

Tarifvertrag über eine betriebliche Altersversorgung für das Hotel- und Gaststättengewerbe

Zwischen

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband
Niedersachsen e.V.

- einerseits -

und

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Landesbezirk Nord

- andererseits -

wird für die Mitglieder der vertragschließenden Tarifparteien folgender Tarifvertrag über die Förderung einer betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt:

räumlich: für das Bundesland **Niedersachsen**

fachlich: für alle Betriebe, die gewerbsmäßig beherbergen und/oder Speisen und/oder Getränke zum Verzehr an Ort und Stelle abgeben. 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Saisonarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer, der Teilzeitbeschäftigten und der Auszubildenden.

2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV, die nicht versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung sind,
- 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 nach den Regelungen der Beschäftigungsverordnung (bzw. künftiger Nachfolgeregelungen) beschäftigt sind.

§ 2

Tariflicher Arbeitgeberbeitrag (ehemals Anschubfinanzierung)

1. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgungsleistung nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) von ihrem Arbeitgeber einen Arbeitgeberbeitrag (ehemals Anschubfinanzierung) in Höhe von 240,- Euro jährlich. Der Arbeitgeberbeitrag kann in monatlichen Raten von je einem Zwölftel des zustehenden Jahresbetrages gezahlt werden.
2. Der Gesamtanspruch nach der vorstehenden Nr. 1 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, Pflegezeiten usw.

Als Zeiten mit Entgeltanspruch gelten insbesondere

1. die Zeiten, für die der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer ein 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 mit Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG)
3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis stehen, ist der Arbeitgeberbeitrag mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil ihrer/seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.
4. Auszubildende erhalten keinen Arbeitgeberbeitrag gemäß der vorstehenden Nr. 1, es sei denn, sie wandeln freiwillig im Sinne von § 5 dieses Tarifvertrages Entgelt um. In diesem Fall erhalten sie von ihrem Arbeitgeber den Arbeitgeberbeitrag gemäß der vorstehenden Nr. 1 in voller Höhe.
5. Bisher bestehende und vom Arbeitgeber freiwillig gezahlte Arbeitgeberbeiträge, die für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden, können auf den Arbeitgeberbeitrag gemäß der vorstehenden Nr. 1 angerechnet werden.
6. Eine unmittelbare Auszahlung des Arbeitgeberbeitrages gemäß der vorstehenden Nr. 1 an die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer ist nicht zulässig.
7. Der Anspruch ist unabdingbar und kann weder abgetreten noch beliehen oder verpfändet werden.
8. Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung gemäß der vorstehenden Nr. 1 kann nicht für die staatlich geförderte Altersvorsorge gemäß §§ 10 a, 79 ff. EStG (sog. „Riester-Rente“) verwendet werden.

9. Durch Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien einen höheren Arbeitgeberbeitrag vereinbaren.

§ 3

Entstehen des Arbeitgeberbeitrages (ehemals Anschubfinanzierung)

1. Der Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag entsteht frühestens nach einer zusammenhängenden Unternehmenszugehörigkeit von 24 Kalendermonaten. Mehrere Beschäftigungszeiträume werden nicht zusammengerechnet, es sei denn, die Unterbrechung beträgt weniger als 4 Monate. Zeiten der Unternehmenszugehörigkeit vor In-Kraft-Treten des Tarifvertrages und Zeiten der Ausbildung werden angerechnet.

Haben Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bereits in einem vorherigen Beschäftigungsverhältnis eine Altersversorgung gemäß den Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien abgeschlossen, so verringert sich der Zeitraum bis zur Entstehung des Anspruchs auf 12 Monate.

2. Machen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vom Anspruch auf Umwandlung künftiger tariflicher Entgeltbestandteile zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung gemäß § 5 dieses Tarifvertrages Gebrauch, so verkürzt sich der Zeitraum bis zur Entstehung des Anspruchs auf den Arbeitgeberbeitrag gemäß § 2 dieses Tarifvertrages auf 6 Monate.
3. Der Anspruch entsteht der Höhe nach nur für die Zukunft, d. h. nicht rückwirkend zum Beginn der Unternehmenszugehörigkeit. Der Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag ist ausgeschlossen, soweit er für denselben Zeitraum von einem anderen Arbeitgeber bereits erfüllt ist. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber unaufgefordert über Leistungen eines anderen Arbeitgebers zu informieren.

§ 4

Fälligkeit des Arbeitgeberbeitrages

1. Der Arbeitgeberbeitrag wird spätestens am 1. Dezember eines jeden Jahres als Einmalbetrag fällig, sofern nicht eine monatliche Zahlungsweise vereinbart wurde.

2. Ist der Arbeitgeberbeitrag 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 letzten Entgeltabrechnung am Ende des Kalenderjahres oder des letzten Zahlungszeitraums zu verrechnen. Ist dies nicht möglich, hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Betrag zurückzahlen.

3. Im Falle des vorzeitigen Ausscheidens sowie im Jahr des Eintretens des Versorgungsfalls ist der Jahresteilbeitrag des Arbeitgeberbeitrags spätestens mit der letzten Entgeltzahlung fällig, sofern nicht eine monatliche Zahlungsweise vereinbart wurde.

§ 5

Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung

1. Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und die Auszubildenden haben Anspruch auf Umwandlung künftiger tariflicher Entgeltbestandteile zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung in Höhe von jährlich bis zu 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 3 Nr. 63 EStG. Bemessungsgrundlage ist einheitlich für das gesamte Bundesgebiet die Beitragsbemessungsgrenze West.

2. Der Entgeltumwandlungsanspruch nach diesem Tarifvertrag entsteht frühestens nach einer zusammenhängenden Unternehmenszugehörigkeit von 6 Kalender-

monaten. Mehrere Beschäftigungszeiträume werden nicht zusammengerechnet, es sei denn die Unterbrechung beträgt weniger als 4 Monate. Zeiten der Unternehmenszugehörigkeit vor In-Kraft-Treten des Tarifvertrages werden angerechnet.

3. Soweit die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer oder die Auszubildenden von ihrem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch machen, erhalten sie für jeden darin enthaltenen umgewandelten Betrag von ihrem Arbeitgeber einen zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss (ehemals Altersvorsorgebeitrag) zur betrieblichen Altersversorgung von 16 Prozent, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge erspart. Damit sind die Ansprüche der Beschäftigten nach § 1a Absatz 1a BetrAVG abgegolten.
4. Überschreiten Entgeltumwandlung, Arbeitgeberbeitrag gemäß § 2 dieses Tarifvertrages und zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss gemäß der vorstehenden Nr. 3 zusammengerechnet 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, wird der Entgeltumwandlungsbetrag entsprechend reduziert.
5. Die Entgeltumwandlung muss mindestens einen Betrag von 120,00 Euro jährlich betragen.
6. Die Entgeltumwandlung kann für alle tariflichen Entgeltbestandteile, mit Ausnahme von Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschlägen, 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 zusätzliche Arbeitgeberzuschuss gemäß der vorstehenden Nr. 3 können nicht für die staatlich geförderte Altersvorsorge gemäß §§ 10 a, 79 ff. EStG verwendet werden.

8. Durch Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien einen höheren zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss gemäß der vorstehenden Nr. 3 zur betrieblichen Altersversorgung vereinbaren.

§ 6

Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs

1. Die Inanspruchnahme des Entgeltumwandlungsanspruchs setzt einen Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers in Textform voraus.
2. In dem Antrag sind 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 zu stellen.
4. An den Antrag nach Nr. 2 ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bis auf schriftlichen Widerruf für 12 Monate gebunden. Erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Arbeitgeberbeitrag nach § 3 Nr. 3, verlängert sich die Bindungsfrist auf 18 Monate.

§ 7

Abführung des umgewandelten Entgeltbetrags

1. Die Beiträge aus der Entgeltumwandlung sowie der zusätzliche Arbeitgeberzuschuss gemäß § 5 Nr. 3 sind spätestens zum 1. Dezember eines jeden Jahres an den Versorgungsträger abzuführen. Bei monatlicher Entgeltumwandlung sind die in Satz 1 genannten Beträge monatlich 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. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist berechtigt, einen anderen für die Ent-

geltumwandlung 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.

§ 8

Privatvorsorge

Die Nutzung der Förderung gemäß §§ 10a, 79 ff. EStG ist in der betrieblichen Altersversorgung gemäß diesem Tarifvertrag ausgeschlossen. Stattdessen erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, über den Versorgungsträger gemäß § 9 private Altersvorsorgeverträge („Riester-Rente“) zu Sonderkonditionen abzuschließen.

§ 9

Durchführungswege und Versorgungsträger

1. Die betriebliche Altersversorgung wird im Durchführungsweg Direktversicherung durchgeführt.
2. Dies gilt sowohl für den Arbeitgeberbeitrag gemäß § 2 dieses Tarifvertrages, als auch für die Entgeltumwandlung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und den zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss gemäß § 5 dieses Tarifvertrages.
3. Die Tarifvertragsparteien haben den Versorgungsträger SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a.G. mit der Umsetzung der neuen tarifvertraglichen Branchenlösung beauftragt.
4. Bestehende Verträge der Arbeitgeber zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Anschubfinanzierung) bei den Versorgungsträgern HDI Pensionskasse AG und ERGO Pensionskasse AG („Altverträge“) können fortgeführt werden. Dies gilt auch für bestehende Verträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Entgeltumwandlung. Entsprechendes gilt für Verträge mit anderen Versorgungsträgern bzw. in anderen Durchführungsweisen, die gemäß § 9 des Tarifvertrages über eine Altersvorsorge für das Hotel- und Gaststättenge-

werbe vom 25. April 2002 bis zum 31.12.2018 tarifkonform abgeschlossen wurden.

Verträge betreffend die Anschubfinanzierung bei den Versorgungsträgern HDI Pensionskasse AG und ERGO Pensionskasse AG gemäß § 2 des Tarifvertrages für das Hotel- und Gaststättengewerbe vom 25. April 2002 können auf die Beträge des Arbeitgeberbeitrags gemäß § 2 dieses Tarifvertrages erhöht werden. Alternativ besteht die Möglichkeit, die Altverträge ruhend zu stellen und hinsichtlich der neuen Arbeitgeberbeiträge einen Vertrag mit dem Versorgungsträger gemäß vorstehender Ziff. 3 abzuschließen.

§ 10

Versorgungsleistungen

Als Versorgungsleistung sind Altersversorgungsleistungen sowie Leistungen für den Todesfall zuzusagen. Eine Absicherung des Risikos der Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit ist nicht vorzusehen. Die Versorgungsleistung ist als Beitragszusage mit Mindestleistung gemäß § 1 Absatz 2 Nr. 2 BetrAVG oder als beitragsorientierte Leistungszusage gemäß § 1 Absatz 2 Nr. 1 BetrAVG auszugestalten.

§ 11

Unverfallbarkeit

Anwartschaften aus Entgeltumwandlung, Arbeitgeberbeitrag und Arbeitgeberzuschuss sind sofort unverfallbar. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat von Versicherungsbeginn an ein unwiderrufliches Bezugsrecht.

Für die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft gilt in jedem Falle § 2 Abs. 2 BetrAVG (versicherungsförmige Unverfallbarkeit), so dass sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft in jedem Falle auf die von dem Versicherer auf Grund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungsleistung gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG beschränkt. Abweichend von § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG bedarf es jedoch

nicht eines ausdrücklichen Verlangens des Arbeitgebers. § 2 Abs. 2 Satz 1 und Satz 3 BetrAVG gelten nicht.

§ 12

Insolvenzversicherung

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

§ 13

Fortführung, Übertragung

Mit dem Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung ist zu vereinbaren, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer, 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.

§ 14

Abfindung

Es gelten die gesetzlichen Regelungen. Sofern der Arbeitgeber und auch ein Rechtsnachfolger nicht mehr existieren, genügt die Zustimmung des Versorgungsträgers.

§ 15

Anrechnung

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

§ 16

Steuern, Sozialabgaben

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

§ 17

Ausschlussfristen

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

§ 18

Informationsverpflichtung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer durch geeignete Maßnahmen auf den Arbeitgeberbeitrag, den Anspruch auf Entgeltumwandlung sowie den zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss sowie die für die Inanspruchnahme zu erfüllenden Voraussetzungen hinzuweisen.

§ 19

Informationspflichten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen/ihren Arbeitgeber un-
aufgefordert schriftlich darüber zu informieren, soweit er/sie von einem anderen Ar-
beitgeber Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge erhält oder beanspruchen
kann. Satz 1 gilt für den Fall entsprechend, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitneh-
mer von seinem/ihrer Recht auf Entgeltumwandlung Gebrauch macht.

§ 20

Informationsverpflichtung des Versorgungsträgers

Mit dem Versorgungsträger ist zu vereinbaren, dass jede Arbeitnehmerin/jeder Ar-
beitnehmer jährlich bis spätestens zum 30. Juni des Jahres, welches auf die Bei-
tragszahlung folgt, eine in Textform verfasste Information über die Höhe der einge-
zahlten Beiträge und die sich daraus ergebenden Versorgungsanswartschaften vom
Versorgungsträger erhält. Diese Informationen können vom Versorgungsträger auch
in elektronischer Form, z.B. auf Online-Plattformen, bereitgestellt werden.

§ 21

Schlussbestimmungen

1. Der Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft.

2. Der Tarifvertrag kann schriftlich mit einer Frist von drei Monaten zum Monats-
ende, frühestens zum 31.12.2023 gekündigt werden, wenn sich der Kündigung
alle Landesbezirke der NGG oder Landesverbände im DEHOGA, die den Tarif-
vertrag zur Altersversorgung anwenden, anschließen.

Salvatorische Klausel:

Soweit einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages unwirksam sein oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. An Stelle der unwirksamen Bestimmung gilt eine Regelung, die dem angestrebten Zweck möglichst nahekommt (geltungserhaltende Reduktion).

Oktober 2019,

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband
Niedersachsen e.V.



Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Landesbezirk Nord

