



Leitfaden

hogarenteplus – die **wichtigsten Fragen von Arbeitgebern** kurz und prägnant beantwortet.

Mit der *hogarenteplus* sichern Sie Ihren Mitarbeitern eine Zusatzversorgung über Ihren Betrieb. An der einen oder anderen Stelle tauchen sicherlich Fragen auf. Wir haben die wesentlichen Fragen mit kurzen und prägnanten Antworten für Sie zusammengefasst.

Häufig gestellte Fragen zur *hogarenteplus* im Überblick.

- | | |
|---|---|
| Frage 1 Welche wesentlichen Unterschiede gibt es zur bisherigen <i>hogarente</i> ? | Frage 12 Kann ein Arbeitgeber auch mehr zahlen als der Tarifvertrag vorsieht? |
| Frage 2 Wie sieht die neue Branchenlösung aus? | Frage 13 Besteht nach dem Tarifvertrag die Möglichkeit, dass ein Arbeitgeber auch bei einem anderen Anbieter die betriebliche Altersversorgung für seinen Mitarbeiter abschließt? |
| Frage 3 Wann kann die Geringverdienerförderung genutzt werden? | Frage 14 Muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter über den neuen Tarifvertrag informieren? |
| Frage 4 Wie funktioniert die Geringverdienerförderung in der Praxis? | Frage 15 Wann ist der Arbeitgeberbeitrag fällig? |
| Frage 5 Kann für geringfügig Beschäftigte (rentenversicherungspflichtig) und Teilzeitkräfte auch die Geringverdienerförderung genutzt werden? | Frage 16 Muss der Arbeitgeberbeitrag als Jahresbetrag gezahlt werden? |
| Frage 6 Ein Arbeitgeber hat die tarifliche Altersvorsorge bisher über HDI/ERGO/Sonstige organisiert. Kann er diese weiterführen? | Frage 17 Kann der Arbeitgeber den Arbeitgeberbeitrag zurückbekommen, wenn der Mitarbeiter ausscheidet? |
| Frage 7 Kann ein Arbeitgeber auch für bereits bestehende Verträge bei HDI/ERGO/Sonstigen Anbietern die Geringverdienerförderung nutzen? | Frage 18 Welche Leistungen bietet die <i>hogarenteplus</i> ? |
| Frage 8 Ab wann gilt der neue Tarifvertrag? | Frage 19 Wie meldet ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter zur <i>hogarenteplus</i> an? |
| Frage 9 Für wen gilt der Tarifvertrag? | Frage 20 Was ist das <i>hoga bAVnet</i> ? |
| Frage 10 Hat jeder Mitarbeiter Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag? | Frage 21 Warum ist die SIGNAL IDUNA jetzt neuer Umsetzungspartner für die betriebliche Altersversorgung im Hotel- und Gaststättengewerbe? |
| Frage 11 Wann entsteht der Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag? | |

Frage 1

Welche wesentlichen Unterschiede gibt es zur bisherigen Hogarente?

Der bisherige Arbeitgeberbeitrag von 150 Euro wurde auf 240 Euro jährlich erhöht.

Dadurch können Arbeitgeber jetzt unter bestimmten Voraussetzungen die neue staatliche Geringverdienerförderung nutzen und einen steuerlichen Zuschuss zum Arbeitgeberbeitrag erhalten (Frage 3).

Zusätzlich wurde der Tarifvertrag an die neuen Bedingungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz angepasst.

Weitere wichtige Änderungen:

- Der Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag entsteht in der Regel nach 24 Monaten (bisher 12 Monate, siehe Frage 11)
- Teilzeitkräfte erhalten einen anteiligen Arbeitgeberbeitrag entsprechend ihrer Arbeitszeit
- Azubis erhalten den Arbeitgeberbeitrag, wenn sie zusätzlich freiwillig Entgelt umwandeln

Frage 2

Wie sieht die neue Branchenlösung aus?

Die neue Branchenlösung sieht ausschließlich den Durchführungsweg „Direktversicherung“ vor.

Versorgungsträger ist die SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. (kurz SIGNAL IDUNA Leben).

Die Versorgung besteht aus einem „echten“ Arbeitgeberbeitrag von 240 Euro jährlich (20 Euro monatlich) für Vollzeitbeschäftigte. Der Tarifvertrag enthält eine Öffnungsklausel für die freiwillige Entgeltumwandlung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dafür erhalten sie zusätzlich einen Arbeitgeberzuschuss von 16 %, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Die Beiträge in die Hogarente^{plus} sind vom Staat begünstigt. Es fallen darauf bis zu bestimmten Beträgen keine Steuern und Sozialabgaben an. Zusätzlich kann der Arbeitgeber einen steuerlichen Zuschuss vom Staat erhalten, wenn der begünstigte Arbeitnehmer Geringverdiener ist (die so genannte Geringverdienerförderung (Frage 3 und 4)).

Für bestehende Verträge bei HDI, ERGO und andere gibt es einen Bestandsschutz (Frage 6).

Frage 3

Wann kann die Geringverdienerförderung genutzt werden?

Die Geringverdienerförderung ist ein steuerlicher Zuschuss, den Arbeitgeber für die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung der Geringverdiener erhalten können.

Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, kann ein Arbeitgeber für den Arbeitgeberbeitrag von mindestens 240 Euro jährlich einen Zuschuss in Höhe von 30 % erhalten. Bei 240 Euro sind das somit 72 Euro im Jahr.

Geringverdiener sind nach dem Gesetz Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht mehr als 2.575 Euro im Monat verdienen. Berücksichtigt wird grundsätzlich der laufende Arbeitslohn, auf dessen Grundlage auch die Lohnsteuer berechnet wird.

Bestimmte Lohnteile werden dabei nicht berücksichtigt. Das sind steuerfreie Lohnteile, sonstige Bezüge, unter die 44-Euro-Freigrenze fallende Sachbezüge und pauschal besteuertes Arbeitslohn.

Für die Geringverdienerförderung muss ein Mindestbeitrag von 240 Euro jährlich gezahlt werden. Es werden höchstens 960 Euro Arbeitgeberbeitrag jährlich gefördert.

Zahlt der Arbeitgeber weniger als 240 Euro jährlich, erfüllt er die Voraussetzungen für die Geringverdienerförderung nicht. Das kann zum Beispiel bei Teilzeitkräften passieren, die den Arbeitgeberbeitrag anteilig erhalten (siehe Frage 5).

Frage 4 Wie funktioniert die Geringverdienerförderung in der Praxis?

Den Zuschuss erhält der Arbeitgeber in einem einfachen Verfahren. Er wird mit der von ihm abzuführenden Lohnsteuer verrechnet.

Dazu wird der Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer mit einem ersten Dienstverhältnis ermittelt. Dann wird der Zuschuss abgezogen. Das Ergebnis ist in Zeile 22 der Lohnsteuer-Anmeldung einzutragen. Zusätzlich ist die Zahl der Mitarbeiter mit Geringverdienerförderung in Zeile 16 einzutragen.

Ist der Zuschuss größer als die insgesamt zu zahlende Lohnsteuer, kommt es zu einer Erstattung. Dieser Betrag ist dann als negativer Betrag in Zeile 33 einzutragen.

Zeile	Bezeichnung	Wert
16	Zahl der Arbeitnehmer mit Geringverdienerförderung	10
22	Zuschuss	83
33	Erstattung	83

Frage 5

Kann für geringfügig Beschäftigte (rentenversicherungspflichtig) und Teilzeitkräfte auch die Geringverdienerförderung genutzt werden?

Grundsätzlich Ja. Es wird nicht zwischen der Art der Beschäftigung unterschieden. Es spielt keine Rolle, ob jemand Auszubildender, Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigter oder geringfügig Beschäftigter ist. Entscheidend ist, dass sich der Arbeitnehmer in einem ersten Arbeitsverhältnis befindet und unter 2.575 Euro im Monat verdient.

Allerdings gibt es die Geringverdienerförderung nur dann, wenn ein Mindestbeitrag von 240 Euro jährlich gezahlt wird. Wenn Teilzeitbeschäftigte nur einen anteiligen Arbeitgeberbeitrag erhalten, unterschreiten sie regelmäßig den nötigen Mindestbeitrag. Der Arbeitgeber erhält dann keinen Zuschuss.

Frage 6

Ein Arbeitgeber hat die tarifliche Altersvorsorge bisher über HDI/ERGO/Sonstige organisiert. Kann er diese weiterführen?

Alle neuen Verträge sind nach dem Tarifvertrag über die SIGNAL IDUNA Leben abzuschließen.

Wenn bereits eine tarifvertragskonforme hogarente bei HDI und ERGO besteht, hat der Arbeitgeber nach dem Tarifvertrag eine Wahl:

- Die Verträge können auf den neuen Arbeitgeberbeitrag erhöht werden. Dann wäre im Einzelfall zu prüfen, ob und unter welchen Bedingungen die Erhöhung sinnvoll ist.
- Eine Aufteilung des Arbeitgeberbeitrags auf den bestehenden Vertrag und eine neue hogarente *plus* ist auch möglich.
- Alternativ kann der bestehende Vertrag beitragsfrei gestellt werden und für den vollen Arbeitgeberbeitrag kann ein neuer Vertrag bei der SIGNAL IDUNA Leben abgeschlossen werden.

Wenn der bestehende Vertrag bei einem anderen Versorgungsträger (als den bisherigen hogarente-Partnern) abgeschlossen wurde, nehmen Sie bitte zu diesem Kontakt auf. Dazu können wir leider keine Aussagen treffen.

Frage 7

Kann ein Arbeitgeber auch für bereits bestehende Verträge bei HDI/ERGO/Sonstigen Anbietern die Geringverdienerförderung nutzen?

Nein. Die bestehenden Alt-Verträge erfüllen nicht die gesetzlichen Voraussetzungen für die Geringverdienerförderung.

Wenn ein Arbeitgeber die Geringverdienerförderung nutzen möchte, empfiehlt sich die Beitragsfreistellung der Altverträge und ein Neuabschluss der hogarente *plus* über 240 Euro Arbeitgeberbeitrag.

Frage 8 Ab wann gilt der neue Tarifvertrag?

DEHOGA und NGG haben sich in den Tarifvertragsverhandlungen auf eine bundeseinheitliche Regelung für die betriebliche Altersversorgung im Hotel- und Gaststättengewerbe geeinigt.

Alle Tarifverträge treten rückwirkend zum 01.01.2019 in Kraft. Die Tarifverträge können frühestens zum 31.12.2023 gekündigt werden.

Frage 9 Für wen gilt der Tarifvertrag?

Ein Tarifvertrag gilt, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer tarifgebunden sind.

Arbeitgeber sind tarifgebunden, wenn sie tarifgebundenes Mitglied des DEHOGA sind und unter den fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind tarifgebunden, wenn sie Mitglied der NGG sind und unter den persönlichen Geltungsbereich fallen.

Betriebe wenden häufig Tarifverträge für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer an, auch wenn diese nicht Mitglied der NGG sind – das steht ihnen frei.

Nicht tarifgebundenen Betrieben steht die Anwendung der *hogarenteplus* frei.

Frage 10 Hat jeder Mitarbeiter Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag?

Der Tarifvertrag gilt für Angestellte, gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Saisonarbeiterinnen und -arbeiter, Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende.

Teilzeitbeschäftigte erhalten den Arbeitgeberbeitrag anteilig entsprechend ihrer vereinbarten Arbeitszeit. Auszubildende nur dann, wenn sie zusätzlich freiwillig Entgelt umwandeln.

Ausgenommen sind nicht versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte, gesetzliche Vertreter juristischer Personen und leitende Angestellte.

Frage 11 Wann entsteht der Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag?

Der Anspruch entsteht nicht sofort mit Eintritt in das Unternehmen. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer muss eine Wartezeit erfüllen:

- Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer muss dem Unternehmen mindestens 2 Jahre ununterbrochen angehören.
- Hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bereits eine *hogarente* oder *hogarenteplus* aus einem vorherigen Beschäftigungsverhältnis, entsteht der Anspruch bereits nach einem Jahr.
- Wandelt der Arbeitnehmer freiwillig zusätzlich Entgelt um (mindestens 120 Euro im Jahr), entsteht der Anspruch mit der Entgeltumwandlung - frühestens nach 6 Monaten.

Frage 12 Kann ein Arbeitgeber auch mehr zahlen als der Tarifvertrag vorsieht?

Ja, der Arbeitgeber kann freiwillig auch einen höheren Arbeitgeberbeitrag und/oder einen höheren Arbeitgeberzuschuss zahlen. Zu beachten sind dann die Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes sowie die arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsätze.

Frage 13 Besteht nach dem Tarifvertrag die Möglichkeit, dass ein Arbeitgeber auch bei einem anderen Anbieter die betriebliche Altersversorgung für seinen Mitarbeiter abschließt?

Nein, bei beiderseitiger Tarifbindung ist die SIGNAL IDUNA Leben im Tarifvertrag als Partner für die betriebliche Altersversorgung festgeschrieben.

Frage 14

Muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter über den neuen Tarifvertrag informieren?

Im Tarifvertrag ist geregelt, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer über die Branchenlösung zu informieren ist. Das kann zum Beispiel ein Aushang am schwarzen Brett oder ein Gehaltsbeileger sein. Gerne stellen wir Ihnen Muster zur Verfügung.

Daneben gelten die Vorschriften des Nachweisgesetzes und des Tarifvertragsgesetzes.

Die Aushändigung der Informationsunterlagen sollte vom Arbeitnehmer bestätigt und in der Personalakte abgelegt werden. Das gilt besonders, wenn der Arbeitnehmer keine Entgeltumwandlung wünscht. Gesetzlich verpflichtet ist der Arbeitgeber dazu jedoch nicht. Gerne bieten wir Ihnen ein Formular dafür an (Formularnummer 22077xx).

Frage 15

Wann ist der Arbeitgeberbeitrag fällig?

Der Arbeitgeberbeitrag wird spätestens am 01. Dezember des Jahres fällig, wenn der Arbeitgeber nicht eine monatliche Zahlung vereinbart hat.

Frage 16

Muss der Arbeitgeberbeitrag als Jahresbetrag gezahlt werden?

Nein, der Tarifvertrag lässt auch eine monatliche Zahlungsweise zu.

Allerdings ist eine jährliche Zahlung – besonders im Rahmen der Geringverdienerförderung – empfehlenswert.

Arbeitgeber erhalten bei Geringverdienern einen Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung (Geringverdienerförderung). Dafür sind bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen. Die Finanzverwaltung prüft in dem Zeitpunkt, in dem der Beitrag gezahlt wird, ob die Voraussetzungen erfüllt sind. Bei einer monatlichen Zahlung, erfolgt die Prüfung jeden Monat und bei einer jährlichen Beitragszahlung wird nur einmal jährlich geprüft. Werden die Voraussetzungen dann zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr erfüllt, wirkt sich das nicht aus.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer verdient monatlich 2.575 Euro. Der Arbeitgeber zahlt monatlich für die *hogarenteplus* 20 Euro und erhält monatlich einen Zuschuss in Höhe von 6 Euro (30 %). Im Mai des Jahres steigt das Einkommen des Arbeitnehmers auf 2.650 Euro. Ab Mai erhält der Arbeitgeber dann keinen Zuschuss mehr. Insgesamt zahlt der Arbeitgeber dann 240 Euro im Jahr und bekommt einen Zuschuss von 24 Euro (für Januar bis April).

Zahlt der Arbeitgeber dagegen im Februar einmalig 240 Euro, bekommt er einen Zuschuss von 72 Euro – also volle 30 % auf den Gesamtbetrag. Dann sind die Voraussetzungen erfüllt. Wenn der Arbeitnehmer im Mai die Einkommensgrenze übersteigt, hat das keine Auswirkungen mehr.

Frage 17

Kann der Arbeitgeber den Arbeitgeberbeitrag zurückbekommen, wenn der Mitarbeiter ausscheidet?

Nein, wenn der Mitarbeiter ausscheidet, bleibt ihm die betriebliche Altersversorgung erhalten. Das gilt für den ganzen Vertrag. Sowohl für den Arbeitgeberbeitrag als auch für die Entgeltumwandlung und den Arbeitgeberzuschuss (Unverfallbarkeit ab Beginn).

Frage 18

Welche Leistungen bietet die *hogarenteplus*?

Die *hogarenteplus* bietet exklusiv für die Branchenlösung eine umfassende Beitragsgarantie: Zum (bei Abschluss des Vertrags vereinbarten) Rentenbeginn sind mindestens die eingezahlten Beiträge als Guthaben vorhanden. Diese Garantie gilt für jede Laufzeit, ab dem ersten Beitrag und auch wenn der Vertrag inzwischen beitragsfrei gestellt wurde.

Neben einer Altersrente bietet die *hogarenteplus* Leistungen für die Hinterbliebenen, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verstirbt.

Verstirbt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bevor die Rente ausgezahlt wird, steht für die Hinterbliebenen das dann vorhandene Guthaben (mindestens die Summe der eingezahlten Beiträge und Zuzahlungen) zur Verfügung. Die Hinterbliebenen können eine einmalige Auszahlung erhalten. Auf Wunsch kann auch eine Rente gezahlt werden.

Verstirbt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während bereits eine Rente gezahlt wird, wird diese Rente bis zum Ablauf der Rentengarantiezeit (höchstens 15 Jahre) an die Hinterbliebenen weitergezahlt.

Frage 19 Wie meldet ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter zur hogarenteplus an?

SIGNAL IDUNA stellt den Arbeitgebern ein onlinegeschütztes und einfaches Listenverfahren zur Anmeldung der Mitarbeiter bereit. Dazu ist eine einmalige Registrierung im hoga bAVnet nötig.

Nach einem fast 6 Monate andauernden Ausschreibungsverfahren haben sich DEHOGA und NGG für die SIGNAL IDUNA als Partner für die neue Branchenlösung entschieden.

Im Ausschreibungsverfahren hat SIGNAL IDUNA mit einer Beitragsgarantie ab dem ersten Beitrag, einer zielgruppenbezogenen Beratungskompetenz und einer einfachen und digitalen Verwaltung überzeugt.

Frage 20 Was ist das hoga bAVnet?

Das hoga bAVnet ist die digitale Lösung zur effizienten und einfachen Verwaltung Ihrer hogarenteplus.

Auf dieser Plattform können Sie An- und Abmeldungen vornehmen und Vertragsänderungen online durchführen. Sie haben volle Transparenz und stets aktuelle Informationen über Ihre Verträge im Rahmen der Branchenlösung. Das spart Kosten und Zeit.

Zur Nutzung des hoga bAVnet müssen Sie sich einmalig registrieren. Mehr Informationen erhalten Sie auf www.hogarenteplus.de oder über die Servicenummer 0231 135-7310.

Frage 21 Warum ist die SIGNAL IDUNA jetzt neuer Umsetzungspartner für die betriebliche Altersversorgung im Hotel- und Gaststättengewerbe?

Bereits im Jahr 2002 haben der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA) und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) mit der bundeseinheitlichen Branchenlösung „hogarente“ den Grundstein für die betriebliche Altersversorgung für die Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe gelegt. Partner für die damalige Branchenlösung waren HDI und ERGO. Die Durchführung fand ausschließlich über die Pensionskasse statt.

Im Jahr 2016 kündigten beide Partner aufgrund der andauernden Niedrigzinsphase die Schließung ihrer Pensionskassen für das Neugeschäft an.

Vor dem Hintergrund der neu geschaffenen Möglichkeiten durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018 begannen die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag. Anfang 2019 startete dann das Ausschreibungsverfahren für einen (oder mehrere) neuen Versorgungsträger. Neben der SIGNAL IDUNA wurden noch weitere 10 namhafte Versicherer für die Ausschreibung ausgewählt.

SIGNAL IDUNA Gruppe

Hauptverwaltung Dortmund
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
Telefon 0231 135-7310

Hauptverwaltung Hamburg
Neue Rabenstraße 15-19
20354 Hamburg
Telefon 0231 135-7310

hogarenteplus@signal-iduna.de
www.hogarenteplus.de