

# Entgeltumwandlungsvereinbarung

Der Arbeitgeber \_\_\_\_\_,

und Frau/Herr \_\_\_\_\_ (im Folgenden „Beschäftigte/r“)  
Personalnr.: \_\_\_\_\_,

ändern den Anstellungsvertrag und ggf. zuvor bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen wie folgt:

Die/der Beschäftigte wandelt ihren/seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt zugunsten eines Anspruchs auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung um (Entgeltumwandlung i.S.v. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG).

Die/der Beschäftigte wünscht einen **Gesamtbeitrag in die Direktversicherung** von monatlich \_\_\_\_\_,00 €<sup>1</sup> ab Monat \_\_\_\_/20\_\_.

Der Gesamtbeitrag besteht **ab dem 01.01.2022** aus einem von der/dem Beschäftigten durch Entgeltumwandlung finanzierten Teil und dem darauf entfallenden Arbeitgeberzuschuss gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG.

**Option A (AG-Zuschuss pauschal):**

**Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 15 % des von der/dem Beschäftigten umgewandelten Entgelts.**

**Option B (AG-Zuschuss „spitz“ abgerechnet):**

**Der Arbeitgeberzuschuss wird in der Höhe gewährt, wie der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, höchstens jedoch i.H.v. 15 % von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung (West). Das bedeutet, dass der Arbeitgeberzuschuss bei einer Entgeltumwandlung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Kranken-/Pflegeversicherung geringer ausfällt. Bei einer Entgeltumwandlung oberhalb sämtlicher Beitragsbemessungsgrenzen wird gar kein Zuschuss gewährt. Bei Gehaltsänderungen oder einer Veränderung der Rechengrößen der Sozialversicherung kann sich die Höhe des Zuschusses verändern. Die/der Beschäftigte wandelt jedoch höchstens den Betrag um, der als Gesamtbeitrag vereinbart ist.**

Sofern Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung auf die Versicherungsbeiträge zu entrichten sind, wird die der/dem Beschäftigten zustehende Barvergütung um anfallende Beiträge zur Sozialversicherung gekürzt. Bei der Bemessung von Gehaltserhöhungen und anderen gehaltsabhängigen Leistungen bleibt die Entgeltumwandlung unberücksichtigt.

Die Entgeltumwandlung hat folgende Auswirkungen:

- Die späteren Versorgungsbezüge sind nach derzeitiger Rechtslage einkommensteuerpflichtig und unterliegen ggf. der Sozialversicherungspflicht.
- Treten durch die Entgeltumwandlung Minderungen des beitragspflichtigen Entgeltes in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- oder Pflegeversicherung ein, so können die Leistungen aus sozialen Sicherungssystemen (z.B. Arbeitslosengeld oder Elterngeld) entsprechend niedriger ausfallen. Dem Arbeitgeber entstehen hieraus keinerlei Verpflichtungen. Durch die Minderung des sozialversicherungsrechtlichen Entgeltes kann eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung entstehen.

Weitere Erläuterungen sind in den Versicherungsunterlagen enthalten.

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine dieser Bestimmung möglichst nahekommende wirksame Regelung zu treffen.

Jede Änderung oder Ergänzung dieser Vereinbarung, die nicht durch eine individuelle Vereinbarung der Vertragsparteien erfolgt, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für Änderungen dieses Schriftformerfordernisses.

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift

Dieser Muster-Text zeigt mögliche Regelungen, um den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss in verschiedenen Varianten in einen konstanten Versicherungsbeitrag einzubringen. Die Regelungen müssen an die beim Arbeitgeber bestehende Versorgungsordnung angeglichen werden.

Bei rechtlichen Fragen zur Versorgungsordnung oder zur Umsetzung der Entgeltumwandlung unterstützt Sie [Longial](#).

<sup>1</sup> mindestens **10,00 €** monatlich