

- > Betriebliche Altersversorgung
- > Betriebsrentenstärkungsgesetz
- > Umsetzung gesetzlich verpflichtender Arbeitgeberzuschuss



## Fragen und Antworten

<p><b>1. Allgemeines zum Arbeitgeberzuschuss ..... 2</b></p> <p>1.1. Warum wurde ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss eingeführt? ..... 2</p> <p>1.2. Für welche Unternehmen ist der Arbeitgeberzuschuss relevant? ..... 2</p> <p>1.3. Auf welcher Grundlage und mit welchen Konsequenzen ist der Arbeitgeber zur Erbringung des Zuschusses verpflichtet? ..... 2</p> <p>1.4. Gibt es eine Verpflichtung auf den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss hinzuweisen? ..... 2</p> <p>1.5. Ab wann muss der Arbeitgeberzuschuss für eine Entgeltumwandlung gezahlt werden? ..... 2</p> <p>1.6. In welcher Höhe ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zu zahlen? ..... 2</p> <p>1.7. Für welche EUW-Vereinbarungen ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen? ..... 2</p> <p>1.8. Für welche EUW-Vereinbarungen ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss nicht zu berücksichtigen? ..... 2</p> <p>1.9. Was bedeutet „soweit SV-Beiträge“ gespart werden? 3</p> <p>1.10. Was ist bei Spitz-Abrechnung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses zu beachten? ..... 3</p> <p>1.11. Wie ist der Arbeitgeberzuschuss im Rahmen eines Tarifvertrags umzusetzen? ..... 3</p> <p>1.12. Was gilt für ArbG, die sich an einen einschlägigen Tarifvertrag anlehnen? ..... 4</p> <p>1.13. Ist die Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen zuschusspflichtig? ..... 4</p> <p>1.14. Kann eine vermögenswirksamer Leistungen, die der Arbeitgeber als bAV-Zuschuss gewährt, mit einem Arbeitgeberzuschuss zu einer EUW verrechnet werden? ..... 4</p> <p>1.15. Kann der Arbeitgeber die Zuschuss-Pflicht umgehen, indem er die EUW nur im Rahmen der Unterstützungskasse bzw. Pensionszusage zulässt? 4</p> <p>1.16. Wie kann der Arbeitgeberzuschuss umgesetzt werden? ..... 4</p> <p>1.17. Kann ein bereits bestehender Zuschuss angerechnet werden? ..... 5</p> <p>1.18. Kann ein ArbG eine bestehende Zuschuss-Regelung einseitig ändern? ..... 5</p> <p>1.19. Was ist zu beachten, wenn der steuerliche Dotierungsrahmen durch die Entgeltumwandlung bereits ausgeschöpft ist? ..... 5</p> <p>1.20. Was ist zu beachten, wenn der sv-rechtliche Dotierungsrahmen durch die Entgeltumwandlung bereits ausgeschöpft ist? ..... 5</p> <p>1.21. Was gilt in entgeltlosen Zeiten wie Elternzeit oder Krankheit ohne Lohnfortzahlung? ..... 6</p> <p>1.22. Können Zuschüsse für mehrere bestehende Entgeltumwandlungen in einem Vertrag gebündelt werden? ..... 6</p>	<p><b>2. HDI Umsetzungsoptionen bei Versicherungen mit steuerlichen Förderung nach § 40b EStG a.F. .... 6</b></p> <p>2.1. Gilt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss auch für pauschalbesteuerte Verträge gemäß § 40b EStG a.F.? ..... 6</p> <p>2.2. Ist ein Penka-Vertrag mit 40b-Förderung zuschusspflichtig? ..... 6</p> <p>2.3. Wie kann der Zuschuss für eine HDI Direktversicherungen gemäß § 40b EStG a.F. umgesetzt werden? ..... 6</p> <p>2.4. Wie ist der Zuschuss zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer zwei 40b-Verträge oder einen 3/63 Vertrag hat? ..... 7</p> <p>2.5. Was ist bei einer Spitzabrechnung des Arbeitgeberzuschusses für 40b-Verträge zu beachten? ..... 7</p> <p><b>3. HDI Umsetzungsoptionen bei Versicherungen mit steuerlicher Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ..... 7</b></p> <p>3.1. Wie kann der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss für HDI-Direktversicherungen mit 3/63-Förderung umgesetzt werden? ..... 7</p> <p>3.2. Wie kann der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss für HDI-Pensionskassen- und Pensionsfondsverträge 3/63-Förderung umgesetzt werden? ..... 8</p> <p>3.3. Was gilt für die Gesundheitsprüfung, wenn der Arbeitgeberzuschuss zur Erhöhung einer BU-Leistung verwendet wird? ..... 8</p> <p>3.4. Wie wird eine Anrechnung freiwilliger Zuschüsse auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss im HDI-Bestand umgesetzt? ..... 8</p> <p><b>4. Erhöhungs-/ Beantragungsprozess zum Arbeitgeberzuschuss im HDI-Bestand ..... 9</b></p> <p>4.1. Wie kann der Arbeitgeberzuschuss für HDI Bestandsverträge als Neu-Abschluss beantragt werden? ..... 9</p> <p><b>5. Arbeitgeberzuschuss für Fremd-Versicherungen . 9</b></p> <p>5.1. Was ist arbeitsrechtlich zu beachten, wenn der Arbeitgeberzuschuss bei einem Fremd-Anbieter umgesetzt werden soll? ..... 9</p> <p>5.2. Welche HDI-Konditionen gelten für die Zeichnung von Arbeitgeberzuschüsse für Fremdbestände? ..... 9</p> <p><b>6. Anhang: Tarifübersichten ..... 10</b></p> <p>6.1 Erhöhungsoptionen im HDI-Bestand: <b>Direktversicherung 3/63</b> ..... 10</p> <p>6.2 Erhöhungsoptionen im HDI-Bestand: <b>Direktversicherung 40b</b> ..... 10</p> <p>6.3 Erhöhungsoptionen im HDI-Bestand: <b>Pensionskasse/ Pensionsfonds 3/63</b> ..... 11</p>
--	--

# 1. Allgemeines zum Arbeitgeberzuschuss

## 1.1. Warum wurde ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss eingeführt?

Der Arbeitgeberzuschuss ist ein zentraler Bestandteil des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) und soll die Stabilisierung und Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) stärken. Durch den verpflichtenden Zuschuss wird der Arbeitnehmer-Anreiz für den Aufbau betrieblicher Altersversorgung erhöht.

## 1.2. Für welche Unternehmen ist der Arbeitgeberzuschuss relevant?

Der Arbeitgeberzuschuss ist grundsätzlich für alle Arbeitgeber (ArbG) in Deutschland relevant. Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (EUW) besteht gemäß § 1a BetrAVG i.V.m. § 17 Abs. 1 S. 3 BetrAVG grundsätzlich für alle rentenversicherungs-pflichtigen Arbeitnehmer (ArbN). Entsprechend muss der ArbG einen Zuschuss erbringen, soweit er durch die EUW seines ArbN Beiträge zur Sozialversicherung (SV) einspart. Ausnahmen können sich lediglich durch tarifvertragliche Sonderregelungen ergeben.

## 1.3. Auf welcher Grundlage und mit welchen Konsequenzen ist der Arbeitgeber zur Erbringung des Zuschusses verpflichtet?

Der Arbeitgeberzuschuss ist auf Grundlage des § 1a Abs. 1a BetrAVG verpflichtend zu zahlen. Dies gilt für die Durchführungswege Direktversicherung (V), Pensionskasse (Penka) und Pensionsfonds (PFonds) (sowohl nach § 3 Nr. 63 EStG als auch § 40b EStG a.F.).

Arbeitgeber tragen die Verantwortung, den Zuschuss fristgerecht und gesetzeskonform umzusetzen. Eine Missachtung der Zuschusspflicht birgt Haftungsrisiken und sogar bilanzielle Konsequenzen mit entsprechenden Folgekosten.

Für den Arbeitgeberzuschuss gilt gemäß § 1b Abs. 5 BetrAVG ebenso wie für die EUW die sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit.

## 1.4. Gibt es eine Verpflichtung auf den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss hinzuweisen?

Grundsätzlich muss der Arbeitgeberzuschuss nicht zwingend gesondert arbeitsrechtlich vereinbart werden, da die Vorschrift des § 1a Abs. 1a BetrAVG eine eindeutige Zahlungsverpflichtung des ArbG begründet. Aus Gründen der Transparenz ist eine Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung aber empfehlenswert. Wird der Zuschuss nicht fristgerecht oder vollständig gewährt, drohen dem Unternehmen Haftungsrisiken. Der ArbN hat die Möglichkeit, den ArbG auf Erfüllung des Anspruchs zu verklagen.

Unseres Erachtens stellt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss neben dem aus dem BetrAVG resultierenden Beratungsanlass des ArbG gegenüber dem ArbN auch einen Beratungsanlass des Versicherers nach § 6 Abs. 4 VVG – Beratung während der Ver-

tragsdauer – dar. Grund: Diese gesetzliche Änderung könnte dazu führen, dass dem Versicherungsnehmer Deckungslücken zwischen Versorgungszusage und Versicherungsschutz entstehen.

## 1.5. Ab wann muss der Arbeitgeberzuschuss für eine Entgeltumwandlung gezahlt werden?

Der Arbeitgeberzuschuss gilt gemäß § 26a BetrAVG für bestehende individual- und kollektivrechtliche EUW-Vereinbarungen, die vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden, ab dem 01.01.2022. Für neue, ab dem 01.01.2019 abgeschlossene individual- und kollektivrechtliche EUW-Vereinbarungen ist der Zuschuss ab sofort mit Einrichtung der EUW zu gewähren.

## 1.6. In welcher Höhe ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zu zahlen?

Im Rahmen der EUW (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) ist der ArbG verpflichtet, 15 % des umgewandelten Beitrags zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an eine DV, Penka oder einen PFonds weiterzuleiten, soweit er durch die EUW SV-Beiträge einspart.

Dabei darf der ArbG „spitz“ abrechnen. Das heißt, wird Entgelt im Bereich zwischen der Kranken-BBG und Renten-BBG umgewandelt, kann der Arbeitgeberzuschuss auf die tatsächliche Ersparnis begrenzt werden.

Analog der EUW ist die auf den Arbeitgeberzuschuss beruhende Anwartschaft auf Altersrente ebenfalls gesetzlich sofort unverfallbar.

**Achtung:** Auf Basis einer tarifvertraglichen Vereinbarung kann der Arbeitgeberzuschuss abgeändert werden.

## 1.7. Für welche EUW-Vereinbarungen ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen?

Der Arbeitgeberzuschuss ist von Beginn an gesetzlich unverfallbar und gilt dem Grunde nach für:

- EUW rentenversicherungspflichtiger ArbN. Dabei spielt es keine Rolle, ob der ArbN gesetzlich oder privat krankenversichert ist.
- EUW von geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobber), sofern sie nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit sind.
- EUW im Rahmen eines versicherungsförmigen Durchführungsweges (DV, Penka, PFonds)
- EUW, aus denen sich eine SV-Ersparnis ergibt
- EUW einer vermögenswirksamen Leistung
- für steuerfreie EUW gemäß § 3 Nr. 63 EStG wie auch für pauschalbesteuerte EUW gemäß § 40b EStG a.F.

## 1.8. Für welche EUW-Vereinbarungen ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss nicht zu berücksichtigen?

Für Beiträge aus einer EUW, die nach § 10a und Abschnitt XI EStG (Riester-Förderung) gefördert werden, gilt keine Zuschuss-Pflicht, da aus der EUW keine SV-Beiträge eingespart werden.

### 1.9. Was bedeutet „soweit SV-Beiträge“ gespart werden?

Der ArbG muss den Zuschuss von 15 % nur zahlen, soweit auch SV-Beiträge gespart werden. Heißt: Fällt die tatsächliche Ersparnis geringer aus, weil der ArbN zum Beispiel mit seinem Verdienst zwischen der KV- und der RV-Beitragsbemessungsgrenze (BBG) liegt, muss nur ein entsprechend geringerer Arbeitgeberzuschuss geleistet werden (Spitz-Abrechnung).

Ob unter der Ersparnis von SV-Beiträgen auch eine Ersparnis von Beiträgen an die gesetzliche Unfallversicherung und Umlagen zu verstehen ist, ist bislang nicht abschließend geklärt. Der Wortlaut des Gesetzes nimmt diese Ersparnis nicht explizit aus. Für die Ausnahme der gesetzlichen Unfallversicherung spricht aber, dass diese allein vom ArbG getragen und im Rahmen eines Umlageverfahrens im Nachhinein erhoben wird (vgl. Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 21.11.2018 Ziffer 4.4).

Arbeitgeberzuschüsse an berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung oder Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung für geringfügig entlohnt Beschäftigte sind jedoch den eingesparten SV-Beiträgen zuzurechnen.

Liegt das Gehalt des ArbN über der KV-BBG, spart der ArbG „nur“ die Beitragsanteile zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, also 10,8 %. Der Zuschuss kann auf diesen Betrag begrenzt werden.

*Beispiele:*

- ArbN verdient 2.500 Euro monatlich und wandelt 100 Euro im Monat um. Der Zuschuss beträgt 15 Euro (100 Euro x 15 %).
- ArbN verdient 5.000 Euro monatlich und wandelt 260 Euro im Monat um. Der Zuschuss beträgt 28,08 Euro (260 Euro x 10,8 %).
- ArbN verdient 7.000 Euro monatlich und wandelt 260 Euro im Monat um. Der ArbG muss keinen Zuschuss zahlen (260 Euro x 0 %).

**Tipp:**

In der Praxis empfehlen wir eine einheitliche Regelung des Arbeitgeberzuschusses i. H. v. 15 % pauschal, da eine exakte Berechnung der SV-Ersparnis ein erheblicher Mehraufwand für die Entgeltabrechnungsabteilung bedeutet und fehleranfällig ist. Zudem sind bei geänderten Rahmenbedingungen permanent Anpassungen erforderlich (Änderung der BBG, KV-Beitragsätze, Gehaltsveränderungen etc.).

Da die tatsächliche Lohnnebenkosten-Ersparnis i.d.R. deutlich über 15 % liegt, können bei einer pauschalen Lösung auch die Zuschüsse für Gehälter oberhalb der KV-BBG „quersubventioniert“ werden.

### 1.10. Was ist bei Spitz-Abrechnung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses zu beachten?

Das Gesetz lässt zu, dass der Arbeitgeberzuschuss auf die tatsächlich ersparten Arbeitgeberbeiträge durch die EUW beschränkt wird (vgl. Frage 1.9) - sogenannte „Spitz-Abrechnung“.

Die Frage, wie die Ersparnis von SV-Beiträgen in solchen Fällen zu ermitteln ist, ist bislang nicht abschließend geklärt.

#### ▪ Monatsbetrachtung

Entscheidet sich der ArbG für eine Monatsbetrachtung, muss der ArbG in der Gehaltsabrechnung jeden Monat mit entsprechend hohem Abrechnungsaufwand Cent-genau die SV-Ersparnis ermitteln, die sich aus der EUW ergeben hat. Dabei können Sonderzahlungen, Gehaltszuschläge, Provisionsleistungen o.ä. zu stark schwankenden Werten führen. Zudem beeinflussen Änderungen der allgemeinen Beitragsbemessungsgrenzen oder Veränderungen des individuellen KV-Beitragsatzes die Höhe der jeweiligen Ersparnis. Jede Anpassung erfordert eine Korrektur des Arbeitgeberzuschusses, der an den Risikoträger weiterzureichen ist.

Problem: Ggf. kann der Versicherer die monatlich schwankenden Beiträge technisch nicht verarbeiten. In HDI-Verträgen können monatlich schwankende Beitragszahlungen nicht abgebildet werden.

Wird ein konstanter bAV-Gesamtbeitrag vereinbart und die konkrete Ersparnis von SV-Beiträgen abgerechnet, ergäbe sich ein monatlich variabler EUW-Betrag. Auch diese Methode verursacht in der Praxis erheblichen Abrechnungsaufwand in der Lohnbuchhaltung. Zudem muss jeder ArbN diesem Verfahren individuell zustimmen.

#### ▪ Jahresbetrachtung

Eine andere Möglichkeit der Ermittlung einer Ersparnis von SV-Beiträgen ist die Jahresbetrachtung. Nach Maßgabe der sogenannten Märzklausele (§ 23a Abs. 4 SGB IV) ist einmalig gezahltes Entgelt, das bis zum 31.03. eines Jahres gezahlt wird, noch dem Vorjahr zuzurechnen. Im Ergebnis kann die tatsächliche Ersparnis von SV-Beiträgen einer EUW somit erst zum 31.03. des Folgejahres korrekt ermittelt werden. Im Anschluss würde dann die Dotierung des Zuschusses an den Versorgungsträger im Wege einer Sonderzahlung erfolgen.

**Achtung:** Auch hier entsteht dem ArbG zusätzlicher administrativer Aufwand und es ist zu prüfen, ob der jeweilige Risikoträger die jährlich schwankenden Einmalzahlungen verbuchen kann. Zu HDI-Verträgen mit Versicherungsbeginn ab 2005 kann eine jährliche Sonderzahlung im Rahmen der Spitzabrechnung grundsätzlich technisch verarbeitet werden. Die Spitzabrechnung auf Jahresbasis wird in der HDI EUW-Vereinbarung als mögliche Variante angeboten.

**Fazit:** Aus Arbeitbersicht sollte zur Vermeidung rechtlicher Risiken und des administrativen Mehraufwands eine Spitzabrechnung vermieden werden.

### 1.11. Wie ist der Arbeitgeberzuschuss im Rahmen eines Tarifvertrags umzusetzen?

Der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ist tarifdispositiv (§ 19 Absatz 1 BetrAVG). Das heißt,

in Tarifverträgen kann auch zu Ungunsten des ArbN davon abgewichen werden. Bislang ist nicht abschließend geklärt, ob der Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG auch dann zu zahlen ist, wenn der bereits bestehende Tarifvertrag über eine Zuschussregelung schweigt.

Deshalb wird zum Teil argumentiert, dass der Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG dann nicht zu gewähren ist, wenn ein bestehender Tarifvertrag eine abweichende nachteilige oder überhaupt keine Regelung zu einer Zuschusszahlung enthält. Argument dafür ist, dass bestehende Tarifverträge bereits von ihrer Tarifautonomie Gebrauch gemacht hätten. Aus unserer Sicht überzeugender ist die Ansicht, dass die gesetzliche Zuschussregelung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG bei Abschluss des Tarifvertrages noch nicht existierte und somit im Tarifvertrag auch kein Wille festgelegt sein kann, vom gesetzlichen Zuschuss (nachteilig) abweichen zu wollen. Damit würde das Gesetz – Zuschusspflicht in Höhe von 15 % - gelten.

#### **1.12. Was gilt für ArbG, die sich an einen einschlägigen Tarifvertrag anlehnen?**

Gemäß § 19 Abs. 2 BetrAVG gelten auch hier die Bestimmungen des einschlägigen Tarifvertrages, dem man sich unterworfen hat. Das heißt, auch hier kann zu Ungunsten des ArbN abgewichen werden. Der neue Arbeitgeberzuschuss ist nur dann zu zahlen, soweit der Tarifvertrag dies vorsieht.

#### **1.13. Ist die Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen zuschusspflichtig?**

Auch die EUW einer vermögenswirksamen Leistung (vL) im Rahmen eines versicherungsförmigen Durchführungswegs ist von der Zuschusspflicht erfasst, da eine vL nach § 2 Abs. 7 5. Vermögensbildungsgesetz arbeitsrechtlich Bestandteil des Lohns oder Gehalts ist.

#### **1.14. Kann eine vermögenswirksamer Leistungen, die der Arbeitgeber als bAV-Zuschuss gewährt, mit einem Arbeitgeberzuschuss zu einer EUW verrechnet werden?**

Nein, eine Verrechnung ist nicht möglich. Gewährt der ArbG eine vL als Altersvorsorgeleistung und wandelt der ArbN gleichzeitig Entgelt zugunsten einer versicherungsförmigen bAV um, kann die Altersvorsorgeleistung des ArbG nicht als Zuschuss zur EUW gewertet werden.

#### **1.15. Kann der Arbeitgeber die Zuschuss-Pflicht umgehen, indem er die EUW nur im Rahmen der Unterstützungskasse bzw. Pensionszusage zulässt?**

Nein, da der ArbN im Rahmen seines Rechtsanspruchs gemäß § 1a Abs. 1 BetrAVG immer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen kann.

#### **1.16. Wie kann der Arbeitgeberzuschuss umgesetzt werden?**

Nach § 1a Abs. 1a BetrAVG muss der ArbG den Zuschuss zur EUW an die bestehende Direktversicherung (PenKa und PFonds) weiterleiten. Hieraus ergibt sich nicht eindeutig, wohin der Zuschuss fließen muss. Zudem besteht für den jeweiligen Versorgungs-

träger kein Kontrahierungszwang zur Erhöhung des „Ursprungsvertrages“ zur EUW.

Nach unserer derzeitigen arbeitsrechtlichen Einschätzung ist der Zuschuss möglichst nahe den bisherigen Vereinbarungen für die EUW „anzulegen“. Das heißt – jeweils soweit das versicherungstechnisch umsetzbar ist:

- primär in den gleichen Vertrag wie die EUW selbst
- nachrangig in einen neuen Vertrag im gleichen Durchführungsweg beim gleichen Versicherer
- nachrangig in einen neuen Vertrag in einem anderen versicherungsförmigen Durchführungsweg beim gleichen Versicherer
- subsidiär in einen neuen Vertrag im gleichen Durchführungsweg wie die EUW bei einem anderen Versicherer

Somit ergeben sich verschiedene Optionen, den Arbeitgeberzuschuss für bestehende EUW umzusetzen. Welcher Weg der geeignete ist, hängt von der Betrachtung des Einzelfalls ab und muss auch mit Blick auf die versicherungstechnische Machbarkeit bewertet werden.

**Wichtig:** In allen Fällen ist zur späteren Nachvollziehbarkeit eine Dokumentation zu empfehlen. Auch gegenüber dem ArbN sollte kommuniziert werden, wie die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses erfolgt ist. Hierzu empfiehlt sich insbesondere die Einrichtung einer Versorgungsordnung (VO) bzw. Anpassung einer bestehenden VO. HDI Pensionsmanagement AG (HDI PM) bietet umfassenden Support bei der Erstellung einer Versorgungsordnung. In der „Best4bAV Toolbox“ steht eine Checkliste zur Erstellung/Anpassung einer Versorgungsordnung und ein Beratungsprotokoll bereit.

#### **▪ Option – Erhöhung**

Der Zuschuss wird zur Erhöhung des „Ursprungsvertrages“ der EUW an die Direktversicherung (Penka und PFonds) verwendet. Dies ist nur dann möglich, wenn der Versorgungsträger eine Erhöhung zulässt (kein Kontrahierungszwang). Weitere Informationen zu den Erhöhungsoptionen im HDI DV-Bestand vgl. Kapitel 6.

#### **▪ Option – Neu-Abschluss**

Kann oder soll der Zuschuss nicht zur Erhöhung verwendet werden, besteht die Möglichkeit eines Neu-Abschlusses unter Berücksichtigung der beschriebenen Abstufungen. Der Neu-Abschluss muss von Beginn an gesetzlich unverfallbar gestellt werden.

Weitere Informationen zu den Konditionen im HDI Bestand (DV, PenKa, PFonds) vgl. Kapitel 6.

#### **▪ Option – interne Verrechnung**

Die Umsetzung kann grundsätzlich auch durch eine interne Anrechnung des Arbeitgeberzuschusses auf die bestehende EUW bei gleichbleibendem Beitrag erfolgen. Wichtig: Der ArbN muss der Regelung zustimmen und es muss ein entsprechender Nachtrag zur EUW-Vereinbarung erstellt werden. Diese Regelung empfiehlt sich besonders

bei Anpassungen von Kleinst-Beiträgen oder kurzen Restlaufzeiten.

Weitere Informationen zu den Empfehlungen im HDI Bestand (DV, PenKa, PFonds) vgl. Kapitel 6.

**Fazit:** Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss sollte so umgesetzt werden, dass das Unternehmen nicht administrativ belastet wird und zugleich ein positives Signal in die Belegschaft gesendet wird.

**Tipp:**

Der Zuschuss sollte pauschal für alle ArbN gewährt werden und eine vollständige Weitergabe der SV-Ersparnis vorsehen (beispielsweise 20 %).

**1.17. Kann ein bereits bestehender Zuschuss angerechnet werden?**

Da das Gesetz keine Regelungen zur Anrechnung bereits geleisteter Zuschüsse formuliert, kann hierzu derzeit keine abschließend gesicherte Bewertung erfolgen. Erfüllt der freiwillig gezahlte Arbeitgeberzuschuss jedoch alle Indizien, die dem Charakter des neuen obligatorischen Zuschusses entsprechen, ist nach aktueller Einschätzung und Rechtsauslegung von einer zulässigen Anrechenbarkeit auszugehen.

Kriterien für die Anrechenbarkeit eines bestehenden Zuschusses:

- Arbeitgeberzuschuss wird bereits im Rahmen einer DV, Penka oder eines PFonds erbracht und
- Arbeitgeberzuschuss steht eindeutig in Verbindung zu einer bestehenden EUW.
- Zuschuss sollte sich ganz oder teilweise aus der Weitergabe einer SV-Ersparnis begründen. Wobei nach überwiegender Ansicht wohl bereits die Förderung der bAV ausreicht.
- Zuschuss sollte von Beginn an unverfallbar sein. Andernfalls sollte versucht werden, den bisherigen Zuschuss ab sofort vertraglich unverfallbar zu stellen. Diese Umstellung sollte dem Versicherer angezeigt werden.

Merkmale die gegen eine Anrechenbarkeit eines bestehenden Zuschusses sprechen:

- ArbG leistet einen rein arbeitgeberfinanzierten Beitrag ohne Bezug auf eine EUW
- ArbG trägt die Pauschalsteuer im Rahmen einer EUW mit Förderung gemäß § 40b EStG a.F
- Zuschuss erfolgt zugunsten einer Unterstützungskasse oder Pensionszusage. Inwieweit die Möglichkeit besteht, die „alten“ ArbG-Zuwendung an die Unterstützungskasse im Rahmen einer Gesamtzusage abzuändern, ist im Einzelfall zu prüfen. Einzelvertraglich kann eine Änderung nur mit Zustimmung des ArbN erfolgen. Für Neu-Zugänge und neue Zusagen kann eine „Heilung“ herbeigeführt werden, indem das alte Versorgungssystem geschlossen wird. Hier sollte eine Prüfung im Einzelfall erfolgen. Die Kollegen von HPM-Recht unterstützen gerne. Beträgt der bereits gewährte Zuschuss weniger als 15 % des umgewandelten Entgelts, muss er spätestens ab 01.01.2022 angepasst werden.

**Wichtig:** Die Anrechnung bestehender Zuschüsse sollte aus Gründen der Transparenz und Nachweisbarkeit dokumentiert und gegenüber dem ArbN kommuniziert werden. In der „Best4bAV Toolbox“ stehen Muster Schreiben und Beratungsprotokoll bereit.

Für die Umsetzung und Neu-Ordnung eines bestehenden Systems bietet sich die Erstellung oder Anpassung einer Versorgungsordnung oder Betriebsvereinbarung an. Im Rahmen einer Versorgungsordnung können die „Spielregeln“ zur bAV eindeutig und einheitlich festgelegt werden. HDI PM bietet umfassenden Support bei der Erstellung einer Versorgungsordnung. In der „Best4bAV Toolbox“ steht eine Checkliste zur Erstellung/Anpassung einer Versorgungsordnung bereit.

**1.18. Kann ein ArbG eine bestehende Zuschuss-Regelung einseitig ändern?**

Änderungen einer bestehenden Vereinbarung können grundsätzlich nur einvernehmlich mit dem ArbN erfolgen. Dies gilt insbesondere, wenn sich die bestehenden Regelungen verschlechtern. Hierzu bedarf es einer Rechts- und Billigkeitskontrolle, die arbeitsrechtlich nicht ohne weiteres zulässig ist (3 Stufen-Theorie).

Bei einer verbesserten Regelung ist die Zustimmung des ArbN ggf. entbehrlich, da hier davon ausgegangen werden kann, dass der ArbN zustimmen würde.

**1.19. Was ist zu beachten, wenn der steuerliche Dotierungsrahmen durch die Entgeltumwandlung bereits ausgeschöpft ist?**

Gemäß BMF-Schreiben vom 06.12.2017 zur steuerlichen Förderung der bAV (Rz. 31) gehen steuerfreie ArbG-Beiträge vor ArbN-Beiträgen. Entsprechend müsste die EUW des ArbN reduziert werden (Zustimmung ArbN erforderlich), um den Arbeitgeberzuschuss noch verbuchen zu können, ohne in die Steuerpflicht der Beiträge zu geraten. Eine steuerpflichtige „Überzahlung“ sollte vermieden werden.

**1.20. Was ist zu beachten, wenn der sv-rechtliche Dotierungsrahmen durch die Entgeltumwandlung bereits ausgeschöpft ist?**

Wird die sv-freie Höchstgrenze von 4 % der Renten-BBG West (284 Euro p.M. in 2021) überschritten, ist der übersteigende Betrag sv-pflichtig. Für diesen Beitrag kommt es zu einer sogenannten Doppelverbeitragung.

Soll diese Situation vermeiden werden, muss die bestehende EUW entsprechend reduziert werden (Zustimmung ArbN erforderlich).

*Beispiel*

*Bestehende EUW beträgt mtl. 284,00 Euro*

*284,00 Euro / 115 % = 246,96 Euro = neue EUW*

*246,96 Euro x 15 % = 37,04 Euro = Arbeitgeberzuschuss*

*246,96 Euro + 37,04 Euro = 284,00 Euro = sv-freier Höchstbetrag*

Achtung: Bei geringfügig Beschäftigten (Entgelt 450 € für z.B. mitarbeitende Familienangehörige) ist zu be-

achten, dass die SV-Grenze von 4% der BBG durch den AG-Zuschuss nicht überschritten wird. Andernfalls verliert der ArbN den Minijobber-Status und es entsteht ein sv-pflichtiges Entgelt,

### 1.21. Was gilt in entgeltlosen Zeiten wie Elternzeit oder Krankheit ohne Lohnfortzahlung?

Wird die EUW in einer entgeltlosen Beschäftigungszeit unterbrochen, entfällt auch die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses.

Führt der ArbN in der entgeltlosen Beschäftigungszeit die bAV (Beiträge in Höhe der EUW und des Arbeitgeberzuschusses) mit eigenen privaten Beiträgen fort, handelt es sich nicht um EUW. Der ArbG ist nicht verpflichtet, den BRSG-Zuschuss zu zahlen.

### 1.22. Können Zuschüsse für mehrere bestehende Entgeltumwandlungen in einem Vertrag gebündelt werden?

Grundsätzlich sollte der Zuschuss der jeweiligen EUW folgen. Aus Gründen der Vereinfachung könnte der Gesamt-Zuschuss auch in einem Vertrag gebündelt werden. Hier sollten eine nachvollziehbare Dokumentation und Kommunikation erfolgen.

## 2. HDI Umsetzungsoptionen bei Versicherungen mit steuerlichen Förderung nach § 40b EStG a.F.

### 2.1. Gilt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss auch für pauschalbesteuerte Verträge gemäß § 40b EStG a.F.?

Im Gesetz gibt es keine Differenzierung nach der Art der Versteuerung. Sofern der ArbG durch die EUW auch eine SV-Ersparnis realisiert (Umwandlung von Sonderzahlungen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) gilt die Pflicht zum Arbeitgeberzuschuss auch hier. Bei der pauschalen Lösung gilt die Zuschusspflicht auch im Rahmen einer Umwandlung aus laufendem Entgelt.

Die Übernahme der Pauschalsteuer durch den ArbG kann nicht auf den Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden.

### 2.2. Ist ein Penka-Vertrag mit 40b-Förderung zuschusspflichtig?

Die Pauschalbesteuerung kann im Rahmen der Pensionskasse dem Grunde nach nur dann Anwendung finden, wenn der Dotierungsrahmen gemäß § 3 Nr. 63 EStG in der Pensionskasse bereits in vollem Maße ausgeschöpft wird. Da in diesen Fällen durch eine EUW über 4 % der BBG hinaus keine SV-Ersparnis realisiert wird, ergibt sich insoweit auch keine Zuschusspflicht für übersteigende Beiträge.

### 2.3. Wie kann der Zuschuss für eine HDI Direktversicherungen gemäß § 40b EStG a.F. umgesetzt werden?

Der Arbeitgeberzuschuss kann grundsätzlich als Er-

höhung zu einem bestehenden Vertrag verwendet werden, ohne eine steuerliche Novation und die Steuerfreiheit des Bestandvertrages zu gefährden (Vgl. BMF-Schreiben vom 12.08.2021). Zu beachten ist, dass in diesen Fällen eine vom ArbG im Rahmen des § 40b Abs. 2 S. 2 EStG genutzte Durchschnittsbildung gefährdet werden kann. HDI bietet keine Möglichkeit zur Erhöhung von 40b-Verträgen im bestehenden Vertrag.

#### ▪ Umsetzung für Beiträge < 120 Euro

Im Rahmen von Kollektivverträgen kann die Erhöhung als Neu-Abschluss im Rahmen einer Direktversicherung gemäß § 3 Nr. 63 EStG ohne Stückkosten erfolgen (Tarifübersicht und Besonderheiten vgl. Kapitel 6).

**Alternativ gilt:** Beträgt der Arbeitgeberzuschuss maximal 120 Euro p.a., sollte eine Änderung der EUW-Vereinbarung dahingehend angestrebt werden, dass der Zuschuss durch entsprechende Reduzierung der ursprünglichen EUW gewährt wird. Im Ergebnis bleibt der Beitrag an den Versicherer damit gleich. Achtung: Der ArbN muss dieser internen Anrechnung zustimmen.

Die EUW ist so zu kürzen, dass der neue Umwandlungsbetrag zzgl. des Arbeitgeberzuschusses dem alten Beitrag entspricht (alte Beitrag / 115 \* 100 = neue EUW).

Hierzu muss ein Änderungsnachtrag zur bestehenden EUW erstellt werden. Das Dokument für den Nachtrag ist in der „Best4bAV Toolbox“ verfügbar (Druckstück: 07010011020). ArbN sollten zur Umsetzung informiert werden. HDI stellt entsprechende Muster-Schreiben („Best4bAV Toolbox“) zur Verfügung.

#### ▪ Umsetzung für Beiträge > 120 Euro

Beträgt der Arbeitgeberzuschuss mehr als 120 Euro p.a., erfolgt die Erhöhung als Neu-Abschluss im Rahmen einer Direktversicherung gemäß § 3 Nr. 63 EStG ohne Stückkosten. Für Erhöhungen von 15 % bis max. 20 % bis 4 % der BBG können besondere BRSG Aktionskonditionen genutzt werden (Tarifübersicht und Besonderheiten vgl. Kapitel 6).

Für Erhöhungen oberhalb der genannten Grenzen gelten die tarifüblichen Konditionen bzgl. Mindestbeiträge, Mindestbeitragssummen und Mindestlaufzeiten.

Details zur technischen Umsetzung und Beantragung einer Erhöhung durch Neu-Abschluss vergleiche Frage 4.1.

Die Gewährung des Arbeitgeberzuschusses sollte gegenüber dem ArbN kommuniziert werden. HDI stellt in der „Best4bAV Toolbox“ entsprechende Muster-Schreiben und eine Ergänzung zur bestehenden EUW bereit (Druckstück 7010011021).

Die Umsetzung sollte protokolliert werden. In der „Best4bAV Toolbox“ steht ein Beratungsprotokoll zur Verfügung.

## 2.4. Wie ist der Zuschuss zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer zwei 40b-Verträge oder einen 3/63 Vertrag hat?

Mit Zustimmung des ArbN kann der Arbeitgeberzuschuss mit der jeweiligen EUW bei gleichbleibendem Beitrag verrechnet werden. Alternativ kann ein Neu-Vertrag (DV gemäß § 3 Nr. 63 EStG) erfolgen. Um die Umsetzung im Interesse des ArbN so einfach und so günstig wie möglich zu gestalten, könnte die Erhöhung aus unserer Sicht in einem Vertrag gebündelt werden. In der Kommunikation gegenüber dem ArbN sollte die Umsetzung deutlich dokumentiert werden. Die Umsetzung sollte protokolliert werden. In der „Best4bAV Toolbox“ steht ein Beratungsprotokoll zur Verfügung.

## 2.5. Was ist bei einer Spitzabrechnung des Arbeitgeberzuschusses für 40b-Verträge zu beachten?

Grundsätzlich ist eine Spitzabrechnung zu vermeiden (Vgl. Frage 1.10).

Technisch kann im HDI-Bestand eine Spitzabrechnung für 40b-Verträge nur als Sonderzahlung für eine weitere bereits bestehende Direktversicherung gemäß § 3 Nr. 63 EStG mit Versicherungsbeginn ab 2005 umgesetzt werden.

In allen anderen Fällen muss individuell geprüft und eine Exit-Lösung entwickelt werden.

# 3. HDI Umsetzungsoptionen bei Versicherungen mit steuerlicher Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG

## 3.1. Wie kann der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss für HDI-Direktversicherungen mit 3/63-Förderung umgesetzt werden?

Das mögliche Tarifspektrum und die maßgebenden Zugangsvoraussetzungen für die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses im HDI-Bestand sind im Kapitel 6 übersichtlich zusammengefasst

### ▪ Neu-Abschluss

Die Erhöhung wird grundsätzlich über einen Neu-Abschluss im Rahmen einer HDI Direktversicherung mit steuerlicher Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG umgesetzt. Hierfür gelten für Erhöhungen bis 20 % Arbeitgeberzuschuss bis max. 4 % der BBG zu einer bestehenden HDI Direktversicherung tarifliche BRSG Aktionskonditionen: u.a. keine Stückkosten, keine Risikoprüfung bei gleichem Risiko (vgl. Kapitel 6).

Der Neu-Vertrag sollte sich inhaltlich am Vorbild des Ursprungsvertrages zur EUW orientieren: Beibehaltung des Durchführungsweges, Beibehaltung der Zusageart und Tarifspektrum etc. Ist eine gleichförmige Fortführung nicht möglich, kann eine

alternative Lösung gefunden werden und sollte entsprechend dokumentiert werden.

Die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses sollte gegenüber dem ArbN transparent kommuniziert werden. Dies gilt auch dann, wenn es im Rahmen der Erhöhung zu einer Anrechnung bereits bestehender Zuschüsse kommt. HDI stellt in der „Best4bAV Toolbox“ entsprechende Muster-Schreiben und eine Ergänzung zur bestehenden EUW bereit (Druckstück 7010011021).

**Achtung:** Kommt es zu einer Anrechnung der Arbeitgeberzuschüsse aus einem bereits bestehenden ArbG-finanzierten Vertrag, der bisher keine vertragliche Unverfallbarkeit vorgesehen hat, muss hier eine Änderung im HDI-Betrieb beauftragt werden. Die angerechneten Leistungen sind ab sofort vertraglich unverfallbar zu stellen.

Details zur technischen Umsetzung und Beantragung einer Erhöhung durch Neu-Abschluss vergleiche Frage 4.1.

### ▪ Erhöhung

Nur in Ausnahmefällen und auf ausdrücklichen Kundenwunsch kann die Erhöhung im bestehenden Vertrag erfolgen. Dies gilt nur für Erhöhungen bis max. 15 % BRSG-Zuschuss bis max. 4 % der BBG. Für die Erhöhung gelten die aktuellen Rechnungsgrundlagen im Erhöhungszeitpunkt, sofern versicherungstechnisch möglich.

Die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses sollte gegenüber dem ArbN transparent kommuniziert werden. Dies gilt auch dann, wenn es im Rahmen der Erhöhung zu einer Anrechnung bereits bestehender Zuschüsse kommt. HDI stellt in der „Best4bAV Toolbox“ entsprechende Muster-Schreiben und eine Ergänzung zur bestehenden EUW bereit (Druckstück 7010011021).

Details zur technischen Umsetzung und Beantragung einer Erhöhung durch Neu-Abschluss vergleiche Frage 4.2.

### ▪ Interne Verrechnung

Alternativ kann der Arbeitgeberzuschuss auch durch eine entsprechende Reduzierung der ursprünglichen EUW umgesetzt werden (vgl. Kapitel 6). Im Ergebnis bleibt der Beitrag an den Versicherer damit gleich. Achtung: Der ArbN muss hier zustimmen.

Wählt das Unternehmen diese Option, muss ein Änderungsnachtrag zur bestehenden EUW erstellt werden. Die Gewährung des Arbeitgeberzuschusses sollte gegenüber dem ArbN kommuniziert werden. HDI stellt in der „Best4bAV Toolbox“ entsprechende Muster-Schreiben und einen Nachtrag bereit (Druckstück: 07010011020).

### 3.2. Wie kann der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss für HDI-Pensionskassen- und Pensionsfondsverträge 3/63-Förderung umgesetzt werden?

Das mögliche Tarifspektrum und die maßgebenden Zugangsvoraussetzungen für die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses im HD-Bestand sind im Kapitel 6 übersichtlich zusammengefasst.

#### ▪ Umsetzung für Beiträge < 120 Euro

Im Rahmen von Kollektivverträgen kann die Erhöhung als Neu-Abschluss im Rahmen einer Direktversicherung gemäß § 3 Nr. 63 EStG ohne Stückkosten erfolgen (Tarifübersicht und Besonderheiten vgl. Kapitel 6).

**Alternativ gilt:** Beträgt der neue Arbeitgeberzuschuss maximal 120 Euro p.a., sollte eine Änderung der EUW-Vereinbarung dahingehend angestrebt werden, dass der Zuschuss durch entsprechende Reduzierung der ursprünglichen EUW gewährt wird. Im Ergebnis bleibt der Beitrag an den Versicherer damit gleich. Achtung: Der ArbN muss dieser internen Anrechnung zustimmen.

Die EUW ist so zu kürzen, dass der neue Umwandlungsbetrag zzgl. des Arbeitgeberzuschusses dem alten Beitrag entspricht (alter Beitrag / 115 \* 100 = neue EUW).

Hierzu muss ein Änderungsnachtrag zur bestehenden EUW erstellt werden. Das Dokument für den Nachtrag ist in der „Best4bAV Toolbox“ verfügbar (Druckstück: 07010011020).

#### ▪ Umsetzung für Beiträge > 120 Euro

Beträgt der Arbeitgeberzuschuss mehr als 120 Euro p.a., erfolgt die Erhöhung als Neu-Abschluss im Rahmen einer Direktversicherung gemäß § 3 Nr. 63 EStG ohne Stückkosten. Für Erhöhungen von 15 % - 20 % bis 4 % der BBG können besondere BRSG Aktionskonditionen genutzt werden (Tarifübersicht und Besonderheiten vgl. Kapitel 6).

Der Neu-Vertrag sollte sich inhaltlich am Vorbild des Ursprungsvertrages zur EUW orientieren: Beibehaltung des Durchführungsweges, Beibehaltung der Zusageart und Tarifspektrums etc. Ist eine gleichförmige Fortführung nicht möglich, kann eine alternative Lösung gefunden werden und sollte entsprechende dokumentiert werden.

Für Erhöhungen oberhalb der genannten Grenzen gelten die tarifüblichen Konditionen bzgl. Mindestbeiträge, Mindestbeitragssummen und Mindestlaufzeiten.

Ausnahme: In allen Kontentartifen in der HDI Pensionskasse kann der BRSG Arbeitgeberzuschuss in den bestehenden Vertrag eingebracht werden.

Die Gewährung des Arbeitgeberzuschusses sollte gegenüber dem ArbN kommuniziert werden. Hierzu steht in der „Best4bAV Toolbox“ eine Ergänzung zur bestehenden EUW bereit (Druckstück 7010011021).

Details zur technischen Umsetzung und Beantragung einer Erhöhung durch Neu-Abschluss vergleiche Frage 4.1.

### 3.3. Was gilt für die Gesundheitsprüfung, wenn der Arbeitgeberzuschuss zur Erhöhung einer BU-Leistung verwendet wird?

Wird der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss (pauschal max. 15 % Zuschuss bis max. 4 % der BBG) dazu verwendet, um ein versichertes BU-Risiko oder eine Todesfall-Leistung innerhalb eines bestehenden Vertrages zu erhöhen, erfolgt keine erneute Gesundheitsprüfung bei gleichem Risiko.

Wird der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss (pauschal max. 20 % Zuschuss bis max. 4 % der BBG) dazu verwendet, um ein versichertes BU-Risiko oder eine Todesfall-Leistung als Neu-Abschluss zu erhöhen, erfolgt keine erneute Gesundheitsprüfung bei gleichem Risikoverhältnis. Etwaige Risiko-Zuschläge im „Basis-Vertrag“ zur EUW gelten auch für die Erhöhungsversicherung. Die Risikoeinstufung des Berufs erfolgt hierbei auf Grund der bisherigen Tarifierungskriterien zum bestehenden Vertrag.

Wird der Zuschuss in ein „neues“ Risiko investiert, bzw. wird ein höherer Zuschuss gewährt, ist für die Erhöhung grundsätzlich eine neue Risikoprüfung erforderlich. Alternativ kann die Erhöhung in einem Neu-Abschluss auf Basis einer Altersrentenpolice verarbeitet werden. Die Abweichung vom bisherigen Risiko sollte begründet und dokumentiert werden.

### 3.4. Wie wird eine Anrechnung freiwilliger Zuschüsse auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss im HDI-Bestand umgesetzt?

Leistet der ArbG bereits einen freiwilligen Zuschuss zur EUW im Rahmen einer DV, Penka oder PFonds, steht dieser eindeutig in Verbindung zu einer bestehenden EUW und ist dieser sofort unverfallbar, sind dies Indizien, die für eine mögliche Anrechnung sprechen (vgl. Frage 1.17). Eine abschließend gesicherte Bewertung kann jedoch nicht erfolgen.

Wurde der Arbeitgeberzuschuss bisher in eine Unterstützungskasse investiert, ist eine Anrechnung grundsätzlich nicht möglich (vgl. Frage 1.15).

In der Praxis ist der ArbG bei Anrechnung aufzuklären (Fach-Info zum BRSG Arbeitgeberzuschuss aushändigen). Die Anrechnung sollte in der ArbN-Kommunikation transparent dargelegt werden. Die Ergänzung zur bestehenden EUW (Druckstück 7010011021) enthält einen entsprechenden Hinweis. Dies gilt auch dann, wenn der anzurechnende Arbeitgeberzuschuss bereits 15 % oder mehr betragen hat.

**Wichtig:** Kommt es zu einer Anrechnung eines Arbeitgeberzuschusses aus einem bereits bestehenden ArbG-finanzierten Vertrag, der bisher keine vertragliche Unverfallbarkeit vorgesehen hat, sollte hier eine Änderung im HDI-Betrieb beauftragt werden. Die angerechneten Leistungen sind ab sofort vertraglich unverfallbar zu stellen (vgl. Frage 1.17).



Eine Reduzierung eines „alten“ Zuschusses auf 15 % für bestehende Verträge ist arbeitsrechtlich kritisch (vgl. Frage 1.18).

## 4. Erhöhungs-/ Beantragungprozess zum Arbeitgeberzuschuss im HDI-Bestand

### 4.1. Wie kann der Arbeitgeberzuschuss für HDI Bestandsverträge als Neu-Abschluss beantragt werden?

Der Neu-Abschluss für HDI LV Bestandsverträge erfolgt über eine besondere Aktionsmeldeliste „BRSG listenmäßige Anmeldung für Neu-Abschluss“ die zur Verfügung gestellt wird („Best4bAV Toolbox“). Bestandteil der Liste ist die aktuelle Datenschutzerklärung.

Der ArbG sendet mit der ihm zur Verfügung gestellten Mustermail („Best4bAV Toolbox“) die Aktionsmeldeliste an [BRSG-Zuschuss@hdi.de](mailto:BRSG-Zuschuss@hdi.de). Um auf die Unterschrift des ArbG verzichten zu können, muss die Einsendung der Aktionsmeldeliste/Mustermail vom Mail-Account des ArbG erfolgen. Liegt uns ausdrücklich ein Makler-Mandat vor, das zur Erhöhung oder Beantragung von Neu-Geschäft berechtigt, kann die Mail auch vom Postfach des Maklers gesendet werden.

Wenn vorhanden ist ein aktueller Handelsregisterauszug (max. 2 Jahre alt) beizufügen. Weitere Nachweise oder eine Unterschrift sind nicht erforderlich.

Bei der Meldung für den Neu-Abschluss wird keine Unterscheidung zwischen Einzel- und Kollektivgeschäft vorgenommen.

**Wichtig:** Ist der ArbG bisher nur Kunde der HDI Pensionskasse oder des HDI Pensionsfonds ist neben dem Handelsregisterauszug auch noch eine Identifizierung der handelnden Personen erforderlich.

**Achtung:** Für ArbG die bisher weder Kunde der HDI Lebensversicherung, der HDI Pensionskasse oder des HDI Pensionsfond sind gilt der übliche Neugeschäftsprozess.

## 5. Arbeitgeberzuschuss für Fremd-Versicherungen

### 5.1. Was ist arbeitsrechtlich zu beachten, wenn der Arbeitgeberzuschuss bei einem Fremd-Anbieter umgesetzt werden soll?

Nach § 1a Abs. 1a BetrAVG muss der ArbG den Zuschuss zur EUW an die bestehende Direktversicherung (PenKa/ PFonds) weiterleiten. Hieraus ergibt sich nicht eindeutig, wohin der Zuschuss fließen muss. Zudem besteht für den jeweiligen Versorgungsträger kein Kontrahierungszwang zur Erhöhung des „Ursprungsvertrages“ zur EUW.

Nach unserer derzeitigen arbeitsrechtlichen Einschätzung ist der Zuschuss abgestuft möglichst nahe an den bisherigen Vereinbarungen für die EUW „anzulegen“ (vgl. Frage 1.16).

Kann der Risikoträger zur bestehenden EUW kein entsprechendes Angebot unterbreiten, kann der Zuschuss bei einem anderen Risikoträger umgesetzt werden. Gleiches gilt, wenn der ArbN sein Einverständnis für die Wahl eines abweichenden Risikoträgers gibt.

**Empfehlung:** Der ArbG sollte den ursprünglichen Risikoträger zu möglichen Optionen einer Erhöhung bestehender Verträge anfragen (Musterschreiben in der „Best4bAV Toolbox“ verfügbar). Dokumentation erforderlich.

### 5.2. Welche HDI-Konditionen gelten für die Zeichnung von Arbeitgeberzuschüssen für Fremdbestände?

Neuverträge im Kontext von BRSG-Erhörungen sind aufgrund der niedrigen Beitragshöhe nicht kostendeckend.

Im Einzelgeschäft gelten daher für die Einrichtung von Arbeitgeberzuschüssen zu Fremdbeständen durch Neu-Abschluss die für die Tarifierung üblichen Grundsätze und Annahmerichtlinien. Ferner bieten wir deshalb grundsätzlich auch keine Einrichtung eines Kollektivvertrages nur für die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses für Fremdbestände an. Für Kunden und Vertriebspartner, die im Client-Management betreut werden, können abweichende Regelungen gelten. Wenden Sie sich an Ihren zuständigen Client-Manager.

Wird allerdings mit einem Neukunden eine Beratungskampagne vereinbart und umgesetzt und wird dafür ein Kollektivvertrag eingerichtet, stehen die bekannten Konditionen auch für die Umsetzung eines Arbeitgeberzuschusses für etwaige EUW fremder Versorgungsträger zur Verfügung. Setzen Sie sich in solchen Fällen mit den Kollegen im Angebotscenter in Verbindung ([angebotscenter@hdi.de](mailto:angebotscenter@hdi.de)).

## 6. Anhang: Tarifübersichten

### 6.1 Erhöhungsoptionen im HDI-Bestand: Direktversicherung 3/63

## ArbG-Zuschuss: HDI-Tarife Direktversicherung 3/63

Tarifübersicht: ArbG-Zuschuss einbinden		Konditionen für HDI Bestandskunden
<b>Erhöhung bis 15% BRSG-Zuschuss bis max. 4 % der BBG</b> <small>(entspricht max. 511,50 EUR p.a. in 2021)</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung erfolgt durch Neu-Abschluss                             <ul style="list-style-type: none"> <li>tarifliche BRSG Aktionskonditionen: u.a. keine Stückkosten, keine Risikoprüfung bei gleichem Risiko</li> </ul> </li> <li>Nur auf ausdrücklichen Kundenwunsch kann Erhöhung im bestehenden Vertrag erfolgen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung erfolgt grundsätzlich nach neuen Rechnungsgrundlagen</li> <li>Für Todes- und Invaliditätsleistungen erfolgt keine neue Risikoprüfung (bei gleichem versicherten Risiko)</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Erhöhung über 15% - 20% BRSG-Zuschuss bis max. 4 % der BBG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung durch Neu-Abschluss ohne Stückkosten,                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Alle verkaufsoffenen HDI-Tarife mit den maßgebenden Zugangsvoraussetzungen stehen bereit</li> </ul> </li> <li>Die nachfolgenden tariflichen BRSG Aktionskonditionen gelten grundsätzlich ohne Risikoprüfung bei gleichem Risiko sowohl für Versicherungsbeginne in 2021 als auch 2022. Für Abschlüsse in 2022 sind ggf. neue tarifspezifische Kalkulationsgrundlagen zu berücksichtigen.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>TwoTrust Kompakt (RK (BOLZ))                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Mindestbeitrag im (rabattierten) Einzelgeschäft 10 Euro p.M.</li> <li>keine Mindestbeitragssummen und -aufschubzeiten im (rabattierten) Einzelgeschäft</li> <li>keine Mindestbeiträge, -beitragssummen, -aufschubzeiten innerhalb echter Firmengruppenverträge</li> <li>Zuzahlungen ab 20 Euro</li> </ul> </li> <li>TwoTrust Selekt (RXK)                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Mindestbeitrag 10 Euro p.M. für Laufzeiten ≥ 40 Jahre/ Mindestbeitrag 20 Euro p.M. für Laufzeiten &lt; 40 Jahre</li> <li>Mindestbeitragssumme 4.500 Euro unabhängig von der Vertragsart</li> <li>Mindestaufschubzeit: 12 Jahre Einzel; 7 Jahre Kollektiv</li> <li>Zuzahlungen ab 20 Euro</li> </ul> </li> <li>TwoTrust Vario (FRWL)                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Mindestbeitrag 30 Euro p.M.</li> <li>Mindestbeitragssumme Einzel 7.500 Euro / Kollektiv 4.500 Euro</li> <li>Mindestaufschubzeit: 12 Jahre Einzel; 7 Jahre im Kollektiv</li> </ul> </li> </ul> </li> <li><b>AUSNAHME:</b> Verträge der Tarifgeneration 2017 (d.h. Versicherungsbeginn bis einschließlich 2021) können bei Erhöhung in 2021 im Vertrag erhöht werden. Es gelten die Konditionen des Basistarifs.</li> </ul>	
<b>Erhöhung oberhalb der genannten Grenzen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung durch Neu-Abschluss <u>ohne</u> BRSG-Aktionskonditionen, Risikoprüfung erforderlich</li> </ul>	
<b>Exit-Lösung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuschussverrechnung ArbG-Zuschuss wird durch Reduzierung der bestehenden Entgeltumwandlung gewährt (gleichbleibende Prämie) (Beispiel: 100 Euro / 115 * 100 = 86,95 Euro) - Zustimmung ArbN erforderlich</li> </ul>	

### 6.2 Erhöhungsoptionen im HDI-Bestand: Direktversicherung 40b

## ArbG-Zuschuss: HDI-Tarife Direktversicherung\* 40b

Tarifübersicht: ArbG-Zuschuss einbinden		Konditionen für HDI Bestandskunden
<b>Erhöhung auf 15 - 20 % BRSG-Zuschuss bis max. 4 % der BBG</b>  <b>Beitrag ≤ 120,00 Euro p.a</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Neu-Abschluss (Kollektiv-Vertrag)</b> Konditionen analog Beitrag &gt; 120 Euro (s.u.) oder</li> <li><b>Zuschussverrechnung</b> ArbG-Zuschuss wird durch Reduzierung der bestehenden Entgeltumwandlung gewährt (gleichbleibende Prämie) (Beispiel: 100 Euro / 115 * 100 = 86,95 Euro) - Zustimmung ArbN erforderlich</li> </ul>	
<b>Erhöhung auf 15% - 20 % BRSG-Zuschuss bis max. 4 % der BBG</b>  <b>Beitrag &gt; 120,00 Euro p.a</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung durch Neu-Abschluss im Rahmen einer HDI Direktversicherung gem. § 3 Nr. 63 EStG - ohne Stückkosten</li> <li>Alle verkaufsoffenen HDI-Tarife mit den maßgebenden Zugangsvoraussetzungen stehen bereit</li> <li>Die nachfolgenden tariflichen BRSG Aktionskonditionen gelten grundsätzlich ohne Risikoprüfung bei gleichem Risiko sowohl für Versicherungsbeginne in 2021 als auch 2022. Für Abschlüsse in 2022 sind ggf. neue tarifspezifische Kalkulationsgrundlagen zu berücksichtigen.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>TwoTrust Kompakt (RK (BOLZ))                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Mindestbeitrag im (rabattierten) Einzelgeschäft 10 Euro p.M.</li> <li>BRSG-Aktion: keine Mindestbeitragssummen und -aufschubzeiten im (rabattierten) Einzelgeschäft</li> <li>keine Mindestbeiträge, -beitragssummen, -aufschubzeiten innerhalb echter Firmengruppenverträge</li> <li>Zuzahlungen ab 20 Euro</li> </ul> </li> <li>TwoTrust Selekt (RXK)                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Mindestbeitrag 10 Euro p.M. für Laufzeiten &gt; 40 Jahre/ Mindestbeitrag 20 Euro p.M. für Laufzeiten &lt; 40 Jahre</li> <li>Mindestbeitragssumme 4.500 Euro unabhängig von der Vertragsart (BRSG-Aktion)</li> <li>Mindestaufschubzeit: 12 Jahre Einzel; 7 Jahre Kollektiv</li> <li>Zuzahlungen ab 20 Euro</li> </ul> </li> <li>TwoTrust Vario (FRWL)                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Mindestbeitrag 30 Euro p.M.</li> <li>Mindestbeitragssumme Einzel 7.500 Euro / Kollektiv 4.500 Euro</li> <li>Mindestaufschubzeit: 12 Jahre Einzel; 7 Jahre im Kollektiv</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>Alternativ Zuschussverrechnung möglich: ArbG-Zuschuss wird durch Reduzierung der bestehenden Entgeltumwandlung gewährt (gleichbleibende Prämie) (Beispiel: 100 Euro / 115 * 100 = 86,95 Euro) - Zustimmung ArbN erforderlich</li> </ul>	
<b>Erhöhung oberhalb der genannten Grenzen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung durch Neu-Abschluss im Rahmen einer HDI Direktversicherung gem. § 3 Nr. 63 EStG ohne BRSG-Aktionskonditionen; Risikoprüfung erforderlich</li> </ul>	

\*Gilt im Grundsatz auch für Penka-Verträge gem. § 40b EStG

6.3 Erhöhungsoptionen im HDI-Bestand:  
Pensionskasse/ Pensionsfonds 3/63

## ArbG-Zuschuss: HDI-Tarife Pensionskasse/PFonds 3/63

Tarifübersicht: ArbG-Zuschuss einbinden		Konditionen für HDI Bestandskunden
<p>Erhöhung auf 15 - 20 % BRSG-Zuschuss bis max. 4 % der BBG</p> <p>Beitrag ≤ 120,00 Euro p.a</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Neu-Abschluss (Kollektiv-Vertrag)</b> Konditionen analog Beitrag &gt; 120 Euro (s.u) oder</li> <li>▪ <b>Zuschussverrechnung</b> ArbG-Zuschuss wird durch Reduzierung der bestehenden Entgeltumwandlung gewährt (gleichbleibende Prämie) (Beispiel: 100 Euro / 115 *100 = 86,95 Euro) - Zustimmung ArbN erforderlich</li> </ul>	
<p>Erhöhung auf 15% - 20 % BRSG-Zuschuss bis max. 4 % der BBG</p> <p>Beitrag &gt; 120,00 Euro p.a</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhung durch <b>Neu-Abschluss</b> im Rahmen einer HDI Direktversicherung gem. § 3 Nr. 63 EStG - ohne Stückkosten</li> <li>▪ Alle verkaufsoffenen HDI-Tarife mit den maßgebenden Zugangsvoraussetzungen stehen bereit</li> <li>▪ Die nachfolgenden tariflichen BRSG Aktionskonditionen gelten grundsätzlich keine Risikoprüfung bei gleichem Risiko sowohl für Versicherungsbeginne in 2021 als auch 2022. Für Abschlüsse in 2022 sind ggf. neue tarifspezifische Kalkulationsgrundlagen zu berücksichtigen. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>TwoTrust Kompakt (RK (BOLZ))</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mindestbeitrag im (rabattierten) Einzelgeschäft 10 Euro p.M.</li> <li>- keine Mindestbeitragssummen und -aufschubzeiten im (rabattierten) Einzelgeschäft</li> <li>- keine Mindestbeiträge, -beitragssummen, -aufschubzeiten innerhalb echter Firmengruppenverträge</li> <li>- Zuzahlungen ab 20 Euro</li> </ul> </li> <li>▪ <b>TwoTrust Selekt (RXK)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mindestbeitrag 10 Euro p.M. für Laufzeiten ≥ 40 Jahre/ Mindestbeitrag 20 Euro p.M. für Laufzeiten &lt; 40 Jahre</li> <li>- Mindestbeitragssumme 4.500 Euro unabhängig von der Vertragsart</li> <li>- Mindestaufschubzeit: 12 Jahre Einzel; 7 Jahre Kollektiv</li> <li>- Zuzahlungen ab 20 Euro</li> </ul> </li> <li>▪ <b>TwoTrust Vario (FRWL)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mindestbeitrag 30 Euro p.M.</li> <li>- Mindestbeitragssumme Einzel 7.500 Euro / Kollektiv 4.500 Euro</li> <li>- Mindestaufschubzeit: 12 Jahre Einzel; 7 Jahre im Kollektiv</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>▪ <b>Alternativ Zuschussverrechnung möglich:</b> ArbG-Zuschuss wird durch Reduzierung der bestehenden Entgeltumwandlung gewährt (gleichbleibende Prämie) (Beispiel: 100 Euro / 115 *100 = 86,95 Euro) - Zustimmung ArbN erforderlich</li> </ul>	
<p>Erhöhung oberhalb der genannten Grenzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhung durch <b>Neu-Abschluss</b> im Rahmen einer HDI Direktversicherung gem. § 3 Nr. 63 EStG ohne BRSG-Aktionskonditionen; Risikoprüfung erforderlich</li> </ul>	