



VBL. kompakt

Wissenswertes zur betrieblichen Altersversorgung

VBL

Versorgungsanstalt des
Bundes und der Länder
Karlsruhe

Die VBL im Porträt

Betriebliche Altersversorgung als Instrument moderner Personalpolitik

Portabilität

Produkte im Test

Steuerliche Aspekte

Förderwege und Rentenleistung

Informationsangebote der VBL

Rechtsprechung

Die VBL im Porträt.

- Größte Zusatzversorgungskasse in Deutschland
- Über 80 Jahre Erfahrung in der betrieblichen Altersversorgung
- Über 5.400 beteiligte Arbeitgeber
- Rund 4,2 Millionen Versicherte und 1,1 Millionen Rentner
- Rund 15,1 Milliarden Euro verwaltetes Vermögen, damit einer der größten institutionellen Kapitalanleger in Deutschland
- Rund 4,4 Milliarden Euro Umlage-/Beitragsaufkommen jährlich
- Rund 368 Millionen Euro Leistungen monatlich

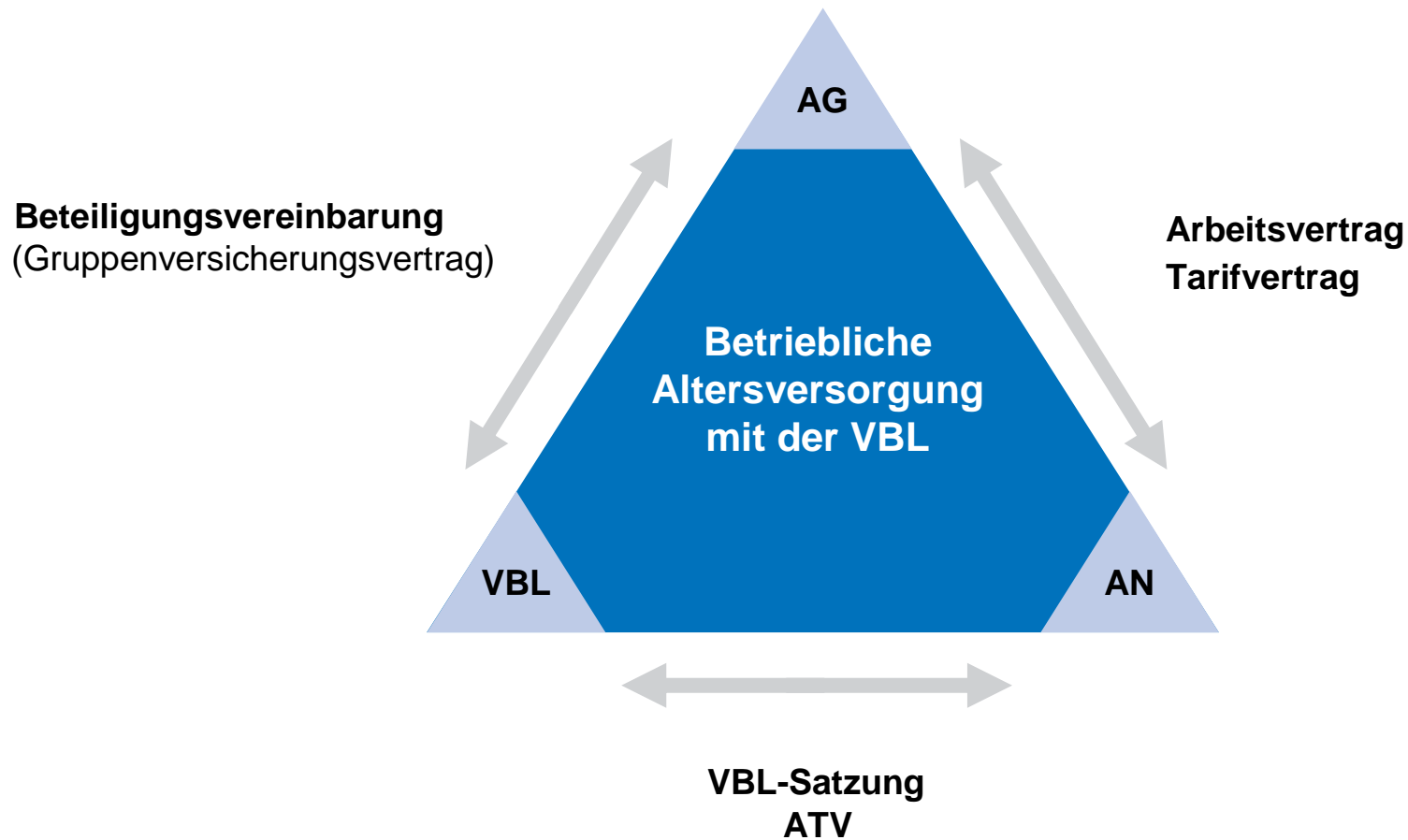


In der Kategorie mit mehr als 500 Millionen Euro Kapitalanlagen.

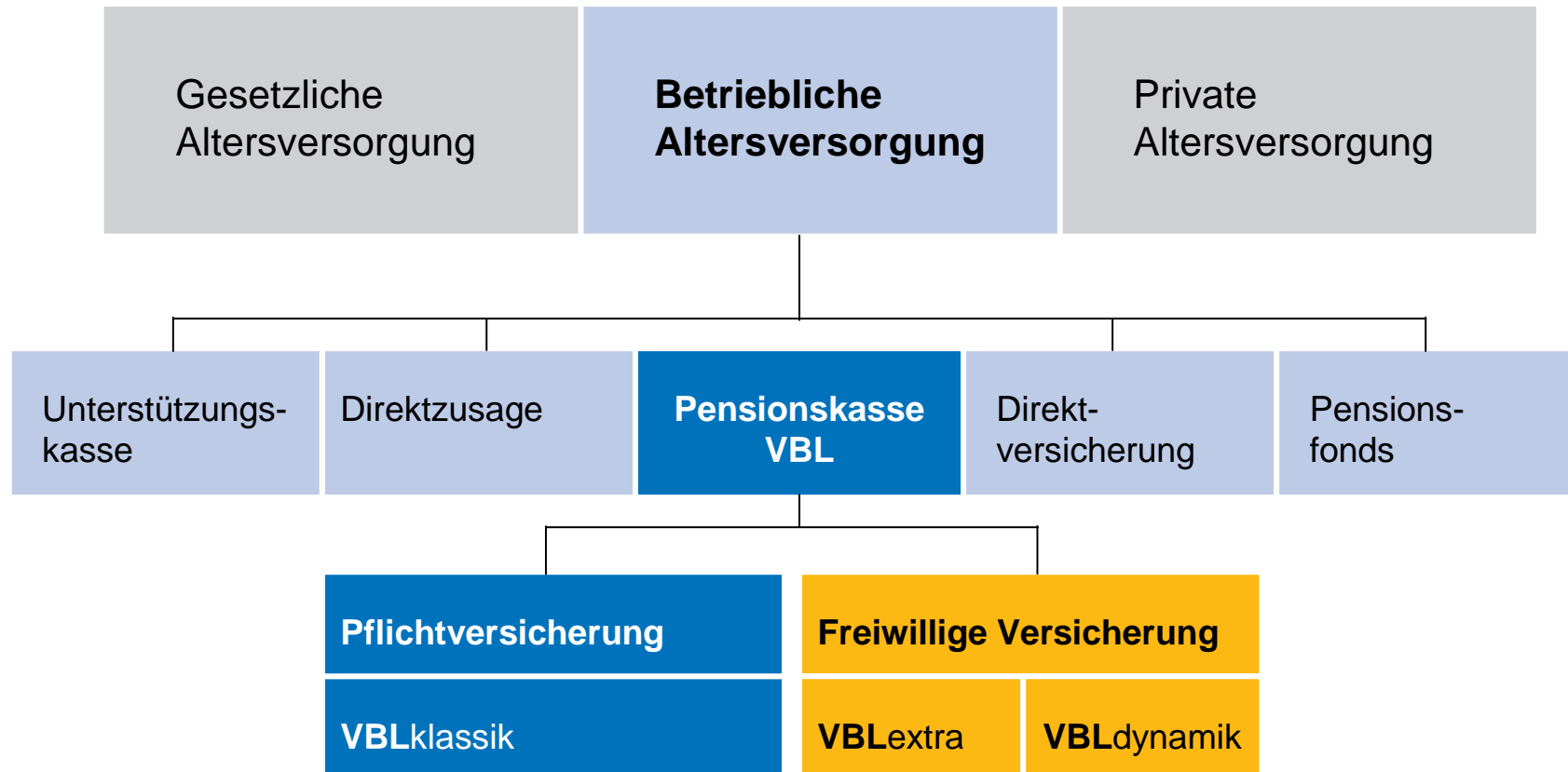


In der Kategorie über eine Milliarde Euro Kapitalanlagen.

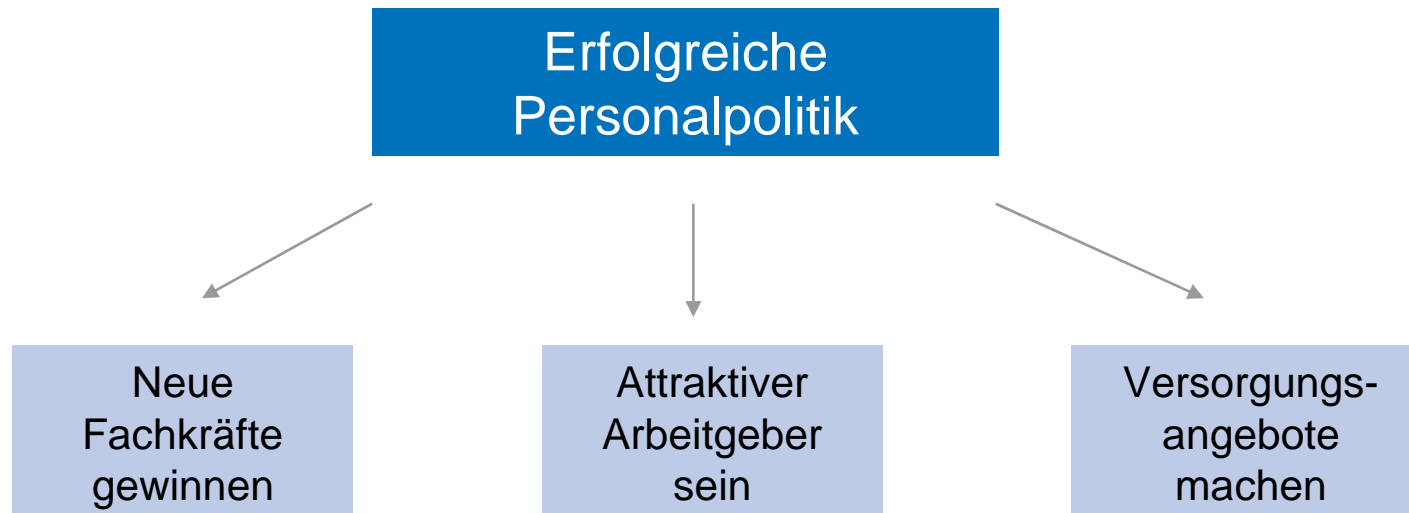
Absicherung der biometrischen Risiken im Wege betrieblicher Altersversorgung.



Wege der Altersversorgung.



Betriebliche Altersversorgung als Instrument moderner Personalpolitik.



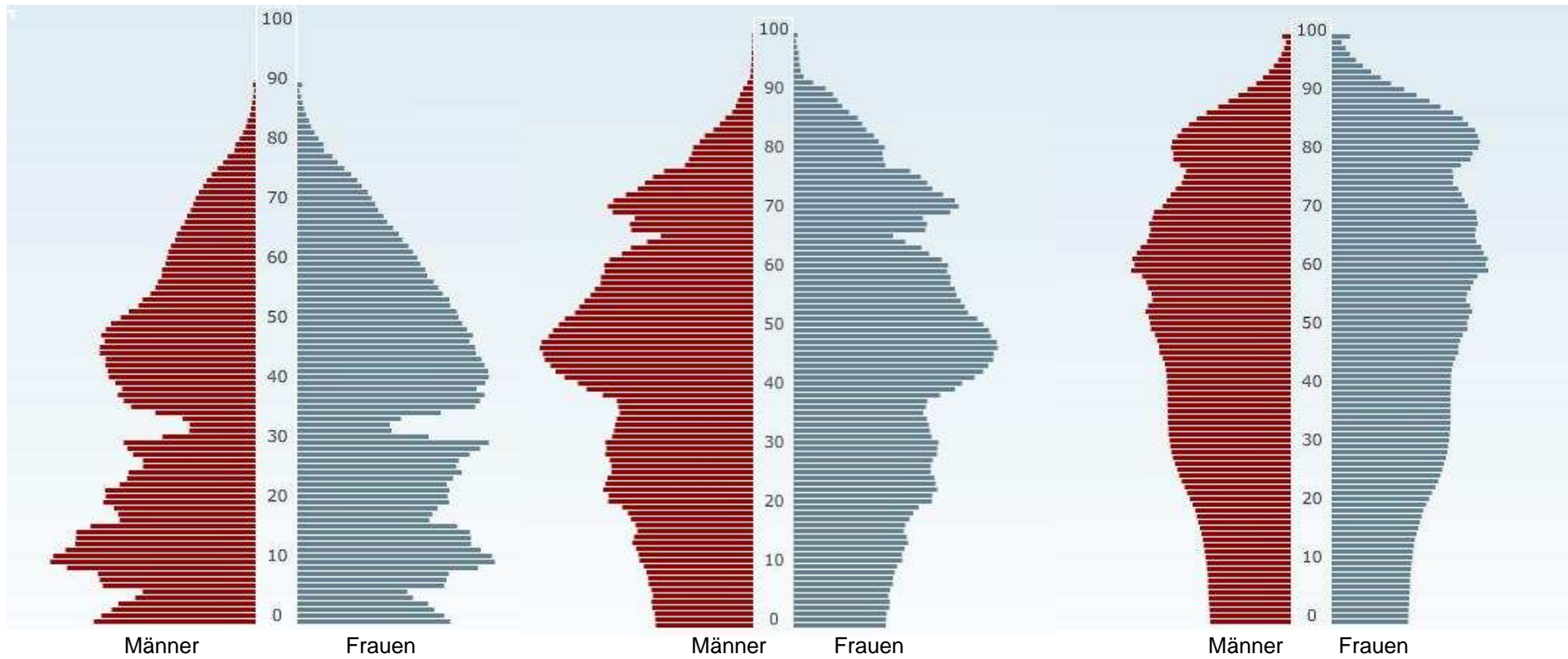
Demografische Bevölkerungsentwicklung.



1950

2011

2050

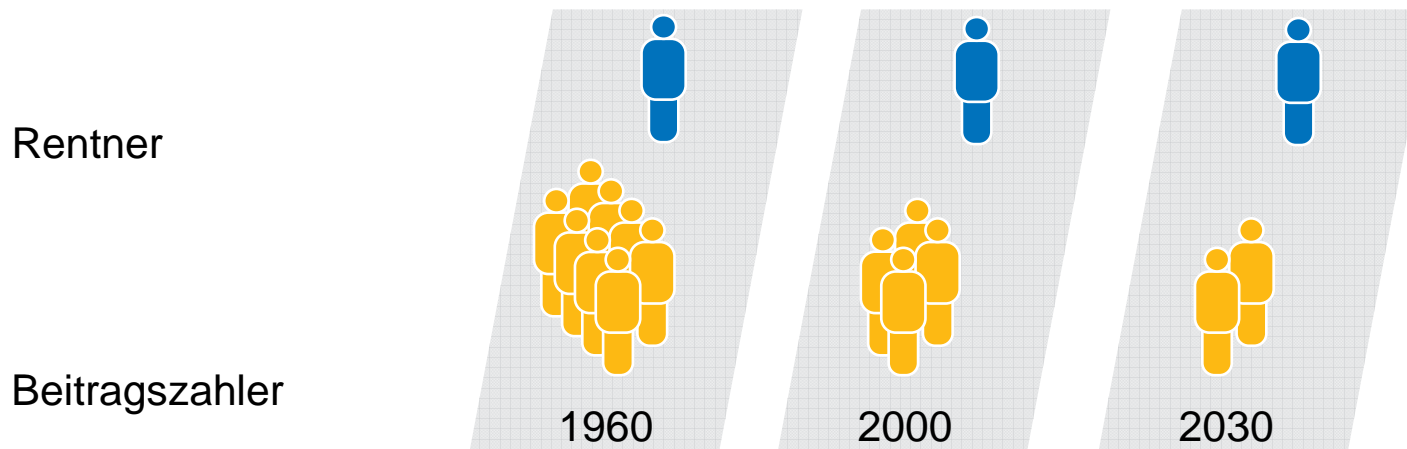


Prognostizierte demografische Entwicklung.

- 2010: Mehr 45-jährige als 35-jährige Erwerbstätige.
- 2020: Die 50- bis 64-Jährigen werden die stärkste Gruppe der Erwerbsbevölkerung sein.
- Zugleich sinkt die Zahl der jährlichen Einsteiger in das Erwerbsleben.
- Qualifizierte Nachwuchskräfte fehlen.



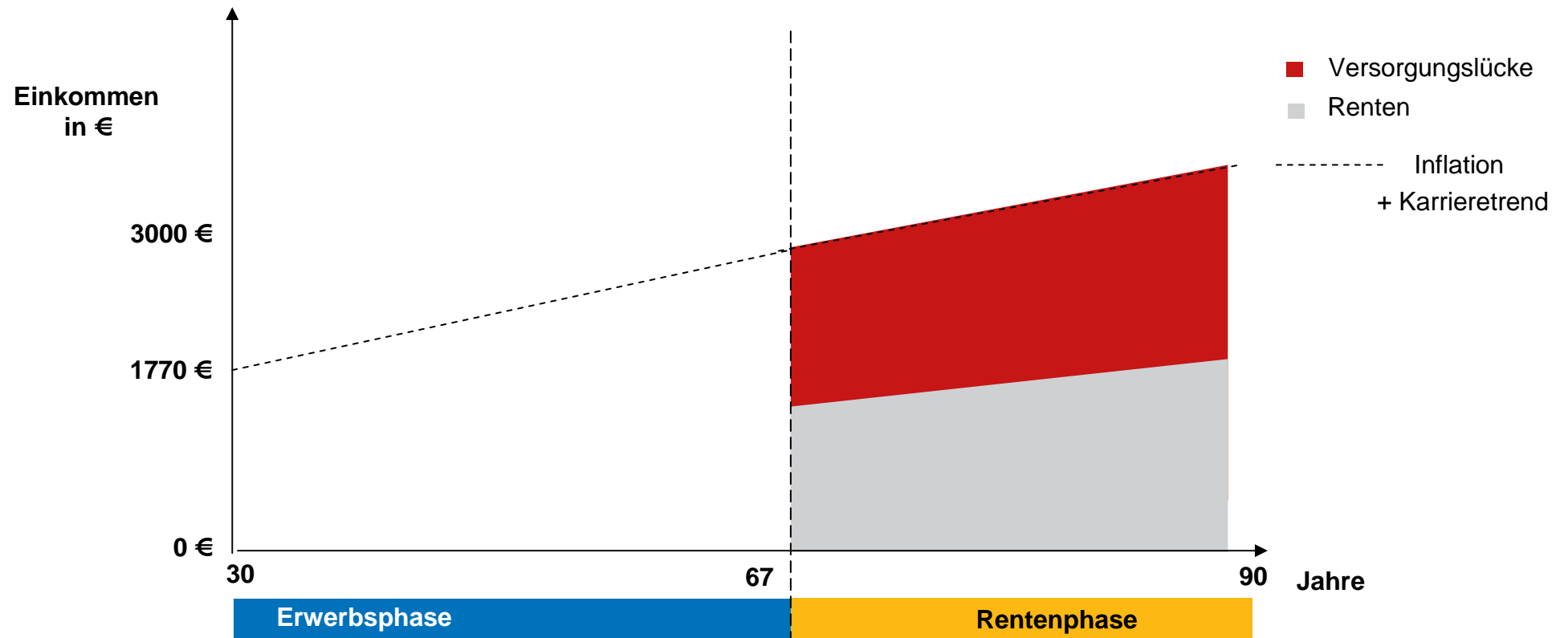
Systemveränderung in der gesetzlichen Rentenversicherung.



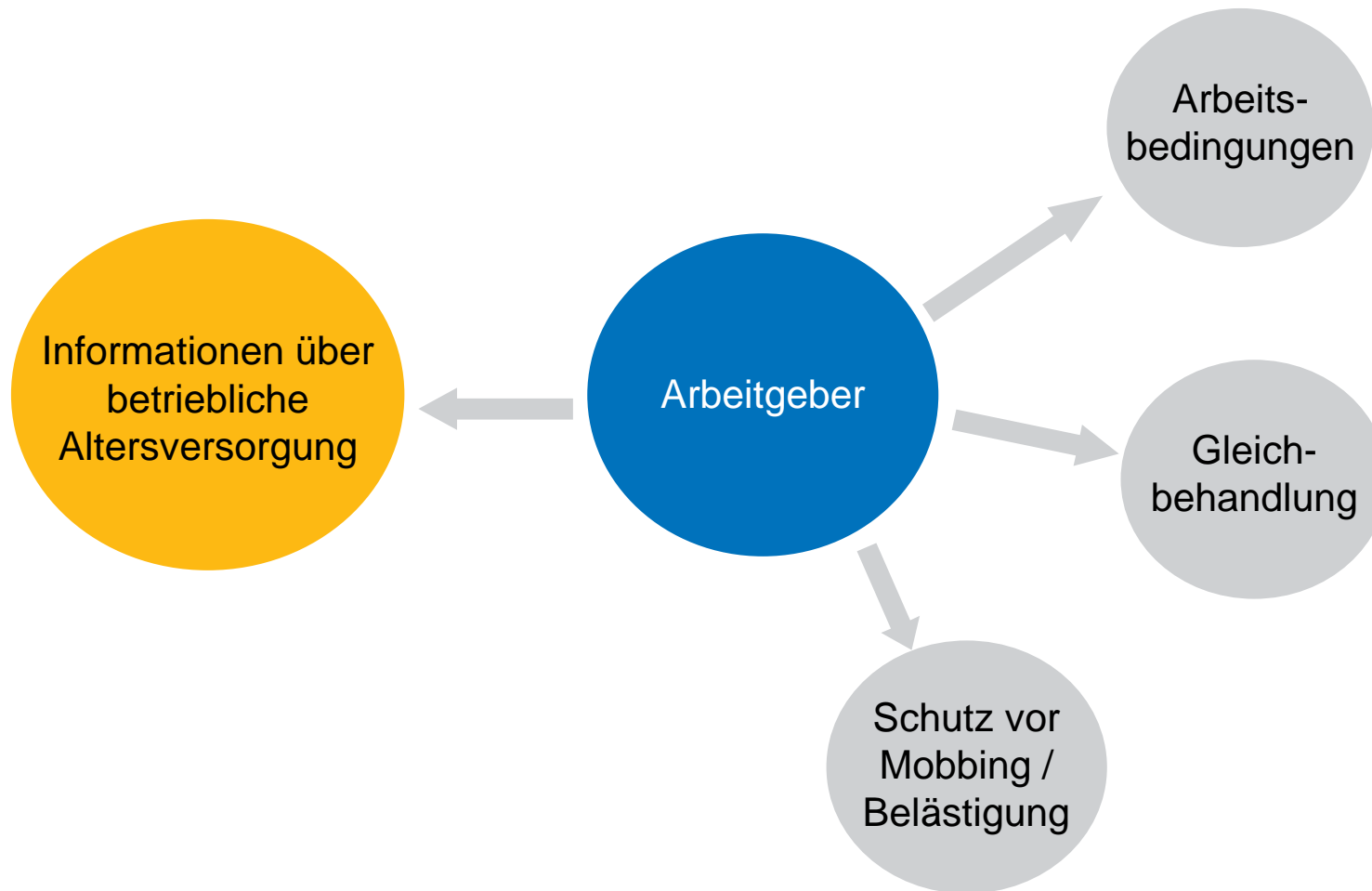
Durch diese Entwicklung kann die gesetzliche Rentenversicherung den gewohnten Lebensstandard nicht mehr in vollem Umfang abdecken.

Das Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Rentnern in der **gesetzlichen Rentenversicherung** verschlechtert sich.

Versorgungslücke.



Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.



Informationspflichten des Arbeitgebers.

- BAG 3 AZR 168/82: „Ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes muss neu eingestellte Arbeitnehmer über bestehende Versorgungsmöglichkeiten belehren.“
- BAG 3 AZR 612/83: „Arbeitgeber, die bei der VBL beteiligt sind, müssen jedem ihrer Arbeitnehmer die Satzung der Versorgungseinrichtung aushändigen.“
- BAG 3 AZR 44/91: „Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ist verpflichtet, den Arbeitnehmer bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses über die bestehenden Zusatzversorgungsmöglichkeiten und die Mittel und Wege zu ihrer Ausschöpfung zu belehren.“

Informationspflichten des Arbeitgebers.

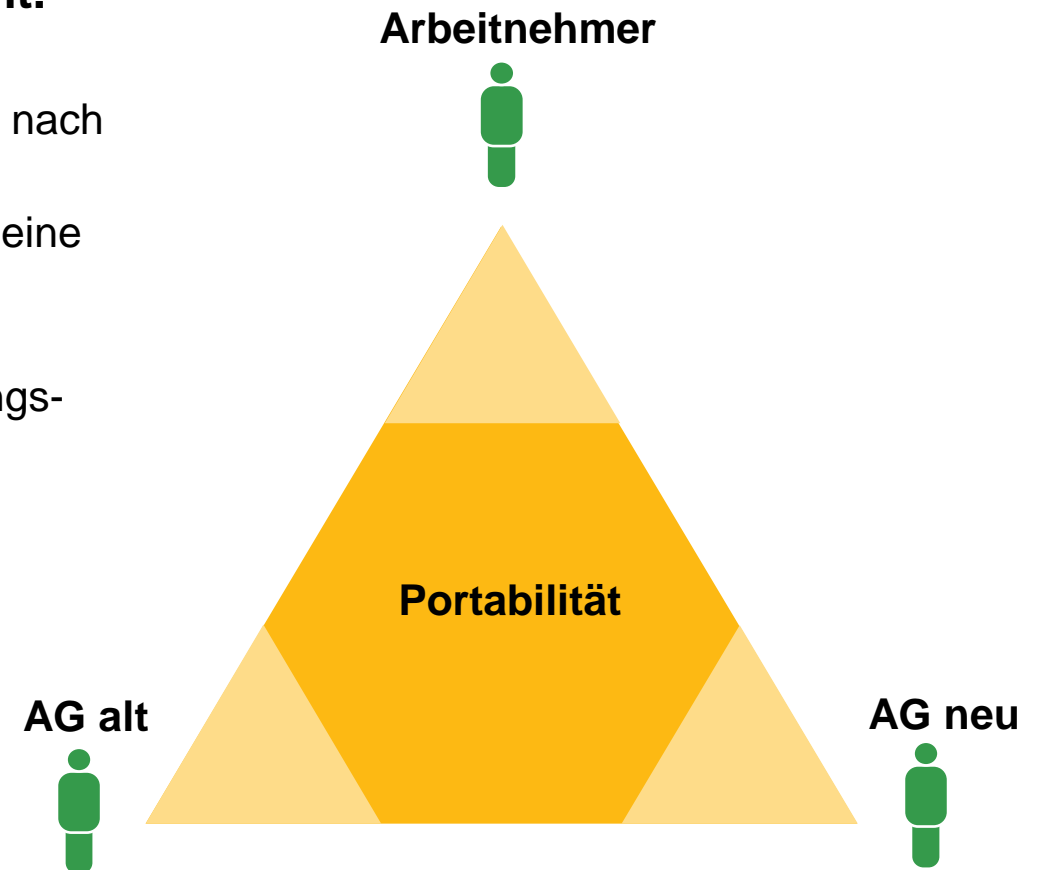
- BAG 3 AZR 71/07 (14. Januar 2009): „Der Arbeitgeber hat die Pflicht, [...] die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer zu wahren. Daraus können sich Hinweis- und Informationspflichten ergeben. Er muss die Arbeitnehmer auch in die Lage versetzen, zweckgerichtete Anfragen an die VBL zu stellen (hier: Auswirkungen der Altersteilzeit).

Übertragung (Portabilität).

- Portabilität in der bAV bedeutet, dass ein Arbeitnehmer die von ihm bislang erworbenen Anwartschaften bei Arbeitgeberwechsel vom alten Arbeitgeber zum neuen Arbeitgeber oder dessen Versorgungsträger übertragen lassen kann.
- Durch das AltEinkG wurde u.a. auch der § 4 BetrAVG ab dem 1. Januar 2005 geändert. Der § 4 regelt die Übertragung von **gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften** bei einem Arbeitgeberwechsel.
- Unterschieden wird zwischen der einvernehmlichen Übertragung (§ 4 Abs. 2 BetrAVG) und dem Rechtsanspruch des Arbeitnehmers (§ 4 Abs. 3 BetrAVG). Dieser Rechtsanspruch gilt jedoch nur für Verträge ab 1. Januar 2005.

Rechtsanspruch auf Übertragung besteht.

- für den Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, und
- wenn die bAV über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt worden ist und
- der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze der DRV* nicht übersteigt (§ 4 Abs. 3 BetrAVG).

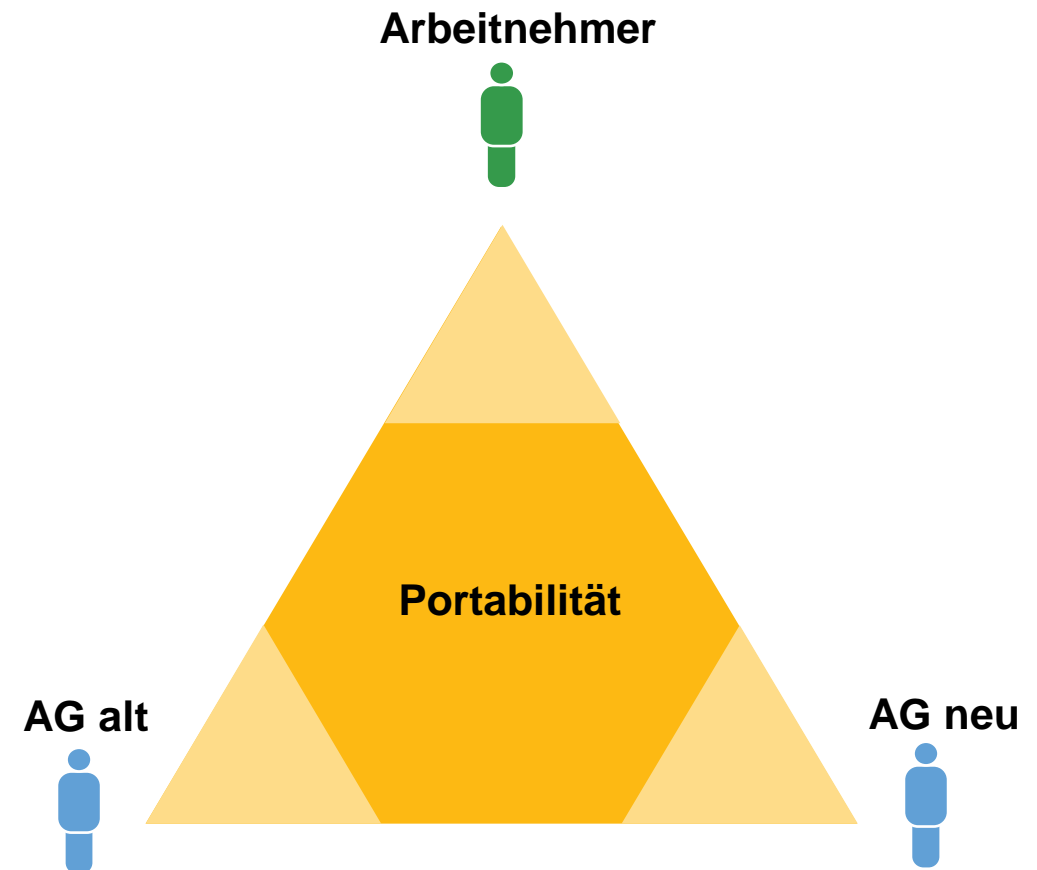


* ab 2010: 66.000 Euro

Einvernehmliche Lösung.

Wenn eine der vorgenannten Voraussetzungen nicht erfüllt ist, kann nur durch eine Vereinbarung **aller Parteien** übertragen werden. Man nennt das dann die sogenannte einvernehmliche Lösung (§ 4 Abs. 2 BetrAVG).

Der § 3 Nr. 55 EStG stellt sicher, dass der anfallende Übertragungswert steuerfrei ist, wenn die Versorgung bei dem alten und neuen Arbeitgeber über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt wird.



Die Versicherungsprodukte der VBL.

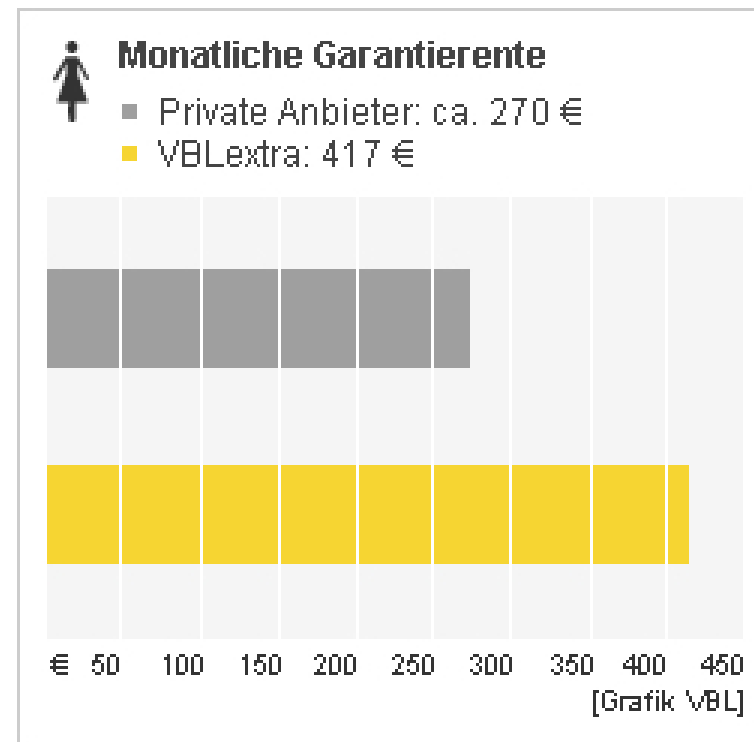
Pflichtversicherung	Freiwillige Versicherung	
<p>VBLklassik</p> <ul style="list-style-type: none">■ Beitragsorientierte Betriebsrente als Basis der „Zusatzversorgung“■ Versicherungsnehmer sind die Beteiligten der VBL■ Zu versichern sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer der Beteiligten	<p>VBLextra</p> <ul style="list-style-type: none">■ Rentenversicherung in Anlehnung an das Punktemodell der Pflichtversicherung■ Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenleistung	<p>VBLdynamik</p> <ul style="list-style-type: none">■ Fondsgebundene Rentenversicherung■ Lebenszyklusmodell■ Alters- und Hinterbliebenenleistung

Finanztest 2/2009 –

Mehr Rente im öffentlichen Dienst

Rechengrundlagen von Finanztest:

Frau / geboren 1965 / Einzahlung monatlich 216 Euro bei einer Laufzeit von 23 Jahren / Rentenbeginn ab Alter 67

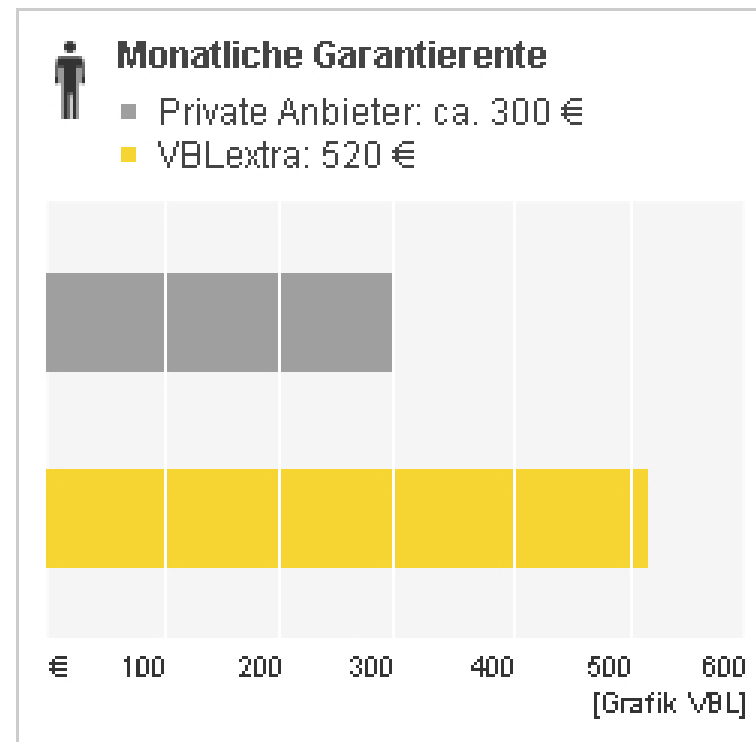


Finanztest 2/2009 –

Mehr Rente im öffentlichen Dienst

Rechengrundlagen von Finanztest:

Mann / geboren 1965 / Einzahlung monatlich 216 Euro bei einer Laufzeit von 23 Jahren / Rentenbeginn ab Alter 67



Finanztest 02/2011: Fehlerhafte Aussage.



Details zur Richtigstellung unter www.vbl.de

Öffentlicher Dienst

Kaum Gehaltsumwandlung möglich

Angestellte im öffentlichen Dienst der Länder und Kommunen dürfen nur ein Viertel so viel wie andere Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei in eine selbstfinanzierte Betriebsrente stecken. Im Jahr 2011 sind es 660 Euro für sie statt der 2.640 Euro, die andere dafür verwenden können. Angestellte des Bundes können bisher noch gar keine Gehaltsumwandlung machen. Ein Tarifvertrag dafür kam noch nicht zustande.

Urteil bringt Unruhe

Neues Hindernis ist ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 15. Juli 2010 (EuGH, Az: C-271/08). Es zwingt öffentliche Arbeitgeber bei Betriebsrenten zu europaweiten Ausschreibungen. Das Urteil richtet sich gegen die Vereinbarung, dass nur kommunale Zusatzversorgungskassen, die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und die Sparkassen für Bedienstete der Kommunen eine Betriebsrente aus Gehaltsumwandlung anbieten dürfen.

Da der EuGH eine Ausschreibung erst ab einer bestimmten Größe vorsieht, bleibt das Urteil für die meisten Kommunen ohne Folgen. Der Bund aber wäre groß genug, um auszuschreiben. Peter Neumann von der Gewerkschaft Verdi hätte nichts dagegen: „Dann verlangen wir, dass nur Anbieter zum Zuge kommen, die zum Beispiel Tarife ohne Abschlussprovision und mit Unisex haben.“ Unisextarife sind einheitliche Angebote für Männer und Frauen.

Gewerkschaften wollen mehr

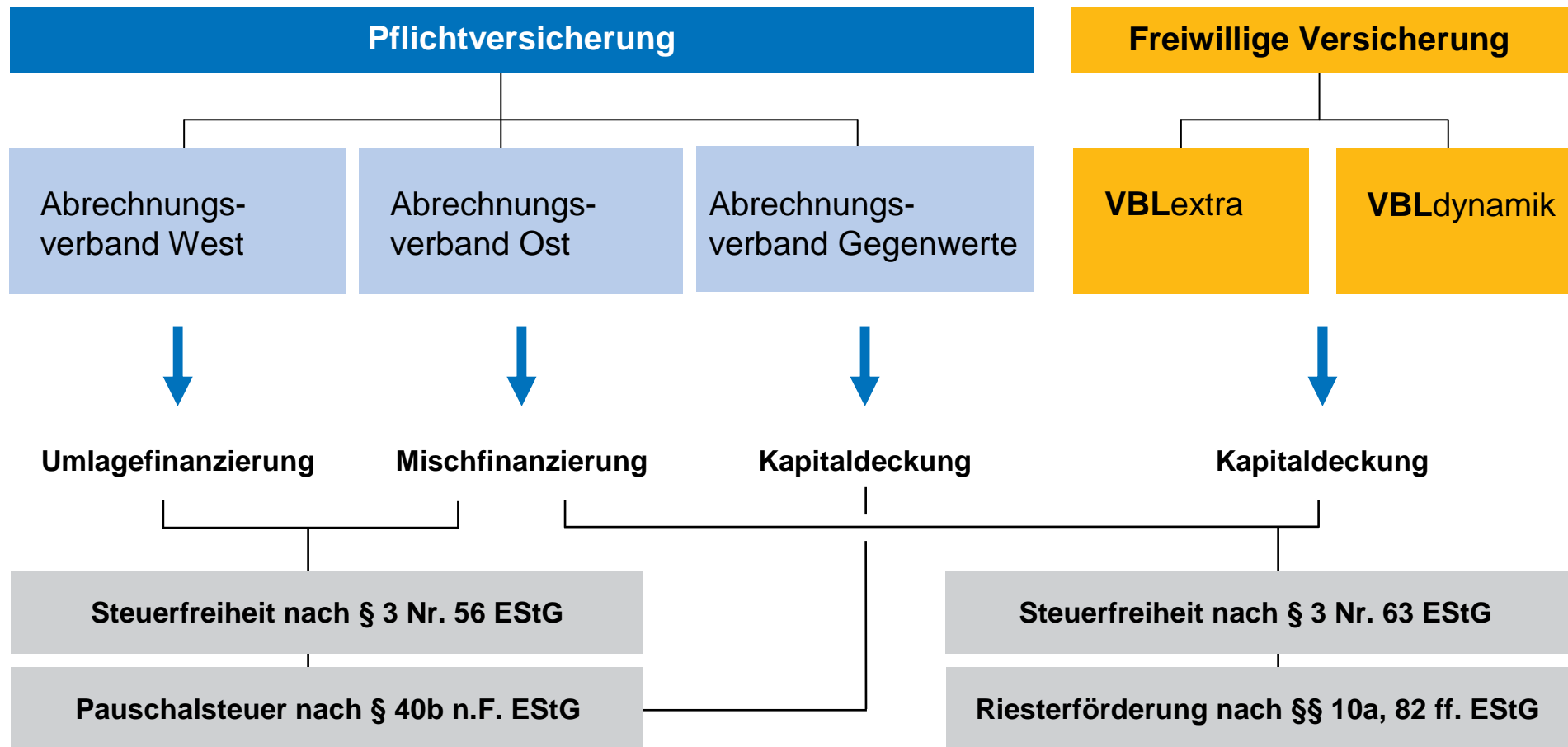
Die Anbieter in den Ländern und Kommunen seien allerdings schon gut, urteilt Neumann. Vor allem die Versorgungskassen stellten kaum Verwaltungskosten in Rechnung. Neumann: „Die machen sowieso die Pflichtversorgung. Zahlt ein Mitarbeiter freiwillig mehr ein, kostet das die Kasse keinen Cent zusätzlich.“ Der Gewerkschaftsmann hofft, dass irgendwann auch öffentlich Bedienstete so viel Gehalt wie andere Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei umwandeln können.

Unser Rat

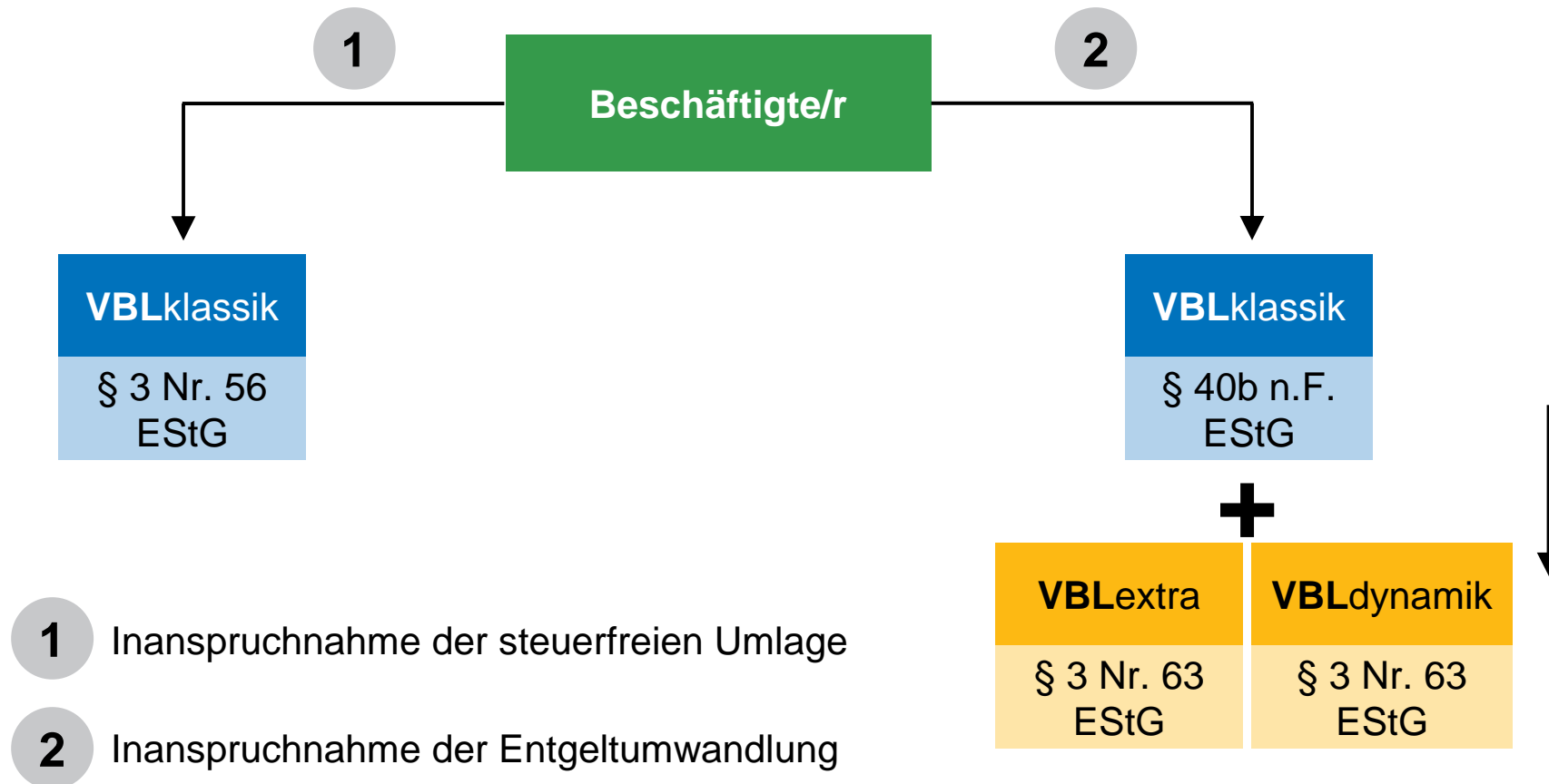
Entscheidung. Kümmern Sie sich möglichst früh um eine zusätzliche Altersvorsorge zu Ihrer gesetzlichen Rente. Eine Betriebsrente, mit der Sie Steuern und Sozialabgaben sparen können, ist vor allem dann eine gute Möglichkeit, wenn Ihr Arbeitgeber etwas dazugibt. Wichtig ist auch ein gutes, kostengünstiges Angebot.

Alternativen. Eine andere geeignete Möglichkeit zur Altersvorsorge ist die flexiblere Riester-Rente. Hier gibt es Zulagen und Steuervorteile. In einfachen Worten klärt unser neues Riester-Spezialheft alle wichtigen Fragen rund um die Riester-Rente. Tests der Angebote helfen bei der Suche nach dem passenden Vertrag. Das Heft ist für 7,80 Euro am Kiosk zu haben und – auch als Download – unter www.test.de/shop erhältlich.

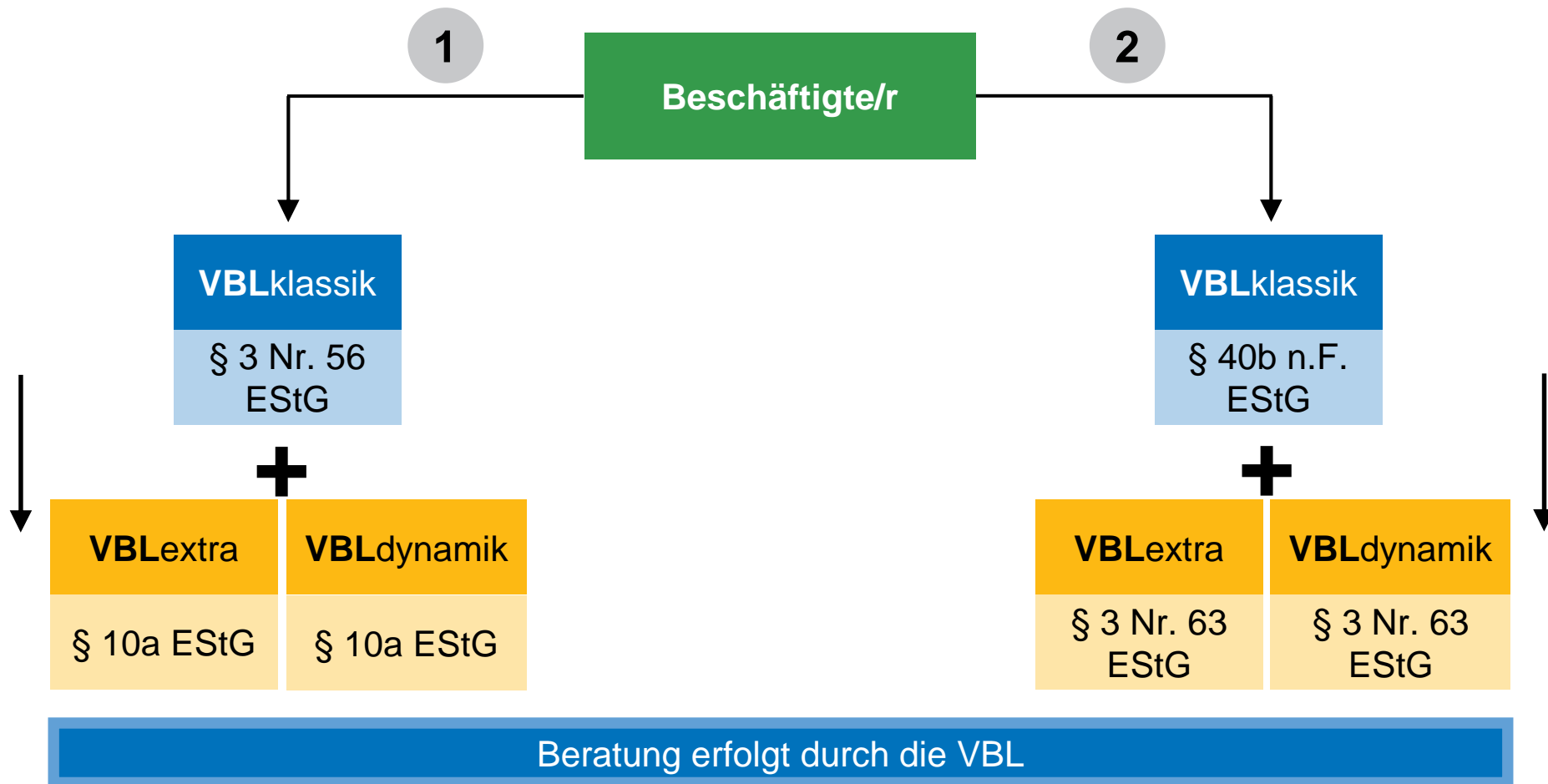
Finanzierungsformen bei der VBL.



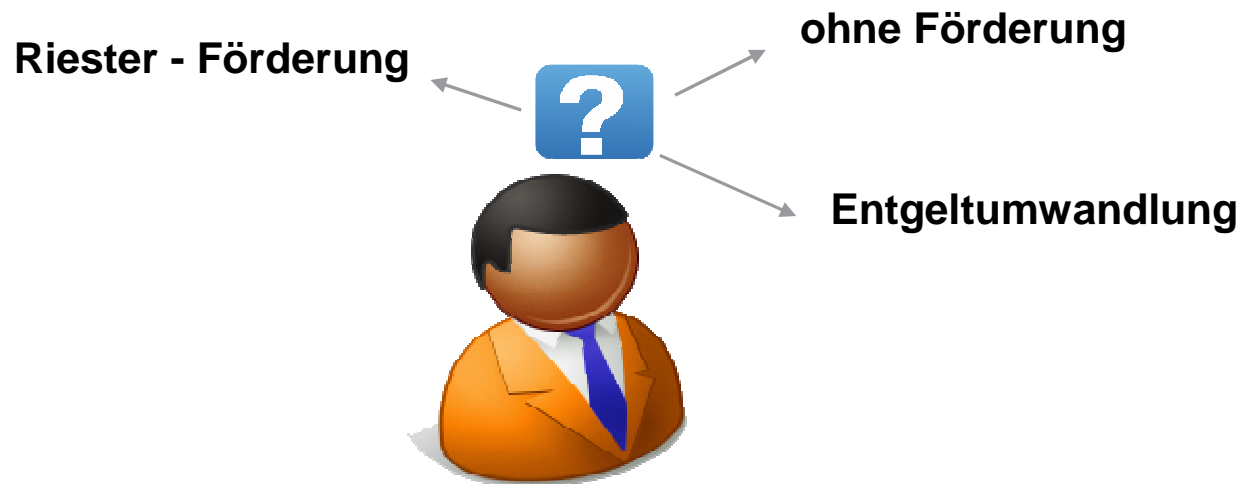
Entscheidung zwischen steuerfreier Umlage oder Entgeltumwandlung?



Entscheidung zwischen „Riester-Förderung“ oder Entgeltumwandlung?



Welche Fördermöglichkeit ist für die Beschäftigten in der betrieblichen Altersversorgung die beste Lösung?



Ausgangspunkt:

Ganzheitliche Betrachtungsweise in Bezug auf die Netto Renten in der:

- Gesetzlichen Rentenversicherung
- VBL.Klassik (Pflichtversicherung)
- VBL.extra (Freiwillige Versicherung)

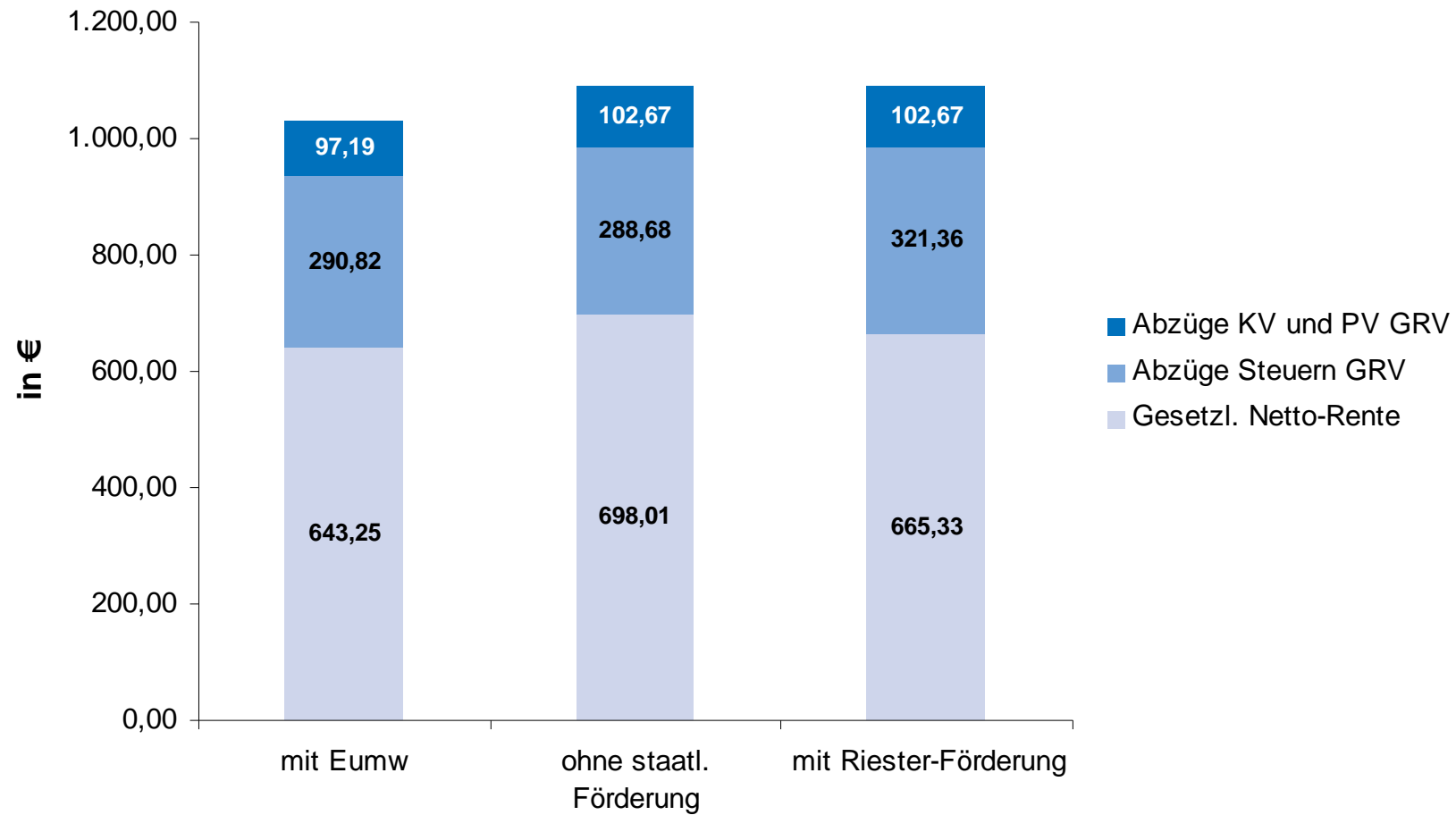
Rahmenbedingungen im Abrechnungsverband West:

Person	Versorgung
31jähriger Mann (geb. 02.01.1980)	Beginn der Versorgung: 01.03.2011
Bruttogehalt: 2.800 € / 12 Monatsgehälter	Pflichtversicherung: VBL West
Stkl. 1 / keine Kirchensteuer / keine Kinder	
gesetzlich krankenversichert	
Renteneintritt mit 67 Jahren	

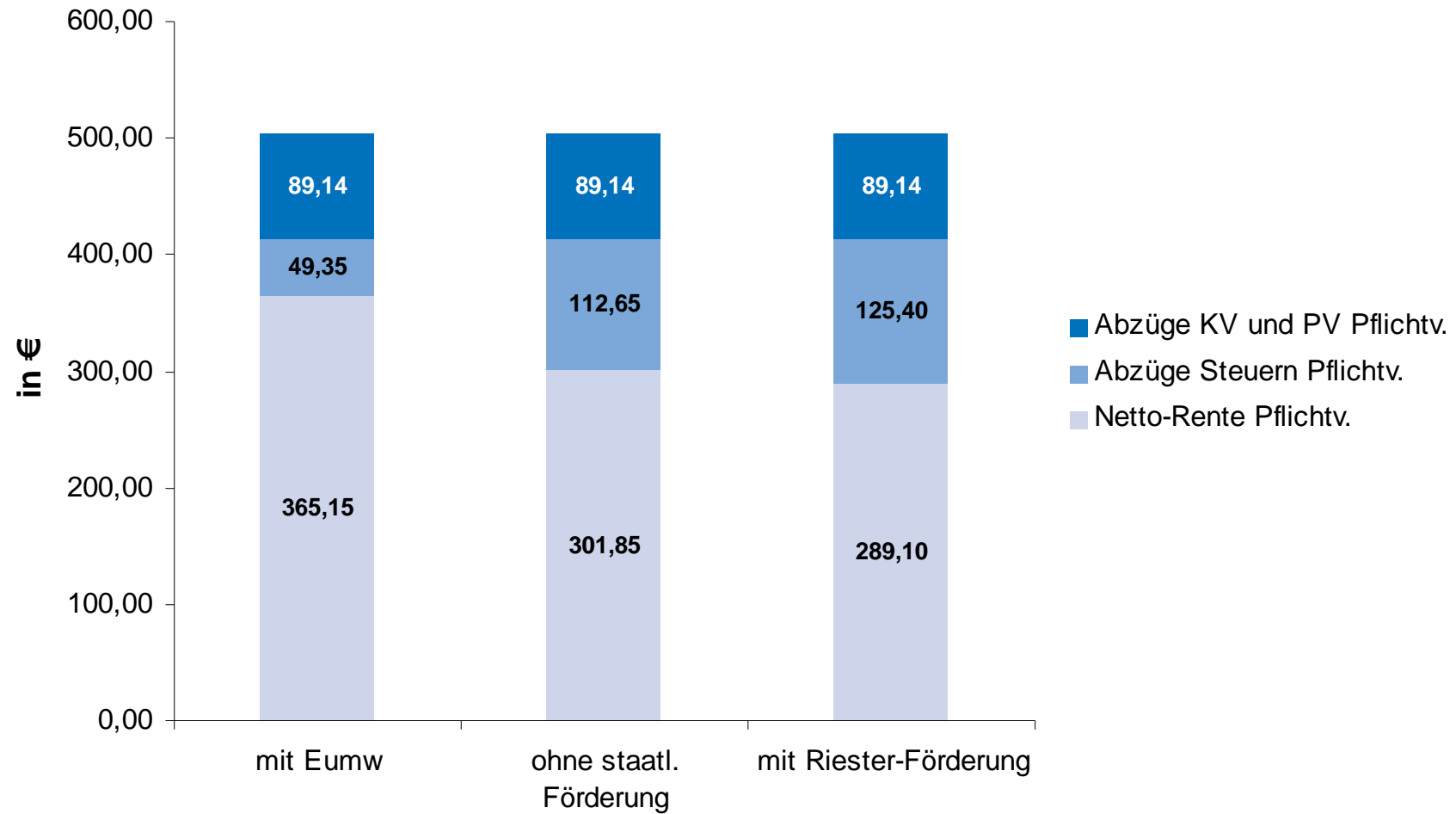
Berechnungs-Basis:

	Entgeltumwandlung	ohne Förderung	Riester-Förderung
Gesetzliche Rentenversicherung	Sv-Entgelt 31.800 € pro Jahr	Sv-Entgelt 33.600 € pro Jahr	Sv-Entgelt 33.600 € pro Jahr
VBLklassik	Zv-Entgelt 33.600 € pro Jahr	Zv-Entgelt 33.600 € pro Jahr	Zv-Entgelt 33.600 € pro Jahr
Netto-Entgelt ohne VBLextra	1.701,73 €	1.701,73 €	1.701,73 €
VBLextra	Beitrag 150 € monatlich	Beitrag 93,14 € monatlich	Beitrag 110,76 € monatlich
Netto-Entgelt mit FV	1.608,59 €	1.608,59 €	1.608,59 €

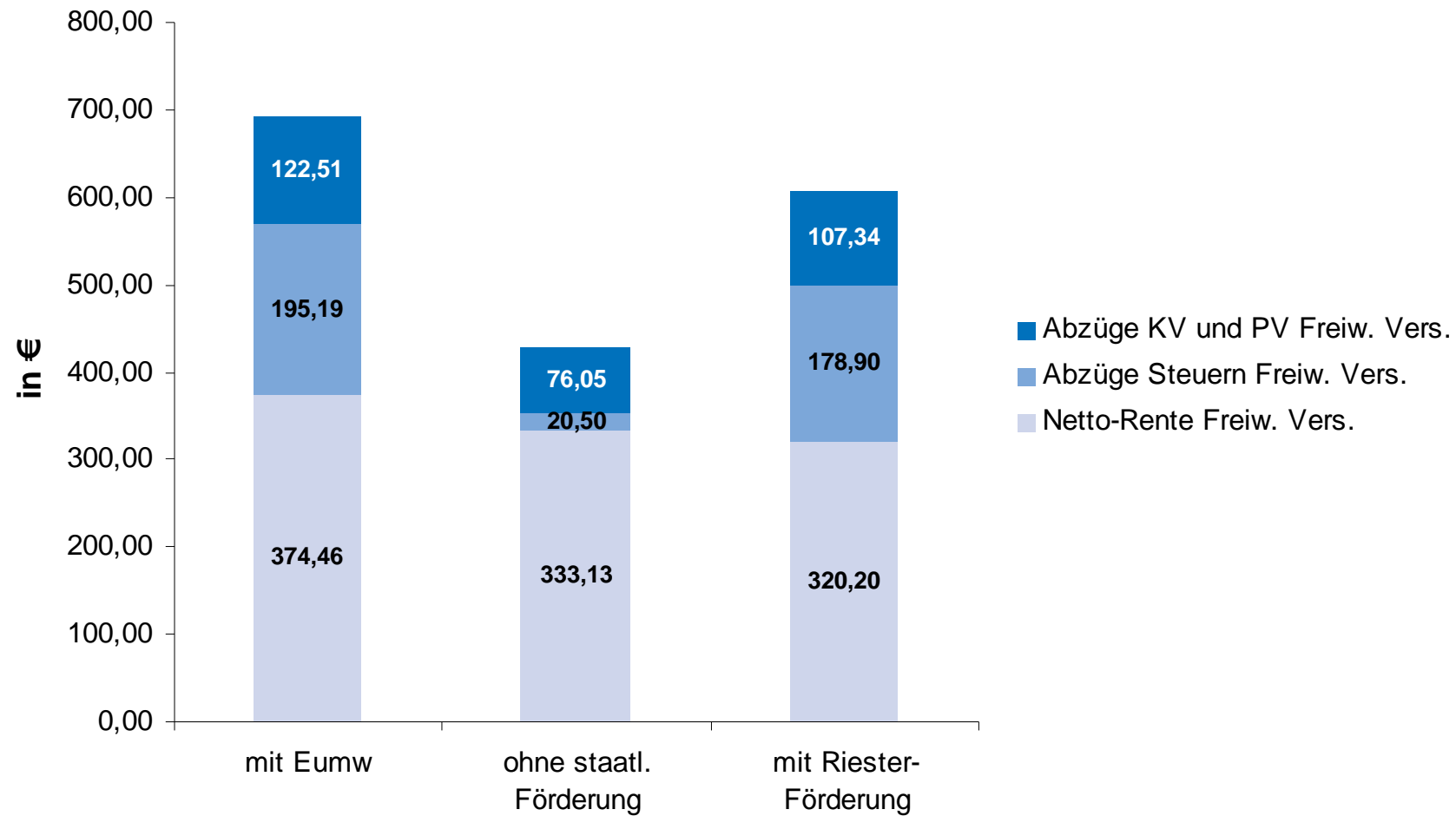
Gesetzliche Rente.



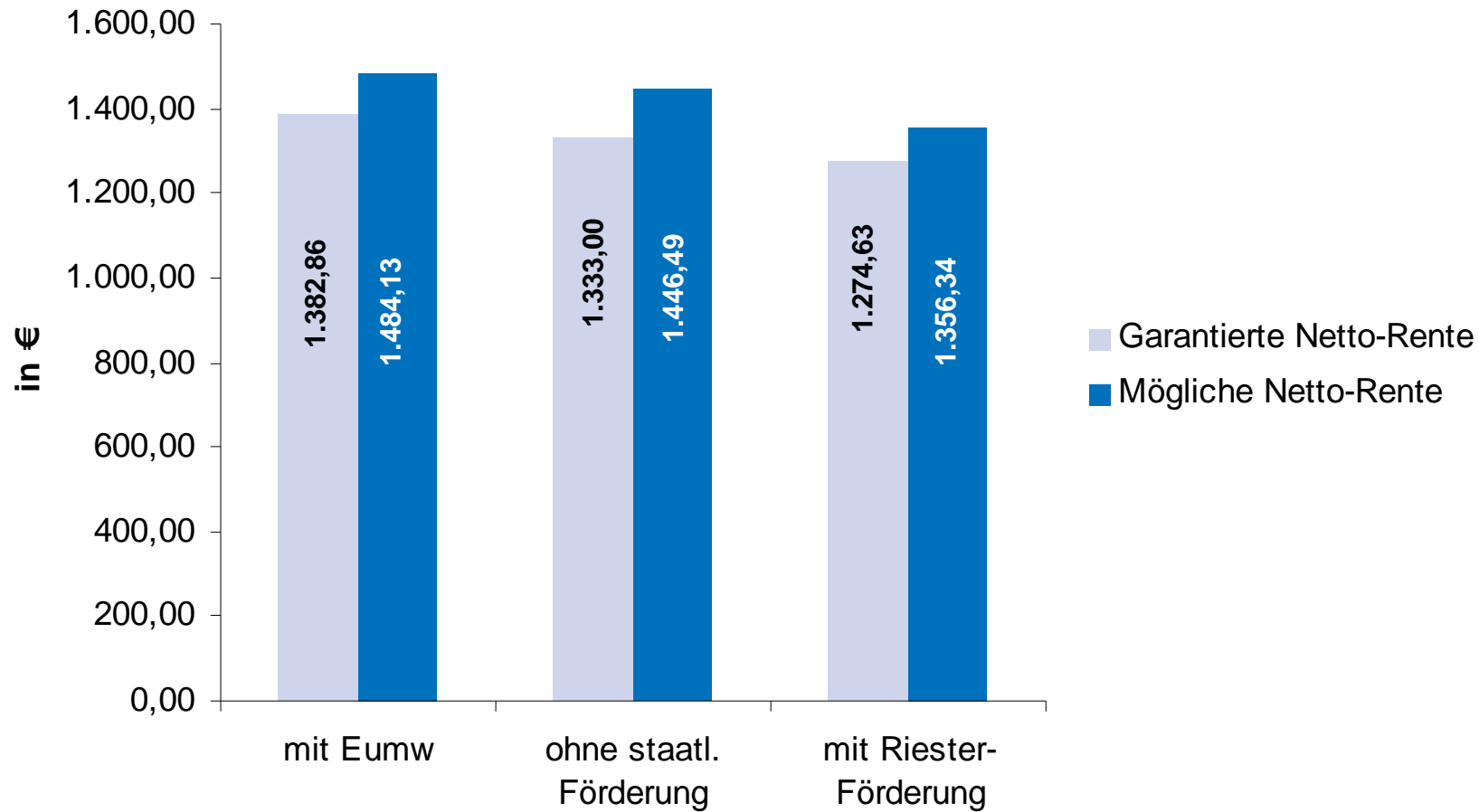
Rente aus Pflichtversicherung – VBLklassik West.



Rente aus freiwilliger Versicherung – VBLextra.



Netto-Renten im Vergleich.



Die VBL bietet hohe Flexibilität im Hinblick auf die individuelle Situation der Beschäftigten:

- Der **Wechsel** zu dem im Einzelfall besten Förderweg (Riester und/oder Entgeltumwandlung) ist jederzeit möglich. Diese Flexibilität ist für die Beschäftigten wichtig bei Änderungen der familiären Situation oder des Arbeitsplatzes.
- Die **Beitragshöhe** kann variabel an die individuelle Lebenssituation angepasst werden (laufende, steigende/gleich bleibende/fallende, einmalige Beiträge). Die Beiträge können so im Zeitablauf jederzeit an die jeweiligen finanziellen Möglichkeiten angepasst werden.
- Je nach individueller Lebenssituation können während der Vertragslaufzeit die Erwerbsminderungs- und/oder Hinterbliebenenabsicherung ein-/ bzw. ausgeschlossen werden.

Die VBL bietet hohe Flexibilität im Hinblick auf die individuelle Situation der Beschäftigten:

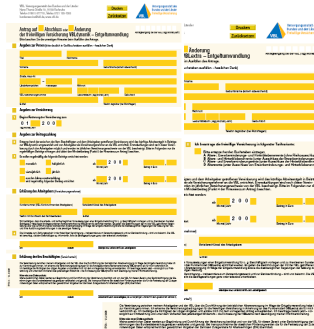
- Bei einem etwaigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann der Versicherungsvertrag jederzeit unter Inanspruchnahme der Riesterförderung fortgeführt werden.
- Bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber besteht ein Übertragungsanspruch des vorhandenen Deckungskapitals auf andere vom neuen Arbeitgeber angebotene Durchführungswege.

Hinweis: Für Änderungen im Vertrag entstehen **keine** zusätzlichen Kosten

Vom Antrag bis zur Rentenzahlung.



Schritt 1
Individuelle Informations-
gespräche mit der VBL



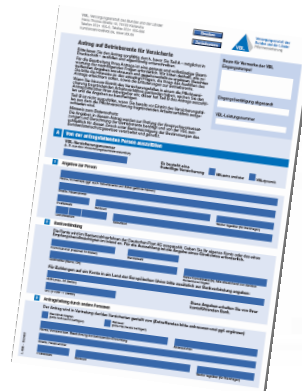
Schritt 2
Unterzeichnung der Anträge



Schritt 3
Unterzeichnung der Entgelt-
umwandlungsvereinbarung



Schritt 4
Monatliche Beitragszahlungen



Schritt 5
Versicherungsfall ist eingetreten.



Schritt 6
Lebenslange Rentenleistungen

Informationsangebote der VBL kennen und nutzen.

- Informationsblatt für Erstversicherte
- Rentenordner für Erstversicherte
- Flyer zur steuerlichen Förderung

- VBLspezial zu diversen Themen
 - Entgeltumwandlung bei den Ländern/der VKA
 - Besonderheiten bei Änderungen im Beschäftigungsverhältnis.

Informationsangebote der VBL kennen und nutzen.

Angebote für Ihre Belegschaft.

Lassen Sie unsere **VBL**-Fachleute aus erster Hand berichten. Folgende Themen zur betrieblichen Altersvorsorge sind Teil unserer **VBL**-Informationen.

Pflichtversicherung.	Berechnung der Versorgungslücke.	Ermittlung des idealen Produkts.	Vorstellung der passenden Fördermöglichkeiten.
VBLklassik	Gesetzliche Rentenversicherung	VBLextra VBLdynamik	Entgeltumwandlung Riesterförderung Ohne Förderung

VBL. Alles Wesentliche – aktuell und kompakt – bei Ihnen vor Ort oder ortsunabhängig am Telefon.

Vortragsveranstaltung – einfach alle informieren.	Gruppeninformation – alle Antworten gebündelt für mehrere Personen.	Einzelgespräche – persönlich und vor Ort für jeden Beschäftigten.	Sofortauskunft am Telefon – individuell und ortsunabhängig.
--	--	--	--



Vielen Dank für Ihr Interesse.

Ihre Ansprechpartnerin:



Rita Ullrich

**Key-Account-
Managerin**

0721 / 155-726

rita.ullrich@vbl.de