

VBLspezial

- ✓ Personal-, Vergütungs- und Lohnstellen
- ✓ Beschäftigte

VBL

Versorgungsanstalt des
Bundes und der Länder
Karlsruhe

Entgeltumwandlung im Tarifgebiet Länder

Inhalt

- I Anspruch auf Entgeltumwandlung
- II Entgeltumwandlung in der Praxis
- III Aufbau einer freiwilligen Versicherung bei der VBL durch Entgeltumwandlung
- IV Änderungen im Versicherungsverhältnis
- V Kontakt

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: Claus-Jürgen Rissling (FV)

Stand: November 2006

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 12. Oktober 2006 haben die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die Gewerkschaften den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder (TV-EntgeltU-L) vereinbart. Die Beschäftigten können nun ihre betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung finanzieren. Der Tarifvertrag bestimmt, dass die Entgeltumwandlung für die bei der VBL pflichtversicherten Beschäftigten ebenfalls bei der VBL durchzuführen ist. Dies gilt auch für die Beschäftigten mit einer wissenschaftlichen Beschäftigung im Sinne des § 2 Abs. 2 Tarifvertrag Altersversorgung (ATV).

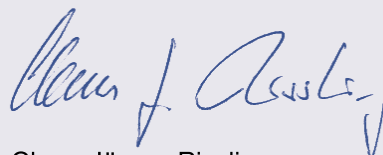
Die VBL bietet die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Rahmen der freiwilligen Versicherung an. Dafür stehen zwei Produkte zur Verfügung: **VBLextra** und **VBLdynamik**. Die **VBLextra** ist eine klassische Rentenversicherung in Anlehnung an das Punktemodell der Pflichtversicherung **VBLklassik**. Die **VBLdynamik** ist eine fondsgebundene Rentenversicherung mit garantierter Mindestleistung. Beide Produkte eignen sich bestens für die Finanzierung durch Entgeltumwandlung.

Wir laden die Beschäftigten im Bereich der Länder ein, sich entsprechende Angebote von uns erstellen zu lassen.

Mit dieser **VBLspezial** möchten wir Sie über die Entgeltumwandlung und die freiwillige Versicherung informieren. Für weitere Einzelheiten steht Ihnen auch unser Team im Service-Center der VBL gerne zur Verfügung.

Telefon 0180 5 677710 (bundesweit 14 Cent/Minute aus dem Festnetz)

Mit besten Grüßen



Claus-Jürgen Rissling
Abteilungsleiter Kundenmanagement

I Anspruch auf Entgeltumwandlung

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 Betriebsrentengesetz). Der Arbeitnehmer verzichtet auf Teile seines Bruttoentgelts, die als Beiträge für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

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

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

2 Öffnungsklausel für den öffentlichen Dienst

Sollen tarifvertraglich gezahlte Löhne und Gehälter im Wege der Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung genutzt werden, muss der Tarifvertrag dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber die entsprechende Möglichkeit ausdrücklich einräumen (sogenannte Öffnungsklausel).

Der Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) selbst enthält eine solche Öffnungsklausel nicht, so dass die Entgeltumwandlung in den Ländern bislang ausgeschlossen war. Am 12. Oktober 2006 haben sich die Tarifvertragsparteien für den Bereich der Länder, die der TdL angehören, über einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung geeinigt (TV-EntgeltU-L). Dieser Tarifvertrag trat am 1. November 2006 in Kraft. Somit können die Beschäftigten der Länder, die in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, nunmehr die Vorteile der Entgeltumwandlung zum Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung nutzen.

3 Geltungsbereich des TV-EntgeltU-L

Der TV-EntgeltU-L gilt für alle Beschäftigten, die unter den

- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L),
- Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) oder
- Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege)

fallen.

Soweit diese Beschäftigten in der VBL pflichtversichert sind, ist die Entgeltumwandlung bei der VBL durchzuführen. Dies gilt auch für Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Beschäftigung im Sinne des § 2 Abs. 2 ATV, die in der freiwilligen Versicherung der VBL versichert sind.

Auch für Beschäftigte der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung der Länder, die bei der Renten-Zusatzversicherung der Knappschaft-Bahn-See pflichtversichert sind, ist die Entgeltumwandlung bei der VBL durchzuführen.

Der TV-EntgeltU-L gilt nicht für die Beschäftigten der Länder Berlin und Hessen, weil diese Länder nicht der TdL angehören.

II Entgeltumwandlung in der Praxis

1 Rechtsgrundlagen

Die wichtigsten Rechtsgrundlagen der Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder sind das Betriebsrentengesetz und der TV-EntgeltU-L.

Bei der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung ist zunächst der Abschluss von zwei Verträgen erforderlich.

Rahmenvereinbarung Arbeitgeber – VBL

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

Vereinbarung Arbeitgeber – Beschäftigter

Zur Durchführung der Entgeltumwandlung vereinbaren der Arbeitgeber und der Beschäftigte, dass der Arbeitnehmer auf Bestandteile des Bruttoentgelts verzichtet, die statt dessen 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.

Mustervereinbarungen im Internet

Den Arbeitgebern stehen auf der Internetseite der VBL unter www.vbl.de 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.

Auf Wunsch senden wir Ihnen diese Unterlagen gerne auch per Post zu (siehe unter **V Kontakt**).

2 Obergrenze und Mindestbetrag

Durch die Umwandlung von Bruttoentgelt aus dem ersten Dienstverhältnis in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung verringert sich das steuer- und sozialversicherungsspflichtige Einkommen. Dadurch zahlen die Beschäftigten weniger Steuern und 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 jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West** in der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt werden; dies sind **2.520 Euro** im Jahr **2006**. Zusätzlich kann ein **weiterer Betrag von bis zu 1.800 Euro** jährlich steuerfrei umgewandelt werden.

Das Betriebsrentengesetz sieht einen **Mindestbetrag** 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 **183,75 Euro** im Jahr **2006** bzw. **15,31 Euro** monatlich.

3 Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

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

Vorteile für den **Arbeitnehmer**:

- Die Beiträge sind bis zur Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei (§ 3 Nr. 63 EStG).
- Diese Beiträge sind bis zum 31. Dezember 2008 auch sozialversicherungsfrei.
- Zusätzlich kann ein Betrag von 1.800 Euro jährlich steuerfrei für die Entgeltumwandlung genutzt werden. 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 den **Arbeitgeber**:

- Für die Beiträge bis zur Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung sind bis 31.12.2008 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. Der Arbeitgeber braucht daher nicht mit mehreren Anbietern zu kommunizieren.

Ein Beispiel, wie der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber mit der Entgeltumwandlung sparen:

Der Arbeitnehmer möchte 210 Euro monatlich aufbringen und diesen Betrag für seine Altersversorgung ansparen. Sein monatliches Einkommen im Jahr 2006 beträgt 2.500 Euro. Für ihn stellt sich nun folgende Frage: Soll er diese 210 Euro im Wege der Entgeltumwandlung oder aus seinem Nettogehalt in seine Altersversorgung investieren?

| | ohne EUmw | mit EUmw |
|--|-----------|----------|
| Bruttogehalt (Steuerklasse III) | 2.500 € | 2.500 € |
| Sparbeitrag zur Versicherung | | 210 € |
| Bruttogehalt neu | 2.500 € | 2.290 € |
| Abzüglich Steuer- und Sozialversicherung ArbN-Anteil | 690 € | 600 € |
| Nettogehalt | 1.710 € | 1.590 € |
| Sparbeitrag zur Versicherung | 210 € | |
| Zur Verfügung stehendes Nettogehalt | 1.500 € | 1.590 € |

Der Arbeitnehmer zahlt im Fall der Entgeltumwandlung ca. 90 Euro monatlich weniger an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Für den Arbeitnehmer werden also monatlich 210 Euro in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt, die ihn tatsächlich nur rund 120 Euro kostet. Bei Kirchenzugehörigkeit ergäbe sich für den Arbeitnehmer darüber hinaus noch eine Kirchensteuerersparnis.

Somit würden bei diesem Arbeitnehmer rund **43 Prozent** seiner in die betriebliche Altersversorgung eingezahlten Beiträge durch Einsparungen bei Steuern und Sozialversicherungsabgaben finanziert.

Über den Steuerfreibetrag von 2.520 Euro hinausgehende Beiträge können vom Arbeitnehmer noch bis zu einem Betrag in Höhe von 1.800 Euro steuerfrei aber sozialversicherungspflichtig umgewandelt werden. Für darüber hinaus verbleibende Beiträge der Entgeltumwandlung ist die individuelle Versteuerung maßgeblich.

Aber auch der Arbeitgeber profitiert von der Entgeltumwandlung. Durch die Verminderung des Bruttolohns

verringert sich im Beispiel sein Anteil an den Sozialabgaben um 44,30 Euro im Monat.

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 aus der Sozialversicherung. Derzeit vermindert sich zum Beispiel die monatliche Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung pro fehlenden 1.000 Euro Jahresentgelt um 0,89 Euro (Wert für 2006). Diese Einbußen werden aber bei weitem von den beschriebenen Vorteilen aufgewogen. So erwirbt zum Beispiel ein Beschäftigter, der in seinem 40. Lebensjahr 1.000 Euro für eine Versicherung in der VBLextra umwandelt, Rentenanwartschaft in Höhe von monatlich 8,40 Euro.

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

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 Versorgungsfalles ausgeschlossen ist. Ein Beschäftigter mit privater Krankenversicherung kann unter Umständen infolge der Entgeltumwandlung unter die Grenze zur Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung rutschen. Folge ist die Pflicht zur Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung.

Zu beachten ist, dass ein bislang voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in die sogenannte Gleitzone (§ 20 Abs. 2 SGB IV) gelangen kann, wenn infolge der Entgeltumwandlung das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt unter 800 Euro monatlich sinkt. In diesem Fall hat der Beschäftigte nur noch einen abgestuften Arbeitnehmeranteil zu den Sozialversicherungsbeiträgen zu entrichten.

Es ist ferner möglich, dass ein Arbeitnehmer mit einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro infolge der Entgeltumwandlung diese Geringfügigkeitsgrenze unterschreitet und damit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei wird.

III Aufbau einer freiwilligen Versicherung bei der VBL durch Entgeltumwandlung

1 Freiwillige Versicherung

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

Die VBL bietet in der freiwilligen Versicherung zwei Produkte an:

VBLextra

Die **VBLextra** ist eine klassische 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 2,75 Prozent eingerechnet ist. Aus der Summe der Versorgungspunkte 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.

VBLdynamik

Die **VBLdynamik** ist eine fondsgebundene Rentenversicherung mit garantierter Mindestleistung. Ein Teil der Beiträge wird nach einem sogenannten Lebenszyklusmodell in Aktien- und Rentenfonds angelegt. Für junge Versicherte wird ein höherer Anteil der Beiträge in Aktienfonds angelegt als für ältere Versicherte. Je näher der Rentenbeginn rückt, desto mehr werden Anteile aus dem Aktienfonds in Anteile des Rentenfonds umgeschichtet. Auf diese Weise profitieren die Versicherten von den hohen Renditechancen der Aktienanlage bei möglichst hoher Sicherheit. Als Mindestleistung wird die Summe der eingezahlten Beiträge bei Rentenbeginn garantiert.

Die Einzelheiten zur Versicherung und Leistungsgewährung sind in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die freiwillige Versicherung, den **AVBextra** und den **AVBdynamik**, niedergelegt.

Weitere Informationen zu den Produkten der freiwilligen Versicherung und entsprechende Angebotsrechner finden Sie auf unserer Internet-Seite unter www.vbl.de.

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 – ausnutzen.

Die **Riester-Förderung** besteht aus staatlichen **Zulagen** sowie gegebenenfalls aus einer zusätzlichen **Steuerersparnis im Rahmen des Sonderausgabenabzugs**.

Bei der **Entgeltumwandlung** wirken sich die **Steuerersparnis** sowie **bis zum 31. Dezember 2008 die Sozialversicherungsfreiheit** der Beiträge wesentlich zum Vorteil des Versicherten aus.

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

Tendenziell eignet sich die Riester-Förderung eher für Familien und Alleinstehende mit Kindern und geringem oder durchschnittlichem Einkommen. Die Entgeltumwandlung mit der Befreiung von Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen ist für Alleinstehende und Paare ohne Kinder meist attraktiver.

Die VBL berät die Beschäftigten gern über alle Fragen rund um die Entgeltumwandlung und kann auch zu den steuerlichen Auswirkungen überschlüssige 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 Keine Verringerung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts

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

Umgewandeltes Entgelt gilt vielmehr nach der Satzung weiterhin als steuerpflichtig in Bezug auf die Zusatzversorgung (§ 64 Abs. 4 VBLS). Soweit also zusatzversorgungspflichtiges Entgelt umgewandelt wird, ist es weiterhin in der Pflichtversicherung zu versichern, mit der Folge, dass hierauf Umlagen und Sanierungsgelder zu leisten sind. Natürlich gilt diese Regelung nicht für Entgelte, die ohnehin nicht zusatzversorgungspflichtig sind.

4 Versicherungsantrag bei der VBL

Um eine Versicherung im Wege der Entgeltumwandlung bei der VBL zu begründen, muss der Beschäftigte einen „Antrag auf Abschluss einer freiwilligen Versicherung – Entgeltumwandlung“ ausfüllen und dem Arbeitgeber vorlegen. Der Antrag ist vom **Arbeitgeber** (Versicherungsnehmer) und **Arbeitnehmer** (Versicherten) zu unterzeichnen und an die VBL zu senden.

Entsprechende Antragsformulare sind sowohl für die **VBL**extra als auch für die **VBL**dynamik erhältlich. Gerne werden wir den Arbeitgebern die Anträge in entsprechender Anzahl zur Verfügung stellen.

Nach Eingang und Prüfung des Antrags erhalten sowohl der Arbeitgeber also auch der Beschäftigte (Zweitschrift) einen **Versicherungsschein**. Damit bestätigen wir die Annahme des Antrags auf Versicherung in der freiwilligen Versicherung.

Gerne erstellen wir auch vorab eine unverbindliche Beispielsberechnung unter Berücksichtigung individueller Angaben. Bitte verwenden Sie dafür unseren Angebotsvordruck oder fordern Sie ein Angebot über das Internet an unter www.vbl.de.

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 regelmäßig mit dem Versicherungsschein mitgeteilt.

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 zu erwartenden monatlichen Leistung
- Höhe der garantierten Leistung

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).

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 Ertragsanteil besteuert.

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

IV Änderungen im Versicherungsverhältnis

1 Wechsel der Finanzierungsart

Der Beschäftigte kann, soweit die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind, die freiwilligen Versicherung bei der VBL auf verschiedene Weise finanzieren:

- durch Entgeltumwandlung
- durch eigene Beiträge aus dem Nettoeinkommen unter Inanspruchnahme der Riester-Förderung, sofern die Voraussetzungen dafür vorliegen
- durch eigene Beiträge ohne steuerliche Förderung.

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 aufgebrauchten Beitrag kann aber nicht zugleich auch die Riester-Förderung beansprucht werden.

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.

3 Beendigung der Pflichtversicherung

Wechselt der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalls 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 Arbeitnehmer hat nun grundsätzlich zwei Möglichkeiten:

Fortsetzung der freiwilligen Versicherung

Auch wenn der Arbeitnehmer nicht mehr im öffentlichen Dienst beschäftigt ist, kann er die freiwillige Versicherung bei der VBL mit eigenen Beiträgen fortsetzen. Den Antrag auf Fortführung der freiwilligen Versicherung kann der Arbeitnehmer bis zu drei

Monate nach Ende der Pflichtversicherung stellen. Der Arbeitnehmer 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 Versicherungsfalls erhält der Versicherte daraus eine entsprechende Leistung.

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 ist eine Pensionskasse im Sinne des Betriebsrentengesetzes. Es finden daher die Regelungen für die Übertragung unverfallbarer Anwartschaften nach § 4 Betriebsrentengesetz 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 bzw. 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 (63.000 Euro in 2006) nicht übersteigt,
- die Übertragung innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht wird.

Der neue Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer wechselt zu einem Arbeitgeber, der Mitglied einer anderen Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes ist, und wird bei dieser Kasse pflichtversichert. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer zu einem anderen Arbeitgeber, der ebenfalls an der VBL beteiligt ist, und besteht die Pflichtversicherung fort, kann auch die freiwillige Versicherung fortgeführt werden. Der Beschäftigte kann von seinem neuen Arbeitgeber verlangen, dass dieser ihm eine dem Barwert der bisher erworbenen Anwartschaften entsprechende Versorgungszusage erteilt. 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 Riemer-Förderung in Anspruch nehmen. Mit der Versorgungszusage durch den neuen Arbeitgeber erlischt die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers.

Im kommunalen öffentlichen Dienst gibt es die Möglichkeit der Entgeltumwandlung bereits seit 2003 aufgrund des Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003. Für den Bereich des Bundes haben die Tarifvertragsparteien dagegen noch keine Entgeltumwandlung vereinbart.

V Kontakt

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

- **Arbeitgeber-Service**
Beteiligte Arbeitgeber erreichen uns unter
Telefon 0180 5 677780 (bundesweit 14 Cent/Minute aus dem Festnetz)
E-Mail arbeitgeberservice@vbl.de
- **Versicherten-Service**
Unsere Versicherten erreichen uns unter
Telefon 0180 5 677710 (bundesweit 14 Cent/Minute aus dem Festnetz)
E-Mail kundenservice@vbl.de

oder schriftlich an:

VBL – Freiwillige Versicherung
Stichwort: Entgeltumwandlung
76128 Karlsruhe

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