

Entgeltumwandlungsvereinbarung 2022

zwischen

(nachfolgend Arbeitgeber genannt)

und

Frau Herr Divers

(nachfolgend Arbeitnehmer genannt – aus Gründen der Vereinfachung wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet)

Nachname

Vorname

TT	MM	JJJJ
----	----	------

Geburtsdatum

Straße

--	--	--	--	--	--

PLZ

Ort

Personalnummer

TT	MM	JJJJ
----	----	------

Firmeneintritt

wird Folgendes vereinbart:

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgelt bzw. Sonderbezüge (z. B. Tantieme, Gewinnbeteiligung, Leistungsprämie, Weihnachtsgeld) wird zum Aufbau einer Betriebsrente ab dem

TT	MM	JJJJ
----	----	------

teilweise in Form von Beiträgen an die Versorgungskasse nach den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) umgewandelt.

Hierzu meldet der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer, sofern noch nicht erfolgt, bei der Versorgungskasse Deutscher Unternehmen VVaG zu dem für den Arbeitnehmer gültigen Tarif an. Der Arbeitnehmer erhält die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) und die Satzung in der jeweils gültigen Fassung.

1. Informationen zur Umwandlung

Im Rahmen der Umwandlung wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf Bezüge für das Kalenderjahr 2022 um den Umwandlungsbetrag niedriger vereinbart. Der Umwandlungsbetrag wird als Beitrag an die Versorgungskasse Deutscher Unternehmen VVaG gezahlt und so in einen Anspruch auf Versorgung umgewandelt. Der Arbeitnehmer hat gemäß § 1a BetrAVG einen Anspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung. Weitere 4 % können vom Arbeitnehmer umgewandelt werden, wenn ein Tarifvertrag dies vorsieht oder eine andere vertragliche Vereinbarung eine weitere Entgeltumwandlung ermöglicht. Die Zahlung des umgewandelten Betrages an die Versorgungskasse Deutscher Unternehmen VVaG erfolgt:

- 1.1 In Form von steuerfreien Beiträgen gemäß § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG). Der jährliche Umwandlungsbetrag ist beschränkt auf 8 % der jährlichen BBG der allgemeinen Rentenversicherung.
- 1.2 Von diesem Umwandlungsbetrag in Höhe von maximal 8 % der BBG sind die ersten 4 % steuer- und sozialversicherungsfrei und weitere 4 % steuerfrei möglich.

- 1.3 Im Jahr 2022 sind damit nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreie Beiträge in Höhe von 6.768,00 € möglich.
- 1.4 Wurden bis zum 01.01.2019 gemäß § 40b Abs. 1 und 2 Satz 1 und 2 EStG in der bis zum 31.12.2004 gültigen Fassung (a. F.) pauschal besteuerte Beiträge an die Versorgungskasse oder andere Versorgungsträger geleistet, besteht diese Möglichkeit auch zukünftig.
- 1.5 Die steuerfreien Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG verringern sich um die Höhe der pauschal versteuerten Beiträge nach § 40b EStG (a. F.).
- 1.6 Mögliche Zuschüsse des Arbeitgebers, stellen die Weitergabe von eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen an den Arbeitnehmer gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG dar.
- 1.7 Macht der Arbeitnehmer von der Möglichkeit der Riester-Förderung Gebrauch, können im Jahr 2022 zusätzlich Beiträge bis maximal 2.100,00 € (inkl. Zulagen) nach § 10a/Abschnitt XI EStG eingezahlt werden.

2. Umwandlungsbeträge

- a) Der Umwandlungsbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG beträgt bzw. die Umwandlungsbeträge betragen:

Monatlich	<input type="text"/>	€ und im
<input type="text"/>	eines Jahres	<input type="text"/>
		€ jährlich/einmalig

Der Arbeitgeber leistet laufende Zuwendungen in Höhe von:

Monatlich	<input type="text"/>	€ und im
<input type="text"/>	eines Jahres	<input type="text"/>
		€ jährlich/einmalig

- b) Der Umwandlungsbetrag nach § 40b EStG (a. F.) beträgt bzw. die Umwandlungsbeträge betragen:

Monatlich	<input type="text"/>	€ und im
<input type="text"/>	eines Jahres	<input type="text"/>
		€ jährlich

Der Arbeitnehmer verzichtet in dieser Höhe auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG.¹

- c) In Form von Beiträgen für eine Förderung gemäß § 10 a/Abschnitt XI EStG über einen Umwandlungsbetrag bzw. über Umwandlungsbeträge wie folgt:

Monatlich	<input type="text"/>	€ und im
<input type="text"/>	eines Jahres	<input type="text"/>
		€ jährlich

¹Der Verzicht auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG kann nur zu Beginn und nicht im laufenden Beschäftigungsverhältnis erklärt werden.

3. Allgemeine Bestimmungen und Hinweise

Grundlage der Umwandlungsvereinbarung ist die Gestaltung, dass die zugesagten Versorgungsleistungen allein aus herabgesetzten Ansprüchen auf künftige Bezüge finanziert werden und damit insoweit kein zusätzlicher finanzieller Aufwand für den Arbeitgeber entstehen soll.

Diese Vereinbarung berücksichtigt keine Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen (Änderungen der BBG, Änderungen der Förderungsgrenzen gemäß § 10 a/Abschnitt XI EStG etc.). Bei Erhöhungen der jährlichen BBG ist eine neue Vereinbarung erforderlich, wenn die Beiträge an diese angepasst werden sollen.

Künftige gehaltsabhängige Maßnahmen – wie z. B. Gehaltserhöhungen – werden so berechnet, als wäre diese Umwandlungsvereinbarung nicht erfolgt.

3.1 Geltungsdauer und maßgebliche Vorschriften

Diese Vereinbarung verlängert sich um jeweils ein weiteres Jahr, wenn sie nicht durch eine neue Vereinbarung ersetzt wird oder der Arbeitnehmer die Beendigung nicht bis zum 31. Oktober eines Jahres für das folgende Kalenderjahr dem Arbeitgeber mitgeteilt hat.

Maßgebend für die Versorgung des Arbeitnehmers und ggf. seiner Hinterbliebenen sind die jeweils gültigen Fassungen der Satzung und der Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) der Versorgungskasse Deutscher Unternehmen VVaG sowie des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG).

3.2 Renteninformation und Austritt

Der Arbeitnehmer erhält für den Zeitraum seiner Mitgliedschaft von der Versorgungskasse Deutscher Unternehmen VVaG im Frühjahr jeden Jahres eine Renteninformation, bezogen auf den 31. Dezember des Vorjahres. Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt eines Versorgungsfalles aus den Diensten des Arbeitgebers aus, oder kündigt er oder der Arbeitgeber diese Vereinbarung, so bleiben die erreichten unverfallbaren Ansprüche des Arbeitnehmers, soweit mit dem Arbeitgeber nichts anderes vereinbart wurde, entsprechend den Regelungen der geltenden AVB sowie des BetrAVG in der jeweils gültigen Fassung erhalten. Er hat das Recht, seine Anwartschaft gemäß den AVB mit eigenen Beiträgen fortzuführen oder sie beitragsfrei stellen zu lassen. Insbesondere nimmt seine Anwartschaft an weiteren Erhöhungen aus Überschüssen teil.

Diese Zusage auf Versorgungsleistungen besteht selbständig und unabhängig von anderen etwa bestehenden Maßnahmen der betrieblichen Altersversorgung des Arbeitgebers.

3.3 Abtretung und Verpfändung

Eine Beleihung der Versicherung sowie eine Abtretung und Verpfändung der Ansprüche auf die versicherten Leistungen ist ausgeschlossen.

3.4 Steuer- und Sozialversicherungspflicht

Die aus einkommensteuerfreien Beiträgen und aus Beiträgen über die Riester-Förderung erreichten Renten und einmaligen Zahlungen sind in der Leistungsphase gemäß § 22 Nr. 5 EStG voll zu versteuern. Die aus pauschal und individuell versteuerten Beiträgen erreichten Renten und einmaligen Zahlungen sind gemäß § 22 Nr. 1 Satz 3a) Doppelbuchstabe b) EStG mit dem Ertragsanteil zu versteuern.

Für Mitglieder einer gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung mit einigen Ausnahmen gemäß § 229 des fünften Sozialgesetzbuchs (SGB) der vollen Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung. Die aus der Riester-Förderung erreichten Leistungen werden ohne Abzüge für die Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt. Ebenso unterliegen Leistungen aus Anwartschaften aus einer privaten Fortführung nach dem Ausscheiden aus dem Mitgliedsunternehmen nicht der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht.

Der Freibetrag in der gesetzlichen Krankenversicherung wächst dynamisch an und beträgt 164,50 € für das Jahr 2021. Erst Betriebsrenten, die über diesem Freibetrag liegen, werden anteilig mit dem bei der jeweiligen Krankenkasse geltenden Beitragssatz verbeitragt. Weitergehende Informationen erhalten Sie auf der Homepage der Versorgungskasse (www.versorgungskasse.de) unter dem Menüpunkt Service.

Der Arbeitnehmer kann wieder krankenversicherungspflichtig werden, wenn er bislang aufgrund der Höhe seines Arbeitsentgelts krankenversicherungsfrei war und durch die Entgeltumwandlung das Jahresarbeitsentgelt die maßgebliche Grenze nicht mehr überschreitet. Dieser Effekt kann auch eintreten, wenn in den Folgejahren die Beitragsbemessungsgrenze für die Krankenversicherung erhöht wird.

3.5. Änderungen

Sollten sich die Verhältnisse, insbesondere rechtlicher oder steuerlicher Art ändern, die bei Abschluss für diese Entgeltumwandlung maßgebend sind, so haben der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer das Recht, diese Vereinbarung mit einer Frist von 6 Wochen zum Monatsende zu kündigen.

Ort, Datum

Stempel, Unterschrift des Arbeitgebers

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitnehmers