

# Vereinbarung über die Einbringung von Beiträgen in eine Direktversicherung mit Riesterförderung

Zwischen \_\_\_\_\_ (Arbeitgeber)  
und Herrn/Frau \_\_\_\_\_ Pers.Nr. \_\_\_\_\_ (Mitarbeiter)

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

Falls bereits eine Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht

- wird diese Entgeltumwandlung in Ergänzung zu der bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen.
- ersetzt diese Entgeltumwandlungsvereinbarung die bisherige Entgeltumwandlungsvereinbarung.

## I. Umwandlungsbetrag

Es wird ein Beitrag in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR, erstmals zum \_\_\_\_\_, letztmals zum \_\_\_\_\_, 1/\_\_\_\_ jährlich/ monatlich in die Direktversicherung eingebracht.

**Hinweise:** Um die staatlichen Zulagen in voller Höhe zu erhalten, muss der jährliche Beitrag 4 % des Vorjahres-Bruttogehalts (maximal 2.100 EUR) abzüglich gezahlter staatlicher Zulagen, mindestens jedoch 60 EUR betragen. Wird dieser Beitrag nur teilweise erbracht, werden auch die staatlichen Zulagen nur in anteiliger Höhe geleistet.

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

Sofern der Versorgungsträger nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes staatliche Altersvorsorgezulagen oder den Steuervorteil aus dem ggf. zusätzlich gewährten Sonderausgabenabzug aus dem Versorgungsverhältnis zurückzahlen oder einbehalten muss, reduziert sich die Versorgung und der in der Versorgungsbescheinigung genannte Betrag entsprechend.

## II. Durchführungsweg und steuerliche Förderung

Das umgewandelte Entgelt wird in eine Direktversicherung bei der Allianz Lebensversicherungs-AG eingebracht. Die Beiträge werden nach §§ 10a; 79 ff. EStG gefördert (vgl. dazu auch die steuerlichen Hinweise am Ende des Dokumentes).

Wesentliche Informationen über die Modalitäten der von uns ausgewählten Vorsorgekonzepte sind unter <https://www.allianz.de/service/dokumente/#betriebliche-altersvorsorge> oder über den **QR-Code** jeweils unter der Überschrift „Betriebliche Altersvorsorge“ abrufbar:



## III. Versorgungsmodalitäten

1. Der Mitarbeiter hat einen unwiderruflichen Anspruch auf die Versorgungsleistungen. Nähere Einzelheiten über Art und Umfang der Versorgungsleistungen, die Beitragszahlung und die begünstigten Personen im Todesfall enthält die Versorgungszusage, ergänzt durch die Versorgungsbescheinigung, die der Arbeitgeber dem Mitarbeiter nach Abschluss der Versorgung aushändigt.

Die Beiträge an den Versorgungsträger werden so lange gezahlt, wie der Mitarbeiter einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat und die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. Die Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt insbesondere dann, wenn das Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (z. B. während der Elternzeit oder nach Beendigung der Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall). Zur Aufrechterhaltung des vollen Versicherungsschutzes kann der Mitarbeiter in diesem Fall die Beiträge – grundsätzlich über den Arbeitgeber – zahlen; andernfalls wird die Versicherung beitragsfrei gestellt.

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

2. Diese Vereinbarung kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von \_\_\_\_\_ Monaten für die Zukunft gekündigt werden. Soweit der Mitarbeiter nach Wirksamkeit der Kündigung nicht die Zahlung der Versorgungsbeiträge übernimmt und die Vertragsparteien auch keine anderweitige Regelung treffen, wird die Versorgung beitragsfrei gestellt.
3. Für Gehaltserhöhungen sowie für die Bemessung gehaltsabhängiger Leistungen (z. B. Weihnachtsgratifikation, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch, Zuschläge) bleibt das Arbeitsentgelt zuzüglich der vereinbarten Entgeltumwandlung maßgebend.
4. 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.

#### IV. Besondere Erklärungen des Mitarbeiters

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

1. Bei vorzeitiger Beendigung des Versicherungsvertrages – etwa im Rahmen eines Arbeitgeberwechsels – oder einer Beitragsfreistellung kann es dazu kommen, dass kein oder nur ein unter den eingezahlten Versicherungsbeiträgen vorhandener Versicherungswert existiert. Dies hängt damit zusammen, dass Abschlusskosten anfallen, die entsprechend den Regelungen des VVG rätierlich 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.
2. Die der Versicherung zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen sehen die Möglichkeit vor, im Leistungsfall anstelle einer lebenslangen Rente ein 100%iges Kapital zu erhalten (Kapitalwahlrecht). Die Ausübung dieses Wahlrechts ist zulagenschädlich, es sind sämtliche für den Vertrag erbrachten Zulagen und der ggf. zusätzlich erhaltene Steuervorteil zurückzuzahlen. Dies führt zu einer reduzierten Leistung aus dieser Direktversicherung.
3. Bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann der Mitarbeiter die Versicherung grundsätzlich über den neuen Arbeitgeber oder mit privaten Beiträgen (als Einzelversicherung) weiterführen. Wurden für die Versorgung Sonderkonditionen geboten (z. B. weil mit dem bisherigen Arbeitgeber ein Gruppen-/oder Rahmenvertrag abgeschlossen wurde), entfallen diese Sonderkonditionen, wenn die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind.
4. Je nach gewähltem Tarif 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: Ehegatten bzw. eingetragene Lebenspartner, Kinder im Sinne des Einkommensteuergesetzes bis zu einem bestimmten Alter oder Lebensgefährten bzw. nicht eingetragene Lebenspartner, die mit dem Mitarbeiter eine gemeinsame Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft haben und in einer **separaten Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber **namentlich benannt** wurden.
5. Für die Überschussverwendung im Rentenbezug gibt es unterschiedliche Systeme. Wird die Überschussverwendungsart „Überschussrente“ vorgesehen, 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.
6. Die allgemeinen rechtlichen Hinweise (steuerliche Hinweise und Hinweistexte im Angebot) sind vom Mitarbeiter zur Kenntnis genommen worden.

---

Ort/Datum

---

Unterschrift des Arbeitgebers

---

Ort/Datum

---

Unterschrift des Mitarbeiters

### Steuerliche Hinweise

Die Beiträge zu einer Direktversicherung können nach Abschnitt XI oder § 10a EStG (Riester-Förderung) gefördert werden – z. B. für in der DRV pflichtversicherte Arbeitnehmer. Die Beiträge zu dieser Direktversicherung werden aus dem Nettogehalt des Arbeitnehmers erbracht. Jeder Zulageberechtigte erhält eine Grundzulage (§ 84 EStG) und ggf. die Kinderzulage (§ 85 EStG). Die Zulage nach §§ 84, 85 EStG wird gekürzt, wenn der Mindesteigenbeitrag nicht geleistet wird. Die gewährte Zulage wird von der Finanzverwaltung direkt auf die Versicherung überwiesen. Für die Ermittlung der Zulage werden Beiträge zu maximal zwei Verträgen berücksichtigt. Ggf. 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.