

# hogarente

modern  
erfolgreich  
vorteilhaft

ERLÄUTERUNGEN-TARIFVERTRAG

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

---



In Zusammenarbeit mit

# ERGO

# Die Vorteile der hogarente auf einen Blick

- Durch die Branchenlösung “**hogarente**” wird die betriebliche Altersvorsorge besonders überschaubar gehandhabt
- Die Fördermöglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge durch Steuer- und Sozialabgabenfreiheit werden optimal genutzt
- Die Sicherheit der Geldanlage ist durch die staatliche Versicherungsaufsicht garantiert
- Bestmögliche Rendite für die Beschäftigten
- Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses und auch beim Wechsel des Arbeitgebers gibt es eine unkomplizierte Handhabung
- Keine Verluste durch Abschlusskosten bei Arbeitsplatzwechsel, wenn ehemaliger und neuer Arbeitgeber an der “**hogarente**” teilnehmen
- Niedriger Verwaltungsaufwand durch eine Jahresmeldung und einen Zahlungstermin
- Variable Beitragszahlung bei der freiwilligen Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers
- Einsparung bei Sozialabgaben, damit zusätzliche Unterstützung der Altersvorsorge durch die Arbeitgeber
- Hohe Akzeptanz durch gemeinsames Auswahlverfahren der Tarifvertragsparteien

## Hotline für die hogarente

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

### HDI:

**Telefon (0180) 3 000 570**

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

### ERGO:

ERGO Lebensversicherung AG

Hamburg-Mannheimer Pensionskasse AG

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

Allgemeine Fragen zur hogarente

**Telefon 0800 3746 888**

Fragen zu Ihrem Vertrag

# Tarifliche Altersvorsorge für die Beschäftigten in Hotellerie und Gastronomie geregelt

## Die “ **hogarente** ” ist da!

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 von ERGO und HDI. 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 Altersvorsorge 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. Mit diesen Erläuterungen 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.

Gerne stellen wir Ihnen auch die von den Partnern der Branchenlösung und uns erarbeiteten Fragen- und Antwortenkataloge zur Verfügung.

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

Auch wenn dazu sicherlich noch viele Fragen bestehen, insbesondere die Einführung in 2002 zweifelsohne mit Verwaltungsaufwand und Beratungsbedarf verbunden ist, sind wir gemeinsam davon überzeugt, dass die gefundene Lösung für die Arbeitgeber und ihre Mitarbeiter die beste Lösung ist.

Ohne die nationale Branchenlösung gäbe es tausende 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 Altersvorsorge bestmöglich für alle Beteiligten organisiert haben.

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  
Deutscher Hotel- und Gaststättenverband  
Am Weidendamm 1 a  
10117 Berlin  
030/ 72 62 52 - 0  
Ansprechpartner: Spezielle Telefonhotline zum Tarifvertrag:  
Ingrid Hartges 030/ 72 62 52 - 54  
Montag-Freitag 14.00-18.00 Uhr  
Jürgen Benad 030/ 72 62 52 - 56  
0180/ 365 66 67  
(9 ct/min: dt. Festnetz; 42 ct/Min: dt. Mobilfunknetz)  
E-Mail: [info@dehoga.de](mailto:info@dehoga.de)

Gewerkschaft  
Nahrung Genuss Gaststätten  
Haubachstr.76  
22765 Hamburg  
040/ 380 130

# § 1 Geltungsbereich.

## 1. Dieser Tarifvertrag gilt

**räumlich:** für das jeweilige Bundesland bzw. Tarifbezirk

**fachlich:** für alle nach dem Gaststättengesetz erlaubnispflichtigen und erlaubnisfreien Hotel- und Gaststättenbetriebe. Hierzu gehören auch z. B. Betriebe der Handelsgastronomie, der Systemgastronomie, der Gemeinschaftsverpflegung und der Caterer. Zum fachlichen Geltungsbereich gehören ebenfalls sonstige Dienstleister, die branchentypische Aufgaben des Gastgewerbes in Institutionen oder anderen Unternehmen übernehmen. Weiter sind Reservierungs- und Verwaltungsbetriebe des Gastgewerbes oder gastgewerbliche Nebenbetriebe erfasst.

**persönlich:** für alle Angestellten; gewerblichen Arbeitnehmer/innen, einschließlich der Saisonarbeiter, der Teilzeitbeschäftigten und der Auszubildenden.

## 2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht

für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV, es sei denn, die/der betroffene Arbeitnehmer/in hat auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten verzichtet,

die gesetzlichen Vertreter juristischer Personen und Personengesamtheiten gemäß § 5 Absatz 2 BetrVG sowie

die leitenden Angestellten im Sinne von § 5 BetrVG.

Ferner gilt dieser Tarifvertrag nicht für Beschäftigte aus Nicht-EU-Staaten, die befristet als Saisonarbeiter/in, als Gastarbeiter/in oder Spezialitätenköche/innen im Sinne der Anwerbestoppausnahmereverordnung in der zur Zeit gültigen Fassung beschäftigt sind.

## Zu § 1 Ziffer 1

**räumlich:** **Es bestehen in allen Tarifbezirken bzw. Ländern der Bundesrepublik Deutschland wortwörtlich gleichlautende Altersvorsorgetarifverträge.** Somit ist sichergestellt, dass dieser Tarifvertrag für die gesamte Bundesrepublik Deutschland gilt. Es wird dem großen Bedürfnis der Branche nach räumlicher Flexibilität Rechnung getragen.

Vor dem Hintergrund des häufigen Arbeitsplatzwechsels der Beschäftigten auch über Ländergrenzen hinweg machte nur eine nationale Branchenlösung Sinn.

**fachlich:** Die fachliche Geltung des Tarifvertrages wurde bewusst weit gefasst, damit es mit Blick auf neue Unternehmensstrukturen und Betriebstypen keine negativen Abgrenzungen gibt.

**persönlich:** Für alle Arbeitnehmer/innen, ausgenommen die unter § 1 Ziff. 2 genannten.

# § 1 Geltungsbereich.

## Zu § 1 Ziff. 2

Der Tarifvertrag kann gelten für:

- **Geringfügig Beschäftigte**

Sogenannte geringfügig Beschäftigte (geringfügig entlohnte Beschäftigung mit regelmäßigem monatlichen Arbeitsentgelt von bis zu 450 Euro oder kurzfristige Beschäftigung) sind ab 2013 grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Dies bedeutet, dass bei ab 2013 neu begründeten Minijobs 3,9 % vom Lohn an die Rentenkasse abgeführt werden. Weitere 15 % zahlt allein der Arbeitgeber ein. Hintergrund ist, dass der allgemeine Beitragssatz zur Rentenversicherung von 19,6 % auf 18,9 % gesenkt wurde.

Geringfügig Beschäftigte zahlen somit eigene Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und haben damit einen Anspruch auf die Leistungen aus diesem Tarifvertrag. Der Ausschluss von pflichtversicherten geringfügig Beschäftigten würde eine unzulässige Diskriminierung im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie bezüglich der Entgeltumwandlung eine verbotene Abweichung vom Betriebsrentengesetz zuungunsten dieser Arbeitnehmer/innen darstellen. Ab 2013 haben geringfügig Beschäftigte die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen, was dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen ist. Da dann nur der Arbeitgeber den Pauschalsatz von 15 % zahlt, haben sie keine Ansprüche nach diesem Tarifvertrag.

Der Tarifvertrag gilt nicht für:

- **Gesetzliche Vertreter juristischer Personen und Personengesamtheiten gemäß § 5 Abs. 2 BetrVG**

- **Leitende Angestellte gemäß § 5 Absatz 3 Satz 2 BetrVG**

Durch den allgemeinen Verweis im Tarifvertrag auf § 5 BetrVG können die genauen Abgrenzungen dieser Gruppe direkt dem Gesetz entnommen werden.

Leitende Angestellte, das heißt, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern/-innen berechtigt ist oder Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist, oder regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidung im wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst.

- **Saisonarbeiter/innen, Gastarbeiter/innen und Spezialitätenköche/innen im Sinne der Anwerbestoppausnahmereverordnung.** Es handelt sich dabei gemäß Definition ausschließlich um Beschäftigte aus Staaten außerhalb der EU, die eine befristete Arbeitserlaubnis besitzen. Die einzuzahlenden Beträge würden nicht ausreichen, um eine zusätzliche Altersvorsorge in einer sinnvollen Höhe aufzubauen. Die Verwaltung von derartig geringen Beträgen würde nur die Verwaltungskosten insgesamt zu Lasten der Versichertengemeinschaft erhöhen.

## § 2

# Tarifliche Anschubfinanzierung.

1. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen erhalten zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorgungsleistung nach § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) von ihrem Arbeitgeber eine Anschubfinanzierung in Höhe von 150 Euro jährlich.

2. Der Gesamtanspruch ermäßigt sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem für weniger als 15 Kalendertage Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Zu den Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt zählen insbesondere auch Zeiten der Ableistung von Wehr- und Zivildienst, Elternzeit usw.

**Als Zeiten mit Entgeltanspruch gelten insbesondere:**

- a) die Zeiten, für die dem/der Arbeitnehmer/in Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes zusteht (z. B. Urlaub, entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung),
- b) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit auf Grund unverschuldeter Erkrankung bis zu 6 Wochen je Krankheitsfall einschließlich möglicher Folgeerkrankungen,
- c) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen,
- d) Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld.

3. Arbeitnehmer/innen, die nicht in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis stehen, erhalten die Anschubfinanzierung gemäß der folgenden Tabelle:

| Vertragliche wöchentliche Arbeitszeit | Höhe der Anschubfinanzierung jährlich |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| bis zu 15 Stunden                     | 50 Euro                               |
| mehr als 15 bis zu 25 Stunden         | 75 Euro                               |
| mehr als 25 bis zu 37 Stunden         | 100 Euro                              |

Die Einstufung ist ab 2003 jährlich gemäß der tatsächlich gearbeiteten Arbeitszeit zu überprüfen und bei Abweichungen von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gegebenenfalls für das Folgejahr anzupassen.

4. Auszubildende erhalten keine Anschubfinanzierung.

5. Bisher bestehende und vom Arbeitgeber freiwillig gezahlte Arbeitgeberbeiträge, die für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden, können auf die Anschubfinanzierung nicht angerechnet werden. Eine Anrechnung der Anschubfinanzierung auf bisher gewährtes übertarifliches Urlaubsgeld ist zulässig.

6. Eine unmittelbare Auszahlung der Anschubfinanzierung an den/die Arbeitnehmer/in ist nicht zulässig.

## § 2

# Tarifliche Anschubfinanzierung.

**7. Der Anspruch ist unabdingbar und kann weder abgetreten noch beliehen oder verpfändet werden.**

**8. Die Anschubfinanzierung zur betrieblichen Altersversorgung kann nicht für die staatlich geförderte Altersvorsorge gemäß §§ 10 a, 79 ff. EStG (sog. "Riester-Rente") verwendet werden.**

### Zu § 2 Ziffer 1:

Der Begriff "Anschubfinanzierung" wurde aus folgenden Gründen gewählt:

- Es handelt sich rechtlich um einen Beitrag des Arbeitgebers. Allerdings trägt die hier beschriebene Anschubfinanzierung wirtschaftlich betrachtet nicht der Arbeitgeber. In keinem Fall kann von einer "on Top-Leistung" zur bisherigen Vergütung gesprochen werden. Die Anschubfinanzierung wurde vielmehr aus einer Kürzung/Umwidmung des Urlaubsgeldes in allen Manteltarifverträgen der Länder in Höhe von 132,50 Euro geschaffen. Weitere 17,50 Euro resultieren aus einer Weitergabe ersparter Sozialversicherungsabgaben des Arbeitgebers. Von der möglichen Ersparnis von Sozialversicherungsabgaben in Höhe von bis zu 19% werden 13,2% an den Arbeitnehmer weitergegeben. Dies war allerdings nur möglich, indem die Anschubfinanzierung rechtlich als Arbeitgeberbeitrag ausgestaltet wurde. Über 7% ersparter Sozialabgaben verbleiben beim Arbeitgeber. Sie können als Ausgleich für den erhöhten Verwaltungskostenaufwand einer betrieblichen Altersversorgung angesehen werden.
- Die Bezeichnung als "Anschubfinanzierung" soll den Beschäftigten deutlich machen, dass dieser Betrag lediglich einen Grundstock für eine zusätzliche Altersvorsorge darstellt. Allein dieser Grundstock wird nicht ausreichen, um die Rentenlücke im Alter zu schließen.
- Die Beschäftigten sollen motiviert werden, zusätzlich Entgeltumwandlung vorzunehmen (vgl. § 5).

### Zu § 2 Ziffer 2

Der Jahresanspruch von 150 Euro ist für jeden Monat, in dem für weniger als 15 Kalendertage der Anspruch auf Arbeitentgelt besteht, um 12,50 Euro zu kürzen.

Beispiel:

Eine Vollzeitbeschäftigte, die schon 3 Jahre im Unternehmen beschäftigt ist, geht im laufenden Kalenderjahr und zwar am 10.11. in die Elternzeit. In diesem Fall liegen 10 Monate mit mindestens 15 bezahlten Kalendertagen vor. Die Arbeitnehmerin hat also einen Anspruch auf 10/12 der Anschubfinanzierung. 10/12 von 150 Euro sind 125 Euro

Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt die Zwölftelung auf Basis der in § 2 Ziffer 3 vorgenommenen Staffelung.

Beispiel:

Eine Teilzeitbeschäftigte, die 20 Stunden pro Woche arbeitet, geht im laufenden Kalenderjahr und zwar am 22.7. in die Elternzeit. In diesem Fall liegen 7 Monate mit mindestens 15 bezahlten Kalendertagen vor. Die Arbeitnehmerin hat also einen Anspruch auf 7/12 der Anschubfinanzierung. 7/12 von 75 Euro sind 43,75 Euro.

Die Aufzählung der Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt ist nur beispielhaft und nicht abschließend. Dies gilt entsprechend für die Zeiten mit Entgeltanspruch.

## § 2

# Tarifliche Anschubfinanzierung.

### Zu § 2 Ziffer 3

Die Staffelung der Anschubfinanzierung für Teilzeitbeschäftigte soll in den Betrieben zu einer Vereinfachung der alltäglichen Handhabung dienen. Insbesondere lässt sich hierdurch beim Arbeitgeber der Verwaltungsaufwand für die Ermittlung der individuellen Höhe der Anschubfinanzierung erheblich vereinfachen. Es müssen somit keine individuellen Berechnungen im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten zur Vollzeitbeschäftigung vorgenommen werden. Dies ist allerdings bei der Berechnung der Höhe des anteiligen Urlaubsgeldes entsprechend dem jeweiligen Manteltarifvertrag nach wie vor nötig. Eine Überprüfung der Übereinstimmung von vertraglich vereinbarter und tatsächlicher durchschnittlicher Arbeitszeit erfolgt ab dem Jahr 2003 durch den Arbeitgeber. Sollte sich dann herausstellen, dass ein Arbeitnehmer mit einer vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden beschäftigt ist, dieser jedoch durchschnittlich 30 oder mehr Stunden wöchentlich arbeitet, wäre eine Anpassung vorzunehmen. Die Anschubfinanzierung würde sich im Beispiel von 75 Euro auf 100 Euro erhöhen. Die Überprüfung einer Anpassung ist aus arbeitsrechtlicher Sicht erforderlich, da nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich nicht ausschließlich die vertraglich vereinbarten Bedingungen, sondern auch die tatsächlichen Verhältnisse zu berücksichtigen sind. Durch die Staffelung ist zudem gewährleistet, dass nicht jede noch so geringe Mehrarbeit dazu führt, eine Anpassung vornehmen zu müssen.

### Zu § 2 Ziffer 4

Die Auszubildenden erhalten keine Anschubfinanzierung. Aus diesem Grund wurde auch das Urlaubsgeld der Auszubildenden in den Manteltarifverträgen der Länder nicht gekürzt.

Ein wesentlicher Grund, die Auszubildenden aus der Umwidmung des Urlaubsgelds zu Gunsten einer Anschubfinanzierung herauszunehmen war, dass es bei den Auszubildenden eine hohe Abwanderungsquote nach der Ausbildung in das Ausland oder auch in andere Branchen gibt. Eine Berücksichtigung der Auszubildenden bei der Anschubfinanzierung hätte einen zusätzlichen erhöhten Verwaltungsaufwand ohne spürbares Ergebnis zur Folge gehabt. Eine Vielzahl von "Minikonten" mit äußerst geringen Renten wären entstanden. Diese Minikonten würden das ganze System zusätzlich belasten und im Ergebnis zu einer geringeren Rente für alle Beteiligten führen.

Sofern die Auszubildenden allerdings während ihrer Ausbildung etwas für eine zusätzliche Altersvorsorge tun wollen, haben sie die Möglichkeit, unter den gleichen Bedingungen wie alle anderen Arbeitnehmer, von ihrem Anspruch auf Entgeltumwandlung, der vom Arbeitgeber mit einem Zuschuss in Höhe von 16% des Umwandlungsbetrages gefördert wird, Gebrauch zu machen (vgl. § 5 des Tarifvertrages).

### Zu § 2 Ziffer 5

Bereits bestehende Systeme der betrieblichen Altersvorsorge sollen durch diesen Tarifvertrag nicht angegriffen werden. Umgekehrt dürfen diese Leistungen nicht auf die Anschubfinanzierung angerechnet werden. Lediglich bei der Zahlung eines übertariflichen Urlaubsgeldes besteht die Möglichkeit den Betrag aus der Anschubfinanzierung anzurechnen. Der Zusammenhang von der Kürzung des Urlaubsgeldes und dem Anspruch auf Anschubfinanzierung wird hier nochmals deutlich.



# § 2

## Tarifliche Anschubfinanzierung.

### Zu § 2 Ziffer 6

Die Regelung macht deutlich, dass die Anschubfinanzierung ausschließlich für den Aufbau einer zusätzlichen tariflichen Altersvorsorge verwendet werden kann. Die Vorschrift ist zwingend und kann auch durch Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer nicht abbedungen werden. Das Ziel des Tarifvertrages, unter Ausnutzung der neuen gesetzlichen Fördermöglichkeiten den Beschäftigten zu einer attraktiven betrieblichen Altersvorsorge zu verhelfen, würde bei einer Auszahlung der Anschubfinanzierung an den Arbeitnehmer bzw. bei der Gewährung eines diesbezüglichen Wahlrechts nicht erreicht werden. Die Anschubfinanzierung ist daher zwingend bei dem mit der Durchführung der Altersvorsorge beauftragten Finanzdienstleister auf das "Rentenkonto" des/der Beschäftigte/n einzuzahlen.

Eine Ausnahme vom Auszahlungsverbot besteht jedoch in den Fällen, in denen Arbeitnehmer beschäftigt werden, die das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht haben bzw. eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen. Der Tarifvertrag regelt diesen Fall zwar nicht ausdrücklich. Die Ausnahme ergibt sich jedoch aus Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelungen. Die Absicht der Tarifvertragsparteien war es, den Beschäftigten in der Hotel- und Gaststättenbranche die Möglichkeit für den Aufbau einer attraktiven betrieblichen Altersversorgung als Ergänzung zur gesetzlichen Altersrente zu ermöglichen. In dem Zeitpunkt, wo der Arbeitnehmer jedoch bereits eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, kann dieses Ziel nicht mehr wirtschaftlich sinnvoll erreicht werden. Da der Zeitpunkt des Bezugs der Versorgungsleistungen regelmäßig das Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters bzw. den erstmaligen Bezug einer Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ist, würde die Anschubfinanzierung im Falle der zwingenden Verpflichtung zur Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung im gleichen Jahr wieder als Versorgungsleistung ausgezahlt werden. Hierdurch würde es zu einer nicht gerechtfertigten Belastung des Versorgungssystems kommen, ohne dass dem betroffenen Arbeitnehmer ein Vorteil daraus entstünde. Hat daher der Arbeitnehmer das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht bzw. bezieht er eine Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, so kann der Betrag in Höhe von 132,50 Euro brutto dem Arbeitnehmer vergütet werden.

### Zu § 2 Ziffer 7

Durch diese Regelung soll der Arbeitnehmer davor geschützt werden, dass er durch Schulden bei anderen Gläubigern am Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge gehindert werden kann.

### Zu § 2 Ziffer 8

Die Anschubfinanzierung soll in die betriebliche Altersversorgung fließen und nicht für die "Riester-Förderung" zur Verfügung stehen. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass dem Beschäftigten die Vorteile der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Anschubfinanzierung als Arbeitgeberbeitrag tatsächlich zu Gute kommen. Hinsichtlich der "Riester-Förderung" wird ansonsten auf § 8 des Tarifvertrages verwiesen.

## § 3

# Entstehen einer Anschubfinanzierung.

1. Der Anspruch auf die Anschubfinanzierung entsteht frühestens nach einer zusammenhängenden Unternehmenszugehörigkeit von 12 Kalendermonaten.

Mehrere Beschäftigungszeiträume werden nicht zusammengerechnet, es sei denn, die Unterbrechung beträgt weniger als 4 Monate.

2. Der Anspruch entsteht der Höhe nach nur für die Zukunft, d. h. nicht rückwirkend zum Beginn der Unternehmenszugehörigkeit. Der Anspruch auf die Anschubfinanzierung ist ausgeschlossen, soweit er für den selben Zeitraum von einem anderen Arbeitgeber bereits erfüllt ist. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, den Arbeitgeber unaufgefordert über Leistungen eines anderen Arbeitgebers zu informieren.

### Zu § 3 Ziffer 1

Die Entstehung des Anspruchs auf die Anschubfinanzierung nach 12 Kalendermonaten wurde vereinbart, da der Urlaubsgeldanspruch in den meisten Tarifverträgen der Länder ebenso erst nach 12 Monaten entsteht. Wer zum 1.1.2002 bereits in einem 12 Monate dauernden Beschäftigungsverhältnis bei seinem Arbeitgeber stand, hat Anspruch auf die Anschubfinanzierung. Des Weiteren ist nicht die Betriebs-, sondern die Unternehmenszugehörigkeit maßgeblich. Wer also innerhalb eines Unternehmens von Betrieb zu Betrieb wechselt, erfüllt nach 12 Monaten die Voraussetzungen für den Anspruch auf die Anschubfinanzierung.

### Zu § 3 Ziffer 2

Erst nach 12 Monaten der Beschäftigung entsteht der Anspruch auf die Anschubfinanzierung, und zwar nur für die Zukunft pro Monat mit jeweils 1/12. Das bedeutet, dass sich die Höhe der Anschubfinanzierung für einen Vollzeitbeschäftigten, der die Wartezeit erst im laufenden Jahr vollendet, pro Monat ab Vollendung der Wartezeit mit 12,50 Euro errechnet.

#### Beispiel 1:

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wurde am **1.7.2001** in Vollzeit eingestellt.

Ab dem **1.7.2002** entsteht erstmalig der anteilige Anspruch auf die Anschubfinanzierung. Daher ist am 1. Dezember, dem Fälligkeitstermin, eine Anschubfinanzierung für den Zeitraum vom Anspruch bis zur Fälligkeit, also für die Monate Juli bis einschließlich Dezember, 6 x 12,50 Euro demnach 75,- Euro, zu leisten.

#### Abwandlung:

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin scheidet im Beispiel 1 zum **30.11.2002** aus.

Die Anschubfinanzierung ist dann nur in Höhe von 5 x 12,50 Euro (62,50 Euro), also für die Monate Juli bis November, zu zahlen.

## § 3

# Entstehen einer Anschubfinanzierung.

### Beispiel 2:

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wurde am **1.7.2001** in Vollzeit eingestellt und wechselte am **1.9.2002** mit einer vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden in Teilzeit.

Auch hier entsteht ab dem **1.7.2002** erstmalig der anteilige Anspruch auf die Anschubfinanzierung. Bis zum **31.8.2002** erwirbt der Arbeitnehmer für die Monate Juli und August einen anteiligen Anspruch der Anschubfinanzierung 2 x 12,50 Euro (25 Euro). Ab dem **1.9.2002** erwirbt der Arbeitnehmer auf Grund der Teilzeitbeschäftigung nur noch einen anteiligen Anspruch von monatlich 6,25 Euro, d.h. bis zum Jahresende für die Monate September bis Dezember von 4 x 6,25 Euro (25 Euro). Daher ist am 1. Dezember, dem Fälligkeitstermin, eine Anschubfinanzierung von insgesamt 50 Euro zu zahlen.

Um dem Umstand der Saisonbeschäftigung hinreichend Rechnung zu tragen, werden Unterbrechungen von weniger als 4 Monaten nicht berücksichtigt. Mehrere Unterbrechungen sind bei der Ermittlung der 4-Monatsfrist allerdings nicht zusammen zu rechnen, d.h. es kommt insoweit bei der Ermittlung der 4-Monatsfrist immer nur auf den zusammenhängenden Zeitraum einer Unterbrechung an.

Sollte ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber für einen bestimmten Zeitraum bereits eine Anschubfinanzierung erhalten haben, so muss der neue Arbeitgeber die Anschubfinanzierung nicht noch einmal zahlen.

## § 4

# Fälligkeit der Anschubfinanzierung.

1. Die Anschubfinanzierung wird am 1. Dezember eines jeden Jahres als Einmalbetrag fällig.
2. Ist die Anschubfinanzierung des jeweiligen Jahres gemäß § 2 dieses Tarifvertrages vom Arbeitgeber bereits dem Versorgungsträger zugewendet worden, der Anspruch bis zum Ablauf des Kalenderjahres oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch nicht in voller Höhe entstanden, so ist der Arbeitgeber berechtigt, den übersteigenden Geldbetrag mit der Schlussabrechnung am Ende des Kalenderjahres oder des letzten Zahlungszeitraums zu verrechnen. Ist dies nicht möglich, hat der/die Arbeitnehmer/in den Betrag zurückzuzahlen.
3. Im Falle des vorzeitigen Ausscheidens sowie im Jahr des Eintretens des Versorgungsfalls ist der Jahresteilbeitrag der Anschubfinanzierung spätestens mit der letzten Entgeltzahlung fällig.

### Zu § 4 Ziffer 1

Die jährliche Fälligkeit der Anschubfinanzierung als Einmalbetrag hat gegenüber der monatlichen Zahlungsweise den Vorteil, dass der Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber und den Finanzdienstleister erheblich reduziert wird. Vor allem die Verringerung des Verwaltungsaufwands beim Finanzdienstleister führt zu einer Verringerung dessen Verwaltungskosten und das wiederum zu einer höheren Rendite für die Beschäftigten. Der Termin 1. Dezember wurde gewählt, da zu diesem Zeitpunkt das Jahr fast vollständig abgeschlossen ist. Außerdem korrespondiert der Fälligkeitstermin der Anschubfinanzierung mit dem Termin der Abführung der etwaigen Entgeltumwandlungsbeträge des Beschäftigten (siehe dazu § 7 des Tarifvertrages). Es wird somit erreicht, dass der Arbeitgeber grundsätzlich nur einmal im Jahr Geld an den Finanzdienstleister überweisen muss.

### Zu § 4 Ziffer 2

Diese Regelung war erforderlich, da es durchaus denkbar ist, dass ein Arbeitgeber einen zu hohen Betrag als Anschubfinanzierung geleistet hat. Vor allem die Möglichkeit der Verrechnung erleichtert dem Arbeitgeber die praktische Abwicklung. Wer zum Beispiel nach der Überweisung der Anschubfinanzierung für das ganze Jahr am 1. Dezember sein/ihr Arbeitsverhältnis bis zum 15. Dezember beendet, muss damit rechnen, dass der Arbeitgeber den überzahlten Teil (12,50 Euro) im Rahmen der Schlussabrechnung für das Dezembergehalt abzieht.

### Zu § 4 Ziffer 3

Die Regelung stellt klar, dass in dem Fall, in dem ein Arbeitsverhältnis vor Eintritt der Fälligkeit der Anschubfinanzierung (1. Dezember) endet, dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Anschubfinanzierung nicht verloren geht. Damit jedoch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses schnellstmöglich vollständig abgewickelt werden kann, muss der Arbeitgeber die noch offenen anteiligen Ansprüche im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfüllen.

## § 5

# Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung.

- 1. Die Beschäftigten haben Anspruch auf Umwandlung künftiger tariflicher Entgeltbestandteile zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung in Höhe von jährlich bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten. Bemessungsgrundlage ist einheitlich für das gesamte Bundesgebiet die Beitragsbemessungsgrenze West.**
- 2. Der Entgeltumwandlungsanspruch entsteht frühestens nach einer zusammenhängenden Unternehmenszugehörigkeit von 6 Kalendermonaten. Mehrere Beschäftigungszeiträume werden nicht zusammengerechnet, es sei denn die Unterbrechung beträgt weniger als 4 Monate.**
- 3. Soweit der/die Arbeitnehmer/in von seinem/ihrem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch macht, erhält er/sie für jeden darin enthaltenen umgewandelten Betrag von seinem/ihrem Arbeitgeber einen zusätzlichen Altersvorsorgebeitrag zur betrieblichen Altersversorgung von 16 Prozent, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge erspart.**
- 4. Auf den Entgeltumwandlungsanspruch werden die Anschubfinanzierung und der zusätzliche tarifliche Altersvorsorgebeitrag angerechnet. D.h. Entgeltumwandlung, Anschubfinanzierung und zusätzlicher Altersvorsorgebeitrag von 16 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrags dürfen zusammen 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschreiten.**
- 5. Die Entgeltumwandlung muss mindestens einen Betrag von 50,00 Euro jährlich betragen. Höhere Beträge müssen mindestens volle 25,00 Euro oder ein Vielfaches davon betragen.**
- 6. Die Entgeltumwandlung kann für alle tariflichen Entgeltbestandteile in Anspruch genommen werden. Neben dem Entgelt stehen beispielsweise auch Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen sowie der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen zur Verfügung.**
- 7. Die Entgeltumwandlung sowie der Altersvorsorgebeitrag gemäß Ziffer 3 können nicht für die staatlich geförderte Altersvorsorge gemäß §§ 10 a, 79 ff. EStG (sog. "Riester-Rente") verwendet werden.**

### Zu § 5 Ziffer 1

Durch die Vereinbarung der Öffnungsklausel im § 5 des Tarifvertrages erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit der Entgeltumwandlung aus tariflichen Lohnbestandteilen.

Hintergrund dieser Regelung ist, dass seit dem 1. Januar 2002 alle Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung haben. Entgeltumwandlung aus Tarifentgelt ist jedoch nur möglich, soweit die Tarifvertragsparteien gemäß § 17 Abs. 5 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung eine entsprechende Öffnungsklausel vereinbart haben (vgl. § 5 Ziff. 6 dieses Tarifvertrages).

Entgeltumwandlung liegt immer dann vor, wenn der Arbeitnehmer durch eine individuelle Entscheidung Teile seines Bruttoeinkommens für den Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung verwendet. Diese Beträge werden weder versteuert noch sind davon Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Strikt zu trennen hiervon sind die vom Arbeitgeber zu leistenden Beiträge, die im Tarifvertrag als Anschubfinanzierung und Altersvorsorgebeitrag bezeichnet werden.

## § 5

# Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung.

Die maximale Höhe von jährlich bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (einheitlich West) der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten ist die gesetzliche Grenze, bis zu der jeder Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hat. Da die Beitragsbemessungsgrenze jährlich angepasst wird, konnte hier kein feststehender Betrag genannt werden. Der Verweis auf die Beitragsbemessungsgrenze ist eine dynamische Verweisung, es gilt also stets die jährlich aktuelle Beitragsbemessungsgrenze und damit auch ein anderer maximaler Höchstbetrag.

Hier die Berechnung für die Höchstgrenze für die Entgeltumwandlung:

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

Umgewandelt werden dürfen immer nur künftige Entgeltbestandteile, d.h. das Entgelt, welches für die Finanzierung der Altersversorgung verwendet werden soll, darf zum Zeitpunkt der Umwandlungserklärung noch nicht fällig geworden sein.

### Zu § 5 Ziffer 2

Die Frist von 6 Monaten wurde wegen der hohen Fluktuation der Arbeitnehmer/innen in der Branche gewählt. Dadurch wird vermieden, dass bei Wechsel des Arbeitgebers innerhalb der ersten 6 Monate unnötig Aufwand und Kosten entstehen.

### Zu § 5 Ziffer 3

Um die Arbeitnehmer/innen zu motivieren, zusätzlich zu der Anschubfinanzierung noch eigenes Entgelt bzw. eigene Gehaltsbestandteile in die Altersvorsorge einzuzahlen, erhalten sie für umgewandelten Arbeitslohn einen Zuschuss in Höhe von 16 % vom Arbeitgeber als sogenannten Altersvorsorgebeitrag. Dies bedeutet bei einer Umwandlung von 100 Euro zahlt der Arbeitgeber nochmals 16 Euro dazu. Dieser Altersvorsorgebeitrag finanziert sich aus den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers auf Grund der Entgeltumwandlung. Der Zuschuss ist allerdings nur dann zu zahlen, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung auch Sozialversicherungsbeiträge spart. Eine Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen ist immer dann gegeben, wenn das Jahreseinkommen der Arbeitnehmer/innen unter der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt (für das Jahr 2014: 71.400 Euro). D.h. für Arbeitnehmer/innen, deren Jahreseinkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, ergibt sich in der Regel keine Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen und damit auch kein Anspruch auf den Zuschuss.

Da sich diese Ersparnis auf bis zu ca. 19% des Betrags der Entgeltumwandlung beläuft und nur 16 % als Altersvorsorgebeitrag an den Arbeitnehmer weitergegeben werden müssen, ergibt sich für den Arbeitgeber auch nach Gewährung des Zuschusses noch ein Ausgleich für den erhöhten Verwaltungsaufwand.

# § 5

## Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung.

### Zu § 5 Ziffer 4

Diese Formulierung dient der Klarstellung und der Vereinfachung des Verwaltungsaufwands. Sämtliche Beträge, die in die Altersvorsorge eingezahlt werden, dürfen insgesamt zusammen 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschreiten, um keine Sozialabgabepflicht und Steuerpflicht auszulösen. Auch hier ist darauf hinzuweisen, dass die jeweils jährlich festgelegte Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung gilt und diese Verweisung damit dynamisch ist.

Für das **Jahr 2014** bedeutet dies, dass die Anschubfinanzierung plus Entgeltumwandlung einschließlich des Arbeitgeberzuschusses von 16% **insgesamt** den Betrag von **2.856 Euro**, das sind 238 Euro monatlich, **nicht übersteigen darf**. Jede/r Arbeitnehmer/in hat daher die Möglichkeit maximal einen Betrag von **2.330 Euro** im Jahr 2014 durch eigene Beiträge in die Altersvorsorge einzuzahlen.

### Zu § 5 Ziffer 5

Der Mindestbeitrag von 50 Euro jährlich sowie die Staffelung von 25 Euro dient der Vereinfachung und orientiert sich an den Beträgen der Anschubfinanzierung für Teilzeitbeschäftigte. Außerdem wurde der gesetzliche Mindestumwandlungsbetrag auf 50 Euro reduziert, um möglichst vielen Arbeitnehmer/innen die Entgeltumwandlung zu ermöglichen.

### Zu § 5 Ziffer 6

Die Entgeltumwandlung wird damit für alle tariflichen Entgeltbestandteile für zulässig erklärt. Neben dem Entgelt stehen beispielsweise auch Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen sowie der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen zur Verfügung.

### Zu § 5 Ziffer 7

Staatliche Zulagen zur sogenannten "Riester-Rente" erhalten die Beschäftigten nach dem Altersvermögensgesetz nur, wenn sie die Versicherungsprämien aus verbeitragtem und versteuertem Entgelt in einen Altersvorsorgevertrag einzahlen.

Da die Entgeltumwandlung und die Anschubfinanzierung aus Gründen der Renditemaximierung idealer Weise aus steuer- und sozialversicherungsfreien Beiträgen finanziert werden sollten, ist eine Verwendung für die sogenannte "Riester-Rente" nicht möglich.

Durch die Regelung soll außerdem sichergestellt werden, dass die Arbeitgeber nicht auch noch zusätzlich mit dem unüberschaubarem Verwaltungsaufwand für die Abwicklung der "Riester-Rente" belastet werden. Den Arbeitnehmer/innen bleibt es hingegen in jeder Hinsicht unbenommen einen privaten "Riester-Vertrag" abzuschliessen (weitere Einzelheiten bei § 8).

## § 6

# Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs.

1. Die Inanspruchnahme des Entgeltumwandlungsanspruchs setzt einen schriftlichen und eigenhändig unterschriebenen Antrag des/der Anspruchsberechtigten voraus.
2. In dem Antrag ist die Höhe des Entgeltumwandlungsbetrags und der Entgeltanspruch, aus dem die Umwandlung erbracht werden soll, zu bezeichnen.
3. Der Antrag ist spätestens zwei Monate vor dem Zeitpunkt der erstmaligen Entgeltumwandlung bzw. etwaiger Änderungen, das heißt, bis zum 30. 9. eines jeden Jahres, zu stellen.
4. An den Antrag nach Absatz 2 ist der/die Arbeitnehmer/in bis auf schriftlichen Widerruf für 12 Monate gebunden.

### Zu § 6 Ziffer 1

Da eine Entgeltumwandlung freiwillig ist, muss dokumentiert werden, dass der Arbeitnehmer Teile seines Gehaltes umgewandelt wissen möchte.

Antragsformulare und, wenn notwendig, individuelle Beratung werden von den Versicherungen der **hogarente** (HDI und ERGO) zur Verfügung gestellt bzw. angeboten.

### Zu § 6 Ziffer 2

In dem Antrag muss der Arbeitnehmer selbst festlegen, in welcher Höhe er sein Entgelt umwandeln möchte und aus welchen Gehaltsbestandteilen die Umwandlung erfolgen soll.

### Zu § 6 Ziffer 3

Die Frist von 2 Monaten wurde vereinbart, damit genügend Zeit verbleibt, die Gehaltsabrechnung des Arbeitnehmers rechtzeitig umzustellen.

### Zu § 6 Ziffer 4

Um den Verwaltungsaufwand möglichst gering zu halten und fortwährende, gegebenenfalls monatliche Änderungen auszuschließen, kann der Arbeitnehmer Änderungswünsche nur einmal pro Jahr geltend machen.



## § 7

# Abführung des umgewandelten Entgeltbetrags.

1. Die Beiträge aus der Entgeltumwandlung sowie der Altersvorsorgebeitrag gemäß § 5 Ziffer 3 sind zum 1. Dezember eines jeden Jahres an den Versorgungsträger abzuführen.
2. Entfällt der Entgeltanspruch, aus dem die Entgeltumwandlung bedient werden soll, so entfällt für den Arbeitgeber die Verpflichtung zur Weiterleitung eines dem Umwandlungsbetrag entsprechenden Betrages an den Versorgungsträger. Der/die Arbeitnehmer/in ist berechtigt, einen anderen für die Entgeltumwandlung zugelassenen Entgeltanspruch für die Entgeltumwandlung zu benennen, der in seiner Höhe dem Umwandlungsbetrag entspricht. Diese Erklärung ist spätestens 2 Monate vor Fälligkeit des entfallenen Entgeltanspruchs abzugeben.

### Zu § 7 Ziffer 1

Um den Verwaltungsaufwand möglichst gering zu halten, wurde ein einheitlicher Zeitpunkt für die Abführung der Anschubfinanzierung, des Entgeltumwandlungsbetrages sowie des Altersvorsorgebeitrages gewählt. Da Jahressonderzahlungen mit dem November- oder Dezembergehalt ausgezahlt werden, den Arbeitnehmer/innen in diesen Monaten also mehr Geld als sonst zur Verfügung steht, bot sich der 1. Dezember als Fälligkeitsdatum an

### Zu § 7 Ziffer 2

Da der Arbeitnehmer festlegt, aus welchem Gehaltsbestandteil die Entgeltumwandlung bedient werden soll, musste geregelt werden, was die Konsequenzen sind, wenn der diesbezügliche Entgeltanspruch entfällt.

#### **Beispiel:**

Der Arbeitnehmer hat sich festgelegt, Entgeltumwandlung aus der Jahressonderzuwendung zu bedienen. Nun fällt der Anspruch auf die Jahressonderzuwendung weg, z. B. wegen Kündigung im laufenden Jahr. Dann ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Entgeltumwandlungsbeträge abzuführen, da der Arbeitnehmer den Betrag nicht aus dem weggefallenen Gehaltsbestandteilen finanzieren kann. Daher muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zunächst mitteilen, sofern er weiterhin Geld für die Altersvorsorge aufwenden will, aus welchem Gehaltsbestandteil nunmehr die Entgeltumwandlung vorgenommen werden soll, z. B. aus dem laufenden Gehalt. Macht der Arbeitnehmer nichts, muss der Arbeitgeber auch kein Geld abführen.

## § 8

# Privatvorsorge ("Riester-Rente").

**Der Entgeltumwandlungsanspruch und der damit verbundene Altersvorsorgebeitrag sowie die Anschubfinanzierung stehen nicht für die Inanspruchnahme der staatlich geförderten Altersvorsorge nach §§ 10a, 79 ff. EStG ("Riester-Rente") zur Verfügung. Statt dessen werden die Tarifvertragsparteien mit einem oder mehreren Finanzdienstleistern einen Rahmenvertrag über einen nach dem Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz zertifizierten Altersvorsorgevertrag abschließen, der den Beschäftigten die uneingeschränkte Inanspruchnahme der Förderung nach §§ 10a, 79 ff. EStG im Wege der Privatvorsorge zu attraktiven Sonderkonditionen ermöglicht.**

### Zu § 8

Die Möglichkeit, aus verbeitragtem und versteuertem Entgelt einen Altersvorsorgevertrag zu finanzieren und damit staatliche Zulagen (sogenannte „Riester-Förderung“) zu erhalten, besteht neben dem Entgeltumwandlungsanspruch und der Anschubfinanzierung uneingeschränkt. Allerdings kann der Arbeitnehmer die „Riester-Förderung“ nicht für die tarifliche Altersvorsorge im Betrieb des Arbeitgebers verlangen, sondern ausschließlich als Privatvertrag durchführen. Hierfür haben die Tarifvertragsparteien mit den Versicherungen der Branchenlösung einen Rahmenvertrag vereinbart, der den Beschäftigten besonders attraktive Sonderkonditionen einräumt. Ein solcher Altersvorsorgevertrag ist ein rein privater Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und der Versicherung, mit dem der Arbeitgeber nichts zu tun hat.

## § 9

# Durchführungswege.

1. Die betriebliche Altersversorgung kann in den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds, rückgedeckte Unterstützungskasse, rückgedeckte Pensionszusage und Direktversicherung durchgeführt werden.
2. Die Entscheidung über den Durchführungsweg trifft der Arbeitgeber. Hierzu verweisen die Tarifvertragsparteien auf die dazu abgeschlossene Protokollnotiz zum Durchführungsweg Direktversicherung.
3. Die Tarifvertragsparteien werden einen oder mehrere Durchführungswege als tarifvertragliche Angebote anbieten.
4. Trifft der Arbeitgeber bis spätestens 31.08.2002 keine Entscheidung, hat der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Durchführung in dem von den Tarifvertragsparteien angebotenen Durchführungsweg der Pensionskasse.
5. Die vorstehenden Regelungen gelten sowohl für die Anschubfinanzierung, den zusätzlichen Altersvorsorgebeitrag als auch für die durch Entgeltumwandlung des/der Arbeitnehmers/in finanzierte betriebliche Altersversorgung.
6. Arbeitgeber, die neu in die Tarifbindung kommen, haben eine Entscheidung bezüglich der Durchführungswege binnen zwölf Monaten zu treffen. Macht ein/e Arbeitnehmer/in vor Ablauf der 12 Monate einen Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend, hat der Arbeitgeber eine Entscheidung binnen zwei Monaten ab dem Entgeltumwandlungsbegehren zu treffen. Unternehmenszusammenschlüsse bzw. Betriebsübergänge, soweit in den Unternehmen unterschiedliche Versorgungssysteme existieren, sind entsprechend zu behandeln.

### **Vorbemerkung:**

Die nachfolgenden Erläuterungen zu Ziffer 1-3 richten sich seit dem 1.9.2002 nur noch an die Arbeitgeber, die unter § 9 Ziffer 6 fallen.

### **Zu § 9 Ziffer 1**

Nach dem Tarifvertrag sind alle 5 denkbaren Durchführungswege, die für eine betriebliche Altersversorgung in Deutschland zur Verfügung stehen, möglich. Dies sind:

1. Rückgedeckte Pensions- oder Direktzusage

Hier verspricht der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer unmittelbar die Zahlung einer Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung. Der Arbeitnehmer hat im Versorgungsfall einen direkten Anspruch gegen den Arbeitgeber. Zur Absicherung des Versorgungsrisikos des Arbeitgebers muss eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen werden. Der Arbeitgeber muss also mit der Einwilligung eines/er jeden Arbeitnehmers/in eine Versicherung auf sein/ihr Leben abschließen, aus der der Arbeitgeber bezugsberechtigt ist. Zur Absicherung der in die Altersvorsorge eingezahlten Beiträge muss der Arbeitgeber außerdem Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein zahlen. Da die Ansprüche der Arbeitnehmer/innen aber erst nach 2 Jahren ab Zusage durch den Pensions-Sicherungs-Verein gegen Insolvenz gesichert sind, sollten sich die Arbeitnehmer/innen die Ansprüche des Arbeitgebers aus der Rückdeckungsversicherung verpfänden lassen!

# § 9

## Durchführungswege.

### 2. Rückgedeckte Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist – häufig in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins – eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung. Finanziert wird die Unterstützungskasse durch Zuwendungen der Trägerunternehmen (Arbeitgeber) und aus Kapitalerträgen. Sie gewährt den Arbeitnehmern der Trägerunternehmen keinen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen. Der Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Versorgungsleistungen besteht nur gegenüber dem Trägerunternehmen (Arbeitgeber). Bezüglich der Rückdeckungsversicherung gelten die gleichen Ausführungen wie bei der Direktzusage.

### 3. Direktversicherung

Die Direktversicherung ist eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers, die durch den Arbeitgeber bei einem Versicherungsunternehmen abgeschlossen worden ist und bei der der/die Arbeitnehmer/in oder seine/ihre Hinterbliebenen hinsichtlich der Versorgungsleistung des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind. Sie steht unter der strengen Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und gilt daher als insolvenz sicher. Darüber hinaus sind eine Vielzahl von Lebensversicherern, die Direktversicherungen anbieten, freiwillig dem Sicherungsfonds für Lebensversicherer (Protector) beigetreten.

### 4. Pensionskasse

Die Pensionskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung in Form eines Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit oder einer Versicherungsaktiengesellschaft. Die Arbeitnehmer haben gegenüber der Pensionskasse einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen. Die Finanzierung erfolgt über Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus Vermögenserträgen. Sie steht unter der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und gilt daher auch als insolvenz sicher. Darüber hinaus sind einige Pensionskassen freiwillig dem Sicherungsfonds für Lebensversicherer (Protector) beigetreten; so u.a. auch die Hamburg-Mannheimer Pensionskasse AG (ERGO) und die HDI Pensionskasse AG.

### 5. Pensionsfonds

Bei dem Pensionsfonds handelt es sich um eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die dem Versorgungsberechtigten auf seine Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt. Der Pensionsfonds ist durch das AVmG mit Wirkung zum 1. Januar 2002 erstmals als weiterer Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung eingeführt worden. Er wird durch Einzahlungen des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmers finanziert. Der Pensionsfonds steht unter der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und muss zusätzlich über den Pensions-Sicherungs-Verein gegen Insolvenz abgesichert werden.

# § 9

## Durchführungswege.

### Zu § 9 Ziffer 2

Die Wahl des Durchführungsweges obliegt bis zum 31.08.2002 ausschließlich dem Arbeitgeber. Im Rahmen einer Protokollnotiz wurde allerdings zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart, dass der Durchführungs- weg Direktversicherung nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer gewählt werden kann. Bevor sich der Arbeitgeber für einen der Durchführungswege entscheidet, empfiehlt es sich, sich über die Vor- und Nachteile der einzelnen Durchführungswege bspw. von den Versicherungen der Branchenlösung beraten zu lassen.

### Zu § 9 Ziffer 3

Die Tarifvertragsparteien haben einen Rahmenvertrag mit einem Konsortium aus HDI und ERGO abgeschlossen. Er beinhaltet für die Mitglieder des DEHOGA und ihrer Beschäftigten das günstige und auf das Hotel- und Gaststättengewerbe zugeschnittene attraktive Angebot der Pensionskasse, die ab dem 1. September 2002 die Branchenlösung darstellt, zu Sonderkonditionen. Außerdem beinhaltet der Rahmenvertrag zusätzliche Angebote für die Durchführungswege Pensionsfonds und Direktversicherung ebenfalls zu Sonderkonditionen. Der Arbeitgeber hat, sofern er nach dem 1.1.2002 in die Tarifbindung gekommen ist bzw. kommt, 12 Monate ab Tarifbindung Zeit zu entscheiden, ob er das Angebot der Pensionskasse der hogarente oder der anderen Durchführungswege nutzt oder ob er sich andere Angebote einholt.

### Zu § 9 Ziffer 4

Da der Arbeitgeber die Entscheidung über den Durchführungsweg bis zum 31.08.2002 bzw. innerhalb von 12 Monaten ab Tarifbindung alleine treffen konnte bzw. kann und am 01.12. die Anschubfinanzierung an den Finanzdienstleister abgeführt sein muss, war der Fall zu regeln, in dem der Arbeitgeber sich nicht rechtzeitig für einen der Durchführungswege entschieden hat. Dies wurde mit einer Auffanglösung geregelt. Dies bedeutet, wenn der Arbeitgeber bis zum 31.08.2002 keine Entscheidung getroffen hat, die tarifliche Altersvorsorge in der Pensionskasse, die dann als Branchenlösung gilt, durchgeführt wird.

Bei der Wahl des Durchführungswegs für eine Auffanglösung war zunächst zu berücksichtigen, dass es keinen Königsweg für die Durchführung der tariflichen Altersversorgung gibt. Bei den 5 möglichen Durchführungsweegen vereint jedoch die Pensionskasse insbesondere unter den Gesichtspunkten Flexibilität, geringe zusätzliche Kosten und geringe Haftungsrisiken die meisten Vorteile auf ihrer Seite. Für die Pensionskasse sprechen hierbei bspw. konkret:

- Anders als bei den anderen Durchführungsweegen sind für die Pensionskasse weder zusätzliche Verwaltungskosten noch Beiträge zum Pensionssicherungsverein zu zahlen.
- Die Pensionskasse verursacht keinerlei Bilanzberührung beim Arbeitgeber, d.h. es müssen keine Rückstellungen gebildet und versicherungsmathematische Gutachten erstellt werden.
- Bei Unternehmenskäufen oder -verkäufen hat sich die Pensionskasse als besonders einfach zu handhabender Durchführungsweege erwiesen.
- Die Anschubfinanzierung erfordert durch einen eventuellen Wechsel des Beschäftigungsgrades, z.B. von Vollzeit auf Teilzeit, flexible Beiträge. Ebenso ist es häufig mit der Entgeltumwandlung. Die Tarife der Pensionskasse ermöglichen hier größtmögliche Flexibilität.
- Die versicherten Leistungen der Pensionskasse sind wesentlich höher als die Garantieleistungen bei konventionellen Lebensversicherungsprodukten.

Die Pensionskasse sieht die nachgelagerte Besteuerung der Beiträge, d. h. die Renten werden erst bei deren Auszahlung im Rentenalter besteuert. Da das Einkommen im Rentenalter geringer ist als während der Beschäftigung, ist die Besteuerung dann günstiger.

## § 9

# Durchführungswege.

- Keine Kosten/Nachteile für die Arbeitnehmer - bei Arbeitsplatzwechsel, sofern neuer und alter Arbeitgeber an der hogarente teilnehmen.

### Zu § 9 Ziffer 5

Für die Entgeltumwandlung und die Anschubfinanzierung ist **ein** einheitlicher Durchführungsweg vom Arbeitgeber zu bestimmen. Jedoch ist es möglich, für unterschiedliche Personengruppen im Betrieb oder Unternehmen unterschiedliche Durchführungswege anzubieten.

So kann beispielsweise für den Küchenchef eine Direktversicherung der günstigste Durchführungsweg sein und daher vom Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers festgelegt werden, und für die Jungköche und Küchenhilfskräfte der Durchführungsweg Pensionskasse.

Die Finanzdienstleister werden dazu eine umfassende Beratung sicherstellen.

### Zu § 9 Ziffer 6

Diese Regelung trägt dem Umstand Rechnung, dass auch zukünftig neu gegründete Unternehmen die freie Orientierungsmöglichkeit am Versorgungsmarkt haben sollen. Sie müssen sich allerdings dennoch innerhalb einer Frist für einen Durchführungsweg entscheiden, sofern sie unter die Tarifbindung fallen. Die 12-Monatsfrist geht hierbei konform mit der Entstehung des Anspruchs auf die Anschubfinanzierung.

Da der Entgeltumwandlungsanspruch gemäß § 5 Ziffer 2 des Tarifvertrages bereits nach 6 Monaten entsteht, musste hier eine Sonderregelung getroffen werden. Für den Arbeitnehmer muss in dem Zeitpunkt, in dem sein Entgelt umgewandelt wird, Klarheit darüber bestehen, in welchen Durchführungsweg das Geld fließt.

Macht ein/e Arbeitnehmer/in daher seinen/ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend, muss sich der Arbeitgeber innerhalb von 2 Monaten entscheiden, welchen Durchführungsweg er wählt. Entscheidet sich der Arbeitgeber nicht innerhalb der hier genannten Fristen, ist die tarifliche Altersvorsorge wiederum zwingend in der Pensionskasse, die dann als Branchenlösung gilt, durchzuführen. Die analoge Regelung im Fall von Unternehmenszusammenschlüssen bzw. Betriebsübergängen dient dem Bedürfnis der Unternehmen, für tarifliche Altersversorgung, soweit dies gesetzlich möglich ist, einen einheitlichen Durchführungsweg zu wählen.

# § 10

## Versorgungsleistungen.

**Als Versorgungsleistung sind Altersversorgungsleistungen zuzusagen sowie optional auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/in Leistungen für den Todesfall vorzusehen. Eine Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos ist nicht vorzusehen. Die Versorgungsleistung ist grundsätzlich als Beitragszusage mit Mindestleistung gemäß § 1 Absatz 2 Nr. 2 BetrAVG oder als beitragsorientierte Leistungszusage gemäß § 1 Absatz 2 Nr. 1 BetrAVG auszugestalten.**

### Zu § 10

Für den Normalfall ist vorgesehen, dass Versorgungsleistungen nur als Altersversorgungsleistungen zugesagt werden. Wenn darüber hinaus das Erwerbsminderungsrisiko und/oder die Hinterbliebenenversorgung abgesichert werden sollen, mindern sich dadurch letztlich die den Beschäftigten im Alter zufließenden Rentenbeträge. Auf Grund der versicherungsmathematischen Kalkulation der Versorgungsleistungen kann man sagen, je umfangreicher der Versicherungsschutz, desto geringer sind die Versorgungsleistungen im Alter.

Bei der Frage der Absicherung von Hinterbliebenen ist zu berücksichtigen, dass hier aus steuerlichen Gründen nicht jede beliebige Person benannt werden kann. Ausschließlich der Ehegatte, der frühere Ehegatte, der Lebenspartner, der nicht eheliche Lebensgefährte bzw. die kindergeldberechtigten Kinder. Alle anderen Angehörigen, also bspw. die Eltern oder die Geschwister, dürfen aus rechtlichen Gründen nicht als Hinterbliebene benannt werden. Bei Tod vor Altersrentenbeginn erhalten die Hinterbliebenen eine Hinterbliebenenleistung in Höhe des bis dahin angesparten Kapitals ihres persönlichen Altersvorsorgekontos. Bei Tod nach Altersrentenbeginn sichert eine sog. Rentengarantiezeit von 5 Jahren einen geringen Hinterbliebenenschutz.

Eine Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos kann aus Kostengründen auch nicht freiwillig vom Arbeitnehmer/ in gewählt werden. Der Grund hierfür liegt darin, dass mit den zu erwartenden Beträgen vielfach ein sinnvoller Erwerbsminderungsschutz in Verbindung mit einer spürbaren Altersrente nicht zu erzielen ist.

Sofern die Beschäftigten für den Fall der Erwerbsminderung trotzdem vorsorgen wollen, müssen sie dies auf dem Privatwege machen.

# § 11

## Unverfallbarkeit.

**Die Unverfallbarkeit der Versorgungszusagen aus der Entgeltumwandlung richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Für die Versorgungszusagen aus der Anschubfinanzierung und des zusätzlichen Altersvorsorgebeitrags gelten die gleichen Fristen.**

### Zu § 11

Unverfallbarkeit bedeutet, dass ein Arbeitnehmer seine Anwartschaft behält, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet. Nach den gesetzlichen Vorschriften werden die Versorgungszusagen aus der Entgeltumwandlung sofort unverfallbar.

Nach dem Tarifvertrag gilt diese sofortige Unverfallbarkeit auch für die Versorgungszusagen aus der Anschubfinanzierung und des zusätzlichen Altersvorsorgebeitrages. Das bedeutet, dass sämtliche für die Altersvorsorge eingezahlten oder abgeführten Beiträge dem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung von Wartefristen erhalten bleiben.

Hat der Beschäftigte beispielsweise nur zwei Jahre die Anschubfinanzierung erhalten und zwei Jahre lang Entgelt umgewandelt und wechselt dann in eine andere Branche, ohne weiterhin betriebliche Altersvorsorge in Anspruch zu nehmen, gehen ihm die eingezahlten Beträge nicht verloren, das Geld bleibt auf seinem persönlichen Altersvorsorgekonto liegen.



# § 12

## Insolvenzversicherung.

**Die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung nach den vorstehenden Regelungen richtet sich nach den hierzu geltenden allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen.**

### Zu § 12

Insolvenzversicherung bedeutet, dass die Guthaben der Altersversorgung für Fälle abgesichert werden müssen, in denen der Arbeitgeber insolvent wird. Hierfür gibt es den Pensions-Sicherungs-Verein. Er ist der gesetzlich bestimmte Träger der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Die Beiträge zur Insolvenzversicherung an den Pensions-Sicherungs-Verein hat der Arbeitgeber zu leisten. Die Höhe der Beiträge sind abhängig von der Höhe der betrieblichen Altersversorgung des Unternehmens und dem gewählten Durchführungsweg und werden jährlich nach Bedarf vom Pensions-Sicherungs-Verein neu festgelegt.

Diese Mitgliedschaft im Pensions-Sicherungs-Verein ist obligatorisch für alle Arbeitgeber, die folgende Durchführungswegen anbieten:

- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse
- Pensions-, Direktzusage.

Für den Durchführungsweg der Direktversicherung und der Pensionskasse sind hingegen keine Beiträge zum Pensions-Sicherungs-Verein zu zahlen. Es sind insoweit auch keine anderweitigen zusätzlichen Maßnahmen zu treffen.

Siehe hierzu auch die Informationen zu den einzelnen Durchführungswegen unter § 9 Ziffer 1.

# § 13

## Fortführung, Übertragung.

1. **Mit dem Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung ist zu vereinbaren, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer/innen, soweit dies möglich ist, das Recht zur Fortführung einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft mit eigenen Beiträgen oder, sofern der neue Arbeitgeber unter diesen Tarifvertrag fällt, mit Beiträgen des neuen Arbeitgebers hat.**
2. **Sofern der neue Arbeitgeber die Versorgungsanwartschaft übernimmt, ist dem/der Arbeitnehmer/in das Recht zur Übertragung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft einzuräumen (§ 4 Absatz 4 BetrAVG).**
3. **Der Arbeitgeber ist berechtigt, im laufenden Arbeitsverhältnis bestehende Versorgungsanwartschaften ohne Zustimmung des Versorgungsberechtigten auf die in § 4 Absatz 1 Satz 1 BetrAVG genannten Versorgungsträger sowie auf einen Pensionsfonds zu übertragen, sofern der Versorgungsträger die Voraussetzungen nach diesem Tarifvertrag erfüllt.**

**Eine Übertragung der Versorgungsanwartschaften unverfallbar ausgeschiedener Arbeitnehmer/innen und Rentner/innen ist nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber weiterhin als Schuldner der Versorgungsverpflichtung erhalten bleibt.**

### Zu § 13 Ziffer 1

Sofern der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber wechselt, kann er bei den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung mit eigenen Beiträgen den Altersvorsorgevertrag fortführen. Sofern der neue Arbeitgeber unter diesen Tarifvertrag fällt, kann der Arbeitnehmer den Altersvorsorgevertrag mit den Beiträgen des neuen Arbeitgebers fortführen, sofern der neue Arbeitgeber damit einverstanden ist. Problematisch können hier allerdings die Fälle sein, in denen der neue Arbeitgeber nicht an der Branchenlösung teilnimmt. In diesen Fällen wäre die Möglichkeit der Fortführung des Vertrages mit dem neuen Arbeitgeber zu klären.

Unproblematisch sind die Fälle, in denen der alte sowie der neue Arbeitgeber sich für die Pensionskasse von HDI und ERGO (Hamburg-Mannheimer Pensionskasse AG), die seit dem 1.9.2002 die tarifvertragliche Branchenlösung darstellt, entschieden haben.

Der Vorteil der durch den Rahmenvertrag angebotenen Durchführungswege besteht darin, dass dem Arbeitnehmer keine Nachteile oder Kosten durch den Arbeitsplatzwechsel entstehen, wenn neuer und alter Arbeitgeber an der **hogarente** teilnehmen.

### Zu § 13 Ziffer 2

Hier wird lediglich die gesetzliche Regelung wiedergegeben, dass den Arbeitnehmer/innen das Recht zusteht, die unverfallbare Versorgungsanwartschaft auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen, wenn dieser bereit ist, die Versorgungsanwartschaft zu übernehmen. Vor einer solchen Entscheidung sollte der/die Arbeitnehmer/in jedoch sorgfältig prüfen, was für ihn/sie am günstigsten ist. Auch der Arbeitgeber sollte sich vor der Entscheidung bezüglich der Übernahme der beim vorhergehenden Arbeitgeber erworbenen

# § 13

## Fortführung, Übertragung.

Versorgungsanwartschaften über die damit verbundenen Folgen, z.B. im Rahmen einer etwaigen Insolvenzversicherungspflicht, beraten lassen.

### Zu § 13 Ziffer 3

Mit dieser Regelung wird dem Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmer/innen ein Recht zum Wechsel des Versorgungsträgers unter bestimmten Voraussetzungen eingeräumt. Die Voraussetzungen sind, dass

- der Versorgungsträger die Voraussetzungen dieses Tarifvertrages erfüllt,
- es sich bei dem übernehmenden Versorgungsträger um eine Pensionskasse, eine Direktversicherung oder um einen öffentlich-rechtlichen Versorgungsträger oder einen Pensionsfonds handelt.

Bei der Übertragung von Anwartschaften von aus dem Unternehmen ausgeschiedenen Arbeitnehmer/innen oder Rentner/innen ist eine solche einseitige Entscheidung des Arbeitgebers nur möglich, wenn die betriebliche Altersvorsorge bei dem neuen Versorgungsträger weiter von demselben Arbeitgeber durchgeführt wird.

# § 14

## Abfindung.

**Abfindungen sind gemäß § 3 BetrAVG allerdings nur im Einverständnis mit dem Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger möglich.**

### Zu § 14

Die Regelung in § 14 war erforderlich, da auf Grund der hohen Fluktuation in der Branche viele Arbeitnehmer ihr Unternehmen auch mit sehr kleinen Versorgungsanwartschaften verlassen werden. Das Ziel des Aufbaus einer zusätzlichen Altersvorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung würde jedoch unterlaufen, wenn eine Abfindung dieser kleinen Anwartschaften einseitig von den Arbeitnehmern vor dem Eintritt in die gesetzliche Altersrente verlangt werden könnte. Die Versorgungsbeiträge, die dann möglicherweise der neue Arbeitgeber für den Arbeitnehmer in eine betriebliche Altersversorgung einzahlt, würden dann wieder bei einem Versorgungsniveau von null anfangen. Der einmal bestehende Versorgungsbaustein soll dem Arbeitnehmer vielmehr erhalten bleiben, zumal er in der Zukunft vom neuen Arbeitgeber bzw. vom Arbeitnehmer selbst mit weiteren Beiträgen aufgestockt werden kann. Von Bedeutung war in diesem Zusammenhang außerdem, dass der Arbeitgeber sowohl bei der Anschubfinanzierung als auch bei der freiwilligen Entgeltumwandlung ersparte Sozialversicherungsbeiträge anteilig an die Arbeitnehmer weitergibt und die Abfindung nach § 3 BetrAVG der Beitragspflicht zur gesetzlichen Sozialversicherung unterliegen kann. In diesen Fällen könnte sich der Arbeitgeber bei einem einseitigen Abfindungsverlangen des Arbeitnehmers der Gefahr ausgesetzt sehen, dass er die an den Arbeitnehmer bereits weiter gegebenen Sozialversicherungsbeiträge noch einmal zahlen muss. Hierzu soll der Arbeitgeber nicht ohne sein Einverständnis gezwungen werden können.

## § 15 Anrechnung.

**Durch die im Rahmen dieses Tarifvertrages gewährten Versorgungsleistungen werden bestehende weitere Anwartschaften oder Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht nachteilig berührt.**

### Zu § 15

§ 15 stellt nochmals klar, dass durch die auf Grund dieses Tarifvertrages geleisteten Beträge keinerlei nachteilige Auswirkungen auf bereits bestehende Ansprüche oder Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu befürchten sind.

# § 16

## Steuern, Sozialabgaben.

1. **Sämtliche Lohn-, Einkommenssteuern und Sozialabgaben, die im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung aus diesem Tarifvertrag beim/bei der Arbeitnehmer/in anfallen, sind von diesem/ihr selbst zu tragen.**
2. **Soweit entsprechende Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung anfallen, sind diese vom Arbeitgeber zu tragen.**
3. **Bei einer pauschalen Versteuerung von Beiträgen an eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung ist die Pauschalsteuer im Innenverhältnis zum Arbeitgeber vom/von der Arbeitnehmer/in zu tragen.**

### Zu § 16

§ 16 stellt letztendlich noch einmal ausdrücklich klar, dass sich die Verantwortung für Steuern und Sozialabgaben nach den gesetzlichen Bestimmungen richtet.

Für den Fall der pauschalen Versteuerung von Beiträgen in eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung (Zusageerteilung vor dem 01.01.2005) war eine eigenständige Regelung erforderlich (Ziffer 3). Gesetzlicher Schuldner der Pauschalsteuer ist immer der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber darf die Pauschalsteuer nach der Rechtsprechung auch nicht unmittelbar auf den Arbeitnehmer übertragen, zulässig ist hingegen eine Vereinbarung, wonach im Innenverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Pauschalsteuer wirtschaftlich der Arbeitnehmer zu tragen hat. Dies wurde in Ziffer 3 umgesetzt.

## § 17 Ausschlussfristen.

**Ansprüche aller Art aus oder aufgrund dieses Tarifvertrages sind mit Ablauf des 30. Novembers des Kalenderjahres, welches auf die Fälligkeit der Beitragszahlung gemäß § 4 Ziff. 1 und § 7 Ziff. 1 des Tarifvertrages folgt, verwirkt, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer die Informationen des Versorgungsträgers gemäß § 20 des Tarifvertrages erhalten hat. Die Ansprüche sind schriftlich geltend zu machen.**

**Abweichend von Satz 1 beginnt die Ausschlussfrist für Versorgungsleistungen mit Fälligkeit der Versorgungsleistung.**

### Zu § 17

Hinsichtlich der Ausschlussfristen wurde nach einer Möglichkeit gesucht, den Beginn der Frist nicht von einer jährlichen Information des Versorgungsträgers an den Beschäftigten abhängig zu machen. Denn wenn weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer, beispielsweise aus Unkenntnis der betrieblichen Altersversorgung, Beiträge einzahlen oder Ansprüche geltend machen, würde auch in diesem Fall, da kein Versorgungsvertrag besteht, keine Information des Versorgungsträgers erfolgen. Dies hätte bedeutet, dass die Ausschlussfristen nie in Gang gesetzt worden wären.

Um gerade hier das Haftungsrisiko zu minimieren, wurde ein einheitlicher Zeitpunkt gewählt. Nach dieser Regelung haftet der Arbeitgeber für maximal einen Jahresbeitrag.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin hat im Jahr 2002 Vollzeit gearbeitet. Alle Voraussetzungen für die Ansprüche aus dem Tarifvertrag sind gegeben. In dem Schreiben des Versorgungsträgers von Juni 2003 steht jedoch, dass nur 75 Euro Anschubfinanzierung anstatt 150 Euro eingezahlt worden sind. Sie muss bis zum 30.11.2003 dem Arbeitgeber ein Schreiben schicken, dass dieser noch weitere 75 Euro einzuzahlen hat.

Die Ausschlussfrist für Versorgungsleistungen, also für die Rentenzahlung, musste abweichend geregelt werden, da der Arbeitnehmer erst Ansprüche auf seine Rentenzahlung geltend machen kann, wenn die Rentenansprüche fällig sind. Von diesem Zeitpunkt beginnt die Frist zu laufen.

Diese Frist kann in Einzelfällen sehr kurz sein. Ist die Rentenzahlung beispielsweise jeweils am Ende eines jeden Monats fällig, können Ansprüche aus dem Monat Oktober nur bis zum Ablauf des 30. Novembers desselben Kalenderjahres geltend gemacht werden. In diesem Falle gilt es schnell zu handeln.

## § 18

# Informationsverpflichtung des Arbeitgebers.

**Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer/innen durch geeignete Maßnahmen auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung und den Altersvorsorgebetrag sowie die für die Inanspruchnahme zu erfüllenden Voraussetzungen hinzuweisen.**

### Zu § 18

Die Formulierung „durch geeignete Maßnahmen auf den Anspruch ... hinzuweisen“ wurde absichtlich nicht näher konkretisiert, um es dem Arbeitgeber zu überlassen, wie und wo er seine Beschäftigten informiert. Denkbar wäre z. B. eine Information am Schwarzen Brett oder eine Beilage zur Lohnabrechnung. Wichtig ist jedoch, dass der Arbeitgeber informiert, da er sich andernfalls schadenersatzpflichtig machen kann.

Entsprechende Unterlagen werden von den für die Branchenlösung ausgewählten Versicherungsunternehmen HDI und ERGO zur Verfügung gestellt.



## § 19

# Informationspflichten des Arbeitnehmers.

**Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, seinen/ihren Arbeitgeber unaufgefordert schriftlich darüber zu informieren, soweit er/sie von einem anderen Arbeitgeber Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhält oder beanspruchen kann. Satz 1 gilt für den Fall entsprechend, dass der/die Arbeitnehmer/in von seinem/ihrer Recht auf Entgeltumwandlung Gebrauch macht.**

### Zu § 19

Satz 1 regelt den Fall, dass ein Arbeitnehmer bereits von einem anderen Arbeitgeber Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhält oder beanspruchen kann. Satz 2 erweitert die Informationspflicht des Arbeitnehmers für die Fälle, in denen der Arbeitnehmer bereits bei einem anderen Arbeitgeber von seinem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch macht. Damit hat der Arbeitnehmer in allen denkbaren Fällen seinen Arbeitgeber zu informieren, wenn er bereits von einem anderen Arbeitgeber Leistungen bezieht oder auch nur einen Anspruch darauf hat.

Diese Informationsverpflichtung ist deshalb wichtig, da sich bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen des Arbeitnehmers die Steuerfreiheit der Beiträge in eine Pensionskasse, Direktversicherung oder in einen Pensionsfonds ändern kann. Die Beiträge in Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds können darüber hinaus immer nur im ersten Arbeitsverhältnis (Lohnsteuerklasse 1 -5) des Arbeitnehmers steuerfrei eingezahlt werden. Hat der Arbeitnehmer ein zweites Arbeitsverhältnis - egal in welcher Branche - und sollen in dieses Beiträge in eine Pensionskasse, Direktversicherung oder einen Pensionsfonds eingezahlt werden, so unterliegen diese Beiträge der vollen Lohnsteuer.

## § 20

# Informationsverpflichtung des Versorgungsträgers.

**Mit dem Versorgungsträger ist zu vereinbaren, dass jede/r Arbeitnehmer/in jährlich bis zum 30. Juni des Jahres, welches auf die Beitragszahlung folgt, eine schriftliche Information über die Höhe der eingezahlten Beiträge und die sich daraus ergebenden Versorgungsanswartschaften erhält.**

### Zu § 20

Die Information des Versorgungsträgers bezieht sich sowohl auf die Höhe der eingezahlten Anschubfinanzierung als auch auf die Höhe der Entgeltumwandlungsbeträge sowie den sich daraus voraussichtlich ergebenden Versorgungsleistungen. D. h., es wird dem/der Arbeitnehmer/in lediglich ein Kontoauszug zugestellt, so dass er/sie auf einen Blick erkennen kann, wie hoch die bisher eingezahlten Beiträge sind und welche sich daraus ergebenden Versorgungsanswartschaften er hat.

# § 21

## Schlussbestimmungen.

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2002 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann schriftlich mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31.12.2008 gekündigt werden, wenn sich der Kündigung alle Landesbezirke der NGG oder Landesverbände im DEHOGA, die den Tarifvertrag zur Altersvorsorge anwenden, anschließen.
3. Bei wesentlichen Änderungen der gesetzlichen Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung einschließlich der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen kann der Tarifvertrag abweichend von Ziff. 2 mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende - auch teilweise - gekündigt werden, wenn sich der Kündigung alle Landesbezirke der NGG oder Landesverbände im DEHOGA, die den Tarifvertrag zur Altersvorsorge anwenden, anschließen. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, unverzüglich nach Ausspruch der Kündigung die Verhandlungen aufzunehmen.

### Zu § 21 Ziffer 1

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2002 in Kraft, da auch die Kürzung des Urlaubsgeldes in den Manteltarifverträgen der Länder rückwirkend zum 1. Januar 2002 in Kraft tritt. Das Datum ist letztlich vom Gesetzgeber vorgegeben, der einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung zu diesem Datum eingeführt hat.

### Zu § 21 Ziffer 2

Da der zunächst national ausgehandelte Tarifvertrag auf der jeweiligen Länderebene geschlossen wurde, soll eine Kündigung nur möglich sein, wenn entweder alle Landesbezirke der NGG oder alle Landesverbände im DEHOGA sich der Kündigung anschließen.

### Zu § 21 Ziffer 3

Die Regelungen im Tarifvertrag zu der Anschubfinanzierung und zu der Entgeltumwandlung gehen von den jetzt geltenden Gesetzesbestimmungen aus. So ist es den Arbeitgebern nach derzeitiger Rechtslage möglich, ersparte Sozialabgaben teilweise an die Arbeitnehmer weiterzugeben. Dies ist für die Arbeitgeber kostenneutral. Sollten sich die gesetzlichen Bestimmungen jedoch ändern, wäre es denkbar, dass diese Leistungen der Arbeitgeber nicht mehr kostenneutral und damit "on Top Leistungen" wären. Für diesen Fall musste vorgesehen werden, dass eine vorzeitige Kündigung des Tarifvertrages möglich ist.

# Protokollnotiz zum Tarifvertrag.

Die Parteien werden in enger, gemeinsamer Abstimmung die Informationspolitik zu der Branchenlösung durchführen. Damit soll insbesondere sichergestellt werden, dass keine unterschiedlichen Informationen der Tarifvertragsparteien in die Branchenöffentlichkeit kommuniziert werden.

Die Tarifvertragsparteien erklären ihre Absicht, zum Jahresende 2004 eine Zwischenbilanz zur Überprüfung der Beteiligungsquote bei der Entgeltumwandlung zu ziehen.

Das Zustandekommen des Tarifvertrages ist abhängig von der Verminderung des Urlaubsgeldes in dem Manteltarifvertrag des Landes Baden-Württemberg in Höhe von 132,50 Euro. Der Tarifvertrag tritt in Kraft, wenn der Manteltarifvertrag geändert wurde.

In Einzelfällen zuviel gezahltes Urlaubsgeld kann, soweit keine Regelung im Manteltarifvertrag dafür besteht, mit dem Novemberentgelt verrechnet werden.

Der Durchführungsweg der Direktversicherung kann nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer gewählt werden.

## Zur Protokollnotiz zum Tarifvertrag:

### - zur Kürzung des Urlaubsgeldes

An dieser Stelle wird der Zusammenhang zwischen der Kürzung des Urlaubsgeldes in den Manteltarifverträgen und der so finanzierten Anschubfinanzierung genannt.

### - zur Verrechnungsmöglichkeit bei zuviel gezahltem Urlaubsgeld

Der Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2002 in Kraft. Sofern bereits Urlaubsgeld ungekürzt ausbezahlt wurde, ist hier die Verrechnungsmöglichkeit mit der Novemberabrechnung eröffnet, damit auch für diese Arbeitnehmer der Anschubfinanzierungsbetrag zur Verfügung steht. Andernfalls müsste der Arbeitgeber den Anschubfinanzierungsbetrag für diese Arbeitnehmer zusätzlich zu dem ungekürzten Urlaubsgeld zahlen, was arbeitgeberseits zu einer nicht gewollten Doppelbelastung und arbeitnehmerseits zu einer Besserstellung gegenüber denjenigen Arbeitnehmern führen würde, die das Urlaubsgeld gekürzt erhalten haben.

### - um Durchführungsweg Direktversicherung

Die Wahl des Durchführungsweges obliegt dem Arbeitgeber. Allerdings kann der Durchführungsweg Direktversicherung nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer gewählt werden.

# Notizen

---

# Notizen

---

# Notizen

---

# 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