

Entgeltumwandlungsvereinbarung

zwischen

(Arbeitgeber)

und

Personalnummer

(Arbeitnehmer¹)

wird in Abänderung des bestehenden Arbeitsvertrags die Umwandlung von Arbeitsentgelt in betriebliche Altersversorgung vereinbart.²

Falls bereits eine Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht,

- ☐ wird diese Entgeltumwandlungsvereinbarung in Ergänzung der bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen, d. h. die bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung bleibt in Kraft
- oder
- ☐ ersetzt diese Entgeltumwandlungsvereinbarung die bisherige Entgeltumwandlungsvereinbarung, d. h. die bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung wird aufgehoben.

Falls eine Betriebsvereinbarung besteht, gehen die betrieblichen Regelungen dieser Entgeltumwandlungsvereinbarung vor. Gesetzliche Ansprüche, wie der Anspruch auf Entgeltumwandlung, können durch Betriebsvereinbarungen nicht abbedungen werden.

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir in diesem Formular die männliche Form, z. B. „Arbeitnehmer“ oder „Arbeitgeber“ und meinen damit alle Geschlechter.

² Ggf. auf der Grundlage des Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung („TV EUW“) und des Tarifvertrags über altersvorsorgewirksame Leistungen („TV AVWL“) sowie anderer in den Zielbranchen einschlägiger Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung und/ oder sonstiger zugehöriger Vereinbarungen.

I. Zusammensetzung des Gesamtbeitrags

a.) Umwandlungsbetrag

Folgende Entgeltbestandteile werden erstmals zum _____ in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt:

- ☐ **Laufendes Arbeitsentgelt** in Höhe von _____ EUR.
 - ☐ **Altersvorsorgewirksame Leistungen / Vermögenswirksame Leistungen / Sonstige tarifvertragliche Leistungen** monatlich in Höhe von _____ EUR.
 - ☐ **Sonderzahlungen (obligatorisch jährliche Zahlweise):**³
 - ☐ Zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von _____ EUR
 - ☐ Weihnachtsgeld in Höhe von _____ EUR
 - ☐ Sonstige Entgeltbestandteile: _____ in Höhe von _____ EUR
 - ☐ **Zuzahlung zum Versicherungsbeginn**⁴ **einmalig** in Höhe von _____ EUR.
- Bitte beachten Sie hierzu auch die steuerlichen Hinweise (s. Anlage).

b.) Auf gesetzlicher Grundlage beruhender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Der Arbeitgeber leistet

- ☐ **keinen Arbeitgeberzuschuss** (soweit der Tarifvertrag EUW u. a. in der Metall- und Elektroindustrie einschlägig ist und der Arbeitgeber keinen freiwilligen Zuschuss leisten möchte bzw. keine entsprechende Betriebsvereinbarung besteht) oder
- ☐ **einen Arbeitgeberzuschuss**
 - ☐ in Höhe von EUR bzw. % des Entgeltumwandlungsbetrags ungeachtet der tatsächlichen Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen (ein ggf. über die Ersparnis hinaus gezahlter Arbeitgeberzuschuss ist sofort unverfallbar) oder
 - ☐ in Höhe von EUR bzw. % des Entgeltumwandlungsbetrags, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge erspart (gesetzlicher Zuschuss, spitze Abrechnung)

(Entfällt der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss ganz oder teilweise, weil insoweit keine Sozialversicherungsersparnis entsteht, wird die Differenz vom Arbeitnehmer geleistet, so dass die Höhe des Beitrags zur Versorgung jederzeit gleichbleibt)

zur Entgeltumwandlung.

Bestand bereits eine Entgeltumwandlung, die vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurde und leistet der Arbeitgeber seit dem 01.01.2022 einen gesetzlichen oder freiwilligen Arbeitgeberzuschuss, soll der sich um den Zuschuss erhöhende Gesamtbeitrag in diesem Fall vorrangig in den bestehenden Versicherungsvertrag zu dessen bestehenden Konditionen fließen. Werden Erhöhungsgrenzen gemäß der Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) bzw. Pensionspläne hierdurch überschritten, kann der Arbeitnehmer seine Entgeltumwandlung entsprechend reduzieren durch Änderung des unter I. genannten Umwandlungsbetrags.

c.) Zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag (optional)

(auf freiwilliger Basis, ggf. gem. einschlägiger Tarifverträge oder Betriebsvereinbarung)

Der Arbeitgeber leistet monatlich

- ☐ **einen Arbeitgeberbeitrag** in Höhe von _____ EUR
- ☐ **einen prozentualen Beitrag** in Höhe von _____ % des Umwandlungsbetrags.

Hieraus ergibt sich anfänglich ein rechnerischer Gesamtbeitrag (Summe I.) in Höhe von

_____ EUR jährlich.

³ Ggf. auf der Grundlage des Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung („TV EUW“) und den entsprechenden Anlagen sowie anderer in den Zielbranchen einschlägiger Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung und/ oder sonstiger zugehöriger Vereinbarungen.

⁴ Die Zuzahlung zum Versicherungsbeginn hat zusätzliche Kosten gemäß der Allgemeinen Versicherungsbedingungen bzw. Pensionsplänen zur Folge.

II. Dynamisierung (optional)

Der sich aus Ziffer I. ergebende Gesamtbeitrag erhöht sich automatisch wie folgt:⁵

- ☐ Der Beitrag erhöht sich jährlich im selben Verhältnis wie die geltende Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung (West).⁶
- ☐ Der Beitrag erhöht sich jährlich um _____ % des Gesamtbeitrags des Vorjahrs.

Die Erhöhung wird anteilig nach Finanzierungsquote (Verhältnis Umwandlungsbetrag – Arbeitgeberzuschuss/Arbeitgeberbeitrag) gemeinsam vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Der Arbeitnehmer wandelt dazu zusätzlich laufendes Arbeitsentgelt um.

III. Durchführungsweg, steuerliche Förderung und Vorsorgekonzepte

Art und Umfang der Versorgungsleistungen sowie die Voraussetzungen für deren Inanspruchnahme ergeben sich insbesondere aus den Allgemeinen Versicherungsbedingungen und Pensionsplänen, der Versorgungs- und Versicherungsbescheinigung bzw. aus dem Versicherungsschein sowie Nachträgen.

Der Gesamtbeitrag wird in folgenden Durchführungsweg⁷ eingebracht:

- ☐ MetallDirektversicherung
- ☐ MetallPensionsfonds

Der Gesamtbeitrag zur Versorgung soll wie folgt steuerlich gefördert werden:

- ☐ § 3 Nr. 63 EStG („Bruttoentgeltumwandlung“)
- ☐ § 10a, § 82 ff. EStG („Riester-Förderung“ bzw. Nettoentgeltumwandlung)

Informationen zur steuerlichen Förderung finden Sie in den Steuerlichen Hinweisen (s. Anlage).

Für die Versorgung wird das folgende Vorsorgekonzept genutzt (freiwillige Angabe):

Die Wahl des Vorsorgekonzepts erfolgt mit Abschluss des Versicherungsvertrags und wird hier nur aus Gründen der Transparenz aufgeführt. (Bei Änderungen einer bestehenden Entgeltumwandlung nichts ankreuzen. Hier gilt das zu Vertragsschluss gewählte Vorsorgekonzept mit der entsprechenden Zusageart.)

- ☐ **PROFIL** im Rahmen der MetallDirektversicherung als beitragsorientierte Leistungszusage mit einem Beitragsgarantieniveau von mind. 90 %, das sich dynamisch durch Überschüsse erhöht
- ☐ **CHANCE 90** im Rahmen der MetallDirektversicherung als beitragsorientierte Leistungszusage mit einem Garantieniveau von 90 % Beitragserhalt bis zum Ende der Vertragslaufzeit⁸
- ☐ **CHANCE 80** im Rahmen der MetallDirektversicherung als beitragsorientierte Leistungszusage mit einem Garantieniveau von 80 % Beitragserhalt bis zum Ende der Vertragslaufzeit⁹
- ☐ **MetallPensionsfonds** als Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) mit gesetzlichem Beitragserhalt in Höhe von 100 % der Altersversorgungsbeiträge zum Rentenbeginn⁹

Je nach steuerlicher Förderung (siehe Abschnitt V Ziffer 3) kann statt lebenslanger Rentenzahlung auch eine Teil- oder Vollkapitalzahlung möglich sein. Vor Entscheidung für eine Kapitalauszahlung empfehlen wir eine Beratung durch Ihren MetallRente Ansprechpartner bzw. einen steuerlichen Berater.

Wesentliche Informationen über die Modalitäten der von uns angebotenen Vorsorgekonzepte sind u.a. auf der folgenden Homepage abrufbar: <https://www.metallrente.de/altersvorsorge/betriebliche-altersvorsorge>

⁵ Die steuerlichen Fördergrenzen (siehe Steuerliche Hinweise) sind zu beachten.

⁶ Bei der Absicherung von Berufsunfähigkeit als E-BU (ergänzend zur Altersversorgung) oder S-BU (selbständige Absicherung unabhängig vom bestehenden Altersversorgungsvertrag) ist keine BBG-Dynamik vorgesehen.

⁷ Die im Rahmen des Versorgungswerkes MetallRente im Durchführungsweg **Direktversicherung** vorgesehene betriebliche Altersversorgung wird über ein Konsortium von Versicherungsunternehmen durchgeführt. Das Konsortium besteht aus den Versicherungsgesellschaften Allianz Lebensversicherungs-AG (Konsortialführer), R+V Lebensversicherung AG, ERGO Vorsorge Lebensversicherung AG und Swiss Life Lebensversicherung SE. Die im Rahmen des Versorgungswerkes MetallRente im Durchführungsweg **Pensionsfonds** vorgesehene betriebliche Altersversorgung wird über ein Konsortium von Pensionsfonds durchgeführt. Das Konsortium besteht aus den Pensionsfondsgesellschaften Allianz Pensionsfonds AG (Konsortialführer), ERGO Pensionsfonds AG, R+V Pensionsfonds AG und Swiss Life Pensionsfonds AG.

⁸ Die Überschussbeteiligung erhöht das Versorgungskapital kontinuierlich. Erträge aus der freien Kapitalanlage von Beitragsteilen in Aktien und Fonds ermöglichen insgesamt höhere Ertragschancen. Während der Vertragslaufzeit kann es zu Schwankungen des Versorgungskapitals kommen.

⁹ Die Überschussbeteiligung erhöht das Versorgungskapital kontinuierlich. Die freiere Kapitalanlage von Beitragsteilen in Aktien und Fonds ermöglicht höhere Ertragschancen. Während der Vertragslaufzeit kann es zu Schwankungen des Versorgungskapitals kommen.

IV. Versorgungsmodalitäten

1. Der Arbeitnehmer hat bezogen auf den Entgeltumwandlungsteil einen unwiderruflichen Anspruch (Bezugsrecht) auf die Versicherungs-/ Versorgungsleistungen. Nähere Einzelheiten über Art und Umfang der Versicherungs-/ Versorgungsleistungen, die Beitragszahlung, das Bezugsrecht bzgl. des arbeitgeberfinanzierten Teils der Versorgung und die begünstigten Personen im Todesfall enthält die Versorgungs-/ Versicherungsbescheinigung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Abschluss der Versicherung/ Versorgung aushändigt.
2. Die Beiträge an den Versorgungsträger werden – auch bezogen auf einen etwaigen Arbeitgeberzuschuss – so lange gezahlt, wie der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat und die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. Die Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt insbesondere dann, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (z. B. während der Elternzeit oder nach Beendigung der Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall), es sei denn, der Arbeitgeber hat etwas anderes zugesagt. Die Versicherung kann in diesen Fällen beitragsfrei gestellt werden. Zur Aufrechterhaltung des vollen Versicherungs-/ Versorgungsschutzes kann der Arbeitnehmer in diesem Fall die Beiträge – grundsätzlich über den Arbeitgeber – selbständig zahlen; andernfalls wird die Versicherung/ Versorgung beitragsfrei gestellt. Besteht eine versicherungsvertragliche Option auf eine befristete Aussetzung der Beitragszahlung bei Wegfall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall/ bei Arbeitsunfähigkeit und wird diese vom Arbeitgeber ausgeübt, bleibt der Versicherungsschutz auch ohne Beitragszahlung durch den Arbeitnehmer in voller Höhe erhalten. Einzelheiten ergeben sich aus den Versicherungsbedingungen.

Nach Beendigung der entgeltlosen Arbeitszeit wird die Entgeltumwandlung in der vereinbarten Höhe wieder aufgenommen.

3. Der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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/ Versorgung beitragsfrei gestellt. Erfolgt keine rechtzeitige Anzeige der Änderungswünsche, gilt die Umwandlungsvereinbarung weiter und der Arbeitnehmer 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 zusätzlich 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.

V. Besondere Erklärungen des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer bestätigt mit seiner Unterschrift, dass er folgende Punkte zur Kenntnis genommen hat:

1. Bei vorzeitiger Beendigung des Versicherungs-/ Versorgungsvertrages – etwa im Rahmen eines Arbeitgeberwechsels – oder einer Beitragsfreistellung kann es dazu kommen, dass nur ein unter den eingezahlten Versicherungs-/ Versorgungsbeiträgen vorhandener Versicherungs-/ Versorgungswert existiert. Dies hängt damit zusammen, dass Abschlusskosten anfallen, die entsprechend den Regelungen des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) ratierlich 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 Arbeitnehmer erklärt mit seiner Unterschrift, dass er diesen Umstand zur Kenntnis genommen hat.
2. Wird die Versicherung beitragsfrei gestellt (z. B. in entgeltlosen Beschäftigungszeiten), vermindern sich die Versicherungsleistungen nach Maßgabe des Versicherungsvertrages; der Versicherungsschutz kann bei Risikoabsicherungen (z. B. Absicherung von Berufsunfähigkeit, körperlichen und geistigen Fähigkeiten via Aktiv-Baustein) ggf. ganz entfallen.
3. Die der Versorgung in der MetallDirektversicherung und dem MetallPensionsfonds zugrunde liegenden Allgemeinen Versicherungsbedingungen bzw. Pensionspläne, die Bestandteil Ihrer Versicherungsunterlagen sind, sehen bei Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG („Bruttoentgeltumwandlung“) die grundsätzliche Möglichkeit vor, im Leistungsfall anstelle einer lebenslangen Rente bis zu 30 % bzw. 100 % Kapital zu erhalten (Kapitalwahlrecht). Wird die Förderung nach §§ 10a, 82ff. EStG („Riester-Förderung“) genutzt, ist die Kapitalauszahlung gesetzlich auf 30 % des zum Vertragsablauf vorhandenen Versorgungskapitals begrenzt. Das verbleibende Versorgungskapital wird verrentet.

4. Bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann der Arbeitnehmer die Versorgung grundsätzlich über den neuen Arbeitgeber, sofern dieser zustimmt, oder mit privaten Beiträgen weiterführen. Nicht möglich ist es nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 2 Abs. 2 BetrAVG), beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis den Vertrag aufzulösen oder in sonstiger Weise über die Werte vorzeitig wirtschaftlich zu verfügen. Der Arbeitgeber macht bei der MetallDirektversicherung von der Möglichkeit der Anspruchsbegrenzung nach § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG Gebrauch.
5. Wird die Versorgung über den MetallPensionsfonds durchgeführt, erklärt sich der Arbeitnehmer mit seiner Unterschrift damit einverstanden, dass die Beiträge für die Insolvenzversicherung beim Pensions-Sicherungs-Verein/PSVaG) aus den Beiträgen und sich daraus ergebenden Erträgen des Pensionsfonds entnommen werden.¹⁰
6. Je nach gewähltem Vorsorgekonzept werden im Todesfall Leistungen fällig. Es dürfen nur bestimmte Personen begünstigt werden (BMF-Schreiben vom 12.08.2021, Rdnr. 4). Sind keine mitversicherten Personen vorhanden, werden im Todesfall Leistungen an folgende Personen in der genannten Reihenfolge erbracht. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann auch eine andere Reihenfolge der versorgungsberechtigten Personen festgelegt werden.
 - a) Ehegatten bzw. eingetragene Lebenspartner
 - b) Kinder, ggf. auch nicht leibliche Kinder, im Sinne des Einkommensteuergesetzes bis zu einem bestimmten Alter
 - c) Lebensgefährten bzw. nicht eingetragene Lebenspartner, die mit dem Arbeitnehmer einen gemeinsamen Wohnsitz und Haushaltführung haben und in einer separaten Vereinbarung mit dem Arbeitgeber namentlich benannt wurden
 - d) an beliebige Dritte, wenn keine der unter a) bis c) genannten Hinterbliebenen vorhanden sind, einmalig ein Sterbegeld (derzeit max. 8.000 EUR, wobei diese Grenze für die Summe der Leistungen aus allen bestehenden Versorgungungen gilt). Voraussetzung für Sterbegeldzahlungen an beliebige Dritte ist, dass die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt wird.
7. Seit 01.01.2004 haben Rentner, die in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) pflichtversichert sind, für sämtliche Kapital- und Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung den **vollen** allgemeinen Beitragssatz ihrer Krankenkasse allein zu zahlen, wenn der Aufbau der Betriebsrente nach § 3 Nr. 63 EStG („Bruttoentgeltumwandlung“) gefördert wird. Bei einer Kapitalleistung gilt dabei 1/120tel des Kapitalbetrages für maximal 10 Jahre als beitragspflichtige monatliche Einnahme. Für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Rentner gelten diese Regelungen ebenso, Besonderheiten sind grundsätzlich nicht zu berücksichtigen. Entsprechend der Versicherung in der KVdR sind von den Rentnern auch die Beiträge zur gesetzlichen Pflegekasse allein zu tragen. Abhängig von der Höhe der Versorgungsleistung können gemäß § 226 Abs. 2 SGB V die Freigrenze bzw. der Freibetrag für Betriebsrenten greifen.

Diese Beitragspflichten gelten nicht, wenn die Förderung nach §§ 10a, 82ff. EStG („Riester-Förderung“ bzw. Nettoentgeltumwandlung) in Anspruch genommen wird und nicht für Leistungen, die der Versicherte nach Ende des Arbeitsverhältnisses als alleiniger Versicherungsnehmer aus nicht durch den Arbeitgeber finanzierten Beiträgen erworben hat. Der Arbeitnehmer erklärt mit seiner Unterschrift, dass er diesen Umstand zur Kenntnis genommen hat.
8. Die Entgeltumwandlung führt zu einer reduzierten Bemessungsgrundlage für die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung und ggf. anderen Sozialleistungen (insbesondere des Elterngelds). Dadurch kann es später zu entsprechend geringeren Leistungen aus diesen gesetzlichen 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. Dies gilt nicht, wenn die Förderung nach §§ 10a, 82ff. EStG („Riester-Förderung“) in Anspruch genommen wird. Zu möglichen weiteren Auswirkungen auf Ansprüche aus den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen sollten sich Arbeitnehmer individuell durch die Sozialversicherungsträger beraten lassen.
9. Für die Überschussverwendung im Rentenbezug gibt es unterschiedliche Möglichkeiten. Im Rahmen des MetallPensionsfonds mit der Zusageart Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) kann die Überschussverwendungsart „**Überschussrente**“ vorgesehen werden. Dann ist Folgendes zu beachten: Bei dieser Verwendungsart sind bereits zum Rentenbeginn mögliche, nicht garantierte Überschüsse in die Rente eingerechnet. Entwickelt sich die Überschussbeteiligung nicht wie prognostiziert, kann dies dazu führen, dass die Rente zeitweise nicht weiter ansteigt oder sogar sinkt, jedoch nie unter die zu Rentenbeginn garantierten Leistungen. Die Höhe der Überschüsse hängt vor allem von der Zinsentwicklung am Kapitalmarkt, dem Risikoverlauf und den Kosten ab.

¹⁰ Der Arbeitgeber ist gemäß § 10 BetrAVG verpflichtet, Beiträge zur Insolvenzversicherung an den PSVaG zu entrichten. Es wird mit dem Pensionsfonds vertraglich vereinbart und der Pensionsfonds dazu bevollmächtigt, die Beiträge für die Insolvenzversicherung zu zahlen. **In der Anwartschaftsphase werden die Beiträge durch Verkauf von Anteilseinheiten vom Pensionsfonds gezahlt, soweit die Mindestleistung nicht berührt ist und die Beiträge für den biometrischen Risikoausgleich geleistet werden können. In der Rentenphase wird der vom Pensionsfonds erwirtschaftete Überschuss, an dem der Pensionsfonds nach Maßgabe des Pensionsplans die Versorgungsverhältnisse beteiligt, unter Berücksichtigung der Kosten der Insolvenzversicherung festgelegt.** Die näheren Einzelheiten ergeben sich aus dem Pensionsplan.

10. Wurde eine kapitalmarktnahe Versorgung im Rahmen der Vorsorgekonzepte CHANCE oder des MetallPensionsfonds abgeschlossen, gilt Folgendes: Diese Produkte bieten im Vergleich zur klassischen Rentenversicherung höhere Renditechancen durch einen größeren Investitionsanteil in dynamische Anlagewerte; beinhalten auf der anderen Seite aber auch höhere Risiken. Der Arbeitnehmer hat damit die Chance, im Falle von Kurssteigerungen eine höhere Rente als bei einer klassischen Rentenversicherung zu erzielen. Der Arbeitnehmer 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 Versorgung über derjenigen einer klassischen Rentenversicherung liegt. Dem Arbeitnehmer sind Chancen und Risiken einer derartigen kapitalmarktnahen Versorgung bewusst.
11. Die allgemeinen rechtlichen Hinweise (Steuerliche Hinweise s. Anlage und Hinweistexte im Angebot sowie den Allgemeinen Versicherungsbedingungen und Pensionsplänen) sind vom Arbeitnehmer zur Kenntnis genommen worden.

Ort/Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Ort/Datum

Unterschrift des Arbeitnehmers

Informationen zu Name und Sitz Ihres Versorgungsträgers

MetallRente.Direktversicherung, Allianz Lebensversicherungs-AG, Reinsburgstr. 19, 70178 Stuttgart
MetallRente.Pensionsfonds, Allianz Pensionsfonds AG, Reinsburgstr. 19, 70178 Stuttgart

Der hier genannte Sitz des Versorgungsträgers ist nicht identisch mit der Postanschrift. Für Fragen zu Ihrem Altersversorgungsvertrag und Änderungswünsche steht Ihnen Ihr/e Berater/in gern zur Verfügung.

Anlage: 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 („Bruttoentgeltumwandlung“)

Beiträge des Arbeitgebers an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder für eine Direktversicherung sind beim Arbeitnehmer einkommensteuerfrei, wenn sie im Rahmen eines ersten Arbeitsverhältnisses (grundsätzlich: Steuerklasse I – V) gezahlt werden und soweit sie im Kalenderjahr insgesamt 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für die alten Bundesländer (BBG RV/West) nicht übersteigen. Dieser Höchstbetrag verringert sich um die Zuwendungen, auf die im selben Kalenderjahr die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40b EStG (alte Fassung) angewendet wird.

Beiträge bis zu 4 % der BBG RV/West sind außerdem von den Beiträgen zur Sozialversicherung befreit. Für einen darüber hinaus gehenden Betrag besteht keine Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung.

Die Altersversorgungsleistungen, die sich aus den nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Beiträgen ergeben, sind in der Rentenphase bzw. im Falle einer Kapitalauszahlung zum gewählten Zeitpunkt der Auszahlung als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG voll zu versteuern.

§ 10a EStG („Riester-Förderung“ bzw. Nettoentgeltumwandlung)

Die besondere steuerliche „Riester-Förderung“ von Beiträgen zu Versicherungen, die die entsprechenden Anforderungen an Altersversorgungsverträge erfüllen, können **Pflichtmitglieder in der allgemeinen Rentenversicherung** oder **der gesetzlichen Alterssicherung der Landwirte** seit dem 01.01.2002 erhalten.

Jedem Begünstigten steht die **Grundzulage** (§ 84 EStG) und ggf. eine **Kinderzulage** (§ 85 EStG) zu. Die volle Grund- und Kinderzulage wird von der Finanzverwaltung nur gewährt, wenn ein **Mindesteigenbeitrag** (§ 86 EStG) gezahlt wird. Für diesen gesetzlich geregelten Mindesteigenbeitrag ist zu beachten, dass der jährliche Beitrag 4 % des Vorjahres-Bruttogehalts (maximal 2.100 EUR pro Jahr) abzüglich gezahlter staatlicher Zulagen, mindestens jedoch 60 EUR pro Jahr betragen muss, um die staatlichen Zulagen in voller Höhe zu erhalten. Wird dieser Beitrag vom Beschäftigten nur teilweise erbracht, werden auch die staatlichen Zulagen nur anteilig gewährt.

Möchte der Arbeitnehmer stets die vollen staatlichen Zulagen erhalten, ist jährlich zu prüfen, ob eine Anpassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung (z. B. aufgrund einer Veränderung des Gehalts oder Wegfall einer Kinderzulage) erforderlich ist. In diesem Fall ist die geänderte Beitragshöhe vom Arbeitnehmer an den Versorgungsträger und den Arbeitgeber zu melden. Dadurch wird die Entgeltumwandlungsvereinbarung entsprechend abgeändert.

Die gewährte Zulage wird von der Finanzverwaltung direkt der laufenden Versicherung zugewiesen. Für die Ermittlung der staatlichen Zulage werden die Beiträge eines Zulagenberechtigten zu maximal zwei Verträgen berücksichtigt.

Gegebenenfalls ist eine Förderung im Rahmen von jährlichen Höchstbeträgen auch durch einen zusätzlichen **Sonderausgabenabzug** möglich (§ 10a Abs. 1 und 2 EStG). Hierbei kommt es auf die individuellen steuerlichen Gegebenheiten beim Arbeitnehmer an.

Sofern der Versorgungsträger nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes staatliche Altersversorgungszulagen oder den erfolgten Sonderausgabenabzug nach der „Riester-Förderung“ aus dem Versorgungsverhältnis zurückerzahlen oder einbehalten muss, reduziert sich die Versorgung und der in der Bescheinigung über die Versorgung genannte Betrag entsprechend.