

Inhalt

01.	Erfüllt ein bislang bereits gewährter freiwilliger Arbeitgeberzuschuss die neuen Anforderungen?	2
02.	Es besteht bereits ein freiwilliger Zuschuss – Welche Anforderungen müssen für eine Anrechnung erfüllt sein?	3
03.	Muss der Arbeitgeber den gesetzlichen Zuschuss zahlen, wenn er bereits einen Festbetrag gewährt?	3
04.	Ist ein Zuschuss anrechenbar, der in einem nicht-versicherungsförmigen Durchführungsweg gezahlt wird?	3
05.	Können bestehende vermögenswirksame Leistungen auf den Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden?	3
06.	Welcher Tarif und welche Rechnungsgrundlagen gelten für den Arbeitgeberzuschuss?	4
07.	Was ist die „vertragsinterne Neuverteilung der Beitragsanteile“ und wie erfolgt diese?	4
08.	Wie ist mit Verträgen der Barmenia umzugehen?	4
09.	Warum können nicht alle Bestandverträge um den Arbeitgeberzuschuss erhöht werden?	5
10.	Kann der Arbeitgeberzuschuss bei einem anderen Versicherer eingezahlt werden?	5
11.	Woraus können sich beim Wechsel des Versicherers Haftungsrisiken für den Arbeitgeber ergeben?	5
12.	Wie sieht der optimale und haftungsfreie Beratungsprozess für den Arbeitgeber aus?	6
13.	Bei der Barmenia besteht die EGU – Warum sollte der Arbeitgeber den Zuschuss bei der Barmenia einzahlen?	6
14.	Bei der Barmenia besteht die EGU – Kann der Arbeitnehmer verlangen, den Zuschuss woanders einzuzahlen?	7
15.	Bei einem Wettbewerber besteht die EGU – Kann der Arbeitnehmer für den Zuschuss „abgeworben“ werden?	7
16.	Muss für die DirektBU der Barmenia auch ein Zuschuss gezahlt werden?	7
17.	Wie ist der Beratungsprozess?	7

Erfüllt ein bislang bereits gewährter freiwilliger Arbeitgeberzuschuss die neuen Anforderungen?

Grundvoraussetzung für eine Anrechnung ist, dass der Zuschuss an denselben Versorgungsträger gezahlt wird, über den auch die Entgeltumwandlung durchgeführt wird.

Im Übrigen kommt es auf Folgendes an:

Szenario 1: Entgeltumwandelungsvereinbarung/Zusage enthält **einen** Anrechnungsvorbehalt

Enthält die Entgeltumwandelungsvereinbarung einen Anrechnungsvorbehalt, dass ein freiwillig gewährter Zuschuss auf einen etwaig verpflichtenden Zuschuss anzurechnen ist, kann eine Anrechnung erfolgen.

Der Arbeitgeber muss diese Anrechnung erklären.

Szenario 2: Entgeltumwandelungsvereinbarung/Zusage enthält **keinen** Anrechnungsvorbehalt

Hier ist eine Beurteilung davon abhängig, ob die Entgeltumwandelungsvereinbarung/Zusage **vor oder nach** der Verkündung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) erteilt wurde.

Möglichkeit 1: Die Entgeltumwandelungsvereinbarung/Zusage wurde **vor** der Verkündung des BRSG erteilt

Enthält die Entgeltumwandelungsvereinbarung keinen derartigen Vorbehalt und wurde die Zusage **vor der Verkündung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes im Bundesgesetzblatt erteilt (23.08.2017)**, ist eine Anrechnung möglich, wenn sich aus den sonstigen Umständen ergibt, dass der Arbeitgeber mit dem freiwilligen Zuschuss einen Anreiz für die Entgeltumwandlung schaffen wollte. Idealerweise geht aus der Regelung hervor, dass der Zuschuss aufgrund der ersparten Sozialversicherungsbeiträge gewährt wird. Selbst wenn Letzteres nicht ausdrücklich geregelt ist, sollten keine überzogenen Anforderungen an die Erkennbarkeit des Willens, ersparte Sozialversicherungsbeiträge weiterzugeben, gestellt werden (siehe Frage 2). Dies würde nur Arbeitgeber benachteiligen, die ohne gesetzliche Verpflichtung bereits früher die Verbreitung der bAV gefördert haben.

Möglichkeit 2: Die Entgeltumwandelungsvereinbarung/Zusage wurde **nach** der Verkündung des BRSG erteilt

Entgeltumwandelungsvereinbarungen, die **nach der Verkündung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (23.08.2017)** im Bundesgesetzblatt abgeschlossen wurden und bei denen ein freiwilliger Arbeitgeberzuschuss gewährt wird, müssen eine entsprechende Anrechnungsklausel enthalten, damit ab dem 1. Januar 2022 die Anrechnung auf die verpflichtende Weitergabe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge erfolgen kann. Denn hier ist davon ausgehen, dass der Arbeitgeber bereits die zukünftigen Verpflichtungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz kennen musste und einen entsprechenden Vorbehalt hätte aufnehmen können.

Szenario 3: Die Entgeltumwandelungsvereinbarung/Zusage enthält **einen** Hinweis, dass sämtliche zukünftige gesetzliche Zuschüsse automatisch angerechnet werden.

Wird die Überführung des freiwillig gewährten Zuschusses in einen gesetzlich verpflichtenden Zuschuss vorbehaltlos zugesagt, werden die Rechtsfolgen für den gesetzlichen Zuschuss i.d.R. automatisch Bestandteil der Altersversorgung. Es bedarf keiner besonderen Erklärung des Arbeitgebers, da die Umwidmung bereits Vertragsinhalt ist.

Hinweis

Versorgungsordnungen, die seit 01.01.2019 durch das Competence Center Firmenkunden erstellt wurden, enthalten i.d.R. eine entsprechende Anrechnungsklausel.

02. **Es besteht bereits ein freiwilliger Zuschuss – Welche Anforderungen müssen für eine Anrechnung erfüllt sein?**

Das Gesetz gibt keine konkreten Hinweise bzw. Handlungsempfehlungen. Jedoch können die folgenden Rahmenbedingungen dafürsprechen, dass die Anrechnung eines bisher freiwilligen Arbeitgeberzuschusses, ohne Vorbehalt in der Zusage/Entgeltumwandlung (siehe Frage 1) zulässig ist:

- Die Leistungen aus dem Arbeitgeberzuschuss sind sofort unverfallbar.
 - Überschüsse sind bereits in der Anwartschaftsphase zugunsten des Arbeitnehmers zu verwenden.
 - Der Arbeitnehmer besitzt in der Höhe des Gesamtbeitrags inkl. Zuschusses ein Beitragsfortsetzungsrecht.
 - Der Arbeitgeber darf, die den Zuschüssen zugeordneten Deckungsmittel nicht wirtschaftlich nutzen.
 - Dem Arbeitnehmer ist bei einer Direktversicherung mit Beginn der Entgeltumwandlung ein unwiderrufliches Bezugsrecht künftig auch auf den Zuschussteil einzuräumen.
 - Die Anpassungsregelung aus § 16 Abs. 5 BetrAVG, die die Verwendung des Überschusses aus einer Pensionskassen- oder Direktversicherungsrente zugunsten des Rentners vorschreibt, ist ebenfalls auf den Zuschuss anzuwenden.
 - Der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss kann zur Leistungserhöhung oder - mit Billigung des Arbeitnehmers - zur Minderung seiner Beitragslast verwendet werden.
- Für Zuschüsse gelten die gleichen steuerlichen Regelungen wie für die restlichen mittels Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung (z. B. Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 63 EStG, Förderung nach § 10a und Abschnitt XI des EStG sowie Betriebsausgabenabzug beim Arbeitgeber).

03. **Muss der Arbeitgeber den gesetzlichen Zuschuss zahlen, wenn er bereits einen Festbetrages gewährt?**

In solchen Fällen muss analog zu vorstehender Frage geprüft werden, ob eine Anrechnung auf die gesetzliche Verpflichtung möglich ist. Sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, kann ein Festbetrag ebenfalls angerechnet werden. Auch hier kann die Klarstellung der Versorgungszusage sinnvoll sein.

04. **Ist ein Zuschuss anrechenbar, der in einem nicht-versicherungsförmigen Durchführungsweg gezahlt wird?**

Sofern der bisherige Zuschuss des Arbeitgebers in dem Durchführungsweg der Pensionszusage oder Unterstützungskasse erfolgt, ist entsprechend des eindeutigen Wortlautes des § 1a Abs. 1a BetrAVG eine Anrechnung nicht zulässig.

05. **Können bestehende vermögenswirksame Leistungen auf den Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden?**

Vermögenswirksame Leistungen erfüllen nicht die Voraussetzungen für einen Arbeitgeberzuschuss im Sinne des Betriebsrentenstärkungsgesetzes und können daher auch nicht angerechnet werden.

Wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vermögenswirksame Leistungen hat und mit dem Arbeitgeber vereinbart, dass diese in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden, handelt es sich um eine Entgeltumwandlung im Sinne des Betriebsrentengesetzes. Der Arbeitgeber muss dann auf den insgesamt umgewandelten Betrag zusätzlich den Arbeitgeberzuschuss zahlen.

06. Welcher Tarif und welche Rechnungsgrundlagen gelten für den Arbeitgeberzuschuss?

Dem Gesetz ist keine Verpflichtung des Arbeitgebers bzw. Versorgungsträgers zu entnehmen, den Zuschuss demselben Tarif zu unterwerfen wie dem des Ursprungsvertrags. Gleiches gilt für die Rechnungsgrundlagen.

Etwas anderes könnte sich dann ergeben, wenn der Ursprungsvertrag bzw. die Entgeltumwandlungsvereinbarung eine Klausel zur entsprechenden Behandlung von Aufstockungsbeträgen enthält.

In der zu Randziffer 26 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der bAV vom 06.12.2017 verfassten Fußnote stellt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in diesem Zusammenhang klar, dass die „technische Umsetzung“ der Weiterleitung des Arbeitgeberzuschusses den Beteiligten obliegt.

Das heißt, dass neben einer Anpassung des bestehenden Vertrages zwischen Arbeitgeber und Versorgungsträger auch der Neuausschluss eines Vertrages nur für den Arbeitgeberzuschuss in Betracht kommt. Denkbar ist auch eine „vertragsinterne Neuverteilung der Beitragsanteile“.

07. Was ist die „vertragsinterne Neuverteilung der Beitragsanteile“ und wie erfolgt diese?

Hierbei handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (z. B. Entgeltumwandlungsvereinbarung), wonach der an den Versicherer abzuführende Beitrag gleichbleibt und künftig neben einem entsprechend verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss enthält.

Beispiel: 100 EUR Gesamtbeitrag



Hinweis

Bei der Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses ist der Arbeitgeberanteil stets an den tatsächlichen Sozialversicherungsersparnissen auszurichten ($15\% \times 86,96 \text{ EUR} = 13,04 \text{ EUR} = \text{Arbeitgeberzuschuss}$).

08. Wie ist mit Verträgen der Barmenia umzugehen?

Verträge vor dem 01.01.2013 können nicht angepasst werden. Auch kann kein neuer Vertrag für den Zuschuss abgeschlossen werden, wenn der ursprüngliche Vertrag vor dem 01.01.2013 abgeschlossen wurde. Hier besteht ein Haftungsrisiko für den Arbeitgeber, da diese Verträge nicht die Anforderungen an Unisex-Tarife erfüllen.

Verträge **nach dem 01.01.2013** können grundsätzlich erhöht werden. Hier kann eine Einzelfallprüfung mit dem Anpassungs-Tool erfolgen.

09.

Warum können nicht alle Bestandsverträge um den Arbeitgeberzuschuss erhöht werden?

Wird der Bestandsvertrag mit Beginn vor 2013 um den Arbeitgeberzuschuss erhöht, kann es erforderlich sein, für die Beitragserhöhung geschlechtsunabhängige Kalkulationsgrundlagen zu verwenden. Dies ist dann der Fall, wenn es sich um eine wesentliche Änderung des Vertrags handelt. Davon ist auszugehen, wenn das Erhöhungsrecht nicht bereits bei Abschluss der Versicherung im Vertrag vereinbart war, z. B. über eine entsprechende Erhöhungsoption. Bei der Barmenia sind individuelle Erhöhungen nicht in den AVB geregelt. Somit handelt es sich um eine wesentliche Änderung des Vertrags. Die Erhöhung kann aber nicht (wie arbeitsrechtlich erforderlich) geschlechtsunabhängig durchgeführt werden, sondern nur – wie der Bestandsvertrag – geschlechtsabhängig. Wird das Unisexgebot nicht berücksichtigt, können sich für den Arbeitgeber Haftungsrisiken ergeben.

Für pauschalversteuerte Direktversicherungen nach § 40b EStG a.F. (Abschlüsse vor 2005) gehen die Finanzbehörden in Bezug auf die Beitragserhöhung um den Arbeitgeberzuschuss aktuell von einer Novation aus. Das führt zu einer Änderung der Besteuerung in der Leistungsphase für den Erhöhungsvertrag. Hieraus können sich Haftungsrisiken für den Arbeitgeber ergeben.

10.

Kann der Arbeitgeberzuschuss bei einem anderen Versicherer eingezahlt werden?

Hierzu trifft der Gesetzgeber keine Aussage. Der Wortlaut des Gesetzes legt nahe, dass der Zuschuss in den bestehenden Vertrag einfließt. Damit bliebe auch die Zusageart unverändert. Ist eine Aufstockung des Vertrages nicht möglich, weil der Versorgungsträger keine Erhöhungen zulässt, ist wie folgt zu verfahren, um ein Haftungsrisiko des Arbeitgebers zu vermeiden:

1. Neuvertrag beim aktuellen Versicherer. Die **ursprüngliche Zusageart** sollte zugrunde liegen.

Sollte dies nicht möglich sein, dann

2. Neuvertrag beim aktuellen Versicherer. Eine **andere Zusageart** ist zulässig.

Alternativ: „vertragsinterne Neuverteilung der Beitragsanteile“

Hinweis

Der für den Arbeitgeber haftungsfreie Wechsel des Anbieters für den Arbeitgeberzuschuss dürfte **lediglich als Ausweichlösung zulässig** sein, wenn Erhöhung, Neuvertrag oder „vertragsinterne Neuverteilung der Beitragsanteile“ nicht möglich sind.

Der Arbeitgeber sollte versuchen, sich so nah wie möglich an den Wortlaut des Gesetzes und der bestehenden Zusage zu halten und die Gründe für das Vorgehen zu dokumentieren.

11.

Woraus können sich beim Wechsel des Versicherers Haftungsrisiken für den Arbeitgeber ergeben?

Der Arbeitnehmer ist detailliert über die Vertragsbestandteile und Veränderungen zwischen dem Vertrag beim ursprünglichen Anbieter und dem zusätzlichen Vertrag beim Neuanbieter zu informieren. Auch eine „Schlechterstellung“ ist vorstellbar, wenn diese dem Arbeitnehmer vor Vertragsabschluss bekannt ist und dieser ausdrücklich zugestimmt hat (z.B. Nachweis durch Unterschrift).

Haftungsrisiken können sich aus den folgenden Konstellationen ergeben (nicht abschließend):

- Leistung: Die zukünftige Leistung aus dem Arbeitgeberzuschuss ist beim neuen Versicherer geringer als beim ursprünglichen Versicherer.
- Zusageart: Der Wechsel von einer BOLZ in eine BZML ist mit höheren Haftungsrisiken bzgl. der Mindestleistung verbunden.
- Beitragserhalt: Der versicherungsvertragliche Beitragserhalt könnte beim neuen Versicherer geringer sein.
- Produkt: Das Produkt beim neuen Versicherer könnte mehr Risiken enthalten (z.B. Index vs. Fonds).

Wie sieht der optimale und haftungsfreie Beratungsprozess für den Arbeitgeber aus?

- Schritt 1: AG-Zuschuss in den bestehenden Vertrag.
Schritt 2: AG-Zuschuss in einen Neuvertrag mit gleicher Zusageart beim gleichen Versicherer.
Schritt 3: AG-Zuschuss in einen Neuvertrag mit abweichender Zusageart beim gleichen Versicherer.
Schritt 4: Neuverteilung der Beitragsanteile (AG/AN)

Da die „vertragsinterne Neuverteilung der Beitragsanteile“ i.d.R. von allen Versicherern durchgeführt werden kann, wird folgende Vorgehen empfohlen:

12.

- Schritt 1: Dem Arbeitnehmer ist eine „allgemeine“ Erhöhung der Entgeltumwandlung zu empfehlen (z.B. um den gesetzlichen Förderrahmen weiter zu nutzen).
Schritt 2: Dem Arbeitnehmer ist zu empfehlen, den „allgemeinen“ Erhöhungsbetrag bei der Barmenia abzuschließen (Voraussetzung: haftungsfreie Beratung).
Zwischenergebnis: Es bestehen zwei Verträge für den Arbeitnehmer. Ein Vertrag bei der Barmenia, ein Vertrag bei einem anderen Versicherer (ursprünglicher Vertrag).
Schritt 3: Durch das Bestehen des Erhöhungsvertrages bei der Barmenia steht eine Einzahlung des Arbeitgeberzuschusses auf dem Gesamtbeitrag bei der Barmenia dem Gesetzeswortlaut nicht entgegen.

Beispiel:

Ursprungsvertrag:	Beitrag =	70 EUR
Erhöhungsvertrag bei der Barmenia:	Beitrag =	130 EUR
Gesamtbeitrag Entgeltumwandlung:	Beitrag =	200 EUR
Arbeitgeberzuschuss (15 % x 200 EUR)	Beitrag =	30 EUR
Gesamtbeitrag	Beitrag =	230 EUR
Davon Beitrag Barmenia	Beitrag =	160 EUR
Davon Beitrag Ursprungsvertrag	Beitrag =	70 EUR

13.

Bei der Barmenia besteht die EGU – Warum sollte der Arbeitgeber den Zuschuss bei Barmenia einzahlen?

Die Barmenia führt Erhöhungen durch, lässt den Abschluss von Neuverträgen mit geringer Beitragshöhe, sowie die „vertragsinterne Neuverteilung der Beitragsanteile“ zu. Folglich bestehen keine sachlichen und rechtlichen Gründe, den Anbieter zu wechseln. Ein Haftungsrisiko des Arbeitgebers wird somit vermieden.

Ferner entsteht durch den Verbleib bei der Barmenia kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber, da dieser keinen weiteren Vertrag bei einem anderen Versicherer betreuen muss.

Bei der Barmenia besteht die EGU – Kann der Arbeitnehmer verlangen, den Zuschuss woanders einzuzahlen?

Zunächst ist festzuhalten, dass die Barmenia Verträge erhöht, Neuverträge und eine „vertragsinterne Neuverteilung der Beitragsanteile“ zulässt. Folglich bestehen keine sachlichen und rechtlichen Gründe, den Anbieter zu wechseln. Ein Haftungsrisiko des Arbeitgebers wird somit vermieden.

14. Nach § 1a Abs. 1 besteht bei der Durchführung von Entgeltumwandlungen ein einseitiges Bestimmungsrecht des Arbeitgebers, die Versorgung über einen Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung durchzuführen (siehe Frage 7 FAQ Entgeltumwandlung).

Unabhängig davon, steht dem Arbeitgeber immer das Recht zu, den Anbieter und den Tarif zu bestimmen (siehe Frage 9 FAQ Entgeltumwandlung).

Die vorgenannten gesetzlichen Bestimmungen zur Entgeltumwandlung gelten auch für den Arbeitgeberzuschuss. Der Arbeitnehmer hat kein Wahlrecht.

Bei einem Wettbewerber besteht die EGU – Kann der Arbeitnehmer für den Zuschuss „abgeworben“ werden?

15. Grundsätzlich entsteht ein Haftungsrisiko für den Arbeitgeber (siehe Frage 10 & 11), wenn lediglich der Zuschuss in einen Vertrag bei einem anderen Versicherer gezahlt wird. Sollte der Arbeitnehmer jedoch an einer „allgemeinen“ Erhöhung der Entgeltumwandlung interessiert sein, so kann diese, mit Zustimmung des Arbeitgebers im Rahmen der EGU-Vereinbarung, bei einem anderen Versicherer erfolgen. Es steht dem Wortlaut des Gesetzes nicht entgegen, dass der gesamte AG-Zuschuss im Erhöhungsvertrag erbracht wird (siehe Frage 12).

Muss für die DirektBU der Barmenia auch ein Zuschuss gezahlt werden?

16. Soweit der Arbeitgeber aufgrund der Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, gilt die Zuschusspflicht auch für selbständige Berufsunfähigkeitsversicherungen im Durchführungsweg Direktversicherung. In diesen Fällen kann der Vertrag (ab 2013) ohne erneute Gesundheitsprüfung um den der Arbeitgeberzuschuss erhöht werden.

Wie ist der Beantragungsprozess?

17. Erhöhung/Neuverteilung: Entgeltumwandlungsvereinbarung an vertrag-leben@barmenia.de schicken.

Neuvertrag: Neuvertrag über eBasis („normaler“ Antragsprozess) einreichen.

Neuvertrag mit Unterschreitung der Mindestrente: Neuvertrag mit Mindestrente rechnen und unter „Hinweis für die Antragsprüfung“ den richtigen Beitrag schreiben. Wenn ein „korrektes“ Angebot gewünscht wird, dann Anforderung eines VVG-konformen Angebotes über das Team Vertriebsservice.