

# Versicherungs- recht VBLklassik.

Stand 2026

11

# Inhalt.

<b>Arten der Versicherung (§ 24 VBLS).</b>	<b>3</b>	<b>2 Besonderheiten bei der Behandlung der Arbeitnehmerbeiträge im Abrechnungsverband Ost.</b>	<b>13</b>
<b>Pflicht zur Versicherung.</b>	<b>4</b>		
<b>1 Einführung.</b>	<b>4</b>	2.1 Einführung.	13
1.1 Pflicht zur Versicherung (§ 26 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a VBLS/§ 2 Absatz 1 Satz 1 ATV/ATV-K). 4		2.2 Steuerliche Behandlung der Beiträge zum Kapitaldeckungsverfahren.	13
1.2 Erfüllung der Wartezeit bis zum Erreichen der Regelaltersrente (§ 26 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b VBLS). 4		2.3 Förderbetrag für Geringverdienende.	14
1.3 Geltungsbereich eines Tarifvertrages (§ 26 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe c VBLS).	7	2.4 Übersicht über die steuerliche Behandlung der Aufwendungen zur Zusatzversorgung im Abrechnungsverband Ost.	14
1.4 Sonderregelungen (§ 26 Absatz 2 VBLS).	7		
<b>2 Ausnahmen von der Pflicht zur Versicherung (§ 28 beziehungsweise Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS).</b>	<b>8</b>	<b>3 Ausnahmen und Sonderregelungen zum Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt (Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS).</b>	<b>15</b>
2.1 Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS.	8		
2.2 Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV.	8	<b>4 Höchstgrenze für die Bemessung der Umlage (Absatz 2 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS).</b>	<b>15</b>
2.3 Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV.	8		
2.4 Sonderregelung für Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen.	9	<b>5 Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bei Krankheit (Absatz 3 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 der VBLS).</b>	<b>16</b>
<b>3 Beginn und Ende der Pflichtversicherung (§ 27 VBLS).</b>	<b>10</b>	<b>6 Besonderheiten.</b>	<b>16</b>
3.1 Beginn der Pflichtversicherung (§ 27 Absatz 1 VBLS).	10	6.1 Beschäftigte in der Walddarbeit und sonstige Beschäftigte (Saisonbeschäftigte) mit Anspruch auf Wiedereinstellung.	16
3.2 Ende der Pflichtversicherung (§ 27 Absatz 2 VBLS).	11	6.2 Freiwilliger Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst.	17
<b>4 Überleitung beziehungsweise Anerkennung von Versicherungszeiten.</b>	<b>11</b>	<b>7 Die Versteuerung der Umlage.</b>	<b>17</b>
<b>Aufwendungen für die Pflichtversicherung.</b>	<b>12</b>	7.1 Die Steuerfreiheit der Umlage.	17
<b>1 Die Finanzierung der VBL.</b>	<b>12</b>	7.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der steuerfreien Umlage.	19
1.1 Die Finanzierung im Umlageverfahren.	12	7.3 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Beitrags.	19
1.2 Die Finanzierung im Kapitaldeckungsverfahren.	12		
1.3 Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt (§ 64 Absatz 4 VBLS).	12	<b>8 Sonderregelung für zusatzversorgungspflichtige Entgelte über dem Grenzbetrag nach § 82 VBLS.</b>	<b>22</b>
1.4 Auswirkungen des Zuflussprinzips.	13	8.1 Sonderregelung für Beschäftigte des Bundes und der Länder (TdL).	22
1.5 Das Sanierungsgeld (§ 65 VBLS).	13		
<b>9 Zinsen bei Nachentrichtung von Umlagen und Beiträgen.</b>	<b>23</b>		

# Arten der Versicherung (§ 24 VBLS).

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

# 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 Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis bei einem an der VBL beteiligten Arbeitgeber stehen. 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 müssen 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.

Grundsätzlich sind somit alle Beschäftigten, die nicht aufgrund tarifvertraglicher Vorschriften vom Geltungsbereich der Manteltarifverträge ausgenommen sind (zum Beispiel Praktikantinnen und 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).

§ 26 VBLS regelt die persönlichen Voraussetzungen, die Beschäftigte erfüllen müssen, 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 Monates, in den der 17. Geburtstag fällt.

### Beispiel.

Beginn der Beschäftigung	01.09.2025
Geburtsdatum	15.03.2009
Vollendung des 17. Lebensjahres am	14.03.2026
<b>Pflichtversicherung ab</b>	<b>15.03.2026</b>

## 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 Beschäftigte vom Beginn der Pflichtversicherung an bis zum Ablauf des Monats, in welchem das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet wird, die Wartezeit von 60 Kalendermonaten erfüllen können. 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.

Geburts-jahrgang	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 II.

Geburtsdatum	01.03.1961
Beginn des Arbeitsverhältnisses	01.02.2026
Regelaltersrente bei Erreichen der Regelaltersgrenze	01.09.2027
<b>Keine Pflicht zur Versicherung</b>	

### Voraussichtliche Zeiten der Pflichtversicherung.

Jahr	Wartezeitmonate
2026	11
2027	8
<b>Summe</b>	<b>19</b>

Vom Beginn der Versicherung bis zum Erreichen der Regelaltersrente kann die Wartezeit von 60 Kalendermonaten nicht erfüllt werden, sodass keine Anmeldung zur Pflichtversicherung erfolgt.

### Beispiel III.

Geburtsdatum	01.03.1962
Beginn des Arbeitsverhältnisses	01.03.2026
Regelaltersrente bei Erreichen der Regelaltersgrenze	01.11.2028
In der Zeit vom 1. März 1996 bis 30. Juni 1999 bestand eine Pflichtversicherung bei der VBL.	40 Monate
<b>Pflichtversicherung VBL</b>	<b>01.03.2026</b>

### Voraussichtliche Zeiten der Pflichtversicherung.

Jahr	Wartezeitmonate
2026	10
2027	12
2028	10
Zwischensumme	32
Zuzügliche Zeiten VBL	40
<b>Summe gesamt</b>	<b>72</b>

### Beispiel I.

Geburtsdatum	01.08.1964
Beginn des Arbeitsverhältnisses/ der Pflichtversicherung	01.08.2026
<b>Regelaltersrente bei Erreichen der Regelaltersgrenze</b>	<b>01.08.2031</b>

### Voraussichtliche Zeiten der Pflichtversicherung.

Jahr	Wartezeitmonate
2026	5
2027	12
2028	12
2029	12
2030	12
2031	7
<b>Summe</b>	<b>60</b>

Vom Beginn der Versicherung bis zum Erreichen der Regelaltersrente kann die Wartezeit von 60 Kalendermonaten erfüllt werden, sodass die beschäftigte Person – sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind – zum 1. August 2026 zur Pflichtversicherung anzumelden ist.

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 Zusatzversorgungskassen 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 60 Kalendermonaten erfüllt werden kann, ist wie folgt zu prüfen:

Anzahl der Monate vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an bis zum Ablauf des Monates, in dem die beschäftigte Person das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente erreicht. Eine vorgezogene Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze spielt bei der Prüfung keine Rolle.

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).

#### Beispiel IV.

Geburtsdatum	01.10.1964
Beginn des Arbeitsverhältnisses	01.07.2026
Ende Arbeitsverhältnis und Pflichtversicherung	31.12.2028
Eintritt des Versicherungsfalles	01.01.2029
Regelaltersrente bei Erreichen der Regelaltersgrenze	01.10.2031
<b>Pflichtversicherung VBL</b>	<b>01.07.2026</b>

#### Voraussichtliche Zeiten der Pflichtversicherung.

Jahr	Mögliche Wartezeitmonate	Tatsächliche Wartezeitmonate
2026	6	6
2027	12	12
2028	12	12
2029	12	
2030	12	
2031	9	
<b>Summe</b>	<b>63</b>	<b>30</b>

Vom Beginn der Versicherung bis zum Erreichen der Regelaltersrente kann die Wartezeit von 60 Kalendermonaten erfüllt werden, sodass die beschäftigte Person – sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind – zur Pflichtversicherung 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 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 seither unter Beachtung der Unverfallbarkeitsfrist von drei Jahren nach dem Betriebsrentengesetz zu prüfen:

Zusammenfassung der Voraussetzungen:

Versorgungs-zusage 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	01.02.2021
Ende Arbeitsverhältnis	31.12.2025
<b>Erreichen der Regelaltersrente</b>	<b>01.01.2026</b>

Jahr	Monate bis zur Regelaltersgrenze, Wartezeit nach § 34 Absatz 1 VBLS	Unverfallbarkeitsfrist ab 1. Januar 2018
2021	11	11
2022	12	12
2023	12	12
2024	12	12
2025	12	12
<b>Summe</b>	<b>59</b>	<b>59</b>
	<b>X</b>	<b>✓</b>

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 2021 bis zum Beginn der Regelaltersrente am 1. Januar 2026 erfüllt werden. Die beschäftigte Person 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 Pflicht zur Versicherung besteht (zum Beispiel § 25 TVöD in Verbindung mit § 1 ATV). 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	01.04.2024 31.03.2026
Arbeitsvertrag nach TVöD	ab	01.04.2026
<b>Pflichtversicherung VBL</b>	<b>ab</b>	<b>01.04.2026</b>

Die beschäftigte Person ist ab 1. April 2026 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).

Beschäftigte, die vom Geltungsbereich der Manteltarifverträge ausgenommen sind, können in der Regel nicht versichert werden (§ 1 Absatz 2 TVöD beziehungsweise § 1 Absatz 2 TV-L).

Dazu zählen beispielsweise kurzfristig Beschäftigte (§ 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV), Praktikantinnen/Praktikanten, Volontärinnen/Volontäre, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte etc.

Für Beschäftigte, die durch § 1 Absatz 2 Buchstabe a, b oder s TVöD beziehungsweise § 1 Absatz 2 Buchstabe a, b oder Absatz 3 TV-L vom Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags ausgenommen sind oder ausgenommen wären, wenn der Arbeitgeber die entsprechenden Tarifregelungen anwenden würde, kann arbeitsvertraglich die Pflicht zur Versicherung vereinbart werden (§ 26 Absatz 2 VBLS).

Darunter fallen beispielsweise leitende Angestellte, Chefärztinnen/Chefarzte, Vorstände, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte.

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

Nach § 26 Absatz 2 Satz 2 VBLS gilt Entsprechendes für Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen oder unmittelbar darauf aufbauenden Masterstudiengängen.

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.

Geburtsdatum		02.01.1963
Altersrente für langjährig Versicherte als Vollrente DRV und VBL	seit	01.02.2026
Arbeitsvertrag	vom bis	01.03.2026 31.07.2026
<b>Keine Pflicht zur Versicherung</b>		

Es besteht keine Pflicht zur Versicherung. Wer eine Altersrente als Vollrente bezieht, ist nach Ziffer 5 der Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS von der Pflicht zur Versicherung ausgenommen.

#### Beispiel II.

Geburtsdatum		02.06.1966
Volle Erwerbsminderungsrente DRV und VBL	seit	01.07.2024
Arbeitsvertrag	vom bis	01.06.2026 30.09.2026
<b>Pflichtversicherung ab</b>		<b>01.06.2026</b>

Es besteht Pflicht zur Versicherung. Nur Beschäftigte, die eine Altersrente als Vollrente beziehen, sind nach den Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2 VBLS von der Pflicht zur Versicherung ausgenommen.

### 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	01.04.2026 30.06.2026
Befristet beschäftigte Aushilfe, nicht berufsmäßig tätig		
Entgelt		2.300,00 € mtl.
<b>Keine Pflicht zur Versicherung</b>		

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.

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.

#### Beispiel.

Arbeitsvertrag ab	01.04.2026
Entgelt	500,00 € mtl.
<b>Pflichtversicherung VBL</b>	<b>01.04.2026</b>

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 der von der Pflichtversicherung befreiten Person entrichten Arbeitgeber und gegebenenfalls die beschäftigte Person Beiträge zur freiwilligen Versicherung VBLextra (Tarif A).

## Beispiel I.

Arbeitsvertrag	vom bis	01.02.2026 30.11.2027
Antrag auf Befreiung beim Arbeitgeber eingegangen		18.03.2026
Keine Pflichtversicherung		
<b>Beginn der freiwilligen Versicherung VBLextra</b>		<b>01.02.2026</b>

Der Antrag auf Befreiung wurde rechtzeitig gestellt. Somit besteht keine Pflicht zur Versicherung. Ab 1. Februar 2026 werden zugunsten der beschäftigten Person Beiträge zur freiwilligen Versicherung VBLextra entrichtet.

## Beispiel II.

Arbeitsvertrag	vom bis	01.02.2026 30.11.2027
Antrag auf Befreiung beim Arbeitgeber eingegangen		18.04.2026
<b>Pflichtversicherung VBL</b>		<b>01.02.2026</b>

Die Pflichtversicherung beginnt am 1. Februar 2026, da der Antrag auf Befreiung nicht innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber gestellt wurde.

**Die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist von Betriebsrentenansprüchen** (siehe Seite 6) 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 versicherten Person 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):		
Mindestalter bei Ausscheiden:	5 Jahre	3 Jahre

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

### Beispiel III.

#### Arbeitsvertrag als wissenschaftlich Beschäftigte.

Beginn Arbeitsverhältnis	01.01.2023
Ende Arbeitsverhältnis	31.12.2026

Jahr	Wartezeitmonate nach § 34 Absatz 1 VBLS	Unfallbarkeitsfrist ab 1. Januar 2018
2023	12	12
2024	12	12
2025	12	12
2026	12	12
<b>Summe</b>	<b>48</b>	<b>48</b>

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 Unfallbarkeitsfrist von drei Jahren kann in der Zeit vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2026 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	01.07.2021 30.06.2023
Antrag auf Befreiung beim Arbeitgeber eingegangen am		16.08.2021
<b>Keine Pflichtversicherung</b>		
Beginn freiwillige Versicherung VBLeXtra zum		01.07.2021
Erste Verlängerung des Arbeitsvertrages bis		30.06.2026
<b>Keine Pflichtversicherung</b>		
Zweite Verlängerung des Arbeitsvertrages bis		30.06.2027
Zeitpunkt der Vereinbarung der Verlängerung zum		14.01.2026
<b>Pflichtversicherung VBL</b>		<b>01.01.2026</b>

Da das Arbeitsverhältnis mit dem dritten Arbeitsvertrag auf über fünf Jahre hinaus verlängert wird, beginnt die Pflichtversicherung zum Ersten des Monates, 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	01.07.2019
Eintritt Versicherungsfall	01.09.2026

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.

Geburtsdatum	02.04.1960
Erreichen der Regelaltersgrenze (Rente wird nicht beantragt)	01.09.2026
Weiterbeschäftigung darüber hinaus bis	30.11.2026
<b>Ende der Pflichtversicherung</b>	<b>30.11.2026</b>

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 haben Beschäftigte nach Eintritt des Versicherungsfalles bei den jeweiligen Zusatzversorgungskassen ihre Betriebsrenten zu beantragen.

#### Beispiel.

Geburtsdatum	02.06.1962
Beginn des Arbeitsverhältnisses	01.04.2026
Regelaltersrente bei Erreichen der Regelaltersgrenze	01.03.2029
In der Zeit vom 1. März 1994 bis 30. Juni 1996 bestand Pflicht-Versicherung bei der ZVK Münster.	28 Monate
<b>Pflichtversicherung VBL</b>	<b>01.04.2026</b>

#### Voraussichtliche Zeiten der Pflichtversicherung.

Jahr	Wartezeitmonate
2026	9
2027	12
2028	12
2029	2
Zwischensumme	35
<b>zuzüglich Zeiten ZVK</b>	<b>28</b>
<b>Summe gesamt</b>	<b>63</b>

Die Zeiten bei der ZVK Münster werden für die Erfüllung der Wartezeit anerkannt. Daher kann unter Berücksichtigung dieser Zeiten die Wartezeit erfüllt werden und die beschäftigte Person 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 in den Abrechnungsverbänden West und Ost/Umlage (§ 64 Absatz 1 VBLS),
- Beiträge zum Kapitaldeckungsverfahren im Abrechnungsverband Ost/Beitrag (§§ 66, 66a VBLS),
- Sanierungsgelder für Beteiligte mit Pflichtversicherten im Abrechnungsverband West (§ 65 VBLS).

### Aufwendungen zur VBLklassik im Abrechnungsverband West.

seit 2023	
<b>Umlage insgesamt</b>	7,30 %
davon Arbeitgeberanteil	5,49 %
davon Arbeitnehmeranteil	1,81 %

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.

seit 2022	
<b>Umlage des Arbeitgebers</b>	1,06 %
<b>Beitrag zum Kapitaldeckungsverfahren</b>	6,25 %
davon Arbeitgeberanteil	2,00 %
davon Arbeitnehmeranteil	4,25 %

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 aktuell 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 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 der 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 den Beschäftigten steuerrechtlich als Einkommen zugeordnet wird.

Der Zeitpunkt des Zuflusses des ZVE hat Einfluss auf die Höhe der Versorgungsanwartschaften, 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 bei der beschäftigten Person 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).

Mit der vom Verwaltungsrat am 25. Mai 2022 beschlossenen 31. Satzungsänderung wurde geregelt, 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 12 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, Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung teilen sich Arbeitgeber und Beschäftigte.

### 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 Arbeitnehmerbeitrag 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 Arbeitnehmerbeiträge 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 zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (§ 64 Absatz 4 Satz 2 VBLS).

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

Beschäftigte haben 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). Verzichten Beschäftigte auf die Steuerfreiheit und werden die 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 Beschäftigte zum förderfähigen Personenkreis gehören. 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.

### Über die Riester-Förderung förderfähige Altersvorsorgebeiträge im Abrechnungsverband Ost.

Förderfähige Aufwendungen	Eigenanteil der beschäftigten Person am Beitrag, wenn auf die Steuerfreiheit verzichtet wurde beziehungsweise für die Arbeitnehmerbeiträge, die die ausgeschöpften Grenzbeiträge nach § 3 Nummer 63 EStG überschreiten.
Aufwendungen, für die keine Riester-Förderung möglich ist	Umlage/Beitrag des Arbeitgebers beziehungsweise Eigenanteil der beschäftigten Person am steuerfrei gezahlten Beitrag.

Förderfähig sind nur Altersvorsorgebeiträge der Beschäftigten, die diese aus individuell versteuertem Einkommen zugunsten eines auf ihren Namen lautenden Vertrages leisten.

### 2.3 Förderbetrag für Geringverdienende.

Um die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung auch unter Beschäftigten mit geringeren Einkommen auszuweiten, bezuschusst der Staat zusätzliche Arbeitgeberbeiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung für Geringverdienende. Als Geringverdienende gelten Beschäftigte, 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 die beschäftigte Person 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.

### 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. 4 % der BBG (2026: 338,00 € pro Monat oder 4.056,00 € 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. von den Beschäftigten individuell zu versteuern.
Arbeitgeberanteil am Beitrag	2,00 %	steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu einem Betrag von max. 8 % der BBG (2026: 676,00 € pro Monat oder 8.112,00 € pro Jahr)*. Für Beschäftigte, deren monatliches steuerpflichtiges Einkommen 2.575 € nicht übersteigt, kann ggf. der BAV-Förderbeitrag nach § 100 EStG in Anspruch genommen werden.
Arbeitnehmeranteil am Beitrag einschließlich zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag	4,25 %	steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu einem Betrag von max. 8 % der BBG (2026: 676,00 € pro Monat oder 8.112,00 € 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 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.

Geburtsdatum		16.05.1972
erhält eine Vergütung nach		TVöD inkl. VWL
Familienstand		verheiratet, ein Kind
<b>Berechnung der Vergütung</b>		<b>zv-pflichtig</b>
Grundvergütung	2.794,54 €	✓
Besitzstandszulage „Kind“	119,22 €	✓
vermögenswirksame Leistungen	6,65 €	✗
<b>ZVE</b>	<b>2.913,76 €</b>	

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

#### Beispiel.

Lfd. zvpf. Entgelt	vom	01.01.2026	bis	03.05.2026
Mutterschutzfristen	vom	04.05.2026	bis	10.08.2026
Geburt des Kindes		15.06.2026		
Elternzeit	vom	11.08.2026	bis	31.12.2026
Jahressonderzahlung November 2026		12/12		
<b>davon zusatzversorgungspflichtig</b>		<b>8/12</b>		

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

2025 monatlich		20.125,00 €
im Monat der Jahressonderzahlung 2025		40.250,00 €
<b>ab 01.01.2026 monatlich</b>		<b>21.125,00 €</b>
<b>im Monat der Jahressonderzahlung 2026</b>		<b>42.250,00 €</b>

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

Lfd. Entgelt für Januar 2026			=	22.000,00 €
<b>Grenzwert 2026</b>				
<b>21.125,00 €</b>	<b>x</b>	<b>7,30 %</b>	<b>=</b>	<b>*1.542,13 €</b>
Arbeitgeberanteil (5,49 %)			=	1.159,76 €
Arbeitnehmeranteil (1,81 %)			=	382,36 €

\* 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 2026		=	5.450,00 €
Nachzahlung für vergangene Jahre aufgrund Gerichtsurteil 36 x 440,00 €		=	15.840,00 €
Auszahlung Februar 2026			21.290,00 €
<b>Grenzwert 2026</b>			
<b>21.125,00 €</b>	<b>x</b>	<b>7,30 %</b>	<b>= *1.542,13 €</b>
Arbeitgeberanteil (5,49 %)		=	1.159,76 €
Arbeitnehmeranteil (1,81 %)		=	382,36 €

\*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 sechs 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 Beschäftigte Anspruch auf Krankengeldzuschuss haben. Hier nach 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 gezahlt wird.

## Beispiel.

Bis 28. März 2026 bestand Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Ab dem 29. März 2026 wird Krankengeldzuschuss gezahlt. Im März 2026 wurden folgende Bezüge ausgezahlt:

Entgeltfortzahlung (§ 22 Absatz 1 TVöD) vom 01.03.2026 bis 28.03.2026	=	2.823,56 €
Abgerechnete Vergütung für Überstunden aus Januar 2026	=	300,00 €
Krankengeldzuschuss	=	126,38 €
Summe	=	3.249,94 €

### Berechnung des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes.

Anspruch auf Krankengeldzuschuss vom 29.03.2026 bis 31.03.2026

<b>Fiktives Entgelt nach § 21 TVöD/TV-L für März 2026</b>	<b>3.000,00 €</b>
---	-------------------

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 Besonderheiten.

### 6.1 Bechäftigte in der Walddarbeit 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 Beschäftigte in der Walddarbeit) oder Saisonbeschäftigte, 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. Erhalten Beschäftigte während der Unterbrechung eine Altersrente, verbleibt es bei der Abmeldung mit der Kennzahl 27.

## 6.2 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.

## 7 Die Versteuerung der Umlage.

### 7.1 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. Bis zum Jahr 2025 wurde der Höchstbetrag in drei 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*

\*Die aktuelle Beitragsbemessungsgrenze gilt einheitlich für Ost und 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.

## Beispiel zu den Aufwendungen zur Pflichtversicherung und deren Versteuerung.

Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt beträgt vom 01.01.2026 bis 31.12.2026: 75.000,00 Euro

### Abrechnungsverband West

Aufwendungen zur VBL 2026			Versteuerung der Aufwendungen
Arbeitgeberumlage 5,49 %	4.117,50 €	4.056,00 €	steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG
		61,50 €	vom Arbeitgeber pauschal mit 20 % nach § 40b EStG n. F. i. V. mit § 37 Abs. 2 ATV
		0,00 €	Restbetrag individuell von der beschäftigten Person
Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage 1,81 %	1.357,50 €	1.357,50 €	aus versteuertem Netto

### Abrechnungsverband Ost, Arbeitnehmeranteil aus steuerfreiem Einkommen.

Aufwendungen zur VBL 2026			Versteuerung der Aufwendungen
Arbeitgeberumlage 1,06 %	795,00 €	0,00 €	steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG nach Anrechnung von § 3 Nr. 63 EStG
		795,00 €	vom Arbeitgeber pauschal mit 20 % nach § 40b EStG n. F. i. V. mit § 16 Abs. 2 ATV
Arbeitgeberbeitrag 2 %	1.500,00 €	1.500,00 €	steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG
Arbeitnehmerbeitrag 4,25 %	3.187,50 €	3.187,50 €	steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG

### Abrechnungsverband Ost, Arbeitnehmeranteil aus individuell versteuertem Einkommen.

Aufwendungen zur VBL 2026			Versteuerung der Aufwendungen
Arbeitgeberumlage 1,06 %	795,00 €	795,00 €	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
Arbeitgeberbeitrag 2 %	1.500,00 €	1.500,00 €	steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG
Arbeitnehmerbeitrag 4,25 %	3.187,50 €	3.187,50 €	aus versteuertem Netto

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.

## **7.2 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 Sozialversicherungshinzu-rechnungsbetrag, 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.

## **7.3 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 vier 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 2026 – Abrechnungsverband West im Verteilmodell.

Mtl. zusatzversorgungspflichtiges Entgelt Januar 2026 6.500,00 €

Umlagesatz 7,30 %

### 1 Aufwendungen für die Pflichtversicherung.

Umlage gesamt	7,30 %	
6.500,00 € x 7,30 %	=	474,50 €
Davon Arbeitgeber	5,49 %	
6.500,00 € x 5,49 %	=	356,85 €
Davon Arbeitnehmer	1,81 %	
6.500,00 € x 1,81 %	=	117,65 €

### 2 Berechnung des steuerpflichtigen Entgeltes.

Umlagen des Arbeitgebers sind bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung 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	=	356,85 €
Steuerfreie Umlage § 3 Nr. 56 EStG	./.	338,00 €
Vom Arbeitgeber pauschal	./.	18,85 €
Von der beschäftigten Person individuell	=	0,00 €

#### 2.2 Steuerpflichtiges Entgelt.

Bruttogehalt	=	6.500,00 €
Individueller Steueranteil an der Umlage	+	0,00 €
Steuerpflichtiges Entgelt	=	6.500,00 €

### 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 pauschalierten 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)	=	338,00 €
Pauschaliertes Anteil des Arbeitgebers (vergleiche Nr. 2.1)	+	18,85 €
Summe	=	356,85 €
Grenzbetrag nach § 1 Absatz 1 Satz 4 SvEV	./.	100,00 €
Beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Absatz 1 Satz 4 SvEV	=	256,85 €

#### 3.2 Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Absatz 1 Satz 3 SvEV.

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

#### 3.3 Sozialversicherungspflichtiges Entgelt.

Steuerpflichtiges Brutto (vergleiche Nr. 2.2)	= 6.500,00 €	
Beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Absatz 1 Satz 4 SvEV (vergleiche Nr. 3.1)	+	256,85 €
Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Absatz 1 Satz 3 SvEV (vergleiche Nr. 3.2)	+	32,24 €
Sozialversicherungspflichtiges Entgelt	=	6.789,09 €

**Berechnungsbeispiel: Aufwendungen zur VBL  
2026 – Abrechnungsverband Ost im Verteil-  
modell (Arbeitnehmeranteil aus steuerfreiem  
Einkommen nach § 3 Nummer 63 EStG).**

Mtl. zusätzliche Versorgungspflichtige Entgelte Januar 2026 5.000,00 €

**1 Aufwendungen für die Pflichtversicherung.**

Umlage Arbeitgeber	1,06 %	
5.000,00 € x 1,06 %	=	53,00 €
Arbeitgeberbeitrag	2,00 %	
5.000,00 € x 2,00 %	=	100,00 €
Arbeitnehmerbeitrag	4,25 %	
5.000,00 € x 4,25 %	=	212,50 €

**2 Berechnung des steuerpflichtigen Entgeltes.**

Umlagen des Arbeitgebers sind bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze 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 von den Beschäftigten individuell zu versteuern. Der Beitrag des Arbeitgebers und daneben die Finanzierungsanteile der Beschäftigten, die im Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers enthalten sind, sind bis zu acht Prozent der BBG (2026: 676,00 Euro monatlich beziehungsweise 8.112,00 Euro pro Jahr) nach § 3 Nummer 63 Satz 1 EStG steuerfrei.

**2.1 Versteuerung der Arbeitgeberaufwendungen.**

Arbeitgeberumlage	=	53,00 €
Steuerfreie Umlage § 3 Nr. 56 EStG	./.	25,50 €
Vom Arbeitgeber pauschal	=	27,50 €
Von der beschäftigten Person individuell	=	0,00 €
Steuerfreier Arbeitgeberbeitrag	=	100,00 €
Steuerfreier Arbeitnehmerbeitrag	=	212,50 €

**2.2 Steuerpflichtiges Entgelt.**

Bruttogehalt	=	5.000,00 €
Steuerfreier Arbeitnehmerbeitrag	./.	212,50 €
Individueller Steueranteil an der Umlage	+	0,00 €
Steuerpflichtiges Entgelt	=	4.787,50 €

**3 Berechnung des sozialversicherungs-  
pflichtigen Entgeltes.**

Nach § 1 Absatz 1 Satz 3 der SvEV sind bis zur Höhe von 2,5 Prozent des steuerfreien zuzüglich des pauschalierten 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)	=	25,50 €
Pauschaliertes Anteil des Arbeitgebers (vergleiche Nr. 2.1)	+	27,50 €
Summe	=	53,00 €
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.**

5.000,00 € x 1,06 %	=	53,00 €
Freibetrag	./.	13,30 €
Hinzurechnungsbetrag	=	39,70 €

**3.3 Sozialversicherungspflichtiges Entgelt.**

Steuerpflichtiges Brutto (vergleiche Nr. 2.2)	=	4.787,50 €
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)	+	39,70 €
Sozialversicherungspflichtiges Entgelt	=	4.827,20 €

## 8 Sonderregelung für zusatzversorgungspflichtige Entgelte über dem Grenzbetrag nach § 82 Absatz 1 VBLS.

### 8.1 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 – jährlich einmal einschließlich der Jahressonderzahlung, wenn Beschäftigte eine solche erhalten.

Zeitraum	Grenzwert
vom 01.04.2025 bis 30.04.2026 monatlich	8.973,96 €
im Monat der Jahressonderzahlung 2025	14.358,34 €
ab 01.05.2026*	9.225,23 €
im Monat der Jahressonderzahlung 2026*	16.144,15 €

\*Der Tarifabschluss 2025 für Bund und Kommunen hat eine Laufzeit bis mindestens 31.03.2027.

### Berechnungsbeispiel Beiträge zur freiwilligen Versicherung § 82 Absatz 1 VBLS.

#### I. Abrechnungsverband West.

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im April 2026	=	9.100,00 €
Umlage Arbeitgeber 5,49 %	=	499,59 €
Arbeitnehmeranteil 1,81 %	=	164,71 €

Das Entgelt von	9.100,00 €
übersteigt den Grenzbetrag	8.973,96 €
um	126,04 €
davon 8 %	10,08 €
Beitrag zur VBLextra	= 10,08 €

#### II. Abrechnungsverband Ost.

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im April 2026	=	9.100,00 €
Umlage Arbeitgeber 1,06 %	=	96,46 €
Arbeitgeberbeitrag 2,00 %	=	182,00 €
Arbeitnehmerbeitrag 4,25 %	=	386,75 €

Das Entgelt von	9.100,00 €
übersteigt den Grenzbetrag	8.973,96 €
um	126,04 €
davon 8 %	10,08 €
Beitrag zur VBLextra	= 10,08 €

---

## **9 Zinsen bei Nachentrichtung von Umlagen und Beiträgen.**

---

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

Wird 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 aktuelle Satzung nicht mehr.

Entrichtet der Beteiligte die Umlagen/Beiträge erst nach deren Fälligkeit, obwohl der beschäftigten Person 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 verpäten Zahlung ein Verschulden trifft. Eine Verzinsung ist in diesen Fällen notwendig, da die Verpunktung ebenfalls nach dem Zuflussprinzip erfolgt, also wann die beschäftigte Person das Entgelt erhalten hat. Mit einer verpäten 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.

**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](mailto:info@vbl.de), [www.vbl.de](http://www.vbl.de)

