

VBLspezial

für Personal-, Vergütungs- und Lohnstellen,
für Beschäftigte



Januar 2017

Entgeltumwandlung im Tarifgebiet Ost.

Inhalt

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

Impressum

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

Verantwortlich für den Inhalt: Hauptamtlicher Vorstand
der VBL, Redaktion: Martin Gantner (KM10)

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

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

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

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

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

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

Mit besten Grüßen

Claus-Jürgen Rissling, Abteilungsleiter Kundenmanagement

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die Verwendung männlicher und weiblicher Formulierungen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

1 Anspruch auf Entgeltumwandlung.

1.1 Anspruch nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG).

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

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG besteht für alle Beschäftigten, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Geringfügig Beschäftigte, die auf die Sozialversicherungsfreiheit verzichten haben, besitzen ebenfalls diesen Anspruch.

Beschäftigte, die in einem berufsständischen Versorgungswerk (zum Beispiel bei der Ärzteversorgung) versichert sind, haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung. In diesen Fällen können jedoch Arbeitgeber und Beschäftigte einvernehmlich eine Entgeltumwandlung vereinbaren.

1.2 Öffnungsklausel für den öffentlichen Dienst.

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

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

Für die bei der VBL pflichtversicherten Beschäftigten des Bundes und der Länder ist die Entgeltumwandlung bei der VBL durchzuführen. Auch Beschäftigte aus dem kommunalen Bereich und bei sonstigen an der VBL beteiligten Arbeitgebern können die Vorteile der Entgeltumwandlung bei der VBL nutzen.

Dies gilt ebenso für Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit im Sinne des § 2 Abs. 2 ATV, die in der freiwilligen Versicherung der VBL versichert sind und auch für Beschäftigte der Wasser- und Schifffahrts-

verwaltung des Bundes sowie der Länder, die bei der Renten-Zusatzversicherung der Knappschaft-Bahn-See pflichtversichert sind. Für nicht versicherungspflichtige Beschäftigte des Bundes und der Länder kann bei besonderen Fallgestaltungen die Entgeltumwandlung ebenso in Betracht kommen.

2 Entgeltumwandlung in der Praxis.

2.1 Vereinbarung zur Entgeltumwandlung.

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

Rahmenvereinbarung Arbeitgeber – VBL.

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

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

Versicherungsvertrag.

Zunächst sollten sich die Beschäftigten ein Angebot zur freiwilligen Versicherung bei der VBL erstellen.

Mit unserem Angebotsrechner zur freiwilligen Versicherung können Sie schnell und einfach ermitteln, welche Rentenleistungen Ihnen unter Berücksichtigung Ihrer Angaben zum Rentenbeginn voraussichtlich gezahlt werden.

Ihr Angebot zur freiwilligen Versicherung können Sie nach Anmeldung in unserem Kundenportal Meine VBL unter Online-Services „Angebot & Antrag zur freiwilligen Versicherung“ vollständig einsehen und auf Wunsch den Antrag online stellen.

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

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

Entgeltumwandlungsvereinbarung.

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

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

Mustervordrucke im Internet.

Den Arbeitgebern stehen auf der Internetseite der VBL unter www.vbl.de, dort in der Rubrik Service/Download-center/Arbeitgeber, folgende Unterlagen zum Ausdrucken zur Verfügung:

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

2.2 Obergrenze und Mindestbetrag.

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

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist aber begrenzt. Unabhängig von der Höhe des individuellen Arbeitsentgelts kann ein Betrag bis zu einer Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt werden. Im Jahr 2017 steht daher ein Freibetrag von bis zu 3.048,00 Euro zur Verfügung, der steuer- und sozialversicherungsfrei für die betriebliche Altersversorgung genutzt werden kann, sofern er nicht bereits durch steuerfreie Beiträge zur Pflichtversicherung verbraucht wurde.

Zusätzlich kann ein weiterer Betrag von bis zu 1.800 Euro jährlich steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig, umgewandelt werden (gilt für Verträge ab dem 1. Januar 2005).

Das Betriebsrentengesetz sieht einen Mindestbeitrag vor, der für die Entgeltumwandlung aufzuwenden ist. Jährlich ist mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV als Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung (§ 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG) zu leisten; dies sind 223,13 Euro im Jahr 2017 beziehungsweise 18,59 Euro monatlich.

Hinweis: Im Abrechnungsverband Ost werden zur Finanzierung der VBLklassik Umlagen und Beiträge erhoben.

Der Beitrag des Arbeitgebers ist steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG. In diesem Umfang mindert er vorrangig den zur Verfügung stehenden Steuerfreibetrag. Deshalb steht nur noch der verbleibende Steuerfreibetrag für den Beitrag des Arbeitnehmers nach § 3 Nr. 63 EStG zur Verfügung und danach die Beiträge für eine Entgeltumwandlung ebenfalls nach § 3 Nr. 63 EStG.

Weitere Informationen hierzu finden Sie im Rundschreiben des Bundesministerium der Finanzen vom 24. Juli 2013.

2.3 Vorteile für Beschäftigte und Arbeitgeber.

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

Vorteile für Beschäftigte.

- Die Beiträge sind bis zur Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern sie nicht durch steuerfreie Beiträge zur Pflichtversicherung bereits aufgebraucht sind.
- Zusätzlich kann ein Betrag von 1.800,00 Euro jährlich steuerfrei für die Entgeltumwandlung genutzt werden (gilt für Verträge ab dem 1. Januar 2005). Dieser Betrag ist jedoch nicht sozialversicherungsfrei.
- Die geleisteten Beiträge kommen nach Abzug vergleichsweise geringer Verwaltungskosten dem Versicherten voll zugute; insbesondere werden die Beiträge nicht durch Abschlussprovisionen oder Gewinnausschüttungen an Dritte vermindert.

Vorteile für Arbeitgeber.

- Für die Beiträge bis zur Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung sind dauerhaft keine Anteile zur Sozialversicherung zu leisten.
- Die Durchführung bei der VBL erfordert keinen nennenswerten zusätzlichen Verwaltungsaufwand. Die VBL führt die gesamte betriebliche Altersversorgung (Pflichtversicherung und freiwillige Versicherung) aus einer Hand durch.

Überschreitung der steuerfreien Grenze.

Über den Freibetrag von 3.048,00 Euro hinausgehende Beiträge können vom Beschäftigten noch bis zu einem Betrag in Höhe von 1.800,00 Euro steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig umgewandelt werden (gilt für Verträge ab dem 1. Januar 2005). Für darüber hinausgehende Beiträge der Entgeltumwandlung ist die individuelle Versteuerung maßgebend.

Aber auch der Arbeitgeber profitiert von der Entgeltumwandlung. Durch die Verminderung des Bruttolohns verringert sich sein Anteil an den Sozialabgaben.

2.4 Auswirkung auf die Sozialversicherung.

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

Folge für die gesetzliche Rentenversicherung.

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

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

Folgen für die Krankenversicherung.

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. Außer-

dem verringert sich durch die Entgeltumwandlung die Bemessungsgrundlage für das Krankengeld und den Krankengeldzuschuss.

Weitere Folgen.

Zu beachten ist, dass ein bislang voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in die sogenannte Gleitzone (§ 20 Abs. 2 SGB IV) gelangen kann, wenn infolge der Entgeltumwandlung das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt unter 850,00 Euro monatlich sinkt. In diesem Fall hat der Beschäftigte nur noch einen abgestuften Arbeitnehmeranteil zu den Sozialversicherungsbeiträgen zu entrichten. Es ist ferner möglich, dass der Beschäftigte mit einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 Euro infolge der Entgeltumwandlung diese Geringfügigkeitsgrenze unterschreitet und damit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei wird.

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

3 Freiwillige Versicherung durch Entgeltumwandlung.

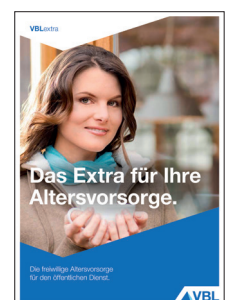
3.1 Freiwillige Versicherung.

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

VBLextra.

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

Aus der Summe der Versorgungspunkte und etwaiger Bonuspunkte wird bei Eintritt des Versicherungsfalles die Betriebsrente errechnet. Darüber hinaus zahlt die VBL im Rahmen der Überschussbeteiligung einen nicht garantierten Gewinnzuschlag von bis zu 20 Prozent.



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

3.2 Entgeltumwandlung und/oder Riester-Förderung.

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

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

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

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

Personen, die zwar uneingeschränkt steuerpflichtig, aber nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (sogenannte mittelbar begünstigte Personen), können über die VBL die Riester-Förderung nicht in Anspruch nehmen. Dies sind unter anderem Arbeitnehmer, die einer berufsständischen Versorgungseinrichtung angehören (z. B. Ärzte, Anwälte, etc.).

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

Entscheidungshilfe.

Eine pauschale Aussage über den optimalen Förderweg lässt sich nicht treffen. Dies hängt von den Umständen des Einzelfalls, insbesondere von der familiären und wirtschaftlichen Situation des Beschäftigten ab.

Die VBL berät die Beschäftigten gern über alle Fragen rund um die Entgeltumwandlung und kann auch zu den steuerlichen Auswirkungen überschlägige Auskünfte geben. Die für den einzelnen Beschäftigten konkret mögliche Steuerersparnis hängt jedoch von der individuellen

Situation ab. Für verbindliche Berechnungen sollte daher das zuständige Finanzamt oder der Steuerberater zu Rate gezogen werden.

3.3 Keine Verringerung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Beachten Sie bitte, dass weder mit der Entgeltumwandlung noch mit der Zahlung steuerfreier Beiträge zur VBLklassik eine Verringerung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts verbunden ist (§ 64 Abs. 4 Satz 2 VBL). Beide Arten der Finanzierung wirken sich für den Versicherten daher nicht nachteilig auf die Rente aus der Pflichtversicherung (VBLklassik) aus.

3.4 Besteuerung der Aufwendungen zur Pflichtversicherung VBLklassik.

Aufwendungen, die der Arbeitgeber in Form von Umlagen in die VBL-Pflichtversicherung entrichtet, sind ab 1. Januar 2014 in Höhe von 2 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei (bis zum Jahr 2025 steigt dieser Freibetrag auf 4 Prozent an; § 3 Nr. 56 EStG).

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

Das heißt im Ergebnis.

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

3.5 Beitragszahlung.

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

Die Beitragszahlung erfolgt in der Regel aus den monatlichen Bezügen. Auch Zahlungen aus der jährlichen Sonderzuwendung sind möglich. Der Arbeitgeber kann

verlangen, dass bei monatlichen Zahlungen der umzuwandelnde Betrag für den Zeitraum eines Jahres unverändert bleibt.

Damit die bei der VBL eingehenden Beiträge richtig zugeordnet werden können, ist bei jeder Überweisung ein Verwendungszweck anzugeben, dessen Aufbau genau zu beachten ist.

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

3.6 Jährlicher Versicherungsnachweis.

Für jedes Kalenderjahr erhält der Versicherte einen Versicherungsnachweis, welchen er sorgfältig prüfen sollte. Unter anderem enthält der Versicherungsnachweis folgende Angaben:

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

3.7 Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Leistungen.

Die Leistungen aus der freiwilligen Versicherung, die im Wege der Entgeltumwandlung mit eingezahlten steuerfreien Beiträgen finanziert wurden, sind voll zu versteuern (sogenannte nachgelagerte Versteuerung). Entsprechendes gilt auch für Renten aus der Pflichtversicherung (VBLklassik), wenn diese mit steuerfreien Mitteln finanziert wurden.

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

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

4 Änderungen im Versicherungsverhältnis.

4.1 Wechsel der Finanzierungsart.

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 oder
- durch eigene Beiträge ohne steuerliche Förderung.

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

4.2 Weiterführung in Zeiten ohne Entgeltanspruch.

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

4.3 Beendigung der Pflichtversicherung.

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

Fortsetzung der freiwilligen Versicherung.

Auch wenn der Arbeitnehmer nicht mehr im öffentlichen Dienst angestellt ist, kann er die freiwillige Versicherung bei der VBL mit eigenen Beiträgen fortsetzen. Den Antrag auf Fortführung der freiwilligen Versicherung kann der Beschäftigte bis zu drei Monate nach Ende der Pflichtversicherung stellen. Der Beschäftigte zahlt die

Beiträge an die VBL fortan selbst ein und wird Versicherungsnehmer. Wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen, kann er die Riester-Förderung in Anspruch nehmen.

Beitragsfreistellung.

Der Beschäftigte hat auch die Möglichkeit, die freiwillige Versicherung beitragsfrei zu stellen. Das bedeutet, dass er keine weiteren Beiträge mehr einzahlt, die Versicherung jedoch bestehen bleibt. Die bisher erworbenen Anwartschaften bleiben also erhalten. Bei Eintritt des Versicherungsfalles erhält der Versicherte daraus eine entsprechende Leistung.

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

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

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

Wechsel zu einem privaten Arbeitgeber.

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

Voraussetzung für den Übertragungsanspruch ist, dass

- der neue Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchführt,
- der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (76.200,00 Euro in 2017) nicht übersteigt,
- die Übertragung innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht wird.

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

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

Der Beschäftigte wechselt zu einem Arbeitgeber, der Mitglied einer anderen Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes ist, und wird bei dieser Kasse pflichtversichert. In diesem Fall kann der Beschäftigte die Übertragung des Übertragungswerts auf die neu zuständige Zusatzversorgungskasse verlangen. Voraussetzung ist, dass der neue Arbeitgeber eine entsprechende Versorgungszusage erteilt (§ 26 Abs. 4 Satz 4 ATV). Die Übertragung ist innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beantragen.

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

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

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

5 Kontakt zur VBL.

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

Kundenservice der VBL.

Unsere Versicherten erreichen uns unter

☎ 0721 93 98 93 1

Pflichtversicherung VBLklassik

☎ 0721 93 98 93 5

Freiwillige Versicherung VBLextra

Servicezeiten:

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

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

✉ **kundenservice@vbl.de**

☎ **0721 155-1355**

**VBL. Versorgungsanstalt
des Bundes und der Länder
76240 Karlsruhe**

Beratung vor Ort.

In verschiedenen Städten bieten wir deutschlandweit zusätzlich die Möglichkeit, Beratungsgespräche mit unseren VBL-Fachleuten auch vor Ort zu führen. Buchen Sie Ihren ganz persönlichen Beratungstermin. Sämtliche Standorte finden Sie auf unserer Internetseite unter

🌐 www.vblvorort.de

Rückruf-Service.

Nutzen Sie unseren Rückrufservice im Internet unter

🌐 www.vbl.de/rueckrufservice

Wir rufen Sie dann während unserer Servicezeiten kostenlos zurück.

Online-Rechner.

Nutzen Sie auf unserer Internetseite www.vbl.de die Berechnungsangebote unter der Rubrik Service/ Online-Rechner.

