

**Hinweise und Erläuterungen
zur Befreiung von der Pflichtversicherung
in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes
(§ 2 Absatz 2 Tarifvertrag Altersversorgung – ATV –)**

**Stand
März 2017**

1. Die Regelung in § 2 Absatz 2 ATV hat folgenden Wortlaut:

(2) ¹Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen, die für ein befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt werden, in dem sie wegen der Dauer der Befristung die Wartezeit nach § 6 Abs. 1 nicht erfüllen können, und die bisher keine Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung haben, sind auf ihren schriftlichen Antrag vom Arbeitgeber von der Pflicht zur Versicherung zu befreien. ²Der Antrag ist innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu stellen. ³Zugunsten der nach Satz 1 von der Pflichtversicherung befreiten Beschäftigten werden Versorgungsanwartschaften auf eine freiwillige Versicherung (entsprechend § 26 Abs. 3 Satz 1) mit Beiträgen in Höhe von vier v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts begründet. ⁴Wird das Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 1 verlängert oder fortgesetzt, beginnt die Pflichtversicherung anstelle der freiwilligen Versicherung mit dem Ersten des Monats, in dem die Verlängerung oder Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über fünf Jahre hinaus vereinbart wurde. ⁵Eine rückwirkende Pflichtversicherung von Beginn des Arbeitsverhältnisses an ist ausgeschlossen.

2. Eine Befreiung von der Pflichtversicherung ist möglich, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) Das Arbeitsverhältnis muss befristet sein und auf Grund der Dauer der Befristung darf die Wartezeit von 60 Umlage-monaten nicht erfüllt werden.
- b) Sie müssen den Antrag innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses stellen. Maßgebend ist das Eingangsdatum bei Ihrer Beschäftigungsdienststelle oder beim LBV. Geht der Antrag erst später ein, darf eine Befreiung nicht mehr ausgesprochen werden.
- c) Sie müssen eine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben. Wissenschaftliche Tätigkeiten sind wissenschaftliche bzw. künstlerische Dienstleistungen, die von wissenschaftlichem bzw. künstlerischem Personal an Hochschulen nach § 42 Hochschulrahmengesetz - HRG - erbracht werden. Hiermit sind insbesondere Hochschullehrerinnen und Hochschul-lehrer, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben gemeint. Für NRW ist ausschlaggebend, ob die Tätigkeit vom 5. Abschnitt des Hochschulgesetzes NRW - HG NRW - (§§45 - 61) bzw. von den entsprechenden Regelungen des Kunsthochschulgesetzes erfasst wird. Voraussetzung für wissenschaftliche Tätigkeit ist in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium.
- d) Die wissenschaftliche Tätigkeit muss an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung ausgeübt werden. Hochschulen sind die Universitäten, die Pädagogischen Hochschulen, die Kunsthochschulen, die Fachhochschulen und die sonstigen Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind.
- e) Sie dürfen bisher keine Pflichtversicherungszeiten in einer Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes haben.
- f) Die Voraussetzungen für die Pflichtversicherung müssen dem Grunde nach vorliegen (prüft das LBV).

3. Während der - befreiten - Beschäftigung werden Anwartschaften auf Rentenleistungen aus einer freiwilligen Ver-sicherung erworben.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beiträge in Höhe von 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts zu Ihren Gunsten in eine freiwillige kapitalgedeckte Versicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung bei der VBL einzuzahlen. Auch für Zeiten der gesetzlichen Mutterschutzfrist zahlt der Arbeitgeber die Beiträge weiter.

Überschreitet das zusatzversorgungspflichtige Entgelt einen nach § 39 Abs. 1 ATV festgelegten Grenzbetrag, werden wei-tere Beiträge in Höhe von 8 % des den Grenzbetrag überschreitenden Entgelts in die freiwillige Versicherung eingezahlt.

Diese Beiträge sind bis zu einem Jahresbetrag in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG. Darüber hinaus geleistete Beiträge sind steuerpflichtiger Arbeitslohn und werden nach Ih-ren individuellen Steuermerkmalen versteuert. Aus der Beitragszahlung kann im Rentenfall ein Anspruch auf Betriebsrente der VBL entstehen. Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, eine eigene freiwillige Versicherung mit der VBL zu ver-einbaren und die o.g. Arbeitgeberbeiträge aus eigenen Mitteln aufzustocken.

Informationen zur freiwilligen Versicherung erhalten Sie unmittelbar bei der

| | | |
|--------------------------|----------|----------------------|
| VBL | Telefon | 0721 93 98 93 5 |
| Freiwillige Versicherung | Telefax | 0721 155-1355 |
| 76128 Karlsruhe | E-Mail | kundenservice@vbl.de |
| | Internet | www.vbl.de |

4. Durch die Befreiung von der Pflichtversicherung können sich bei einer später eintretenden Pflichtversicherung Nachteile ergeben:

Um eine Rentenleistung aus der Pflichtversicherung zu erhalten, ist zunächst die Erfüllung einer Wartezeit von 60 Umlage-/Beitragsmonaten in der Pflichtversicherung notwendig.

Zum 01.01.2018 ändern sich die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen für Leistungen aus der Pflichtversicherung der VBL. Bevor Sie sich für eine Befreiung von der Pflichtversicherung entschließen, möchte Sie auf folgende Neuregelung aufmerksam machen. Die Wartezeit zum Anspruch auf Rentenleistungen aus der Pflichtversicherung der VBL verkürzt sich ab dem 01.01.2018 auf nur noch 36 Umlagemonate (Unverfallbarkeitsfrist).

Bei einem aktuellen Beschäftigungsverhältnis, das bis mindestens zum 31.12.2020 andauert, hätten Sie auch bei einem befristeten Vertrag bis mindestens zum 31.12.2020 die Unverfallbarkeitsfrist von 36 Monaten erreicht und einen Anspruch auf Rentenleistungen aus der Pflichtversicherung der VBL.

Die Zeit einer freiwilligen Versicherung wird u. U. auf die Wartezeit angerechnet. Es müssen hier die Voraussetzungen für eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft erfüllt sein.

Nach § 1b Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrAVG besteht eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet und die Versorgungszusage (das Arbeitsverhältnis) zu diesem Zeitpunkt mindestens 3 Jahre bestanden hat. Bei Versorgungszusagen ab dem 01.01.2018 muss der Beschäftigte im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens 21 Jahre alt sein. Für Versorgungszusagen, die vor dem 1. Januar 2018 und nach dem 31. Dezember 2009 erteilt worden sind, muss der Beschäftigte im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens 25 Jahre alt sein.

5. Trotz wirksamer Befreiung kann zu einem späteren Zeitpunkt die Pflichtversicherung eintreten.

Bei einer Verlängerung oder Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über fünf Jahre hinaus beginnt die Pflichtversicherung anstelle der freiwilligen Versicherung mit dem Ersten des Monats, in dem die Verlängerung oder Fortsetzung über fünf Jahre hinaus vereinbart wurde. Damit endet die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beitragsentrichtung in die freiwillige Versicherung; im Übrigen bleibt die freiwillige Versicherung bestehen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer wird am 1. Februar 2013 auf vier Jahre befristet eingestellt, das Arbeitsverhältnis soll nach dem Arbeitsvertrag am 31. Januar 2017 enden. Am 10. Januar 2017 vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien eine unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses; die Pflichtversicherung beginnt deshalb am 1. Januar 2017. Eine rückwirkende Pflichtversicherung vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an ist nach Absatz 2 Satz 5 ausgeschlossen. Das bedeutet, dass die Pflichtversicherung im vorherigen Beispiel auch nicht für die Zeit vor dem 1. Januar 2017 begründet werden kann.