

Versicherungs-Nr. _____

Versicherungsnehmer:

Skandia Lebensversicherung AG
Postfach 210150
10501 Berlin

Name oder Firma

Vorname

Versicherte/r Arbeitnehmer:

Name oder Firma

Vorname

Entgeltumwandlungsvereinbarung zugunsten einer Direktversicherung

Zutreffendes bitte ankreuzen:

Erste Entgeltumwandlungsvereinbarung

Änderung der Entgeltumwandlungsvereinbarung

zwischen **Arbeitgeber** (Versicherungsnehmer) und **Arbeitnehmer** (versicherte Person)

Arbeitgeber:

Eingetragener Firmenname: _____

Arbeitnehmer(in):

Herr

Frau

Name oder Firma

Vorname

wird in Abänderung des Arbeits-/Anstellungs-/Dienstvertrags vom _____ mit Wirkung vom _____ folgendes vereinbart:

1. Vereinbarung der Gehaltsumwandlung

Der Anspruch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin auf laufende Bezüge (Lohn/Gehalt) bzw. Sonderbezüge (z. B. Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld) wird in Höhe eines

laufenden Beitrags von _____ Euro

monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich, erstmals zum _____

oder

eines einmaligen Beitrags von _____ Euro zum _____ herabgesetzt
(Umwandlungsbetrag).

Der Arbeitgeber erteilt auf Grundlage dieser Vereinbarung eine Versorgungszusage und schließt eine Direktversicherung im Sinne des § 1b Abs. 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) bei der Skandia Lebensversicherung AG ab. Im Übrigen gilt für das Versicherungsverhältnis der Versicherungsvertrag einschließlich der zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen (ferner evtl. ergänzende Bestimmungen des Kollektivrahmenoder Kollektivversicherungsvertrags, sofern ein solcher abgeschlossen ist). Nähere Einzelheiten über die Versicherungsleistungen und die Prämienzahlung enthält der Versicherungsschein bzw. der Versicherungsausweis, dessen Zweitschrift der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer(in) nach Abschluss der Direktversicherung unverzüglich zuleiten wird.

2. Dynamik

Soweit eine Dynamik im Versicherungsvertrag vereinbart ist, erhöht sich der Umwandlungsbetrag entsprechend der künftigen dynamischen Beitragserhöhungen.

3. Arbeitgeberzuschuss

Es wird ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe von _____ Euro (bzw. _____ % des Umwandlungsbetrags gem. Ziff. 5) erstmals zum _____ vereinbart.

Die Beitragszahlungsweise entspricht der des/der Arbeitnehmers/-in.

Der Arbeitgeberzuschuss ist unbefristet *) befristet bis einschließlich _____

4. Vermögenswirksame Leistungen

Der/Die Arbeitnehmer(in) verzichtet widerruflich in Höhe des bisherigen Arbeitgeber-Zuschusses zur VL zugunsten einer Beitragszahlung in die betriebliche Altersversorgung. Dies sind _____ Euro.

Die Beitragszahlungsweise entspricht der des/der Arbeitnehmers/-in. Die Vereinbarung endet, sobald der/die Arbeitnehmer(in) keinen Anspruch mehr auf VL hat. In Höhe dieses Beitrags kann **keine** anderweitige vermögenswirksame Leistung gewährt werden.

ruhen

zusätzlich zur bAV weiterlaufen. Der/Die Arbeitnehmer(in) finanziert die Beiträge zu dem VL-Vertrag aus dem Netto-Einkommen.

Bisher bestand kein VL-Vertrag

5. Gesamtbeitrag zur Direktversicherung:

_____ Euro (Summe der Ziff. 1, 3 und 4) (gem. Zahlweise nach Ziff. 1)

6. Bezugsrecht

Für den arbeitgeberfinanzierte Teil wird der versicherten Person ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt. Das heißt, dass der/die Arbeitnehmer(in) bei Ausscheiden aus dem Unternehmen ab Beginn der Zusage seine/ihre Anwartschaft aus der Direktversicherung behält.

oder

Für den arbeitgeberfinanzierten Teil wird der versicherten Person zunächst nur ein widerrufliches Bezugsrecht bis zum Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit eingeräumt. Ab dem Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit wird ihr Bezugsrecht unwiderruflich.

Eine Abtretung, Verpfändung oder Beleihung der Ansprüche aus dem unwiderruflichen Bezugsrecht durch die versorgungsberechtigte Person ist ausgeschlossen.

7. Steuerliche Förderung

a) gemäß § 3 Nr. 63 EStG

Der Beitrag zur Direktversicherung ist gemäß § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei. oder

b) gemäß § 40b EStG a.F. (nur möglich, sofern es sich um eine vor dem 01.01.2005 erteilte Zusage handelt)

Der Beitrag zur Direktversicherung wird gemäß § 40b EStG (in der am 31.12.2004 geltenden Fassung) pauschal abgegolten. Dies ist nur möglich, wenn es sich um eine Altzusage handelt, die bereits vor dem 1. Januar 2005 erteilt wurde bzw. wenn der Beitrag bereits bei einem früheren Arbeitgeber pauschaliert wurde und der/die Arbeitnehmer(in) beim neuen Arbeitgeber auf eine steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG verzichtet.

Mittels Ankreuzen dieser Möglichkeit und Unterschrift unter diese Vereinbarung verzichtet der/die Arbeitnehmer(in) auf eine steuerliche Förderung seiner/ihrer Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG. Zusätzlich wird der in bar vergütete Teil der Gesamtbezüge des/der Arbeitnehmer(in) um die pauschale Lohnsteuer und weitere davon abhängige Abgaben sowie die pauschale Kirchenlohnsteuer gemindert. Die pauschale Kirchenlohnsteuer ist nicht zu erheben, wenn der/die Arbeitnehmer(in) nachweislich keiner kirchensteuerpflichtigen Körperschaft angehört.

Die auf den Versicherungsbeitrag entfallende pauschale Lohnsteuer und weitere davon abhängige Abgaben sowie die pauschale Kirchensteuer werden vom Arbeitgeber übernommen.

*) Bei einem befristeten Arbeitgeberzuschuss wird nach Ablauf der Befristung der wegfallende Zuschuss durch den/die Arbeitnehmer(in) übernommen. Alternativ kann der Beitrag um die Höhe des wegfallenden Arbeitgeberzuschusses reduziert werden (sofern die Mindestbeiträge eingehalten werden); dies bewirkt allerdings eine Leistungsreduktion der Direktversicherung. Eine Beitragsreduktion muss der Skandia Lebensversicherungs AG rechtzeitig vor Zahlung des letzten Arbeitgeberzuschusses mitgeteilt werden.

8. Beiträge zur Sozialversicherung

Beiträge zur Direktversicherung aus dem ersten Dienstverhältnis sind bis maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) im jeweiligen Kalenderjahr gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei. Bis zu dieser Höhe sind sie auch sozialversicherungsfrei. Sofern im jeweiligen Kalenderjahr keine Beiträge nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuert werden, können zudem weitere Beiträge bis zu 1.800,00 Euro p.a. steuerfrei für die Direktversicherung aufgewendet werden. Wenn die Beiträge gemäß § 40b EStG (in der am 31.12.2004 geltenden Fassung) versteuert werden, sind diese sozialversicherungsfrei, wenn sie zusätzlich zum Lohn bzw. Gehalt gewährt werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer(in) sind sich bewusst, dass eine gewisse Minderung der Sozialversicherungsansprüche eintritt, soweit die Entgeltumwandlung das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt/-einkommen betrifft. Zudem kann die Entgeltumwandlung bei privat und freiwillig gesetzlich versicherten Arbeitnehmern bewirken, dass die Jahresarbeitsentgeltgrenze (Krankenversicherungspflichtgrenze) unterschritten und eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ausgelöst wird.

9. Gesetzliche Krankenversicherung

Leistungen aus Direktversicherungen sind grundsätzlich beitragspflichtig für gesetzlich pflichtversicherte Personen in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR). Bei freiwillig gesetzlich krankenversicherten Rentnern richtet sich dies nach den Regelungen der jeweiligen Krankenversicherung.

10. Gehaltsbemessungsgrundlage

Bei Erhöhungen des laufenden Arbeitsentgeltes sowie bei der Bemessung davon abhängiger Leistungen (z.B. Weihnachtsgratifikationen, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch, Zuschläge etc.) bleiben die gegenüber dieser Vereinbarung ungeminderten Bezüge maßgebend. Dem/Der Arbeitnehmer(in) ist ferner be-

kannt, dass - soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen - eine Entgeltumwandlung hier für nur vorgenommen werden kann, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist.

11. Dauer des Anspruchs

Die Direktversicherung wird von dem Arbeitgeber gemäß den getroffenen Vereinbarungen bei der Skandia Lebensversicherung AG. abgeschlossen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den unter Ziffer 5 genannten Versicherungsbeitrag in der vereinbarten Höhe so lange und insoweit zu entrichten, als er zur Zahlung ungekürzter Bezüge aus dem Dienstverhältnis verpflichtet ist. Endet die Lohnfortzahlungspflicht, ohne dass das Dienstverhältnis beendet wird, so sind die Beiträge durch den/die Arbeitnehmer(in) zu zahlen. Im Fall von vollständiger oder teilweiser Einstellung der Beitragszahlung und damit verbundenen Beitragsrückständen bei der Skandia Lebensversicherung AG. kann sich ein Nachfinanzierungsrisiko für den Arbeitgeber ergeben, da er nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG grundsätzlich für die Erfüllung der zugesagten Leistungen einsteht.

12. Versorgungsausgleich

Seit dem Inkrafttreten des Versorgungsausgleichsgesetzes fallen auch die Anrechte der betrieblichen Altersversorgung im Falle einer Scheidung oder der Auflösung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft in der Regel in den Versorgungsausgleich.

13. Ausscheiden des/der Mitarbeiters/-in

Scheidet der/die Arbeitnehmer(in) bei einer beitragsorientierten Leistungszusage (BOLZ) vor Eintritt des jeweiligen Versicherungsfalles aus den Diensten des Arbeitgebers aus, so werden die Ansprüche des/der ausgeschiedenen Arbeitnehmers/-in gemäß § 2 Abs. 5a BetrAVG auf die Versicherungsleistungen begrenzt, die sich aus den bis zum Ausscheiden geleisteten Beiträgen ergeben (alle Produkte außer Hybridprodukte). Hat der Arbeitgeber hingegen eine Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) erteilt, so werden die Ansprüche des/der ausgeschiedenen Arbeitnehmers/-in gemäß § 2 Abs. 5b BetrAVG auf das dem/der Arbeitnehmer(in) zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der bis zu seinem Ausscheiden geleisteten Beiträge, mindestens der Summe der bis dahin zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, begrenzt (bei Hybridprodukten). Der/Die Arbeitnehmer(in) kann die Versicherung - auch bei Ausscheiden - im Fall des Arbeitgeberwechsels auch mit Eigenbeiträgen fortführen oder in eine beitragsfreie Versicherung umwandeln lassen. Sowohl bei Erteilung einer BOLZ als auch bei einer BZML gelten die Bestimmungen und Verfügungsbeschränkungen von § 2 Abs. 2 Satz 4-7 BetrAVG. Weiterhin ist Arbeitgeber und Arbeitnehmer(in) bekannt, dass Leistungen und Vertragswerte, die auf vergünstigten Konditionen (z.B. Kollektivrahmen- oder Kollektivversicherungsvertrag) beruhen, sich verändern oder reduzieren können, sobald die Grundlagen hierfür nicht mehr bestehen.

14. Vorzeitige Beendigung des Versicherungsvertrags

Dem/Der Arbeitnehmer(in) ist bewusst, dass bei vorzeitiger Beendigung des Versicherungsvertrages - etwa im Rahmen eines Arbeitgeberwechsels - oder bei Beitragsfreistellung, soweit die Beiträge insbesondere zur Abdeckung von Risiken verwendet werden, ggfs. noch kein oder ein die eingezahlte Versicherungsbeitragssumme unterschreitender Versicherungswert vorhanden sein kann. Die Ermittlung des Rückkaufwertes bzw. der beitragsfreien Leistungen erfolgt unter Berücksichtigung des § 69 VVG.

15. Kündigung dieser Vereinbarung

Sollten sich die bei Abschluss dieser Vereinbarung maßgebenden Verhältnisse nachhaltig ändern, so kann diese Vereinbarung von jeder Vertragspartei mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden. Die Vertragsparteien werden sich dann bemühen, diese Vereinbarung den veränderten Verhältnissen anzupassen. Zusätzliche finanzielle Belastungen dürfen dem Arbeitgeber daraus jedoch nicht erwachsen. Tritt die Skandia Lebensversicherung AG. bei Verletzung der vorvertraglichen Anzeigepflicht

durch den/die Arbeitnehmer(in) vom beantragten Versicherungsvertrag zurück oder erklärt sie die Anfechtung, besteht kein Haftungsanspruch des/der Arbeitnehmers(in) gegen den Arbeitgeber auf Erfüllung der Versorgungszusage. Entsprechendes gilt, sofern die seitens der des/der Arbeitnehmers/-in gewünschten Leistungen aus gesundheitlichen Gründen seitens der Skandia Lebensversicherung AG. nicht oder nicht im gewünschten Maß versichert werden.

16. Bestehende Versorgungsordnungen

Weitere, zwischen den Vertragsparteien bereits bestehende oder in Zukunft einzurichtende Versorgungsregelungen bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

Ort, Datum

Unterschrift versicherte Person (Arbeitnehmer)

Ort, Datum

Stempel & Unterschrift Versicherungsnehmer