



Die wichtigsten Fragen und Antworten für Arbeitgeber zum Thema Zukunftsfonds.

Die betriebliche Altersversorgung.

Marketing-Unterlage



**zukunfts
fonds.**
Medien · Druck · Papier

www.zukunftsfonds-medien-druck-papier.de

bvdm.

hpv

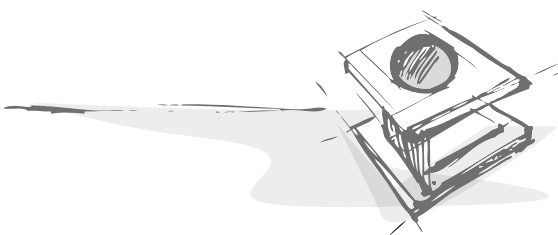
ver.di

HDI

Inhalt

1. Unter welchen Voraussetzungen kann ich dem Branchenmodell Zukunftsfonds Medien, Druck und Papier beitreten?
2. Kommen auf mich als Arbeitgeber zusätzliche Kosten durch den Beitritt zum Zukunftsfonds zu?
3. Wie kann ich meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Zukunftsfonds informieren?
4. Welche Vorteile bietet das Branchenmodell?
5. Können meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmen, bei welchem Anbieter sie ihre Altersvorsorgeverträge abschließen wollen?
6. Wie wird die Entgeltumwandlung beantragt?
7. Welche Entgeltbestandteile können umgewandelt werden?
8. Was ist bei Gehaltspfändung zu beachten?
9. Gibt es eine Mindesthöhe für die Entgeltumwandlung?
10. Gibt es eine Höchstgrenze für die Entgeltumwandlung?
11. Welche Tarife werden in dem Branchenmodell angeboten?
12. Wie lange ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an ihre/seine Entscheidung einer Entgeltumwandlung gebunden?
13. Was ist zu beachten, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ausscheidet?
14. Können vermögenswirksame Leistungen auch im Rahmen des Zukunftsfonds umgewandelt werden?
15. Ist es wirtschaftlich, bestehende Verträge über vermögenswirksame Leistungen zu kündigen?
16. Warum ist der Zukunftsfonds die von den Tarifvertragsparteien bevorzugte Altersvorsorgeeinrichtung?
17. Wie werden die Renten bzw. Leistungen besteuert und verbeitragt? Wer trägt die Steuern und Sozialabgaben?
18. Können auch leitende Angestellte zum Zukunftsfonds angemeldet werden und von der Entgeltumwandlung Gebrauch machen?
19. Welche Unterstützung bietet der Zukunftsfonds bei der Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung?
20. Ist der Schutz der persönlichen Daten meiner Mitarbeiterin oder meines Mitarbeiters im Branchenmodell gewährleistet?

Die Beantwortung der Fragen erfolgt auf der Basis der gesetzlichen Regelungen 01/2019.





Antworten

1. Unter welchen Voraussetzungen kann ich dem Branchenmodell Zukunftsfonds Medien, Druck und Papier beitreten?

Grundsätzlich können alle Unternehmen aus den Branchen Medien, Druck und Papier – unabhängig davon, ob sie einer Tarifbindung unterliegen – dem Branchenmodell Zukunftsfonds beitreten.

2. Kommen auf mich als Arbeitgeber zusätzliche Kosten durch den Beitritt zum Zukunftsfonds zu?

Nein. Die Aufnahme in das Branchenmodell ist gebührenfrei.

Die Beiträge, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von ihrem/seinem Entgelt umwandelt, sind bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West der gesetzlichen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei. Wandelt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer also an sich sozialversicherungspflichtige Entgeltbestandteile unterhalb dieser Beitragsbemessungsgrenze um, so spart nicht nur sie/er die Beiträge, sondern auch Sie als Arbeitgeber. Damit gleichen Sie den minimalen Verwaltungsaufwand, der bei Ihnen anfällt, bei weitem aus.

Die Mitarbeiter können bis zu 8 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West der gesetzlichen Rentenversicherung jährlich steuerfrei für ihre Altersversorgung aufwenden. Allerdings ergeben sich daraus keine Vorteile für das Unternehmen.

3. Wie kann ich meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Zukunftsfonds informieren?

Es ist ratsam, dass Sie als Arbeitgeber Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ggf. gemeinsam mit dem Betriebsrat über den Anspruch auf Entgeltumwandlung informieren. Neben einem Aushang am Schwarzen Brett empfehlen wir Ihnen eine Mitteilung in der nächsten Entgeltabrechnung. Einschlägige Informationsunterlagen stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



Der Anspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Entgeltumwandlung kann nur schriftlich geltend gemacht werden. Hierfür erhalten Sie von uns entsprechende Formulare, die Sie z. B. mit der Entgeltabrechnung an Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilen können.

4. Welche Vorteile bietet das Branchenmodell?

- Geringer Verwaltungsaufwand durch kostenfreies, digitales Verwaltungsportal HDI bAVnet
- Keine Verluste beim angesparten Kapital für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer bei Arbeitgeberwechsel
- Attraktives Preis-/Leistungsverhältnis durch besondere Konditionen der Branchenlösung
- Sicherheit der Kapitalanlagen durch staatliche Versicherungsaufsicht
- Nutzung der staatlichen Förderung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung ist gewährleistet
- Geringverdiener-Förderung gemäß Betriebsrentenstärkungsgesetz integrierbar
- Minimierung des gesetzlich bestehenden Haftungsrisikos
- Keine zusätzlichen Kosten für die Arbeitgeber
- Keine Insolvenzsicherungskosten
- Keine bilanziellen Auswirkungen

5. Können meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmen, bei welchem Anbieter sie ihre Altersvorsorgeverträge abschließen wollen?

Nein. Der Anbieter wird von den Tarifparteien festgelegt.

6. Wie wird die Entgeltumwandlung beantragt?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können durch Entgeltumwandlung zusätzlich etwas für ihre Altersversorgung tun. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eröffnet sich damit die Option, einen Teil ihres/seines Bruttoeinkommens steuer- und sozialabgabenfrei auf ihr/sein persönliches Altersvorsorgekonto einzuzahlen. Dazu muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen schriftlichen und eigenhändig unterschriebenen Antrag bei ihrem/seinem Arbeitgeber stellen.

Entsprechende Formulare werden Ihnen von uns zur Verfügung gestellt.

7. Welche Entgeltbestandteile können umgewandelt werden?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können eine Entgeltumwandlung aus der Jahresleistung bzw. Jahressonderzahlung, dem zusätzlichen Urlaubsgeld, aus den vermögenswirksamen Leistungen sowie – durch freiwillige Betriebsvereinbarung (zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat) – auch aus anderen Entgeltbestandteilen (z. B. aus dem laufenden monatlichen Entgelt) vornehmen.

Sofern kein Betriebsrat vorhanden ist, ist dies auch durch eine freiwillige Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien möglich. Die umzuwandelnden Entgeltbestandteile dürfen zum Zeitpunkt der Umwandlungserklärung zwar bereits verdient, aber noch nicht fällig sein.

8. Was ist bei Gehaltspfändung zu beachten?

Liegt eine Pfändung vor Beantragung der Entgeltumwandlung vor, kann nur aus dem unpfändbaren Einkommen Entgelt zu Gunsten von betrieblicher Altersversorgung umgewandelt werden. Erfolgt dagegen eine Pfändung nach einer vereinbarten Entgeltumwandlung, hat der Pfandgläubiger nur Zugriff auf das nicht umgewandelte Einkommen.

9. Gibt es eine Mindesthöhe für die Entgeltumwandlung?

Die Entgeltumwandlung muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Sozialgesetzbuches Viertes Buch (in 2019 also mind. 233,63 Euro) pro Jahr betragen.

10. Gibt es eine Höchstgrenze für die Entgeltumwandlung?

Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zunächst einmal bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei für ihre Altersversorgung gemäß § 3 Nr. 63 EStG aufwenden (in 2019 sind dies 3.216 Euro p.a.). Bis zu dieser Grenze sind die Beiträge auch sozialversicherungsfrei.

Wenn ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber hinaus in eine Altersversorgung investieren möchten, können weitere 4 % der jeweiligen Bemessungsgrenze West der gesetzlichen Rentenversicherung jährlich steuerfrei umgewandelt werden, sofern ihr Unternehmen dem zustimmt.

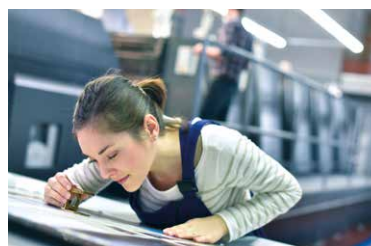
Zu beachten ist: Pauschalbesteuerte Beiträge gemäß § 40b EStG a.F. sind auf den steuerfreien Förderrahmen von 8 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West der gesetzlichen Rentenversicherung anzurechnen. Wird die Pauschalierung nach § 40b EStG a.F. angewendet, gilt weiter die Höchstgrenze von 1.752 Euro jährlich.

11. Welche Tarife werden in dem Branchenmodell angeboten?

Im Rahmen des Zukunftsfonds werden ausschließlich Rentenversicherungen mit Kapitalwahlrecht angeboten.

12. Wie lange ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an ihre/seine Entscheidung einer Entgeltumwandlung gebunden?

Mitarbeiterin und Mitarbeiter sind ein Kalenderjahr an ihre Entscheidungen gebunden. Danach können sie die Vereinbarung jederzeit schriftlich widerrufen und ihren Wünschen anpassen.



13. Was ist zu beachten, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ausscheidet?

Scheidet eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter aus Ihrem Unternehmen aus, wird die Versicherung auf den Mitarbeiter übertragen.

Weiterhin besteht auch die Möglichkeit, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortsetzen kann.

Für Sie bedeutet das: Kein Verwaltungsaufwand nach Ausscheiden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Die erworbenen Ansprüche bleiben Ihrer ehemaligen Mitarbeiterin oder Ihrem ehemaligen Mitarbeiter erhalten. Wechselt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz innerhalb der Branche und ist der neue Arbeitgeber ebenfalls dem Zukunftsfonds beigetreten, so wechselt die Verwaltung von Ihnen zu seinem neuen Arbeitgeber. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann ihre/seine Altersversorgung dort fortführen.

In allen anderen Fällen kann der Wert der Zusage auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. Für Neuzusagen seit 2005 hat die Beschäftigte oder der Beschäftigte sogar einen Rechtsanspruch auf Übertragung des Wertes. Der neue Arbeitgeber erteilt dann eine Neuzusage. Alternativ kann er eine Direktversicherungs-, eine Pensionskassen- oder eine Pensionsfonds-Zusage erteilen. Die steuerliche Förderung ändert sich in jedem Fall nicht.

14. Können vermögenswirksame Leistungen auch im Rahmen des Zukunftsfonds umgewandelt werden?

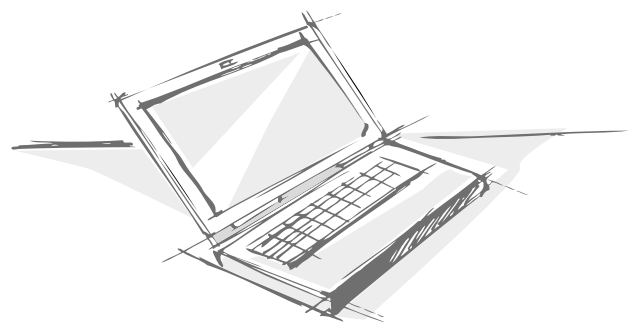
Ja. Die vermögenswirksamen Leistungen können nicht nur in einem Bausparvertrag oder im Rahmen eines Raten-sparvertrages bei einer Bank oder Sparkasse angelegt werden, sondern auch in eine Direktversicherung.

Durch die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit tritt sogar ein besonderer Effekt ein. Ohne das aktuelle Nettoeinkommen nennenswert zu schmälern, kann je nach Familienstand und Einkommen sogar der doppelte Betrag gegenüber dem klassischen Sparen der vermögenswirksamen Leistungen für die Altersversorgung angelegt werden.

| Beispiel für eine mtl. Entgeltumwandlung | | |
|---|---|---------------------------------------|
| Steuerklasse 1, kein Kind, Steuern inkl. Soli und Kirchensteuer NRW, Sozialabgaben ca. 21 % | Entgelt-abrechnung ohne Zu-kunfts-fonds | Entgelt-abrechnung mit Zukunfts-fonds |
| Monatliches Bruttogehalt | 2.500,00 € | 2.500,00 € |
| Vermögenswirksame Leistungen (VWL) des Arbeitgebers z. B. in Banksparplan | 26,59 € | 0,00 € |
| Vermögenswirksame Leistungen (VWL) des Arbeitgebers in den Zukunftsfonds | 0,00 € | - 26,59 € |
| Zusätzlicher Umwandlungsbetrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers in den Zukunftsfonds | 0,00 € | - 23,65 € |
| Gesamter Anlagebetrag in den Zukunftsfonds | 0,00 € | - 50,24 € |
| Bruttogehalt (steuer- und sozialabgabenpflichtig) | 2.526,59 € | 2.476,35 € |
| Steuer | - 343,78 € | - 330,22 € |
| Sozialabgaben | - 507,21 € | - 497,12 € |
| Überweisung VWL (z.B. in Banksparplan) | - 26,59 € | — |
| Auszahlung | 1.649,01 € | 1.649,01 € |

mtl. Anlagebetrag ohne Netto-aufwand

Fazit: Bei gleichem Netto-Einkommen fließt aufgrund der Steuer- und Sozialversicherungseinsparungen anstelle der 26,59 Euro nun fast das Doppelte (50,24 Euro) in den Zukunftsfonds (Altersvorsorge).



15. Ist es wirtschaftlich, bestehende Verträge über vermögenswirksame Leistungen zu kündigen?

Bei einer Kündigung bestehender Verträge über vermögenswirksame Leistungen entfallen die staatliche Arbeitnehmersparzulage sowie die Wohnungsbauprämie, die erst nach Ablauf von sieben Jahren Sparen in einer Summe gewährt werden. Daher hängt die Frage, ob eine Kündigung sinnvoll ist, wesentlich davon ab, wie lange der Vertrag bereits läuft und ob die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zulagenberechtigt ist oder nicht. Sobald bestimmte Einkommensgrenzen überschritten werden, entfallen die Arbeitnehmersparzulage und Wohnungsbauprämie. Eine Kündigung in den ersten Jahren kann sich lohnen, da ein Verzicht auf den Zulagenanspruch – sofern überhaupt vorhanden – durch Sozialversicherungs- und Steuerfreiheit mindestens ausgeglichen werden kann.

Der bestehende VL-Vertrag kann auch zum Ruhen gebracht werden. Das heißt, in den bestehenden Vertrag wird nichts mehr eingezahlt. Am Ende der Vertragslaufzeit erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer das angesparte Geld plus ggf. Zulagenförderung ausgezahlt.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann auch den bisher nach Tarifvertrag vom Arbeitgeber als vermögenswirksame Leistung zu zahlenden Betrag (26,59 Euro monatlich bei Vollzeitbeschäftigten) selbst übernehmen und bis zum Ende der Vertragslaufzeit einzahlen. Das ausgezahlte Nettogehalt verringert sich dann allerdings entsprechend.

16. Warum ist der Zukunftsfonds die von den Tarifvertragsparteien bevorzugte Altersvorsorgeeinrichtung?

Der Zukunftsfonds bietet folgende wesentliche Vorteile:

- Die Direktversicherung als einen bewährten und modernen Durchführungsweg mit geringem Verwaltungsaufwand.
- Es gibt keine Bilanzberührung, d. h. es müssen keine Rückstellungen gebildet werden, und die Versicherungen sind auch nicht zu aktivieren.
- Der Tarif des Zukunftsfonds ermöglicht Ihnen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine flexible Beitragszahlung, z. B. während der Elternzeit oder auch bei wirtschaftlichen Engpässen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

- Der Zukunftsfonds ermöglicht die nachgelagerte Besteuerung der Leistung, d. h., die Renten werden erst bei deren Auszahlung im Rentenalter besteuert. Dann ist der Steuersatz erfahrungsgemäß deutlich geringer als in der aktiven Zeit.
- Der Zukunftsfonds ist ein Durchführungsweg (Direktversicherung), bei dem die steuerlichen Fördermöglichkeiten bestmöglich ausgenutzt werden.
- Bei einem Arbeitgeberwechsel kann das angesparte Kapital der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers verlustfrei auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden.

17. Wie werden die Renten bzw. Leistungen besteuert und verbeitragt? Wer trägt die Steuern und Sozialabgaben?

Für den Zukunftsfonds gilt das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung gemäß § 3 Nr. 63 EStG, d. h. es besteht Steuerfreiheit in der Ansparphase. Dies gilt für Beiträge bis maximal 8 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung (im Jahr 2019 sind das 6.432 Euro). Darüber hinaus ist ein Beitrag bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei.



Die Leistungen werden erst im Rentenalter versteuert. Da das Einkommen im Rentenbezug regelmäßig niedriger ist als im Erwerbsleben, ergibt sich neben einem Steuerstundungseffekt in der Regel auch eine tatsächliche Steuerersparnis bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer.

Alle Steuern sowie die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner sind von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu zahlen.





18. Können auch leitende Angestellte zum Zukunftsfonds angemeldet werden und von der Entgeltumwandlung Gebrauch machen?

Ja. Auch wenn der Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht gilt, ist eine freiwillige Vereinbarung möglich.

19. Welche Unterstützung bietet der Zukunftsfonds bei der Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung?

- Der Zukunftsfonds bietet die Beratung bei allen Unternehmen bzw. Unternehmens- und Konzernverbundteilen an, unabhängig von der tatsächlichen Betriebsgröße. Dies beinhaltet eine Beratung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In den Betrieben finden eigene Informationsveranstaltungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer statt. Im Anschluss daran erfolgen die Beratungen im Rahmen von Einzelgesprächen. Es werden ausschließlich geprüfte Unterlagen verwendet.
- Der Beratungsprozess erfolgt in standardisierter und mit dem Zukunftsfonds abgestimmter Form unter Verwendung des individuellen Beratungsprotokolls zum Zukunftsfonds.

Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird im Erstgespräch ein Versorgungskonzept (VeKo) zur Verfügung gestellt. Sie/er unterzeichnet entweder im Erstgespräch oder zu einem späteren Zeitpunkt ein Anfrageformular und eine Entgeltumwandlungsvereinbarung, die der Vermittler dem Arbeitgeber aushändigt. Die Anmeldung erfolgt listenmäßig grundsätzlich durch den Arbeitgeber.

- Im Rahmen des Beratungsgesprächs während der Arbeitszeit besteht ein aktives Cross-Selling-Verbot bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer. Das bedeutet, dass ausschließlich eine anlassbezogene Beratung zur betrieblichen Altersversorgung stattfinden darf.
- Die Beratung der Geschäftsleitung und der Personal- und Sozialabteilung beim Arbeitgeber erfolgt in erster Linie zu den Themen der gesetzlichen Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung und den tarifvertraglichen Bestimmungen. Die Personal- und Entgeltabrechnungsabteilungen erhalten Hilfestellungen bei Fragen zur Abwicklung und Verwaltung der Anträge und Verträge des Zukunftsfonds.

20. Ist der Schutz der persönlichen Daten meiner Mitarbeiterin oder meines Mitarbeiters im Branchenmodell gewährleistet?

Der Zukunftsfonds verpflichtet sich, die Daten der tatsächlich im Rahmen des Zukunftsfonds abgeschlossenen Verträge nicht für andere Zwecke zu verwenden.

Haben Sie noch Fragen?

Sie können sich von montags bis freitags von 08.00 Uhr bis 17.00 Uhr bei Fragen zur:

Entgeltumwandlung an die Hotline: **0800 7236671** * wenden.

www.zukunftsfonds-medien-druck-papier.de

* Kostenloser Anruf



