

# Vereinbarung zur Entgeltumwandlung nach § 40b EStG

**// HANNOVERSCHER**

## Vertragspartner

Zwischen Arbeitgeber: \_\_\_\_\_

und Arbeitnehmer/in: \_\_\_\_\_

wird in Abänderung des Arbeitsvertrages und Ergänzung der bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung vom \_\_\_\_\_  
folgendes vereinbart:

## A) Umwandlung von Barlohn (Zutreffendes bitte ankreuzen bzw. ergänzen)

### Umwandlungsbetrag

In Beiträge für eine betriebliche Direktversicherung wird umgewandelt:

Arbeitsentgelt in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR

monatlich  vierteljährlich  halbjährlich  jährlich erstmals zum \_\_\_\_\_

In diesem Betrag sind vermögenswirksame Leistungen von \_\_\_\_\_ EUR enthalten.

Die Umwandlung erfolgt aus laufendem  Arbeitsentgelt  Einmalzahlungen.

Gemäß § 40b EStG ist auf den Versicherungsbeitrag die pauschale Lohnsteuer zu entrichten. Daneben werden der Solidaritätszuschlag und ggf. die Kirchensteuer fällig.

Diese Steuern und Abgaben trägt  der Arbeitnehmer  der Arbeitgeber.

### Arbeitgeberzuschuss

Der Umwandlungsbetrag wird um einen arbeitgeberfinanzierten Zuschuss erhöht, und zwar in Höhe von:

\_\_\_\_\_ EUR (freiwilliger Arbeitgeberzuschuss)

\_\_\_\_\_ % des Umwandlungsbetrages (freiwilliger Arbeitgeberzuschuss)

Falls hier nichts angekreuzt wird, wird der **gesetzliche Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers, maximal in Höhe von 15% des Umwandlungsbetrages gezahlt.

Ein über den gesetzlichen Zuschuss hinausgehender freiwilliger Arbeitgeberzuschuss wird auf den gesetzlichen Zuschuss bzw. auf andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Weiterleitung eingesparter Sozialversicherungsbeiträge angerechnet.

### Gesamtbeitrag (Umwandlungsbetrag + Arbeitgeberzuschuss)

Daraus ergibt sich ein Gesamtbeitrag in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR.

### Umwandlungsbedingungen

Der Arbeitgeberzuschuss wird nur so lange gewährt, wie der Mitarbeiter Anspruch auf Arbeitsentgelt hat und die Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht.

Wird der Arbeitgeberzuschuss nicht mehr gezahlt, wird der Anspruch des Mitarbeiters auf künftiges laufendes Entgelt um einen zusätzlichen Betrag in Höhe des wegfallenden arbeitgeberfinanzierten Beitrages gekürzt, so dass der Beitrag zur Direktversicherung insgesamt gleich bleibt.

Ferner erklärt sich der Arbeitnehmer damit einverstanden, dass der Arbeitgeber im Falle von gesetzlich oder tarifvertraglich geregelten Erhöhungen oder Reduzierungen des Arbeitgeberzuschusses, den Umwandlungsbetrag automatisch um den entsprechenden Erhöhungs- oder Reduzierungswert des Arbeitgeberzuschusses kürzt oder erhöht, ohne dass es hierfür einer erneuten Vereinbarung bedarf. Das zur Auszahlung kommende Nettogehalt erhöht oder reduziert sich entsprechend.

Für Gehaltserhöhungen sowie für die Bemessung gehaltsabhängiger Leistungen (z.B. Weihnachtsgeld, Ergebnisbeteiligung etc.) bleibt das Arbeitsentgelt zuzüglich der vereinbarten Entgeltumwandlung maßgebend.

Sollten sich die bei Abschluss dieser Vereinbarung maßgebenden Verhältnisse nachhaltig ändern, kann diese Vereinbarung von jedem Vertragspartner zum Ende eines Monats mit einer Frist von sechs Wochen gekündigt werden.

*Original für den Arbeitgeber - Bitte Kopie für den Arbeitnehmer und den Versicherer erstellen*

## B) Zur Direktversicherung

1. Der Arbeitgeber wird als Versicherungsnehmer die Direktversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers bei der

### Hannoversche Lebensversicherung AG

abschließen, und zwar mit den technischen Daten, die der Arbeitnehmer im Antrag angibt. Es handelt sich um eine beitragsorientierte Leistungszusage entsprechend den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes.

2. Der Arbeitnehmer erhält von Beginn an ein unwiderrufliches Bezugsrecht sowohl für den Todes- als auch den Erlebensfall. An wen die Versicherungsleistung im Todesfall gezahlt werden soll, bestimmt der Arbeitnehmer im Antrag. Diese Bestimmung kann der Arbeitnehmer während der Vertragsdauer ändern.  
Die Abtretung, Beleihung oder Verpfändung des unwiderruflichen Bezugsrechts wird ausgeschlossen. Die Abtretung, Beleihung oder Verpfändung der Versicherung durch den Arbeitgeber wird ebenfalls ausgeschlossen. Nimmt der Arbeitnehmer aufgrund des § 6 BetrAVG die Versicherungsleistung vorzeitig in Anspruch (flexible Altersgrenze), erhält er die Leistungen aus dem Versicherungsvertrag.
3. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass bei einer Kündigung, einer Barwertübertragung auf einen neuen Arbeitgeber oder dessen Versorgungsträger oder Beitragsfreistellung des Versicherungsvertrages in der Anfangszeit der Versicherung noch nicht unbedingt die Summe der eingezahlten Beiträge erreicht wird. Die Abschlusskosten werden auf die Vertragslaufzeit verteilt. Eine Verrechnung der ersten Beiträge mit den Abschlusskosten (Zillmerung) erfolgt nicht.
4. Im übrigen gilt der Versicherungsvertrag mit seinen etwaigen ergänzenden Bestimmungen und Vereinbarungen. Der Arbeitnehmer erhält eine Kopie des Versicherungsscheins.
5. Aus steuerlichen Gründen wird im Versicherungsvertrag unwiderruflich vereinbart, dass für Beitragszahlungen durch den Arbeitgeber während der Dauer des Dienstverhältnisses eine Übertragung der Versicherungsnehmer-Eigenschaft und eine Abtretung von Rechten aus diesem Vertrag auf den versicherten Arbeitnehmer erst ab dessen 60. Lebensjahr möglich ist.
6. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, gibt der Arbeitgeber die Versicherungsnehmer-Eigenschaft für den Arbeitnehmer frei. Die Ansprüche des ausgeschiedenen Arbeitnehmers beschränken sich auf die Leistungen aus dem Versicherungsvertrag. Der Arbeitnehmer darf jedoch das angesparte Rückkaufguthaben nicht abtreten, beleihen oder kündigen, es sei denn, die Abfindungsregelung gem. § 3 BetrAVG ist möglich.

Ort und Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Unterschrift des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin

*Original für den Arbeitgeber - Bitte Kopie für den Arbeitnehmer und den Versicherer erstellen*