hogarente *plus*

Änderungsantrag für Entgeltumwandlung in die hogarente*plus*[1]

Sämtliche verwendeten Begriffe gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Änderung[2] der Vereinbarung vom _____ zum Arbeitsvertrag vom _____

Zwischen dem Unternehmen (ggf. Stempel) und (Name der beschäftigten Person)

wird mit Wirkung vom _____ Folgendes vereinbart:

Teil I Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss

1 Antrag auf Entgeltumwandlung
Die beschäftigte Person beantragt, dass folgende Entgeltbestandteile in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden:

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

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

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

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

2 Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung
Beschäftigte, die die Entgeltumwandlung nutzen, erhalten vom Unternehmen einen zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

2.1 Höhe des Arbeitgeberzuschusses
☐ Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gemäß Tarifvertrag* in Höhe von 16 % des umgewandelten Betrages.

☐ Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von _____ % (mindestens 16 %) des umgewandelten Betrages gemäß Betriebsvereinbarung vom _____.

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

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

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

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

3 Durchführung der betrieblichen Altersversorgung
Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung erfolgt über eine Rentenversicherung als Direktversicherung bei der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. im Produkt hogarente*plus*.

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

Teil II Weitere Vereinbarungen

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

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

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

4 Verfügungsbeschränkungen
Weder das Unternehmen noch die beschäftigte Person darf den Versicherungsvertrag beleihen, abtreten oder verpfänden.

[1] gemäß „Tarifvertrag über eine betriebliche Altersversorgung im Hotel- und Gaststättengewerbe“ in der Fassung des Tarifabschlusses 2019
[2] Gilt nur für Vereinbarungen vor dem 01.01.2022

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

Diese Vereinbarung endet, sobald die beschäftigte Person keinen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen mehr hat. Soweit die beschäftigte Person die vermögenswirksamen Leistungen bereits für eine andere Anlageform nutzt, soll

☐ der bisherige VL-Vertrag ruhen.

☐ der bisherige VL-Vertrag zusätzlich zur betrieblichen Altersversorgung fortgeführt werden. Die beschäftigte Person finanziert die Beiträge zu diesem bereits bestehenden Vertrag weiter aus seinen Nettobezügen.

☐ Der Arbeitnehmer hatte bisher keinen VL-Vertrag.

6 Vorzeitiges Ausscheiden des Arbeitnehmers
Scheidet die beschäftigte Person vor Eintritt des Versicherungsfalles mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus, lässt das Unternehmen die Versicherungsnehmerstellung mit allen Rechten und Pflichten auf die versicherte Person übertragen. Wenn das Unternehmen die Voraussetzungen für die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung (§ 2 Absatz 2 BetrAVG) zu diesem Zeitpunkt erfüllt, ist die Anwartschaft begrenzt auf die zu erbringende Versicherungsleistung.

Die ehemals beschäftigte Person kann die Versicherung mit eigenen Beiträgen privat fortführen, sie im Rahmen eines neuen Beschäftigungsverhältnisses zu einem neuen Unternehmen mitnehmen, sofern dieses sie übernimmt oder in eine beitragsfreie Versicherung umwandeln lassen. Die Auszahlung des Rückkaufswertes ist grundsätzlich gesetzlich verboten (§ 2 Absatz 2 Betriebsrentengesetz.

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

Teil III Erklärung der beschäftigten Person

Der beschäftigten Person ist bekannt, dass durch die Entgeltumwandlung

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

Der beschäftigten Person ist bekannt, dass eine Entgeltumwandlung zum Verlust des Anspruchs auf Grundrente führen kann (§ 76g SGB VI). Das ist der Fall, wenn das rentenversicherungspflichtige Bruttogehalt durch die Entgeltumwandlung zu weniger als 0,3 Entgeltpunkten pro Jahr führt.

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

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

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

Teil IV Hinweise

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

2 Kündigung/Änderung
Die beschäftigte Person ist bis auf schriftlichen Widerruf 12 Monate an diesen Antrag gebunden.

Die Vereinbarung endet automatisch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

Besondere oder ergänzende Vereinbarungen

Ort, Datum, Stempel und Unterschrift des Unternehmens

Ort, Datum, Unterschrift der beschäftigten Person