

# Entgeltumwandlungsvereinbarung für Arbeitgeber und Beschäftigte in der Textil- und Bekleidungsindustrie (alte Bundesländer) ab 01.01.2022

zwischen \_\_\_\_\_ (Arbeitgeber)

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

wird in Abänderung des bestehenden Arbeitsvertrages die Umwandlung von Arbeitsentgelt in betriebliche Altersversorgung vereinbart.<sup>1</sup>

Falls bereits eine Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht, ändert diese Entgeltumwandlungsvereinbarung die bisherige Entgeltumwandlungsvereinbarung vom \_\_\_\_\_, soweit sie von dieser abweicht.

Falls eine Betriebsvereinbarung besteht, gehen die betrieblichen Regelungen dieser Entgeltumwandlungsvereinbarung vor.

## I. Umwandlungsbetrag

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

- Laufendes Arbeitsentgelt** in Höhe von jährlich / monatlich \_\_\_\_\_ EUR
- Vermögenswirksame Leistungen** gemäß Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 16. Mai 2003 in Höhe von jährlich / monatlich \_\_\_\_\_ EUR
- Sonstige tarifvertragliche Leistungen** (soweit entsprechende Tarifverträge einschlägig sind) in Höhe von jährlich / monatlich \_\_\_\_\_ EUR
- Sonderzahlungen<sup>2</sup>**
  - Zusätzliches Urlaubsgeld
  - Weihnachtsgeld bzw. Jahressonderzahlung
  - Einmalzahlung
  - Sonstige: \_\_\_\_\_

jährlich erstmals zum \_\_\_\_\_ in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR bzw.

in Form einer einmaligen Zuzahlung in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR (ggf. jährlich neu zu vereinbaren)

Bitte beachten Sie hierzu auch die Steuerlichen Hinweise als Anlage zu dieser Vereinbarung.

<sup>1</sup> Ggf. auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung („TV EUW“), einschlägiger Tarifverträge zur betrieblichen Altersvorsorge und/ oder sonstiger zugehöriger Vereinbarungen.

<sup>2</sup> Umwandlung von mindestens 200 EUR jährlich gemäß Allgemeinen Versicherungsbedingungen.

## II. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Der Umwandlungsbetrag erhöht sich entweder um

- einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Sozialversicherungsersparnis von bis zu 15% des Entgeltumwandlungsbetrages (**gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss**). Er wird nur solange und so weit gewährt, wie der Arbeitgeber im Einzelfall durch die Umwandlung von Entgeltbestandteilen Sozialversicherungsbeiträge spart („spitze Abrechnung“).

Entfällt der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss ganz oder teilweise, weil insoweit keine Sozialversicherungsersparnis entsteht, wird die Differenz zum Gesamtbeitrag geleistet

- vom Arbeitgeber auf freiwilliger Basis,  
oder
- vom Arbeitnehmer,  
sodass der Beitrag zu der Versorgung insgesamt gleich bleibt.

**oder**

- einen **tarifvertraglichen Arbeitgeberzuschuss** gem. des einschlägigen „Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung“ vom 08. November 2021

in Höhe von kalenderjährlich  
170,00 EUR ab dem 01.01.2022,  
210,00 EUR ab dem 01.01.2024 und  
240,00 EUR ab dem 01.01.2026,

sofern der gemäß Ziffer I. umgewandelte Entgeltbetrag kalenderjährlich mindestens 240 EUR beträgt.

**oder**

- einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR bzw. von \_\_\_\_\_ % des Umwandlungsbetrages (**freiwilliger Arbeitgeberzuschuss** über den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Zuschuss hinaus).

Der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wurde für Arbeitsverhältnisse, auf die der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vom 08. November 2021 Anwendung findet, abbedungen. Statt des gesetzlichen Zuschusses leistet der Arbeitgeber einen tarifvertraglichen Zuschuss (siehe oben). Darüber hinaus sind freiwillige Zuschüsse des Arbeitgebers jederzeit möglich. Zuschüsse, die Arbeitgeber bereits vor Inkrafttreten des Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung vom 08. November 2021 gewährt haben, werden nach § 11a Abs. 2 Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung auf den tarifvertraglichen Zuschuss (siehe oben) angerechnet. Für Arbeitsverhältnisse, auf die der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vom 08. November 2021 keine Anwendung findet, ist der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG zu leisten, wenn durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden und einer der drei Durchführungswege Pensionsfonds, Direktversicherung oder Pensionskasse genutzt wird. Der gesetzliche Zuschuss wird nur so lange gewährt, wie der Mitarbeiter Anspruch auf Arbeitsentgelt hat, Entgelt im Rahmen dieser Vereinbarung umgewandelt wird und diese Entgeltumwandlung besteht.

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

### III. Dynamisierung (optional)

Der sich aus Ziffer I und ggf. Ziffer II ergebende Gesamtbeitrag erhöht sich jedes Jahr automatisch wie folgt:<sup>3</sup>

- Der Betrag erhöht sich jährlich im selben Verhältnis wie die geltende Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung (West)<sup>4</sup>.
- Der Betrag erhöht sich um \_\_\_\_\_ EUR bzw. \_\_\_\_\_ % des Vorjahresbetrages.
  - Der Beitrag erhöht sich jeweils höchstens auf 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West).
  - Der Beitrag erhöht sich jeweils höchstens auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West).
- Der zusätzliche Beitrag (aus der Dynamisierung) wird
  - ausschließlich vom Mitarbeiter durch zusätzliche Entgeltumwandlung finanziert
  - anteilig nach Finanzierungsquote (Verhältnis Entgeltumwandlung – Arbeitgeberfinanzierung) gemeinsam von Mitarbeiter und Arbeitgeber getragen, wenn der Arbeitgeber sich an der Finanzierung beteiligt.
  - freiwillig ausschließlich vom Arbeitgeber finanziert.

Der Mitarbeiter wendet dazu zusätzlich laufendes Arbeitsentgelt um.

### IV. Durchführungsweg, steuerliche Förderung und Vorsorgekonzept

Der Gesamtbeitrag wird in folgenden Durchführungsweg<sup>5</sup> eingebracht:

- Direktversicherung**
- Pensionsfonds**
- Pensionskasse** (im Rahmen von MetallRente nur für Bestandsverträge)

Der Gesamtbeitrag zum Versorgungsträger soll wie folgt steuerlich gefördert werden:

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

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

---

<sup>3</sup> Die steuerlichen Fördergrenzen (siehe steuerliche Hinweise als Anlage zu dieser Vereinbarung) sind zu beachten.

<sup>4</sup> Bei E-BU oder S-BU ist keine BBG-Dynamik vorgesehen.

<sup>5</sup> 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 (Federführer), R+V Lebensversicherung AG, ERGO Lebensversicherung AG und Swiss Life AG Niederlassung für Deutschland. 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 (Federführer), ERGO Pensionsfonds AG, R+V Pensionsfonds AG und Swiss Life Pensionsfonds AG. Die im Rahmen des Versorgungswerkes MetallRente im Durchführungsweg **Pensionskasse** vorgesehene betriebliche Altersversorgung wird über ein Konsortium von Pensionskassen durchgeführt. Das Konsortium besteht aus den Gesellschaften Allianz Pensionskasse AG (Federführer), ERGO Pensionskasse AG, R+V Pensionskasse AG und Swiss Life Pensionskasse AG.

## V. Versorgungsmodalitäten

1. Der Mitarbeiter 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 Versicherungs-/ Versorgungszusage, ergänzt durch die Versorgungs-/ Versicherungsbescheinigung, die der Arbeitgeber dem Mitarbeiter nach Abschluss der Versicherung/ Versorgung aushändigt.
2. Die Beiträge an den Versorgungsträger werden – auch bezogen auf einen etwaigen Arbeitgeberzuschuss – 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 Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (z. B. während der Elternzeit oder nach Beendigung der Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall). Die Versicherung kann beitragsfrei gestellt werden. Zur Aufrechterhaltung des vollen Versicherungs-/ Versorgungsschutzes kann der Mitarbeiter in diesem Fall die Beiträge – grundsätzlich über den Arbeitgeber – zahlen; andernfalls wird die Versicherung/ Versorgung beitragsfrei gestellt. Besteht eine versicherungsvertragliche Option auf eine befristete Aussetzung der Beitragszahlung bei Wegfall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und wird diese vom Arbeitgeber ausgeübt, bleibt der Versicherungsschutz auch ohne Beitragszahlung durch den Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 zuzüglich 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.

## VI. Besondere Erklärungen des Mitarbeiters

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

1. Bei vorzeitiger Beendigung des Versicherungs-/ Versicherungsvertrages – 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 Mitarbeiter erklärt mit seiner Unterschrift, dass er diesen Umstand zur Kenntnis genommen hat.
2. Wird die Versicherung beitragsfrei gestellt (z. B. in entgeltlosen Beschäftigungszeiten oder im Falle privater Fortführung), vermindern sich die Versicherungsleistungen nach Maßgabe des Versicherungsvertrages; der Versicherungsschutz kann bei Risikoabsicherungen (z. B. Absicherung von Berufsunfähigkeit, körperlichen und geistigen Fähigkeiten [Aktiv-Baustein]) ggf. ganz entfallen.

3. Die der MetallPensionsfondsversorgung zugrunde liegenden Pensionspläne, die Bestandteil Ihrer Vertragsunterlagen sind, sehen bei Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG („Bruttoentgeltumwandlung“) die grundsätzliche Möglichkeit vor, im Leistungsfall anstelle einer lebenslangen Rente 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 Mitarbeiter die Versorgung grundsätzlich über einen 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 3 BetrAVG Gebrauch.
5. Wird die Versorgung über den MetallPensionsfonds durchgeführt, erklärt sich der Mitarbeiter mit seiner Unterschrift damit einverstanden, dass die Beiträge für die Insolvenzversicherung beim Pensions-Sicherungs-Verein a. G. (PSVaG) aus den Beiträgen und sich daraus ergebenden Erträgen des Pensionsfonds entnommen werden.<sup>6</sup>
6. Je nach gewähltem Tarif werden im Todesfall Leistungen fällig. Es dürfen nur bestimmte Personen begünstigt werden (BMF-Schreiben vom 27.01.2021). Sind keine mitversicherten Personen vorhanden, werden im Todesfall Leistungen an folgende Personen in der genannten Reihenfolge erbracht. Auf Wunsch des Beschäftigten 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 Mitarbeiter 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 Versorgungsgeldern 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 GKV versicherte Rentner gelten diese Regelungen ebenso, Besonderheiten sind grundsätzlich nicht zu berücksichtigen. Entsprechend der Versicherung in der KVdR sind von den Rentnern 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“) 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 (§ 229 SGB V in der Fassung ab 01.01.2019). Der Mitarbeiter 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 Elterngeldes). 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

---

<sup>6</sup> 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.

§§ 10a, 82ff. EStG („Riester-Förderung“) in Anspruch genommen wird. Zu möglichen weiteren Auswirkungen auf Ansprüche aus den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen sollten sich Mitarbeiter individuell durch die Sozialversicherungsträger beraten lassen.

9. Für die Überschussverwendung im Rentenbezug gibt es unterschiedliche Möglichkeiten. 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.
10. Wurde eine kapitalmarktnahe Versorgung 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 Mitarbeiter hat damit die Chance, im Falle von Kurssteigerungen eine höhere Rente als bei einer klassischen Rentenversicherung zu erzielen. Der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter sind Chancen und Risiken einer derartigen kapitalmarktnahen Versorgung bewusst.
11. 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 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 DRV/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 DRV/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 Altersvorsorgeverträge erfüllen, können **Pflichtversicherte in der DRV** 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Altersvorsorgezulagen oder den erfolgten Sonderausgabenabzug nach der „Riester-Förderung“ aus dem Versorgungsverhältnis zurückzahlen oder einbehalten muss, reduziert sich die Versorgung und der in der Bescheinigung über die Versorgung genannte Betrag entsprechend.