

## Fragen und Antworten

---

### An- und Abmeldung

#### **Was bedeutet die „Dienstobliegenheitserklärung“ für den Berufsschutz Plus?**

Mit der Dienstobliegenheitserklärung bestätigen Sie als Arbeitgeber, dass die angemeldeten Beschäftigten Ihrer Kenntnis nach zum Zeitpunkt der Anmeldung keine Leistungen wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Erwerbsminderung beziehen oder beantragt haben.

Selbstverständlich müssen Sie als Arbeitgeber keine Nachforschungen anstellen. Informationen, die Sie im Privaten erhalten, zählen für die Dienstobliegenheitserklärung nicht.

#### **Mit welcher Frist muss ich bestehende Beschäftigte erstmals anmelden, wenn der Tarifvertrag unterschrieben ist?**

Wir hoffen, dass die Anmeldungen innerhalb von 1-3 Monaten nach Unterzeichnung des Tarifvertrags erledigt werden können. Da uns der Aufwand in den Unternehmen bewusst ist, zeigen wir uns an dieser Stelle natürlich kulant.

#### **Welche Datensatzbeschreibung nutze ich für die erstmalige Anmeldung und die Beitragsmeldungen?**

Eine Musterdatei für die Meldungen zum Berufsschutz Plus erhalten Sie über die Unternehmensbetreuung der HPK. Weitere Informationen finden Sie zudem im Leitfaden zum Berufsschutz Plus.

#### **Muss ich Beschäftigte mit Unterbrechungen ohne Entgeltbezug abmelden?**

Nein, bitte melden Sie uns in diesem Fall den Beitrag „0“. Melden Sie Personen nur ab, wenn das Arbeitsverhältnis vollständig endet.

#### **Zu welchem Zeitpunkt melde ich eine Person mit ruhendem Arbeitsverhältnis an?**

Das unterscheidet sich danach, ob das Arbeitsverhältnis zum Stichtag (01.05.2026) ruhte oder erst später:

» **Ruhezeitbeginn bis 01.05.2026:** Bitte melden Sie

diese Person erst an, wenn die Ruhezeit vorbei ist und sie wieder aktiv beschäftigt ist.

» **Ruhezeitbeginn nach dem 01.05.2026:** Bitte melden Sie diese Person zum 01.05.2026 an.

#### **Kann ich eine neu beschäftigte Person sofort anmelden?**

Erst nach einer Wartezeit von 6 Monaten ist die Anmeldung gemäß Tarifvertrag möglich. Dieser Zeitraum ist unabhängig von der Dauer einer Probezeit des Beschäftigten.

#### **Ist der monatliche Beitrag zum Berufsschutz Plus auch während des Mutterschutzes zu leisten?**

Beschäftigte in der sogenannten Mutterschutzfrist\*, die normalerweise 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin beginnt und in der Regel 8 Wochen nach der Geburt endet, haben vollen Anspruch auf Zusatzleistungen – auch auf Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge und solche für den Berufsschutz Plus.

\* umgangssprachlich häufig als Mutterschutz bezeichnet

---

### Überweisung

#### **Sind die monatlichen Beiträge einzeln oder gesammelt zu überwiesen?**

Beide Wege sind möglich. Bitte verwenden Sie unbedingt für jede Überweisung den folgenden Verwendungszweck, da die Beiträge nur so korrekt zugeordnet werden können:

► **UNr\_XXXX\_BSP\_Beitrag\_20XX**

---

## Versteuerung

### **Zählen die Arbeitgeberbeiträge auch zur Grenze nach § 3 Nr. 63 EStG wie bei der betrieblichen Altersvorsorge?**

Ja.

### **Was ist, wenn die Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG bereits durch die Altersvorsorge ausgeschöpft sind?**

Wenn die Fördergrenze mit dem Beitrag zur Altersvorsorge ausgeschöpft wird, werden ganz normal ab 4% der Beitragsbemessungsgrenze RV-West Sozialabgaben und ab 8% Steuern gezahlt.

### **Wer ist für die Einhaltung von § 3 Nr. 63 EStG verantwortlich?**

Es ist die Aufgabe der Arbeitgeber zu prüfen, welche Vorgaben für die Beiträge gelten.

### **Kann ich die Beitragsart zum Berufsschutz Plus rückwirkend zum Jahresende korrigieren?**

Die Abrechnung der Beiträge zum Berufsschutz Plus erfolgt monatlich. Die Beitragsart (steuerfrei oder individuell versteuert) kann daher nicht rückwirkend zum Jahresende korrigiert werden, falls sie zusammen mit den Beiträgen für die Altersvorsorge zu diesem Zeitpunkt die Freigrenzen überschreiten. Die Steuerart muss von Beginn an richtig gewählt werden, denn Korrekturen können zum Jahresende nur für die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge durchgeführt werden.

## Gehaltsumwandlung

### **Gibt es einen Mindestbeitrag für die Gehaltsumwandlung?**

Zunächst gibt es für die Gehaltsumwandlung keinen Mindestbeitrag. Zwischen 0,01 Euro und 15 Euro können alle Beträge umgewandelt werden. Sehr kleine Beträge haben kein attraktives Aufwand-Nutzen-Verhältnis, wären aber grundsätzlich erlaubt.

Wenn Beschäftigte **mehr als 15 Euro** umwandeln möchten, ist ein vereinfachter Gesundheits-Check erforderlich. Da dieser Prozess mit einem gewissen Verwaltungsaufwand verbunden ist, haben sich die Tarifparteien darauf verständigt, dass in diesen Fällen

ein Mindestbeitrag von 25 Euro für die Gehaltsumwandlung gilt.

### **Wie können Beschäftigte angeben, dass sie zusätzlich etwas umwandeln möchten?**

Um Sie als Arbeitgeber weitgehend zu entlasten, stellt die HPK die Dokumente für die Begünstigten digital im Vorsorgeportal zur Verfügung. Dort steht u. a. ein Muster für die Gehaltsumwandlungsvereinbarung bereit.

## Sonstiges

### **Ist die Bestandsnummer für den Berufsschutz Plus dieselbe wie für die Altersvorsorge?**

Wenn Ihr Unternehmen bereits Mitglied in der HPK ist, ist die „sogenannte“ Bestandsnummer der Beschäftigten für den Berufsschutz Plus dieselbe wie bei der betrieblichen Altersvorsorge.

### **Besteht für Arbeitgeber eine Ausfallhaftung?**

Grundsätzlich schon, aber dies ist durch die mehrfache Absicherung der HPK ein rein hypothetischer Fall. Die erste Sicherung ist die Pensionskasse mit ihrem konkursfesten Sicherungsvermögen. Sie steht unter der Aufsicht eines unabhängigen Treuhänders und der staatlichen Aufsichtsbehörde Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

### **Die beschäftigte Person fällt zur Monatsmitte aus der Lohnfortzahlung – wie viel wird für sie für diesen Monat gezahlt?**

Der Anspruch auf den obligatorischen Arbeitgeberbeitrag entfällt nur für volle Monate, in denen kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht. Der Beitrag ist also in voller Höhe zu zahlen und der Versicherungsschutz besteht noch im gesamten Monat.

### **Gibt es die Möglichkeit, eine Verzichtserklärung für den Arbeitgeberbeitrag abzugeben?**

Nein, Ihre Beschäftigten können den Arbeitgeberbeitrag nicht für andere Zwecke verwenden oder abwählen. Nach den Grundsätzen des Tarifrechts ist ein individueller Verzicht generell nicht zulässig. Damit alle Beschäftigten profitieren können, wurde eine entsprechende Option ausgeschlossen.

Die Vorteile, die der Berufsschutz Plus den Unternehmen und Beschäftigten bringt, basieren auch auf diesem Verzicht einer individuellen Wahlmöglichkeit. Dadurch sind einfache Abläufe und schlanke Prozesse in der Verwaltung sowie für alle abgesicherten Personen höhere Leistungen möglich. Denn Risiken lassen sich besser kalkulieren und Selektionseffekte müssen nicht durch aufwendige Mechanismen aufgefangen werden. Es erhalten alle eine zusätzliche Absicherung, die mit keinen Kosten oder Aufwänden für die Beschäftigten verbunden ist. Über den Berufsschutz Plus profitieren viele Menschen, auch diejenigen, die sich mit dem Thema bislang noch nicht befasst haben oder weniger finanzielle Möglichkeiten zur Verfügung haben.

---