

Guten Tag,

heute informieren wir Sie über die neue Beitragsförderung in der betrieblichen Altersvorsorge der VBL ab 2027. Die wichtigsten Fragen hierzu beantworten wir in der Rubrik „3 Fragen – 3 Antworten“.

Außerdem stellen wir unseren beteiligten Arbeitgebern die vorläufigen Rechengrößen in der Zusatzversorgung 2027 zur Verfügung und klären die Frage, ob dual Studierende bei der VBL zu versichern sind.

Im Merkblatt „VBLwegweiser“ lesen Sie alles Wichtige zum Thema „Beurlaubung ohne Entgelt“.

Zum Schluss erfahren Sie in der Artikelreihe zum VBL-Geschäftsbericht, wie sich das Potenzial von Vielfalt erkennen und nutzen lässt.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen
Ihr VBLnewsletter-Team

Inhalt

Ab 2027. Neue Beitragsförderung in der betrieblichen Altersvorsorge der VBL.

3 Fragen – 3 Antworten. Die neue Beitragsförderung bei der VBL.

Vorläufige Rechengrößen in der Zusatzversorgung 2027.

VBLwegweiser. Beurlaubung ohne Entgelt.

Nachgefragt für Arbeitgeber. Sind dual Studierende bei der VBL zu versichern?

Gemeinschaft. Das Potenzial von Vielfalt erkennen und nutzen.



Ab 2027.



3 Fragen – 3 Antworten.

Neue Beitragsförderung in der betrieblichen Altersvorsorge der VBL.

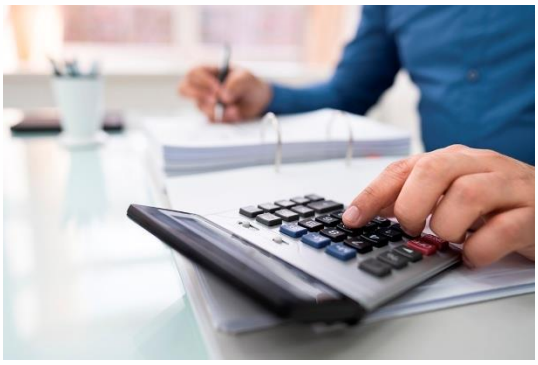
Ab 1. Januar 2027 wird die Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge neu ausgerichtet. Auch für bestimmte VBL-Verträge wird dann die neue Beitragsförderung nach dem Altersvorsorgereformgesetz möglich sein.

Weiterlesen »

Die neue Beitragsförderung bei der VBL.

Ab Januar 2027 wird die bisherige Riester-Förderung durch eine neue Beitragsförderung abgelöst. Was bedeutet dies für Versicherte, die bis dahin bereits bei der VBL „riestergefördert“ ansparen? Steht ihnen der Wechsel in den neuen Förderweg offen? Besteht bei Bedarf die Möglichkeit, die bisherige Riester-Förderung fortzusetzen?

Weiterlesen »



Für Arbeitgeber.

Vorläufige Rechengrößen in der Zusatzversorgung 2027.

Die im kommenden Jahr in der Sozialversicherung maßgebenden Werte sind inzwischen in der „Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2027“ vorgelegt worden. Die Verordnung bedarf noch der Zustimmung des Bundesrats. Hiermit ist bis Ende des Jahres 2026 zu rechnen.

Weiterlesen »



VBLwegweiser.

Beurlaubung ohne Entgelt.

Wichtige Informationen zu einem Thema auf einer Seite: Für unsere Versicherten bringen wir es auf den Punkt: Das Thema „Beurlaubung ohne Entgelt“. Lesen Sie hier, was mit Ihrer VBL-Versicherung passiert, wenn Sie längere Zeit ohne Entgelt beurlaubt sind.

Weiterlesen »

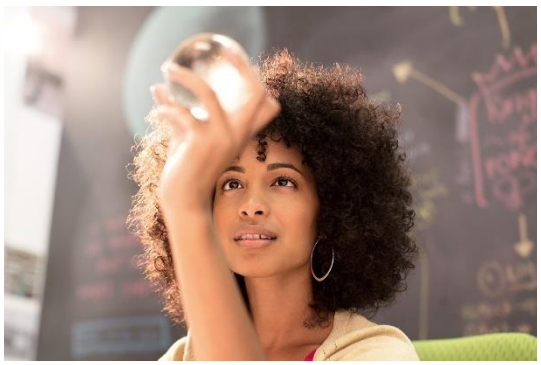


Nachgefragt für Arbeitgeber.

Sind dual Studierende bei der VBL zu versichern?

Da Sie als Arbeitgeber bei der VBL beteiligt sind, melden Sie alle versicherungspflichtigen Beschäftigten zur Pflichtversicherung an. Aber gilt das auch für solche Personen, die einen Beruf erst erlernen? Im dritten Teil unserer Serie rund um den Start ins Berufsleben beantworten wir Ihnen die Frage: „Sind dual Studierende bei der VBL zu versichern?“

Weiterlesen »



Gemeinschaft.

Das Potenzial von Vielfalt erkennen und nutzen.

Die Gesellschaft befindet sich im stetigen Wandel: Inklusion und Diversität gewinnen an Bedeutung. Sie bieten mehr Vielfalt, Perspektiven und sichtbare Lebensrealitäten. Als VBL wollen wir diesen Wandel aktiv mitgestalten und alle Menschen gleichermaßen willkommen heißen – darum geht es im fünften Teil unserer sechsteiligen Serie zum VBL-Geschäftsbericht „Gemeinschaft“.

Weiterlesen »

Das Kundenportal für Versicherte, Rentenberechtigte und Arbeitgeber.

Meine VBL

Ihr Zugang zu den Online-Services. Persönliche Daten ändern, Anträge online stellen und viele weitere Online-Services nutzen: www.meinevbl.de

© 2026 VBL // Alle Rechte vorbehalten.

Ab 2027: Neue Beitragsförderung in der betrieblichen Altersvorsorge der VBL.



Ab 1. Januar 2027 wird die Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge neu ausgerichtet. Für die freiwillige Versicherung der VBL sowie für die kapitalgedeckten Beiträge im Abrechnungsverband Ost der Pflichtversicherung wird dann die neue Beitragsförderung nach dem Altersvorsorgereformgesetz möglich sein.

Das Grundprinzip der neuen Förderung: Die Beiträge zur Altersvorsorge werden stärker und proportional zu den geleisteten Beiträgen über eine staatliche Förderung unterstützt.

Neben der geänderten Fördersystematik sieht das Altersvorsorgereformgesetz für den Bereich der privaten staatlich geförderten Altersvorsorge die Möglichkeit von neuen Produktkategorien vor (ein rein kapitalorientiertes Altersvorsorgedepot oder ein so genanntes Standarddepot). Für die Säule der betrieblichen Altersvorsorge und damit auch für die VBL bleibt es aufgrund der rechtlichen Vorgaben des Betriebsrentengesetzes sowie des Tarifvertrags Altersvorsorge bei den bisherigen Produktarten.

Ab Januar 2027 können Förderberechtigte bei Neuverträgen für ihre Sparbeiträge die Beitragsförderung als staatliche Förderung in Anspruch nehmen. Die Inanspruchnahme der Riester-Förderung ist ab 2027 für Neuverträge nicht mehr vorgesehen.

Wer bereits einen Riester-Vertrag hat, kann diesen unverändert weiter besparen und die bisherige Förderung auch nach 2026 weiter nutzen. Ein Wechsel zur neuen Beitragsförderung ist aber möglich. Dabei ist zu beachten, dass ein Wechsel in die neue Beitragsförderung für alle förderfähigen Verträge bindend ist. Eine Rückkehr in die bisherige Riester-Förderung ist später nicht mehr möglich.

Link: Weitere Informationen zur neuen Beitragsförderung

3 Fragen – 3 Antworten: Die neue Beitragsförderung bei der VBL.



Ab Januar 2027 wird die bisherige Riester-Förderung durch eine neue Beitragsförderung abgelöst.

Was bedeutet dies für Versicherte, die bis dahin bereits bei der VBL „riestergefördert“ ansparen? Steht ihnen der Wechsel in den neuen Förderweg offen? Besteht bei Bedarf die Möglichkeit, die bisherige Riester-Förderung fortzusetzen?

Haben Sie spezielle Fragen, die im VBLnewsletter erscheinen sollen? Senden Sie Ihr Anliegen mit dem Betreff „3 Fragen – 3 Antworten“ an kundenberatung@vbl.de. Wir freuen uns auf Ihre Vorschläge.

Haben Sie persönliche Fragen zu Ihrer individuellen Situation? Vereinbaren Sie einen Rückruf unter www.vbl.de/de/rueckrufservice. Unsere Fachleute beraten Sie gerne.

Frau F. hat zwei Kinder und verdient in Teilzeit 25.000 Euro jährlich. In der VBLextra spart sie monatlich 100 Euro an. Bislang ist sie mit der hierfür zustehenden Riester-Förderung sehr zufrieden. Nun fragt sich Frau F., ob die neue Beitragsförderung für sie von Vorteil ist.

Wie erfahre ich, ob ich in der bisherigen Riester-Förderung oder in der neuen Beitragsförderung höhere Zulagen erhalte?

Nutzen Sie einfach unseren Zulagenrechner, um die bisherige Riester-Förderung schnell und unkompliziert mit der neuen Beitragsförderung zu vergleichen.

Nach Eingabe der für den Vergleich relevanten Eckdaten wird Ihnen die mögliche Förderung, getrennt nach der bisherigen Riester-Förderung und der neuen Beitragsförderung, übersichtlich ausgewiesen.

Im Beispiel von Frau F. ist schnell ersichtlich, dass in der neuen Beitragsförderung wesentlich höhere Zulagen möglich sind als in der bisherigen Riester-Förderung.



Die jährliche Grundzulage würde sich bei Frau F. in der neuen Beitragsförderung ab 2027 mehr als verdoppeln. Auch die Kinderzulagen würden bei Frau F. höher ausfallen, da ihr für jedes Kind die jährliche Zulage von 300 Euro zusteht; ganz unabhängig davon, wann die Kinder geboren wurden. Es kann sich daher ab 2027 lohnen, über einen Wechsel von der bisherigen Riester-Förderung in die neue Beitragsförderung nachzudenken. Einen wichtigen Anhaltspunkt hierzu bietet der Vergleich im Zulagenrechner der VBL.

Link: Zulagenrechner

Hinweis:
Die Gegenüberstellung im Zulagenrechner vergleicht nur die möglichen Zulagen. Zusätzlich prüft das Finanzamt im Rahmen der Einkommensteuererklärung, ob sich Steuervorteile durch den Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG ergeben.

Ich habe bereits einen Riester-Vertrag bei der VBL. Kann ich mit diesem ab 2027 in die Beitragsförderung wechseln?

Ja. Sie können mit Ihrem bestehenden Vertrag ab 2027 in die neue Beitragsförderung wechseln. Bitte beachten Sie, dass ein solcher Wechsel dann für alle förderfähigen Verträge bindend ist. Eine Rückkehr in die bisherige Riester-Förderung ist später nicht mehr möglich.

Keine Wechseloption besteht für alle Versicherten, die erstmals ab dem 1. Januar 2027 einen förderfähigen Vertrag bei der VBL abschließen. Für diese „Neuverträge“ kann ausschließlich die Beitragsförderung, nicht aber die Riester-Förderung in Anspruch genommen werden.

Wird sich für meinen Riester-Vertrag auch ohne mein Zutun ab 2027 etwas ändern?

Nein. Für bereits vorhandene Riester-Verträge gibt es einen Bestandsschutz. Sie können also Ihren bisherigen Vertrag unverändert fortführen und die bisherige Riester-Förderung auch über das Jahr 2026 hinaus erhalten. Eine besondere Rückmeldung bei uns ist hierzu nicht erforderlich.

Bitte beachten Sie aber ab 2027 Folgendes: Der Abschluss eines neuen förderfähigen Altersvorsorgevertrages (zum Beispiel bei einem anderen Anbieter) bewirkt, dass dann auch für alle bereits bestehenden Vorsorgeverträge zukünftig nur noch die neue Beitragsförderung zur Anwendung kommt. In diesem Fall würde dann auch Ihre bisherige Riester-Förderung bei der VBL auf die neuen Beitragsförderung umgestellt werden.

Link: Weitere Informationen zur neuen Beitragsförderung in der betrieblichen Altersversorgung

Sie möchten sich die Neuerungen erklären lassen und Fragen direkt beantwortet bekommen? Dann melden Sie sich einfach zu unserem VBLwebcast an:

Link: VBLwebcast zur neuen Beitragsförderung

Anregungen und Vorschläge zu weiteren Themen, oder Ihr Feedback zu unseren Videos senden Sie einfach an kundenberatung@vbl.de

Vorläufige Rechengrößen in der Zusatzversorgung 2027.



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 2027“ vorgelegt worden.

Die Verordnung bedarf noch der Zustimmung des Bundesrats. Hiermit ist bis Ende des Jahres 2026 zu rechnen.

In den zurückliegenden Jahren wurden die vorgeschlagenen Werte für die Sozialversicherung jeweils bis Jahresende bestätigt. Daher haben wir die voraussichtlichen Grenzwerte in der Zusatzversorgung für 2027 bereits jetzt zusammengestellt. *

Für die Zusatzversorgung werden sich im nächsten Jahr insbesondere folgende Änderungen ergeben:

- 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

Wichtiger Hinweis für Arbeitgeber im Abrechnungsverband Ost.

Bitte beachten Sie zusätzlich, dass sich der Umlagesatz ab 1. Januar 2027 auf 2,59 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhöht. Weitere Hinweise dazu finden Sie hier.

Alle Details entnehmen Sie bitte unserer Aufstellung der vorläufigen Rechengrößen in der Zusatzversorgung 2027.

Download:

- Vorläufige Rechengrößen 2027 – Abrechnungsverband West, PDF, 61 KB
- Vorläufige Rechengrößen 2027 – Abrechnungsverband Ost, PDF, 64 KB

Die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) haben eine Laufzeit bis mindestens 31. März 2027. Sollten sich danach Änderungen bei den Tarifentgelten ergeben, werden auch die Grenzbeträge in den Sonderregelungen für das zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach § 82 Absatz 1 und 2 VBLS angepasst.

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

VBLwegweiser: Kurz und bündig das Wichtigste zum Thema „Beurlaubung ohne Entgelt“.



Wichtige Informationen zu einem Thema auf einer Seite: Für unsere Versicherten bringen wir es auf den Punkt.

Lesen Sie hier, was mit Ihrer VBL-Versicherung passiert, wenn Sie längere Zeit ohne Entgelt beurlaubt sind.

Beurlaubung ohne Entgelt: Was ist für die VBL-Versicherung zu beachten?

Sie haben Ihren Arbeitgeber aus persönlichen Gründen um eine längere Beurlaubung ohne Entgelt gebeten. Das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes bietet diese Möglichkeit, zum Beispiel wenn es um die Betreuung oder Pflege naher Angehöriger geht. Auch zur Weiterbildung oder ehrenamtlicher Tätigkeit kann eine längere Auszeit sinnvoll sein.

Während eines solchen Sonderurlaubs besteht Ihr Arbeitsverhältnis fort; allerdings erhalten Sie für diese Zeit von Ihrem Arbeitgeber kein Entgelt mehr. Nun möchten Sie wissen, wie sich die Beurlaubung ohne Entgelt auf Ihre Pflichtversicherung VBLklassik auswirkt. Müssen Sie gegenüber der VBL etwas veranlassen? Besteht die Möglichkeit, Ihre freiwillige Versicherung VBLextra während der Beurlaubung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen?

In unserem VBLwegweiser zum Thema Beurlaubung ohne Entgelt finden Sie alles Wichtige auf das Wesentliche reduziert. Weiterführende Hinweise sind hier per QR-Code verlinkt.

Download: VBLwegweiser. Beurlaubung ohne Entgelt

VBLwegweiser: Wenn eine geänderte Situation Fragen aufwirft.

Mit den nächsten VBLnewslettern werden wir schrittweise weitere VBLwegweiser veröffentlichen, unter anderem zu den Themen

- Mutterschutz und Elternzeit
- Erstversicherung
- Befristet wissenschaftlich Beschäftigte

Sie möchten keine Veröffentlichung verpassen? Dann abonnieren Sie unseren VBLnewsletter.

VBLwegweiser: Mit der Bitte um Weitergabe.

Sie werden als Arbeitgeber in der Personalstelle von Beschäftigten auf der Suche nach Informationen angesprochen? Oder Ihnen fällt als Mitglied einer betrieblichen Interessenvertretung auf, dass Beschäftigte Rat benötigen?

Dann geben Sie unseren VBLwegweiser gerne weiter, wenn es zur Situation passt. Ihre Mitarbeitenden und auch wir danken herzlich für die Unterstützung.

Link: Aktuelle Ausgaben unserer VBLwegweiser

Nachgefragt für Arbeitgeber. Sind dual Studierende bei der VBL zu versichern?



Da Sie als Arbeitgeber bei der VBL beteiligt sind, melden Sie alle versicherungspflichtigen Beschäftigten zur Pflichtversicherung an. Aber gilt das auch für solche Personen, die einen Beruf erst erlernen?

Im dritten Teil unserer Serie rund um den Start ins Berufsleben beantworten wir Ihnen die Frage: „Sind dual Studierende bei der VBL zu versichern?“

Bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang werden sowohl ein Studienabschluss als auch der Abschluss eines Ausbildungsberufs erworben. Studien- und Berufsausbildung sind also miteinander verknüpft. Soweit für die Berufsausbildung die Zusatzversorgungspflicht über eine tarifvertragliche Regelung besteht (zum Beispiel TVAöD), bleibt diese von dem Umstand unberührt, dass die Ausbildung zusätzlich mit einem Studium als Zweitabschluss verbunden wird. Die Pflicht zur Versicherung besteht in jedem Fall bis zum Ende der Berufsausbildung.

Findet zum Beispiel der Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) oder der Tarifvertrag für dual Studierende der Länder (TVdS-L) Anwendung, ist für das gesamte ausbildungsintegrierte duale Studium eine Pflicht zur Versicherung vorgesehen.

Hinweis.
Bei den in diesem Artikel beispielhaft erwähnten Tarifverträgen handelt es sich nicht um eine vollständige Liste. Ob Versicherungspflicht besteht, ist durch den beteiligten Arbeitgeber anhand des für ihn geltenden Tarifvertrages zu prüfen.

Berufsbegleitende und berufsintegrierte duale Studiengänge werden neben einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis aufgenommen. Der Umfang des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses wird reduziert, um das begleitende Studium zu ermöglichen. Zusatzversorgungspflicht besteht in diesen Fällen, wenn und soweit das bereits bestehende Beschäftigungsverhältnis der Pflicht zur Versicherung bei der VBL unterliegt.

Bei einem praxisintegrierten dualen Studiengang ist das Studium als theoretischer Teil mit einer praktischen Tätigkeit in einem Unternehmen oder der öffentlichen Verwaltung verknüpft. Das Studium steht im Vordergrund und es wird „lediglich“ ein Studienabschluss erworben. Die Praxisphasen sind Bestandteil der Hochschulausbildung. Daher ist ein praxisintegrierter dualer Studiengang kein Ausbildungsverhältnis, auf das zum Beispiel der TVAöD Anwendung finden würde. Die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht sind somit nicht erfüllt.

Seit September 2018 können diese Studierenden mit ihrem Arbeitgeber individuell vertraglich vereinbaren, dass dieser sie zur Pflichtversicherung anmeldet (§ 26 Abs. 2 Satz 2 VBLS). Dies gilt auch für unmittelbar darauf aufbauende Masterstudiengänge.

Weitere Artikel aus dieser Serie:
Besteht während Praktikum oder Volontariat die Versicherungspflicht zur VBL?
Sind Auszubildende bei der VBL zu versichern?

Gemeinschaft. Das Potenzial von Vielfalt erkennen und nutzen.



Die Gesellschaft befindet sich im stetigen Wandel: Inklusion und Diversität gewinnen an Bedeutung. Sie bieten mehr Vielfalt, Perspektiven und sichtbare Lebensrealitäten. Als VBL wollen wir diesen Wandel aktiv mitgestalten und alle Menschen gleichermaßen willkommen heißen – darum geht es im fünften Teil unserer sechsteiligen Serie zum VBL-Geschäftsbericht „Gemeinschaft“.

2018 gehörte die VBL zu den Erstunterzeichnern der „Charta der Vielfalt“. Denn es bewegt sich zwar viel, doch noch immer nicht genug: Etwa 10 Prozent der Beschäftigten in Deutschland erleben laut statistischem Bundesamt auf die eine oder andere Weise Diskriminierung in ihrem Arbeitsalltag.[1] Und das sind nur die Fälle, die angezeigt werden.

Vielfältige Teams kommen zu besseren Leistungen.

Diskriminierung ist schnell geschehen, denn leider sind wir alle gut trainiert darin, von äußeren oder von der Norm abweichenden Merkmalen auf die vermeintlichen Kompetenzen einer Person zu schließen.

Dabei verschenken wir viel Potenzial, denn die unterschiedlichen Hintergründe von Beschäftigten sorgen für einen reichen Erfahrungsschatz.



Studien belegen: Teams, die verschiedene Perspektiven aktiv einbinden, sind erfolgreicher und kommen zu besseren Lösungen.[2] Außerdem gewinnen Unternehmen leichter Personal, wenn sie sich gezielt um passende Arbeitsbedingungen für alle bemühen. Sprich: Eine diverse und inklusive Unternehmenskultur ist nicht nur moralisch richtig, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll.

Brücken bauen, Barrieren einreißen

Als VBL setzen wir uns dafür ein, dass jeder Mensch, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder körperlicher Einschränkung, bei uns und in der Gesellschaft die gleichen Chancen und Möglichkeiten erhält. Wir investieren in Schulungen und Weiterbildungen, um das Bewusstsein und die Sensibilität unserer Mitarbeitenden für diese Themen zu schärfen. Zudem fördern wir Netzwerke und Initiativen, die den Austausch und die Unterstützung innerhalb unserer Belegschaft stärken.

Gemeinschaft im gesellschaftlichen Wandel bedeutet für uns, aktiv Brücken zu bauen und Barrieren einzureißen. Es bedeutet, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder Mensch sicher und respektiert fühlt. Nur so können wir gemeinsam wachsen und die Herausforderungen der Zukunft meistern – als Unternehmen und als Gesellschaft.

Download: VBL-Geschäftsbericht 2024, PDF, 5 MB

Quellen:

1 https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-7/diskriminierung-arbeitsplatzl.html
2 Zum Beispiel stellt Ernst & Young im „Diversity, Equity and Inclusion 2024 data report“ fest: „Vielfältige Perspektiven, kombiniert mit einer integrativen Kultur und Chancengleichheit, führen zu einer besseren Entscheidungsfindung, fördern die Innovation, erhöhen die organisatorische Flexibilität und stärken die Widerstandsfähigkeit.“; https://www.ey.com/en_us/about-us/diversity-equity-inclusiveness