



Die wichtigsten Fragen und
Antworten für Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer zum Thema
Zukunftsfonds.

Die betriebliche Altersversorgung.

Marketing-Unterlage



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

www.zukunftsfonds-medien-druck-papier.de

Bundesverband
Druck+Medien
DEUTSCHLAND

 **hpv**

 **ver.di**

 **HDI**

Inhalt

1. Wie wird der Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung durch den Tarifvertrag gefördert?
2. Welche Entgeltbestandteile kann ich umwandeln?
3. Ab wann kann ich Teile meines Entgelts umwandeln?
4. Wie viel kann ich über meinen Arbeitgeber maximal für eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung einzahlen?
5. Was muss ich tun, damit ich Entgelt umwandeln kann?
6. Gibt es eine Mindesthöhe für die Entgeltumwandlung?
7. Wie lange müssen Beiträge mindestens gezahlt werden?
8. Können die Beiträge während der Laufzeit des Vertrags je nach individueller Einkommenssituation erhöht oder gesenkt werden?
9. Können vermögenswirksame Leistungen auch im Rahmen des Zukunftsfonds umgewandelt werden?
10. Was wird mit meinen vermögenswirksamen Leistungen? Soll ich den bestehenden Vertrag zu Gunsten der Entgeltumwandlung kündigen?
11. Was passiert mit der Beitragszahlung während der Elternzeit, langer Krankheit oder bei Arbeitslosigkeit?
12. Wann wird die Altersrente ausgezahlt?
13. Wie hoch ist die monatliche Rente im Alter?
14. Wer erhält die Versorgungsleistungen im Falle meines Todes?
15. Muss ich die Rentenzahlung versteuern und verbeitragen?
16. Was geschieht mit meinem Vertrag bei Arbeitgeberwechsel?
17. Kann ich rückwirkend Gehalt umwandeln und einzahlen?
18. Wie sicher ist die betriebliche Altersversorgung?
19. Warum ist der Zukunftsfonds besonders vorteilhaft für die Beschäftigten der Branche?
20. Kann ich eine „Riester-Rente“ auch über den Zukunftsfonds abschließen?

Die Beantwortung der Fragen erfolgt auf Basis der gesetzlichen Regelungen (Stand 01/2025).



Antworten

1. Wie wird der Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung durch den Tarifvertrag gefördert?

Der Tarifvertrag ermöglicht Ihnen, Teile Ihres Bruttoentgelts besonders effektiv für Ihre Altersversorgung zu verwenden. Konkret bedeutet dies, dass Sie durch eine Entgeltumwandlung dauerhaft steuer- und sozialabgabenfrei für Ihr Alter vorsorgen können.

2. Welche Entgeltbestandteile kann ich umwandeln?

Sie 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.

3. Ab wann kann ich Teile meines Entgelts umwandeln?

Sobald Sie hierfür einen Antrag beim Arbeitgeber gestellt haben.

4. Wie viel kann ich über meinen Arbeitgeber maximal für eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung einzahlen?

Sie können zunächst einmal bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West der gesetzlichen Rentenversicherung jährlich steuerfrei für Ihre Altersversorgung aufwenden (in 2025 sind das 3.864 Euro). Bis zu dieser Grenze sind die Beiträge auch sozialversicherungsfrei. Wenn Sie darüber hinaus in Ihre Altersversorgung investieren möchten, können Sie weitere 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West der gesetzlichen Rentenversicherung jährlich über den Zukunftsfonds steuerfrei in die Direktversicherung einzahlen, sofern Ihr Arbeitgeber zustimmt. Ein Anspruch darauf besteht nicht. Bitte beachten Sie: Pauschalbesteuerte Beiträge gem. § 40b EStG a. F. sind in Abzug zu bringen.

Neben einer Bruttoentgeltumwandlung können Sie ihren Beitrag auch aus dem Nettogehalt zahlen. Und profitieren damit von der / den Riester-Zulage(n) und ggf. einem Sonderausgabenabzug im Rahmen der Riester Förderung* nach § 10a EStG. Je nach Regelung entfällt der gesetzliche oder tarifliche Arbeitgeberzuschuss. Auch können die Förderarten kombiniert und gewechselt werden.

5. Was muss ich tun, damit ich Entgelt umwandeln kann?

Sie müssen rechtzeitig vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung in Kraft treten soll, die schriftliche und eigenhändig unterschriebene Entgeltumwandlungsvereinbarung bei Ihrem Arbeitgeber abgeben. Dieses Formular erhalten Sie dort bzw. in Ihrer Personalabteilung.

6. Gibt es eine Mindesthöhe für die Entgeltumwandlung?

Die Entgeltumwandlung muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Sozialgesetzbuchs Viertes Buch (in 2025 also mind. 280,88 Euro) pro Jahr betragen.

7. Wie lange müssen Beiträge mindestens gezahlt werden?

Es gibt keine festgelegte Beitragsdauer. Nach dem Tarifvertrag ist jedoch eine Bindung von mindestens einem Kalenderjahr vorgesehen. Wenn Sie die Höhe der Entgeltumwandlung ändern möchten, müssen Sie dies rechtzeitig vor Fälligkeit des Beitrags schriftlich bei Ihrem Arbeitgeber anmelden.

8. Können die Beiträge während der Laufzeit des Vertrags je nach individueller Einkommenssituation erhöht oder gesenkt werden?

Ja. Wenn Ihre Einkommenssituation eine Entgeltumwandlung z. B. vorübergehend nicht zulässt, können Sie auch mit der Beitragszahlung aussetzen.



* Riesterförderung nur im Tarif TwoTrust Selekt möglich.

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

Ja. Die vermögenswirksamen Leistungen (VWL) können nicht nur in einem Bausparvertrag oder im Rahmen eines Ratensparvertrags bei einer Bank oder Sparkasse angelegt werden, sondern auch in eine Direktversicherung, hier also im Zukunftsfonds. Durch die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit tritt oft sogar ein besonderer Spareffekt ein.

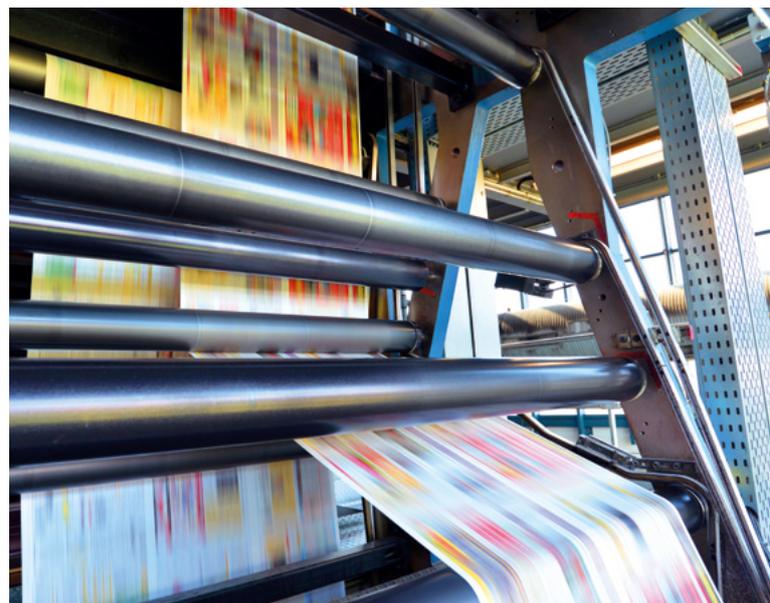
10. Was wird mit meinen vermögenswirksamen Leistungen? Soll ich den bestehenden Vertrag zu Gunsten der Entgeltumwandlung kündigen?

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 Sie zulagenberechtigt sind oder nicht. Sobald bestimmte Einkommensgrenzen überschritten werden, entfallen die Arbeitnehmersparzulage und Wohnungsbauprämie.

Eine Kündigung in den ersten Jahren kann sich für Sie lohnen, da ein Verzicht auf den Zulagenanspruch – sofern überhaupt vorhanden – durch Sozialversicherungs- und Steuerfreiheit mindestens ausgeglichen werden kann.

Sie können den bestehenden VWL-Vertrag auch zum Ruhen bringen. Das heißt, in den bestehenden Vertrag wird nichts mehr eingezahlt. Am Ende der Vertragslaufzeit erhalten Sie das angesparte Geld plus ggf. Zulagenförderung ausgezahlt. Sie können 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 Ihnen ausgezahlte Nettogehalt verringert sich dann allerdings entsprechend.



11. Was passiert mit der Beitragszahlung während der Elternzeit, bei langer Krankheit oder Arbeitslosigkeit?

Das entscheiden Sie selbst: Sie können die Beitragszahlung aussetzen oder reduzieren. Ihr bis dahin angespartes Kapital bleibt unangetastet und verzinst sich weiter. Nach Ihrer Rückkehr können Sie die Beitragszahlung dann wie gewohnt über Ihren Arbeitgeber aufnehmen.

12. Wann wird die Altersrente ausgezahlt?

Spätestens ab Erreichen der vereinbarten Altersgrenze (z. B. Vollendung des 67. Lebensjahrs) und nach Ausscheiden bei Ihrem Arbeitgeber erhalten Sie eine lebenslange Altersrente. Sofern Sie Ihre Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, ist eine vorzeitige Inanspruchnahme der Rente aus dem Zukunftsfonds ab 5 Jahre vor Ablauf möglich. Allerdings reduziert sich dann Ihre Rente entsprechend der weniger gezahlten Beiträge und aufgrund der frühzeitigen Inanspruchnahme.

Des Weiteren kann statt einer Rente grundsätzlich ein einmaliges Versorgungskapital gezahlt werden.

13. Wie hoch ist die monatliche Rente im Alter?

Das hängt u. a. von Ihrem Beitrittsalter, von der Höhe der insgesamt gezahlten Beiträge, der Laufzeit und dem Beginn der Rentenzahlung ab. Sie erhalten jährlich einen Leistungsnachweis, dem Sie alle Einzelheiten entnehmen können. Damit Sie sich vom Preis-Leistungs-Verhältnis ein konkretes Bild machen können, erstellen wir gerne ein persönliches Versorgungskonzept für Sie.

14. Wer erhält die Versorgungsleistungen im Falle meines Todes?

Die Versorgungsleistung im Falle Ihres Todes erhalten die Hinterbliebenen. Dies sind die Witwe / der Witwer beziehungsweise die eingetragene Lebenspartnerin / der eingetragene Lebenspartner, beziehungsweise im Einzelfall der nichteheliche Lebensgefährte sowie kindergeldberechtigte Kinder. Das Bezugsrecht ist verbindlich im Versicherungsvertrag geregelt.

Sind zum Zeitpunkt des Todes keine Hinterbliebenen im o. g. Sinne vorhanden, wird an die Erben (gegen einen entsprechenden Erbennachweis) das im Zeitpunkt des Todes gebildete Kapital, max. 8.000 Euro (derzeitiger Höchstbetrag für die gewöhnlichen Beerdigungskosten) ausgezahlt.

Die Versorgungsleistung ist nicht vererbbar.

a) Tod vor Altersrentenbeginn

Sollten Sie vor Altersrentenbeginn versterben, wird aus dem Todesfallkapital an den bezugsberechtigten Hinterbliebenen eine lebenslange Rente gezahlt. Handelt es sich bei den bezugsberechtigten Hinterbliebenen um Kinder, so endet die Rentenzahlung spätestens mit Vollendung des 25. Lebensjahrs. Die Hinterbliebenen haben die Möglichkeit, statt der Rente das Todesfall-Kapital zu verlangen.

b) Tod nach Altersrentenbeginn

In beiden Tarifen ist eine Rentengarantiezeit von mindestens 10 Jahren vorgesehen. Individuell können Sie auch eine längere Rentengarantiezeit bis zu einem Maximalalter von 90 Jahren wählen. Tritt der Todesfall in der Rentengarantiezeit ein, wird die an Sie gezahlte Rente noch bis zum Ablauf der Rentengarantiezeit an Ihre bezugsberechtigten Hinterbliebenen ausgezahlt.

Bei Tod nach Ablauf der festgelegten Rentengarantiezeit endet die Rentenzahlung.



15. Muss ich die Rentenzahlung versteuern und verbeitragen?

Ja. Die Versorgungsleistungen sind im Rentenalter von Ihnen zu versteuern (nachgelagerte Besteuerung). Ob Sie tatsächlich Steuern zu entrichten haben, hängt von Ihrer Gesamteinkommenssituation als Rentner ab. Insgesamt wird ihre Steuerlast vermutlich geringer ausfallen, da ihr Einkommen im Alter in der Regel niedriger sein wird als im Berufsleben.

Die fälligen Versorgungsleistungen sind grundsätzlich auch sozialabgabenpflichtig. In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung besteht für Pflichtversicherte eine Freigrenze, d. h. keine Beitragspflicht bei einer monatlichen Rente bis 187,25 Euro. Kapitaleinzahlungen werden auf 10 Jahre verteilt und in Höhe von 1 / 120-tel je Monat den beitragspflichtigen Einnahmen zugerechnet. Wenn die Freigrenze überschritten wird, können Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zusätzlich einen Freibetrag für monatliche Renten von weiteren 187,25 Euro nutzen (alle Werte 2025).

16. Was geschieht mit meinem Vertrag bei Arbeitgeberwechsel?

■ Ihr neuer Arbeitgeber ist ebenfalls dem Zukunftsfonds beigetreten:

Der neue Arbeitgeber tritt mit allen Rechten und Pflichten in Ihren bestehenden Vertrag ein, und Sie können den Vertrag unverändert fortführen.

■ Ihr neuer Arbeitgeber bietet ein anderes Versorgungsmodell an:

Der neue Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, Ihnen auch die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung zu bieten, allerdings zu seinen Bedingungen. Eine gesetzliche Verpflichtung, Ihnen die Fortsetzung des Vertrags über den Zukunftsfonds zu ermöglichen, besteht allerdings nicht. Eine Übernahmeverpflichtung besteht lediglich insoweit, dass Sie das im Rahmen des Zukunftsfonds angesparte Kapital ohne Abzug von Kosten und Gebühren auf den Versorgungsträger Ihres neuen Arbeitgebers übertragen können.

Um in dieser Frage eine Entscheidung treffen zu können, erhalten Sie nach erfolgtem Arbeitgeberwechsel von dem neuen Versicherer Auskunft darüber, mit welcher Rente



Sie dort für den Übertragungswert rechnen können. Danach entscheiden Sie, ob eine Übertragung erfolgen soll. Widersprechen Sie einer Übertragung, wird der bestehende Vertrag üblicherweise beitragsfrei gestellt. Schließen Sie dann bei Ihrem künftigen Arbeitgeber einen neuen Vertrag ab, damit der Aufbau der Altersversorgung nicht unterbrochen wird. Ihren alten Vertrag können Sie auf Wunsch auch aus privaten Mitteln fortsetzen.

17. Kann ich rückwirkend Gehalt umwandeln und einzahlen?

Nein, das ist leider nicht möglich. Sie können nur künftiges Entgelt umwandeln und in die Altersversorgung einzahlen.

18. Wie sicher ist die betriebliche Altersversorgung?

Der Zukunftsfonds unterliegt den gesetzlichen Schutzbestimmungen des Betriebsrentenrechts. In einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sind zahlreiche Vorschriften enthalten, die verhindern, dass Ihnen Ihre Versorgungsansprüche verloren gehen.

Zur Sicherung Ihrer Ansprüche erhalten Sie ab Vertragsbeginn ein unwiderrufliches Bezugsrecht, das verhindert, dass jemand anders auf Ihren Vertrag zugreifen kann.

19. Warum ist der Zukunftsfonds besonders vorteilhaft für die Beschäftigten der Branche?

Der Zukunftsfonds sieht nach dem Willen der Tarifpartner eine Beratung durch Vorsorgespezialisten vor Ort vor. Die Beratung und Betreuung findet auch durch Informationsveranstaltungen in den Betrieben, Einzelberatungsgespräche und den Einsatz diverser elektronischer Medien inkl. eines entsprechenden Internetauftritts statt. Die Anwendung preisreduzierter Gruppenvertragskonditionen führen zu mehr Rente für den gleichen Kapitaleinsatz.

20. Kann ich eine „Riester-Rente“ auch über den Zukunftsfonds abschließen?

Wie unter Punkt 4 bereits erwähnt, können Sie über das Branchenmodell für Ihre Direktversicherung alternativ zur Förderung nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG auch die „Riester-Förderung“ nutzen. Ein Wechsel zwischen den Förderwegen ist jederzeit möglich. Die staatliche Förderung ist hierbei wie üblich abhängig von Familienstand und Kinderzahl.

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 7236674** * wenden.

www.zukunftsfonds-medien-druck-papier.de

* Kostenloser Anruf

