

# Vereinbarung über eine Entgeltumwandlung

Zwischen

---

(Name, Vorname)

(Geburtsdatum)

---

(Straße, PLZ, Ort)

- Mitarbeiter/-in -

und

## **Bischöfliches Generalvikariat**

---

(Name)

## **Domhof 18-21 , 31134 Hildesheim**

---

(Anschrift)

- Arbeitgeber -

wird folgende Vereinbarung über eine Entgeltumwandlung getroffen:

1. Für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter wird ab dem \_\_\_\_\_ Entgeltumwandlung zugunsten einer freiwilligen Versicherung bei der<sup>1</sup>
  - Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands in Köln (**KZVK**)
  - Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder in Karlsruhe (**VBL**)nach Maßgabe
  - der Regelung zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002 (s. Kirchlichen Anzeiger Nr. 7/02 v. 13.08.2002, S. 149 ff) in ihrer jeweils gültigen Fassung,
  - der Satzung der KZVK bzw. VBL in ihrer jeweils gültigen Fassung und
  - der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Bistums Hildesheim (AVO) in ihrer jeweils gültigen Fassungdurchgeführt.
2. Der Arbeitgeber wird den umgewandelten Betrag abführen, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. Die Verpflichtung zur Zahlung entfällt insbesondere in den Monaten, in denen das Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (z. B. bei Krankheit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung, während der Elternzeit oder eines Sonderurlaubs der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters). Während dieser Zeit kann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die Beiträge selbst zahlen. Bei der VBL bedarf dies einen Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters an die VBL und von dieser eine Annahmeerklärung.
3. Änderungen in Ziffer 6 dieser Vereinbarung sind von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter schriftlich unter Einhaltung einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende für die Zukunft anzuzeigen. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter kann die Vereinbarung schriftlich unter Einbehaltung der in Satz 1 genannten Frist kündigen.
4. Diese Vereinbarung endet automatisch, wenn eine Entgeltumwandlung aufgrund von Beschlüssen der Zentral-KODA, der Bistums-KODA Hildesheim oder nach den staatlichen Gesetzen nicht mehr möglich ist. Daneben besteht ein Sonderkündigungsrecht des Arbeitgebers aus wichtigem Grund. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Eintritt des Versicherungsfalles geht die Eigenschaft als Versicherungsnehmer unmittelbar auf die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter über.
5. Der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ist bekannt, dass

---

<sup>1</sup> Bitte ankreuzen

- der erworbene Rentenanspruch aus der Bruttoentgeltumwandlung bei Rentenbezug der Versteuerung unterliegt;
- nach Ausschöpfen der Steuerfreigrenze gem. § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) die Pauschalversteuerung gem. § 40b EStG bzw. die Individualversteuerung stattfindet. Diese ist jeweils von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zu tragen;
- durch die Sozialversicherungsfreiheit der umgewandelten Brutto-Beträge die sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche gegenüber den Sozialleistungsträgern geringer werden (z. B. Krankengeld der gesetzlichen Krankenkassen, Arbeitslosengeld der Bundesanstalt für Arbeit, Rentenansprüche der gesetzlichen Rentenversicherungsträger, etc.);
- der im Fall der Bruttoentgeltumwandlung ggf. gewährte Arbeitgeberzuschuss nur auf Beträge gezahlt wird, die steuerfrei bzw. steuerbegünstigt sind; soweit der Zuschuss pauschal versteuert wird, ist die Pauschalsteuer von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zu tragen;
- der Arbeitgeberzuschuss im Fall der Nettoentgeltumwandlung nicht gewährt wird;
- der Arbeitgeberzuschuss als eigener Beitrag des Arbeitgebers mit abgeführt wird;
- Mindestbeiträge i.H.v. 1/160 der Bezugsgröße (§ 18 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IV) umgewandelt werden müssen;
- der Arbeitgeber keine Garantien für die spätere Höhe der Renten übernehmen kann. Leistungsansprüche bestehen nur gegenüber der zuständigen Kasse;
- die/der bei der VBL Versicherte mit einer Frist von drei Monaten nach Beendigung der Pflichtversicherung bei der VBL beantragen kann, die freiwillige Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen.

6. Diese Entgeltumwandlung ist alternativ oder kumulativ in Form der Brutto- und der Nettoentgeltumwandlung möglich.

<b>Es sollen<sup>2</sup></b>	
<b>a) in Form der Bruttoentgeltumwandlung</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	€ <input type="checkbox"/> monatlich <input type="checkbox"/> vierteljährlich <input type="checkbox"/> halbjährlich <input type="checkbox"/> jährlich
<input type="checkbox"/>	€ aus der Jahressonderzahlung
<input type="checkbox"/>	€ zusätzlich einmal jährlich in Monat
<b>b) in Form der Nettoentgeltumwandlung</b>	
<input type="checkbox"/>	€ <input type="checkbox"/> monatlich <input type="checkbox"/> vierteljährlich <input type="checkbox"/> halbjährlich <input type="checkbox"/> jährlich
<input type="checkbox"/>	€ aus der Jahressonderzahlung
<input type="checkbox"/>	€ zusätzlich einmal jährlich in Monat
<b>in zusätzliche Betriebsrentenansprüche umgewandelt und an die KZVK bzw. VBL überwiesen werden.</b>	

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Mitarbeiter/-in

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitgeber

<sup>2</sup> Bitte ergänzen bzw. ankreuzen