

Altersvorsorge planen: Betriebliche Altersversorgung

# hogarente*plus* – Sie haben Fragen? Wir haben die Antworten!



# Ihre Fragen unsere Antworten

Mit der *hogarenteplus* sichern Sie Ihren Mitarbeitenden eine Zusatzversorgung über Ihren Betrieb. Wir haben wichtige Fragen und Antworten für Sie zusammengefasst.

## Häufig gestellte Fragen zur *hogarenteplus* im Überblick.

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

*Frage 1:*

*Wie sieht die Branchenlösung aus?*

Die Branchenlösung sieht ausschließlich den Durchführungsweg „Direktversicherung“ vor.

Versorgungsträger ist die SIGNAL IDUNA Lebensversicherung AG (kurz SIGNAL IDUNA Leben).

Die Versorgung besteht aus einem „echten“ Arbeitgeberbeitrag von 240 Euro jährlich (20 Euro monatlich) für Vollzeitbeschäftigte. Der Tarifvertrag enthält eine Öffnungsklausel für die freiwillige Entgeltumwandlung. Beschäftigte erhalten zusätzlich einen Arbeitgeberzuschuss von 16 %, soweit das Unternehmen durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Die Beiträge in die *hogarenteplus* sind vom Staat begünstigt. Es fallen darauf bis zu bestimmten Beträgen keine Steuern und Sozialabgaben an. Zusätzlich kann der Arbeitgeber einen steuerlichen Zuschuss vom Staat erhalten, wenn die begünstigte Person zum Kreis der Geringverdienenden gehört (die so genannte Geringverdienerförderung (Frage 3 und 4)).

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

*Frage 2:*

*Wann kann die Geringverdienerförderung genutzt werden?*

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

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

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

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

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

Zahlt das Unternehmen weniger als 240 Euro jährlich, erfüllt es die Voraussetzungen für die Geringverdienerförderung nicht. Das kann zum Beispiel bei Teilzeitkräften passieren, die den Arbeitgeberbeitrag anteilig erhalten (siehe Frage 4).

*Frage 3:*

*Wie funktioniert die Geringverdienerförderung in der Praxis?*

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

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

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

Frage 4:

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

Grundsätzlich Ja. Es wird nicht zwischen der Art der Beschäftigung unterschieden. Es spielt keine Rolle, ob jemand in Ausbildung, Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigter oder geringfügig Beschäftigter ist. Entscheidend ist, dass sich die beschäftigte Person in einem ersten Arbeitsverhältnis (Steuerklasse I bis V) befindet und unter 2.575 Euro im Monat verdient.

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

- Bitte weiße Felder ausfüllen oder  ankreuzen und Hinweise auf der Rückseite beachten -

2026

Fallen: 11, Steuernummer: [ ], Umsatzsteuer: 62, Eingangsdatum: 30

Finanzamt: [ ]

Arbeitgeber - Anschrift der Betriebsstätte - Telefonnummer - E-Mail: [ ]

**Lohnsteuer-Anmeldung 2026**

Anmeldungszeitraum

26 01	Jan.	26 07	Juli	26 41	I. Kalender- vierteljahr
26 02	Feb.	26 08	Aug.	26 42	II. Kalender- vierteljahr
26 03	März	26 09	Sept.	26 43	III. Kalender- vierteljahr
26 04	April	26 10	Okt.	26 44	IV. Kalender- vierteljahr
26 05	Mai	26 11	Nov.		
26 06	Juni	26 12	Dez.	26 19	Kalender- jahr

Berichtigte Anmeldung (falls ja, bitte eine „1“ eintragen): 10

Zahl der Arbeitnehmer (einschl. Ausstiefl. und Teilzeitkräfte) zu Zeile 22: Zahl der Arbeitnehmer mit BAV-Förderbetrag: 86

Negativer Gesamtbetrag aufgrund Lohnsteuerjahresausgleich (falls ja, bitte eine „1“ eintragen): 90

Summe der einzubehaltenden Lohnsteuer <sup>1)</sup>	42	EUR	Ct
Summe der pauschalen Lohnsteuer - ohne § 37b EStG -	41		
Summe der pauschalen Lohnsteuer nach § 37b EStG	44		
abzüglich Kürzungsbetrag für Besatzungsmitglieder von Handelsschiffen	33		
abzüglich Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung nach § 100 EStG (BAV-Förderbetrag) <sup>1)</sup>	45		
Verbleiben <sup>1)</sup>	48		
Solidaritätszuschlag <sup>1)</sup>	49		
pauschale Kirchensteuer im vereinfachten Verfahren	47		
Evangelische Kirchensteuer - ev <sup>1)</sup>	61		
Römisch-Katholische Kirchensteuer - rk <sup>1)</sup>	62		
<b>Gesamtbetrag <sup>1)</sup></b>	<b>83</b>		

Ein Erstattungsbetrag wird auf das dem Finanzamt benannte Konto überwiesen, soweit der Betrag nicht mit Steuerschulden verrechnet wird.

Verrechnung des Erstattungsbetrags erwünscht/Erstattungsbetrag ist abgetrennt (falls ja, bitte eine „1“ eintragen): 29

Das SEPA-Lastschriftmandat wird ausnahmsweise (z. B. wegen Verrechnungswünschen) für diesen Anmeldungszeitraum widerrufen (falls ja, bitte eine „1“ eintragen): 26

Über die Angaben in der Steueranmeldung hinaus sind weitere oder abweichende Angaben oder Sachverhalte zu berücksichtigen (falls ja, bitte eine „1“ eintragen): 23

Datenschutzhinweis: Die mit der Steueranmeldung angeforderten Daten werden auf Grund der §§ 149, 150 der Abgabenordnung und des § 41a des Einkommensteuergesetzes erhoben. Die Angabe der Telefonnummer und der E-Mail-Adresse ist freiwillig. Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten in der Steuerverwaltung und über Ihre Rechte nach der Datenschutz-Grundverordnung sowie über Ihre Ansprechpartner in Datenschutzzugängen entnehmen Sie bitte dem allgemeinen Informationsschreiben der Finanzverwaltung. Dieses Informationsschreiben finden Sie unter www.finanzamt.de (unter der Rubrik „Datenschutz“) oder erhalten Sie bei Ihrem Finanzamt.

6.25 - LStA - Lohnsteuer-Anmeldung 2026 -

Frage 5:

Die tarifliche Altersvorsorge wurde bisher über HDI/ ERGO/Sonstige organisiert. Kann das Unternehmen diese weiterführen?

Seit 2019 sind alle neuen Verträge nach dem Tarifvertrag über die SIGNAL IDUNA Leben abzuschließen.

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

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

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

Frage 6:

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

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

Wenn ein Unternehmen die Geringverdienerförderung nutzen möchte, empfiehlt sich die Beitragsfreistellung der Altverträge und ein Neuabschluss der hogarenteplus über 240 Euro Arbeitgeberbeitrag.

*Frage 7:*

*Ab wann gilt der neue Tarifvertrag?*

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

Alle Tarifverträge sind rückwirkend zum 01.01.2019 in Kraft getreten.

*Frage 8:*

*Für wen gilt der Tarifvertrag?*

Ein Tarifvertrag gilt, wenn das arbeitgebende Unternehmen und die beschäftigte Person tarifgebunden sind.

Ein Unternehmen ist tarifgebunden, wenn es tarifgebundenes Mitglied des DEHOGA ist und unter den fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt. Beschäftigte sind tarifgebunden, wenn sie Mitglied der NGG sind und unter den persönlichen Geltungsbereich fallen.

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

Nicht tarifgebundenen Betrieben steht die Anwendung der Hogarenteplus frei.

*Frage 9:*

*Hat jede beschäftigte Person Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag?*

Der Tarifvertrag gilt für Angestellte, gewerbliche Beschäftigte, saisonal beschäftigte Personen, Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende.

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

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

*Frage 10:*

*Wann entsteht der Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag?*

Der Anspruch entsteht nicht sofort mit Eintritt in das Unternehmen. Die beschäftigte Person muss eine Wartezeit erfüllen:

- Die beschäftigte Person muss dem Unternehmen mindestens 2 Jahre ununterbrochen angehören.
- Hat die beschäftigte Person bereits eine Hogarente oder Hogarenteplus aus einem vorherigen Beschäftigungsverhältnis, entsteht der Anspruch bereits nach einem Jahr.
- Wandelt die beschäftigte Person freiwillig zusätzlich Entgelt um (mindestens 120 Euro im Jahr), entsteht der Anspruch mit der Entgeltumwandlung – frühestens nach 6 Monaten.

*Frage 11:*

*Kann ein Unternehmen auch mehr zahlen als der Tarifvertrag vorsieht?*

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

*Frage 12:*

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

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

*Frage 13:*

*Muss das Unternehmen seine Beschäftigten über den neuen Tarifvertrag informieren?*

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

Daneben gelten die Vorschriften des Nachweisgesetzes und des Tarifvertragsgesetzes.

Die Aushändigung der Informationsunterlagen sollten von der beschäftigten Person bestätigt und in der Personalakte abgelegt werden. Das gilt besonders, wenn keine Entgeltumwandlung gewünscht wird. Gesetzlich verpflichtet ist das Unternehmen dazu jedoch nicht. Gerne bieten wir Ihnen ein Formular dafür an (Formularnummer 22077xx).

*Frage 14:*

*Wann ist der Arbeitgeberbeitrag fällig?*

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

*Frage 15:*

*Muss der Arbeitgeberbeitrag als Jahresbetrag gezahlt werden?*

Nein, der Tarifvertrag lässt auch eine monatliche Zahlungsweise zu.

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

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

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

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

*Frage 16:*

*Kann das Unternehmen den Arbeitgeberbeitrag zurückbekommen, wenn die beschäftigte Person ausscheidet?*

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

*Frage 17:*

*Welche Leistungen bietet die *hogarenteplus*?*

Die *hogarenteplus* bietet den beschäftigten Personen attraktive Leistungen und Sicherheiten durch umfassende Garantien:

- Eine lebenslange Altersrente.
- Hohe garantierte Rentenfaktoren als Grundlage für die Berechnung der Altersrente.
- Eine Mindestleistung von 100 % der eingezahlten Beiträge als absolute Untergrenze.

Neben einer Altersrente bietet die *hogarenteplus* Leistungen für die Hinterbliebenen, wenn die beschäftigte Person verstirbt.

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

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

*Frage 18:*

*Wie meldet ein Unternehmen seine Beschäftigten zur hogarenteplus an?*

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

*Frage 19:*

*Was ist das hoga bAVnet?*

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

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

Zur Nutzung des hoga bAVnet müssen Sie sich einmalig registrieren. Mehr Informationen erhalten Sie auf [www.hogarenteplus.de](http://www.hogarenteplus.de) oder über die Servicenummer 0231 135-7310.

*Frage 20:*

*Warum ist die SIGNAL IDUNA Umsetzungspartner für die betriebliche Altersversorgung im Hotel- und Gaststättengewerbe?*

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

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

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

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

Im Ausschreibungsverfahren hat SIGNAL IDUNA mit einem attraktiven Produkt, einer zielgruppenbezogenen Beratungskompetenz und einer einfachen und digitalen Verwaltung überzeugt.

SIGNAL IDUNA Gruppe  
Hauptverwaltung Dortmund  
Joseph-Scherer-Straße 3  
44139 Dortmund

Telefon 0231 135-0  
Fax 0231 135-4638

Hauptverwaltung Hamburg  
Neue Rabenstraße 15-19  
20354 Hamburg

Telefon 040 4124-0  
Fax 040 4124-2958  
info@signal-iduna.de

[signal-iduna.de](http://signal-iduna.de)

---

Unsere Kooperationspartner:

