



ZVK

Zusatzversorgungskasse
des Kommunalen
Versorgungsverbands Sachsen

BESTENS VERSORGT.

Inhalt

1. Die ZVK Sachsen	3
2. Die Zusatzversorgung	4
2.1 Bedeutung	4
2.2 Anspruch und Rechtsgrundlagen	4
2.3 Überblick: zusatzversorgungsrechtliche Zusammenhänge.....	5
2.4 Mitgliedschaft.....	6
2.5 Arten der Versicherung	7
3. Die Zusatzrente.....	8
3.1 Versicherungspflicht	8
3.1.1 Voraussetzungen.....	8
3.1.2 Ausnahmen.....	10
3.1.3 Sonderfälle	10
3.2 Beginn und Ende der Versicherung.....	18
3.3 Überleitung.....	19
3.4 Pflichten des Arbeitgebers	19
4. Finanzierung der Zusatzversorgung.....	21
4.1 Exkurs: Das Gesamtversorgungssystem	21
4.2 Überblick	21
4.2.1 Allgemeiner Bereich	22
4.2.3 AOK-Bereich	22
4.3 Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt	23
4.3.1 Begriff	23
4.3.2 Ausnahmen.....	23
4.3.3 Höchstgrenze.....	24
4.3.4 Sonderfälle	24
4.3.5 Zuflussprinzip.....	25
4.4 Der Zusatzbeitrag – Arbeitgeberanteil.....	26
4.4.1 Steuerrechtliche Behandlung	26
4.4.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	28
4.5 Der Zusatzbeitrag – Arbeitnehmeranteil	29
4.5.1 Steuerrechtliche Behandlung	30
4.5.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	35

4.6 Die Umlage	37
4.6.1 Steuerrechtliche Behandlung	37
4.6.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	40
4.7 Die zusätzliche Umlage	41
4.7.1 Steuerrechtliche Behandlung	41
4.7.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	42
4.8 Aufzehr- und Verteilmodell	42
4.8.1 Aufzehrmodell	43
4.8.2 Verteilmodell.....	43
4.9 Steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung anhand einer Gehaltsabrechnung	45
5. Charakteristik und Funktionsweise des Punktemodells	48
5.1 Versorgungspunkte	48
5.1.1 Versorgungspunkte aus zusatzversorgungspflichtigem Entgelt.....	48
5.1.2 Versorgungspunkte aus sozialen Komponenten.....	49
5.1.3 Bonuspunkte	52
5.1.4 Versorgungspunkte aus Zulagen.....	52
5.2 Berechnung der monatlichen Rente	53
5.3 Der Versicherungsnachweis	53
6. Leistungen aus der Zusatzrente	54
6.1 Leistungsarten	54
6.2 Voraussetzung für die Leistungsgewährung	54
6.2.1 Wartezeit	54
6.2.2 Versicherungsfall	54
6.2.3 Rentenantrag	55
6.3 Leistungshöhe	56
6.3.1 Abschlagsregelung	56
6.3.2 Abfindung	56
6.3.3 Dynamisierung	56
6.4 Besteuerung der Rente	57
6.5 Sozialversicherungspflicht der Rente	57
6.6 Pflichten des Arbeitgebers	58
7. Beispiel für einen Lebenslauf in der Zusatzversorgung	59

1. Die ZVK Sachsen

Die Zusatzversorgungskasse Sachsen ist ein moderner Dienstleister der betrieblichen Altersversorgung für den kommunalen Bereich im Freistaat Sachsen.

Zur starken Gemeinschaft der ZVK des KVS zählen über 830 Arbeitgeber, die bei ihr die Mitgliedschaft erworben haben. Es handelt sich vorwiegend um Städte, Gemeinden, Landkreise, Verwaltungs- und Zweckverbände sowie Sparkassen. Aber auch als GmbH oder Aktiengesellschaft geführte Krankenhäuser, Stadtwerke oder Verkehrsbetriebe sind Mitglied der ZVK.

Insgesamt sind rund 237.000 Beschäftigte über ihre Arbeitgeber bei der ZVK versichert. Damit verfügt die Kasse über eine ausgewogene Solidargemeinschaft – eine solide Basis für eine hohe Leistungsfähigkeit! Die ZVK verzichtet auf Provisionszahlungen und Abschlusskosten. Daraus ergibt sich eine äußerst günstige Kostenstruktur, die den Versicherten zu Gute kommt. Darüber hinaus verfolgt die Kasse keine Gewinnerzielungsabsicht.

Die ZVK ist eine Sonderkasse des Kommunalen Versorgungsverbands Sachsen (KVS). Der KVS ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts und damit absolut insolvenzfest.

2. Die Zusatzversorgung

2.1 Bedeutung

Die Zusatzversorgung ist die Betriebsrente für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Sie ergänzt die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und bietet somit eine zusätzliche

- Altersversorgung,
- Erwerbsminderungsversorgung und
- Hinterbliebenenversorgung.

Für die individuelle Vorsorge bietet die ZVK zwei Produkte an. Zum einen die **Zusatzrente** als Basisprodukt – also die klassische Betriebsrente. Zum anderen die **ZusatzrentePlus** für alle, die darüber hinaus noch besser vorsorgen möchten.

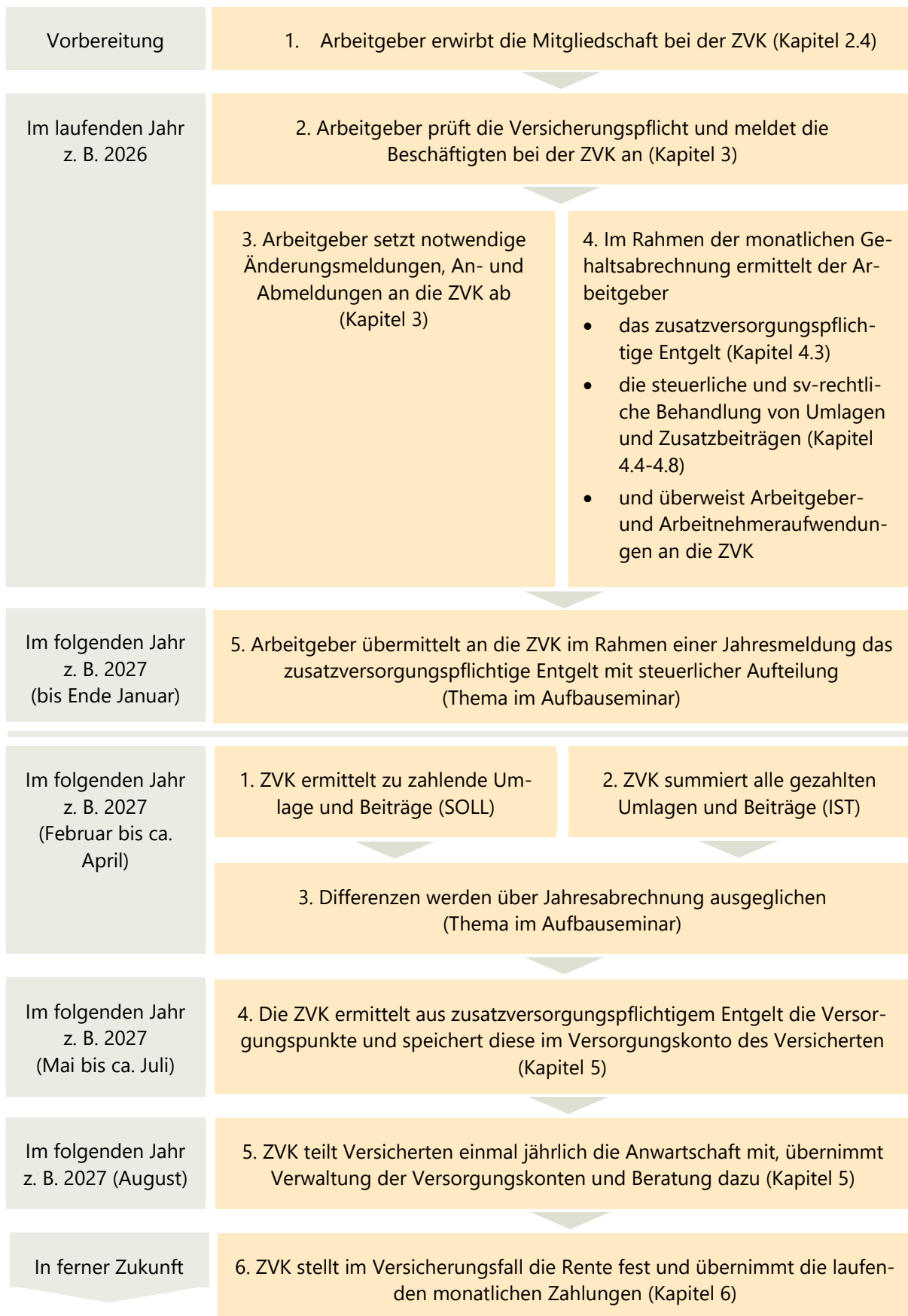
2.2 Anspruch und Rechtsgrundlagen

Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes beruht auf Tarifrecht. So sehen verschiedene Tarifverträge einen Anspruch auf Zusatzversorgung vor. Beispielhaft sind § 25 des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst (TVöD) oder § 18 Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) zu nennen. Eine Teilnahme an der Zusatzversorgung kann auch arbeitsvertraglich vereinbart werden. Die inhaltliche Ausgestaltung erhält die Zusatzversorgung durch einen besonderen Tarifvertrag – den Altersvorsorge-Tarifvertrag-Kommunal (ATV-K).

Bei der Durchführung der Zusatzversorgung ist zunächst die ZVK-Satzung zu beachten, die alle Vorgaben des ATV-K enthält und konkretisiert. Aber es gibt auch noch eine Reihe von weiteren Vorschriften, die Einfluss auf die Zusatzversorgung haben, wie z. B.:

- das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung – Betriebsrentengesetz (BetrAVG),
- das Einkommensteuergesetz (EStG),
- das Sechste Sozialgesetzbuch (SGB VI) und
- die Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt – Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV).

2.3 Überblick: zusatzversorgungsrechtliche Zusammenhänge



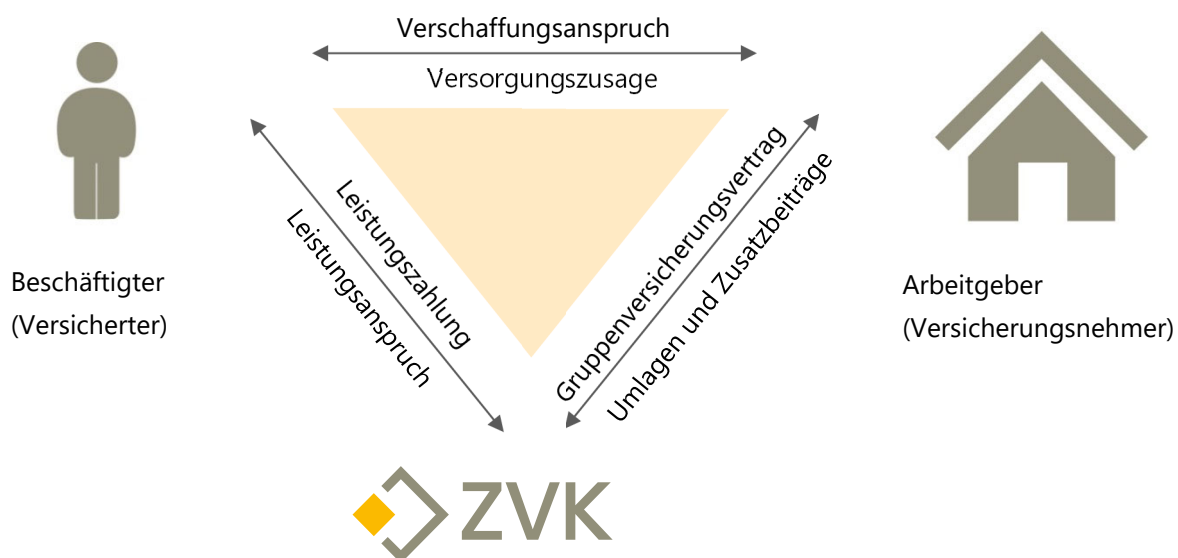
2.4 Mitgliedschaft

Der Arbeitgeber (AG) kann dem tarifvertraglichen Anspruch seiner Beschäftigten auf Verschaffung der Zusatzversorgung grundsätzlich nur durch den Erwerb der Mitgliedschaft bei einer Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes nachkommen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 ATV-K).

Aber auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber, die die Mitgliedschaftsvoraussetzungen nach § 11 ZVK-Satzung erfüllen, können die Mitgliedschaft bei der ZVK erwerben.

Die Mitgliedschaft wird durch Aufnahme begründet. Die Entscheidung über die Aufnahme trifft grundsätzlich der Verwaltungsausschuss der ZVK.

Versicherungstechnisch betrachtet entsteht mit dem Erwerb der Mitgliedschaft ein privatrechtlicher Gruppenversicherungsvertrag zwischen Arbeitgeber und ZVK auf Basis der ZVK-Satzung, die damit den Charakter Allgemeiner Versicherungsbedingungen hat. Vertragspartner sind dabei der Arbeitgeber und die ZVK. Der Versicherte ist der bezugsberechtigte Begünstigte. Erst mit Eintritt des Versicherungsfalles erwirbt der Arbeitnehmer (AN) bzw. der Hinterbliebene einen unmittelbaren Anspruch gegen die ZVK auf Zahlung einer Leistung.



Aufgabe der ZVK ist es somit, für die tarif- oder arbeitsvertragliche Versorgungszusage ihrer Mitglieder gegenüber deren Beschäftigten einzustehen und diese von zusätzlichem Zeit-, Sach- und Personalaufwand zu entlasten. Die ZVK tritt damit an die Stelle der Arbeitgeber und erfüllt im Leistungsfall die Ansprüche der Beschäftigten ihrer Mitglieder auf Zusatzversorgung im eigenen Namen als Pensionskasse.

Sowohl die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und der ZVK als auch die Rechtsbeziehung zwischen dem Rentenberechtigten (Arbeitnehmer) und der ZVK sind privatrechtlicher Natur. Verantwortlich für die ordnungsgemäße Durchführung der Versicherung ist der Arbeitgeber.

Hat der Arbeitgeber unter Verstoß gegen seine arbeits- und tarifvertraglichen Pflichten den Arbeitnehmer nicht oder nicht ausreichend versichert, kann er z. B. durch die unterlassene Anmeldung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers gegenüber diesem Schadenersatzpflichtig werden.

Damit die ZVK ihre Aufgaben vollumfänglich und korrekt erfüllen kann, ist die Mitarbeit der Personalverwaltung des Mitglieds erforderlich.

Das Mitglied ist verpflichtet, der ZVK über alle Umstände und Verhältnisse Auskunft zu erteilen, die für den Vollzug der Satzung von Bedeutung sind (§ 13 ZVK-Satzung). Hierzu gehört insbesondere:

- die unverzügliche An- und Abmeldung aller versicherungspflichtigen Beschäftigten,
- die Weiterleitung und ggf. Erläuterung von Nachweisen und Druckschriften an Versicherte (besonders wichtig: ANMELDEBESTÄTIGUNG),
- das rechtzeitige Nachkommen der Zahlungsverpflichtung unter Verwendung der vorgegebenen Buchungsschlüssel,
- die Jahresmeldung zum 31.01. des Folgejahres bereitzustellen,
- beim elektronischen Datenaustausch die Meldevorschriften anzuwenden und die in diesem Zusammenhang herausgegebenen Formblätter zu verwenden sowie
- die Mitteilung beim Wechsel von Arbeitnehmern zu einem Arbeitgeber, der nicht Mitglied der ZVK ist.

2.5 Arten der Versicherung

Bei der ZVK Sachsen werden zwei Arten von Versicherungen unterschieden:

- die Versicherung in der Zusatzrente (§ 16 Abs. 1 Buchst. a ZVK-Satzung)
- die Versicherung in der ZusatzrentePlus (§ 16 Abs. 1 Buchst. b ZVK-Satzung)

Die **Versicherung in der Zusatzrente** entsteht mit Eingang der Anmeldung und beginnt zu dem Zeitpunkt, der in der Anmeldung als Versicherungsbeginn genannt ist (§ 17 ZVK-Satzung). Ohne eine Anmeldung kann keine Versicherung entstehen, auch wenn der Arbeitgeber Umlagen oder Beiträge für den Beschäftigten zahlt.

⚠ Nach Eintritt des Versicherungsfalls (Beginn einer Rente) ist die Anmeldung eines Arbeitnehmers grundsätzlich nicht mehr möglich. Lediglich im Fall einer Rente wegen Erwerbsminderung ist eine Anmeldung in der Zusatzrente noch möglich - allerdings nur noch im Hinblick auf eine Altersversorgung.

Über eine **Versicherung in der ZusatzrentePlus** können Beschäftigte eines Mitglieds ihre Altersversorgung freiwillig erhöhen. Dabei gibt es die Möglichkeit zur Nutzung der staatlichen Fördermöglichkeiten (Entgeltumwandlung, Riester-Förderung). Je nach Förderart kann bei der ZusatzrentePlus – im Gegensatz zur Zusatzrente – der Beschäftigte nicht nur der Begünstigte, sondern auch Vertragspartner der ZVK sein. Solange das Beschäftigungsverhältnis besteht, wird die Beitragsabführung zur ZusatzrentePlus jedoch immer über den Arbeitgeber durchgeführt.

Wird die Versicherung in der Zusatzrente und der ZusatzrentePlus durch Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder bei der ZusatzrentePlus z. B. auf Wunsch des Beschäftigten beendet, entsteht eine beitragsfreie Versicherung. Die erworbenen Anwartschaften bleiben bestehen und führen im Rentenfall zu einer Leistung. Eine erneute Versicherung, z. B. über einen anderen Arbeitgeber, kann die Anwartschaft weiter erhöhen.

3. Die Zusatzrente

3.1 Versicherungspflicht

3.1.1 Voraussetzungen

Zur Zusatzrente bei der ZVK können nur Beschäftigte eines Mitglieds angemeldet werden, die in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beim Mitglied stehen. Zu den Beschäftigten nach § 18 Abs. 1 Satz 3 ZVK-Satzung gehören demnach alle Arbeitnehmer und Auszubildenden eines Mitglieds.

Bei der Beurteilung der Versicherungspflicht besteht zunächst eine Einschränkung dahingehend, dass die Vorschriften zur Zusatzversorgung aus dem ATV-K nur auf Beschäftigte Anwendung finden, die unter einen der in Anlage 1 zum ATV-K aufgeführten Tarifverträge fallen. Tarifverträge im Sinne des ATV-K sind:

- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD),
- Tarifvertrag für die Auszubildenden des öffentlichen Dienstes (TVAöD),
- Tarifvertrag über die Regelung der Rechtsverhältnisse der nicht vollbeschäftigten amtlichen Tierärzte und Fleischkontrolleure in öffentlichen Schlachthöfen und in Einfuhruntersuchungsstellen (TV Ang iöS),
- Tarifvertrag über die Regelung der Rechtsverhältnisse der nicht vollbeschäftigten amtlichen Tierärzte und Fleischkontrolleure in öffentlichen Schlachthöfen und in Einfuhruntersuchungsstelle (TV Ang-O iöS),
- Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V),
- Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört, soweit die Anwendung des öffentlichen Zusatzversicherungsrechts dort geregelt ist,
- Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/Innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen (TV-WW/NW).

Dabei kommt es nicht auf die tatsächliche Anwendung der Tarifverträge oder die Ausgestaltung des einzelnen Arbeitsvertrages an. Nach § 13 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a ZVK-Satzung ist das Mitglied verpflichtet, sämtliche der Versicherungspflicht unterliegenden Arbeitnehmer unverzüglich zur Zusatzrente anzumelden und zwar unabhängig davon, ob sich aus dem durch die arbeitsvertragliche Beziehung bestimmten Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Anspruch auf Teilnahme an der Zusatzversorgung ergibt. Ob Versicherungspflicht besteht, bestimmt sich daher allein nach den §§ 18 und 19 ZVK-Satzung.

Bedingung für die Anmeldung in der Zusatzversorgung ist ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitgeber, der Mitglied der ZVK ist.

Die Versicherung zur Zusatzrente setzt zudem voraus, dass der Beschäftigte

- das 17. Lebensjahr vollendet hat und
- die Wartezeit nach § 32 ZVK-Satzung (60 Monate) noch erfüllen kann.

Wird ein Beschäftigter vor Vollendung des 17. Lebensjahres eingestellt, beginnt die Versicherungspflicht mit dem Tag nach Vollendung des 17. Lebensjahres. Die Anmeldung ist somit genau zum Tag des

17. Geburtstages vorzunehmen. Als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gilt das ab diesem Tag gezahlte Entgelt.

Weiter ist Voraussetzung, dass die satzungsrechtlich vorgeschriebene Wartezeit von 60 Monaten bis zum Renteneintritt erfüllt werden kann.

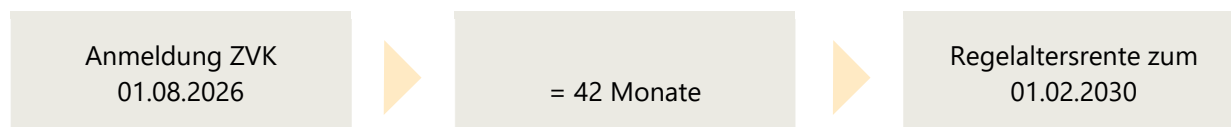
Dabei ist nicht auf den tatsächlichen Renteneintritt oder den frühestmöglichen Beginn abzustellen, sondern auf den Beginn der Regelaltersrente. Die **Vertrauensschutzregelungen der gesetzlichen Rentenversicherung** sind vom Arbeitgeber nicht zu beachten. Das bedeutet, eine Überprüfung ob ggf. ein abschlagsfreier Rentenbeginn vor dem Regelalter möglich wäre (z. B. bei Altersrente für langjährig Versicherte) ist vom Arbeitgeber nicht durchzuführen. Seit dem Jahr 2012 wird das Renteneintrittsalter schrittweise auf 67 Jahre angehoben. Für die Geburtsjahrgänge ab 1964 gilt die Regelaltersgrenze 67 Jahre. Bis einschließlich 1963 Geborene erreichen die Regelaltersgrenze entsprechend früher.

Die Anhebung des Rentenbeginns für die Regelaltersrente wirkt sich wie folgt aus:

Geburts-jahr	Anhebung auf Jahre Monate	Geburts-jahr	Anhebung auf Jahre Monate	Geburts-jahr	Anhebung auf Jahre Monate
1947	65 Jahre, 1 Monat	1953	65 Jahre, 7 Monate	1959	66 Jahre, 2 Monate
1948	65 Jahre, 2 Monate	1954	65 Jahre, 8 Monate	1960	66 Jahre, 4 Monate
1949	65 Jahre, 3 Monate	1955	65 Jahre, 9 Monate	1961	66 Jahre, 6 Monate
1950	65 Jahre, 4 Monate	1956	65 Jahre, 10 Monate	1962	66 Jahre, 8 Monate
1951	65 Jahre, 5 Monate	1957	65 Jahre, 11 Monate	1963	66 Jahre, 10 Monate
1952	65 Jahre, 6 Monate	1958	66 Jahre	1964	67 Jahre

Beispiel:

- Arbeitnehmer, geboren am 12.03.1963
- Anmeldung zur Zusatzrente zum 01.08.2026
- Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente für Versicherte mit Geburtsjahr 1963 auf 66 Jahre und 10 Monate

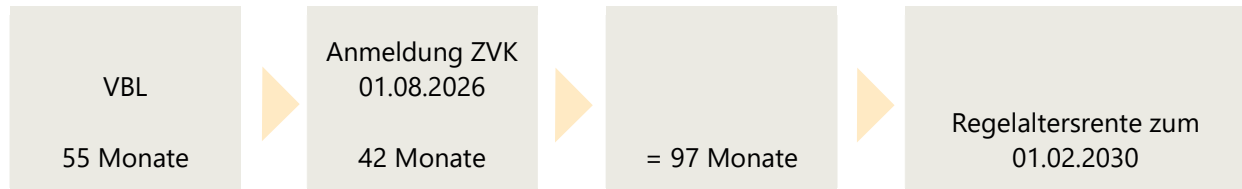


⚠ Eine Anmeldung zur Zusatzrente erfolgt nicht, weil der Beschäftigte nicht die Möglichkeit hat, die Wartezeit zu erfüllen.

Es kommt nur auf die theoretische Möglichkeit an, dass die Wartezeit erfüllbar ist, wenn das Beschäftigungsverhältnis bis zum Regelaltersrentenbeginn bestehen würde. Falls ein Beschäftigter aufgrund seines Lebensalters die Wartezeit nicht mehr erfüllen kann, hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob ggf. **Vorversicherungszeiten** bei der ZVK Sachsen oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung bestehen. Ist dies der Fall und führen alle Zeiten zusammengerechnet zur Erfüllung der Wartezeit, ist der Beschäftigte zur Zusatzrente anzumelden.

Beispiel:

- Arbeitnehmer, geboren am 12.03.1963
- Anmeldung zur Zusatzrente zum 01.08.2026
- Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente für Versicherte mit Geburtsjahr 1963 auf 66 Jahre und 10 Monate
- Vorversicherungszeiten bei der VBL: 55 Monate



⚠ Eine Anmeldung zur Zusatzrente erfolgt, weil der Beschäftigte durch die Vorversicherungszeiten insgesamt die Wartezeit von 60 Monaten erfüllt.

Die Voraussetzungen zur Versicherungspflicht sind vom Arbeitgeber selbstständig zu prüfen.

3.1.2 Ausnahmen

Bestimmte Personenkreise sind von der Pflicht zur Versicherung in der Zusatzrente ausgenommen. Die Ausnahmen sind abschließend in § 19 ZVK-Satzung geregelt.

Die wichtigsten Ausnahmen sind:

- Beschäftigte, die eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf lebenslängliche Versorgung nach beamten-, soldaten- oder kirchenrechtlichen Regelungen haben und denen Hinterbliebenenversorgung gewährleistet ist,
- Beschäftigte, die für das beim Mitglied bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Vorschrift einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung angehören müssen oder
- Beschäftigte, die eine Altersrente als Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten.

3.1.3 Sonderfälle

Zusammenfassend wird im Folgenden in alphabetischer Reihenfolge dargestellt, ob in den genannten Sonderfällen Versicherungspflicht besteht:

Abgeordnete

Wird ein Beschäftigter als Mitglied im Deutschen Bundestag, im Europäischen Parlament oder im Sächsischen Landtag berufen, ruht das Beschäftigungsverhältnis. Die Zusatzrente bleibt in dieser Zeit aufrechterhalten. Umlagen fallen nicht an, somit kann kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gemeldet werden. Ab dem Beginn der Mitgliedschaft im Parlament ist ein neuer Versicherungsabschnitt mit dem Buchungsschlüssel 01 45 00 zu melden. Die Zeiten der Mitgliedschaft in einem Parlament, während derer das Arbeitsverhältnis ruht, werden für die Erfüllung der Wartezeit mit angerechnet (§ 32 Abs. 3 ZVK-Satzung).

Die Versicherung in der Zusatzrente endet, sobald aus dem Abgeordnetenverhältnis eine unverfallbare lebenslängliche Anwartschaft auf Versorgung entstanden ist (§ 19 Abs. 1 Buchst. b ZVK-Satzung). Für Mitglieder des Deutschen Bundestages besteht die Möglichkeit einer Nachversicherung der Abgeordnetenzeiten in der Zusatzversorgung (§ 23 Abs. 2 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Deutschen Bundestages – Abgeordnetengesetz).

Altersrentner mit Anspruch auf Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung

Rentenberechtigte, die aus der gesetzlichen Rentenversicherung keine Altersrente als Vollrente, sondern ab Rentenbeginn lediglich eine Teilrente beziehen, sind in der Zusatzrente versicherungspflichtig. Der Bezug einer Teilrente stellt keinen Versicherungsfall in der Zusatzrente dar. Bei fortbestehender Beschäftigung ist die Versicherungspflicht gegeben.

Altersrentner mit Anspruch auf Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung

Wird eine Altersrente als Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, besteht ein Anspruch auf Leistungen aus der Zusatzrente, soweit die sonstigen Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Es besteht keine Versicherungspflicht mehr (§ 19 Abs. 1 Buchst. e ZVK-Satzung).

Beschäftigte in Altersteilzeit

Wurde eine Altersteilzeitvereinbarung geschlossen, besteht für den gesamten Zeitraum Versicherungspflicht, unabhängig davon, welches Modell gewählt wurde. So sind während der Altersteilzeit im Blockmodell auch dann Umlagen und Beiträge zu zahlen, wenn sich der Beschäftigte in der Freistellungsphase befindet (§§ 34, 62 ZVK-Satzung).

Außertariflich Beschäftigte

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber, der die Mitgliedschaft bei der ZVK erwirbt, alle seine Beschäftigten zur Zusatzrente anzumelden, unabhängig davon, ob das Beschäftigungsverhältnis einem der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes unterliegt. Wer von der Anwendung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes ausdrücklich ausgenommen ist, muss nicht angemeldet werden. Allerdings kann in einem solchen Fall die Zusatzversorgung arbeitsvertraglich vereinbart werden (§ 19 Abs. 1 Buchst. k ZVK-Satzung). Betroffen hiervon sind u. a.:

- Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn die Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
- Beschäftigte, die ein Entgelt oberhalb der EG 15 TVöD erhalten und
- Chefärzte.

Ausländische Beschäftigte

Werden die allgemeinen Voraussetzungen für die Versicherung in der Zusatzrente erfüllt und besteht Zugehörigkeit zum System der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland (durch freiwillige Beiträge oder Pflichtbeiträge), ist ebenfalls Versicherungspflicht in der Zusatzrente gegeben. Der Aufenthaltsstatus ist dabei ohne Belang.

Von der Versicherungspflicht ausgenommen sind Personen, die zu einem ausländischen System der sozialen Sicherung gehören (§ 19 Abs. 1 Buchst. g ZVK-Satzung) oder ihre Rentenansprüche auf ein Versorgungssystem einer Europäischen Einrichtung oder der Europäischen Gemeinschaft übertragen haben (§ 19 Abs. 1 Buchst. h ZVK-Satzung).

Allerdings gilt auch hier: Wird ein Arbeitsvertrag geschlossen, der die Zusatzversorgung einschließt bzw. der auf einen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes vollumfänglich verweist, ist die Versicherungspflicht gegeben.

Auszubildende

Auszubildende, die unter den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) fallen oder die unter diesen Tarifvertrag fallen würden, wenn das Mitglied diesen Tarifvertrag anwenden würde, sind zur Zusatzrente anzumelden (§ 22 ZVK-Satzung).

Beamte

Wer zum Personenkreis der Beamten gehört, ist nicht zur Zusatzrente anzumelden, da hier eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf lebenslängliche Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften besteht (§ 19 Abs. 1 Buchst. b ZVK-Satzung).

Dies gilt für alle Beamten und schließt Ruhestandsbeamte, beurlaubte Beamte und solche, die einer sozialversicherungspflichtigen Nebentätigkeit nachgehen, ein. Der Status des Beamten (z. B. auf Widerruf, auf Probe, auf Lebenszeit) ist nicht zu berücksichtigen.

Befristet eingestellte Beschäftigte

Wird ein Beschäftigungsverhältnis nur für einen bestimmten Zeitraum geschlossen, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht, wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt werden. Dies gilt auch, wenn durch den Beschäftigungszeitraum die tarifrechtlich vorgegebene Wartezeit (Mindestversicherungszeit von 60 Monaten) nicht erfüllt werden kann.

In einem solchen Fall hat der Versicherte die Möglichkeit, durch ein weiteres Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitgeber, der Mitglied der ZVK oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes ist, die Wartezeit zu erfüllen. Hierfür würde beispielsweise eine geringfügige Beschäftigung ausreichen. Bei Nichterfüllung der Wartezeit zum Rentenbeginn besteht zumindest ein Anspruch auf Leistung aus Eigenbeiträgen und Altersvorsorgezulagen.

Berufsständisch Versorgte

Beschäftigte, die Mitglied einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind, müssen zur Zusatzrente angemeldet werden. Zu den berufsständischen Versorgungseinrichtungen zählen z. B.:

- die Ärzteversorgung,
- eine Versorgung aus der Rechtsanwalts-, Steuerberater- oder Architektenkammer oder
- die Apothekerversorgung.

Eine Ausnahme besteht für die Personen, die aufgrund ihrer Mitgliedschaft bei einer öffentlich-rechtlichen Versorgungseinrichtung bis zum 31.12.1984 von der Pflicht zur Versicherung innerhalb der Zusatzversorgung befreit waren und bis 30.06.1985 die Fortdauer dieser Befreiung beantragt haben (§ 19 Abs. 1 Buchst. j ZVK-Satzung).

Bürgermeister

Ist ein **Bürgermeister ehrenamtlich tätig**, ist er in dieser Eigenschaft nicht in der Zusatzrente versicherungspflichtig. Besteht dagegen nebenbei ein Beschäftigungsverhältnis zu einem Mitglied der ZVK, ist er für dieses Beschäftigungsverhältnis anzumelden, soweit die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Ist ein **Bürgermeister hauptamtlich tätig**, besteht generell keine Versicherungspflicht (vgl. Beamte).

Bundesfreiwilligendienst

Durch eine Tätigkeit im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes wird kein Beschäftigungsverhältnis begründet. Somit besteht keine Versicherungspflicht. Wird der Bundesfreiwilligendienst während eines

bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt, ruht dieses während dieser Zeit und es ist durch den Arbeitgeber eine Fehlzeit an die ZVK zu melden. Das Arbeitsplatzschutzgesetz, welches eine Aufrechterhaltung der Zusatzversorgung fordert, findet – im Gegensatz zum früheren Zivildienst – auf den Bundesfreiwilligendienst keine Anwendung.

Chefärzte

Chefärzte sind grundsätzlich versicherungsfrei, da sie vom Geltungsbereich des TVöD ausgenommen sind (§ 1 Abs. 2 Buchst. a TVöD). Allerdings ist die arbeitsvertragliche Vereinbarung einer Zusatzversorgung möglich (§ 19 Abs. 1 Buchst. k ZVK-Satzung).

Ehrenamtlich Tätige

Durch eine ehrenamtliche Tätigkeit wird kein Beschäftigungsverhältnis begründet, so dass ehrenamtlich tätige Personen nicht vom Geltungsbereich des ATV-K erfasst werden. Zudem gehört eine Aufwandsentschädigung, wie sie an ehrenamtlich Tätige gezahlt wird, nicht zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt (§ 62 Abs. 2 Buchst. r ZVK-Satzung). Die Versicherungspflicht ist hier zu verneinen.

Elternzeit

Während einer Elternzeit besteht Versicherungspflicht, wenn auch die originäre Tätigkeit, die durch die Elternzeit unterbrochen wird, der Versicherungspflicht unterliegt. Ruht das Beschäftigungsverhältnis während der Elternzeit, werden die Anwartschaften der Versicherten durch soziale Komponenten erhöht. Wird während der Elternzeit gearbeitet und Entgelt gezahlt, steht die soziale Komponente nicht zu, es werden Versorgungspunkte aus dem gezahlten, zusatzversorgungspflichtigen Entgelt gebildet. Näheres hierzu finden Sie im Kapitel 5.1.2.

Erwerbsminderungsrentner

Erwerbsminderungsrentenberechtigte sind in der Zusatzrente versicherungspflichtig, wenn sie ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen oder fortführen, dass die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht erfüllt. Die Versorgungspunkte, die während dieser Beschäftigung erworben werden, finden bei Eintritt eines neuen Versicherungsfalles Berücksichtigung. Dies können eine erneute Erwerbsminderung oder der Beginn der Altersrente sein.

Fleischkontrolleure

Die Versicherungspflicht für Arbeitnehmer, die unter den Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beschäftigten in der Fleischuntersuchung (TV Fleischuntersuchung vom 15.09.2008) fallen, ergibt sich aus § 16 TV-Fleischuntersuchung. Demnach unterliegen der Versicherungspflicht Beschäftigte, die ein **Stundenentgelt** erhalten (§ 16 TV-Fleischuntersuchung). Dies ist bei Beschäftigten in Großbetrieben nach § 7 TV-Fleischuntersuchung der Fall.

Ausgenommen sind Beschäftigte, die in Betrieben arbeiten, in denen eine **Stückvergütung** gilt. Wird neben einem Stundenentgelt noch eine Stückvergütung gewährt, so ist nur das Stundenentgelt innerhalb der Zusatzversorgung zu berücksichtigen. Die Stückvergütung gehört nicht zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt (§ 16 Satz 3 TV-Fleischuntersuchung).

Freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr

Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr ableisten (§§ 3, 4 Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten-JFDG), gelten nicht als Beschäftigte und können in der Zusatzrente nicht versichert werden.

Geförderte Beschäftigungsverhältnisse

Nach § 1 Abs. 1 Buchst. I TVöD sind Beschäftigungsverhältnisse, für die Eingliederungszuschüsse gezahlt werden, von der Versicherungspflicht zur ZVK ausgenommen. Hierbei handelt es sich um Geldleistungen,

die im Regelfall von der Bundesagentur für Arbeit für die Einstellung von Personen gezahlt werden, die im ersten Arbeitsmarkt schwer vermittelt werden können. Dies können z. B. sein:

- § 16e SGB II (Maßnahmen zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen)
- § 16i SGB II (Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt für arbeitsmarktfremde Menschen)
- Eingliederungszuschüsse nach §§ 88 ff. SGB III (früher §§ 217 ff. SGB III),
- Eingliederungszuschüsse nach § 16 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 SGB II gewährt werden,
- Arbeiten nach §§ 260 ff. SGB III (TVöD alte Fassung) oder
- Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nach § 16d SGB II.

Wird arbeitsvertraglich die Anwendung eines Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes oder eine Teilnahme an der Zusatzversorgung vereinbart, ist die Versicherungspflicht allerdings gegeben.

Geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte sind **nicht** vom Geltungsbereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes ausgenommen und fallen somit unter die Versicherungspflicht. Die Pflicht zur Versicherung gilt jedoch nur für **geringfügig entlohnte Beschäftigte** im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV. Dies sind Beschäftigte, die ein Entgelt von max. 603 € erhalten. Beschäftigungsverhältnisse dieser Art, die ab 01.01.2013 beginnen, sind automatisch in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert. Es besteht die Möglichkeit, sich von dieser Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung auf Antrag befreien zu lassen. Bei der Zusatzrente besteht dieses Wahlrecht nicht, d. h. diese Beschäftigungsverhältnisse sind versicherungspflichtig.

Eine Ausnahme von der Versicherungspflicht besteht nach § 19 Abs. 1 Buchst. i ZVK-Satzung nur für kurzfristig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Darunter fallen alle Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres, die auf längstens drei Monate oder 70 Tage nach ihrer Eigenart begrenzt oder im Voraus vertraglich begrenzt sind, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 603 € im Monat übersteigt.

Wird eine ursprünglich nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV eingestufte Tätigkeit über die darin genannten Fristen verlängert, so tritt die Zusatzversorgungspflicht ab dem Bekanntwerden der Verlängerung ein, nicht jedoch rückwirkend.

Landrat

Landräte sind wie hauptamtliche Bürgermeister kommunale Wahlbeamte und damit nicht versicherungspflichtig.

Leitende Angestellte

Leitende Angestellte sind vom TVöD ausgenommen (§ 1 Abs. 2 Buchst. a TVöD). Es besteht keine Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung. Allerdings ist die arbeitsvertragliche Vereinbarung einer Zusatzversorgung möglich (§ 19 Abs. 1 Buchst. k ZVK-Satzung).

Praktikanten

Praktikanten fallen nicht unter den TVAöD (§ 1 Abs. 2 Buchst. b TVAöD). Es besteht keine Versicherungspflicht.

Probezeit

Wird im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses eine Probezeit vereinbart, gilt die Pflicht zur Versicherung ab dem Beschäftigungsbeginn, wenn das Beschäftigungsverhältnis an sich die Voraussetzungen für die Zusatzversorgung erfüllt. Die Probezeit ist lediglich Teil des Beschäftigungsverhältnisses.

Rechtsreferendare

Während der Referendarzeit wird ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis besonderer Art begründet. Es liegt somit keine Versicherungspflicht vor. Früher waren Rechtsreferendare als Beamte auf Widerruf von der Versicherungspflicht ausgenommen.

Saisonarbeitnehmer

Unbefristet eingestellte Saisonarbeitnehmer bzw. Arbeitnehmer, die für die Dauer einer Saison befristet eingestellt werden, sind in der Zusatzrente versicherungspflichtig, soweit das Beschäftigungsverhältnis die sonstigen Voraussetzungen dafür erfüllt. Sie sind nicht anders zu behandeln als befristet eingestellte Beschäftigte.

Schüler

Schüler sind grundsätzlich versicherungspflichtig, wenn sie vom TVAöD erfasst werden. Für sie gelten die gleichen Regelungen wie für Auszubildende (§ 22 ZVK-Satzung).

Ausgenommen sind Schüler der Krankenpflegehilfe, der Altenpflegehilfe und Heilerziehungspflegeschüler, da § 1 Abs. 2 Buchst. a TVAöD sie eindeutig vom Geltungsbereich ausschließt. Somit besteht hier keine Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung.

Soldaten

Soldaten haben einen Anspruch auf Versorgung nach soldatenrechtlichen Vorschriften und sind somit von der Pflicht zur Versicherung in der Zusatzrente ausgenommen (§ 19 Abs. 1 Buchst. b ZVK-Satzung). Eine Versicherungspflicht kann erst eintreten, wenn der Anspruch auf diese Versorgung nicht mehr besteht. Beginnt ein Soldat noch während der Soldatenzeit eine versicherungspflichtige Beschäftigung bei einem Mitglied, bleibt die Zusatzversorgung für die Dauer des Soldatenverhältnisses ausgeschlossen. Nach Beendigung des Soldatenverhältnisses würde die Versicherungspflicht greifen, auch wenn für einen Zeitraum Anspruch auf Übergangsgeld besteht.

Studenten

Da Studenten nicht von den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes ausgeschlossen sind, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht, wenn die Voraussetzungen der §§ 18 und 19 der ZVK-Satzung erfüllt werden.

Von der Versicherungspflicht ausgeschlossen sind Studenten, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachhochschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das in ihrer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist. Sie werden zusatzversorgungsrechtlich dann als Praktikanten behandelt.

Schließt der Arbeitgeber einen Studienförderungsvertrag ab, besteht ebenfalls keine Versicherungspflicht. Zum einen, weil durch einen Studienförderungsvertrag kein Beschäftigungsverhältnis begründet wird, zum anderen, da der Anwendungsbereich des TVöD oder eines sonstigen Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes nicht eröffnet wird.

Studenten an Dualen Hochschulen

a) Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge (Studium mit betrieblicher "Erstausbildung" in anerkanntem Ausbildungsberuf)

Diese in der Regel von Fachhochschulen und Berufsakademien angebotenen Studiengänge führen meist zu zwei Abschlüssen. Neben dem Studienabschluss steht auch der Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufs. Die Teilnehmer sind als zur Berufsausbildung Beschäftigte anzusehen. Soweit die Ausbildung die Voraussetzungen des § 22 ZVK-Satzung erfüllt, liegt gleichzeitig eine zusatzversorgungspflichtige Beschäftigung vor. Für die ab 01.08.2020 dem Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) unterliegenden Personen gilt nach § 15 TVSöD Versicherungspflicht.

b) Berufsintegrierte und berufsbegleitende duale Studiengänge (Studium mit betrieblicher "Weiterbildung" neben beruflicher Tätigkeit)

Berufsintegrierte und berufsbegleitende Studiengänge stehen zeitlich, aber weniger inhaltlich, in einer engen Verzahnung mit der beruflichen Tätigkeit. Die Teilnehmer gelten weiterhin als gegen Arbeitsentgelt Beschäftigte, wenn die Beschäftigung im erlernten Beruf weiterhin ausgeführt und ein Arbeitsentgelt gezahlt wird. Das gilt nicht nur während der vorlesungsfreien Zeit, sondern während der gesamten Studiendauer. Die Versicherungspflicht ist erfüllt, wenn die Voraussetzungen der §§ 18, 19 ZVK-Satzung vorliegen.

c) Praxisintegrierte duale Studiengänge (mit hohem Anteil berufspraktischer Phasen)

Diese Studiengänge weisen einen hohen Anteil an berufspraktischen Phasen auf. Das Studium wird hierbei mit einer praktischen Tätigkeit inhaltlich und zeitlich verbunden. Es besteht eine enge organisatorische und lehrplanmäßige Verzahnung zwischen der Hochschule und dem Ausbildungsbetrieb. Die Praxisphasen werden als Bestandteil des Hochschulstudiums absolviert. Praxisintegrierte Duale Studiengänge schließen mit einem Bachelorgrad ab. Im Anschluss eines praxisorientierten dualen Studienganges kann eine Weiterqualifizierung im Rahmen eines Masterstudienganges erfolgen.

Die Mitgliederversammlung der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände hat am 10.11.2023 die Richtlinie für praxisintegrierte duale Studiengänge und Masterstudiengänge im Bereich Verwaltung beschlossen. Nach dieser Richtlinie finden die Regelungen des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – und – Besonderer Teil – (TVAöD-BBiG) für das praxisintegrierte Studium Anwendung, soweit in der Richtlinie keine abweichenden Regelungen getroffen werden (siehe auch KAV-Rundschreiben Nr. 99/2023).

Es besteht somit Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung, wenn ein Studienvertrag nach dieser Richtlinie abgeschlossen wird. Dies gilt nicht für Studierende, die das Bachelorstudium als Beamte auf Widerruf absolvieren. Die Studienrichtlinie gilt ebenfalls nicht, wenn das Studium als öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis nach der Verordnung des SMI zur Ausgestaltung des öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses (SächsÖRAusbVVO) ausgestaltet wurde (vgl. KAV-RS Nr. 18/2024).

Studienförderung

Wird ein Studienförderungsvertrag abgeschlossen, besteht keine Versicherungspflicht in der Zusatzrente. Zum einen werden Studienförderungsverträge nicht von den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes erfasst, zum anderen besteht kein Beschäftigungsverhältnis als Arbeitnehmer.

Teilzeitbeschäftigte

Wurde für ein Beschäftigungsverhältnis Teilzeit vereinbart, besteht Versicherungspflicht in der Zusatzrente, da die Versicherungspflicht unabhängig von Dauer oder Verteilung der Arbeitszeit besteht. Für die Altersteilzeit gelten Sonderregelungen (siehe Beschäftigte in Altersteilzeit).

Übungsleiter

Das Entgelt eines Übungsleiters ist bis zu dem sich aus § 3 Nr. 26 EStG ergebenden Betrag von 3.300 €/Jahr nicht steuerpflichtig und damit auch kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (§ 62 Abs. 2 Satz 1 Buchst. r ZVK-Satzung).

Besteht ein reguläres Beschäftigungsverhältnis und die sonstigen Voraussetzungen für die Versicherungspflicht liegen vor, besteht in der Zusatzrente dann Versicherungspflicht, wenn das Einkommen den Freibetrag des § 3 Nr. 26 EStG übersteigt. Der Beschäftigte ist ab dem Zeitpunkt in der Zusatzversorgung zu versichern, ab dem sein Einkommen den Jahresfreibetrag von 3.300 € bzw. den monatlichen Freibetrag von 275 € übersteigt und damit steuerpflichtig ist. Zusatzversorgungspflichtig ist das Entgelt, das den jeweils angewandten Freibetrag übersteigt.

Wenn nach der Anmeldung zur Zusatzversorgung das Entgelt den Freibetrag von monatlich 275 € bzw. in den folgenden Jahren von jährlich 3.300 € wieder unterschreitet, erfolgt in der Zusatzversorgung keine Abmeldung. Entgeltlose Zeiten sind bei einem fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis mit dem Versicherungsmerkmal 40 zu melden. Eine Abmeldung ist erst dann vorzunehmen, wenn die Beschäftigung beendet wird.

Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen oder Kulturorchester

Wenn ein Beschäftigter aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Vorschrift bei der Versorgungsanstalt der Deutschen Bühnen (Vddb) oder der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester (VddKO) pflichtversichert ist, so ist er für dieses Arbeitsverhältnis in der Zusatzrente bei uns versicherungsfrei (vgl. § 19 Abs. 1 Buchst. c ZVK-Satzung). Lehnen die Vddb oder die VddKO eine Versicherung ab, ist der Beschäftigte im Rahmen des bestehenden Mitgliedsverhältnisses bei uns zur Zusatzrente anzumelden.

Ist der Beschäftigte bei der Vddb oder der VddKO lediglich freiwillig versichert, besteht nach Maßgabe der ZVK-Satzung Versicherungspflicht bei uns. Die Regelung zur Versicherungsfreiheit in diesen Fällen wurde mit Wirkung vom 10.01.2014 gestrichen.

Versorgungswerk der Presse

Für einen Beschäftigten aus dem Kommunikations- und Medienbereich, der freiwillig beim Versorgungswerk der Presse versichert ist, besteht keine Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, wenn er einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht bei der ZVK gestellt hat. Dieser Antrag kann bis zu zwölf Monate nach dem Beginn der Versicherung gestellt werden. In diesem Fall gilt die Versicherung als von Beginn an nicht zustande gekommen. Wird der Antrag nach dieser Frist gestellt, kann die Befreiung von der Versicherungspflicht nur für die Zukunft gelten.

Waldarbeiter

Waldarbeiter unterliegen nach § 18 Abs. 3 Buchst. a ZVK-Satzung der Versicherungspflicht, wenn für ihre Arbeitsverhältnisse aufgrund eines Tarifvertrages oder aufgrund der Bezugnahme auf einen solchen Tarifvertrag innerhalb des Arbeitsvertrages die Pflicht zur Versicherung besteht (z. B. TVöD-Wald Sachsen).

3.2 Beginn und Ende der Versicherung

Nach § 13 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a ZVK-Satzung trifft den Arbeitgeber die Pflicht, den Beschäftigten unverzüglich bei der ZVK anzumelden. **Die Versicherung entsteht, falls die Voraussetzungen der Versicherungspflicht (§§ 18 und 19 ZVK-Satzung) gegeben sind, mit dem Eingang der Anmeldung. Sie beginnt zu dem Zeitpunkt, in dem nach den Angaben in der Anmeldung die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht eingetreten sind (§ 17 Satz 1 und 2 ZVK-Satzung).** Versäumt der Arbeitgeber die Anmeldung und es tritt der Versicherungsfall ein, erhält der Beschäftigte keine Leistungen aus der Zusatzrente. Zum Ausgleich dieses oder anderer Nachteile, die durch die verspätete bzw. unterbliebene Anmeldung bei der ZVK entstehen, ergeben sich ggf. Schadenersatzansprüche des Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber.

Nach § 20 Abs. 1 ZVK-Satzung endet die Versicherung in der Zusatzrente, wenn das ihr zugrunde liegende Beschäftigungsverhältnis beendet wird (z. B. Ablauf einer Befristung, Kündigung oder Auflösungsvertrag) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht entfallen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn

- der Versicherungsfall eintritt,
- der Beschäftigte in ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis als Beamter übernommen wird,
- der Versicherte verstirbt,
- der Arbeitgeber die Mitgliedschaft bei der ZVK beendet oder
- der Beschäftigte durch Aufgabenübertragung zu einem Arbeitgeber wechselt, der nicht Mitglied einer Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes ist.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in diesen Fällen unverzüglich die Abmeldung des Versicherten bei der ZVK vorzunehmen (§ 13 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a ZVK-Satzung).

Während einer Zeit, in der kein Entgelt bezogen wird, das Beschäftigungsverhältnis dennoch weiter besteht (z. B. bei längerer Krankheit, Elternzeit), **endet die Versicherung nicht, sondern ruht lediglich!**

Wird eine Versicherung trotz des Wegfalls der Voraussetzungen fortgeführt und werden Umlagen und Beiträge weitergezahlt, so geschieht dies ohne Rechtsgrund. Die gezahlten Beträge sind zurückzuerstatten (§ 42 Abs. 1 ZVK-Satzung).

Mit der Beendigung der „Pflichtversicherung“ entsteht – sofern nicht gleichzeitig der Versicherungsfall eintritt – eine beitragsfreie Versicherung. Das bedeutet, die Versicherung bleibt ohne die Pflicht zur Zahlung weiter bestehen (§ 21 Abs. 1 Satz 1 ZVK-Satzung). Erst aufgrund eines Versicherungsfalles, Tod, Überleitung zu einer anderen Versorgungseinrichtung, Beginn einer neuen Versicherung in der Zusatzrente, Erlöschen der Anwartschaft oder Vollendung des 69. Lebensjahres bei nicht erfüllter Wartezeit endet die beitragsfreie Versicherung (§ 21 Abs. 3 ZVK-Satzung).

Besonders bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Eintritt des Rentenfalls wird häufig die Frage nach einer **Beitragsersatzung** gestellt. In der beitragsfreien Versicherung bleibt die zuvor erworbene Anwartschaft allerdings bestehen. Eine Erstattung der durch den Arbeitgeber geleisteten Umlagen und Beiträge ist ebenso wenig möglich, wie die Erstattung des Arbeitnehmerbeitrags. Ist die Wartezeit erfüllt, besteht bei Eintritt des Versicherungsfalles ein Anspruch auf Leistungen. Ist die Wartezeit noch nicht erfüllt, können ggf. durch ein erneutes Versicherungsverhältnis Wartezeitmonate erworben werden. Die Arbeitnehmerbeteiligung am Zusatzbeitrag führt betriebsrentenrechtlich zu einer sofort

unverfallbaren Anwartschaft auf Altersrente, so dass aus diesen Beiträgen in jedem Fall eine Rentenleistung gezahlt wird.

3.3 Überleitung

Bei einem Arbeitgeberwechsel in den Zuständigkeitsbereich einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes wird ggf. eine Überleitung durchgeführt. Damit soll sichergestellt werden, dass der Beschäftigte durch den Arbeitgeberwechsel zusatzversorgungsrechtlich keinen Nachteil erleidet.

Die in der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) e. V. zusammenschlossenen **kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtungen** haben daher vereinbart, dass die Versorgungspunkte, die während der bisherigen Versicherung entstanden sind, auf die neu zuständige Kasse übertragen werden und die einzelnen Versicherungszeiten hinsichtlich Wartezeiterfüllung und Bonuspunkteverteilung als eine Versicherung betrachtet werden.

Mit der **Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)** findet eine Überleitung nicht statt, sondern eine gegenseitige Anerkennung der Versicherungszeiten. Auch hier werden die Versicherungszeiten bei den Kassen gemeinsam für die Wartezeiterfüllung betrachtet. Allerdings bleiben die Anwartschaften bei der Kasse bestehen, bei der sie auch entstanden sind. Im Rentenfall wird von jeder Kasse eine Leistung aus der gebildeten Anwartschaft getrennt voneinander gezahlt.

Damit die einzelnen Zusatzversorgungseinrichtungen davon Kenntnis erhalten, ob bei einer anderen Kasse eine Anwartschaft besteht, muss in jedem Fall ein Antrag auf Überleitung gestellt werden. **Der Arbeitgeber hat bei Beginn der Beschäftigung den anzumeldenden Beschäftigten danach zu fragen und ggf. einen Antrag auf Überleitung auszuhändigen.** War der Beschäftigte vorher schon einmal bei der ZVK Sachsen versichert, ist für diese Versicherungszeiten ein Antrag auf Überleitung nicht erforderlich.

Wechselt nicht nur ein einzelner Beschäftigter, sondern (z. B. durch Aufgabenübertragung) eine Gruppe von Beschäftigten zu einem Arbeitgeber, der Mitglied einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung ist, gibt es keine verbindlichen Regelungen, wie in diesem Fall der Ausgleich zwischen den Kassen zu erfolgen hat. Bei dieser sogenannten **Gruppenüberleitung** müssen sowohl die beteiligten Arbeitgeber als auch die Zusatzversorgungseinrichtungen eine Einigung herbeiführen, die alle Interessen berücksichtigt. Für den Arbeitgeber ist es daher ratsam, alle Beteiligten frühzeitig über einen solchen Fall zu informieren.

Von anderen Versorgungsträgern (Pensionskassen, Direktversicherungen, Pensionsfonds) kann eine Anwartschaft nur auf die ZusatzrentePlus übertragen werden. Eine Übertragung von Anwartschaften aus der Zusatzrente auf andere Versorgungsträger ist aufgrund betriebsrentenrechtlicher Vorschriften nicht – auch nicht teilweise – möglich.

3.4 Pflichten des Arbeitgebers

Verantwortlich für die ordnungsgemäße Durchführung der Zusatzversorgung ist der Arbeitgeber. So muss er überprüfen, welche Mitarbeiter der Versicherungspflicht bei der ZVK unterliegen und die entsprechenden Meldungen absetzen.

Während des laufenden Versicherungsverhältnisses sind vom Arbeitgeber Änderungen (Namen, Anschrift, etc.) mitzuteilen bzw. Abmeldungen zu verfassen. Nach Ablauf eines Jahres hat der Arbeitgeber der ZVK eine Jahresmeldung mit dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt zu übermitteln.

Dem Arbeitgeber unterliegen auch Hinweis- und Informationspflichten, die bei fehlerhafter oder Nichterfüllung zu Schadenersatzansprüchen des Beschäftigten führen können.

So ist ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) verpflichtet, den Arbeitnehmer bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses über die bestehenden Zusatzversorgungsmöglichkeiten und die Mittel und Wege ihrer Ausschöpfung zu belehren. Dieser Hinweis- und Aufklärungspflicht wird der Arbeitgeber in der Regel dadurch genügen, dass er die Vorschriften der Versorgungsregelung oder entsprechende Informationsmaterialien bei Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer zur Kenntnis bringt (BAG v. 17.12.1991 – 3 AZR 44/91). Auch wenn der Arbeitgeber beispielsweise bei einer Anfrage zur Höhe der Betriebsrente nicht auf die Konsequenzen einer Altersteilzeit hinweist, verletzt er seine Informationspflichten (BAG v. 14.09.2009 – 3 AZR 71/07).

Der Arbeitgeber ist nicht für Vermögensinteressen der Mitarbeiter verantwortlich und schuldet keine Beratung zur Betriebsrente (BAG v. 18.02.2020 – 3 AZR 206/18). Erteilt er jedoch Auskünfte, müssen diese eindeutig und vollständig sein.

Der Arbeitgeber kann sich bei auftretenden Fragen zur Zusatzversorgung an die Mitarbeiter der ZVK wenden oder an diese verweisen.

4. Finanzierung der Zusatzversorgung

4.1 Exkurs: Das Gesamtversorgungssystem

Unter der Zielsetzung, den Tarifbeschäftigten eine möglichst beamtengleiche Altersversorgung zu verschaffen, bestand die ursprüngliche Aufgabe der Zusatzversorgung darin, die gesetzlichen Renten der Versicherten derart aufzustocken, dass sich in der Summe eine Altersversorgung ergab, die mit entsprechenden Beamtenpensionen vergleichbar war. Das Gesamtversorgungssystem kam seit der Einführung der Zusatzversorgung in den neuen Bundesländern zum 01.01.1997 auch bei der ZVK zur Anwendung. Die Orientierung an der Beamtenversorgung machte das Gesamtversorgungssystem allerdings abhängig von verschiedenen Bezugssystemen, neben der Beamtenversorgung z. B. auch vom Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Durch Änderungen in den Bezugssystemen und den dadurch notwendigen Anpassungen der Zusatzversorgung wurde das System immer komplizierter und unkalkulierbarer. Verstärkt wurden die Probleme durch demographische Faktoren wie eine längere Lebenserwartung, ein früherer Renteneintritt und ein überproportionaler Anstieg der Rentnerzahlen. Aufgrund der zahlreichen Änderungen war die Berechnung der Leistung aus der Zusatzversorgung für die Versicherten nicht mehr nachvollziehbar.

Daher wurde schon lange darüber nachgedacht, das System der Zusatzversorgung zu vereinfachen. Dies gelang schließlich durch den Altersvorsorgeplan vom 13.11.2001 und den Abschluss der Tarifverträge ATV und ATV-K.

Damit wurde ein sich an der privaten Versicherungswirtschaft orientierendes Betriebsrentenmodell auf der Grundlage von Versorgungspunkten (Punktemodell) eingeführt, das vollkommen eigenständig und von externen Bezugssystemen unabhängig existiert. Die in den Jahren 1997 bis 2001 erworbenen Anwartschaften wurden als sogenannte Startgutschriften in das neue System übernommen.

4.2 Überblick

Zur Deckung des Versorgungsaufwandes sind an die ZVK Umlagen und Zusatzbeiträge abzuführen. Schuldner der Umlagen und Zusatzbeiträge gegenüber der ZVK ist der Arbeitgeber (§ 61 ZVK-Satzung). Er muss jedoch nicht in vollem Umfang für die Finanzierung der Zusatzversorgung aufkommen, da durch die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes für die neuen Bundesländer eine Arbeitnehmerbeteiligung an der Zusatzversorgung vereinbart wurde.

Bis zum 31.12.2016 war die Finanzierung einheitlich für den Allgemeinen Bereich und den Sparkassenbereich mit insgesamt 5,2 % geregelt (Umlage 1,2 %, Zusatzbeitrag Arbeitgeber 2 %, Zusatzbeitrag Arbeitnehmer 2 %).

Diese Finanzierung wurde im Jahr 2002 als auskömmlich angesehen, um die Leistung aus der Zusatzrente zu finanzieren. Die Parameter haben sich jedoch seit diesem Zeitpunkt verändert. Einerseits ist die Lebenserwartung seit damals stark gestiegen, so dass heute für jeden Rentner länger Leistungen gezahlt werden. Andererseits befinden sich die am Kapitalmarkt erzielbaren Zinsen langfristig schon auf einem sehr niedrigen Niveau, welches es kaum ermöglicht, die tarifvertraglich zugesicherte Verzinsung von 5,25 % in der Ansparphase und 3,25 % in der Rentenphase zu erreichen.

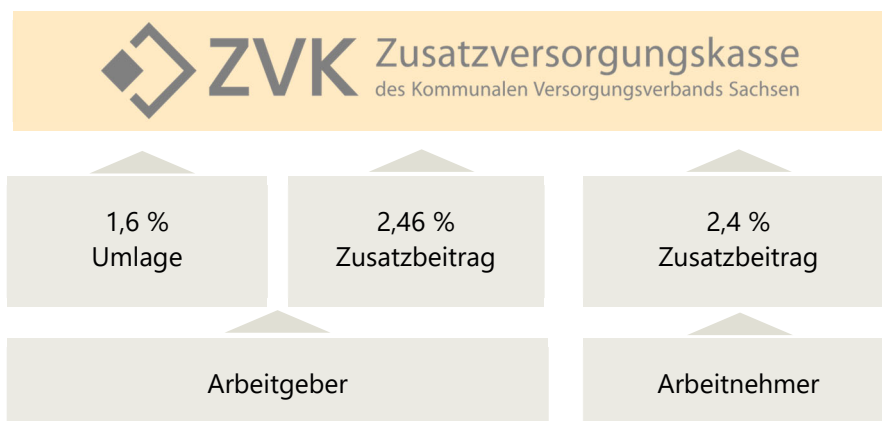
Die Finanzierung wurde daher schrittweise ab 2017 angehoben und beträgt seit 2023 einheitlich 6,46 %. Im Bereich der Länder wird die Finanzierung bereits seit 2015 stufenweise auf 7,25 % erhöht.

Seit dem 01.01.2019 wurde ein neuer Finanzierungsbereich für die AOK eingerichtet. Zum 01.01.2020 wurde der Sparkassenbereich in den Allgemeinen Bereich integriert.

Im Jahr 2026 stellt sich die Finanzierung bei der ZVK des KVS wie folgt dar:

4.2.1 Allgemeiner Bereich

Die Umlage beträgt 1,6 % und der Zusatzbeitrag 4,86 % der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte. Die tarifvertragliche Arbeitnehmerbeteiligung beträgt 2,4 % und ist dem Zusatzbeitrag zugeordnet.



4.2.3 AOK-Bereich

Die Umlage beträgt 1,15 % und der Zusatzbeitrag 4,85 % der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte. Die tarifvertragliche Arbeitnehmerbeteiligung beträgt 1,81 % (siehe Regelung in § 16 Abs. 1 Satz 5 ATV AOK) und ist dem Zusatzbeitrag zugeordnet.



Welche Rolle spielt das Steuer- und Sozialversicherungsrecht?

Die ZVK ist steuerrechtlich einer Pensionskasse gleichgestellt. Die Finanzierungsanteile an der Zusatzrente, die der Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitsentgelt aufbringt, zählen nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 EStG grundsätzlich zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit und nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt. Daher sind die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen bei der Ermittlung von Umlagen und Zusatzbeiträgen zu beachten. Näheres hierzu erfahren Sie in den folgenden Kapiteln.

4.3 Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt

4.3.1 Begriff

Bemessungsgrundlage für die Finanzierung ist das zusatzversorgungspflichtige Entgelt des einzelnen Versicherten. Der zu zahlende Betrag ergibt sich also aus der Multiplikation des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts mit dem aktuellen Umlage- und Beitragssatz. Zusätzlich dient das zusatzversorgungspflichtige Entgelt zur Ermittlung der Versorgungspunkte. Hierzu erfahren Sie im Kapitel 5 mehr.

Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt entspricht im Wesentlichen dem lohnsteuerpflichtigen Entgelt. Allerdings gibt es einige Entgeltbestandteile, die zwar steuerpflichtig, aber nicht zusatzversorgungspflichtig sind.

4.3.2 Ausnahmen

Alle Entgeltbestandteile, die kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind, werden abschließend in § 62 Abs. 2 Satz 2 ZVK-Satzung geregelt, dies sind im Wesentlichen:

- Bestandteile des Arbeitsentgelts, die auf einer Verweisung auf beamtenrechtliche Vorschriften beruhen, soweit die beamtenrechtlichen Bezüge nicht ruhegehaltfähig sind,
- Bestandteile des Arbeitsentgelts, die durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausdrücklich als nicht zusatzversorgungspflichtig bezeichnet sind,
- Aufwendungen des Arbeitgebers für eine Zukunftssicherung der Beschäftigten,
- Krankengeldzuschüsse,
- einmalige Zahlungen (z. B. Urlaubsabgeltungen, Abfindungen), die aus Anlass der Beendigung, des Eintritts des Ruhens oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden,
- einmalige Zahlungen (z. B. Zuwendungen) insoweit, als bei ihrer Berechnung Zeiten berücksichtigt sind, für die keine Umlagen für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten sind,
- vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendungen,
- geldwerte Vorteile/Sachbezüge, soweit derartige Leistungen nicht anstelle von Entgelt für Zeiträume gezahlt werden, für die laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zusteht,
- geldwerte Nebenleistungen wie Ersatz von Werbungskosten (z. B. Aufwendungen für Werkzeuge, Berufskleidung, Fortbildung) sowie Zuschüsse z. B. zu Fahr-, Heizungs-, Wohnungs-, Essens-, Kontoführungskosten, Schulbeihilfen, Mietbeiträge, Kassenverlustentschädigungen (Mankogelder, Fehlgeldentschädigungen),
- Aufwandsentschädigungen; reisekostenähnliche Entschädigungen, Provisionen, Abschlussprämien,
- einmalige und sonstige nicht laufend gezahlte über- oder außertarifliche Leistungen,
- Leistungszulagen, Leistungsprämien sowie erfolgsabhängige Entgelte (z. B. Tantiemen, Provisionen, Abschlussprämien – u. a. Prämie nach § 17 Abs. 1 Satz 2 TVAöD – und entsprechende Leistungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Erfindervergütungen),
- Entgelte aus Nebentätigkeiten einschließlich Einkünfte, die aus ärztlichen Liquidationserlösen zufließen,

- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und
- einmalige Unfallentschädigungen.

4.3.3 Höchstgrenze

Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist auch der Teil, der den 2,5-fachen Wert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze nach § 159 SGB VI übersteigt (§ 62 Abs. 2 Satz 3 ZVK-Satzung). Bis zu diesem Wert sind aus dem Entgelt monatlich Umlagen und Beiträge für die versicherten Beschäftigten zu entrichten. Übersteigt das steuerpflichtige Entgelt diesen Grenzbetrag nur während eines Teils des Jahres, dürfen die Monate, in denen der Grenzbetrag nicht erreicht wird, nicht mit überschießenden Entgeltsbeträgen bis zu diesem Grenzbetrag aufgefüllt werden. Ein Ausgleich während eines Jahres ist insoweit nicht zulässig. Einmal jährlich wird der Grenzbetrag in dem Monat, in dem die Jahressonderzahlung gezahlt wird, verdoppelt.

Der Höchstgrenze für das zusatzversorgungspflichtige Entgelt beträgt im Jahr 2026:

- | | |
|-------------------------------------|-----------|
| • monatlich: | 21.125 € |
| • im Monat der Jahressonderzahlung: | 42.250 €. |

4.3.4 Sonderfälle

In den vorangegangenen Punkten haben wir erläutert, dass das zusatzversorgungspflichtige Entgelt im Wesentlichen dem steuerpflichtigen Entgelt entspricht. Davon abweichend ist in bestimmten Konstellationen allerdings ein anderes Entgelt für die Zahlung und die Meldung an die ZVK maßgeblich. Diese werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Sonderfall	Erläuterung des maßgeblichen Entgelts	Grundlage in der ZVK-Satzung
Anspruch auf Krankengeldzuschuss	Als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gilt in dieser Zeit das fiktive Entgelt nach § 21 TVöD. Dies ist die Grundlage für die Berechnung von Umlagen und Beiträgen und somit an die ZVK zu melden, unabhängig von der tatsächlichen Zahlung eines Krankengeldzuschusses.	§ 62 Abs. 2 Satz 4 ZVK-Satzung
Altersteilzeit (vor 2003 vereinbart) - Altfall* -	Maßgeblich ist das tatsächlich gezahlte Entgelt während der Altersteilzeit ohne Aufstockungs- und Erhöhungsbeträge. Hierauf sind Umlagen und Beiträge zu entrichten. Bei der Ermittlung der Versorgungspunkte durch die ZVK erfolgt eine Erhöhung um das 1,8-fache.	§ 34 Abs. 2 Satz 2 ZVK-Satzung
Altersteilzeit (ab 2003 vereinbart) - Neufall* -	Das tatsächlich während der Altersteilzeit zu zahlende Entgelt ohne Aufstockungs- und Erhöhungsbeträge wird durch den Arbeitgeber mit 1,8 multipliziert. Dies ist die Grundlage für die Berechnung von Umlagen und Beiträgen und somit an die ZVK zu melden.	§ 62 Abs. 3 ZVK-Satzung

Altersteilzeit (Beginn ab 01.01.2010)	Für Altersteilzeitfälle mit Beginn ab 01.01.2010 hat der Arbeitgeber die Wahl, entweder das steuerpflichtige Entgelt zu melden (entspricht etwa 50 % des vorherigen Entgelts) oder wie bei einer Altersteilzeit ab 2003 die Hochrechnung mit dem Faktor 1,8 vorzunehmen.	§ 62 Abs. 3 ZVK-Satzung
Mutterschutzzeit (ab 2012)	Es ist ein fiktives Entgelt analog § 21 TVöD zu melden. Dies ist Grundlage für die Berechnung der Versorgungspunkte. Umlagen und Beiträge hierfür sind nicht zu zahlen (siehe Kapitel 5.1.2).	§ 35 Abs. 1 Satz 2 ZVK-Satzung
Elternzeit	Durch den Arbeitgeber ist ein Zeitraum ohne Entgelt zu melden. Die ZVK berücksichtigt automatisch Versorgungspunkte für ein fiktives Entgelt von 500,00 € monatlich. Umlagen und Beiträge sind nicht zu zahlen (siehe Kapitel 5.1.2).	§ 35 Abs. 1 Satz 1 ZVK-Satzung
Arbeitnehmerbeteiligung / Entgeltumwandlung	Eine steuerfrei eingezahlte Arbeitnehmerbeteiligung bzw. ein steuerfreier Beitrag zu einem Entgeltumwandlungsvertrag reduzieren das zusatzversorgungspflichtige Entgelt nicht, somit sind hierauf Umlagen und Beiträge zu zahlen.	§ 62 Abs. 2 Satz 8 ZVK-Satzung

*Für die Unterscheidung von „Alt- und Neufällen“ bei der Altersteilzeit ist allein der Zeitpunkt der arbeitsrechtlichen Vereinbarung maßgebend und nicht der tatsächliche Beginn der Altersteilzeit.

4.3.5 Zuflussprinzip

Für alle Entgeltmeldungen ab 2002 gilt das steuerrechtliche Zuflussprinzip. Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt ist – unabhängig davon, ob es sich um laufendes Arbeitsentgelt, einmalige Zahlungen oder Nachzahlungen handelt – in dem Jahr zu melden, in dem es dem Beschäftigten steuerrechtlich zugeflossen ist.

Es ist also nicht der Zeitpunkt maßgebend, in dem die Umlage bzw. der Zusatzbeitrag der ZVK zugegangen ist, sondern der Zeitpunkt, an dem der Beschäftigte die Entgeltzahlung erhalten hat.

Entgeltkorrekturen sind grundsätzlich dem laufenden Jahr zuzuordnen (als sonstiger Bezug), soweit ein Aufrollen unter Beachtung der steuerrechtlichen Regelungen nicht mehr möglich ist.

Beispiel:

Eine Nachzahlung für das Jahr 2025 wird im Mai 2026 ausgezahlt. Umlagen und Zusatzbeiträge sind im Mai 2026 aus dem laufenden Entgelt und der Nachzahlung zu entrichten. Die Nachzahlung ist in der Jahresmeldung für das Jahr 2026 zu berücksichtigen.

Laufendes Entgelt, das nach Ablauf eines Kalenderjahrs gezahlt wird, muss **nicht als sonstiger Bezug** im Zuflussjahr versteuert werden, wenn das Entgelt

- im Jahr des Ausscheidens (R 39b.2 Abs. 1 Nr. 6 Lohnsteuerrichtlinie (LStR 2015)) oder
- innerhalb der ersten drei Wochen des neuen Kalenderjahrs ausgezahlt und dem Vorjahr zugeordnet werden soll (R 39b.2 Abs. 1 Nr. 7 LStR 2015).

Beispiel:

Am 15.01.2026 erfolgt eine Rückforderung für das Jahr 2025. Die Rückforderung wird steuerlich noch dem Jahr 2025 zugeordnet, da diese im Rahmen der 3-Wochen-Frist zu Beginn des Jahres 2026 angefallen ist. Eine Korrektur der Jahresmeldung 2025 muss veranlasst werden. Das Guthaben an Umlagen und Zusatzbeiträgen wird im Rahmen der Jahresabrechnung verrechnet.

4.4 Der Zusatzbeitrag – Arbeitgeberanteil

§ 64 der ZVK-Satzung sieht vor, dass neben der Umlage ein Zusatzbeitrag erhoben wird. Der Zusatzbeitrag dient vollständig zum Aufbau einer kapitalgedeckten Anwartschaft. Das bedeutet, für jeden einzelnen Versicherten wird ein Deckungskapital gebildet, das nach dem Ansparen die zu zahlenden Leistungen abdecken soll. Im Geltungsbereich des ATV-K beträgt der Anteil des Arbeitgebers am Zusatzbeitrag 2,46 % im Allgemeinen Bereich und 3,04 % im AOK-Bereich.

Beispiel:

Im Monat Mai 2026 erhält der Beschäftigte im Allgemeinen Bereich ein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt von 3.750 €. Somit sind 2,46 % dieses Entgelts (92,25 €) vom Arbeitgeber als Anteil am Zusatzbeitrag zu entrichten.

4.4.1 Steuerrechtliche Behandlung

Der Arbeitgeberanteil am Zusatzbeitrag zählt steuerrechtlich zum Einkommen des Arbeitnehmers. Somit ist dieser Betrag steuerpflichtig, soweit nicht ein Steuerfreibetrag Anwendung findet.

Nach § 3 Nr. 63 EStG Satz 1 sind steuerfrei:

„Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen entsprechend § 82 Absatz 2 Satz 2 vorgesehen ist, soweit die Beiträge im Kalenderjahr 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen.“

Der Zusatzbeitrag erfüllt die o. g. Voraussetzungen, soweit dieser für ein erstes Dienstverhältnis geleistet wird. Somit ist die Zahlung des Arbeitgeberanteils am Zusatzbeitrag bis zu einem Betrag von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei. Dies sind für das Jahr 2026 insgesamt 8.112 €.

Zu beachten ist allerdings, dass der Grenzbetrag für die Steuerfreiheit nicht allein für den Arbeitgeberanteil am Zusatzbeitrag Anwendung findet, sondern für alle steuerfrei geleisteten Beiträge. Hierzu zählt neben Beiträgen zur Entgeltumwandlung auch eine steuerfrei geleistete Arbeitnehmerbeteiligung.

Wird dadurch der steuerfreie Grenzbetrag überschritten, gibt es zwei Möglichkeiten:

Sollte bei einem Arbeitnehmer bereits vor dem 01.01.2018 mindestens ein Zusatzbeitrag pauschal nach § 40b EStG a.F. versteuert worden sein, dann hat der Arbeitgeber das Wahlrecht diese Pauschalversteuerung weiter anzuwenden. Übersteigt der Beitrag den Pauschalisierungshöchstbetrag von 1.752 €, findet auf den restlichen Zusatzbeitrag die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG Anwendung.

Die Voraussetzung für die Anwendung des § 40b EStG a. F. ist personenbezogen und liegt dem Arbeitnehmer ein Leben lang vor, auch bei Neuabschlüssen, Arbeitgeberwechsel etc.

Reichen der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG und der verfügbare Betrag für die Pauschalversteuerung nach § 40b EStG a. F. nicht aus, ist ein darüberhinausgehender Betrag individuell zu versteuern.

Hinsichtlich der Reihenfolge der Anrechnung des Steuerfreibetrages und des Grenzbetrages für die Pauschalversteuerung erlaubt Randnummer 31 des BMF-Schreibens vom 12.08.2021, dass rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge vorrangig berücksichtigt werden können.

Beispiel:

Im Monat Mai 2026 erhält der Beschäftigte im Allgemeinen Bereich ein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt von 3.750 €.

- Zusatzbeitrag AG-Anteil = 92,25 €
- Zusatzbeitrag AN-Anteil = 90,00 € (wird individuell versteuert)
- Entgeltumwandlung = keine

Nach § 3 Nr. 63 EStG stehen für den Zusatzbeitrag 8.112 € jährlich steuerfrei zur Verfügung (676 € monatlich). In diesem Fall ist nur der AG-Anteil am Zusatzbeitrag auf den Steuerfreibetrag anzurechnen, da die Arbeitnehmerbeteiligung individuell versteuert wird und keine Entgeltumwandlung vorhanden ist.

⚠ Der ermittelte AG-Anteil am Zusatzbeitrag liegt unterhalb der monatlichen Freigrenze, somit ist dieser komplett steuerfrei.

Exkurs: BAV-Förderbetrag nach § 100 EStG

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz sieht seit dem 01.01.2018 ein neues Fördermodell zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener vor.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Förderbetrags für Arbeitgeber nach § 100 EStG ist, dass das steuerpflichtige Einkommen der/des Arbeitnehmers monatliche 2.575 € (30.900 € jährlich) nicht übersteigt. Zahlt der Arbeitgeber für diese Beschäftigten jährlich einen zusätzlichen Beitrag von mindestens 240 € bis max. 960 € in eine betriebliche Altersversorgung ein, so kann er den Förderbetrag geltend machen.

Der Förderbetrag ist ein staatlicher Zuschuss zu einem vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleisteten Beitrag in eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung. Für die Zusatzbeiträge des Arbeitgebers zur Zusatzrente treffen diese Voraussetzungen zu und der Arbeitgeber kann 30 %, also mindestens 72 € bis höchstens 288 € im Kalenderjahr mit der von ihm abzuführenden Lohnsteuer verrechnen.

Der Förderbetrag setzt ein erstes Dienstverhältnis voraus. Der Beitrag ist bis zu einer Höhe von 960 € steuer- und sozialabgabenfrei und wird nicht auf den Höchstbetrag der Steuerfreiheit gemäß § 3 Nr. 63 EStG angerechnet. Somit wird das steuerfreie Volumen des § 3 Nr. 63 EStG (8.112 € im Jahr 2026) nicht durch den gemäß § 100 EStG steuerfreien förderfähigen Höchstbetrag von 960 € verbraucht.

Die Steuerfreiheit nach § 100 Absatz 6 EStG hat Vorrang gegenüber der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG. Zahlt der Arbeitgeber einen höheren Beitrag als 960 € jährlich, kann für den die 960 € übersteigenden Beitrag weiterhin (zusätzlich) die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt werden.

Weitere Ausführungen zum BAV-Förderbetrag erhalten Sie im Aufbauseminar für Personalsachbearbeiter. Außerdem finden Sie Meldebeispiele im Downloadbereich unter Informationen barrierefrei - Arbeitgeber auf unserer Internetseite www.kv-sachsen.de/dokumente-und-links. Unter anderem wird an zwei Beispielen zum § 100 EStG gezeigt, wie diese Meldungen aufzubauen sind.

4.4.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

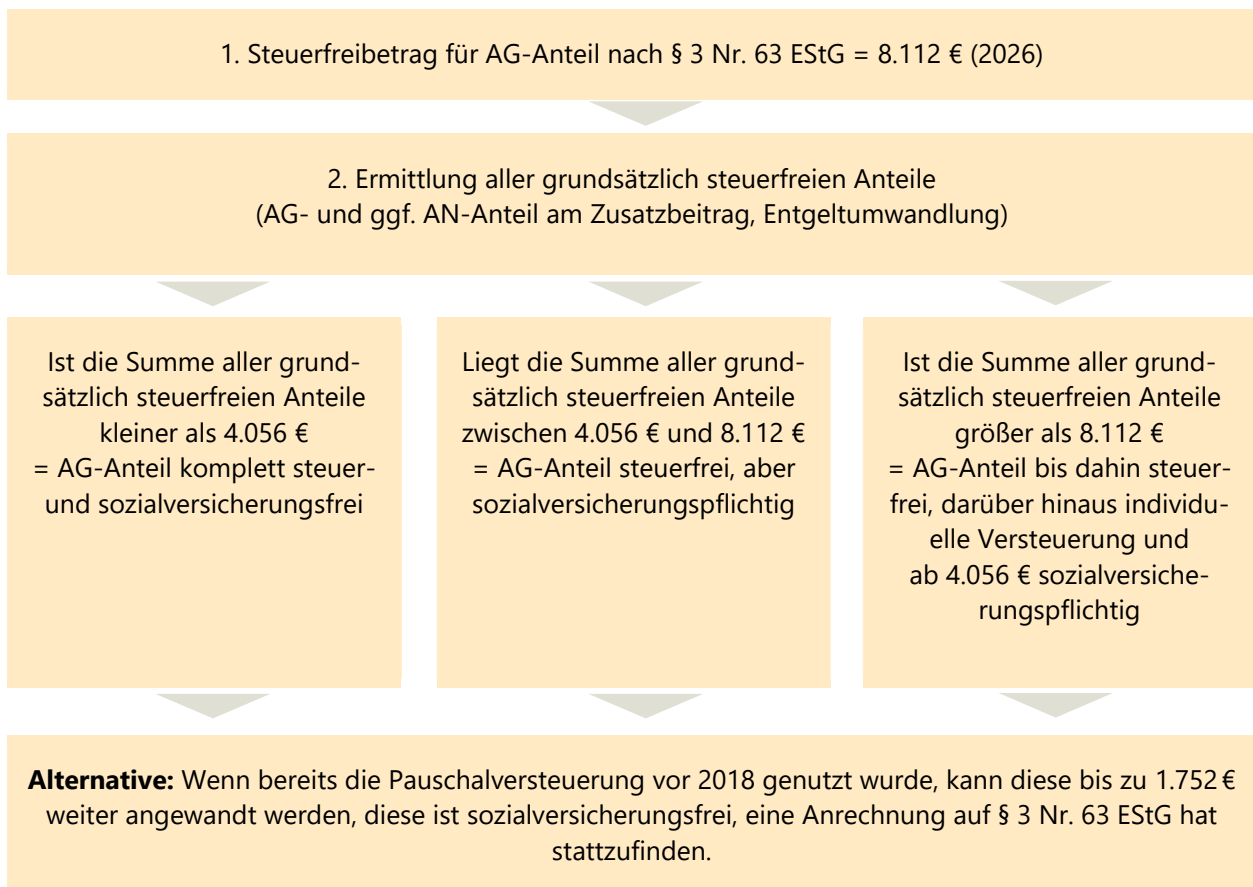
§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV bestimmt, dass steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 sowie § 100 Abs. 6 Satz 1 des Einkommensteuergesetzes im Kalenderjahr bis zur Höhe von insgesamt 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung dem sozialversicherungsrechtlichen Entgelt nicht zuzurechnen sind. Bis zu 4.056 € im Jahr 2026 sind somit sozialversicherungsfrei.

Gleiches gilt für die nach § 40b EStG a. F. pauschal versteuerten Beiträge (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 SvEV). Auch diese Beiträge können sozialabgabenfrei eingezahlt werden.

Beispiel:

Im vorangegangenen Beispiel unter 4.4.1 wurde bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 3.750 € ein AG-Anteil am Zusatzbeitrag in Höhe von 92,25 € monatlich ermittelt. Dieser Betrag konnte nach § 3 Nr. 63 EStG komplett steuerfrei eingezahlt werden. Da steuerfreie Beträge nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG laut § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV bis 338 € monatlich sozialabgabenfrei sind, können in diesem Fall die 92,25 € auch sozialabgabenfrei eingezahlt werden. Dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt ist kein Zusatzbeitrag zuzurechnen.

Zusammenfassung



4.5 Der Zusatzbeitrag – Arbeitnehmeranteil

Im Rahmen der Tarifrunde 2002/2003 verständigten sich die Tarifvertragsparteien darauf, die Beschäftigten im „Tarifgebiet Ost“ an der Finanzierung der Zusatzversorgung zu beteiligen. Die Höhe der Arbeitnehmerbeteiligung war dabei zunächst an die Angleichung der Löhne und Gehälter des „Tarifgebiets Ost“ an das „Tarifgebiet West“ gekoppelt und wurde in den Jahren 2003 – 2007 stufenweise erhöht.

Die Tarifvertragsparteien haben die Zuordnung der Arbeitnehmerbeteiligung der Entscheidung der einzelnen Zusatzversorgungseinrichtungen überlassen. Der Verwaltungsausschuss der ZVK hat daher beschlossen, die Arbeitnehmerbeteiligung zunächst der Umlage zuzuordnen.

Zum 01.07.2007 – dem Zeitpunkt, zu dem der allgemeine Bemessungssatz „Ost“ 97 % der Vergütungen im Tarifgebiet „West“ erreicht hat – stieg die Arbeitnehmerbeteiligung von 1,1 % auf den damaligen Höchstsatz von 2 % der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte. Der Bemessungssatz der Arbeitnehmerbeteiligung hätte damit erstmals den Umlagesatz von 1,2 % der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte der pflichtversicherten Beschäftigten überschritten.

Aus diesem Grund hat der Verwaltungsausschuss bereits zuvor in seiner Sitzung am 23.05.2006 den Beschluss gefasst, die Arbeitnehmerbeteiligung ab dem 01.01.2007 in vollem Umfang dem Zusatzbeitrag zuzuordnen.

Seit 2011 hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, über die steuerliche Behandlung selbst zu entscheiden.

Beispiel:

Im Monat Mai 2026 erhält der Beschäftigte im Allgemeinen Bereich ein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt von 3.750 €. Somit sind 2,4 % dieses Entgelts (90 €) vom Arbeitnehmer als Anteil am Zusatzbeitrag zu entrichten.

4.5.1 Steuerrechtliche Behandlung**Steuerliche Behandlung von 2007 – 2010**

Die Arbeitnehmerbeteiligung war durch den Arbeitgeber vom Nettoentgelt des Beschäftigten einzubehalten und somit individuell zu versteuern. Durch die Zuordnung der Arbeitnehmerbeteiligung ab Januar 2007 zum kapitalgedeckten Zusatzbeitrag waren nach Auffassung der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder die Voraussetzungen zur Nutzung der staatlichen Riester-Förderung für die Arbeitnehmerbeteiligung erfüllt. Eine Zuordnung der Arbeitnehmerbeteiligung zu § 3 Nr. 63 EStG, mit der Konsequenz, dass auch hier die Steuerfreiheit Anwendung finden würde, wurde verneint, da es sich nicht um Beiträge des Arbeitgebers handelt.

Die ZVK hat daraufhin die Voraussetzungen geschaffen, um für die Arbeitnehmerbeteiligung die Riester-Förderung in Form von Altersvorsorgezulagen und des Sonderausgabenabzugs nutzen zu können.

Steuerliche Behandlung ab 2011

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in seinem Urteil vom 09.12.2010 (Az. VI R 57/08) allerdings eine andere Auffassung vertreten. Danach sind die Anteile des Arbeitnehmers am Gesamtbeitrag des Arbeitgebers zur Zusatzversorgungskasse ebenfalls nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei.

Das Gericht begründet dies damit, dass unter den Begriff „Beiträge des Arbeitgebers“ alle Beiträge fallen, die vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer geschuldet und an die Versorgungseinrichtung geleistet werden. Hierzu zählt auch der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers am Zusatzbeitrag. Gegenüber der Zusatzversorgungseinrichtung ist nur der Arbeitgeber zur Zahlung des Gesamtbeitrages verpflichtet. Dass sich der Gesamtbeitrag aus dem Anteil des Arbeitgebers und dem Eigenbeitrag des Arbeitnehmers zusammensetzt, ist unerheblich. Maßgeblich ist, wer zur Zahlung des Gesamtbeitrages verpflichtet ist.

Das BMF hat daraufhin mit Schreiben vom 28.07.2011 (Gz. IV C 5 – S 2333/11/10003 / DOK 2011/0605093) zur Umsetzung des Urteils wie folgt Stellung genommen:

- Das Urteil kann ab 01.01.2011 allgemein angewendet werden.
- Die Arbeitnehmer haben nach § 3 Nr. 63 Satz 2 EStG die Möglichkeit, auf die Steuerfreiheit zu Gunsten der Riester-Förderung zu verzichten (Wahlrecht).

Das bedeutet, seit 01.01.2011 ist die Arbeitnehmerbeteiligung grundsätzlich nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei zu behandeln, genau wie der Arbeitgeberanteil am Zusatzbeitrag oder Beiträge zu einer Entgeltumwandlung. Die Riester-Förderung der Arbeitnehmerbeteiligung ist in diesem Fall nicht mehr möglich. Allerdings kann sich der Versicherte (gegenüber seinem Arbeitgeber) auch gegen die Steuerfreiheit entscheiden, um – wie in den Jahren 2007 bis 2010 – seine Arbeitnehmerbeteiligung individuell versteuert einzuzahlen und so die staatliche Riester-Förderung weiterhin nutzen zu können.

Das neu eingeführte Wahlrecht ist aus Sicht der Beschäftigten zu begrüßen, je nach persönlicher Situation kann eine Entscheidung dahingehend getroffen werden, welche steuerliche Fördermöglichkeit günstiger ist. Für die Arbeitgeber hat die Neuregelung jedoch einen erhöhten Aufwand zur Folge. Neben der Umsetzung muss der Beschäftigte vor Treffen der Entscheidung über alle Möglichkeiten und Konsequenzen informiert werden.

Steuerfreiheit der Arbeitnehmerbeteiligung

Durch die Steuerfreiheit der Arbeitnehmerbeteiligung wird das steuerpflichtige Brutto-Entgelt verringert. Gleichzeitig verringert sich das sozialversicherungspflichtige Entgelt. Der Arbeitnehmer spart somit Steuern und Sozialversicherungsbeiträge und es erhöht sich das Netto-Entgelt.

Beispiel:

- 40-jähriger Arbeitnehmer
- Allgemeiner Bereich
- verheiratet
- Steuerklasse 4
- keine Kinder

Gehalt	45.000,00 €	45.000,00 €	Ersparnis
AN-Beteiligung		- 1.080,00 €	
Brutto	45.000,00 €	43.920,00 €	
Steuern	5.502,96 €	5.248,92 €	254,04 €
SV-Beiträge	10.012,50 €	9.772,20 €	240,30 €
Netto	29.484,54 €	28.898,88 €	
AN-Beteiligung	- 1.080,00 €		
Auszahlungsbetrag	28.404,54 €	28.898,88 €	494,34 €

⚠ Durch die Steuerfreiheit der Arbeitnehmerbeteiligung hat der Arbeitnehmer im Beispiel jährlich 494,34 € mehr Netto-Entgelt zur Verfügung als wenn er auf die Steuerfreiheit verzichtet hätte. Ein Anspruch auf Riester-Förderung besteht bei dieser Variante jedoch nicht.

Soll die Arbeitnehmerbeteiligung steuerfrei abgeführt werden, so gilt § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG. Im Jahr 2026 stehen 8.112 € als Freibetrag zur Verfügung.

Zu beachten ist, dass der Grenzbetrag für die Steuerfreiheit nicht allein für den Arbeitnehmeranteil am Zusatzbeitrag Anwendung findet. Eine steuerfrei abgeführte Arbeitgeberbeteiligung kann nach Randnummer 31 des BMF-Schreibens vom 12.08.2021 vorrangig vom Steuerfreibetrag abgezogen werden. Beiträge zu einer Entgeltumwandlung sind hingegen der Arbeitnehmerbeteiligung gleichberechtigt. Ein ggf. über den Arbeitgeberanteil hinausgehender Freibetrag wäre zwischen Arbeitnehmerbeteiligung und Entgeltumwandlung aufzuteilen.

Wird der insgesamt zur Verfügung stehende steuerfreie Betrag überschritten, ergibt sich folgende Möglichkeit:

Wurde bei einem Arbeitnehmer vor dem 01.01.2018 mindestens ein Zusatzbeitrag nach dem § 40b EStG a. F. besteuert, so kann die Pauschalversteuerung erneut angewendet werden. Übersteigt der Beitrag den Pauschalisierungshöchstbetrag von 1.752 € (146 € monatlich), findet auf den restlichen Zusatzbeitrag die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG Anwendung. Auch hier wäre der Arbeitgeberanteil am Zusatzbeitrag vorrangig zu behandeln.

Reicht der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG und der verfügbare Betrag für die Pauschalversteuerung nach § 40b EStG a. F. nicht aus, ist ein darüber hinausgehender Betrag individuell zu versteuern. Für den individuell versteuerten Betrag kann wiederum die Riester-Förderung in Anspruch genommen werden.

Beispiel:

Im Monat Mai 2026 erhält der Beschäftigte im Allgemeinen Bereich ein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt von 3.750 €.

• Zusatzbeitrag AG-Anteil	= 92,25 €
• Zusatzbeitrag AN-Anteil	= 90,00 € (wird steuerfrei eingezahlt)
• Entgeltumwandlung	= 200,00 € monatlich

Nach § 3 Nr. 63 EStG stehen für den Zusatzbeitrag 8.112 € jährlich steuerfrei zur Verfügung (676 € monatlich). Vorrangig ist der AG-Anteil am Zusatzbeitrag auf den Steuerfreibetrag anzurechnen. Der ermittelte AG-Anteil am Zusatzbeitrag liegt unterhalb der monatlichen Freigrenze, somit ist dieser komplett steuerfrei. Der verbleibende Steuerfreibetrag (676,00 € - 92,25 € = 583,75 €) steht für die Beiträge des Arbeitnehmers zur Verfügung.

monatlicher Freibetrag	583,75 €
- Zusatzbeitrag AN-Anteil	90,00 €
verbleibender Steuerfreibetrag	493,75 €

⚠ Der verbleibende Steuerfreibetrag steht für die Entgeltumwandlung zur Verfügung. Darüber hinaus gäbe es für den Entgeltumwandlungsbetrag auch die Möglichkeit der Pauschalversteuerung (§ 40b EStG a. F.), wenn diese Möglichkeit bereits vor 2018 bestand.

Individuelle Versteuerung der Arbeitnehmerbeteiligung

Entscheidet sich der Arbeitnehmer für die individuelle Versteuerung, besteht die Möglichkeit zur Inanspruchnahme der staatlichen Riester-Förderung.

Exkurs: Die Riester-Förderung

Die Riester-Förderung besteht aus zwei Komponenten: der Altersvorsorgezulage und ggf. einer Steuerermäßigung im Rahmen des Sonderausgabenabzugs bei der Einkommensteuererklärung.

Voraussetzung für die Nutzung der Riester-Förderung ist zum einen, dass man zum förderberechtigten Personenkreis gehört. Dies ist regelmäßig durch das Vorliegen einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung erfüllt. Zudem müssen Beiträge in einen förderfähigen Vertrag geleistet werden. Dazu gehört die individuell versteuerte Arbeitnehmerbeteiligung in der Zusatzrente.

Werden Eigenbeiträge geleistet, belohnt der Staat diese Eigeninitiative durch die Zahlung einer Altersvorsorgezulage. Die Altersvorsorgezulage setzt sich aus der Grundzulage und der Kinderzulage zusammen. Anspruch auf Grundzulage besteht, wenn man förderberechtigt ist. Die Höhe der Grundzulage beträgt 175 €, sowie einmalig zusätzlich 200 € als Berufseinsteigerbonus, soweit die Förderung erstmalig genutzt wird und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet ist. Anspruch auf die Kinderzulage besteht für jedes Kind, für das im Kalenderjahr mindestens einen Monat lang Anspruch auf Kindergeld bestand. Sie beträgt 185 € für bis 2007 geborene Kinder und 300 € für ab 2008 geborene Kinder. Sie steht dem Kindergeldempfänger zu, bei verheirateten Eltern immer automatisch der Mutter, es sei denn, beide Elternteile vereinbaren gemeinsam, dass die Kinderzulage dem Vater gutgeschrieben werden soll.

Nur wer den Mindesteigenbeitrag in den Vertrag leistet, erhält die volle Zulage. Dieser beträgt 4 % des rentenversicherungspflichtigen Vorjahreseinkommens (max. 2.100 €), vermindert um die ungekürzte Zulage des laufenden Jahres. Er ist jedoch mindestens so hoch wie der Sockelbetrag von 60 €. Wer weniger als den Mindesteigenbeitrag einzahlt, dem werden die Zulagen anteilig gekürzt.

Die Altersvorsorgezulagen müssen innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf des Beitragsjahres beantragt werden. Sobald ein individuell versteuertes Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber an die ZVK gemeldet wird, erhält der Versicherte automatisch einen Zulagenantrag. Dieser muss ausgefüllt und über die ZVK an die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) weitergeleitet werden, die den Zulagenanspruch feststellt und an die ZVK überweist. Dort wird der Betrag in Versorgungspunkte umgewandelt, dem Versorgungskonto gutgeschrieben und erhöht die spätere Betriebsrente. Mit dem Zulagenantrag kann auch eine Dauervollmacht erteilt werden. Auf Basis der einmal gegebenen Daten werden die Zulagen jährlich automatisch von der ZVK beantragt. So muss nicht jedes Jahr erneut ein Antrag gestellt werden. Allerdings sollten die Versicherten nicht vergessen, Änderungen, die den Zulagenanspruch beeinflussen, der ZVK mitzuteilen.

Nach Ende des Beitragsjahres erhalten die Versicherten eine Bescheinigung nach § 92 EStG. Diese enthält neben den eingezahlten Beiträgen die Höhe der im letzten Jahr und insgesamt gewährten Zulagen. Auch im Rahmen des jährlichen Versicherungsnachweises erhalten die Versicherten eine Information über die gewährten Zulagen.

Die für die förderfähige private Altersvorsorge geleisteten Beiträge und die fiktiv zu gewährende Zulage können zusammen als Sonderausgaben bei der Einkommensteuererklärung bis zu 2.100 € berücksichtigt werden. Dies führt dazu, dass der förderfähige Teil des Einkommens (also der ursprünglich individuell versteuerte Anteil) nachträglich steuerfrei gestellt wird. Das zuständige Finanzamt ermittelt im Rahmen der Günstigerprüfung, ob der Steuervorteil durch den Sonderausgabenabzug für den Arbeitnehmer höher ist als dessen Zulagenanspruch. Eine eventuelle Steuererstattung berechnet sich nach folgendem Muster:

⚠ Steuervorteil durch den Sonderausgabenabzug abzüglich Zulagenanspruch = Steuerermäßigung

Ist der Zulagenanspruch höher als der Steuervorteil, gibt es keine zusätzliche Steuererstattung. Ergibt sich ein Steuerersparnis, wird die Zulage trotzdem gewährt und der zusätzliche Steuervorteil wird im Rahmen der Einkommensteuererstattung berücksichtigt. Zu beachten ist, dass das Finanzamt bei der Geltendmachung des Sonderausgabenabzugs immer davon ausgeht, dass parallel die Altersvorsorgezulagen über den Anbieter beantragt werden, unabhängig davon, ob dies tatsächlich getan wird. Somit ist es für eine optimale Förderung immer sinnvoll, beide Komponenten der Riester-Förderung zu nutzen.

Beispiel:

- 40-jähriger Arbeitnehmer
- Allgemeiner Bereich
- zusatzversorgungspflichtiges Entgelt: 45.000 €
- sozialversicherungspflichtiges Entgelt des Vorjahres: 45.000 €
- Arbeitnehmerbeteiligung 2,4 % = 1.080 €
- ein kindergeldberechtigtes Kind, geb. 2022

Zur Ermittlung des Mindesteigenbeitrages werden zunächst 4 % des sozialversicherungspflichtigen Vorjahreseinkommens ermittelt und um die zustehenden Zulagen vermindert:

4 % von 45.000 €	=	1.800 €
------------------	---	---------

- 175 € Grundzulage

- 300 € Kinderzulage

=	1.325 €
---	---------

Im vorliegenden Fall müssten somit 1.325 € an Arbeitnehmerbeteiligung gezahlt werden, um Grund- und Kinderzulage in voller Höhe zu erhalten.

Da allerdings bei einem Entgelt von 45.000 € nur 1.080 € eingezahlt werden – also 81,51 % des Mindesteigenbeitrags – steht die Zulage nur anteilig in Höhe von 81,51 % zu.

175,00 € x 81,51 %	=	142,64 €
--------------------	---	----------

+ 300,00 € x 81,51 %	=	244,53 €
----------------------	---	----------

=	387,17 €
---	-----------------

Im vorliegenden Fall würden insgesamt 387,17 € an Zulage ausgezahlt werden.

⚠ Beantragt der Versicherte jährlich die Zulagen, ergibt sich zum Rentenbeginn – nur aus den Zulagen für die Arbeitnehmerbeteiligung und ohne zusätzliche Einzahlungen – eine zusätzliche monatliche Rentenanwartschaft von 51,33 €.

Damit die Voraussetzungen für die Riester-Förderung erfüllt sind, muss die Arbeitnehmerbeteiligung individuell versteuert werden, dass bedeutet, sie ist aus dem Netto-Entgelt des Versicherten abzuführen.

Mit dem BMF-Schreiben vom 18.03.2022 wurde eine Klarstellung zur Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG bei Ausübung des Wahlrechts getroffen:

Ein Arbeitnehmer, der die Riester-Förderung (Altersvorsorgezulage bzw. Sonderausgabenabzug) beanspruchen möchte, muss diese Beiträge individuell versteuern und diesbezüglich auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG verzichten (Wahlrecht). In Höhe des Verzichts reduziert sich das steuerfreie Dotierungsvolumen zur Vermeidung einer doppelten steuerlichen Begünstigung. Ohne Verzicht besteht folglich weiterhin das volle steuerfreie Dotierungsvolumen und darüber hinaus für die individuell zu versteuernden Beiträge die Möglichkeit der Riester-Förderung.

⚠ Im o. a. Fall steht für den steuerfreien Arbeitgeberanteil am Zusatzbeitrag und eine ggf. bestehende Entgeltumwandlung nicht der volle Steuerfreibetrag von 8.112 € zur Verfügung, sondern lediglich 7.032 € (8.112 € - 1.080 €).

4.5.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung gilt Folgendes:

- Ein steuerfreier Arbeitnehmeranteil nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG ist bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (also derzeit jährlich 4.056 €) sozialabgabenfrei (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV).
- Ein pauschal versteuerter Arbeitnehmeranteil nach § 40b EStG a. F. (bis zu jährlich 1.752 €) ist nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 SVEV ebenfalls sozialabgabenfrei.

Darüber hinaus – oder wenn die Arbeitnehmerbeteiligung generell individuell versteuert wird – ist sie sozialabgabenpflichtig.

Besondere Hinweise für die sozialabgabenfreie Arbeitnehmerbeteiligung

Entscheidet sich der Arbeitnehmer für die Steuer-/Sozialabgabenfreiheit der Arbeitnehmerbeteiligung, hat dies auch für den Arbeitgeber Vorteile. Denn da er grundsätzlich ca. die Hälfte der Sozialabgaben trägt, spart er ebenfalls einen Teil der Sozialabgaben.

Allerdings kann die Sozialabgabenfreiheit der Arbeitnehmerbeteiligung weitergehende Auswirkungen haben:

Auswirkungen auf Entgeltersatzleistungen und Zahlungen des Arbeitgebers in Sonderfällen

Die sozialabgabenfreie Arbeitnehmerbeteiligung vermindert das sozialversicherungsrechtliche Bruttoentgelt. Leistungen aus der Sozialversicherung, die von der Höhe des **sozialversicherungspflichtigen** Entgelts abhängen (z. B. Kranken- und Arbeitslosengeld), vermindern sich somit ebenfalls entsprechend.

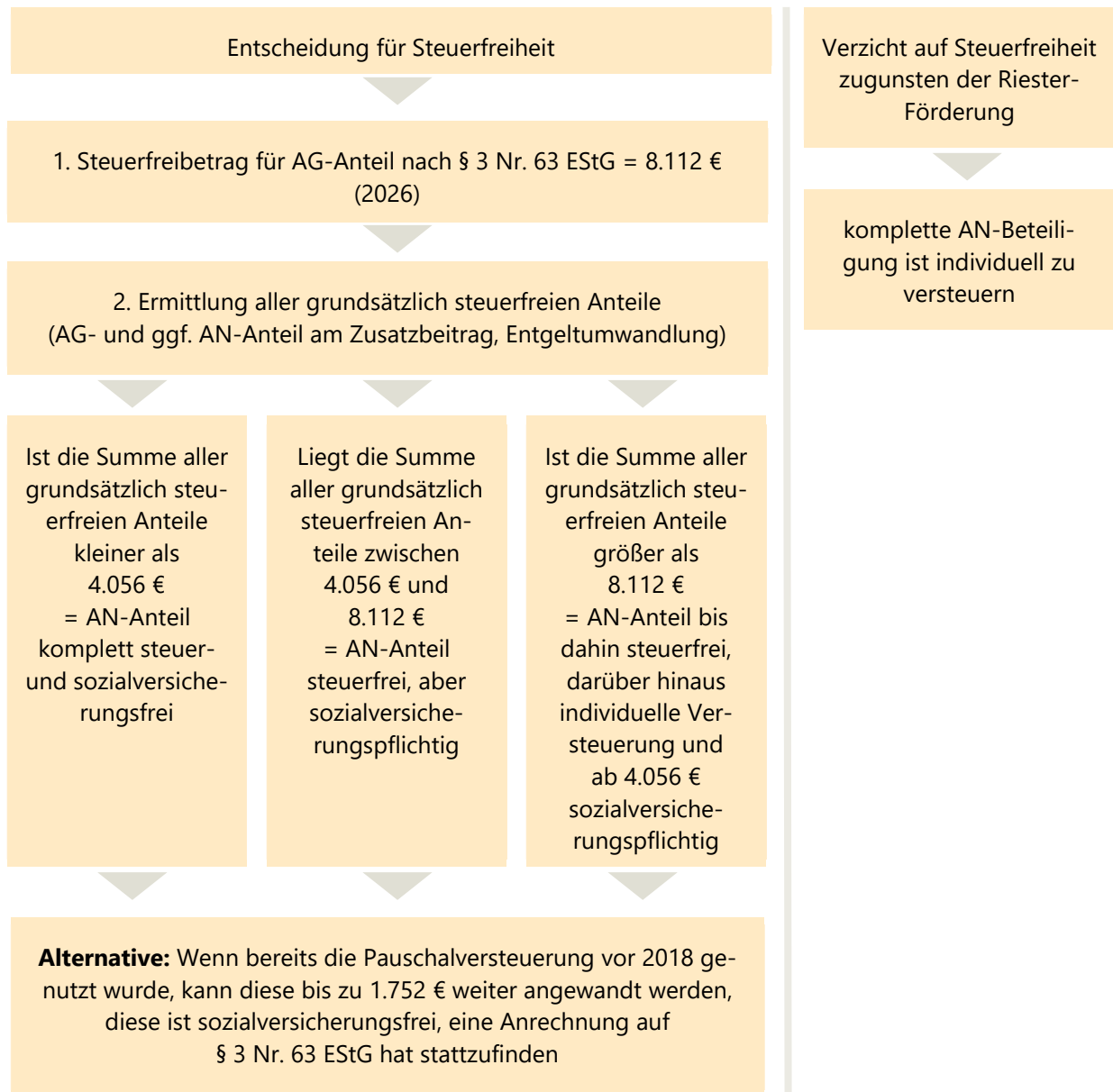
Im Gegensatz zur Entgeltumwandlung handelt es sich bei einer sozialabgabenfreien Arbeitnehmerbeteiligung nicht um einen aktiven Entgeltverzicht des Arbeitnehmers. Folglich wird das **arbeitsrechtliche** Bruttoentgelt (z. B. zur Bemessung von Krankengeldzuschuss und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) nicht entsprechend vermindert.

Bei einer Altersteilzeit nach TV ATZ oder bei einer flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte nach TV FALTER hat die Verminderung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts auch die Verminderung der Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1 TV ATZ bzw. § 7 Abs. 2 TV FlexAZ zur Folge. Beim (zweiten) Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 2 TV ATZ bzw. § 7 Abs. 3 TV FlexAZ ergeben sich keine Auswirkungen.

Auswirkungen auf die gesetzliche Rente

Durch die Minderung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts mindern sich auch die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Dabei lässt sich als „Faustformel“ sagen, pro 1.000 € Entgelt jährlich, die durch die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung fehlen, vermindert sich die spätere gesetzliche Rente um ca. 1 € monatlich.

Zusammenfassung



4.6 Die Umlage

Neben dem Zusatzbeitrag wird eine Umlage nach § 62 Abs. 1 ZVK-Satzung in Höhe von 1,6 % des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhoben.

Beispiel:

Im Monat Mai 2026 erhält der Beschäftigte aus dem Allgemeinen Bereich ein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt von 3.750 €. Somit sind 1,6 % dieses Entgelts (60 €) vom Arbeitgeber als Umlage zu entrichten.

4.6.1 Steuerrechtliche Behandlung

Die Umlage in Höhe von 1,6 % ist vollständig durch den Arbeitgeber zu tragen. Diese Zahlung zählt zum Einkommen des Beschäftigten (auch wenn sie ihm nicht direkt zufließt) und ist somit grundsätzlich steuerpflichtig.

§ 3 EStG beinhaltet die steuerfreien Bestandteile des Einkommens. Darin heißt es unter Nummer 56:
„Steuerfrei sind Zuwendungen des Arbeitgebers nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Satz 1 aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung entsprechend § 82 Absatz 2 Satz 2 vorgesehen ist, soweit diese Zuwendungen im Kalenderjahr 2 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen. Der in Satz 1 genannte Höchstbetrag erhöht sich ab 1. Januar 2020 auf 3 Prozent und ab 1. Januar 2025 auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.“

Der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG wurde durch das Jahressteuergesetz 2007 eingeführt. Damit soll die nachgelagerte Besteuerung für die umlagefinanzierten Versorgungssysteme eingeführt werden. Die Umsetzung erfolgt stufenweise: In den Jahren 2008 bis 2013 waren zunächst 1 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei. Dieser Wert stieg ab 2014 auf 2 %, ab 2020 auf 3 % und bis zum Jahr 2025 auf maximal 4 % – vergleichbar der Regelung in § 3 Nr. 63 EStG.

Die Umlagezahlung an die ZVK erfüllt die Voraussetzungen des § 3 Nr. 56 EStG, soweit sie für ein erstes Dienstverhältnis geleistet wird. Somit ist die Zahlung der Umlage für den Arbeitgeber bis zu einem Betrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei. Dies sind für das Jahr 2026 insgesamt 4.056 €.

Ganz wichtig ist bei der Ermittlung des steuerfrei zur Verfügung stehenden Betrages die Vorschrift des § 3 Nr. 56 Satz 3 EStG. Danach sind die Beträge, die nach § 3 Nr. 63 EStG ebenfalls steuerfrei gestellt werden (dies sind die Zahlungen zum Zusatzbeitrag oder für eine Entgeltumwandlung), auf den steuerfreien Betrag für die Umlage anzurechnen.

Dies kann dazu führen, dass für die Umlage kein oder nur ein geringerer Steuerfreibetrag verbleibt. Hintergrund hierfür ist, dass nach dem Willen des Gesetzgebers die Steuerfreiheit der Beiträge zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung der Steuerfreiheit für Beiträge zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung vorgehen soll.

Übersteigt die Umlagezahlung den steuerfreien Grenzbetrag (monatlich aufgeteilt oder jährlich), so besteht zunächst die Möglichkeit, die darüber hinausgehende Umlage nach § 40b Abs. 1 EStG vorrangig pauschal zu versteuern. Für tarifgebundene Arbeitgeber besteht nach § 16 Abs. 2 ATV-K sogar die Pflicht zur Pauschalversteuerung bis zu einer Höhe von 89,48 € monatlich. Nicht tarifgebundenen Arbeitgebern ist die Pauschalversteuerung bis zu 146 € monatlich freigestellt.

Geht die Umlagezahlung sowohl über die steuerfreien als auch die pauschal zu versteuernden Höchstbeträge hinaus, ist die Umlage individuell durch den Arbeitnehmer zu versteuern.

Beispiel:

Im Monat Mai 2026 erhält der Beschäftigte im Allgemeinen Bereich ein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt von 5.500 €.

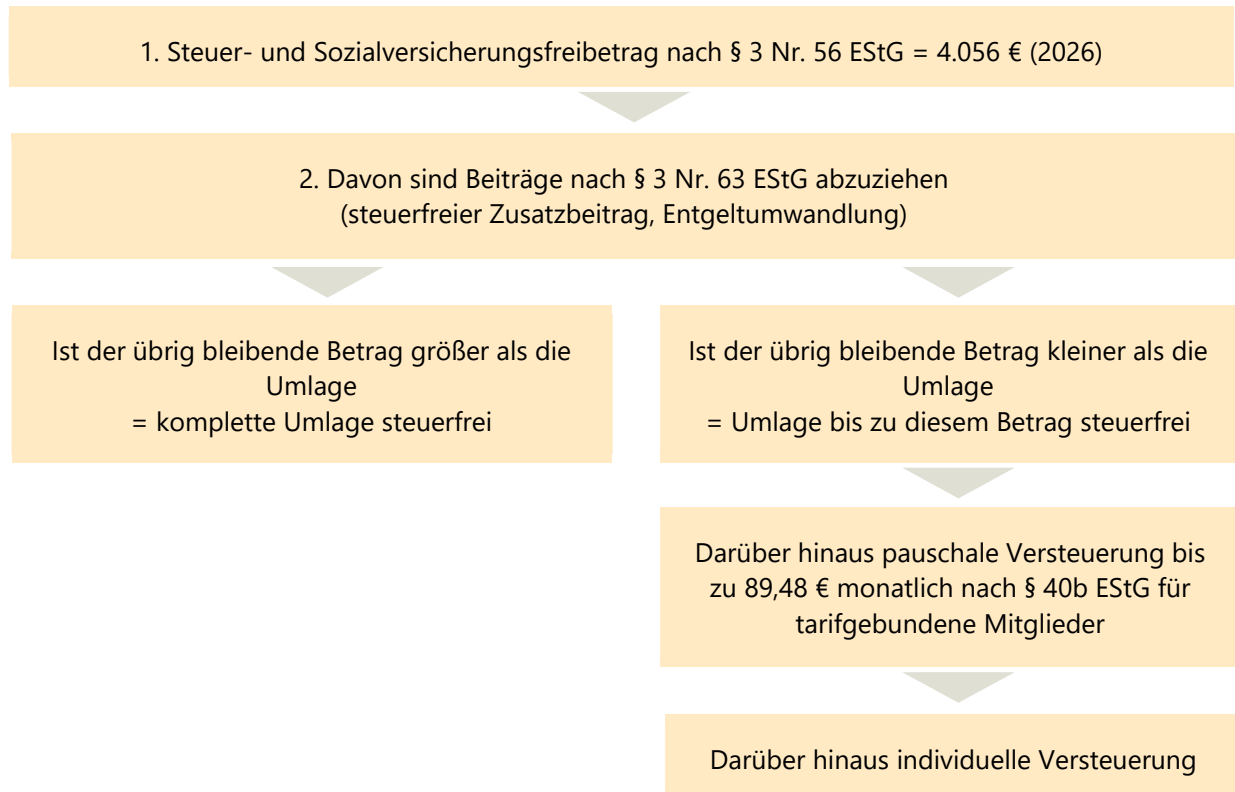
- Umlage 1,6 % = 88,00 €
- Zusatzbeitrag AG-Anteil = 135,30 €
- Zusatzbeitrag AN-Anteil = 132,00 €

Nach § 3 Nr. 56 EStG stehen für die Umlage 4.056 € jährlich steuerfrei zur Verfügung (388 € monatlich). Die ermittelte Umlage liegt unterhalb der monatlichen Freigrenze, allerdings sind vorrangig die steuerfrei gestellten Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG anzurechnen.

monatlicher Freibetrag:	338,00 €
- Zusatzbeitrag AG-Anteil	135,30 €
- Zusatzbeitrag AN-Anteil	132,00 €
steuerfrei für Umlage	70,70 €

⚠ Die Umlage in Höhe von 70,70 € kann vollständig steuerfrei gezahlt werden. Der darüber hinausgehende Anteil (17,30 €) ist pauschal zu versteuern.

Zusammenfassung



4.6.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

§ 1 Abs. 1 Nr. 4 a SvEV bestimmt, dass Zuwendungen, die nach § 3 Nr. 56 und § 40b EStG zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, dem sozialversicherungsrechtlichen Entgelt nicht zuzurechnen sind. Also alle steuerfreien und pauschal versteuerten Umlagen sind sozialabgabenfrei.

Allerdings besteht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 SvEV hierfür eine Einschränkung:

„Die Summe der in Satz 1 Nr. 4a genannten Zuwendungen nach § 3 Nr. 56 und § 40b des Einkommensteuergesetzes, höchstens jedoch monatlich 100 Euro, sind bis zur Höhe von 2,5 Prozent des für ihre Bemessung maßgebenden Entgelts dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn die Versorgungsregelung mindestens bis zum 31. Dezember 2000 vor der Anwendung etwaiger Nettobegrenzungsregelungen eine allgemein erreichbare Gesamtversorgung von mindestens 75 Prozent des gesamtversorgungsfähigen Entgelts und nach dem Eintritt des Versorgungsfalles eine Anpassung nach Maßgabe der Entwicklung der Arbeitsentgelte im Bereich der entsprechenden Versorgungsregelung oder gesetzlicher Versorgungsbezüge vorsieht; die dem Arbeitsentgelt zuzurechnenden Beiträge und Zuwendungen vermindern sich um monatlich 13,30 Euro. Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Zuwendungen nach § 3 Nr. 56 und § 40b des Einkommensteuergesetzes dem Arbeitsentgelt insoweit zugerechnet werden, als sie in der Summe monatlich 100 Euro übersteigen.“

Diese sehr komplizierte Regelung lässt sich vereinfacht zu folgendem Prüfschema zusammenzufassen:

- alle vom Arbeitnehmer individuell versteuerten Umlagen sind zu ermitteln,
- alle steuerfreien und pauschal versteuerten Umlagen über 100 € sind zu ermitteln und
- alle steuerfreien und pauschal versteuerten Umlagen bis 100 € in Höhe des Umlagesatzes bzw. max. 2,5 % sind zu ermitteln und um 13,30 € zu vermindern,

Die Summe der Beträge aus den Nummern 1 bis 3 stellt den Anteil dar, der nicht sozialabgabenfrei und somit dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt zuzurechnen ist.

Beispiel:

Im vorangegangenen Beispiel unter 4.6.1 wurde bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 5.500 € eine Umlage in Höhe von 88 € monatlich ermittelt. Davon können bis zu 70,70 € steuerfrei gezahlt werden, der darüber hinaus gehende Betrag (17,30 €) kann pauschal versteuert werden. Eine individuell zu versteuernde Umlage entsteht nicht.

- Für die sozialversicherungsrechtliche Behandlung wären nach dem o. a. Schema zunächst die individuell zu versteuernde Umlage zu ermitteln. Eine solche existiert nicht.
- Im zweiten Schritt sind alle steuerfreien und pauschal versteuerten Umlagen über 100 € zu ermitteln, in diesem Fall existieren diese ebenfalls nicht.
- Zuletzt sind alle steuerfreien und pauschal versteuerten Umlagen bis 100 € zu ermitteln. Diese betragen 88 €. Dieser Betrag ist um 13,30 € zu vermindern. Im Ergebnis erhält man 74,70 €. Läge der Umlagesatz über 2,5 % so wäre der Hinzurechnungsbetrag nur aus 2,5 % zu bilden.

⚠ Es verbleiben in Summe somit 74,70 €, die dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt zuzurechnen sind.

4.7 Die zusätzliche Umlage

Die zusätzliche Umlage ist ein übernommener Finanzierungsbestandteil aus dem Gesamtversorgungssystem. Demzufolge ist diese heute nur dann zu zahlen, wenn sie bereits im Dezember 2001 und im Januar 2002 noch gezahlt wurde. Der Grenzbetrag ist das 1,133-fache des Betrages der Entgeltgruppe 15 Stufe 6 TVöD/VKA – jährlich einmal einschließlich der Jahressonderzahlung, wenn der Beschäftigte eine Zusatzversorgungspflichtige Jahressonderzahlung erhält.

Im Jahr 2026 gelten folgende Beträge:

• monatlich bis 30.04.2026	9.042,08 €
• monatlich ab 01.05.2026	9.295,26 €
• im Monat der Jahressonderzahlung	17.196,22 €

Übersteigt das Entgelt im jeweiligen Monat die o. g. Grenzbeträge, ist auf den übersteigenden Teil durch den Arbeitgeber die zusätzliche Umlage von 9 % zu entrichten. Die daraus entstehenden Versorgungspunkte werden durch die ZVK verdreifacht. Ist die zusätzliche Umlage nicht schon im Dezember 2001 und im Januar 2002 gezahlt worden, oder der Beschäftigte erst nach diesem Zeitpunkt eingestellt worden, ist keine zusätzliche Umlage zu entrichten.

Beispiel:

Der Beschäftigte aus dem Allgemeinen Bereich erhielt im Dezember 2001 und im Januar 2002 ein Entgelt, für das eine zusätzliche Umlage zu zahlen war. Im Mai 2026 erhält er ein Entgelt von 9.500 €. Für das Entgelt sind 1,6 % an Umlage durch den Arbeitgeber zu zahlen, insgesamt 152 €. Das Entgelt übersteigt den monatlichen Grenzbetrag von 9.295,26 € um 204,74 €. Hierfür werden 9 % an zusätzlicher Umlage fällig, insgesamt 18,43 €.

4.7.1 Steuerrechtliche Behandlung

Die zusätzliche Umlage ist dem nicht kapitalgedeckten Bereich zuzuordnen. Daher gilt auch hier der Steuerfreibetrag von 4.056 € für das Jahr 2026 nach § 3 Nr. 56 EStG. Dieser wird bei dem relativ hohen Einkommen, für das die zusätzliche Umlage überhaupt fällig wird, schon durch die normale Umlage bzw. die Anrechnung des steuerfreien Zusatzbeitrags aufgebraucht. Somit kommt für die zusätzliche Umlage nur die pauschale Versteuerung nach § 40 b EStG in Frage, soweit der dort genannte Grenzbetrag nicht komplett durch die normale Umlage aufgebraucht wird.

Beispiel:

Bei einem Entgelt von 9.500 € im Mai 2026 (siehe o. g. Beispiel) gilt für den Allgemeinen Bereich folgende Finanzierung:

• Umlage 1,6 %	= 152,00 €
• zusätzliche Umlage	= 18,43 €
• Zusatzbeitrag AG-Anteil	= 233,70 €
• Zusatzbeitrag AN-Anteil	= 228,00 €

Nach § 3 Nr. 56 EStG stehen für die Umlage 4.056 € jährlich steuerfrei zur Verfügung (338 € monatlich). Die ermittelten Umlagen liegen zwar unterhalb der monatlichen Freigrenze, der Steuerfreibetrag nach §

3 Nr. 56 EStG wird allerdings schon komplett durch die Anrechnung der steuerfrei geleisteten Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG aufgebraucht.

Insgesamt fallen an Umlage und zusätzlicher Umlage 170,43 € an. Da kein Steuerfreibetrag hierfür übrig ist, sind zunächst 89,48 € pauschal zu versteuern. Der übersteigende Betrag von 80,95 € wäre individuell zu versteuern.

4.7.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Für die zusätzliche Umlage gilt – ebenso wie für die normale Umlage – § 1 Abs. 1 Nr. 4 a SvEV in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 SvEV mit folgendem Prüfschema:

1. alle vom Arbeitnehmer individuell versteuerten Umlagen sind zu ermitteln,
2. alle steuerfrei und pauschal versteuerten Umlagen über 100 € sind zu ermitteln und
3. alle steuerfrei und pauschal versteuerten Umlagen bis 100 € in Höhe des Umlagesatzes bzw. max. 2,5 % sind zu ermitteln und um 13,30 € zu vermindern,

Die Summe der Beträge aus den Nummern 1 bis 3 stellt den Anteil dar, der nicht sozialabgabenfrei und somit dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt zuzurechnen ist.

Beispiel:

Bei einem Entgelt von 9.500 € im Mai 2026 (siehe o. g. Beispiel) wird der steuerfreie Betrag nach § 3 Nr. 56 EStG durch die Anrechnung der steuerfrei geleisteten Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG aufgebraucht. 89,48 € der normalen Umlage können pauschal versteuert werden, der Rest ist individuell zu versteuern. Für die sozialversicherungsrechtliche Behandlung ergibt sich Folgendes:

1. alle individuell versteuerten Umlagen = 80,95 €
2. Summe der steuerfreien Umlage (0 €) und der pauschal versteuerten Umlage (0 €) über 100 € = 0 €
3. Summe der steuerfreien Umlage (0 €) und der pauschal versteuerten Umlage (89,48 €) bis 100 € hier in Höhe des Umlagesatzes von 1,6 % vermindert um 13,30 € = 76,18 €

Die Summe aus den Nummern 1-3 (157,13 €) ist dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt hinzuzurechnen.

4.8 Aufzehr- und Verteilmodell

In den vergangenen Kapiteln wurden eine Reihe von Steuerfreibeträgen vorgestellt. Das Einkommensteuergesetz geht dabei stets von Jahresbeträgen aus.

Da die Umlagen und Beiträge zur ZVK monatlich abgeführt werden müssen, hat der Arbeitgeber zwei Möglichkeiten, diese Beträge aufzubrauchen:

4.8.1 Aufzehrmodell

Beim Aufzehrmodell wird zu Beginn des Jahres zunächst der komplette steuerfreie Jahresbetrag um die tatsächlich anfallenden Umlagen und Beiträge geschmälert, so dass – solange die steuerfreien Beträge nicht aufgebraucht sind – keine pauschale oder individuelle Versteuerung stattfindet.

Werden im Laufe des Jahres die Freigrenzen komplett ausgeschöpft, kann für die folgenden Monate nur noch pauschal bzw. individuell versteuert werden.

4.8.2 Verteilmodell

Beim Verteilmodell wird der steuerfreie Betrag in gleiche Monatsraten auf die zur Verfügung stehenden Monate aufgeteilt. Für die Umlage bedeutet dies, dass pro Monat grds. 338 € (4.056 € : 12) zur Verfügung stehen. Für den Zusatzbeitrag ergeben sich 676 € (8.112 € : 12).

Überschreiten Umlagen und Beiträge die o. g. Monatsgrenzen, findet ggf. eine pauschale bzw. individuelle Versteuerung Anwendung.

Bei der Wahl, welches Modell zur Anwendung kommt, hat der Arbeitgeber grundsätzlich freie Hand. Allerdings können sich daraus unterschiedliche steuerliche Behandlungen ergeben.

Beispiel-Betrachtung der Umlage

• Jahresentgelt	66.000,00 € Allgemeiner Bereich
• Umlage 1,6 %	1.056,00 € (monatlich 88,00 €)
• Zusatzbeitrag Arbeitgeber	1.623,60 € (monatlich 135,30 €)
• Zusatzbeitrag Arbeitnehmer	1.584,00 € (monatlich 132,00 €)

Der Zusatzbeitrag des Arbeitnehmers wird steuerfrei (aus dem Brutto) gezahlt.

Aufzehrmodell

Ermittlung des tatsächlichen Freibetrags der steuerfreien Umlagen nach Abzug des Zusatzbeitrags Arbeitgeber und Zusatzbeitrags Arbeitnehmer:

Zusatzbeitrag Arbeitgeber 1.623,30 € + Zusatzbeitrag Arbeitnehmer 1.584,00 € = 3.207,60 €

Maximale steuerfreie Umlage 4.056,00 € - 3.207,60 € = 848,40 €

	verfügbarer Steuerfrei- betrag	Zusatzbei- trag Arbeit- geber	Zusatzbei- trag Arbeit- nehmer	Umlage	Umlage steuerfrei	Umlage pauschal versteuert
Januar	848,40 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	88,00 €	0,00 €
Februar	760,40 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	88,00 €	0,00 €
März	672,40 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	88,00 €	0,00 €
April	584,40 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	88,00 €	0,00 €
Mai	496,40 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	88,00 €	0,00 €

Juni	408,40 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	88,00 €	0,00 €
Juli	320,40 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	88,00 €	0,00 €
August	232,40 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	88,00 €	0,00 €
September	144,40 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	88,00 €	0,00 €
Oktober	56,40 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	56,40 €	31,60 €
November	0,00 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	0,00 €	88,00 €
Dezember	0,00 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	0,00 €	88,00 €
Summe		1.623,30 €	1.584,00 €	1.056,00 €	848,40 €	207,60 €

Verteilmodell

	verfügbarer Steuerfrei- betrag	Zusatzbei- trag Arbeit- geber	Zusatzbei- trag Arbeit- nehmer	Umlage	Umlage steuerfrei	Umlage pauschal versteuert
Januar	338,00 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	70,70 €	17,30 €
Februar	338,00 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	70,70 €	17,30 €
März	338,00 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	70,70 €	17,30 €
April	338,00 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	70,70 €	17,30 €
Mai	338,00 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	70,70 €	17,30 €
Juni	338,00 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	70,70 €	17,30 €
Juli	338,00 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	70,70 €	17,30 €
August	338,00 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	70,70 €	17,30 €
September	338,00 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	70,70 €	17,30 €
Oktober	338,00 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	70,70 €	17,30 €
November	338,00 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	70,70 €	17,30 €
Dezember	338,00 €	135,30 €	132,00 €	88,00 €	70,70 €	17,30 €
Summe	4.056,00 €	1.623,60 €	1.584,00 €	1.056,00 €	848,40 €	207,60 €

4.9 Steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung anhand einer Gehaltsabrechnung

Je nachdem, für welche Variante der steuerlichen Förderung der Beschäftigte sich entscheidet, kann dies Auswirkungen auf die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Gehaltszahlung haben. Dies soll wie folgt dargestellt werden:

Beispiel:

Frau Bettina Beispiel, geb. am 15.08.1986 ist bei der Stadtverwaltung Musterstadt angestellt. Sie ist nicht verheiratet und hat keine Kinder. Sie hat sich hinsichtlich der Arbeitnehmerbeteiligung für die steuerfreie Variante entschieden. Ihre Gehaltsabrechnung für Mai 2026 sieht daher wie folgt aus:



13382/03/00002223/4

Frau
Bettina Beispiel
Exempelplatz 54a
04321 Probenau

Stadtverwaltung Musterstadt
Musterstraße 1
01234 Musterstadt

Abrechnung: Mai 2026

Entgeltabrechnung

LA	Text		Betrag EUR	Differenzen
	<i>Tarif TVöD Entgelt Ost Gruppe 07 Stufe 3</i> <i>Steuerklasse 1/kein Kinderfreibetrag</i> <i>Geburtsdatum: 15.08.1986</i>			
01T	TVöD Entgelt (JLL)		3.750,00	
	Steuertage 30,00			
	Sozialversicherungstage 30,00			
BRG	Gesamtbrutto		3.750,00	
ZVH	Zusatzversorgung - Hinzurechnung Steuer	-90,00		
BSL	Steuerbrutto, laufende Bezüge	3.660,00		
LST	Lohnsteuer aus monatlichen Bezügen		-437,41	
ZVS	Zusatzversorgung - Hinzurechnung SV	-43,30		
BRK	Krankenversicherungsbrutto	3.706,70		
KAN	Krankenversicherung (14,6 %)		-270,59	
KZA	Krankenversicherung Zusatzbeitrag AN (2,9 %)		-53,75	
BRR	Rentenversicherungsbrutto	3.706,70		
RAN	Rentenversicherung (18,6 %)		-344,72	
AAN	Arbeitslosenversicherung AN (2,6 %)		-48,19	
PAN	Pflegeversicherung AN (3,6 % - AN 2,3 % AG 1,3 %)		-85,25	
PA9	PV-Kinderlosenzuschlag lfd. (0,6 %)		-22,24	
BZV	Zusatzversorgungsbrutto	3.750,00		
ZVY	Zusatzversorgung Zusatzbeitrag AG	92,25		
ZVU	Zusatzversorgung AG-Beitrag	60,00		
GSN	Gesetzliches Netto		2.487,85	
ZYF	ZVK - Zusatzbeitrag AN steuer/sv-frei		-90,00	
AZB	Auszahlungsbetrag		2.397,85	

Hätte sich Frau Bettina Beispiel für die individuelle Versteuerung ihrer Arbeitnehmerbeteiligung ausgesprochen, würde Ihre Gehaltsabrechnung so ausschauen:



13382/03/00002223/4

Frau
Bettina Beispiel
Exempelplatz 54a
04321 Probenau

Stadtverwaltung Muster-
stadt
Musterstraße 1
01234 Musterstadt

Abrechnung: Mai 2026

Entgeltabrechnung

LA	Text		Betrag EUR	Differenzen
	<i>Tarif TVöD Entgelt Ost Gruppe 07 Stufe 3</i> <i>Steuerklasse 1/kein Kinderfreibetrag</i> <i>Geburtsdatum: 15.08.1986</i>			
01T	TVöD Entgelt (JLL)		3.750,00	
	Steuertage 30,00			
	Sozialversicherungstage 30,00			
BRG	Gesamtbrutto		3.750,00	
BSL	Steuerbrutto, laufende Bezüge	3.750,00		
LST	Lohnsteuer aus monatlichen Bezügen		-458,58	
ZVS	Zusatzversorgung - Hinzurechnung SV	46,70		
BRK	Krankenversicherungsbrutto			
KAN	Krankenversicherung (14,6 %)		0,00	
KZA	Krankenversicherung Zusatzbeitrag AN (2,9 %)		0,00	
BRR	Rentenversicherungsbrutto	0,00		
RAN	Rentenversicherung (18,6 %)		0,00	
AAN	Arbeitslosenversicherung AN (2,6 %)		0,00	
PAN	Pflegeversicherung AN (3,6 % - AN 2,3 % AG 1,3 %)		0,00	
PA9	PV-Kinderlosenzuschlag lfd. (0,6 %)		0,00	
BZV	Zusatzversorgungsbrutto	3.750,00		
ZVY	Zusatzversorgung Zusatzbeitrag AG	92,25		
ZVU	Zusatzversorgung AG-Beitrag	60,00		
GSN	Gesetzliches Netto		3.291,42	
ZYF	ZVK - Zusatzbeitrag AN ind. versteuert		-90,00	
AZB	Auszahlungsbetrag		3.201,42	

Ihr Netto-Entgelt ist zwar geringer als bei der steuerfreien Variante, jedoch stehen ihr dafür die Möglichkeiten der Riester-Förderung offen, so dass die Rentenleistung im Alter erhöht werden kann.

5. Charakteristik und Funktionsweise des Punktemodells

Im Punktemodell wird eine Verzinsung von 3,25 % in der Anwartschaftsphase und 5,25 % in der Rentenphase unterstellt.

Die Ermittlung der Betriebsrente erfolgt durch Versorgungspunkte. Dabei werden den Versicherten nach versicherungsmathematischen Grundsätzen für die eingezahlten Beiträge eine bestimmte Anzahl von Punkten gutgeschrieben. Diese Punkte werden auf einem Versorgungskonto gespeichert, das für jeden Versicherten bei der Anmeldung eingerichtet wird. Somit spiegelt das Versorgungskonto die gesamte Lebensarbeitsleistung während der Versicherung wider. Entscheidend sind dabei das jährliche zusatzversorgungspflichtige Entgelt und das Alter des Versicherten im Jahr des Entgeltbezugs.

5.1 Versorgungspunkte

Es gibt insgesamt vier verschiedene Arten, wie sich Versorgungspunkte ergeben können:

- aus dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt,
- aus sozialen Komponenten,
- in Form von Bonuspunkten und
- für Altersvorsorgezulagen im Rahmen der Riester-Förderung.

5.1.1 Versorgungspunkte aus zusatzversorgungspflichtigem Entgelt

Für die Ermittlung der Versorgungspunkte aus dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt wird zunächst ein Zwölftel des individuellen Jahresentgelts zu einem Referenzentgelt von 1.000 € ins Verhältnis gesetzt und mit einem Altersfaktor multipliziert (§ 34 Abs. 2 ZVK-Satzung). Das Ergebnis ist die Anzahl der Versorgungspunkte für das jeweilige Kalenderjahr.

Diese Betriebsrentenformel wurde von den Tarifvertragsparteien im ATV-K festgelegt. Das Referenzentgelt und die Altersfaktoren sind dabei Ergebnisse von versicherungsmathematischen Berechnungen. So ist in einer Altersfaktorentabelle jedem Lebensjahr ein Faktor zugeordnet.

Die Kalkulation der Altersfaktoren berücksichtigt biometrische Angaben, unter anderem die durchschnittliche Rentenlaufzeit, Häufigkeit und Höhe von Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten und Zinsen. Die Beträge werden in der Anwartschaftsphase mit 3,25 % und in der Rentenphase mit 5,25 % verzinst. So ergibt sich ein mittlerer Zinssatz von 4 %. Das Alter des Versicherten beim Bezug des Entgelts ist ebenso entscheidend, da das Geld angespart und verzinst werden soll. Je länger das Geld für eine Verzinsung zur Verfügung steht, umso höher kann die spätere Leistung sein. Daher sind die Altersfaktoren bei jüngeren Versicherten entsprechend höher.

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

Beispiel:

- 40-jähriger Arbeitnehmer
- zusatzversorgungspflichtiges Jahresentgelt 45.000 €
- 1/12 des Entgelts: 3.750 €

monatliches Entgelt	3.750 €	
Referenzentgelt	1.000 €	= 3,75 x 1,5 (Altersfaktor lt. Tabelle) = 5,63 VP

⚠ Der Versicherte erhält für das Jahr eine Anwartschaft von 5,63 Versorgungspunkten (VP).

5.1.2 Versorgungspunkte aus sozialen Komponenten

Innerhalb der Anwartschaft werden auch sogenannte soziale Komponenten berücksichtigt. Das bedeutet, bei bestimmten Sachverhalten erhält der Versicherte zusätzliche Versorgungspunkte, die die Anwartschaft erhöhen, für die weder er noch der Arbeitgeber Beiträge leisten. Die sozialen Komponenten werden aus Überschüssen erwirtschaftet.

In folgenden Fällen werden soziale Komponenten berücksichtigt:

Mutterschutzzeiten

Durch die Tarifeinigung vom 30.05.2011 wurde im ATV-K festgelegt, dass Mutterschutzzeiten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) Beschäftigungszeiten gleichgestellt werden. Die

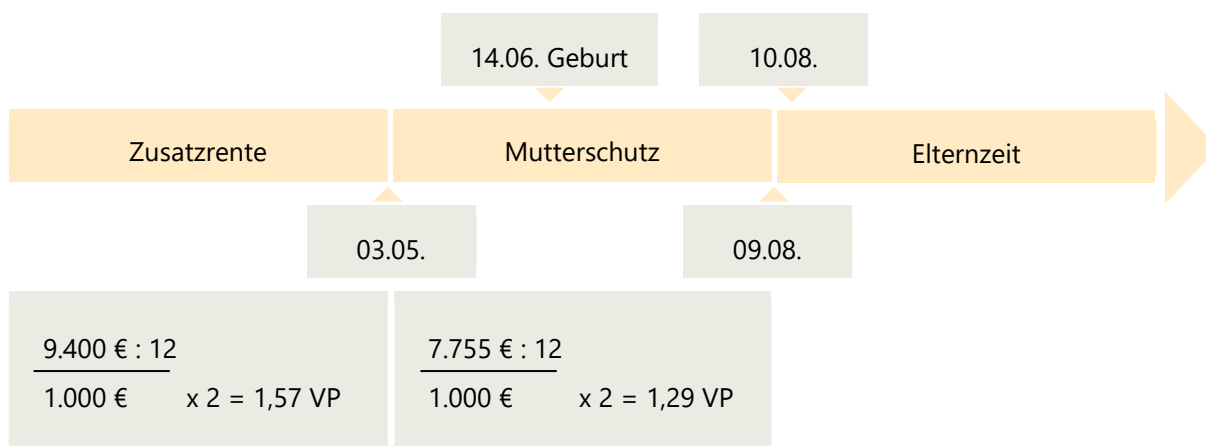
Mutterschutzzeiten werden somit wie Umlage-/Beitragsmonate behandelt und auf die Erfüllung der Wartezeit angerechnet. Gleichzeitig erhält die Versicherte eine Anwartschaft in der Höhe, die sie erhalten hätte, wenn sie in der Zeit des Mutterschutzes eine Entgeltfortzahlung (lt. § 21 TVöD) erhalten hätte (§ 35 Abs. 1 Satz 3 und 4 ZVK-Satzung).

Die Neuregelung gilt ab dem 01.01.2012. Für Zeiten vom 18.05.1990 bis 31.12.2011 kann die soziale Komponente nur berücksichtigt werden, wenn die Versicherte einen entsprechenden Antrag bei der ZVK stellt. Das Antragsformular ist auf der Internetseite der ZVK zu finden. Alle in Frage kommenden Versicherten haben den Antrag mit dem Versicherungsnachweis für das Jahr 2012 zugesandt bekommen. Dem Antrag sind entsprechende Nachweise beizufügen, z. B. der Versicherungsverlauf der gesetzlichen Rentenversicherung oder ein Nachweis der Krankenkasse oder des Arbeitgebers (§ 78 Abs. 2 ZVK-Satzung).

Für den Bereich des ATV-K steht eine Änderung noch aus, wie mit Zeiten vor dem 18.05.1990 zu verfahren ist. Erst an diesem Tag trat die europäische Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im betrieblichen System der sozialen Sicherheit in Kraft. Da frühestens zum 01.01.1997 die Versicherung bei der ZVK Sachsen beginnen konnte, spielt diese Regelung bei der Kasse ohnehin nur eine untergeordnete Rolle.

Beispiel:

- 30-jährige Arbeitnehmerin
- Geburt des Kindes 14.06.; Mutterschutz vom 03.05. – 09.08.2026
- Entgelt bis Beginn Mutterschutz 9.400 €
- fiktives Entgelt während des Mutterschutzes 7.755 €



Elternzeit

Wenn das Beschäftigungsverhältnis aufgrund einer Elternzeit nach § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ruht, werden für jeden vollen Monat der Elternzeit und für jedes anspruchsberechtigte Kind die Versorgungspunkte gutgeschrieben, die sich bei einem Einkommen von monatlich 500 € ergeben würden. Dies gilt allerdings nur, wenn das Beschäftigungsverhältnis aufgrund der Elternzeit tatsächlich ruht. Wird hingegen versicherungspflichtig beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet, so wird für die Ermittlung der Versorgungspunkte das tatsächlich gezahlte zusatzversorgungspflichtige Entgelt berücksichtigt. Die soziale Komponente Elternzeit entfällt dann für diesen Zeitraum.

Wird während der Elternzeit ein Einkommen erzielt, das unter 500 € monatlich liegt, werden weniger Versorgungspunkte gutgeschrieben, als wenn die Beschäftigung wegen der Elternzeit ruhen würde.

Nachzahlungen oder eine Jahressonderzahlung haben hingegen keine Auswirkungen auf die soziale Komponente, vielmehr werden in diesem Fall sowohl die Versorgungspunkte aus dem einmalig gezahlten Entgelt als auch die Versorgungspunkte aus der sozialen Komponente gewährt. Auf die Wartezeit werden die Monate mit der sozialen Komponente Elternzeit nicht angerechnet.

Beispiel:

- 30-jährige Arbeitnehmerin
- Elternzeit 10.08.2026 – 13.06.2027

Berechnungsweg:

Berechnung der vollen Monate (10.08.-31.12.2026):	4 Monate
Fiktives Entgelt für Zeitraum (4 x 500 €):	2000 €

Ermittlung der Versorgungspunkte:

$$\frac{2.000 \text{ €} : 12}{1.000 \text{ €}} \times 2 = 0,33 \text{ VP}$$

2026: 0,33 VP

2027: 0,42 VP

Erwerbsminderung

Tritt eine Erwerbsminderung vor Vollendung des 60. Lebensjahres ein, zahlt die ZVK die Leistung nicht nur aus den bis dahin erworbenen Versorgungspunkten, sondern auch aufgrund von sogenannten Zurechnungszeiten.

Dabei wird das durchschnittliche monatliche Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt der Erwerbsminderung berechnet und durch das Referenzentgelt von 1.000 € geteilt. Es ergibt sich eine Anzahl von Versorgungspunkten. Zusätzlich wird ermittelt, wie viele Versicherungsmonate sich vom Beginn der Erwerbsminderungsrente bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres ergeben. Für jeweils zwölf volle Kalendermonate (pro Jahr) werden die sich aus dem Durchschnittsentgelt der letzten drei Jahre ermittelten Versorgungspunkte – zusätzlich zu den bisher erworbenen Versorgungspunkten – berücksichtigt.

Damit wird sichergestellt, dass sich bei einer noch nicht lang bestehenden Versicherung im Erwerbsminderungsfall eine höhere Leistung aus der Zusatzversorgung ergibt.

Beispiel:

- 53-jähriger Arbeitnehmer (geb. 28.01.1973)
- erworbene Anwartschaft von 59,86 VP
- durchschnittliches monatliches Entgelt der letzten 3 Jahre: 3.000 €
- Eintritt des Versicherungsfalls wegen voller Erwerbsminderung am 01.05.2026
- Vollendung des 60. Lebensjahres am 27.01.2033

Ermittlung der Versorgungspunkte:

durchschnittl. monatliches Entgelt	3.000 €	
Referenzentgelt	1.000 €	= 3 VP

Ermittlung der Dauer

Die Zeitspanne vom Eintritt des Versicherungsfalls am 01.05.2026 bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres am 27.01.2033 beträgt 80 volle Kalendermonate. Dies entspricht sechs vollen Jahren.

$$3 \text{ VP} \times 6 \text{ volle Jahre} = 18 \text{ VP}$$

Für die Erwerbsminderungsrente werden somit insgesamt 77,86 VP berücksichtigt.

⚠ Zu beachten ist, dass Versorgungspunkte aus Zurechnungszeiten nur gewährt werden, wenn die **Erwerbsminderung während der aktiven Versicherungszeit eintritt**. Bei einer bestehenden beitragsfreien Versicherung werden zur Berechnung der Erwerbsminderungsrente nur die tatsächlich erworbenen Versorgungspunkte für die Leistung der ZVK berücksichtigt.

5.1.3 Bonuspunkte

Zusätzliche Versorgungspunkte können sich aus Bonuspunkten ergeben. Immer dann, wenn die ZVK durch ihre Geldanlagen höhere Zinsen erwirtschaften kann, als im Punktemodell zugesagt sind, entstehen Überschüsse. Diese Überschüsse werden vom zuständigen Gremium der ZVK, dem Verwaltungsausschuss, auf der Grundlage einer vom verantwortlichen Aktuar erstellten versicherungstechnischen Bilanz jährlich für das vorangegangene Geschäftsjahr festgestellt. Von diesen Überschüssen werden nach Abzug der Verwaltungskosten vorrangig die sozialen Komponenten finanziert und Rücklagen gebildet. Erst danach ist die Ausschüttung von Bonuspunkten möglich. Die Bonuspunkte werden an die am Ende des Geschäftsjahrs vorhandenen Pflichtversicherten und an die beitragsfreien Versicherten, die eine Wartezeit von 120 Umlage- bzw. Beitragsmonaten erfüllt haben, verteilt.

Aufgrund der Kapitalmarktlage besteht derzeit jedoch kein Spielraum für die Gewährung von Bonuspunkten.

5.1.4 Versorgungspunkte aus Zulagen

Für die Arbeitnehmerbeteiligung besteht ein Wahlrecht hinsichtlich der steuerlichen Behandlung und – damit zusammenhängend – der staatlichen Fördermöglichkeiten. Entscheidet sich der Arbeitnehmer für eine individuelle Versteuerung der Arbeitnehmerbeteiligung, kann die staatliche Riester-Förderung genutzt werden. Einzelheiten zur Riester-Förderung finden Sie im Kapitel 4.5.1

Beispiel:

Im Beispielfall von Kapitel 4.5.1 wurden 387,17 € anteilig an Zulagen ermittelt. Diese sind in Versorgungspunkte umzuwandeln.

Zulagen	387,17 €	
Regelbeitrag	480,00 €	x 0,75 x Altersfaktor 1,5 = 0,91 VP

⚠ Die Formel zur Errechnung der Punkte aus Zulagen ergibt sich aus § 34a Abs. 2 ZVK-Satzung. Die Versorgungspunkte werden dem Versorgungskonto des Versicherten gutgeschrieben und erhöhen die spätere Betriebsrente.

5.2 Berechnung der monatlichen Rente

Im vorangegangenen Kapitel haben wir betrachtet, wie sich die Versorgungspunkte errechnen. Es wurde erläutert, dass die Versorgungspunkte auf dem Versorgungskonto für jeden Versicherten gespeichert werden. Bleibt noch die Frage zu beantworten, wie man aus der Summe der Versorgungspunkte einen Geldbetrag erhält, der als Rente ausbezahlt wird.

Durch die Tarifvertragsparteien wird eine Formel im ATV-K vorgegeben. Die monatliche Betriebsrente errechnet sich aus der Summe der bis zum Beginn der Betriebsrente erworbenen Versorgungspunkte, multipliziert mit dem Messbetrag von 4 € (§ 33 Abs. 1 ZVK-Satzung). Der Messbetrag ist versicherungsmathematisch begründet und dient der Umrechnung der Versorgungspunkte in einen Geldbetrag. Der Messbetrag beträgt stets 0,4 % des Referenzentgelts. Da das Referenzentgelt auf 1.000 € festgelegt wurde, hat der Messbetrag eine Höhe von 4 €.

Beispiel:

Hat ein Versicherter im Laufe seines Erwerbslebens 75,50 Versorgungspunkte bei der ZVK erworben, erhält er im Rentenfall aus der Zusatzrente monatlich eine Leistung von

$$75,50 \text{ VP} \times 4 \text{ €} = 302 \text{ €}.$$

5.3 Der Versicherungsnachweis

Die Tarifvertragsparteien haben mit der Einführung des Punktemodells ein transparentes Betriebsrentensystem geschaffen, welches es den Versicherten ermöglicht, die erworbene Anwartschaft einfach nachzuvollziehen. Zusätzlich erhalten die Versicherten einmal jährlich einen Auszug aus dem Versorgungskonto mit dem aktuellen Stand der Betriebsrentenanwartschaft. Daneben sind das im abgelaufenen Kalenderjahr vom Arbeitgeber gemeldete zusatzversorgungspflichtige Entgelt, ggf. gutgeschriebene Altersvorsorgezulagen und die Umrechnung in Versorgungspunkte dargestellt.

Zusammen mit der Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung können sich die Versicherten so einen Überblick über die individuelle Versorgungssituation verschaffen und ggf. zusätzliche Vorsorgemöglichkeiten treffen.

Beanstandungen gegen die Inhalte des Versicherungsnachweises kann der Versicherte innerhalb eines halben Jahres nach Zugang beim Arbeitgeber hinsichtlich der abzuführenden Beiträge bzw. des gemeldeten Entgelts und bei der ZVK hinsichtlich der Berechnung der Versorgungspunkte geltend machen.

6. Leistungen aus der Zusatzrente

6.1 Leistungsarten

Aus der Zusatzrente werden folgende Leistungen erbracht (§ 30 ZVK-Satzung):

- Altersrente,
- Erwerbsminderungsrente und
- Hinterbliebenenrente für Witwen, Witwer und Waisen der versicherten Person.

Die Höhe der Rente bemisst sich nach der in Kapitel 5.2 dargestellten Formel.

6.2 Voraussetzung für die Leistungsgewährung

Damit die ZVK eine Leistung zahlen kann, müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein:

6.2.1 Wartezeit

Betriebsrenten werden nach § 32 Abs. 1 ZVK-Satzung erst nach Erfüllung einer Wartezeit von 60 Monaten ausgezahlt. Dabei handelt es sich um eine Mindestversicherungszeit, auf die jeder Kalendermonat angerechnet wird, für den mindestens für einen Tag Aufwendungen des Arbeitgebers für die Versicherung erbracht wurden. Die Wartezeit kann aber durch Zusammenrechnen verschiedener, nicht zeitgleich bestehender Versicherungsverhältnisse bei unterschiedlichen Arbeitgebern erfüllt werden.

Die Wartezeit muss erfüllt sein, bevor der Versicherungsfall eintritt, sonst kann keine Leistung ausgezahlt werden. Daher ist es für den Arbeitnehmer umso wichtiger, dass der Arbeitgeber hinsichtlich Versicherungsbeginn und Zeitpunkt der Anmeldung höchste Sorgfalt walten lässt. Allerdings gibt es drei Ausnahmen von der Wartezeiterfüllung:

- Ist der Versicherungsfall durch einen Arbeitsunfall eingetreten und das schädigende Ereignis steht im Kausalzusammenhang mit dem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis, besteht auch ohne Erfüllung der Wartezeit ein Anspruch auf die volle Versicherungsleistung (§ 32 Abs. 2 ZVK-Satzung).
- Eine Anwartschaft, die auf Eigenbeiträgen des Arbeitnehmers am Zusatzbeitrag und auf Altersvorsorgezulagen beruht, ist sofort unverfallbar. Das bedeutet zwar, dass der gezahlte Eigenanteil nicht erstattet werden kann, wenn das Beschäftigungsverhältnis vor Erfüllung der Wartezeit endet. Aber es bedeutet eben auch, dass die Rentenanteile, die auf der Arbeitnehmerbeteiligung und Altersvorsorgezulagen beruhen, bei Eintritt des Versicherungsfalles in jedem Fall zur Auszahlung kommen (§ 32 Abs. 4 ZVK-Satzung).
- Eine unverfallbare Anwartschaft kann auch durch § 1b BetrAVG entstehen. Demnach besteht ein vollumfänglicher Rentenanspruch auch dann, wenn die Versicherung vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, der Versicherte das 21. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage (beim gleichen Arbeitgeber) seit 2018 für mindestens drei Jahre bestanden hat.

6.2.2 Versicherungsfall

Der Versicherungsfall tritt nach § 31 Satz 1 ZVK-Satzung am Ersten des Monats ein, von dem an der Anspruch auf gesetzliche Rente wegen Alters als Vollrente bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung besteht.

Dies ist dann der Fall, wenn der Rentenversicherungsträger eine

- Altersrente für schwerbehinderte Menschen,
- Altersrente für langjährig Versicherte,
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte,
- Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit,
- Regelaltersrente,
- Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung,
- Witwen-/Witwerrente bzw.
- Halb- oder Vollwaisenrente

zahlt.

Ein Anspruch auf Teilrente löst in der ZVK jedoch keinen Versicherungsfall aus.

Für Personen, die **nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind** (z. B. Angehörige der Ärzteversorgung), stellt der Beginn einer Rente aus der berufsständischen Versorgung keinen Versicherungsfall dar. Hier gelten die Sondervorschriften nach § 43 ZVK-Satzung. Dabei wird von der ZVK überprüft, ob die Voraussetzungen für die in Frage kommende Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung während der Pflichtversicherung bei der ZVK erfüllt werden. Eine Erwerbsminderung ist vom Versicherten durch das Gutachten eines Facharztes nachzuweisen.

Ob die erforderlichen Versicherungszeiten als Voraussetzung für die Rentenzahlung bei der ZVK vorliegen, sollte vor allem dann, wenn eine Altersrente vor Beginn der Regelaltersrente bezogen und das Beschäftigungsverhältnis aus diesem Grund beendet werden soll, bei der ZVK abgeklärt werden.

6.2.3 Rentenanspruch

Die Betriebsrenten der ZVK werden nur auf Antrag gewährt (§ 45 Abs. 1 ZVK-Satzung). Dabei sind die von der ZVK zur Verfügung gestellten Antragsvordrucke zu verwenden.

Geht der Versicherte direkt vom Beschäftigungsverhältnis in Rente, sollten dem Beschäftigten vom Arbeitgeber die entsprechenden Formulare ausgehändigt werden. Die Seiten 1 - 3 sind vom Beschäftigten auszufüllen, auf der Seite 5 hat der Arbeitgeber im Erwerbsminderungsrentenfall Angaben zu machen. Dabei ist unter anderem die Frage wichtig, ob der Arbeitgeber einen Ersatzanspruch hat. Dies ist z. B. dann gegeben, wenn Krankengeldzuschüsse gezahlt wurden, rückwirkend aber ein Rentenanspruch festgestellt wurde. Die überzahlten Krankengeldzuschüsse gelten als Rentenvorschuss und sind an den Arbeitgeber zurückzugewähren (§ 22 Abs. 4. Satz 3 TVöD).

Ist der Antragsteller beitragsfrei versichert, erhält er den Leistungsantrag auf Anforderung direkt von der ZVK oder über die Internetseite der ZVK.

Der Antrag muss spätestens zwei Jahre nach Entstehen des Anspruchs bei der ZVK eingereicht werden, da darüber hinaus keine rückwirkende Zahlung möglich ist (§ 52 Abs. 1 ZVK-Satzung).

Die notwendigen Unterlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (Grunddaten zum Rentenanspruch) fordert die ZVK selbstständig auf elektronischem Weg beim Rentenversicherungsträger an.

6.3 Leistungshöhe

In Kapitel 5.3 wurde bereits die Formel dargestellt, mit der Versorgungspunkte in eine **Altersrente** umgerechnet werden. Zur Erinnerung:

Anzahl der Versorgungspunkte x Messbetrag von 4 € = monatlicher Rentenanspruch

Bei einer **Erwerbsminderungsrente** erfolgt die Rentenberechnung ebenso, zusätzlich kann sich eine höhere Rentenleistung durch Versorgungspunkte aus Zurechnungszeiten ergeben, wenn die Erwerbsminderung vor dem 60. Lebensjahr und während einer aktiven Versicherung eintritt.

Wird eine teilweise Erwerbsminderungsrente gewährt, beträgt die Rente die Hälfte der Leistung, die sich bei voller Erwerbsminderungsrente ergeben würde.

Die **Hinterbliebenenversorgung** ergibt sich durch einen prozentuellen Satz der Anwartschaft des verstorbenen Versicherten oder der Rente, die er bereits erhalten hat. Im Einzelnen werden

- 60 % bzw. 55 % als große Witwenrente,
- 25 % als kleine Witwenrente,
- 10 % als Halbwaisenrente und
- 20 % als Vollwaisenrente

gezahlt.

Allerdings gibt es noch einige weitere Faktoren, die Einfluss auf die Höhe der Rente haben können:

6.3.1 Abschlagsregelung

Ähnlich wie in der gesetzlichen Rentenversicherung ist bei der Leistung aus der Zusatzrente ein Abschlag zu berücksichtigen, falls die Rente vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen wird. Die Höhe des Abschlags beträgt 0,3 % pro Monat der früheren Inanspruchnahme. Im Gegensatz zur gesetzlichen Rentenversicherung ist der maximale Abschlag allerdings auf 10,8 % begrenzt (§ 33 Abs. 4 ZVK-Satzung).

6.3.2 Abfindung

Die Renten werden generell monatlich und im Voraus auf das Girokonto des Rentenberechtigten überwiesen (§ 47 Abs. 1 Satz 1 ZVK-Satzung). Ergibt sich bei der Berechnung der monatlichen Rentenleistung nur eine sogenannte Kleinbetragsrente, wird die Leistung nicht regelmäßig ausgezahlt, sondern einmalig abgefunden. Die Grenze für die Abfindung der monatlichen Rentenzahlung beträgt 1,5 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV. Dies sind im Jahr 2026 insgesamt 59,33 € (§ 41 Abs. 1 Satz 1 ZVK-Satzung). Darüber hinaus ist eine Abfindung oder Kapitalauszahlung nicht möglich.

6.3.3 Dynamisierung

Alle laufenden Renten werden regelmäßig jedes Jahr zum 01.07. um 1 % erhöht.

6.4 Besteuerung der Rente

Die laufenden Rentenleistungen der ZVK sind als Einkünfte aus wiederkehrenden Bezügen nach § 22 Nr. 5 EStG steuerpflichtig. Die Frage danach, ob während der Rentenphase überhaupt Steuern gezahlt werden müssen, kann von der ZVK nicht beantwortet werden. Dies hängt davon ab, welche steuerpflichtigen Einkünfte in der Rentenphase insgesamt erzielt werden.

Ob die Leistung der ZVK grundsätzlich der Vollversteuerung oder der Ertragsanteilversteuerung unterliegt, hängt von der Versteuerung der Umlagen bzw. Beiträge in der Anwartschaftsphase ab.

Mit dem Ertragsanteil steuerpflichtig nach § 22 Nr. 5 Satz 2 i. V. m. Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. bb EStG sind die Leistungen, die auf Einzahlungen

- einer pauschal versteuerten Umlage nach § 40b n. F. EStG durch Arbeitgeber bis 89,48 € monatlich (wenn tarifgebunden) bzw. 146 € monatlich (wenn nicht tarifgebunden),
- einer individuell versteuerten Umlage,
- eines pauschal versteuerten Zusatzbeitrags (AG- und AN-Anteil) nach § 40b EStG a. F. bis zu 146 € monatlich oder
- eines individuell versteuerten Zusatzbeitrags (AG- und AN-Anteil), für den die staatliche Riester-Förderung nicht in Anspruch genommen wurde,

beruhen.

Der Vollversteuerung nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG unterliegen die Rentenbestandteile, die auf

- einer steuerfreien Umlage nach § 3 Nr. 56 EStG,
- einem steuerfreien Zusatzbeitrag (AG- und AN-Anteil) nach § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 100 EStG oder
- einem individuell versteuerten Zusatzbeitrag (AG- und AN-Anteil), für den die staatliche Riester-Förderung in Anspruch genommen wurde,

beruhen.

Mit der Rentenentscheidung teilt die ZVK jedem Rentenempfänger mit, welcher Rentenanteil wie zu versteuern ist. Darüber hinaus erhalten die Rentner jährlich eine Mitteilung, aus der sich die genaue steuerliche Aufteilung ergibt.

6.5 Sozialversicherungspflicht der Rente

Versorgungsbezüge, die ein kranken- und pflegeversicherungspflichtiger Rentner zusätzlich erhält, sind in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beitragspflichtig. Zu den Versorgungsbezügen zählen unter anderem:

- Betriebsrenten aus der betrieblichen Altersversorgung,
- Witwen- oder Waisengeld an Hinterbliebene eines Beamten,
- Renten aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes,
- Renten und Versorgungsbezüge berufsständischer Versorgungswerke (beispielsweise für Apotheker, Anwälte),
- Renten aus der Alterssicherung der Landwirte.

Die ZVK ist als Zahlstelle eines solchen Versorgungsbezuges gesetzlich verpflichtet, von den Betriebsrenten Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung abzuführen. Davon ausgenommen sind seit 01.01.2018 Betriebsrentenanteile, für die die staatliche Riester-Förderung genutzt wurde.

Der Beitrag zur Krankenversicherung bemisst sich nach dem vollen allgemeinen Beitragssatz der Krankenkasse (2026: 14,6 %) sowie einem kassenindividuellem Zusatzbeitrag (2026: durchschnittlich 2,9 %). Seit 01.01.2020 gilt ein monatlicher Freibetrag. Dieser beträgt 197,75 € im Jahr 2026. Für Betriebsrentenanteile, die über diesem Freibetrag liegen, werden Beiträge zur Krankenversicherung abgeführt. Bis 31.12.2019 wurden Beiträge zur Krankenversicherung auf die gesamte Betriebsrente fällig, sobald diese einen Grenzbetrag für geringfügige Versorgungsbezüge überschritten hatte.

Für den Beitrag zur gesetzlichen Pflegeversicherung gilt ein einheitlicher Beitragssatz von aktuell 3,60 %. Kinderlose Rentner zahlen einen erhöhten Beitragssatz von 4,20 %. Für die Pflegeversicherung existiert jedoch kein Freibetrag. Liegt die beitragspflichtige Rente unter dem Grenzbetrag für geringfügige Versorgungsbezüge von 197,75 € im Jahr 2026, werden grundsätzlich keine Beiträge zur Pflegeversicherung abgeführt. Bei Überschreiten des Grenzbetrags sind Beiträge für die gesamte Betriebsrente zu entrichten.

Der Freibetrag zur Krankenversicherung und der Grenzbetrag zur Pflegeversicherung werden nur einmal berücksichtigt, unabhängig davon, wie viele Betriebsrenten (z. B. gleichzeitige Zahlung von VBL- und ZVK-Renten) gezahlt werden.

Wird die Betriebsrente wegen Geringfügigkeit einmalig abgefunden oder erfolgt eine einmalige Kapitalauszahlung aus der ZusatzrentePlus, meldet die ZVK lediglich die Höhe der Abfindung an die Krankenkasse. In diesem Fall gilt 1/120 der Leistung als monatlicher Zahlungsbetrag für längstens 120 Monate. Die Krankenkasse erhebt die zu zahlenden Beiträge direkt beim Rentner.

6.6 Pflichten des Arbeitgebers

Bei Beginn einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat der Arbeitgeber seinen Beschäftigten die für die Zusatzrente erforderlichen Formulare zur Verfügung zu stellen. Zudem hat er im Rentenanspruch bestimmte Angaben zu machen, soweit der Rentenbeginn der Erwerbsminderungsrente unmittelbar an das Beschäftigungsverhältnis anschließt.

Ferner muss der Arbeitgeber bei jedem Renteneintritt unmittelbar aus dem versicherten Arbeitsverhältnis – auch bei einer teilweisen Erwerbsminderungsrente – eine Meldung vorlegen. Darin sind alle bis zum Rentenbeginn angefallenen Versicherungsabschnitte zu berücksichtigen. Nur so kann die Rente von der ZVK ordnungsgemäß festgestellt werden.

Auch hinsichtlich der Inanspruchnahme der Rente sollte der Arbeitgeber entsprechende Hinweise geben, damit dem Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

Beispiel:

Der Beschäftigte erhält eine teilweise Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ab dem 01.05.2019. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, der Arbeitgeber meldet weiterhin das Teilzeitentgelt auf Basis der reduzierten Beschäftigung. Der Beschäftigte weiß nicht, dass er Anspruch auf eine teilweise Erwerbsminderungsrente bei der ZVK hat. Erst Anfang 2026 erhält er Kenntnis hiervon und beantragt die Zahlung der Erwerbsminderungsrente im Februar 2026. Die Erwerbsminderungsrente der ZVK wird aufgrund der Ausschlussfrist des § 52 Abs. 1 ZVK Satzung rückwirkend ab Februar 2025 gezahlt. Der davor liegende Anspruch geht verloren.

7. Beispiel für einen Lebenslauf in der Zusatzversorgung

Zusammenfassend soll hier dargestellt werden, wie eine Versicherung in der Zusatzrente aussehen kann.

Frau Reiber, geb. am 18.04.2007 absolviert ab 01.09.2026 eine Ausbildung zur Verwaltungsangestellten in der Stadtverwaltung Musterstadt. Der 01.09.2026 ist gleichzeitig der Beginn der Versicherung bei der ZVK Sachsen. Über die gesamte Beschäftigungszeit wird die Arbeitnehmerbeteiligung steuerfrei eingezahlt.

Es ergeben sich folgende Entgelte in der Ausbildung:

Zeitraum	Gehalt	zusatzversorgungspflichtiges Entgelt
01.09. - 31.12.2026	5.470 €	Ja
Jahressonderzahlung	1.230 €	Ja
01.01. - 31.12.2027	16.670 €	Ja
Jahressonderzahlung	1.280 €	Ja
01.01. - 31.12.2028	17.250 €	Ja
Jahressonderzahlung	1.320 €	Ja
01.01. - 31.07.2029	10.250 €	Ja
Abschlussprämie § 17 TVAöD	400 €	Nein

Nach Abschluss der Ausbildung wird sie im gemeindlichen Vollzugsdienst festangestellt und erhält zu Beginn einen Bekleidungszuschuss in Höhe von 1.080 €. Durch den Schichtdienst fallen Überstunden sowie Sonn- und Feiertagszuschläge an. Frau Reiber hat außerdem Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

Zeitraum	Gehalt	zusatzversorgungspflichtiges Entgelt
01.08. - 31.12.2029	16.200 €	Ja
Bekleidungszuschuss	1.080 €	Nein
Jahressonderzahlung	2.920 €	Ja
01.01. - 31.12.2030	39.880 €	Ja
Jahressonderzahlung	3.100 €	Ja
Überstundenvergütung	1.780 €	Ja
Sonn- und Feiertagszuschlag	513 €	Nein

Vom 01.06.2031 bis 07.09.2031 dauert ihre Mutterschutzfrist. Bereits zuvor wurde ab 28.03.2031 ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Frau Reiber hat Entgeltfortzahlungsanspruch für 42 Tage und im Anschluss Anspruch auf die Zahlung von einem Krankengeldzuschuss. Am 08.09.2031 beginnt die Elternzeit bis zur Vollendung des 1. Lebensjahres vom Kind.

Zeitraum	Gehalt	zusatzversorgungspflichtiges Entgelt
01.01. - 31.05.2031	17.200 €	Ja
01.06. - 07.09.2031	11.120 €	Ja
Jahressonderzahlung	2.190 €	Ja
08.09.2031 - 12.07.2032	- €	Ja (soziale Komponente Elternzeit)

Nach Beendigung der Elternzeit nimmt sie ihre Tätigkeit in Teilzeitbeschäftigung wieder auf. Zum 31.12.2032 wird das Beschäftigungsverhältnis auf ihren Wunsch hin beendet. Sie erhält eine finanzielle Abgeltung ihres Resturlaubs.

Zeitraum	Gehalt	zusatzversorgungspflichtiges Entgelt
13.07. - 31.12.2032	19.690 €	Ja
Jahressonderzahlung	1.520 €	Ja
Urlaubsabgeltung	226 €	Nein

Der Arbeitgeber meldet die o. a. zusatzversorgungspflichtigen Entgelte jährlich an die ZVK. Dabei wird auch die zugrunde liegende steuerliche Behandlung gemeldet. Für Frau Reiber wurden aufgrund der Entgelthöhe und der Steuerfreibeträge Umlagen und Zusatzbeiträge steuerfrei eingezahlt. Vereinfacht wurden für die Ermittlung der steuerlichen Behandlung die Grenzwerte aus dem Jahr 2026 zugrunde gelegt.

Der Aufbau der Meldungen und der Buchungsschlüssel wird ausführlich im Handbuch zum Aufbau-seminar Zusatzrente beschrieben. Die Ermittlung der Versorgungspunkte erfolgt nach der in Kapitel 5.1 beschriebenen Vorgehensweise. Es ergibt sich folgender Versicherungsverlauf:

Jahr	Meldung	Entgelt	Bezeichnung	Versorgungspunkte
2026	01 10 11	6.700,00 €	steuerfreie Umlage	0,40
	01 20 01	3.391,36 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitgeber	0,62
	03 20 01	3.308,64 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitnehmer	0,60
2027	01 10 11	17.950,00 €	steuerfreie Umlage	1,04
	01 20 01	9.085,80 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitgeber	1,59
	03 20 01	8.864,20 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitnehmer	1,56
2028	01 10 11	18.570,00 €	steuerfreie Umlage	1,03
	01 20 01	9.399,63 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitgeber	1,59
	03 20 01	9.170,37 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitnehmer	1,55

Jahr	Meldung	Entgelt	Bezeichnung	Versorgungspunkte
2029	01 10 11	29.370,00 €	steuerfreie Umlage	1,58
	01 20 01	14.866,30 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitgeber	2,42
	03 20 01	14.503,70 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitnehmer	2,36
2030	01 10 11	44.760,00 €	steuerfreie Umlage	2,31
	01 20 01	22.656,30 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitgeber	3,55
	03 20 01	22.103,70 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitnehmer	3,46
2031	01 10 11	17.200,00 €	steuerfreie Umlage	0,85
	01 20 01	8.706,17 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitgeber	1,31
	03 20 01	8.493,83 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitnehmer	1,28
	01 27 00	11.120,00 €	Mutterschutz	2,22
	01 28 00	0,00 €	Elternzeit	0,30
	01 10 11	2.190,00 €	steuerfreie Umlage	0,11
	01 20 01	1.108,52 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitgeber	0,17
	03 20 01	1.081,48 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitnehmer	0,16
2032	01 28 00	0,00 €	Elternzeit	0,60
	01 10 11	21.210,00 €	steuerfreie Umlage	1,05
	01 20 01	10.735,93 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitgeber	1,62
	03 20 01	10.474,07 €	steuerfreier Zusatzbeitrag Arbeitnehmer	1,58

Frau Reiber ist bis zu ihrem Renteneintritt nicht mehr im Öffentlichen Dienst beschäftigt. Es verbleibt bis zum Renteneintritt bei der gebildeten Rentenanwartschaft in Höhe von insgesamt 36,91 Versorgungspunkten. Da sie die Wartezeit erfüllt hat, kann sie im Rentenfall einen Antrag auf Leistungen bei der ZVK stellen.

Ihre Regelaltersgrenze erreicht sie am 01.05.2074. Bei rechtzeitiger Antragstellung erhält sie ab diesem Zeitpunkt monatlich eine Leistung von 147,64 € (36,91 Versorgungspunkte x 4 € Messbetrag). Steuerrechtlich teilt sich die Rentenleistung wie folgt auf:

Vollversteuerung aus Umlage	33,48 €
Vollversteuerung Zusatzbeitrag	101,68 €
Vollversteuerung aus soz. Komponente	12,48 €
Summe	147,64 €

Da für die Aufwendungen von Frau Reiber in der Ansparphase vollständig Steuerfreibeträge in Anspruch genommen werden konnten, ist die spätere Rentenleistung vollständig nachgelagert zu dem dann geltenden persönlichen Steuersatz steuerpflichtig. Es ist jedoch zu beachten, dass Steuern auf die Rentenzahlung nur dann fällig werden, wenn insgesamt ein Einkommen erzielt wird, welches über der Einkommenssteuergrenze liegt.

Dieses Skript beruht auf der zum Zeitpunkt des Seminars geltenden Sach- und Rechtslage. Bei den enthaltenen Berechnungen handelt es sich lediglich um Beispiele. Rechtsansprüche können daraus nicht abgeleitet werden.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der ZVK des KVS unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.



Marschnerstraße 37
01307 Dresden

 0351 4401-446

 0351 4401-444

 zentrale@kv-sachsen.de

 www.kv-sachsen.de