

# Betriebliche Altersversorgung rechnet sich.

Vor dem Hintergrund des sinkenden Rentenniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung ist es für die Mitarbeiter/-innen des Hotel- und Gaststättengewerbes notwendiger denn je, zusätzlich für das Alter vorzusorgen. Dazu bietet sich die betriebliche Altersversorgung an. Für Arbeitgeber kann die betriebliche Altersversorgung ein gutes Element zur Fachkräftesicherung sein. Dies haben der DEHOGA und die NGG bereits 2002 erkannt und durch einen Tarifvertrag den Grundstein für eine betriebliche Altersvorsorge gelegt.

## Der neue Tarifvertrag über eine betriebliche Altersversorgung

Aufgrund des Betriebsrentenstärkungsgesetzes haben der DEHOGA und die NGG einen neuen Tarifvertrag über eine betriebliche Altersversorgung geschlossen. Der Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1.1.2019 in Kraft. Die neue Branchenlösung „hogarenteplus“ setzt sich aus einem Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 240 Euro für Vollzeitbeschäftigte, der zusätzlichen freiwilligen Entgeltumwandlung und dem Arbeitgeber-Zuschuss von 16 % auf Entgeltumwandlungsbeiträge zusammen.

## Tariflicher Arbeitgeberbeitrag (ehemals Anschubfinanzierung)

Die Mitarbeiter/-innen des Hotel- und Gaststättengewerbes erhalten zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung einen jährlichen Arbeitgeberbeitrag:

- ✓ Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter/-innen erhalten 240 Euro.
- ✓ Teilzeitkräfte erhalten den Arbeitgeberbeitrag anteilig.



- ✓ Auszubildende erhalten 240 Euro, sofern sie freiwillig zusätzliches Entgelt umwandeln (mind. 120 Euro pro Jahr).

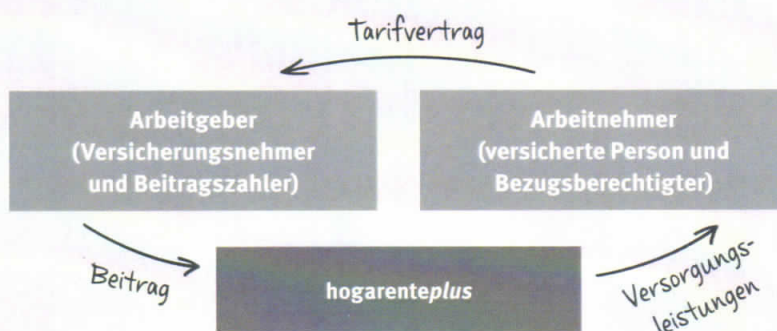
Ein Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag entsteht grundsätzlich frühestens nach einer zusammenhängenden Unternehmenszugehörigkeit von 24 Kalendermonaten. Diese Zeit kann sich z. B. auf 6 Monate verkürzen, wenn die Mitarbeiter/-innen freiwillig zusätzliches Entgelt umwandeln.

## Zusätzliche freiwillige Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss von 16 %

Mitarbeiter/-innen und Auszubildende können neben dem Arbeitgeberbeitrag freiwillig eigenes Entgelt wie z. B.

laufendes Entgelt, Sonderzahlungen und vermögenswirksame Leistungen in die hogarenteplus einbringen:

- ✓ Die Umwandlung tariflicher Entgeltansprüche in Altersvorsorgebeiträge in Höhe von bis zu 8 % (für 2019: 6.432 Euro) der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.
- ✓ Der Entgeltumwandlungsbetrag der Mitarbeiter/-innen muss mindestens 120 Euro im Jahr betragen.
- ✓ Zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 16 % der umgewandelten Beträge, soweit durch die Entgeltumwandlung eine Sozialabgabensparnis eintritt.



## Zahlenbeispiel zur jährlichen tariflichen Altersversorgung

	Betrag, der in die zusätzliche Rente der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters fließt	Reduzierter Aufwand beim Mitarbeiter/-in
Arbeitgeberbeitrag	240,00 €	0 €
Freiwillige Entgeltumwandlung der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters aus dem Bruttoeinkommen	600,00 €	600,00 €
Steuer- und Sozialabgabensparnis (40 %) <sup>1</sup>	—	- 240,00 €
Zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss von 16 % zur Entgeltumwandlung	96,00 €	0 €
	<b>= 936,00 €</b>	<b>= 360,00 €</b>

<sup>1</sup> Vollzeitbeschäftigte(r) Mitarbeiter/-in bei einem angenommen individuellen Steuersatz von 20 % und Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung von rund 20 %.

Die so angesammelten Altersvorsorgebeträge sind spätestens am 01.12. eines Jahres abzuführen. Eine monatliche Zahlung ist ebenso möglich.

### Die lukrative Förderung der hogarenteplus

Die Beiträge zur hogarenteplus sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (in 2019 3.216 Euro im Jahr) in der gesetzlichen Rentenversicherung steuer- und sozialabgabenfrei. Darüber hinaus sind Beiträge bis zu 8 % (in 2019 also 6.432 Euro) der Beitragsbemessungsgrenze auch steuerfrei, allerdings müssen für diese Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Erst für die späteren Leistungen müssen von den Mitarbeitern/-innen Steuern entrichtet (nachgelagerte Besteuerung) sowie ggf. Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt werden. Der Steuersatz im Rentenalter ist in der Regel jedoch deutlich niedriger als während der aktiven Arbeitszeit.

### Attraktive Branchenlösung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die Tarifvertragsparteien haben die SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. mit der Umsetzung der Branchenlösung beauftragt. Die SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. überzeugt mit einem exklusiven, speziell auf die Branche zu-

geschnittenem Produkt, digitalen Lösungen für die Beratung, Verwaltung und Kommunikation sowie einer hohen Beratungskompetenz.

Kern der Branchenlösung ist das flexible und leistungsstarke Vorsorgeprodukt „hogarenteplus“. Die hogarenteplus bietet exklusiv für die Branchenlösung eine umfassende Beitragsgarantie sowie eine Altersrente und Leistungen für den Todesfall.

### Vorteile der hogarenteplus auf einen Blick

- ✓ Die hogarenteplus ist die Betriebsrente mit dem Plus für Arbeitgeber, da durch eine neue Produktgestaltung insbesondere die Geringverdienerförderung möglich ist. Durch digitale Prozesse wird die Verwaltung einfach und transparent.
- ✓ Die hogarenteplus ist die Betriebsrente mit dem Plus für die Mitarbeiter/-innen, da sie durch neue umfangreiche Garantieverprechen ein Plus an Sicherheit für das Alter bietet.
- ✓ Die hogarenteplus bietet ein Plus an mehr Sicherheit durch die Auswahl eines starken Partners für die Umsetzung der Branchenlösung: SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. – solide, sicher, erfahren!

Lassen Sie sich diese Vorteile nicht entgehen. Sprechen Sie mit den Spezialisten der SIGNAL IDUNA.

Weitere Infos auf [www.hogarenteplus.de](http://www.hogarenteplus.de)

Selbstverständlich stehen Ihnen auch die Tarifvertragsparteien für Rückfragen zur Verfügung.



#### Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband)

Am Weidendamm 1A  
10117 Berlin  
Telefon 030 726252-56  
Fax 030 726252-42  
info@dehoga.de  
www.dehoga.de

#### Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Haubachstraße 76  
22765 Hamburg  
Telefon 040 38013-138  
Fax 040 3892637  
gastgewerbe@ngg.net  
www.ngg.net