
April 2002

Inhalt

Krankenkassenwahlrecht

Änderung der Pfändungsfreigrenzen

Vermögenswirksame Leistungen

Herausgeber: Das Präsidium der Freien Universität Berlin, Kaiserswerther Str. 16-18, 14195 Berlin

Redaktion: Abteilung Personal- und Finanzwesen – I St – Tel.: (838) 56675

Satz und Druck: Zentrale Universitätsdruckerei – ZUD –, Auflage 2500 Exemplare

Der Versand erfolgt auch über eine Adressdatei, die mit Hilfe der automatisierten Datenverarbeitung geführt wird (§ 10 Berliner Datenschutzgesetz).

Nachstehend werden folgende Informationen bekannt gegeben:

Im Auftrag

Flister

Bitte beachten Sie die nachfolgenden Ausführungen, wenn Sie eine Krankenkasse wählen oder wenn Sie Ihre Krankenkasse wechseln möchten. Die neuen Regelungen gelten sowohl für pflichtversicherte als auch für freiwillige Mitglieder in gesetzlichen Krankenkassen. Für einen erstmaligen Krankenkassenwechsel ab dem 1. Januar 2002 sind zusätzlich noch Übergangsregelungen (vgl. Seite 5) zu beachten.

18-monatige Bindung an eine Krankenkassenwahl (Bindungsfrist)

Nach neuem Recht sind Sie an die Wahl Ihrer Krankenkasse mindestens 18 Monate gebunden (**Bindungsfrist**). Diese neue Bindungsfrist gilt für alle Wahlrechte, die ab dem 1. Januar 2002 ausgeübt werden. Die Bindungsfrist ist ein Zeitraum von 18 zusammenhängenden Zeitmonaten; sie beginnt mit der Begründung der Mitgliedschaft in der gewählten Krankenkasse. Die Bindungsfrist bezieht sich auf die Krankenkasse, bei der zuletzt eine Mitgliedschaft bestand und nicht auf die Krankenkasse, bei der ggf. eine Familienversicherung durchgeführt wurde.

Unterbrechungen der Mitgliedschaft führen nicht dazu, dass die 18-monatige Bindungsfrist bei der gleichen Krankenkasse erneut beginnt. Die Bindungsfrist beginnt darüber hinaus nicht mit jedem Wechsel des Versicherungsgrundes erneut. Vielmehr wird die Gesamtdauer der Mitgliedschaft einschließlich der Unterbrechungszeiträume berücksichtigt. Allein der Wechsel des Arbeitgebers löst kein Krankenkassenwahlrecht mehr aus. Ist bei Beschäftigungsbeginn beim neuen Arbeitgeber die 18-monatige Bindungsfrist noch nicht erfüllt, können Sie die Mitgliedschaft in der gegenwärtigen Krankenkasse grundsätzlich frühestens zum Ablauf der Bindungsfrist kündigen und erst dann Ihr Krankenkassenwahlrecht ausüben. Bei einer Unterbrechung der Mitgliedschaft von mehr als 18 Monaten ist die Wahl einer anderen Krankenkasse unabhängig von der Dauer der Mitgliedschaft bei der früheren Krankenkasse möglich.

Eine Kündigung ist frühestens zum Ablauf der 18-monatigen Bindungsfrist möglich (Ausnahme: Sonderkündigungsrecht wegen Beitragssatzerhöhung, vgl. die nachfolgenden Ausführungen).

Die Krankenkassen können im Übrigen in ihren Satzungen vorsehen, dass die Bindungsfrist nicht gilt, wenn die Mitgliedschaft bei einer anderen Krankenkasse der gleichen Kassenart begründet wird (z.B. Wechsel von einer Ersatzkasse zu einer anderen Ersatzkasse). Bitte entnehmen Sie weitere Informationen zu diesen evtl. Ausnahmen der Satzung Ihrer Krankenkasse.

Kündigung der Krankenkasse

Kündigung einer Mitgliedschaft in der Krankenkasse ist zum Ablauf des übernächsten Monats möglich, gerechnet von dem Monat, in dem Sie die Kündigung erklären.

Beispiel:

16. August 2003	Tag, an dem die Kündigung bei der Krankenkasse eingegangen ist
31. Oktober 2003	Tag, zu dem gekündigt wird (Kündigungstermin) - zugleich Ablauf der Kündigungsfrist

Für versicherungspflichtig Versicherte fällt der Stichtagskündigungstermin (30. September) für Kündigungen zum Jahreswechsel weg. Damit gelten für versicherungspflichtig und freiwillig Versicherte einheitliche Kündigungsfristen bei einem Krankenkassenwechsel.

Sonderkündigungsrecht bei Beitragssatzerhöhungen

Sie haben die Möglichkeit, die Mitgliedschaft zu Ihrer Krankenkasse ohne die Beachtung der 18-

monatigen Bindungsfrist zu kündigen, wenn Ihre Krankenkasse Beitragssatzerhöhungen vorgenommen hat. Eine solche außerordentliche Kündigung ist also auch dann möglich, wenn die Mitgliedschaft in dieser Krankenkasse z.B. erst 6 Monate bestanden hat. Für eine solche Kündigung gelten die o.g. Kündigungsfristen. Die Kündigung muss bei der Krankenkasse spätestens bis zum Ablauf des Monats eingegangen sein, in dem die Beitragssatzerhöhung wirksam wurde. Nach Ablauf des Kalendermonats, in dem die Beitragssatzerhöhung in Kraft getreten ist, kann auf der Grundlage des Sonderkündigungsrechts nicht mehr gekündigt werden.

Beispiel:

1. Januar 2003	Beitragssatzerhöhung
4. Januar 2003	Tag, an dem die Kündigung bei der Krankenkasse eingegangen ist
31. März 2003	Tag, zu dem gekündigt wird (Kündigungstermin) - zugleich Ablauf der Kündigungsfrist und letztmöglicher Termin für die Vorlage der Mitgliedsbescheinigung der neuen Krankenkasse beim Arbeitgeber
1. April 2003	Beginn der Mitgliedschaft bei der neuen Krankenkasse

Krankenkassenwechsel: Kündigungsbestätigung, Mitgliedsbescheinigung und rechtzeitige Vorlage der Mitgliedsbescheinigung bei Ihrem zuständigen Personalservice

Kündigungsbestätigungen werden von der Krankenkasse unverzüglich ausgestellt, spätestens jedoch innerhalb von 14 Tagen nach dem Eingang Ihrer Kündigung. Ihre neue Krankenkasse verlangt die Vorlage der Kündigungsbestätigung der bisherigen Krankenkasse. Erst nach Vorlage der Kündigungsbestätigung stellt Ihnen die neue Krankenkasse eine Mitgliedsbescheinigung aus. Bitte beachten Sie unbedingt, dass ohne Vorlage einer Kündigungsbestätigung die Ausstellung einer Mitgliedsbescheinigung nicht möglich ist. Bitte legen Sie die Mitgliedsbescheinigung noch innerhalb der Kündigungsfrist bei Ihrem zuständigen **Personalservice** vor.

Der Vorgang des Krankenkassenwechsels wird nur wirksam, wenn Sie innerhalb der Frist für die Kündigung der Mitgliedschaft in Ihrer bisherigen Krankenkasse Ihrem Arbeitgeber die Mitgliedschaft in der neuen Krankenkasse nachweisen. Das bedeutet, dass Sie Ihrem Personalservice die Mitgliedsbescheinigung Ihrer neuen Krankenkasse noch vor Ablauf dieser Frist vorlegen müssen! Dies gilt auch für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte. Legen Sie die Mitgliedsbescheinigung verspätet vor, so verbleibt es bei der Mitgliedschaft in Ihrer bisherigen Krankenkasse!

Unabhängig davon werden Sie gebeten, die Mitgliedsbescheinigung bei einem Krankenkassenwechsel so frühzeitig wie möglich bei Ihrem Personalservice vorzulegen, um Verzögerungen bei der Ummeldung zur neuen Krankenkasse wegen notwendiger Vorlaufzeiten in den ADV-Systemen zu vermeiden.

Vorlage einer Mitgliedsbescheinigung bei Aufnahme einer Beschäftigung

Grundlage für die Anmeldung zur Sozialversicherung ist die Mitgliedsbescheinigung Ihrer Krankenkasse. Bitte legen Sie Ihrem zuständigen Personalservice die Mitgliedsbescheinigung Ihrer Krankenkasse so rechtzeitig wie möglich vor. Ihre Krankenkasse stellt Ihnen zu diesem Zweck auf Anforderung unverzüglich eine Mitgliedsbescheinigung für den Arbeitgeber aus. Legen Sie innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme (oder Wiederaufnahme) der Beschäftigung keine Mitgliedsbescheinigung vor, so müssen Sie von Ihrem zuständigen Personalservice bei der Krankenkasse angemeldet werden, bei der Sie zuletzt Mitglied bzw. zuletzt versichert waren.

Sofern unter Berücksichtigung der 18-monatigen Bindungsfrist und bei fristgerechter Kündigung ein

Arbeitgeberwechsel zum Anlass genommen wird, gleichzeitig auch die Krankenkasse zu wechseln, ist die Vorlage der Mitgliedsbescheinigung Ihrer neuen Krankenkasse bei Ihrem zuständigen Personalservice noch vor Aufnahme der Beschäftigung notwendig. Legen Sie die Mitgliedsbescheinigung verspätet vor, so verbleibt es bei der Mitgliedschaft in Ihrer bisherigen Krankenkasse (vgl. Ausführungen zum Krankenkassenwechsel oben).

Hinweis: Sofern Zweifel darüber bestehen, ob eine Bindung an eine Krankenkasse noch besteht, wird empfohlen, die Beratung einer Krankenkasse in Anspruch zu nehmen (wenn z.B. vor der Beschäftigungsaufnahme eine Familienversicherung bestand).

Welche Krankenkassen sind wählbar?

Bei einer Krankenkassenwahl können Sie wählen (§ 173 Abs. 2 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch -SGBV-):

- a) die Allgemeine Ortskrankenkasse des Beschäftigungs- oder Wohnorts (vgl. nachfolgende Erläuterungen),
- b) jede Ersatzkasse, soweit sich ihr Zuständigkeitsbereich nach der Satzung auf den Beschäftigungs- oder Wohnort des Versicherten erstreckt (vgl. nachfolgende Erläuterungen),
- c) die für Beschäftigte des Landes Berlin errichtete Betriebskrankenkasse des Landes Berlin (BKK Berlin),
- d) jede Betriebs- oder Innungskrankenkasse, wenn die Satzung dies vorsieht (sog. Öffnung, vgl. nachfolgende Erläuterungen),
- e) die Krankenkasse, bei der vor Beginn der Versicherungspflicht oder Versicherungsberechtigung zuletzt eine Mitgliedschaft oder eine Versicherung nach § 10 SGB V (Familienversicherung) bestanden hat,
- f) die Krankenkasse, bei der der Ehegatte versichert ist.

Gesetzliche Zuweisungskassen bleiben grundsätzlich die Bundesknappschaft, die See-Krankenkasse und die landwirtschaftlichen Krankenkassen.

Erläuterung zu a) und b): Allgemeine Ortskrankenkassen und Ersatzkassen

Wählbar ist eine Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK) oder Ersatzkasse, wenn ihr "Bezirk" den Wohn- oder Beschäftigungsort umfasst (§ 173 Abs. 2 Nr. 1 und 2 SGB V).

Zusätzlich zu regionalen Kriterien (Wohn- oder Beschäftigungsort) kann eine AOK oder Ersatzkasse u.a. auch dann gewählt werden:

- wenn dort vor Beginn der Versicherungspflicht oder -berechtigung **zuletzt** eine Mitgliedschaft oder eine Familienversicherung bestanden hat (§ 173 Abs. 2 Nr. 5 SGB V),
- wenn der **Ehegatte** dort versichert ist (§ 173 Abs. 2 Nr. 6 SGB V),
- **von Studenten**, wenn der Bezirk der AOK oder Ersatzkasse den Sitz der Hochschule umfasst (§173 Abs. 3 SGB V),
- von nach § 5 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 SGB V versicherungspflichtigen Jugendlichen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe zur Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen, oder von Teilnehmern an berufsfördernden

Maßnahmen (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) und von Behinderten, wenn ein **Elternteil** in dieser AOK oder Ersatzkasse versichert ist (§ 173 Abs. 4 SGB V).

Erläuterung zu c) und d): Betriebskrankenkassen und Innungskrankenkassen

Für Beschäftigte des Landes Berlin ist die Betriebskrankenkasse des Landes Berlin (BKK Berlin) wählbar.

Darüber hinaus sind Betriebskrankenkassen (BKKs) oder Innungskrankenkassen (IKKs) u.a. in folgenden Fällen wählbar:

- wenn bei der BKK oder IKK vor Beginn der Versicherungspflicht oder -berechtigung **zuletzt** eine Mitgliedschaft oder eine Familienversicherung bestanden hat (§ 173 Abs. 2 Nr. 5 SGB V),
- wenn der **Ehegatte** dort versichert ist (§ 173 Abs. 2 Nr. 6 SGB V),
- von nach § 5 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 SGB V versicherungspflichtigen Jugendlichen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe zur Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen, oder von Teilnehmern an berufsfördernden Maßnahmen (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) und von Behinderten, wenn ein **Elternteil** in dieser BKK oder IKK versichert ist (§ 173 Abs. 4 SGB V),
- von Versicherungsberechtigten und Versicherungspflichtigen, die bei der betreffenden BKK oder IKK beschäftigt sind oder vor dem Rentenbezug beschäftigt waren (§ 174 Abs. 2 SGB V).

Zusätzliche Zugangsmöglichkeit zu einer BKK oder IKK nach entsprechender Satzungsregelung - sog. Öffnung:

BKKs und IKKs können sich durch entsprechende **Satzungsregelung** auch für Versicherungspflichtige oder -berechtigte öffnen, die ohne diese Satzungsbestimmung kein Wahlrecht zur BKK oder IKK hätten (§ 173 Abs. 2 Nr. 4 SGB V). In diesem Fall ist die geöffnete BKK oder IKK für alle Versicherungspflichtigen und -berechtigten ohne Rücksicht auf den Versichertenstatus, die Betriebs- oder Innungszugehörigkeit des Arbeitgebers wählbar.

Übergangsregelungen zur Kündigung der Krankenkasse ab 1. Januar 2002

Das Krankenkassenwahlrecht in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung hatte für versicherungspflichtig Beschäftigte eine Bindungsfrist von mindestens 12 Monaten vorgesehen. Diese Bindungsfrist wird durch die Neufassung der Vorschriften ab 1. Januar 2002 abgelöst. Für alle Wahlrechte, die ab dem 1. Januar 2002 ausgeübt werden, gilt die neue 18-monatige Bindungsfrist. Eine Übergangsregelung für die Fortgeltung der alten 12-monatigen Bindungsfrist sieht das Gesetz **nicht** vor. Die Spitzenverbände der Krankenkassen führen dazu aus, dass die 12-monatige („alte“) Bindungsfrist mit dem 31. Dezember 2001 ersatzlos entfallen ist. **Bei einem erstmaligen Ausüben des Krankenkassenwahlrechts ab 1. Januar 2002 kann eine bis zum 31. Dezember 2001 begründete Mitgliedschaft daher ohne Einhaltung einer Bindungsfrist gekündigt werden.**

Beispiel:

1. November 2001 Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung und Begründung einer Mitgliedschaft in der Krankenkasse

4. Januar 2002 Tag, an dem die Kündigung bei der Krankenkasse eingegangen ist
31. März 2002 Tag, zu dem gekündigt wird (Kündigungstermin) - zugleich Ablauf der Kündigungsfrist und letztmöglicher Termin für die Vorlage der Mitgliedsbescheinigung der neuen Krankenkasse beim Arbeitgeber *)
1. April 2002 Beginn der Mitgliedschaft bei einer neuen Krankenkasse mit einer Mindestbindungsfrist von 18 Monaten

*) Die Bindungsfrist von 12 Monaten (nach „altem“ Recht) ist ersatzlos entfallen. Deshalb ist die Kündigung der Krankenkasse erstmalig bereits zum 31. März 2002 möglich.

**Bitte wenden Sie sich für weitere Informationen
in erster Linie an die Krankenkassen**

Mit dem Siebten Gesetz zur Änderung der Pfändungsfreigrenzen vom 13. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3638) wurden die bei der Pfändung von Arbeitseinkommen zu berücksichtigenden Pfändungsfreigrenzen mit Wirkung vom 1. Januar 2002 an geändert. Die neuen Pfändungsfreigrenzen sehen ab 1. Januar 2002 höhere pfändungsfreie Beträge vor. Der Betrag, der einem Schuldner danach mindestens zu belassen ist, wird erhöht.

Die Pfändungsfreigrenzen wurden zuletzt 1992 geändert. Aufgrund gestiegener Lebenshaltungskosten und aufgrund des Anstiegs der Sozialhilfesätze (Hilfen zum Lebensunterhalt nach dem Bundessozialhilfegesetz) sind die Pfändungsfreigrenzen hinter den Sozialhilfesätzen zurückgeblieben. Diese Lücke soll mit den neuen pfändungsfreien Beträgen geschlossen werden.

Um künftige Entwicklungen rechtzeitig zu berücksichtigen, ist eine Änderung der Pfändungsfreibeträge jeweils zum 1. Juli eines jeden zweiten Jahres vorgesehen. Die erstmalige Anpassung wird zum 1. Juli 2003 erfolgen. Die Berechnung ist an die Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrages (§ 32a Abs. 1 Nr. 1 Einkommensteuergesetz) geknüpft.

Durch die Erhöhung der Pfändungsfreigrenzen verringert sich der verbleibende pfändbare Betrag. Pfändungen, die nach der Pfändungstabelle zu bemessen sind, werden ab 1. Januar 2002 (bzw. zum nächsten möglichen Änderungstermin) automatisch von Ihrem Personalservice umgestellt. Der unpfändbare Betrag wird individuell ermittelt und ergibt sich für einen bestimmten - für die Pfändung maßgebenden - Nettolohn aus der Pfändungstabelle (Anlage zu § 850c Zivilprozessordnung). Die neuen Pfändungstabellen sind dem Rundschreiben der Senatsverwaltung für Inneres Inn Q Nr. 1/2002 als Anlage beigefügt. Weiterhin unpfändbar sind Weihnachtsspenden bis zum Betrage der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zum Betrage von 500 Euro.

Vergleichbares gilt für Abtretungen: Der unpfändbare Teil des Arbeitseinkommens kann auch nicht abgetreten werden. Durch die Erhöhung der Pfändungsfreigrenzen kann sich daher ggf. der abgetretene Teil des Arbeitseinkommens verringern. Soweit die Pfändungsfreigrenzen durch eine Abtretung unterschritten werden, wird eine Anpassung des Abtretungsbetrages vom Personalservice automatisch berücksichtigt.

Pfändungen, die nicht automatisch umgestellt werden

Pfändungen, deren pfändungsfrei zu belassende Beträge durch einen Pfändungsbeschluss vorgegeben sind, können nicht automatisch umgestellt werden, weil deren Höhe nicht nach der Pfändungstabelle zu bemessen sind. Für eine Anpassung der pfändungsfrei zu belassenden Beträge ist in diesen Fällen die Beantragung eines Berichtigungsbeschlusses beim zuständigen Vollstreckungsgericht erforderlich. Das Vollstreckungsgericht berichtigt den Pfändungsbeschluss auf Antrag des Gläubigers, des Schuldners oder des Drittschuldners (der Drittschuldner ist in diesem Fall der Personalservice als Arbeitgeber). Der Personalservice wird allgemein von einem solchen Antrag beim Vollstreckungsgericht absehen. Falls Sie eine Anpassung des Pfändungsbeschlusses wünschen, bitten wir Sie, dies bei Ihrem zuständigen Vollstreckungsgericht selbst zu beantragen. Bis zum Vorliegen eines Berichtigungsbeschlusses werden die pfändungsfrei zu belassenden Beträge nach dem Inhalt des früheren Pfändungsbeschlusses bemessen.

Pfändungen wegen Unterhaltsansprüchen

Pfändungen wegen Unterhaltsansprüchen nach § 850d Zivilprozessordnung sind von einer automatischen Berücksichtigung der neuen Pfändungsfreigrenzen nicht erfasst. Eine Umstellung durch den Personalservice kann also nicht vorgenommen werden.

Das Vollstreckungsgericht berichtigt den Pfändungsbeschluss auf Antrag des Gläubigers, des Schuldners oder eines Dritten, dem der Schuldner kraft Gesetzes Unterhalt zu gewähren hat, wenn sich die Voraussetzungen für die Bemessung des unpfändbaren Teils des Arbeitseinkommens ändern. Im Zuge der Änderung der Pfändungsfreigrenzen dürften die Voraussetzungen für eine Neube-

messung des unpfändbaren Teils des Arbeitseinkommens allgemein gegeben sein.

Falls Sie eine Anpassung des Pfändungsbeschlusses wünschen, bitten wir Sie, dies bei Ihrem zuständigen Vollstreckungsgericht selbst zu beantragen. Bis zum Vorliegen eines Berichtigungsbeschlusses werden die pfändungsfrei zu belassenden Beträge nach dem Inhalt des früheren Pfändungsbeschlusses ermittelt.

**Bitte wenden Sie sich für weitere Informationen und Beratungen
an Ihren Rechtsbeistand, eine Schuldnerberatungsstelle o.ä. auskunftsberechtigte
Stellen**

Was sind vermögenswirksame Leistungen?

In § 2 Abs. 1 des Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (Fünftes Vermögensbildungsgesetz - 5. VermBG) heißt es: "Vermögenswirksame Leistungen sind Geldleistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer anlegt...". Vermögenswirksame Leistungen können danach nur Leistungen sein, die Ihr Arbeitgeber von Ihrem Lohn bzw. Ihrem Gehalt einbehält und auf eine von Ihnen abgeschlossene Anlage (das können auch mehrere Anlagen sein) überweist. Geldleistungen, die Sie vermögenswirksam anlegen möchten, können bestehen aus

- a) vermögenswirksamen Arbeitgeber-/Dienstherrenleistungen (**Arbeitgeberleistung**) und/oder
- b) der Anlage von Teilen Ihres Arbeitslohns (**Eigenleistung**).

Vermögenswirksame Leistungen können als Sparbeiträge, Aufwendungen oder Beiträge aufgrund einer der im Gesetz genannten Vertragsarten bzw. Anlageformen angelegt werden, z.B. auf einen Bausparvertrag. Das Sparen vermögenswirksamer Leistungen in bestimmten Anlageformen wird unter Berücksichtigung von Einkommensgrenzen mit einer **Arbeitnehmer-Sparzulage** gefördert.

Arbeitgeberleistung? In welcher Höhe?

Die vermögenswirksamen Arbeitgeberleistungen können Sie zusätzlich zu Ihrem Lohn bzw. zu Ihrem Gehalt beanspruchen, sofern die tariflichen bzw. die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Die **Höhe** der Arbeitgeberleistungen beträgt für

Beamte	6,65 Euro monatlich¹ ¹ Teilzeitbeschäftigte Beamte erhalten den Betrag, der dem Verhältnis der er mäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht
Beamtenanwärter	6,65 Euro oder unter bestimmten Voraussetzungen 13,29 Euro monatlich² ² 13,29 Euro erhalten Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst dann, wenn deren Anwärterbezüge nebst Familienzuschlag der Stufe 1 einen Betrag von 971,45 Euro monatlich nicht erreichen.
Angestellte und Arbeiter	6,65 Euro monatlich³ ³ Nicht vollbeschäftigte Angestellte und Arbeiter erhalten den Teil von 6,65 Euro monatlich, der dem Maß der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.
Auszubildende (einschließlich Berufspraktikanten, Ärzte im Praktikum u. s. w.)	6,65 Euro⁴ oder unter bestimmten Voraussetzungen 13,29 Euro monatlich⁵ ⁴ Nicht vollbeschäftigte Ärzte im Praktikum und nicht vollbeschäftigte Praktikanten erhalten von dem einem Vollbeschäftigten monatlich zustehenden Betrag den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht. ⁵ Für diejenigen Auszubildenden, die unter den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Auszubildende vom 17. Dezember 1970 fallen, beträgt die Arbeitgeberleistung 13,29 Euro monatlich, wenn die Ausbildungsvergütung bzw. das Entgelt zzgl. des Verheiratenzuschlages monatlich nicht mindestens 971,45 Euro beträgt.

Hinweis: Die Arbeitgeberleistung ist steuer- und ggf. sozialversicherungspflichtig, jedoch nicht zusatzversorgungspflichtig!

Eigenleistung? Was ist das?

Eine Eigenleistung ist der Teil Ihres Arbeitslohns, der direkt für einen Vertrag nach dem 5. VermBG von Ihren Bezügen eingehalten und überwiesen wird. Zusätzlich zur Arbeitgeberleistung kann die Eigenleistung in einer von Ihnen festgelegten Höhe auf einen bestimmten Vertrag überwiesen werden. Sie können eine Eigenleistung aber auch unabhängig von der Arbeitgeberleistung für einen Vertrag erbringen oder gar verschiedene Anlagen mit Eigenleistungen gleichzeitig bedienen. Das „ob“ und „wie“ bestimmen Sie ...!

Beispiel:

monatlich		1. Vertrag		2. Vertrag		Summe aus beiden Verträgen
Arbeitgeberleistung*)		6,65 Euro		---		6,65 Euro
Eigenleistung	:	33,35 Euro	+	34,00 Euro	=	67,35 Euro
Ingesamt gespart		40,00 Euro		34,00 Euro		74,00 Euro

* die Arbeitgeberleistung wird monatlich nur einmal gewährt und kann auf einen Vertrag überwiesen werden

Förderung! Vom Finanzamt... mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage...

Was ist die Arbeitnehmer-Sparzulage? Die Arbeitnehmer-Sparzulage ist eine staatliche Förderung, die Sie für Ihre vermögenswirksam gesparten Arbeitgeber- und Eigenleistungen erhalten können. Die Arbeitnehmer-Sparzulage ist praktisch eine staatliche "Draufgabe" auf Ihre gesparten vermögenswirksamen Leistungen. Diese Förderung wird für bestimmte Anlageformen gewährt (auf Antrag) und ist in der Höhe nach begrenzt. Die Gewährung der Arbeitnehmer-Sparzulage ist außerdem daran geknüpft, dass Ihr Einkommen eine bestimmte Grenze nicht übersteigt.

Einkommengrenze! Eine Arbeitnehmer-Sparzulage können Sie bis zu folgenden Einkommensgrenzen erhalten:

- Alleinstehende 17.900 Euro jährlich
- zusammenveranlagte Ehegatten 35.800 Euro jährlich

Maßgebend für diese Einkommengrenze ist das zu **versteuernde Einkommen** des jeweiligen Kalenderjahres, in dem die vermögenswirksamen Leistungen angelegt worden sind. Das zu versteuernde Einkommen wird vom Finanzamt im Steuerbescheid festgesetzt. Einen Anhaltspunkt für die Beurteilung, ob Sie diese Einkommengrenze überschreiten, kann Ihnen daher Ihr letzter Steuerbescheid bieten.

Wie wird die Arbeitnehmer-Sparzulage ausgezahlt? Das Finanzamt setzt die Sparzulage - auf Ihren Antrag - für jedes Jahr nachträglich fest. Für den Antrag müssen Sie den Vordruck für die Einkommensteuererklärung verwenden. Das Institut/Unternehmen, bei dem Sie Ihr Geld angelegt haben, bescheinigt Ihnen, wie hoch die zulagebegünstigten vermögenswirksamen Leistungen sind und wann die Sperrfrist endet. Die Bescheinigung wird Ihnen von Ihrem Institut/Unternehmen ggf. erst auf Ihre Anforderung ausgestellt. Diese Bescheinigung müssen Sie Ihrem Antrag auf Arbeitnehmer-Sparzulage beim Finanzamt beilegen. Das Finanzamt zahlt die für den Anlagevertrag insgesamt festgesetzte Sparzulage nach dem Ende der Sperrfrist aus, das sind meist sechs oder sieben Jahre nach Vertragsabschluss.

Welche Anlageformen sind nach dem 5. VermBG möglich?

Und welche Anlagen werden mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage gefördert?

	vermögenswirksame Anlage	5. VermBG
Anlageformen ohne staatliche Förderung	Kontensparverträge mit einer Bank oder Sparkasse	§ 2 Abs. 1 Nr. 6
	Kapitalversicherungsverträge mit einer Lebensversicherung	§ 2 Abs. 1 Nr. 7
Förderung mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage im Förderkorb 1 mit 10 %	Anlagen nach dem Wohnungsbau-Prämiengesetz (Bausparverträge)	§ 2 Abs. 1 Nr. 4
	Anlagen zum Wohnungsbau (Erwerb von Bauland, Wohngebäuden, Eigentumswohnungen, etc. sowie zur Rückzahlung von Darlehen – Entschuldung – für diese Vorhaben)	§ 2 Abs. 1 Nr. 5
Förderung mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage im Förderkorb 2 mit 20 % (25 %) (sog. Beteiligungen)	Wertpapiere und Vermögensbeteiligungs-Sparverträge (Aktien, Fondsanteile, etc.)	§ 2 Abs. 1 Nr. 1
	Beteiligungs-Verträge (an einer Genossenschaft, die ein Kreditinstitut oder eine Bau- oder Wohnungs-genossenschaft ist)	§ 2 Abs. 1 Nr. 3

Höchstgrenzen für eine Förderung (maximale Förderung)

Förderkorb 1: Die Arbeitnehmer-Sparzulage beträgt **10%**.

Anlagen werden bis zu einem zulagebegünstigten Höchstbetrag von **480,-- Euro** mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage gefördert.

Förderkorb 2: Die Arbeitnehmer-Sparzulage beträgt **20%**.

Der zulagebegünstigte Höchstbetrag im Förderkorb 2 beträgt **408,-- Euro**.

Achtung! Zeitlich beschränkte Sonderregelung: Die maßgebende Förderung mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage im Förderkorb 2 beträgt für Arbeitnehmer, die ihren Hauptwohnsitz in den neuen Bundesländern - einschließlich des ehem. Ostteils von Berlin haben -, **25%** (anstelle von 20%). Diese höhere Arbeitnehmer-Sparzulage wird letztmals gewährt für vermögenswirksame Leistungen, die im Jahr 2004 angelegt werden. Ab 2005 beträgt die Förderung im Förderkorb 2 dann bundeseinheitlich 20%.

Beispiele:

- Sie sparen 300,- Euro im Jahr zu Gunsten Ihres Bausparvertrages (Förderkorb 1). Sofern Sie die Einkommensgrenze nicht überschreiten, können Sie auf Antrag bei Ihrem Finanzamt eine Förderung von 10% auf diese 300,- Euro erhalten. Die Förderung beträgt dann 30,- Euro.
- Sie sparen 500,- Euro im Jahr zu Gunsten Ihres Bausparvertrages (Förderkorb 1). Obwohl Sie in einem Jahr mehr als 480,- Euro im Förderkorb 1 gespart haben, so können Sie dennoch nur 10% von 480,- Euro erhalten (zulagebegünstigter Höchstbetrag). Die Förderung beträgt hier höchstens 48,- Euro.

Übersicht zu den zulagebegünstigten Höchstbeträgen

	Förderkorb 1 z.B. ein Bausparvertrag		Förderkorb 2 z.B. ein Wertpapier- Sparvertrag		Gesamtförderung (Förderkorb 1 und Förderkorb 2 zusammen)
zulagebe- günstigster Höchstbetrag	480,00 Euro	+	408,00 Euro	=	888,00 Euro
	X		X		
Prozentsatz der Arbeitnehmer- Sparzulage	10 %		West 20 % Ost 25 %		
	=		=		
Arbeitnehmer- Sparzulage	48,00 Euro	+	West 81,60 Euro		Ost 102,00 Euro
				=	West 129,60 Euro
					Ost 150,00 Euro

Möchten Sie z.B. beide Förderkörbe voll ausschöpfen, dann benötigen Sie gleichzeitig zwei Anlagen. Um die maximale Arbeitnehmer-Sparzulage zu erhalten, müssen Sie für die Anlage aus dem Förderkorb 1 jährlich 480,- Euro und für die Anlage aus dem Förderkorb 2 jährlich 408,- Euro vermögenswirksam sparen (vgl. Schaubild).

Wann lohnt sich die Erbringung von Eigenleistungen? Die Arbeitgeberleistungen reichen nicht, um die zulagebegünstigten Höchstbeträge auszuschöpfen. Haben Sie Anspruch auf die Arbeitnehmer-Sparzulage, so lohnt es sich, mit Eigenleistungen die zulagebegünstigten Höchstbeträge auszuschöpfen, um in den Genuss einer höchstmöglichen Förderung mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage zu gelangen. Eigenleistungen können Sie stets monatlich in Kombination mit der Arbeitgeberleistung erbringen. Ihnen steht aber auch die Möglichkeit zur Verfügung, eine einmalige Eigenleistung für Ihre Verträge zu erbringen« (z.B. zum Jahresende).

Was ist noch für die Inanspruchnahme der Arbeitnehmer-Sparzulage zu beachten?

Beliebige **eigene Einzahlungen** oder Einzahlungen „Dritter“ auf eine vermögenswirksame Anlage (z.B. von Ihrem eigenen Girokonto auf einen Bausparvertrag) sind zwar häufig möglich*, aber nur vom Arbeitgeber direkt überwiesene Beträge stellen vermögenswirksame Leistungen im Sinne des 5. VermBG dar. Die Förderung mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage wird aber nur für vermögenswirksame Leistungen im Sinne des 5. VermBG gewährt. Außerhalb der „Arbeitgeberüberweisung“ vorgenommene Überweisungen für Ihre vermögenswirksame Anlage **werden nicht mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage gefördert**. * Regelungen über die Zulässigkeit solcher Einzahlungen können Sie Ihren Vertragsunterlagen entnehmen!

Hinweis zu Anlagen nach dem Wohnungsbau-Prämiengesetz (gilt für Bausparverträge!)

Plus durch Wohnungsbauprämie! Unabhängig von der Förderung des 5. VermBG mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage können Sie für Bausparverträge eine **Wohnungsbauprämie** nach dem Wohnungsbau-Prämiengesetz erhalten. Die Wohnungsbauprämie beträgt jährlich 10% von höchstens 512,- Euro für Alleinstehende bzw. jährlich 10% von 1.024,- Euro für Verheiratete. Die jährlichen Einkommensgrenzen liegen bei 25.600,- Euro für Alleinstehende und 51.200,- Euro für Verheiratete (zu versteuerndes Einkommen). Die Prämie ist mit einem amtlich vorgeschriebenen Vordruck bei dem Unternehmen zu beantragen, an das die prämiengünstigen Aufwendungen geleistet werden. Bitte wenden Sie sich hierfür an Ihre Bausparkasse.

Überweisungstätigkeit des Arbeitgebers: Was ist zu beachten?

Für die Überweisung vermögenswirksamer Leistungen (Arbeitgeberleistungen und/oder Eigenleistungen) durch den Arbeitgeber ist diesem Informationsblatt ein Vordruck beigelegt, der Ihnen die einfache Beantragung bei Ihrem Personalservice ermöglicht. Der Vordruck kann auch zur Änderung bereits bestehender Überweisungen oder für die Mitteilung des letzten Überweisungszeitpunkts verwendet werden.

Bitte legen Sie jedem Antrag eine Kopie des Vertrages bzw. eine bereits vom Institut oder Unternehmen für den

Arbeitgeber ausgefertigte Bescheinigung bei!!!

Bitte reichen Sie Ihren Antrag möglichst sechs Wochen vor dem (ersten) Ausführungstermin ein!!!

Sollte der letzte Überweisungstermin beim Vertragsabschluss nicht bekannt sein, so bitten wir Sie, nach dem Bekanntwerden des letzten Überweisungstermins Ihren Personalservice zu unterrichten (bitte auch mit dem Vordruck).

Bitte benutzen Sie für jeden Vertrag einen Vordruck. Möchten Sie z.B. für zwei Verträge vermögenswirksame Leistungen erbringen, verwenden Sie bitte zwei Vordrucke - für jeden Vertrag einen Vordruck...

Anlagen zum Wohnungsbau

Die vermögenswirksamen Leistungen werden grundsätzlich vom Arbeitgeber direkt auf Ihren Anlagevertrag überwiesen. Hier gibt es folgende Ausnahme: Bei Anlagen zum Wohnungsbau nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 (Erwerb von Bauland, Wohngebäuden, Eigentumswohnungen, etc. sowie zur Rückzahlung von Darlehen -Entschuldung - für diese Vorhaben = vgl. mögliche Anlageformen auf Seite 3) können die vermögenswirksamen Leistungen auf Ihren Wunsch auch auf Ihr Konto überwiesen werden. In diesen Fällen verlangt Ihr Personalservice die Vorlage einer schriftlichen Bestätigung des Gläubigers, dass die Anlage die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt.

Überweisung auf vermögenswirksame Anlagen des Ehegatten oder der Kinder

Das 5. VermBG sieht auch die Möglichkeit vor, dass Sie vermögenswirksame Leistungen auf einen Vertrag Ihres Ehegatten einzahlen können. Dazu muss Ihr Ehegatte (mit dem Sie die Zusammenveranlagung der Einkommensteuer wählen können) einen der folgenden Verträge nach dem 5. VermBG abgeschlossen haben:

- Kontensparvertrag mit einer Bank oder Sparkasse
- Kapitalversicherungsvertrag mit einer Lebensversicherung
- Anlage nach dem Wohnungsbau-Prämiengesetz (Bausparen)
- Anlage zum Wohnungsbau (Erwerb von Bauland, Wohngebäuden, Eigentumswohnung, etc.)
- Wertpapier- und Vermögensbeteiligungs-Sparvertrag (Aktien, Fondsanteile, etc.)

Sie können auf die genannten Verträge auch vermögenswirksame Leistungen überweisen, wenn diese von Ihren Kindern abgeschlossen worden sind, solange die Kinder zu Beginn des Kalenderjahrs der vermögenswirksamen Leistung das 17. Lebensjahr nicht vollendet haben.

Beanspruchung der Arbeitgeberleistung

Die Arbeitgeberleistung wird monatlich nur einmal gewährt. Möchten Sie z.B. zwei Verträge abschließen, so bleibt Ihnen die Wahl, auf welchen Vertrag die Arbeitgeberleistung überwiesen werden soll. Eine Aufteilung der Arbeitgeberleistung auf verschiedene Verträge ist ausgeschlossen.

Für Beamte, Angestellte und Arbeiter sowie Anwärter und Auszubildende gilt gleichermaßen: Der Anspruch auf die Arbeitgeberleistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem ein Antrag beim Personalservice eingeht, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahrs, wenn der Vertrag zu diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossen war. Eine rückwirkende Gewährung über den Jahreswechsel ist jedoch nicht möglich.

Eingang Ihres Antrages (bei Ihrem Personalservice)		
am 2. September	Gewährung der Arbeitgeberleistung ab Juli, August oder September	der Anspruch entsteht ab September (er kann aber auch ab Juli oder August entstanden sein, wenn der Vertrag zu diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossen war - bitte geben Sie im Vordruck als Gewährungstermin in diesem Fall den Juli an)
am 2. Januar	Gewährung der Arbeitgeberleistung ab Januar	der Anspruch kann nicht ins vorherige Jahr zurückreichen, der Anspruch besteht frühestens ab Januar

Überweisung von Eigenleistungen

Für die rechtzeitige Ausführung der Überweisung von Eigenleistung bitte ich Sie, einen Antrag beim Personalservice etwa **sechs Wochen vor dem Ausführungstermin** einzureichen.

Erbringung einer einmaligen Eigenleistung - Termine

Unabhängig von den regelmäßigen Überweisungen können Sie auch eine einmalige Eigenleistung für Ihren Anlagevertrag erbringen. Bitte benutzen Sie für die Beantragung den beigefügten Vordruck. Eine einmalige Eigenleistung können Sie zu einem beliebigen Monat überweisen. Bitte stellen Sie Ihren Antrag dafür etwa **sechs Wochen vor dem gewünschten Ausführungstermin**.

Möchten Sie von der Möglichkeit Gebrauch machen, eine einmalige Eigenleistung zum Jahresende zu erbringen (z.B. um die Förderhöchstgrenzen voll auszuschöpfen), so bitte ich Sie, folgenden Schlusstermin für die Antragstellung (Eingang des Antrags beim Personalservice) einzuhalten:

- Beamte bis 20. Oktober,
- Angestellte und Arbeiter bis 6. November.

Fallen die Termine auf ein Wochenende, ist der darauf folgende Werktag maßgebend.

Zahlungsweise

Die Überweisung vermögenswirksamer Leistungen ist monatlich, vierteljährlich oder jährlich möglich.

Bitte beachten Sie für die Überweisung der Arbeitgeberleistung folgende Besonderheit: Die Arbeitgeberleistung wird monatlich gewährt. Sollte der abgeschlossene Vertrag vom monatlichen Überweisungsmodus abweichen (regelmäßige vierteljährliche oder jährliche Zahlungsvereinbarung), so muss der Vertrag dennoch für eine laufende monatliche Zahlung dieser Arbeitgeberleistung aufnahmefähig sein, damit der volle Anspruch auf die Zahlung der Arbeitgeberleistung gewahrt bleibt. Nimmt der Vertrag keine monatlich eintreffenden Arbeitgeberleistungen auf, so entgeht Ihnen die Arbeitgeberleistung in diesen Monaten. Eine „aufgesparte“ Überweisung der Arbeitgeberleistungen ist nicht möglich.

Hinweis zum Euro

Überweisungen vermögenswirksamer Leistungen wurden bis einschließlich Dezember 2001 in DM vorgenommen. Bestehende Überweisungen werden nach diesem Zeitpunkt automatisch auf Euro umgestellt.

Informationen

Informationen zur Vermögensbildung können Sie auch der Broschüre "... bild' Dir ein Vermögen!" entnehmen. Sie ist unter der Bestellnummer A 200 kostenlos beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Postfach 500, 53105 Bonn, Telefon 0180/5 151510, Telefax 0180/5 15 15 11, E-Mail info@bma.bund400.de erhältlich.

Bitte wenden Sie sich für weitere Informationen und Beratungen an die Institute bzw. Unternehmen, die entsprechende Anlagen nach dem 5. VermBG anbieten!
Bei Fragen hinsichtlich der Höhe der Arbeitgeberleistungen, zu den Zahlungsmodalitäten o.ä. wenden Sie sich an Ihren Personalservice.