

11 **Versicherungsrecht**

Schulungsunterlagen auf
Basis der VBL-Satzung

Versicherungs- recht.

Stand 2024

11

Inhalt.

Arten der Versicherung (§ 24 VBLS).	5	Aufwendungen für die Pflichtversicherung.	14
Pflicht zur Versicherung.	6		
1 Einführung.	6	1 Die Finanzierung der VBL.	14
1.1 Pflicht zur Versicherung (§ 26 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a VBLS/§ 2 Absatz 1 Satz 1 ATV/ATV-K). 6		1.1 Die Finanzierung im Umlageverfahren.	15
1.2 Erfüllung der Wartezeit bis zum Erreichen der Regelaltersrente (§ 26 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b VBLS). 6		1.2 Die Finanzierung im Kapitaldeckungsverfahren.	15
1.3 Geltungsbereich eines Tarifvertrages (§ 26 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe c VBLS). 9		1.3 Das Zusatzversorgungspflichtige Entgelt (§ 64 Absatz 4 VBLS).	15
1.4 Sonderregelungen (§ 26 Absatz 2 VBLS). 9		1.4 Auswirkungen des Zuflussprinzips.	15
		1.5 Das Sanierungsgeld (§ 65 VBLS). 16	16
2 Ausnahmen von der Pflicht zur Versicherung (§ 28 beziehungsweise Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS).	9	2 Besonderheiten bei der Behandlung der Arbeitnehmerbeiträge im Abrechnungsverband Ost.	16
2.1 Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS. 9		2.1 Einführung.	16
2.2 Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV. 10		2.2 Steuerliche Behandlung der Beiträge zum Kapitaldeckungsverfahren.	16
2.3 Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV. 10		2.3 Förderbetrag für Geringverdiener.	17
2.4 Sonderregelung für Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen. 11		2.4 Übersicht über die steuerliche Behandlung der Aufwendungen zur Zusatzversorgung im Abrechnungsverband Ost.	18
3 Beginn und Ende der Pflichtversicherung (§ 27 VBLS).	12	3 Ausnahmen und Sonderregelungen zum Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt (Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS).	18
3.1 Beginn der Pflichtversicherung (§ 27 Absatz 1 VBLS). 12			
3.2 Ende der Pflichtversicherung (§ 27 Absatz 2 VBLS). 13		4 Höchstgrenze für die Bemessung der Umlage (Absatz 2 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS).	19
4 Überleitung beziehungsweise Anerkennung von Versicherungszeiten.	13		
		5 Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bei Krankheit (Absatz 3 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 der VBLS).	19
		6 Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bei Altersteilzeit (Absatz 6 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 der VBLS).	20

7 Besonderheiten.	21	2 Die Betriebsrente aus der Pflichtversicherung.	29
7.1 Waldarbeiter und sonstige Beschäftigte (Saisonbeschäftigte) mit Anspruch auf Wiedereinstellung.	21	2.1 Die Wartezeit nach § 34 Absatz 1 VBLS.	29
7.2 Freiwilliger Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst.	21	2.2 Erfüllung der Wartezeit nach § 34 Absatz 4 VBLS.	29
		2.3 Eintritt des Versicherungsfalles (§ 33 VBLS).	29
8 Die Versteuerung der Umlage.	21	3 Die Berechnung der Betriebsrente.	30
8.1 Die Steuerfreiheit der Umlage.	21	3.1 Einführung.	30
8.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der steuerfreien Umlage.	23	3.2 Die Rentenformel im Punktemodell.	30
8.3 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Beitrags.	23	3.3 Die Berechnung der Versorgungspunkte (§ 36 VBLS).	31
		3.4 Die Höhe der Betriebsrente (§ 35 VBLS).	31
9 Sonderregelung für zusatzversorgungspflichtige Entgelte über dem Grenzbetrag nach § 82 VBLS.	26	4 Soziale Komponenten im Punktemodell (§ 37 VBLS).	32
9.1 Sonderregelung für Beschäftigte des Bundes und der Länder (TdL).	26	4.1 Zusätzliche Versorgungspunkte für Mutterschutz und Elternzeit (§ 37 Absatz 1 VBLS).	32
9.2 Sonderregelung für Entgelte über dem Grenzbetrag nach § 82 Absatz 2 VBLS.	27	4.2 Zusätzliche Versorgungspunkte für „Zurechnungszeiten“ (§ 37 Absatz 2 VBLS) bei Bezug einer teilweisen oder vollen Erwerbsminderungsrente und einer Rente für Hinterbliebene (§ 38 VBLS).	33
10 Zinsen bei Nachentrichtung von Umlagen und Beiträgen.	28	5 Bonuspunkte (§ 68 VBLS).	33
Leistungen aus der VBLklassik.	29	6 Versorgungspunkte für Altersvorsorgezulagen (§ 82a VBLS).	33
1 Übersicht über die Leistungen aus der VBLklassik.	29	7 Die Monatsrente nach dem Punktemodell.	34

Die freiwillige Versicherung.	35	9 Portabilität – Wertübertragung der betrieblichen Altersversorgung bei Arbeitgeberwechsel.	44
1 Allgemeines zur freiwilligen Versicherung.	35	9.1 Wechsel von oder zu einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes (§ 4 Absatz 3 und § 4 Absatz 2 Satz 2 BetrAVG).	44
2 Die freiwillige Versicherung bei der VBL.	35	9.2 Wechsel von oder zu einem Arbeitgeber, der Mitglied einer anderen Zusatzversorgungskasse ist (§ 26 Absatz 4 Satz 4 ATV).	45
3 Voraussetzung für die freiwillige Versicherung.	35	9.3 Wechsel von oder zu einem Versorgungssystem einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung.	45
4 Fortsetzung der freiwilligen Versicherung nach Beendigung der Pflichtversicherung.	36	9.4 Wechsel von oder zu einem Arbeitgeber, der ebenfalls an der VBL beteiligt ist.	45
5 Beendigung der freiwilligen Versicherung.	37	10 Wechsel der Finanzierungsart.	46
6 Beiträge zur freiwilligen Versicherung (Finanzierung).	37	11 Steuerliche Behandlung der Leistungen aus der freiwilligen Versicherung.	46
7 Steuerliche Fördermöglichkeiten der freiwilligen Versicherung.	38	12 Leistungen aus der freiwilligen Versicherung.	46
7.1 Riester-Rente im öffentlichen Dienst.	38	12.1 Leistungen aus der VBLextra.	46
7.2 Förderberechtigter Personenkreis im Sinne des § 10a EStG.	39	12.2 Wahlmöglichkeiten bei der Leistungszahlung der VBLextra.	47
8 Entgeltumwandlung im öffentlichen Dienst.	40	12.3 Abfindung von Leistungen aus der freiwilligen Versicherung.	47
8.1 Was ist Entgeltumwandlung?	40		
8.2 Gesetzliche und tarifvertragliche Vorgaben.	40		
8.3 Anwendbarkeit/Tarifvorbehalt.	41		
8.4 Voraussetzungen für die Entgeltumwandlung bei der VBL.	41		
8.5 Berechtigter Personenkreis.	41		
8.6 Praktische Durchführung der Entgeltumwandlung.	42		
8.7 Umwandlung von Entgeltansprüchen.	42		
8.8 Veränderungen der steuerlichen Behandlung der Beiträge zur Entgeltumwandlung.	43		
8.9 Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.	43		
8.10 Entgeltumwandlung und Sozialversicherung.	43		
8.11 Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf das zusatzversorgungspflichtige Entgelt.	44		

Arten der Versicherung (§ 24 VBLS).

Pflichtversicherung (§ 26 VBLS).	Freiwillige Versicherung ab 01/2002 (§ 54 VBLS).	Beitragsfreie Versicherung (§ 30 VBLS, § 2 AVBextra).
Beschäftigte eines Beteiligten. <ul style="list-style-type: none">▪ Vollendung des 17. Lebensjahres.▪ Erfüllung der Wartezeit bis zur Regelaltersrente.▪ Pflicht zur Versicherung aufgrund des Tarifvertrages oder Arbeitsvertrages.▪ Ausnahmen von der Pflicht zur Versicherung.	Pflichtversicherte. <ul style="list-style-type: none">▪ Freiwillig Versicherte auf Antrag.▪ Freiwillig Versicherte im Sinne des § 28 Absatz 1 VBLS.▪ Freiwillig Versicherte im Sinne des § 82 Absatz 1 VBLS.	Versicherte der VBL. <ul style="list-style-type: none">▪ Nach Beendigung der Pflichtversicherung ohne Anspruch auf Rentenleistungen.▪ Nach Beendigung der freiwilligen Versicherung ohne Anspruch auf Rentenleistungen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Pflicht zur Versicherung.

1 Einführung.

Die Pflichtversicherung wird durch Arbeits- oder Tarifvertrag (vergleiche zum Beispiel § 25 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – TVöD) begründet. Sie setzt voraus, dass der Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis bei einem an der VBL beteiligten Arbeitgeber steht. Beschäftigte sind Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende (§ 26 Absatz 1 Satz 2 VBLS). Wer Beteiligter sein kann und unter welchen Voraussetzungen eine Beteiligungsvereinbarung geschlossen werden kann, regelt § 19 VBLS in Verbindung mit den entsprechenden Ausführungsbestimmungen zu § 19 Absatz 2 VBLS.

Des Weiteren muss der Beschäftigte die satzungsgemäßen „Voraussetzungen“ zur Pflichtversicherung erfüllen. Diese „Voraussetzungen“ sind in § 26 VBLS beziehungsweise in § 2 ATV/ATV-K geregelt.

Durch den Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) sowie durch die Satzung der VBL in der Neufassung zum 1. Januar 2001 (VBLS) werden die Voraussetzungen zur Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung geregelt.

Der Personenkreis, welcher der Pflicht zur Versicherung bei der VBL unterliegt, wurde durch die VBLS erweitert. Aus der Grundüberlegung heraus, dass das neue Punktemodell sich vollständig von dem beamtenähnlichen Gesamtversorgungssystem gelöst hat, war damit auch eine Lösung vom System der gesetzlichen Rentenversicherung verbunden. Somit ist eine bestehende Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr erforderlich.

Infolgedessen sind geringfügig Beschäftigte unter Berücksichtigung von Übergangsregelungen seit dem 1. Januar 2003 grundsätzlich in der Zusatzversorgung anzumelden, soweit es sich hierbei um keine „geringfügige Beschäftigung“ im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV handelt.

Auch Sonderregelungen für bestimmte Beschäftigungsgruppen wie zum Beispiel Saisonbeschäftigte sieht der Tarifvertrag wie auch die Satzung nicht mehr vor.

Grundsätzlich sind somit alle Beschäftigten, die nicht aufgrund tarifvertraglicher Vorschriften vom Geltungsbereich der Manteltarifverträge ausgenommen sind (zum Beispiel Praktikanten), in der Zusatzversorgung zu versichern.

Eine Ausnahme stellt § 26 Absatz 2 VBLS dar. Hiernach besteht für Beschäftigte, die nach § 1 Absatz 2 Buchstabe a, b und s TVöD/§ 1 Absatz 2 Buchstabe a, b oder Absatz 3 des TV-L vom Geltungsbereich der jeweiligen Manteltarifverträge ausgenommen sind, die Möglichkeit, die Pflichtversicherung im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

1.1 Pflicht zur Versicherung (§ 26 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a VBLS/§ 2 Absatz 1 Satz 1 ATV/ATV-K).

§ 26 VBLS regelt die persönlichen Voraussetzungen, die ein Beschäftigter erfüllen muss, um in der Zusatzversorgung versichert zu werden.

Die Pflichtversicherung beginnt grundsätzlich an dem Tag, an dem die Voraussetzungen erfüllt sind. Bei Beschäftigten, die vor Vollendung des 17. Lebensjahres eingestellt werden, beginnt die Pflichtversicherung frühestens an dem Tag, der auf die Vollendung des 17. Lebensjahres folgt und nicht – wie bis zum 31. Dezember 2001 – am Ersten des Monats, in dem der 17. Geburtstag fällt.

Beispiel.

Beginn der Beschäftigung	01.09.2023
Beschäftigter geboren am	15.03.2007
Vollendung des 17. Lebensjahres am	14.03.2024
Pflichtversicherung VBL	15.03.2024

1.2 Erfüllung der Wartezeit bis zum Erreichen der Regelaltersrente (§ 26 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b VBLS).

Ein Anspruch auf Betriebsrente setzt voraus, dass neben dem Eintritt des Versicherungsfalles (§ 33 VBLS) auch die Wartezeit (§ 34 VBLS) erfüllt ist. Hierbei ist jeder Monat zu berücksichtigen, für den bis zum Beginn der Betriebsrente, aber mindestens für einen Kalendertag, Aufwendungen für die Pflichtversicherung erbracht wurden (§ 34 Absatz 1 Satz 2 VBLS).

Die Satzung setzt voraus, dass der Beschäftigte vom Beginn der Pflichtversicherung an bis zum Ablauf des Monats, in welchem er das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet, die Wartezeit von sechzig Kalendermonaten erfüllen kann. Dabei sind frühere Versicherungszeiten bei der VBL oder anderen

Zusatzversorgungskassen, von denen Versicherungszeiten anerkannt werden können, zu berücksichtigen.

Durch das Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007 wurde das Rentenalter für die Regelaltersrente schrittweise vom 65. auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben.

Geburtsjahrgang	Anhebung um ... Kalendermonate	auf das Alter	
		Jahre	Monate
vor 1947	0	65	0
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10
ab 1964	24	67	0

Beispiel I.

Beschäftigter geboren	01.08.1962
Beginn des Arbeitsverhältnisses/ der Pflichtversicherung	01.04.2024
Regelaltersrente bei Erreichen der Regelaltersgrenze	01.04.2029

Voraussichtliche Zeiten der Pflichtversicherung.	
Jahr	Wartezeitmonate
2024	9
2025	12
2026	12
2027	12
2028	12
2029	3
Summe	60

Vom Beginn der Versicherung bis zum Erreichen der Regelaltersrente kann die Wartezeit von sechzig Kalendermonaten erfüllt werden, sodass der Beschäftigte – sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind – zum 1. April 2024 zur Pflichtversicherung anzumelden ist.

Beispiel II.

Beschäftigter geboren	01.03.1959
Beginn des Arbeitsverhältnisses	01.02.2024
Regelaltersrente bei Erreichen der Regelaltersgrenze	01.05.2025
Keine Pflicht zur Versicherung	

Voraussichtliche Zeiten der Pflichtversicherung.	
Jahr	Wartezeitmonate
2024	11
2025	4
Summe	15

Vom Beginn der Versicherung bis zum Erreichen der Regelaltersrente kann die Wartezeit von sechzig Kalendermonaten nicht erfüllt werden, sodass keine Anmeldung zur Pflichtversicherung erfolgt.

Beispiel III.

Beschäftigter geboren	01.03.1960
Beginn des Arbeitsverhältnisses	01.03.2024
Regelaltersrente bei Erreichen der Regelaltersgrenze	01.07.2026
In der Zeit vom 1. März 1994 bis 30. Juni 1997 bestand eine Pflicht- versicherung bei der VBL.	40 Monate
Pflichtversicherung VBL	01.03.2024

Voraussichtliche Zeiten der Pflichtversicherung.	
Jahr	Wartezeitmonate
2024	10
2025	12
2026	6
Zwischensumme	28
Zuzügliche Zeiten VBL	40
Summe gesamt	68

Frühere Versicherungszeiten bei der VBL werden für die Erfüllung der Wartezeit berücksichtigt, soweit diese nicht im Rahmen des § 44 VBLS erstattet wurden. Entsprechendes gilt auch für Zeiten bei anderen Zusatzversicherungskassen des öffentlichen Dienstes, vorausgesetzt mit diesen Einrichtungen wurde ein Überleitungs- beziehungsweise Anerkennungsabkommen geschlossen (vergleiche Punkt 4). Daher kann unter Berücksichtigung dieser Zeiten die Wartezeit erfüllt werden und eine Anmeldung zur Pflichtversicherung ist – sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind – vorzunehmen.

Ob die Wartezeit nach § 34 VBLS von sechzig Kalendermonaten erfüllt werden kann, ist wie folgt zu prüfen:

Anzahl der Monate vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an bis zum Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente erreicht.

Hierbei ist jeder Monat zu berücksichtigen, für den bis zum Beginn der Betriebsrente für mindestens einen Tag Aufwendungen für die Pflichtversicherung erbracht werden (§ 34 Absatz 1 Satz 2 VBLS). Die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte spielt bei der Prüfung der Versicherungspflicht keine Rolle.

Beispiel IV.

Beschäftigte geboren	01.02.1963
Beginn des Arbeitsverhältnisses	01.10.2024
Ende Arbeitsverhältnis und Pflichtversicherung	31.08.2027
Eintritt des Versicherungsfalles	01.09.2027
Regelaltersrente bei Erreichen der Regelaltersgrenze	01.12.2029
Pflichtversicherung VBL	01.10.2024

Voraussichtliche Zeiten der Pflichtversicherung.		
Jahr	Mögliche Wartezeitmonate	Tatsächliche Wartezeitmonate
2024	3	3
2025	12	12
2026	12	12
2027	12	8
2028	12	
2029	11	
Summe	62	35

Vom Beginn der Versicherung bis zum Erreichen der Regelaltersrente kann die Wartezeit von sechzig Kalendermonaten erfüllt werden, sodass die Beschäftigte – sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind – zur Pflichtver-

sicherung anzumelden ist. Die Tatsache, dass sie vor Erreichen der Regelaltersrente eine Altersrente beanspruchen möchte, ist nicht zu berücksichtigen.

Erfüllung der Wartezeit gemäß der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist nach dem Betriebsrentengesetz.

Die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von Betriebsrentenansprüchen wurde nach dem Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie ab dem 1. Januar 2018 von bisher fünf auf drei Jahre verkürzt. Diese neue Regelung hat unter anderem Auswirkungen auf die Versicherungspflicht von älteren Beschäftigten. Beschäftigte, die die Wartezeit von 60 Umlage-/Beitragsmonaten bis zum Erreichen des Alters für die Regelaltersrente nicht erfüllen können, sind nach den Vorschriften des Tarifvertrags Altersversorgung und der VBL-Satzung von der Versicherungspflicht ausgenommen (§ 26 Absatz 1 Buchst. b VBLS). Diese Vorschrift ist künftig unter Beachtung der neuen Unverfallbarkeitsfrist von drei Jahren nach dem Betriebsrentengesetz zu prüfen:

Für Beschäftigte, für die bereits vor dem 1. Januar 2018 arbeitsvertraglich Leistungen in der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, gilt weiterhin die bisherige Unverfallbarkeitsfrist von fünf Jahren. Der Arbeitgeber muss jedoch für diese Beschäftigten prüfen, ob ab dem 1. Januar 2018 noch drei Jahre lang Anwartschaften in dem jeweiligen Arbeitsverhältnis erworben werden können und damit die neue Unverfallbarkeitsfrist von drei Jahren ab dem 1. Januar 2018 erreicht werden kann (vgl. § 30f Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung – Betriebsrentengesetz (BetrAVG).

Zusammenfassung der Voraussetzungen:

Versorgungszusage erteilt:	vom 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2017	ab 1. Januar 2018
Minstdauer der Zusage bei Ausscheiden (Unverfallbarkeitsfrist):	5 Jahre	3 Jahre
Mindestalter bei Ausscheiden:	25	21

Besteht ein Arbeitsverhältnis über den Dezember 2017 hinaus, gelten beide Unverfallbarkeitsfristen parallel nebeneinander. Wird eine der beiden Unverfallbarkeitsfristen erfüllt, ist die Anwartschaft insgesamt unverfallbar.

Beispiel.

Beginn Arbeitsverhältnis	01.02.2019
Ende Arbeitsverhältnis	31.12.2023
Erreichen der Regelaltersrente	01.01.2024

Jahr	Monate bis zur Regelaltersgrenze, Wartezeit nach § 34 Absatz 1 VBLS	Unverfallbarkeitsfrist ab 1. Januar 2018
2019	11	11
2020	12	12
2021	12	12
2022	12	12
2023	12	12
Summe	59	59

Die Erfüllung der Wartezeit nach § 26 Absatz 1 Buchst. b VBLS ist nicht möglich, da nur 59 Umlage-/Beitragsmonate zurückgelegt werden können. Die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von drei Jahren nach dem Betriebsrentengesetz kann in der Zeit vom 1. Februar 2019 bis zum Beginn der Regelaltersrente am 1. Januar 2024 erfüllt werden. Der Beschäftigte ist zur Pflichtversicherung anzumelden.

1.3 Geltungsbereich eines Tarifvertrages (§ 26 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe c VBLS).

§ 26 Absatz 1 Buchstabe c VBLS setzt voraus, dass aufgrund eines Tarifvertrages (zum Beispiel § 25 TVöD in Verbindung mit § 1 ATV) Pflicht zur Versicherung besteht. Wenn keine Tarifgebundenheit besteht, genügt eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf einen entsprechenden Tarifvertrag.

Beschäftigte, die vom Geltungsbereich der Manteltarifverträge ausgenommen sind (zum Beispiel § 1 Absatz 2 TVöD), können in der Regel nicht versichert werden (Ausnahmen vergleiche § 26 Absatz 2 VBLS).

Beispiel.

Ausübung eines Praktikums	vom bis	01.04.2022 31.03.2024
Arbeitsvertrag nach TVöD	ab	01.04.2024
Pflichtversicherung VBL	ab	01.04.2024

Der Beschäftigte ist ab 1. April 2024 zu versichern, sofern alle übrigen Voraussetzungen des § 26 VBLS erfüllt sind.

Während der Zeit der Beschäftigung im Rahmen eines Praktikums besteht keine Versicherungspflicht, da die Voraussetzungen des § 26 Absatz 1 Buchstabe c VBLS nicht erfüllt sind.

Nach § 1 Absatz 2 Buchstabe h TVöD/§ 1 Absatz 2 Buchstabe e TV-L sind Praktikantinnen/Praktikanten vom Geltungsbereich des Tarifvertrages ausgenommen.

1.4 Sonderregelungen (§ 26 Absatz 2 VBLS).

Bei Beschäftigten, die nach § 1 Absatz 2 Buchstabe a, b und s (inklusive Protokollnotiz zu Absatz 2 Buchstabe s) TVöD oder § 1 Absatz 2 Buchstabe a, b oder Absatz 3 des TV-L vom Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages ausgenommen sind, kann die Pflicht zur Versicherung im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Auch bei vertretungsberechtigten Organmitgliedern eines Beteiligten kann die Pflicht zur Versicherung im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Durch die Neufassung des § 26 Absatz 2 Satz 2 VBLS wurde ab 1. September 2018 die Option eröffnet, die Pflicht zur Versicherung bei der VBL für Studierende der praxisintegrierten dualen Studiengänge oder unmittelbar darauf aufbauenden Masterstudiengängen vertraglich zu vereinbaren.

Die Pflicht zur Versicherung bleibt aber nur dann der vertraglichen Vereinbarung vorbehalten, soweit in den Studiengängen nicht ohnehin Versicherungspflicht besteht.

2 Ausnahmen von der Pflicht zur Versicherung (§ 28 beziehungsweise Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS).

2.1 Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS.

Nach den Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS sind Beschäftigte, die zwar die persönlichen Voraussetzungen gemäß § 26 VBLS zur Pflichtversicherung erfüllen, dennoch von der Pflicht zur Versicherung ausgenommen.

Hierzu zählen zum Beispiel:

- Beschäftigte mit einem Anspruch oder einer Anwartschaft auf lebenslängliche Versorgung nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen (Ziffer 2 der Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS),
- Beschäftigte, die bereits eine Altersrente als Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen oder bezogen haben (Ziffer 5 der Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS),
- geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV (Ziffer 7 der Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS).

Beispiel I.

Beschäftigter geboren		02.01.1961
Altersrente für langjährig Versicherte als Vollrente DRV und VBL	seit	01.02.2024
Arbeitsvertrag	vom bis	01.03.2024 31.07.2024
Keine Pflicht zur Versicherung		

Es besteht keine Pflicht zur Versicherung, da die Bezieher einer Altersrente als Vollrente nach Ziffer 5 der Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS von der Pflicht zur Versicherung ausgenommen sind.

Beispiel II.

Beschäftigter geboren		02.06.1964
Volle Erwerbsminderungsrente DRV und VBL	seit	01.07.2022
Arbeitsvertrag	vom bis	01.06.2024 30.09.2024
Pflichtversicherung ab 01.06.2024		

Es besteht Pflicht zur Versicherung, da nur die Bezieher einer Altersrente als Vollrente nach den Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS von der Pflicht zur Versicherung ausgenommen sind.

2.2 Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV.

Für Beschäftigte, die im Rahmen des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV kurzfristig beschäftigt sind, besteht keine Pflicht zur Versicherung (Ziffer 7 der Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS).

Die für kurzfristig Beschäftigte maßgebenden Zeitgrenzen wurden durch das Qualifizierungschancengesetz mit Wirkung vom 1. Januar 2019 dauerhaft auf drei Monate oder 70 Arbeitstage angehoben.

Beispiel.

Arbeitsvertrag	vom bis	01.04.2024 30.06.2024
Befristet beschäftigte Aushilfe, nicht berufsmäßig tätig		
Entgelt		2.100,00 € mtl.
Keine Pflicht zur Versicherung		

Überschreitet eine zunächst als kurzfristig angesehene Beschäftigung den zeitlichen Rahmen von drei Monaten beziehungsweise 70 Arbeitstagen, tritt Versicherungspflicht am Tage des Überschreitens ein. Steht bereits vorher fest, dass die Beschäftigung länger andauern wird, beginnt die Versicherungspflicht mit dem Tage, an dem das Überschreiten des zeitlichen Rahmens erkennbar wird.

2.3 Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV.

Bis Ende 2001 waren die geringfügig Beschäftigten vom Geltungsbereich der Manteltarifverträge (vergleiche zum Beispiel § 3 Buchstabe n BAT/BAT-O) des öffentlichen Dienstes ausgenommen. Damit bestand auch keine Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung.

Aufgrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (Urteil vom 9. September 1999 Az.: C-281/97) fallen durch die Streichung des § 3 Buchstabe n BAT (77. Änderungs-TV zum BAT) ab dem 1. Januar 2002 auch die geringfügig Beschäftigten in den Geltungsbereich der Manteltarifverträge. Damit unterliegen sie auch der Pflicht zur Versicherung.

Geringfügig Entlohnte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV sind zu versichern, sofern die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind; aufgrund der Sonderregelung des § 84 Absatz 1 in Verbindung mit § 28 Absatz 2 VBLS frühestens jedoch ab 1. Januar 2003.

Mit der Sonderregelung des § 84 VBLS sollte den Arbeitgebern und der VBL ermöglicht werden, die Umstellung der versicherungstechnischen Regelungen in den jeweiligen Verwaltungsablauf ohne Rückabwicklungsaufwand zu integrieren und sie nach den Umstellungsmöglichkeiten des Arbeitgebers zu vollziehen.

Beispiel.

Arbeitsvertrag ab	01.04.2024
Entgelt	500,00 € mtl.
Pflichtversicherung VBL 01.04.2024	

Bestehen mehrere Arbeitsverhältnisse zu verschiedenen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes, sind bei Vorliegen der Voraussetzungen mehrere Pflichtversicherungen zu begründen, die gegebenenfalls gleichzeitig auch bei mehreren Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes begründet werden müssen.

2.4 Sonderregelung für Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen.

§ 28 Absatz 1 VBLS sieht für Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen, die für nicht mehr als 59 Monate eingestellt werden und bisher keine Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung haben, eine Wahlmöglichkeit vor. Sie können sich in diesem Fall zwischen der Pflichtversicherung (VBLklassik) und der freiwilligen Versicherung (VBLextra Tarif A – Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrente) entscheiden.

Zunächst ist vom Arbeitgeber zu prüfen, ob die Voraussetzungen zur Pflichtversicherung vorliegen. Sind die Voraussetzungen erfüllt, ist der Antrag auf Befreiung von der Pflichtversicherung innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber zu stellen (§ 28 Absatz 1 Satz 2 VBLS).

Wird der Antrag später als zwei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses oder kein Antrag auf Befreiung gestellt, besteht Pflicht zur Versicherung.

Zugunsten des von der Pflichtversicherung befreiten Beschäftigten entrichtet der Arbeitgeber und gegebenenfalls der Arbeitnehmer Beiträge zur freiwilligen Versicherung VBLextra (Tarif A).

Beispiel I.

Arbeitsvertrag	vom bis	01.02.2024 30.11.2025
Antrag auf Befreiung beim Arbeitgeber eingegangen		18.03.2024
Keine Pflichtversicherung		
Beginn der freiwilligen Versicherung VBLextra		01.02.2024

Der Antrag auf Befreiung wurde rechtzeitig gestellt. Somit besteht keine Pflicht zur Versicherung. Ab 1. Februar 2024 werden zugunsten des Beschäftigten Beiträge zur freiwilligen Versicherung VBLextra entrichtet.

Beispiel II.

Arbeitsvertrag	vom bis	01.02.2024 30.11.2025
Antrag auf Befreiung beim Arbeitgeber eingegangen		18.04.2024
Pflichtversicherung VBL		01.02.2024

Die Pflichtversicherung beginnt am 1. Februar 2024, da der Antrag auf Befreiung nicht innerhalb von 2 Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber gestellt wurde.

Die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist von Betriebsrentenansprüchen (siehe Seite 8)

(siehe Seite 8) kann sich auch auf Arbeitsverhältnisse von befristet wissenschaftlich Beschäftigten auswirken, die bereits vor dem 1. Januar 2018 begonnen haben. Aber sie führt nicht zwingend dazu, dass die Befreiung von der Pflichtversicherung nach § 28 Absatz 1 VBLS nur noch auf befristet wissenschaftlich Beschäftigte anwendbar ist, deren Arbeitsverhältnis auf weniger als drei Jahre befristet ist. Die befristet wissenschaftlich Beschäftigten haben weiterhin das Wahlrecht, sich zugunsten einer freiwilligen Versicherung von der Pflichtversicherung befreien zu lassen. Wie bisher wird eine freiwillige Versicherung statt der Pflichtversicherung nur auf ausdrücklichen Antrag der/des Versicherten begründet.

Aufgrund der Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist nach dem Betriebsrentengesetz haben befristet wissenschaftlich Beschäftigte ein erhöhtes Informationsbedürfnis. Die garantierten Leistungen aus der kapitalgedeckten freiwilligen Versicherung sind im aktuellen Tarif geringer als die Leistungen aus der Pflichtversicherung. Zudem werden in der Pflichtversicherung im Unterschied zur freiwilligen Versicherung soziale Komponenten gewährt. In der freiwilligen Versicherung erwerben alle Versicherten bereits mit der ersten Beitragszahlung einen Anspruch auf Leistung. Weiterführende Hinweise siehe Rundschreiben BMI AZ: D 5 – 31004/21#1.

Zusammenfassung der Voraussetzungen:

Versorgungszusage erteilt:	vom 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2017	ab 1. Januar 2018
Mindestdauer der Zusage bei Ausscheiden (Unverfallbarkeitsfrist):	5 Jahre	3 Jahre
Mindestalter bei Ausscheiden:	25	21

Besteht ein Arbeitsverhältnis über den Dezember 2017 hinaus, gelten beide Unverfallbarkeitsfristen parallel nebeneinander. Wird eine der beiden Unverfallbarkeitsfristen erfüllt, ist die Anwartschaft insgesamt unverfallbar.

Beispiel III.

Arbeitsvertrag als wissenschaftlich Beschäftigter.

Beginn Arbeitsverhältnis	01.01.2021
Ende Arbeitsverhältnis	31.12.2024

Jahr	Wartezeitmonate nach § 34 Absatz 1 VBLS	Unverfallbarkeitsfrist ab 1. Januar 2018
2021	12	12
2022	12	12
2023	12	12
2024	12	12
Summe	48	48

Die Erfüllung der Wartezeit nach § 26 Absatz 1 Buchst. b VBLS ist nicht möglich, da nur 48 Umlage-/Beitragsmonate zurückgelegt werden können. Aber die verkürzte gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von drei Jahren kann in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2024 erfüllt werden.

Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (§ 28 Absatz 1 Satz 5 VBLS).

Wird das Arbeitsverhältnis innerhalb des Befreiungszeitraumes verlängert oder fortgesetzt, beginnt die Pflichtversicherung mit Beginn des Monats, in dem die Verlängerung oder Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf über fünf Jahre hinaus vereinbart wurde.

Beispiel IV.

Arbeitsvertrag	vom bis	01.07.2019 30.06.2023
Antrag auf Befreiung beim Arbeitgeber eingegangen am		16.08.2019
Keine Pflichtversicherung		
Beginn freiwillige Versicherung VBLextra zum		01.07.2019
Erste Verlängerung des Arbeitsvertrages bis		30.06.2024
Keine Pflichtversicherung		
Zweite Verlängerung des Arbeitsvertrages bis		30.06.2025
Zeitpunkt der Vereinbarung der Verlängerung zum		14.01.2024
Pflichtversicherung VBL		01.01.2024

Da das Arbeitsverhältnis mit dem dritten Arbeitsvertrag auf über fünf Jahre hinaus verlängert wird, beginnt die Pflichtversicherung zum Ersten des Monats, in dem die Verlängerung über fünf Jahre hinaus vereinbart wurde (§ 28 Absatz 1 Satz 5 VBLS).

Hinweis: Wird beim gleichen Arbeitgeber direkt im Anschluss an das erste Arbeitsverhältnis ein weiteres Arbeitsverhältnis begründet, handelt es sich grundsätzlich um eine Verlängerung beziehungsweise Fortsetzung und nicht um ein neues Arbeitsverhältnis.

3 Beginn und Ende der Pflichtversicherung (§ 27 VBLS).

3.1 Beginn der Pflichtversicherung (§ 27 Absatz 1 VBLS).

Nach § 27 Absatz 1 VBLS entsteht die Pflichtversicherung mit dem Eingang der Anmeldung. Sie beginnt mit dem Zeitpunkt, der auf der Anmeldung als Versicherungsbeginn angegeben ist, jedoch nicht vor dem Zeitpunkt, für den Umlagen/Beiträge entrichtet worden sind.

Die an der VBL beteiligten Arbeitgeber sind verpflichtet, die Anmeldung zur Pflichtversicherung unverzüglich zu übersenden. Auch in der Zusatzversorgung gilt das versicherungsrechtliche Prinzip, dass für in der Vergangenheit eingetretene Ereignisse (zum Beispiel Erwerbsminderung) kein Versicherungsschutz übernommen werden kann. Mit dem Datum, das der Arbeitgeber auf der Anmeldung als Versicherungsbeginn angibt, wird nur der prämienbelastende Zeitpunkt festgelegt.

Wird die Anmeldung verspätet übermittelt und tritt zwischen dem Datum, welches auf der Anmeldung als Versicherungsbeginn angegeben ist, und dem Eingang der Anmeldung bei der VBL ein Versicherungsfall ein, kann die VBL hierfür keinen Versicherungsschutz übernehmen.

Beispiel.

Beginn des Arbeitsverhältnisses	01.07.2017
Eintritt Versicherungsfall	01.09.2024

Bei Eintritt des Versicherungsfalles wird festgestellt, dass keine Anmeldung zur VBL vorliegt. Die Annahme bei Beginn des Arbeitsverhältnisses, dass keine Pflicht zur Versicherung besteht, war nicht korrekt. Bei Eintritt des Versicherungsfalles bestand keine Pflichtversicherung und kein Versicherungsschutz. Eine rückwirkende Anmeldung zur Pflichtversicherung ist nun nicht mehr möglich.

3.2 Ende der Pflichtversicherung (§ 27 Absatz 2 VBLS).

Nach § 27 Absatz 2 VBLS endet die Pflichtversicherung zu dem Zeitpunkt, zu dem ihre Voraussetzungen entfallen, spätestens jedoch zu dem Zeitpunkt, der auf der Abmeldung als Ende der Pflichtversicherung angegeben ist.

Beispiel.

Beschäftigter geboren	02.06.1958
Regelaltersrente bei Erreichen der Regelaltersgrenze	01.07.2024
Weiterbeschäftigung darüber hinaus bis	30.09.2024
Ende der Pflichtversicherung	30.09.2024

Die Pflichtversicherung endet, soweit keine Altersrente als Vollrente bezogen wird, mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4 Überleitung beziehungsweise Anerkennung von Versicherungszeiten.

Neben der VBL gibt es innerhalb der Bundesrepublik Deutschland noch andere Zusatzversorgungskassen, mit denen die VBL Überleitungsabkommen geschlossen hat. Dazu zählen zum Beispiel die kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen.

Bis zum 31. Dezember 2001 wurde beim Wechsel der Zusatzversorgungskasse eine Überleitung der Versicherungszeiten an die nun zuständige Zusatzversorgungskasse durchgeführt. Die übergeleitete Versicherung wurde dann von der annehmenden Kasse so behandelt, als wenn sie dort zurückgelegt worden wäre (vergleiche § 7 Absatz 3 Überleitungsabkommen Stand 2001).

Nach der Abkehr vom Gesamtversorgungssystem ab dem 1. Januar 2002 wurden die bestehenden Überleitungsabkommen gekündigt.

Durch das Überleitungsabkommen zur Regelung der gegenseitigen Anerkennung von Versicherungszeiten erfolgt seither für Versicherungszeiten ab dem 1. Januar 2002 eine gegenseitige Anerkennung der Versicherungszeiten zur Erfüllung der Wartezeit.

Wichtig ist die Anerkennung von Versicherungszeiten für die Erfüllung der Wartezeit von 60 Kalendermonaten. Die Wartezeiterfüllung ist Voraussetzung für einen Anspruch auf Betriebsrente. Aber auch für die Berechtigung, an der Verteilung von Bonuspunkten teilzunehmen, ist der Antrag auf Anerkennung von Versicherungszeiten von Bedeutung. Beitragsfrei Versicherte können nur dann

Bonuspunkte erhalten, wenn sie 120 Umlage-/Beitragsmonate erreicht haben oder bei einer anderen Zusatzversorgungskasse pflichtversichert sind. Diese Regelung trifft jedoch nicht auf alle Zusatzversorgungskassen zu.

Die Versicherungszeiten bei anderen am Überleitungsabkommen beteiligten Zusatzversorgungskassen zählen nur für die Wartezeiterfüllung. Sie haben keine Auswirkungen auf die Höhe der jeweiligen Betriebsrente.

Folgendes ist zu beachten:

- Bei Beginn der Pflichtversicherung vor dem 1. Januar 2002 wird weiterhin eine Überleitung durchgeführt.
- Bei Beginn der Pflichtversicherung nach dem 31. Dezember 2001 erfolgt keine Überleitung, sondern eine gegenseitige Anerkennung der Versicherungszeiten.

Hinweis: In diesen Fällen hat der Beschäftigte nach Eintritt des Versicherungsfalles bei den jeweiligen Zusatzversorgungskassen seine Betriebsrente zu beantragen.

Beispiel.

Beschäftigter geboren	02.08.1960
Beginn des Arbeitsverhältnisses	01.02.2024
Regelaltersrente bei Erreichen der Regelaltersgrenze	01.01.2027
In der Zeit vom 1. März 1992 bis 30. Juni 1994 bestand Pflichtversicherung bei der ZVK Münster.	28 Monate
Pflichtversicherung VBL	01.02.2024

Voraussichtliche Zeiten der Pflichtversicherung.	
Jahr	Wartezeitmonate
2024	11
2025	12
2026	12
Zwischensumme	35
zuzüglich Zeiten ZVK	28
Summe gesamt	63

Die Zeiten bei der ZVK Münster werden für die Erfüllung der Wartezeit anerkannt. Daher kann unter Berücksichtigung dieser Zeiten die Wartezeit erfüllt werden, und der Beschäftigte ist – sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind – zur Pflichtversicherung anzumelden.

Aufwendungen für die Pflichtversicherung.

1 Die Finanzierung der VBL.

Zur Finanzierung der Pflichtversicherung hat der beteiligte Arbeitgeber monatliche Aufwendungen zu erbringen. Der Beteiligte ist Schuldner der Aufwendungen (§ 63 Absatz 1 VBLS).

Als Aufwendungen für die Pflichtversicherung sind entsprechend § 63 Absatz 1 VBLS zu entrichten:

- Umlagen (§ 64 Absatz 1 VBLS) in den Abrechnungsverbänden West und Ost/Umlage,
- Beiträge zum Kapitaldeckungsverfahren (§§ 66, 66a VBLS) im Abrechnungsverband Ost/Beitrag,
- Sanierungsgelder (§ 65 VBLS) für Beteiligte mit Pflichtversicherten im Abrechnungsverband West.

Die Höhe der Umlagen/Beitragssätze sind den Tabellen zu entnehmen:

Aufwendungen zur VBLklassik im Abrechnungsverband West.

ab 2023	
Umlage insgesamt*	7,30 %
davon Arbeitgeberanteil	5,49 %
davon Arbeitnehmeranteil	1,81 %
Sanierungsgeld*	0,00 %

* Mit der vom Verwaltungsrat am 25. Mai 2022 beschlossenen 31. Satzungsänderung wird der Umlagesatz im Abrechnungsverband West ab 1. Januar 2023 herabgesetzt. Gleichzeitig wurde beschlossen, dass ab Januar 2023 kein Sanierungsgeld mehr erhoben wird.

Daneben haben Arbeitgeber mit Pflichtversicherten im Abrechnungsverband West noch ein Sanierungsgeld in individueller Höhe zu entrichten (§ 65 VBLS). Seit Januar 2023 wird kein Sanierungsgeld mehr erhoben.

Die Arbeitgeber tragen im Umlageverfahren einen entsprechenden Finanzierungsanteil nach dem periodischen Bedarf.

Eine Tabelle mit den Umlage- und Beitragssätzen für Zeiten vor 2023 finden Sie unter Abschnitt 5 der Richtlinien für das Melde- und Abrechnungsverfahren (RIMA) unter 5.1.3 auf Seite 16.

Aufwendungen zur VBLklassik in den Abrechnungsverbänden Ost/Beitrag und Ost/Umlage.

ab 2022	
Umlage des Arbeitgebers*	1,06 %
Beitrag zum Kapitaldeckungsverfahren	6,25 %
davon Arbeitgeberanteil	2,00 %
davon Arbeitnehmeranteil	4,25 %

* Mit der vom Verwaltungsrat am 20. Mai 2021 beschlossenen 29. Satzungsänderung wurde der Umlagesatz für den ab 1. Januar 2022 im Abrechnungsverband Ost/Umlage beginnenden fünfjährigen Deckungsabschnitt auf 1,06 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts angehoben. Die 29. Satzungsänderung wurde vom Bundesministerium der Finanzen mit Schreiben vom 28. Mai 2021 genehmigt und am 22. Juni 2021 im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Die Arbeitgeber tragen einen entsprechenden Finanzierungsanteil im Rahmen des Umlageverfahrens nach dem periodischen Bedarf.

Eine Tabelle mit den Umlage- und Beitragssätzen für Zeiten vor 2022 finden Sie unter Abschnitt 5 der Richtlinien für das Melde- und Abrechnungsverfahren (RIMA) unter 5.1.3 auf Seite 16.

1.1 Die Finanzierung im Umlageverfahren.

Die Finanzierung der Pflichtversicherung erfolgt im Abrechnungsverband West seit dem 1. Januar 1978 im sogenannten Abschnittsdeckungsverfahren aus Umlagen und Sanierungsgeldern der Beteiligten und sonstigen Einnahmen der VBL.

Die Höhe der Umlagen und Sanierungsgelder muss so kalkuliert werden, dass diese unter Berücksichtigung des vorhandenen Vermögens und der entsprechenden Zinserträge ausreichen, um die Leistungsausgaben während des Deckungsabschnitts zu finanzieren.

Die von den Arbeitgebern zu zahlenden Umlagen sind im Rahmen des § 3 Nummer 56 EStG steuerfrei. Darüber hinaus zu zahlende Umlagen sind von den Arbeitgebern nach § 40b EStG in Verbindung mit §§ 16 Absatz 2 und 37 Absatz 2 ATV pauschal beziehungsweise individuell von den Beschäftigten zu versteuern.

1.2 Die Finanzierung im Kapitaldeckungsverfahren.

Im Abrechnungsverband Ost wird seit dem 1. Januar 2004 neben der Umlage in Höhe von 1,06 Prozent ein zusätzlicher Beitrag zum Kapitaldeckungsverfahren erhoben (§ 66a VBLS).

1.3 Das Zusatzversorgungspflichtige Entgelt (§ 64 Absatz 4 VBLS).

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (ZVE) im Sinne des § 64 Absatz 4 VBLS ist der steuerpflichtige Arbeitslohn.

Die zeitliche Zuordnung des ZVE wurde von den Tarifvertragsparteien vereinbart, um dem in der Versorgungsformel enthaltenen Zinseffekt Rechnung zu tragen; sie richtet sich daher nach den für die zeitliche Zuordnung des steuerpflichtigen Arbeitslohns geltenden Vorschriften – insbesondere dem Einkommensteuergesetz (EStG) und den Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) in der jeweils geltenden Fassung.

1.4 Auswirkungen des Zuflussprinzips.

Im Punktemodell wirkt sich die zeitliche Zuordnung des ZVE sowohl bei der Finanzierung als auch bei der Leistungsbemessung aus.

Die Betriebsrente errechnet sich aus der Summe der bis zum Beginn der Betriebsrente erworbenen Versorgungspunkte, multipliziert mit dem Messbetrag von vier Euro (vergleiche § 35 Absatz 1 VBLS/§ 7 Absatz 1 ATV/ATV-K).

Die Versorgungspunkte wiederum errechnen sich jährlich in Abhängigkeit von der Höhe des ZVE und vom Alter des Beschäftigten im Kalenderjahr (vergleiche § 36 Absatz 2 VBLS/§ 8 Absatz 2 ATV/ATV-K). Auf der Leistungsseite führt also das steuerrechtliche Zuflussprinzip dazu, dass auch die Berechnung der Versorgungspunkte aus dem ZVE zu dem Zeitpunkt erfolgt, zu dem das (zusatzversorgungspflichtige) Entgelt dem Beschäftigten steuerrechtlich als Einkommen zugeordnet wird.

Der Zeitpunkt des Zuflusses des ZVE hat Einfluss auf die Höhe der Versorgungsanswartschaften, da die zeitliche Zuordnung unter anderem für die Frage von Bedeutung ist, welcher Altersfaktor maßgeblich ist (vergleiche § 36 Absatz 3 VBLS beziehungsweise § 8 Absatz 3 ATV/ATV-K). Dabei ist auf den Zufluss des Arbeitslohnes beim Beschäftigten abzustellen und nicht auf den Eingang der Umlagen/Beiträge bei der Zusatzversorgungseinrichtung. Entrichtet der Arbeitgeber die Umlagen/Beiträge erst nach deren Fälligkeit, erfolgt vom ersten Tag des folgenden Kalenderjahres an gegebenenfalls eine Verzinsung entsprechend den Regelungen des § 64 Absatz 6 VBLS; unerheblich ist hierbei, ob den Arbeitgeber an der verspäteten Zahlung ein Verschulden trifft.

1.5 Das Sanierungsgeld (§ 65 VBLS).

Zusätzlich zur Umlage sind von den an der VBL beteiligten Arbeitgebern mit Pflichtversicherten im Abrechnungsverband West seit dem 1. Januar 2002 steuerfreie Sanierungsgelder (§ 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Satz 2 EStG) zu entrichten. Sie sind nur für den zusätzlichen Finanzierungsbedarf aus Anlass der Systemumstellung vom Gesamtversorgungssystem auf das Punktemodell vorgesehen. Sanierungsgelder decken den Finanzierungsbedarf ab, der über die Einnahmen bei einem Umlagesatz von 7,86 Prozent hinausgeht. Die Gesamthöhe der Sanierungsgelder wird pauschal ermittelt und verursachergerecht auf beteiligte Arbeitgeber und Arbeitgebergruppen verteilt.

Nach Abschluss der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder hat die VBL ein Gutachten über die Finanzierung des Abrechnungsverbands West in Auftrag gegeben. Da sich insbesondere der Versichertenbestand günstiger entwickelt hat als ursprünglich angenommen, ist das Kasernenvermögen deutlich angestiegen. Aus heutiger Sicht wäre daher für die Jahre 2013 bis 2015 kein Sanierungsgeld erforderlich gewesen. Der Verwaltungsrat der VBL hat deshalb in seiner Sitzung am 12. November 2015 entschieden, die für diese Jahre geleisteten Sanierungsgelder zuzüglich der Reinverzinsung zurückzuzahlen. Auf der Grundlage des Finanzierungsgutachtens hat der Verwaltungsrat auch die für den Abrechnungsverband West maßgebenden Umlagen und Sanierungsgelder ab 1. Januar 2016 für einen neu beginnenden Deckungsabschnitt festgelegt. Der neue Deckungsabschnitt dauert bis zum 31. Dezember 2022. Anders als bei der Umlage, die als Prozentsatz des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes festgelegt wird, wird als Bemessungsgrundlage für das Sanierungsgeld neben der Entgeltsumme zusätzlich die auf den Beteiligten entfallende neunfache Rentensumme berücksichtigt. Daher variiert der von den einzelnen Beteiligten zu tragende Anteil abhängig von der jeweiligen Rentenlast des Beteiligten beziehungsweise der Arbeitgebergruppe.

Diese Berechnung unter Berücksichtigung der neunfach gewichteten Rentensumme hat sich jedoch als unzureichend erwiesen. Das Sanierungsgeld wurde daraufhin durch die 7. Satzungsänderung neu konzipiert.

Ziel war es, Beteiligte mit einer guten Risikostruktur im Bereich der Sanierungsgeldzahlungen mehr zu entlasten, als dies bis dahin der Fall war. Die solidarische Finanzierung der Zusatzversorgung bleibt dabei aber grundsätzlich erhalten, da sich die Umverteilung auf das Sanierungsgeld beschränkt, der Umlagesatz jedoch für alle Beteiligten gleich bleibt. Ausgangspunkt der Berech-

nung bleibt die bisher nach der Satzung vorgesehene Regelung zur Ermittlung des Sanierungsgeldes. Diese betrifft die Ermittlung der Gesamthöhe der Sanierungsgelder (§ 65 Absatz 2 VBLS) ebenso wie die besondere Bemessungsgrundlage unter Berücksichtigung der neunfachen Rentensumme (§ 65 Absatz 3 VBLS) und die Aufgliederung nach Arbeitgebergruppen (§ 65 Absatz 4 VBLS). § 65 Absatz 5a VBLS hat die frühere Sanierungsgeldregelung somit ergänzt und zu einer gerechteren Lastenverteilung geführt.

Die Gesamthöhe der von beteiligten Arbeitgebern zu leistenden Sanierungsgelder hat sich ab 2016 für den neuen Deckungsabschnitt erheblich vermindert. Bisher entsprach die Gesamthöhe der Sanierungsgelder 2,0 Prozent der jährlich um 1 Prozent erhöhten zusatzversorgungspflichtigen Entgelte aller Pflichtversicherten im Jahr 2001. Ab 2016 wurden noch 0,14 Prozent der entsprechenden Entgelte verursachergerecht auf die Arbeitgeber und Arbeitgebergruppen verteilt.

Mit der vom Verwaltungsrat am 25. Mai 2022 beschlossenen 31. Satzungsänderung wurde der Umlagesatz im Abrechnungsverband West ab 1. Januar 2023 herabgesetzt. Gleichzeitig wurde beschlossen, dass ab Januar 2023 kein Sanierungsgeld mehr erhoben wird.

2 Besonderheiten bei der Behandlung der Arbeitnehmerbeiträge im Abrechnungsverband Ost.

2.1 Einführung.

Die Aufwendungen zur Pflichtversicherung (VBLklassik) im Abrechnungsverband Ost setzen sich zusammen aus einem Beitrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung und einer Umlage, die sich jeweils aus dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt errechnen. Die Umlage- und Beitragsätze können aus der Tabelle auf Seite 14 entnommen werden. Die Aufwendungen werden vom Arbeitgeber an die VBL geleistet. Im Verhältnis zur VBL ist er auch der Schuldner der Aufwendungen. Die Umlage trägt der Arbeitgeber allein, den Beitrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2.2 Steuerliche Behandlung der Beiträge zum Kapitaldeckungsverfahren.

Der Arbeitgeberanteil am Beitrag zum Kapitaldeckungsverfahren ist nach § 3 Nummer 63 EStG steuerfrei.

Nach der Entscheidung des Bundesfinanzhofs vom 9. Dezember 2010 kommt auch für den Arbeitnehmer-

beitrag zum Kapitaldeckungsverfahren grundsätzlich die Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 63 EStG in Betracht. Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Schreiben vom 28. Juli 2011 erklärt, dass diese Entscheidung ab dem 1. Januar 2011 allgemein umgesetzt werden kann.

Das bedeutet, dass grundsätzlich für alle ab 2011 geleisteten Beiträge des Arbeitnehmers zum Kapitaldeckungsverfahren die Steuerfreiheit in Anspruch genommen werden kann. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat mit Schreiben vom 9. November 2012 entschieden, dass im Abrechnungsverband Ost steuerfreie Arbeitnehmeranteile zur VBLklassik auch sozialabgabenfrei bleiben. Die Steuerfreistellung des Arbeitnehmeranteils führt nicht zur Verringerung des zusatzversorgungs-pflichtigen Entgelts (§ 64 Absatz 4 Satz 2 VBLS).

Die konkrete Vorgehensweise in diesen Einzelfällen sind im BMF-Schreiben vom 25. November 2011 geregelt.

Der Beschäftigte hat aber auch die Möglichkeit auf Antrag, der beim Arbeitgeber zu stellen ist, auf die Steuerfreiheit der Beiträge zu verzichten (§ 3 Nummer 63 Satz 2 EStG in Verbindung mit § 1a Absatz 3 BetrAVG). Verzichtet der Beschäftigte auf die Steuerfreiheit und werden seine Arbeitnehmeranteile somit aus individuell versteuertem Einkommen geleistet (Altersvorsorgebeitrag im Sinne des § 82 EStG), kann die sogenannte Riester-Förderung durch Zulagen (Grundzulage und Kinderzulagen) und gegebenenfalls durch einen zusätzlichen Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG in Anspruch genommen werden. Voraussetzung für die Riester-Förderung ist u. a. weiterhin, dass der Beschäftigte zum förderfähigen Personenkreis gehört. Die für den Arbeitnehmerbeitrag gewährten Zulagen in der Zusatzversorgung erhöhen die Betriebsrente. Wie die Versorgungspunkte aus diesen Zulagen zu errechnen sind, ergibt sich aus § 82a VBLS.

Förderfähig sind nur Altersvorsorgebeiträge des Beschäftigten, die dieser aus individuell versteuertem Einkommen zugunsten eines auf seinen Namen lautenden Vertrages leistet.

2.3 Förderbetrag für Geringverdiener.

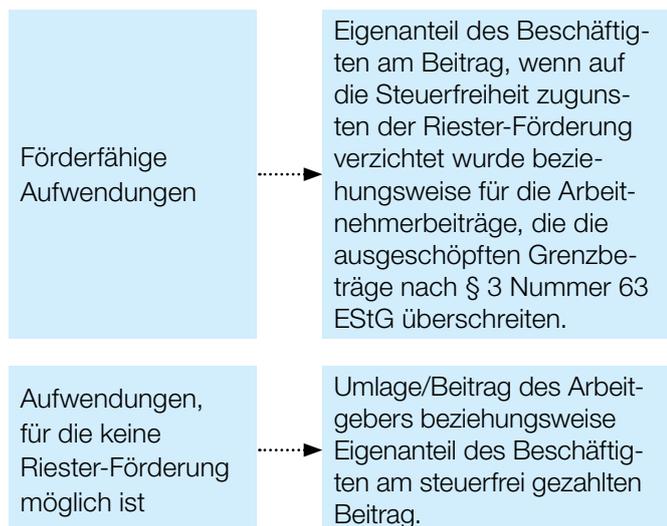
Um die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung auch unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit geringeren Einkommen auszuweiten, bezuschusst der Staat zusätzliche Arbeitgeberbeiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener. Als Geringverdiener gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren monatliches steuerpflichtiges Einkommen 2.575 Euro im ersten Dienstverhältnis nicht übersteigt. Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Förderbetrags (§ 100 EStG) durch den Arbeitgeber ist, dass dieser für den Beschäftigten einen zusätzlichen Beitrag von mindestens 240 Euro und höchstens 960 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. Der Förderbetrag kommt daher für die freiwillige Versicherung und für die VBLklassik im Abrechnungsverband Ost/Beitrag in Betracht.

Der geförderte Arbeitgeberbeitrag ist steuerfrei. Die Steuerfreiheit nach § 100 Absatz 6 EStG hat Vorrang gegenüber der Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 63 EStG.

Die Einzelheiten sind vom Bundesministerium der Finanzen im Rundschreiben zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 12.08.2021 erläutert worden.

Über die Riester-Förderung förderfähige Altersvorsorgebeiträge im Abrechnungsverband Ost.



2.4 Übersicht über die steuerliche Behandlung der Aufwendungen zur Zusatzversorgung im Abrechnungsverband Ost.

Aufwendungen zur Pflichtversicherung.

Art	Prozentsatz	Steuerliche Behandlung
Umlage (Arbeitgeber)	1,06 %	steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG bis zu einem Betrag von max. 3 % der BBG-West (2024: 226,50 € pro Monat oder 2.718,00 € pro Jahr). Darüber hinaus gehende Umlagen sind vom Arbeitgeber nach § 40b EStG pauschal (1.073,76 € pro Jahr) i. V. mit § 16 Abs. 2 ATV (89,48 € mtl.) bzw. vom Beschäftigten individuell zu versteuern.
Beitragsanteil des Arbeitgebers	2,00 %	steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu einem Betrag von max. 8 % der BBG-West (2024: 604,00 € pro Monat oder 7.248,00 € pro Jahr)*. Für Beschäftigte, deren monatliches steuerpflichtiges Einkommen 2.575 € nicht übersteigt, kann ggf. der BAV-Förderbetrag nach § 100 EStG in Anspruch genommen werden.
Eigenanteil des Arbeitnehmers am Beitrag einschließlich zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag	4,25 %	steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu einem Betrag von max. 8 % der BBG-West (2024: 604,00 € pro Monat oder 7.248,00 € pro Jahr)* unter Anrechnung des Arbeitgeberbeitrages.

Die Arbeitnehmerbeiträge sind förderfähig nach § 82 Abs. 2 EStG zuzüglich Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG, wenn auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG verzichtet wird.

*Der zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800,00 Euro wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2018 abgeschafft (§ 3 Nummer 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 Absatz 4 Satz 13 EStG n.F. auf das steuerfreie Volumen von bis zu 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – West – anzurechnen.

3 Ausnahmen und Sonderregelungen zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt (Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS).

Der § 64 Absatz 4 VBLS beziehungsweise § 15 Absatz 2 ATV/ATV-K stellt klar, dass für die Berechnung der Umlage der steuerpflichtige Arbeitslohn maßgebend ist.

In den Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS beziehungsweise in der Anlage 3 zum ATV/ATV-K sind die Entgeltbestandteile aufgelistet, die zwar der Steuerpflicht unterliegen, für die aber aus unterschiedlichen Gründen keine Umlagen entrichtet werden dürfen.

Hierzu zählen unter anderem:

- Urlaubsgeld,
- Vermögenswirksame Leistungen,
- einmalige Zahlungen (zum Beispiel Abfindungen), die aus Anlass der Beendigung oder des Eintrittes des Ruhens oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden,
- Leistungszulagen oder Leistungsprämien.

Ziffer 1 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS.

Beispiel.

Beschäftigter geb.		16.05.1972
erhält eine Vergütung nach		TVöD inkl. VWL
Familienstand		verheiratet 1 Kind
Berechnung der Vergütung		ZVE-pflichtig
Grundvergütung	2.794,54 €	✓
Besitzstandszulage „Kinder“	119,22 €	✓
Vermögenswirksame Leistungen	6,65 €	x
VBL/ZVK-pflichtig	2.913,76 €	

Ziffer 14 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS.

Beispiel.

Lfd. zvpfl. Entgelt	vom	01.01.2024	bis	03.05.2024
Mutterschutzfristen	vom	04.05.2024	bis	10.08.2024
Geburt des Kindes		15.06.2024		
Elternzeit	vom	11.08.2024	bis	31.12.2024
Jahressonderzahlung November 2024		12/12		
davon zusatzversorgungspflichtig		8/12		

Bei einer Jahressonderzahlung handelt es sich grundsätzlich um zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Die Jahressonderzahlung ist jedoch nur anteilig zusatzversorgungspflichtig für Monate, für die Umlagen/Beiträge entrichtet wurden (Absatz 1 Satz 1 Nummer 14 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS). Im Rahmen der Mutterschutzzeiten werden tatsächlich zwar keine Umlagen/Beiträge entrichtet. Wird jedoch eine Jahressonderzahlung für ein Jahr gewährt, in welchem auch Mutterschutzzeiten vorhanden sind, sind bei der Berechnung des zusatzversorgungspflichtigen Anteils der Jahressonderzahlung die Mutterschutzzeiten wie Umlage-/Beitragsmonate zu berücksichtigen.

4 Höchstgrenze des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (Absatz 2 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS).

2,5-facher Wert der BBG der gesetzlichen Rentenversicherung	Abrechnungsverband West	Abrechnungsverband Ost
vom 01.01.2023 bis 31.12.2023 mtl.	18.250,00 €	17.750,00 €
im Monat der Jahressonderzahlung 2023	36.500,00 €	35.500,00 €
ab 01.01.2024 mtl.	18.875,00 €	18.625,00 €
im Monat der Jahressonderzahlung 2024	37.750,00 €	37.250,00 €

Beispiel im laufenden Monat für den Bereich Bund/VKA (Abrechnungsverband West).

Lfd. Entgelt für Januar 2024		=	19.000,00 €
Grenzwert 2024			
18.875,00 €	x	7,30 %	= *1.377,88 €
Arbeitgeberanteil (5,49 %)		=	1.036,24 €
Arbeitnehmeranteil (1,81 %)		=	341,64 €

* Gegebenenfalls zuzüglich zusätzlicher Umlage nach § 82 Absatz 2 VBLS oder zusätzlicher Beitrag nach § 82 Absatz 1 VBLS.

Beispiel bei Nachzahlungen für vergangene Jahre im laufenden Monat im Abrechnungsverband West.

Lfd. Entgelt für Februar 2024		=	4.850,00 €
Nachzahlung für vergangene Jahre aufgrund Gerichtsurteil 36 x 390,00 €		=	14.040,00 €
Auszahlung Februar 2024			18.890,00 €
Grenzwert 2024			
18.875,00 €	x	7,30 %	= *1.377,88 €
Arbeitgeberanteil (5,49 %)		=	1.036,24 €
Arbeitnehmeranteil (1,81 %)		=	341,64 €

* Gegebenenfalls zuzüglich zusätzlicher Umlage nach § 82 Absatz 2 VBLS oder zusätzlicher Beitrag nach § 82 Absatz 1 VBLS.

Wird Arbeitslohn für mehrere Jahre nachbezahlt, sind im steuerlichen Zuflussprinzip die Grenzwerte im jeweiligen Nachentrichtungsmonat zu berücksichtigen.

5 Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bei Krankheit (Absatz 3 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 der VBLS).

Während einer Krankheit besteht nach den Manteltarifverträgen des öffentlichen Dienstes (zum Beispiel § 22 TVöD/TV-L) ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von 6 Wochen. Während dieser Zeit sind die Umlagen und Beiträge aus dem steuerpflichtigen Arbeitsentgelt zu entrichten.

Für die Zeit ab der siebten Woche besteht, gestaffelt nach Beschäftigungszeit, längstens bis zu 39 Wochen, Anspruch auf Krankengeldzuschuss (vgl. § 22 Absatz 3 TVöD/TV-L).

Krankengeldzuschuss stellt zwar steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, ist aber nach Ziffer 8 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Absatz 3 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS regelt die Umlageentrichtung während der Zeit, in der der Beschäftigte Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat. Hiernach wird während dieser Zeit die Umlage (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) aus dem fiktiven Entgelt nach § 21 TVöD/TV-L beziehungsweise entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen (Urlaubslohn) berechnet. Es genügt der Anspruch; es kommt nicht darauf an, ob der Krankengeldzuschuss tatsächlich auch gezahlt wird.

Beispiel.

Ein Beschäftigter hatte bis 28. März 2024 Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Ab dem 29. März 2024 wird Krankengeldzuschuss gezahlt. Im März 2024 wurden folgende Bezüge ausgezahlt:

Entgeltfortzahlung (§ 22 Absatz 1 TVöD) vom 01.03.2024 bis 28.03.2024	=	2.823,56 €
Abgerechnete Vergütung für Überstunden aus Januar 2024	=	300,00 €
Krankengeldzuschuss	=	126,38 €
Summe	=	3.249,94 €

Berechnung des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes.

Anspruch auf Krankengeldzuschuss vom 29.03.2024 bis 31.03.2024

Fiktives Entgelt nach § 21 TVöD/TV-L für März 2024	3.000,00 €
---	-------------------

Umlagen beziehungsweise Beiträge sind nur aus dem fiktiven Entgelt (3.000,00 Euro) zu entrichten. Das tatsächlich gezahlte Entgelt bleibt bei der Berechnung der Umlage unberücksichtigt.

6 Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bei Altersteilzeit (Absatz 6 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 der VBLS).

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist der steuerpflichtige Arbeitslohn. Bei einer Altersteilzeitbeschäftigung wird die bisherige Arbeitszeit halbiert. Als Vergütung erhält der Beschäftigte den Betrag, der aufgrund des vereinbarten Beschäftigungsumfanges zusteht. Außerdem erhält er einen Aufstockungsbetrag, der nicht zusatzversorgungspflichtig ist.

Wenn eine Altersteilzeitvereinbarung nach dem 31. Dezember 2002 abgeschlossen wird, ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das 1,8-Fache der nach § 4 TV ATZ zustehenden Bezüge, soweit sie nicht in voller Höhe gezahlt werden.

Zum 01.01.2010 ist der Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten (TV FlexAZ) bei Bund und VKA in Kraft getreten. Der Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte soll die Belange älterer Mitarbeiter mit den dienstlichen und betrieblichen Interessen öffentlicher Arbeitgeber in Einklang bringen.

Den Arbeitnehmern werden zwei Möglichkeiten für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand eröffnet:

- die Vereinbarung von Altersteilzeit und damit verbunden ein vorzeitiges Ausscheiden aus der aktiven Phase des Berufslebens oder eine Teilzeitarbeit während des vereinbarten Zeitraums der Altersteilzeit
- die Ermöglichung flexibler Altersarbeitszeit (FALTER), wonach die Beschäftigten bei reduzierter Arbeitszeit länger am Berufsleben teilhaben können.

Die jeweils für Beschäftigte bei Bund und Kommunen gesondert vereinbarten Tarifverträge vom 27. Februar 2010 gelten für alle ab 2010 neu vereinbarten Alterszeitarbeitsverhältnisse.

Der Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten (TV FlexAZ) ist zum 31.12.2022 ausgelaufen.

Altersteilzeit.

Eine ab dem 1. Januar 2010 neu vereinbarte Altersteilzeit ist für Beschäftigte unter weiteren Voraussetzungen frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahres und für die Höchstdauer von 5 Jahren möglich. Wie bisher erfolgt die Durchführung entweder im Teilzeit- oder im Blockmo-

dell. Maßgebend für die Berechnung der Umlagen/Beiträge wird das zusatzversorgungspflichtige Teilzeitentgelt wie bisher mit dem Faktor 1,8 erhöht.

Beispiel.

Altersteilzeitvereinbarung	vom 14.12.2018
Beginn der Altersteilzeit	01.01.2019
Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt vor Altersteilzeit bei Vollbeschäftigung	4.000,00 €
Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während der Altersteilzeit 2.000,00 € x 1,8	3.600,00 €
Berechnung der Versorgungspunkte während der ATZ: 3.600,00 € : 1.000 (Referenzentgelt) x 0,8 (AF)	3.600,00 €
Versorgungspunkte	2,88 VP

Flexible Altersarbeitszeit.

Bei Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodelles wird die aktive Arbeitsphase über die individuelle Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente hinaus verlängert. Die Beschäftigten reduzieren für eine bestimmte Zeitspanne vor dieser Altersgrenze ihre Arbeitszeit und arbeiten für den gleichen Zeitraum mit dieser reduzierten Arbeitszeit nach Erreichen der Altersgrenze weiter. Während der Dauer dieses Arbeitszeitmodelles erhalten die Beschäftigten neben dem reduzierten Arbeitsentgelt bereits eine Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Voraussetzung für die Vereinbarung ist daher der Anspruch auf eine vorzeitige Inanspruchnahme einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Insgesamt darf das Modell für maximal 4 Jahre vereinbart werden und kann nur als Teilzeitmodell (nicht als Blockmodell) erbracht werden.

Da die Zahlung einer Teilrente der gesetzlichen Rentenversicherung nicht zu einer Zahlung einer Teilbetriebsrente bei der VBL führt, besteht die Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung bei der Umsetzung des FALTER-Arbeitszeitmodelles fort. Während der Gesamtdauer des Modelles werden in der VBLklassik weitere Anwartschaften aus dem reduzierten Teilzeitentgelt erworben. Allerdings führt ein Zuschlag bei der gesetzlichen Rente nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht auch in der VBLklassik zu entsprechenden Zuschlägen. Die Versorgungspunkte, die der Berechnung der Betriebsrente zugrunde liegen, werden allein aus dem tatsächlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt errechnet.

7 Besonderheiten.

7.1 Waldarbeiter und sonstige Beschäftigte (Saisonbeschäftigte) mit Anspruch auf Wiedereinstellung.

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis infolge von Witterungseinflüssen oder wegen anderer Naturereignisse durch Kündigung nach besonderen tarifvertraglichen Vorschriften endet (zum Beispiel Waldarbeiter) oder Saisonarbeitnehmer, die Anspruch auf Wiedereinstellung haben, sind zum Tag vor Beginn der witterungsbedingten Unterbrechung oder zum Saisonende aus der Pflichtversicherung abzumelden.

Für die Gewährung der Bonuspunkte während der Unterbrechung gelten die Beschäftigten als pflichtversichert. Die Abmeldung aus der Pflichtversicherung erfolgt mit dem Abmeldegrund 27. Erhält der Beschäftigte während der Unterbrechung eine Altersrente, verbleibt es bei der Abmeldung mit der Kennzahl 27.

7.2 Freiwilliger Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst.

Durch den Umbau der Streitkräfte zu einer Freiwilligenarmee wurde zum 1. Juli 2011 die Wehrpflicht sowie die Zivildienstpflicht ausgesetzt. Im Gegenzug wurden der Freiwillige Wehrdienst und der Bundesfreiwilligendienst eingeführt.

Während einer bereits vor Antritt des Freiwilligen Wehrdienstes begründeten Pflicht- oder/und freiwilligen Versicherung werden diese Versicherungen vom Arbeitgeber weitergeführt. Dies ist beim Bundesfreiwilligendienst nicht der Fall.

Nach Ableistung des Freiwilligen Wehrdienstes werden dem Arbeitgeber auf Antrag (zum Beispiel beim Bundesministerium der Verteidigung) die Aufwendungen zur VBL erstattet.

8 Die Versteuerung der Umlage.

8.1 Die Steuerfreiheit der Umlage.

Der im Einkommensteuergesetz mit Wirkung vom 1. Januar 2008 eingefügte § 3 Nummer 56 EStG sieht für die betriebliche, nicht kapitalgedeckte Altersvorsorge einen langfristigen stufenweisen Übergang in die nachgelagerte Besteuerung vor. Angelehnt an die für die kapitalgedeckte, betriebliche Altersversorgung bestehende Regelung des § 3 Nummer 63 EStG werden seit 2008 auch die Aufwendungen des Arbeitgebers zu einer nicht

kapitalgedeckten, betrieblichen Altersversorgung steuerfrei gestellt. Aufwendungen, die der Arbeitgeber nach dem 31. Dezember 2007 leistet, waren zunächst bis zu ein Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG-West) steuerfrei. Seit 1. Januar 2014 sind zwei Prozent der BBG-West steuerfrei. Bis zum Jahr 2025 wird der Höchstbetrag in zwei weiteren Schritten auf vier Prozent angehoben.

Die Steuerfreistellung erfolgt:

Zeitpunkt	Prozent der Steuerfreiheit
Ab 01.01.2008	1,00 % BBG-West
Ab 01.01.2014	2,00 % BBG-West
Ab 01.01.2020	3,00 % BBG-West
Ab 01.01.2025	4,00 % BBG-West

Damit werden Umlagezahlungen des Arbeitgebers schrittweise steuerfrei gestellt. Die auf den steuerfreien Umlagen beruhenden Rentenleistungen werden dann – wie bei der steuerlich geförderten, kapitalgedeckten, betrieblichen Altersversorgung – vollständig nachgelagert besteuert (§ 22 Nummer 5 EStG). Die Steuerfreibeträge auf die Umlage stehen jedoch nur soweit zur Verfügung, als sie nicht bereits durch andere nach § 3 Nummer 63 EStG steuerfrei geleistete Zahlungen aufgebraucht sind. Beiträge des Arbeitgebers zur kapitalgedeckten Altersversorgung – zum Beispiel Beitragszahlungen des Arbeitgebers im Abrechnungsverband Ost, Beitragszahlungen in die freiwillige Versicherung bei Entgelten über der höchsten Entgeltgruppe (§ 82 Absatz 1 VBLS) oder Beiträge im Falle einer Entgeltumwandlung zur freiwilligen Versicherung – werden auf die genannten Grenzbeträge angerechnet. Die Steuerfreiheit gilt nur bei einem bestehenden ersten Dienstverhältnis.

Bei einem Wechsel des Dienstverhältnisses stehen die Steuerfreibeträge erneut voll zur Verfügung, auch wenn sie im vorangegangenen Dienstverhältnis bereits ausgeschöpft waren.

Daneben ist die Pauschalversteuerung der Umlage im Rahmen des § 40b EStG in Verbindung mit § 16 Absatz 2 beziehungsweise § 37 Absatz 2 ATV/ATV-K weiterhin möglich. Für diesen Teil der Umlage trägt der Arbeitgeber die Steuerlast. § 3 Nummer 56 EStG ist allerdings vorrangig anzuwenden.

Die Tarifvertragsparteien haben hierbei nicht die Höchstgrenze des § 40b EStG von 1.752,00 Euro pro Jahr ausgeschöpft, sondern im ATV beziehungsweise ATV-K die Grenzbeträge von monatlich 92,03 Euro (Abrechnungsverband West) beziehungsweise 89,48 Euro (Abrechnungsverband Ost) festgesetzt.

Aufwendungen zur Pflichtversicherung und deren Versteuerung am Beispiel eines Beschäftigten für das Versicherungsjahr 2024.

Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt beträgt vom 01.01.2024 bis 31.12.2024: 52.824,00 Euro

Abrechnungsverband West

Aufwendungen zur VBL in 2024			Versteuerung der Aufwendungen
Arbeitgeber Umlage 5,49 %	2.900,04 €	2.718,00 €	steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG
		182,04 €	vom Arbeitgeber pauschal mit 20 % nach § 40b EStG n. F. i. V. mit § 37 Abs. 2 ATV
		0,00 €	Restbetrag individuell von dem Beschäftigten
Beitrag des Beschäftigten zur Umlage 1,81 %	956,11 €	956,11 €	aus versteuertem Netto des Beschäftigten

Abrechnungsverband Ost, Arbeitnehmeranteil aus steuerfreiem Einkommen.

Aufwendungen zur VBL in 2024			Versteuerung der Aufwendungen
Arbeitgeber Umlage 1,06 %	559,93 €	0,00 €	steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG nach Anrechnung von § 3 Nr. 63 EStG
		559,63 €	vom Arbeitgeber pauschal mit 20 % nach § 40b EStG n. F. i. V. mit § 16 Abs. 2 ATV
Arbeitgeber Beitrag 2 %	1.056,48 €	1.056,48 €	steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG
Beitrag der Beschäftigten 4,25 %	2.245,02 €	2.245,02 €	steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG

Abrechnungsverband Ost, Arbeitnehmeranteil aus individuell versteuertem Einkommen.

Aufwendungen zur VBL in 2024			Versteuerung der Aufwendungen
Arbeitgeber Umlage 1,06 %	559,93 €	559,93 €	steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG nach Anrechnung von § 3 Nr. 63 EStG
		0,00 €	vom Arbeitgeber pauschal mit 20 % nach § 40b EStG n. F. i. V. mit § 16 Abs. 2 ATV
Arbeitgeber Beitrag 2 %	1.056,48 €	1.056,48 €	steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG
Beitrag der Beschäftigten 4,25 %	2.245,02 €	2.245,02 €	aus versteuertem Netto der Beschäftigten

Bei Anwendung der Steuerfreistellung der Umlage nach § 3 Nummer 56 EStG stehen dem Arbeitgeber zwei Modelle zur Verfügung:

Das Verteilmodell.

Der steuerfreie Betrag wird über das Kalenderjahr in gleichen Teilen auf die zur Verfügung stehenden Monate verteilt.

Das Aufzehrmodell.

Die tatsächlichen Umlagen werden in den ersten Monaten so lange steuerfrei gestellt, bis der Freibetrag vollständig aufgezehrt ist.

8.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der steuerfreien Umlage.

Der Bundestag hat am 8. November 2007 im Rahmen des Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) geändert. Mit diesem Gesetz wird der sogenannte Sozialversicherungshinzurechnungsbetrag, der bisher nur auf pauschal versteuerte Umlagezahlungen des Arbeitgebers anzuwenden war, auch auf die nach § 3 Nummer 56 EStG steuerfreie Umlage erstreckt.

Nach § 1 Absatz 1 Satz 3 der SvEV sind bis zur Höhe von 2,5 Prozent der Summe aus steuerfreier und pauschal versteuerter Umlage – höchstens aber 100,00 Euro – des für ihre Bemessung maßgebenden Entgelts abzüglich eines Freibetrages von 13,30 Euro dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen. Zuwendungen, die den Grenzbetrag von 100,00 Euro übersteigen, sind in vollem Umfang sozialversicherungspflichtig.

8.3 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Beitrags.

Nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 9 SvEV sind dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen:

Steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen nach § 3 Nummer 63 Satz 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes im Kalenderjahr bis zur Höhe von insgesamt 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung; dies gilt auch für darin enthaltene Beträge, die aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Absatz 2 Nummer 3 des Betriebsrentengesetzes) stammen.

Nach dem Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 9. November 2012 indiziert das auch die Arbeitnehmeranteile an den Arbeitgeberzahlungen zu einer kapitalgedeckten Zusatzversorgung.

Berechnungsbeispiel: Aufwendungen zur VBL 2024 – Abrechnungsverband West im Verteilmodell.

Mtl. zusatzversorgungspflichtiges Entgelt Januar 2024	4.500,00 €
Umlagesatz	7,30 %

1 Aufwendungen für die Pflichtversicherung.

Umlage gesamt	7,30 %		
4.500,00 € x 7,30 %	=	328,50 €	
Davon Arbeitgeber	5,49 %		
4.500,00 € x 5,49 %	=	247,05 €	
Davon Arbeitnehmer	1,81 %		
4.500,00 € x 1,81 %	=	81,45 €	

2 Berechnung des steuerpflichtigen Entgeltes.

Umlagen des Arbeitgebers sind bis zu drei Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG-West) der gesetzlichen Rentenversicherung West gemäß § 3 Nummer 56 EStG steuerfrei. Höhere Beträge sind nach § 40b EStG in Verbindung mit § 37 Absatz 2 ATV bis zu einem monatlichen Höchstbetrag von 92,03 Euro pauschal zu versteuern. Ein übersteigender Betrag ist vom Beschäftigten individuell zu versteuern.

2.1 Versteuerung der Arbeitgeberumlage.

Arbeitgeberumlage	=	247,05 €
Steuerfreie Umlage § 3 Nr. 56 EStG	=	./. 226,50 €
Vom Arbeitgeber pauschal	=	./. 20,55 €
Vom Arbeitnehmer individuell	=	0,00 €

2.2 Steuerpflichtiges Entgelt.

Bruttogehalt	=	4.500,00 €
Individueller Steueranteil an der Umlage	=	+ 0,00 €
Steuerpflichtiges Entgelt	=	4.500,00 €

3 Berechnung des sozialversicherungspflichtigen Entgeltes.

Nach § 1 Absatz 1 Satz 3 der SvEV sind bis zur Höhe von 2,5 Prozent des steuerfreien zuzüglich des pauschalisierten Betrages – höchstens 100,00 Euro – des für ihre Bemessung maßgebenden Entgeltes, abzüglich eines Freibetrages von 13,30 Euro, dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen. Zuwendungen, die den Grenzbetrag von 100,00 Euro übersteigen, sind in vollem Umfang sozialversicherungspflichtig (§ 1 Absatz 1 Satz 4 SvEV).

3.1 Beitragspflichtiger Anteil der Umlage.

Steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG (vergleiche Nr. 2.1)	=	226,50 €
Pauschalierter Anteil des Arbeitgebers (vergleiche Nr. 2.1)	=	+ 20,55 €
Summe	=	247,05 €
Grenzbetrag nach § 1 Absatz 1 Satz 4 SvEV	=	./. 100,00 €
Beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Absatz 1 Satz 4 SvEV	=	147,05 €

3.2 Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Absatz 1 Satz 3 SvEV.

100,00 € Umlage : 5,49 x 100	=	1.821,49 €
x 2,5 %	=	45,54 €
Freibetrag	=	./. 13,30 €
Hinzurechnungsbetrag	=	32,24 €

3.3 Sozialversicherungspflichtiges Entgelt.

Steuerpflichtiges Brutto (vergleiche Nr. 2.2)	=	4.500,00 €
Beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Absatz 1 Satz 4 SvEV (vergleiche Nr. 3.1)	=	+ 147,05 €
Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Absatz 1 Satz 3 SvEV (vergleiche Nr. 3.2)	=	+ 32,24 €
Sozialversicherungspflichtiges Entgelt	=	4.679,29 €

Berechnungsbeispiel: Aufwendungen zur VBL 2024 – Abrechnungsverband Ost im Verteilmodell (Arbeitnehmeranteil aus steuerfreiem Einkommen nach § 3 Nummer 63 EStG).

Mtl. zusatzversorgungspflichtiges Entgelt Januar 2024 3.800,00 €

1 Aufwendungen für die Pflichtversicherung.

Umlage Arbeitgeber	1,06 %		
3.800,00 € x 1,06 %		=	40,28 €
Beitrag Arbeitgeber	2,00 %		
3.800,00 € x 2,00 %		=	76,00 €
Beitrag Arbeitnehmer	4,25 %		
3.800,00 € x 4,25 %		=	161,50 €

2 Berechnung des steuerpflichtigen Entgeltes.

Umlagen des Arbeitgebers sind bis zu drei Prozent der BBG der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 3 Nummer 56 EStG steuerfrei. Höhere Beträge sind nach § 40b EStG in Verbindung mit § 16 Absatz 2 ATV bis zu einem monatlichen Höchstbetrag von 89,48 Euro pauschal zu versteuern. Ein übersteigender Betrag ist vom Beschäftigten individuell zu versteuern. Der Beitrag des Arbeitgebers und daneben die Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers, die im Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers enthalten sind, sind bis zu 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (2024: 604,00 Euro monatlich beziehungsweise 7.248,00 Euro pro Jahr) nach § 3 Nummer 63 Satz 1 EStG steuerfrei.

2.1 Versteuerung der Arbeitgeberaufwendungen.

Arbeitgeberumlage	=	40,28 €
Steuerfreie Umlage § 3 Nr. 56 EStG	=	./ 0,00 €
Vom Arbeitgeber pauschal	=	40,28 €
Vom Arbeitnehmer individuell	=	0,00 €
Steuerfreier Arbeitgeberbeitrag	=	76,00 €
Steuerfreier Arbeitnehmerbeitrag	=	161,50 €

2.2 Steuerpflichtiges Entgelt.

Bruttogehalt	=	3.800,00 €
Steuerfreier Arbeitnehmerbeitrag	=	- 161,50 €
Individueller Steueranteil an der Umlage	=	+ 0,00 €
Steuerpflichtiges Brutto	=	3.638,50 €

3 Berechnung des sozialversicherungspflichtigen Entgeltes.

Nach § 1 Absatz 1 Satz 3 der SvEV sind bis zur Höhe von 2,5 Prozent des steuerfreien zuzüglich des pauschalisierten Betrages – höchstens 100,00 Euro – des für ihre Bemessung maßgebenden Entgeltes, abzüglich eines Freibetrages von 13,30 Euro, dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen. Zuwendungen, die den Grenzbetrag von 100,00 Euro übersteigen, sind in vollem Umfang sozialversicherungspflichtig (§ 1 Absatz 1 Satz 4 SvEV).

3.1 Beitragspflichtiger Anteil der Umlage.

Steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG (vergleiche Nr. 2.1)	=	0,00 €
Pauschalierter Anteil des Arbeitgebers (vergleiche Nr. 2.1)	=	+ 40,28 €
Summe	=	40,28 €
Grenzbetrag nach § 1 Absatz 1 Satz 4 SvEV	=	./ 100,00 €
Beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Absatz 1 Satz 4 SvEV	=	0,00 €

3.2 Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Absatz 1 Satz 3 SvEV – solange Umlagesatz unter 2,5 Prozent.

3.800,00 € x 1,06 %	=	40,28 €
Freibetrag	=	./ 13,30 €
Hinzurechnungsbetrag	=	26,98 €

3.3 Sozialversicherungspflichtiges Entgelt.

Steuerpflichtiges Brutto (vergleiche Nr. 2.2)	=	3.638,50 €
Beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Absatz 1 Satz 4 SvEV (vergleiche Nr. 3.1)	=	+ 0,00 €
Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Absatz 1 Satz 3 SvEV (vergleiche Nr. 3.2)	=	+ 26,98 €
Sozialversicherungspflichtiges Entgelt	=	3.665,48 €

9 Sonderregelung für Zusatzversorgungspflichtige Entgelte über dem Grenzbetrag nach § 82 VBLS.

9.1 Sonderregelung für Beschäftigte des Bundes und der Länder (TdL).

Nach § 82 Absatz 1 VBLS sind für Beschäftigte des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zusätzlich Beiträge zur freiwilligen Versicherung VBLextra zu entrichten.

Für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände und der sonstigen an der VBL beteiligten Arbeitgeber besteht bei Überschreiten der Grenzwerte keine Verpflichtung zur Entrichtung der Beiträge zur freiwilligen Versicherung. Auf freiwilliger Basis ist jedoch eine Entrichtung möglich.

Der Grenzbetrag ist das 1,181-Fache des Betrages der Entgeltgruppe 15 Stufe 5 TVöD/Bund Abrechnungsverband West beziehungsweise Abrechnungsverband Ost – jährlich einmal einschließlich der Jahressonderzahlung, wenn die/der Beschäftigte eine solche erhält.

Zeitraum	Abrechnungsverband West	Abrechnungsverband Ost
vom 01.04.2022 bis 29.02.2024 mtl.	8.022,17 €	8.022,17 €
im Monat der Jahressonderzahlung 2023	12.835,46 €	12.835,46 €
ab 01.03.2024 mtl.	8.712,58 €	8.712,58 €
im Monat der Jahressonderzahlung 2024	13.940,12 €	13.940,12 €

Berechnungsbeispiel Beiträge zur freiwilligen Versicherung § 82 Absatz 1 VBLS.

I. Abrechnungsverband West.

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im April 2024	=	8.850,00 €
Umlage Arbeitgeber 5,49 %	=	485,87 €
Arbeitnehmeranteil 1,81 %	=	160,19 €

Das Entgelt von	8.850,00 €
übersteigt den Grenzbetrag	8.712,58 €
um	137,42 €
davon 8 %	10,99 €

Beitrag zur VBLextra	=	10,99 €
----------------------	---	---------

II. Abrechnungsverband Ost.

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im April 2024	=	8.850,00 €
Umlage Arbeitgeber 1,06 %	=	93,81 €
Beitrag Arbeitgeber 2,00 %	=	177,00 €
Beitrag Arbeitnehmer 4,25 %	=	376,13 €

Das Entgelt von	8.850,00 €
übersteigt den Grenzbetrag	8.712,58 €
um	137,42 €
davon 8 %	10,99 €

Beitrag zur VBLextra	=	10,99 €
----------------------	---	---------

9.2 Sonderregelung für Entgelte über dem Grenzbetrag nach § 82 Absatz 2 VBLS.

Für die Beschäftigten aller Beteiligten, die im Dezember 2001 und im Januar 2002 den Grenzwert I BAT/ I BAT-O überschritten haben, regelt § 82 Absatz 2 VBLS die Weiterführung der zusätzlichen Umlage in Höhe von neun Prozent nach § 29 Absatz 4 d. S. a. F. in diesem Arbeitsverhältnis.

Der Grenzbetrag ist das 1,133-Fache des Betrages der Entgeltgruppe 15 Stufe 6 TVöD/VKA Abrechnungsverband West beziehungsweise Abrechnungsverband Ost – jährlich einmal einschließlich der Jahressonderzahlung, wenn die/der Beschäftigte eine solche erhält.

Zeitraum	Abrechnungs- verband West	Abrechnungs- verband Ost
vom 01.04.2022 bis 29.02.2024 mtl.	8.094,46 €	8.094,46 €
im Monat der Jahres- sonderzahlung 2023	12.285,76 €	12.285,76 €
ab 01.03.2024 mtl.	8.778,71 €	8.778,71 €
im Monat der Jahres- sonderzahlung 2024	13.324,33 €	13.324,33 €

Berechnungsbeispiel zusätzliche Umlage § 82 Absatz 2 VBLS.

I. Abrechnungsverband West.

Zusatzversorgungspflichtiges	
Entgelt im April 2024	= 8.850,00 €
Umlage Arbeitgeber 5,49 %	= 485,87 €
Arbeitnehmeranteil 1,81 %	= 160,19 €

Das Entgelt von	8.850,00 €
übersteigt den Grenzbetrag	8.778,71 €
um	71,29 €
davon 9 %	6,42 €

Gesamtbetrag der Überweisung	
„Regelumlage“ (VM 10)	646,06 €
zusätzl. Umlage (VM 17)	+ 6,42 €
Summe	= 652,48 €

II. Abrechnungsverband Ost.

Zusatzversorgungspflichtiges	
Entgelt im April 2024	= 8.850,00 €
Umlage Arbeitgeber 1,06 %	= 93,81 €
Beitrag Arbeitgeber 2,00 %	= 177,00 €
Beitrag Arbeitnehmer 4,25 %	= 376,13 €

Das Entgelt von	8.850,00 €
übersteigt den Grenzbetrag	8.778,71 €
um	71,29 €
davon 9 %	6,42 €

Gesamtbetrag der Überweisung	
„Regelumlage“ (VM 10)	93,81 €
zusätzl. Umlage (VM 17)	+ 6,42 €
„Beitrag Kapitaldeckung“ (VM 15)	+ 553,13 €
Summe	= 653,36 €

10 Zinsen bei Nachentrichtung von Umlagen und Beiträgen.

Nach § 64 Absatz 4 VBLS ist zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt (ZVE) der steuerpflichtige Arbeitslohn. Immer dann, wenn steuerpflichtiges Entgelt dem Beschäftigten zufließt, sind auch Umlagen/Beiträge zu entrichten.

Wird dem Beschäftigten das Entgelt verspätet gezahlt, sind die Aufwendungen hierfür auch erst zu diesem Zeitpunkt fällig. Ein Aufrollen bei Nachzahlungen, wie die Satzung dies bis zum 31. Dezember 2001 vorsah, kennt die neue Satzung nicht mehr.

Entrichtet der Beteiligte die Umlagen/Beiträge erst nach deren Fälligkeit, obwohl dem Beschäftigten das Entgelt pünktlich zugeflossen ist, erfolgt vom ersten Tag des folgenden Kalenderjahres an bis zum Ende des Monats, der dem Tag der Einzahlung vorhergeht, eine Verzinsung entsprechend den Regelungen des § 64 Absatz 6 VBLS. Unerheblich ist hierbei, ob den Arbeitgeber an der verspäteten Zahlung ein Verschulden trifft. Eine Verzinsung ist in diesen Fällen notwendig, da die Verpunktung ebenfalls nach dem Zuflussprinzip erfolgt, also wann der Beschäftigte das Entgelt erhalten hat. Mit einer verspäteten Einzahlung der Umlagen/Beiträge können die Zinsannahmen des Punktemodells gegebenenfalls nicht erreicht werden.

Seit dem 1. Januar 2001 beträgt der Zinssatz vier Prozent über dem im Nachentrichtungszeitpunkt geltenden Basiszinssatz nach § 247 Absatz 1 BGB.

Leistungen aus der VBLklassik.

1 Übersicht über die Leistungen aus der VBLklassik.

Betriebsrenten aus der Pflicht- und beitragsfreien Versicherung sind:

- Altersrenten als Vollrente für Versicherte,
- Erwerbsminderungsrenten für Versicherte,
- Rentenleistungen für Hinterbliebene (Witwen/Witwer, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz, Voll- und Halbweisen),
- Beitragserstattung und
- Abfindungen (bei Kleinstbetragsrenten).

Hinweis: Leistungen werden nur auf Antrag gewährt und wenn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

2 Die Betriebsrente aus der Pflichtversicherung.

2.1 Die Wartezeit nach § 34 Absatz 1 VBLS.

Die Wartezeit (= Mindestversicherungszeit) beträgt 60 Kalendermonate.

- Als Kalendermonat ist hierbei jeder Monat zu berücksichtigen, für den bis zum Beginn der Betriebsrente, mindestens für einen Tag, Aufwendungen für die Pflichtversicherung erbracht wurden beziehungsweise Mutterschutzzeiten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) zurückgelegt wurden.
- Die Wartezeit muss bei Beginn der Rente erfüllt sein.
- Es ist für eine Betriebsrente nicht erforderlich, dass die Wartezeit in einem zusammenhängenden Zeitraum erfüllt wird. Auch mehrere kurze Zeiträume, die nicht hintereinander liegen müssen, führen zur Erfüllung der Wartezeit.

Hinweis: Ist der Versicherungsfall durch einen im Zusammenhang mit dem die Pflicht zur Versicherung begründenden Arbeitsverhältnis erlittenen Arbeitsunfall eingetreten, gilt die Wartezeit als erfüllt. Entsprechendes gilt, wenn der Versicherte infolge eines solchen Arbeitsunfalls verstorben ist (vergleiche § 34 Absatz 2 VBLS).

2.2 Erfüllung der Wartezeit nach § 34 Absatz 4 VBLS.

Die Anwartschaften aus den Arbeitnehmerbeiträgen zum Kapitaldeckungsverfahren einschließlich der Altersvorsorgezulagen sind nach dem Betriebsrentengesetz sofort unverfallbar. Dies bedeutet, dass die Beschäftigten im Abrechnungsverband Ost auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die Wartezeit von 60 Kalendermonaten allein durch Zeitablauf erreichen können.

Sofern die Voraussetzungen nach dem Betriebsrentengesetz für eine unverfallbare Anwartschaft vorliegen (§ 1b Absatz 3 in Verbindung mit Absatz 1 und § 30f BetrAVG), gilt die Wartezeit ebenfalls als erfüllt. Die Versorgungszusage muss hierfür mindestens fünf Jahre bestanden haben und zwar unabhängig davon, ob dabei Umlagen oder Beiträge geleistet wurden. Außerdem muss die/der Beschäftigte zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens 25 Jahre alt sein.

Mit der Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie ab 1. Januar 2018 sank die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von Betriebsrentenansprüchen auf drei Jahre. Gleichzeitig wurde das gesetzliche Mindestalter, das zum Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft vollendet sein muss, auf das 21. Lebensjahr herabgesetzt.

Die Versorgungszusage ist für jedes Arbeitsverhältnis getrennt zu betrachten.

2.3 Eintritt des Versicherungsfalles (§ 33 VBLS).

Betriebsrenten aus der Zusatzversorgung werden entsprechend § 33 VBLS nur dann gezahlt, wenn ein Versicherungsfall eingetreten ist. Der Versicherungsfall tritt bei einem Versicherten, der in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist, am ersten Tag des Monats ein, von dem an der Anspruch auf Rente wegen Alters beziehungsweise wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung aus der Deutschen Rentenversicherung besteht. Der Anspruch ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung (zum Beispiel DRV Bund) nachzuweisen. Die Renten wegen Alters müssen als Vollrenten gewährt werden.

Der Versicherungsfall (§ 33 Absatz 1 VBLS) tritt ein, wenn eine Rente aus der Deutschen Rentenversicherung bezogen wird.

Renten wegen Alters (§ 33 Absatz 2 SGB VI).	Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 33 Absatz 3 SGB VI).	Renten wegen Todes* (§ 33 Absatz 4 und 5 SGB VI).
Regelaltersrente.	Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung.	Witwen- beziehungsweise Witwerrente.
Altersrente für langjährig Versicherte.	Rente wegen voller Erwerbsminderung.	Halb- beziehungsweise Vollwaisenrente.
Altersrente für besonders langjährig Versicherte.		
Altersrente für schwerbehinderte Menschen.		

*Bezüglich der Hinterbliebenenversorgung sind überlebende eingetragene Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz wie hinterbliebene Ehegatten zu behandeln.

3 Die Berechnung der Betriebsrente.

3.1 Einführung.

Nach Erfüllung der Wartezeit von 60 Kalendermonaten besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Betriebsrente.

Eine satzungsrechtliche Unterscheidung zwischen Versorgungsrente oder Versicherungsrente jeweils nach Status der Versicherung bei Eintritt des Versicherungsfalles, wie im alten Gesamtversorgungssystem (Pflicht- oder beitragsfreie Versicherung), findet seit dem 1. Januar 2002 nicht mehr statt.

Durch das am 13. November 2001 im Rahmen des „Altersvorsorgeplans 2001“ erzielte Verhandlungsergebnis haben sich die Tarifvertragsparteien mit Wirkung ab dem 1. Januar 2002 auf ein anderes Finanzierungs- und Leistungssystem in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes geeinigt.

Durch den Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 wurden die tarifrechtlichen Grundlagen geschaffen.

3.2 Die Rentenformel im Punktemodell.

Die Versorgungspunkte.

Versorgungspunkte ergeben sich

- für das zusatzversorgungspflichtige Entgelt,
- für soziale Komponenten,
- als Bonuspunkte und
- für Altersvorsorgezulagen.

Die Berechnungsformel im Punktemodell.

Rentenformel im Punktemodell der Pflichtversicherung:

$$\frac{\text{Zusatzversorgungspflichtiges Jahresentgelt} : 12}{\text{Referenzentgelt 1.000,00 €}} \times \text{Altersfaktor} = \text{Versorgungspunkte}$$

Das Ergebnis wird auf zwei Nachkommastellen gemeinlich gerundet.

3.3 Die Berechnung der Versorgungspunkte (§ 36 VBLS).

Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt und Versorgungspunkte.

Während bis zum 31. Dezember 2001 für die Berechnung der Leistung aus der Zusatzversorgung in der Regel nur das zusatzversorgungspflichtige Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalles maßgebend war (gesamtversorgungsfähiges Entgelt), wird nunmehr jedes Jahr der Pflichtversicherung, welches mit Entgelt belegt ist, für die Berechnung der späteren Leistung herangezogen.

Entsprechend den Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS ist jedoch weiterhin zu beachten, dass bestimmte Entgeltbestandteile (zum Beispiel Jubiläumsgeld) nicht zusatzversorgungspflichtig sind und somit keinen Einfluss auf die Höhe der späteren Leistung haben.

Nunmehr werden aus dem Verhältnis eines Zwölftels des tatsächlich innerhalb eines Kalenderjahres erzielten zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes zum Referenzentgelt (vergleiche 3.2) Versorgungspunkte errechnet.

Das Referenzentgelt.

Das Referenzentgelt ist eine von den Tarifvertragsparteien festgelegte, versicherungsmathematische Rechengröße im Punktemodell. Es beträgt entsprechend § 8 Absatz 2 Satz 1 ATV beziehungsweise § 36 Absatz 2 Satz 1 VBLS 1.000,00 Euro.

Der Altersfaktor und die Versorgungspunkte.

Die im Verhältnis Individualentgelt zum Referenzentgelt erzielten Punkte sind entsprechend § 36 Absatz 2 VBLS mit dem Altersfaktor nach § 36 Absatz 3 VBLS gemäß Tabelle zu multiplizieren.

Die Faktoren der Alterstabelle beinhalten eine jährliche Verzinsung von 3,25 Prozent in der Anwartschaftsphase und 5,25 Prozent während des Rentenbezuges.

Das Ergebnis sind die im jeweiligen Kalenderjahr erzielten Versorgungspunkte unter Berücksichtigung des Alters des Versicherten zum Zeitpunkt der Entrichtung der „Beiträge“. Die Versorgungspunkte sind auf zwei Stellen nach dem Komma gemeinüblich zu runden.

Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor
17	3,1	33	1,9	49	1,2
18	3,0	34	1,8	50	1,1
19	2,9	35	1,7	51	1,1
20	2,8	36	1,7	52	1,1
21	2,7	37	1,6	53	1,0
22	2,6	38	1,6	54	1,0
23	2,5	39	1,6	55	1,0
24	2,4	40	1,5	56	1,0
25	2,4	41	1,5	57	0,9
26	2,3	42	1,4	58	0,9
27	2,2	43	1,4	59	0,9
28	2,2	44	1,3	60	0,9
29	2,1	45	1,3	61	0,9
30	2,0	46	1,3	62	0,8
31	2,0	47	1,2	63	0,8
32	1,9	48	1,2	64 und älter	0,8

3.4 Die Höhe der Betriebsrente (§ 35 VBLS).

Die monatliche Betriebsrente errechnet sich aus der Summe der bis zum Beginn der Betriebsrente erworbenen Versorgungspunkte multipliziert mit dem Messbetrag von 4 Euro (§ 35 Absatz 1 VBLS).

Die Betriebsrente wegen teilweiser Erwerbsminderung beträgt die Hälfte der Betriebsrente, die sich bei voller Erwerbsminderung ergeben würde.

Die Betriebsrente mindert sich für jeden Monat, für den der Zugangsfaktor nach § 77 SGB VI herabgesetzt ist, um 0,3 Prozent, höchstens jedoch um insgesamt 10,8 Prozent.

4 Soziale Komponenten im Punktemodell (§ 37 VBLS).

4.1 Zusätzliche Versorgungspunkte für Mutterschutz und Elternzeit (§ 37 Absatz 1 VBLS).

Das Arbeitsverhältnis einer Beschäftigten ruht während der Mutterschutzzeit nach § 3 Absatz 1 und 2 MuSchG 6 Wochen vor und in der Regel 8 Wochen nach der Geburt des Kindes. Diese Zeiten wurden bis zum 31. Dezember 2011 in der Pflichtversicherung als Unterbrechungszeiten ohne Entgelt gemeldet. Seit dem Jahr 2012 sind Mutterschutzzeiten während einer bestehenden Pflichtversicherung wie Umlagemonate mit einem fiktiven Entgelt nach § 21 TVöD/TV-L zu melden und zählen für die Erfüllung der Wartezeit. Durch eine erneute Schwangerschaft während der Elternzeit beendet die Beschäftigte zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen des § 3 Absatz 1 und 2 MuSchG die bereits angemeldete Elternzeit vorzeitig.

Wird im Anschluss an die Geburt des Kindes beziehungsweise nach Ende der Mutterschutzzeit Elternzeit beantragt, so wirkt sich dies positiv auf die Zusatzversorgung aus. Grundlage für die Berechnung der Versorgungspunkte im Betriebsrentenmodell ist das zusatzversorgungspflichtige Entgelt. Da bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis während der Elternzeit nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt erzielt wird, sieht die Satzung (§ 37 Absatz 1 VBLS) wie auch der ATV (§ 9 Absatz 1) die Gewährung von „besonderen Versorgungspunkten“ während einer Elternzeit vor.

Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach § 15 BEEG ruht, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500,00 Euro in diesem Monat ergeben würden. Es werden je Kind höchstens 36 Kalendermonate berücksichtigt.

Hinweis: Die Berücksichtigung der Mutterschutzzeiten vor 2012 sind von den Versicherten direkt bei der VBL zu beantragen.

Beispiel.

Eine am 12.03.1993 geborene Beschäftigte ist im Jahr 2024 durchgehend pflichtversichert.

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bis zum 03.05.2024 12.505,00 €

Mutterschutzfristen nach § 3 Absatz 1 und 2 MuSchG vom 04.05.2024 bis 10.08.2024

Geburt des Kindes am 15.06.2024

Beginn der Elternzeit am 11.08.2024

Zusatzversorgungspflichtiger Anteil an der Jahressonderzahlung im November 2024 1.630,00 €

Fiktives Entgelt für die Zeit des Mutterschutzes nach § 21 TVöD/TV-L 9.900,00 €

Die Berechnung der Versorgungspunkte in diesem Kalenderjahr wird wie folgt vorgenommen:

Entgelt bis Beginn der Elternzeit	12.505,00 €
Jahressonderzahlung (8/12)*	1.630,00 €
Zwischensumme	14.135,00 €
Zzgl. Fiktives Entgelt nach § 21 TVöD/TV-L	9.900,00 €
Zzgl. Fiktives Entgelt für vier Monate Elternzeit (= 4 x 500 ,00 €)	2.000,00 €
Summe Entgelt	26.035,00 €

Berechnung der Versorgungspunkte:

$$\frac{26.035,00 \text{ €} : 12 = 2.169,58 \text{ €}}{1.000,00 \text{ €}}$$

$$\times 2,0 \text{ (Altersfaktor)}$$

$$=$$

4,34 Versorgungspunkte

*Im Rahmen der Mutterschutzzeiten werden tatsächlich zwar keine Umlagen/ Beiträge entrichtet. Wird jedoch eine Jahressonderzahlung für ein Jahr gewährt, in welchem auch Mutterschutzzeiten vorhanden sind, sind bei der Berechnung des zusatzversorgungspflichtigen Anteils der Jahressonderzahlung die Mutterschutzzeiten wie Umlage-/Beitragsmonate zu berücksichtigen (Absatz 1 Satz 1 Nummer 14 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS).

4.2 Zusätzliche Versorgungspunkte für „Zurechnungszeiten“ (§ 37 Absatz 2 VBLS) bei Bezug einer teilweisen oder vollen Erwerbsminderungsrente und einer Rente für Hinterbliebene (§ 38 VBLS).

Tritt bei einem pflichtversicherten Beschäftigten vor Vollendung des 60. Lebensjahres der Versicherungsfall wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung oder wegen Todes ein, werden bei der Berechnung der Betriebsrente dem Versorgungskonto Punkte hinzugerechnet.

Dabei werden für je zwölf volle bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlende Kalendermonate weitere Versorgungspunkte gutgeschrieben. Diese entsprechen dem Verhältnis, in dem das durchschnittliche monatliche Zusatzversorgungspflichtige Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalles zum Referenzentgelt steht. Bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgeltes werden Monate ohne Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt.

5 Bonuspunkte (§ 68 VBLS).

Neben den Versorgungspunkten für Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sowie den möglichen Versorgungspunkten für soziale Komponenten werden dem Versorgungskonto im Rahmen der Überschussverteilung gegebenenfalls noch sogenannte Bonuspunkte (Überschussanteile) gutgeschrieben. Hierzu wird jährlich bis zum Jahresende für das vorangegangene Geschäftsjahr festgestellt, ob und in welchem Umfang Bonuspunkte vergeben werden können.

Grundlage für die Berechnung der Bonuspunkte ist eine versicherungstechnische Bilanz, in der ein tatsächlicher beziehungsweise fiktiv errechneter Überschuss aus Kapitalerträgen errechnet wird. Soweit keine Kapitaldeckung vorhanden ist, sondern die Leistungen aus den laufenden Umlagen finanziert werden, wird die durchschnittliche laufende Verzinsung der zehn größten Pensionskassen in der Bundesrepublik Deutschland als unterstellte Verzinsung zugrunde gelegt.

Der so ermittelte Überschuss wird um den Aufwand für die sozialen Komponenten und die Verwaltungskosten vermindert. Ein gegebenenfalls verbleibender Überschuss fließt den Versorgungskonten der Versicherten in Form von Bonuspunkten zu. Voraussetzung ist ein

entsprechender Beschluss des Verwaltungsrates der VBL auf Vorschlag des verantwortlichen Aktuars. Bonuspunkte für ein abgeschlossenes Kalenderjahr können für die Versicherten vergeben werden, die am Ende des folgenden Geschäftsjahres

- pflichtversichert sind oder als pflichtversichert gelten oder
- beitragsfrei versichert sind, aber durch eine andere Zusatzversorgungseinrichtung (§ 31 Absatz 2 VBLS) als Pflichtversicherte gemeldet sind oder
- beitragsfrei versichert sind und eine Wartezeit von 120 Umlage-/Beitragsmonaten erfüllt haben.

6 Versorgungspunkte für Altersvorsorgezulagen (§ 82a VBLS).

Die Berücksichtigung der Versorgungspunkte für die Altersvorsorgezulage erfolgt in der Pflichtversicherung im kapitalgedeckten Abrechnungsverband Ost in Anlehnung an das Punktemodell.

Rentenformel für die Berücksichtigung von Altersvorsorgezulagen nach § 82a VBLS:

$\frac{\text{Altersvorsorgezulage}}{1.200,00 \text{ € Regelbeitrag}}$
$\times \text{Altersfaktor}$
$=$
Versorgungspunkte

7 Die Monatsrente nach dem Punktemodell.

Berechnungsbeispiel.

Berechnung der monatlichen Betriebsrente:

Beschäftigter	geb. 02.01.1961
Versicherungsfall: Altersrente für langjährig Versicherte	ab 01.02.2024

Versicherungsverlauf.				
Jahr	1/12 des Jahresentgeltes	Referenzentgelt	Altersfaktor	Versorgungspunkte
Unterstellte Startgutschrift				84,68
2002	2.010,25 €	1.000,00 €	1,5	3,02
2003	2.074,20 €	1.000,00 €	1,4	2,90
2004	2.148,50 €	1.000,00 €	1,4	3,01
2005	2.312,80 €	1.000,00 €	1,3	3,01
2006	2.417,26 €	1.000,00 €	1,3	3,14
2007	2.812,64 €	1.000,00 €	1,3	3,66
2008	2.937,21 €	1.000,00 €	1,2	3,52
2009	3.002,14 €	1.000,00 €	1,2	3,60
2010	3.143,55 €	1.000,00 €	1,2	3,77
2011	3.212,78 €	1.000,00 €	1,1	3,53
2012	3.500,96 €	1.000,00 €	1,1	3,85
2013	3.700,92 €	1.000,00 €	1,1	4,07
2014	3.900,44 €	1.000,00 €	1,0	3,90
2015	4.089,21 €	1.000,00 €	1,0	4,09
2016	4.189,21 €	1.000,00 €	1,0	4,19
2017	4.202,23 €	1.000,00 €	1,0	4,20
2018	4.228,31 €	1.000,00 €	0,9	3,81
2019	4.270,59 €	1.000,00 €	0,9	3,84
2020	4.313,30 €	1.000,00 €	0,9	3,88
2021	4.385,60 €	1.000,00 €	0,9	3,95
2022	4.517,17 €	1.000,00 €	0,9	4,07
2023	4.652,69 €	1.000,00 €	0,8	3,72
2024	391,60 €	1.000,00 €	0,8	0,31
Summe				165,72
Summe Versorgungspunkte bei Eintritt des Versicherungsfalles				165,72 VP
Formel: 165,72 VP x Messbetrag 4,00 € =				662,88 €
abzüglich Verminderung der Betriebsrente wegen vorzeitiger Inanspruchnahme um 10,8 %				71,59 €
Zustehende Betriebsrente				591,29 €

Die freiwillige Versicherung.

1 Allgemeines zur freiwilligen Versicherung.

Seit der Reform der Zusatzversorgung (Schließung des Gesamtversorgungssystemes, Einführung des Punkte-modells) wird den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes die Möglichkeit eröffnet, durch eigene freiwillige Beiträge eine zusätzliche, kapitalgedeckte Altersversorgung aufzubauen.

Die Rechtsgrundlage hierfür ist der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (§ 26 des Tarifvertrages Altersversorgung – ATV) in Verbindung mit § 54 der Satzung und den Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die freiwillige Versicherung (AVB).

Den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bleibt es überlassen, ob sie diese Form der Altersversorgung ohne Inanspruchnahme diverser steuerlicher Förderungsmöglichkeiten oder unter Einbeziehung der steuerlichen Förderungsmaßnahmen durch das Altersvermögensgesetz (Riester-Rente) beziehungsweise im Rahmen der Entgeltumwandlung nutzen.

Wichtiger Hinweis im Umgang mit dem Versicherungsvertragsgesetz (VVG).

Jeder Versicherte erhält vor Vertragsabschluss ein Angebot. Dem Angebot liegt das vorausgefüllte Antragsformular bei, welches nun vom Versicherten und dem Arbeitgeber unterzeichnet werden muss und dann an die VBL zurückgesandt wird.

Die Vorgaben im Antragsformular dürfen in Hinblick auf die Bestimmungen des VVG nicht abgeändert werden, denn die Berechnungen im Angebot sollen genau zu dem Vertrag passen, der dann abgeschlossen wird. Handschriftliche Änderungen im Antragsformular beziehungsweise verzögerter Antragseingang bei der VBL führen jedoch häufig dazu, dass das vorherige Angebot von dem geänderten Versicherungsantrag abweicht. Die Änderungen wirken sich in der Regel auf die Leistungshöhe aus, die im Angebot berechnet worden ist. Die VBL müsste dann vor Vertragsabschluss dem Beschäftigten ein neues Angebot erstellen.

Damit ein Vertrag auch bei handschriftlichen Änderungen oder verzögertem Antragseingang von der VBL sofort angelegt werden kann, kann der Beschäftigte der VBL mit einer gesonderten Erklärung erlauben, das neue Angebot ausnahmsweise nachträglich zuzusenden.

2 Die freiwillige Versicherung bei der VBL.

VBLextra.

- Rentenversicherung in Anlehnung an das Punktemodell der Pflichtversicherung VBLklassik.
- Ermittlung der Versorgungspunkte in Abhängigkeit vom Alter und von der Höhe der eingezahlten Beiträge.
- Garantierte Verzinsung.
- Überschussverteilung durch Bonuspunkte und nicht garantiertem Gewinnzuschlag.

Versicherungsnehmer der freiwilligen Versicherung ist der Beschäftigte selbst.

In den Fällen der §§ 28 Absatz 1, 82 Absatz 1 VBLS und in den Fällen einer Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber Versicherungsnehmer der freiwilligen Versicherung.

3 Voraussetzung für die freiwillige Versicherung.

Die freiwillige Versicherung (§ 54 VBLS in Verbindung mit AVBextra) bleibt im Allgemeinen den Pflichtversicherten der bei der VBL beteiligten Arbeitgeber vorbehalten.

Keine Möglichkeit der freiwilligen Versicherung besteht zum Beispiel für:

- den Ehegatten der/des Beschäftigten,
- die Kinder der/des Pflichtversicherten,
- beitragsfrei Versicherte.

Beispiel I.

Pflichtversicherung bei der VBL	vom bis	01.09.2015 laufend
Eingang Antrag auf freiwillige Versicherung bei der VBL	am	15.10.2024
Beginn der freiwilligen Versicherung	ab	01.10.2024

Die freiwillige Versicherung beginnt mit dem Ersten des Monats, der im Antrag bestimmt wird, frühestens mit Beginn des Monats, in dem der Antrag bei der VBL eingeht. Der Versicherungsschutz tritt erst mit dem Eingang der ersten Zahlung bei der VBL ein.

Beispiel II.

Pflichtversicherung bei der VBL	vom bis	01.09.2009 31.01.2024
Beitragsfreie Versicherung	ab	01.02.2024
Eingang Antrag auf freiwillige Versicherung bei der VBL	am	10.02.2024

Der Abschluss einer freiwilligen Versicherung ist nicht möglich, da der Beschäftigte bei der Antragstellung der freiwilligen Versicherung bereits beitragsfrei Versicherter der VBL war.

Beispiel III.

Pflichtversicherung bei der VBL	vom bis	01.09.2009 31.01.2024
Beitragsfreie Versicherung	ab	01.02.2024
Eingang Antrag auf freiwillige Versicherung bei der VBL	am	03.01.2024
Beginn der freiwilligen Versicherung	ab	01.01.2024

Die freiwillige Versicherung ist möglich, da für den Beschäftigten bei Beginn der freiwilligen Versicherung noch eine Pflichtversicherung bestand.

Beispiel IV.

Beschäftigung im Rahmen eines Praktikums	vom bis	01.02.2019 31.01.2024
Weiterbeschäftigung mit Arbeitsvertrag nach TVöD	ab	01.02.2024
Pflichtversicherung bei der VBL	ab	01.02.2024
Antrag auf freiwillige Versicherung	ab	01.01.2024
Beginn der freiwilligen Versicherung	ab	01.02.2024

Die freiwillige Versicherung ist erst ab 1. Februar 2024 möglich, da zu diesem Zeitpunkt die Pflichtversicherung beginnt.

4 Fortsetzung der freiwilligen Versicherung nach Beendigung der Pflichtversicherung.

Nach Beendigung der Pflichtversicherung besteht die Möglichkeit, die freiwillige Versicherung innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten fortzusetzen.

Die Fortsetzung ist antragsgebunden und bedarf der Annahmeerklärung durch die VBL. Stellt der Beschäftigte keinen Antrag, wird die freiwillige Versicherung mit Ablauf des Monats, in welchem die Pflichtversicherung endet, beitragsfrei gestellt.

Beispiel.

Pflichtversicherung bei der VBL	ab	01.02.2009
Eingang Antrag auf freiwillige Versicherung bei der VBL		15.02.2009
Ende der Pflichtversicherung		31.03.2024
Eingang Antrag auf Fortsetzung der freiwilligen Versicherung		14.05.2024

Eine Fortsetzung der freiwilligen Versicherung ist möglich, da der Antrag innerhalb der Ausschlussfrist von drei Monaten eingegangen ist. Geht der Antrag auf Fortsetzung der freiwilligen Versicherung nicht innerhalb von drei Monaten ein, endet die freiwillige Versicherung und bleibt als beitragsfreie freiwillige Versicherung bestehen.

5 Beendigung der freiwilligen Versicherung.

Die freiwillige Versicherung kann durch schriftliche Erklärung des Versicherungsnehmers jederzeit, ohne Einhaltung von Fristen, beitragsfrei gestellt werden. Die bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Anwartschaften bleiben erhalten.

Gerät der Versicherungsnehmer mit seiner Beitragszahlung in Rückstand, wird die Versicherung mit Ablauf des Monats, für den letztmalig Beiträge entrichtet wurden, beitragsfrei gestellt. Bei monatlicher Zahlung erfolgt dies, wenn er mit mehr als zwei Monatsbeiträgen in Rückstand gerät. Bei viertel-, halb- oder jährlicher Zahlung erfolgt dies, wenn er mit der Beitragszahlung mehr als 3 Monate in Rückstand ist.

Eine Kündigung des Vertrages führt ebenfalls zu einer Beitragsfreistellung. Eine Beitragserstattung oder Auflösung der Versicherung mit Auszahlung eines Rückkaufwertes sehen die Versicherungsbedingungen nicht vor.

Beispiel.

Pflichtversicherung bei der VBL	seit	01.08.2006
Freiwillige Versicherung	seit	01.01.2009
Ende der Pflichtversicherung	am	31.03.2015
Eingang Antrag auf Fortsetzung der freiwilligen Versicherung	am	14.05.2015
Fortsetzung der freiwilligen Versicherung	ab	01.04.2015
Beitragsfreistellung der freiwilligen Versicherung	zum	31.03.2024
Beitragsfreie freiwillige Versicherung	ab	01.04.2024

6 Beiträge zur freiwilligen Versicherung (Finanzierung).

Die Finanzierung der freiwilligen Versicherung erfolgt im Kapitaldeckungsverfahren.

Während der Pflichtversicherung werden zwar die Beiträge vom Arbeitgeber aus dem Arbeitsentgelt einbehalten und an die VBL abgeführt, aber Schuldner der Beiträge zur freiwilligen Versicherung ist, mit Ausnahme der Beiträge nach §§ 28 Absatz 1 und 82 Absatz 1 VBLS, der Beschäftigte.

Besteht während der Pflichtversicherung (zum Beispiel wegen Krankheit, Elternzeit oder einer Beurlaubung ohne Bezüge) kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, können die Beiträge vom Beschäftigten selbst überwiesen werden. Der Arbeitgeber steht auch für die Leistungen, die aus diesen Beiträgen resultieren, ein.

Die Beiträge sind üblicherweise in gleichbleibender Höhe monatlich zu entrichten. Beitragserhöhungen sind nur in AVB04 möglich.

In den Altтарifen sind Beitragserhöhungen nicht mehr möglich. Soweit die Beiträge zur freiwilligen Versicherung direkt vom Arbeitgeber (Beteiligter) an die VBL überwiesen werden, teilt der Beschäftigte die Beitragsanpassung direkt dem Arbeitgeber mit. Der Beitrag zur freiwilligen Versicherung muss jährlich mindestens in Höhe von 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV geleistet werden (vergleiche nachstehende Tabelle). Unabhängig davon müssen für die volle staatliche Förderung der Riester-Rente die hierfür vorgesehenen Mindestbeitragsleistungen erreicht sein.

Mindestbeiträge während der freiwilligen Versicherung:

Jahr	Beiträge in € pro Jahr	Beiträge in € monatlich
2022	246,75	20,56
2023	254,63	21,22
2024	265,13	22,09

Eine Höchstgrenze gilt im Allgemeinen nicht. Für die steuerliche Förderung nach dem Altersvermögensgesetz (Riester-Rente) und in den Fällen der Entgeltumwandlung gibt es allerdings Höchstgrenzen für die staatliche Förderung.

Einmalzahlungen sind grundsätzlich möglich. Geht eine Einmalzahlung zur VBLextra nach dem 30. September eines Kalenderjahres bei der VBL ein, sind jedoch Besonderheiten bei der Leistungsberechnung zu beachten, das heißt, die Ermittlung der Versorgungspunkte erfolgt mit dem Altersfaktor des folgenden Kalenderjahres.

7 Steuerliche Fördermöglichkeiten der freiwilligen Versicherung.

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

- Die Riester-Förderung bestehend aus Zulagenförderung und gegebenenfalls aus einer zusätzlichen Steuerersparnis im Rahmen des Sonderausgabenabzuges.
- Die Entgeltumwandlung durch Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit.

Die freiwillig Versicherten können die steuerlichen Fördermöglichkeiten der Riester-Förderung und die Entgeltumwandlung auch gleichzeitig nutzen.

Ein schriftlicher Antrag ist für beide Produkte der freiwilligen Versicherung erforderlich.

7.1 Riester-Rente im öffentlichen Dienst.

Nach Ablösung des Gesamtversorgungssystems durch das Versorgungspunktemodell können die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages Altersversorgung fallen, seit dem 1. Januar 2002 die steuerliche Förderung im Rahmen der Riester-Rente in Anspruch nehmen.

Begünstigt ist nach § 80 EStG auch die betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse. Im steuerlichen Sinne gehören die Zusatzversorgungskassen und somit auch die VBL zu den Pensionskassen.

Die Beschäftigten können bei der VBL über die freiwillige Versicherung VBLextra eine steuerlich förderfähige, kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung aufbauen.

Die Riester-Förderung für Eigenbeiträge zur kapitalgedeckten Altersvorsorge besteht nach §§ 83 bis 85 EStG aus der Förderung über Altersvorsorgezulagen sowie nach § 10a EStG über einen zusätzlichen Sonderausgabenabzug.

Der Nachweis der Altersvorsorgebeiträge wurde bis 2010 den Versicherten in Papierform zur Vorlage beim zuständigen Finanzamt zugesandt. Nach einer Gesetzesänderung werden seit dem Jahr 2011 die für die Beantragung des Sonderausgabenabzuges benötigten Angaben elektronisch an die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) übermittelt. Die ZfA leitet die Daten an das zuständige Finanzamt weiter.

Das Finanzamt prüft, ob durch den Sonderausgabenabzug über die Zulage hinaus eine weitere Steuererstattung anfällt. Die Beträge, die sich durch diese zusätzlich mögliche Steuerersparnis ergeben, werden vom Finanzamt direkt an den Versicherten ausgezahlt. Die Zulage wird von der ZfA bei der Deutschen Rentenversicherung Bund errechnet und über die VBL auf den bestehenden Altersvorsorgevertrag der freiwilligen Versicherung überwiesen.

Eine Zertifizierung der Produkte der VBL ist anders als bei privaten Altersvorsorgeprodukten nicht erforderlich, da die VBL als Pensionskasse Mindeststandards aus dem Betriebsrentengesetz gewährleistet.

7.2 Förderberechtigter Personenkreis im Sinne des § 10a EStG.

Unmittelbar zulageberechtigt sind Personen, die in Deutschland aktiv gesetzlich rentenversichert sind. Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 10. September 2009 können auch sogenannte Grenzpendler in den Genuss der Förderung nach § 10a EStG kommen.

Zu den Pflichtversicherten der gesetzlichen Rentenversicherung gehören insbesondere:

- Beschäftigte, die in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis bei einem privaten, öffentlichen oder kirchlichen Arbeitgeber stehen,
- Kindererziehende für die ersten 36 Kalendermonate nach dem Monat der Geburt (sogenannte Kindererziehungszeiten),
- freiwilligen Wehrdienst oder Bundesfreiwilligendienst Leistende,
- Entgeltersatzleistungsbezieher (zum Beispiel Bezieher von Kranken- oder Arbeitslosengeld),
- geringfügig beschäftigte Personen, die keinen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung gestellt haben.

Hinweis: Bei der betrieblichen Altersversorgung muss zusätzlich auf die pauschale Versteuerung des Arbeitslohnes nach § 40a Absatz 2 EStG verzichtet werden.

Zu dem unmittelbar zulageberechtigten Personenkreis zählen auch:

- Pflichtversicherte nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte (zum Beispiel neben den versicherungspflichtigen Landwirten auch deren versicherungspflichtige Ehegatten sowie ehemalige Landwirte, die unabhängig von einer Tätigkeit als Landwirt oder mithelfender Familienangehöriger versicherungspflichtig sind),
- Arbeitslose, die bei einer inländischen Arbeitsagentur als Arbeitssuchende gemeldet sind und wegen des zu berücksichtigenden Vermögens oder Einkommens keine Entgeltersatzleistung erhalten.

Nicht zum Kreis der unmittelbar Zulageberechtigten gehören unter anderem:

- Pflichtversicherte einer berufsständischen Versorgungseinrichtung,
- freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherte,
- Selbstständige ohne Vorliegen von Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie
- geringfügig Beschäftigte, für die nur der pauschale Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wird.

Der zum mittelbar zulagenberechtigten Personenkreis gehörende Ehegatte benötigt allerdings einen eigenen Altersvorsorgevertrag. Die Ehegatten dürfen während des gesamten Kalenderjahres nicht dauernd getrennt gelebt haben.

1. Förderweg: Grund- und Kinderzulage nach §§ 84 und 85 EStG.

Jahr	Grundzulage	Kinderzulage (pro Kind)
2002		46 €
2003	38 €	
2004		92 €
2005	76 €	
2006		138 €
2007	114 €	
2008		185 €/300 €*
bis 2017	154 €	
ab 2018	175 €	185 €/300 €*

*Für Kinder, die nach dem 31. Dezember 2007 geboren sind.

Zulagenberechtigte bis zum 25. Lebensjahr erhalten einmalig als Berufseinsteigerbonus eine um 200,00 Euro erhöhte Grundzulage bei Abschluss eines Riestervertrages.

2. Förderweg: Höchstbeträge für steuerlichen Sonderausgabenabzug nach § 10a Absatz 1 EStG.

Jahr	Jährlicher steuerlicher Sonderausgabenabzug
2002	
2003	bis zu 525 € einschließlich Zulagen
2004	
2005	bis zu 1.050 € einschließlich Zulagen
2006	
2007	bis zu 1.575 € einschließlich Zulagen
ab 2008	bis zu 2.100 € einschließlich Zulagen

Es gilt der Grundsatz, dass ohne eigene Beiträge auch keine staatliche Förderung gewährt wird. Dieser eigene Beitrag muss zusammen mit den Zulagen einen bestimmten vom Gesetzgeber vorgegebenen Anteil des rentenversicherungspflichtigen Entgeltes des Vorjahres ausmachen. Ist dies der Fall, werden die Zulagen und der Berufseinsteigerbonus in voller Höhe gewährt, ansonsten anteilmäßig. In der betrieblichen Altersversorgung beträgt der monatliche Mindestbeitrag für die freiwillige Versicherung in 2024 22,09 Euro beziehungsweise 265,13 Euro jährlich.

Mindesteigenbeitrag nach § 86 EStG.

Im Veranlagungszeitraum	Mindesteigenbeitrag	Höchstens jedoch (einschließlich der Zulagen)
2002		
2003	1 % der beitragspflichtigen Einnahmen abzüglich der Zulagen	525 €
2004		
2005	2 % der beitragspflichtigen Einnahmen abzüglich der Zulagen	1.050 €
2006		
2007	3 % der beitragspflichtigen Einnahmen abzüglich der Zulagen	1.575 €
ab 2008	4 % der beitragspflichtigen Einnahmen abzüglich der Zulagen	2.100 €

Seit dem 1. Januar 2005 beträgt der Sockelbeitrag nach § 86 EStG 60 Euro.

8 Entgeltumwandlung im öffentlichen Dienst.

8.1 Was ist Entgeltumwandlung?

Eine Entgeltumwandlung liegt vor, wenn zukünftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden.

Der Beschäftigte verzichtet auf Teile seines Bruttoentgeltes, die als Beiträge für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

8.2 Gesetzliche und tarifvertragliche Vorgaben.

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht für alle Beschäftigten, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (§ 1a BetrAVG in Verbindung mit § 17 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG). Ein Anspruch besteht jedoch nur aus dem ersten Dienstverhältnis.

Beschäftigte, die in einem berufsständischen Versorgungswerk (zum Beispiel Ärzteversorgung) versichert sind, haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Arbeitgeber und Beschäftigter können einvernehmlich eine Entgeltumwandlung vereinbaren.

8.3 Anwendbarkeit/Tarifvorbehalt.

Sollen tarifvertraglich gezahlte Löhne und Gehälter im Wege der Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung genutzt werden, muss der Tarifvertrag dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber die entsprechende Möglichkeit ausdrücklich einräumen (sogenannte Tariföffnungsklausel § 17 Absatz 5 BetrAVG).

8.4 Voraussetzungen für die Entgeltumwandlung bei der VBL.

Der Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) selbst enthält eine solche Tariföffnungsklausel nicht, sodass die Entgeltumwandlung zunächst ausgeschlossen war. Allerdings haben die Tarifvertragsparteien im Altersvorsorgeplan 2001 eine Verhandlungszusage zur Entgeltumwandlung vereinbart.

Durch den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003 wurde zunächst für diesen Teilbereich des öffentlichen Dienstes die Entgeltumwandlung ab dem 1. Januar 2003 geregelt.

Für die Beschäftigten des Landes Hessen ist seit 1. Januar 2010 und für die Beschäftigten des Landes Berlin seit 1. Januar 2011 die Entgeltumwandlung tarifvertraglich vereinbart.

Der Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) haben am 25. Mai 2011 mit den zuständigen Gewerkschaften den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder (TV-EntgeltU-B/L) vereinbart. Seit dem 1. August 2011 erhalten auch die Beschäftigten des Bundes damit die Möglichkeit, eine ergänzende betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung aufzubauen. Der bereits seit 2006 geltende Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung (TV-EntgeltU-L) ist aufgrund der neuen Tarifeinigung außer Kraft getreten; bis dahin abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen bleiben hiervon jedoch unberührt. Da der nun geltende TV-EntgeltU-B/L inhaltlich im Wesentlichen dem bisherigen TV-EntgeltU-L entspricht, können die Beschäftigten der Länder unverändert die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung für sich nutzen.

Mit dem Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung TV-EntgeltU-B/L haben seit 1. August 2011 erstmals auch die in der Zusatzversorgung nicht versicherungspflichtigen Beschäftigten des Bundes und der Länder die Möglichkeit, bei der VBL eine ergänzende betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung aufzubauen. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigten unter den Geltungsbereich des TV-EntgeltU-B/L fallen und zugleich bei einem Beteiligten oder Träger der VBL angestellt sind.

Hierzu zählen insbesondere:

- Beschäftigte der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes, die bei der Knappschaft Bahn-See versichert sind,
- Beschäftigte der Wasserwirtschaftsverwaltung der Länder, die bei der Knappschaft Bahn-See versichert sind,
- Beschäftigte, die freiwilliges Mitglied des Versorgungswerkes der Presse sind und
- Beschäftigte, denen eine Anwartschaft oder Anspruch auf lebenslängliche Versorgung nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften zusteht.

Bisher konnten nach der VBL-Satzung nur Pflichtversicherte zusätzlich eine freiwillige Versicherung bei der VBL abschließen. Zur Umsetzung der tarifrechtlichen Neuregelung hat der Verwaltungsrat der VBL eine entsprechende Satzungsergänzung beschlossen. Die für unsere freiwillige Versicherung zuständige Aufsichtsbehörde, die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, hat den satzungsergänzenden Beschluss genehmigt (Verfügung vom 3. November 2011, Geschäftszeichen: VA 11 – I 5002 – 2283 – 2011/2).

8.5 Berechtigter Personenkreis.

Berechtigter Personenkreis im Bereich der VKA (§ 1 TV-EUmw/VKA).

Der TV-EUmw/VKA gilt für alle Beschäftigten, die unter den/die

- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA),
- Tarifverträge für Auszubildende der Kommunen in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVöD-BBiG-VKA),
- Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) oder
- Tarifvertrag Nahverkehr (TV-N) usw. fallen.

Berechtigter Personenkreis im Bereich des Bundes und der Länder (§ 1 TV-EntgeltU-B/L und § 1 TV-EntgeltU-H und Angleichungs-TV Land Berlin).

Der TV-EntgeltU-B/L und der TV-EntgeltU-H sowie der TV-EntgeltU-Berlin gilt für alle Beschäftigten, die unter den

- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD),
- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder und des Landes Hessen (TV-L und TV-H),
- Tarifvertrag für Auszubildende der Länder und des Landes Hessen in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG, TVA-H BBiG) oder
- Tarifvertrag für Auszubildende der Länder und des Landes Hessen in Pflegeberufen (TVA-L Pflege, TVA-H Pflege) fallen.
- Durch den Tarifvertrag zur Angleichung des Tarifrechts des Landes Berlin vom 14. Oktober 2010 an das Tarifrecht der Tarifgemeinschaft deutscher Länder findet der Tarifvertrag TV-EntgeltU-L für die Beschäftigten des Landes Berlin ab dem 1. November 2010 Anwendung. Ab 1. August 2011 gilt für die Beschäftigten der Länder, für die bisher der TV-EntgeltU-L vom 12. Oktober 2006 gegolten hat, ebenfalls der TV-EntgeltU-B/L. Die Rechtswirksamkeit von bereits vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen sowie die Möglichkeit nachträglicher Änderungen entsprechend § 5 TV-EntgeltU-L bleiben unberührt.

Soweit die Beschäftigten bei der VBL pflichtversichert sind oder unter den satzungsergänzenden Beschluss zu § 54 VBLS fallen, ist die Entgeltumwandlung bei der VBL durchzuführen.

Dies gilt auch für Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Beschäftigung im Sinne des § 28 Absatz 1 VBLS, die in der freiwilligen Versicherung der VBL versichert sind.

8.6 Praktische Durchführung der Entgeltumwandlung.

Die wichtigsten Rechtsgrundlagen der Entgeltumwandlung für die Beschäftigten sind das Betriebsrentengesetz und die entsprechenden Tarifverträge (TV-EUmw/VKA und TV-EntgeltU-B/L sowie TV-EntgeltU-H).

Zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung ist der Abschluss von zwei Verträgen erforderlich:

I. Rahmenvereinbarung Arbeitgeber – VBL.

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

II. Vereinbarung Arbeitgeber – Beschäftigter.

Zur Durchführung der Entgeltumwandlung vereinbaren der Arbeitgeber und der Beschäftigte, dass der Beschäftigte auf Bestandteile des Bruttoentgeltes verzichtet, die stattdessen in einen Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden. Es gelten dann die aktuellen Versicherungsbedingungen.

8.7 Umwandlung von Entgeltansprüchen.

Es können nur künftige Entgeltansprüche umgewandelt werden. Hierzu gehören auch bereits erdiente Ansprüche, die aber noch nicht fällig geworden sind. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Entgeltbestandteile als Beiträge in die freiwillige Versicherung bei der VBL einzuzahlen. Durch die Umwandlung von Bruttoentgelt in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung verringert sich das steuer- und sozialversicherungspflichtige Einkommen.

Die Laufzeit einer Vereinbarung über die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile beträgt mindestens ein Jahr. In begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum möglich. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die Einzahlungshöhe des umgewandelten Betrages für ein Jahr gleichbleibt.

Umgewandelt werden können:

- Sonderzahlungen nach den Tarifverträgen,
- Urlaubsgeld nach den Urlaubsgeldtarifverträgen (nur im Bereich der VKA),
- vermögenswirksame Leistungen (nur im Bereich der VKA),
- monatliche Entgeltbestandteile,
- sonstige Entgeltbestandteile (soweit tarifvertraglich möglich).

Einen Arbeitgeberzuschuss sehen die meisten Tarifverträge nicht vor.

Durch die Entgeltumwandlung zahlen die Beschäftigten weniger Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sowie die Arbeitgeber weniger Sozialversicherungsbeiträge.

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung ist auf 4 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 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) der gesetzlichen Rentenversicherung können die Beiträge steuerfrei sein.

Höchstbeiträge Entgeltumwandlung (§ 3 Nummer 63 Satz 1 EStG).

Jahr	Beiträge in € pro Jahr	Beiträge in € monatlich
2022	6.768,00	564,00
2023	7.008,00	584,00
2024	7.248,00	604,00

Außerdem sieht das Betriebsrentengesetz einen Mindestbetrag 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.

8.8 Veränderungen der steuerlichen Behandlung der Beiträge zur Entgeltumwandlung.

Durch das am 1. Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz gibt es folgende Neuerungen:

Der steuerfreie Höchstbetrag für Beiträge zur Kapitaldeckung an eine Pensionskasse wird von derzeit 4 Prozent auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West angehoben.

Sozialversicherungsfreiheit dieser Beiträge ist aber weiterhin nur bis 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West vorgesehen. Der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag von 1.800 Euro entfällt.

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 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West.

8.9 Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Die steuerliche Förderung im Rahmen der Entgeltumwandlung wurde durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz ausgebaut. Unter bestimmten Voraussetzungen ist von den Arbeitgebern ein Zuschuss in Höhe von bis zu 15 Prozent des umgewandelten Entgelts an die VBL zu entrichten.

- Mit der VBLInfo 10/2021 erhalten die an der VBL beteiligten Arbeitgeber Hinweise, wann und vor allem wie dieser Arbeitgeberzuschuss in der freiwilligen Versicherung bei der VBL zu zahlen ist.
- Anhand von Beispielen wird erläutert, mit welchen neuen Versicherungsmerkmalen die Überweisung des Zuschusses zu kennzeichnen ist.

Die VBLInfo 10/2021 mit besonderen Zahlungshinweisen zur freiwilligen Versicherung steht auf unserer Internetseite zum Download zur Verfügung.

8.10 Entgeltumwandlung und Sozialversicherung.

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

Auch andere Sozialleistungen, die von der Höhe des Entgeltes abhängig sind (zum Beispiel Arbeitslosengeld, Krankengeldzuschuss, Mutterschaftsgeld), werden dann vom geminderten SV-Entgelt errechnet. Andererseits bleiben die Anwartschaften aus der freiwilligen betrieblichen Altersversorgung bei der VBL bei der Vermögensanrechnung im Rahmen der Gewährung von Bürgergeld außer Betracht, weil der Zugriff auf diese Anwartschaften vor Eintritt des Versorgungsfalles ausgeschlossen ist.

Ein Beschäftigter mit privater Krankenversicherung kann 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. Zu beachten ist, dass ein bislang voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in den sogenannten Übergangsbereich (§ 20 Absatz 2 SGB IV) gelangen kann, wenn infolge der Entgeltumwandlung das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt unter den aktuell geltenden monatlichen Grenzbetrag sinkt. In diesem Fall hat der Beschäftigte nur noch einen abgestuften Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen zu entrichten. Es ist ferner möglich, dass ein Beschäftigter mit einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV infolge der Entgeltumwandlung diese Geringfügigkeitsgrenze unterschreitet und damit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei wird.

8.11 Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf das zusatzversorgungspflichtige Entgelt.

Die Entgeltumwandlung ist mit keiner Verringerung des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes verbunden. Für die Versicherten wirkt sich daher die Entgeltumwandlung nicht nachteilig auf die Rente aus der Pflichtversicherung aus. Umgewandeltes Entgelt gilt vielmehr nach der Satzung weiterhin als zusatzversorgungspflichtig (§ 64 Absatz 4 Satz 2 VBLS). Soweit also zusatzversorgungspflichtiges Entgelt umgewandelt wird, ist es weiterhin in der Pflichtversicherung zu versichern, mit der Folge, dass hierauf Umlagen, Beiträge und Sanierungsgelder zu leisten sind. Natürlich gilt diese Regelung nicht für Entgelte, die ohnehin nicht zusatzversorgungspflichtig sind.

9 Portabilität – Wertübertragung der betrieblichen Altersversorgung bei Arbeitgeberwechsel.

Eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung darf nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen übertragen werden. Gesetzlich unverfallbar ist die Zusage, wenn sie im Wege der Entgeltumwandlung oder durch Beiträge der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers finanziert wurde. Wurde die Versicherung ganz oder teilweise durch Beiträge des Arbeitgebers finanziert, hängt die gesetzliche Unverfallbarkeit in der Regel davon ab, ob der Versicherte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 25. Lebensjahr schon vollendet hatte und die Zusage bereits fünf Jahre bestanden hat.

Mit der Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie ab 1. Januar 2018 sinkt die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von Betriebsrentenansprüchen auf drei Jahre. Gleichzeitig wird das gesetzliche Mindestalter, das zum Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft vollendet sein muss, auf das 21. Lebensjahr herabgesetzt.

9.1 Wechsel von oder zu einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes (§ 4 Absatz 3 und § 4 Absatz 2 Satz 2 BetrAVG).

Die VBL ist eine Pensionskasse im Sinne des Betriebsrentengesetzes.

Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Übertragung, wenn die Voraussetzungen des § 4 Absatz 3 Betr. AVG vorliegen:

1. Das bisherige Arbeitsverhältnis muss beendet sein. (Ein Betriebsübergang nach § 613a BGB erfüllt diese Voraussetzung nicht).
2. Der Übertragungsantrag muss innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestellt werden.
3. Die bisherige betriebliche Altersversorgung muss in einem der externen Durchführungswege „Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung“ durchgeführt worden sein.
4. Der Übertragungswert darf die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West (90.600,00 € im Jahr 2024) nicht übersteigen.
5. Die bisherige Zusage muss nach dem 31.12.2004 erteilt worden sein.

Wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, kann unter bestimmten Umständen trotzdem eine Übertragung vereinbart werden. Hierzu ist jedoch die Zustimmung des alten und des neuen Arbeitgebers sowie des bisherigen und des neuen Versicherers nötig.

- Eine einvernehmliche Wertübertragung ist möglich, wenn alle oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind, die bisherige Zusage jedoch vor dem Jahr 2005 erteilt worden ist (§ 4 Absatz 2 Nummer 2 BetrAVG).
- Eine vertragliche Vereinbarung der Wertübertragung kommt in Betracht, wenn die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind, jedoch die bisherige Zusage nicht gesetzlich unverfallbar ist (§ 12a AVBextra).

9.2 Wechsel von oder zu einem Arbeitgeber, der Mitglied einer anderen Zusatzversorgungskasse ist (§ 26 Absatz 4 Satz 4 ATV).

Hier gelten andere Vorschriften als für die Übertragung von oder zu einem privaten Versicherer.

Der Versicherte, der bei einer anderen Zusatzversorgungskasse mit der ein Überleitungsabkommen nach § 31 Absatz 2 VBLs besteht, versichert war oder wird, kann die Übertragung der freiwilligen Versicherung innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beantragen. Der Übertragungsanspruch besteht auch dann, wenn der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt.

9.3 Wechsel von oder zu einem Versorgungssystem einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung.

Das unter 9.2 gesagte gilt entsprechend für die Übertragung von Anwartschaften aus oder zu einem Versorgungssystem einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung oder einer sonstigen Einrichtung im Sinne des § 31 Absatz 3 VBLs.

In allen Fällen ist der neue Arbeitgeber verpflichtet, dem Beschäftigten eine dem übertragenen Deckungskapital wertmäßig entsprechende Versorgungszusage zu erteilen. Dabei ist zu beachten, dass die Allgemeinen Versicherungsbedingungen der Anbieter und die Produkte hinsichtlich der Leistungen und des Versicherungsumfanges (zum Beispiel Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsabsicherung) voneinander abweichen können.

Der Förderweg der neuen Versicherung (Entgeltumwandlung, Riesterrente) muss nicht dem bisherigen Förderweg entsprechen.

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

Wechselt der Beschäftigte von oder zu einem anderen Arbeitgeber, der ebenfalls an der VBL beteiligt ist, und besteht die Pflichtversicherung somit 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 (Tariföffnungsklausel) erfüllt sind. Sollte dies nicht der Fall sein, kann der Beschäftigte die freiwillige Versicherung mit eigenen Beiträgen aus seinem Nettoeinkommen fortführen und dafür gegebenenfalls die Riester-Förderung in Anspruch nehmen.

10 Wechsel der Finanzierungsart.

Der Beschäftigte kann, 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, sofern die Voraussetzungen dafür vorliegen.
- Durch eigene Beiträge ohne steuerliche Förderung.

Ein Wechsel der Finanzierungsart ist grundsätzlich möglich. Es ist auch möglich, die zusätzliche Altersversorgung unter Inanspruchnahme beider Fördermöglichkeiten, also sowohl durch Entgeltumwandlung als auch durch die Riester-Förderung, aufzubauen, wenn der Beschäftigte für jede Förderart jeweils einen Beitrag aufbringt. Für Beiträge, die über die Entgeltumwandlung gefördert worden sind, kann nicht gleichzeitig die Riester-Förderung beansprucht werden.

11 Steuerliche Behandlung der Leistungen aus der freiwilligen Versicherung.

Die Leistungen aus der freiwilligen Versicherung sind in der Auszahlungsphase zu versteuern. Dabei unterscheidet man zwischen der sogenannten nachgelagerten Versteuerung und der Versteuerung mit dem Ertragsanteil. Hat der Beschäftigte die Versicherung aus eigenen Mitteln finanziert und keine Förderung nach §§ 3 Nummer 63 oder 10a Abschnitt XI EStG erhalten, sind die Leistungen mit dem Ertragsanteil zu versteuern. Waren die Aufwendungen steuerlich gefördert, unterliegen die darauf beruhenden Rentenleistungen der nachgelagerten Versteuerung.

12 Leistungen aus der freiwilligen Versicherung.

12.1 Leistungen aus der VBLextra.

Die Leistungen der VBLextra sind:

- Altersrenten für Versicherte.
- Erwerbsminderungsrenten für Versicherte.
- Hinterbliebenenrenten für Witwen, Witwer, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz und Waisen der Versicherten.
- Einmalkapitalauszahlung anstelle einer Altersrente oder Hinterbliebenenrente für Witwen, Witwer beziehungsweise eingetragene Lebenspartnerinnen und Lebenspartner oder Waisen.
- Teilkapitalauszahlung von bis zu 30 Prozent des zur Verfügung stehenden Kapitals.

Die Ermittlung der Versorgungspunkte erfolgt in Anlehnung an das Punktemodell der Pflichtversicherung.

Rentenformel im Punktemodell VBLextra.

Berechnung der Versorgungspunkte im Tarif VBLextra 04:

$$\frac{\text{Beitrag pro Jahr}}{\text{Regelbeitrag von 1.200 Euro}} \times \text{Altersfaktor} = \text{Versorgungspunkte}$$

Berechnung der Betriebsrente aus Versorgungspunkten:

$$\text{Betriebsrente} = \text{Summe aller Versorgungspunkte} \times \text{Messbetrag von 4 Euro}$$

Die Höhe der monatlichen Betriebsrente ergibt sich, indem alle erworbenen Versorgungspunkte addiert und mit dem Messbetrag von 4 Euro multipliziert werden.

Darüber hinaus kann sich die Rente durch einen nicht garantierten Gewinnzuschlag von bis zu 20 Prozent erhöhen. Überschüsse, die erzielt werden und nicht zur Finanzierung des Gewinnzuschlages erforderlich sind, können durch Zuteilung von Bonuspunkten den Versicherten zufließen.

Die Betriebsrente aus der VBLextra vermindert sich bei vorzeitiger Inanspruchnahme.

Die Renten aus der betrieblichen Altersversorgung sind beitragspflichtige Einnahmen in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Pflegeversicherung. Mit Ausnahme riestergeförderter Renten, die ab 01.01.2018 keine beitragspflichtigen Einnahmen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung mehr sind.

12.2 Wahlmöglichkeiten bei der Leistungszahlung der VBLextra.

Die Betriebsrente für die/den Versicherte/-n wird als lebenslange monatliche Leibrente gezahlt.

Alternativ können die/der Versicherte und gegebenenfalls die Witwe/der Witwer beziehungsweise die eingetragene Lebenspartnerin und der Lebenspartner eine Teilkapitalauszahlung bis zu 30 Prozent zu Beginn der Auszahlungsphase beantragen. Das danach verbleibende Kapital wird als monatliche Rente ausgezahlt. Ein entscheidender Vorteil einer Teilkapitalisierung gegenüber einer Kapitalauszahlung ist, dass diese Teilkapitalauszahlung keine schädliche Verwendung im Sinne des § 93 EStG darstellt. Während der Ansparphase gewährte Altersvorsorgezulagen und die im Rahmen des Sonderausgabenabzugs festgestellten Steuerermäßigungen müssen nicht zurückgezahlt werden.

Die/Der Versicherte und gegebenenfalls die Witwe/der Witwer beziehungsweise die eingetragene Lebenspartnerin und der Lebenspartner können anstelle der lebenslangen Betriebsrente die Einmalkapitalauszahlung des vorhandenen Deckungskapitales wählen (optionales Wahlrecht). Abfindungen nach Eintritt des Versicherungsfalles sind – bis auf Kleinbetragsrenten – grundsätzlich nicht möglich.

Im Falle einer Kapitalauszahlung liegt nach § 93 EStG eine schädliche Verwendung vor. „Schädliche Verwendung“ bedeutet bei der „Riester-Förderung“, dass das geförderte Altersvorsorgevermögen nicht so verwendet wird, wie es während der Förderung vom Gesetzgeber vorausgesetzt wurde. Bei einer schädlichen Verwendung werden die in dem Altersvorsorgevermögen enthaltenen Zulagen sowie die gegebenenfalls gewährten Steuervorteile durch den Sonderausgabenabzug von der Auszahlungssumme einbehalten und an die ZfA zurückgezahlt.

12.3 Abfindung von Leistungen aus der freiwilligen Versicherung.

Die Abfindung von Anwartschaften und laufenden Rentenleistungen ist grundsätzlich ausgeschlossen. Nur Betriebsrenten, deren Monatsbetrag 1 Prozent der monatlichen Bezugsgrenze nach § 18 SGB IV nicht überschreiten (2024: 35,35 Euro monatlich), werden abgefunden. Hierbei werden die Renten aus der Pflichtversicherung und der freiwilligen Versicherung zusammengefasst. Die Abfindung einer sogenannten Kleinbetragsrente ist keine schädliche Verwendung im Sinne des § 93 EStG.

VBL. Versorgungsanstalt des Bundes
und der Länder

Hans-Thoma-Straße 19, 76133 Karlsruhe
Telefon 0721 155-0, Telefax 0721 155-666
E-Mail info@vbl.de, www.vbl.de

