



Inhalt.

I Aktuelles.

- 1 Neuer VBL-Geschäftsbericht.
- 2 Rechengrößen zur Zusatzversorgung 2026.
- 3 Frist zur Abgabe der Jahresmeldung 2025.

II Rechtliche Entwicklungen.

- 1 Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz.
- 2 Aktivrentengesetz.

III Weitere Informationen.

- 1 Meldung von Überstunden zum Jahreswechsel.
- 2 VBLvideocast für Beschäftigte.

IV Termine.

- 1 Schulungstermine für Arbeitgeber.
- 2 VBLkompass für Personalgewinnung.

V Broschüren und Formulare.

- 1 VBL. Unternehmensbroschüre.
- 2 VBLwegweiser zu wichtigen Themen.

VI Kontakt zur VBL.

Impressum

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

Verantwortlich für den Inhalt: Hauptamtlicher Vorstand der VBL,
Redaktion: Martin Gantner (Leiter Key Account Management)

Guten Tag,

mit dieser VBLinfo erhalten Sie Informationen zur Zusatzversorgung für Arbeitgeber.

Unter Aktuelles haben wir Hinweise für Ihre personalabrechnenden Dienststellen zusammengefasst.

Der Rubrik Rechtliche Entwicklungen können Sie aktuelle Einflussfaktoren zur betrieblichen Altersversorgung entnehmen.

Unsere weiteren Informationen sollen Ihnen bei Detailfragen Sicherheit im Umgang mit der Zusatzversorgung geben.

Bitte senden Sie die VBLinfo gerne an interessierte personalführende Dienststellen in Ihrem Bereich weiter.

Für Fragen aller Art stehen wir Ihnen wie immer gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüßen

Joachim Siebert
Abteilungsleiter Kundenmanagement

1 VBL-Geschäftsbericht 2024 veröffentlicht.

Im November 2025 haben die Gremien der VBL den Geschäftsbericht 2024 beschlossen. Neben allen relevanten Kennzahlen können Sie hier insbesondere den aktuellen Lagebericht der VBL nachlesen.

Die Geschäftsberichte der VBL können Sie jederzeit auf unserer Website in der Rubrik „Die VBL“ einsehen. Bitte senden Sie uns einfach eine kurze Nachricht an info@vbl.de, wenn Sie die Zusendung einer Druckfassung des aktuellen Geschäftsberichts wünschen.

2 Rechengrößen zur Zusatzversorgung 2026.

Mit Zustimmung des Bundesrats vom 21. November 2025 liegen die Sozialversicherungs-Rechengrößen für das Jahr 2026 nun verbindlich vor. Hieraus ergeben sich folgende Änderungen für die Zusatzversorgung bei der VBL:

- Erhöhung des Steuerfreibetrags für die Umlage des Arbeitgebers
- Erhöhung des Steuerfreibetrags für Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren
- Anhebung der Höchstgrenze des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts
- Erhöhung des Mindestbeitrags zur freiwilligen Versicherung
- Erhöhung des Grenzbetrags für die Abfindung von Kleinbetragsrenten

Bitte beachten Sie:

Zum 1. Mai 2026 sehen die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) eine Erhöhung der Entgelte vor. Somit ändern sich ab 1. Mai 2026 auch die Grenzbeträge für das zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach § 82 Absatz 1 und 2 VBL-Satzung.

Die für 2026 geltenden Grenzwerte entnehmen Sie bitte unserer Aufstellung der aktuellen Rechengrößen in der Zusatzversorgung. Diese finden Sie auf unserer Website unter Arbeitgeber/Pflichtversicherung/Rechengrößen oder unter dem Suchbegriff „Rechengrößen 2026“.

3 Abgabefrist für Jahresmeldungen und Abmeldungen 2025.

Zur rechtzeitigen Mitteilung Ihrer Jahresmeldungen und Abmeldungen für 2025 bitten wir Sie, folgende Fristen zu beachten:

- Bis 28. Februar 2026 müssen die Jahresmeldungen/ Abmeldungen für das Vorjahr (Abrechnungsjahr) bei der VBL eingegangen sein.
- Zum Stichtag 30. April 2026 erstellt die VBL die endgültige Jahresrechnung/Dokumentation für alle bis zum 30. April 2026 eingegangenen und verarbeiteten Jahresmeldungen.
- Nach dem 30. April 2026 gelten alle früheren Jahre als abgeschlossen (siehe Anlage 3 Ziffer 5 der RIMA).

Rechtliche Entwicklungen.

1 Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz.

Mit dem im Dezember 2025 beschlossenen „Zweiten Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze“ (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz) soll die betriebliche Altersversorgung ausgebaut und gestärkt werden.

Dies gilt vor allem für Bereiche, in denen nach wie vor große Verbreitungslücken bestehen, also in kleineren Unternehmen und bei Beschäftigten mit geringen Einkommen. Hierzu werden Verbreitungshemmnisse beseitigt und neue Anreize gesetzt. Schwerpunkte des Gesetzes sind unter anderem Verbesserungen im Arbeits- und Steuerrecht.

Für die Zusatzversorgung bei der VBL sind dabei insbesondere folgende Punkte von Interesse:

Betriebsrente bei einer gesetzlichen Altersrente als Teilrente.

Das Gesetz sieht ab 1. Januar 2027 die Möglichkeit vor, dass Beschäftigte auch dann eine Betriebsrente in Anspruch nehmen können, wenn sie nur eine als Teilrente geleistete Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen. Allerdings müssen auch die übrigen in der Versorgungsordnung vorgesehenen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sein.

Ob und in welcher Form sich aufgrund des neuen Gesetzes Änderungen ergeben, werden insbesondere auch die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes entscheiden müssen.

Die entsprechenden Regelungen in der VBL-Satzung und in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) in der freiwilligen Versicherung wären dann gegebenenfalls anzupassen.

Geringverdienerförderung.

Im Steuerrecht wird mit Wirkung ab 1. Januar 2027 die Förderung der Betriebsrenten von Beschäftigten mit geringen Einkommen verbessert.

Seit dem 1. Januar 2018 können Arbeitgeber einen Förderbetrag für Beiträge zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung erhalten, wenn diese Beiträge für einen sogenannten Geringverdiener entrichtet werden (§ 100 Einkommensteuergesetz). Der Förderbetrag war bisher auf 288 Euro pro Jahr begrenzt.

Mit dem Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz wird der maximale Förderbetrag auf 360 Euro pro Jahr angehoben. Damit werden zusätzliche Arbeitgeberbeiträge bis zu einem Betrag von 1.200 Euro statt bisher 960 Euro gefördert.

Zudem wird der Personenkreis, für den der Förderbetrag in Anspruch genommen werden kann, erweitert. Hierzu wird die Einkommensgrenze von einem festen Wert von bisher monatlich 2.575 Euro (brutto) auf einen dynamischen Wert von monatlich 3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2026: 3.042 Euro) umgestellt. Dies verhindert, dass Beschäftigte durch Lohn- und Gehaltssteigerungen aus der Förderung fallen.

Fortführungsrecht nach entgeltfreien Zeiten.

Wird Elternzeit in Anspruch genommen, besteht das Arbeitsverhältnis ohne Entgelt fort. Eine betriebliche Altersversorgung in Form der Entgeltumwandlung wird hierbei wegen Nichtzahlung der fälligen Prämien in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt.

Nach der bisherigen Rechtslage kann die betroffene Person in diesen Fällen innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Elternzeit die Fortsetzung der Versicherung verlangen. So kann der Versicherungsvertrag nach Ablauf der Elternzeit zu den ursprünglichen Bedingungen im vereinbarten Tarif fortgesetzt werden.

Ab 1. Juli 2026 beschränkt sich dieses Fortführungsrecht zu den vorherigen Konditionen nicht mehr nur auf die Elternzeit, sondern wird auf alle entgeltfreien Zeiten erweitert, also zum Beispiel auch auf ein Sabbatical oder eine längere Erkrankung.

Von der Änderung betroffen sind Entgeltumwandlungsverträge in der freiwilligen Versicherung der VBL. Erfasst werden auf Wunsch des Gesetzgebers nur Beitragsfreistellungen, die ab 1. Juli 2026 beginnen.

Abfindung der Betriebsrente.

Das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz sieht eine Erhöhung der Grenze für die einseitige Abfindung von Kleinanwartschaften vor. Bisher lag die Abfindungsgrenze bei 1,0 Prozent der monatlichen Bezugsgröße und damit im Jahr 2025 bei 37,45 Euro.

Künftig haben die Versorgungsträger daher die Möglichkeit, Betriebsrenten abzufinden, wenn diese 1,5 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigen (im Jahr 2025 wären dies 56,18 Euro gewesen).

In der VBL-Satzung und den Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) in der freiwilligen Versicherung liegen die Abfindungsgrenzen derzeit bei 1,0 Prozent der monatlichen Bezugsgröße. Von der Abfindungsmöglichkeit bis zur neuen gesetzlichen Obergrenze wird hier bislang nicht Gebrauch gemacht. Unmittelbare Auswirkungen ergeben sich daher aktuell nicht.

Opting-Out-Systeme zur automatischen Entgeltumwandlung auf Betriebsebene.

Bei einem Opting-Out-System nehmen die Beschäftigten automatisch an der Entgeltumwandlung teil, können dem aber widersprechen. Dies konnte bisher nur in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden, wenn dies tarifvertraglich zugelassen war. Das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz will die betriebliche Altersversorgung auch in Betrieben ohne Tarifbindung voranbringen. Es erlaubt daher nun, ein Opting-Out-System auch ohne tarifliche Grundlage, allein aufgrund von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen einzuführen.

Voraussetzung ist, dass die Entgeltansprüche nicht in einem Tarifvertrag geregelt sind und auch nicht üblicherweise in einem Tarifvertrag geregelt werden. Zudem muss der Arbeitgeber mindestens 20 Prozent des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss gewähren.

Im tarifgebundenen Bereich der bei der VBL beteiligten Arbeitgeber hat die Gesetzesänderung keine Auswirkungen. Hier sind Entgeltumwandlungen weiterhin nur auf der Grundlage eines Tarifvertrags möglich.

Außerhalb des tarifgebundenen Bereichs aber können künftig gegebenenfalls auch für Beteiligte der VBL Opting-Out-Systeme in Betracht kommen. Diese könnten dann grundsätzlich auch über Entgeltumwandlungen in der freiwilligen Versicherung bei der VBL umgesetzt werden. Diese Änderung tritt am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft.

2 Aktivrentengesetz.

Das „Gesetz zur steuerlichen Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rentenalter“ (kurz: Aktivrentengesetz) findet erstmals für den Lohnsteuerabzug in 2026 beziehungsweise den Veranlagungszeitraum 2026 Anwendung. Es soll finanzielle Anreize für ein freiwilliges längeres Arbeiten schaffen.

Steuerfreibetrag ab Erreichen der Regelaltersgrenze.

Mit der Ergänzung von § 3 Nummer 21 Einkommensteuergesetz wurde ein Steuerfreibetrag für Einnahmen aus nichtselbständiger Beschäftigung in Höhe von 2.000 Euro monatlich eingeführt. Diese sogenannte Aktivrente ist also keine neue Rentenart, sondern ein Steuerbonus für das Arbeiten im Rentenalter. Wer nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiter arbeitet, kann seinen Arbeitslohn bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei erhalten.

Begünstigung für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Die geplante Steuerbefreiung gilt für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, welche die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung überschritten haben. Nicht begünstigt sind daher insbesondere Selbstständige sowie Beamtinnen und Beamte.

Maßgebender Zeitpunkt ist das Erreichen der Regelaltersgrenze. Dies gilt unabhängig davon, ob bereits eine Rente bezogen oder der Beginn der Rente aufgeschoben wird und selbst dann, wenn gar kein Anspruch auf Rente besteht. Auch bei vorgezogener Altersrente kann die Aktivrente also erst in Anspruch genommen werden, wenn die Regelaltersgrenze erreicht wird.

Auswirkungen auf die VBL.

Keine Auswirkung hat der neue Steuerfreibetrag, wenn die Versicherungspflicht zur VBL bereits geendet hat. Dies ist der Regelfall: Bei Erreichen der Regelaltersgrenze nehmen die Versicherten meist die Altersrente als Vollrente in Anspruch. Damit tritt nach § 33 Satz 1 VBL-Satzung der Versicherungsfall ein und sie erhalten von der VBL eine Betriebsrente. Eine Versicherungspflicht bei der VBL besteht nicht mehr, auch wenn weiter gearbeitet wird.

In wenigen Ausnahmefällen entscheiden sich die Versicherten nach Erreichen der Regelaltersgrenze aber, weiter zu arbeiten und noch keinen Rentenantrag bei der gesetzlichen Rentenversicherung zu stellen oder dort die Regelaltersrente nur als Teilrente in Anspruch zu nehmen.

In diesen Fällen besteht nach derzeitiger Rechtslage kein Anspruch auf eine Betriebsrente der VBL; die Versicherungspflicht bei der VBL besteht aber fort (zu den Änderungen ab 1. Januar 2027 durch das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz siehe oben Ziffer II.1). Nur dann hat das Aktivrentengesetz mit dem neuen Steuerfreibetrag Auswirkung auf die Ermittlung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Nach § 64 Absatz 4 Satz 1 VBL-Satzung ist dies der steuerpflichtige Arbeitslohn. Da bei der Aktivrente der Arbeitslohn in Höhe von bis zu 2.000 Euro monatlich steuerfrei ist, ist das Entgelt in diesem Umfang also nicht zusatzversorgungspflichtig. Weitere Ansprüche auf eine Betriebsrente werden allenfalls mit dem steuerpflichtigen Anteil des Arbeitslohns erworben.

Sonstige beitrags- und steuerliche Regelungen unberührt.

Die Aktivrente betrifft ausschließlich die Steuerbefreiung des Arbeitslohns. Die Beitragspflicht insbesondere zur Kranken- und Pflegeversicherung besteht unverändert fort.

Weitere Informationen.

1 Meldung von Überstunden zum Jahreswechsel.

Für die Erstellung der Jahresmeldung bietet folgende Konstellation Klärungsbedarf: Eine Beschäftigte hat im Dezember Überstunden geleistet. Diese werden aber erst im Folgejahr vergütet. Es stellt sich die Frage, in welcher Jahresmeldung die Zahlung der Überstunden anzugeben ist,

- für das Jahr, in dem die Überstunden erbracht wurden oder
- für das Jahr, in dem die Überstunden vergütet wurden?

Hierzu hat sich keine Änderung im Meldewesen ergeben. Aus aktuellem Anlass möchten wir aber nochmals auf die Besonderheiten aufmerksam machen, welche für die Meldung solcher Fälle zu beachten sind.

Die zeitliche Zuordnung des Arbeitslohns ergibt sich aus dem Steuerrecht. Zunächst einmal wird hier zwischen „laufendem Arbeitslohn“ und „sonstigen Bezügen“ unterschieden. Die wichtigsten Unterscheidungsmerkmale haben wir in dieser Tabelle zusammengefasst:

	Laufender Arbeitslohn	Sonstige Bezüge
Beispiele	▪ Monatsgehälter ▪ Mehrarbeitsvergütungen ▪ Zuschläge, Zulagen	▪ Jahressonderzahlung ▪ Nachzahlungen fürs Vorjahr später als 3. Januar-Woche
Zeitliche Zuordnung	Zeitpunkt des Zuflusses bei der beschäftigten Person Ausnahme: Nachzahlungen / Vorauszahlungen werden dem Zeitraum zugerechnet, für den sie geleistet wurden.	Zeitpunkt des Zuflusses bei der beschäftigten Person

Ausführliche Erläuterungen finden Sie in unseren RIMA-Schulungsunterlagen in Kapitel 2. Diese Unterlagen stehen Ihnen nach Anmeldung im Arbeitgeberportal Meine VBL zur Verfügung.

Grundsätzlich sind also alle Zahlungen zu dem Zeitpunkt zu melden, zu dem sie tatsächlich erfolgt sind. Das nennt man auch steuerliches Zuflussprinzip; der Zeitpunkt des Zuflusses ist ausschlaggebend.

Eine Ausnahme gilt für Nachzahlungen, die laufenden Arbeitslohn darstellen. Da Mehrarbeitsvergütungen zum laufenden Arbeitslohn gehören, ist dies für die oben genannte Fragestellung zu prüfen.

Die Antwort kann von Fall zu Fall unterschiedlich ausfallen, denn die Tür zum vergangenen Steuerjahr bleibt nur drei Wochen lang geöffnet: Nachzahlungen für das Vorjahr, die erst nach der dritten Januarwoche des Folgejahres zugehen, gelten als „sonstiger Bezug“.

Anstatt einer pauschalen Antwort auf die Ausgangsfrage müssen Sie bitte folgende Konstellationen unterscheiden:

Variante 1.

Die Überstunden von Dezember werden im Laufe der ersten drei Januarwochen ausgezahlt, zum Beispiel mit der Gehaltszahlung am 15. Januar.

Die Überstunden sind dem Dezember zuzuordnen und mit der Jahresmeldung des vergangenen Jahres zu melden.

Variante 2.

Die Überstunden von Dezember werden nach Ablauf der ersten drei Januarwochen ausgezahlt, zum Beispiel mit der Gehaltszahlung am 31. Januar.

Die Überstunden sind dem Januar zuzuordnen und mit der Jahresmeldung des neuen Jahres zu melden.

2 VBLvideocast für Beschäftigte.

Für häufig wiederkehrende Fragen haben unsere Fachleute aus der Kundenberatung die Antworten und Erklärungen in kurzen Videos zusammengefasst. Dieses Angebot bietet unseren beteiligten Arbeitgebern in der Informationsweitergabe Rechtssicherheit.

Tipp: Bei entsprechenden Fragen aus der Belegschaft können Sie einfach auf unsere VBLvideocasts verweisen und so die personalbetreuende Dienststelle entlasten.

Doch was genau ist ein Videocast, welche Themen werden hier behandelt und wie können Sie und die Beschäftigten einen VBLvideocast ansehen?

Der VBLvideocast ist unser kostenloses Informationsformat in Videoform. Er liefert in kurzen, leichtverständlichen Clips die wichtigsten Antworten zur Zusatzversorgung bei der VBL.

Statt lange Texte zu lesen, erhalten die Beschäftigten komplexe Themen wie Wartezeit, Altersrente oder Elternzeit in wenigen Minuten anschaulich erklärt. Es ist die effizienteste Art, das Wissen zur betrieblichen Altersvorsorge aufzufrischen.

Unsere Videocasts decken ein breites Spektrum ab, das in zwei Bereiche unterteilt ist:

- **Die Grundlagen.**

(Dauer: etwa 20 Minuten)

Grundsätzliche Einführung in die VBLklassik und die freiwillige Versicherung VBLextra sowie zu weiteren Themen.

Link: [VBLvideocast: Grundlagenwissen.](#)

- **Die Details.**

(Dauer: etwa drei bis fünf Minuten)

Kurzer Überblick zu einzelnen Lebenslagen, wie Teilzeitbeschäftigung, Verbeamtung, Mutterschutz und Elternzeit oder auch zur Antragstellung auf Altersrente.

Link: [VBLvideocast: Kurz erklärt.](#)

Die Inhalte richten sich an alle bei uns Versicherten, also Beschäftigte, die wissen möchten, wie ihre Zusatzversorgung bei der VBL funktioniert und welche Auswirkungen bestimmte Lebenslagen auf ihre spätere Rente haben.

Gut zu wissen: Unsere VBLvideocasts gibt es auch auf Englisch. Wer also zum Beispiel im Bereich Hochschulen und Forschung tätig ist und Englisch leichter versteht, ist hier richtig.

Link: [Englische VBLvideocasts](#)

Termine.

1 Schulungen zum Melde- und Abrechnungsverfahren.

Für Mitarbeitende in personalabrechnenden Dienststellen bietet die VBL ein umfangreiches Schulungsprogramm an.

Die Präsenztermine an ausgewählten Standorten in Deutschland sind auf unserer Website veröffentlicht und können unter der Rubrik Arbeitgeber/Veranstaltungen ab sofort gebucht werden.

Die Teilnahme an Intensiv- und Spezialseminaren ist immer dann sinnvoll, wenn zuvor das Basiswissen in Präsenz oder online angeeignet wurde.

Auch die kostenfreien Onlineseminare zum Melde- und Abrechnungsverfahren für das erste Quartal 2026 sind bereits buchbar. Neue Termine werden jeweils vor dem nächsten Quartal auf unserer Website freigeschaltet.

2 VBLkompass für Personalentwicklung und betreuung.

Für die Beschäftigten im Bereich Personalentwicklung und betreuung bietet die VBL ab März 2026 zu mehreren Terminen wieder den VBLkompass an. Im Rahmen dieser für Sie kostenfreien Online-Veranstaltung erhalten Sie grundlegende Informationen zur Zusatzversorgung. Damit soll Ihnen ermöglicht werden, zum Beispiel im Rahmen von Stellenausschreibungen Fragen der Bewerberinnen und Bewerber zur Zusatzversorgung noch besser zu beantworten.

Die genauen Termine und Themeninhalte werden jeweils rechtzeitig auf unserer Website bekanntgegeben (www.vbl.de/VBLkompass).

Tipp: Abonnieren Sie einfach unseren VBLnewsletter für Arbeitgeber. Wir informieren Sie dann jeweils über neue Termine und Schulungsangebote.

Broschüren und Formulare.

1 VBL. Unternehmensbroschüre.

„Ihr sicheres Plus im Alter.“: Mit einem herzlichen Willkommen begrüßt die vollständig überarbeitete Unternehmensbroschüre alle Interessierten und lädt ein, mehr über Strukturen, Geschichte und Angebote der VBL zu erfahren.

Sofern Sie sich also einen kompakten Überblick zur eigenen betrieblichen Altersversorgung verschaffen möchten: Schauen Sie gerne einmal rein in unsere Unternehmensbroschüre oder geben Sie diese an Interessierte weiter.

Unsere VBL. Unternehmensbroschüre steht Ihnen jederzeit auf der Website zum Download zur Verfügung ([Downloadcenter/Die VBL/Unternehmensbroschüre oder unter dem Suchbegriff Unternehmensbroschüre](#)).

Bitte nutzen Sie den Bestellservice im Arbeitgeberportal Meine VBL, wenn wir Ihnen kostenfrei Druckstücke der Broschüre zusenden dürfen.

2 VBLwegweiser: Kurzinformation zu wichtigen Themen.

Wichtige Informationen zu einem Thema auf einer Seite: Die VBL startet mit einer neuen Merkblatt-Reihe für Versicherte. Kurz und bündig werden hier für die Versicherten die wichtigsten Informationen zu ausgewählten Themen zusammengefasst.

Als Arbeitgeber sind Sie herzlich eingeladen, diesen Schnellüberblick bei passender Situation, Fragestellung oder Thematik an Ihre Beschäftigten weiter zu geben.

Unsere Informationen sind dabei reduziert auf das, was für Ihre Beschäftigten in der jeweiligen Situation wichtig ist. Weiterführende Hinweise sind auf dem VBLwegweiser per QR-Code verlinkt und können bei Bedarf nachgelesen werden.

VBLwegweiser „**Krankheit**“:

- Welche Folgen hat eine längere Erkrankung auf die Zusatzversorgung?
- Muss in der Pflicht- oder freiwilligen Versicherung etwas veranlasst werden?
- Was ist zu tun, wenn die Arbeitsaufnahme wieder möglich ist?

VBLwegweiser „**Wartezeit**“:

- Wie lange dauert es, bis die Wartezeit erfüllt ist?
- Welche Zeiten werden hierfür berücksichtigt?
- Gibt es Besonderheiten zu beachten?

Wenn aus Ihrer Belegschaft jemand von diesen Themen betroffen ist, geben Sie gerne unsere VBLwegweiser weiter.

Sie finden unsere VBLwegweiser auf der Website in der Rubrik [Service/Downloadcenter/Für Versicherte](#). Hier werden wir in den nächsten Monaten zu weiteren Themen Kurzinformationen anbieten, unter anderem zu den Themen

- Betriebsrente,
- Arbeitgeberwechsel,
- Neuanstellung.

Sie möchten über die Veröffentlichung neuer VBLwegweiser informiert werden? Dann abonnieren Sie einfach unseren Newsletter auf der Website unter [Service/Informationen/VBLnewsletter](#).

Ihre Notizen.

Kontakt zur VBL.

Kontaktdaten für Arbeitgeber.

Pflichtversicherung / Melde- und Abrechnungsverfahren.

☎ 0721 93 98 93 8*
✉ arbeitgeberservice@vbl.de
☎ 0721 155-1360

Freiwillige Versicherung.

☎ 0721 93 98 93 5*
✉ KM-Service@vbl.de
☎ 0721 155-1355

Seminare und Veranstaltungen.

✉ veranstaltungen@vbl.de

* Telefonische Servicezeiten:

Montag, Donnerstag von 8:00 Uhr bis 18:00 Uhr
Dienstag, Mittwoch, Freitag von 8:00 Uhr bis 16:30 Uhr

Weitere Kontaktmöglichkeiten zur VBL

finden Sie unter www.vbl.de,
dort in der Rubrik Service/Kontakt &
Beratung.

Wir freuen uns auf Sie!

