

VBLspezial

für Personal-, Vergütungs- und Lohnstellen,
für Beschäftigte



Januar 2023

Entgeltumwandlung im Tarifgebiet West.

Inhalt

- 1 **Anspruch auf Entgeltumwandlung.**
- 2 **Entgeltumwandlung in der Praxis.**
- 3 **Freiwillige Versicherung durch Entgeltumwandlung.**
- 4 **Änderungen im Versicherungsverhältnis.**
- 5 **Unser Service im Überblick.**
- 6 **Kontakt zur VBL.**

Impressum

VBL. Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
Hans-Thoma-Straße 19, 76133 Karlsruhe.
Telefon 0721 155-0, Telefax 0721 155-666
info@vbl.de, www.vbl.de

Verantwortlich für den Inhalt: Hauptamtlicher
Vorstand der VBL, Redaktion: Martin Gantner
(Leiter Key Account Management)

Sehr geehrte Kundin, sehr geehrter Kunde,

Entgeltumwandlung bedeutet die Verwendung von Teilen des Bruttoeinkommens für zusätzliche betriebliche Altersvorsorge – mit dem entscheidenden Vorteil von Steuer- und Sozialabgabensparnis.

Beschäftigte und Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes können auf diese Weise die betriebliche Altersversorgung mit erheblicher staatlicher Förderung für sich nutzbar machen.

Neben der Pflichtversicherung VBLklassik bieten wir eine zusätzliche freiwillige Versicherung an: die VBLextra. Diese freiwillige Versicherung ermöglicht den Pflichtversicherten bei der VBL eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung aufzubauen. Sie funktioniert genau wie die VBLklassik nach einem Punktemodell. Dabei bietet die VBLextra höchste Sicherheit – wie es bei einer Altersvorsorge sein sollte.

Ganz nach dem Motto „Sparen für den Ruhestand ist gut, rechtzeitig damit zu beginnen, ist besser“ empfehlen wir Ihnen, sich die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung nicht entgehen zu lassen.

Mit dieser VBLspezial möchten wir Sie daher über die Hintergründe der Entgeltumwandlung und die Möglichkeiten der Umsetzung in der freiwilligen Versicherung bei der VBL informieren.

Nutzen Sie aber insbesondere unsere Beratungsangebote und gehen Sie bei Fragen aller Art einfach auf unseren Kundenservice zu. Wir freuen uns auf Ihren Anruf.

Mit besten Grüßen

Joachim Siebert
Abteilungsleiter Kundenmanagement

1 Anspruch auf Entgeltumwandlung.

1.1 Anspruch nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG).

Eine Entgeltumwandlung liegt vor, wenn „künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden“ (§ 1 Absatz 2 Nummer 3 BetrAVG). Die Beschäftigten verzichten hierbei auf Teile ihres Bruttoentgelts, welche sodann als Beiträge für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG besteht für alle Beschäftigten, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Geringfügig Beschäftigte haben, sofern sie sich nicht auf Antrag von der Sozialversicherungspflicht haben befreien lassen, ebenfalls diesen Anspruch. Beschäftigte, die in einem berufsständischen Versorgungswerk (zum Beispiel bei der Ärzteversorgung) versichert sind, haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung. In diesen Fällen können jedoch Arbeitgeber und Beschäftigte einvernehmlich eine Entgeltumwandlung vereinbaren.

1.2 Öffnungsklausel für den öffentlichen Dienst.

Damit tarifvertraglich gezahlte Löhne und Gehälter im Wege der Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung genutzt werden können, muss zunächst ein Tarifvertrag die entsprechende Möglichkeit ausdrücklich einräumen (sogenannte Öffnungsklausel).

Für die Beschäftigten des Bundes, der Länder sowie des kommunalen öffentlichen Dienstes liegen gesonderte Tarifverträge zur Entgeltumwandlung und damit die erforderliche Öffnungsklausel vor. Somit können Beschäftigte, die in den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallen, die Vorteile der Entgeltumwandlung zum Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung nutzen. Für Beschäftigte sonstiger Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes kann die Entgeltumwandlung ebenso durchgeführt werden, sofern auch dort eine eigenständige Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung vereinbart wurde. Für die bei der VBL pflichtversicherten Beschäftigten des Bundes und der Länder ist die Entgeltumwandlung bei der VBL durchzuführen. Auch Beschäftigte aus dem kommunalen Bereich und bei sonstigen an der VBL beteiligten Arbeitgebern können die Vorteile der Entgeltumwandlung bei der VBL nutzen.

Dies gilt ebenso für Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit im Sinne des § 2 Absatz 2 ATV, die in der freiwilligen Versicherung der VBL versichert sind und auch für Beschäftigte der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes sowie der Länder, die bei der Renten-Zusatzversicherung der Knappschaft-Bahn-See

pflichtversichert sind. Für nicht versicherungspflichtige Beschäftigte des Bundes und der Länder kann bei besonderen Fallgestaltungen die Entgeltumwandlung ebenso in Betracht kommen.

1.3 Arbeitgeberzuschuss.

Zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen verbessert. Unter anderem sind hierzu die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Anreize zur Vereinbarung der Entgeltumwandlung ausgebaut worden. Bei Verträgen zur Entgeltumwandlung mit Versicherungsbeginn ab 1. Januar 2019 haben die Arbeitgeber ihre eingesparten Sozialversicherungsbeiträge über einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von bis zu 15 Prozent in die jeweiligen Verträge weiterzugeben. Für Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung, die bereits vor 2019 abgeschlossen wurden, gilt diese Regelung frühestens ab 2022.

Wichtig: In Tarifverträgen zur Entgeltumwandlung, wie es sie auch im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt, kann der Arbeitgeberzuschuss ausgeschlossen oder eine abweichende Regelung vereinbart werden. Bereits bestehende vor 2019 vereinbarte Tarifverträge, die ungünstigere Regelungen zum Arbeitgeberzuschuss enthalten, haben nach der Gesetzesbegründung weiterhin Bestand. Ob also im Einzelfall der Arbeitgeberzuschuss zu zahlen ist, muss durch den jeweiligen Arbeitgeber geprüft werden. Die VBL kann hierzu keine Aussagen treffen.

Für Arbeitgeber: Bei der Entrichtung des Zuschusses sind einige Besonderheiten zu beachten. In unserem Rundschreiben VBLinfo Oktober 2021 haben wir diese ausführlich beschrieben (www.vbl.de, unter Service/Downloadcenter/Für Arbeitgeber/VBLinfo).

2 Entgeltumwandlung in der Praxis.

2.1 Vereinbarung zur Entgeltumwandlung.

Die konkrete Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung ist zwischen den Beschäftigten, dem Arbeitgeber und der VBL einfach zu regeln.

Rahmenvereinbarung Arbeitgeber – VBL.

Zunächst trifft der jeweilige Arbeitgeber mit der VBL einmalig eine „Vereinbarung über die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung“ (Rahmenvereinbarung). Mit dem Bund und den Ländern selbst, die Träger der VBL sind, ist der Abschluss einer solchen Vereinbarung nicht erforderlich.

Vom Arbeitgeber und den einzelnen Beschäftigten sind sodann lediglich zwei Vertragsbestandteile auszufüllen und zu unterzeichnen:

Versicherungsvertrag.

Zunächst sollten sich die Beschäftigten ein Angebot zur freiwilligen Versicherung bei der VBL erstellen. Mit unserem Angebotsrechner zur freiwilligen Versicherung können Sie schnell und einfach ermitteln, welche Rentenleistungen Ihnen unter Berücksichtigung Ihrer Angaben zum Rentenbeginn voraussichtlich gezahlt werden. Ihr Angebot zur freiwilligen Versicherung können Sie nach Anmeldung in unserem Kundenportal Meine VBL unter „Online-Services/Angebot & Antrag zur freiwilligen Versicherung“ vollständig einsehen und auf Wunsch den Antrag online stellen.

Wenn Sie noch keinen Zugang zu Meine VBL haben, registrieren Sie sich bitte unter www.meinevbl.de.

Sofern Sie keinen Zugang in Meine VBL wünschen, erstellt Ihnen unser Kundenservice gerne ein persönliches Angebot zur freiwilligen Versicherung. Sie erreichen uns telefonisch unter 0721 93 98 93 5.

Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Zur Durchführung der Entgeltumwandlung vereinbaren die Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber, auf Bestandteile des Bruttoentgelts zu verzichten, welche stattdessen in einen Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung bei der VBL umgewandelt werden. Umgewandelt werden können nur künftige, auch bereits verdiente, aber noch nicht fällig gewordene Entgeltansprüche. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Entgeltbestandteile als Beiträge in die freiwillige Versicherung bei der VBL einzuzahlen.

Die Laufzeit einer Vereinbarung über die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile beträgt mindestens ein Jahr. In begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum möglich.

Mustervordrucke im Internet.

Den Arbeitgebern stehen auf der Internetseite www.vbl.de in der Rubrik „Service/Downloadcenter/Arbeitgeber/Rahmenvereinbarungen Entgeltumwandlung“ folgende Unterlagen zum Ausdrucken zur Verfügung:

- Muster der Rahmenvereinbarung zur Entgeltumwandlung zwischen Arbeitgeber und VBL,
- Muster der Vereinbarung zur Umwandlung von Entgeltansprüchen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin beziehungsweise Arbeitnehmer.

2.2 Obergrenze und Mindestbetrag.

Durch die Umwandlung von Bruttoentgelt aus dem ersten Dienstverhältnis in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung verringert sich das steuer- und sozialversicherungspflichtige Einkommen. Dadurch zahlen die Beschäftigten weniger Steuern und in der Regel weniger Sozialversicherungsbeiträge.

Eine Entgeltumwandlung ist möglich, soweit gegenüber dem Arbeitgeber ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht oder eine entsprechende Vereinbarung getroffen wurde.

Der gesetzliche **Anspruch** auf Entgeltumwandlung ist auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt. In diesem Umfang sind die Beiträge sozialversicherungsfrei. Darüber hinausgehende Beiträge zur Entgeltumwandlung sind mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Bis zu einer Höhe von insgesamt acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) der gesetzlichen Rentenversicherung können die Beiträge steuerfrei sein.

Im Ergebnis können damit – soweit die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen – im Jahr 2023 bis zu 3.504,00 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei sowie weitere 3.504,00 Euro nur steuerfrei im Rahmen des ersten Dienstverhältnisses per Entgeltumwandlung verwendet werden. Das Betriebsrentengesetz sieht einen Mindestbeitrag vor, der für die Entgeltumwandlung aufzuwenden ist. Jährlich ist mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV als Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung (§ 1a Absatz 1 Satz 4 BetrAVG) zu leisten; dies sind 254,63 Euro im Jahr 2023 beziehungsweise 21,22 Euro monatlich.

2.3 Vorteile für Beschäftigte und Arbeitgeber.

Die Entgeltumwandlung bei der VBL hat sowohl für Beschäftigte als auch Arbeitgeber wesentliche Vorteile.

Vorteile für Beschäftigte.

- Die Beiträge sind bis zur Höhe von acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei (2023: jährlich 7.008,00 Euro).
- Außerdem sind Beiträge jährlich bis zur Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West sozialversicherungsfrei (2023: jährlich 3.504,00 Euro).
- Die geleisteten Beiträge kommen nach Abzug vergleichsweise geringer Verwaltungskosten dem Versicherten voll zugute; insbesondere werden die Beiträge nicht durch Abschlussprovisionen oder Gewinnausschüttungen an Dritte vermindert.

Vorteile für Arbeitgeber.

- Für die Beiträge bis zur Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung sind dauerhaft keine Anteile zur Sozialversicherung zu leisten.
- Die Durchführung bei der VBL erfordert keinen nennenswerten zusätzlichen Verwaltungsaufwand. Die VBL führt die gesamte betriebliche Altersversorgung (Pflichtversicherung und freiwillige Versicherung) durch.

Überschreitung der steuerfreien Grenze.

Für Beiträge zur Entgeltumwandlung, welche über den Freibetrag von 7.008,00 Euro hinausgehen, ist die individuelle Versteuerung maßgebend.

2.4 Auswirkung auf die Sozialversicherung.

Die Entgeltumwandlung vermindert das beitragspflichtige Entgelt in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Dies führt zu einer entsprechenden Verringerung der Leistung hieraus.

Folge für die gesetzliche Rentenversicherung.

Die Verminderung des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts bewirkt eine entsprechende Einbuße bei der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung. Derzeit vermindert sich zum Beispiel die monatliche Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung pro fehlenden 1.000,00 Euro Jahresentgelt um weniger als 1,00 Euro. Diese Einbußen werden aber bei Weitem von den beschriebenen Vorteilen aufgewogen. Ein Ausgleich ergibt sich dadurch, dass die Beiträge aus der Entgeltumwandlung in die kapitalgedeckte freiwillige Versicherung VBLextra investiert werden. Hier kommen insbesondere die niedrigen Verwaltungskosten und der individuell wählbare Versicherungsschutz zum Tragen. Entgeltumwandlung lohnt sich außerdem bei Einkünften oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze und für Beschäftigte, bei denen der Arbeitgeber einen Zuschuss leistet. Hierüber informieren wir Sie gerne individuell.

Auch andere Sozialleistungen, die von der Höhe des Entgelts abhängig sind (zum Beispiel Arbeitslosengeld, Krankengeld, Krankengeldzuschuss, Mutterschaftsgeld), können sich geringfügig vermindern.

Folgen für die Krankenversicherung.

Beschäftigte mit privater Krankenversicherung können unter Umständen infolge der Entgeltumwandlung unter

die Grenze zur Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung rutschen. Folge ist die Pflicht zur Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung. Außerdem verringert sich durch die Entgeltumwandlung die Bemessungsgrundlage für das Krankengeld und den Krankengeldzuschuss.

Weitere Folgen.

Zu beachten ist, dass bislang voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in den sogenannten Übergangsbereich (§ 20 Absatz 2 SGB IV) gelangen können, wenn infolge der Entgeltumwandlung das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt unter derzeit 2.000,00 Euro monatlich sinkt. In diesem Fall haben die Beschäftigten nur noch einen abgestuften Arbeitnehmeranteil zu den Sozialversicherungsbeiträgen zu entrichten. Es ist ferner möglich, dass Beschäftigte mit einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 520,00 Euro infolge der Entgeltumwandlung diese Geringfügigkeitsgrenze unterschreiten und damit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei werden.

Andererseits bleiben die Anwartschaften aus der freiwilligen betrieblichen Altersversorgung bei der VBL bei der Vermögensanrechnung im Rahmen der Gewährung des Bürgergeldes außer Betracht, weil der Zugriff auf diese Anwartschaften vor Eintritt des Versorgungsfalls ausgeschlossen ist.

3 Freiwillige Versicherung durch Entgeltumwandlung.

3.1 Freiwillige Versicherung.

Die im Wege der Entgeltumwandlung eingezahlten Beiträge begründen sofort unverfallbare Versorgungsanwartschaften in der freiwilligen Versicherung.

VBLextra.

Die VBLextra ist eine moderne Rentenversicherung in Anlehnung an das Punktemodell der Pflichtversicherung VBLklassik. Die eingezahlten Beiträge werden in Abhängigkeit vom Alter und der Beitragshöhe in Versorgungspunkte umgerechnet, wobei eine garantierte Verzinsung von derzeit 0,25 Prozent eingerechnet ist.



Aus der Summe der Versorgungspunkte und etwaiger Bonuspunkte wird bei Eintritt des Versicherungsfalles die

Betriebsrente errechnet. Darüber hinaus zahlt die VBL im Rahmen der Überschussbeteiligung einen nicht garantierten Gewinnzuschlag von bis zu 20 Prozent.

Weitere Informationen zur freiwilligen Versicherung, die Allgemeinen Versicherungsbedingungen und entsprechende Angebotsrechner finden Sie auf unserer Internetseite www.vbl.de. Mit dem Angebotsrechner können Sie Ihre mögliche Betriebsrente ermitteln. Nutzen Sie diese Möglichkeit!

3.2 Entgeltumwandlung und/oder Riester-Förderung.

Sofern die entsprechenden steuerlichen und tarifvertraglichen Voraussetzungen vorliegen, können die Beschäftigten alle Möglichkeiten der staatlichen Förderung – **gegebenenfalls auch nebeneinander** – nutzen.

Bei der Entgeltumwandlung wirken sich die Steuerersparnis sowie auch dauerhaft die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge wesentlich zum Vorteil der Versicherten aus.

Die Riester-Förderung besteht aus staatlichen Zulagen und kann zusätzliche Steuerersparnisse im Rahmen des Sonderausgabenabzugs bringen.

Hinweis: Die Riester-Förderung im Wege der betrieblichen Altersversorgung bei der VBL ist nur sogenannten unmittelbar zulageberechtigten Personen möglich, das heißt Personen, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

Personen, die zwar uneingeschränkt steuerpflichtig, aber nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (sogenannte mittelbar begünstigte Personen), können über die VBL die Riester-Förderung nicht in Anspruch nehmen. Dies sind unter anderem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einer berufsständischen Versorgungseinrichtung angehören (zum Beispiel Ärztinnen, Ärzte, Anwältinnen, Anwälte et cetera).

Wenn Sie sich für die Riester-Förderung Ihrer freiwilligen Versicherung entscheiden und gesetzlich krankenversichert sind, unterliegen später die daraus resultierenden Rentenleistungen nicht der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Bitte kommen Sie einfach auf uns zu. Wir informieren Sie gerne über die verschiedenen Alternativen und helfen Ihnen, den für Sie besten Förderweg zu finden.

Entscheidungshilfe.

Eine pauschale Aussage über den optimalen Förderweg lässt sich nicht treffen. Das hängt von den Umständen

des Einzelfalls, insbesondere von der familiären und wirtschaftlichen Situation der jeweiligen Beschäftigten, ab.

Die VBL berät die Beschäftigten gerne über alle Fragen rund um die Entgeltumwandlung und kann auch zu den steuerlichen Auswirkungen überschlägige Auskünfte geben. Die für den einzelnen Beschäftigten konkret mögliche Steuerersparnis hängt jedoch von der individuellen Situation ab. Für verbindliche Berechnungen sollte daher das zuständige Finanzamt oder eine Steuerberatung zu Rate gezogen werden.

3.3 Keine Verringerung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Beachten Sie bitte, dass mit der Entgeltumwandlung keine Verringerung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts verbunden ist (§ 64 Absatz 4 VBLS). Für die Versicherten wirkt sich daher die Entgeltumwandlung nicht nachteilig auf die Rente aus der Pflichtversicherung (VBLklassik) aus.

3.4 Besteuerung der umlagefinanzierten Pflichtversicherung VBLklassik.

Aufwendungen, die der Arbeitgeber in Form von Umlagen in die VBL-Pflichtversicherung entrichtet, sind ab 1. Januar 2020 in Höhe von drei Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei (ab dem Jahr 2025 steigt dieser Freibetrag gemäß § 3 Nummer 56 EStG auf vier Prozent an).

Dies gilt nur, soweit diese Steuerfreibeträge nicht bereits durch andere steuerfrei geleistete Zahlungen – wie etwa durch die Entgeltumwandlung – aufgebraucht sind.

Das heißt im Ergebnis.

Beiträge im Wege der Entgeltumwandlung wirken sich steuerlich auf die VBL-Pflichtversicherung aus. Durch die freiwillige Versicherung bei der VBL im Wege der Entgeltumwandlung sparen die Beschäftigten jedoch zusätzlich für ihre Altersvorsorge an – in einer kapitalgedeckten, eigenständigen Versicherung. Auswirkungen auf die steuerliche Behandlung der Pflichtversicherung werden damit bei Weitem ausgeglichen. Über Einzelheiten hierzu beraten wir Sie gerne.

3.5 Beitragszahlung.

Der Arbeitgeber behält die Beiträge zur freiwilligen Versicherung vom Bruttoentgelt der Beschäftigten ein und zahlt sie per Einzelüberweisung an die VBL.

Die Beitragszahlung erfolgt in der Regel aus den monatlichen Bezügen. Auch Zahlungen aus der jährlichen Sonderzuwendung sind möglich. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass bei monatlichen Zahlungen der umzuwandelnde Betrag für den Zeitraum eines Jahres unverändert bleibt. Damit die bei der VBL eingehenden Beiträge richtig zugeordnet werden können, ist bei jeder Überweisung ein Verwendungszweck anzugeben, dessen Aufbau genau zu beachten ist.

Der für die Entgeltumwandlung im Einzelfall zutreffende Verwendungszweck wird den Beteiligten mit dem Versicherungsschein mitgeteilt.

3.6 Jährliche Renteninformation (Versicherungsnachweis).

Für jedes Kalenderjahr erhalten unsere Versicherten eine Renteninformation, welche sie sorgfältig prüfen sollten. Unter anderem enthält diese Renteninformation folgende Angaben:

- Höhe der Beiträge,
- Art des Versicherungstarifs,
- Höhe der Versorgungspunkte und gegebenenfalls der Bonuspunkte,
- Höhe der möglichen monatlichen Betriebsrente,
- Höhe der garantierten monatlichen Betriebsrente und
- Prognoseberechnung der Betriebsrente wegen Alters.

3.7 Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Leistungen.

Die Leistungen aus der freiwilligen Versicherung, die im Wege der Entgeltumwandlung mit eingezahlten steuerfreien Beiträgen finanziert wurden, sind voll zu versteuern (sogenannte nachgelagerte Besteuerung).

Haben die Beschäftigten die Versicherung aus eigenen Mitteln fortgeführt, zum Beispiel während einer Beurlaubung ohne Bezüge, ist bei der Auszahlung der Leistung zu unterscheiden, ob die Aufwendungen aus geförderten oder nicht geförderten Beiträgen geleistet wurden. Leistungen, die auf nicht geförderten Beiträgen beruhen, werden nur mit dem sogenannten Ertragsanteil besteuert.

Die Renten aus der betrieblichen Altersversorgung sind beitragspflichtige Einnahmen in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Pflegeversicherung.

4 Änderungen im Versicherungsverhältnis.

4.1 Wechsel der Finanzierungsart.

Beschäftigte können, soweit die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind, die freiwillige Versicherung

bei der VBL auf verschiedene Weise finanzieren:

- durch Entgeltumwandlung,
- durch eigene Beiträge aus dem Nettoeinkommen unter Inanspruchnahme der Riester-Förderung oder
- durch eigene Beiträge ohne steuerliche Förderung.

Bei Beachtung der geltenden Fristen ist insbesondere ein Wechsel der Finanzierungsart grundsätzlich denkbar. Es ist durchaus möglich, die zusätzliche Altersversorgung mit Hilfe beider Fördermöglichkeiten, also sowohl durch Entgeltumwandlung als auch durch die Riester-Rente aufzubauen, wenn die Beschäftigten für jede Förderart jeweils einen Beitrag aufbringen. Für einen durch Entgeltumwandlung aufgebrachtten Beitrag kann also nicht zugleich die Riester-Förderung beansprucht werden.

4.2 Weiterführung in Zeiten ohne Entgeltanspruch.

In der Zeit, in der Beschäftigte bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhalten (zum Beispiel während der Elternzeit oder einer Beurlaubung ohne Bezüge), haben sie das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen. Der Arbeitgeber steht auch für Leistungen aus diesen Beiträgen ein.

Mit der Einzahlung eigener Beiträge sichern sich die Beschäftigten die bei Abschluss vereinbarten Versicherungsbedingungen.

4.3 Beendigung der Pflichtversicherung.

Wechseln Beschäftigte vor Eintritt des Versicherungsfalles zu einem Arbeitgeber, der nicht bei der VBL beteiligt ist, so endet die Pflichtversicherung. In diesem Fall besteht keine Möglichkeit mehr, die freiwillige Versicherung durch den neuen Arbeitgeber weiter im Wege der Entgeltumwandlung zu finanzieren. Die Beschäftigten haben nun grundsätzlich zwei Möglichkeiten:

Fortsetzung der freiwilligen Versicherung.

Auch wenn die Personen nicht mehr im öffentlichen Dienst angestellt sind, können sie die freiwillige Versicherung bei der VBL mit eigenen Beiträgen fortsetzen. Den Antrag auf Fortführung der freiwilligen Versicherung können die Beschäftigten bis zu drei Monate nach Ende der Pflichtversicherung stellen. Die Beschäftigten zahlen die Beiträge an die VBL fortan selbst ein und werden Versicherungsnehmerin beziehungsweise Versicherungsnehmer. Wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen, können sie die Riester-Förderung in Anspruch nehmen.

Für Anwartschaften aus Beiträgen, die nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis im Rahmen einer privaten Fortsetzung eingezahlt wurden, besteht keine subsidiäre Einstandspflicht des ehemaligen Arbeitgebers. Wird die VBLextra nicht fortgesetzt, wird diese beitragsfrei gestellt und kann danach nicht mehr wiederaufleben.

Beitragsfreistellung.

Beschäftigte haben die Möglichkeit, die freiwillige Versicherung beitragsfrei zu stellen. Das bedeutet, dass keine weiteren Beiträge mehr einzahlt werden, die Versicherung jedoch bestehen bleibt. Die bisher erworbenen Anwartschaften bleiben erhalten. Bei Eintritt des Versicherungsfalls erhalten die Versicherten daraus eine entsprechende Leistung.

4.4 Kapitalübertragung auf den neuen Arbeitgeber bei Arbeitgeberwechsel (Portabilität).

Im Falle eines Arbeitgeberwechsels haben die Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, ihre durch Entgeltumwandlung erworbenen Anwartschaften auf den neuen Arbeitgeber oder dessen Versorgungsträger zu übertragen. Es ist dabei zu unterscheiden, ob der neue Arbeitgeber

- sich außerhalb des öffentlichen Dienstes befindet,
- Mitglied einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes oder
- ebenfalls Beteiligter der VBL ist.

Wechsel zu einem privaten Arbeitgeber.

Die VBL gilt als Pensionskasse im Sinne des Betriebsrentengesetzes. Es finden daher die Regelungen für die Übertragung unverfallbarer Anwartschaften nach § 4 BetrAVG im Falle des Arbeitgeberwechsels Anwendung. Wechseln Beschäftigte zu einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes, können sie nach § 4 Absatz 3 BetrAVG von ihrem ehemaligen Arbeitgeber beziehungsweise dem bisherigen Versorgungsträger verlangen, den Wert ihrer in der freiwilligen Versicherung durch Entgeltumwandlung erworbenen unverfallbaren Anwartschaften (Übertragungswert) auf den neuen Arbeitgeber oder dessen Versorgungsträger zu übertragen.

Voraussetzung für den Übertragungsanspruch ist, dass

- der neue Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchführt,
- der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (87.600,00 Euro in 2023) nicht übersteigt,
- die Übertragung innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht wird.

Der neue Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten eine dem übertragenen Deckungskapital wertmäßig entsprechende Versorgungszusage zu erteilen. Mit der Übertragung erlischt die Zusage des alten Arbeitgebers.

Wechsel zu einem Arbeitgeber, der Mitglied einer anderen Zusatzversorgungskasse ist.

Wechseln Beschäftigte zu einem Arbeitgeber, der Mitglied einer anderen Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes ist, und werden bei dieser Kasse pflichtversichert, können die Beschäftigten die Übertragung des Übertragungswerts auf die neu zuständige Zusatzversorgungskasse verlangen. Voraussetzung ist, dass der neue Arbeitgeber eine entsprechende Versorgungszusage erteilt (§ 26 Absatz 4 Satz 4 ATV). Die Übertragung ist innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beantragen.

Der Übertragungsanspruch besteht auch dann, wenn der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt. Mit der Übertragung erlischt die Zusage des alten Arbeitgebers.

Wechsel zu einem Arbeitgeber, der ebenfalls an der VBL beteiligt ist.

Wechseln Beschäftigte zu einem anderen Arbeitgeber, der ebenfalls an der VBL beteiligt ist, und besteht die Pflichtversicherung fort, kann auch die freiwillige Versicherung fortgeführt werden. Die freiwillige Versicherung kann weiterhin im Wege der Entgeltumwandlung erfolgen, wenn auch für das neue Arbeitsverhältnis die tarifrechtlichen Voraussetzungen (Öffnungsklausel) erfüllt sind. Sollte dies nicht der Fall sein, können die Beschäftigten die freiwillige Versicherung mit eigenen Beiträgen aus ihrem Nettoeinkommen fortführen und dafür gegebenenfalls die Riester-Förderung in Anspruch nehmen. Mit der Versorgungszusage durch den neuen Arbeitgeber erlischt die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers.

5 Unser Service im Überblick.

Unser Internetangebot.

Auf unserer Internetseite www.vbl.de finden Sie jederzeit alle aktuellen Informationen rund um die betriebliche Altersvorsorge bei der VBL. Hintergrundwissen, Beratungsangebote vor Ort, VBLwiki und Antragsformulare sind nur einige Punkte, die dort verfügbar sind.

Meine VBL.

Meine VBL ist Ihr persönlicher Bereich im VBL-Kundenportal. Mit einem Zugang in Meine VBL stehen Ihnen viele Online-Services zur Verfügung. Sobald Sie sich für Meine VBL registriert haben, können Sie sich jederzeit mit Ihren Zugangsdaten auf unserer Internetseite über Meine VBL anmelden.

Bitte gehen Sie sehr sorgsam mit Ihren Zugangsdaten um und geben Sie diese nicht an Dritte weiter.

Benötigen Sie ein neues Passwort, klicken Sie auf den Link „Passwort neu setzen“. Ihre Daten sind so sicher vor dem Zugriff durch Unbefugte geschützt.

Folgende Online-Services stehen Ihnen zur Verfügung:

- Vertragsdaten auf einen Blick
- Persönliche Daten verwalten
- Mitteilungen
- Dokumente übermitteln
- Anträge online stellen
- Betriebsrentenrechner VBLklassik
- Angebotsrechner VBLextra
- Terminbuchungen
- Bestellservice
- VBLnewsletter abonnieren/abbestellen
- Zulagenrechner
- Eigenbeitragsrechner

In Ihrem persönlichen Bereich können Sie unser Angebot einer Video-Beratung in Form eines persönlichen Einzelgesprächs mit einer VBL-Kundenberaterin oder einem VBL-Kundenberater nutzen.

Außerdem empfehlen wir Ihnen, unseren VBLnewsletter zu abonnieren. Per E-Mail erhalten Sie die aktuellsten Informationen rund um Ihre betriebliche Altersversorgung.

6 Kontakt zur VBL.

Bei Fragen oder Anregungen wenden Sie sich bitte direkt an die VBL.

Kundenservice der VBL.

Unsere Versicherten erreichen uns unter

0721 93 98 93 1

Pflichtversicherung VBLklassik

0721 93 98 93 5

Freiwillige Versicherung VBLextra

Telefonische Servicezeiten:

Montag, Donnerstag von 8:00 Uhr bis 18:00 Uhr

Dienstag, Mittwoch, Freitag von 8:00 Uhr bis 16:30 Uhr

kundenservice@vbl.de

0721 155-1355

VBL. Kundenservice
76240 Karlsruhe

Auf unserer Website finden Sie unter der Rubrik **Service/Kontakt & Beratung** weitere Möglichkeiten, mit uns persönlich Kontakt aufzunehmen. Wir freuen uns auf Sie.

Rückrufservice.

Nutzen Sie unseren Rückrufservice im Internet unter

@ www.vbl.de/rueckrufservice

Wir rufen Sie dann während unserer Servicezeiten kostenlos zurück.