

Vereinbarung über die Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung über die Swiss Life Unterstützungskasse e.V.

Zwischen der Firma

_____ (nachstehend kurz "Arbeitgeber" genannt)

und

_____, geboren am _____

(nachstehend kurz "Arbeitnehmer" genannt)

wird in Abänderung des derzeit gültigen Arbeitsvertrages eine Vereinbarung über die Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG) getroffen. Diese Entgeltumwandlung wird in der Form einer beitragsorientierten Leistungszusage über Swiss Life Unterstützungskasse e.V. eingerichtet. Es gelten die nachfolgenden Bestimmungen.

1. Umwandlungsbetrag

Der Arbeitnehmer wandelt zukünftige Entgeltbestandteile in betriebliche Altersversorgung wie folgt um:

Aus dem laufenden Entgelt einen Betrag in Höhe von monatlich _____ EUR

und zusätzlich die vermögenswirksamen Leistungen (VL) in Höhe von monatlich _____ EUR

und damit insgesamt monatlich _____ EUR

- Sofern bereits ein VL-Vertrag besteht, soll dieser ruhen. Dem Arbeitnehmer bleibt überlassen, den VL-Vertrag privat aus seinem Nettoeinkommen fortzuführen. Der Arbeitnehmer wird sich hierzu mit dem bisherigen VL-Vertragspartner in Verbindung setzen.
- Der Umwandlungsbetrag erhöht sich um einen arbeitgeberfinanzierten Betrag in Höhe von monatlich EUR _____ bzw. um _____ % des Umwandlungsbetrags.

Die Entgeltumwandlung erfolgt erstmals zum _____.

Für die Bemessung gehaltsabhängiger Leistungen, wie Gehaltserhöhungen, Weihnachtsgroßzügung, Jubiläumsgeld, Gehaltszuschläge, Pensionsanspruch usw. bleiben die gegenüber dieser Vereinbarung ungeminderten Bezüge (d.h. das Arbeitsentgelt einschließlich der vereinbarten Entgeltumwandlung) maßgebend. Weitere zwischen den Vertragsparteien bestehende oder in Zukunft einzurichtende betriebliche Altersversorgungsregelungen bleiben von dieser Vereinbarung ebenfalls unberührt.

2. Betriebliche Altersversorgung

Der Arbeitnehmer erhält aufgrund der gemäß Ziffer 1 erfolgten Entgeltumwandlung eine wertgleiche betriebliche Altersversorgung, die wie folgt geregelt ist:

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den in Ziffer 1 definierten Umwandlungsbetrag der Swiss Life Unterstützungskasse e.V. jeweils als Versorgungsbeitrag im Sinne einer Zuwendung nach § 4d Einkommensteuergesetz (EStG) zur Verfügung zu stellen. Die Swiss Life Unterstützungskasse e.V. wird die Zuwendungen als Beitrag für eine Rückdeckungsversicherung verwenden.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind sich einig, dass mögliche Änderungen des Beitrags (etwa durch veränderte Überschusszuteilungen) auch zu einer Anpassung des Entgeltumwandlungsbetrags führen. Nähere Einzelheiten sind dem Versicherungsvorschlag zu entnehmen.

Art und Höhe der Versorgung, die der Arbeitnehmer von der Swiss Life Unterstützungskasse e.V. erhält, sowie die weiteren Einzelheiten und Bestimmungen der betrieblichen Altersversorgung werden in einer besonderen Vereinbarung (Leistungsplan) geregelt und dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt.

Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass alle Leistungen aus der Swiss Life Unterstützungskasse e.V. freiwillig gewährt werden und auch durch wiederholte oder regelmäßige laufende Leistungen weder ein Anspruch gegen die Swiss Life Unterstützungskasse e.V. noch gegen ihre Mitglieder erwächst.

3. Entgeltfreie Beschäftigungszeiten

Die Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung nach Ziffer 1 dieser Vereinbarung wird der Arbeitgeber in der vereinbarten Höhe so lange und insoweit vornehmen, wie er zur Zahlung ungekürzter Bezüge aus dem Anstellungsverhältnis verpflichtet ist. Endet aufgrund arbeitsvertraglicher oder gesetzlicher Regelung die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung von laufenden Bezügen an den Arbeitnehmer, ohne dass das Anstellungsverhältnis beendet wird (z.B. Elternzeit, unbezahlter Urlaub o.ä.), ist der Arbeitgeber nicht mehr verpflichtet, Beiträge an die Swiss Life Unterstützungskasse e.V. zu entrichten. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Einstellung der Beitragszahlung rechtzeitig zu informieren.

Werden in den genannten Fällen keine weiteren Beiträge mehr gezahlt, führt dies zu einer entsprechenden Reduzierung der Versorgungsleistungen gemäß den Festlegungen des Versorgungsträgers. Die spätere Wiederaufnahme der Beitragszahlung ist dann auf der Basis einer neu abzuschließenden Entgeltumwandlungsvereinbarung vorzunehmen.

4. Gesetzliche Sozialversicherung

Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass - soweit sozialversicherungspflichtiges Entgelt umgewandelt wird - für den Umwandlungsbetrag keine Sozialversicherungsbeiträge mehr zu zahlen sind. Diese Sozialversicherungsfreiheit der Umwandlungsbeträge ist begrenzt auf eine Entgeltumwandlung von jährlich höchstens 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Arbeitnehmer ist darüber unterrichtet, dass mit der Minderung seiner Sozialversicherungsbeiträge auch eine entsprechende Minderung zukünftiger Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen (wie z.B. Renten, Arbeitslosengeld, Krankengeld etc.) verbunden ist.

Die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung unterliegen gegebenenfalls der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Fällt das Jahresarbeitsentgelt durch Entgeltumwandlung unter die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung, so wird der Arbeitnehmer wieder in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragspflichtig. Lediglich in Ausnahmefällen tritt keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ein.

5. Steuer

Die Umwandlungsbeträge sind in voller Höhe für den Arbeitnehmer steuerfrei. Die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung unterliegen im Versorgungsfall der Steuerpflicht gemäß den Vorschriften des § 19 EStG.

6. Vorzeitiges Ausscheiden

Die betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung ist im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers aus den Diensten des Arbeitgebers sofort unverfallbar. Die Höhe des unverfallbaren Anspruchs ergibt sich aus den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes.

7. Insolvenzversicherung

Die betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung ist gemäß den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers geschützt. Aus diesem Grund sind vom Arbeitgeber Beiträge an den PensionsSicherungsVerein aG zu entrichten.

8. Zustimmung zum Abschluss einer Versicherung

Mit Unterzeichnung dieser Vereinbarung erklärt der Arbeitnehmer sein Einverständnis mit dem Abschluss einer Versicherung.

9. Tarifvorbehalt

Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies tarifvertraglich vorgesehen bzw. zugelassen ist.

10. Datenschutz

Der Arbeitnehmer willigt ein, dass der Arbeitgeber im erforderlichen Umfang Daten, die der ordnungsgemäßen Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung dienen, an den mit der Durchführung beauftragten Versorgungsträger (bzw. an die für die Finanzierung in Anspruch genommene Versicherungsgesellschaft) weitergibt und diese oder eine andere beauftragte Stelle - unter Wahrung der Bestimmungen geltender Datenschutzgesetze - die Daten in Datensammlungen führen und verwalten.

11. Schlussbestimmungen

Sollten sich die bei Abschluss dieser Vereinbarung maßgebenden Verhältnisse nachhaltig ändern, so kann diese Vereinbarung von jeder der beiden Vertragsparteien 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.

12. Wichtige Information für den Arbeitnehmer

Die sich aus der Versorgungszusage ergebenden Leistungen errechnen sich aus dem gewählten Versicherungstarif von Swiss Life und werden aufgrund des Alters sowie des individuellen Umwandlungsbetrages ermittelt. Die Wertgleichheit ergibt sich aus den versicherten Leistungen und dem jeweiligen Vertragswert.

Der Arbeitnehmer ist darüber informiert, dass durch den Abschluss des Versicherungsvertrages Kosten für

- die Antragsbearbeitung
- die Beratung,
- die Einrichtung und die laufende Verwaltung des Versicherungsvertrages anfallen

Diese Kosten werden nicht gesondert in Rechnung gestellt, sondern aus den laufenden Beiträgen bestritten. Die zur Kostendeckung verwendeten Beiträge bilden keinen Kapitalwert. Insbesondere bei einer vorzeitigen Auflösung bzw. Beitragsfreistellung des Versicherungsvertrages in den ersten Jahren kommt es zu wirtschaftlichen Nachteilen. Der vorhandene Wert der Versicherung (Rückkaufwert) ist nicht gleich der Summe der eingezahlten Beiträge.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber