

# hogarente

modern  
erfolgreich  
vorteilhaft

INFO FÜR MITARBEITER

## Tarifvertrag über eine tarifliche Altersvorsorge für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Deutschland

---

### Häufig gestellte Fragen von Arbeitnehmern.



In Zusammenarbeit mit

# ERGO

# Die Vorteile der hogarente auf einen Blick

- Durch die Branchenlösung "hogarente" wird die betriebliche Altersversorgung besonders überschaubar gehandhabt
- Die Fördermöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung durch Steuer- und Sozialabgabenfreiheit werden optimal genutzt
- Bestmögliche Rendite für die Beschäftigten
- Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses und auch beim Wechsel des Arbeitgebers gibt es eine unkomplizierte Handhabung
- Niedriger Verwaltungsaufwand durch eine Jahresmeldung und einen Zahlungstermin für die Anschubfinanzierung und ggf. zusätzliche (freiwillige) Leistungen des Arbeitgebers
- Zusätzliche Unterstützung der Altersvorsorge durch die Arbeitgeber, soweit diese Sozialabgaben sparen
- Hohe Akzeptanz durch gemeinsames Ausschreibungsverfahren der Tarifvertragsparteien

## Hotline für die hogarente

Montag - Freitag von 8:00 - 16:30 Uhr

**HDI:** **Telefon (0180) 3 12 31 24**

(9 ct/Min.: aus dt. Festnetz; max. 42 ct/Min: aus dt. Mobilfunknetz)

**ERGO:** **Telefon (040) 63 76 58 48**

ERGO Lebensversicherung AG  
Hamburg-Mannheimer Pensionskasse AG

Allgemeine Fragen zur hogarente

**Telefon 0800 3746 888**

Fragen zu Ihrem Vertrag

# Tarifliche Altersvorsorge für die Beschäftigten in Hotellerie und Gastronomie seit 2002 geregelt!

Der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) haben am 04. Juni 2002 die Branchenlösung **hogarente** auf der Basis der bundesweit gleichlautenden Tarifverträge zur Altersvorsorge auf den Weg gebracht.

Vertragspartner zur Umsetzung der tariflichen Altersvorsorge ist ein Konsortium der Hamburg-Mannheimer Pensionskasse AG, ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe, und der ERGO Lebensversicherung AG und der HDI Lebensversicherung AG. Beide Unternehmen haben in einem Ausschreibungsverfahren der Tarifparteien hinsichtlich größtmöglicher Rendite, einfacher Handhabung und Beratungskompetenz die besten Lösungen für die Branche präsentiert.

Seit 01.01.2002 wird die betriebliche Altersversorgung in besonderem Maße vom Staat gefördert. Diese Chance galt es zu nutzen. Das ist mit den Tarifverträgen in optimaler Weise gelungen.

Wir wissen, dass wir mit dem Tarifvertrag zur Altersvorsorge im Gastgewerbe tarifpolitisches Neuland betreten haben. Mit diesem Fragen- und Antwortenkatalog zum Tarifvertrag wollen wir Ihnen die Umsetzung des Tarifvertrages zur Altersvorsorge erleichtern. Naturgemäß können diese Informationen keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Gerne nehmen wir Ihre Anregungen zur praxisbezogenen Ergänzung auf.

Für die Branche ist es von größter Bedeutung, dass die nach langen Verhandlungen gefundene Branchenlösung **hogarente** bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern eine größtmögliche Akzeptanz findet.

Ohne die nationale Branchenlösung gäbe es zahlreiche unterschiedliche Antworten der Arbeitgeber auf den neuen gesetzlichen Anspruch der Arbeitnehmer auf eine betriebliche Altersversorgung. Hoher Verwaltungsaufwand für die Arbeitgeber sowie geringe Renditen für die Beschäftigten wären die Folge gewesen.

Wir sind davon überzeugt, dass wir mit der **hogarente** unter Berücksichtigung der Branchenspezifika die betriebliche Altersversorgung bestmöglich für alle Beteiligten organisiert haben. Damit dieses auch in Zukunft so bleibt, haben wir 2009 mit der *Neuen hogarente* das Branchenversorgungswerk an die aktuellen Anforderungen angepasst.

Bei Fragen kontaktieren Sie bitte die unten angegebenen Hotlines oder wenden Sie sich an die ausgewählten Partner zur Umsetzung der Branchenlösung, HDI oder ERGO, die gerne mit Ihnen einen Beratungstermin vor Ort vereinbaren.

DEHOGA Bundesverband  
(Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V.)  
Am Weidendamm 1 A  
10117 Berlin  
Tel.: 030/ 72 62 52 - 0

Ansprechpartner:

Jürgen Benad  
Tel.: 030/ 72 62 52 - 56

E-Mail: [info@dehoga.de](mailto:info@dehoga.de)  
[www.dehoga.de](http://www.dehoga.de)

Gewerkschaft  
Nahrung Genuss Gaststätten  
Haubachstr.76  
22 765 Hamburg  
Tel.: 040/ 380 130

Telefonhotline zum Tarifvertrag:  
Tel.: 0180/ 365 66 67

(9 ct/Min.: aus dt. Festnetz; max. 42 ct/Min:  
aus dt. Mobilfunknetz)

E-Mail: [hv.hotels@ngg.net](mailto:hv.hotels@ngg.net)  
[www.ngg.net](http://www.ngg.net)

# Übersicht.

1. Wie wird der Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge durch den Tarifvertrag gefördert?
2. Wer erhält eine Anschubfinanzierung und wie hoch ist diese?
3. Erhalten auch Teilzeitbeschäftigte eine Anschubfinanzierung? Wie hoch ist diese?
4. Können befristet Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte die tarifliche Altersvorsorge nutzen und wie hoch ist die Anschubfinanzierung?
5. Können Auszubildende die tarifliche Altersvorsorge nutzen und erhalten sie ebenfalls eine Anschubfinanzierung?
6. Was muss ich tun, um die Anschubfinanzierung zu erhalten?
7. Kann ich auf die Anschubfinanzierung verzichten und erhalte dann diesen Betrag mit meinem Gehalt ausbezahlt?
8. Was kann ich zusätzlich noch für meine Altersversorgung tun?
9. Welche Entgeltbestandteile kann ich umwandeln?
10. Wann habe ich Anspruch auf die Entgeltumwandlung?
11. Wie sieht die Branchenlösung aus?
12. Wieviel kann ich über meinen Arbeitgeber maximal für eine zusätzliche tarifliche Altersvorsorge einzahlen?
13. Was muss ich tun, damit ich Entgelt umwandeln kann?
14. Gibt es eine Mindesthöhe für die Entgeltumwandlung?
15. Wie lange müssen mindestens Beiträge gezahlt werden?
16. Welche Vorteile bietet mir die monatliche Beitragszahlung bei der Entgeltumwandlung?
17. Können die Beiträge während der Laufzeit des Vertrags je nach individueller Einkommenssituation erhöht oder gesenkt werden?
18. Wann fördert mein Arbeitgeber die Entgeltumwandlung mit einem Zuschuss?
19. Soll ich zusätzlich zu der Anschubfinanzierung Gehalt umwandeln, und wenn ja, wieviel?
20. Welche Vorteile bietet das Lastschriftverfahren?
21. Ich bin schon über 50 Jahre alt; lohnt sich für mich die Teilnahme noch?
22. Wann wird die Altersrente ausgezahlt?
23. Wie hoch ist die Leistung, die ich im Rentenalter erhalte?
24. Wer erhält die Versorgungsleistungen im Falle meines vorzeitigen Todes?
25. Was passiert, wenn ich berufsunfähig werde?
26. Welche Vorteile habe ich durch den Einschluss einer Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit bei der Entgeltumwandlung?
27. Was passiert, wenn ich den Arbeitgeber wechsele? Und was ist, wenn ich zu einer Firma wechsele, die nicht unter den Tarifvertrag des Hotel- und Gaststättengewerbes fällt?
28. Was passiert, wenn ich arbeitslos werde oder eine Tätigkeit im Ausland aufnehme?
29. Zu welchen Bedingungen kann ich die zusätzliche Altersvorsorge nach dem Ausscheiden fortsetzen?
30. Kann ich rückwirkend Gehalt umwandeln und einzahlen?
31. Woher weiß ich, wohin mein Arbeitgeber die Anschubfinanzierung und die Beiträge meiner freiwilligen Entgeltumwandlung eingezahlt hat?

# Übersicht.

32. Wie sicher ist die tarifliche Altersvorsorge?
33. Was geschieht mit meiner Altersvorsorge, wenn mein Arbeitgeber insolvent wird?
34. Ist das neue Altersvermögensgesetz ("Riester-Förderung") auch für mich relevant?
35. Erhalte ich die Riester-Zulage auch über die tarifliche Altersvorsorge?
36. Was ist für mich günstiger - die Privatvorsorge in Form der "Riester-Rente" oder die zusätzliche Umwandlung von Entgelt?
37. Wenn ich das Rentenalter erreicht habe, möchte ich eine größere Summe zur Verfügung haben, um entweder zu reisen oder mir einen besonderen Wunsch zu erfüllen. Wie stellt sich der Gesetzgeber im Rahmen der "Riester-Förderung" dazu?
38. Kann ich die Einzahlung in die "Riester-Rente" wie bei der tariflichen Altersvorsorge auch steuerfrei vornehmen?
39. Wie sieht die Versteuerung der "Riester-Rente" im Alter aus?
40. Ich habe bereits eine Versicherung außerhalb der Hogarente für meine Altersvorsorge abgeschlossen. Wird diese dann zukünftig auch gefördert?

Die Beantwortung der Fragen erfolgt auf der Basis der gesetzlichen Regelungen Stand Januar 2014.

# Antworten.

## 1 Wie wird der Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge durch den Tarifvertrag gefördert?

Der Arbeitgeber zahlt eine Anschubfinanzierung für die Beschäftigten, desweiteren fördert er die freiwillige Entgeltumwandlung mit einem Zuschuss von 16 % (zusätzlicher Altersvorsorgebeitrag). Darüber hinaus sind auch zusätzliche (freiwillige) Arbeitgeberleistungen zu den Vorzugsbedingungen des Tarifvertrags möglich.

## 2 Wer erhält eine Anschubfinanzierung und wie hoch ist diese?

Sie erhalten von Ihrem Arbeitgeber eine Anschubfinanzierung, wenn Sie mindestens 12 Kalendermonate zusammenhängend in Ihrem Unternehmen tätig sind. Sollten Sie Ihre Tätigkeit zwischendurch unterbrochen haben, so werden mehrere Beschäftigungszeiträume nicht zusammengerechnet, es sei denn, die Unterbrechung hat weniger als 4 Monate betragen. Die Höhe der Anschubfinanzierung richtet sich nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses, d.h. danach, ob Sie Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigter sind. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber eine Anschubfinanzierung von 150 Euro jährlich für den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge. Dieser Betrag fließt vollständig Ihrem persönlichen Altersvorsorgekonto zu. Das rechnet sich!

## 3 Erhalten auch Teilzeitbeschäftigte eine Anschubfinanzierung? Wie hoch ist diese?

Ja, auch Arbeitnehmer, die nicht in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis stehen, nehmen an der tariflichen Altersvorsorge teil und erhalten die Anschubfinanzierung gemäß der folgenden Tabelle:

---

Vertragliche wöchentliche **Arbeitszeit**    **Höhe** der jährlichen Anschubfinanzierung

---

Bis zu 15 Stunden	50 Euro
Mehr als 15 bis zu 25 Stunden	75 Euro
Mehr als 25 bis zu 37 Stunden	100 Euro

---

Da sich die Höhe der Anschubfinanzierung nach der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit richtet, diese über das ganze Jahr jedoch im Durchschnitt hiervon abweichen kann, überprüft Ihr Arbeitgeber regelmäßig, ob eine Anpassung an die nächste Stufe aufgrund der tatsächlichen durchschnittlich geleisteten höheren Arbeitszeit vorzunehmen ist!

## 4 Können befristet Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte die tarifliche Altersvorsorge nutzen und wie hoch ist die Anschubfinanzierung?

Grundsätzlich ja, sobald sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Die geringfügig Beschäftigten müssten allerdings den Pauschalbeitrag, den der Arbeitgeber zur Rentenversicherung zahlt, durch einen eigenen Beitrag aufstocken, um einen Anspruch auf die Anschubfinanzierung zu erhalten. Die Höhe der Anschubfinanzierung richtet sich dann ebenfalls nach der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

## **5 Können Auszubildende die tarifliche Altersvorsorge nutzen und erhalten sie ebenfalls eine Anschubfinanzierung?**

Auch die Auszubildenden können an der tariflichen Altersvorsorge durch freiwillige Entgeltumwandlung teilnehmen, allerdings erhalten sie vom Arbeitgeber keine Anschubfinanzierung. Die Zahlung einer zusätzlichen (freiwilligen) Arbeitgeberleistung ist jedoch auch für Auszubildende möglich.

## **6 Was muss ich tun, um die Anschubfinanzierung zu erhalten?**

Um in den Genuss der tariflichen Anschubfinanzierung zu gelangen, müssen Sie grundsätzlich nichts tun. Ihr Arbeitgeber meldet Sie, sobald Sie die Voraussetzungen erfüllen, bei dem von ihm ausgewählten Versorgungsträger an und führt den Betrag am 1. Dezember eines jeden Jahres ab. Voraussetzung für die Zahlung der Anschubfinanzierung ist eine Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 12 Monaten.

## **7 Kann ich auf die Anschubfinanzierung verzichten und erhalte dann diesen Betrag mit meinem Gehalt ausbezahlt?**

Nein, eine unmittelbare Auszahlung dieses Betrages ist definitiv nicht zulässig, da die Anschubfinanzierung ausschließlich für den Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung genutzt werden muss. Die Anschubfinanzierung fließt auf Ihr persönliches Altersvorsorgekonto.

Dort verzinsen sich die Beiträge bis zu Ihrem Eintritt in die Altersrente. Die eingezahlten Beiträge können Ihnen daher ab dem ersten Tag nicht verloren gehen.

## **8 Was kann ich zusätzlich noch für meine Altersversorgung tun?**

Der Tarifvertrag ermöglicht Ihnen, Teile Ihres Bruttogehaltes besonders effektiv zusätzlich für Ihre Altersversorgung zu verwenden. Konkret bedeutet dies, dass Sie durch eine Entgeltumwandlung steuer- und sozialabgabenfrei Geld für Ihre Altersvorsorge zurücklegen können. Diese freiwillige Entgeltumwandlung wird von Ihrem Arbeitgeber mit einem Zuschuss in Höhe von 16 % der Umwandlungssumme gefördert, soweit und solange er durch die Entgeltumwandlung Sozialabgaben einspart (zusätzlicher Altersvorsorgebeitrag).

## **9 Welche Entgeltbestandteile kann ich umwandeln?**

Sie können eine Entgeltumwandlung aus dem laufenden monatlichen Gehalt, aus Einmal- und Jahressonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) sowie aus den vermögenswirksamen Leistungen vornehmen.

## **10 Wann habe ich Anspruch auf die Entgeltumwandlung?**

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht für alle Mitarbeiter nach einer zusammenhängenden Unternehmenszugehörigkeit von 6 Monaten. Auch hier werden mehrere Beschäftigungszeiträume nicht zusammengerechnet, es sei denn, die Unterbrechung beträgt weniger als 4 Monate. Der Arbeitgeber kann aber von diesen Fristen zu Ihren Gunsten abweichen.

## 11 Wie sieht die Branchenlösung aus?

Der Durchführungsweg für die Branchenlösung ist die Pensionskasse. Zur Umsetzung dieser Branchenlösung haben die Tarifvertragsparteien ein umfangreiches und die Bedingungen der Branche berücksichtigendes Ausschreibungsverfahren unter den führenden Anbietern in der betrieblichen Altersversorgung durchgeführt.

Nach detaillierter Bewertung aller Anforderungen sind die Pensionskassen von HDI und ERGO Lebensversicherung AG als gemeinsame Partner der hogarente ausgewählt worden.

## 12 Wieviel kann ich über meinen Arbeitgeber maximal für eine zusätzliche tarifliche Altersvorsorge einzahlen?

Für jeden Mitarbeiter gilt die gleiche Obergrenze, nämlich 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung, das sind 2.856 Euro im Jahr 2014. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der maximal mögliche Umwandlungsbetrag unter Anrechnung der Anschubfinanzierung, der ggf. gezahlten zusätzlichen (freiwilligen) Leistung des Arbeitgebers und des zusätzlichen Altersvorsorgebeitrags (Weitergabe der Sozialabgabenersparnis, vgl. Punkt 18) nicht überschritten wird.

Hier die Berechnung für den maximalen Entgeltumwandlungsbetrag 2014:

max.	2.330 Euro	Entgeltumwandlungsbetrag
+	373 Euro	(=16% Altersvorsorgebeitrag)
+	150 Euro	Anschubfinanzierung
=	2.853 Euro	ca. 4% der BBG West (2.856 Euro)

Sie können darüber hinaus unter bestimmten Voraussetzungen Entgelt in Höhe von 1.800 Euro p.a. steuerfrei umwandeln. Auf diese zusätzliche Umwandlung besteht kein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch, sondern sie kann - sofern nicht eine diesbezügliche Betriebsvereinbarung o.ä. besteht - freiwillig vereinbart werden. Eine Befreiung von den Sozialabgaben besteht für diesen Umwandlungsbetrag nicht.

## 13 Was muss ich tun, damit ich Entgelt umwandeln kann?

Sie müssen mit Ihrem Arbeitgeber eine schriftliche Entgeltumwandlungsvereinbarung als Nachtrag zu Ihrem Arbeitsvertrag treffen, welche Sie eigenhändig unterschreiben.

Darüber hinaus ist die vom Arbeitgeber an den Finanzdienstleister zu stellende „Anfrage auf Abschluss einer Pensionskassenversorgung im Rahmen einer Entgeltumwandlung“ von Ihnen als versicherte Person zu unterschreiben. Entsprechende vorformulierte Anfrageformulare nebst Nachtrag zu Ihrem Arbeitsvertrag (Entgeltumwandlungsvereinbarung) erhalten Sie bei Ihrem Arbeitgeber.

## 14 Gibt es eine Mindesthöhe für die Entgeltumwandlung?

Die Entgeltumwandlung muss mindestens aber 50 Euro jährlich betragen.



## **15** Wie lange müssen mindestens Beiträge gezahlt werden?

Grundsätzlich sind Sie an Ihre Entscheidung über die Entgeltumwandlung bis zum vereinbarten Vertragsende gebunden. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist eine Fortsetzung des Vertrages beitragsfrei oder mit privat gezahlten Beiträgen möglich, ebenso eine Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber. Die vorgenannten oder eventuelle sonstige gewünschte Vertragsänderungen sind einvernehmlich mit der Hamburg-Mannheimer Pensionskasse AG zu vereinbaren.

## **16** Welche Vorteile bietet mir die monatliche Beitragszahlung bei der Entgeltumwandlung?

Eine monatliche Beitragszahlung ermöglicht Ihnen die gleichmäßige Verteilung der von Ihnen gezahlten Beiträge über das ganze Jahr. Sie umgehen damit die mit einer Jahreszahlung verbundene Gefahr, dass Ihr Nettoeinkommen im Beitragszahlungsmonat unter die für Ihre Lebenshaltung erforderliche Höhe geraten könnte. Sofern von Ihnen gewünscht, ist die Zahlung von Jahresbeiträgen jedoch auch bei der Entgeltumwandlung möglich. Dieses bietet sich insbesondere dann an, wenn Sie Ihren Beitrag aus einmal jährlich anfallenden Gehaltszahlungen, z.B. Weihnachtsgeld, zahlen wollen.

## **17** Können die Beiträge während der Laufzeit des Vertrags je nach individueller Einkommenssituation erhöht oder gesenkt werden?

Grundsätzlich sind Sie auch hinsichtlich der Höhe des regelmäßig umzuwandelnden Entgelts an Ihre Entscheidung bis zum vereinbarten Vertragsende gebunden. Sie können aber eine jährliche Erhöhung der Beiträge um einen festen Prozentsatz vereinbaren. Eine anderweitige Anpassung des regelmäßig gezahlten Beitrags ist jedoch im Einzelfall auf Wunsch ebenfalls möglich.

## **18** Wann fördert mein Arbeitgeber die Entgeltumwandlung mit einem Zuschuss?

Ihr Arbeitgeber fördert die Entgeltumwandlung mit einem Zuschuss von 16 % des umgewandelten Betrages, soweit und solange er Sozialversicherungsbeiträge spart. Wenn Sie beispielsweise 100 Euro umwandeln, gibt Ihr Arbeitgeber 16 Euro dazu, bei 500 Euro im Jahr beträgt der Zuschuss schon 80 Euro. Sie sehen, je mehr Sie tun, umso mehr gibt auch Ihr Arbeitgeber dazu. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen Zuschuss zu zahlen, soweit Ihr Jahreseinkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung liegt (71.400 Euro im Jahr 2014). Beträgt Ihr Jahreseinkommen also auch nach der Entgeltumwandlung noch mehr als 71.400 Euro, erhalten Sie keinen Zuschuss. Dies liegt daran, dass sich der Zuschuss aus ersparten Sozialversicherungsbeiträgen zusammensetzt und sich eine solche Ersparnis bei einem Jahreseinkommen von mehr als aktuell 71.400 Euro nicht ergibt.

## **19** Soll ich zusätzlich zu der Anschubfinanzierung Gehalt umwandeln und wenn ja, wieviel?

Die Einschnitte, die der Gesetzgeber in den letzten Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung gemacht hat, führen dazu, dass die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bei weitem nicht mehr ausreicht, Ihren heutigen Lebensstandard zu halten. Trotzdem entscheidet jeder individuell und nach seinen finanziellen Möglichkeiten, in welchem Umfang er zusätzlich für seinen späteren Ruhestand vorsorgen möchte.

## **20 Welche Vorteile bietet das Lastschriftverfahren?**

Bei der Entgeltumwandlung werden die Beiträge regelhaft im Lastschriftverfahren eingezogen. Das bedeutet für Ihren Arbeitgeber, dass er sich um die Abführung der Beiträge nicht aktiv kümmern muss. Es besteht für Sie somit keine Gefahr, dass Ihr Arbeitgeber aus Versehen die Abführung der von Ihnen umgewandelten Beiträge vergisst.

Für Arbeitgeberleistungen ist das Lastschriftverfahren nicht vorgesehen, da sich die Höhe der Anschubfinanzierung und der ggf. von Ihrem Arbeitgeber gezahlten zusätzlichen (freiwilligen) Leistungen jährlich ändern kann. Ihr Arbeitgeber wird aber von der Pensionskasse an die Zahlung der Beiträge in einem Schreiben erinnert, wenn er die Beitragszahlung zum 1.12. versäumt haben sollte.

## **21 Ich bin schon über 50 Jahre alt; lohnt sich für mich die Teilnahme noch?**

Dies ist grundsätzlich möglich. Eine Entscheidung darüber, ob Sie Rente oder Kapital haben wollen, müssen Sie aber vor Eintritt in den Ruhestand treffen.

## **22 Wann wird die Altersrente ausgezahlt?**

Nach Vollendung des 65. Lebensjahres und nach Ausscheiden bei Ihrem Arbeitgeber erhalten Sie eine lebenslange Altersrente. Soweit Ihnen eine gesetzliche Rente erst nach Vollendung des 66. oder 67. Lebensjahres zusteht, können Sie auch bei der Hogarente ein entsprechendes Rentenbeginnalter vereinbaren. Die Rentenzahlung ist wie kein anderes Produkt geeignet, wegfallendes, regelmäßiges Einkommen zu ersetzen.

Der besondere Vorteil liegt in der garantierten Abdeckung des so genannten „Langlebigerisikos“: Egal welches Alter Sie einmal erreichen, die Rentenzahlung erfolgt bis zum Ableben! Da das Einkommen im Rentenbezug regelmäßig niedriger ist als im Erwerbsleben, führt die betriebliche Altersversorgung häufig neben einer Steuerstundung auch zu einer Steuerersparnis. Steuern sowie die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner sind von Ihnen zu zahlen.

Eine vorzeitige Inanspruchnahme ab dem 60. Lebensjahr (bzw. für jüngere Jahrgänge entsprechend allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen ab dem 61. oder 62. Lebensjahr; Zusagen ab 1.1.2013: 62. Lebensjahr) ist unter bestimmten Voraussetzungen auch möglich; die Höhe der Versorgungsleistung ist dann natürlich entsprechend niedriger.

## **23 Wie hoch ist die Leistung, die ich im Rentenalter erhalte?**

Das hängt von der Höhe der Beiträge, dem Beginn der Teilnahme und dem Beginn der Rentenzahlung ab. Sie erhalten spätestens bis zum 30.6. des Folgejahres einen Leistungsausweis, aus dem Sie die eingezahlten Beiträge aus der Anschubfinanzierung und den ggf. gezahlten zusätzlichen (freiwilligen) Arbeitgeberleistungen entnehmen können. Über die Höhe der aus der Entgeltumwandlung einschließlich des zusätzlichen Altersvorsorgebeitrags zu erwartenden Versorgungsleistungen werden Sie ebenfalls jährlich informiert.

## **24 Wer erhält die Versorgungsleistungen im Falle meines vorzeitigen Todes?**

Im Falle Ihres Todes dürfen Versorgungsleistungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung nur an einen engen Hinterbliebenenkreis erbracht werden. Als Hinterbliebene können ausschließlich die Witwe bzw. der Witwer, die steuerrechtlich anerkannten Kinder i. S. d. § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 EStG, der frühere Ehegatte sowie in Einzelfällen der Lebenspartner bzw. Lebensgefährte benannt werden (der Lebensgefährte ist in einem gesonderten Formular namentlich zu benennen). Die Versorgungsleistung ist insbesondere nicht vererbbar.

Sollten Sie vor Altersrentenbeginn versterben, steht Ihren Hinterbliebenen im Rahmen der Anschubfinanzierung und der ggf. zusätzlichen (freiwilligen) Arbeitgeberleistung das bis dahin gebildete Deckungskapital für die vertraglich vereinbarte Versorgungsleistung zur Verfügung.

Im Rahmen der Entgeltumwandlung erhalten Ihre Hinterbliebenen als Hinterbliebenenleistung die für die Altersrente eingezahlten Beiträge (ggf. einschließlich Überschüsse) in Form einer Rente erstattet, sofern nicht der Ausschluss der Beitragsrückgewähr vereinbart wurde.

Handelt es sich bei den bezugsberechtigten Hinterbliebenen um Kinder, so endet in der Regel die Rentenzahlung spätestens mit Vollendung des 25. Lebensjahres.

Sollten Sie nach Altersrentenbeginn versterben, so gewährleistet eine so genannte Rentengarantiezeit von regulär 5 Jahren einen Hinterbliebenenschutz. Wenn Sie vor Ablauf von 5 Jahren nach Rentenbeginn versterben sollten, erhalten Ihre bezugsberechtigten Hinterbliebenen für den Rest der verbleibenden Rentengarantiezeit die Versorgungsleistungen in gleicher Höhe. Handelt es sich bei diesen bezugsberechtigten Hinterbliebenen um Kinder, so endet in der Regel die Rentenzahlung spätestens mit Vollendung des 25. Lebensjahres.

Sind zum Zeitpunkt des Todes keine Hinterbliebenen im o.g. Sinne vorhanden, wird an die Erben (gegen einen entsprechenden Erbennachweis) das im Zeitpunkt des Todes gebildete Kapital, max. jedoch 8.000 Euro (derzeitiger Höchstbetrag für die gewöhnlichen Beerdigungskosten) ausgezahlt. Wenn Sie eine weitergehende, d.h. lebenslange Absicherung Ihrer Hinterbliebenen wünschen, so müssen Sie dies dem Versicherer im Zeitpunkt des erstmaligen Rentenbeginns mitteilen. Hierdurch würde sich dann allerdings Ihre persönliche Altersrente entsprechend verringern.

## **25 Was passiert, wenn ich berufsunfähig werde?**

Wenn Sie berufsunfähig werden, wird die Versicherung im Normalfall beitragsfrei gestellt, und Ihnen bleiben die bis zum Eintritt der Berufsunfähigkeit erworbenen Altersversorgungsansparungen erhalten. Insbesondere, wenn Sie in jungen Jahren berufsunfähig werden, sind die bereits erworbenen Rentenansprüche jedoch sehr gering. Sie haben aber auch das Recht, die Beiträge für Ihre Altersversorgung privat weiterzuzahlen, allerdings wird dieses aufgrund des Fortfalls des Erwerbseinkommens in vielen Fällen kaum möglich sein.

Im Rahmen der Entgeltumwandlung besteht für Sie daher die Möglichkeit, eine so genannte Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit zu vereinbaren (vgl. Punkt 26). Hierdurch bleibt Ihnen die Altersrente in der gleichen Höhe erhalten, als wenn Sie bis zum Altersrentenbeginn gesund geblieben wären und die Beiträge gezahlt hätten. Für diesen Zusatzeinbruch wird ein kleiner Teil Ihres Beitrags verwendet, sodass Ihre Altersrente dadurch ein wenig kleiner als ohne diesen Zusatzschutz ausfällt.

## **26 Welche Vorteile habe ich durch den Einschluss einer Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit bei der Entgeltumwandlung?**

Das Risiko einer Berufsunfähigkeit und vor allem deren Folgen werden noch immer stark unterschätzt. Die gesetzliche Rentenversicherung sieht für alle ab 1961 Geborenen nur noch eine geringfügige Erwerbsminderungsrente vor. Vor allem, wenn Sie in jungen Jahren berufsunfähig werden, liegen Ihre erworbenen Altersversorgungsansprüche noch weit unter dem, was Sie für ein Existenzminimum im Alter benötigen. Um volle Leistungen aus der durch Entgeltumwandlung

finanzierten Altersversorgung auch im Fall der Berufsunfähigkeit zu erhalten, ohne die Beiträge fortzahlen zu müssen, können Sie eine Beitragsbefreiung für diesen Fall vereinbaren. Die hogarente ermöglicht Ihnen dieses ohne eine Gesundheitsprüfung und ohne einen Berufsrisikozuschlag. Es genügt eine Dienstobliegenheitserklärung Ihres Arbeitgebers, dass Sie arbeitsfähig gesund sind, und es ist anzugeben, ob bei Ihnen eine Minderung der Erwerbsfähigkeit vorliegt.

## **27 Was passiert, wenn ich den Arbeitgeber wechsele? Und was ist, wenn ich zu einer Firma wechsele, die nicht unter den Tarifvertrag des Hotel- und Gaststättengewerbes fällt?**

Wenn Sie aus Ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis ausscheiden, sind Ihre bisher aus der Anschubfinanzierung und der Entgeltumwandlung einschließlich des zusätzlichen Altersvorsorgebeitrages erworbenen Versorgungsanswartschaften Ihr persönliches Eigentum, d.h. Sie behalten auf jeden Fall den bis dahin erworbenen Anspruch.

Ein Wechsel des Arbeitgebers ist insbesondere in den Fällen völlig unproblematisch, in denen der alte und der neue Arbeitgeber an dem Branchenmodell hogarente teilnehmen und den Durchführungsweg Pensionskasse, die seit dem 01.09.2002 die Branchenlösung darstellt, gewählt haben.

Dann fließen die Beiträge Ihres neuen Arbeitgebers weiterhin zu unveränderten Konditionen auf Ihr bestehendes persönliches Altersvorsorgekonto. Sollte Ihr neuer Arbeitgeber nicht an der Branchenlösung teilnehmen oder nicht der Branche angehören, kann die Versicherung von dem neuen Arbeitgeber fortgeführt werden, aber nicht innerhalb der Branchenlösung zu den günstigen Konditionen für die hogarente. Insbesondere besteht kein Anspruch auf Anschubfinanzierung und den 16%-igen Arbeitgeberzuschuss zur Altersvorsorge.

Alternativ kann der Wert der Zusage auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden (sogenannte Portabilität). Der neue Arbeitgeber erteilt dann entsprechend dem von Ihnen gewählten Altersvorsorgemodell ggf. ebenfalls eine Pensionskassen-Zusage, alternativ kann aber auch eine Direktversicherungs- oder Pensionsfonds-Zusage erteilt werden. Im Vordergrund steht, dass der Wert Ihrer Zusage stets erhalten bleibt. Die steuerliche Förderung ändert sich in jedem Fall nicht.

Weiterhin besteht die Möglichkeit, den betrieblichen Altersversorgungsvertrag mit eigenen Beiträgen aus dem Nettoeinkommen fortzuführen (keine Entgeltumwandlung) oder Sie lassen Ihren Versorgungsanspruch einfach beitragsfrei ruhen.

In diesen Fällen sollten Sie sich unbedingt individuell von der Versicherung beraten lassen oder sprechen Sie Ihren neuen Arbeitgeber an, ob er bereit ist, Ihre Altersvorsorge zu unterstützen.

Bei zusätzlichen (freiwilligen) Arbeitgeberleistungen gilt das oben Gesagte für Versorgungszusagen, die nach dem 01.01.2009 erteilt wurden, auch, sofern Sie bei Ausscheiden aus dem jetzigen Arbeitsverhältnis das 25. Lebensjahr vollendet haben und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens 5 Jahre bestanden hat.

Ebenso gilt oben Gesagtes, wenn eine sofortige Unverfallbarkeit der Anwartschaften mit Ihrem Arbeitgeber vereinbart wurde. Andernfalls kann der Arbeitgeber die Leistungen hinsichtlich dieser Zusage für sich beanspruchen.

## **28 Was passiert, wenn ich arbeitslos werde oder eine Tätigkeit im Ausland aufnehme?**

In diesem Fall zahlt Ihr ehemaliger Arbeitgeber die Ihnen ggf. noch den für die Dauer der Beschäftigung zustehenden anteiligen Beiträge für Sie ein. Die aus den bis zum Ausscheiden eingezahlten Beiträgen erworbenen Ansprüche bleiben Ihnen ungemindert erhalten. In der Zukunft haben Sie dann die Möglichkeit, Ihr Altersvorsorgekonto mit privaten Beiträgen weiter aufzustocken. Nehmen Sie dann später wieder eine neue Tätigkeit in Deutschland auf, so gilt das unter Frage 27 Gesagte.

Sofern Ihr deutsches Arbeitsverhältnis bei einem Auslandsaufenthalt erlischt oder aus einem anderen Grund endet, können Sie den Vertrag privat fortführen. In diesem Fall, auch im Fall einer Arbeitslosigkeit, haben Sie die Möglichkeit, den Vertrag beitragsfrei stellen zu lassen.

## **29** Zu welchen Bedingungen kann ich die zusätzliche Altersvorsorge nach dem Ausscheiden fortsetzen?

Es kommt dann darauf an, welche Tarifregelungen im neuen Betrieb gelten. Wenn Ihr neuer Arbeitgeber dem Tarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe unterliegt, erhalten Sie weiterhin die Anschubfinanzierung und Sie können Ihre Altersvorsorge mit weiteren Beiträgen fortführen. Gelten bei Ihrem neuen Arbeitsplatz andere tarifliche Regelungen oder zahlt Ihr neuer Arbeitgeber keine Beiträge, können Sie die Versorgung auch privat fortführen. Vor einem Wechsel sollten Sie sich daher immer auch über die Leistungen zur zusätzlichen Altersvorsorge informieren.

## **30** Kann ich rückwirkend Gehalt umwandeln und einzahlen?

Nein, das ist leider nicht möglich. Sie können nur künftiges Entgelt umwandeln und in die Altersvorsorge einzahlen. Lediglich bei einer Umwandlung von Einmal- und Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) des laufenden Jahres ist es zulässig, dass der Umwandlungsbetrag bereits erdient, aber noch nicht fällig - d.h. noch nicht ausgezahlt ist.

## **31** Woher weiß ich, wohin mein Arbeitgeber die Anschubfinanzierung und die Beiträge meiner freiwilligen Entgeltumwandlung eingezahlt hat?

Sie erhalten von der Pensionskasse jährlich bis zum 30. Juni des Jahres, welches auf die Beitragszahlung folgt, eine schriftliche Information über die Höhe der im Rahmen der Anschubfinanzierung und der ggf. als zusätzliche (freiwillige) Arbeitgeberleistung eingezahlten Beiträge und die sich daraus ergebenden Versorgungsansparungen. Über die sich aus der Entgeltumwandlung einschließlich des zusätzlichen Altersvorsorgebeitrages erzielten Versorgungsansparungen werden Sie ebenfalls jährlich informiert. Die Beiträge aus der Entgeltumwandlung werden bei Ihrem Arbeitgeber regelmäßig im Lastschriftverfahren eingezogen, sodass für Sie eine ausreichende Sicherheit besteht, dass die Beiträge auch Ihrer Altersversorgung zugute kommen. Sollte Ihr Arbeitgeber dennoch die Beiträge nicht an die Pensionskasse entrichtet haben, wird er von der Pensionskasse durch eine Mahnung daran erinnert. Der Finanzdienstleister wird Sie über die Anmahnung der Beitragsrückstände und die Rechtsfolgen der Kündigung informieren und Ihnen eine Zahlungsfrist von mindestens 2 Monaten setzen. Sofern Sie die Beitragsrückstände Ihres Arbeitgebers begleichen, können Sie etwaige Ausgleichsansprüche gegen Ihren Arbeitgeber geltend machen.

## **32** Wie sicher ist die tarifliche Altersvorsorge?

Die tarifliche Altersvorsorge unterliegt den gesetzlichen Bestimmungen des Betriebsrentenrechts. In den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sind zahlreiche Vorschriften enthalten, die verhindern, dass Ihnen Ihre Versorgungsansprüche verloren gehen. Die tarifliche Altersvorsorge ist daher ein absolut sicherer Weg, d.h. Ihr Geld kann Ihnen nicht verloren gehen. Für die im Rahmen der Anschubfinanzierung und die ggf. als zusätzliche (freiwillige) Arbeitgeberleistung eingezahlten Beiträge gilt eine so genannte Beitragszusage mit Mindestleistung, das heißt Sie erhalten zum Altersrentenbeginn in jedem Fall eine Versorgungsleistung, für die mindestens die eingezahlten Beiträge zuzüglich der erwirtschafteten Überschüsse zur Verfügung steht. Für die im Rahmen der Entgeltumwandlung einschließlich des zusätzlichen Altersvorsorgebeitrages eingezahlten Beiträge gilt eine so genannte beitragsorientierte Leistungszusage, das heißt Ihnen stehen die in der Versicherungsurkunde dokumentierten garantierten Leistungen und alle für Sie erwirtschafteten Überschüsse zu.

### **33 Wie sicher ist die tarifliche Altersvorsorge?**

Eine Insolvenz Ihres Arbeitgebers hat auf die bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Versorgungsanswartschaften der Pensionskasse keine Auswirkungen. Soweit die Beiträge im Rahmen der Anschubfinanzierung oder Entgeltumwandlung – einschließlich des zusätzlichen Altersvorsorgebeitrags – entrichtet worden sind, kann Ihr Arbeitgeber die für Ihre Altersversorgung gezahlten Beiträge auch nicht zurückfordern. Bei zusätzlichen (freiwilligen) Arbeitgeberleistungen gilt dies jedoch nur, sofern die Versorgungszusage mindestens fünf Jahre bestand und Sie zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis Ihr 25. Lebensjahr vollendet haben oder soweit für Sie zuvor eine günstigere Regelung vereinbart worden war. Andernfalls hat der Arbeitgeber das Recht, die Versorgung zu kündigen und das angesparte Versorgungskapital für sich zu verwenden.

Sofern der Arbeitgeber fällige Beiträge an den Finanzdienstleister nicht abgeführt hat, bleibt er jedoch aus dem Arbeitsvertrag Ihnen gegenüber zur Leistung verpflichtet. Diese Ansprüche könnten dann ggf. im Rahmen des Insolvenzverfahrens geltend gemacht werden – auch wenn Sie die Beitragsrückstände bereits selbst beglichen haben.

### **34 Ist das neue Altersvermögensgesetz ("Riester-Förderung") auch für mich relevant?**

Ja, aber diese Förderung ist unabhängig von Ihrer tariflichen Altersvorsorge. Sie können die sogenannte Riester-Förderung jederzeit zusätzlich zur tariflichen Altersvorsorge privat in Anspruch nehmen.

### **35 Erhalte ich die Riester-Zulage auch über die tarifliche Altersvorsorge?**

Die Anschubfinanzierung, die freiwillige Entgeltumwandlung und der tarifliche Altersvorsorgebeitrag sind nicht förderfähig im Rahmen der "Riester-Rente". Dies hindert Sie aber nicht daran, trotzdem in den Genuss der "Riester-Förderung" über die staatlichen Zulagen bzw. einen Sonderausgabenabzug zu gelangen. Die staatliche Förderung ist hierbei wie üblich abhängig von Familienstand und Kinderzahl abhängig. Sie müssten dann einen privaten Versicherungsvertrag abschließen.

### **36 Was ist für mich günstiger - die Privatvorsorge in Form der "Riester-Rente" oder die zusätzliche Umwandlung von Entgelt?**

Das lässt sich nicht generell beantworten. In aller Regel ist die Umwandlung von Entgelt günstiger, denn bei der Privatvorsorge zahlen Sie die Beiträge aus dem bereits versteuerten und verbeitragtem Einkommen. Erst danach erhalten Sie eine Zulage oder können den Sonderausgabenabzug geltend machen. Bei der Umwandlung von laufendem Gehalt, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen oder vermögenswirksamen Leistungen im Rahmen der tariflichen Altersvorsorge sparen Sie dagegen sämtliche Steuern und die Sozialabgaben und erhalten außerdem einen Zuschuss von Ihrem Arbeitgeber in Höhe von bis zu 16 %. Nachrechnen lohnt sich also.

Außerdem bietet die tarifliche Altersvorsorge mehr Flexibilität im späteren Rentenalter. Wenn Sie bspw. als Rentner im Ausland leben möchten, müssen Sie nach der derzeitigen Rechtslage bei der "Riester-Förderung" alle staatlichen Zulagen zurückzahlen. Die tarifliche Altersvorsorge bleibt Ihnen dagegen vollständig erhalten, egal wo Sie Ihren Lebensabend verbringen. Auch sonst bietet die tarifliche Altersvorsorge zahlreiche Vorteile.

Allerdings kann unter bestimmten Umständen eine Kombination aus tariflicher Altersvorsorge und "Riester-Förderung" ein sinnvoller Weg sein. Lassen Sie sich daher von den Experten der hogarente bei ERGO oder HDI beraten.

**37** **Wenn ich das Rentenalter erreicht habe, möchte ich eine größere Summe zur Verfügung haben, um entweder zu reisen oder mir einen besonderen Wunsch zu erfüllen. Wie stellt sich der Gesetzgeber im Rahmen der "Riester-Förderung" dazu?**

Im Rahmen der "Riester-Förderung" werden nur Produkte gefördert, die in der Leistungsphase eine Auszahlung in Form einer Rente oder einer Teil-Kapitalisierung (30% des zur Verfügung stehenden Kapitals) mit Rest-Verrentung vorsehen. Eine "Vorsorgeform", die zu einer vollständigen Kapitalauszahlung führt, ist nicht erlaubt. Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung können Sie hingegen vor Beginn der Altersrente bzw. Bezug der Versorgungsleistungen grundsätzlich wählen, ob Sie eine Auszahlung der gesamten Versorgungsleistung als Einmalbetrag oder als lebenslange Altersrente haben wollen (vgl. Frage 20).

**38** **Kann ich die Einzahlung in die "Riester-Rente" wie bei der tariflichen Altersvorsorge auch steuerfrei vornehmen?**

Nein. Die Eigenleistungen werden vorab aus versteuertem Einkommen erbracht. Da aber der Altersvorsorgeaufwand (Eigenbeitrag zzgl. Zulagen) als Sonderausgabe vom zu versteuernden Einkommen abgezogen wird, werden die Einzahlungen aus "quasi" nicht versteuertem Einkommen entrichtet.

**39** **Wie sieht die Versteuerung der "Riester-Rente" im Alter aus?**

Die Altersrente aus der zusätzlichen kapitalgedeckten Eigenvorsorge unterliegt der vollen Besteuerung (nachgelagerte Besteuerung). Man kann i.d.R. jedoch davon ausgehen, dass im Rentenalter die Steuerlast geringer sein wird als während des Arbeitslebens.

**40** **Ich habe bereits eine Versicherung außerhalb der hogarente für meine Altersvorsorge abgeschlossen. Wird diese dann zukünftig auch gefördert?**

Grundsätzlich ermöglichen es die Kriterien des neuen Gesetzes, auch bestehende Verträge auf die neue "Riester-Rente" umzustellen. Aus den folgenden Gründen kann aber häufig nur davon abgeraten werden:

1. Mit der bestehenden Versorgung haben Sie eine bereits vorhandene Lücke bei der Altersversorgung geschlossen.
2. Mit der "Riester-Förderung" soll nun eine - durch die Reform - neu entstandene, zusätzliche Versorgungslücke geschlossen werden.
3. Die Verfügbarkeit über den Vertrag wird stark eingeschränkt. So ist z.B. eine Beleihung nicht möglich. Der Einsatz zur Finanzierung einer Immobilie bei einem "Riester-Produkt" ist nur begrenzt und unter strengen Auflagen möglich.
4. Nach einer Umstellung können Sie später, also wenn Sie in Rente gehen, nicht mehr über das angesparte Kapital frei verfügen, da eine Rentenzahlung vorgeschrieben ist.
5. Eine Umstellung kann sogar zu einer Verschlechterung der Versorgungssituation führen, da der Schwerpunkt der "Riester-Rente" bei der Altersversorgung liegt. So ist nach dem Altersvermögensgesetz eine ausreichende Einkommenssicherung für den Fall einer Berufsunfähigkeit oder eine bedarfsgerechte Absicherung der Familie nicht möglich.

Prüfen Sie jedoch, ob eine Fortführung des bestehenden Vertrages sinnvoll ist. Oft können diese Verträge auch beitragsfrei gestellt werden. Die freiwillige Entgeltumwandlung in der hogarente ist aufgrund des Arbeitgeberzuschusses sowie der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ein überaus attraktives Altersvorsorgeprodukt.

# Partner der Branchenlösung

---

Weitere Informationen unter: [www.hogarente.de](http://www.hogarente.de)



HDI Pensionskasse AG 50580 Köln

**Hamburg-Mannheimer  
Pensionskasse AG**

Ein Unternehmen der **ERGO**

Hamburg-Mannheimer Pensionskasse AG  
Überseering 45 | 22297 Hamburg