

## Antrag auf Entgeltumwandlung in die hogarenteplus\*

Sämtliche verwendeten Begriffe, die Personen bezeichnen, sind geschlechtsneutral formuliert. Sie gelten für alle Geschlechter.

- Erstvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom \_\_\_\_\_
- Änderung\* der Vereinbarung vom \_\_\_\_\_ zum Arbeitsvertrag vom \_\_\_\_\_

Zwischen dem Arbeitgeber (ggf. Stempel)

und Herrn/Frau

wird mit Wirkung vom \_\_\_\_\_ Folgendes vereinbart:

### Teil I Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss

#### 1 Antrag auf Entgeltumwandlung

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter beantragt, dass folgende Entgeltbestandteile in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden:

- Laufendes Arbeitsentgelt \_\_\_\_\_ EUR
- Einmalzahlung \_\_\_\_\_ EUR
- Jahressonderzahlung  
(z. B. Urlaubs-/Weihnachtsgeld) \_\_\_\_\_ EUR
- \_\_\_\_\_ EUR
- Vermögenswirksame Leistungen \_\_\_\_\_ EUR
- Gesamtbetrag zur Entgeltumwandlung** \_\_\_\_\_ **EUR**

Die Beitragszahlung erfolgt 1/ \_\_\_\_\_ jährlich, zahlbar erstmals im Monat/Jahr \_\_\_\_\_.

Hinweis: Die Entgeltumwandlung muss mindestens 120 EUR jährlich betragen. Überschreiten Entgeltumwandlung, Arbeitgeberbeitrag gemäß Tarifvertrag und Arbeitgeberzuschuss zusammengerechnet 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2020: 6.624 Euro jährlich), wird die Entgeltumwandlung entsprechend gekürzt.

**Wichtig:** Änderungen der Beitragsteile müssen dem Versorgungsträger schriftlich mitgeteilt werden. Bis dahin sind die im Versicherungsschein/Nachtrag ausgewiesenen Beitragsteile maßgebend.

#### 2 Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Entgeltumwandlung nutzen, erhalten vom Arbeitgeber einen zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart..

##### 2.1 Höhe des Arbeitgeberzuschusses

- Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gemäß Tarifvertrag\* in Höhe von 16 % des umgewandelten Betrages.
- Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von \_\_\_\_\_ % (mindestens 16 %) des umgewandelten Betrages gemäß Betriebsvereinbarung vom \_\_\_\_\_.

Dies entspricht einem zusätzlichen Beitrag in die hogarenteplus von \_\_\_\_\_ EUR 1/ \_\_\_\_\_ jährlich.

Der Arbeitgeber zahlt die Versicherungsbeiträge (Entgeltumwandlungsbetrag und Arbeitgeberzuschuss) an die SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. so lange der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. Die Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers endet, wenn der umgewandelte Entgeltanspruch entfällt oder diese Vereinbarung gekündigt oder aufgehoben wird.

Übersteigt die Entgeltumwandlung zusammen mit dem Arbeitgeberzuschuss 4 % der BBG, sind auf den Arbeitgeberzuschuss Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

**Der vereinbarte Arbeitgeberzuschuss wird auf eine gesetzliche oder tarifvertragliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur (Mit) Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung angerechnet.**

#### 3 Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

Zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung schließt der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine Rentenversicherung als Direktversicherung bei der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. im Produkt hogarenteplus ab.

Die arbeitsrechtliche Zusage erfolgt in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage gemäß § 1 Absatz 2 Nr. 1 Betriebsrentengesetz.

### Teil II Weitere Vereinbarungen

#### 1 Rechtliche Grundlagen

Rechtliche Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung sind der Tarifvertrag\*, diese Vereinbarung, der Versicherungsvertrag mit den zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen sowie eventuell ergänzende Regelungen. Im Versicherungsschein sind Art, Höhe und Fälligkeit der Versicherungsleistungen sowie weitere Einzelheiten über das Versicherungsverhältnis dokumentiert. Der Arbeitnehmer erhält eine Zweitschrift des Versicherungsscheins.

#### 2 Beschäftigungszeiten ohne Anspruch auf Entgelt

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für die Dauer einer entgeltlosen Beschäftigungszeit (z. B. Elternzeit, längere Krankheit) Beiträge zu entrichten. Um den Versicherungsschutz aufrecht zu erhalten, kann der Arbeitnehmer während dieser Zeit die Versicherung mit eigenen Beiträgen (privat) fortführen. Insoweit steht dem Arbeitnehmer ein uneingeschränktes unwiderrufliches Bezugsrecht zu. Nutzt der Arbeitnehmer die Möglichkeit nicht, wird die Versicherung zum nächstmöglichen Zeitpunkt beitragsfrei gestellt. Dies führt zu verringerten Versicherungsleistungen. Ist die entgeltlose Beschäftigungszeit beendet, kann der Versicherungsvertrag im Rahmen der versicherungsvertraglichen Möglichkeiten zum nächstmöglichen Zeitpunkt wieder in Kraft gesetzt werden.

#### 3 Entgeltabhängige Leistungen

Bei Entgelterhöhungen sowie bei der Bemessung entgeltabhängiger Leistungen bleiben die Bezüge ohne Anrechnung der Entgeltumwandlung maßgebend.

**4 Verfügungsbeschränkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer**  
Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer dürfen den Versicherungsvertrag beileihen, abtreten oder verpfänden.

#### 5 Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen in betriebliche Altersversorgung

Es wird einvernehmlich vereinbart, dass der Anspruch auf Auszahlung der vermögenswirksamen Leistungen in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt wird.

\*gemäß „Tarifvertrag über eine betriebliche Altersversorgung im Hotel- und Gaststättengewerbe“ in der Fassung des Tarifabschlusses 2019

Diese Vereinbarung endet, sobald die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter keinen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen mehr hat. Soweit der Arbeitgeber die vermögenswirksamen Leistungen bereits für eine andere Anlageform nutzt, soll

- der bisherige VL-Vertrag ruhen.
- der bisherige VL-Vertrag zusätzlich zur betrieblichen Altersversorgung fortgeführt werden. Der Arbeitnehmer finanziert die Beiträge zu diesem bereits bestehenden Vertrag weiter aus seinen Nettobezügen.
- Der Arbeitnehmer hatte bisher keinen VL-Vertrag.

#### 6 Vorzeitiges Ausscheiden des Arbeitnehmers

Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus, lässt der Arbeitgeber die Versicherungsnehmerstellung mit allen Rechten und Pflichten auf den Arbeitnehmer übertragen. Wenn der Arbeitgeber die Voraussetzungen für die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung (§ 2 Absatz 2 BetrAVG) zu diesem Zeitpunkt erfüllt, ist die Anwartschaft des Arbeitnehmers begrenzt auf die zu erbringende Versicherungsleistung.

Der Arbeitnehmer kann die Versicherung mit eigenen Beiträgen privat fortführen, sie im Rahmen eines neuen Beschäftigungsverhältnisses zu einem neuen Arbeitgeber mitnehmen, sofern dieser sie übernimmt oder in eine beitragsfreie Versicherung umwandeln lassen. Die Auszahlung des Rückkaufwertes ist gesetzlich verboten (§ 2 Absatz 2 Betriebsrentengesetz).

#### 7 Unverfallbarkeit

Versorgungszusagen aus Entgeltumwandlung und aus dem Arbeitgeberzuschuss sind ab Beginn unverfallbar.

### Teil III Erklärung des Arbeitnehmers

Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass durch die Entgeltumwandlung

- das beitragspflichtige Entgelt in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung vermindert wird und sich daraus eine entsprechende Minderung der Leistungsansprüche ergibt,
- grundsätzlich auch die Bemessungsgrundlage von Ansprüchen, die vom Nettoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers abhängig sind, sinkt und davon abhängige Leistungen (z. B. Krankengeldzuschuss, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) sich entsprechend verringern.
- die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) unterschritten werden kann und dadurch eine erneute Versicherungspflicht in der GKV ausgelöst wird.

Ferner ist ihm bekannt, dass nach den derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen

- die späteren Versorgungsleistungen einkommensteuerpflichtig sind (nachgelagerte Besteuerung),
- aus den Versorgungsleistungen ggf. Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) und zur Pflegeversicherung zu entrichten sind.

Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass durch den Abschluss von Versicherungsverträgen Abschlusskosten entstehen, die bereits pauschal bei der Tarifkalkulation berücksichtigt und daher nicht gesondert in Rechnung gestellt werden. Der Arbeitnehmer ist darüber informiert, dass die vorzeitige Kündigung des Versicherungsvertrages wirtschaftlich nachteilig sein kann. Der Rückkaufwert bei Kündigung kann in den ersten Jahren kleiner als die Summe der Beiträge sein. Nähere Einzelheiten (beitragsfreie Rente, Übertragungs- bzw. Rückkaufwert) sind der im Versicherungsschein abgedruckten Tabelle zu entnehmen.

### Teil IV Hinweise

#### 1 Anspruchsberechtigte Hinterbliebene

Für eine Hinterbliebenenrente können Ehepartner, Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes und Partner einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft, die auf Dauer angelegt ist, bezugsberechtigt sein. Für eine Waisenrente können Kinder sowie diesen rechtlich gleichgestellte Personen, die die steuerlichen Voraussetzungen erfüllen (im Allgemeinen die Kindergeldberechtigung), bezugsberechtigt sein. Einzelheiten zum anspruchsberechtigten Hinterbliebenenkreis sind dem Versicherungsschein zu entnehmen. Bei Einbeziehung des nichtehelichen Lebensgefährten muss das Zusatzformular "Hinterbliebenenversorgung für den nichtehelichen Lebensgefährten" ausgefüllt werden und vorliegen.

#### 2 Kündigung/Änderung

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist bis auf schriftlichen Widerruf 12 Monate an diesen Antrag gebunden.

Die Vereinbarung endet automatisch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

#### 3 Bestehende andere Versorgungsregelungen

Bereits bestehende oder künftige Versorgungsregelungen über betriebliche Altersversorgung bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

Besondere oder ergänzende Vereinbarungen

Ort, Datum, Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers

Ort, Datum, Unterschrift des Arbeitnehmers