

## Vereinbarung zur Entgeltumwandlung

Zwischen Allos Hof-Manufaktur GmbH / Allos GmbH / Allos Schwarzwald GmbH /Wessanen (Arbeitgeber)

und Herrn/Frau \_\_\_\_\_ Pers.Nr. \_\_\_\_\_ (Mitarbeiter)

wird mit Wirkung vom \_\_\_\_\_ in Abänderung des bestehenden Dienstvertrages folgendes vereinbart:

### (1) Umwandlungsbetrag

Folgende Entgeltbestandteile werden in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt:

- Laufendes Arbeitsentgelt<sup>1</sup>**  
in Höhe von insgesamt monatlich \_\_\_\_\_ EUR

### (2) Arbeitgeberzuschuss (wird von Allos gezahlt)

- Arbeitgeberzuschuss**  
in Höhe von insgesamt monatlich \_\_\_\_\_ EUR (20% des Entgeltumwandlungsbetrages gem. (1),  
nach 3 Dienstjahren Erhöhung auf 30% des Entgeltumwandlungsbetrages)

### (3) Altersvorsorgebeitrag (wird von Allos gezahlt)

- Altersvorsorgebeitrag (obligatorisch)**  
in Höhe von insgesamt monatlich 9,17 EUR

### (4) Gesamtbeitrag für Altersversorgung<sup>2</sup> (Summe Ziffer 1-3)

in Höhe von insgesamt monatlich \_\_\_\_\_ EUR

### (5) Durchführungsweg und steuerliche Förderung

Das umgewandelte Entgelt wird in folgenden Durchführungsweg eingebracht:

- Direktversicherung bei der Allianz Lebensversicherungs-AG (beitragsorientierte Leistungszusage)**
- Versorgungskonzept: „Klassik“                      oder
  - Versorgungskonzept: „IndexSelect“                      oder
  - Versorgungskonzept: „InvestFlex Green“

Die Beiträge zum Versorgungsträger werden wie folgt versteuert (vgl. dazu auch die steuerlichen Hinweise am Ende des Dokumentes): § 3 Nr. 63 EStG (Bruttoumwandlung)

### (6) Versorgungsmodalitäten

1. Der Mitarbeiter hat einen unwiderruflichen Anspruch (Bezugsrecht) auf die Versicherungs-/Versorgungsleistungen. Nähere Einzelheiten über Art und Umfang der Versicherungs-/Versorgungsleistungen, die Beitragszahlung und die begünstigten Personen im Todesfall enthält die Versicherungs-/Versorgungszusage, ergänzt durch die Versorgungs-/Versicherungsbescheinigung, die der Arbeitgeber dem Mitarbeiter nach Abschluss der Versicherung/Versorgung aushändigt.
2. Die Beiträge an den Versorgungsträger werden so lange gezahlt, wie der Mitarbeiter einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat und die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. Die Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt insbesondere dann, wenn das Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (z. B. während der Elternzeit oder nach Beendigung der Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall). Zur Aufrechterhaltung des vollen Versicherungs-/Versorgungsschutzes kann der Mitarbeiter in diesem Fall die Beiträge selber zahlen – grundsätzlich über den Arbeitgeber (in diesem Fall sind die Beiträge auf das Konto Nr. 034 0000 des Arbeitgebers bei der Deutschen Bank Augsburg, BLZ 720 700 01 zu überweisen); andernfalls wird die Versicherung

<sup>1</sup> Bei §3 Nr. 63 EStG erfolgt die Umwandlung aus dem Bruttoeinkommen.

<sup>2</sup> Die steuerlichen Fördergrenzen (siehe steuerliche Hinweise) sind zu beachten.

beitragsfrei gestellt. Nach Beendigung der entgeltlosen Dienstzeit wird die Entgeltumwandlung in der vereinbarten Höhe wieder aufgenommen.

3. Der Mitarbeiter ist an die Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für 12 Monate gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich. Möchte er nach Ablauf der 12 Monate andere Entgeltbestandteile oder gar nicht mehr umwandeln, muss der Mitarbeiter dies rechtzeitig anzeigen, so dass der Arbeitgeber entsprechend der bei ihm üblichen Änderungszeiträume die Entgelte anpassen kann. Werden keine Entgeltbestandteile mehr umgewandelt, wird die Versicherung beitragsfrei gestellt. Erfolgt keine rechtzeitige Anzeige der Änderungswünsche, gilt die Umwandlungsvereinbarung weiter und der Mitarbeiter ist für weitere 12 Monate an die getroffene Entscheidung gebunden.
4. Für Gehaltserhöhungen sowie für die Bemessung gehaltsabhängiger Leistungen (z. B. Weihnachtsgratifikation, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch, Zuschläge) bleibt das Arbeitsentgelt zuzüglich der vereinbarten Entgeltumwandlung maßgebend.
5. Eine zwischen den Vertragsparteien bereits bestehende Versorgungsregelung bleibt von dieser Vereinbarung unberührt. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. In diesem Falle werden die Parteien eine Regelung treffen, die dem wirtschaftlich Gewollten gleich oder möglichst nahe kommt.

## (7) Besondere Erklärungen des Mitarbeiters

Der Mitarbeiter bestätigt mit seiner Unterschrift insbesondere auch die folgenden Punkte:

1. Bei vorzeitiger Beendigung des Versicherungsvertrages – etwa im Rahmen eines Arbeitgeberwechsels – oder einer Beitragsfreistellung kann es dazu kommen, dass nur ein unter den eingezahlten Versicherungsbeiträgen vorhandener Versicherungswert existiert. Dies hängt damit zusammen, dass Abschlusskosten anfallen, die entsprechend den Regelungen des VVG rätierlich auf mindestens die ersten fünf Jahre verteilt werden, und bei Kündigung (§§ 168, 169 VVG) bzw. bei Beitragsfreistellung (§ 165 VVG) ggf. noch ein angemessener Stornoabzug erfolgt. Der Mitarbeiter erklärt mit seiner Unterschrift, dass er diesen Umstand zur Kenntnis genommen hat.
2. Bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann der Mitarbeiter die Versorgung grundsätzlich über den neuen Arbeitgeber oder mit privaten Beiträgen (als Einzelversicherung) weiterführen (wurden für die Versorgung Sonderkonditionen geboten (z. B. weil mit dem bisherigen Arbeitgeber ein Gruppen-/oder Rahmenvertrag abgeschlossen wurde), entfallen diese Sonderkonditionen, wenn die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind). Nicht möglich ist es nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 2 Abs. 2 und Abs. 3 BetrAVG), beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis den Vertrag aufzulösen oder in sonstiger Weise über die Werte vorzeitig wirtschaftlich zu verfügen.
3. Je nach gewähltem Tarif werden im Todesfall Leistungen fällig. Wird die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt, dürfen nur bestimmte Personen begünstigt werden (BMF-Schreiben vom 24.07.2013 Rn. 287). Sind keine mitversicherten Personen vorhanden, werden im Todesfall Leistungen an folgende Personen in der genannten Reihenfolge erbracht: Ehegatten bzw. eingetragene Lebenspartner, Kinder im Sinne des Einkommensteuergesetzes bis zu einem bestimmten Alter oder Lebensgefährten bzw. nicht eingetragene Lebenspartner, die mit dem Mitarbeiter einen gemeinsamen Wohnsitz und Haushaltführung haben und in einer **separaten Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber **namentlich benannt** wurden. An beliebige Dritte kann, wenn keine steuerlich anerkannten Hinterbliebenen vorhanden sind, einmalig für sämtliche Versorgungen ein angemessenes Sterbegeld (max. 8.000 EUR) gezahlt werden. Nähere Einzelheiten zur Hinterbliebenenversorgung sind in der Versicherungs-/Versorgungszusage geregelt.
4. Seit 01.01.2004 haben Rentner, die in der Krankenversicherung der Rentner pflichtversichert sind, für sämtliche Kapital- und Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung den vollen allgemeinen Beitragssatz ihrer Krankenkasse allein zu zahlen. Bei einer Kapitalleistung gilt dabei 1/120tel des Kapitalbetrages für maximal 10 Jahre als beitragspflichtige monatliche Einnahme. Für freiwillig in der GKV versicherte Rentner gelten diese Regelungen ebenso, Besonderheiten sind insoweit nicht zu berücksichtigen. Zum 01.01.2020 wurde ein Freibetrag (dynamisch, gekoppelt an die Bezugsgröße §18 SGB IV) neu eingeführt. Pflichtversicherte Rentner müssen nur auf den Teil der betrieblichen mtl. Rente Krankenversicherungsbeiträge zahlen, die den Freibetrag übersteigen (Jahr 2025: EUR 187,25 mtl.). Bei einer Kapitalzahlung beträgt der Freibetrag EUR 22.470 für das Jahr 2025. Beiträge zur Pflegeversicherung müssen auf die gesamte betriebliche Leistung abgeführt werden, wenn diese höher ist als EUR 187,25 mtl. bzw. EUR 22.470 bei Kapitalzahlungen (Jahr 2025) Der Mitarbeiter erklärt mit seiner Unterschrift, dass er diesen Umstand zur Kenntnis genommen hat.
5. Die Entgeltumwandlung führt zu einer reduzierten Bemessungsgrundlage für die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung und ggf. anderen Sozialleistungen (insbesondere des Elterngeldes). Dadurch kann es später zu entsprechend geringeren Leistungen aus diesen Systemen kommen. Liegt

eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (oder einer privaten Krankenversicherung) vor, kann eine Entgeltumwandlung dazu führen, dass wieder eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung eintritt.

6. Wurde eine kapitalmarktnahe Versorgung (IndexSelect / InvestFlexGreen) abgeschlossen, gilt folgendes: Dieses Produkt bietet im Vergleich zur klassischen Rentenversicherung höhere Renditechancen durch einen größeren Investitionsanteil in dynamische Anlagewerte; beinhalten auf der anderen Seite aber auch höhere Risiken. Der Mitarbeiter hat damit die Chance, im Falle von Kurssteigerungen eine höhere Rente als bei der klassischen Rentenversicherung zu erzielen. Der Mitarbeiter trägt aber auch im Falle von Kursrückgängen das Risiko, lediglich die garantierte Mindestrente zu erhalten. Der Arbeitgeber übernimmt grundsätzlich keine Verantwortung dafür, dass eine positive Wertentwicklung erfolgt bzw. die Rendite der Versicherung über derjenigen einer klassischen Rentenversicherung liegt. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter bevollmächtigt hat, die Entscheidung zwischen sicherer Verzinsung und Indexpartizipation bei dem Tarif IndexSelect zu treffen. Dem Mitarbeiter sind Chancen und Risiken einer derartigen kapitalmarktnahen Versorgung nach Tarif IndexSelect bewusst.
7. Die allgemeinen rechtlichen Hinweise (steuerliche Hinweise und Hinweistexte im Angebot) sind vom Mitarbeiter zur Kenntnis genommen worden.

---

Ort/Datum

---

Unterschrift des Arbeitgebers

---

Ort/Datum

---

Unterschrift des Mitarbeiters

## **Steuerliche Hinweise**

Die folgenden Hinweise sollen die wichtigsten praktischen Fälle abdecken. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Bei Zweifelsfragen wird die Konsultation eines steuerlichen Beraters empfohlen.

### **§ 3 Nr. 63 EStG**

Beiträge des Arbeitgebers an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder für eine Direktversicherung sind beim Arbeitnehmer einkommensteuerfrei, wenn sie im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses (grundsätzlich: Steuerklasse I – V) gezahlt werden und soweit sie im Kalenderjahr insgesamt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für die alten Bundesländer (BBG DRV/West) nicht übersteigen. Es kann ein zusätzlicher Betrag (max.1.800 EUR jährlich) in Anspruch genommen werden, wenn zuvor 4 % der BBG DRV/West ausgeschöpft worden sind. Der zusätzliche Betrag kann nur dann genutzt werden, wenn § 40b EStG in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung nicht angewendet wird und die Beiträge für eine Zusage geleistet werden, die nach dem 01.01.2005 erteilt wurde. Wurde bereits eine Zusage vor dem 01.01.2005 erteilt, kann der zusätzliche Betrag dann genutzt werden, wenn für die neue Zusage ein anderer Durchführungsweg gewählt wird und in der neuen Zusage ausdrücklich festgelegt wird, dass aus einer älteren Zusage bestehende Rechte unberührt bleiben und auch die ältere(n) Zusage(n) die neue Zusage unberührt lässt (lassen). Für den zusätzlichen Betrag besteht keine Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung.