

Kunden- information.

Die Betriebsrente der VBL
aus der Pflichtversicherung.
April 2023

Inhaltsverzeichnis.

Einführung.

Verantwortung Zukunft.

3

Pflichtversicherung.

Gute Perspektiven für Jung und Alt.

4

Betriebsrente.

Verdient in den Ruhestand.

8

Berechnung.

Berechenbare Partnerschaft.

11

Hinterbliebenenabsicherung.

Solidarität für die ganze Familie.

16

Partnerschaft im öffentlichen Dienst.

Anerkennung von Versicherungszeiten.

17

Beitragserstattung.

Faire Bedingungen für alle Versicherten.

17

Unser Service für Sie.

18

Verantwortung Zukunft.

Im Bereich der Pflichtversicherung – der VBLklassik – wird den Versicherten eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung sowie in Fällen der Erwerbsminderung eine Betriebsrente gezahlt.

Durch den Altersvorsorgeplan 2001 sowie den Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes das Zusatzversorgungsrecht grundlegend umgestaltet.

Die Zusatzversorgung basiert nun auf einem Versorgungspunktemodell. Die nach dem Punktemodell ermittelte Betriebsrente erhalten die Versicherten zusätzlich zu ihrer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Dabei werden jährlich Versorgungspunkte ermittelt, die zwei wesentliche individuelle Komponenten berücksichtigen: das Entgelt sowie das Alter der Beschäftigten im jeweiligen Versicherungsjahr.

Die mit dem Tarifvertrag Altersversorgung vereinbarten Regelungen wurden in die Satzung der VBL in der ab 1. Januar 2001 geltenden Neufassung (VBLS) übertragen. Neuregelungen bedürfen jeweils einer Umsetzung in der Satzung, welche vom Verwaltungsrat beschlossen, vom Bundesministerium der Finanzen genehmigt sowie im Bundesanzeiger veröffentlicht werden.

Die Broschüre erläutert die wichtigsten Vorschriften der Satzung in der Fassung der 32. Satzungsänderung. Diese Broschüre wird ungültig, soweit angesprochene Vorschriften geändert werden.

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 Altersversorgung aufzubauen. Sie funktioniert genau wie die VBLklassik nach einem Punktemodell. Dabei bietet die VBLextra höchste Sicherheit – wie es bei einer Altersvorsorge sein sollte. Pflichtversicherte zahlen Ihre Beiträge nicht alleine: Der Staat unterstützt sie über die Entgeltumwandlung oder die Riester-Förderung. Als Aufsichts- und Genehmigungsbehörde ist die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) beauftragt. Alle Details zur freiwilligen Versicherung sind in gesonderten Broschüren beschrieben. Weitere Informationen hierzu stehen unter www.vbl.de zur Verfügung.

Pflichtversicherung.

Gute Perspektiven für Jung und Alt.

1 Pflichtversicherung – VBLklassik (§§* 26 bis 29).

1.1 Voraussetzungen für die Pflichtversicherung.

Der Pflicht zur Versicherung unterliegen grundsätzlich alle Beschäftigten eines beteiligten Arbeitgebers, die nach der Satzung drei wesentliche Voraussetzungen erfüllen. Dies sind Beschäftigte,

- die das 17. Lebensjahr vollendet haben,
- die vom Beginn der Pflichtversicherung an bis zur Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen einer Regelaltersrente die Wartezeit von 60 Umlage-/Beitragsmonaten erfüllen können und
- bei denen aufgrund eines Tarifvertrages oder – wenn keine Tarifbindung besteht – aufgrund eines arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifvertrages die Pflicht zur Versicherung besteht.

Versicherungspflichtig sind auch Auszubildende, die diese drei Voraussetzungen erfüllen.

Da die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von Betriebsrentenansprüchen ab dem 1. Januar 2018 von bisher fünf auf drei Jahre verkürzt wurde, ergeben sich Auswirkungen bezüglich der Überprüfung der möglichen Wartezeiterfüllung. Die näheren Einzelheiten entnehmen Sie bitte unseren Ausführungen Seite 9 zu Punkt 3, Wartezeit § 34.

Sowohl die Prüfung der Voraussetzungen für die Pflicht zur Versicherung als auch die Meldung zur VBL sind Sache des Arbeitgebers. Die Beschäftigten erhalten einen Nachweis über die Anmeldung.

1.2 Ausnahmen von der Pflicht zur Versicherung.

Ausgenommen von der Pflicht zur Versicherung sind insbesondere Beschäftigte, die

- eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf eine lebenslange Versorgung nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften oder nach entsprechenden Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen mindestens in Höhe der beamtenrechtlichen Mindestversorgung haben und denen Hinterbliebenenversorgung gewährleistet ist,

- eine Rente wegen Alters (§§ 35 bis 40 beziehungsweise 235 bis 238 SGB VI) als Vollrente erhalten oder erhalten haben,
- im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind (sogenannte kurzfristig Beschäftigte).

Weitere Ausnahmen von der Pflicht zur Versicherung enthalten die Ausführungsbestimmungen zu § 28 Absatz 2.

1.3 Aufwendungen für die Pflichtversicherung (§§ 63 bis 66a).

Die Aufwendungen zur Pflichtversicherung sind im Bereich des Abrechnungsverbandes West und im Bereich des Abrechnungsverbandes Ost unterschiedlich. Dies beruht darauf, dass im Abrechnungsverband Ost die betriebliche Altersvorsorge erst zum 1. Januar 1997 eingeführt wurde.

Hinweis:

Die unterschiedlichen Aufwendungen zur Pflichtversicherung in den beiden Abrechnungsverbänden wirken sich nicht auf die Höhe der Betriebsrente aus. Die Rente wird in beiden Fällen in gleicher Weise berechnet (vergleiche Abschnitt Berechnung, Ziffer 2).

Berechnet werden die Aufwendungen zur VBLklassik aus dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt. Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist grundsätzlich der steuerpflichtige Arbeitslohn. Es gibt aber eine Reihe von Entgeltbestandteilen, die zwar steuerpflichtig, jedoch nicht zusatzversorgungspflichtig sind (vergleiche im Einzelnen die Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1).

1.3.1 Abrechnungsverband West.

Die Aufwendungen zur VBLklassik (Umlagen) sind zum einen von Ihrem Arbeitgeber in Höhe von 5,49 Prozent und zum anderen von Ihnen selbst in Höhe von 1,81 Prozent zu tragen.

Der Arbeitgeberanteil an der Umlage ist – zumindest zum Teil – steuer- und sozialversicherungspflichtig. Der Umlagesatz insgesamt setzt sich seit Januar 2023 wie folgt zusammen:

Umlagesatz insgesamt	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil
7,30 %	5,49 %	1,81 %

* §§ ohne Bezeichnung beziehen sich auf solche der VBL-Satzung.

Schuldner der Umlage einschließlich des Eigenanteils der Beschäftigten ist allein der beteiligte Arbeitgeber. Nach § 64 Absatz 1 hat der Arbeitgeber die Umlage einschließlich des Eigenanteils der Beschäftigten an die VBL zu zahlen. Mit Wirkung ab 1. Januar 2023 wird kein Sanierungsgeld mehr erhoben.

1.3.2 Abrechnungsverband Ost.

Zur VBLklassik sind im Tarifgebiet Ost Umlagen sowie Beiträge zur Kapitaldeckung vom zusatzversorgungspflichtigen Entgelt zu entrichten. Während die Umlage von Ihrem Arbeitgeber allein getragen wird, sind die Beiträge jeweils von Ihrem Arbeitgeber und Ihnen zu zahlen.

Für die Arbeitgeberumlage können noch Anteile an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen hinzukommen. Die Beiträge zur Kapitaldeckung sind in der Regel steuer- und sozialversicherungsfrei.

Umlagesatz insgesamt	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil
1,06 %	1,06 %	0,00 %

Beitragsatz insgesamt	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil
6,25 %	2,00 %	4,25 %

Der beteiligte Arbeitgeber ist gegenüber der VBL Schuldner sowohl der Umlage von 1,06 Prozent als auch des Beitrags zum Kapitaldeckungsverfahren in Höhe von 6,25 Prozent. Der Arbeitgeber behält den Arbeitnehmeranteil am Beitrag zum Kapitaldeckungsverfahren vom Einkommen der/des Beschäftigten ein und überweist ihn zusammen mit dem Arbeitgeberanteil an die VBL.

Beschäftigte können für ihre Eigenbeiträge zur VBLklassik die optimale steuerliche Förderung selbst wählen. Der Arbeitnehmeranteil zur VBLklassik wird vom Arbeitgeber seit 2012 grundsätzlich aus steuerfreiem Einkommen an die VBL entrichtet. Die Beschäftigten erhalten auf diesem Weg die steuerliche Förderung der Vorsorgeaufwendungen.

Je nach Höhe des Einkommens und der familiären Situation kann es aber günstiger sein, für die Eigenbeiträge zur VBLklassik die Riester-Förderung in Anspruch zu nehmen. Dafür müssen die Beschäftigten zunächst gegenüber ihrem Arbeitgeber auf die Steuerfreiheit der Aufwände verzichten. Dies kann sich wegen der höheren Zulagenförderung insbesondere für Beschäftigte mit mehreren kindergeldberechtigten Kindern lohnen.

Die Riester-Förderung durch Zulagen und Sonderausgabenabzug ist über die VBL gesondert zu beantragen. Hierzu erhalten die Beschäftigten von der VBL rechtzeitig die erforderlichen Antragsunterlagen. So können sie insbesondere ihren Rentenanspruch in der VBLklassik erhöhen, da die zustehenden Zulagen auf das Versicherungskonto in der VBLklassik gutgeschrieben werden.

2 Beitragsfreie Versicherung (§ 30).

Endet die Pflichtversicherung vor Eintritt des Versicherungsfalles, so entsteht ohne besonderen Antrag eine beitragsfreie Versicherung. Die erworbenen Versorgungspunkte bleiben auf dem Versicherungskonto bestehen.

Sofern zum Zeitpunkt der Beendigung der Pflichtversicherung die satzungsgemäße Wartezeit erfüllt ist (vergleiche Abschnitt Betriebsrente, Ziffer 3), besteht eine Rentenanwartschaft. Bei Eintritt des Versicherungsfalles (vergleiche Abschnitt Betriebsrente, Ziffer 2) hat der beitragsfrei Versicherte später einen Anspruch auf Betriebsrente auf der Grundlage der erworbenen Versorgungspunkte.

Hat eine/ein beitragsfrei Versicherte/-r bei Beendigung der Pflichtversicherung 120 Umlage-/Beitragsmonate erfüllt, kann sich die Rentenanwartschaft noch durch die Gutschrift von sogenannten Bonuspunkten erhöhen (vergleiche Abschnitt Berechnung, Ziffer 4).

Beitragsfrei Versicherte, die für Zeiten ab dem 1. Januar 2004 eigene Beiträge in die Kapitaldeckung im Abrechnungsverband Ost eingezahlt haben, können aus den darauf beruhenden Versorgungspunkten bei Eintritt des Versicherungsfalles einen Teilanspruch auf Betriebsrente erhalten, auch wenn sie die Wartezeit nicht erfüllt haben (vergleiche Abschnitt Betriebsrente, Ziffer 3). Die Wartezeit kann hier nach dem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst durch Hinzurechnung von Kalendermonaten ohne Aufwendungen, d. h. durch Zeitablauf, erfüllt werden.

3 Sonderregelungen.

3.1 Beschäftigte mit einer befristeten wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen (§ 28).

Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen können sich von ihrem Arbeitgeber von der Pflicht zur Versicherung befreien lassen, sofern sie bisher noch nicht in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes pflichtversichert waren (vergleiche § 28 Absatz 1). Allerdings gilt dies nur dann, wenn sie für ein **auf weniger als fünf Jahre befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt** werden. Der Antrag auf Befreiung von der Pflichtversicherung ist innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim beteiligten Arbeitgeber zu stellen.

Im Falle einer Befreiung von der Pflichtversicherung VBLklassik hat der Arbeitgeber für die Beschäftigten Versorgungsanwartschaften in der VBLextra zu begründen. Hierbei zahlt der Arbeitgeber Beiträge in Höhe der Aufwendungen, die sich in der VBLklassik ergeben hätten. Die Beiträge sind jedoch begrenzt auf höchstens **4 Prozent** des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Im **Abrechnungsverband West** beträgt der Beitrag zur VBLextra aufgrund der Sonderregelung nach § 28 Absatz 1 daher 4 Prozent. Diesen Beitrag trägt der Arbeitgeber allein.

Im **Abrechnungsverband Ost** haben die Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2010 einen einheitlichen Beitragssatz zur VBLextra in Höhe von insgesamt 4 Prozent zu entrichten. 2 Prozent sind dabei von den Beschäftigten zu tragen.

Wird das zunächst auf weniger als fünf Jahre befristete Arbeitsverhältnis verlängert oder fortgesetzt, beginnt anstelle der VBLextra die VBLklassik mit dem Ersten des Monats, in dem die Verlängerung oder Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über fünf Jahre hinaus vereinbart wird. Eine rückwirkende Pflichtversicherung in der VBLklassik von Beginn des Arbeitsverhältnisses an ist ausgeschlossen.

Hinweis: Die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von Betriebsrentenansprüchen wurde ab dem 1. Januar 2018 von bisher fünf auf drei Jahre verkürzt. Dies kann für die Entscheidung, ob sich einer/ein befristet wissenschaftlich Beschäftigte/-r von der Pflichtversicherung VBLklassik zugunsten der freiwilligen Versicherung VBLextra befreien lässt, künftig von Bedeutung sein:

Versicherte können ab dem 1. Januar 2018 aufgrund der gesetzlichen Regelung bereits nach drei Jahren Versicherungszeit in der VBLklassik eine unverfallbare Anwartschaft erwerben und damit im Versicherungsfall einen Anspruch auf Leistungen aus der VBLklassik haben, auch wenn die Wartezeit von 60 Umlage-/Beitragsmonaten nicht erfüllt wird. Wegen der Verkürzung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist kann somit eine Pflichtversicherung sinnvoll sein, wenn das Arbeitsverhältnis und damit die Versorgungszusage mindestens drei – anstatt bisher fünf – Jahre besteht.

Die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist kann sich auch auf Arbeitsverhältnisse von befristet wissenschaftlich Beschäftigten auswirken, die bereits vor dem 1. Januar 2018 begonnen haben.

Beispiel: Beginn des Arbeitsverhältnisses des/der befristet wissenschaftlich Beschäftigten am 1. Januar 2017. Das Arbeitsverhältnis ist auf vier Jahre bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

- Wartezeiterfüllung in der Pflichtversicherung nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b ATV/§ 26 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b VBL nicht möglich, da nur 48 Umlage-/Beitragsmonate zurückgelegt werden können.
- Aber: Die verkürzte gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist kann ab dem 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020 erfüllt werden.

Die Verkürzung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist führt aber nicht zwingend dazu, dass die Befreiung von der Pflichtversicherung nach § 2 Absatz 2 ATV/§ 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 ein Wahlrecht, ob sie sich zugunsten einer freiwilligen Versicherung von der Pflichtversicherung befreien lassen wollen. Wie bisher wird eine freiwillige Versicherung statt der Pflichtversicherung nur auf ausdrücklichen Antrag von den Versicherten begründet werden.

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. Bei Beschäftigten im Tarifgebiet Ost gelten außerdem die Besonderheiten aufgrund der sofortigen Unverfallbarkeit der Anwartschaften aus dem Arbeitnehmerbeitrag zum Kapitaldeckungsverfahren im Abrechnungsverband Ost/Beitrag. In der freiwilligen Versicherung VBLextra erwerben alle Versicherten bereits mit der ersten Beitragszahlung einen Anspruch auf Leistung.

Weiterführende Hinweise zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie finden Sie im Rundschreiben des BMI vom 10. Oktober 2016, veröffentlicht im Internet unter dem Aktenzeichen „D 5 – 31004/21#1“.

3.2 Beschäftigte mit höheren Entgelten (§ 82).

3.2.1 Sonderregelung für den Bereich des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (§ 82 Absatz 1).

Bei pflichtversicherten Beschäftigten und bei freiwillig versicherten Beschäftigten mit wissenschaftlicher Tätigkeit, deren zusatzversorgungspflichtige Entgelte einen bestimmten Grenzwert übersteigen, gibt es für den **Bund und die zur TdL gehörenden Arbeitgeber** eine Sonderregelung.

Für diese Beschäftigten sind vom Arbeitgeber Beiträge zur VBLextra in Höhe von 8 Prozent des den Grenzwert übersteigenden Betrages zu zahlen. Der Grenzbetrag ist das 1,181-Fache des Betrages der Entgeltgruppe 15 Stufe 5 TVöD/Bund Tarifgebiet West beziehungsweise Tarifgebiet Ost (vergleiche § 82 Absatz 1 Satz 2 VBLS). Diese Beiträge sind zusätzlich zur Umlage zu entrichten. Dabei ist die Umlage für das gesamte zusatzversorgungspflichtige Entgelt (einschließlich des den Grenzwert übersteigenden Betrages) zu zahlen.

Damit wird ein gewisser Ausgleich dafür geschaffen, dass in der gesetzlichen Rentenversicherung die Entgelte über der Beitragsbemessungsgrenze nicht versichert sind.

Wird eine Zuwendung gezahlt, ist dieser Grenzbetrag jährlich einmal um den Betrag der Zuwendung zu erhöhen.

Die Zahlung von Beiträgen in die freiwillige Versicherung hängt in diesen Fällen nicht davon ab, ob für die Beschäftigten bereits eine freiwillige Versicherung besteht. Für die Versicherung der über dem Grenzbetrag liegenden Entgelte **ist Versicherungsnehmer der freiwilligen Versicherung nicht die/der Beschäftigte, sondern der beteiligte Arbeitgeber** (vergleiche § 1 Absatz 2 Satz 2 der Versicherungsbedingungen VBLextra).

Diese Regelung gilt jedoch nur für Pflichtversicherte, für die in den Monaten Dezember 2001 und Januar 2002 keine zusätzlichen Umlagen nach § 29 Absatz 4 der VBLS alter Fassung zu entrichten waren.

Anders als im Bereich des Bundes und für Mitglieder der TdL besteht für **Beteiligte, die Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind, der der VKA angehört**, keine tarifvertragliche Verpflichtung zur zusätzlichen Zahlung von Beiträgen zur freiwilligen Versicherung für Entgelte über dem Grenzbetrag. Diese Arbeitgeber **können** jedoch in diesen Fällen Beiträge zu einer freiwilligen Versicherung der Beschäftigten entrichten (vergleiche § 26 Absatz 5 ATV).

Unabhängig davon hat der Beteiligte aber in der Pflichtversicherung in jedem Fall für das gesamte zusatzversorgungspflichtige Entgelt die Umlage zu zahlen.

Entsprechendes gilt für die sonstigen an der VBL beteiligten Arbeitgeber, die nicht Mitglied eines kommunalen Arbeitgeberverbandes sind.

3.2.2 Übergangsregelung, wenn bisher schon eine zusätzliche Umlage entrichtet wurde (§ 82 Absatz 2).

Für **alle Personen**, unabhängig davon, ob sie Beschäftigte des Bundes, der Länder oder der kommunalen beziehungsweise sonstigen Beteiligten der VBL sind, gilt **folgende Übergangsvorschrift**:

Für Beschäftigte, für die für Dezember 2001 schon und für Januar 2002 noch, also in den beiden Monaten Dezember 2001 **und** Januar 2002, eine zusätzliche Umlage nach § 29 Absatz 4 der VBLS alter Fassung gezahlt wurde, ist in **diesem** Arbeitsverhältnis weiterhin eine entsprechende zusätzliche Umlage zu entrichten, soweit das monatliche zusatzversorgungspflichtige Entgelt den Grenzbetrag übersteigt. Der Grenzbetrag ist das 1,133-Fache des Betrages der Entgeltgruppe 15 Stufe 6 TVöD/VKA Tarifgebiet West beziehungsweise Tarifgebiet Ost. Erhalten die Beschäftigten eine zusatzversorgungspflichtige Jahressonderzahlung, ist diese dem Grenzbetrag jährlich einmal hinzuzurechnen.

In diesen Fällen findet die Übergangsregelung auch dann weiter Anwendung, wenn das zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach dem Monat Januar 2002 den vorgenannten Grenzbetrag zeitweise unterschreitet. Die zusätzliche Umlage ist dann von dem Zeitpunkt an wieder zu entrichten, von dem an der entsprechende Grenzbetrag wieder überschritten wird.

Scheiden Beschäftigte aus dem im Dezember 2001 und Januar 2002 bestehenden Arbeitsverhältnis aus, gelten für die Zukunft die unter Punkt 3.2.1 dargestellten Regelungen, soweit sie in ein Arbeitsverhältnis beim Bund oder einem der zur TdL gehörenden Arbeitgeber eintreten, das die Pflicht zur Versicherung begründet.

Betriebsrente.

Verdient in den Ruhestand.

1 Anspruch auf Betriebsrente (§§ 33 bis 37).

Ein Anspruch auf Betriebsrente entsteht, wenn bei der/dem Versicherten, die/der die Wartezeit erfüllt hat, der Versicherungsfall eingetreten ist.

2 Versicherungsfall (§ 33).

Der Versicherungsfall tritt ein, wenn ein Anspruch auf eine Altersrente als Vollrente beziehungsweise auf Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung besteht.

Folgende Versicherungsfälle kommen in Betracht:

- Regelaltersrente als Vollrente (§ 35 SGB VI)
- Altersrente für langjährig Versicherte als Vollrente (§§ 36, 236 SGB VI)
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen als Vollrente (§§ 37, 236a SGB VI)
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte als Vollrente (§§ 38, 236b SGB VI)
- Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Versicherte als Vollrente (§§ 40, 238 SGB VI)
- Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung (§§ 43, 240 SGB VI)

Die Betriebsrente wird nur auf schriftlichen Antrag gezahlt. Sie erhalten Rentenanspruchsformulare entweder bei Ihrem Arbeitgeber oder auf Wunsch unmittelbar durch die VBL übersandt.

Hinweis:

Mit unserem Online-Service „Rentenantrag“ können alle VBL-Versicherten die VBL-Rente elektronisch beantragen. Auch die beteiligten Arbeitgeber können die ergänzenden Angaben zu einem Rentenantrag in Meine VBL online erfassen. Sobald alle Rentenanspruchsdaten vollständig erfasst sind, wird der Rentenantrag elektronisch an die VBL übermittelt. Nach Prüfung des Rentenanspruchs folgt die Rentenberechnung und danach die erste Rentenauszahlung. Das spart nicht nur Papier, sondern auch Zeit und Versandkosten. Das Einzige, was Sie benötigen, ist ein Zugang in Meine VBL. Registrieren Sie sich dafür einfach unter www.meinevbl.de.

Der Eintritt des Versicherungsfalles ist durch Vorlage einer Kopie des Rentenbescheides des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuweisen. Dem Rentenanspruch ist ferner der Vordruck für die Krankenversicherung der Rentenberechtigten beizufügen.

Für neue Rentenansprüche ab 1. August 2022 ist eine Vorlage des Rentenbescheides nicht mehr notwendig. Die VBL erhält die erforderlichen Daten für die Berechnung der Betriebsrente direkt von den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung durch eine gesicherte und verschlüsselte Verbindung. Personen, die bereits vor dem 1. August 2022 eine Betriebsrente der VBL erhalten, werden von der VBL gesondert informiert, wann für sie die erforderlichen Daten für die Berechnung der Betriebsrente automatisch von den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung übermittelt werden.

Für Versicherte mit einer Grundversorgung aus berufsständischen Versorgungswerken oder anderer Grundversorgung gelten besondere Vorschriften. Diese können Sie der Broschüre „Betriebsrente für Versicherte ohne Anspruch auf gesetzliche Rente“ entnehmen.

3 Wartezeit (§ 34).

- Die Wartezeit für einen Anspruch auf Betriebsrente beträgt 60 Kalendermonate. Für die Wartezeit wird jeder Kalendermonat berücksichtigt, für den bis zum Beginn der Betriebsrente mindestens für einen Tag Umlagen oder Beiträge zur Pflichtversicherung geleistet wurden.
- Die Wartezeit gilt auch schon vor Ablauf von 60 Monaten als erfüllt, wenn der Versicherungsfall durch einen Arbeitsunfall eingetreten ist, der im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis steht, aufgrund dessen die Person pflichtversichert wurde. Der Arbeitsunfall ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) nachzuweisen.
- Durch Beiträge der Beschäftigten zum Kapitaldeckungsverfahren im Abrechnungsverband Ost entstehen sofort unverfallbare Anwartschaften. Für die Ansprüche auf eine Betriebsrente, die auf diesen Arbeitnehmerbeiträgen beruhen, muss die Wartezeit zwar auch erfüllt werden. Allerdings kann sie auch außerhalb des öffentlichen Dienstes, also durch bloßen Zeitablauf, erreicht werden. Beitrags- oder Umlagemonate sind hier nicht für die Erfüllung der Wartezeit erforderlich. Bei Eintritt des Versicherungsfalles ergibt sich dann aus diesen Arbeitnehmerbeiträgen eine anteilige Betriebsrente.

- Sofern die Voraussetzungen nach dem Betriebsrentengesetz für unverfallbare Anwartschaften vorliegen (§ 1b BetrAVG), gilt die Wartezeit ebenfalls als erfüllt.
- Die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von Betriebsrentenansprüchen wurde ab dem 1. Januar 2018 von bisher fünf auf drei Jahre verkürzt. Die Versorgungszusage muss also mindestens drei Jahre bestanden haben, und zwar unabhängig davon, ob dabei Umlagen oder Beiträge geleistet wurden.

Hinweis: Diese neue Regelung hat unter anderem Auswirkungen auf die Versicherungspflicht von älteren Beschäftigten. Beschäftigte, die die Wartezeit von 60 Umlage-/Beitragsmonaten bis zum Erreichen des Alters für eine abschlagsfreie Regelaltersrente nicht erfüllen können, sind nach den Vorschriften des ATV und der VBLS von der Versicherungspflicht ausgenommen (§ 2 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b ATV/§ 26 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b VBLS). Diese Vorschrift ist künftig unter Beachtung der neuen Unverfallbarkeitsfrist von drei Jahren nach dem Betriebsrentengesetz zu prüfen:

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

- Beispiel:** Beginn des Arbeitsverhältnisses zum 1. Februar 2016 – Eintritt der Regelaltersrente zum 1. Januar 2021
- Wartezeiterfüllung nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b ATV/§ 26 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b VBLS nicht möglich, da nur 59 Umlage-/Beitragsmonate zurückgelegt werden können.
 - Gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von drei Jahren nach dem Betriebsrentengesetz kann in der Zeit vom 1. Januar 2018 bis zum Beginn der Altersrente am 1. Januar 2021 erfüllt werden.
 - Beschäftigte sind zur Pflichtversicherung anzumelden.

Wenn Sie hierzu Fragen haben, berät Sie unser Kundenservice gerne.

4 Höhe der Betriebsrente (§ 35).

Die monatliche Betriebsrente ist der Betrag, der sich ergibt, wenn die Summe der bis zum Beginn der Betriebsrente erworbenen Versorgungspunkte (vergleiche Abschnitt Berechnung, Ziffer 1) mit dem Messbetrag von 4 Euro multipliziert wird. Die Summe der Versorgungspunkte kann dem Versicherungsnachweis entnommen werden, der jährlich den Versicherten zugesandt wird.

Für Versicherte im Abrechnungsverband Ost, die die Möglichkeit der staatlichen Förderung für ihre eigenen Beiträge genutzt haben (vergleiche Abschnitt Pflichtversicherung, Ziffer 1.3.2) und Zulagen für ihre Pflichtversicherung erhalten haben, erhöht sich die Betriebsrente entsprechend.

Die Betriebsrente wegen teilweiser Erwerbsminderung beträgt die Hälfte der Betriebsrente, die sich bei voller Erwerbsminderung ergeben würde (§ 35 Absatz 2).

Wird die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung schon vor Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters bezogen und ist sie deshalb wegen vorzeitiger Inanspruchnahme gekürzt, vermindert sich auch die Betriebsrente. Für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme wird sie um 0,3 Prozent gekürzt, jedoch höchstens um 10,8 Prozent (§ 35 Absatz 3).

Wegen der unterschiedlichen Auswirkung im Einzelfall, besonders bei Beschäftigten im Abrechnungsverband Ost, welche die Riester-Förderung in Anspruch genommen haben, wird den Beschäftigten empfohlen, sich an die VBL zu wenden.

5 Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Die VBL hat aufgrund gesetzlicher Bestimmungen (vergleiche § 256 Absatz 1 SGB V) von der Betriebsrente Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegeversicherung einzubehalten und an die Krankenkasse abzuführen.

Die Beiträge zur Krankenversicherung aus der Betriebsrente bemessen sich nach dem vollen allgemeinen Beitragssatz und dem jeweiligen Zusatzbeitrag der Krankenkasse. Diese Beiträge sind von den Rentenberechtigten allein zu tragen. Gleiches gilt für die Beiträge zur Pflegeversicherung.

Hinweis: Haben sich Beschäftigte, welche gesetzlich kranken- und pflegeversichert sind, bei ihren Eigenbeiträgen im Abrechnungsverband Ost für die Riester-Förderung entschieden, unterliegen insoweit die Rentenleistungen nicht der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Weitere Informationen hierzu finden Sie in unserer Broschüre „Kranken- und Pflegeversicherung für Rentnerinnen und Rentner der VBL“.

6 Versteuerung der Betriebsrente.

Betriebsrenten unterliegen grundsätzlich der Steuerpflicht. Wie Ihre Rente zu versteuern ist, hängt davon ab, inwieweit die gezahlten Beiträge und Umlagen bereits in der Ansparphase versteuert wurden. Ob Sie zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet sind und ob Sie tatsächlich Steuern zahlen müssen, erfahren Sie bei Ihrem zuständigen Finanzamt.

7 Beginn der Betriebsrente.

Die Betriebsrente beginnt grundsätzlich mit dem Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Endet die gesetzliche Rente, wird sie versagt oder nur zu einem Teil gezahlt, hat dies auch Auswirkungen auf die Betriebsrente (vergleiche Ziffer 9).

Betriebsrentenansprüche, die mehr als zwei Jahre vor dem Ersten des Monats liegen, in dem der Betriebsrentenantrag bei uns eingegangen ist, können nicht mehr geltend gemacht werden (§ 52 Satz 1).

8 Anpassung der Betriebsrente (§ 39).

Die Betriebsrente wird zum 1. Juli eines jeden Jahres um 1 Prozent erhöht.

9 Ruhen beziehungsweise die anteilige Kürzung der Betriebsrente (§ 41).

- Die Betriebsrente ruht, solange die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ganz oder teilweise versagt wird.
- Ist der Versicherungsfall wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung eingetreten und wird die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen Hinzuverdienstes nicht oder nur zu einem Anteil ge-

zahlt, wird auch die Betriebsrente nicht oder nur in Höhe eines entsprechenden Anteils gezahlt.

Fragen hierzu beantwortet Ihnen gerne unser Kundenservice. Unsere Rufnummern finden Sie am Ende dieser Broschüre.

10 Versorgungsausgleich.

Bei einer Ehescheidung werden auch die von den Eheleuten erworbenen VBL-Anrechte (Pflicht- und freiwillige Versicherung) hälftig geteilt. Der Anteil des ausgleichsberechtigten Ehegatten wird auf ein eigenes Versicherungskonto bei der VBL übertragen. Die Leistungen aus dem Versorgungsausgleich können nach Eintritt des Versicherungsfalles beantragt werden.

Das Versicherungskonto der ausgleichsverpflichteten Person ist zum Ehezeitende um den vom Familiengericht übertragenen Wert zu vermindern. Die Betriebsrente wird aus dem verbleibenden Anrecht berechnet.

Zu den Einzelheiten des zum 1. September 2009 neu geregelten Versorgungsausgleichs erteilt Ihnen die VBL gerne Auskunft. Weitere Informationen dazu finden Sie in unserer Broschüre „Versorgungsausgleich“ auf unserer Internetseite.

Berechnung.

Berechenbare Partnerschaft.

1 Versorgungspunkte (§ 36).

Versorgungspunkte ergeben sich

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

Darüber hinaus können die Versicherten im Abrechnungsverband Ost Versorgungspunkte aus Altersvorsorgezulagen erwerben. Denn für den Arbeitnehmeranteil zum Kapitaldeckungsverfahren besteht hier die Möglichkeit, die Riester-Förderung in Anspruch zu nehmen. Die Einzelheiten hierzu sind in § 82a VBL geregelt.

Soweit Anwartschaften im früheren Gesamtversorgungs-

system erworben wurden, werden diese zum Stichtag 31. Dezember 2001 in Versorgungspunkte umgerechnet und als Startgutschrift in das Versorgungspunktesystem übertragen.

2 Versorgungspunkte aus zusatzversorgungspflichtigem Entgelt (§ 36 Absatz 2).

2.1 Berechnungsformel.

Für jede/jeden versicherungspflichtigen Beschäftigte/-n werden auf der Grundlage des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts Versorgungspunkte berechnet.

So können Sie Ihre Versorgungspunkte pro Versicherungsjahr selbst ermitteln:

Dividieren Sie ein Zwölftel Ihres jährlich von Ihrem Arbeitgeber gemeldeten zusatzversorgungspflichtigen Jahresentgelts durch das Referenzentgelt von 1.000,00 Euro (vergleiche Ziffer 2.2). Multiplizieren Sie dann das Ergebnis mit dem jeweiligen Altersfaktor (vergleiche Tabelle unter Ziffer 2.3).

Verwenden Sie hierbei folgende **Formel**:

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

Das auf die zweite Nachkommastelle gerundete Ergebnis sind Ihre Versorgungspunkte für das jeweilige Jahr.

2.2 Referenzentgelt.

Das Referenzentgelt ist eine von den Tarifvertragsparteien festgelegte versicherungsmathematische Rechengröße zur Berechnung der Versorgungspunkte. Es beträgt 1.000,00 Euro.

2.3 Altersfaktor (§ 36 Absatz 3).

Der Altersfaktor ist eine Rechengröße, die – in Bezug auf die zugesagte Versorgungsleistung – die Zinseffekte der dem Punktemodell zugrunde liegenden (fiktiven) Beitragsentrichtung beinhaltet. Je jünger die/die Beschäftigte ist, desto höher werden die Versorgungspunkte bewertet, weil der Verzinsungszeitraum länger ist.

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

Der Altersfaktor berücksichtigt eine jährliche Verzinsung von 3,25 Prozent während der Anwartschaftsphase und von 5,25 Prozent während des Rentenbezugs. Er richtet sich nach der vorstehenden Tabelle, wobei als Alter die Differenz zwischen dem jeweiligen Kalenderjahr und dem Geburtsjahr gilt.

2.4 Berechnungsbeispiele.

Beispiel I

Beschäftigte	geb. 08.08.1989
Entgelt im Kalenderjahr 2019	25.000,00 €
Altersfaktor nach Tabelle	2,0
Berechnung $\frac{25.000,00 \text{ €} : 12}{1.000,00 \text{ €}} \times 2,0 = 4,16 \text{ VP}$	
Versorgungspunkte im Jahr 2019	4,16 VP

Beispiel II

Beschäftigte	geb. 17.12.1965
Entgelt im Kalenderjahr 2019	40.000,00 €
Altersfaktor nach Tabelle	1,0
Berechnung $\frac{40.000,00 \text{ €} : 12}{1.000,00 \text{ €}} \times 1,0 = 3,33 \text{ VP}$	
Versorgungspunkte im Jahr 2019	3,33 VP

3 Versorgungspunkte aus sozialen Komponenten (§ 37).

3.1 Versorgungspunkte für Mutterschutz- oder Elternzeit.

Anlässlich der Geburt eines Kindes sehen die gesetzlichen Regelungen den besonderen Schutz der Mutter vor. Hierzu ruht das Arbeitsverhältnis für die beschäftigte Frau während der **Mutterschutzzeit** 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt des Kindes.

Diese Zeiten wurden bislang in der VBLklassik als Unterbrechungszeiten ohne Entgelt gemeldet. **Ab dem Jahr 2012** werden Mutterschutzzeiten nun automatisch während einer bestehenden Pflichtversicherung wie Umlage-monate mit einem fiktiven Entgelt nach § 21 TVöD/TV-L berücksichtigt. Auf diese Weise erhöht sich der zustehende Rentenanspruch auch während der Mutterschutzzeit, obwohl für diese Wochen keine Aufwendungen zu entrichten sind. Außerdem gelten die Mutterschutzzeiten so als Umlage-/Beitragsmonate für die Erfüllung der Wartezeit.

Mutterschutzzeiten, welche **vor dem 1. Januar 2012** liegen, können ebenfalls für die Zusatzrente berücksichtigt werden. Allerdings ist dies nur auf schriftlichen Antrag gegenüber der VBL möglich, da hier Beginn und Ende der Mutterschutzzeiten für zurückliegende Zeiträume nicht bekannt sind. Aufwendungen zur Zusatzversorgung müssen auch hier nicht nachentrichtet werden.

Wird im Anschluss an die Geburt eines Kindes beziehungsweise nach Ende der Mutterschutzzeit **Elternzeit** beantragt, so wirkt sich dies ebenfalls positiv auf die Zusatzversorgung aus. Hierzu werden für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen Elternzeit nach § 15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes ruht, zusätzliche Versorgungspunkte berücksichtigt. Für jedes Kind, für das Anspruch auf Elternzeit besteht, werden dazu Versorgungspunkte gutgeschrieben, die sich bei einem Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500,00 Euro in diesem Monat ergeben würden. Es werden je Kind höchstens 36 Kalendermonate berücksichtigt.

Die als soziale Komponente während der Elternzeit vorgesehenen Versorgungspunkte sind stets zu berücksichtigen, wenn das Zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit ruht. Es ist daher unerheblich, ob während der Elternzeit im Rahmen des ruhenden Arbeitsverhältnisses Arbeitsentgelt (z. B. aus einer Nachzahlung) zufließt.

Wird während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, liegt im Regelfall **kein ruhendes Arbeitsverhältnis** vor. In diesem Fall werden lediglich die Versorgungspunkte aus dem während der Teilzeitbeschäftigung erzielten Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt berücksichtigt, nicht aber die im Rahmen der sozialen Komponente des § 37 Absatz 1 zu vergebenden Versorgungspunkte.

Bestehen mehrere Zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnisse, werden die Versorgungspunkte nach § 37 Absatz 1 nur im Rahmen eines dieser Arbeitsverhältnisse berücksichtigt. Hierbei bestimmen die Pflichtversicherten, für welches Arbeitsverhältnis die Versorgungspunkte gutgeschrieben werden sollen.

3.2 Versorgungspunkte für Zurechnungszeiten bei Bezug einer teilweisen oder vollen Erwerbsminderungsrente.

Tritt bei pflichtversicherten Beschäftigten vor Vollendung des 60. Lebensjahres der Versicherungsfall wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung ein, werden bei der Berechnung der Betriebsrente dem Versorgungskonto Punkte hinzugerechnet. Dabei werden für je zwölf volle bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlende Kalendermonate weitere Versorgungspunkte gutgeschrieben. Diese entsprechen dem Verhältnis, in dem das durchschnittliche monatliche Zusatzversorgungspflichtige Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalles zum Referenzentgelt steht. Bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden Monate ohne Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt.

Beispiel

Beschäftigter	geb. 14.11.1959
Vollendung des 60. Lebensjahres am	13.11.2019
Eintritt des Versicherungsfalles wegen voller Erwerbsminderung am	01.05.2010
Fehlende volle Kalendermonate bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres = volle Jahre	114 9
Durchschnittliches monatliches Entgelt der letzten 3 Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalles	2.603,69 €
Berechnung nach Formel:	
$\frac{2.603,69 \text{ €}}{1.000,00 \text{ €}}$	= 2,60 VP
zusätzliche Versorgungspunkte für 9 Jahre	23,40 VP

4 Bonuspunkte (§ 68).

Neben den Versorgungspunkten für zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sowie den möglichen Versorgungspunkten für soziale Komponenten werden dem Versorgungskonto im Rahmen der Überschussverteilung gegebenenfalls noch sogenannte Bonuspunkte (Überschussanteile) gutgeschrieben.

Hierzu wird jährlich bis zum Jahresende für das vorangegangene Geschäftsjahr festgestellt, ob und in welchem Umfang Bonuspunkte vergeben werden können.

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

Der so ermittelte Überschuss wird um den Aufwand für die sozialen Komponenten und die Verwaltungskosten vermindert. Ein gegebenenfalls verbleibender Überschuss fließt den Versorgungskonten der Versicherten in Form von Bonuspunkten zu. Voraussetzung ist ein entsprechender Beschluss des Verwaltungsrates der VBL auf Vorschlag des Verantwortlichen Aktuars.

Bonuspunkte für ein abgeschlossenes Kalenderjahr können für die Versicherten vergeben werden, die am Ende des folgenden Geschäftsjahres

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

Für die übertragene Anwartschaft aus einem durchgeführten Versorgungsausgleich können bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 32a Absatz 3 Satz 4 Buchstabe b) VBLS ebenfalls Bonuspunkte zugeteilt werden.

5 Startgutschrift zum 31. Dezember 2001 (§ 79).

Nach den Übergangsregelungen des neuen Zusatzversicherungsrechts wurden die im Gesamtversorgungssystem erworbenen Rentenanwartschaften der Beschäftigten zum 1. Januar 2002 vollständig in das Versorgungspunktemodell übertragen. Dabei wurden die bis zum 31. Dezember 2001 erworbenen Anwartschaften in Versorgungspunkte umgerechnet und diese dann dem Versorgungskonto der Beschäftigten als Startgutschrift gutgeschrieben.

6 Berechnung der Betriebsrente (§ 35 Absatz 1).

So errechnen Sie Ihre Betriebsrente selbst:

Schritt 1:

Addieren Sie die in der Pflichtversicherung erzielten Versorgungspunkte einschließlich der aus der Startgutschrift stammenden Versorgungspunkte sowie Ihre Bonuspunkte.

Versorgungspunkte aus der Startgutschrift
+ Versorgungspunkte aus zusatzversorgungspflichtigem Entgelt
+ ggf. Versorgungspunkte aus sozialen Komponenten
+ ggf. Bonuspunkte

= Summe aller Versorgungspunkte

Schritt 2:

Multiplizieren Sie die Summe aller Versorgungspunkte mit dem Messbetrag von 4,00 Euro.

Der Messbetrag dient der Umrechnung von Versorgungspunkten in einen Geldbetrag. Pro Versorgungspunkt erhalten Sie eine monatliche Betriebsrente von 4,00 Euro.

Verwenden Sie hierbei folgende Rentenformel:

Summe aller Versorgungspunkte x 4,00 €
= monatliche Betriebsrente

Beispiel (ohne Berücksichtigung von Bonuspunkten)

Jahr	1/12 des Jahresentgelts	Referenzentgelt	Altersfaktor	Versorgungspunkte
Startgutschrift				60,70
2002	3.000,00 €	1.000,00 €	1,4	4,20
2003	3.100,00 €	1.000,00 €	1,3	4,03
2004	3.100,00 €	1.000,00 €	1,3	4,03
2005	3.200,00 €	1.000,00 €	1,2	3,84
2006	3.200,00 €	1.000,00 €	1,2	3,84
2007	3.300,00 €	1.000,00 €	1,2	3,96
2008	3.300,00 €	1.000,00 €	1,2	3,96
2009	3.400,00 €	1.000,00 €	1,1	3,74
2010	3.400,00 €	1.000,00 €	1,1	3,74
2011	3.500,00 €	1.000,00 €	1,1	3,85
2012	3.500,00 €	1.000,00 €	1,0	3,50
2013	3.600,00 €	1.000,00 €	1,0	3,60
2014	3.600,00 €	1.000,00 €	1,0	3,60
2015	3.700,00 €	1.000,00 €	1,0	3,70
2016	3.700,00 €	1.000,00 €	0,9	3,33
2017	3.800,00 €	1.000,00 €	0,9	3,42
2018	3.800,00 €	1.000,00 €	0,9	3,42
2019	3.900,00 €	1.000,00 €	0,9	3,51
2020	3.900,00 €	1.000,00 €	0,9	3,51
2021	4.000,00 €	1.000,00 €	0,8	3,20
2022	4.000,00 €	1.000,00 €	0,8	3,20
Summe				137,88

Berechnung der monatlichen Betriebsrente	
Summe Versorgungspunkte bei Eintritt des Versicherungsfalles	137,88 VP
Formel: 137,88 VP x Messbetrag 4,00 € =	551,52 €
abzüglich Verminderung der Betriebsrente wegen vorzeitiger Inanspruchnahme um 10,8 Prozent	59,56 €
monatliche Betriebsrente	491,96 €

7 Versorgungspunkte und Aufwendungen während einer Altersteilzeit.

7.1 Vor dem 1. Januar 2003 vereinbarte Altersteilzeit.

Bei einer vor dem 1. Januar 2003 vereinbarten Altersteilzeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes bemisst sich das zusatzversorgungspflichtige Entgelt auf Basis der – grundsätzlich halbierten – Bezüge für Altersteilzeitarbeit nach § 4 TV ATZ. Die sich ergebenden Versorgungspunkte werden mit dem Faktor 1,8 vervielfacht, soweit sie nicht auf Entgelten beruhen, die in voller Höhe zustehen.

7.2 Nach dem 31. Dezember 2002 vereinbarte Altersteilzeit.

Für nach dem 31. Dezember 2002 vereinbarte Altersteilzeit ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das 1,8-Fache der zur Hälfte zustehenden Bezüge nach § 4 TV ATZ – zuzüglich derjenigen Bezüge, die in voller Höhe zustehen.

In Bezug auf die während der Altersteilzeit erworbenen Rentenanwartschaften werden sowohl die unter Ziffer 7.1 wie auch die unter Ziffer 7.2 fallenden Beschäftigten im Ergebnis so gestellt, als ob sie mit 90 Prozent ihrer bisherigen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten.

Mit dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 (für den Bereich des Bundes und der VKA) wurde die Möglichkeit der Altersteilzeit für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes fortgeführt. Aus zusatzversicherungsrechtlicher Sicht ergeben sich keine Änderungen gegenüber den bisher auf der Grundlage des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) geschlossenen Altersteilzeitarbeitsverhältnissen. Das Bundesministerium des Innern und die VKA legten deshalb in ihren Durchführungsrundschreiben fest, dass das zusatzversorgungspflichtige Entgelt das 1,8-Fache des Entgelts nach dem jeweiligen § 7 dieser Tarifverträge ist. Die VBLS wurde mit der 16. Änderung dahingehend ergänzt.

Hinterbliebenenabsicherung.

Solidarität für die ganze Familie.

1 Betriebsrente für Witwen/Witwer (§ 38).

Die Witwe (Entsprechendes gilt für Witwer) von Versicherten beziehungsweise Betriebsrentenberechtigten hat Anspruch auf Betriebsrente, wenn die Ehe mit dem Verstorbenen beziehungsweise der Verstorbenen zum Zeitpunkt des Todes noch bestanden hat und die Witwe eine Witwenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält.

Hat die Ehe weniger als zwölf Monate gedauert, besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Hinterbliebenenrente (vergleiche § 38 Absatz 2). Der Witwe beziehungsweise dem Witwer steht dann jedoch der Nachweis offen, dass es nicht der alleinige oder überwiegende Zweck der Heirat war, der/dem Hinterbliebenen eine Rente zu verschaffen. Wird ein solcher Nachweis erbracht, besteht der Rentenanspruch, auch wenn die Ehe weniger als zwölf Monate gedauert hat.

Ein Anspruch auf Betriebsrente für Hinterbliebene besteht auch für eingetragene Lebenspartnerinnen und Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes.

2 Betriebsrente für Waisen (§ 38).

Anspruch auf Betriebsrente für Waisen haben die Kinder der/des verstorbenen Versicherten oder des/der verstorbenen Betriebsrentenberechtigten, wenn auch eine Waisenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung geleistet wird (§ 48 SGB VI). Kinder sind die leiblichen und angenommenen Kinder sowie die Pflegekinder im Sinne des § 32 Absatz 1 Nummer 2 EStG, soweit sie nach § 32 Absatz 3 und 4 Satz 1 Nummer 1 bis 3 EStG berücksichtigungsfähig sind.

Die Waise hat Anspruch auf Betriebsrente bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

Die Betriebsrente für Waisen kann ferner bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres gezahlt werden, wenn die Waise insbesondere

- sich in Schul- oder Berufsausbildung befindet,
- sich in einer Übergangszeit befindet, zum Beispiel zwischen zwei Ausbildungsabschnitten oder zwischen einem Ausbildungsabschnitt und der Ableistung eines freiwilligen Wehrdienstes oder der Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres,
- ein freiwilliges soziales oder freiwilliges ökologisches Jahr ableistet oder
- eine Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatzes nicht beginnen oder fortsetzen kann.

Im Fall einer Behinderung kann bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres ein Anspruch auf Waisenrente bestehen, wenn die Behinderung vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetreten ist.

3 Berechnung der Hinterbliebenenrente.

Die Betriebsrente für Hinterbliebene wird aus der Betriebsrente der Verstorbenen errechnet. Hat der/die Verstorbene noch keine Betriebsrente bezogen, ist Berechnungsgrundlage die Betriebsrente, die/der Verstorbene hätte beanspruchen können, wenn sie/er zum Zeitpunkt des Todes wegen voller Erwerbsminderung ausgeschieden wäre.

Entsprechend den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung ermittelt sich:

- die Art (kleine/große Betriebsrente für Witwen/Witwer),
- die Höhe (der nach Ablauf des Sterbevierteljahres maßgebende Rentenartfaktor nach § 67 Nummer 5 und 6 und § 255 Absatz 1 SGB VI) und
- die Dauer des Anspruchs.

Leistungen für Hinterbliebene sind:

- die kleine und große Betriebsrente für Witwen/Witwer und
- die Betriebsrente für Voll- oder Halbwaisen.

Ergibt sich bei Zusammenrechnung der Betriebsrenten für alle Hinterbliebenen ein höherer Betrag als die Betriebsrente des/der Verstorbenen, werden die Hinterbliebenenrenten im gleichen Verhältnis so gekürzt, dass die Betriebsrente des/der Verstorbenen nicht überschritten wird.

4 Beginn der Hinterbliebenenrente.

Die Betriebsrente für Hinterbliebene beginnt grundsätzlich zu demselben Zeitpunkt, von dem an die Hinterbliebenenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung geleistet wird (vergleiche § 99 Absatz 2 SGB VI).

5 Anrechnung von Einkommen auf Hinterbliebenenrenten.

Bei den Hinterbliebenenrenten wird Einkommen entsprechend den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Betriebsrente angerechnet. Eine Einkommensanrechnung auf Waisenrenten wird seit dem 1. Juli 2015 nicht mehr durchgeführt. Witwen/Witwer erhalten nach einer Einkommensanrechnung mindestens einen Betrag von 35 Prozent der ihnen zustehenden Hinterbliebenenrente. Weitere Informationen hierzu finden Sie in unsere Broschüre „Betriebsrente für Hinterbliebene“.

Partnerschaft im öffentlichen Dienst.

Anerkennung von Versicherungszeiten.

Zwischen der VBL und zahlreichen anderen Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes besteht ein Überleitungsabkommen zur gegenseitigen Anerkennung von Versicherungszeiten. Hierdurch verpflichten sich die VBL und die Zusatzversorgungskassen zur gegenseitigen Anerkennung der bei ihnen zurückgelegten Versicherungszeiten in der Pflichtversicherung.

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.

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

Beitragserstattung.

Faire Bedingungen für alle Versicherten.

Anspruch auf Beitragserstattung haben beitragsfrei Versicherte, die Wartezeit nicht erfüllt (§ 44).

Erstattet werden

- die für die Zeit vor dem 1. Januar 1978 entrichteten Pflichtbeiträge einschließlich der Arbeitnehmeranteile an den Erhöhungsbeträgen,
- die für die Zeit nach dem 31. Dezember 1977 entrichteten Arbeitnehmeranteile an den Erhöhungsbeträgen,
- die für die Zeit nach dem 31. Dezember 1998 entrichteten Eigenanteile der Pflichtversicherten an der Umlage,
- die für die Zeit vor dem 1. Januar 2002 entrichteten Beiträge zur freiwilligen Weiterversicherung.

Die vom Arbeitgeber gezahlten Umlagen sind nicht erstattungsfähig.

Ebenfalls nicht erstattet werden die ab 1. Januar 2004 entrichteten Eigenanteile der Pflichtversicherten im Abrechnungsverband Ost am Beitrag im Kapitaldeckungsverfahren. Aus diesen Beiträgen entstehen sofort unverfallbare Anwartschaften, die bei Eintritt des Versicherungsfalles zu einem Anspruch auf eine anteilige Betriebsrente führen, weshalb diese Beiträge nicht vorzeitig erstattet werden können.




Eine Beitragserstattung kann **nur bis zur Vollendung des 69. Lebensjahres** beantragt werden.

Rufen Sie uns an. Unsere VBL-Fachleute beraten Sie gerne.

Versicherten-Service.

Unseren Versicherten stehen wir telefonisch wie folgt zur Verfügung:

Montag, Donnerstag 8:00 bis 18:00 Uhr
Dienstag, Mittwoch, Freitag 8:00 bis 16:30 Uhr




 0721 93 98 93 1
 0721 155-1355
 kundenservice@vbl.de

Wir beraten Sie auch gerne zu Hause in Form einer Video-Beratung im persönlichen Einzelgespräch mit einem unserer VBL-Kundenberater.

Rentner-Service.

Unseren Rentenberechtigten stehen wir telefonisch wie folgt zur Verfügung:




Montag, Donnerstag 8:00 bis 18:00 Uhr
Dienstag, Mittwoch, Freitag 8:00 bis 16:30 Uhr

 0721 93 98 93 9
 0721 155-1355
 kundenservice@vbl.de

Arbeitgeber-Service.

Beteiligte Arbeitgeber erreichen uns telefonisch:

Montag, Donnerstag 8:00 bis 18:00 Uhr
Dienstag, Mittwoch, Freitag 8:00 bis 16:30 Uhr

 0721 93 98 93 8
 0721 155-1360
 arbeitgeberservice@vbl.de

Rückruf-Service.

Nutzen Sie unseren Rückrufservice im Internet unter

@ www.vbl.de/rueckrufservice

Wir rufen Sie dann während unserer Servicezeiten kostenlos zurück.



VBL. Versorgungsanstalt des Bundes
und der Länder

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

