

VBLinfo

Personal-, Vergütungs- und Lohnstellen
sowie Beschäftigte der Beteiligten



Inhalt.

Aktuelles.

- 1 Auswirkungen der neuen Flexirente.
- 2 Betriebsrentenstärkungsgesetz.
- 3 Startgutschriften: Neuregelung.
- 4 Zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag.
- 5 Rechengrößen in der Zusatzversorgung 2018.

Rechtliche Entwicklungen.

- 1 Urteil zur steuerlichen Behandlung der Umlagen.
- 2 Versorgungsausgleich.

Information und Beratung.

- 1 Optimierung der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und VBL.
- 2 Aktuelle Standorte der Beratung vor Ort.

Termine.

- 1 Neue Onlineseminare.

Broschüren und Formulare.

- 1 Broschüren mit Aktualisierungen.
- 2 Formulare mit Aktualisierungen.

Kontaktdaten.

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Jahreswechsel informieren wir Sie über alle wichtigen Neuerungen rund um die Zusatzversorgung bei der VBL.

Wie wir bereits in der letzten Ausgabe angekündigt haben, soll die VBLinfo immer informativer und nutzerfreundlicher werden. Wir werden eine laufende Nummerierung aller Ausgaben einführen, damit auch in späteren Jahren die vollständige Reihenfolge der Ausgaben jederzeit nachvollzogen werden kann. Das Layout haben wir noch übersichtlicher und komfortabler gestaltet.

Inhaltlich bilden die beiden großen Themen des Jahres 2017 den Schwerpunkt: die Neueinführung des Flexirentengesetzes der Deutschen Rentenversicherung und das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz. Auch wenn einige Details bei den Auswirkungen auf die Zusatzversorgung erst in der nächsten Zeit geklärt werden können, ist es uns dennoch wichtig, Ihnen schon jetzt einen verständlichen Überblick über die Neuerungen zu verschaffen.

Daneben berichten wir über Neuigkeiten aus der Rechtsprechung und den Tarifverhandlungen aus dem zurückliegenden Jahr.

Selbstverständlich runden wie immer die aktuellen Rechengrößen und die Termine unserer neuen Onlineseminare den Blick auf das neue Jahr 2018 ab.

Mit besten Wünschen für die Feiertage grüße ich.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Claus-Jürgen Rissling'.

Claus-Jürgen Rissling
Abteilungsleiter Kundenmanagement

1 Auswirkungen der neuen Flexirente auf die Zusatzversorgung.

Mit dem Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) vom 8. Dezember 2016 hat der Gesetzgeber zahlreiche Änderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung umgesetzt.

Mit der neuen so genannten Flexirente sollen künftig zwei zentrale Ziele erreicht werden: Einerseits wird das flexible Arbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erleichtert und gefördert. Andererseits wird das Arbeiten über die Altersgrenze hinaus attraktiver gemacht. Das heißt, wer eine vorgezogene Vollrente wegen Alters bezieht und weiterarbeitet, bleibt rentenversicherungspflichtig und erhöht dadurch zukünftig regelmäßig seinen Rentenanspruch. Daneben wird eine Anrechnung von Einkommen erst ab einer Hinzuverdienstgrenze von jährlich 6.300 Euro vorgenommen. Darüber hinausgehender Hinzuverdienst wird stufenlos nach einer Jahresbetrachtung rückwirkend bei der Rente berücksichtigt. Auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze besteht die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung zu verzichten und weitere Entgeltpunkte zu erwerben.

Dies sind die Neuerungen im Überblick. Über Details dazu berät ausführlich die Deutsche Rentenversicherung.

Auf die Zusatzversorgung wirken sich diese Neuerungen wie folgt aus:

Der Versicherungsfall bei der VBL tritt ein, wenn ein Anspruch auf gesetzliche Altersrente als Vollrente besteht (§ 33 VBLS). Dies ist grundsätzlich die zentrale Voraussetzung bei der Frage nach einem Anspruch auf betriebliche Rente neben der gesetzlichen Flexirente vor Erreichen der Regelaltersgrenze.

Solange im Rahmen der Flexirente nur eine gesetzliche Teilrente gezahlt wird und daneben weiterhin das Arbeitsverhältnis besteht, wird bei der VBL kein Versicherungsfall ausgelöst. Die Beschäftigten bleiben bei der VBL

pflchtig versichert und können ihre Anwartschaft auf Betriebsrente weiter erhöhen. Durch das erstmalige Eintreten der Vollrente ist in der Zusatzversorgung der Versicherungsfall eingetreten. Es besteht keine Versicherungspflicht mehr. Die Beschäftigten sind vom Arbeitgeber in der Zusatzversorgung abzumelden. Der Leistungsanspruch kann auch nicht mehr durch den Hinzuverdienst erhöht werden.

Sollte jedoch zuerst eine Vollrente bezogen werden, die im Folgejahr aufgrund zu hohen Hinzuverdienstes nur noch als Teilrente bestehen bleibt, vermindert sich der Anspruch bei der betrieblichen Rente im gleichen Maße wie bei der gesetzlichen Rente. Hier sind stufenlos alle Prozentvarianten möglich. Stellt die gesetzliche Rentenversicherung rückwirkend ab Rentenbeginn fest, dass wegen Überschreiten des Hinzuverdienstes nur ein Anspruch auf Teilrente besteht, entfällt auch rückwirkend der Anspruch auf Betriebsrente. In diesem Fall würde auch eine Versicherungspflicht bei der VBL nachträglich wieder aufleben. Die rückwirkende Betrachtung des Hinzuverdienstes durch die DRV wird erstmals im Juli 2018 für das vorangegangene Kalenderjahr stattfinden.

Nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze gelten die Hinzuverdienstregeln bei der gesetzlichen Rente nicht mehr.

Für die Zusatzversorgung gilt ebenfalls: Sobald eine/ein Beschäftigte/r eine Regelaltersrente als Vollrente von der DRV bezieht, ist auch bei der VBL ein Versicherungsfall eingetreten. Die/der Beschäftigte ist von der Pflichtversicherung abzumelden. Ein späterer Hinzuverdienst wirkt sich dann nicht mehr auf die Zusatzversorgung aus.

Für die Arbeitgeber gilt demnach Folgendes:

- Sobald die/der Beschäftigte eine Vollrente bei der DRV beantragt und auch erhält, entsteht bei der Zusatzversorgung ebenfalls ein Versicherungsfall. Die/der Beschäftigte ist von der VBL abzumelden und hat einen Anspruch auf Betriebsrente.
- Solange die/der Beschäftigte im zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsverhältnis steht und nur eine Teilrente daneben erhält, ist sie/er weiterhin zusatzversorgungspflichtig und hat keinen Anspruch auf Betriebsrente.

- Wird eine zunächst als Vollrente gezahlte gesetzliche Rente im Folgejahr als Teilrente gezahlt, wird die Betriebsrente ebenfalls nur teilweise gezahlt.
- Wird im Folgejahr rückwirkend festgestellt, dass es nie einen Anspruch auf Vollrente gab, sondern nur auf Teilrente, fällt auch ein Anspruch auf Betriebsrente weg und die Versicherungspflicht bei der VBL lebt rückwirkend wieder auf.
- Solange die/der Arbeitnehmer/in auch über die Regelaltersgrenze hinaus weiterhin im Arbeitsverhältnis steht und keine (Voll-)Rente beantragt, ist sie/er voll zusatzversorgungspflichtig und kann die Anwartschaft bei der VBL weiterhin durch Aufwendungen erhöhen.

Zu weiteren Neuerungen und Anpassungen, die im Zusammenhang mit der neu eingeführten Flexi-rente in der Folgezeit auftreten könnten, werden wir bei Bedarf wieder berichten.

2 Betriebsrentenstärkungsgesetz.

Am 1. Januar 2018 wird das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft treten. Ziel des Gesetzes ist die weitere Verbreitung und Stärkung der betrieblichen Altersversorgung. Kernpunkte des Gesetzes sind der Ausbau der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Anreize zum Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung und die Eröffnung der Möglichkeit einer reinen Beitragszusage aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarung (so genanntes Sozialpartnermodell).

Zu den steuerlichen Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung hat das Bundesministerium für Finanzen (BMF) ein neues Rundschreiben veröffentlicht. Das BMF-Schreiben befasst sich insbesondere

- mit der Erhöhung der Steuerfreiheit von Beiträgen nach § 3 Nr. 63 EStG,
- der Stärkung der Riester-Förderung sowie
- dem neuen Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung (BAV-Förderbetrag) nach § 100 EStG.

Das Rundschreiben vom 6. Dezember 2017 ersetzt den bisherigen Teil B des BMF-Rundschreibens vom 24. Juli 2013 zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung. Dieses Schreiben ist mit Wirkung ab 1. Januar 2018 anzuwenden und steht Ihnen auf unserer Internetseite als Download zur Verfügung.

1. Stärkung der Riester-Förderung.

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz ergeben sich maßgebliche Verbesserungen bei der Riester-Rente. Die Grundzulage der Riester-Förderung wird von derzeit 154 Euro auf 175 Euro erhöht. Von der Erhöhung profitieren Versicherte, die bei der VBL eine freiwillige Versicherung mit Riester-Förderung abgeschlossen haben. In der Pflichtversicherung bei der VBL kann die Riester-Förderung im Tarifgebiet Ost in Anspruch genommen werden. Für den Arbeitnehmerbeitrag zur Kapitaldeckung ist die Riester-Förderung möglich, wenn auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG verzichtet wurde.

2. Keine Beitragspflicht für Riester-Renten.

Künftig sind betriebliche Riester-Renten – wie private Riester-Renten – in der Leistungsphase von der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung befreit. Damit wird eine Ungleichbehandlung zwischen privater und betrieblicher Altersversorgung beseitigt. Die Änderung wird für alle laufenden Leistungen und für neue Renten ab dem Jahr 2018 gelten.

Die Beitragsfreiheit in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ist nur für Rentenleistungen vorgesehen, die auf Altersvorsorgevermögen im Sinne des § 92 Einkommensteuergesetz beruhen. Dazu gehören Leistungen aus Beiträgen, die dem Grunde nach riesterförderfähig sind.

Wenn Sie mit einer freiwilligen Versicherung der VBL zusätzlich vorsorgen und sich für einen Vertrag mit Riester-Förderung entschieden haben, sind die Rentenleistungen aus diesem Vertrag künftig beitragsfrei.

In der Pflichtversicherung VBLklassik ist die Riester-Förderung für den Arbeitnehmerbeitrag zur Kapitaldeckung im Tarifgebiet Ost möglich – allerdings nur, soweit nicht die Steuerfreiheit für den Arbeitnehmerbeitrag in Anspruch genommen wurde. Für den Teil der Betriebsrente, der auf einem Arbeitnehmerbeitrag mit Riester-Förderung beruht, werden künftig keine Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung einbehalten. Die Beitragsfreiheit gilt nur für Pflichtversicherte in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Keine Änderungen gibt es für Leistungen aus einer Entgeltumwandlung oder aus der umlagefinanzierten Zusatzversorgung. Die Rentenleistungen sind weiterhin beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Derzeit sind noch einige Auslegungsfragen zur gesetzlichen Änderung offen. Sobald diese geklärt sind, können wir die Neuregelung in unseren IT-Systemen umsetzen. Bis zur Umsetzung werden wir den Beitragseinbehalt wie bisher vornehmen und dann – so weit erforderlich – rückwirkend ab 1. Januar 2018 korrigieren.

3. Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG.

Der steuerfreie Höchstbetrag für Beiträge zur Kapitaldeckung an eine Pensionskasse wird von derzeit vier Prozent auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West angehoben. Sozialversicherungsfreiheit dieser Beträge ist aber weiterhin nur bis vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West vorgesehen. Der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag von 1.800 Euro entfällt.

§ 3 Nr. 63 EStG findet nur im Rahmen der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung Anwendung. Die Änderung wirkt sich daher nur in der VBLklassik im Tarifgebiet Ost und für die kapitalgedeckte freiwillige Versicherung aus. Für die umlagefinanzierte Zusatzversorgung hat der Gesetzgeber keine Änderungen vorgesehen. Der bisherige Dotierungsrahmen für die Steuerfreiheit der Arbeitgeberumlagen bleibt unverändert.

Für Versorgungszusagen vor 2005, für die der Arbeitgeber noch die Pauschalversteuerung von kapitalgedeckten Beiträgen vornimmt, wird das Verfahren vereinfacht. Die bisherige Unterscheidung zwischen Neu- und Altzusagen für die Pauschalversteuerung entfällt. Für Beiträge, die nach § 40b EStG alte Fassung pauschal besteuert werden, erfolgt eine Anrechnung auf das steuerfreie Volumen von bis zu acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West.

4. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz sieht vor, dass die Arbeitgeber die durch die Entgeltumwandlung

eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in Form eines pauschalen Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung in Höhe von bis zu 15 Prozent an ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterleiten. Für Verträge, die ab dem 1. Januar 2019 abgeschlossen werden, gilt die Regelung sofort. Für Vereinbarungen, die bereits davor abgeschlossen wurden, entfaltet die Regelung erst ab 2022 Geltung.

Die Regelung zum Arbeitgeberzuschuss ist tarifdispositiv. Das heißt, dass in Tarifverträgen etwas anderes vereinbart werden kann. Bereits bestehende Tarifverträge, die ungünstigere Regelungen beinhalten, haben nach der Gesetzesbegründung weiterhin Bestand. Im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es verschiedene Tarifverträge zur Entgeltumwandlung. Es bleibt abzuwarten, ob die Tarifvertragsparteien in dieser Hinsicht Anpassungen vornehmen werden.

5. Förderbetrag für Geringverdiener.

Um die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung auch unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit geringeren Einkommen auszuweiten, bezuschusst der Staat künftig zusätzliche Arbeitgeberbeiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener. Als Geringverdiener gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren monatliches steuerpflichtiges Einkommen 2.200 Euro im ersten Dienstverhältnis nicht übersteigt. Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Förderbetrags durch den Arbeitgeber ist, dass dieser für die/den Beschäftigte/n einen zusätzlichen Beitrag von mindestens 240 Euro und höchstens 480 Euro jährlich in eine betriebliche Altersversorgung einzahlt. Von diesem Betrag werden dem Arbeitgeber 30 Prozent erstattet. Das geschieht im Rahmen der Lohnsteueranmeldung.

Nur Beiträge zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung werden gefördert. Deshalb könnte der Förderbetrag nur für die VBLklassik im Abrechnungsverband Ost und für die freiwillige Versicherung in Betracht kommen.

Die Einzelheiten sind vom Bundesministerium der Finanzen im Rundschreiben zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 6.12.2017 erläutert worden (Download unter www.vbl.de). Die Anpassungen im Meldeverfahren zwischen den Arbeitgebern und der VBL aufgrund des neuen Förderbetrags sind derzeit in

Abstimmung. Die Einführung eines neuen Steuermerkmals im Meldeverfahren wird vorbereitet. Hierüber werden wir zeitnah ausführlich informieren.

6. Freibetrag bei der Grundsicherung

Eine weitere Änderung betrifft die Anrechnung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf die Grundsicherung. Um für Geringverdiener weitere Anreize für eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung zu schaffen, werden zukünftig Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung bis zu einem Sockelbetrag von 100 Euro nicht auf die Grundsicherung angerechnet. Darüber hinausgehende Leistungen werden nur zum Teil angerechnet.

7. Reine Beitragszusage und Opting-out-Modell.

Zukünftig besteht die Möglichkeit, dass die Tarifvertragspartner eine betriebliche Altersversorgung in der Form einer reinen Beitragszusage, das heißt ohne eine Haftung der Arbeitgeber, vereinbaren können. Hierbei übernimmt der Arbeitgeber neben der Verpflichtung zur Zahlung der vereinbarten Beträge keine weitere Einstandspflicht. Eine reine Beitragszusage kann nur auf tarifvertraglicher Grundlage erfolgen.

Mit der Einführung der reinen Beitragszusage soll die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gerade im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen gestärkt werden. Im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es mit der Pflichtversicherung VBLklassik bereits seit langer Zeit eine tarifvertraglich verankerte betriebliche Altersversorgung. Von ihr profitieren die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes. Die Einführung der reinen Beitragszusage durch den Gesetzgeber ändert die bestehenden tarifvertraglichen Grundlagen für den öffentlichen Dienst nicht.

Um ein höheres Versorgungsniveau durch betriebliche Altersversorgung auch außerhalb des öffentlichen Dienstes zu erreichen, besteht zukünftig die Möglichkeit der Einführung einer automatischen Entgeltumwandlung. Durch Tarifvertrag oder auf tarifvertraglicher Grundlage durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass eine automatische Entgeltumwandlung stattfindet, soweit die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dem nicht ausdrücklich widerspricht (Opting-out-Modell).

8. Sonderregelung für den öffentlichen Dienst.

Gesetzlich klargestellt wird durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz nun auch, dass die Sonderregelungen für den öffentlichen Dienst in § 18 Absatz 2 BetrAVG nur für Versorgungsfälle vor dem 2. Januar 2002 gelten. Für Versorgungsfälle nach dem 1. Januar 2002 wird die Höhe der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft auf der Grundlage der jeweiligen Versorgungsordnung ermittelt. Das bisherige Vorgehen wird damit lediglich gesetzlich festgeschrieben. Im Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV), in der VBL-Satzung und den Versicherungsbedingungen der freiwilligen Versicherung sind die Grundlagen für die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaften festgelegt.

Wichtige Hinweise:

Diese vorgestellten Erneuerungen erfordern eine Vielzahl von Anpassungen bei Abläufen von Meldungen und Zahlungen an die VBL. Auch sind noch nicht alle Auslegungshinweise von Seiten der Ministerien bekannt. Hier sind wir aktuell mit Hochdruck beschäftigt, praktikable Lösungen zu schaffen. Wir werden Sie laufend dazu informieren. Schauen Sie bei Gelegenheit auch immer auf unserer Homepage www.vbl.de nach und abonnieren Sie unseren Newsletter!

3 Rentenferne Startgutschriften: Tarifpartner einigen sich auf Neuregelung.

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben sich am 8. Juni 2017 auf die Eckpunkte für eine Neuregelung zur Berechnung der Startgutschriften für rentenferne Versicherte verständigt. Inzwischen sind auch die Einzelheiten im Änderungstarifvertrag Nr. 10 zum Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) festgelegt worden. Die Neuregelung war notwendig geworden, da der Bundesgerichtshof die bisherige Regelung im März 2016 für unwirksam erklärt hat.

Zum Hintergrund:

Die Zusatzversorgung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wurde im Jahr 2002 grundlegend reformiert. Das bisherige Gesamtversorgungssystem wurde auf ein Versorgungspunktemodell umgestellt. Mit den Startgutschriften wurden die im Gesamtversorgungssystem erreichten Anwartschaften zum 31. Dezember 2001 berechnet und in das neue

Versorgungspunktemodell überführt. Eine Startgutschrift für rentenferne Versicherte erhielt grundsätzlich, wer am 1. Januar 2002 pflichtversichert war und das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte. Die Berechnung erfolgte auf der Grundlage des § 18 Absatz 2 BetrAVG.

Im Jahr 2007 hatte der Bundesgerichtshof in seinem ersten Grundsatzurteil zu den rentenfernen Startgutschriften die Berechnung nach § 18 Absatz 2 BetrAVG beanstandet. Daraufhin hatten sich die Tarifvertragsparteien mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 5 zum Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) vom 30. Mai 2011 auf eine Neuregelung verständigt. Diese wurde in die VBL-Satzung übernommen (17. Satzungsänderung vom 30. November 2011). Auch die Neuregelung hatte vor dem Bundesgerichtshof keinen Bestand (Urteil vom 9. März 2016 – AZ: IV ZR 9/15 und IV ZR 168/15).

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben zeitnah nach der Entscheidung des Bundesgerichtshofs Verhandlungen aufgenommen. Nach mehreren Verhandlungsrunden haben sie sich am 8. Juni 2017 auf eine Neuregelung zur Berechnung der Startgutschriften für rentenferne Versicherte verständigen können.

Wie sehen die wesentlichen Punkte der Neuregelung aus?

Bisher erhielt jede/jeder rentenferne Versicherte pro Jahr der Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung einen Anteil von 2,25 Prozent der für sie/ihn ermittelten höchstmöglichen Voll-Leistung. Nach der Neuregelung soll dieser Faktor in Abhängigkeit vom Beginn der Pflichtversicherung verändert werden. Zur Berechnung des neuen Faktors wird zunächst die Zeit vom erstmaligen Beginn der Pflichtversicherung bis zum Ende des Monats ermittelt, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird. Anschließend werden 100 Prozent durch diese Zeit in Jahren geteilt (100 Prozent/Zeit in Jahren). So erhält man den neuen Faktor als Prozentwert, der zur Ermittlung der anteiligen Voll-Leistung maßgebend ist. War ein/e Versicherte/r beispielsweise 23 Jahre alt, als sie/er erstmals im öffentlichen Dienst beschäftigt wurde, erhält sie/er für jedes Versicherungsjahr 2,38 Prozent ihrer/seiner Voll-Leistung. Der Faktor beträgt mindestens 2,25 und höchstens 2,5 Prozent pro Pflichtversicherungsjahr.

Wann wird die Neuregelung umgesetzt?

Die Tarifvertragsparteien haben die Einzelheiten zur Neuberechnung der Startgutschriften für rentenferne Versicherte im Änderungstarifvertrag Nr. 10 zum ATV

umgesetzt. Der Verwaltungsrat der VBL hat inzwischen auch eine Anpassung der VBL-Satzung beschlossen. Für die technische Umsetzung der Neuregelung werden wir eine gewisse Vorlaufzeit benötigen. Nach der technischen Umsetzung werden wir alle rund 1,7 Millionen rentenfernen Startgutschriften auf der Grundlage der Neuregelung überprüfen. In welchem Umfang sich die Startgutschriften für die rentenfernen Versicherten im Einzelfall erhöhen, können wir erst nach der technischen Umsetzung verbindlich mitteilen. Alle betroffenen Startgutschriften werden automatisch überprüft. Ein gesonderter Antrag der Versicherten ist nicht erforderlich.

4 Zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag. Besonderheit TV-Ärzte/VKA.

Besonderheit bei der Anpassung des zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrags zur Umlage/Kapitaldeckung zum 1. Juli 2017 beim TV-Ärzte/VKA:

Mit dem satzungsergänzenden Beschluss des Verwaltungsrats zu §§ 64 und 66a VBLS vom 20. Mai 2016 wurden die Tarifverhandlungen der Länder (TdL) sowie von Bund und kommunalen Arbeitgebern (VKA) in 2015/2016 umgesetzt.

Für alle Arbeitgeber, die nicht das Tarifrecht des Bundes, der VKA oder der TdL anwenden, wurde spätestens zum 1. Januar 2017 die Anhebung der Aufwendungen vorgesehen.

Es gilt:

- Ab 01.01.2017 Abrechnungsverband West 1,61 v. H. und Abrechnungsverband Ost 2,75 v. H.
- Ab 01.07.2017 Abrechnungsverband West 1,71 v. H. und Abrechnungsverband Ost 3,50 v. H.
- Ab 01.07.2018 Abrechnungsverband West 1,81 v. H. und Abrechnungsverband Ost 4,25 v. H.

Auch soweit diese Arbeitgeber tarif- oder arbeitsvertraglich keinen zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrag vereinbart haben, sind die zusätzlichen Aufwendungen vom Arbeitgeber an die VBL zu leisten.

Wichtig: Für sonstige Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitgeber, die für einen Teil ihrer Beschäftigten ein gesondertes Tarifrecht anwenden (zum Beispiel TV-Ärzte/VKA), gelten auch die im satzungsergänzenden Beschluss festgelegten Erhöhungszeitpunkte. Sollten

tarif- oder arbeitsvertraglich spätere Erhöhungszeitpunkte für die zusätzlichen Arbeitnehmerbeiträge vereinbart werden, ist dennoch der nach dem satzungsergänzenden Beschluss vorgesehene Erhöhungszeitpunkt maßgebend. Der Arbeitgeber muss dann gegebenenfalls die zusätzlichen Arbeitnehmerbeiträge selbst an die VBL leisten.

Beispiel: Ein im Jahr 2017 beschäftigter Arzt (Abrechnungsverband West) scheidet zum 30. September 2017 wegen Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis aus. Nach dem Tarifvertrag TV-Ärzte/VKA hat der Arbeitnehmer den zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage von 0,2 v. H. erstmalig zum 1. September 2016 zu zahlen. Ab 1. Juli 2017 erhöht sich der Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage nach dem satzungsergänzenden Beschluss auf insgesamt 1,71 v. H. Da der Tarifvertrag für die Beschäftigten die Erhöhung jedoch erst zum 1. September 2017 vorsieht, hat der Arbeitgeber die erhöhten Aufwendungen für Juli und August 2017 selbst zu tragen.

Es ist jeweils ein entsprechender Versicherungsabschnitt wie folgt zu bilden:

01012017 bis 3006	01 10 10 AG-Anteil versteuerte Umlage über Grenzwert nach § 3 Nr. 56 EStG
01012017 bis 3006	01 10 11 6,45 % AG-Anteil
01012017 bis 3006	03 10 10 1,61 % AN-Anteil
01072017 bis 3108	01 10 10 AG-Anteil versteuerte Umlage über Grenzwert nach § 3 Nr. 56 EStG
01072017 bis 3108	01 10 11 6,55 % AG-Anteil
01072017 bis 3108	03 10 10 1,61 % AN-Anteil
01092017 bis 3009	01 10 10 AG-Anteil versteuerte Umlage über Grenzwert nach § 3 Nr. 56 EStG
01092017 bis 3009	01 10 11 6,45 % AG-Anteil
01092017 bis 3009	03 10 10 1,71 % AN-Anteil

Für den Abrechnungsverband Ost gilt die Abschnittsbildung analog.

Rechengrößen in der Zusatzversorgung 2018.

1 Aufwendungen zur Pflichtversicherung.

1.1 Beteiligte aus dem Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder.

Abrechnungsverband West	seit 01.07.2017	Abrechnungsverbände Ost/ Beitrag und Ost/Umlage	seit 01.07.2017
Umlage insgesamt	8,26 %	Umlage des Arbeitgebers	1,00 %
davon Arbeitgeberanteil	6,45 %	Beitrag zum Kapitaldeckungsverfahren	6,25 %
davon Arbeitnehmeranteil	1,81 %	davon Arbeitgeberanteil	2,00 %
Sanierungsgeld	Individueller Anteil des beteiligten Arbeitgebers an der Gesamthöhe	davon Arbeitnehmeranteil	4,25 %

1.2 Beteiligte aus dem Bereich des Bundes und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände.

Abrechnungsverband West	vom 01.07.2017 bis 30.06.2018	ab 01.07.2018	Abrechnungsverbände Ost/ Beitrag und Ost/Umlage	vom 01.07.2017 bis 30.06.2018	ab 01.07.2018
Umlage insgesamt	8,16 %	8,26 %	Umlage des Arbeitgebers	1,00 %	1,00 %
davon Arbeitgeberanteil	6,45 %	6,45 %	Beitrag zum Kapitaldeckungsverfahren	5,50 %	6,25 %
davon Arbeitnehmeranteil	1,71 %	1,81 %	davon Arbeitgeberanteil	2,00 %	2,00 %
Sanierungsgeld	Individueller Anteil des beteiligten Arbeitgebers an der Gesamthöhe		davon Arbeitnehmeranteil	3,50 %	4,25 %

1.3 Beteiligte, die nicht unter Punkt 1.1 und 1.2 fallen.

Abrechnungsverband West	vom 01.07.2017 bis 30.06.2018	ab 01.07.2018	Abrechnungsverbände Ost/ Beitrag und Ost/Umlage	vom 01.07.2017 bis 30.06.2018	ab 01.07.2018
Umlage insgesamt	8,16 %	8,26 %	Umlage des Arbeitgebers	1,00 %	1,00 %
davon Arbeitgeberanteil	6,45 %	6,45 %	Beitrag zum Kapitaldeckungsverfahren	5,50 %	6,25 %
davon Arbeitnehmeranteil	1,71 %	1,81 %	davon Arbeitgeberanteil	2,00 %	2,00 %
Sanierungsgeld	Individueller Anteil des beteiligten Arbeitgebers an der Gesamthöhe		davon Arbeitnehmeranteil	3,50 %	4,25 %

2 Sonderregelung für das zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach § 82 Abs. 1 VBLS.

Abrechnungsverband West Grenzwert: Entgeltgruppe 15 Stufe 5 TVöD/Bund multipliziert mit dem Faktor 1,181		Abrechnungsverbände Ost/Beitrag und Ost/Umlage Grenzwert: Entgeltgruppe 15 Stufe 5 TVöD/Bund multipliziert mit dem Faktor 1,181	
vom 01.03.2016 bis 31.01.2017	7.109,62 Euro	vom 01.03.2016 bis 31.01.2017	7.109,62 Euro
im Monat der Jahressonderzahlung 2016	11.375,39 Euro	im Monat der Jahressonderzahlung 2016	10.522,24 Euro
ab 01.02.2017 monatlich	7.276,70 Euro	ab 01.02.2017 monatlich	7.276,70 Euro
im Monat der Jahressonderzahlung 2017	11.642,71 Euro	im Monat der Jahressonderzahlung 2017	10.987,81 Euro

3 Sonderregelung für das zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach § 82 Abs. 2 VBLS.

Abrechnungsverband West Grenzwert: Entgeltgruppe 15 Stufe 6 TVöD/VKA multipliziert mit dem Faktor 1,133		Abrechnungsverbände Ost/Beitrag und Ost/Umlage Grenzwert: Entgeltgruppe 15 Stufe 6 TVöD/VKA multipliziert mit dem Faktor 1,133	
vom 01.03.2016 bis 31.01.2017	7.173,70 Euro	vom 01.03.2016 bis 31.01.2017	7.173,70 Euro
im Monat der Jahressonderzahlung 2016	11.376,77 Euro	im Monat der Jahressonderzahlung 2016	10.536,02 Euro
ab 01.02.2017 monatlich	7.342,28 Euro	ab 01.02.2017 monatlich	7.342,28 Euro
im Monat der Jahressonderzahlung 2017	11.265,26 Euro	im Monat der Jahressonderzahlung 2017	10.677,14 Euro



4 Höchstgrenze des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(Absatz 2 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Abs. 4 Satz 1 VBLS)

Abrechnungsverband West für das Jahr 2018		Abrechnungsverbände Ost/Beitrag und Ost/Umlage für das Jahr 2018	
2,5-facher Wert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West)		2,5-facher Wert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (Ost)	
monatlich	16.250,00 Euro	monatlich	14.500,00 Euro
im Monat der Jahressonderzahlung	32.500,00 Euro	im Monat der Jahressonderzahlung	29.000,00 Euro

5 Steuerliche Grenzbeträge für Aufwendungen zur Pflichtversicherung.

Jahr 2018	monatlich	jährlich
Steuerfreie Umlage des Arbeitgebers nach § 3 Nr. 56 EStG in Höhe von 2 % der Beitragsbemessungsgrenze/gesetzliche Rentenversicherung West	130,00 Euro	1.560,00 Euro
Pauschalversteuerung der Umlage nach § 40b EStG i. V. m. § 37 Abs. 2 bzw. § 16 Abs. 2 ATV	Abrechnungsverband West	92,03 Euro
	Abrechnungsverband Ost/Umlage	89,48 Euro
Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG für Beiträge zum Kapitaldeckungsverfahren in Höhe von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung – West	520,00 Euro	6.240,00 Euro
Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge zum Kapitaldeckungsverfahren nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – West	260,00 Euro	3.120,00 Euro

6 Steuerliche Grenzbeträge für Aufwendungen zur freiwilligen Versicherung.

Jahr 2018	monatlich	jährlich
Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG	520,00 Euro	6.240,00 Euro
Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge zum Kapitaldeckungsverfahren nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV	260,00 Euro	3.120,00 Euro

7 Mindestbeitrag zur freiwilligen Versicherung.

(§ 25 Abs. 2 AVBextra; § 20 Abs. 2 AVBdynamik)

Jahr	1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV	
2018	jährlich 228,38 Euro	monatlich 19,03 Euro

8 Abfindung.

Renten, die einen Monatsbetrag von 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigen (§ 43 Abs. 1 Satz 1 VBLS)	
Jahr 2018	30,45 Euro

Hinweise zu Ziffer 5 und 6:

Die Grenzbeträge nach § 3 Nr. 63 EStG gelten insbesondere für

- Fälle, in denen das monatliche Entgelt den Grenzwert nach § 82 Abs. 1 VBLS übersteigt und der Arbeitgeber einen Beitrag in Höhe von 8 Prozent des übersteigenden Betrages zur freiwilligen Versicherung entrichtet,
- Beiträge, die der Arbeitgeber nach § 28 Abs. 1 VBLS zugunsten von wissenschaftlich Beschäftigten zur freiwilligen Versicherung leistet,
- Fälle der Umwandlung von Bruttogehaltsbestandteilen in Altersvorsorgebeiträge zur freiwilligen Versicherung im Rahmen der Entgeltumwandlung. Im Abrechnungsverband Ost/Beitrag vermindern sich die Grenzbeträge um die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Pflichtbeiträge zum Kapitaldeckungsverfahren (vgl. Ziffer 1 und 5).
- Der bisherige zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800,00 Euro wird mit Wirkung vom 1. Januar 2018 abgeschafft (§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG n.F.). Laufende Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an Pensionskassen und Direktversicherungen, die noch gem. § 40b EStG a.F. pauschal besteuert werden, sind gemäß § 52 Abs. 4 Satz 14 EStG n.F. auf das steuerfreie Volumen von bis zu 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – West – anzurechnen.
- Eine § 3 Nr. 63 S. 1 EStG entsprechende Anpassung des § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung erfolgt nicht. Daher bleiben weiterhin Beiträge zum Kapitaldeckungsverfahren lediglich bis zu 4 Prozent der BBG sozialversicherungsfrei.

Rechtliche Entwicklungen.

1 Urteil des Finanzgerichts Niedersachsen zur steuerlichen Behandlung der Umlagen in der Zusatzversorgung.

Mit Urteil vom 21. Februar 2017 (AZ: 14 K 155/15) hat sich das Finanzgericht Niedersachsen aufgrund einer Klage eines bei der VBL beteiligten Arbeitgebers mit der Frage der auf die Umlagen zur Zusatzversorgung beruhenden Steuerlast befasst. Das Finanzgericht ist von der Lohnsteuerpflichtigkeit der Umlagen ausgegangen und hat die Klage abgewiesen. Das Gericht hält § 19 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 EStG in der Fassung des Jahressteuergesetzes 2007 nicht für verfassungswidrig und sieht in § 19 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 1 EStG und der hieraus resultierenden Besteuerung keinen Verstoß gegen das in Art. 3 GG verankerte Prinzip der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit. Diese Entscheidung ist rechtskräftig.

Zum Hintergrund: Der Bundesfinanzhof hatte mit Urteil vom 15. September 2011 bisher nur für die bis einschließlich 2006 geltende Rechtslage entschieden, dass die Umlagezahlungen des Arbeitgebers steuerpflichtiger Arbeitslohn nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 EStG sind.

§ 19 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 EStG wurde im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2007 vom 13. Dezember 2006 neu eingefügt. Danach sollte nunmehr klarstellend geregelt werden, dass unter anderem alle Beiträge und Zuwendungen des Arbeitgebers in Form von laufenden Leistungen an eine Pensionskasse für die betriebliche Altersversorgung seiner Arbeitnehmer zu den Einnahmen aus nichtselbständiger Tätigkeit gehören. Dies umfasst vor allem diejenigen Arbeitgeberzahlungen, durch die die Arbeitnehmer eigene Rechtsansprüche auf Leistungen gegen die Versorgungseinrichtung erwerben. Zu den laufenden Zuwendungen im Sinne des § 19 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 EStG zählen nicht zuletzt die Umlagen, die der Arbeitgeber an eine Versorgungseinrichtung für eine ganz oder teilweise umlagefinanzierte betriebliche Altersversorgung zahlt.

2 Versorgungsausgleich. Beschlüsse des Bundesgerichtshofs zur Berechnung des Ausgleichswerts der VBL.

Der Bundesgerichtshof hat in drei Beschlüssen vom 8. März 2017 entschieden, dass die Berechnungsweise des Ausgleichswertes im Rahmen eines Versorgungsausgleichs nach § 32a VBL grundsätzlich rechtmäßig ist. Demnach kann der Ausgleichswert über einen versicherungsmathematischen Barwert und mithilfe biometrischer Faktoren ermittelt werden. Die nominale Halbteilung der in der Ehezeit erworbenen Versorgungspunkte sei nicht erforderlich.

Darüber hinaus hat der Bundesgerichtshof jedoch festgestellt, dass die Heranziehung geschlechtsspezifischer Barwertfaktoren bei der Berechnung des Ausgleichswerts einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz nach Art. 3 Absatz 3 Satz 1 GG darstellt. Die Verwendung geschlechtsspezifischer Barwertfaktoren ist nur noch für Auskünfte zulässig, die vor dem 1. Januar 2013 erteilt worden sind (Beschlüsse des Bundesgerichtshofs vom 8. März 2017, AZ: XII ZB 697/13, XII ZB 663/13 und XII ZB 582/16).

Weiteres Vorgehen: Die VBL wird künftig den Ausgleichswert unter Zugrundelegung geschlechtsneutraler Barwertfaktoren ermitteln.

Information und Beratung.

1 Zusammenarbeit von Arbeitgeber und VBL zur Beschleunigung der Rentenantragsbearbeitung.

In den vergangenen Jahren hat die VBL die Bearbeitung der Rentenansprüche immer weiter optimieren und beschleunigen können. Bei Altersrenten ist zum Beispiel kein Teil B mehr vom Arbeitgeber auszufüllen. Viele Bearbeitungsschritte von Rentenansprüchen können vollmaschinell verarbeitet und in wenigen Tagen abgeschlossen werden. Damit uns dies immer besser gelingt, möchten wir die Arbeitgeber bei einigen notwendigen Voraussetzungen um Unterstützung bitten.

Dazu haben wir in einem kurzen Überblick zusammengestellt, an welcher Stelle die Mitarbeit der Arbeitgeber optimiert werden kann.

Antrag auf Altersrente

- Wichtig ist, dass die/der Arbeitnehmer/in bei Bezug einer Altersrente als Vollrente vom Arbeitgeber zeitnah zum Rentenbeginn aus der Pflichtversicherung abgemeldet wird (siehe Ziffer 5 der Ausführungsbestimmungen zu § 28 VBLS).
- Die Abmeldung aus der Pflichtversicherung muss mit dem Abmeldegrund 03 (Rente wegen Alters) erfolgen.

Antrag auf Erwerbsminderungsrente

- Wenn die/der Arbeitnehmer/in zum Rentenbeginn noch im Arbeitsverhältnis steht (und der Arbeitgeber auch den Entgeltspalt zum Rentenbeginn fertigen muss), dann ist auf jeden Fall auch das Formular L600B erforderlich.
- Zur Frage 6 im Formular L600B: Diese Frage bezieht sich auf den Arbeitgeber, nicht auf den zukünftigen Rentner: Wenn die erste Frage (Wurden oder werden vorschussweise Krankenbezüge gezahlt?) mit „nein“ beantwortet wurde, dann kann bei der zweiten Frage (Auf die Betriebsrente wird Ersatzanspruch geltend gemacht) auch nur mit „nein“ geantwortet werden. Die Angabe von Zeitraum und Höhe ist für den Erstantrag notwendig.

- Ein Erstattungsanspruch für den Zeitraum vor Rentenbeginn ist nicht möglich.
- Weiterhin ist auch nur eine Erstattung für vorschussweise gezahlte Krankengeldzuschüsse möglich.
- Prüfen Sie bitte immer auch das Vorliegen der Versicherungsmerkmale 47 ff.

Besteht ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss, wird während dieser Zeit die Umlage (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) aus dem fiktiven Entgelt nach § 21 TVöD/TV-L beziehungsweise entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen (Urlaubslohn) berechnet. Das fiktive Entgelt ist der VBL entsprechend zu melden. Wird rückwirkend eine Rente wegen Erwerbsminderung gewährt, erlischt der Anspruch auf Krankengeldzuschuss und somit auch die Notwendigkeit der Meldung eines fiktiven Entgelts mit dem Beginn der Rente. Das heißt, das fiktive Entgelt ist aufzurollen und nicht als negativer Betrag im Folgejahr zu melden. Bei der Jahressonderzahlung handelt es sich hingegen um tatsächlich gezahltes Entgelt und ist somit steuerpflichtiger Arbeitslohn. Eine Überzahlung der Jahressonderzahlung ist uns in diesen Fällen im Folgejahr mit dem Versicherungsmerkmal 48 und einem Minusbetrag zu melden.

Allgemeines

- Gern stehen wir den Arbeitgebern bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit Rat und Tat zur Seite. Sollte es bei Rückfragen durch die VBL Unklarheiten geben, scheuen Sie sich nicht, persönlich mit uns Kontakt aufzunehmen (siehe Kontaktdaten am Ende dieser Broschüre oder im jeweiligen Anschreiben).

2 Aktuelle Standorte der Beratung vor Ort in der BBBank.

Die VBL hat ihren Hauptsitz in Karlsruhe. Wir möchten aber gern unseren Versicherten in Deutschland auch vor Ort bei Fragen und Problemen in einer persönlichen Beratung zur Seite stehen. Hierzu haben wir eine Kooperation mit der BBBank geschlossen, die beinhaltet, dass die VBL die Räumlichkeiten der BBBank für eine reine VBL-Beratung nutzen kann. Seit dem Jahr 2011 hat sich unsere Kooperation mit der BBBank nun inzwischen etabliert und verfestigt.

In aktuell 14 Filialen der BBBank bundesweit können sich die Versicherten persönlich von VBL-Beratern zu allen Fragen rund um die Zusatzversorgung informieren lassen.

Ein Termin dazu kann schnell und unkompliziert über einen elektronischen Terminmanager auf der Seite www.vblvorort.de gebucht werden.

In folgenden Filialen werden wir mit unterschiedlicher Termindichte auch in 2018 wieder für eine persönliche Beratung zur Verfügung stehen:

- Berlin, Luisenstr. 41 (Regierungsviertel)
- Bonn, Maximilianstraße 2 (Kaiserplatz)
- Dresden, Altmarkt 10 a
- Frankfurt am Main, Kaiserstraße 19-21
- Hamburg, Glockengießerwall 2 (Wallhof)
- Hannover, Osterstraße 24
- Köln, Dompropst-Ketzer-Straße 1-9
- Leipzig, Nikolaistr. 27-29
- Lübeck, Holstenstraße 11
- Mainz, Lotharstraße 1
- München, Barer Straße 1a (An der Börse)
- Potsdam, Friedrich-Ebert-Straße 113
- Schwerin, Schloßstraße 37
- Stuttgart, Königstraße 46 (Mittnachtbau)

Bitte beachten Sie: Die Beratungen finden unmittelbar in den Räumlichkeiten der BBBank statt. Die Bankberater vor Ort zeigen Ihnen gern das VBL-Beratungszimmer.



Termine.

1 Aktuelle Onlineseminare.

Februar-Module	
Modul 7a: Das Melde- und Abrechnungsverfahren – Einstiegsseminar	06.02.2018
Modul 2: Änderungen im Beschäftigungsverhältnis mit Blick auf die VBL	07.02.2018
Modul 3: Hinweise zum Rentenbeginn bei der VBL	08.02.2018
März-Module	
Modul 4: VBLklassik – Überblick Versicherungsrecht	13.03.2018
Modul 5: VBLklassik – Überblick Leistungsrecht der VBLklassik	14.03.2018
Modul 6: Abhängigkeiten – VBL und Deutsche Rentenversicherung	15.03.2018
April-Module	
Modul 1: Neueinstellung im öffentlichen Dienst – Bedeutung der Zusatzversorgung	10.04.2018
Modul 12: Online-Services der VBL	11.04.2018
Modul 8: Definition und Berechnung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts	12.04.2018



Broschüren und Formulare.

Broschüren.

Bezeichnung	Stand	✓
Unternehmensbroschüre*	Januar 2017	
Produktbroschüre VBLklassik	Januar 2017	
Produktbroschüre VBLextra	Januar 2017	
Kundeninformation	Januar 2017	
Verbraucherinformation VBLextra	Januar 2018	neu
Nichtsozialrentner	Januar 2016	
Betriebsrente für Hinterbliebene	Juli 2017	
Kranken- und Pflegeversicherung	November 2016	
Merkblatt Erstversicherte*	Februar 2016	

* Broschüre auch in Englisch erhältlich

Flyer.

Bezeichnung	Stand	✓
VBL vor Ort	Dezember 2015	
Wissenschaftlich Beschäftigte	Januar 2016	
Entgeltumwandlung	Januar 2017	
Riester-Förderung	Januar 2017	
Online-Renten Antrag	März 2015	

* Weitere Flyer finden Sie auf unserer Internetseite im Bestellservice.

VBLspezial.

Bezeichnung	Stand	✓
01 Erstinformationen zur Altersversorgung	Januar 2018	neu
02 Änderungen im Beschäftigungsverhältnis	Januar 2017	
03 Hinweise zur Betriebsrente	Januar 2017	
04 Wissenschaftlich Beschäftigte West*	Januar 2017	
05 Wissenschaftlich Beschäftigte Ost*	Januar 2017	
06 Entgeltumwandlung West	Januar 2017	
07 Entgeltumwandlung Ost	Januar 2017	
08 Beschäftigte mit höheren Entgelten	Januar 2018	neu
09 Mutterschutzzeiten	Januar 2013	
09a Mutterschutzzeiten Wissenschaftler	Januar 2013	

* VBLspezial auch in Englisch erhältlich

Formulare.

Bezeichnung	Stand	✓
L600 Teil A, B, C	Juli 2016	
L601 Teil A und B	Juli 2016	
L602	September 2016	
L604	September 2016	
VL20	November 2016	

* Weitere Formulare finden Sie auf unserer Internetseite im Bestellservice.



Kontakt.

Kontaktdaten für Arbeitgeber:

Allgemeine Fragen

 0721 9398938*

 0721 155-1360

 arbeitgeberservice@vbl.de

Seminare und Veranstaltungen

 0721 155-808

 0721 155-1356

 veranstaltungen@vbl.de

Kontaktdaten für Beschäftigte:

Pflichtversicherung

VBLklassik

 0721 9398931*

 0721 155-1355

Freiwillige Versicherung

VBLextra/VBLdynamik

 0721 9398935*

 0721 155-1355

*Servicezeiten:

Montag, Donnerstag 8:00 bis 18:00 Uhr

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

oder schriftlich an:

kundenservice@vbl.de

VBL. Versorgungsanstalt
des Bundes und der Länder
76240 Karlsruhe

Fragen zu Meine VBL und den Online-Services

 www.meinevbl.de

 online-service@vbl.de

Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer
Internetseite www.vbl.de