

VBLinfo

Personal-, Vergütungs- und Lohnstellen
sowie Beschäftigte der Beteiligten



August 2015

Inhalt

- 1 Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder vom 28. März 2015. Satzungsergänzender Beschluss des Verwaltungsrats der VBL zur Umsetzung der Tarifeinigung.
- 2 Änderungen des DATÜV/RIMA-Meldeverfahrens.
- 3 Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.
- 4 Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit.
- 5 Änderungen bei kurzfristigen Beschäftigungen.
- 6 Das vereinfachte Rentenantragsverfahren.
- 7 Kontaktdaten der VBL.

Impressum

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

Verantwortlich für den Inhalt: Hauptamtlicher Vorstand der VBL,
Redaktion: Matthias Konrad (VS10); Julia Wassermann (VS110)

Sehr geehrte Damen und Herren,

die aktuelle VBLinfo 2/2015 enthält verschiedene Hinweise zu gesetzlichen Neuregelungen im Bereich der Pflege, des Elterngeldes sowie zu kurzfristigen Beschäftigungen.

Darüber hinaus beleuchten wir die Tarifeinigung für die Beschäftigten der Bundesländer und deren Auswirkungen für die Zusatzversorgung. Schließlich geben wir Ihnen ergänzende Hinweise zum neuen vereinfachten Rentenantragsverfahren.

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Informationen nützliche Hilfestellungen für Ihre betriebliche Praxis geben zu können.

Für Rückfragen stehen Ihnen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen aus Karlsruhe

Claus-Jürgen Rissling, Abteilungsleiter Kundenmanagement

1 Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder vom 28. März 2015. Satzungsergänzender Beschluss des Verwaltungsrats der VBL zur Umsetzung der Tarifeinigung.

Die Tarifvertragsparteien haben in den Verhandlungen am 28. März 2015 für die Beschäftigten im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder eine Einigung erzielt. Diese sieht neben Gehaltssteigerungen für die Landesbeschäftigten auch Änderungen in der Zusatzversorgung vor.

Vor dem Hintergrund veränderter Rahmenbedingungen, insbesondere der steigenden Lebenserwartung und der anhaltenden Niedrigzinsphase, haben die Tarifpartner Anpassungen für die Zusatzversorgung bei der VBL vereinbart. Diese sehen Änderungen auf der Finanzierungsseite in den Abrechnungsverbänden West, Ost/Umlage und Ost/Beitrag vor. Die Einzelheiten zur Tarifeinigung werden noch im Rahmen von Redaktionsverhandlungen in einem Zusatztarifvertrag zum ATV geregelt.

Zur Umsetzung dieser Tarifeinigung hat der Verwaltungsrat der VBL in seiner Sitzung am 13. Mai 2015 einen satzungsergänzenden Beschluss zu §§ 64 und 66a VBL-Satzung erlassen [[Link zum satzungsergänzenden Beschluss](#)]. Die Aufsichtsbehörde hat den Beschluss mit Schreiben vom 27. Mai 2015 genehmigt. Danach gilt für Arbeitgeber, für deren Arbeitsverhältnisse der Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) in der für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder jeweils geltenden Fassung Anwendung findet, Folgendes:

Im Abrechnungsverband West:

Neben dem Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage von derzeit 1,41 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts führen die Arbeitgeber einen zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage in folgender Höhe ab:

- Ab 1. Juli 2015: 0,2 Prozent
- Ab 1. Juli 2016: 0,3 Prozent
- Ab 1. Juli 2017: 0,4 Prozent

Die Erhöhung gilt auch für Beschäftigte im Tarifgebiet Ost, für die der Umlagesatz West maßgebend ist (§ 64 Abs. 2 Satz 4 VBLS).

Im Abrechnungsverband Ost/Beitrag:

Neben dem Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 2,0 Prozent führen die Arbeitgeber einen zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrag in folgender Höhe ab:

- Ab 1. Juli 2015 von 0,75 Prozent
- Ab 1. Juli 2016 von 1,5 Prozent
- Ab 1. Juli 2017 von 2,25 Prozent

Der von den Arbeitgebern getragene Beitrag beträgt unverändert 2,0 Prozent.

Die Arbeitgeber beteiligen sich im Rahmen des Umlageverfahrens entsprechend dem periodischen Bedarf. Der vom Arbeitgeber zu tragende Umlagesatz im Abrech-

nungsverband West von derzeit 6,45 Prozent kann auf bis zu 6,85 Prozent und im Abrechnungsverband Ost/Umlage von aktuell 1,0 Prozent auf bis zu 3,25 Prozent angehoben werden, wenn es der finanzielle Bedarf für den jeweiligen Deckungsabschnitt erfordert. Ob und in welchem Umfang der vom Arbeitgeber zu tragende Umlagesatz angepasst wird, entscheidet der Verwaltungsrat der VBL auf der Grundlage von versicherungsmathematischen Gutachten. Die Änderungen betreffen ausschließlich die Finanzierungsseite. Die bisherigen und künftigen Ansprüche der Versicherten bleiben unverändert.

Hinweis: Die Änderungen gelten bislang nur für Arbeitgeber, die den Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) in der für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder jeweils geltenden Fassung anwenden. Die Anhebung der von den Arbeitnehmern zu tragenden Beitragssätze wurde daher in der VBL-Satzung nur für diese Beschäftigten umgesetzt. Es bleibt abzuwarten, ob die Anpassungen bei der Finanzierung der Zusatzversorgung auch für den Bereich des Bundes und der kommunalen Arbeitgeber übernommen werden. Die Tarifpartner werden hierzu Verhandlungen führen. Sobald eine Tarifeinigung erzielt worden ist, werden wir Sie hierüber informieren. Die Tarifeinigung macht Änderungen im Meldeverfahren zwischen den beteiligten Arbeitgebern und der VBL im Abrechnungsverband West erforderlich. Zu den Auswirkungen im Meldeverfahren beachten Sie bitte den nächsten Abschnitt.

2 Änderungen des DATÜV/RIMA-Meldeverfahrens.

Mit der Tarifeinigung im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) müssen Arbeitgeber, die den ATV in der für die TdL maßgebenden Fassung anwenden, ab 1. Juli 2015 die Erhöhung des Arbeitnehmeranteils an der Umlage beziehungsweise des Arbeitnehmerbeitrags zum Kapitaldeckungsverfahren berücksichtigen. Die Erhöhung gilt zunächst nur für diejenigen Arbeitgeber, die den ATV in der für die TdL maßgebenden Fassung anwenden. Für den Bereich des Bundes und der VKA muss abgewartet werden, ob und gegebenenfalls wie der Tarifabschluss übertragen wird.

Damit die VBL die höheren Aufwendungen später nachvollziehbar den jeweiligen Arbeitgebern und Versicherten zuordnen kann, muss das Meldeverfahren zwischen den beteiligten Arbeitgebern und der VBL angepasst werden. Insbesondere müssen künftig alle beteiligten Arbeitgeber den Arbeitnehmeranteil an der Umlage getrennt melden. Die bisher feststehenden Änderungen im Meldeverfahren haben wir nachfolgend für Sie zusammengestellt. Sie sind im Vorfeld mit Arbeitgebern und Softwareerstellern abgestimmt worden, um möglichst schnell auf die Tarifeinigung reagieren zu können. Sollten sich aufgrund der weiteren tarifvertraglichen Entwicklungen oder aus anderen, zum

Beispiel steuerrechtlichen, Gründen zusätzliche Änderungen ergeben, werden wir Sie selbstverständlich umgehend informieren.

2.1 Änderungen bei Meldungen zur VBL-West (und VBL-Ost, soweit der Umlagesatz West Anwendung findet).

Welche Änderungen gibt es bei Meldungen zur VBL-West?

Die beteiligten Arbeitgeber, für die die **Erhöhung des Arbeitnehmerbeitrags zur Umlage** Anwendung findet, **müssen zwingend zum 1. Juli 2015 einen neuen Versicherungsabschnitt** bilden. Dies gilt auch für die zum 1. Juli 2016 und 1. Juli 2017 vorgesehenen Erhöhungen. Dies ist keine neue Vorgabe im Meldeverfahren, sondern ergibt sich bereits jetzt aus der RIMA (Ziffer 4.16). Künftig muss der **gesamte Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage** von allen beteiligten Arbeitgebern mit **Einzahler 03** separat **in einem eigenen neuen Meldesatz** gemeldet werden. Der zusätzliche Arbeitnehmeranteil in Höhe von 0,2 Prozent muss dabei nicht gesondert ausgewiesen werden. Die **Arbeitgeberumlage** ändert sich ab 1. Juli 2015 nicht. Sie muss in unveränderter Höhe von 6,45 Prozent mit der entsprechenden steuerlichen Aufteilung separat gemeldet werden.

Wie sieht die Jahresmeldung für 2015 aus?

Die Jahresmeldung für 2015 **muss** von allen Arbeitgebern mit dem eigenen Meldesatz für den Arbeitnehmeranteil an der Umlage erstellt werden.

Wichtig: Bitte übermitteln Sie die Jahresmeldung für das Jahr 2015 frühestens ab dem 16. Dezember 2015. Jahresmeldungen für 2015, die vorher bei uns eingehen, können nicht verarbeitet werden und werden von uns beanstandet. Beispiele für eine Jahresmeldung für das Jahr 2015 für einen Arbeitgeber, der den ATV in der für die TdL jeweils geltenden Fassung anwendet, finden Sie unter Punkt 2.3.

Was ist bei Abmeldungen für das Jahr 2015 zu beachten?

Die VBL, aber auch unsere beteiligten Arbeitgeber, benötigen eine gewisse Vorlaufzeit, um die Änderungen technisch umzusetzen. Deshalb gibt es **für Abmeldungen für das Jahr 2015 eine Übergangsfrist:** Abmeldungen für das Jahr 2015 sind zunächst weiterhin ohne gesonderten Meldesatz für den Arbeitnehmeranteil an der Umlage zu erstellen. Für Arbeitgeber, die ab 1. Juli 2015 den erhöhten Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage erheben, muss aber auch bei der Abmeldung zwingend der neue Versicherungsabschnitt ab 1. Juli 2015 berücksichtigt werden. Die ab diesem Zeitpunkt um 0,2 Prozentpunkte erhöhte

Gesamtumlage muss wie bisher (also ohne gesonderten Meldesatz für den Arbeitnehmeranteil) – in zwei Abschnitten – übermittelt werden.

- Abmeldungen für 2015, die **bis spätestens 15. Dezember 2015 bei der VBL eingehen, müssen noch in der bisherigen Form erstellt werden**, also ohne neuen Meldesatz für den Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage.
- Abmeldungen für 2015 und für spätere Jahre, die **nach dem 15. Dezember 2015 bei der VBL eingehen, müssen mit dem neuen Meldesatz** für den Arbeitnehmeranteil **übermittelt werden**.

Wichtig: Soweit ab 1. Juli 2015 ein erhöhter Arbeitnehmeranteil an der Umlage zu berücksichtigen ist, **muss der Arbeitgeber Abmeldungen für die Zeit nach dem 30. Juni 2015 stornieren und eine korrigierte neue Abmeldung absetzen**. Für Abmeldungen für die Zeit vor dem 1. Juli 2015 und für Abmeldungen von Arbeitgebern, für die die Erhöhung des Arbeitnehmeranteils nicht gilt, müssen die Abmeldungen nicht storniert und korrigiert werden, der Arbeitgeber kann dies aber tun. Die **Korrektur der Abmeldung kann frühestens ab dem 16. Dezember 2015** an die VBL übermittelt werden.

Für welche Zeiträume gilt die Änderung des Meldeverfahrens in der VBL-West?

Die Änderungen zur Meldung des Arbeitnehmeranteils gelten für Abrechnungszeiträume ab 2015. Korrekturen von Meldungen für Vorjahre (2014 und früher) sind in der bisherigen Form vorzunehmen, also ohne gesonderten Meldesatz für den Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage.

Wichtig: Bitte übermitteln Sie uns frühestens ab 16. Dezember 2015 Meldungen in der neuen Form. Meldungen mit neuem Meldesatz für den Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage, die vorher bei uns eingehen, können wir nicht verarbeiten und werden zurückgewiesen.

2.2 Änderungen bei Meldungen zur VBL-Ost.

Was ist bei Meldungen zur VBL-Ost zu beachten?

Die **Erhöhung des Arbeitnehmerbeitrags zur Kapitaldeckung im Tarifgebiet Ost** führt zu keiner Änderung im Meldeverfahren. Hier ist lediglich zu beachten, dass mit der Erhöhung des Arbeitnehmerbeitrags zum 1. Juli 2015 (und den beiden Folgejahren) die betreffenden Arbeitgeber einen neuen Versicherungsabschnitt zu bilden haben (vgl. RIMA Ziffer 4.16). Der erhöhte Arbeitnehmerbeitrag ist wie bisher in einem eigenen Meldesatz mit Einzahler 03 zu übermitteln. Die Aufwendungen des Arbeitgebers (Beitrag und Umlage) bleiben auch ab 1. Juli 2015 unverändert. Ein Beispiel für eine Jahresmeldung für 2015 für einen Arbeitgeber der VBL-Ost, der den ATV in der für die TdL jeweils geltenden Fassung anwendet, finden Sie im nächsten Abschnitt.

3 Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

3.1 Mehr Flexibilität für die Pflege.

Zum 1. Januar 2015 ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Kraft getreten. Menschen, die Beruf und Pflege von Angehörigen miteinander vereinbaren müssen, sollen mehr zeitliche Flexibilität erhalten. In Zukunft werden voraussichtlich mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Pflegezeiten nutzen. Denn das Gesetz hat nicht nur die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf verbessert, sondern auch den Kreis der nahen Angehörigen erweitert. Künftig können auch Stiefeltern, Partner aus lebenspartnerschaftlichen Gemeinschaften sowie Schwägerinnen und Schwager gepflegt werden. Im Wesentlichen sieht das Gesetz folgende Neuerungen vor:

3.2 Pflegeunterstützungsgeld.

Angehörige können in einer akut aufgetretenen Pflegesituation wie bisher eine kurzzeitige Auszeit von bis zu 10 Tagen von der Arbeit nehmen (§ 2 Pflegezeitgesetz). Neu ist, dass Beschäftigte für diese Auszeit Pflegeunterstützungsgeld erhalten können, sofern ihr Arbeitgeber nicht aufgrund tarif- oder arbeitsvertraglicher Vereinbarung in diesen Fällen zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Der TVöD und der TV-L sehen in diesen Fällen eine Entgeltfortzahlung nicht vor. Das Pflegeunterstützungsgeld ist eine Lohnersatzleistung der Pflegekasse oder des Versicherungsunternehmens des pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Beim Pflegeunterstützungsgeld handelt es sich damit nicht um zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

3.3 Familienpflegezeit und Pflegezeit.

Bisher hatten Beschäftigte nur einen Rechtsanspruch auf die Inanspruchnahme von **Pflegezeit**. Bei der Pflegezeit können Beschäftigte bis zu sechs Monate von der Arbeit freigestellt werden, wenn sie einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (§ 3 Pflegezeitgesetz). Die Freistellung kann dabei vollständig oder in Form einer Arbeitszeitreduzierung erfolgen. Seit dem 1. Januar 2015 gibt es den Rechtsanspruch auch für die **Familienpflegezeit**. Beschäftigte haben nach dem Familienpflegezeitgesetz gegenüber ihrem Arbeitgeber nun einen Anspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten für die Pflege von nahen Angehörigen (§ 2 Familienpflegezeitgesetz). Dabei muss die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden betragen. Bisher bestand auf die Familienpflegezeit kein Rechtsanspruch, sie konnte nur mit Zustimmung des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden.

Wenn Beschäftigte während der Pflegezeiten in Teilzeit arbeiten, erhalten sie entsprechend der verringerten Ar-

beitszeit ein geringeres Arbeitsentgelt. Das wirkt sich auch auf die Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts aus: Zusatzversorgungspflichtig ist das Entgelt, das die/der Beschäftigte während der Pflegezeit oder Familienpflegezeit erhält. Ein entsprechend geringeres Entgelt wirkt sich damit auch auf die Höhe der Versorgungspunkte aus, die während der Familienpflegezeit erworben werden.

Um Einkommensverluste abzufedern, haben die Beschäftigten wie bisher die Möglichkeit, eine Entgeltaufstockung unter Verwendung eines Wertguthabens zu vereinbaren. Arbeitgeber und Beschäftigte können wie bisher vertraglich vereinbaren, dass das Arbeitsentgelt durch ein Wertguthaben aufgestockt wird (§ 7c Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a Sozialgesetzbuch IV). Das kann beispielsweise so ausgestaltet werden, dass der Aufstockungsbetrag die Hälfte der Gehaltseinbuße beträgt. Der Aufstockungsbeitrag kann einem bestehenden Wertguthaben entnommen werden oder als Vorschuss gezahlt werden.

Zusatzversicherungsrechtlich ist in solchen Fällen zu beachten, dass grundsätzlich das ausgezahlte Entgelt, also mit Aufstockungsbetrag, als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu melden ist. Etwas anderes gilt nur dann, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte für das Zeitwertkonto eine vom steuerrechtlichen Zuflussprinzip abweichende Vereinbarung zur zeitlichen Zuordnung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts getroffen haben (Absatz 10 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Abs. 4 Satz 1 VBL-Satzung). Eine solche Vereinbarung hätte zur Folge, dass die Entgeltbestandteile bereits dann zusatzversorgungspflichtig sind, wenn sie in das Wertguthaben eingebracht werden. Die Beschäftigten würden bereits zu diesem Zeitpunkt entsprechende Versorgungspunkte erwerben. Im Gegenzug wäre dann das Guthaben aus dem Zeitwertkonto, das an den Beschäftigten ausgezahlt oder für eine Entgeltumwandlung verwendet wird, kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

3.4 Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen.

Neu ist zudem der Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen, wenn Beschäftigte Familienpflegezeit oder Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nehmen. Das Darlehen wird vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben auf Antrag der Beschäftigten gewährt und wird in monatlichen Raten ausgezahlt. Die Inanspruchnahme des Darlehens hat keinen Einfluss auf die Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

4 Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit.

Am 1. Juli 2015 wird das neue ElterngeldPlus eingeführt. Hintergrund hierfür ist das Ende des Jahres 2014 beschlossene „Gesetz zur Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“. Ziel der Neuregelungen ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Das Gesetz sieht für Geburten ab dem 1. Juli 2015 im Wesentlichen folgende Neuerungen vor:

- **Einführung von ElterngeldPlus-Monaten:**

ElterngeldPlus ist eine neue, eigenständige Komponente des Elterngeldes. Das bisherige Elterngeld, das weiter bestehen bleibt, kann bis zu 12 Monate bezogen werden (mit den Partnermonaten insgesamt bis zu 14 Monate). Künftig kann jeder Elternteil statt eines Elterngeldmonats zwei ElterngeldPlus-Monate in Anspruch nehmen. Das ElterngeldPlus kann also für den doppelten Zeitraum gezahlt werden. Das ist vor allem von Vorteil für Väter und Mütter, die während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten wollen. Monatlich beträgt das ElterngeldPlus maximal die Hälfte des Elterngeldes, das einem Elternteil ohne Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde.

- **Einführung eines so genannten Partnerschaftsbonus:** Wenn beide Elternteile mindestens vier Monate gleichzeitig zwischen 25-30 Stunden wöchentlich arbeiten, erhält jeder von ihnen vier weitere ElterngeldPlus-Monate. Wenn die Eltern den Partnerschaftsbonus wählen, können sie also insgesamt bis zu 28 Monate ElterngeldPlus beziehen.

- **Flexibilisierung der Elternzeit:** Eltern können künftig einen Anteil an der Elternzeit von bis zu 24 Monaten zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes in Anspruch nehmen. Der Zeitabschnitt wurde somit von 12 auf 24 Monate ausgeweitet. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist hierzu nicht erforderlich. Zudem kann jeder Elternteil die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers in maximal drei Abschnitte aufteilen. Bisher waren maximal zwei Abschnitte möglich und die Zustimmung des Arbeitgebers war erforderlich.

Nähere Informationen zu den Gesetzesänderungen finden Sie auf der Internetseite www.elterngeld-plus.de des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Zusatzversorgungsrechtlich kann sich die Flexibilisierung der Elternzeit auf den Versicherungsverlauf bei der VBL auswirken. Ruht das Arbeitsverhältnis wegen Elternzeit erhalten Versicherte Versorgungspunkte aus sozialer Komponente (§ 37 Abs. 1 VBL-Satzung). Pro vollem

Kalendermonat und für jedes Kind werden die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt in Höhe von 500 ergeben würden.

Wichtig: Versicherte erhalten während der Elternzeit nur Versorgungspunkte aus sozialer Komponente, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der Elternzeit „voll“ ruht. Wird die Arbeitszeit lediglich reduziert und die Beschäftigung fortgeführt, haben die Versicherten wie bisher keinen Anspruch auf die soziale Komponente. Sie erwerben Versorgungspunkte aus dem Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt.

5 Änderungen bei kurzfristigen Beschäftigungen.

Mit dem „**Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie**“ hat der Gesetzgeber eine Änderung bei der Sozialversicherungsfreiheit von kurzfristigen Beschäftigungen verabschiedet. Ab dem 1. Januar 2015 liegt eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung vor, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV in Verbindung mit § 115 SGB IV). Nach der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Regelung lag eine kurzfristige Beschäftigung dann vor, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt war. Die Neuregelung gilt für den Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2018. Diese Gesetzesänderung wirkt sich auch auf die Versicherungspflicht bei der VBL aus: Kurzfristig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV werden von der Pflicht zur Versicherung ausgenommen (Ausführungsbestimmung Nr. 7 zu § 28 Abs. 2 VBL-Satzung). Der beteiligte Arbeitgeber muss diese Beschäftigten daher nicht zur Pflichtversicherung bei der VBL anmelden.

Für weitere Informationen zum Thema geringfügige Beschäftigung beachten Sie bitte die neuen Geringfügigkeitsrichtlinien der Sozialversicherungsträger vom 12. November 2014.

6 Das vereinfachte Rentenantragsverfahren. Ersatzanspruch des Arbeitgebers auf eine Altersrente wegen vorschussweise gezahlter Krankenbezüge – Neues Formular L600C.

In der letzten VBLInfo haben wir Sie über das neue, vereinfachte Rentenantragsverfahren bei der VBL informiert. Seit April 2015 müssen Arbeitgeber bei einem Altersrentenantrag für Versicherte mit gesetzlichem Rentenanspruch die ergänzenden Angaben in Anlage 2 nicht mehr ausfüllen. Die Beschäftigten können ihren Altersrentenantrag seither direkt bei der VBL einreichen. Bei Erwerbsminderungsrenten hat sich beim Ablauf des Rentenan-

tragsverfahrens dagegen nichts geändert. Die VBL benötigt hier neben dem Antrag der Versicherten (L600A) auch weiterhin die ergänzenden Angaben des Arbeitgebers in Anlage 2 (L600B). Versicherte, die bis zum Rentenbeginn bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der sie bei der VBL pflichtversichert hat, müssen den Rentenanspruch daher weiterhin über den Arbeitgeber bei der VBL einreichen.

Möchten Arbeitgeber einen **Ersatzanspruch wegen vorschussweise gezahlter Krankenbezüge** nach § 22 TVöD/§ 22 TV-L geltend machen, können sie dies bei **Erwerbsminderungsrenten wie bisher über die Anlage 2 (L600B)** machen. Da bei **Altersrenten** die Anlage 2 nicht mehr auszufüllen ist, steht den Arbeitgebern nun **das neue Formular L600C** zur Verfügung. Damit können Sie gegenüber der VBL einen Ersatzanspruch auf eine Altersrente wegen vorschussweise gezahlter Krankenbezüge geltend machen. Im Gegensatz zu Ersatzansprüchen auf eine Erwerbsminderungsrente kommen Ersatzansprüche des Arbeitgebers auf eine Altersrente jedoch nur sehr selten vor. Für diese seltenen Fälle können Sie das neue Formular L600C herunterladen und unabhängig vom Rentenanspruch an die VBL übersenden.

Wichtig: Verwenden Sie das neue Formular L600C bitte nur, wenn Sie einen Ersatzanspruch auf eine Altersrente geltend machen wollen. Für die Geltendmachung eines Ersatzanspruchs auf eine Erwerbsminderungsrente müssen Sie dieses Formular nicht ausfüllen. Es reicht aus, wenn Sie die Angaben unter Punkt 6 der Anlage 2 („Ergänzende Angaben des Arbeitgebers bei Erwerbsminderung“) machen.

7 Kontaktdaten der VBL.

Kontaktdaten für Arbeitgeber:

Allgemeine Fragen

📞 0721 9398938*

Seminare und Veranstaltungen

📞 0721 155-808

📠 0721 155-1356

✉️ veranstaltungen@vbl.de

Kontaktdaten für Ihre Beschäftigten:

Pflichtversicherung

VBLklassik

📞 0721 9398931*

Freiwillige Versicherung

VBLextra/**VBL**dynamik

📞 0721 9398935*

* Servicezeiten:

Montag, Donnerstag 8:00 bis 18:00 Uhr

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

Bei Fragen zur Versicherung als wissenschaftlich Beschäftigte/-r oder bei sonstigen Anliegen zu Ihrer betrieblichen Altersversorgung ist Ihnen das Service-Team der VBL gerne behilflich.

Versicherten-Service

Unsere Versicherten erreichen uns unter

📞 **0721 9398931**

✉️ **kundenservice@vbl.de**

oder schriftlich an:

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

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