



ChemieVersorgungswerk

Wächst ohne
Grenzen



Gruppen-Unterstützungskasse Chemie (UKC)

 **BAVC**
Die ChemieArbeitgeber

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie 





Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

Die Versorgungslücke wächst weiter. Die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung auch!

Eine betriebliche Altersversorgung (bAV) bringt messbare Vorteile für Unternehmen und Arbeitnehmer.

Die deutsche Gesellschaft altert. Die Lebenserwartung steigt kontinuierlich, und der Anteil der Älteren an der Gesellschaft wächst. Für die gesetzliche Rentenversicherung bedeutet dies: Arbeitnehmer müssen mit ihren Beiträgen für die Altersversorgung von immer mehr Rentnern aufkommen. Inzwischen hat die gesetzliche Rente die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit erreicht.

Deshalb muss im Alter mit einer wachsenden Versorgungslücke gerechnet werden. Um sie zu schließen, sind private Vorsorge und eine betriebliche Altersversorgung unerlässlich.

Seit 2002 haben alle Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. In der chemischen Industrie wird seit 2002 die Entgeltumwandlung per Tarifvertrag besonders gefördert. Danach erhalten die Beschäftigten einen Entgeltumwandlungsgrundbetrag von 478,57 Euro p. a. Hinzu kommt ein Arbeitgeberzuschuss von weiteren 134,98 Euro nach der Chemietarifförderung 1. Und wandelt der Beschäftigte weitere Entgeltbestandteile bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung um, wird die Entgeltum-

wandlung zusätzlich pro 100 Euro um einen Arbeitgeberzuschuss von 13 Euro nach der Chemietarifförderung 2 erhöht.

Diese Förderung des Arbeitgebers ist zugleich eine Chance – denn die betriebliche Altersversorgung bietet Vorteile für Arbeitgeber und Beschäftigte.

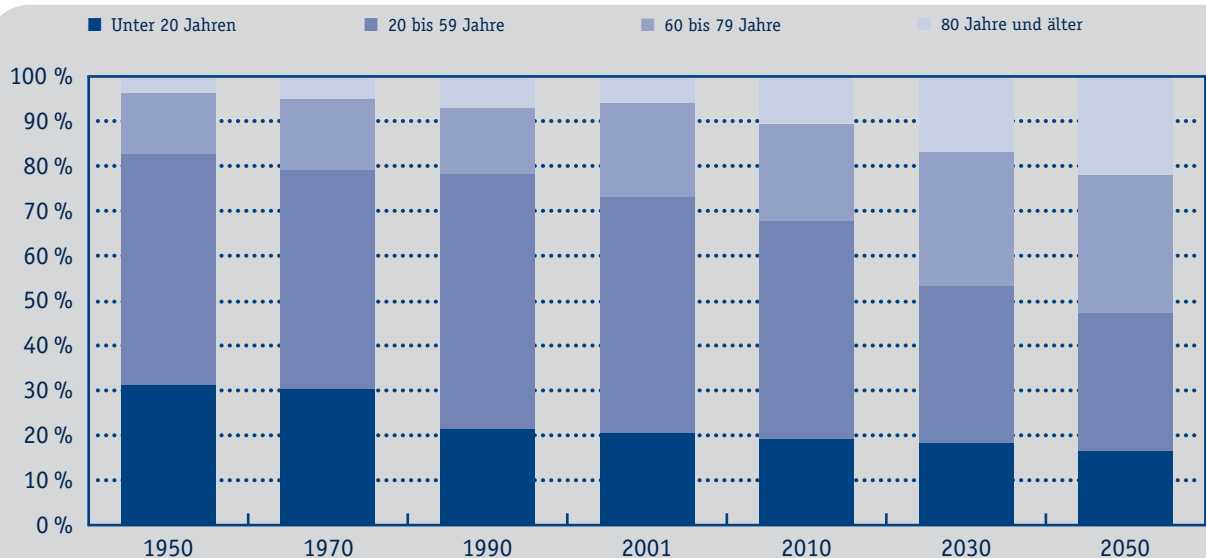


Bei Aufbau, Gestaltung und Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung haben die Unternehmen der chemischen Industrie freie Hand. Fünf Durchführungswege stehen ihnen zur Verfügung:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse
- Pensionszusage

Das ChemieVersorgungswerk, getragen durch die Sozialpartner, bietet als kompetenter Partner professionelle Lösungen rund um die betriebliche Altersversorgung. Diese entsprechen den speziellen Anforderungen der chemischen Industrie und des jeweiligen Unternehmens und sind mit geringem Verwaltungsaufwand umzusetzen.

Entwicklung der deutschen Rentenversicherung: Die Bevölkerung vergreist!



Die Unterstützungskasse: unbegrenzte steuerliche Möglichkeiten

Die Unterstützungskasse ist gut mit anderen Durchführungswegen kombinierbar und hervorragend zum Schließen größerer Versorgungslücken geeignet.

Die rückgedeckte Unterstützungskasse ist eine mit Sondervermögen ausgestattete, rechtlich selbstständige Einrichtung, die die betriebliche Altersversorgung für Unternehmen jeder Rechtsform und Betriebsgröße ermöglicht. Sie ist besonders gut geeignet, um mit den nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Durchführungswegen (Pensionsfonds, Direktversicherung, Pensionskasse) kombiniert zu werden.

Die Gruppenunterstützungskasse für die Chemische Industrie (UKC) e. V., gegründet von den Sozialpartnern BAVC und IG BCE sowie der R+V Lebensversicherung AG, ist die rückgedeckte Unterstützungskasse des Chemie-Versorgungswerkes. Mit der UKC kann jeder Chemiearbeitgeber zur gesicherten Altersvorsorge seiner Beschäftigten beitragen.

Zum einen eignet sich die UKC zum Aufbau einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung und zum anderen bietet sie sich für die Entgeltumwandlungen an, bei denen Beiträge von mehr als 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung investiert werden sollen.

Zu diesem Zweck wird das Chemieunternehmen ein Trägerunternehmen der UKC. UKC und Chemiearbeitgeber stellen gemeinsam einen Leistungsplan auf, der regelt, wie und in welchem Umfang die Beschäftigten versorgt werden sollen. Der Arbeitgeber erteilt seinen Arbeitnehmern eine Versorgungszusage und leistet hierfür Beiträge (Zuwendungen) an die UKC. Die UKC verwendet diese Beiträge für den Abschluss von Rückdeckungsversicherungen

bei der R+V Lebensversicherung AG in gleicher Höhe und stellt so die späteren Leistungen an den Arbeitnehmer sicher. Unterstützungskassen sind von der Versicherungsaufsichtspflicht befreit und dürfen keinen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen gewähren. Die Beschäftigten haben jedoch einen arbeitsrechtlichen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf die von ihm zugesagte Leistung.

Ein Treuhänder übernimmt den größten Teil der anfallenden Verwaltungsarbeit der UKC und erhält dafür vom Arbeitgeber eine geringe Gebühr.

Die Finanzierung der Beiträge zur Gruppenunterstützungskasse für die Chemische Industrie e. V. kann vom Arbeitgeber oder vom



Arbeitnehmer (durch Entgeltumwandlung) oder von beiden gemeinsam erfolgen.

Bei der Entgeltumwandlung vereinbart der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber, dass ein Teil seiner laufenden Bezüge oder Einmalzahlungen (zum Beispiel Urlaubsgeld oder Jahresleistung) in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt wird.

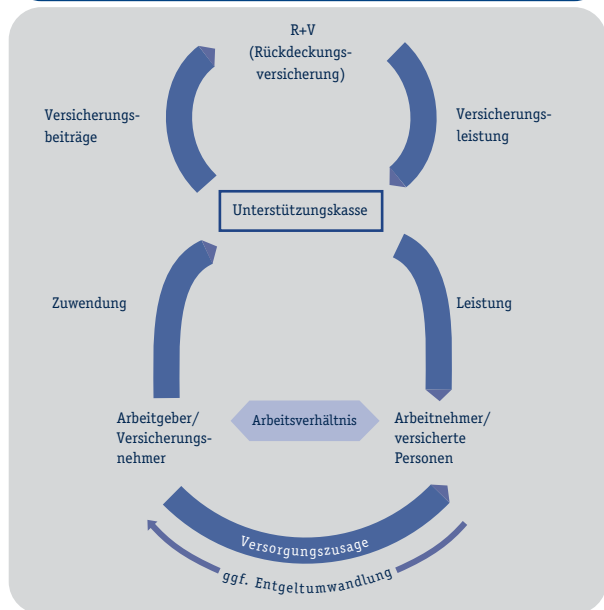
Zusätzlicher Vorteil: Wurde die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit bereits durch den ChemiePensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft, sind die zusätzlichen Entgeltumwandlungsbeträge in die UKC ebenfalls bis zu 4 % der BVG sozialversicherungsfrei.

Für die durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgungszusage besteht sofort ein gesetzlich unverfallbarer Anspruch.

Werden die Beiträge vom Arbeitgeber finanziert, besteht ein gesetzlich unverfallbarer Anspruch erst dann, wenn der Arbeitnehmer mindestens 25 Jahre alt ist und die Versorgungszusage seit mindestens fünf Jahren besteht.

Allerdings können Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch eine vertragliche Unverfallbarkeit vereinbaren; dadurch bleiben erworbene Ansprüche aus der Versorgungszusage in jedem Fall erhalten. Diese Option ist zum Beispiel auch besonders für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH interessant, da sie im Insolvenzfall nicht durch das Betriebsrentengesetz gesichert sind. Wird der Arbeitge-

Funktionsweise der Unterstützungskasse



ber insolvent, sind die gesetzlich unverfallbaren Versorgungsansprüche des Beschäftigten durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) gesichert. Hierfür muss der Arbeitgeber Beiträge an den PSVaG entrichten. Die Sicherung umfasst laufende Leistungen und gesetzlich unverfallbare Ansprüche.

Vertraglich unverfallbare Ansprüche aus der Unterstützungskassenzusage können privatrechtlich gegen Insolvenz gesichert werden. Dazu wird die von der Gruppenunterstützungskasse für die Chemische Industrie e. V. abgeschlossene Rückdeckungsversicherung an den Beschäftigten (und ggf. an seine Hinterbliebenen) verpfändet.



Die Gruppenunterstützungskasse für die Chemische Industrie e. V. bietet dem Beschäftigten verschiedene Leistungen:

- Zu dem in der Zusage vereinbarten Zeitpunkt erhält der Arbeitnehmer eine Kapitalleistung oder eine lebenslange Rente.
- Das Renteneintrittsalter kann flexibel gewählt werden, darf jedoch nicht vor dem 62. Lebensjahr liegen.
- Stirbt der Versorgungsberechtigte, erhalten die Hinterbliebenen eine Kapitalleistung bzw. eine Rentenleistung.
- Eine Zusatzversicherung zur finanziellen Absicherung bei Berufsunfähigkeit ist einschließbar.

Scheidet ein Arbeitnehmer mit unverfallbarem Anspruch aus dem Betrieb aus, bevor die Leistung fällig wird, bleibt sein Anspruch in dem bis dahin ausfinanzierten Umfang bestehen; eine private Weiterführung ist in der Regel nicht möglich.

Werden mindestens zehn Beschäftigte eines nach objektiven Merkmalen umschriebenen Personenkreises versichert, können günstige Kollektivvertragskonditionen genutzt werden. Vorteile sind u. a.:

- Günstiges Preis-Leistungs-Verhältnis
- Vereinfachte Antragsaufnahme
- Vereinfachte Gesundheitsprüfung
- Geringer Verwaltungsaufwand

Verbinden Sie das Angenehme mit dem Nützlichen: die Vorteile für Unternehmer

Über die Gruppenunterstützungskasse für die Chemische Industrie e. V. im ChemieVersorgungswerk können Arbeitgeber und Arbeitnehmer steuerfrei in die betriebliche Altersversorgung einzahlen.

Aus steuerlicher Sicht ist die Unterstützungskasse ein besonders attraktiver Durchführungsweg, denn die Unternehmen können die Zuwendungen in voller Höhe als Betriebsausgaben absetzen.

Im Gegensatz zur Erteilung einer Pensionszusage hat die Versorgungsverpflichtung bei der UKC auch keine bilanziellen Auswirkungen, da weder Rückstellungen zu bilden noch die Rückdeckungsversicherungen zu aktivieren sind. Die vom Arbeitgeber aufgebrachten Zuwendungen sind zudem in voller Höhe sozialversicherungsfrei.

Einzahlungen, die durch eine Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanziert werden, sind unbegrenzt steuerfrei. Bis zu einer Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung sind sie auch sozialversicherungsfrei.

Aus Sicht des Beschäftigten lohnt sich eine Entgeltumwandlung doppelt:

Zum einen entstehen durch die Steuer- und Sozialversicherungsersparnisse Spielräume für zusätzliche Entgeltumwandlungen, die im

Rahmen der betrieblichen Altersversorgung bis zum Rentenbeginn gewinnbringend angelegt werden können. Zum anderen honoriert der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung des Beschäftigten mit 13 Euro pro 100 Euro nach der Chemietarifförderung 2.

Die späteren Kapital- oder Rentenleistungen aus der Unterstützungskasse sind in vollem Umfang steuerpflichtig. Diese „nachgelagerte Besteuerung“ ist für viele Arbeitnehmer vorteilhaft, da sie im Ruhestand meist über weniger Einkommen verfügen und damit einen niedrigeren Steuersatz haben. Bei einmaligen Kapitalleistungen kann die Steuerlast zudem durch die sogenannte Fünftelungsregelung abgemildert werden.

Für seine Versorgungsleistungen muss der Beschäftigte Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bezahlen. Kapitalleistungen unterliegen für längstens 120 Monate der Beitragspflicht. Keine Beiträge fallen an, wenn die Einkünfte die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung übersteigen oder eine private Krankenversicherung besteht.

Die betriebliche Altersversorgung verbindet die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Die betriebliche Altersversorgung ist eine Vereinbarung, die beiden Seiten nützt. Die Vorteile der Unterstützungskasse für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Überblick.

Vorteile für Arbeitgeber

- Beiträge des Arbeitgebers sind als Betriebsausgaben abziehbar.
- Einsparung von Lohnnebenkosten ist möglich.
- Es erfolgt kein Ausweis in der Unternehmensbilanz.
- Bindung und Motivation qualifizierter Beschäftigter werden gesteigert.
- Die Unterstützungskasse lässt sich aufgrund ihrer steuerlichen Gestaltung optimal mit anderen Versorgungsformen kombinieren.



Vorteile für Arbeitnehmer

- Stärkung der eigenen Altersversorgung.
- Ausgestaltung ist auch als Kapitalzusage möglich.
- Absicherung der Familie; bei einer Kapitalversicherung besteht ein hoher Todesfallschutz von Beginn an.
- Beiträge sind einkommensteuerfrei.
- Bei Entgeltumwandlung sind Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei.
- Der Arbeitgeber gewährt Tarifmitarbeitern Zuschüsse bei Entgeltumwandlung im Rahmen der Chemietarifförderung.
- Bei Bezug einer einmaligen Kapitalleistung kann die Steuerlast durch die sogenannte Fünftelungsregelung gemindert werden.
- Die Unterstützungskasse lässt sich aufgrund ihrer steuerlichen Gestaltung optimal mit anderen Versorgungsformen kombinieren.
- Der Einschluss von Zusatzversicherungen ist möglich (zum Beispiel zur Absicherung der Berufsunfähigkeit).

Unterstützungskasse: Senkung der Lohnnebenkosten

Welche messbaren Ersparnisse eine betriebliche Altersversorgung über die Unterstützungskasse schon für kleinere Unternehmen bietet, zeigen wir hier anhand einer Beispielrechnung für eine Entgeltumwandlung.

Vereinfachte Annahmen

- Die Gehälter der Beschäftigten liegen unter der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung und der gesetzlichen Krankenversicherung.
- Der Sozialversicherungsbeitragsatz beträgt für den Arbeitgeber rund 20 %.
- Der durchschnittliche Zusatzbeitrag oberhalb des tariflichen Grundbetrags beträgt pro Beschäftigten 100 Euro im Monat / 1.200 Euro jährlich.
- Der Arbeitgeberzuschuss nach der Chemietarifförderung 2 liegt bei jährlich 156 Euro.



Abgabensparnisse bei Entgeltumwandlung aus der Sicht des Arbeitgebers

	Jährliche Ersparnis für		
	1 Beschäftigten	10 Beschäftigte	150 Beschäftigte
Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung (rund 20% von 1.200 €)	240 €	2.400 €	36.000 €
- Chemietarifförderung 2	156 €	1.560 €	23.400 €
= Sozialversicherungsersparnis	84 €	840 €	12.600 €

Fazit:

Bei einer jährlichen Entgeltumwandlung in eine Unterstützungskassenzusage von 1.200 Euro ergibt sich eine Sozialversicherungsersparnis von 84 Euro je Beschäftigten.*

*Nicht eingerechnet ist der Beitrag zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG).

Der Weg zur optimalen Versorgungslösung kann so einfach sein

Mit der Gruppenunterstützungskasse für die Chemische Industrie e.V. sind Sie nur drei Schritte von einer maßgeschneiderten betrieblichen Altersversorgung entfernt.



Leistungsstark wie wir: das ChemieVersorgungswerk

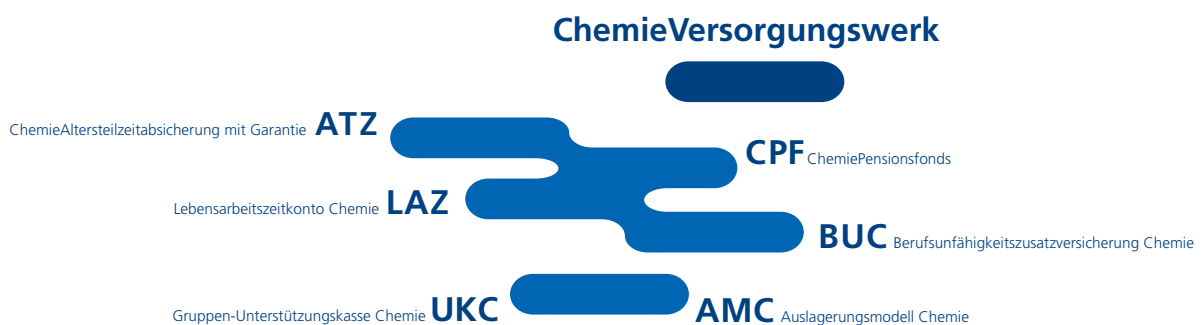
Auch in der chemischen Industrie nähern sich viele Beschäftigte dem Rentenalter, während Nachwuchskräfte rar sind. Wer morgen erfolgreich sein will, muss deshalb heute den Wandel aktiv gestalten. Zum Beispiel mit innovativen Modellen zu Lebensarbeitszeit und Altersteilzeit oder Lösungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV), die am besten speziell auf die Bedürfnisse der Branche abgestimmt sind. Genau die bietet das ChemieVersorgungswerk.

Wo viele starke Partner ihre Kompetenzen bündeln, entstehen leistungsstarke Lösungen für eine erfolgreiche Zukunft. Das trifft auch für das ChemieVersorgungswerk zu. Die Sozialpartner BAVC und IG BCE haben zusammen mit R+V dieses Versorgungswerk gegründet. Die Angebote des ChemieVersorgungswerks sind speziell auf die Bedürfnisse der chemischen Industrie zugeschnitten. Arbeitnehmer wie Arbeitgeber profitieren dabei von der großen Erfahrung und dem umfassenden Leistungsspektrum der R+V.

BAVC und IG BCE sind sich einig: Es ist an der Zeit, dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken und gleichzeitig Beschäftigte beim Schließen ihrer persönlichen Versorgungslücken zu unterstützen bzw. neue Modelle zur Gestaltung von Lebensarbeitszeit und Altersteilzeit aufzuzeigen. Deshalb haben sie unter anderem vereinbart, dass Arbeitgeber zukünftig pro

Beschäftigten und Jahr einen Beitrag in einen Demografiefonds einzahlen müssen. Wie der Demografiebetrag konkret investiert wird, entscheiden Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam. Dabei können sie zwischen fünf alternativen Verwendungszwecken wählen. Und das ChemieVersorgungswerk? Bietet für alle fünf ein speziell auf die Branche zugeschnittenes Produktangebot. Aus einer Hand und zu Top-Konditionen.

Für die umfassende und fundierte Beratung rund um das Leistungsspektrum des ChemieVersorgungswerks sorgen die Experten von Pension Consult, die sich ausschließlich auf Beratungsleistungen rund um das Thema bAV in der chemischen Industrie konzentrieren. Gut für Sie. Denn das bedeutet, dass Ihre Ansprechpartner Ihre spezifischen Bedürfnisse sehr gut kennen und verstehen.



Disclaimer:

Aufgrund der verkürzten Darstellung kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Prospektangaben übernommen werden.

Weitere Informationen erhalten Sie unter
www.das-chemie-versorgungswerk.de sowie bei:

Hotline: 089 122288-250

E-Mail: info@pension-consult.de

