

Direktversicherung (gem. § 3 Nr. 63 EStG)

Arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Entgeltumwandlung, Arbeitgeberzuschuss und/oder Arbeitgeberbeitrag

Zwischen Firma

und Herrn/Frau

wird in Abänderung des Arbeitsvertrages mit Wirkung zum _____ (= Versicherungsbeginn) folgendes vereinbart:

1. Entgeltumwandlung

Falls bereits eine Entgeltumwandlung besteht,

- gilt diese Entgeltumwandlung in Ergänzung der bereits bestehenden Vereinbarung
- ersetzt diese Entgeltumwandlungsvereinbarung die bisherige.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf

- laufende Bezüge
- Einmalzahlungen (Tantiemen Urlaubsgeld Weihnachtsgeld _____)

wird teilweise, und zwar in Höhe eines Betrages von EUR _____

- monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich

in einen Anspruch auf Zahlung von Beiträgen zu einer Direktversicherung im Sinne von § 1b Absatz 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) umgewandelt.

- In dem umgewandelten laufenden Betrag sind auch vermögenswirksame Leistungen (VL) in Höhe von _____ EUR mtl. enthalten.

Sofern bereits ein VL-Vertrag besteht, soll dieser ruhen. Der Arbeitnehmer kann diesen, wenn gewünscht, privat aus dem Nettoeinkommen fortführen. Dazu wird er sich mit dem bisherigen VL-Vertragspartner selbst in Verbindung setzen.

2. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Der Arbeitgeber beteiligt sich **zusätzlich** mit einem Betrag in Höhe von

- _____ % des umgewandelten Betrages. Dies entspricht derzeit einem Betrag von _____ EUR.
- _____ EUR. Der Zuschuss wird als Festbetrag gewährt.
- Der Zuschuss des Arbeitgebers wird im Rahmen des Tarifvertrages _____ gezahlt.
- Der Zuschuss beinhaltet den verpflichtenden Arbeitgeber-Zuschuss für eine bereits bestehende Direktversicherung gem. § 40b EStG bzw. § 3 Nr. 63 EStG.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Arbeitgeberzuschuss solange zu entrichten, wie der Arbeitnehmer Beiträge zur Entgeltumwandlung leistet.

Soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart, ist diese Ersparnis in dem o.g. Arbeitgebers-Zuschuss enthalten.

Der Zuschuss wird auf einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung aufgrund (künftiger) gesetzlicher Vorgaben (Gesetz/TV) angerechnet.

- Der Zuschuss des Arbeitgebers entfällt bei Wegfall der Sozialversicherungsersparnis.

Die Zahlungsweise gilt entsprechend der unter Punkt 1 gewählten.

Der Arbeitnehmer erhält auf die sich aus den Beiträgen der Punkte 1 und 2 ergebenden Versicherungsleistung ein sofortiges unwiderrufliches Bezugsrecht für den Todes- und Erlebensfall.

3. Arbeitgeberbeitrag

Der Arbeitgeber leistet **zusätzlich** einen Beitrag in Höhe von _____ EUR.

- Der Arbeitnehmer erhält auf die Versicherungsleistung, die sich aus der Zahlung des Arbeitgeberbeitrags ergibt, ein sofortiges unwiderrufliches Bezugsrecht für den Todes- und Erlebensfall.
- Der Arbeitnehmer erhält auf die Versicherungsleistung, die sich aus der Zahlung des Arbeitgeberbeitrags ergibt, ein sofortiges unwiderrufliches Bezugsrecht für den Todes- und Erlebensfall unter dem Vorbehalt des Versicherungsnehmers (Arbeitgebers) alle Versicherungsleistungen für sich in Anspruch zu nehmen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalles endet, ohne dass eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft besteht. **Aufgrund des Bezugsrechtes ist ein eigenständiger Vertrag erforderlich.**

4. Dynamik

- Der Gesamtbeitrag wird planmäßig jährlich erhöht. Der Erhöhungsmaßstab wird im Versicherungsantrag festgelegt und im Versicherungsschein dokumentiert. Bei Mischfinanzierung bezieht sich der vereinbarte Erhöhungsmaßstab auf den Gesamtbeitrag, d. h. Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil erhöhen sich im gleichen Verhältnis.

Allgemeines

5. Für die Bemessung gehaltsabhängiger Leistungen, wie Gehaltserhöhungen, Weihnachtsgratifikation, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch, Zuschläge usw., bleiben die ungeminderten Bezüge (also einschließlich der vereinbarten Entgeltumwandlung) maßgebend.
6. Die Direktversicherung wird vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer gemäß den getroffenen Vereinbarungen bei der BL die Bayerische Lebensversicherung AG abgeschlossen. Die Versicherungsbeiträge wird der Arbeitgeber in der vereinbarten Höhe solange und insoweit entrichten, als er zur Zahlung ungekürzter Bezüge aus dem Dienstverhältnis verpflichtet ist. Endet die Lohnfortzahlungspflicht, ohne dass das Dienstverhältnis beendet wird, so hat der Arbeitnehmer das Recht, die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzuführen.
7. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die Ansprüche aus der Direktversicherung zu verpfänden, abzutreten oder zu beleihen.
8. Im Übrigen gilt für das Versicherungsverhältnis der Versicherungsvertrag einschließlich der zugrundeliegenden Versicherungsbedingungen. Nähere Einzelheiten über die Versicherungsleistungen und die Prämienzahlung enthält der Versicherungsschein.
9. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen aus und sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit der Direktversicherung erfüllt, werden die Ansprüche des ausgeschiedenen Arbeitnehmers gemäß § 2 Absatz 2 Satz 2 BetrAVG auf die Leistung begrenzt, die aufgrund der vereinbarten Beitragszahlung aus dem Versicherungsvertrag fällig wird, sofern der Arbeitgeber die versicherungsvertragliche Lösung wählt. Der Arbeitgeber wird dann innerhalb von drei Monaten etwaige Beitragsrückstände ausgleichen. Abtretungen oder Beleihungen des Rechts aus der Versicherung sind rückgängig zu machen. Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung besteht der Anspruch des Arbeitnehmers gem. § 2 Absatz 6 BetrAVG in Höhe des Versorgungskapitals auf Grundlage der bis zum Ausscheiden geleisteten Beiträge und den zuzuordnenden Erträgen, mind. in Höhe der Summe der bis dahin zugesagten Beiträge (abzüglich Risikobeiträge)

Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer kann die bis dahin erworbenen Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag weder abtreten noch beleihen noch aufgrund einer Kündigung des Versicherungsvertrages den Rückkaufswert in Anspruch nehmen.

Bei der Fondsrente gilt Folgendes: Sofern beim Ausscheiden der versicherten Person eine Beitragsfreistellung der Versicherung bedingungsgemäß nicht möglich ist, wählt der Arbeitgeber die Abfindung der unverfallbaren Anwartschaft nach § 3 BetrAVG vorbehaltlich des Rechtes der versicherten Person die Versicherung beitragspflichtig fortzuführen oder von ihrem Recht auf Übertragung der Anwartschaft gemäß § 4 Absatz 3 BetrAVG Gebrauch zu machen.

Sind Kollektivvertragskonditionen vereinbart, werden diese nur weiter gewährt, wenn die Voraussetzungen nach Ausscheiden auch über einen neuen Arbeitgeber erfüllt werden.

10. Hinweis nur für Fondsrente soweit Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML):
Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung garantiert der Arbeitgeber, dass zum vereinbarten Rentenbeginn mindestens die eingezahlten Beiträge (abzüglich Risikobeiträge) zur Verfügung stehen. Die Garantierente ZUKUNFT als BZML erfüllt durch ihre Beitragsgarantie diese Voraussetzung in voller Höhe zum vereinbarten Rentenbeginn. Beansprucht der Arbeitnehmer gemäß § 6 BetrAVG eine vorzeitige Altersleistung kommt die Beitragsgarantie nicht zum Tragen. Je nach Vertragswert zu diesem Zeitpunkt bedeutet das für den Arbeitgeber, dass zur Erfüllung der zugesagten Mindestleistung möglicherweise eine Nachschusspflicht entstehen kann. Diese entsteht nicht, wenn der Vertrag beitragspflichtig oder beitragsfrei bis zum vereinbarten Altersrentenbeginn weiterläuft.
11. Der Arbeitnehmer ist darüber informiert, dass die Leistungen aus der Direktversicherung als sonstige Bezüge der vollen Besteuerung (gem. § 22 Nr. 5 EStG) unterliegen. Ebenfalls unterliegen die Leistungen der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht. Es ist ihm ferner bekannt, dass - soweit sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt umgewandelt wird - für den umgewandelten Teil keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen (soweit die Voraussetzungen erfüllt sind) und die Sozialversicherungsleistungen (wie z.B. Renten, Arbeitslosengeld, Krankengeld) entsprechend verringert werden.
12. Sollten sich die bei Abschluss dieser Vereinbarung maßgebenden Verhältnisse nachhaltig ändern, so kann diese Vereinbarung von jedem der beiden Vertragspartner mit einer Frist von einem Monat zum folgenden Monatsersten gekündigt werden. Die Vertragspartner werden sich dann bemühen, diese Vereinbarung den veränderten Verhältnissen anzupassen. Zusätzliche finanzielle Belastungen dürfen dem Arbeitgeber daraus jedoch nicht erwachsen. Weitere zwischen den Vertragsparteien bestehende oder in Zukunft einzurichtende Versorgungsregelungen bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

Ort/Datum

Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers

Ort/Datum

Unterschrift des Arbeitnehmers

Ausfertigungen:

1. Arbeitgeber 2. Arbeitnehmer