Endlich haben wir das Richtige gefunden.

Die betriebliche Altersversorgung.

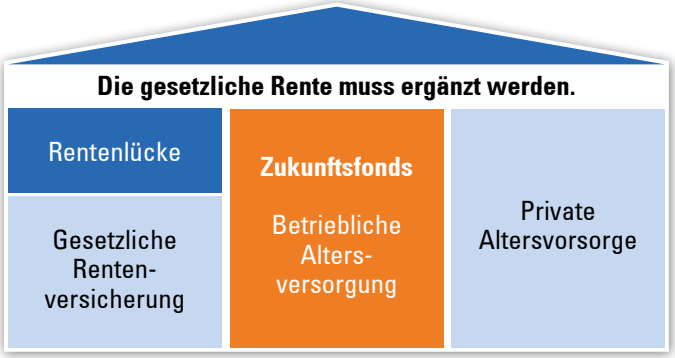
Marketing-Unterlage

zukunftsfonds.
Medien · Druck · Papier

www.zukunftsfonds-medien-druck-papier.de

bvdm. hpv ver.di HDI

Investieren Sie in Ihre Zukunft und ergänzen Sie die gesetzliche Rente!



Die gesetzliche Rentenversicherung ist heute schon nur noch eine Grundversorgung!

- Immer weniger Beitragszahler müssen für immer mehr Rentner sorgen.
- Die Lebenserwartung steigt.

Die demografische Entwicklung macht weitere Absenkungen in Zukunft unausweichlich!

Marketing-Unterlage

Der Zukunftsfonds – Anspruch auf Entgeltumwandlung

Seit dem 01.01.2002 wurde die **staatliche** Förderung für den eigenverantwortlichen Aufbau einer Zusatzrente verbessert. So besteht für alle rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der **Rechtsanspruch**, Entgeltbestandteile zu Gunsten einer betrieblichen Versorgungszusage für das Alter umzuwandeln. Die betriebliche Altersversorgung bietet Ihnen die Möglichkeit, steuerbegünstigt in Ihre Zukunft zu investieren.

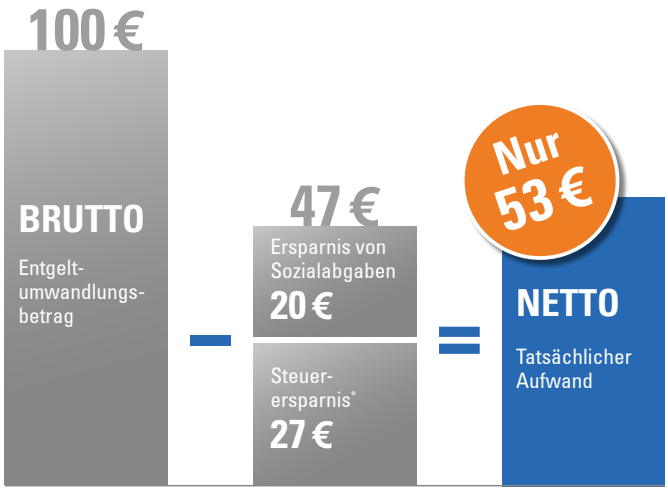
Ihr Arbeitgeber nutzt diese Chance mit dem Zukunftsfonds, der tarifvertraglichen Altersvorsorge speziell für Ihre Branche. Profitieren Sie von dieser Möglichkeit, etwas für Ihre Altersversorgung zu tun und damit Ihre künftige Lebenssituation entscheidend zu verbessern.

Der besondere Vorteil der Entgeltumwandlung

Die Beiträge sind bei Einzahlung in die Direktversicherung bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (Renten-BBG) **einkommensteuerfrei** und auch **sozialabgabenfrei**. Weitere 4 % der Renten-BBG sind jährlich zusätzlich **steuerfrei**.

Erst die Auszahlungsbeträge sind zu versteuern und unterliegen der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung. Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung fallen im Alter nicht an.

Entgeltumwandlung pro Monat:



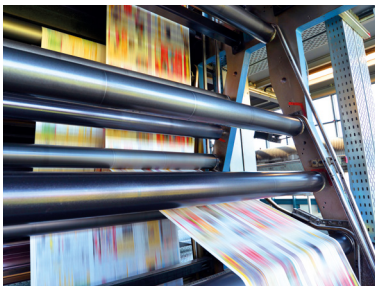
* Unverbindliches Beispiel (monatliches Bruttogehalt 3.600 Euro, Steuerklasse 1, Kirchensteuer NRW, ledig) bei einer angenommenen Steuerersparnis, Einkommensteuer zzgl. Kirchensteuer von ca. 27 %.

Das bedeutet für Sie:
Sie zahlen 100 Euro in die Direktversicherung ein. Dafür müssen Sie aus Ihrem Nettoeinkommen nur 53 Euro aufwenden.

Der Zukunftsfonds.
Ihre Vorteile auf einen Blick*:

- Sicherer Aufbau einer Zusatzversorgung mit Steuerspareffekt
- Zahlung einer garantierten lebenslangen Altersrente
- Wahlrecht bei Fälligkeit auf eine 100%ige Kapitalleistung
- Beiträge im Rahmen der gesetzlichen Grenzen steuer- und sozialversicherungsfrei
- Wertvolle Sonderkonditionen durch den Zukunftsfonds
- Zukunftsorientiertes, effizientes Produkt mit sehr gutem Preis-Leistungs-Verhältnis und exzellentem Service

* Im Rahmen der Förderung gemäß § 3 Nr. 63 EStG. Alternativ besteht die Möglichkeit zur Nutzung der Riesterförderung – weitere Informationen erhalten Sie bei Bedarf von Ihrem Zukunftsfondsbetreuer.



Hier erhalten Sie weitere Informationen!

Informationen und Downloads zum Zukunftsfonds finden Sie im Internet:

www.zukunftsfonds-medien-druck-papier.de

Außerdem erreichen Sie uns montags bis freitags von 9 bis 17 Uhr unter:

0800 7236674 *

Über diese Hotline erreichen Sie Experten, die Ihnen Ihre Fragen zum Zukunftsfonds gerne beantworten.

* Kostenloser Anruf

Sie sind schon überzeugt?
Füllen Sie das beiliegende Entgeltumwandlungsformular aus und geben Sie es unterschrieben Ihrer Personalabteilung, die alles Weitere für Sie veranlasst!

Zukunft war noch nie so einfach:
Entscheiden Sie sich heute noch für den Zukunftsfonds!

Auf FSC-zertifiziertem Papier gedruckt

7010320009-202302

Marketing-Unterlage

zukunftsfonds.
Medien · Druck · Papier
bvdm.
hpv
ver.di
HDI

HDI Lebensversicherung AG
Charles-de-Gaulle-Platz 1 · 50679 Köln
Tel. +49 221 144-2325
www.hdi.de
Eingetragen beim Amtsgericht Köln,
HRB 603

Vereinbarung zur Entgeltumwandlung mit Arbeitgeberzuschuss Direktversicherung

zwischen dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin – im Folgenden Arbeitgeber genannt –

Arbeitgeber _____

und dem/der Mitarbeiter/Mitarbeiterin – im Folgenden Mitarbeiter genannt –

☐ Frau ☐ Herr

Name _____ Vorname _____

Geburtsdatum _____ Personalnummer _____

wird in Abwandlung des Dienstvertrags in der zuletzt gültigen Fassung Folgendes vereinbart:

I. Versorgungsvereinbarung

1. Entgeltumwandlung*)/Umwandlungsbetrag

In Höhe des nachfolgend genannten Umwandlungsbetrags wird der Anspruch des Mitarbeiters auf die nachfolgend genannten künftigen Entgeltbestandteile*) in eine wertgleiche betriebliche Versorgungszusage über eine Direktversicherung umgewandelt: Die Wertgleichheit ergibt sich aus dem zu Grunde gelegten Tarif der bei der HDI Lebensversicherung AG (nachfolgend HDI) abzuschließenden Direktversicherung.

Die Umwandlung soll ☐ monatlich ☐ 1/4-jährlich ☐ 1/2-jährlich ☐ jährlich erfolgen (entspricht der Prämienzahlungsweise der abzuschließenden Direktversicherung)

☐ Vermögenswirksame Leistungen (nachfolgend VL) ab _____ Monat/Jahr in Höhe von _____ EUR

Soweit vermögenswirksame Leistungen umgewandelt werden, entfällt hierfür der Anspruch auf staatliche Förderung gem. dem 5. Vermögensbildungsgesetz (Arbeitnehmersparzulage etc.). Dies gilt auch dann, wenn der Mitarbeiter einen bestehenden VL-Vertrag mit eigenen Beiträgen aus dem Nettoeinkommen fortsetzt.

☐ Der bisherige VL-Vertrag des Mitarbeiters soll ruhen.

☐ Der bisherige VL-Vertrag des Mitarbeiters soll zusätzlich zur bAV weiterlaufen. Der Mitarbeiter finanziert die Beiträge zu dem VL-Vertrag aus seinem Nettoeinkommen.

☐ Der Mitarbeiter hatte bisher keinen VL-Vertrag.

☐ Laufendes Gehalt ab _____ Monat/Jahr in Höhe von _____ EUR

☐ Vorrangig aus Überstunden. Sind nicht ausreichend Überstunden vorhanden, wird laufendes Gehalt umgewandelt.

☐ Sonstige Gehaltsbestandteile _____ ab _____ Monat/Jahr in Höhe von _____ EUR

Hinweis: Falls neben den genannten, laufenden Entgeltbestandteilen einmalig „Sonderzahlungen" umgewandelt werden sollen, ist die Vereinbarung „Sonderzahlung" zu verwenden.

Festlegung der steuerlichen Förderung (gilt nur für den Direktversicherungstarif RXK)

Von diesem Umwandlungsbetrag sollen _____ EUR gemäß § 3 Nr. 63 EStG

_____ EUR gemäß § 10a und Abschnitt XI EStG gefördert werden.
(Diese Förderung ist nur möglich, wenn der Mitarbeiter zu dem unmittelbar begünstigten Personenkreis nach § 10a Abs. 1 EStG gehört. Dies sind insbesondere Pflichtversicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung.)

*) Die Umwandlung der Entgeltbestandteile steht unter der Voraussetzung, dass der Umwandlung weder gesetzliche noch tarifliche Vorschriften entgegenstehen. Eine Umwandlung von Entgeltbestandteilen, die auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, ist nur dann zulässig, wenn der Betriebsrat nach § 77 Abs. 4 BetrVG zugestimmt hat.

2a. Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss (§ 1a Abs. 1a BetrAVG)

Folgender Absatz gilt für alle Entgeltumwandlungen, die ab dem 01.01.2019 vereinbart werden, es sei denn es liegt eine abweichende tarifvertragliche Regelung oder eine am 01.01.2019 bestehende abweichende individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung zur Entgeltumwandlung (Übergangsregelung gemäß § 26a BetrAVG) vor.
Soweit eine der vorgenannten Ausnahmen vorliegt, weiter mit Ziffer 3.

Zusätzlich zum Umwandlungsbetrag wird ein arbeitgeberfinanzierter Beitragsanteil wie folgt gezahlt:

☐ **Variante 1 „Pauschallösung" (15 % Zuschuss unabhängig von einer Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen):**
15 % auf den Umwandlungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG gefördert wird, für Umwandlungen bis 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West (BBG RV West), auch wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung keine oder nur teilweise Sozialversicherungsbeiträge einspart.

☐ **Variante 2 „Spitzabrechnung" (Zuschuss in Höhe der tatsächlichen Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen, maximal 15 %):**
15 % auf den Umwandlungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG gefördert wird, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (nicht bei EGO Top).

☐ **Variante 3 „modifizierte Pauschallösung" (Zuschuss in Höhe von 15 %, wenn eine Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen vorliegt):**
15 % auf den Umwandlungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG gefördert wird, für Umwandlungen bis 4 % der jeweiligen BBG RV West, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung mindestens 0,01 Euro Sozialversicherungsbeiträge einspart (nicht bei EGO Top).

Hinweis: Bei Variante 2 und 3 muss der Arbeitgeber einmal jährlich bzw. bei Ausscheiden des Mitarbeiters die tatsächliche Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen ermitteln und gesondert in die Direktversicherung einzahlen.

Der arbeitgeberfinanzierte Beitragsanteil nach Variante 1 wird entsprechend der unter Ziffer 1 für die Entgeltumwandlung gewählten Zahlungsweise gezahlt. Wählt der Arbeitgeber Variante 2 oder 3, erfolgt die Zahlung jährlich zum 01.04. des auf die Entgeltumwandlung folgenden Kalenderjahres, spätestens jedoch bei Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Unternehmen. Die Zuschusszahlung wird jeweils gezahlt, solange die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung gilt.

2b. Zusätzlicher freiwilliger Arbeitgeberzuschuss in Prozent (über § 1a Abs. 1a BetrAVG hinaus)

☐ Über den Arbeitgeberzuschuss nach Ziffer 2a hinaus gewährt der Arbeitgeber einen zusätzlichen freiwilligen Zuschuss in Höhe von ____ % auf den gesamten Umwandlungsbetrag gemäß Ziffer 1.

☐ Über den Arbeitgeberzuschuss nach Ziffer 2a hinaus gewährt der Arbeitgeber einen zusätzlichen freiwilligen Zuschuss in Höhe von ____ %, für Umwandlungen bis 4 % der jeweiligen BBG RV West.

Der freiwillige Zuschuss wird entsprechend der Zahlungsweise des Arbeitgeberzuschusses nach Ziffer 2a gezahlt, solange die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung gilt.

2c. Zusätzlicher freiwilliger Arbeitgeberzuschuss in Euro (über § 1a Abs. 1a BetrAVG hinaus)

☐ Über den Arbeitgeberzuschuss nach Ziffer 2a hinaus gewährt der Arbeitgeber einen zusätzlichen freiwilligen Zuschuss in Höhe von _____ EUR.

Der freiwillige Zuschuss wird entsprechend der Zahlungsweise des Arbeitgeberzuschusses nach Ziffer 2a gezahlt, solange die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung gilt.

2d. Unverfallbarkeit/Anrechnung (Ziffern 2a-c)

Der Arbeitgeberzuschuss ist sofort unverfallbar.
Der Arbeitgeberzuschuss wird auf den gesetzlich zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG i.V.m. § 26a BetrAVG angerechnet. Sofern der Arbeitgeber in Zukunft über die gesetzliche Verpflichtung des § 1a Abs. 1a BetrAVG hinaus kraft Gesetzes oder aufgrund tariflicher Regelungen verpflichtet sein sollte, einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag oder Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zu gewähren, werden die o.g. Arbeitgeberleistungen entsprechend reduziert.

3. Abweichende Regelung zum gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss (§§ 19 Abs. 1, 26a BetrAVG)

Eine vom gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG abweichende Zuschussregelung kann nur aufgrund eines bestehenden Tarifvertrages (§ 19 Abs. 1 BetrAVG) oder aufgrund einer am 01.01.2019 bestehenden, abweichenden individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Entgeltumwandlung (Übergangsregelung gemäß § 26a BetrAVG) getroffen werden.

Zusätzlich zum Umwandlungsbetrag wird ein arbeitgeberfinanzierter Beitragsanteil wie folgt gezahlt:

☐ **Variante 1:** Arbeitgeberzuschuss in Höhe von ____ % auf den gesamten Umwandlungsbetrag.

☐ **Variante 2:** Arbeitgeberzuschuss in Höhe von ____ % auf den Umwandlungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG gefördert wird.

☐ **Variante 3:** Arbeitgeberzuschuss in Höhe von ____ % auf den Umwandlungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG gefördert wird. Dies gilt nur für Umwandlungsbeträge bis 4 % der jeweiligen BBG RV West.

☐ **Variante 4:** Arbeitgeberzuschuss in Höhe von _____ EUR auf den Umwandlungsbetrag.

Der arbeitgeberfinanzierte Beitragsanteil wird entsprechend der unter Ziffer 1 für die Entgeltumwandlung gewählten Zahlungsweise gezahlt, solange die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung gilt.

Der Arbeitgeberzuschuss ist sofort unverfallbar. ☐ abweichend: Der Arbeitgeberzuschuss ist gesetzlich unverfallbar.

Hinweis: Liegt eine Übergangsregelung gemäß § 26a BetrAVG vor, ist diese Vereinbarung bis spätestens zum 31.12.2021 anzupassen. Eine Anpassung ist auch bei Ende der Gültigkeit der abweichenden Zuschussregelung im Tarifvertrag erforderlich.

4. Anpassung des Gesamtbeitrags

Der Umwandlungsbetrag (Ziffer 1) sowie die Arbeitgeberzuschüsse (Ziffer 2a und b bzw. 3) werden wie folgt angepasst (Bei dem Tarif RXK nicht möglich, wenn ein Arbeitgeberzuschuss in Euro gewährt wird):

☐ bAV-Dynamik mit jährlich ____ % Steigerung, maximal bis auf 4 % der BBG RV West

☐ BBG-Dynamik (in EUR entsprechend dem Steigerungssatz der BBG RV West) (nicht wenn Gesamtbeitrag > 4 % BBG RV West)

☐ Es wird keine Erhöhung gewünscht.

Hinweis: Bitte beachten Sie, dass bei jeder Anpassung des Gesamtbeitrags sowohl Arbeitgeberanteil (prozentualer Zuschuss), als auch Arbeitnehmeranteil (Umwandlungsbetrag) entsprechend dem Anstieg des Gesamtbeitrags neu zu berechnen sind. Die Anpassung des Gesamtbeitrags bewirkt keine Erhöhung des „Arbeitgeberzuschusses in Euro" (s. Ziffern 2c und 3 (Variante 3)).

II. Versorgungszusage

Soweit bereits eine Versorgungszusage besteht gilt: Die Leistungen nach dieser Vereinbarung werden unabhängig von etwa schon bestehenden oder künftigen Versorgungszusagen versprochen. Rechte, Anwartschaften und Unverfallbarkeitsfristen aus verschiedenen Versorgungszusagen sind voneinander unabhängig.

a) Zusageform
Die Versorgungszusage erfolgt in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG
Tarife: TwoTrust Selekt (RXK), HDI SafeInvest Direktversicherung (FRWL), EGO Top (BV)

b) Rechtsgrundlagen der Versorgungszusage
Der Inhalt der Versorgungszusage richtet sich nach den Bestimmungen dieser Entgeltumwandlungsvereinbarung, einer ggf. bestehenden Versorgungsordnung sowie nach dem Direktversicherungsvertrag (insbesondere dem Versicherungsschein und den zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen – alle in ihren jeweils geltenden Fassungen). Diese werden inhaltlich vollständig Bestandteil der Versorgungszusage.
Die Höhe der Leistungen aus dieser Versorgungszusage entspricht den Leistungen aus der Versicherung. Die Zusage steht unter der Bedingung, dass der Mitarbeiter die für die Direktversicherung erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, insbesondere etwaige Altersgrenzen einhält oder das Ergebnis einer versicherungsmedizinischen oder finanziellen Risikoprüfung – soweit HDI eine solche verlangt – dem Versicherungsabschluss nicht entgegen steht. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, HDI sämtliche für den Abschluss des Versicherungsvertrags erforderlichen Erklärungen abzugeben, Unterlagen und Angaben zur Verfügung zu stellen und sich gegebenenfalls ärztlich untersuchen zu lassen. Verletzt der Mitarbeiter seine diesbezüglichen Obliegenheiten, so besteht für die Zeit der Pflichtverletzung kein Anspruch auf Versicherungs oder Versorgungsleistungen.
Kann in dem Direktversicherungsvertrag nur eine geringere Leistung als beantragt versichert werden, werden die Versorgungsleistungen gemäß dieser Versorgungszusage entsprechend gemindert. Verlangt HDI einen Prämienzuschlag, ist die Entgeltumwandlungsvereinbarung entsprechend anzupassen; andernfalls reduziert sich die Leistung aus Versicherung und Versorgungszusage entsprechend. Fordert HDI einen Leistungsausschluss für bestimmte Fälle, steht dem Mitarbeiter ein Rücktrittsrecht von der abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarung zu. Dieses ist gegenüber dem Arbeitgeber innerhalb einer Frist von einem Monat ab Kenntnis des Mitarbeiters von dem Leistungsausschluss auszuüben.
Hat HDI das Recht, von dem Versicherungsvertrag zurückzutreten, ihn anzufechten, zu kündigen oder zu anderen Bedingungen fortzuführen, weil der Mitarbeiter seine vorvertragliche Anzeigepflicht nach § 19 VVG verletzt hat, entfällt oder reduziert sich der Anspruch aus der Versorgungszusage in demselben Umfang. Kommt der Mitarbeiter bei der Prüfung des Versicherungsfalls einer Mitwirkungsobliegenheit nicht nach und wird deshalb keine Versicherungsleistung fällig oder ist HDI deshalb von der Leistungspflicht befreit, besteht in demselben Umfang auch kein Anspruch aus der Versorgungszusage.

c) Beitragszahlung zur Direktversicherung
Der Arbeitgeber erbringt auf Grund dieser Versorgungszusage Beiträge zur Direktversicherung in Höhe der Entgeltumwandlung und des Arbeitgeberzuschusses, solange der Mitarbeiter einen Anspruch auf das umgewandelte Entgelt hat. Die Zuwendungspflicht des Arbeitgebers endet bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Aufhebung der Versorgungszusage oder wenn die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder kraft vertraglicher Vereinbarung suspendiert sind und eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nicht besteht (z. B. Elternzeit, unbezahlter Urlaub, Ablauf der gesetzlichen/tarifvertraglichen Lohnfortzahlungsverpflichtung im Krankheitsfall).
Der Mitarbeiter hat, sofern sie/er bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, gemäß § 1a Abs. 4 BetrAVG das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen in Höhe der Entgeltumwandlung und des Arbeitgeberzuschusses fortzusetzen. Der Arbeitgeber steht auch für die Leistungen aus diesen Beiträgen ein. Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten entsprechend. Eine Arbeitgeberfinanzierung erfolgt nicht.
Erfolgen in den oben genannten Fällen keine Zuwendungen zur Direktversicherung, so werden die Versorgungszusage und die Versicherungsleistungen aus der Direktversicherung entsprechend den Festlegungen des Tarifplans von HDI auf die prämienfreien Versicherungsleistungen bzw. im Falle der Kündigung des Versicherungsvertrags auf den Rückkaufswert der Versicherung herabgesetzt.

Nachteile der Prämienfreistellung/Kündigung des Versicherungsvertrags:
Die Prämienfreistellung oder die Kündigung des Versicherungsvertrags ist mit wirtschaftlichen Nachteilen für den Mitarbeiter verbunden. In der Anfangszeit der Direktversicherung sind wegen der Verrechnung von Abschluss- und Vertriebskosten nur geringe Beträge zur Bildung des Wertes der Versicherung bzw. des Rückkaufswertes vorhanden. Der Wert der Versicherung bzw. der Rückkaufswert erreicht auch in den Folgejahren nicht unbedingt die Summe der umgewandelten Entgeltbeträge. Zudem erfolgt im Fall einer Kündigung ein angemessener Stornoabschlag. Dasselbe gilt bei Prämienfreistellung einer selbständigen Berufs- bzw. Berufsunfähigkeitszusatzversicherung. Bei Einstellung der Prämienzahlung stehen die spätere Weitergeltung der Entgeltumwandlungsvereinbarung und damit die Wiederaufnahme der Zuwendungen unter der Bedingung, dass die Prämienzahlung zur Direktversicherung weiterhin möglich ist. Ist als Direktversicherung eine selbständige Berufsunfähigkeitsversicherung abgeschlossen, erlischt diese in aller Regel bei Einstellung der Prämienzahlung, sofern keine vorübergehende Stundung vereinbart wird. Dasselbe gilt bei einer Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung, sofern die prämienfreie Berufsunfähigkeitsrente nicht den vertraglich vereinbarten tariflichen Mindestbetrag erreicht. Die Ansprüche aus der Versorgungszusage entfallen bzw. reduzieren sich entsprechend; dies gilt auch, wenn die Prämienfreistellung erfolgt, nachdem die Direktversicherung auf den Mitarbeiter übertragen wurde. Eine Wiederinkraftsetzung der Direktversicherung ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Nähere Informationen entnehmen Sie den Versicherungsbedingungen.

III. Bezugsrecht

Der Mitarbeiter ist, soweit eine sofortige Unverfallbarkeit vereinbart ist, von Beginn der Versicherung an uneingeschränkt unwiderruflich bezugsberechtigt für die Leistung im Erlebensfall. Soweit für den Todesfall Leistungen an Hinterbliebene zugesagt sind, sind die Hinterbliebenen des Mitarbeiters gemäß Erklärung zur Direktversicherung bzw. Regelung des Firmenvertrags von Beginn der Versicherung an uneingeschränkt unwiderruflich bezugsberechtigt für die Leistung im Todesfall. Das Bezugsrecht bezieht sich auch auf die erwirtschafteten Überschussanteile. Diese werden zur Erhöhung der Leistung aus der Direktversicherung verwendet. Soweit abweichend hierzu für den Arbeitgeberzuschuss die gesetzliche Unverfallbarkeit vereinbart ist, steht das unwiderrufliche Bezugsrecht unter dem Vorbehalt, dass der Arbeitgeber die Versicherungsleistungen für sich in Anspruch nehmen kann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls endet, es sei denn, der versorgungsberechtigte Mitarbeiter hat eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft nach § 1b Abs. 1 BetrAVG erlangt.

IV. Sozialversicherung

Beiträge zu einer Direktversicherung sind bis zu einer Höhe von 4 % der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West sozialversicherungsfrei. Sofern für Beitragszahlungen an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds bereits die Förderung nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 (unabhängig von der Finanzierungsart) bzw. die Förderung nach § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG angewendet wird, sind diese Beitragszahlungen auf den maximalen sozialversicherungsfreien Beitrag anzurechnen. Bereits zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Entgeltumwandlung nimmt der Mitarbeiter zur Kenntnis, dass eine Minderung seiner Sozialversicherungsansprüche (gesetzliche Rente inkl. eines etwaigen Anspruchs auf Grundrente, Arbeitslosengeld und andere Sozialversicherungsleistungen wie das Elterngeld etc.) hiermit einhergehen kann, z. B. soweit sich hieraus eine Reduzierung des sozialversicherungspflichtigen Einkommens ergibt. Zudem kann die Entgeltumwandlung einen Verlust der Krankenversicherungsfreiheit gemäß SGB V bewirken.
Die späteren Versorgungsleistungen sind sozialversicherungspflichtig, sofern der Mitarbeiter im Zeitpunkt des Leistungsbezugs gesetzlich kranken- und pflegeversichert ist. Dies gilt nicht, wenn und soweit durch den Arbeitnehmer die Förderung nach § 10a und Abschnitt XI EStG beantragt wurde. In diesem Fall sind die durch die Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge sozialversicherungspflichtig; die späteren Versorgungsleistungen sind dagegen sozialversicherungsfrei.

V. Steuerregelung

Die nachstehenden Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

a) Bei steuerlicher Förderung der Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG (nur möglich bei einem ersten Dienstverhältnis in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) sind die Beiträge bis zu einer Höhe von jährlich 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei für den Mitarbeiter; die späteren Versorgungsleistungen werden bei Auszahlung in voller Höhe bei dem Mitarbeiter einkommensteuerpflichtig als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 S. 1 EStG. Liegt kein erstes Dienstverhältnis vor, sind die Beiträge individuell zu versteuern.
b) Sofern eine Pauschalversteuerung nach § 40b EStG a.F. oder die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG unabhängig von der Finanzierungsart bereits angewendet werden, so sind die daraus sich ergebenden Beitragszahlungen auf den maximalen Umwandlungsbetrag von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung anzurechnen, eine steuerlich geförderte Entgeltumwandlung ist dann nur in Höhe des verbleibenden Restbetrags möglich (siehe Anlage).
c) Bei Inanspruchnahme einer Förderung nach § 10a und Abschnitt XI EStG (nur möglich im Rahmen des Direktversicherungstarifs RXK) werden die Beiträge aus individuell versteuertem Arbeitslohn entrichtet. Die Förderung kann u.a. von in der inländischen gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherten in Anspruch genommen werden und erfolgt über eine Zulage oder einen Sonderausgabenabzug. Die Zulage setzt sich zusammen aus einer Grundzulage (§ 84 EStG) und gegebenenfalls einer Kinderzulage (§ 85 EStG). Die volle Zulage wird gewährt, wenn Beiträge in Höhe von jährlich 4 % des (beitragspflichtigen) Einkommens – höchstens jedoch 2.100 Euro abzüglich Grund- und Kinderzulage – auf den Direktversicherungsvertrag gezahlt werden. Ein Sockelbetrag von jährlich 60 Euro muss auch dann eingezahlt werden, wenn der Mindesteigenbeitrag (§ 86 EStG), der sich aufgrund der 4-Prozent-Regel ergibt, unter diesem Sockelbetrag liegt. Im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung prüft das Finanzamt, ob der Steuervorteil durch den Sonderausgabenabzug höher ist als die gewährte Zulage. Die späteren Versorgungsleistungen werden bei Auszahlung in voller Höhe bei dem Mitarbeiter einkommensteuerpflichtig als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG berücksichtigt.

VI. Entgelt als Bemessungsgrundlage

Alle betrieblichen Leistungen, für die die vertraglich vereinbarten Bezüge die Bemessungsgrundlage bilden, sind von dieser Vereinbarung nicht berührt.

VII. Widerrufsfrist/bisherige Entgeltumwandlungsvereinbarungen

Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung gilt bis auf Widerruf. Der Widerruf kann mit einer Frist von 4 Wochen zum nächsten Umwandlungstermin erklärt werden. Durch diese Vereinbarung werden sämtliche bisher getroffenen Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung und zum Arbeitgeberzuschuss über eine Direktversicherung nicht berührt.

Hinweis zu den Pflichten des Arbeitgebers gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 Nachweisgesetz (NachwG i.d.F. vom 01.08.2022):
Bitte unterschreiben Sie als Arbeitgeber dieses Dokument und händigen es umgehend an Ihren Mitarbeiter aus.

Ort/Datum _____

Unterschrift Arbeitgeber ✗ _____
ggf. Firmenstempel

Unterschrift Mitarbeiter ✗ _____

07010010019-202301

Vereinbarung zur Entgeltumwandlung mit Arbeitgeberzuschuss
Direktversicherung – einmalige Sonderzahlung (nicht bei EGO Top)

zwischen dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin – im Folgenden Arbeitgeber genannt –

Arbeitgeber _____

und dem/der Mitarbeiter/Mitarbeiterin – im Folgenden Mitarbeiter genannt –

☐ Frau ☐ Herr

Name _____ Vorname _____

Geburtsdatum _____ Personalnummer _____

wird in Abwandlung des Dienstvertrags in der zuletzt gültigen Fassung Folgendes vereinbart:

I. Versorgungsvereinbarung

1. Entgeltumwandlung*)/Umwandlungsbetrag

In Höhe des nachfolgend genannten Umwandlungsbetrags wird der Anspruch des Mitarbeiters auf die nachfolgend genannten künftigen Entgeltbestandteile*) **einmalig** in eine wertgleiche betriebliche Versorgungszusage über eine Direktversicherung umgewandelt:

☐ Laufendes Gehalt im _____ Monat/Jahr in Höhe von _____ EUR

☐ Vorrangig aus Überstunden. Sind nicht ausreichend Überstunden vorhanden, wird laufendes Gehalt umgewandelt.

☐ Sonstige Gehaltsbestandteile _____ im _____ Monat/Jahr in Höhe von _____ EUR

Festlegung der steuerlichen Förderung (gilt nur für den Direktversicherungstarif RXK)

Von diesem Umwandlungsbetrag sollen _____ EUR gemäß § 3 Nr. 63 EStG

_____ EUR gemäß § 10a und Abschnitt XI EStG gefördert werden.
(Diese Förderung ist nur möglich, wenn der Mitarbeiter zu dem unmittelbar begünstigten Personenkreis nach § 10a Abs. 1 EStG gehört. Dies sind insbesondere Pflichtversicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung.)

*) Die Umwandlung der Entgeltbestandteile steht unter der Voraussetzung, dass der Umwandlung weder gesetzliche noch tarifliche Vorschriften entgegenstehen. Eine Umwandlung von Entgeltbestandteilen, die auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, ist nur dann zulässig, wenn der Betriebsrat nach § 77 Abs. 4 BetrVG zugestimmt hat.

2a. Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss (§ 1a Abs. 1a BetrAVG)

Folgender Absatz gilt für alle Entgeltumwandlungen, die ab dem 01.01.2019 vereinbart werden, es sei denn es liegt eine abweichende tarifvertragliche Regelung oder eine am 01.01.2019 bestehende abweichende individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung zur Entgeltumwandlung (Übergangsregelung gemäß § 26a BetrAVG) vor.
Soweit eine der vorgenannten Ausnahmen vorliegt, weiter mit Ziffer 3.

Zusätzlich zum Umwandlungsbetrag wird ein arbeitgeberfinanzierter Beitragsanteil wie folgt gezahlt:

☐ **Variante 1 „Pauschallösung" (15 % Zuschuss unabhängig von einer Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen):**
15 % auf den Umwandlungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG gefördert wird, für Umwandlungen bis 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West (BBG RV West), auch wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung keine oder nur teilweise Sozialversicherungsbeiträge einspart.

☐ **Variante 2 „Spitzabrechnung" (Zuschuss in Höhe der tatsächlichen Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen, maximal 15 %):**
15 % auf den Umwandlungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG gefördert wird, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (nicht bei EGO Top).

☐ **Variante 3 „modifizierte Pauschallösung" (Zuschuss in Höhe von 15 %, wenn eine Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen vorliegt):**
15 % auf den Umwandlungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG gefördert wird, für Umwandlungen bis 4 % der jeweiligen BBG RV West, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung mindestens 0,01 Euro Sozialversicherungsbeiträge einspart (nicht bei EGO Top).

Hinweis: Bei Variante 2 und 3 muss der Arbeitgeber einmal jährlich bzw. bei Ausscheiden des Mitarbeiters die tatsächliche Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen ermitteln und gesondert in die Direktversicherung einzahlen.

Der arbeitgeberfinanzierte Beitragsanteil nach Variante 1 wird entsprechend der unter Ziffer 1 für die Entgeltumwandlung gewählten Zahlungsweise gezahlt. Wählt der Arbeitgeber Variante 2 oder 3, erfolgt die Zahlung jährlich zum 01.04. des auf die Entgeltumwandlung folgenden Kalenderjahres, spätestens jedoch bei Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Unternehmen.

2b. Zusätzlicher freiwilliger Arbeitgeberzuschuss in Prozent (über § 1a Abs. 1a BetrAVG hinaus)

☐ Über den Arbeitgeberzuschuss nach Ziffer 2a hinaus gewährt der Arbeitgeber einen zusätzlichen freiwilligen Zuschuss in Höhe von _____ % auf den gesamten Umwandlungsbetrag gemäß Ziffer 1.

☐ Über den Arbeitgeberzuschuss nach Ziffer 2a hinaus gewährt der Arbeitgeber einen zusätzlichen freiwilligen Zuschuss in Höhe von _____ %, für Umwandlungen bis 4 % der jeweiligen BBG RV West.

Der freiwillige Zuschuss wird entsprechend der Zahlungsweise des Arbeitgeberzuschusses nach Ziffer 2a gezahlt, solange die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung gilt.

2c. Zusätzlicher freiwilliger Arbeitgeberzuschuss in Euro (über § 1a Abs. 1a BetrAVG hinaus)

☐ Über den Arbeitgeberzuschuss nach Ziffer 2a hinaus gewährt der Arbeitgeber einen zusätzlichen freiwilligen Zuschuss in Höhe von _____ EUR (nicht bei EGO Top).

Der freiwillige Zuschuss wird entsprechend der Zahlungsweise des Arbeitgeberzuschusses nach Ziffer 2a gezahlt.

07010010019-202301

2d. Unverfallbarkeit/Anrechnung (Ziffern 2a-c)

Der Arbeitgeberzuschuss ist sofort unverfallbar.
Der Arbeitgeberzuschuss wird auf den gesetzlich zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG i.V.m. § 26a BetrAVG angerechnet.

3. Abweichende Regelung zum gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss (§§ 19 Abs. 1, 26a BetrAVG)

Eine vom gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG abweichende Zuschussregelung kann nur aufgrund eines bestehenden Tarifvertrages (§ 19 Abs. 1 BetrAVG) oder aufgrund einer am 01.01.2019 bestehenden, abweichenden individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Entgeltumwandlung (Übergangsregelung gemäß § 26a BetrAVG) getroffen werden.

Zusätzlich zum Umwandlungsbetrag wird ein arbeitgeberfinanzierter Beitragsanteil wie folgt gezahlt:

☐ **Variante 1:** Arbeitgeberzuschuss in Höhe von _____ % auf den gesamten Umwandlungsbetrag.

☐ **Variante 2:** Arbeitgeberzuschuss in Höhe von _____ % auf den Umwandlungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG gefördert wird.

☐ **Variante 3:** Arbeitgeberzuschuss in Höhe von _____ % auf den Umwandlungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG gefördert wird. Dies gilt nur für Umwandlungsbeträge bis 4 % der jeweiligen BBG RV West.

☐ **Variante 4:** Arbeitgeberzuschuss in Höhe von _____ EUR auf den Umwandlungsbetrag.

Der arbeitgeberfinanzierte Beitragsanteil wird entsprechend der unter Ziffer 1 für die Entgeltumwandlung gewählten Zahlungsweise gezahlt, solange die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung gilt.

Der Arbeitgeberzuschuss ist sofort unverfallbar. ☐ abweichend: Der Arbeitgeberzuschuss ist gesetzlich unverfallbar.

Hinweis: Liegt eine Übergangsregelung gemäß § 26a BetrAVG vor, ist diese Vereinbarung bis spätestens zum 31.12.2021 anzupassen. Eine Anpassung ist auch bei Ende der Gültigkeit der abweichenden Zuschussregelung im Tarifvertrag erforderlich.

II. Versorgungszusage

Soweit bereits eine Versorgungszusage besteht gilt: Die Leistungen nach dieser Vereinbarung werden unabhängig von etwa schon bestehenden oder künftigen Versorgungszusagen versprochen. Rechte, Anwartschaften und Unverfallbarkeitsfristen aus verschiedenen Versorgungszusagen sind voneinander unabhängig.

a) Zusageform
Die Versorgungszusage erfolgt in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG
Tarife: TwoTrust Selekt (RXK), HDI SafeInvest Direktversicherung (FRWL), EGO Top (BV)

b) Rechtsgrundlagen der Versorgungszusage
Der Inhalt der Versorgungszusage richtet sich nach den Bestimmungen dieser Entgeltumwandlungsvereinbarung, einer ggf. bestehenden Versorgungsordnung sowie nach dem Direktversicherungsvertrag (insbesondere dem Versicherungsschein und den zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen – alle in ihren jeweils geltenden Fassungen). Diese werden inhaltlich vollständig Bestandteil der Versorgungszusage.
Die Höhe der Leistungen aus dieser Versorgungszusage entspricht den Leistungen aus der Sonderzahlung zu der Direktversicherung. Die Zusage steht unter der Bedingung, dass die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Sonderzahlung erfüllt werden.
Hat HDI das Recht, von dem Versicherungsvertrag zurückzutreten, ihn anzufechten, zu kündigen oder zu anderen Bedingungen fortzuführen, weil der Mitarbeiter seine vorvertragliche Anzeigepflicht nach § 19 VVG verletzt hat, entfällt oder reduziert sich der Anspruch aus der Versorgungszusage in demselben Umfang. Kommt der Mitarbeiter bei der Prüfung des Versicherungsfalls einer Mitwirkungsobliegenheit nicht nach und wird deshalb keine Versicherungsleistung fällig oder ist HDI deshalb von der Leistungspflicht befreit, besteht in demselben Umfang auch kein Anspruch aus der Versorgungszusage.

c) Beitragszahlung zur Direktversicherung
Der Arbeitgeber erbringt auf Grund dieser Versorgungszusage eine Sonderzahlung zur Direktversicherung in Höhe der Entgeltumwandlung und des Arbeitgeberzuschusses.

III. Bezugsrecht

Der Mitarbeiter ist, soweit eine sofortige Unverfallbarkeit vereinbart ist, von Beginn der Versicherung an uneingeschränkt unwiderruflich bezugsberechtigt für die Leistung im Erlebensfall. Soweit für den Todesfall Leistungen an Hinterbliebene zugesagt sind, sind die Hinterbliebenen des Mitarbeiters gemäß Erklärung zur Direktversicherung bzw. Regelung des Firmenvertrags von Beginn der Versicherung an uneingeschränkt unwiderruflich bezugsberechtigt für die Leistung im Todesfall. Das Bezugsrecht bezieht sich auch auf die erwirtschafteten Überschussanteile. Diese werden zur Erhöhung der Leistung aus der Direktversicherung verwendet. Soweit abweichend hierzu für den Arbeitgeberzuschuss die gesetzliche Unverfallbarkeit vereinbart ist, steht das unwiderrufliche Bezugsrecht unter dem Vorbehalt, dass der Arbeitgeber die Versicherungsleistungen für sich in Anspruch nehmen kann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls endet, es sei denn, der versorgungsberechtigte Mitarbeiter hat eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft nach § 1b Abs. 1 BetrAVG erlangt.

IV. Sozialversicherung

Beiträge zu einer Direktversicherung sind bis zu einer Höhe von 4 % der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West sozialversicherungsfrei. Sofern für Beitragszahlungen an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds bereits die Förderung nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 (unabhängig von der Finanzierungsart) bzw. die Förderung nach § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG angewendet wird, sind diese Beitragszahlungen auf den maximalen sozialversicherungsfreien Beitrag anzurechnen. Bereits zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Entgeltumwandlung nimmt der Mitarbeiter zur Kenntnis, dass eine Minderung seiner Sozialversicherungsansprüche (gesetzliche Rente inkl. eines etwaigen Anspruchs auf Grundrente, Arbeitslosengeld und andere Sozialversicherungsleistungen wie das Elterngeld etc.) hiermit einhergehen kann, z. B. soweit sich hieraus eine Reduzierung des sozialversicherungspflichtigen Einkommens ergibt. Zudem kann die Entgeltumwandlung einen Verlust der Krankenversicherungsfreiheit gemäß SGB V bewirken.
Die späteren Versorgungsleistungen sind sozialversicherungspflichtig, sofern der Mitarbeiter im Zeitpunkt des Leistungsbezugs gesetzlich kranken- und pflegeversichert ist. Dies gilt nicht, wenn und soweit durch den Arbeitnehmer die Förderung nach § 10a und Abschnitt XI EStG beantragt wurde. In diesem Fall sind die durch die Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge sozialversicherungspflichtig; die späteren Versorgungsleistungen sind dagegen sozialversicherungsfrei.

V. Steuerregelung

Die nachstehenden Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

a) Bei steuerlicher Förderung der Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG (nur möglich bei einem ersten Dienstverhältnis in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) sind die Beiträge bis zu einer Höhe von jährlich 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei für den Mitarbeiter; die späteren Versorgungsleistungen werden bei Auszahlung in voller Höhe bei dem Mitarbeiter einkommensteuerpflichtig als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 S. 1 EStG. Liegt kein erstes Dienstverhältnis vor, sind die Beiträge individuell zu versteuern.
b) Sofern eine Pauschalversteuerung nach § 40b EStG a.F. oder die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG unabhängig von der Finanzierungsart bereits angewendet werden, so sind die daraus sich ergebenden Beitragszahlungen auf den maximalen Umwandlungsbetrag von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung anzurechnen, eine steuerlich geförderte Entgeltumwandlung ist dann nur in Höhe des verbleibenden Restbetrags möglich (siehe Anlage).
c) Bei Inanspruchnahme einer Förderung nach § 10a und Abschnitt XI EStG (nur möglich im Rahmen des Direktversicherungstarifs RXK) werden die Beiträge aus individuell versteuertem Arbeitslohn entrichtet. Die Förderung kann u.a. von in der inländischen gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherten in Anspruch genommen werden und erfolgt über eine Zulage oder einen Sonderausgabenabzug. Die Zulage setzt sich zusammen aus einer Grundzulage (§ 84 EStG) und gegebenenfalls einer Kinderzulage (§ 85 EStG). Die volle Zulage wird gewährt, wenn Beiträge in Höhe von jährlich 4 % des (beitragspflichtigen) Einkommens – höchstens jedoch 2.100 Euro abzüglich Grund- und Kinderzulage – auf den Direktversicherungsvertrag gezahlt werden. Ein Sockelbetrag von jährlich 60 Euro muss auch dann eingezahlt werden, wenn der Mindesteigenbeitrag (§ 86 EStG), der sich aufgrund der 4-Prozent-Regel ergibt, unter diesem Sockelbetrag liegt. Im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung prüft das Finanzamt, ob der Steuervorteil durch den Sonderausgabenabzug höher ist als die gewährte Zulage. Die späteren Versorgungsleistungen werden bei Auszahlung in voller Höhe bei dem Mitarbeiter einkommensteuerpflichtig als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG berücksichtigt.

VI. Entgelt als Bemessungsgrundlage

Alle betrieblichen Leistungen, für die die vertraglich vereinbarten Bezüge die Bemessungsgrundlage bilden, sind von dieser Vereinbarung nicht berührt.

Hinweis zu den Pflichten des Arbeitgebers gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 Nachweisgesetz (NachwG i.d.F. vom 01.08.2022):
Bitte unterschreiben Sie als Arbeitgeber dieses Dokument und händigen es umgehend an Ihren Mitarbeiter aus.

Ort/Datum _____

Unterschrift Arbeitgeber ✗ _____
ggf. Firmenstempel

Unterschrift Mitarbeiter ✗ _____

07010010019-202301