



Sehr geehrte Damen und Herren,

in der aktuellen Ausgabe des VBLnewsletters informieren wir Sie über die vorläufigen Rechengrößen 2021 sowie über den aktuellen Stand der Umsetzung des Betriebsrentenfreibetragsgesetzes.

Erfahren Sie, welche Auswirkungen die Einführung von Kurzarbeit auf die betriebliche Altersvorsorge bei der VBL hat und inwiefern die betriebliche Altersvorsorge von Geringverdienern gefördert wird.

Lesen Sie in unserer Artikelreihe wie die digitale Informationsflut die Arbeitswelt beeinträchtigt und welche Mittel es gegen den digitalen Stress gibt.

Zudem stellen wir Ihnen die Ergebnisse der diesjährigen Kundenbefragung vor.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen
Ihr VBLnewsletter-Team

Inhalt

- ↓ [Vorläufige Rechengrößen 2021.](#)
- ↓ [GKV- Freibetrag für Rentenberechtigte mit mehreren Betriebsrenten.](#)
- ↓ [Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während Kurzarbeit.](#)
- ↓ [Förderung der betrieblichen Altersvorsorge von Geringverdienern.](#)
- ↓ [Kommunikation im Wandel. Immer erreichbar.](#)
- ↓ [Kundenbefragung 2020.](#)



Arbeitgeber.

Vorläufige Rechengrößen in der Zusatzversorgung 2021.

Arbeitgeber und Beschäftigte haben bei der Entrichtung von Aufwendungen zur Pflicht- und freiwilligen Versicherung bei der VBL verschiedene Grenzwerte zu beachten. Diese ergeben sich zum Teil aus den für die Sozialversicherungsträger geltenden Rechengrößen. Erfahren Sie nachfolgend, welche Änderungen sich durch die Rechengrößen 2021 für die Zusatzversorgung ergeben.

[Weiterlesen »](#)



Rentnerinnen und Rentner.

GKV- Freibetrag für Rentenberechtigte mit mehreren Betriebsrenten.

Nach erfolgreicher Umsetzung des Freibetrages für alle Rentenberechtigten, die nur eine Betriebsrente der VBL erhalten, können wir ab Oktober 2020 mit der Berücksichtigung des Freibetrages bei allen weiteren Betriebsrentnerinnen und -rentner beginnen. Diese Gruppe unterscheidet sich von den „Einfachbezieher“ dadurch, dass sie neben einer VBL-Betriebsrente weitere Betriebsrenten erhält.

[Weiterlesen »](#)



Versicherte.

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während Kurzarbeit.

Am 26. August 2020 hat der Verwaltungsrat der VBL einen satzungsergänzenden Beschluss zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt während Kurzarbeit gefasst. Dieser trägt tarifvertraglichen Regelungen und Betriebsvereinbarungen zur Zusatzversorgung bei Kurzarbeit Rechnung.

[Weiterlesen »](#)



Versicherte.

Förderung der betrieblichen Altersvorsorge von Geringverdienern wird verbessert.

Mit dem Gesetz zur Einführung der Grundrente für langjährige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung mit unterdurchschnittlichem Einkommen (Grundrentengesetz) hat der Gesetzgeber gleichzeitig die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersvorsorge von Geringverdienern verbessert.

[Weiterlesen »](#)

[Zum Seitenanfang ↑](#)



Kommunikation im Wandel.

Immer erreichbar.

Die Studie „Entspann dich, Deutschland“ der Techniker Krankenkasse zeigt: 39 Prozent der Berufstätigen fühlen sich durch die Informationsflut, vorwiegend durch E-Mails, gestresst. Ein weiteres Drittel, 28 Prozent, empfindet es als belastend, beruflich immer erreichbar sein zu müssen. Welche Rezepte gibt es gegen den digitalen Stress?

[Weiterlesen »](#)



Service.

Kundenbefragung 2020.

Wie beurteilen unsere Kundinnen und Kunden unsere Leistungen? Gibt es Veränderungen – beispielsweise bei der Nutzung digitaler Angebote? Was können wir weiter verbessern? Die wichtigsten Ergebnisse der diesjährigen Kundenbefragung haben wir kurz und kompakt für Sie zusammengefasst.

[Weiterlesen »](#)

[Zum Seitenanfang ↑](#)

Das Kundenportal für Versicherte, Rentner, Arbeitgeber.

Meine **VBL**

Ihr Zugang zu den Online-Services. Persönliche Daten ändern, Anträge online stellen und viele weitere Online-Services nutzen. Jetzt gleich registrieren:

www.meinevbl.de

[Zum Seitenanfang ↑](#)

[Newsletter abbestellen](#) // [Einwilligungserklärung](#) // [Archiv](#) // [Kontakt](#) // [Impressum](#)

© 2020 VBL // Alle Rechte vorbehalten.

Vorläufige Rechengrößen in der Zusatzversorgung 2021.

Die für die Zusatzversorgung bei der VBL ab 1. Januar 2021 relevanten Rechengrößen liegen vor.



Arbeitgeber und Beschäftigte haben bei der Entrichtung von Aufwendungen zur Pflicht- und freiwilligen Versicherung bei der VBL verschiedene Grenzwerte zu beachten. Diese ergeben sich zum Teil aus den für die Sozialversicherungsträger geltenden Rechengrößen. Die im kommenden Jahr in der Sozialversicherung maßgebenden Werte sind inzwischen in der „Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2021“ festgelegt worden. Die Verordnung bedarf insbesondere noch der Zustimmung des Bundesrates. Hiermit ist bis Ende des Jahres 2020 zu rechnen.

Da eine Änderung der vorgeschlagenen Werte für die Sozialversicherung im weiteren Verfahren nicht zu erwarten ist, haben wir die voraussichtlichen Grenzwerte in der Zusatzversorgung für 2021 bereits jetzt für Sie zusammengestellt.

Aufgrund der Verordnung zu den Sozialversicherungs-Rechengrößen werden sich für die Zusatzversorgung im nächsten Jahr insbesondere folgende Änderungen ergeben:

- Erhöhung des Steuerfreibetrages für die Umlage des Arbeitgebers
- Erhöhung des Steuerfreibetrages für Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren
- Anhebung der Höchstgrenze des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes
- Erhöhung des Mindestbeitrages zur freiwilligen Versicherung
- Erhöhung des Grenzbetrages für die Abfindung von Kleinbetragsrenten

Alle Details entnehmen Sie bitte unserer Aufstellung der vorläufigen Rechengrößen in der Zusatzversorgung 2021.

Download:

- [Vorläufige Rechengrößen 2021 Ost, PDF, 44 KB](#)
- [Vorläufige Rechengrößen 2021 West, PDF, 44 KB](#)

Hinweis:

Über die endgültige Festlegung der Grenzwerte werden wir gesondert informieren, sobald die Verordnung über die maßgebenden Rechengrößen der Sozialversicherung in Kraft getreten ist.

GKV-Freibetrag für Rentenberechtigte mit mehreren Betriebsrenten.



Nach erfolgreicher Umsetzung des Freibetrages für alle Rentenberechtigten, die nur eine Betriebsrente der VBL erhalten, können wir ab Oktober 2020 mit der Berücksichtigung des Freibetrages bei allen weiteren Betriebsrentnerinnen und -rentner beginnen.

Diese Gruppe unterscheidet sich von den „Einfachbeziehern“ dadurch, dass sie neben einer VBL-Betriebsrente weitere Betriebsrenten erhält.

Für diese Rentenberechtigten gestaltet sich das Verfahren zur Berücksichtigung des Freibetrages aufwändiger. Der Gesetzgeber gibt vor, dass der Freibetrag nur einmal von der Summe der monatlichen Einnahmen aller Betriebsrenten abzuziehen ist. Die zuständige Krankenkasse muss den Versorgungsträgern mitteilen, ob und in welcher Höhe der Freibetrag anzuwenden ist. Dafür wurde das elektronische Meldeverfahren zwischen den Krankenkassen und den Versorgungsträgern zum 1. Oktober 2020 angepasst.

Rückmeldungen der Krankenkassen sind entscheidend.

Wir haben die erforderlichen technischen Änderungen umgesetzt und können ab Oktober die nach dem geänderten Verfahren vorgesehenen Meldungen an die Krankenkassen übermitteln. Für die weitere Bearbeitung und die Berücksichtigung des Freibetrages sind wir auf die Rückmeldungen der Krankenkassen angewiesen.

Erst nach erfolgter Meldung der Krankenkassen ist bekannt, ob und in welcher Höhe die VBL den Freibetrag bei Rentenberechtigten mit mehreren Betriebsrenten anzuwenden hat. Wann wir für die laufenden Betriebsrenten den Freibetrag berücksichtigen und eventuelle Nachzahlungen für die Zeit ab 1. Januar 2020 leisten können, hängt von den individuellen Meldungen der Krankenkassen ab. Eine zeitnahe Rückmeldung der Krankenkasse vorausgesetzt, werden wir die Nachzahlungen voraussichtlich im Dezember 2020 auszahlen können.

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während Kurzarbeit.

Verwaltungsrat der VBL erweitert rechtlichen Rahmen.



Auf die Herausforderungen der Corona-Pandemie reagieren auch Arbeitgeber aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes mit der Einführung von Kurzarbeit. Für die betriebliche Altersversorgung bei der VBL hat dies grundsätzlich folgende Auswirkungen:

Das Kurzarbeitergeld ist steuerfrei und damit nicht zusatzversorgungspflichtig. Sofern zum Teil noch ein Entgeltanspruch aus dem Arbeitsverhältnis besteht, ist nur das verminderte Entgelt zusatzversorgungspflichtig.

Ein freiwilliger Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld war bislang steuerpflichtiger Arbeitslohn und damit grundsätzlich auch zusatzversorgungspflichtig. Allerdings hat der Gesetzgeber mit dem am 5. Juni 2020 beschlossenen Corona-Steuerhilfegesetz die freiwilligen Arbeitgeberzuschüsse befristet bis 31. Dezember 2020 steuerfrei gestellt, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des bisherigen Nettogehalts nicht übersteigen. In diesem Umfang sind Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld grundsätzlich nicht mehr zusatzversorgungspflichtig.

Einige Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sehen inzwischen abweichende Regelungen vor. Um diese abbilden zu können, hat der Verwaltungsrat am 26. August 2020 einen satzungsergänzenden Beschluss zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt während Kurzarbeit gefasst. Danach kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass während einer Kurzarbeit das steuerfreie Kurzarbeitergeld und/oder steuerfreie Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gelten. Alternativ kann auch vereinbart werden, dass als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das fiktive Entgelt nach § 21 TVöD/§ 21 TV-L während der Kurzarbeit zugrunde zu legen ist. Diese Verfahrensweise gilt vorübergehend für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Dezember 2020.

Die Veröffentlichung des satzungsergänzenden Beschlusses im Bundesanzeiger steht noch aus.

Download: [Satzungsergänzender Beschluss Kurzarbeit, PDF, 16 KB](#)

Weitere Informationen zur Corona-Krise und ihren Auswirkungen auf die Zusatzversorgung haben wir hier zusammengestellt:

Link: [Informationen zur Corona-Krise – Auswirkungen auf die Zusatzversorgung.](#)

Förderung der betrieblichen Altersvorsorge von Geringverdienern wird verbessert.



Mit dem Gesetz zur Einführung der Grundrente für langjährige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung mit unterdurchschnittlichem Einkommen (Grundrentengesetz) hat der Gesetzgeber gleichzeitig die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersvorsorge von Geringverdienern verbessert. Er möchte damit einen zusätzlichen Anreiz zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge auch bei Geringverdienern schaffen. Dies wurde durch eine Änderung des § 100 Einkommensteuergesetz (EStG) erreicht.

Der Gesetzesbeschluss sieht im Einzelnen vor, dass der maximale steuerfreie förderfähige Beitrag des Arbeitgebers von 480 Euro auf 960 Euro steigt. Der Förderungshöchstbetrag erhöht sich gleichzeitig von 144 Euro auf 288 Euro. Des Weiteren ändert sich die Einkommensgrenze bei Geringverdienern von 2.200 Euro auf 2.575 Euro brutto.

Für den Arbeitnehmer wirken sich die Änderungen wie folgt aus:

Erhöhung der Einkommensgrenze.

Die bisherigen Einkommensgrenzen bis zu denen eine steuerliche Förderung der betrieblichen Altersvorsorge gemäß § 100 Einkommensteuergesetz in Anspruch genommen werden konnte, steigen an. Die monatliche Einkommensgrenze erhöht sich von 2.200 Euro auf 2.575 Euro brutto. In entsprechender Weise werden die täglichen, wöchentlichen und jährlichen Werte angepasst.

Die maximale Einkommensgrenze wurde angehoben, da die Löhne in den letzten Jahren gestiegen sind. Daher war eine Anpassung der Einkommensgrenze erforderlich. Nun profitieren auch die Geringverdiener wieder von der Förderung der betrieblichen Altersvorsorge, die aufgrund der Lohnsteigerung in den letzten Jahren die Einkommensgrenze überschritten hatten.

Steigerung des Förderbetrags – Auswirkungen auf die Zusatzversorgung bei der VBL.

Um die Förderung in Anspruch zu nehmen, muss der Arbeitgeber für seine Beschäftigten mindestens 240 Euro in eine betriebliche Altersvorsorge einzahlen. Der maximal steuerfreie Förderungsbetrag gemäß § 100 Absatz 6 EStG steigt von 480 Euro auf 960 Euro. Gefördert werden nur Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge. Der Förderbetrag kommt daher grundsätzlich für die freiwillige Versicherung und die VBLklassik im Abrechnungsverband Ost in Betracht, also nur für den Arbeitgeberanteil zum Beitrag am Kapitaldeckungsverfahren, jedoch nicht für den Arbeitgeberanteil, der zur Umlage geleistet wird. Nicht gefördert werden Beiträge zu kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorgungen, die aufgrund von Entgeltumwandlungen finanziert werden.

Von dem förderfähigen Betrag erhält der Arbeitgeber 30 Prozent, also mindestens 72 Euro bis höchstens 288 Euro im Kalenderjahr als Förderbetrag. Den Förderbetrag entnimmt der Arbeitgeber von der einzubehaltenden Lohnsteuer im Rahmen der Lohnsteueranmeldung. Soweit der Förderbetrag in Anspruch genommen wird, sind die Beiträge mit dem Steuermerkmal 07 zu melden.

Kommunikation im Wandel. Immer erreichbar. Die neue digitale Informationsflut.



Die Studie „Entspann dich, Deutschland“ der Techniker Krankenkasse¹ zeigt: 39 Prozent der Berufstätigen fühlen sich durch die Informationsflut, vorwiegend durch E-Mails, gestresst.

Ein weiteres Drittel, 28 Prozent, empfindet es als belastend, beruflich immer erreichbar sein zu müssen. Welche Rezepte gibt es gegen den digitalen Stress?

[Die gestresste Arbeitswelt.](#) »

[Keine Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit in Frankreich.](#) »

[Ausschalten. Rezepte gegen den digitalen Stress.](#) »

[Wie kann man die Informationsflut bändigen?](#) »

[Wie geht die VBL mit Stress um?](#) »

Download: [VBL-Geschäftsbericht 2018, PDF, 14 MB](#)

Quellen:

1 TK-Stressstudie, Entspann dich Deutschland, 2016.

2 Studie: Zukunft Gesundheit 2018 – Jungen Bundesbürgern auf den Puls gefühlt, Schwenninger Krankenkasse und Stiftung „Die Gesundarbeiter“, 2018.

3 welt.de, Franzosen haben jetzt das „Recht auf Abschalten“, 2017.

4 Statista, Umfrage zum Checken von E-Mails nach Situationen in Deutschland 2017, 2018.

5 Schwenninger Krankenkasse und Stiftung „Die Gesundarbeiter“, Studie: Zukunft Gesundheit 2018, 2018.

6 Sigrid Hess, Überleben in der Informationsflut: So behalten Sie die Kommunikation im Griff, 2015.

7 barmer.de, Digitale Medien und Schlafqualität, 2019.

Die gestresste Arbeitswelt.



„Die mobile Kommunikation erleichtert unseren Alltag in vielen Bereichen, viele haben aber auch das Gefühl, dass vor allem die Arbeitswelt immer schneller wird und sie den Anforderungen nicht mehr gerecht werden“, sagt TK-Vorstandsvorsitzender Dr. Jens Baas.¹ Überraschenderweise fühlen sich auch jüngere Menschen von den digitalen Medien gestresst, obwohl sie quasi in die neue digitale Kommunikationswelt hineingeboren wurden. Das zeigt die repräsentative Studie „Zukunft Gesundheit 2018“ von der Schwenninger Krankenkasse und der Stiftung „Die Gesundarbeiter“, für die junge Erwachsene zwischen 14 und 34 Jahren befragt wurden.² Ausgelöst wird der Stress durch die vielen Ablenkungsmöglichkeiten in den digitalen Medien wie Blogs, Videos und Chats. 67 Prozent der Befragten können sich diesem Stress nach eigenen Angaben nicht entziehen. Mehr als 50 Prozent sehen sich auch durch die allgemeine Informationsflut unter Druck gesetzt. Häufige Auslöser: Push-Nachrichten, Mails und Newsletter. Gleichzeitig bekennt fast jeder zweite digital Gestresste, dass er nichts dagegen tun könne. Insbesondere Männer fühlen sich in dieser Hinsicht nicht handlungsfähig. Sehr viel häufiger als Frauen geben sie an, „ständig“ für ihren Arbeitgeber oder Ausbilder erreichbar sein zu müssen. Verstärkend komme der stressfördernde Trend hinzu, jederzeit und sofort auf Nachrichten reagieren zu müssen, so die Gesundheitsexpertin der Schwenninger, Dr. Tanja Katrin Hantke.

Keine Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit in Frankreich.



Dort gibt es seit 2017 ein weltweit einmaliges Gesetz, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das „Recht auf Abschalten“ zubilligt. „Französische Angestellte verbringen im Schnitt 30 Prozent ihrer Arbeitszeit damit, ihre Mails zu kontrollieren“, sagt Rechtsanwalt Patrick Thiébart von der Kanzlei Jeantet. „Das wirkt sich zwangsweise auf ihre Produktivität und Kreativität aus.“³ Ob sich durch das Gesetz etwas ändert, müssen weitere Untersuchungen zeigen. In Deutschland gibt es trotz aktueller Diskussionen in der Politik noch keine gesetzliche Anti-Stress-Regelung beim Thema E-Mails. Trotzdem haben etliche deutsche Konzerne bereits Mechanismen eingeführt, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor der ständigen Erreichbarkeit zu schützen. Der Volkswagen Konzern gilt unter den Autobauern als Vorreiter. Das Unternehmen sperrt die E-Mail-Konten seiner Mitarbeitenden nach Feierabend und liefert die Nachrichten am Morgen des nächsten Arbeitstages nach. Und Mercedes bietet seiner Belegschaft an, ihre E-Mails im Urlaub löschen zu lassen – freiwillig.

Ausschalten. Rezepte gegen den digitalen Stress.



Klingt ganz einfach: Smartphone aus! Oder es während der Mittagspause auf dem Schreibtisch „vergessen“, Wearables ablegen, mal nicht mit Siri oder Alexa sprechen und vor allem nicht mehrere mediale Dinge gleichzeitig tun. 37 Prozent kombinieren laut Umfrage Fernsehen und das Checken von E-Mails.⁴

Stress durch digitale Medien lässt sich vor allem durch Auszeiten vermeiden, zeigt die Studie der Schwenninger Krankenkasse.

Fakt ist: Nur 56 Prozent der „Gestressten“ gönnen sich heute digitale Auszeiten. Bei den „Entspannten“ sind es hingegen 73 Prozent. Hier gilt es, konsequent Freiräume zu schaffen, damit die Nachricht einer Freundin oder eines Freundes, die Push-Meldung mit neuesten Nachrichten oder ein schneller Post auf Instagram nicht zwanghaft wird. „Die wichtigste Auszeit aber ist unsere tägliche Nachtruhe“, sagt die Gesundheitsexpertin Dr. Tanja Katrin Hantke. „Richten Sie Ihrem Smartphone einen festen Schlafplatz außerhalb des eigenen Schlafzimmers ein. Dort wird es dann spätestens vor dem Zubettgehen deponiert – und schläft ohne Unterbrechung bis zum nächsten Morgen.“⁵

Wie kann man die Informationsflut bändigen?



Ab in den Papierkorb. Trennen Sie Wichtiges von Unwichtigem und Relevantes von Schönem sowie Berufliches von Privatem. Was sind die großen Zeitfresser bei der täglichen Arbeit? Sortieren Sie konsequent aus. Auch im Umgang mit E-Mails lässt sich Stress vermeiden: E-Kommunikations-Spezialist und Ratgeber-Autor Günter Weick sagt zur E-Mail-Kommunikation: „Ein leeres Postfach tut der Psyche gut.“ Deshalb sollte man sich jeden Tag 30 Minuten konsequent um ein solches kümmern und alle E-Mails abarbeiten.⁶ Vier von fünf E-Mails, die im Büro hin- und hergeschickt werden, haben keine Relevanz, betont Sigrid Hess, Trainerin für IT und Büroorganisation. Sie gibt in ihrem Buch „Überleben in der Informationsflut“ hilfreiche Tipps für einen stressfreieren Umgang mit E-Mails.⁷

Wie geht die VBL mit Stress um?



In der VBL wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um den Arbeits- und Medienstress für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verringern. So gibt es beispielsweise zu den Themen Resilienz, Zeitmanagement und Entspannung ein breites Seminarangebot; dazu kommen vielfältige Betriebssport-Programme. Zusätzlich werden in der VBL gemeinsam mit verschiedenen Krankenkassen Gesundheitstage veranstaltet. Diese Tagesprogramme beinhalten Themen wie Vital-Screenings, Cardio-Stresstests, Schlafanalysen oder Yoga.

VBL-Kundenbefragung 2020.

Digitalisierung. Kommunikation. Corona-Pandemie.



Wie beurteilen unsere Kundinnen und Kunden unsere Leistungen? Gibt es Veränderungen – beispielsweise bei der Nutzung digitaler Angebote? Was können wir weiter verbessern?

Die wichtigsten Ergebnisse der diesjährigen Kundenbefragung haben wir kurz und kompakt für Sie zusammengefasst. Sie wurden in diesem Jahr durch die Corona-Pandemie beeinflusst.

Starkes Vertrauen in die VBL.

Unsere Befragung fand in der Anfangszeit der Covid-19-Pandemie statt. Eine Zeit, in der Unsicherheit in der Bevölkerung bestand, auch wenn es um die Zukunft und um die Absicherung im Alter geht. Dennoch: Die Ergebnisse bestätigen uns, dass sich unsere Kundinnen und Kunden gerade in schwierigen Zeiten bei der VBL sicher aufgehoben fühlen. Die Versicherten, die Rentnerinnen und Rentner sowie die Arbeitgeber sehen die VBL als ihren kompetenten Altersvorsorgepartner und haben in das Unternehmen ein starkes Vertrauen. Die Gesamtzufriedenheit mit der Arbeit der VBL steigt weiter an – insbesondere bei den Versicherten. Diese positive Sicht gilt auch, wenn die Befragten die Zusammenarbeit mit der VBL im Vergleich mit anderen Versicherungsunternehmen einschätzen sollen. Das freut uns sehr.

Versicherte, Rentnerinnen und Rentner auf digitalem Kurs.

Die Kundenbefragung zeigt, dass die digitalen Kontaktwege (E-Mail und Kontaktformular auf der Website) von unseren Versicherten sowie von Rentnerinnen und Rentnern am häufigsten genutzt werden. Der Trend zur digitalen Kommunikation verstärkt sich weiter. Daher sind wir mit dem Ausbau von digitalen Services und der Weiterentwicklung des Kundenportals Meine VBL genau auf dem richtigen Weg.

Wie häufig die VBL insgesamt kontaktiert wird, hängt maßgeblich von der jeweiligen Lebens- und Erwerbssituation der Versicherten ab. Besonders viel Kommunikation wünschen sich die Erstversicherten und die rentennahen Jahrgänge. Letztere möchten noch früher über den Übergang in die Rente informiert werden als bisherige Generationen. Weitere Wünsche der Versicherten, wie eine noch bessere Erreichbarkeit oder eine schnellere Reaktionszeit bei telefonischen oder digitalen Anfragen, sind bereits bei den entsprechenden Fachabteilungen der VBL in Bearbeitung. Die Ergebnisse sollten in den nächsten Jahren messbar sein.

Arbeitgeber setzen auf reibungslose Zusammenarbeit.

Wenn es um die Zusammenarbeit mit der VBL geht, wird das aktuelle Betreuungskonzept von den Arbeitgebern honoriert und positiv bewertet. Mehr als drei Viertel von ihnen finden, dass bei der VBL die Prozesse reibungslos funktionieren. Das ist ein Ansporn für uns, die Effizienz und Schnelligkeit der Arbeit noch weiter zu steigern. Grundsätzlich ist bei den Arbeitgebern der Trend zu digitalen Kontaktwegen weiter stark; auch das Telefon bleibt wichtiges Kommunikationsmedium. Dass es insgesamt zu einem Rückgang persönlicher Kontakte gekommen ist, ist in einem „Corona-Jahr“ wenig überraschend. Der Wunsch nach einer persönlichen Kontaktperson steht weiterhin an der Spitze der Unterstützungsmöglichkeiten.

Wir möchten uns bei allen, die an dieser Befragung teilgenommen haben, ganz herzlich bedanken!