



Arbeitsplatz.

Wie sich das Büro verändert.

Der Geschäftsbericht 2020.



80.000
Stunden

Sitzenbleiber?!

Durchschnittlich 80.000 Stunden verbringen deutsche Büroangestellte an ihrem Arbeitsplatz – davon circa 85 Prozent sitzend.¹ Grundsätzlich sitzen Erwachsene je nach Studie zwischen 11,5 und 14 Stunden pro Tag – selbst bei Grundschulkindern sind es schon bis zu 9 Stunden.²

.....
Auf der Innenseite finden Sie „VBL auf einen Blick“.
.....

VBL auf einen Blick. Leistungsindikatoren Gesamtübersicht. Stand 31.12.2020.

Beteiligte	2016	2017	2018	2019	2020	19/20 %	16/20 %
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	%	%
Bund und beteiligte Länder	15	15	15	15	15	0,0	0,0
Kommunale Arbeitgeber	1.620	1.624	1.623	1.614	1.617	0,2	-0,2
Träger der Sozialversicherung	35	35	35	35	35	0,0	0,0
Sonstige Arbeitgeber	3.551	3.576	3.602	3.614	3.627	0,4	2,1
Teilbeteiligte*	44	44	44	43	43	0,0	-2,3
	5.265	5.294	5.319	5.321	5.337	0,3	1,4

Versicherte	2016	2017	2018	2019	2020	19/20 %	16/20 %
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	%	%
Pflichtversicherte							
Bund	132.414	130.250	128.401	129.210	131.093	1,5	-1,0
Länder	675.171	684.557	695.375	703.340	724.755	3,0	7,3
Kommunale Arbeitgeber	208.437	212.241	216.126	224.504	232.245	3,4	11,4
Träger der Sozialversicherung	82.220	81.586	80.607	79.911	78.915	-1,2	-4,0
Sonstige Arbeitgeber	820.701	838.038	856.030	888.016	916.876	3,2	11,7
Gesamt	1.918.943	1.946.672	1.976.539	2.024.981	2.083.884	2,9	8,6
Beitragsfrei Versicherte	2.587.259	2.651.848	2.681.653	2.821.219	2.846.041	0,9	10,0
Verträge freiwillige Versicherung	394.552	413.562	431.265	445.089	460.195	3,4	16,6

Betriebsrenten	2016	2017	2018	2019	2020	19/20 %	16/20 %
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	%	%
Aus aktiver Versicherung	1.062.919	1.075.137	1.086.447	1.105.729	1.124.112	1,7	5,8
Aus beitragsfreier Versicherung	221.217	232.609	244.267	257.667	271.480	5,4	22,7
Nach § 83 VBLS (§ 105b d. S. a. F.)	24.714	24.238	23.715	23.195	22.599	-2,6	-8,6
Aus Pflichtversicherung gesamt	1.308.850	1.331.984	1.354.429	1.386.591	1.418.191	2,3	8,4
Aus freiwilliger Versicherung	23.598	28.212	33.516	39.892	47.116	18,1	99,7

Erträge und Aufwendungen	2016	2017	2018	2019	2020	19/20 %	16/20 %
	Mio. €	%	%				
Erträge							
Umlageaufkommen ¹	5.695,8	6.143,0	6.537,6	6.882,0	7.210,3	4,8	26,6
Kapitalerträge	1.045,1	930,8	1.187,9	871,0	1.040,0	19,4	-0,5
Summe	6.740,9	7.073,8	7.725,5	7.753,0	8.250,3	6,4	22,4
Aufwendungen							
Leistungen ²	4.988,1	5.082,3	5.422,7	5.346,6	5.506,4	3,0	10,4
Kapitalaufwendungen	94,5	94,8	300,1	82,2	181,0	120,2	91,6
Summe	5.082,6	5.177,1	5.722,8	5.428,8	5.687,4	4,8	11,9
Saldo der übrigen Erträge und Aufwendungen	-1.006,9	-1.174,5	-1.810,8	-1.310,1	-1.391,4	6,2	38,2

Vermögen	2016	2017	2018	2019	2020	19/20 %	16/20 %
	Mio. €	%	%				
Anlagevermögen ³	21.704,4	23.472,6	24.063,3	25.773,8	29.230,5	13,4	34,7
Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	2.148,2	1.845,4	3.167,3	3.388,0	2.353,7	-30,5	9,6
Bilanzsumme	23.852,6	25.318,0	27.230,6	29.161,8	31.584,2	8,3	32,4

* Teilbeteiligungsvereinbarungen mit kommunalen Gebietskörperschaften aufgrund der Verwaltungsreform Baden-Württemberg; die Pflichtversicherten sind dem Land Baden-Württemberg zugeordnet.

¹ Einschließlich „Veränderung der Rückstellung für Gegenwerte und Ausgleichsbeträge“ sowie „Überleitungen“.

² Zahlungen für Leistungen einschließlich Überleitungen sowie Veränderung der Rückstellung für noch nicht abgewickelte Versicherungsfälle.

³ Einschließlich „Kapitalanlagen für Rechnung und Risiko von Versicherungsnehmern“.

Pflichtversicherung nach umlagefinanzierten Abrechnungsverbänden. Stand 31.12.2020.

Beteiligte	Abrechnungsverband West			Abrechnungsverband Ost/Umlage		
	2019	2020	19/20 %	2019	2020	19/20 %
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%
Bund und beteiligte Länder	10	10	0,0	5	5	0,0
Kommunale Arbeitgeber	1.614	1.617	0,2	0	0	0,0
Träger der Sozialversicherung	28	28	0,0	7	7	0,0
Sonstige Arbeitgeber	3.309	3.322	0,4	305	305	0,0
Teilbeteiligte*	43	43	0,0	0	0	0,0
Beteiligte gesamt	5.004	5.020	0,3	317	317	0,0

Pflichtversicherung	Abrechnungsverband West			Abrechnungsverband Ost/Umlage		
	2019	2020	19/20 %	2019	2020	19/20 %
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%
Aktiv Versicherte						
Bund	102.549	104.166	1,6	26.661	26.927	1,0
Länder	513.198	531.865	3,6	190.142	192.890	1,4
Kommunale Arbeitgeber	224.500	232.242	3,4	4	3	-25,0
Träger der Sozialversicherung	63.175	61.805	-2,2	16.736	17.110	2,2
Sonstige Arbeitgeber	762.867	786.800	3,1	125.149	130.076	3,9
Gesamt	1.666.289	1.716.878	3,0	358.692	367.006	2,3
Beitragsfrei Versicherte	2.495.175	2.508.793	0,5	326.044	337.248	3,4

Betriebsrenten	Abrechnungsverband West			Abrechnungsverband Ost/Umlage		
	2019	2020	19/20 %	2019	2020	19/20 %
Aus aktiver Versicherung	928.066	935.819	0,8	177.663	188.293	6,0
Aus beitragsfreier Versicherung	231.491	243.018	5,0	26.176	28.462	8,7
Nach § 83 VBLS (§ 105b d. S. a. F.)	173	166	-4,0	23.022	22.433	-2,6
Gesamt	1.159.730	1.179.003	1,7	226.861	239.028	5,4
Verhältnis aktiv Versicherte zu Renten gesamt	1,44:1	1,46:1		1,58:1	1,54:1	

Erträge und Aufwendungen	Abrechnungsverband West			Abrechnungsverband Ost/Umlage		
	2019	2020	19/20 %	2019	2020	19/20 %
	Mio. €	Mio. €	%	Mio. €	Mio. €	%
Erträge						
Umlageaufkommen ¹	5.491,1	5.777,4	5,2	217,2	225,2	3,7
Kapitalerträge	504,8	536,5	6,3	81,1	72,9	-10,1
Summe	5.995,9	6.313,9	5,3	298,3	298,1	-0,1
Aufwendungen						
Anstaltsleistungen ²	4.866,9	4.970,3	2,1	340,9	366,4	7,5
Kapitalaufwendungen	80,2	102,0	27,2	0,9	0,5	-44,4
Summe	4.947,1	5.072,3	2,5	341,8	366,9	7,3
Saldo der übrigen Erträge und Aufwendungen	-107,3	-110,6	3,1	-14,7	15,3	4,1

Verfügbares Vermögen	Abrechnungsverband West			Abrechnungsverband Ost/Umlage		
	2019	2020	19/20 %	2019	2020	19/20 %
	Mio. €	Mio. €	%	Mio. €	Mio. €	%
Rückstellung für Pflichtleistungen	10.517,5	11.648,5	10,8	2.310,0	2.226,0	-3,6

Bei Prozentangaben und Zahlen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Der Geschäftsbericht 2020.

Willkommen.

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL).

Wir sind eine vom Bund und den Ländern (außer Hamburg und dem Saarland) getragene rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. Unser Zweck ist es, den Beschäftigten der beteiligten Arbeitgeber eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren. Das ermöglichen wir im Rahmen einer privatrechtlichen Versicherung.

Unser Kerngeschäft ist die auf dem Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung (ATV) basierende Pflichtversicherung VBLklassik. Die Pflichtversicherung beruht auf einem Punktemodell. Im Punktemodell erwerben Versicherte jährlich Versorgungspunkte als Rentenbausteine, die bei Eintritt des Versicherungsfalles in eine monatliche Rente umgerechnet werden. Die Höhe der jährlichen Versorgungspunkte hängt im Wesentlichen von der Höhe des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts und vom Alter des Versicherten ab.

Daneben haben unsere Versicherten die Möglichkeit, durch eigene Beiträge ihren Lebensstandard im Alter noch besser abzusichern und eine zusätzliche kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung aufzubauen. Dabei kann sowohl die Riester-Förderung als auch die Entgeltumwandlung als staatliche Förderung genutzt werden. Die Grundlage für die Entgeltumwandlung haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes in den Tarifverträgen zur Entgeltumwandlung vereinbart.

Zur Finanzierung der Rentenleistungen wendet die VBL sowohl das Abschnittsdeckungsverfahren als auch das Kapitaldeckungsverfahren an. In der Pflichtversicherung VBLklassik bestehen sowohl kapitalgedeckte als auch umlagefinanzierte Abrechnungsverbände. Die freiwillige Versicherung ist vollständig kapitalgedeckt.



„Strategie ist wie ein Kompass, der zur rechten Zeit hilft, das Richtige zu tun. Entscheidend ist die Richtung.“

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie geht es Ihnen? In einem Jahr, das von der Corona-Pandemie bestimmt wurde, eine durchaus berechtigte Frage. 2020 wurden wir alle vor ganz neue Herausforderungen gestellt – insbesondere beim Thema Arbeitsplatz.

Das Ergebnis: Je nach verwendeter Studie haben im Jahr 2020 ein Viertel beziehungsweise bis zu einem Drittel der Deutschen im Homeoffice gearbeitet. Auch in der VBL haben wir aufgrund der Pandemie die Möglichkeiten rund um die Telearbeit weiter ausgebaut. Bei uns arbeiten dank guter technischer Voraussetzungen inzwischen über die Hälfte der Beschäftigten im Homeoffice.

Gerade in Zeiten wie diesen ist eine klare strategische Ausrichtung der VBL erforderlich, um agil und vorausschauend handeln zu können. Zu unserer Strategie gehören unter anderem ein erstklassiger, auf die Bedürfnisse der Versicherten und Arbeitgeber ausgerichteter digitaler Service, eine hohe Kundenbindung, aber auch die Förderung des bestehenden und die Gewinnung von neuem Personal. Dabei spielen Unternehmenswerte wie Wertschätzung und Akzeptanz im Umgang miteinander eine große Rolle. Es geht darum, jetzt und in Zukunft eine gute Kommunikation am Arbeitsplatz zu fördern – wo auch immer er sich befindet.

Wie sollte ein Arbeitsplatz gestaltet sein? Auch unser diesjähriger Geschäftsbericht setzt sich umfassend mit diesem Thema auseinander. Die Fragen, die wir uns gestellt haben, sind: Was hat sich durch Corona verändert? Welchen Stellenwert hat das Homeoffice auch in Zukunft? Und wie gehen Wirtschaft und der Öffentliche Dienst damit um?

Ich wünsche Ihnen sehr viel Freude beim Lesen dieses Geschäftsberichts.

Richard Peters
Präsident und Vorsitzender des Vorstands



Foto: Kay Hirschelmann

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Jahr 2020 war durch die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen bestimmt – auch in der VBL war sie eines der prägenden Themen. Glücklicherweise konnte der Geschäftsbetrieb durch schnelles Handeln und den konsequenten Schutz der Beschäftigten jederzeit aufrechterhalten und damit negative Folgen vermieden werden.

Aktuell wird in der VBL intensiv am Ausbau der Digitalisierung gearbeitet – unter anderem angetrieben durch die notwendigen Anpassungen an die Pandemie. Eine wichtige Maßnahme der Digitalstrategie ist, aus meiner Sicht, das Pilotprojekt LEA zum digitalen Datenaustausch mit der Deutschen Rentenversicherung. Das ist ein wichtiger Schritt in Richtung papierloser Verfahren.

Ein weiteres digitales Highlight ist die neue VBLwebsite, die sich noch stärker an den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden orientiert. Dazu kommen neue Formate der Kundenberatung wie der VBLwebcast – eine Online-Vortragsreihe, die einfach, kompakt und kundenverständlich Kernthemen der Zusatzversicherung vermittelt. Auch eine Großveranstaltung wie die VBLherbsttagung konnte in diesem Jahr erfolgreich als Online-Konferenz durchgeführt werden, genau wie der VBLkongress für Personal- und Betriebsräte, der ebenfalls auf ein Online-Format umgestellt wurde.

Man sieht, die Digitalisierung der VBL schreitet kontinuierlich voran. Das stimmt mich zuversichtlich für die Zukunft. Die VBL hat sich gut aufgestellt, um auch künftig für alle Entwicklungen – auch in Krisenzeiten – gewappnet zu sein, im Sinne ihres Auftrags und zur Unterstützung der Versicherten, der Rentnerinnen und Rentner sowie der beteiligten Arbeitgeber.

Bleiben Sie gesund,

Gabriele Gröschl-Bahr
Verwaltungsratsvorsitzende der VBL

Inhaltsverzeichnis.





.....

Der Arbeitsplatz.

.....

Einführung.	08
Die Geschichte des Schreibtisches.	12
Der Weg zur Arbeit.	18
Die Bürosprache.	20
Wünsche und Regeln.	22
Fotos, Spielzeug oder Blumen.	28
Abgelenkt am Arbeitsplatz.	30
Die Büroformen.	32
Das Homeoffice.	38
Homeoffice im Öffentlichen Dienst.	42
Die Zukunft des Arbeitsplatzes.	43

.....

Der Geschäftsbericht.

.....

Lagebericht.	44
Nachhaltigkeitsbericht.	88
Jahresabschluss.	100
Anhang.	106
Beschlüsse.	166
Schiedsgerichtsbarkeit.	170



Der Arbeitsplatz.



Sitzen.

Laut dem Branchenverband Bitkom verbringen 50 Prozent der Berufstätigen ihren Arbeitstag sitzend vor dem Computer. Am häufigsten und längsten sitzen Mitarbeitende in der Finanzbranche, in Versicherungen, gefolgt von IT und Beratung.¹



Stehen.

Die BAUA-Experten empfehlen für die Gesundheit eine „Sitz-Steh-Dynamik“, also mehr Bewegungsabwechslung im Büro.²



Fühlen.

Die optimale Temperatur liegt zwischen 20–22 °C.³



Hören.

Beim Arbeiten sollte es weniger als 55 dB laut sein.³

Sehen.

Alle Büro-Mitarbeitenden zusammen in Deutschland schauen insgesamt 745.943 mal pro Minute aufs Handy.⁴

Als **Arbeitsplatz** bezeichnet man in der Organisationslehre eine räumlich eingegrenzte, mit Arbeitsmitteln ausgestattete Stelle in einer Wirtschaftseinheit, an der eine Arbeitskraft ihre Arbeitsaufgaben verrichten kann.⁵



Denken.

Alle 90 Minuten sollten Mitarbeitende eine kurze Pause einlegen.⁷



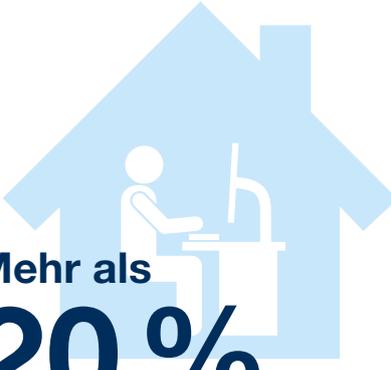
Kommunizieren.

In Großraumbüros wird im Gegensatz zu kleineren Büroeinheiten mehr per Mail und weniger direkt miteinander kommuniziert.⁶



Wie sieht der ideale
Büroarbeitsplatz
heute aus?





**Mehr als
20 %
der Beschäftigten arbeiten
regelmäßig im Homeoffice.**

DGB-Index Gute Arbeit.



Verbinden.

Pro Tag werden seit Beginn der Corona-Pandemie 30 Prozent mehr Videokonferenzen abgehalten – jede und jeder Vierte hat laut Bitkom sogar täglich mehr als 10 dienstliche Video-Calls.⁸

„Wir haben sehr schnell die Voraussetzungen geschaffen, um unsere Mitarbeitenden im Homeoffice optimal zu unterstützen.“

Felix Croissant, Leiter Personaladministration.

Der klassische Arbeitsplatz befindet sich – nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie – in einem beschleunigten Wandel. Seit 2020 ist Homeoffice so verbreitet wie nie zuvor. Ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland arbeitet laut des Branchenverbands Bitkom und einer Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung ausschließlich oder überwiegend von zu Hause.^{9,10} Dazu kommen noch einmal 20 Prozent Arbeitnehmende, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten. (Vor der Pandemie waren es lediglich drei Prozent komplett und 15 Prozent teilweise.) Die DAK geht von insgesamt 38 Prozent aus, die fast täglich oder mehrmals in der Woche bürofern arbeiten.¹¹ Auch in der VBL ist ein Großteil der Büroarbeitsplätze ins eigene Zuhause verlegt worden.

Homeoffice im Fokus.

Aktuell gibt es spannende Zahlen und Fakten dazu, wie Arbeitnehmende die Arbeit im Homeoffice beurteilen. So sagen 40,6 Prozent der Befragten laut TECH, dass sie Familie und Beruf so besser unter einen Hut bringen.¹² Zu einem Gelingen der „Telearbeitslösung“ trägt auch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitsplätze bei – mit anderen Worten, eine gute technische Ausstattung und funktionierende Prozesse. Bei einer Umfrage von Bitkom signalisieren allerdings mehr als ein Drittel der Unternehmen in dieser Hinsicht noch dringenden Nachholbedarf.¹³

Neue Arbeitsformen im Gespräch.

60 Prozent der Unternehmen rechnen innerhalb der nächsten drei Jahre mit einem Abbau der Büroflächen um circa 20 Prozent – bei gleichbleibender Mitarbeiterzahl.¹⁴ Die Bedeutung des Büros beziehungsweise des „im Büro-Seins“ ist auf dem Prüfstand. Wobei das Büro als Ort der Begegnung und des Austauschs von vielen Arbeitgebern weiterhin als wichtig eingestuft wird. Seit einigen Jahren etablieren sich zusätzlich neue Arbeitsformen wie Co-Working, Desk-Sharing oder Remote-Work. Allein die Anzahl der Co-Working-Spaces hat sich in Deutschland in den letzten zwei Jahren vervierfacht.¹⁵ Welche Erfahrungen machen Arbeitgeber, Arbeitnehmende und Selbstständige mit diesen Trends?

In die Zukunft geschaut.

Aktuell stellt sich für Unternehmen und Verwaltungen mehr denn je die Frage, wie der optimale Arbeitsplatz der Zukunft aussehen könnte. Was macht eine gute Arbeitsplatzgestaltung aus, wenn beispielsweise Effizienz mit Faktoren wie Stressreduktion und Wohlfühlen in Einklang gebracht werden soll? Und wie stellen sich die Mitarbeitenden selbst die Zukunft des Arbeitens vor? Wir werfen einen kleinen Blick in die Zukunft.



Die Geschichte des Schreibtisches.

„Ein **Schreibtisch** ist ein Möbelstück für Schreib- und Büroarbeiten mit Schubladen und Fächern für die Aufbewahrung von Papier, Akten oder Schreibutensilien.“¹

Die Definition auf wikipedia klingt sehr nüchtern und unspektakulär. Und wenn man es genau nimmt, ist der Schreibtisch nur ein Brett mit vier Beinen. Doch seine Erfindung ist so einfach, wie genial: Dieses Arbeitsmöbel veränderte die Welt des Regierens und Arbeitens und ist aus unserer modernen Bürowelt nicht mehr wegzudenken. Doch welche Wandlungen hat der Schreibtisch im Laufe der Jahrhunderte vollzogen?



Die Anfänge.

Gehen wir ganz weit zurück: Vor 3.000 Jahren in Ägypten, wo die ersten heute noch erhaltenen Schriften entstanden, saß der Schreiber noch im Schneidersitz auf dem Boden und die Papyrusrolle lag über seinen Knien. Ab 1600 vor Christus benutzten die Griechen den pluteus, ein Brett als Schreibunterlage. Daraus entwickelte sich bald ein erstes, einfaches Schreibpult zum Aufklappen mit Platz für die Schreibutensilien. Je nach Bedarf konnte das Pult auf einen Tisch gestellt werden oder auf eigenen Beinen stehen.²



Das erste Schreibmobiliar.

Im Mittelalter, als Lesen und Schreiben der adligen und geistlichen Elite vorbehalten war, schrieb man vornehmlich an klösterlichen Stehpulten. Mehr Bewegung kam in die Entwicklung des Schreibmobiliars in der Renaissance: Der Buchdruck trieb die Alphabetisierung voran, Bildung und Wissenschaft blühten an den neuen Universitäten, und nicht zuletzt ein rasant wachsender Fernhandel stellte neue Anforderungen an Buchhaltung und schriftliche Kommunikation. Der Schreibtisch des

Sprichwort.

Auf die „lange Bank“ schob man Angelegenheiten schon in der Renaissance: Die Bank stand als Ablage neben dem Schreibtisch des Kaufmanns und nahm chronologisch geordnet Schriftstücke und Geschäftsbücher auf.



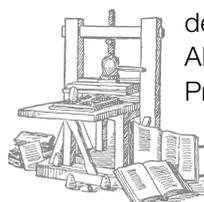
Philipp I. von Spanien herrschte im 16. Jahrhundert auch über Kolonien in Südamerika und Asien aus seinem Regierungszimmer in El Escorial.



„Die Welt, die wir heute haben, und fast alles, was uns in ihr noch blüht, ist auf Schreibtischen gewachsen.“

Sten Nadolny, Schriftsteller.

Kaufmanns, an dem berechnet, kassiert, gebucht und bestellt wurde, wurde zum Herzstück des Kontors.³ Schiffstransporte brachten großen Wohlstand, aber auch großes Risiko mit sich – und damit auch die ersten Anfänge des Versicherungswesens. Gleichzeitig kam Bildung und Wissenschaft immer mehr in Mode: Universitäten entstanden, Gutenberg erfand den Buchdruck mit beweglichen Lettern und die Alphabetisierung lag bis 1600 bei immerhin 20 Prozent. Die „süddeutsche ‚Schreiblade‘ aus dem Jahr 1600, ein aufklappbares Tischpult, das in ▶



kostbarer Marketerie gearbeitet ist und über eine vielfach unterteilte Schublade verfügt“⁴ zeugt von dem Wert, der dem Schreiben und Schreibmöbeln nun zugemessen wurde.

Regieren vom Schreibtisch aus.

Zum Ort der Machtausübung wurde der Schreibtisch im 16. Jahrhundert: Weltreiche waren entstanden, die zu groß waren, um sich reisend regieren zu lassen. Aus umherziehenden Feldherren und Monarchen wurden Schreibtischregenten.⁵ So herrschte Philipp I. von Spanien in der zweiten Hälfte des 16. Jahrhunderts auch über Kolonien in Südamerika und Asien – doch Berichten zufolge soll er sein Zimmer in der Residenz El Escorial allenfalls noch zum Kirchgang verlassen haben. Sein Schreibtisch ist schlicht, erst im Barock vereinten sich Pracht und Macht auch im Bereich der Schreibmöbel. Kostbarste Materialien und feine Handwerkskunst flossen in den Bau von Sekretären: Schreibschränke mit aufklappbarem Pultdeckel als Schreibfläche, die über zahlreiche Schubladen und Fächer – gelegentlich sogar raffinierte Geheimfächer – verfügten. Mitte des 18. Jahrhunderts entwickelte sich eine zunehmend größere Formenvielfalt. Der Sekretär und die kleinere Variante für Damen, der Bonheur du jour, waren pure Luxusobjekte. Sie wurden in privaten Bibliotheken und Salons aufgestellt und dienten auch der Repräsentation. Auch normale Schreibtische gab es in kleinerer Form als „Damenschreibtische“.⁶

Napoleon nutzte das Zylinderbureau, bei dem Schreibplatte und Fächer unter einem im Viertelkreis geführten Rollladen verschwanden – in jedem seiner Paläste stand das exakt gleiche Modell. Im gleichen Zeitraum erscheint das „bureau plat“ – ein herrschaftlicher Schreibtisch, der schon an Machtzentralen kommender Jahrhunderte erinnert: Er ist verhältnismäßig schlicht gestaltet, wirkt aber mit vier geschwungenen Beinen und drei Schubladen unmittelbar unter einer bis zu zwei Meter langen Tischplatte leicht und elegant.⁷ Dieser Schreibtisch mit seiner großen Arbeitsfläche und dem ungehinderten Blick aufs Gegenüber verdeutlicht: Es war ein Schreibmöbel für die Mächtigen.

Kaiser Napoleon, Öl auf Leinwand. von Jacques-Louis David, 1812, Der Kaiser wird so dargestellt, als habe er die Nacht an seinem Schreibtisch gearbeitet und am Code Napoleon geschrieben.





Der Siegeszug der Schreibmaschine.

Im 19. Jahrhundert wurde in den Amtsstuben noch immer an Stehpulten mit Stahlfeder, Federhalter und Tintenfass gearbeitet. Höhere Vorgesetzte nahmen auch auf Lehnstühlen am Schreibtisch Platz.

Erst Ende des 19. Jahrhunderts bekamen auch Büroarbeiterinnen und Büroarbeiter einen Stuhl – das lag vor allem daran, dass in den 1880er Jahren die Schreibmaschine in den Büros Einzug hielt. Jetzt entstehen neue Möbelformen: Schreibtische mit speziellen Aussparungen für die Maschine ebenso wie schlichte „Nähmaschinen-Tische“ für Schreibsäle. Dort arbeiteten in den 20er Jahren vor allem Frauen. Das Bauhaus, 1919 von Walter Gropius gegründet, schließlich schuf designstarke Prototypen für die Massenfertigung: Die Kombination aus Stahlrohrgestell und Holzplatte beeinflusst Büro-Möbiliar bis heute.⁸





Schreibtische und aktuelle Politik. Amerikanische Präsidenten regieren bis heute am „Resolute Desk“, einem Schreibtisch, der aus dem Holz der HMS Resolute, eines britischen Expeditionsschiffes der Royal Navy, gefertigt wurde. Das 590 Kilo schwere Stück war ein Geschenk von Queen Victoria.⁹ An einem reichverzierten bureau plat pflegten auch die französischen Präsidenten ihre Regierungsgeschäfte abzuwickeln, bis Emmanuel Macron das antike Stück unlängst durch ein modernes schwarzes Möbel aus der Möbelkollektion des Architekten Thierry Lemaire ersetzen ließ.¹⁰



Neue Formen, neues Arbeiten.

Technische Neuerungen wirkten sich auch auf die Gestaltung aus: Wenn einst die Vertiefung fürs Tintenfass reichte, forderten Schreibmaschinen und ab Ende der 1960er Jahre Bildschirmterminals eine größere Standfläche. Die Arbeitsplätze mussten breiter und tiefer werden, mit dem Aufkommen von Computern wurden Kabelkanäle benötigt und große Ablagen für Papier. Mit Flachbildschirmen und zunehmend elektronischer Kommunikation sind diese Anforderungen wieder rückläufig.



Das Material.

In vergangenen Jahrhunderten wurden Schreibtische fast ausnahmslos aus Massivholz gefertigt. Seit Erfindung der Spanplatte ist die Verwendung von Materialkombinationen für Schreibtische gebräuchlicher. Je nach Anforderungen wird ein Tischgestell aus Stahl oder Aluminium zusammen mit einer mitteldichten Holzfaserverplatte zu einem Schreibtisch verbaut. Die Tischplatten werden oft mit einer Melaminharzbeschichtung oder anderen Veredelungen versehen, um die Kratzfestigkeit, Wasserunempfindlichkeit und die unkomplizierte Reinigung und Pflege zu gewährleisten.¹¹



In vielen **Privathaushalten** finden sich moderne Sekretäre, in denen man das Laptop nach getaner Arbeitsplatzsparend verschwinden lassen kann.¹¹ Dazu kommen jene, die im Homeoffice ihre Büroarbeit nicht am



Begriffserklärung.

Das deutsche Wort Büro kommt vom französischen bureau, was wiederum von bure (Filz) kommt. Mit diesem Filz waren häufig Schreibtische in Verwaltungen und Kontoren bezogen. Wenn man sagt, dass etwas „am grünen Tisch“ entschieden wurde, ist das auf die Farbe des Filzes zurückzuführen.

Wie sah der Schreibtisch in der Verwaltung des 20. Jahrhunderts aus?



Deutsche Rentenversicherung Bund.

Eine Fotografie der Rentenabteilung der LVA Westfalen aus den 1920er Jahren zeigt einen Mitarbeiter an seinem Schreibtisch inmitten riesiger Aktenregale. Schreibtisch und Stuhl sind aus Holz, ein Aufsatz auf dem Tisch bietet Ablagefläche.

Nach dem Krieg erfolgte der Wiederaufbau der Deutschen Rentenversicherung – in der LVA-Dienststelle Andernach saß man in den nächsten Jahren bereits an Arbeitsplätzen mit Drehstuhl und Ablagefläche.

Natürlich gab es unterschiedliche Arbeitsplätze für unterschiedliche Aufgaben: Ab den 1950er Jahren erfolgte die Bearbeitung der Rentenfälle noch getrennt von der zugehörigen Korrespondenz und der Erfassung der Daten auf Lochkarten.



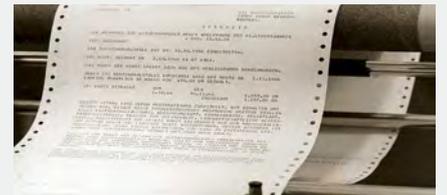
Deutsche Rentenversicherung Bund.

Als im Laufe der 60er Jahre die Lochkarten Magnetbändern wichen, änderte sich wiederum Form und Ausstattung der Arbeitsplätze.



Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz.

Rentenbescheide konnten nun über Schnelldrucker ausgegeben werden.



Deutsche Rentenversicherung Bund.

Und die ersten Computer hielten um circa 1980 Einzug in den Arbeitsalltag der Verwaltungen.



Deutsche Rentenversicherung Bund.

Seither ist viel passiert: Fortschritte in der Datenverarbeitung und -speicherung und vor allem Vernetzung haben große Teile der Papier- und Aktenberge überflüssig gemacht, moderne Computerarbeitsplätze ermöglichen effizientes Arbeiten. Und die Arbeitsplätze sind ergonomischer und komfortabler geworden.

Schreibtisch, sondern genau wie in den historischen Anfängen in Ägypten wieder im Schneidersitz erledigen – zwar nicht auf Papyrus, wohl aber auf dem Sofa mit Laptop oder Tablet.



Unterwegs.

Wie kommen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Arbeit?



65 Prozent der Deutschen nutzen das Auto, um ihren Arbeitsplatz, der im Durchschnitt 17 Kilometer entfernt ist, zu erreichen. Im Mobilitätsreport der Online-Jobplattform StepStone¹ zeigt sich, dass lange Arbeitswege zum Alltag der deutschen Arbeitnehmenden gehören. 50 Prozent der Pendelnden ist pro Strecke bis zu 30 Minuten unterwegs und 20 Prozent bis zu einer Stunde. Beschwerden tut sich allerdings nur jede und jeder

Fünfte. „Autofahren ist wohl die anstrengendste Form, zur Arbeit zu kommen“, sagt Fabiola Gerpott, Professorin für Personalführung an der WHU – Otto Beisheim School of Management, die gerade eine neue Studie herausgebracht hat. Beim **Bahnfahren** dagegen hängt die Einschätzung des Stresslevels von der Pünktlichkeit der Züge ab. „Wir können nachweisen, dass Störungen auf dem Weg zur Arbeit – also



§

Was nicht mehr als zumutbarer Arbeitsweg angesehen wird, beschreibt der Paragraph 140 Absatz 4 SGB III wie folgt: Insgesamt mehr als zweieinhalb Stunden, wenn die Arbeitszeit bei mehr als sechs Stunden liegt. Mehr als zwei Stunden, wenn die Arbeitszeit sechs Stunden und weniger beträgt.²



ZIEL
Arbeitsplatz



Corona.

Veränderungen durch Homeoffice/Telearbeit.



In der Pandemiezeit konnten viele von heute auf morgen einfach mit dem Pendeln aufhören. Statista Global Consumer Survey hat 2020 vorgestellt, wie viel Pendelzeit pro Fahrt und Person durch Homeoffice eingespart wird:⁵

- 19 Prozent** sparen circa 15 Minuten oder weniger
- 31 Prozent** 15–29 Minuten
- 20 Prozent** 30–59 Minuten
- 6 Prozent** Über 1 Stunde
- 24 Prozent** pendeln nicht, sondern leben in der Nähe ihres Arbeitsplatzes



Schon vor einiger Zeit hat der Reporter Christopher Ingram zum **Thema Pendeln** Folgendes geschrieben: „Betrachten wir den Transformationseffekt (... der entsteht, wenn wir den Menschen die Zeit zurückgeben, die sie für ihren Arbeitsweg aufwenden, ...). Gibt man einer Person nun zwei freie Stunden, so wird sie diese wahrscheinlich nicht mit Arbeit verbringen. Sie wird fernsehen, Candy Crush spielen, mit ihren Freunden Bier trinken gehen oder andere Dinge tun, die nicht unbedingt produktiv sind. Mit der Zeit jedoch, wird diese Person mehr Zeit für zivilgesellschaftliches Engagement haben. Sie wird mehr Zeit haben, sich um ihre Kinder, ihre Gesundheit oder ihre Ehe zu kümmern. Sie wird ausgeruhter und somit produktiver sein. Die Vorteile sind praktisch unendlich.“⁶

Stau, Verspätung, aber auch Ärger über andere Verkehrsteilnehmer – sich entscheidend auf das Energielevel der Pendlerinnen und Pendler auswirken und das wiederum die Leistung bei der Arbeit beeinflusst.“³

Auch im restlichen Europa ist das Auto das Verkehrsmittel Nummer Eins, gefolgt von den öffentlichen Verkehrsmitteln. Und weltweit? **Die längsten Arbeitsanfahrtswege** gibt es mit

durchschnittlich 74 Minuten pro einfacher Fahrtstrecke in Südkorea – das entspricht 25 Tagen und 10 Stunden Lebenszeit im Jahr.⁴



VBL-Telearbeit für pendelnde Mitarbeitende.

Schon vor der Corona-Pandemie hat die VBL ihre Beschäftigten mit längeren Anfahrtswegen – beispielsweise aus der Pfalz oder dem benachbarten Elsass – durch die Möglichkeit zur Telearbeit entlastet.



FYI.

Bürosprache in Deutschland. Was liegt im Trend?

Sprache ist kein statisches Medium, sondern verändert sich ständig. Das gilt auch für die Begriffe und Redewendungen, die in deutschen Büros verwendet werden.¹

Ein **Update** geben.

Heißt: jemanden auf den Stand der Dinge bringen, eine Zusammenfassung.

Auf die **Shortlist**

setzen. Statt: in die engere Auswahl kommen.

Ich **adde** dich.

Früher: hinzufügen, einbeziehen.

Dazu müssen wir uns **committen**.

Früher: sich besprechen und einigen.

Workflowen.

Früher: arbeiten.

Wir sind **safe!**

Hat geklappt.

Da bin ich **fine** mit.

Früher: Damit bin ich einverstanden.

Insight.

Heißt: Einblick, Erkenntnis.

Für einen Termin wird ein **Slot** benötigt.

Früher: ein Zeitfenster.

Deadline.

Früher: Abgabefrist, Abgabetermin.

Etwas **aufsetzen**.

Früher: etwas beginnen, starten.

Lass uns **committen**. Ich wollte dir noch ein **Update** für das **Briefing** geben!

Heute muss man die **Benchmark** erreichen/etwas benchmarken.

Früher: Vorgaben, Richtwerte.

Change/Change-Prozesse/Change-Request.

Früher: Veränderungen/Veränderungswünsche.

Weitere Worte und Wendungen aus dem Büroalltag:

Briefing.

Meint: Aufgaben erklären, Einweisung erhalten.

Wording.

Früher: Sprache, Wortwahl, Ausdruck.

Was sind unsere **Learnings?**

Früher: Was haben wir gelernt?

No-Go/No-Gos.

Das, was man keinesfalls machen darf oder machen sollte. Früher: Tabu.

Workshops.

Kennen und machen alle – inzwischen vor allem digital.

Das machen wir jetzt **auf der Tonspur**. Mündliche Erklärungen ohne digitale Medien und Hilfsmittel.

Das ist ein **Must-Have**.

Das muss man haben, das braucht man.

Du kannst mich nicht **connecten**. Früher: Ich bin nicht erreichbar.

Call /Conference-Call.

Statt telefonieren. Eine Zeit lang wurde auch der Begriff Telko verwendet – dieser ist inzwischen selten geworden.

To-dos/To-do-Listen.

Früher: Ich muss noch einiges erledigen.

Lasst uns **rückkoppeln**.

Heißt: Wir müssen reden.

Work-Life-Balance.

Früher: flexible Arbeitszeiten, vernünftiges

Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben.

Etwas **einkippen**.

Heißt: Etwas starten.

Das war **suboptimal**.

Statt: Das ist nicht gut gelaufen.

Jemanden **bespaßen**.

Früher: jemanden bei Laune halten.

Ich kann das **händeln**.

Heißt: Ich kriege das hin.

Prio 1 oder mehrere **Prios**.

Früher: Projekte mit hoher Dringlichkeit.

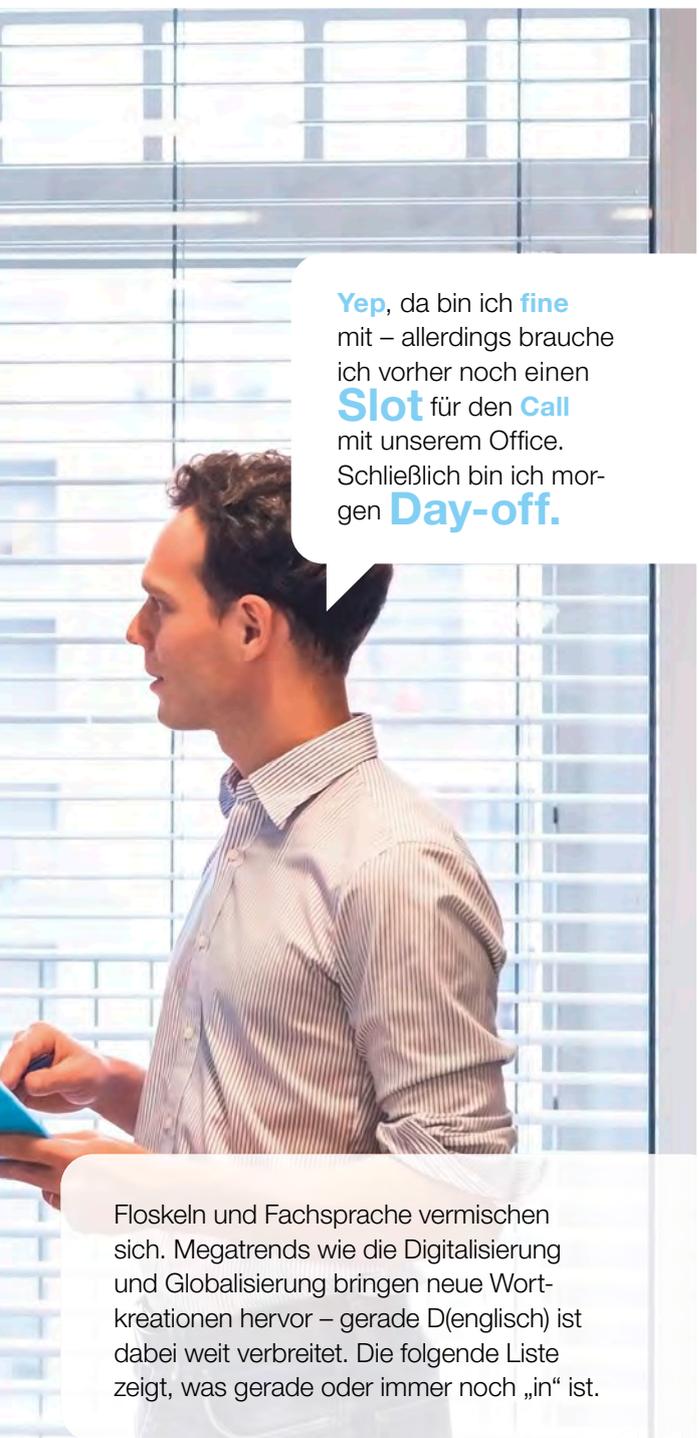
Alles muss **unique** sein.

Früher: einzigartig, Alleinstellungsmerkmal.

Absolut.

Früher: unbedingt – laut ChannelPartner eines der momentan am häufigsten benutzten Worte in Gesprächen unter Kolleginnen und Kollegen, mit Vorgesetzten und in Meetings.





Yep, da bin ich **fine** mit – allerdings brauche ich vorher noch einen **Slot** für den **Call** mit unserem Office. Schließlich bin ich morgen **Day-off**.

Floskeln und Fachsprache vermischen sich. Megatrends wie die Digitalisierung und Globalisierung bringen neue Wortkreationen hervor – gerade D(english) ist dabei weit verbreitet. Die folgende Liste zeigt, was gerade oder immer noch „in“ ist.

Implementieren.
Etwas einführen.

Wir brauchen eine **Exit-Strategie**.
Meint: einen Notfallplan, eine Hintertür, Reißleine.

Key-Note/ Key-Note-Speaker.
Vortrag am Anfang einer Veranstaltung, in der das Thema erläutert wird.

Podcasts.
Mit oder ohne Bild – auf jeden Fall einer der Trends im digitalen Miteinander.

Day-off.
Einen freien Tag nehmen.



Corona.

Die Pandemie in der Bürokommunikation.

Auch Krisen wie Covid-19 verändern den Sprachgebrauch, so gehörte der Bürobegriff Homeoffice zu den meistgenannten Worten 2020.²



Homeoffice
Das Arbeiten zu Hause – mit Anbindung zum Arbeitgeber.

Remote-Work
wird oft synonym zu Homeoffice verwendet, meint aber, aus der Ferne ohne festen Büroanschluss arbeiten.

„Bleiben Sie gesund!“
Corona-Pandemiebedingte Verabschiedungsformel in Mails, Briefen und am Telefon.



Video-Konferenzen
sind in aller Munde.



Insgesamt war 2020 – laut der Herausgeber des Oxford English Dictionary – ein ganz besonderes Jahr für die Sprache. So haben die Sprachexperten kein Wort des Jahres gewählt, sondern einen Bericht „über die phänomenale Breite der sprachlichen Veränderungen und Entwicklungen“ herausgegeben. Bedingt auch durch **Covid-19**. Dazu gehören neben Begriffen wie Pandemie, Lockdown und Superspreader auch viele Worte, die die Arbeitswelt betreffen wie Remote-Work, Zoom-Meetings und Homeoffice. Allein die Nutzung des Wortes „remote“ nahm im März 2020 um 300 Prozent zu.²



95%

der Büro-Mitarbeitenden legen Wert auf ein helles Büro.

Der perfekte Büroarbeitsplatz.

Wünsche und Regeln.

95%

wünschen sich ein ruhiges Umfeld.

98%

wollen einen Arbeitsplatz mit einer modernen, fehlerfrei funktionierenden Technik.

87%

wünschen sich ergonomisches Mobiliar.¹

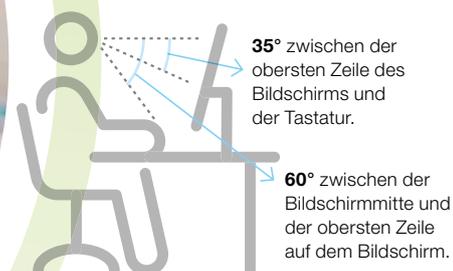
forsa. Mehrfachnennungen waren möglich.

Der Begriff „**Ergonomie**“, leitet sich von den griechischen Wörtern „**ergon**“ (Arbeit, Werk) und „**nomos**“ (Gesetz, Regel) ab. Ziel der Ergonomie ist, möglichst optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden – die körperliche ebenso wie die geistige – zu fördern.²

Wie sollte ein Büro-Arbeitsplatz beschaffen sein, damit sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen und gut arbeiten können? Bei den Wünschen für eine effiziente und angenehme Arbeitsumgebung sind sich laut Befragung der forsa alle einig: Modern, geräuscharm und lichtdurchflutet soll der Arbeitsplatz sein!



In Deutschland gibt es klare Regeln, die den Arbeitsplatz betreffen – beispielsweise zur Auswahl des ergonomischen Mobiliars, der Licht- und Temperaturgestaltung oder auch der Raumgröße. Diese sind in unterschiedlichen Verordnungen und **ISO-Normen** festgehalten – dazu gehören die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), die Behördlichen Anforderungen zu Arbeitsplätzen und weitere ISO-Normen wie Ergonomie der Mensch-System-Interaktion oder Grundlagen psychischer Arbeitsbelastung.³ Einige Aspekte daraus stellen wir vor.



Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bildschirm.

„**Monitore** sollten für Büroanwendungen mit grafischer Benutzeroberfläche mindestens 17 Zoll groß, in Höhe und Neigung verstellbar sowie drehbar sein“, rät Dr. Wiete Schramm, Fachärztin für Arbeitsmedizin beim TÜV Rheinland.⁴

Werden typische Büroaufgaben erledigt, bei denen das Lesen und Bearbeiten im Vordergrund stehen, haben sich Sehabstände von Auge und Monitor von 500 mm bis 650 mm bewährt.⁵

→ Sehen.

Die gute Nachricht: Nach dem Stand der Forschung ruft die zunehmende Bildschirmarbeit keine Schädigungen der Augen hervor. Dennoch ist es sinnvoll, das Sehvermögen von Beschäftigten an Bildschirmarbeitsplätzen regelmäßig zu untersuchen.“¹ So haben etwa 30–40 Prozent der Bevölkerung ein nicht ausreichend korrigiertes Sehvermögen. „Aus diesen Erkenntnissen resultiert die Notwendigkeit, regelmäßig eine arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten.“⁶



Einblicke.

Die VBL bietet ihren Beschäftigten eine regelmäßige Untersuchung des Sehvermögens an, die von einer Betriebsärztin durchgeführt wird.

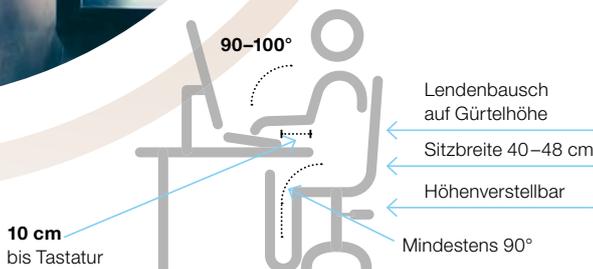




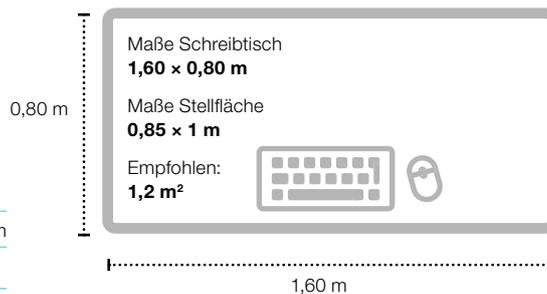
Schreibtisch und Stuhl.

Groß genug ist wichtig! Die Tiefe des Schreibtisches sollte mindestens 80 cm betragen. In der VBL werden, wenn es die räumlichen Gegebenheiten zulassen, Schreibtische mit 90 cm Tiefe eingesetzt – da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel mit zwei Monitoren arbeiten.

Die Höhe des Schreibtisches sollte sich verstellen lassen, sodass die Knie und die Ellenbogen der Benutzerin und des Benutzers jeweils einen 90-Grad-Winkel bilden, wenn sie oder er aufrecht sitzt. Inzwischen werden immer öfter auch Tische eingesetzt, die von einer Sitz- auf eine Stehposition verändert werden können.



Mindestmaße für einen **Schreibtisch**



Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Sitzhöhe: 42–53 cm. Der Bürostuhl muss auf Körpermaße einstellbar sein und ein „dynamisches Sitzen“ erlauben. Das bedeutet: Man kann sich darin bewegen und die Sitzhaltung immer wieder variieren.⁷

→ **Sitzen und stehen.**

Der Mensch ist für die Bewegung konzipiert, also für den aktiven Wechsel zwischen Sitzen, Stehen, Laufen, Liegen sowie allen Haltungen dazwischen. Bei jedem Hinsetzen geht der Körper in einen Stand-by-Modus über. Die elektrische Aktivität in den Beinmuskeln schaltet sich ab. Fettverbrennende Enzyme gehen zurück, der Blutzucker steigt und der Kalorienverbrauch sinkt auf 1 pro Minute. Die Arbeitsmedizin empfiehlt daher, dass der Arbeitstag im Büro zu 50 Prozent sitzend und zu jeweils 25 Prozent stehend beziehungsweise in Bewegung verbracht werden sollte.⁸ Das Forscherteam um Dale S. Bond von der Brown University sagt: Auf eine halbe Stunde Sitzen sollten drei Minuten Bewegung folgen.⁹



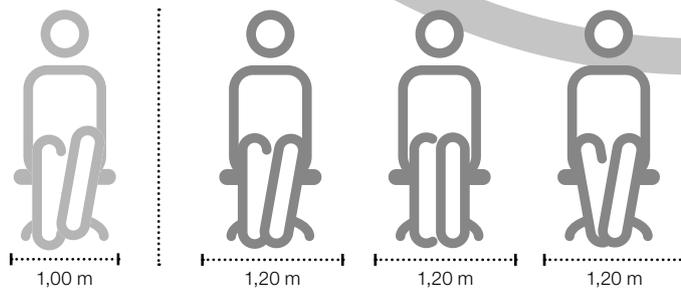
Platzbedarf.

8–10 m² sind als **Mindestraumgröße** pro Mitarbeiterin beziehungsweise Mitarbeiter im Büro festgelegt. Im Großraumbüro liegt sie bei 12–15 m².

Aber nicht nur die Raumgröße ist ganz genau geregelt, sondern auch wie groß verschiedene Abstände und Flächen sind. Das betrifft zum Beispiel Möbelfunktionsflächen oder persönliche Benutzerflächen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sollte an ihrem/seinem Schreibtisch 1,5 m Platz haben, um sich frei bewegen zu können.

Empfohlene Bewegungsfläche

Einzelplatz **1,00 m x 1,00 m**
 Gruppenplatz **1,20 m x 1,00 m**
 Mindestens **1,5 m²**



Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Temperatur.

Kaum ein anderer Faktor führt zu so viel Unstimmigkeiten im Büro. Das liegt daran, dass Menschen ein unterschiedliches Kälte- und Wärmeempfinden haben.

Besonders in extremen Wetterlagen bei Hitze und Frost sowie dem Einsatz von Klimaanlage und Heizungen ist ein allgemeines „Temperaturwohlgefühl“ scheinbar schwer umzusetzen. Hier sind gegenseitige Rücksichtnahme und gegebenenfalls ein Zwiebel-Look hilfreich.

→ Fühlen.

„Es ist kein Mythos, dass Frauen schneller frieren als Männer. Für das unterschiedliche Kälteempfinden ist der höhere Muskelanteil bei Männern (40 Prozent, Frauen 25 Prozent) verantwortlich, der mehr Wärme produziert.

Dazu kommt die unterschiedliche Hautdicke – bei Männern verhindert eine dickere Haut zusätzliche Wärmestrahlung. Frauen sind also dünnhäutiger und geben mehr Wärme ab.“¹⁰

Überraschend: Eine höhere Temperatur am Arbeitsplatz sorgt für doppelt so viel Produktivität. Zumindest laut einer Studie des US-Forschers Alan Hedge von der Cornell University. Er fand heraus, dass die Probanden bei einer Umgebungstemperatur von knapp 25° Celsius am aktivsten waren. Wurde die Temperatur auf 20° Celsius gesenkt, sank auch die Produktivität um ganze 150 Prozent. Die Fehlerquote erhöhte sich um 44 Prozent.¹¹



Ideale Arbeitstemperatur: 20–22° Celsius. Nicht wärmer als 26° Celsius. Luftfeuchtigkeit: 40–60 Prozent.



Beleuchtung.

Tageslicht und indirektes Licht.

„Die Beleuchtung muss der Art der Sehaufgabe entsprechen und an das Sehvermögen der Benutzer angepasst sein.“¹² Zum Arbeiten ist Tageslicht wichtig, daher muss laut Vorgabe die Fläche der Fenster mindestens 10 Prozent der Raumgröße betragen – 5 Prozent davon sollten einen direkten Blick ins Freie ermöglichen.

Wenn das Tageslicht nicht ausreicht, braucht das Büro eine künstliche Beleuchtung. Vorgeschrieben ist eine Lichtstärke 500 Lux für das Schreiben, Lesen und zur Datenverarbeitung (gemessen in Tischhöhe). Für das Ablegen von Papieren oder das Kopieren reicht eine Lichtstärke von 300 Lux.

Lux-Stärken im Vergleich:

- 1 lx – Kerze (ca. 1 m entfernt)
- 10 lx – Straßenbeleuchtung
- 50 lx – Wohnzimmer
- 300–500 lx – Bürobeleuchtung
- 1.400 lx – Beleuchtung Fußballstadion bei Großfernsehübertragungen
- Bis 160.000 lx – Beleuchtung moderner Operationssaal

Homeoffice.de, Arbeitsplatz Licht, 2021.



Lautstärke.

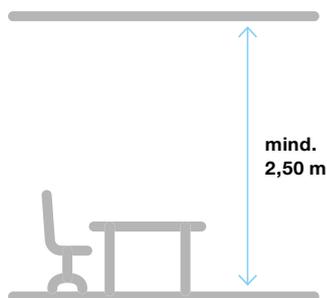
Höchstens 55 dB – das entspricht in etwa einem normalen Gespräch.

28 Prozent aller Beschäftigten im Bürobereich fühlen sich häufig oder sehr häufig durch Lärm im Büro gestört. 31 Prozent gelegentlich. Nur 11 Prozent klagen nie über Störungen durch Lärm.¹³ „Schon geringer Lärm erzeugt und beeinträchtigt die Leistungskraft“, so eine Studie von amerikanischen Psychologen der Cornell University in Ithaca. Sie ergab: Beschäftigte in lauten Büros versuchen um 40 Prozent seltener, technische oder fachliche Probleme zu lösen als die Vergleichsgruppe in den ruhigeren Räumen.¹⁴



Raumhöhe.

Ihr Büro hat hohe Decken? Das ist prima, denn je höher der Raum, desto unabhängiger und kreativer die Gedanken. Dies haben die US-Marketingprofessorinnen Joan Meyers-Levy und Juliet Zhu in einer Studie zum „Einfluss von Deckenhöhen“ herausgefunden. Allerdings schränkten die Forscherinnen ein: Vorteile bringen hohe Decken nur bei Freiarbeiten sowie analytischen Fragestellungen. Wenn es dagegen darum geht, sich auf konkrete Tätigkeiten zu konzentrieren und umzusetzen, sind niedrige Decken besser.¹⁵



- So hoch sollten Arbeitsräume sein:**
- bis 50 m²** – 2,50 m Höhe
 - 50–100 m²** – 2,75 m Höhe
 - 100–2.000 m²** – 3,00 m Höhe
 - größer als 2.000 m²** – 23,12 m Höhe

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Wie geht die VBL mit den gesetzlichen Vorgaben um?

Die VBL hält sich an die bereits erwähnte Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und dazu erlassenen Regeln (ASR). Dazu erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Online-Schulungen, Anleitungen im Intranet sowie Broschüren zum Thema. Grundsätzlich muss ein VBL-Arbeitsplatz im Homeoffice genauso den Vorgaben entsprechen wie ein Arbeitsplatz im Büro. Daher stellt die VBL die komplette Hardware zur Verfügung – dazu gehört auf Wunsch auch Büromobiliar.

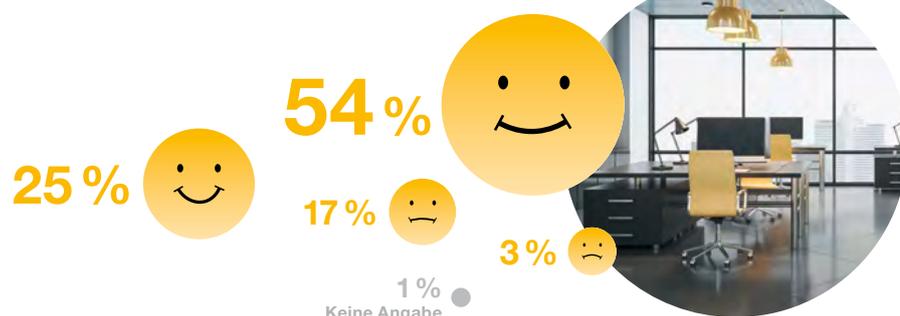
„Natürlich können sich die Beschäftigten jederzeit an mich wenden, gegebenenfalls schaue ich mir die Arbeitsplätze (in der VBL) vor Ort an. Beispielsweise, ob der Schreibtisch die richtige Höhe hat, man richtig sitzt oder eine Fußstütze benötigt wird. Die Anleitung, wie ein Platz richtig einzurichten ist, kann dann von den Beschäftigten auch 1:1 im Homeoffice umgesetzt werden.“

Martina Schneider, Fachkraft für Arbeitssicherheit in der VBL.

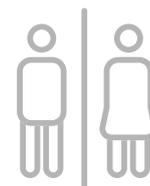


Grundsätzlich ist laut Studien die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit Arbeitsplätzen hoch.

Viele Arbeitgeber scheinen bei der Gestaltung der Arbeitsplätze sehr viel richtig zu machen: Bei vier von fünf Unternehmen sind die Arbeitnehmenden **sehr zufrieden** oder **eher zufrieden**. Nur **3 Prozent** sind **sehr unzufrieden**.¹⁶ Übrigens haben deutsche Arbeitnehmende im Durchschnitt einen 4.400 Euro teuren Arbeitsplatz.¹⁷



WC.



Sogar das stille Örtchen ist geregelt.

- 100 m** – Maximale Weglänge zu Toilettenräumen
- 1,9 m** – Mindesthöhe der Trennwände und Türen von Toilettenzellen
- 21 °C** – Mindesttemperatur während der Nutzung
- 200 lx** – Mindesthelligkeit der Beleuchtung

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Fotos, Spielzeug oder Blumen ...

Sind private Gegenstände am Arbeitsplatz erlaubt?

Die Top 3 der häufigsten Schreibtischdekos:¹



27 %
Blumen/Pflanzen



57 %
Fotos von Familie und Freunden

20 %
Spielzeug oder Ähnliches

Laut einer Umfrage von Savills wünschen sich 70 Prozent der befragten Büromitarbeitenden „individuelle Schreibtische mit Bildern und Blumen“.¹ Laut Umfrage von YouGov sind Fotos von Familie und Freunden (57 Prozent), Blumen/Pflanzen (27 Prozent), Spielzeug oder Ähnliches (20 Prozent) die häufigsten Schreibtischdekos.² 42 Prozent der Menschen, die auf Dekoration verzichten, sagen dagegen, dass sie Arbeit und Privatleben trennen möchten und 21 Prozent wollen einen zu vollen Schreibtisch vermeiden.³

Aus psychologischer Sicht wirken sich laut Studien persönliche Gegenstände positiv auf die Motivation und Leistungsfähigkeit beziehungsweise Leistungsbereitschaft der Beschäftigten aus. Aber wie sieht dieses Thema aus arbeitsrechtlicher Sicht aus? Es gibt keine allgemein geltende Grundregel, sondern es entscheidet immer der Einzelfall. Da der Arbeitgeber das Hausrecht an den Büroräumen und ein Interesse an Ordnung, Sauberkeit und Einheitlichkeit im Betrieb hat, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer meist keinen individuell durchsetzbaren Rechtsanspruch.⁴

In der VBL sind private Gegenstände grundsätzlich erlaubt – sie sollten jedoch nicht überhandnehmen oder die Ordnung im Büro stören.



Tipps rund um den Arbeitsplatz:

Blinzeln hilft.

Arbeiten vor dem Bildschirm bedeutet oft Stress für die Augen: Sie werden müde und trocken. Was hilft? Öfter mal „blinzeln“! Aktives Augenblinzeln sorgt für eine bessere Augenbefeuchtung und entspannt.⁵

Aktives Sitzen.

Kleine, aber häufige Veränderungen beim Sitzen entlasten die Wirbelsäule und entspannen.⁷ Eine gute Übung: Setzen Sie sich gerade hin, der Rücken liegt an der Rückenlehne an. Umfassen Sie Ihre Hände und strecken Sie die Arme nach vorne. Atmen Sie tief ein und heben die Arme senkrecht in die Höhe. Strecken Sie sich weit nach hinten, bleiben Sie drei Atemzüge in dieser Position. Lassen Sie die Arme langsam wieder sinken. Mindestens zweimal wiederholen.⁸

Spezialbrille aufsetzen.

Eine Bildschirmbrille mit Gleitsichtfunktion verfügt über einen großen Sehbereich für kurze und mittlere Distanzen. Damit lassen sich Bildschirm, Tastatur und Notizen jederzeit deutlich erkennen.⁶



Work-Life-Balance im Homeoffice.

Schnell noch die Waschmaschine anschalten, dann die Videokonferenz, die Kinder versorgen und am Ende bis spät in die Nacht arbeiten. Die Folgen: Überforderung und Erschöpfung. Experten raten zu einem klar definierten Tagesrhythmus.¹⁰ Nutzen Sie einen Wecker oder Ihr Smartphone, um feste Bezugspunkte während des Arbeitstages zu setzen.

Planen Sie regelmäßige Pausen ein und orientieren Sie sich auch im Homeoffice an den regulären Arbeitszeiten.

So können Sie sicherstellen, dass der Feierabend auch Feierabend bleibt.

Lärm einfach ausblenden.

Tipp: Greifen Sie zu Kopfhörern. Experte Jürgen Hellbrück, der als Lärmwirkungsforscher an der Uni Eichstätt-Ingolstadt arbeitet, empfiehlt Instrumentalmusik – möglichst ruhige, klassische Legato-Stücke mit sanft dahingleitenden Übergängen. Diese schaden weder dem Merkvermögen noch der Konzentration.⁹



Immer bei der Sache?

Abgelenkt am Arbeitsplatz.

Laut einer Umfrage von YouGov¹ ist fast jede und jeder ab und zu nicht mit seiner Arbeit befasst.

35%
selten
abgelenkt

40%
manchmal
abgelenkt

11%
häufig
abgelenkt





Ablenkungszeit

30 MIN = 64%

60 MIN = 21%

90 MIN = 6%

ÜBER 90 MIN = 4%

64 Prozent sagen, dass sie weniger als 30 Minuten abgelenkt sind
21 Prozent unter 60 Minuten
6 Prozent sagen unter 90 Minuten
4 Prozent mehr als 90 Minuten pro Arbeitstag
5 Prozent machen keine Angabe¹

Und wovon lassen sich die Beschäftigten ablenken?

	Männer	Frauen
Private Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen.....	58 %	66 %
Geräuschkulisse von Kolleginnen und Kollegen.....	40 %	44 %
Smartphone	43 %	36 %
Private Messenger	33 %	30 %
Private E-Mails	29 %	22 %



YouGov-Studie, Mehrfachnennungen waren möglich.

Jüngere sind noch leichter abzulenken.

Laut einer von der Online-Lernplattform Udemy durchgeführten Studie² liegt bei den Millennials (zwischen Anfang der 1980er bis Anfang der 2000er Jahre geborenen Angestellten) das private Smartphone auf Platz 2 der Ablenkungen. 74 Prozent der Befragten gaben an, häufig abgelenkt zu sein, 46 Prozent fühlen sich dadurch unmotiviert und 41 Prozent gestresst.

Je schwieriger die Aufgabe, desto leichter die Ablenkung?

Mit dieser Theorie räumt eine Studie zur Ablenkung der Psychologie-Professoren Simona Buetti und Alejandro Lleras von der University of Illinois, die im Fachmagazin Journal of Experimental Psychology erschienen ist, auf.³

Im Gegenteil:

- Ist unser Engagement hoch, steigen auch Konzentration und Fokus.
- Ist uns die Aufgabe egal, konzentrieren wir uns nur widerwillig – und lassen uns leichter ablenken.

Was kann man dagegen tun?

Laut der Udemy-Studie schalten 43 Prozent ihr Handy aus, 30 Prozent hören Musik, meditieren oder nutzen andere Entspannungsmethoden. 26 Prozent wechseln bei akuter Ablenkung zu leichteren Aufgaben, die nicht so viel Konzentration brauchen. 70 Prozent sagen, dass sie von einem professionellen Training zur Vermeidung von und zum Umgang mit Ablenkung profitieren würden.



12%
nie abgelenkt

2%
machen keine Angabe





Welche Büroformen findet man hauptsächlich vor?
Die Topantworten sind:

Einzelbüros

37,1 %

Zweierbüros

27,5 %

Mehrpersonenbüros

20,5 %

Großraumbüros

15 %

Büroformen – klassisch oder trendy?

forsa-Umfrage

Guten Morgen!

Wenn Sie Ihr Büro betreten, wie oft schallt Ihnen eine Begrüßung entgegen? (K)einmal, zweimal, mehr- oder vielstimmig? Arbeiten Sie allein, zu zweit oder in einer Gruppe? Und hat diese Tatsache Auswirkungen auf die Gestaltung der Büros an Ihrer Arbeitsstätte? Wird bei Ihnen noch klassisch einzeln oder zu zweit gearbeitet oder haben sich inzwischen mehr Team- oder Gruppenbüros etabliert? Wurde mehr in offene Büroformen wie Groß-

raumbüros oder Open-Spaces investiert – in Treffpunkte für Kommunikation sowie Soziales? Oder ist das Arbeiten im Büro inzwischen ganz aus der Mode gekommen? Gerade Telearbeit beziehungsweise Homeoffice haben an Bedeutung und Volumen zugenommen. Und wie sieht es mit trendigen Formen wie Desk-Sharing, also dem Abschied vom individuellen Schreibtisch, Co-Working – der Idee des kollaborativen Arbeitens – oder Remote-Work – dem Arbeiten von irgendwo ohne festen Arbeitsplatz aus?



26 Mio.

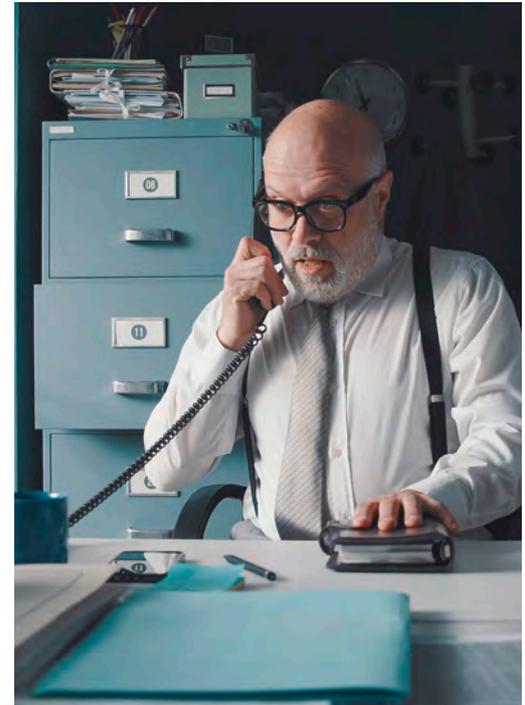
Nach Berechnung des Industrieverbands Büro und Arbeitswelt (IBA) stehen derzeit in Deutschland rund 26 Millionen Büroarbeitsplätze zur Verfügung.²

Der Mix der Büroformen: relativ unverändert.

Eigentlich sollten in Zeiten von Digitalisierung und Globalisierung Büroräume die Kooperation und Kommunikation stärker fördern, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Dafür gibt es viele neue Bürokonzepte. Trotzdem hat sich im Mix der Büroformen in den letzten Jahren nur wenig geändert, wenn man vom starken Homeoffice- beziehungsweise Telearbeits-Schub durch die Pandemie absieht.

Laut forsa-Umfrage sind Einer- und Zweierbüros mit 56 Prozent weiterhin am häufigsten.³ Bei Indeed fällt bei einer Umfrage die Zahl mit 64,6 Prozent sogar noch ein Stück höher aus.⁴ „Nach wie vor machen die Ein- und Zweipersonen-Büros ... den größten Anteil aus. Neben der Tatsache, dass viele Bestandsgebäude diese Büroform begünstigen, dürfte dieser Umstand auch daran liegen, dass ein großer Teil der neu hinzugekommenen Büroarbeit in Bereichen entstanden ist, in denen kleine Büroeinheiten den Normalfall darstellen“, konstatiert das Institut der deutschen Wirtschaft.⁵

In der VBL werden von den Beschäftigten unterschiedliche Büroformen genutzt – von Einzel-, Zweier- und Teambüros, von Großraum über flexible Arbeitsplätze bis zur Telearbeit/Homeoffice. Besonders ausgeprägt zu Pandemie-Zeiten: zu Hause arbeiten.



Die Klassiker: Ein- oder Zweipersonen-Büros

In Ein- oder Zweipersonen-Büros haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich eine Privatsphäre zu schaffen und durch das Schließen der Tür Lärm und Störungen von außen zu vermeiden. Kundenbesuche und Gespräche können – vor allem in Einzelbüros – vertraulich abgewickelt werden. Insgesamt ist ein konzentriertes und fokussiertes Arbeiten möglich, wenn man in Zweierbüros gegenseitig Rücksicht nimmt.

Und sonst?

Nachteilig ist der hohe Flächenbedarf, gleichzeitig ist diese oftmals beengte Form für eine flexible Zusammenarbeit von Teams nicht wirklich geeignet.^{6,7}

3-6

Personen in einem Raum



Mehrpersonen-/Teambüros: Zusammenarbeit leicht gemacht.

Sobald 3–6 Personen in einem Raum arbeiten, spricht man von einem Mehrpersonenbüro. Der Begriff Teambüro drückt noch klarer aus, was eine solche Büroform leisten kann. Sie ist perfekt für die Zusammenarbeit von Personen geeignet, deren Aufgabenbereiche sich ergänzen und die von einem gegenseitigen Informationsaustausch profitieren. Auch die interne Kommunikation wird durch die räumliche Struktur von Teambüros vereinfacht.

Störungen inklusive?

Mehrere Beschäftigte in einem Raum können sich beim Arbeiten auch gegenseitig stören. Beispielsweise bei Aufgaben mit vielen Telefonaten, Videokonferenzen und Kundenkontakt.⁷

Großraumbüros: mehr Raum, weniger Privatsphäre.

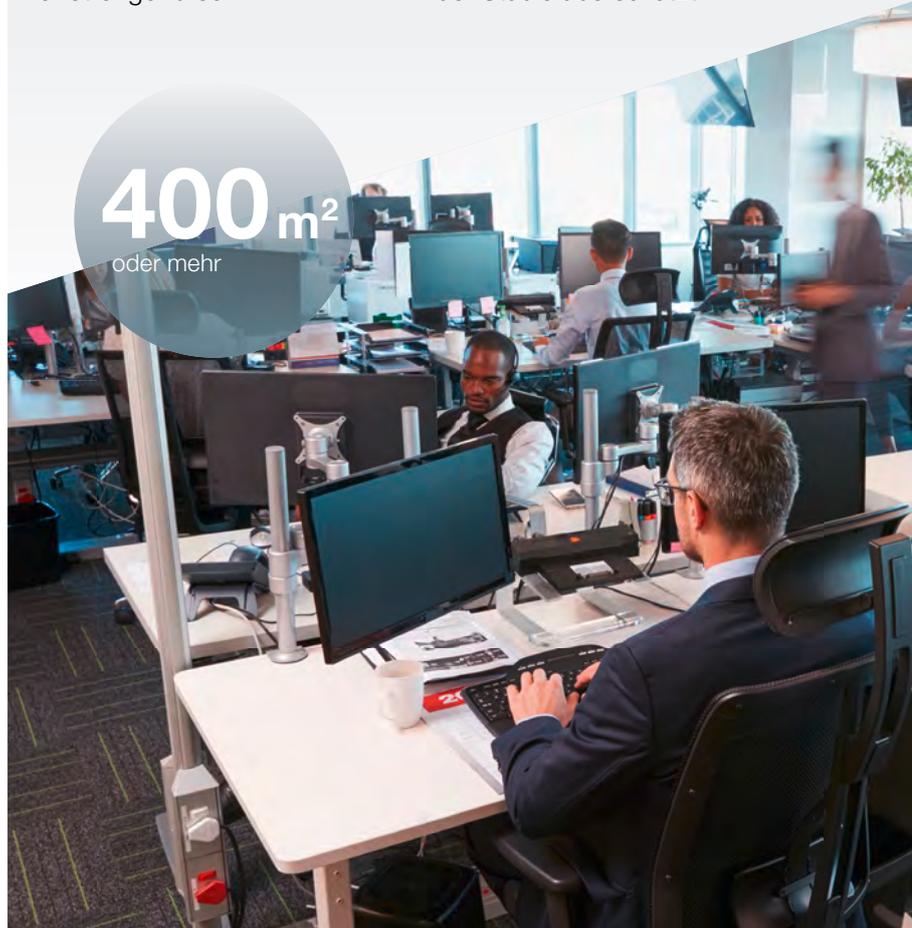
Großraumbüros sind laut Arbeitsstättenverordnung Büro- oder Bildschirmarbeitsplätze auf einer 400 m² oder mehr umfassenden Grundfläche, die mit Stellwänden gegliedert sein können.⁸

Hinter der Einrichtung von Großraumbüros steckt die Idee der Flexibilität in der Raumgestaltung und der Zusammenarbeit. Damit sollen Kommunikationswege und Kooperationen vereinfacht werden. Doch die Praxis zeigt: Große Räumlichkeiten können durch die permanente Geräuschkulisse, mangelnde Privatsphäre und hohe Konfliktpotenziale (Temperatur, Licht, Lärm) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr anstrengend sein.⁹

Studien zur Arbeit in Großraumbüros. Die Universität Oxford hat die Arbeitszufriedenheit in Großraumbüros analysiert. Vor allem der Geräuschpegel stört aus Sicht der Befragten die Konzentration. Entscheidend ist, dass die Unternehmen und Verwaltungen zusätzlich Ruheräume bereitstellen.¹⁰ Auch interessant ist die Untersuchung der Harvard Business School: „Wenn Mitarbeitende aus kleineren Büros in Großraumbüros umziehen, reduzieren sich die direkten Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen um rund 70 Prozent. Stattdessen nimmt die Kommunikation via E-Mail und Messenger-Nachrichten zu.“ Der positive Einfluss von räumlicher Nähe wird laut der Autoren der Studie überschätzt.¹¹

400 m²

oder mehr



„Nicht im Büro zu arbeiten, sondern zuhause, an einem Third Place oder gar in einem anderen Land, erleichtert das Work-Life-Blending entscheidend und ermöglicht Mitarbeitenden mehr Freiheiten ... Remote-Work ist damit endgültig im Mainstream angekommen und wird die Arbeitswelt nachhaltig beeinflussen.“¹²

Das Zukunftsinstitut.



Remote-Work: zukünftig von überall arbeiten.

Remote-Work („Fernarbeit“) wird in Medien und auch in Statistiken oft als Synonym für Homeoffice verwendet. Doch sie unterscheidet sich dadurch, dass sie an jedem beliebigen Ort stattfinden kann. Die Arbeitnehmenden können sich von überall in den Firmenserver einloggen und so auch auf Reisen, auf einer Parkbank oder am Strand arbeiten. Die Arbeit ist nicht an das Firmenbüro oder ein festgelegtes Homeoffice gebunden. Ein Telefon und ein Online-Anschluss genügen. Remote-Work ermöglicht viele Freiheiten, aber kann auch Nachteile haben wie Isolationsgefühle. Denn

das gesellige Gespräch in der Kaffeeküche und das spontane Treffen auf dem Flur entfällt. Wer remote arbeitet, braucht dazu ein gutes Selbstmanagement.

Übrigens: Das Remote-Modell ist im Trend, vorangetrieben von dem Wunsch der Jüngeren, vollkommen selbstbestimmt zu arbeiten. Doch nach aktuellen Umfragen wünschen sich auch 74 Prozent der etwas älteren Arbeitnehmenden (ab dem 50. Lebensjahr) diese Art von Flexibilität im Job. Die beschriebene Fernarbeit können sich 34 Prozent von ihnen vorstellen.¹³





16%

der Beschäftigten arbeiten im Desk-Sharing und teilen ihre Arbeitsplätze mit Kolleginnen und Kollegen.¹⁴

Desk-Sharing: mein Schreibtisch/dein Schreibtisch.

Desk-Sharing-Konzepte sehen vor, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen festen Arbeitsplatz mehr haben. Die Vorteile: Wer jeden Tag an einem anderen Schreibtisch sitzt, lernt mehr Kolleginnen und Kollegen kennen, kann sich leichter austauschen – und das Unternehmen spart Bürokosten, weil **circa 30 Prozent weniger Arbeitsraum** benötigt wird. Doch der Verlust des persönlichen Arbeitsplatzes ist für viele Menschen schwer zu ertragen. Oft muss der Teamzusammenhalt zusätzlich gestärkt werden und der Arbeitgeber benötigt weitere Räume für konzentriertes Arbeiten und vertrauliche Gespräche.

Meinungen zum Desk-Sharing aus der Wirtschaft:

Obwohl das Konzept für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Konzernen wie IBM, Microsoft, Siemens, der Deutschen Bank oder der Lufthansa mittlerweile zum Arbeitsalltag gehört, ist das Schreibtischteilen in der Praxis oft schwierig. Christian Elsner von der Norisk Group sagt: „Wir hatten gedacht, die freie Wahl des Arbeitsplatzes würde zu einem besseren Austausch und besserer Zusammenarbeit führen, aber das Gegenteil war der Fall. Die Leute haben ihr gewohntes Umfeld vermisst, ihren Stiftebecher, das Familienfoto, den speziellen Blickwinkel zum Fenster.“ Das Konzept sei nicht für jeden Mitarbeitenden und jedes Unternehmen/jede Institution geeignet, bestätigt Inga Dransfeld-Haase, Personalleiterin bei Nordzucker. Ihr Büro in Kopenhagen zog um, eine Umstellung auf Desk-Sharing schien aus Unternehmenssicht

attraktiv, aber: „Nach Befragung der Mitarbeiter haben wir entschieden: Es bleibt bei festen Arbeitsplätzen. Für die Belegschaft wäre ein täglicher Schreibtischwechsel zu viel.“

„Das Thema Desk-Sharing könne man von zwei Seiten betrachten“, sagt Stephan Derr, Vorstand der Steelcase AG: „Als ein Beispiel für ‚Ich bekomme etwas weggenommen, nämlich meinen persönlichen Schreibtisch‘ oder als ‚Ich gewinne etwas dazu, nämlich Bewegungsfreiheit und Auswahlmöglichkeiten‘.“ Auch er selbst habe keinen festen Schreibtisch mehr – und sei froh darüber. „Bei Steelcase gibt es das ‚First come, first serve‘-Prinzip. Als belegt gilt ein Platz immer nur so lange, wie jemand dort sitzt. Schreibtische mit Fotos oder Pflanzen zu markieren wie Liegen mit Handtüchern, so etwas gibt es bei uns nicht mehr.“¹⁵



Co-Working: sich branchenübergreifend austauschen.

„Zusammen arbeiten“ ist die schlichte deutsche Übersetzung, doch Co-Working bedeutet viel mehr als Büroräume und Kosten zu teilen. Es geht darum, sich auszutauschen, zu unterstützen und sich gegenseitig mit kreativen Impulsen zu versorgen. Und damit den Co-Workern kein zeitlicher Mehraufwand entsteht, bieten die meisten Spaces Full-Service-Arbeitsplätze an: volle Arbeitsplatz-Infrastruktur, Service, Reinigung, Nebenkosten, Highspeed-Internetzugang, Kaffee-Flatrate und viele weitere Angebote.

Ein Vorteil für Institutionen, Verwaltungen und Unternehmen.

Diese Arbeitsform zahlt sich aus: Einer Schätzung nach liegen die „Kosten für einen Arbeitsplatz im Co-Working-Space rund um die Hälfte niedriger als die kalkulatorischen Kosten im eigenen Büro“, erklärt Tobias Kollwe, Präsident des BVCS.¹⁸ Stefan Rief vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft prognostiziert dieser Idee „sehr starke Wachstumsraten“.

„Es sei inzwischen sogar üblich, dass große, etablierte Unternehmen kleine Teams in externe Co-Working-Spaces schicken, um eingefahrene Arbeitsformen ‚aufzumischen‘.“

„Man trifft auf ganz andere Leute, das ist sehr inspirierend.“¹⁹

„Häufig sind diese Räume mehr als Büros – sie sind Orte der Begegnung, des Austauschs und nicht selten der Geselligkeit.“

Das Zukunftsinstitut zu Co-Working.

Ursprung des Co-Working?

Wo genau das erste Space seine Pforten öffnete, ist umstritten. Die Schraubenfabrik in Wien – gegründet 2002, nennt sich selbst „die Mutter der Co-Working-Spaces“. Für andere stammt das Konzept der inspirierenden Büroraumteilung aus den USA. Dort öffnete 2005 „Hat Factory“ in San Francisco ihre Türen. Insgesamt sind die Spaces so unterschiedlich wie ihre Nutzerinnen und Nutzer. Ungewöhnlich sind beispielsweise die Boulder- beziehungsweise Kletterhalle in Somerville/Massachusetts, ein Surf-Office auf Gran Canaria kombiniert digitales Nomadenleben und Surfen, und wer das Land verlassen möchte, kann auf einem weltweit einzigartigen Coboat arbeiten, einem Co-Working-Space auf einem Katamaran.²⁰

Insgesamt hat sich die Zahl der Co-Working-Spaces in **2 Jahren vervierfacht**. Ende 2020 gab es **1.268 offizielle Co-Working-Spaces und -Flächen** in Deutschland.¹⁶ Und laut einer Prognose von GCUC werden im Jahr 2022 weltweit sogar **5.100.000 Menschen** darin arbeiten.¹⁷



2020

45 %

aller Berufstätigen haben 2020 im Homeoffice gearbeitet.¹



83 %

der Befragten im Homeoffice freuen sich darauf, sich wieder mit Kolleginnen und Kollegen im Büro auszutauschen.²



60 %

der Arbeitnehmenden denken, dass Homeoffice eine höhere Akzeptanz hat als vor der Pandemie.³



54 %

der Arbeitgeber sind technisch in der Lage, Homeoffice umzusetzen.⁴

77 %

der Beschäftigten sagen, dass Homeoffice die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert.⁵

Homeoffice.

Gekommen, um zu bleiben.

Spätestens seit Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 gehört das Homeoffice zum Alltag vieler Beschäftigter in Deutschland – das gilt für die Wirtschaft in gleichem Maße wie für den Öffentlichen Dienst. Und das, obwohl die massenhafte Arbeit auf Distanz vorher kaum möglich erschien.

Das Fraunhofer-Institut konstatiert: „Was bleibt? Die Erfahrung, dass

Arbeit und Kooperation auf Distanz auch in sehr großem Umfang gut und leistungsfähig funktionieren kann – trotz mehr als 100 Jahren andersartiger Sozialisation in einer Arbeitswelt, in der man ‚zur Arbeit‘ gefahren ist. In einem landesübergreifenden Experimentierraum, der ungeahnte Kräfte mobilisiert hat.“¹

Das Time-Magazin hat kürzlich Covid-19 sogar als das „größte

Homeoffice-Experiment der Welt“ bezeichnet – ein Anzeichen dafür, dass ortsungebundenes Arbeiten kein vorübergehender Trend, sondern in vielen Branchen das Arbeitsmodell der Zukunft sein könnte.²

Digitalisierungstreiber Homeoffice.

Auf jeden Fall hat das Abstandsgebot und die damit verbundene Homeoffice-Nutzung einen starken



69 %

der Geschäftsreisen wurden durch virtuelle Meetings ersetzt.⁶



Eine gute Homeoffice-Kultur herrscht in Unternehmen und Verwaltungen, wenn sie „durch starkes Vertrauen in die Beschäftigten, eine wertschätzende Kommunikation sowie eine gute Organisation von Zielvereinbarungen und Regelungen bezüglich der Erreichbarkeit und Arbeitsaufgaben im Homeoffice gekennzeichnet ist“.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2020.



53 %

der Unternehmen sagen, dass mehr Tätigkeiten im Homeoffice erledigt werden können als gedacht.⁷



65 %

der Beschäftigten arbeiten lieber zu Hause als im Büro.⁸



12 %

aller Stellenanzeigen beinhalten Homeoffice-Angebote.⁹



100 %

mehr Videokonferenzen wurden in Unternehmen durchgeführt.¹⁰



60 %

der Arbeitnehmenden sagen, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen.¹¹

Digitalisierungsschub in Unternehmen und Verwaltungen ausgelöst. Beispielsweise wurden Laptops, Smartphones und Webcams angeschafft. Kein Wunder, dass der Preisanstieg beispielsweise von Webcams 2020 bei circa 400 Prozent lag.³

Laut einer Studie des Fraunhofer-Instituts wurde ein Vielfaches an Web- oder Videokonferenzsystemen genutzt. 62 Prozent setzen digitale

Anwendungen wie Webex, Zoom, Skype oder Teams nicht nur bei Meetings und Konferenzen, sondern auch bei Einstellungsgesprächen, für Info- und Lernmaterialien (73 Prozent) oder digitale Workshops ein.⁴ Auf der anderen Seite konnten viele kleinere und mittlere Unternehmen sowie öffentliche Verwaltungen mit den rasanten Veränderungen kaum Schritt halten und sehen sich als Nachzügler der Digitalisierung.

Viele Beschäftigte erleben das Homeoffice positiv, vor allem wenn ...

- es im Betrieb bereits Erfahrungen mit Homeoffice gibt (Ausstattung mit mobilen Geräten und Zugriff aus der Ferne auf interne Netze und Datenbanken)
- die Arbeitszeiten klar geregelt sind und sich die Arbeitsbelastung in Grenzen hält
- die eigene Wohnsituation für das Homeoffice geeignet ist.



31 %

der Beschäftigten fühlen sich im Homeoffice einsam. Sonst ist das laut einer Statistik der Bundesregierung nur bei 10 Prozent der Bevölkerung der Fall.¹²



68 %

der Arbeitnehmenden bevorzugen im Homeoffice bequeme Kleidung wie Jogginghosen.¹³



41 %

der Angestellten befürchten schlechtere Karrierechancen im Homeoffice.¹⁴



21 %

der Berufstätigen würden umziehen, wenn sie in Zukunft größtenteils im Homeoffice arbeiten könnten.¹⁵

Gut zu wissen:



Unfallversicherung neu geregelt.

Bisher gab es im Homeoffice Versicherungslücken bei der gesetzlichen Unfallversicherung. Jetzt wird eine gesetzliche Anpassung (§ 8 Sozialgesetzbuch VII) den Versicherungsschutz im Zusammenhang mit dem Arbeiten im Homeoffice ausweiten. Beispielsweise sind Beschäftigte nun auch unfallversichert, wenn sie Kinder (aus dem eigenen Haushalt, auf dem direkten Hin- und Rückweg) in eine externe Betreuung bringen.⁶

Führungskräfte haben zunehmendes Vertrauen in die mobile Arbeit.

41 Prozent stufen die Produktivität ihrer „Homeworker“ positiv ein, stellt Christian Umbs, Managing Director bei Robert Half fest. Besonders die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf entlastet zudem viele Arbeitnehmende und schafft zusätzliche Motivation für den Job. Das zahle sich am Ende für die Unternehmen

„Viele Stressfaktoren fallen weg, wie zum Beispiel lärmende Kollegen oder ein anstrengender Arbeitsweg“, sagt Oliver Schwab, Leiter Firmenvertrieb bei der Süddeutschen Krankenversicherung (SDK). Dazu entlastet die freiere Zeiteinteilung vor allem Familien mit Kindern und bietet allen eine gute Work-Life-Balance. Stefanie Wolter vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg sagt: „Wir sehen, dass die Vorteile

ganz klar die Nachteile überwiegen. Die Beschäftigten sagen, sie können Fahrtzeit sparen durch das Homeoffice, sie können Privatsachen und Beruf besser vereinbaren. Und sie können sich bei manchen Tätigkeiten zu Hause besser konzentrieren.“ So betonen 56 Prozent der Befragten, dass sie im Homeoffice produktiver sind.⁵





Attraktiver Arbeitgeber.

Homeoffice-Optionen sind auf dem Arbeitsmarkt attraktiv: 54 Prozent der befragten Bewerberinnen und Bewerber gaben an, bei einer Jobsuche stark darauf zu achten, ob Arbeitgeber Arbeit im Homeoffice anbieten.⁷



Schluss mit Dienstreisen.

„Tod der Handlungsreisenden“, titelte die Welt am Sonntag. 2020 gingen Dienstreisen um circa 90 Prozent zurück – beispielsweise sparte der Autobauer Daimler eine halbe Milliarde Euro bei Geschäftsreisen ein. Der Verband Deutsches Reise-management erwartet, dass die Reisetätigkeiten nie wieder Vorkrisenniveau erreichen werden. Und nicht nur bei dem Unternehmen Bayer gibt es konkrete Pläne, dauerhaft etwa 50 Prozent der Reiseaktivitäten durch digitale Kommunikationsmittel zu ersetzen.⁹



Doppelbelastung für Frauen.

Es sind vor allem berufstätige Frauen mit kleinen Kindern, die unter der Doppelbelastung leiden: nämlich 27 Prozent der Befragten. Diese Zahl nahm in den Phasen besonders starker Corona-Einschränkungen weiter zu – beispielsweise, als alle Kitas und Schulen geschlossen waren. „Insgesamt sind Frauen deutlich stärker belastet und von Burnout betroffen als Männer“, betont der Studienleiter Professor Dr. Bertolt Meyer von der TU Chemnitz.¹² Es sind „vor allem Frauen beziehungsweise Mütter, die zu Hause mehr Sorgearbeit leisten“.¹³

aus und werde auch von vielen Führungskräften so wahrgenommen.⁸

Abgrenzung und Überforderung.

Doch Homeoffice birgt auch Nachteile. Ein Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kämpft mit technischen Problemen und Abgrenzungsproblemen zwischen Beruflichem und Privatem. Gerade bei einer gleichzeitigen Betreuung von Kindern im Homeoffice ist das Risiko

von Überforderung und Überlastung groß.¹⁰ Dazu fühlen mehr Mitarbeitende in der zweiten Welle eine Entfremdung vom Betrieb sowie eine zunehmende Vereinsamung. 62 Prozent vermissen ihre Kolleginnen und Kollegen.⁵ Laut Studie der Uni Konstanz schätzen Beschäftigte besonders den persönlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen und halten ihn zentral für kreatives Arbeiten.¹¹ Doch grundsätzlich arbeiten 65 Prozent der

Arbeitnehmenden gerne zu Hause. Sie wünschen sich, dass Homeoffice auch zukünftig eine wichtige Rolle in ihren Unternehmen und in Verwaltungen spielen wird – am besten im Wechsel mit Präsenzarbeit. Auch 74 Prozent der Unternehmen finden, dass das Homeoffice-Experiment geglückt ist, und möchten es gerne weiterführen. Wenn es nach den Beschäftigten geht, am liebsten zwei Tage in der Woche.¹⁴





Homeoffice im Öffentlichen Dienst.

Laut der Sonderauswertung des DGB-Index „Gute Arbeit“ wird die Arbeit im Homeoffice im Öffentlichen Dienst generell gut bewertet. Sie erweitert die Handlungs- und Gestaltungsspielräume der Beschäftigten sowie die Zeiteinteilung positiv.

82 Prozent geben an, im Homeoffice ihre Arbeit selbstständiger planen und einteilen zu können. Zum Vergleich: Einen hohen Einfluss auf ihre Planungen geben im Öffentlichen Dienst generell nur 68 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an.¹ Allerdings gibt es auch einen überraschend großen Anteil von Beschäftigten (48 Prozent), die sich keine Arbeit

In einer Umfrage des Digitalverbands Bitkom in mehr als 600 Kommunen wird die Pandemie als wichtiger Digitalisierungstreiber gesehen. Eine Studie der Uni Köln zeigt aber auch: „Besonders in Zeiten von Covid-19 wird deutlich, dass die technische Infrastruktur in vielen Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes noch nicht auf mobiles Arbeiten oder Homeoffice ausgerichtet ist, sodass häufig improvisiert werden muss und technische Schwachstellen deutlich werden.“³

Homeoffice in der VBL.

„Als die Pandemie kam, waren wir zum Glück gut vorbereitet.“

VBL-Mitarbeitende im Homeoffice:

2013: 15 Beschäftigte

2015: 50 Beschäftigte

2020: 260 Beschäftigte (31 Prozent)

2021: 563 Beschäftigte (57 Prozent) Stand September 2021

Felix Croissant, Leiter Personaladministration der VBL.

Gesamtzahl der Beschäftigten in der VBL: 837 – Stand Dezember 2020

Wie hat sich diese Arbeitsform entwickelt?

Ursprünglich konnten unsere Beschäftigten lediglich konzeptionelle Tätigkeiten von zu Hause aus erledigen, da die datenschutzrechtlichen Vorgaben für unsere IT-Anwendungen in der Homeoffice-Umgebung noch nicht sichergestellt waren. Auch war ein Heimarbeitsplatz an eine besondere persönliche oder familiäre Situation geknüpft. Im Jahr 2016 kam als weiteres mögliches Kriterium eine Wegstrecke von über 50 km zwischen der VBL und dem Wohnort hinzu. Schließlich haben wir im Jahr 2018 umfassende Voraussetzungen für das Homeoffice geschaffen, da mit der anstehenden Sanierung der Rheinbrücke für viele Beschäftigte eine Verlängerung der Wegezeit zu befürchten war. Das war im Nachhinein ein besonderes Glück, als die Pandemie kam: Wir waren gut vorbereitet!

Wie relevant war Homeoffice in Corona-Zeiten?

Sehr – denn es hat uns die uneingeschränkte Arbeitsfähigkeit erhalten. Naturgemäß haben sich auch VBL-Beschäftigte mit Covid-19 infiziert. Es ist uns jedoch zumindest keine einzige Infizierung mit dem Virus innerhalb der VBL bekannt. Neben anderen Maßnahmen war dafür auch die Verlagerung ins Homeoffice maßgeblich. Das Homeoffice war auch hilfreich, wenn Beschäftigte in behördliche Quarantäne geschickt wurden und trotzdem arbeiten konnten.

Wie wird es weitergehen?

Im Personalwesen gibt es einen Grundsatz: Der Hauptgrund gerne zur Arbeit zu gehen, ist der Kontakt mit Menschen, die man schätzt oder mit denen natürlich auch Freundschaften entstehen. In einer reinen Homeoffice-Welt geht man nicht zur eigentlichen Arbeitsstätte. Wichtig ist daher, dass eine gute Mischung gelingt, denn die Vorteile des Homeoffice sprechen für sich. Durch eine gezielt zum Einsatz gebrachte Präsenzkultur kann einer schleichenden Entfremdung von Kolleginnen und Kollegen entgegengewirkt werden. Wie ein Konsens aus Anwesenheit und Homeoffice hergestellt werden kann, muss eine fortlaufende Diskussion zeigen – die natürlich auch in der VBL geführt wird.



Ein Blick in die Zukunft.

Erkenntnisse der Unternehmen:

74 %

der Arbeitgeber werden auch nach Ende der Pandemie Homeoffice einsetzen.¹

56 %

Wir können Homeoffice in größerem Umfang umsetzen als zuvor, ohne dass hieraus Nachteile für das Unternehmen resultieren.²

52 %

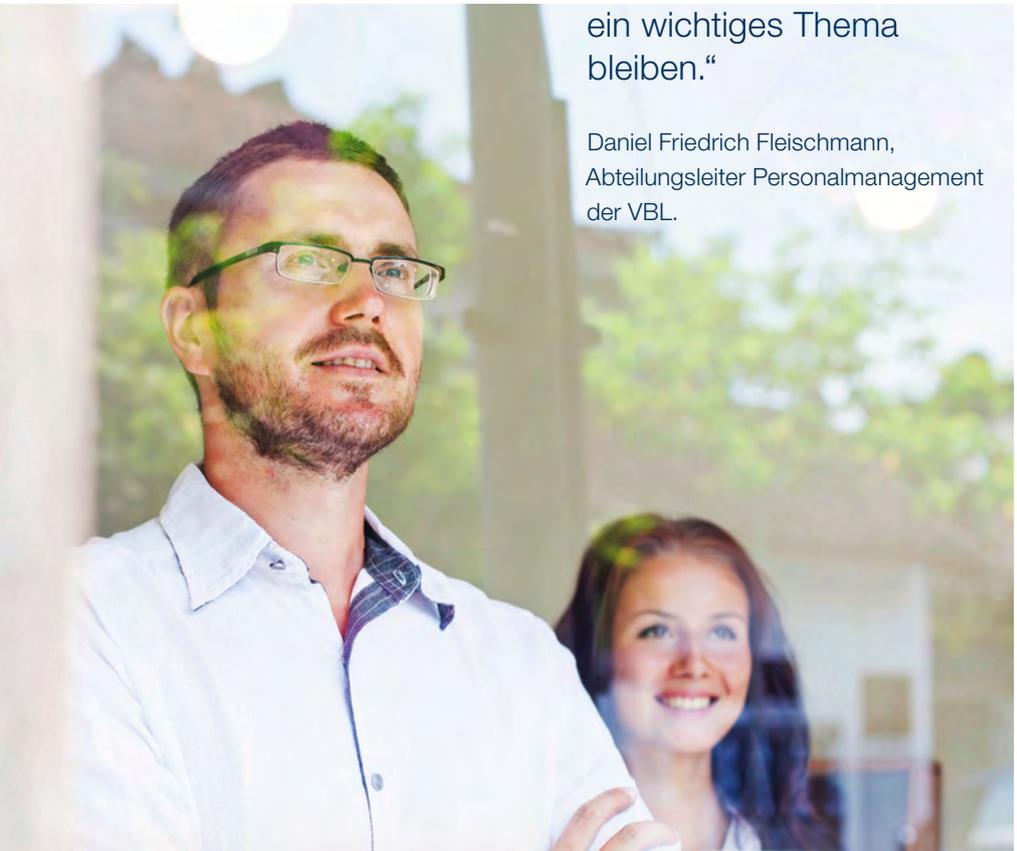
sind inzwischen überzeugt davon, dass der Wunsch nach Homeoffice-Arbeit von Mitarbeitenden in Zukunft nicht mehr einfach abgelehnt werden kann.²

41 %

der Kommunen möchten die Möglichkeit zum Homeoffice erweitern.³

39 %

glauben, dass die Forderung nach Homeoffice stark zunehmen wird.²



„Bei der weiter zunehmenden Digitalisierung und dem Wunsch nach Work-Life-Balance wird das ortsflexible Arbeiten ein wichtiges Thema bleiben.“

Daniel Friedrich Fleischmann,
Abteilungsleiter Personalmanagement
der VBL.

Perspektivisch rechnet laut Bitkom eine deutliche Mehrheit der Arbeitnehmenden damit, dass die Frage, von wo Arbeit erledigt wird, in der Berufswelt schon bald keine entscheidende Rolle mehr spielt.

84 Prozent der Befragten stimmten der These zu, dass sie im Jahr 2030 vermutlich vollkommen ortsunabhängig arbeiten können. 78 Prozent glauben, dass sie in zehn Jahren ihre Arbeitszeit sogar vollkommen flexibel einteilen können. Dass es im Jahr 2030 gar keine Firmengebäude mehr gibt, kann sich rund die Hälfte der Befragten vorstellen.⁴

„Die Corona-Pandemie ist der Auslöser eines tiefgreifenden und nachhaltigen Wandels in der Arbeitswelt“,

sagt Bitkom-Präsident Achim Berg. „Nach dem für die allermeisten erzwungenen Wechsel ins Homeoffice mit dem Lockdown im Frühjahr hat die große Mehrheit in den vergangenen Monaten überwiegend positive Erfahrungen gemacht. Die Corona-Krise hat gezeigt, dass flexibles Arbeiten die Qualität der Arbeitsergebnisse nicht schmälert – im Gegenteil.“⁴

Auf jeden Fall wird der Arbeitsplatz der Zukunft digitaler, flexibler und ortsungebundener werden. Für Staatssekretär Björn Böhning vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) steht schon fest: „Viel von dem, wie wir jetzt mobil arbeiten, wird nach der Pandemie bestehen bleiben und zukünftig im Sinne guter Arbeit genutzt werden.“⁵



VBL-Geschäftsbericht 2020.

Lagebericht.

Die VBL im Überblick.	46
Wirtschaftsbericht.	52
Risikomanagement, Risiken und Chancen der zukünftigen Entwicklung.	76
Prognose- und Chancenbericht.	82
Anlage zum Lagebericht.	87

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist eine von Bund und Ländern gemeinsam getragene rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. Sie wurde am 26. Februar 1929 durch eine gemeinsame Verfügung des Deutschen Reiches und des ehemaligen Landes Preußen in Berlin gegründet. Seit 1952 hat sie ihren Sitz in Karlsruhe.

Die VBL im Überblick.

Geschäftstätigkeit.

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist die größte deutsche Zusatzversorgungskasse für Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Seit über 90 Jahren sind wir ein verlässlicher Partner für die betriebliche Altersversorgung.

Unsere Aufgabe ist es, den Beschäftigten unserer beteiligten Arbeitgeber eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung zu leisten. Dies ermöglichen wir im Rahmen einer privatrechtlichen Versicherung. Wer als tariflich Beschäftigte oder Beschäftigter im öffentlichen Dienst bei einem der rund 5.300 bei der VBL beteiligten Arbeitgeber zu arbeiten beginnt und die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt, wird in der VBLklassik angemeldet. Rund 4,9 Millionen Versicherte profitieren dadurch von der betrieblichen Altersversorgung bei der VBL.

Unser Kerngeschäft ist die Pflichtversicherung VBLklassik. Sie basiert auf dem Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV). Die Pflichtversicherung beruht auf einem Punktemodell. Im Punktemodell erwerben Versicherte jährlich Versorgungspunkte als Rentenbausteine, die bei Eintritt des Versicherungsfalles in eine monatliche Rente umgerechnet werden. Die Höhe der jährlichen Versorgungspunkte hängt im Wesentlichen von der Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts und vom Alter der Versicherten ab.

Daneben haben unsere Versicherten die Möglichkeit, durch eigene Beiträge ihren Lebensstandard im Alter noch besser abzusichern und eine zusätzliche kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung aufzubauen. Dabei kann sowohl die Riester-Förderung als auch die Entgeltumwandlung als staatliche Förderung genutzt werden. Die Grundlage für die Entgeltumwandlung haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes in den Tarifverträgen zur Entgeltumwandlung vereinbart.

VBL

Pflichtversicherung
VBLklassik

Freiwillige
Versicherung

Die VBL ist eine von Bund und Ländern – mit Ausnahme von Hamburg und dem Saarland – getragene rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts und hat ihren Sitz in Karlsruhe.

Organe.

Organe der VBL sind der Vorstand und der Verwaltungsrat.

Vorstand.

Der Vorstand der VBL besteht aus insgesamt 17 Mitgliedern. Der Vorstandsvorsitzende und zwei weitere Vorstandsmitglieder sind hauptamtlich tätig und führen die laufenden Geschäfte der VBL. Die drei hauptamtlichen Vorstandsmitglieder und sechs weitere Vorstandsmitglieder werden vom Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit der Mehrzahl der an der VBL beteiligten Länder auf fünf Jahre ernannt. Die übrigen Vorstandsmitglieder werden vom Verwaltungsrat nach Vorschlag der Gewerkschaften aus dem Kreise der Versicherten für die gleiche Zeitdauer ernannt.

Hauptamtlicher Vorstand.

Die laufenden Geschäfte der VBL führen die hauptamtlichen Vorstandsmitglieder. Der hauptamtliche Vorstand der VBL besteht grundsätzlich aus drei Mitgliedern. Zum 31. März 2020 ist Georg Geenen aus dem hauptamtlichen Vorstand der VBL ausgeschieden. Neben dem Bereich der Kapitalanlage verantwortete er die Bereiche Immobilienmanagement und Informationstechnologie.

Bis eine Nachfolge für diese Position im hauptamtlichen Vorstand der VBL gefunden wurde, wurde die Geschäftsverteilung übergangsweise neu geregelt. Die Zuständigkeiten wurden auf Herrn Peters und Frau Stein-Homburg verteilt.

Zum 31. Dezember 2020 stellt sich die Zuständigkeitsverteilung auf die zwei hauptamtlichen Mitglieder des Vorstandes wie folgt dar:



Richard Peters

Präsident der VBL

- Compliance-Management
- Immobilienmanagement
- Informationstechnologie
- Interne Revision
- Kapitalanlagemanagement
- Personalmanagement
- Rechnungswesen – außer dem Bereich Kapitalanlagenabwicklung
- Risikomanagement
- Vorstandsstab
- Zentrale Organisation
- Zentrales Projektmanagement



Angelika Stein-Homberg

Hauptamtliches Vorstandsmitglied A

- Beteiligungsmanagement
- Kapitalanlagenabwicklung
- Kapitalanlagenrisikocontrolling
- Kommunikations- und Informationsmanagement
- Kundenmanagement
- Leistungsmanagement
- Rechtsprozesse
- Zentraler Einkauf

Neues Vorstandsmitglied zum 1. Januar 2021.



Dr. Michael Leinwand © VBL/Schafgans DGPh

Seit dem 1. Januar 2021 komplettiert Dr. Michael Leinwand als neues Vorstandsmitglied den hauptamtlichen Vorstand der VBL. Dr. Leinwand verantwortet die Abteilungen Kapitalanlagemanagement, Immobilienmanagement und Informationstechnologie.

Dr. Leinwand bringt für seine neue Aufgabe langjährige Erfahrung mit. Der promovierte Volkswirt hat in der Vergangenheit erfolgreich die Kapitalanlage bei verschiedenen Versicherungsunternehmen gemanagt. Mehrfach hat er dabei Strategie, Aufbau und Prozesse von Kapitalanlagebereichen auf neue Beine stellen können.

Zuletzt war Dr. Leinwand als Chief Investment Officer zehn Jahre für die Kapitalanlagen aller Versicherungs- und Pensionsgesellschaften einer großen international tätigen Versicherungsgruppe zuständig. In dieser Rolle verantwortete er die Anlagestrategie für sämtliche Kapitalanlagen sowie der fondsgebundenen Produkte und des institutionellen Pensionsfondsgeschäfts in Deutschland.

Die VBL freut sich, dass sie mit Dr. Leinwand einen ausgewiesenen Experten auf dem Gebiet der Kapitalanlage für die vakant gewordene Position im hauptamtlichen Vorstand der VBL gewinnen konnte.

Verwaltungsrat.

Das satzungsgebende Organ der VBL ist der paritätisch besetzte Verwaltungsrat der VBL, der aus 38 Mitgliedern besteht. 19 Mitglieder werden vom Bundesministerium der Finanzen auf Vorschlag der Träger und 19 weitere Mitglieder werden auf Vorschlag der Gewerkschaften für vier Jahre berufen.

Die Gruppe der Arbeitgebervertreter und die Gruppe der Arbeitnehmervertreter bestimmen aus ihrem Kreis je einen Vorsitzenden. Sie führen den Vorsitz im kalenderjährlichen Wechsel (§11 VBL-Satzung).

Aufsicht.

Die VBL als Einrichtung und die Pflichtversicherung unterliegen der Aufsicht des Bundesministeriums der Finanzen (BMF).

Seit dem 1. Januar 2020 werden bestimmte Teilbereiche der Aufsicht über die VBL im Wege der Organleihe durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) wahrgenommen. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Kapitalanlage und das Risikomanagement der VBL.

Die entsprechende Möglichkeit hat der Gesetzgeber im Rahmen des § 4 Absatz 1 Satz 3 und 4 Finanzdienstleistungsaufsichtsgesetz (FinDAG) geschaffen. Die hierfür erforderliche Verwaltungsvereinbarung haben das BMF und die BaFin Ende 2019 geschlossen. Danach beleiht das BMF unter Berücksichtigung der Besonderheiten der VBL die BaFin mit der

- Aufsicht über die Schlüsselfunktionen Risikomanagement, Interne Revision und versicherungsmathematische Funktion und das Kapitalanlagemanagementsystem der Pflichtversicherung der VBL, die grundsätzlich dem aktuellen Standard für Pensionskassen entsprechen sollen,
- Auswertung und Überprüfung des Berichts- und Anzeigewesens der VBL,
- technischen Bearbeitung des Beschwerde- und Petitionswesens, wie bei der freiwilligen Versicherung der VBL.

Die freiwillige Versicherung wird in einem eigenen Abrechnungsverband geführt, der der Aufsicht der BaFin unterliegt.

Wirtschaftsbericht.

Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen.

Entwicklung an den Kapitalmärkten.

Das Jahr 2020 war ein äußerst volatiles Börsenjahr. Nach einem vielversprechenden Start endete die positive Entwicklung durch den Ausbruch der Covid-19-Pandemie. Es folgte ein massiver Einbruch an den internationalen Aktien- und Kreditmärkten. Eine für den Rest des verbleibenden Jahres einsetzende Erholung führte zu einer in Summe positiven Entwicklung.

Im Frühjahr dominierten die Entwicklungen um die Covid-19-Pandemie die Kapitalmärkte. Dies ging einher mit politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen zur Pandemiebekämpfung. Weite Teile der betroffenen Staaten griffen zu weitreichenden Maßnahmen, um das Infektionsgeschehen einzudämmen. Dies in Verbindung mit abrupt unterbrochenen globalen Lieferketten und Handelshemmnissen versetzte auch die Weltwirtschaft und damit die Kapitalmärkte in Aufruhr.

Rasch folgte daraufhin eine Abstimmung zwischen den Notenbanken und den Regierungen. Beispiellose Unterstützungsaktionen durch fiskal- und notenbankpolitische Maßnahmen weltweit begrenzten die wirtschaftlichen Schäden bei den Betroffenen. Massenarbeitslosigkeit und eine Insolvenzwellen konnten damit zunächst weitgehend vermieden werden. Der Konjunkturinbruch blieb hinter den ersten Befürchtungen zurück. Die Verschuldung der Staaten stieg jedoch an und beschränkt möglicherweise die künftige Handlungsfähigkeit der Staaten.

Die amerikanische Notenbank (FED) weitete die Anleihekaufprogramme aus. Den Banken stellte sie Liquiditätshilfen zur Verfügung. Der Leitzins wurde im März in zwei Schritten von 1,75 Prozent p. a. auf 0,25 Prozent reduziert und soll sehr lange auf niedrigem Niveau verharren.

Die Europäische Zentralbank (EZB) hatte eine im Vergleich zur FED andere Ausgangsposition. Der Einlagensatz lag bereits seit September 2019 mit -0,50 Prozent p. a. deutlich im negativen Bereich und belastete insbesondere die Banken in erheblichem Umfang. Die EZB verzichtete auf eine weitere Absenkung. Sie konzentrierte sich auf ausgeweitete Anleihekaufprogramme. Ferner wurden den Banken besonders günstige Langfristkredite zur Verfügung gestellt, um damit vor allem kleine und mittelgroße Firmen mit Geld zu versorgen.

Die meisten Aktienmärkte beendeten das Jahr überraschend im Plus. Der DAX stieg um circa 3,5 Prozent und blieb damit weit hinter dem amerikanischen Standard & Poor's 500 (S&P 500) mit mehr als 16 Prozent Kurssteigerung zurück.

Die Renditen der Unternehmensanleihen im Investment-Grade-Bereich notierten am Ende wenig verändert. Die der Staatsanleihen gaben nach,

was zu entsprechenden Kurssteigerungen führte. 10-jährige US-Staatsanleihen rentierten zuletzt bei 0,9 Prozent, ein Prozent niedriger als zu Jahresbeginn. Die Rendite des deutschen Pendant fiel um 0,38 Prozent auf -0,57 Prozent.

Der US-Dollar gab gegenüber dem Euro um circa neun Prozent auf 1,22 nach. Der Goldpreis stieg auf US-Dollar-Basis um etwa 25 Prozent. Der Ölpreis (Sorte Brent) verlor aufgrund des weltweiten Wirtschaftseinbruchs 21,5 Prozent.

Vermögenslage der VBL.

	31.12.2020	31.12.2019	Veränderung
	Mio. €	Mio. €	
Aktiva			
Kapitalanlagen	29.153	25.702	+13,4 %
andere Aktiva	2.431	3.460	-29,7 %
	31.584	29.162	+8,3 %
Passiva			
Rückstellung für Pflichtleistungen	13.874	12.828	+8,2 %
Deckungsrückstellung	12.198	10.947	+11,4 %
Rückstellung für Gegenwerte und Ausgleichsbeträge	3.529	3.609	-2,2 %
andere Passiva	1.983	1.778	+11,5 %
	31.584	29.162	+8,3 %

Die Kapitalanlagen der VBL wuchsen im Geschäftsjahr 2020 um 3.451 Mio. Euro beziehungsweise um 13,4 Prozent an. Damit belief sich der Buchwert der Kapitalanlagen zum 31. Dezember 2020 auf 29.153 Mio. Euro. Aufgrund des Geschäftsmodells der Zusatzversorgung dominieren auf der Passivseite die versicherungstechnischen Rückstellungen. Diese beinhalten im umlagefinanzierten Bereich die Rückstellung für Pflichtleistungen und im kapitalgedeckt finanzierten Bereich die Deckungsrückstellung.

davon freiwillige Versicherung	31.12.2020	31.12.2019	Veränderung
	Mio. €	Mio. €	
Aktiva			
Kapitalanlagen	3.522	3.059	+15,1 %
andere Aktiva	182	378	-51,9 %
	3.704	3.437	+7,8 %
Passiva			
Deckungsrückstellung	3.294	3.053	+7,9 %
andere Passiva	409	384	+6,5 %
	3.704	3.437	+7,8 %

Kapitalanlage der VBL.

Die VBL verwaltet als größte Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes Kapitalanlagen mit einem Bilanzwert in Höhe von 29,2 Mrd. Euro. Die Anlagensicherheit steht klar im Vordergrund. Dazu werden die Kapitalanlagen breit gemischt und Konzentrationsrisiken möglichst vermieden. Dabei wendet die VBL die Grundsätze der Anlageverordnung an.

Die anhaltende Niedrigzinsphase bleibt für alle Altersvorsorgeeinrichtungen nach wie vor eine erhebliche Herausforderung. Es wird schwieriger, langfristig die erforderlichen Renditen zu erzielen. Durch die Notenbankenmaßnahmen zur Abfederung der Folgen der Covid-19-Pandemie wird das Zinsniveau noch länger auf einem sehr niedrigen Niveau verharren.

Im Segment der festverzinslichen Wertpapiere bleiben insbesondere folgende Risiken weiter bestehen. Bei steigenden Zinsen würden vorübergehende Bewertungsverluste eintreten. Daneben ist die mangelnde Liquidität im Handel mit festverzinslichen Wertpapieren zu beachten. Die dadurch bedingte mengenmäßig beschränkte Handelbarkeit ist nach wie vor ein Belastungsfaktor. Die VBL begegnet dem beispielsweise, indem variabel verzinsten forderungsbesicherte Papiere mit höchster Kreditbewertung neben Staatsanleihen oder Unternehmensanleihen guter Bonität bevorzugt werden.

Mit dem negativen Einlagezinssatz der EZB bleibt die Liquiditätshaltung teuer. Ziel der VBL ist es daher, die Geldmarktanlagen so gering wie möglich zu halten.

Weiterhin bilden Immobilien einen Anlageschwerpunkt, da wir überzeugt sind, dass sie in dem Niedrigzinsumfeld zu den attraktivsten Anlagen zählen. Anlageobjekte sind insbesondere Wohn- und Sozialimmobilien in Deutschland wie auch Einzelhandelsobjekte, die auch bei Konjunkturschwankungen wertbeständig bleiben sollten. Neuerwerbungen zu den von der VBL definierten Kriterien werden jedoch immer schwieriger. Ende 2020 befanden sich neben indirekten Immobilienfondsinvestments 254 Immobilien mit circa 12.450 Wohnungen und circa 270 gewerblichen Mieteinheiten im Bestand.

Aufgrund ihres guten Chancen-Risikoprofils bilden auch Aktien einen wichtigen Baustein in der Portfoliozusammensetzung der VBL.

Mit den Unsicherheiten und den daraus resultierenden Marktschwankungen boten sich laufend Marktopportunitäten. Dazu nutzten wir Fonds, in denen die Anlagemanager neben einem Basis-Rentenportfolio sämtliche liquide Assetklassen zur Diversifikation, Ertragsgenerierung und zu Absicherungszwecken einsetzen.

Das Kapitalanlagemanagement verfolgte die Entwicklung an den Kapitalmärkten hinsichtlich der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie besonders intensiv. Der Austausch mit den Fondsmanagern wurde noch enger. Zwischenzeitlich eingetretene Verluste konnten wieder aufgeholt werden. Am

Ende des Jahres waren in allen Abrechnungsverbänden eine auskömmliche Ertragslage und Wertzugewinne zu verzeichnen. Somit verlief das Jahr 2020, zum Ende betrachtet, für die Kapitalanlagen der VBL erfreulich.

Nachhaltige Kapitalanlage der VBL.

Die VBL verfolgt in Bezug auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Kapitalanlage einen doppelten Ansatz, um ihrer ökologischen und sozialen Verantwortung als Kapitalanleger gerecht zu werden.

Im Einklang mit der Ächtung von Streumunitions- und Antipersonenminenherstellern durch die Vereinten Nationen werden solche Emittenten sowohl von Aktien als auch Anleihen im gesamten Portfolio der VBL ausgeschlossen. Darüber hinaus werden auch Produzenten von Bio- und Chemiewaffen aus dem Gesamtportfolio der VBL exkludiert. Zur Berücksichtigung weiterer Nachhaltigkeitsaspekte, und zwar schwerpunktmäßig aus den Bereichen Umwelt, Klima, Soziales und Unternehmensführung, wird von der VBL der so genannte Engagementansatz verfolgt. Ziel des Engagementansatzes ist es, bei im Portfolio befindlichen Unternehmen mit kritischen Geschäftsaktivitäten den Einfluss als Aktionär zu nutzen, um diese in direktem Dialog zu einer nachhaltigen und verantwortlichen Wirtschaftsweise zu bewegen.

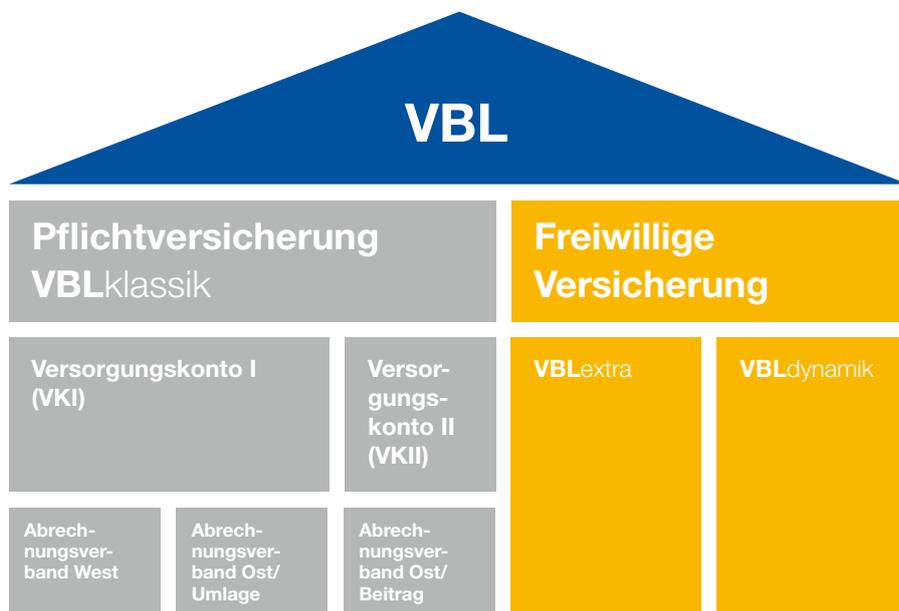
Die VBL entwickelt aktuell ihren Nachhaltigkeitsansatz bei der Kapitalanlage weiter.

	31.12.2020	31.12.2019	Veränderung
	Mio. €	Mio. €	
Kapitalanlagen			
Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte, Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	446,8	447,8	-0,2 %
Kapitalanlagen in verbundenen Unternehmen und Beteiligungen	0,1	0,1	0,0 %
Aktien, Investmentanteile	28.495,7	25.043,4	+13,8 %
Inhaberschuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere	1,4	1,4	0,0 %
Hypotheken-, Grundschuld- und Rentenschuldforderungen	0,6	0,8	-25,0 %
Sonstige Ausleihungen	208,4	208,4	0,0 %
	29.152,9	25.701,9	+13,4 %
Laufende Guthaben bei Kreditinstituten			
Geldmarktkonten	1.612,6	2.719,1	-40,7 %
Gesamt	30.765,5	28.421,0	+8,2 %

Davon freiwillige Versicherung	31.12.2020	31.12.2019	Veränderung
	Mio. €	Mio. €	
Kapitalanlagen			
Aktien, Investmentanteile	3.522,1	3.059,2	+15,1 %
	3.522,1	3.059,2	+15,1 %
Laufende Guthaben bei Kreditinstituten			
Geldmarktkonten	105,1	305,6	-65,6 %
Gesamt	3.627,2	3.364,7	+7,8 %

Finanzlage der VBL.

Zur Finanzierung der Rentenleistungen wendet die VBL sowohl das Abschnittsdeckungsverfahren – eine Form der Umlagefinanzierung – als auch das Kapitaldeckungsverfahren an. Die Pflichtversicherung VBLklassik ist im Tarifgebiet West umlagefinanziert, im Tarifgebiet Ost werden die Leistungen mischfinanziert, also sowohl durch Umlagen als auch durch Beiträge zur Kapitaldeckung. Die freiwillige Versicherung ist vollständig kapitalgedeckt.



Pflichtversicherung (VBLklassik).

Abrechnungsverband West. Versorgungskonto I.

Der Abrechnungsverband West der VBL wird im Abschnittsdeckungsverfahren über Umlagen und Sanierungsgelder finanziert. Für einen Deckungsabschnitt werden die Aufwendungen ermittelt, die zur Erfüllung der Rentenleistungen während dieses Deckungsabschnitts erforderlich sind. Hinzu kommt eine Schwankungsreserve von sechs Monatsausgaben. Die Höhe der voraussichtlich erforderlichen Umlagen und Sanierungsgelder für einen Deckungsabschnitt werden auf der Grundlage eines versicherungsmathematischen Gutachtens ermittelt.

Der Umlagesatz ist so bemessen, dass die für die Dauer des Deckungsabschnitts zu entrichtende Umlage zusammen mit den übrigen zu erwartenden Einnahmen und dem verfügbaren Vermögen ausreicht, die Ausgaben während des Deckungsabschnitts sowie der sechs folgenden Monate zu erfüllen. Seit 1. Januar 2002 beträgt der Umlagesatz 7,86 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Davon tragen die Arbeitgeber einen Anteil von 6,45 Prozent und die Beschäftigten einen Anteil von 1,41 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Daneben führen Arbeitgeber einen zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage ab. Der zusätzliche Arbeitnehmerbeitrag, der 2015 stufenweise eingeführt wurde, dient der Finanzierung von Mehrkosten aufgrund der Veränderung der biometrischen Risiken. Er wird zunächst in einem Sondervermögen des Abrechnungsverbands West angespart. Seit 1. Juli 2018 beträgt er 0,4 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Die Arbeitgeber zahlen im Abrechnungsverband West zusätzlich zur Umlage Sanierungsgelder. Die steuerfreien Sanierungsgelder sind zweckgebunden. Sie sind nur für den zusätzlichen Finanzierungsbedarf aus Anlass der Systemumstellung vom Gesamtversorgungssystem auf das Punktemodell vorgesehen. Sanierungsgelder decken den Finanzierungsbedarf ab, der über die Einnahmen bei einem Umlagesatz von 7,86 Prozent hinausgeht. Die Gesamthöhe der Sanierungsgelder wird pauschal ermittelt und verursachergerecht auf beteiligte Arbeitgeber und Arbeitgebergruppen verteilt.

Die Gesamthöhe der von den beteiligten Arbeitgebern zu leistenden Sanierungsgelder hat sich für den ab 2016 beginnenden neuen Deckungsabschnitt erheblich vermindert. Seit dem 1. Januar 2016 werden noch 0,14 Prozent der entsprechenden Entgelte verursachergerecht auf die Arbeitgeber und Arbeitgebergruppen verteilt.

Finanzierung

Umlagen

Sanierungsgelder

Einnahmen

Die Umlageerträge beliefen sich im Geschäftsjahr im Abrechnungsverband West auf insgesamt 5.688,7 Mio. Euro (Vorjahr: 5.424,7 Mio. Euro).

Verwendung von Überschüssen aus dem Jahr 2019

Der Verantwortliche Aktuar ermittelt jährlich die im Abrechnungsverband West erwirtschafteten Überschüsse auf der Grundlage einer fiktiven versicherungstechnischen Bilanz. Da im Umlageverfahren zur Finanzierung der Leistungen kein Kapitalstock aufgebaut und verzinslich angelegt wird, können sich keine tatsächlichen Überschüsse ergeben. Daher wird für die Berechnung von fiktiven Überschüssen die durchschnittliche laufende Verzinsung der zehn nach der Bilanzsumme größten Pensionskassen unterstellt (§ 68 Absatz 2 VBL-Satzung). Sie ergibt sich aus dem zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Bilanz jeweils aktuellen Jahresbericht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Die maßgebliche durchschnittliche Verzinsung der zehn größten Pensionskassen lag bei 3,12 Prozent. Hieraus ermittelte der Aktuar für das Jahr 2019 einen rechnerischen Überschuss von rund 399 Mio. Euro.

Der Verwaltungsrat folgte in seiner Sitzung am 25. November 2020 dem Vorschlag des Verantwortlichen Aktuars, aufgrund der andauernden Niedrigzinsphase für das Geschäftsjahr 2019 im Abrechnungsverband West keine Bonuspunkte zuzuteilen.

Abrechnungsverband Ost/Umlage. Versorgungskonto I.

Finanzierung und Einnahmen

Im Abrechnungsverband Ost/Umlage beträgt der Umlagesatz seit dem 1. Januar 2004 ein Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (§ 64 Absatz 2 VBL-Satzung). Das Umlageaufkommen lag bei rund 224,2 Mio. Euro gegenüber rund 216,6 Mio. Euro im Vorjahr.

Verwendung von Überschüssen aus dem Jahr 2019

Der Verantwortliche Aktuar ermittelt auch hier jährlich die erwirtschafteten Überschüsse auf der Grundlage einer fiktiven versicherungstechnischen Bilanz. Für die Berechnung gelten die gleichen Grundsätze wie im Abrechnungsverband West. Im Abrechnungsverband Ost/Umlage lag der rechnerische Überschuss für das Jahr 2019 bei 22 Mio. Euro.

Der Verwaltungsrat folgte in seiner Sitzung am 25. November 2020 dem Vorschlag des Verantwortlichen Aktuars, aus den gleichen Erwägungen wie schon im Abrechnungsverband West, für das Geschäftsjahr 2019 im Abrechnungsverband Ost/Umlage keine Bonuspunkte zuzuteilen.

Abrechnungsverband Ost/Beitrag. Versorgungskonto II.

Im Tarifgebiet Ost werden seit dem 1. Januar 2004 neben der Umlage Beiträge zum Kapitaldeckungsverfahren erhoben, die die Arbeitgeber und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer je zur Hälfte tragen. Bis zum Jahr 2009 haben unsere beteiligten Arbeitgeber je nach Tarifrecht teilweise unterschiedliche Beitragssätze angewendet. Seit dem Jahr 2010 beträgt der Beitragssatz einheitlich vier Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Neben dem Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 2,0 Prozent führen die Arbeitgeber seit 2015 einen zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrag zum Kapitaldeckungsverfahren im Abrechnungsverband Ost/Beitrag ab. Er wurde – abhängig von der Anwendung des jeweiligen Tarifrechts – stufenweise angehoben. Seit 1. Juli 2018 beträgt der zusätzliche Arbeitnehmerbeitrag einheitlich 2,25 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Das Beitragsaufkommen im Abrechnungsverband Ost/Beitrag betrug im Jahr 2020 rund 1.019,6 Mio. Euro (Vorjahr: rund 977,3 Mio. Euro).

Im Beitragsaufkommen enthalten sind auch Altersvorsorgezulagen für Arbeitnehmerbeiträge zur Kapitaldeckung. Bei entsprechendem Antrag der Versicherten leistet die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) im Rahmen der Riester-Förderung Zulagen für förderfähige Beiträge. Im Jahr 2020 hat die ZfA Altersvorsorgezulagen in Höhe von rund 5,3 Mio. Euro (Vorjahr: 6,4 Mio. Euro) überwiesen.

Versicherungstechnische Gewinne sind laut satzungsrechtlicher Vorgaben vorrangig zur Stärkung der Verlustrücklage und der Deckungsrückstellung zu verwenden. Daher wurde der Rohüberschuss in vollem Umfang zur Stärkung der Verlustrücklage beziehungsweise zur Stärkung der Deckungsrückstellung verwendet. Es verblieb nach dieser Maßnahme kein Bilanzgewinn.

Im Abrechnungsverband Ost/Beitrag besteht zusätzlich die Besonderheit, dass Versicherte für ihre Arbeitnehmerbeiträge Altersvorsorgezulagen nach Abschnitt XI EStG erhalten können. Für Rentenleistungen aus diesen Altersvorsorgezulagen kann es einen Gewinnzuschlag in Höhe von bis zu 20 Prozent geben (§ 82a Absatz 4 VBL-Satzung). Der Verantwortliche Aktuar prüft daher jährlich, ob der Gewinnzuschlag geleistet werden kann. Aufgrund der lang anhaltenden Niedrigzinsphase und den daraus resultierenden Finanzierungsrisiken in diesem Abrechnungsverband kann dieser Gewinnzuschlag nicht mehr aus Überschüssen finanziert werden. Der Verantwortliche Aktuar schlug daher vor, weiterhin von der Leistung eines Gewinnzuschlags abzusehen. Der Verwaltungsrat folgte in seiner Sitzung am 25. November 2020 den Vorschlägen. Bonuspunkte für das Geschäftsjahr 2019 wurden nicht zugeteilt.

Finanzierung

Einnahmen

Verwendung von Überschüssen aus dem Jahr 2019

Finanzlage freiwillige Versicherung.

Einnahmen der freiwilligen Versicherung.

Die Beitragseinnahmen im Bereich der freiwilligen Versicherung haben sich um 4,3 Prozent auf 188 Mio. Euro reduziert.

Einnahmen	2020	2019	Veränderung
	Mio. €	Mio. €	
VBLextra	180,1	188,2	-4,3 %
VBLdynamik	7,9	8,3	-4,8 %
Gesamt	188,0	196,5	-4,3 %

VBLextra.

Verwendung von Überschüssen aus dem Jahr 2019

Im Geschäftsjahr 2019 ist in der VBLextra ein Bilanzgewinn in Höhe von 6.250,4 Tsd. Euro entstanden. Dieser entfiel auf die Tarife VBLextra 03 mit 2.000 Tsd. Euro und auf den Tarif VBLextra 04 in Höhe von 4.250,4 Tsd. Euro. In den Tarifen VBLextra 01, VBLextra 02 ist kein Bilanzgewinn entstanden. Der Tarif VBLextra 01 ist mit einem Rechnungszins in Höhe von 3,25 Prozent in der Anwartschaftsphase und 5,25 Prozent in der Rentenbezugsphase zuzüglich einer garantierten Rentendynamisierung von einem Prozent kalkuliert. Für den Tarif VBLextra 02 gilt ein einheitlicher Rechnungszins in Höhe von 2,75 Prozent und für den Tarif VBLextra 03 ein einheitlicher Rechnungszins in Höhe von 1,75 Prozent. Der Tarif VBLextra 04 ist mit einem einheitlichen Rechnungszins von 0,25 Prozent kalkuliert.

Der Verwaltungsrat folgte in seiner Sitzung am 25. November 2020 dem Vorschlag des Verantwortlichen Aktuars, den Bilanzgewinn in Höhe von rund 6,25 Mio. Euro der Rückstellung für Überschussbeteiligung zuzuführen. Darüber hinaus wurde entschieden, im Tarif VBLextra 04 aus der Rückstellung für Überschussbeteiligung Bonuspunkte in Höhe von 1,5 Prozent der bis zum 31. Dezember 2019 erworbenen Versorgungspunkte zuzuteilen.

In den Tarifen VBLextra 02, VBLextra 03 und VBLextra 04 kann für Betriebsrentenleistungen ein nicht garantierter Gewinnzuschlag in Höhe von bis zu 20 Prozent geleistet werden. Der Verantwortliche Aktuar prüft jährlich, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe der Gewinnzuschlag geleistet werden kann. Über die Höhe des Gewinnzuschlags entscheidet anschließend der Verwaltungsrat der VBL auf der Grundlage der Empfehlung des Verantwortlichen Aktuars. Die Aufsichtsbehörde muss dem Beschluss zustimmen (§ 26 Absatz 5 AVBextra 02).

Der Verantwortliche Aktuar schlug vor, für den Tarif VBLextra 02 weiterhin keinen Gewinnzuschlag zu gewähren. Für den Tarif VBLextra 03 schlug er vor, einen Gewinnzuschlag in Höhe von 10 Prozent, für den Tarif VBLextra 04 den vollen Gewinnzuschlag in Höhe von 20 Prozent zu leisten. Grund für die unterschiedliche Bewertung ist die unterschiedliche Garantieverzinsung in den Tarifen. Der Verwaltungsrat folgte in seiner Sitzung am 25. November 2020 den Vorschlägen des Verantwortlichen Aktuars.

VBLdynamik.

In der VBLdynamik, die für den Neuzugang seit 31. Dezember 2015 geschlossen ist, wurde im Geschäftsjahr 2019 ein Überschuss von rund 920,7 Tsd. Euro im Bilanzgewinn ausgewiesen. Der Verantwortliche Aktuar hat vorgeschlagen, den Bilanzgewinn vollständig der Rückstellung für Überschussbeteiligung zuzuführen.

Dem Vorschlag des Verantwortlichen Aktuars folgend fasste der Verwaltungsrat in seiner Sitzung am 25. November 2020 den Beschluss, für das Geschäftsjahr 2019 Überschüsse auszukehren.

Am 31. Dezember 2020 Versicherte erhalten in Abhängigkeit vom jeweiligen Tarif Anteile an den Spezialfonds ihrer jeweiligen Garantie-Deckungsrückstellung zum 31. Dezember 2019 in folgender prozentualer Höhe:

Tarif VBLdynamik 01 in Höhe von 0,5 Prozent
Tarif VBLdynamik 02 in Höhe von 1,0 Prozent
Tarif VBLdynamik 03 in Höhe von 1,5 Prozent

Am 31. Dezember 2020 Rentenberechtigte erhalten in Abhängigkeit vom jeweiligen Tarif einen Einmalbeitrag in folgender prozentualer Höhe ihrer jeweiligen Garantie-Deckungsrückstellung zum 31. Dezember 2019 für eine beitragsfreie Zusatzrente:

Tarif VBLdynamik 01 in Höhe von 0,5 Prozent
Tarif VBLdynamik 02 in Höhe von 1,0 Prozent
Tarif VBLdynamik 03 in Höhe von 1,5 Prozent

Zuteilung von Bewertungsreserven.

Zusätzlich ist in der freiwilligen Versicherung die Zuteilung der Bewertungsreserven zu berücksichtigen. Bewertungsreserven entstehen, wenn der Marktwert der gehaltenen Kapitalanlagen über dem Wert liegt, mit dem die Kapitalanlagen in der Bilanz ausgewiesen sind. Sie sorgen für zusätzliche Sicherheit und dienen dazu, kurzfristige Ausschläge an den Kapitalmärkten auszugleichen.

Seit 2010 werden in der freiwilligen Versicherung 50 Prozent der zum 31. Dezember des jeweils vorangegangenen Kalenderjahres ermittelten Bewertungsreserven zugeteilt (§ 153 Absatz 3 Versicherungsvertragsgesetz, § 26 AVBextra/AVBdynamik).

Auf der Grundlage des versicherungsmathematischen Gutachtens vom 15. Mai 2020 wurden daher die zum 31. Dezember 2019 ermittelten Bewertungsreserven nach den gesetzlichen Vorgaben fiktiv einzelnen Verträgen der VBLextra und der VBLdynamik zugeordnet. Eine Auszahlung der den einzelnen Verträgen zugeordneten Bewertungsreserven erhalten Rentnerinnen und Rentner sowie Versicherte, die ihren Vertrag wegen Einmalkapitalauszahlung, Abfindung oder Portabilität beenden. Insgesamt haben wir für das Jahr 2019 rund 4,0 Mio. Euro an Bewertungsreserven in der VBLextra und der VBLdynamik zugeteilt.

Konsolidierungsmaßnahmen.

Aufgrund der anhaltenden Niedrigzinsphase und der veränderten biometrischen Risiken bestand Handlungsbedarf, die Finanzierung der freiwilligen Versicherung – insbesondere den Tarif VBLextra 01 – auf eine tragfähige Grundlage zu stellen.

Zur Sicherstellung der dauerhaften Finanzierbarkeit wurden in der Vergangenheit bereits Maßnahmen ergriffen: Der Tarif VBLextra 03 wurde zum 31. Mai 2016 für Neuzugänge geschlossen. Neuverträge ab dem 1. Juni 2016 werden nur noch im neu aufgelegten Tarif VBLextra 04 mit einem Rechnungszins von 0,25 Prozent angeboten. In Abstimmung mit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht wurde am 18. November 2016 ein Konsolidierungsplan beschlossen. Für Neubeiträge des Tarifs VBLextra 01, die nach dem 31. Dezember 2016 eingehen, wurde der Regelbeitrag von 480 Euro auf 640 Euro angehoben. Die Höhe der Versorgungspunkte aus diesen Neubeiträgen vermindert sich dadurch um rund 25 Prozent.

Die Konsolidierungsmaßnahmen sind nach Ansicht des Verantwortlichen Aktuars derzeit ausreichend, um den Finanzierungsbedarf in der freiwilligen Versicherung zu decken.

Ertragslage der Gesamt-VBL.

Aufwendungen und Erträge	2020	2019	Veränderung
	Mio. €	Mio. €	
Erträge			
Umlagen, Beiträge ¹	7.210,3	6.882,0	+4,8 %
Kapitalerträge	1.040,0	871,0	+19,4 %
	8.250,3	7.753,0	+6,4 %
Aufwendungen			
Leistungen ²	5.506,4	5.346,6	+3,0 %
Kapitalaufwendungen	181,0	82,2	+120,2 %
	5.687,4	5.428,8	+4,8 %
Saldo der übrigen Aufwendungen und Erträge	-1.391,4	-1.310,1	+6,2 %
Jahresüberschuss	1.171,5	1.014,1	+15,5 %

¹ Einschließlich Veränderung der Rückstellung für Gegenwerte und Ausgleichsbeträge sowie Überleitungen.

² Zahlungen für Leistungen einschließlich Überleitungen sowie Veränderung der Rückstellung für noch nicht abgewickelte Versicherungsfälle.

Die positive Veränderung der Ertragslage wird durch die Erhöhung der Einnahmen durch Umlagen und Beiträge beeinflusst sowie durch höhere Erträge aus Kapitalanlagen. Diese sind aufgrund von Tarifabschlüssen und dem Zusatzbeitrag der Arbeitnehmer gestiegen. Höhere Aufwendungen resultieren aus Verlusten aus dem Abgang von Kapitalanlagen. Diese konnten durch höhere Kapitalerträge kompensiert werden.

Die Leistungen sind im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen. Die Veränderung des Saldos der übrigen Aufwendungen und Erträge ist im Wesentlichen auf eine stärkere Erhöhung der Deckungsrückstellung zurückzuführen.

Ertragslage der freiwilligen Versicherung.

Aufwendungen und Erträge	2020	2019	Veränderung
	Mio. €	Mio. €	
Erträge			
Umlagen, Sanierungsgelder, Beiträge	188,0	196,5	-4,3 %
Kapitalerträge	119,1	125,3	-4,9 %
	307,1	321,8	-4,6 %
Aufwendungen			
Leistungen	37,0	29,7	+24,6 %
Kapitalaufwendungen	3,8	0,3	+1.057,6 %
	40,9	30,0	+36,0 %
Saldo der übrigen Aufwendungen und Erträge	-242,7	-253,0	-4,1 %
Jahresüberschuss	23,6	38,7	-39,0 %

Die laufende Durchschnittsverzinsung im Geschäftsjahr 2020 betrug in der freiwilligen Versicherung 3,6 Prozent (Vorjahr: 4,3 Prozent).

In der freiwilligen Versicherung sind leicht rückläufige Beiträge und Kapitalerträge zu verzeichnen. Die Rentenleistungen steigen an. Der Zuwachs bei den Kapitalaufwendungen wird verursacht durch einen Verlust aus Abgang von Kapitalanlagen.

Unsere Kunden: Arbeitgeber, Versicherte und Rentenberechtigte Geschäftsentwicklung und Leistungen.

Geschäftsentwicklung und Leistungen VBLklassik.

Beteiligte Arbeitgeber

Zum Ende des Geschäftsjahres haben 5.337 Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung für ihre Beschäftigten über die VBL durchgeführt. Sie setzen sich aus dem Bund, den Ländern (mit Ausnahme Hamburgs und des Saarlandes) sowie 1.617 kommunalen Arbeitgebern, 35 Trägern der Sozialversicherung und 3.627 sonstigen Arbeitgebern zusammen.

Beteiligte	2020	2019	Veränderung
	Anzahl	Anzahl	
Abrechnungsverband West*	5.020	5.004	+0,3 %
Abrechnungsverband Ost	317	317	0,0 %
Gesamt	5.337	5.321	+0,3 %

* Einschließlich 43 Teilbeteiligungsvereinbarungen mit kommunalen Gebietskörperschaften aufgrund der Verwaltungsreform Baden-Württemberg; die Pflichtversicherten sind dem Land Baden-Württemberg zugeordnet.

Bei den beteiligten Arbeitgebern hält der Trend zu Fusionen und Ausgliederungen weiterhin an. In zahlreichen Vorgängen wurden Verhandlungen über den Abschluss von Beteiligungsvereinbarungen geführt und erfolgreich abgeschlossen.

Den 63 neu abgeschlossenen Beteiligungsvereinbarungen stehen 47 beendete Beteiligungen gegenüber. Die Beendigungen waren zum großen Teil durch Fusionen und Auflösungen bedingt. Bei den neuen Beteiligten handelt es sich oftmals um neu gegründete juristische Personen, die aus beteiligten Arbeitgebern entstanden sind.

Versicherte

Im Jahr 2020 betreute die VBL rund 4,9 Millionen aktiv und beitragsfrei Versicherte. Dies entspricht einer Erhöhung des Versichertenbestandes um 1,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Die Zahl der aktiv Pflichtversicherten stieg um 2,9 Prozent. Im Abrechnungsverband West ist die Zahl der aktiv Versicherten um 3,0 Prozent und im Abrechnungsverband Ost um 2,3 Prozent angestiegen.

Versicherte	2020		2019		Veränderung
	Anzahl		Anzahl		
Abrechnungsverband West					
Aktiv Versicherte	1.716.878		1.666.289		+3,0 %
Beitragsfrei Versicherte	2.508.793		2.495.175		+0,5 %
	4.225.671		4.161.464		+1,5 %
Abrechnungsverband Ost					
Aktiv Versicherte	367.006		358.692		+2,3 %
Beitragsfrei Versicherte	337.248		326.044		+3,4 %
	704.254		684.736		+2,9 %
VBL gesamt					
Aktiv Versicherte	2.083.884		2.024.981		+2,9 %
Beitragsfrei Versicherte	2.846.041		2.821.219		+0,9 %
Gesamt	4.929.925		4.846.200		+1,7 %

Das Durchschnittsalter der Versicherten betrug 46,3 Jahre (Vorjahr: 46,4 Jahre).

Rund 1,4 Millionen Rentnerinnen und Rentner erhielten im Jahr 2020 eine Rente aus der VBLklassik. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Anzahl der Rentenberechtigten um 2,3 Prozent. Die Rentenzugänge sind im Abrechnungsverband Ost prozentual gesehen wesentlich höher als im Abrechnungsverband West. Diese Entwicklung wird auch in den nächsten Jahren anhalten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Tarifgebiet Ost konnten erst ab dem Jahr 1997 versichert werden. Der Rentenbestand im Abrechnungsverband Ost befindet sich daher noch im Aufbau.

Rentenberechtignte

Rentner	2020		2019		Veränderung
	Anzahl		Anzahl		
Abrechnungsverband West	1.179.003		1.159.730		+1,7 %
Abrechnungsverband Ost	239.188		226.861		+5,4 %
Gesamt	1.418.191		1.386.591		+2,3 %

Das durchschnittliche Rentenzugangsalter lag im Jahr 2020 bei 62,74 Jahren und ist damit im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken. Das Zugangsalter der Altersrentenberechtigten lag im Schnitt bei 63,85 Jahren, das der Erwerbsminderungsrentenberechtigten bei 54,62 Jahren.

Zugangsalter	2020			2019		
	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
Altersrenten	63,73	64,03	63,85	63,78	64,08	63,90
Renten wegen Erwerbsminderung	54,34	55,34	54,62	53,38	54,48	53,69
Gesamt	62,44	63,23	62,74	62,61	63,40	62,91

Leistungen

Die VBL zahlte im Jahr 2020 rund 5,4 Mrd. Euro an laufenden Renten aus. Gegenüber dem Vorjahr reduzierten sich die Ausgaben für die Rentenberechtigten um -0,4 Prozent. Trotz steigender Anzahlen von Rentenberechtigten und der jährlichen Rentenanpassung sanken die Rentenleistungen im Vergleich zum Vorjahr aufgrund der vergleichsweise erhöhten Rentenleistungen der Vorjahre, die durch die Neuberechnung der Startgutschriften geprägt waren. Die in der Satzung jeweils zum 1. Juli eines Jahres vorgesehene Anpassung der Betriebsrenten um ein Prozent hat im Geschäftsjahr 2020 zu einer Erhöhung der monatlichen Auszahlungen um rund 4,7 Mio. Euro geführt.

Rentenleistungen	2020	2019	Veränderung
	Mio. €	Mio. €	
Versorgungskonto I			
Abrechnungsverband West	4.916,5	4.919,6	-0,1 %
Abrechnungsverband Ost	372,4	417,5	-10,8 %
Versorgungskonto II			
Abrechnungsverband Beitrag	132,3	107,7	+22,8 %
Gesamt	5.421,2	5.444,9	-0,4 %

Unsere Leistungsberechtigten erhielten eine durchschnittliche Rente in Höhe von 319 Euro (Vorjahr: 322 Euro).

Die Höhe der Rentenleistungen unserer Versicherten hängt stark von der zurückgelegten Versicherungszeit ab. Rentenberechtigte aus aktiver Pflichtversicherung haben eine durchschnittliche Versicherungszeit von rund 25,29 Jahren erreicht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zusatzversorgung im Tarifgebiet Ost erst 1997 eingeführt wurde und die durchschnittlichen Versicherungszeiten dort entsprechend niedriger sind.

Betrachtet man die durchschnittliche Betriebsrente wegen Alters aus aktiver Pflichtversicherung, ergeben sich – gestaffelt nach Versicherungszeiten – folgende Werte:

Betriebsrenten wegen Alters aus aktiver Pflichtversicherung mit einer Pflichtversicherungszeit von	Durchschnittliche Monatsrente in Euro
unter 10 Jahre	100,23
10 bis unter 20 Jahre	252,13
20 bis unter 30 Jahre	400,64
30 bis unter 40 Jahre	519,52
ab 40 Jahre	516,03

Geschäftsentwicklung und Leistungen VBLextra und VBLdynamik.

Der Bestand der Versicherungsverträge in der freiwilligen Versicherung stieg im Jahr 2020 um 3,4 Prozent. Die Veränderung von 7,7 Prozent bei den beitragsfrei gestellten Verträgen entspricht dem üblichen Umfang der Beitragsfreistellung von Verträgen wissenschaftlicher Beschäftigter mit einer befristeten Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen sowie Verträgen von Höherverdienern (§ 82 Absatz 1 VBL-Satzung).

Versicherte

Verträge	2020	2019	Veränderung
	Anzahl	Anzahl	
Aktive Verträge	180.475	185.424	-2,7 %
Beitragsfrei gestellte Verträge	279.720	259.665	+7,7 %
Gesamt	460.195	445.089	+3,4 %

Das Durchschnittsalter der Versicherten lag im Jahr 2020 in der VBLextra bei 42,4 (Vorjahr: 42,2) und in der VBLdynamik bei 51,4 (Vorjahr: 50,7) Jahren.

Am Ende des Geschäftsjahres 2020 haben in der freiwilligen Versicherung 47.116 Rentnerinnen und Rentner Leistungen erhalten (VBLdynamik: 928, VBLextra: 46.188). Die zusätzliche Absicherung über die freiwillige Versicherung wurde mit dem Produkt VBLextra ab dem Jahr 2002 eingeführt. Mit der VBLdynamik ist dies seit dem Jahr 2003 möglich. Wegen der bislang kurzen Vertragslaufzeiten liegt die durchschnittliche monatliche Rente mit 62,21 Euro in der VBLextra und 90,78 Euro in der VBLdynamik noch auf einem niedrigen Niveau.

Rentenberechtigte und Leistungen

Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die VBL.

Kein Thema hat das Jahr 2020 so geprägt wie die Covid-19-Pandemie. Auch die VBL musste sich mit den Auswirkungen der Pandemie auseinandersetzen. Wesentliche negative Folgen für unsere Beschäftigten oder die laufenden Geschäftsprozesse der VBL konnten jedoch weitgehend verhindert werden.

Vorsorgemaßnahmen zur Begegnung der Pandemie.

Neben der Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs standen die Vorsorgemaßnahmen für die Beschäftigten der VBL im Vordergrund. Die VBL reagierte schnell und umfassend bereits auf die ersten Auswirkungen der Pandemie im Februar 2020. Anfang März 2020 richtete die VBL einen Krisenstab ein, der Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten sowie zur Aufrechterhaltung der für die VBL systemkritischen Prozesse eingeleitet hat. Der Krisenstab wurde im Juli 2020 mit der Gründung eines Pandemieausschusses abgelöst, der sich fortlaufend mit der Sicherstellung des operativen Betriebs sowie des Arbeitsschutzes während der Pandemie befasst.

Die VBL orientierte sich bei der Ergreifung von Vorsorgemaßnahmen zur Begegnung der Pandemie von Beginn an stets an den von der Bundesregierung und den Bundesländern initiierten Maßnahmen sowie an den Leitlinien und tagesaktuellen Verlautbarungen des Robert Koch-Instituts (RKI). Neben der Einhaltung der Hygiene- und Abstandsregeln steht an oberster Stelle das Gebot der Reduzierung von Sozialkontakten. Besprechungen werden im Wege telefonischer oder digitaler Kommunikation durchgeführt.

Zentraler Baustein im Rahmen der Vorsorgemaßnahmen für die Gesundheit unserer Beschäftigten ist die Möglichkeit, ihre Arbeiten im Homeoffice zu erledigen. Bereits seit einigen Jahren verfügt die VBL über eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit, die es den Beschäftigten der VBL ermöglicht, unter gewissen Voraussetzungen ihre Tätigkeiten im Wege der Telearbeit zu erledigen. Darauf konnte die VBL seit Beginn der Pandemie aufsetzen und hat den weiteren Ausbau von Homeoffice-fähigen Arbeitsplätzen stetig vorangetrieben. Dadurch wurde erreicht, dass ein Großteil der Beschäftigten der VBL seine Arbeiten aus dem Homeoffice erledigen kann.

Der Krisenstab identifizierte die besonders kritischen Prozesse in der VBL und erarbeitete Maßnahmen, um auch bei weiteren möglichen Einschränkungen bis zu einem kompletten Shutdown diese Prozesse aufrechterhalten zu können. Für Beschäftigte, die für besonders kritische Prozesse in der VBL verantwortlich sind, wurde sichergestellt, dass sie, ohne die VBL aufsuchen zu müssen, ihre Arbeiten im Wege der Telearbeit ausführen können und auf die Systemumgebung zugreifen können. Insbesondere wurde sichergestellt, dass die Auszahlung der laufenden Rentenzahlungen permanent gewährleistet ist und Rentenanträge weiterhin zeitnah bearbeitet werden können.

Auch im Bereich des Kapitalanlagemanagements wurden Vorkehrungen getroffen, damit die jederzeitige Handlungsfähigkeit gegeben ist. Daneben hat das Kapitalanlagemanagement aufgrund der Covid-19-Pandemie erweiterte Überwachungsmaßnahmen implementiert, um die Entwicklung der Kapitalanlagen eng zu beobachten.

Trotz der Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie war die Handlungsfähigkeit der Gremien der VBL zu jeder Zeit gegeben. Es wurde von der Möglichkeit, Beschlüsse des Vorstands sowie des Verwaltungsrats im Wege des schriftlichen Verfahrens zu fassen, Gebrauch gemacht. Zudem wurden mit der 28. Satzungsänderung Regelungen der Satzung der VBL dahingehend abgepasst, dass anstelle der bislang notwendigen Präsenzsitzungen des Vorstands und des Verwaltungsrats diese auch ohne physische Anwesenheit im Wege von Telefon- oder Videokonferenzen durchgeführt werden können.

Auswirkungen auf die Finanzlage der VBL.

Trotz der zeitweisen starken Verwerfungen an den Kapitalmärkten verfügten die einzelnen Abrechnungsverbände stets über genügend Risikokapital, um die jeweilige taktische Anlagepolitik weiter verfolgen zu können. Selbst in den Tiefständen der Krise war der verbleibende Risikopuffer groß genug, um noch weitere deutliche Kursrückgänge verkraften zu können.

Die Marktwerte der Kapitalanlagen aller Abrechnungsverbände sind seit dem Pandemiebeginn nie unter die Buchwerte gefallen. Die stillen Reserven befinden sich zum Ende des Jahres 2020 deutlich über dem Stand vom 31. Dezember 2019.

Negative Folgen für das Umlage- und Beitragsaufkommen haben sich bisher nicht feststellen lassen. Die weitere Entwicklung beobachten wir sorgfältig.

Bei den Immobilienanlagen im Direktbestand zeigen sich ebenfalls die Effekte der Covid-19-Pandemie. Hier sind vor allem bei Gewerbeimmobilien Mietrückstände entstanden, die im Rahmen des Jahresabschlusses pauschal wertberichtigt wurden. Die Größenordnung ist als gering zu bewerten.

Keine Auswirkungen auf Erfüllung der Verpflichtungen oder Unterdeckungen im Sicherungsvermögen der freiwilligen Versicherung.

Auswirkungen auf die Erfüllung der Verpflichtungen der VBL oder Unterdeckungen im Sicherungsvermögen der freiwilligen Versicherung haben sich durch die Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 nicht ergeben. Es kam weder zu vermehrten Forderungsausfällen aufgrund von Insolvenzen der beteiligten Arbeitgeber, noch zu einem Rückgang der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte.

Gesamtaussage des Hauptamtlichen Vorstands zur Lage der VBL.

Das Geschäftsjahr 2020 verlief für die VBL trotz der Covid-19-Pandemie und der schwierigen Lage an den Finanzmärkten zufriedenstellend. Maßgebliche negative Auswirkungen haben sich für die VBL durch die Pandemie nicht ergeben. Die VBL konnte im Geschäftsjahr 2020 in den Abrechnungsverband der Pflichtversicherung einen Anstieg des Umlage- sowie des Beitragsaufkommens verzeichnen. Die Ausgaben für Rentenleistungen haben sich gleichzeitig erhöht. Die Entwicklung der Versicherungsverträge und des Beitragsaufkommens in der freiwilligen Versicherung verlief erwartungsgemäß.

Rechtliche Rahmenbedingungen.

Rechtliche Änderungen.

Satzungsänderung.

Der Verwaltungsrat der VBL hat im laufenden Geschäftsjahr zwei Änderungen der VBL-Satzung im schriftlichen Verfahren beschlossen.

27. Satzungsänderung.

Im Juli wurde mit der 27. Satzungsänderung die Regelung des § 60 Absatz 4 VBLS zur Anlage des Vermögens für die Abrechnungsverbände der Pflichtversicherung angepasst. Es wurde zum einen klargestellt, welche Vermögenswerte das Kapitalanlagevermögen bilden, das nach Maßgabe des neuen § 60 Absatz 4 VBLS anzulegen ist. Zum anderen wurden die Regelungen für die Anlage des Kapitalanlagevermögens neu gefasst. Der im neuen § 60 Absatz 4 VBLS vorgegebene Rechtsrahmen wird mit den Richtlinien für die Vermögensanlage weiter konkretisiert.

Die 27. Satzungsänderung wurde vom Bundesministerium der Finanzen mit Schreiben vom 24. August 2020 genehmigt und am 22. September 2020 im Bundesanzeiger veröffentlicht.

28. Satzungsänderung.

Mit der 28. Satzungsänderung wurde die Satzung der VBL im Hinblick auf die anhaltenden Auswirkungen der COVID-19-Pandemie angepasst. Es wurden Regelungen dahingehend abgeändert, dass anstelle der bislang notwendigen Präsenzsitzungen des Vorstands und des Verwaltungsrats diese auch ohne physische Anwesenheit als Telefon- oder Videokonferenzen durchgeführt werden können. Damit auch auf andere Einwirkungen, die einer Präsenzveranstaltung entgegenstehen, reagiert werden kann, finden die neuen Regelungen unabhängig von der COVID-19-Pandemie Anwendung.

Die Satzungsänderung ist am 1. Oktober 2020 in Kraft getreten. Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Schreiben vom 19. Oktober 2020 die 28. Satzungsänderung genehmigt. Sie wurde am 20. November 2020 im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Satzungsergänzender Beschluss zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während Kurzarbeit.

Auf die Herausforderungen der COVID-19-Pandemie reagieren auch Arbeitgeber aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes mit der Einführung von Kurzarbeit. Für die Pflichtversicherung 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.

Um neue tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen zur Zusatzversorgung bei Kurzarbeit abbilden zu können, regelt der satzungsergänzende Beschluss zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während Kurzarbeit, dass abweichend von § 64 Absatz 4 Satz 1 der VBL-Satzung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegt werden kann, dass während einer Kurzarbeit nach Maßgabe des SGB III und der Kurzarbeitergeldverordnung 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 wurde zunächst auf den Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Dezember 2020 beschränkt. In seiner Sitzung am 25. November 2020 hat der Verwaltungsrat beschlossen, den Geltungszeitraum des satzungsergänzenden Beschlusses bis 31. Dezember 2021 zu verlängern. Die Verlängerung des satzungsergänzenden Beschlusses wurde vom Bundesministerium der Finanzen mit Schreiben vom 25. Januar 2021 genehmigt.

Von der Möglichkeit der Kurzarbeit haben einige beteiligte Arbeitgeber Gebrauch gemacht, negative Folgen für das Umlage- und Beitragsaufkommen haben sich aber bisher nicht feststellen lassen.

Änderungen im Rentenrecht durch das Sozialschutz-Paket – Anheben der Hinzuverdienstgrenzen.

Mit dem Sozialschutz-Paket vom 27. März 2020 hat der Gesetzgeber die Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung befristet für das Kalenderjahr 2020 angehoben und die Regelung zum Hinzuverdienstdeckel ausgesetzt. Die Regelung wurde später um ein weiteres Jahr bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Das bedeutet,

dass während des Bezugs einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze deutlich mehr Einkommen erzielt werden kann, ohne dass die Altersrente auf eine Teilrente gekürzt wird. Dadurch soll die Weiterarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt in systemrelevanten Bereichen erleichtert werden.

Die Regelungen zum Hinzuverdienst gelten auch für die Betriebsrente aus der VBLklassik entsprechend. Die gesetzliche Änderung bedeutet für die Zusatzversorgung, dass trotz eines höheren Hinzuverdienstes der Versicherungsfall in der Zusatzversorgung eintreten kann. Wird bereits eine Betriebsrente gezahlt, kommt es aufgrund der höheren Hinzuverdienstgrenzen in den Jahren 2020 und 2021 seltener zu Teilrenten.

Erweiterung Insolvenzsicherungspflicht im Betriebsrentengesetz – Ausnahme für die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst.

Ab 2021 müssen Arbeitgeber ihre Betriebsrenten auch dann gegen Insolvenz absichern, wenn sie diese über eine Pensionskasse organisieren. Ausgenommen hiervon sind die bei der VBL beteiligten Arbeitgeber, die weiterhin keine Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein zu entrichten haben.

Der Gesetzgeber hat mit dem 7. Gesetz zur Änderung des Vierten Buches des Sozialgesetzbuchs und andere Gesetz eine Erweiterung der Insolvenzsicherung im Betriebsrentengesetz beschlossen. Ab 2021 müssen Arbeitgeber für eine Insolvenzsicherung beim Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) sorgen, wenn sie ihre Betriebsrenten über eine Pensionskasse organisieren. Ziel der Gesetzesänderung ist die bessere Absicherung der Betriebsrentenberechtigten vor einer Insolvenz der Pensionskasse.

Ausgenommen von der Beitragspflicht zum Pensions-Sicherungs-Verein sind unter anderem Arbeitgeber, die ihre Betriebsrenten über eine Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes organisieren (§ 18 Absatz 1 Satz 2 BetrAVG n. F.). In diesen Fällen hält der Gesetzgeber eine kostenpflichtige Absicherung der Betriebsrenten über den Pensions-Sicherungs-Verein ausdrücklich nicht für erforderlich. Die Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sind überwiegend nicht insolvenzfähig. Auch sehen die Sozialpartner bei tarifvertraglichen Versorgungszusagen ausreichende Schutzvorkehrungen zur Absicherung der Betriebsrenten vor. Damit müssen die bei der VBL beteiligten Arbeitgeber weiter keine Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein entrichten.

Umsetzung des GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz (GKV-BRG) – Entlastung bei Krankenkassenbeiträgen.

Das vom Bundestag kurz vor Jahresende 2019 beschlossene GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz (GKV-BRG) bringt eine spürbare Entlastung für Betriebsrentnerinnen und -rentner. Der ab 1. Januar 2020 eingeführte Freibetrag führt für viele gesetzlich krankenversicherte Rentenberechtigte zu niedrigeren Beiträgen in der gesetzlichen Krankenversicherung. Nur oberhalb des dynamischen Freibetrags fallen Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung an.

Die kurzfristige Umsetzung der gesetzlichen Neuregelung war für die Versorgungsträger eine große Herausforderung. Das GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz wurde erst im Dezember 2019 verabschiedet und trat bereits zum 1. Januar 2020 in Kraft. Klar war, dass die notwendigen organisatorischen und programmtechnischen Vorarbeiten in dieser kurzen Zeit nicht zu bewerkstelligen sind. Nichtsdestotrotz war die Erwartungshaltung der Rentnerinnen und Rentner hinsichtlich einer schnellen Umsetzung verständlicherweise hoch.

Die technische Implementierung des neuen Freibetrags war aufwändig, da der Freibetrag – anders als die bisherige Systematik bei der Beitragsberechnung – nur beschränkt auf die Krankenversicherungsbeiträge, nicht aber auf die Pflegeversicherung Anwendung findet. Für Rentenberechtigte mit mehreren Betriebsrenten musste das Meldeverfahren mit den Krankenkassen geändert werden, da der Freibetrag nur einmal zu berücksichtigen ist. Hierzu benötigen die Versorgungsträger Informationen der Krankenkassen.

Für Rentenberechtigte, die nur eine Betriebsrente der VBL erhalten, konnte die VBL die technische Umsetzung bereits Mitte des Jahres abschließen. Dadurch konnte im August 2020 für rund eine Million Rentenberechtigte mit nur einer Betriebsrente der Freibetrag rückwirkend ab 1. Januar 2020 berücksichtigt werden. Die VBL hat den betroffenen Rentenberechtigten rund 161 Mio. Euro an Krankenversicherungsbeiträgen erstattet.

Für Rentenberechtigte mit mehreren Versorgungsbezügen musste die Änderung des Meldeverfahrens mit den Krankenkassen, die zum 1. Oktober 2020 in Kraft getreten ist, abgewartet werden. Nach Inkrafttreten des geänderten Meldeverfahrens konnte die VBL den Freibetrag nun auch für Rentenberechtigte, die mehrere Betriebsrenten erhalten, rückwirkend ab 1. Januar 2020 berücksichtigen und gegebenenfalls Krankenversicherungsbeiträge erstatten.

Aufsichtsrechtliche Anforderungen für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) – BaFin veröffentlicht neue Rundschreiben.

Die Umsetzung der EbAV-II-Richtlinie brachte umfangreiche Neuerungen im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) mit sich. Neben den neu implementierten Informationspflichten gegenüber Versorgungsanwärterinnen und -anwärtern sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfängern wurden insbesondere erweiterte Vorschriften zur Geschäftsorganisation sowie zum Risikomanagement aufgenommen.

Für die VBL finden die Regelungen des VAG für den Bereich der freiwilligen Versicherung Anwendung.

Zur weiteren Ausgestaltung der Neuregelungen hat die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) am 30. Dezember 2020 zwei Rundschreiben veröffentlicht.

Aufsichtsrechtliche Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung.

Mit dem „Rundschreiben 08/2020 (VA)-Aufsichtsrechtliche Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung“ (MaGo für EbAV) bündelt die BaFin ihre Erwartungen an die Ausgestaltung der Geschäftsorganisation für EbAV gemäß §§ 23 ff. i. V. m. §§ 234a ff. VAG. Es legt diese Vorschriften verbindlich aus und gewährleistet hierdurch eine konsistente Anwendung gegenüber allen von der BaFin beaufsichtigten EbAV. Im Sinne eines prinzipien- und risikoorientierten Vorgehens soll das Rundschreiben den EbAV die angemessene Flexibilität überlassen, wie im Rahmen der Gestaltungsspielräume die Vorschriften über die Geschäftsorganisation umzusetzen sind.

Das Rundschreiben tritt am 1. Juni 2021 in Kraft. Die VBL setzt sich bereits seit der öffentlichen Konsultation des Entwurfs des Rundschreibens aktiv mit dessen Anforderungen auseinander, prüft gegebenenfalls vorzunehmende Anpassungen und nimmt deren Umsetzung vor.

Aufsichtsrechtliche Mindestanforderungen an die eigene Risikobeurteilung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung.

Das „Rundschreiben 09/2020 (VA) – Aufsichtsrechtliche Mindestanforderungen an die eigene Risikobeurteilung (ERB) von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung“ (ERB für EbAV) ist bereits mit seiner Veröffentlichung am 30. Dezember 2020 in Kraft getreten. Es enthält Hinweise zur Auslegung der Vorschriften über die eigene Risikobeurteilung gemäß § 234d VAG. Danach hat eine Pensionskasse mindestens alle drei Jahre eine eigene Risikobeurteilung für das gesamte Risikoprofil durchzuführen und zu dokumentieren.

Entsprechend des Rundschreibens wird die VBL ihre eigene Risikobeurteilung für die freiwillige Versicherung zum Stichtag 31. Dezember 2020 vornehmen und fristgerecht der BaFin den entsprechenden ERB-Bericht vorlegen.

Regulatorik auf europäischer Ebene.

Auf europäischer Ebene standen die Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie sowie die EU-Offenlegungsverordnung im Fokus.

Die „Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre“ (Aktionärsrechterichtlinie II) zielt auf eine Stärkung der Mitwirkungsrechte der Aktionäre börsennotierter Gesellschaften, auf eine Erhöhung der Transparenz und auf die Erleichterung von grenzüberschreitenden Informationen und der Ausübung von Aktionärsrechten ab. Im Rahmen dessen wurden neue Informationspflichten über die Ausübung von Aktionärsrechten implementiert.

In der „Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor“ (EU-Offenlegungs-Verordnung) wird die Veröffentlichung von Informationen der Finanzmarktteilnehmer zur Nachhaltigkeit ihrer Investitionsentscheidungen geregelt. Die Anforderungen der EU-Offenlegungs-Verordnung wurden im Juni 2020 durch die „Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088“ (Taxonomie-Verordnung) nochmals ergänzt.

Die Vorgaben der EU-Offenlegungs-Verordnung führen für Versorgungsträger zu erheblichen zusätzlichen Veröffentlichungs- und Informationspflichten zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und nachteiligen Nachhaltigkeitswirkungen im Bereich der Kapitalanlage sowie auf Ebene der angebotenen Produkte. Die zusätzlichen Pflichten sind schrittweise umzusetzen.

Risikomanagement, Risiken und Chancen der zukünftigen Entwicklung.

Risikomanagementsystem.

Die VBL verfügt über ein zentrales Gesamtrisikomanagement, bestehend aus einem Risikofrüherkennungssystem, einem Risikocontrolling und einem internen Steuerungs- und Kontrollsystem, das alle Bereiche der VBL abdeckt.

Die Risikoverantwortlichen der VBL melden alle relevanten Risiken vierteljährlich an das Risikomanagement. Hier werden die gemeldeten Risiken einer Plausibilitätsprüfung unterzogen und im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung an den hauptamtlichen Vorstand sowie die Aufsicht und die Gremien kommuniziert.

Die laufende Überwachung der Risiken im Jahr 2020 ergab, dass keine bestandsgefährdenden Risiken bestehen.

Die Wirksamkeit, die Angemessenheit und die Effizienz des Gesamtrisikomanagements werden jährlich durch die Interne Revision überprüft.

Zu den einzelnen Risikokategorien:

Kapitalanlagerisiken.

Die Vermögenswerte der freiwilligen Versicherung werden nach den für regulierte Pensionskassen geltenden Regelungen des Gesetzes über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen (Versicherungsaufsichtsgesetz – VAG) sowie der dazugehörigen Verordnung über die Anlage des Sicherungsvermögens von Pensionskassen, Sterbekassen und kleinen Versicherungsunternehmen (Anlageverordnung – AnIV) angelegt. Hier sind insbesondere die zulässigen Anlageformen und die jeweils maximalen Investitionsquoten geregelt. Diese sollen eine ausgewogene Mischung über die Anlageklassen und -Instrumente sowie die Streuung der Schuldner gewährleisten. Für die Kapitalanlage im Bereich der Pflichtversicherung gibt § 60 Absatz 4 der VBL-Satzung den rechtlichen Rahmen vor.

Für die Kapitalanlage besteht hauptsächlich das Risiko von Marktpreisänderungen (Marktpreisrisiko). Das Marktpreisrisiko resultiert aus der Volatilität der Kapitalmärkte. Eine nachteilige Entwicklung von Marktpreisen oder preisbeeinflussenden Parametern kann zu Verlusten führen. Das Marktpreisrisiko setzt sich zusammen aus dem Zinsänderungsrisiko, dem Währungsrisiko, dem Marktkursrisiko, und dem Immobilienrisiko.

Ein Mittel zur Überwachung der Marktpreisrisiken sind Stresstests, die von der VBL monatlich auf die Kapitalanlagen angewendet werden. Dabei wird überprüft, ob die VBL trotz einer eintretenden, anhaltenden Krisensituation auf dem Kapitalmarkt in der Lage wäre, auch ohne Gegenmaßnahmen die gegenüber den Versicherungsnehmern eingegangenen Verpflichtungen einzuhalten. Bei den Stresstests greift die VBL auf die aktuell geltenden Stresstest-Szenarien der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht zurück. Die Stresstests sind ein Indikator für die Risikoanalyse. Sie werden regelmäßig auch in ihrer Entwicklungshistorie ausgewertet und ergänzen die anderen Instrumente des Risikomanagements.

Adressausfallrisiken werden für Engagements in den Master Fonds der VBL über die Marktpreise der Anleihen abgebildet. Diese spiegeln den aktuellen Kenntnisstand und die Einschätzung aller Marktteilnehmer wider. Darüber hinaus stehen in den Fonds Reserven zur Abfederung etwaiger bonitätsbedingter Marktpreisrückgänge zur Verfügung. Strikte Ratingvorgaben, Diversifikation und ein Schwerpunkt auf besicherte oder öffentlich garantierte Anleihen vermindern das Risiko weiter. Im Direktbestand haben wir vor allem in Namensschuldverschreibungen und Schuldscheindarlehen von deutschen Kreditinstituten investiert.

Zur dauerhaften Erfüllbarkeit der Verträge in der freiwilligen Versicherung überdecken unsere Eigenmittel in Höhe von 328.205.525,72 Euro (Vorjahr: 307.603.956,40 Euro) die Solvabilitätsspanne um 127,0 Prozent (Vorjahr: 128,8 Prozent).

Umlagefinanzierungsrisiken.

In dem bei der VBL überwiegend praktizierten Umlageverfahren hängt der Finanzierungsbedarf stark von der Entwicklung des Versichertenbestandes und des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ab. Personalabbaumaßnahmen- und Personalübertragungen auf nichtbeteiligte Arbeitgeber können somit Auswirkungen auf die Finanzierung bei der VBL haben.

Scheidet ein Arbeitgeber aus der VBL aus, werden die über ihn durchgeführten Pflichtversicherungen beendet. Zum Ausgleich der verbleibenden Leistungsansprüche und unverfallbaren Anwartschaften, die ihm zuzurechnen sind, hat der ausgeschiedene Arbeitgeber an die VBL einen so genannten Gegenwert zu leisten. Der Gegenwert ist der versicherungsmathematische Barwert der dem ausgeschiedenen Arbeitgeber zuzurechnenden Renten und Anwartschaften und wird nach versicherungsmathematischen Grundsätzen durch einen Sachverständigen errechnet. Als Alternative zur Zahlung des Gegenwerts als Einmalbetrag kann der Arbeitgeber das so genannte Erstattungsmodell wählen, in dem die laufenden Rentenleistungen regelmäßig durch ihn auszugleichen sind.

Für Personalübertragungen sieht die Satzung die Leistung eines anteiligen Gegenwerts vor. Diese Maßnahmen gelten jedoch nur, wenn in den vergangenen zehn Jahren zehn Prozent der Pflichtversicherten des Beteiligten oder 500 Pflichtversicherte übertragen worden sind. Statt des Gegenwerts kann auch hier die Erstattung der anteiligen laufenden Rentenleistungen gewählt werden.

Zinsgarantierisiken.

In der VBLklassik garantieren wir eine Leistung, die sich ergeben würde, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von vier Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde. Als Verzinsung werden dabei in der Anwartschaftsphase 3,25 Prozent und in der Rentenbezugsphase 5,25 Prozent unterstellt. Zusätzlich werden die Renten jährlich um ein Prozent erhöht. Diese hohen garantierten Leistungen werden in den Abrechnungsverbänden West im Abschnittsdeckungsverfahren und im Tarifgebiet Ost mit den Abrechnungsverbänden Ost/Umlage und Ost/Beitrag im Wege der Mischfinanzierung aus Umlagen und Beiträgen zum Kapitaldeckungsverfahren finanziert.

Mit der 19. Satzungsänderung wurde die Tarifikalkulation für Neuanwartschaften, die im Abrechnungsverband Ost/Beitrag erworben werden, ab 2015 angepasst. Neuanwartschaften sind seither wieder zum Teil umlage- und zum Teil kapitalgedeckt finanziert. Welche Rentenanteile seit dem 1. Januar 2015 kapitalgedeckt finanziert sind, bestimmt sich über eine gesonderte Altersfaktorentabelle für Versicherte im Abrechnungsverband Ost/Beitrag. Diese Altersfaktoren beruhen unter anderem auf einem Rechnungszins von 1,75 Prozent und modifizierten, VBL-spezifischen Sterbetafeln „VBL 2010 P“.

Mit der 26. Satzungsänderung vom 15. November 2019 wurde eine neue Altersfaktorentabelle zur Bestimmung des kapitalgedeckten Anteils der Betriebsrentenleistungen im Abrechnungsverband Ost/Beitrag eingeführt. Auf diese Weise wurde berücksichtigt, dass zwischenzeitlich aufgrund der zusätzlichen Arbeitnehmerbeiträge der Gesamtbeitrag zum Kapitaldeckungsverfahren von vier Prozent auf nunmehr 6,25 Prozent der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte gestiegen ist. Daher wurden die bisherigen Altersfaktoren um einen entsprechenden Faktor erhöht und in einer neuen Altersfaktorentabelle hinterlegt. Das bedeutet, dass der kapitalgedeckte Anteil am Leistungsversprechen für Neuanwartschaften ab 1. Januar 2020 angehoben wurde. Die verbleibende Differenz zu den arbeitsvertraglich zugesagten Rentenleistungen wird wie bisher über die Umlagen finanziert, die für den Abrechnungsverband Ost/Umlage abgeführt werden.

Einfluss der Niedrigzinsphase auf die freiwillige Versicherung.

Die anhaltende Niedrigzinsphase stellt die vollständig kapitalgedeckte freiwillige Versicherung vor große Herausforderungen. Die zur Beibehaltung des ursprünglich zugesagten Leistungsniveaus erforderlichen Renditen können an den Kapitalmärkten aus heutiger Sicht nicht mehr durch risikoarme Kapitalanlagen erwirtschaftet werden. Bei der Berechnung der zum 1. Januar 2017 in Kraft getretenen Absenkung des Leistungsniveaus für den Tarif VBLextra 01, wurde die Beimischung von risikobehafteten Anlagen im Rahmen der vorhandenen Risikotragfähigkeit mitberücksichtigt. Da die VBL weiterhin über genügend Risikotragfähigkeit verfügt, um plangemäß in risikobehaftete Anlagen zu investieren, sehen wir aus heutiger Sicht keinen Anlass zu weiteren Anpassungen des Leistungsniveaus oder andere Konsolidierungsmaßnahmen.

Biometrische Risiken.

Für die Ermittlung der Umlage- und Sanierungsgeldsätze sowie der Gegenwertberechnungen kamen als biometrische Rechnungsgrundlagen zunächst die Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck zur Anwendung. Die biometrischen Risikoverhältnisse werden regelmäßig vom versicherungsmathematischen Sachverständigen überprüft. Im Jahr 2010 hat er festgestellt, dass die Richttafeln 1998 die Risikoverhältnisse bei der VBL nicht ausreichend sicher abbilden. Er hat deshalb eine VBL-spezifische Periodentafel VBL 2010 P sowie eine VBL-spezifische Generationentafel VBL 2010 G entwickelt. Im Unterschied zu Periodentafeln wird bei Generationentafeln neben Alter und Geschlecht auch das Geburtsjahr berücksichtigt. Die letzte Risikountersuchung erfolgte Ende des Jahres 2018. Als Datengrundlage wurden die Geschäftsjahre 2014 bis 2017 herangezogen. Die Untersuchung hat ergeben, dass die Risikoverhältnisse insgesamt durch die Tafeln VBL 2010 G und VBL 2010 P ausreichend abgebildet werden.

Wegen der biometrischen Risiken erfolgt die Berechnung der Deckungsrückstellung im kapitalgedeckten Abrechnungsverband Ost/Beitrag seit dem Jahr 2012 auf der Grundlage der Periodentafel VBL 2010 P. Die höheren Ausgaben aufgrund des zu erwartenden längeren Rentenbezuges müssen auch bei Gegenwertberechnungen für ausgeschiedene Arbeitgeber berücksichtigt werden. Aus diesem Grund werden seit dem 1. Januar 2011 die Gegenwerte grundsätzlich auf Basis der Richttafel VBL 2010 G berechnet.

Mit der 19. Satzungsänderung wurde für Neuanwartschaften ab dem 1. Januar 2015 eine Anpassung der Tarifikalkulation für den Abrechnungsverband Ost/Beitrag eingeführt. Die neuen Altersfaktoren für die Ermittlung des kapitalgedeckten Teiles der Anwartschaften beruhen unter anderem auf den modifizierten Sterbetafeln VBL 2010 P. Hierbei bleibt es auch nach der 26. Satzungsänderung. In diesem Rahmen wurden die bisherigen Altersfaktoren lediglich um einen Faktor angehoben, der der Erhöhung des Gesamtbeitrags zum Kapitaldeckungsverfahren entspricht. Die biometrischen Rechnungsgrundlagen blieben unangetastet.

In der freiwilligen Versicherung wurde die Berechnung der Deckungsrückstellung für die Tarife VBLextra 01 und VBLextra 02 zum 31. Dezember 2013 von den Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck auf neue biometrische Rechnungsgrundlagen – jeweils modifizierte VBL 2010 P – umgestellt. Der Verantwortliche Aktuar prüft fortlaufend, ob eine weitere Anpassung des rechnerisch biometrischen Ansatzes notwendig ist, um der fortschreitenden Verlängerung der Lebenserwartung angemessene Rechnung zu tragen. Die Sicherheiten in den rechnerisch biometrischen Ansätzen sind abnehmend, aber momentan noch angemessen. Die weitere Entwicklung wird sorgfältig beobachtet.

Risiken aus dem Ausfall von Forderungen.

Die überwiegende Zahl der bei der VBL beteiligten Arbeitgeber sind juristische Personen des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen das Insolvenzverfahren unzulässig ist. Das Risiko aus dem Ausfall von Forderungen gegenüber Beteiligten ist in der überwiegend umlagefinanzierten VBLklassik daher relativ gering.

Bei der VBL sind rund 5.300 Arbeitgeber beteiligt. Im Geschäftsjahr 2020 wurden insgesamt 26 Insolvenzverfahren bearbeitet. Von diesen entfallen 24 auf den Abrechnungsverband West. Im Geschäftsjahr 2020 wurde ein Insolvenzverfahren neu eröffnet. Dagegen wurden drei Insolvenzverfahren im Jahr 2020 aufgehoben und konnten damit abgeschlossen werden, darunter auch das in 2020 neu eröffnete Insolvenzverfahren.

Im Abrechnungsverband Ost wurden zwei Insolvenzverfahren bearbeitet. Davon wurde ein Insolvenzverfahren im Jahr 2020 aufgehoben und konnte damit abgeschlossen werden. Es wurde kein Insolvenzverfahren im Geschäftsjahr 2020 neu eröffnet.

In der kapitalgedeckten freiwilligen Versicherung ist das Risiko des Forderungsausfalls sehr gering. Nach den Versicherungsbedingungen werden die Versicherungsverträge beitragsfrei gestellt, wenn die Versicherungsnehmerin oder der Versicherungsnehmer mit der Beitragszahlung für drei Monate in Verzug ist und den Rückstand nicht ausgleicht.

Operationelle Risiken.

Unter dem Begriff „operationelles Risiko“ versteht man die Gefahr von Verlusten aufgrund von unzulänglichen oder fehlgeschlagenen internen Prozessen oder aus mitarbeiter- oder systembedingten Vorfällen. Ebenfalls zu den operationellen Risiken zählen Risiken aus externen Vorfällen und Rechtsrisiken.

Kernprozesse sind abhängig von einer sicheren und zuverlässigen IT. Die VBL verfügt deshalb über ein IT-Sicherheitskonzept, das sich nach dem BSI-Standard (IT-Grundschutz) richtet und laufend angepasst wird. Für den Ausfall des Rechenzentrums sind entsprechende Vorsorgen getroffen. Die Voraussetzungen für das Back-up (Rechenzentrum, Hardware, Datensicherung) liegen vor. Funktionstrennungen und Vier-Augen-Prinzipien helfen in den wesentlichen Geschäftsprozessen dabei, das Eintreten von Risiken zu vermeiden.

Rechtliche Risiken.

Rechtliche Risiken können sich derzeit aus anhängigen Verfahren zur Wirksamkeit des satzungsergänzenden Beschlusses zur Berechnung des Gegenwertes und zum Erstattungsmodell vom 18. November 2016 ergeben. In einem Verfahren vor dem Oberlandesgericht Karlsruhe hat das Gericht zwar bestätigt, dass die VBL auf der Grundlage des satzungsergänzenden Beschlusses Gegenwerte fordern und bereits empfangene Gegenwertzahlungen behalten darf. Der Klägerseite wurden aber deliktische Zinsen auf kartellrechtlicher Grundlage zuerkannt. Für die bereits geleisteten Gegenwertzahlungen soll die VBL daher an die Klägerinnen Zinsen bis zum Inkrafttreten des satzungsergänzenden Beschlusses zahlen. Hiergegen hat die VBL Revision eingelegt.

Mit Ausnahme der deliktischen Zinsen auf kartellrechtlicher Grundlage, für die eine Rückstellung gebildet wurde, sind derzeit keine weiteren rechtlichen Vorgänge von besonderer Bedeutung anhängig, von denen wir einen wesentlichen Einfluss auf die VBL erwarten.

Zusammenfassende Einschätzung zur Risikolage.

Zusammenfassend sehen wir, unter Berücksichtigung der von uns ergriffenen Maßnahmen, derzeit keine Entwicklung, die die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der VBL bestandsgefährdend beeinträchtigen.

Prognose- und Chancenbericht.

Ausblick.

Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen für das Kapitalanlagemanagement der VBL.

Die Notenbanken werden die expansive Geldpolitik und die niedrigen Leitzinsen fortführen. Die Regierungen werden die geplanten Hilfspakete anlässlich der Covid-19-Pandemie umsetzen oder gar um weitere ergänzen. Damit ist der Rahmen für eine rasche wirtschaftliche Erholung gebildet, sobald die erlassenen Einschränkungen wegen des Corona-Virus aufgehoben werden.

Als Risiko bleiben in erster Linie Rückschläge bei der erhofften Immunisierung durch die Impfungen, die weltweit angelaufen sind. Dabei könnten vor allem Virusmutationen weitere Einschränkungen bedingen und einer wirtschaftlichen Erholung entgegenstehen.

Auch politische Konflikte könnten 2021 wieder in den Vordergrund treten. Spannungen westlicher Staaten mit Russland oder China könnten den internationalen Handel beeinträchtigen und die Weltwirtschaft erneut belasten. Auch die innenpolitische Zerrissenheit der USA wie auch die Unsicherheit bezüglich des außenpolitischen Agierens des neuen Präsidenten könnten zu Verunsicherung führen und die Investitionsbereitschaft negativ beeinflussen.

Zahlreiche Unternehmen werden weiter um das Überleben kämpfen müssen. Drohende Arbeitslosigkeit könnte die Konsumbereitschaft ebenso belasten wie mögliche Steuererhöhungsdiskussionen.

Die Kreditqualität bei zahlreichen Schuldnern dürfte für längere Zeit verschlechtert bleiben. Mit vermehrten Insolvenzen ist trotz staatlicher Unterstützungen zu rechnen. Diese Gefahr ist bei der Portfolioausrichtung zu beachten. Teilweise erscheinen die Risikoaufschläge aufgrund der Eingriffe der Notenbanken als zu gering für das damit verbundene Risiko.

Die Immobilienmärkte dürften sich weiter stabil präsentieren. Hier wird die differenzierte Betrachtung der einzelnen Segmente noch entscheidender werden. Bei unserer aktuellen Ausrichtung sehen wir derzeit keinen Anpassungsbedarf.

Geschäftsentwicklung.

Einnahmen.

Gehaltssteigerungen wirken sich auch auf die Zusatzversorgung bei der VBL aus. Denn Lohnerhöhungen im öffentlichen Dienst verbessern nicht nur das Einkommen der Beschäftigten, sondern auch die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung bei der VBL. Die Anzahl der Versorgungspunkte, die eine Pflichtversicherte oder ein Pflichtversicherter in der VBLklassik erhält, hängt wesentlich von der Höhe des jährlichen Bruttoeinkommens ab. Mit den Entgelten erhöhen sich aber auch die Umlageeinnahmen der VBL. Lohnerhöhungen wirken sich somit positiv auf das Umlage- und Beitragsaufkommen der VBL aus.

Für die Beschäftigten der Tarifgemeinschaft deutscher Länder haben sich die Tarifvertragsparteien am 2. März 2019 auf Lohnerhöhungen verständigt. Der Tarifvertrag begann am 1. Januar 2019 und sieht Erhöhungen in drei Stufen vor. In der letzten Stufe erhalten die Beschäftigten zum 1. Januar 2021 eine Lohnerhöhung um weitere 1,29 Prozent. Ebenfalls haben sich die Tarifvertragsparteien des Landes Hessen am 29. März 2019 auf Lohnerhöhungen in drei Stufen verständigt. Hier erhalten die Beschäftigten in der dritten Stufe zum 1. Januar 2021 eine Lohnerhöhung um weitere 1,3 Prozent.

Für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen haben sich die Tarifvertragsparteien mit Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 auf eine einmalige, nichtzusatzversorgungspflichtige Corona-Sonderzahlung im Jahr 2020 sowie eine Lohnerhöhung zum 1. April 2021 um 1,4 Prozent und zum 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent verständigt.

Für das Jahr 2021 prognostizieren wir einen Anstieg unseres Umlage- und Beitragsaufkommens in den Abrechnungsverbänden der Pflichtversicherung von rund 6,93 Mrd. Euro auf rund 7,17 Mrd Euro. In dieser Prognose sind die Tarifeinigung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 25. Oktober 2020 sowie die Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst der Länder am 2. März 2019 berücksichtigt. Gleichzeitig sind die vereinbarten zusätzlichen Arbeitnehmerbeiträge zum Kapitaldeckungsverfahren im Abrechnungsverband Ost/Beitrag und die zusätzlichen Arbeitnehmerbeiträge zum Umlageverfahren im Abrechnungsverband West sowie Einnahmen aus Sanierungsgeldern aufgrund eines Satzes von 0,14 Prozent miteinbezogen.

Es kann derzeit noch nicht gesagt werden, in welchen Bereichen und wie sich Kurzarbeit auf die Einnahmen der VBL auswirken. Eine weitere Entwicklung im Detail ist daher noch nicht abzusehen. Daneben könnte es zu Ausfällen aufgrund von pandemiebedingten Insolvenzen kommen. Durch die vorübergehende gesetzliche Regelung zur Aussetzung der Insolvenzantragspflicht kann es zu Verschiebungen kommen. Die weitere Entwicklung beobachten wir sorgfältig. Auch ist derzeit nicht klar, inwieweit sich durch die Covid-19-Pandemie bedingte Ausfälle an Mietforderungen auswirken werden.

Beim Kapitalanlageergebnis gehen wir trotz der anhaltenden Niedrigzinsphase an den Kapitalmärkten und der weiterhin bestehenden Auswirkungen durch die Covid-19-Pandemie für das kommende Jahr von einem vergleichbaren Ergebnis zum Vorjahr aus.

Rentenberechtigte und Versicherte.

In der Pflichtversicherung prognostizieren wir für das Jahr 2021 einen leichten Anstieg unseres Rentnerbestandes von rund 1,42 Millionen auf circa 1,45 Millionen Rentnerinnen und Rentner sowie einen Zuwachs unserer laufenden Rentenleistungen von rund 5,48 Mrd. Euro auf etwa 5,67 Mrd. Euro. Hinsichtlich der Pflichtversichertenzahlen gehen wir davon aus, dass sich diese im Jahr 2021 in etwa auf dem Niveau des Vorjahres von rund 2,1 Millionen aktiv Pflichtversicherten bewegen werden.

Chancen.

Die Digitale Rentenübersicht kommt.

Der Deutsche Bundestag hat am 19. November 2020 das Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen und zur Änderung anderer Gesetze (Gesetz Digitale Rentenübersicht) beschlossen.

Mit der Digitalen Rentenübersicht ist geplant, dass künftig gebündelt Informationen über die gesetzliche, betriebliche und private Alterssicherung auf einem internetbasierten Portal abgerufen werden können. Versicherte erhalten dadurch einen besseren Überblick über ihre erworbenen Anwartschaften aus allen drei Säulen der Alterssicherung.

Zur Umsetzung des internetbasierten Portals ist unter dem Dach der Deutschen Rentenversicherung Bund eine „Zentrale Stelle für die Digitale Rentenübersicht“ (ZfDR) geschaffen worden. Entscheidungen zur praktischen und technischen Ausgestaltung werden von der ZfDR im Einvernehmen mit einem Steuerungsgremium getroffen, welches wiederum von so genannten Fachbeiräten unterstützt wird. Durch das Steuerungsgremium und die Fachbeiräte werden Expertinnen und Experten aus allen drei Säulen der Altersvorsorge, Vertreterinnen und Vertreter des Verbraucherschutzes, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Bundesministeriums der Finanzen in den Aufbau der Digitalen Rentenübersicht eingebunden. Auch die VBL engagiert sich aktiv im Rahmen mehrerer Fachbeiräte und bringt dort ihre Expertise ein.

Bereits seit mehreren Jahren hat sich die VBL aktiv an Projekten zum Aufbau digitaler Renteninformationen auf nationaler und auf europäischer Ebene beteiligt. Neben dem Aufbau des FindyourPension-Portals für international mobile Forschende, das mit dem in 2019 gestarteten Projekt für einen European Tracking Service on Pensions (ETS) auf eine breitere Zielgruppe erweitert wird, arbeiten wir in unterschiedlichen Arbeitsgruppen in diesem Thema mit. Dazu gehört die Facharbeitsgruppe „TüVi“ – Trägerübergreifende Vorsorgeinformation – unter dem Dach der Gesellschaft für Versicherungswirtschaft und Gestaltung. Bereits in den Jahren 2019/2020 hatten Mitglieder dieser Arbeitsgruppe gemeinsam mit weiteren Institutionen betrieblicher und privater Altersvorsorge, unter ihnen die VBL, einen Prototyp für eine digitale Rentenübersicht erstellt. Damit wurde gezeigt, wie Rentenansprüche, die in verschiedenen Säulen erworben wurden, auf einen Blick dargestellt werden können.

Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Digitalen Rentenübersicht im Februar 2021 soll nun innerhalb von 21 Monaten die notwendige technische Infrastruktur auf die Beine gestellt werden. Im Dezember 2022 wird damit der Startschuss für eine zwölf-monatige Pilotphase auf freiwilliger Basis fallen. Nach der Pilotphase und der Evaluierung und Berücksichtigung der daraus gewonnenen Erkenntnisse wird die Digitale Rentenübersicht dann in den Regelbetrieb übergeben – voraussichtlich ab Dezember 2023.

Zunächst werden verpflichtend diejenigen Vorsorgeeinrichtungen angebunden, die bereits regelmäßig aufgrund gesetzlicher Verpflichtung mittels jährlicher Standmitteilungen zur Altersvorsorge informieren. Grundlage für die Übersicht über den Stand der individuellen Ansprüche sind die Daten aus den regelmäßigen Informationen der Vorsorgeeinrichtungen. Um eine zeitnahe Umsetzung zu ermöglichen, wurden zunächst keine weiteren Vorgaben hinsichtlich einer Standardisierung der Informationen der Vorsorgeeinrichtungen gemacht.

Die VBL begrüßt ausdrücklich die Einführung einer digitalen Rentenübersicht und plant die zeitige Anbindung für den Bereich der freiwilligen Versicherung sowie der Pflichtversicherung. Um später möglichst zügig homogene Informationen für alle Produkte der VBL zur Verfügung stellen zu können, werden bereits jetzt die Informationen für die Pflichtversicherung mit den Informationen für die freiwillige Versicherung harmonisiert. Nach Umsetzung der durch die EbAV-II-Richtlinie neu eingeführten Informationspflichten in der freiwilligen Versicherung im letzten Jahr werden aktuell die Informationen für VBLklassik unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Pflichtversicherung angepasst.

Anlage zum Lagebericht.

Bewegung des Bestandes an Pensionsversicherungen (ohne sonstige Versicherungen).

Freiwillige Versicherung	Anwärter		Invaliden- und Altersrentner			Hinterbliebenenrenten			
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Summe der Jahresrenten	Witwen	Witwer	Waisen	Summe der Jahresrenten
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	€	Anzahl	Anzahl	Anzahl	€
I. Bestand am Anfang des Geschäftsjahres	218.280	175.825	16.342	19.088	27.463.595	1.208	483	428	612.377
II. Zugang während des Geschäftsjahres									
1. Neuzugang an Anwärtern, Zugang an Rentnern	10.802	9.280	3.277	3.773	8.725.260	220	84	99	145.414
2. Sonstiger Zugang	16	38	7	14	7.660	1	-	26	2.655
3. Zugang gesamt	10.818	9.318	3.284	3.787	8.732.920	221	84	125	148.069
III. Abgang während des Geschäftsjahres									
1. Tod	130	65	272	144	127.940	11	14	-	4.663
2. Beginn der Altersrente	3.079	3.526	-	-	-	-	-	-	-
3. Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (Invalidität)	110	169	-	-	-	-	-	-	-
4. Reaktivierung, Wiederheirat, Ablauf	-	-	-	-	-	7	4	123	7.101
5. Ausscheiden unter Zahlung von Rückkaufswerten, Rückgewährbeträgen und Austrittsvergütungen	-	-	57	85	2.194.662	7	1	8	27.989
6. Ausscheiden ohne Zahlung von Rückkaufswerten, Rückgewährbeträgen und Austrittsvergütungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. Sonstiger Abgang	241	186	12	20	13.899	1	2	4	761
8. Abgang gesamt	3.560	3.946	341	249	2.336.501	26	21	135	40.514
IV. Bestand am Ende des Geschäftsjahres	225.538	181.197	19.285	22.626	33.860.014	1.403	546	418	719.932
Davon:									
1. Beitragsfreie Anwartschaften	135.954	96.075	-	-	-	-	-	-	-
2. In Rückdeckung gegeben	-	-	-	-	-	-	-	-	-

VBL-Geschäftsbericht 2020.

Nachhaltigkeitsbericht.

VBLstrategie.	90
Digitalisierung.	94
Unsere Kundinnen und Kunden im Fokus	96
Die VBL als attraktiver Arbeitgeber.	99

Nachhaltigkeitsbericht.

Der Erfolg der VBL wird neben den wirtschaftlichen Kennzahlen auch maßgeblich durch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren geprägt.

VBLstrategie.

Strategie ist wie ein Kompass, der hilft, zur rechten Zeit die richtigen Dinge zu tun. – Entscheidend ist die Richtung.

Strategischer Regelprozess der VBL.

Bereits seit 2017 verfolgt die VBL eine ganzheitliche strategische Ausrichtung, um den Herausforderungen des Marktes bestmöglich zu begegnen. Gerade die fortschreitende Digitalisierung erzeugt für Dienstleistungsunternehmen neue Anforderungen, auf die entsprechend reagiert werden muss. Wir haben daher einen Strategieprozess etabliert, um die VBL bestmöglich für die Zukunft aufzustellen und auszurichten. Aus diesem werden alle wesentlichen Weichenstellungen der VBL, wie beispielsweise unsere Digitalstrategie, abgeleitet.



Im Rahmen dieses strategischen Regelprozesses werden die Aktualität der strategischen Analysen überprüft und strategische Elemente bei Bedarf angepasst.

Hier lag der Fokus im Jahr 2020 auf den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie. Optimierungspotentiale mit dem Schwerpunkt auf Digitalisierungsthemen wurden erhoben und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen definiert und umgesetzt.

Auf Basis des zugewiesenen tarifvertraglichen Auftrags wurden die Vision der VBL und die zentralen strategischen Ziele sowie die darauf aufbauende „Balanced Scorecard Top Level“ entwickelt und im Rahmen des strategischen Regelprozesses in 2020 erneut bestätigt.

Strategische Maßnahmen der VBL.

Um die VBL auf diese Zukunftsstrategie besser ausrichten zu können, wurden bereits seit 2018 ganz konkrete Maßnahmen, so genannte strategische Initiativen, initiiert und vorangetrieben. Einige dieser Maßnahmen wurden inzwischen auch erfolgreich beendet und werden als Linienaufgaben weiterentwickelt.



Innerhalb dieser Initiativen wurden und werden wesentliche Ergebnisse erarbeitet, die nachhaltig zur Zukunftsfähigkeit der VBL sowie der konsequenten strategischen Weiterentwicklung beitragen.

Daneben verfolgt die VBL relevante Trends, welche die strategische Ausrichtung beeinflussen könnten. Es handelt sich dabei um sich langfristig abzeichnende, externe Entwicklungen, welche für die VBL mit einer direkten oder indirekten Einflussnahme auf die Geschäftstätigkeit einhergehen. Hier hat die VBL sich entschieden, aus einer Vielzahl von Ansatzpunkten die folgenden Themen näher zu beleuchten beziehungsweise aufzugreifen:

Trend	Beschreibung
Simplicity/Usability	Optimiert die Texte der VBL, um das Kundenerlebnis positiv zu gestalten.
Kundenfeedback-Management	Implementiert nachhaltige Prozesse zur Umsetzung von Kundenanregungen.
Digitale Arbeitswelt	Erarbeitet Ansätze zur Unterstützung von gewandelten Formen der Zusammenarbeit (zum Beispiel Telearbeit, agiles Arbeiten).
Unternehmenskultur/ Wertewandel	Entwickelt die bestehende Kultur der VBL weiter.

Ergänzend hat die VBL im Rahmen der Covid-19-Pandemie Maßnahmen aufgelegt, um die währenddessen gewonnenen Erkenntnisse zu nutzen. Zielsetzung ist es, auch während derartiger Szenarien jederzeit optimal aufgestellt zu sein und die strategische Weiterentwicklung fortzusetzen.

All diese strategischen Maßnahmen unterstützen dabei die Erreichung der strategischen Ziele und dienen damit der VBLstrategie.

Mit dieser Vorgehensweise und der passgerechten Abstimmung des Strategieprozesses sichert die VBL auch in Zukunft ihre Wettbewerbsfähigkeit und Marktposition.

Die VBLstrategie und ihre Elemente bilden dabei die übergeordnete Basis für alle weiteren Tätigkeiten und Strategien (zum Beispiel Digitalstrategie), die aus ihr abgeleitet werden.

Digitalstrategie der VBL.

Die Digitalisierung stellt auch die VBL vor zunehmende Herausforderungen. Rahmenbedingungen ändern sich in immer kürzeren Abständen, neue Technologien forcieren die Digitalisierung der Geschäftsprozesse und Kundenanforderungen nehmen weiter zu. Innerhalb der Organisation ist der digitale Wandel gleichermaßen nicht mehr aufzuhalten. Die digitale Transformation steht zwar noch am Anfang, dennoch ist sie bereits in vollem Gang und wurde durch die Covid-19-Pandemie nochmals beschleunigt.

Für die VBL ist die Digitalisierung von hoher strategischer Bedeutung und wesentlich für die Erreichung der strategischen Unternehmensziele sowie zur Erfüllung ihres tarifvertraglichen Auftrags.

Daher hat die VBL im Jahr 2020 eine Digitalstrategie erarbeitet. Diese leitet sich aus der übergeordneten VBLstrategie ab, konkretisiert diese und grenzt sich von zu ihr untergeordneten Abteilungsstrategien, wie zum Beispiel einer IT-Strategie, ab.

Die Digitalstrategie beschreibt mit ihren Bausteinen den Weg für eine erfolgreiche digitale Transformation, setzt Schwerpunkte und bündelt alle erforderlichen Maßnahmen. Zielsetzung dabei ist, die strategischen Ziele der VBL zu unterstützen sowie die Wettbewerbsfähigkeit der VBL zu erhalten und auszubauen.

Auf Basis dieser Digitalstrategie entwickelt die VBL derzeit eine „Digital Roadmap“, die die strategische Planung der Digitalisierung abbildet. Hierzu wurden folgende digitale Handlungsfelder definiert:

Digitales Handlungsfeld	Beschreibung
Innovation und digitale Transformation	Schwerpunktthemen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der internen Zusammenarbeit und erfolgreicher digitaler Transformation.
Prozesse und Technologie	Schwerpunktthemen und Maßnahmen zur Digitalisierung von Geschäftsprozessen und dem Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien.
Digitale Kundenschnittstelle	Schwerpunktthemen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Kundenkommunikation und Interaktion mit den Kunden.

Diese umfassen alle Schwerpunktthemen und Maßnahmen, die die VBL planen und umsetzen sollte, um sich umfänglich digital aufzustellen, neue digitale Services unter Einsatz innovativer Technologien zu entwickeln und die Ziele der Digitalstrategie zu erreichen.

Die VBL forciert dabei den Ausbau medienbruchfreier Prozesse und betrachtet die Prozesse von Anfang bis Ende und über Abteilungsgrenzen hinweg (end-to-end).

Die derart entwickelte Digitalstrategie und „Digital Roadmap“ wird, analog der Vorgehensweise der VBLstrategie, im Rahmen eines Regelprozesses jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst.

Digitalisierung.

Unter dem Leitbild der Digitalstrategie werden in der VBL stetig Prozesse den digitalen Möglichkeiten entsprechend angepasst und weiterentwickelt. Gleichzeitig wurden auch die mit der Covid-19-Pandemie einhergehenden notwendigen Anpassungen wo immer möglich als Chance für weitere Digitalisierung und Optimierung genutzt.

Datenaustausch mit der Deutschen Rentenversicherung – Pilotphase gestartet.

Einer der zentralen Bausteine auf dem Weg zur Digitalisierung in der VBL ist das gemeinsame Projekt LEA (Leistungsdaten und Einkommensanrechnung) zum Datenaustausch mit der Deutschen Rentenversicherung (DRV). Ziel ist es, möglichst alle papierbasierten Verfahren, die zwischen der DRV und der VBL bestehen, in einen elektronischen Datenaustausch zu integrieren.

Mitte des Jahres 2020 ist der Datenaustausch von Leistungsdaten mit der DRV im Rahmen einer Pilotphase für einen begrenzten Personenkreis in Betrieb genommen worden. Bei dem vom Pilotverfahren erfassten Personenkreis handelt es sich um Witwen und Witwer mit bereits laufender Rentenzahlung, bei denen Regelungen über das Zusammentreffen von Rente und Einkommen nach § 41 Absatz 5 VBL-Satzung/§ 12 Absatz 6 Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) Anwendung findet. Dieser Personenkreis muss jährlich den Bescheid der DRV über die zum 1. Juli durchgeführte Einkommensanrechnung bei der VBL vorlegen. Bisher haben wir alle betroffenen Rentenberechtigten jährlich im Vorfeld angeschrieben und an die Vorlage des Rentenbescheids erinnert. Dieses Jahr konnten die erforderlichen Daten direkt elektronisch von der DRV übermittelt werden, nachdem die betroffenen Rentenberechtigten in den Datenaustausch mit der DRV eingewilligt hatten.

Das Pilotverfahren hat uns wertvolle Erkenntnisse für einen späteren flächendeckenden Einsatz im Erstantragsprozess und für die Einbeziehung der Bestandsrentnerinnen und -rentner geliefert. Hürden und Schwierigkeiten, die beim erstmaligen Echtbetrieb eines solch umfangreichen Verfahrens zwangsläufig auftreten, konnten erkannt und beseitigt werden. Damit ist der Weg für einen späteren flächendeckenden Einsatz geebnet.

Das Projekt LEA zeigt beispielhaft wie Digitalisierung Prozesse vereinfachen und den Service für unsere Kundinnen und Kunden verbessern kann.

Ausweitung digitaler Kundenberatungsangebote.

Durch die Einschränkungen der Covid-19-Pandemie musste im Bereich des Kundenmanagements unser Serviceanspruch neu gedacht werden. Zum Schutz unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Beschäftigten ist seit Anfang März 2020 der persönliche Kontakt mit unseren beteiligten Arbeitgebern, Versicherten oder Rentenberechtigten nicht mehr möglich. Dennoch haben wir es geschafft, weiterhin für unsere Kundinnen und Kunden erreichbar zu sein. Die Einschränkungen durch die Pandemie haben wir auch im Bereich des Kundenmanagements als Ansporn für weitere Digitalisierung verstanden.



Das bereits bestehende Angebot an Online-Beratungs- und Informationsangeboten wurde im letzten Jahr deutlich ausgebaut. Online-Seminare für Arbeitgeber wurden in einem größeren Umfang angeboten. Gleichzeitig konnten Vor-Ort-Beratungstermine durch Video- und Telefonberatungen ersetzt werden.

Ebenso wurde in diesem Jahr die VBL Herbsttagung erstmals erfolgreich als Online-Konferenz durchgeführt. Bereits seit vielen Jahren lädt die VBL beteiligte Arbeitgeber im Herbst zu einer Fachtagung ein. Wichtige Informationen rund um die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes werden aus erster Hand vorgestellt und mit den teilnehmenden Gästen diskutiert. Im Rahmen der Online-Konferenz bestand für die Teilnehmenden die Möglichkeit im Anschluss an die jeweiligen Fachvorträge ihre Fragen an die Referentinnen und Referenten zu richten.

Auch der VBLkongress für Betriebs- und Personalräte wurde aufgrund der Covid-19-Pandemie auf ein Online-Format umgestellt. Die Nachfrage nach Informationsveranstaltungen für Personalvertreterinnen und Personalvertreter bei unseren beteiligten Arbeitgebern ist weiterhin hoch. Im Rahmen des digital durchgeführten VBLkongress für Betriebs- und Personalräte berichteten die VBL-Referentinnen und -Referenten dieses Jahr live aus dem Onlinestudio in Karlsruhe und beantworteten die durch die Teilnehmenden gestellten Fragen.

Wir freuen uns, dass wir durch unser agiles Handeln auch in Zeiten von pandemiebedingten Einschränkungen unsere umfassenden Informations- und Beratungsangebote aufrechterhalten und weiter ausbauen konnten.

Digitale Gremiensitzungen.

Durch die 28. Änderung der Satzung der VBL wurden als Reaktion auf die Covid-19-Pandemie rasch die Voraussetzungen geschaffen, um Sitzungen des Vorstands und des Verwaltungsrats der VBL – digital – als Telefon- oder Videokonferenz durchführen zu können. Aufgrund wieder steigender Infektionszahlen im Herbst hat man sich dazu entschlossen, die Gremiensitzungen im November 2020 jeweils digital als Videokonferenz durchzuführen.

Durch eine sorgfältige Vorbereitung verliefen die ersten digitalen Gremiensitzungen der VBL ohne Probleme. Auch im Mai 2021 werden die Sitzungen von Vorstand und Verwaltungsrat wieder in digitaler Form stattfinden.



Unsere Kundinnen und Kunden im Fokus.

Unser besonderes Anliegen ist es, unseren Kundinnen und Kunden ein auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes, umfassendes Informations- und Beratungsangebot zu bieten. Dieses Ziel verfolgen wir, indem wir uns an dem Feedback unserer Versicherten, Rentenberechtigten sowie beteiligten Arbeitgeber messen lassen und uns dementsprechend ausrichten.

VBL-Kundenbefragung 2020 – starkes Vertrauen in die VBL.

Im Jahr 2020 haben wir unseren beteiligten Arbeitgebern, Versicherten, Rentnerinnen und Rentnern wieder die Frage nach der Zufriedenheit mit unseren Leistungen und Services gestellt.

Die Befragung fand zu einer Zeit statt, in der aufgrund der Covid-19-Pandemie Unsicherheit in der Bevölkerung bestand, auch in Bezug auf die Zukunft und die Absicherung im Alter. Die Ergebnisse bestätigen uns jedoch, 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 starkes Vertrauen in die VBL. Die Gesamtzufriedenheit mit der Arbeit der VBL steigt weiter an – insbesondere bei den Versicherten.

Die Kundenbefragung zeigt, dass die digitalen Kontaktwege wie beispielsweise E-Mail und das Kontaktformular auf der Website von unseren Versicherten sowie von Rentnerinnen und Rentnern immer häufiger genutzt werden. Der sich bereits in den letzten Jahren entwickelnde 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.

Bei Fragen bezüglich der Zusammenarbeit mit der VBL, wird die aktuelle Betreuung von den Arbeitgebern honoriert und positiv bewertet. Mehr als drei Viertel der Befragten unserer beteiligten Arbeitgeber 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.

Entwicklung des Online-Portals Meine VBL.

Die Ergebnisse der Kundenbefragung spiegeln sich auch in der Entwicklung unseres Kundenportals Meine VBL wider. Zwar nutzen bei weitem noch nicht alle unserer Versicherten sowie Rentnerinnen und Rentner unser Kundenportal, die Zahlen sind aber von Jahr zu Jahr steigend. So waren Ende 2020 bereits rund 600.000 Versicherte und Rentenberechtigte bei Meine VBL registriert.

Von den Online-Anwendungen profitieren auch unsere beteiligten Arbeitgeber. Inzwischen nutzten rund 18.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer beteiligten Arbeitgeber die zur Verfügung stehenden Online-Services in Meine VBL, um zum Beispiel RIMA-Meldungen digital an die VBL zu übermitteln.

Rentenkommunikation auf nationaler und europäischer Ebene.

Ein wesentliches Element der Kommunikation zwischen Renteneinrichtungen wie der VBL und ihren Versicherten ist die jährliche Renteninformation. Durch sie erhalten die Kundinnen und Kunden einen Überblick über die zu erwartenden Rentenleistungen. Hat eine Kundin oder ein Kunde allerdings in der beruflichen Laufbahn mehrere Stationen bei verschiedenen Arbeitgebern absolviert, werden dabei häufig auch von mehreren Vorsorgeeinrichtungen solche Informationen erteilt. Sind die Wechsel der Arbeitgeber auch noch in der Europäischen Union im Rahmen der Freizügigkeit grenzüberschreitend erfolgt und unterschiedliche Systeme der Altersversorgung betroffen, bereitet das Nachvollziehen der dabei erworbenen Rentenansprüche und die daraus zu erwartende Gesamrente im Einzelfall erhebliche Schwierigkeiten. Kurzum, es fehlt eine säulenübergreifende und gegebenenfalls grenzüberschreitende, verständliche Darstellungsweise von Renten bezogenen Sachverhalten.

Auch hier bietet die zunehmende Digitalisierung ein großes Potential. In digitaler Form können Informationen verständlicher und nutzerorientierter aufbereitet werden. Umfangreiche Darstellungen über mehrere Seiten in gedruckter Form können digital besser visualisiert und verständlicher gestaltet werden.

Um die Transparenz zum Thema Rente zu verbessern, wurde im Jahr 2020 in Deutschland die Einführung einer digitalen Rentenübersicht auf den Weg gebracht. Auch auf europäischer Ebene wird an einem Portal für international mobile Beschäftigte, dem European Tracking Service on Pensions (ETS), gearbeitet. Die VBL ist an beiden Projekten sehr aktiv beteiligt.

Portal für europäische Erwerbsbiographien European Tracking Service (ETS) im Aufbau.

Der Ausbau der Website www.FindyourPension.eu zu einem Piloten für ein Portal für ein ETS, in einem seit 2019 laufenden europäischen Projekt unter unserer Gesamtprojektleitung, hat in 2020 weitere Fortschritte gemacht. Auch wenn die Arbeiten natürlich durch die aktuelle Covid-19-Pandemie erschwert worden sind. Besonderen Wert legt das ETS-Projekt auf die zielgruppenorientierte und nutzergerechte Vermittlung von Renteninformationen. Es bietet dabei als europäisches Projekt die Möglichkeit der Vernetzung und des Austausches, um gemeinsam von den Erfahrungen und Kenntnissen anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu profitieren. Weiterhin werden so weit als möglich auch wissenschaftliche Erkenntnisse aus verschiedenen Bereichen einbezogen. So arbeiten wir eng mit der Universität Maastricht sowie der Katholieke Universiteit Leuven zusammen, um die Nutzerfreundlichkeit des neuen Portals zu optimieren.

Im Jahr 2020 wurden zwei Workshops zu den Themen Praktiken in der Rentenkommunikation sowie säulen- und länderübergreifende Informationen durchgeführt. Gemeinsam mit Teilnehmenden aus 15 Ländern wurden ein Rahmenkonzept für einen ganzheitlichen Ansatz zur Renteninformation sowie der Stand des ETS-Projekts vorgestellt und diskutiert.

Aktuell werden die Inhalte für die deutsche und die schwedische Rentenschaft erstellt. Im Verlauf des Projekts sowie der späteren Rollout-Phase des ETS sollen dann sukzessive weitere Länder hinzugefügt werden.

Schnittstellen für den Datentransfer aus Belgien stehen.

Parallel zu den Arbeiten am Inhalt der Renteninformation laufen die Arbeiten zu den Schnittstellen der nationalen Vorsorgeeinrichtungen zur Anbindung an das neue Portal. Als Erstes hat das Projekt wie geplant bereits die meisten Komponenten für eine Anbindung der Rentendaten aus Belgien implementiert. Aktuell wird geprüft, ob und wie das belgische „Proof of Concept“ auf andere Rentennachvollzugsdienste übertragen werden kann.

Die VBL als attraktiver Arbeitgeber.

Personalzahlen.

Zum 31. Dezember 2020 beschäftigte die VBL 837 Personen (Vorjahr: 841 Personen). Davon befanden sich 52 Beschäftigte in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis. 227 Beschäftigte waren in Teilzeit tätig, davon 17 in einem Arbeitsverhältnis in Altersteilzeit. Bei der Umrechnung der Teilzeitbeschäftigten in Vollzeitstellen ergab sich für das Geschäftsjahr eine Anzahl von 753 Vollzeitstellen (Vorjahr: 749 Vollzeitstellen). Bei der VBL waren 506 Frauen tätig. Der weibliche Anteil aller Beschäftigten der VBL belief sich damit auf 60,45 Prozent. Der Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung in der VBL betrug 7,89 Prozent. Damit wurde die gesetzliche Quote deutlich erfüllt.

Personalplanung.

Das Jahr 2020 stand auch im Personalmanagement ganz im Zeichen der Covid-19-Pandemie. Gleichwohl ist es unter anderem auch mit Hilfe des operativen Personalmanagements gelungen, die Geschäfts- und Servicebereiche der VBL über das ganze Jahr hinweg reibungslos und funktionsfähig zu halten. Um einer Verbreitung des Corona-Virus in der VBL entgegenzuwirken, wurde ein striktes Hygiene-, Nachverfolgungs- und Verhaltensregel-Konzept, das sich an die Regeln des Robert Koch-Instituts (RKI) anlehnt, innerhalb der VBL implementiert.

Im Bereich Personalentwicklung wurden, wo immer möglich, bestehende Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote von Präsenzformaten auf Online-Angebote umgestellt sowie teils auch neu konzipierte Online-Formate aufgelegt. Diese haben sehr rasch breite Akzeptanz bei den Beschäftigten der VBL gefunden. Insofern arbeitet der Personalbereich weiter daran, die durch Covid-19-Pandemie nötig gewordenen Anpassungen, wo immer möglich, als Chance für Flexibilisierung und Digitalisierung zu nutzen und so das Beste aus dieser Krisensituation zu machen.

Auch unter Pandemiebedingungen ist es gelungen, wie geplant, das neue Format Modulare Fachausbildung weiterzuentwickeln und im Jahr 2020 zu starten. Das neue Format wurde ins Leben gerufen, um die Qualität der fachlichen Weiterbildung in der VBL sicherzustellen und gleichzeitig die Bindung unserer Beschäftigten an die VBL zu stärken. Die VBL-spezifische Qualifizierung durch interne Fachtrainerinnen und -trainer erfolgt dabei in tätigkeitsbezogenen Modulen.

VBL-Geschäftsbericht 2020.

Jahresabschluss.



Bilanz.	102
Gewinn- und Verlustrechnung.	104

Bilanz zum 31. Dezember 2020.

Aktiva	31.12.2020		31.12.2019	
	€	€	€	€
A. Immaterielle Vermögensgegenstände				
I. Entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten		1.291.334,00		2.147.704,00
B. Kapitalanlagen				
I. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	446.773.299,68		447.796.190,58	
II. Kapitalanlagen in verbundenen Unternehmen und Beteiligungen				
1. Anteile an verbundenen Unternehmen	49.900,00		49.900,00	
2. Beteiligungen	2.000,00		29.441,18	
	51.900,00		79.341,18	
III. Sonstige Kapitalanlagen				
1. Aktien, Anteile oder Aktien an Investmentvermögen und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere	28.495.674.303,55		25.043.379.085,11	
2. Inhaberschuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere	1.428.900,76		1.428.900,76	
3. Hypotheken-, Grundschuld- und Rentenschuldforderungen	622.380,76		836.530,95	
4. Sonstige Ausleihungen				
a) Namensschuldverschreibungen	49.053.774,13		49.053.774,13	
b) Schuldscheinforderungen und Darlehen	159.332.303,96		159.332.303,96	
	208.386.078,09	29.152.936.862,84	208.386.078,09	25.701.906.126,67
C. Kapitalanlagen für Rechnung und Risiko von Versicherungsnehmern		76.200.363,56		69.755.594,18
D. Forderungen				
I. Forderungen aus dem Versicherungsgeschäft	695.457.904,99		617.620.896,93	
II. Sonstige Forderungen	13.263.941,54	708.721.846,53	8.740.165,63	626.361.062,56
E. Sonstige Vermögensgegenstände				
I. Sachanlagen und Vorräte	4.250.891,74		4.219.463,42	
II. Laufende Guthaben bei Kreditinstituten, Schecks und Kassenbestand	1.638.778.726,15	1.643.029.617,89	2.754.784.667,79	2.759.004.131,21
F. Rechnungsabgrenzungsposten				
I. Abgegrenzte Zinsen und Mieten	663.760,50		1.059.348,77	
II. Sonstige Rechnungsabgrenzungsposten	1.445.412,06	2.109.172,56	1.571.990,43	2.631.339,20
Summe der Aktiva		31.584.289.197,38		29.161.805.957,82

Passiva	31.12.2020		31.12.2019	
	€	€	€	€
A. Rücklagen, Bilanzgewinn				
I. Verlustrücklage				
1. Pflichtversicherung	890.366.134,00		789.352.658,00	
2. Freiwillige Versicherung	307.081.031,00		288.754.702,74	
	1.197.447.165,00		1.078.107.360,74	
II. Bilanzgewinn				
1. Pflichtversicherung	0,00		0,00	
2. Freiwillige Versicherung	5.230.245,79		7.171.119,14	
	5.230.245,79	1.202.677.410,79	7.171.119,14	1.085.278.479,88
B. Versicherungstechnische Rückstellungen				
I. Rückstellung für Pflichtleistungen des Versorgungskontos I				
1. Abrechnungsverband West	11.648.468.320,84		10.517.527.672,62	
2. Abrechnungsverband Ost/Umlage	2.225.991.235,83		2.310.033.510,73	
	13.874.459.556,67		12.827.561.183,35	
II. Deckungsrückstellung				
1. Deckungsrückstellung für				
a) Pflichtversicherung	8.903.661.341,00		7.894.368.734,00	
b) Freiwillige Versicherung	3.294.204.645,40		3.052.961.186,96	
	12.197.865.986,40		10.947.329.920,96	
2. Rückstellung für Gegenwerte und Ausgleichsbeträge	3.528.510.763,34		3.608.546.359,90	
III. Rückstellung für noch nicht abgewickelte Versicherungsfälle	73.292.770,24		49.632.587,00	
IV. Rückstellung für Beiträgerstattungen und Rückzahlungen von Umlagen und Beiträgen	51.190.012,88		51.144.012,88	
V. Rückstellung für Überschussbeteiligung				
1. Pflichtversicherung	7.461.902,11		7.461.815,00	
2. Freiwillige Versicherung	20.244.982,93		18.452.903,52	
	27.706.885,04		25.914.718,52	
VI. Sonstige versicherungstechnische Rückstellungen	500.000,00	29.753.525.974,57	500.000,00	27.510.628.782,61
C. Versicherungstechnische Rückstellungen, soweit das Anlagerisiko von Versicherungsnehmern getragen wird		76.200.363,56		69.755.594,18
D. Andere Rückstellungen				
I. Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	11.503.786,00		10.204.892,00	
II. Sonstige Rückstellungen	459.384.033,30	470.887.819,30	458.552.732,30	468.757.624,30
E. Andere Verbindlichkeiten				
I. Verbindlichkeiten aus dem Versicherungsgeschäft	58.183.765,38		4.659.229,85	
II. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	765,44			
III. Sonstige Verbindlichkeiten				
davon aus Steuern: 693.749,42 € (Vorjahr: 558.011,16 €)	20.310.163,73	78.494.694,55	20.334.077,75	24.993.307,60
F. Rechnungsabgrenzungsposten		2.502.934,61		2.392.169,25
Summe der Passiva		31.584.289.197,38		29.161.805.957,82

Es wird bestätigt, dass die in der Bilanz unter der Position Passiva B. II. Ziffer 1 und Passiva C. ausgewiesene Deckungsrückstellung nach den jeweils zuletzt genehmigten Geschäftsplänen berechnet worden ist.

Pflichtversicherung (B. II. 1. a):
München, 12.04.2021
Der Verantwortliche Aktuar Dr. Andreas Kasper

Freiwillige Versicherung (B. II. 1. b + C.):
Köln, 12.04.2021
Der Verantwortliche Aktuar Michael Metzger

Gewinn- und Verlustrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020.

(Konsolidiert)	2020		2019	
	€	€	€	€
I. Versicherungstechnische Rechnung				
1. Umlageaufkommen				
a) Umlagen, Sanierungsgeld und Beiträge	7.120.580.531,56		6.815.133.104,66	
b) Veränderung der Rückstellung für Gegenwerte und Ausgleichsbeträge	89.508.794,08		66.658.375,00	
c) Erträge aus Überleitungen	188.337,56	7.210.277.663,20	227.003,96	6.882.018.483,62
2. Erträge aus der Rückstellung für Überschussbeteiligung		5.378.952,62		2.825.207,37
3. Erträge aus Kapitalanlagen				
a) Erträge aus Beteiligungen	566.245,26		453.758,35	
b) Erträge aus anderen Kapitalanlagen				
aa) Erträge aus Grundstücken, grundstücksgleichen Rechten und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	131.970.297,53		129.148.373,75	
bb) Erträge aus anderen Kapitalanlagen	896.716.461,95		740.990.455,36	
	1.028.686.759,48		870.138.829,11	
c) Erträge aus Zuschreibungen	145.588,95		0,00	
d) Gewinne aus dem Abgang von Kapitalanlagen	10.620.823,42	1.040.019.417,11	383.263,13	870.975.850,59
4. Nicht realisierte Gewinne aus Kapitalanlagen		5.827.134,57		10.108.536,13
5. Sonstige versicherungstechnische Erträge		2.435.335,11		8.320.829,67
6. Aufwendungen für Leistungen				
a) Leistungen				
aa) Zahlungen für Versicherungsfälle	5.482.504.012,61		5.497.914.065,62	
bb) Regulierungsaufwendungen	57.610.118,96		56.324.977,76	
	5.540.114.131,57		5.554.239.043,38	
b) Veränderung der Rückstellung für noch nicht abgewickelte Versicherungsfälle	23.706.183,24		-151.563.571,00	
c) Aufwendungen für Überleitungen	215.299,94	5.564.035.614,75	198.788,68	5.402.874.261,06
7. Veränderung der übrigen versicherungstechnischen Rückstellungen				
a) Deckungsrückstellung	1.256.980.834,82		1.182.628.311,35	
b) Sonstige versicherungstechnische Rückstellungen	0,00	1.256.980.834,82	-5.343.310,86	1.177.285.000,49
8. Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb (Verwaltungsaufwendungen)		57.610.118,97		56.324.977,76
9. Aufwendungen für Kapitalanlagen				
a) Aufwendungen für die Verwaltung von Kapitalanlagen, Zinsaufwendungen und sonstige Aufwendungen für Kapitalanlagen	66.134.461,17		67.288.303,23	
b) Abschreibungen auf Kapitalanlagen	11.168.791,70		14.786.551,10	
c) Verluste aus dem Abgang von Kapitalanlagen	103.732.691,01	181.035.943,88	90.277,43	82.165.131,76
10. Nicht realisierte Verluste aus Kapitalanlagen		0,00		0,00
11. Sonstige versicherungstechnische Aufwendungen		28.189.242,33		38.054.192,18
12. Versicherungstechnisches Ergebnis		+1.176.086.747,86		+1.017.545.344,13

(Konsolidiert)	2020		2019	
	€	€	€	€
II. Nichtversicherungstechnische Rechnung				
1. Sonstige Erträge	1.045.657,01		6.321.660,43	
2. Sonstige Aufwendungen	5.663.981,50	-4.618.324,49	9.698.298,86	-3.376.638,43
3. Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit		+1.171.468.423,37		+1.014.168.705,70
4. Jahresüberschuss		+1.171.468.423,37		+1.014.168.705,70
5. Veränderung der Rückstellung für Pflichtleistungen		-1.046.898.373,32		-883.282.958,66
6. Veränderung der Verlustrücklage		-119.339.804,26		-123.714.627,90
7. Bilanzgewinn		5.230.245,79		7.171.119,14

VBL-Geschäftsbericht 2020.

Anhang.

Angaben zur Rechnungslegung.	108
Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze.	110
Erläuterungen zur Bilanz – Aktiva.	114
Erläuterungen zur Bilanz – Passiva.	126
Sonstige Erläuterungen zur Bilanz.	136
Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung.	137
Segmentberichte.	146
Weitere Anhang-Angaben.	154
Organe.	156
Nachtragsbericht.	160
Sonstige Angaben.	161
Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers.	162

Alle Versicherungsbereiche der VBL werden in einer konsolidierten Bilanz erfasst. Sofern für die freiwillige Versicherung abweichende Angaben gelten, sind diese jeweils gesondert dargestellt. Die VBL arbeitet dabei unter Anwendung stetiger Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze. Aufgrund der laut Satzung geforderten Trennung der Bereiche Pflichtversicherung und freiwillige Versicherung werden Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung dieser beiden Bereiche in der Berichterstattung getrennt ausgewiesen.

Angaben zur Rechnungslegung.

Satzungsvorschriften

Nach § 71 der Satzung erstellt die VBL jährlich einen Geschäftsbericht, einschließlich eines vollständigen Jahresabschlusses und eines Lageberichts.

Jahresabschluss und Lagebericht werden entsprechend den Vorschriften des HGB sowie der Verordnung über die Rechnungslegung von Versicherungsunternehmen (RechVersV) aufgestellt. Die Bilanz beziehungsweise Gewinn- und Verlustrechnung entspricht den Formvorschriften der RechVersV unter Berücksichtigung besonderer Gegebenheiten der VBL.

Innerhalb des Anstaltsvermögens ist unter anderem für die Aufgabenbereiche Pflichtversicherung und freiwillige Versicherung jeweils ein gesonderter Abrechnungsverband mit getrennter Verwaltung von Aufwendungen, Erträgen und Kapitalanlagen zu führen (§ 59 VBLS).

Der Bereich Pflichtversicherung ist in einen umlagefinanzierten Bereich (Versorgungskonto I – § 64 Absatz 7 VBLS) und einen kapitalgedeckten Bereich (Versorgungskonto II – § 59 VBLS) zu unterteilen.

Nach § 59 VBLS sind im Versorgungskonto I die Aufwendungen und Erträge sowie das Vermögen weiter in die Abrechnungsverbände West und Ost/Umlage zu unterteilen.

Im Versorgungskonto II werden Ansprüche und Anwartschaften geführt, die auf Beiträgen (§ 66 VBLS) beruhen, welche aufgrund der mit Wirkung vom 1. Januar 2001 in Kraft getretenen Satzung neuer Fassung geleistet werden. Hierfür ist der Abrechnungsverband Ost/Beitrag eingerichtet.

Auf die freiwillige Versicherung finden seit dem Geschäftsjahr 2005 die Vorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) für regulierte Pensionskassen entsprechend Anwendung.

Die Erläuterungen im Anhang beziehen sich grundsätzlich auf den konsolidierten Abschluss. Sofern für die freiwillige Versicherung abweichende Angaben gelten, sind diese jeweils gesondert dargestellt.

Berichterstattung

Um bei der Berichterstattung Klarheit und Übersichtlichkeit zu wahren und zugleich den in der Satzung geltenden Forderungen gerecht zu werden, wird jede Position der Bilanz sowie der Gewinn- und Verlustrechnung in Form einer Segmentberichterstattung in Anlehnung an den Deutschen Rechnungslegungsstandard Nummer 3 (DRS 3) in die vorstehend genannten Bereiche untergliedert.

Die Verwaltungskosten werden getrennt nach Personal- und Sachausgaben in Anlehnung an die für die Bundesverwaltung geltenden Grundsätze im Verwaltungskostenhaushalt geführt. Haushaltsvoranschlag, Nachtragshaushalte und Überschreitungen bedürfen der Genehmigung durch das Bundesministerium der Finanzen als Aufsichtsbehörde im Einvernehmen mit der Mehrzahl der an der VBL beteiligten Länder.

Verwaltungskosten

Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze.

Erworbene **immaterielle Vermögensgegenstände** werden mit ihren Anschaffungskosten aktiviert und planmäßig linear abgeschrieben. Als Nutzungsdauer werden in der Regel fünf Jahre zugrunde gelegt. Für Trivialsoftware mit einem Anschaffungswert bis 800,00 Euro wird im Jahr des Zugangs sofort voll abgeschrieben. Für Trivialsoftware mit einem Anschaffungswert von über 150,00 Euro bis 1.000,00 Euro wurde letztmalig 2017 ein entsprechender Sammelposten gebildet. Die Abschreibung erfolgt jeweils zu einem Fünftel im Anschaffungsjahr und in den darauffolgenden vier Wirtschaftsjahren bis 2021.

Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken werden zu Anschaffungs- beziehungsweise Herstellungskosten – vermindert um die planmäßigen nutzungsbedingten Abschreibungen – angesetzt. Die Abschreibungen werden bei Mietwohnobjekten linear über eine Nutzungsdauer von 50 Jahren, bei (teil-)gewerblich genutzten Anwesen über eine Nutzungsdauer von 40 Jahren und bei Garagen über eine Nutzungsdauer von 20 Jahren vorgenommen.

Anteile an verbundenen Unternehmen und Beteiligungen werden gemäß § 341b HGB wie Anlagevermögen nach dem gemilderten Niederstwertprinzip zu Anschaffungskosten bewertet.

Investmentanteile sowie **Inhaberschuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere** werden nach dem strengen Niederstwertprinzip zum Rücknahmepreis beziehungsweise Börsenkurswert am Bilanzstichtag, höchstens jedoch zu den ursprünglichen Anschaffungskosten, bewertet. Zum 31.12.2020 waren keine Investmentanteile dem Anlagevermögen zugeordnet.

Bei **Hypotheken-, Grundschuld- und Rentenschuldforderungen** sowie **Schuldscheinforderungen und Darlehen** erfolgt die Bewertung gemäß § 341c Absatz 3 HGB zu fortgeführten Anschaffungskosten. Etwaige Disagio- und Agio-Beträge werden unter Anwendung der Effektivzinsmethode über die Laufzeit amortisiert.

Namenschuldverschreibungen werden nach § 341c Absatz 1 und 2 HGB zu Nennwerten angesetzt. Differenzen zwischen Anschaffungskosten und Rückzahlungsbetrag werden unter Anwendung der Effektivzinsmethode über die Laufzeit amortisiert.

Abweichend zu den hier beschriebenen Bewertungsmethoden erfolgt bei Wertpapiertauschgeschäften die Bewertung zum Buchwert des hingebenen Finanztitels.

Die **Kapitalanlagen für Rechnung und Risiko von Versicherungsnehmern** werden gemäß § 341d HGB mit ihren Zeitwerten bilanziert.

Forderungen werden zu Nennwerten bilanziert, zweifelhafte Forderungen angemessen wertberichtigt.

Die **Sachanlagen und Vorräte** werden zu Anschaffungskosten angesetzt. Die Bewertung der Sachanlagen erfolgt nach Abzug planmäßiger Abschreibungen. Als Nutzungsdauer werden fünf Jahre zugrunde gelegt. Geringwertige Wirtschaftsgüter (GWG) mit einem Anschaffungswert von 250,00 bis 800,00 Euro werden im Jahr des Zugangs sofort voll abgeschrieben. Für GWG mit einem Anschaffungswert von über 150,00 Euro bis 1.000,00 Euro wurde letztmalig 2017 ein entsprechender Sammelposten gebildet. Die Abschreibung erfolgt jeweils zu einem Fünftel im Anschaffungsjahr und in den darauffolgenden vier Wirtschaftsjahren bis 2021.

Laufende Guthaben bei Kreditinstituten, Schecks und Kassenbestand werden mit ihren Nennwerten ausgewiesen.

Unter den zum Nominalbetrag bewerteten **aktiven Rechnungsabgrenzungsposten** werden noch nicht fällige Zinsforderungen aus verzinslichen Kapitalanlagen ausgewiesen. Des Weiteren werden im Voraus gezahlte Verwaltungskosten abgegrenzt, soweit sie Aufwand für die Folgejahre darstellen. Agien bestanden am 31.12.2020 nicht.

Verlustrücklagen sind gemäß den Vorschriften der Satzung und der Technischen Geschäftspläne für alle kapitalgedeckten Bereiche zu bilden. Die Ermittlung der Verlustrücklagen zu den Stichtagen erfolgt auf Grundlage versicherungsmathematischer Gutachten der Aktuarer entsprechend den Satzungsvorschriften und den von der Aufsicht genehmigten Technischen Geschäftsplänen.

Aus den von den Aktuarern für die kapitalgedeckten Bereiche ermittelten Rohüberschüssen werden zunächst entsprechend den versicherungsmathematischen Gutachten die Verlustrücklagen dotiert. Verbleibende Jahresüberschüsse werden in den Bilanzgewinn eingestellt und entsprechend den durch die Gremien im Folgejahr getroffenen Beschlüssen verwendet.

Die **Rückstellungen für Pflichtleistungen des Versorgungskontos I** entsprechen den Vermögen, die zur Erfüllung der Leistungsverpflichtungen in den Abrechnungsverbänden West und Ost/Umlage zur Verfügung stehen. Sie werden durch Zuführung beziehungsweise Entnahme der Jahresergebnisse im jeweiligen Abrechnungsverband verändert. Der Wert dieser Rückstellungen darf die erforderliche Kapitaldeckung für Ansprüche und Anwartschaften aus den bis 31. Dezember 1977 geleisteten Beiträgen nicht unterschreiten.

Deckungsrückstellungen – einschließlich eines Barwerts für Verwaltungskosten während der Leistungsphase – sind für das kapitalgedeckte Versorgungskonto II der Pflichtversicherung sowie für die freiwillige Versicherung zu bilden. Die Höhe der jeweiligen Deckungsrückstellung ergibt sich aus den von den Aktuaren zu den Stichtagen erstellten versicherungsmathematischen Gutachten entsprechend der genehmigten Geschäftspläne. Näheres siehe Erläuterungen zu Positionen der Bilanz – Passiva.

Die **Rückstellungen für Gegenwerte und Ausgleichsbeträge** nach § 23a VBLS, § 23b Absatz 1 bis 3 VBLS und § 84a Absatz 4 Satz 1 VBLS i. V. m. § 23 Absatz 2 und 5 nach Nummer 2 des satzungsergänzenden Beschlusses aus beendeten Beteiligungen (Gegenwerte und anteilige Gegenwerte) werden bei Ausscheiden eines Beteiligten nach den anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik unter Heranziehung der zum Ausscheidezeitpunkt bestehenden Rechnungsgrundlagen berechnet. Die Rückstellungen werden unter Berücksichtigung einer durchschnittlichen Rentenrestlaufzeit von 15 Jahren beziehungsweise nach versicherungsmathematischen Vorgaben fortgeschrieben.

Rückstellungen für Leistungen aus übergeleiteten Versicherungen werden gemäß § 2b des Überleitungsabkommens gebildet. Die Rückstellungen werden unter Berücksichtigung einer durchschnittlichen Rentenrestlaufzeit von 15 Jahren beziehungsweise nach versicherungsmathematischen Vorgaben fortgeschrieben.

Rückstellungen für noch nicht abgewickelte Versicherungsfälle werden in Höhe der voraussichtlichen Inanspruchnahme bilanziert.

Rückstellungen für Beitragserstattungen und Rückzahlungen von Umlagen und Beiträgen werden für eventuell zurückzuzahlende Umlagen und Beiträge gebildet. Bemessungsgrundlage für die Rückzahlung von Umlagen und Beiträgen bildet der aufgrund der Jahresrechnung entstandene durchschnittliche Rückzahlungsbetrag der letzten fünf Jahre; die Rückstellung wird mit 50 Prozent dieses Wertes angesetzt. Rückstellungen für mögliche Rückzahlungsverpflichtungen aus verfallbaren Anwartschaften werden in Höhe der voraussichtlichen Inanspruchnahme gebildet.

Die **Rückstellung für Überschussbeteiligung** wird jährlich, gemäß Beschluss des Verwaltungsrats, aus dem Bilanzgewinn dotiert und steht für Leistungserhöhungen zur Verfügung.

Die **sonstigen versicherungstechnischen Rückstellungen** werden in Höhe des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrages angesetzt.

Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen werden auf der Grundlage versicherungsmathematischer Berechnung nach dem Teilwertverfahren unter Berücksichtigung der Richttafeln 2018 G von Klaus Heubeck bewertet. Die Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen wurden pauschal mit dem von der Deutschen Bundesbank im Januar 2021 veröffentlichten durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen zehn Jahre abgezinst, der sich bei einer angenommenen Restlaufzeit von 15 Jahren ergibt (§ 253 Absatz 2 Satz 2 HGB). Dieser Zinssatz beträgt 2,30 Prozent.

Bei der Ermittlung der Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen wurden jährliche Lohn- und Gehaltssteigerungen von 2,80 Prozent und Rentensteigerungen von jährlich 2,80 Prozent zugrunde gelegt.

Für die Verpflichtung, Pensionären in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen Beihilfen zu gewähren, wurde eine Rückstellung gebildet. Die Berechnung erfolgte als prozentualer Aufschlag auf die zurückgestellten Pensionsverpflichtungen.

Rückstellungen für Verpflichtungen aus Altersteilzeit werden nach Maßgabe des Blockmodells gebildet. Die Bewertung der Rückstellungen für Altersteilzeit erfolgt unter Zugrundelegung eines Rechnungszinssatzes von 0,63 Prozent p. a. und auf der Basis der Richttafeln 2018 G von Klaus Heubeck nach versicherungsmathematischen Grundsätzen. Die Rückstellungen für Altersteilzeit wurden für zum Bilanzstichtag bereits abgeschlossene und zukünftige potenzielle Altersteilzeitvereinbarungen gebildet. Sie enthalten Aufstockungsbeträge und bis zum Bilanzstichtag aufgelaufene Erfüllungsverpflichtungen der VBL.

Sonstige Rückstellungen wie zum Beispiel für rückständigen Urlaub, Überstunden sowie Erstellung und Prüfung des Jahresabschlusses und Rückstellung für mögliche Verpflichtungen zur Zahlung von deliktischen Zinsen aus Kartellschadensersatz werden in Höhe des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrages angesetzt. Rückstellungen mit einer Laufzeit von über einem Jahr, wie Prozesskosten- und Jubiläumsrückstellungen, werden gemäß § 253 Absatz 2 HGB abgezinst.

Die anderen **Verbindlichkeiten** werden mit ihren Erfüllungsbeträgen bewertet.

Unter den passiven **Rechnungsabgrenzungsposten** werden im Voraus erhaltene Mietzahlungen abgegrenzt, soweit sie Ertrag für die Folgejahre darstellen. Disagien bestanden am 31.12.2020 nicht.

Erläuterungen zu Positionen der Bilanz – Aktiva.

Anlagengitter Entwicklung der Aktivposten A. I.–B. III. zum 31. Dezember 2020	Bilanzwerte Vorjahr	Zugänge	Umbuchungen	Abgänge	Zuschreibungen	Abschreibungen	Bilanzwerte Geschäftsjahr
	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €
A. I. Immaterielle Vermögensgegenstände	2.148	63	–	–	–	919	1.291
B. I. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	447.796	9.491	–	–	–	10.514	446.773
B. II. Kapitalanlagen in verbundenen Unternehmen und Beteiligungen							
1. Anteile an verbundenen Unternehmen	50	–	–	–	–	–	50
2. Beteiligungen	29	–	–	27	–	–	2
Summe B. II.	79	–	–	27	–	–	52
B. III. Sonstige Kapitalanlagen							
1. Aktien, Anteile oder Aktien an Investmentvermögen und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere	25.043.379	4.828.692	–	1.376.270	146	272	28.495.674
2. Inhaberschuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere	1.429	–	–	–	–	–	1.429
3. Hypotheken-, Grundschuld- und Rentenschuldforderungen	837	–	–	214	–	–	622
4. Sonstige Ausleihungen							
a) Namensschuldverschreibungen	49.054	–	–	–	–	–	49.054
b) Schuldscheinforderungen und Darlehen	159.332	–	–	–	–	–	159.332
Summe B. III.	25.254.031	4.828.692	–	1.376.485	146	272	28.706.112
Insgesamt	25.704.054	4.838.246	–	1.376.512	146	11.705	29.154.228

Davon freiwillige Versicherung.

Anlagegitter Entwicklung der Aktivposten A. I.–B. III. zum 31. Dezember 2020	Bilanzwerte Vorjahr	Zugänge	Umbuchungen	Abgänge	Zuschreibungen	Abschreibungen	Bilanzwerte Geschäftsjahr
	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €
A. I. Immaterielle Vermögensgegenstände	-	-	-	-	-	-	-
B. I. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	-	-	-	-	-	-	-
B. II. Kapitalanlagen in verbundenen Unternehmen und Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-
B. III. Sonstige Kapitalanlagen							
1. Aktien, Anteile oder Aktien an Investmentvermögen und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere	3.059.193	488.509	-	25.600	-	19	3.522.083
2. Inhaberschuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere	-	-	-	-	-	-	-
3. Hypotheken-, Grundschuld- und Rentenschuldforderungen	-	-	-	-	-	-	-
4. Sonstige Ausleihungen							
a) Namensschuldverschreibungen	-	-	-	-	-	-	-
b) Schuldscheinforderungen und Darlehen	-	-	-	-	-	-	-
Summe B. III.	3.059.193	488.509	-	25.600	-	19	3.522.083
Insgesamt	3.059.193	488.509	-	25.600	-	19	3.522.083

Zeitwerte der Kapitalanlagen gemäß §§ 54 bis 56 RechVersV.

Die Zeitwerte von Grundstücken sowie grundstücksgleichen Rechten und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken entsprechen den Marktwerten zum Zeitpunkt der Bewertung. Die jüngste Bewertung erfolgte per 31. Dezember 2020 nach einem pauschalierten Verfahren auf Grundlage der Immobilien-Wertermittlungsverordnung (ImmoWertV) im Wesentlichen nach dem Ertragswertverfahren. Für im Bau befindliche Gebäude werden keine Marktwerte bestimmt, sondern die Anschaffungs- und Herstellungskosten berücksichtigt.

Die Zeitwerte von Anteilen an verbundenen Unternehmen entsprechen den Anschaffungskosten. Die Zeitwerte der Aktien, Anteile oder Aktien an Investmentvermögen und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere werden mit dem von der Kapitalverwaltungsgesellschaft ermittelten Rücknahmepreis zum Bilanzstichtag ermittelt. Die Zeitwertermittlung für Inhaberschuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere erfolgt anhand des Börsenwertes zum Bilanzstichtag. Hypotheken-, Grundschul- und Rentenschuldforderungen sind mit ihrem Nennwert ausgewiesen. Strukturierte Zinsprodukte sowie Namensschuldverschreibungen, Schuldscheinforderungen und Darlehen werden nach anerkannten Bewertungsmodellen wie Discounted Cashflow, Black-Scholes oder Hull-White bewertet.

Zeitwerte (Aktiva B. I., II., III.)	Zeitwerte 31.12.2020	Bilanzwerte 31.12.2020	Saldo 31.12.2020	Zeitwerte 31.12.2019	Bilanzwerte 31.12.2019	Saldo 31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €
B. I. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	2.403.748	446.773	1.956.975	2.390.689	447.796	1.942.893
B. II. Kapitalanlagen in verbundenen Unternehmen und Beteiligungen						
1. Anteile an verbundenen Unternehmen	50	50	–	50	50	–
2. Beteiligungen	2	2	–	29	29	–
B. III. Sonstige Kapitalanlagen						
1. Aktien, Anteile oder Aktien an Investmentvermögen und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere	50.579.371	28.495.674	22.083.697	44.665.624	25.043.379	19.622.245
2. Inhaberschuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere	10.016	1.429	8.587	9.496	1.429	8.067
3. Hypotheken-, Grundschuld- und Rentenschuldforderungen	622	622	–	837	837	–
4. Sonstige Ausleihungen						
a) Namensschuldverschreibungen	135.127	49.054	86.073	136.117	49.054	87.063
b) Schuldscheinforderungen und Darlehen	210.668	159.332	51.336	208.941	159.332	49.608
Insgesamt	53.339.604	29.152.937	24.186.668	47.411.783	25.701.906	21.709.877

Davon freiwillige Versicherung	Zeitwerte 31.12.2020	Bilanzwerte 31.12.2020	Saldo 31.12.2020	Zeitwerte 31.12.2019	Bilanzwerte 31.12.2019	Saldo 31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €
B. III. Sonstige Kapitalanlagen						
1. Aktien, Anteile oder Aktien an Investmentvermögen und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere	5.093.048	3.522.083	1.570.965	4.396.731	3.059.193	1.337.537
2. Inhaberschuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere	–	–	–	–	–	–
4. Sonstige Ausleihungen						
a) Namensschuldverschreibungen	–	–	–	–	–	–
b) Schuldscheinforderungen und Darlehen	–	–	–	–	–	–
Summe der in die Überschussbeteiligung einzubeziehenden Kapitalanlagen	5.093.048	3.522.083	1.570.965	4.396.731	3.059.193	1.337.537

Die Gesamtsumme der Anschaffungskosten der in die Überschussbeteiligung einzubeziehenden Kapitalanlagen beträgt 3.522.102 Tsd. Euro (Vorjahr: 3.059.193 Tsd. Euro).

Bewertungsreserven der zum Anschaffungswert beziehungsweise zum Nennwert ausgewiesenen Kapitalanlagen
 Angabe gemäß § 285 Nummer 18 HGB:

Sonstige Ausleihungen	Stille Reserven		Stille Lasten		Bewertungsreserven saldiert	
	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €
4. Sonstige Ausleihungen						
a) Namensschuldverschreibungen	86.073	87.063	–	–	86.073	87.063
b) Schuldscheinforderungen und Darlehen	51.336	49.608	–	–	51.336	49.608

Anlagengitter Entwicklung der Aktivposten C. zum 31. Dezember 2020	Bilanzwerte Vorjahr	Zugänge	Umbuchungen	Abgänge	nicht realisierte Gewinne	nicht realisierte Verluste	Bilanzwerte Geschäftsjahr
	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €
C. Kapitalanlagen für Rechnung und Risiko von Versicherungsnehmern							
1. Aktienfonds	40.381	1.415	–	2.921	4.392	–	43.267
2. Rentenfonds	29.375	3.575	–	1.451	1.435	–	32.933
Insgesamt	69.756	4.990	–	4.372	5.827	–	76.200

Immaterielle Vermögensgegenstände

Bei den immateriellen Vermögensgegenständen handelt es sich um käuflich erworbene Software-Produkte für die im Hause eingesetzte Informationstechnologie. Im Berichtsjahr wurden Programmergänzungen und zusätzliche Lizenzen im Rahmen der informationstechnischen Neuausrichtung beschafft.

Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten, einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken

Von dem Zugang in Höhe von 9.491,2 Tsd. Euro entfallen 6.484,9 Tsd. Euro auf die Verwaltungsgebäude, 1.427,4 Tsd. Euro auf Wohn- und andere Bauten und 1.578,9 Tsd. Euro auf unfertige Bauten. Bei den Geschäftsbauten handelt es sich um eigengenutzte Verwaltungsgebäude der VBL. Im Geschäftsjahr 2020 gab es keine Abgänge an Wohn- und anderen Bauten. Die Abschreibungen wirken sich mit 10,5 Mio. Euro aus.

Zusammensetzung	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €
Geschäftsbauten	27.793	22.794
Wohn- und andere Bauten	416.750	424.334
Unfertige Bauten	2.230	669
	446.773	447.796

Anteile an verbundenen Unternehmen

Die Anteile an verbundenen Unternehmen umfassen Beteiligungen an den Servicegesellschaften KaServ GmbH und CONITAS GmbH. Der Ansatz erfolgte jeweils mit den Anschaffungskosten der Gesellschaftsanteile.

Auf die Aufstellung eines Konzernabschlusses und Konzernlageberichts wurde nach § 290 HGB i. V. m. § 296 Absatz 2 HGB verzichtet.

Anteilsverzeichnis	Anteil	Eigenkapital 31.12.2020	Jahresergebnis 2020
Firma	%	Tsd. €	Tsd. €
KaServ GmbH, Karlsruhe	100	4.266	388
CONITAS GmbH, Karlsruhe	99,6	8.137	1.801

Beteiligungen

Im Geschäftsjahr 2020 erfolgte der Beteiligungsabgang an der DEPFA-Beteiligungs-Holding II GmbH in Liquidation sowie der DEPFA-Beteiligungs-Holding III GmbH in Liquidation aufgrund der Austragung aus dem Handelsregister.

Aktien befanden sich zum Bilanzstichtag nicht im Direktbestand. Bei den Investmentanteilen handelt es sich um Anteile an Publikums- sowie Spezialfonds in Form von Immobilienfonds (Grundstücksfonds) und Wertpapierfonds. Der Buchwert der Investmentanteile beläuft sich auf 28.495,7 Mio. Euro. Die gemäß § 341b Absatz 2 1. Halbsatz HGB nach den für das Umlaufvermögen geltenden Vorschriften vorzunehmende Bewertung der Investmentanteile mit dem niedrigeren Marktwert am Stichtag führte zu Abschreibungen von 271,7 Tsd. Euro.

Aktien, Anteile oder Aktien an Investmentvermögen und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere

Die Investitionen untergliedern sich nach folgenden Anlagezielen:

Fondskategorie und Anlageschwerpunkt	Buchwert	Marktwert	Differenz	Ausschüttungen
	Mio. €	Mio. €	Mio. €	Mio. €
A Grundstücksfonds				
Immobilienfonds Das Investment besteht im Wesentlichen aus Grundstücken und Gebäuden.	1.954	2.293	+339	2
B Wertpapierfonds				
Aktiefonds Das Anlageuniversum der Aktienfondsanlagen orientiert sich an den etablierten Aktienmärkten. Die Fonds profitieren damit von internationalen Renditechancen, mindern jedoch gleichzeitig das Anlagerisiko durch eine breite internationale Streuung.	19	63	+44	–
Rentenfonds Im Rahmen der Rentenfondsanlagen investieren die Fondsmanager in Anlehnung an international ausgerichtete Rentenindizes. Die Anlage erfolgt somit vorzugsweise in festverzinsliche Zinsträger guter bis sehr guter Bonität.	197	221	+24	–
Mischfonds Die Mischfondsanlagen der VBL dienen, ausgehend vom Rentenbestand in der Direktanlage, der Diversifikation in andere Asset-Klassen. Diese sind als Absolute-Return-Produkte ausgestaltet und haben für den Manager das Ziel, eine vereinbarte Benchmark unter Einhaltung von Risikogaben zu übertreffen.	26.326	48.002	+21.676	892

Bei den Immobilienfonds unterliegen drei Investments mit einem Marktwert von 340,4 Mio. Euro einer Rückzahlungsbeschränkung von sechs Monaten. Bei den übrigen Investmentanteilen besteht die Möglichkeit einer täglichen Rückgabe.

Untergliederung nach Anlagezielen – freiwillige Versicherung:

Fondskategorie und Anlageschwerpunkt	Buchwert	Marktwert	Differenz	Ausschüttungen
	Mio. €	Mio. €	Mio. €	Mio. €
Immobilienfonds	131	139	+8	–
Mischfonds	3.392	4.954	+1.562	119

Die Anlageschwerpunkte in der freiwilligen Versicherung entsprechen den Beschreibungen zum Gesamtbestand der Investmentanteile.

Inhaberschuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere

Die gemäß § 341b Absatz 2 1. Halbsatz HGB nach den für das Umlaufvermögen geltenden Vorschriften vorzunehmende Bewertung der Inhaberschuldverschreibungen und der anderen festverzinslichen Wertpapiere mit dem niedrigeren Marktwert am Stichtag ergab einen Buchwert von 1,4 Mio. Euro. Die Bewertung führte weder zu Ab- noch zu Zuschreibungen. Der Nominalwert der Wertpapiere lautet auf 10,0 Mio. Euro.

Hypotheken-, Grundschuld- und Rentenschuldforderungen

Zur Finanzierung von Wohngebäuden und sozialen Einrichtungen wurden an Beteiligte der VBL sowie an Versicherte erstrangige, durch Grundpfandrechte abgesicherte Darlehen vergeben. Die Darlehen an Versicherte werden treuhänderisch von der Postbank AG verwaltet. Die Buchwerte entsprechen den fortgeschriebenen Restforderungen.

Sonstige Ausleihungen

Namenschuldverschreibungen wurden zu Nennwerten bilanziert. Bei Wertpapiertauschgeschäften erfolgt die Bewertung des Buchwertes des hingebenen Finanztitels. Agien beziehungsweise Disagien bestanden zum 31.12.2020 nicht.

Kapitalanlagen für Rechnung und Risiko von Versicherungsnehmern

Der Ausweis umfasst Kapitalanlagen der Versicherten der freiwilligen fondsgebundenen Rentenversicherung. Im Bestand befinden sich 126.341,839 Anteile am Metzler Aktienfonds MI-Fonds 271 in Höhe von 43.267,0 Tsd. Euro und 166.103,482 Anteile am Metzler Rentenfonds MI-Fonds 272 in Höhe von 32.933,3 Tsd. Euro. Die Bewertung erfolgte jeweils zum Zeitwert.

Zusammensetzung	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €
Umlageforderungen aus der Pflichtversicherung	38.237	55.569
Forderungen aufgrund Überleitungen	22	24
Forderungen aufgrund von Gegenwerten	149.051	169.732
Forderungen nach § 2b des Überleitungsabkommens	6.000	–
Rentenzahlvorschüsse	499.778	389.337
Sonstige Forderungen	2.370	2.959
	695.458	617.621

Forderungen aus dem Versicherungsgeschäft

Davon freiwillige Versicherung	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €
Sonstige Forderungen	10	9
	10	9

Wegen Insolvenz wurden **uneinbringliche Forderungen aus Gegenwerten** in Höhe von 84,0 Mio. Euro wertberichtigt, gleichzeitig wurden Wertberichtigungen aus Vorjahren in Höhe von 31,0 Mio. Euro endgültig abgeschrieben.

Eine pauschale Wertberichtigung derjenigen Forderungen aus Gegenwerten, die auf verfallbare Anwartschaften entfallen, bestand in Höhe von 164,5 Tsd. Euro.

Sofern Zinsen für entgangene Nutzung entsprechend Ziffer 4 des satzungsergänzenden Beschlusses vom 21.11.2012 geltend gemacht wurden, wurden die Gegenwertforderungen entsprechend erhöht.

Die **Forderungen aus Rentenzahlungsvorschüssen** betreffen die für den Monat Januar 2021 gezahlten Leistungen.

Die Laufzeiten der Umlageforderung aus der Pflichtversicherung, Forderungen aufgrund von Überleitungen sowie Rentenvorschüsse liegen durchweg unter einem Jahr.

Sonstige Forderungen

Zusammensetzung	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €
Fällige Forderungen an Banken	8.556	2.602
Fällige Mietforderungen	3.509	2.169
Personaldarlehen für Wohnraum- beschaffung	1	3
Personalvorschüsse	100	104
Erstattungsansprüche aus Versicherungen	582	349
Verschiedenes	516	3.515
Summe	13.264	8.740

Davon freiwillige Versicherung	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €
Fällige Forderungen an Banken	–	2.400
	–	2.400

Fällige **Forderungen an Banken** resultieren aus endfälligen Darlehensforderungen, Forderungen aus Investmentfonds, aus Zinsforderungen fremd verwalteter Hypothekendarlehen sowie Banküberweisungen in Transit. Die zum Bilanzstichtag 31.12.2019 existierende Fällige Forderung aus Investmentfonds wurde in 2020 ausgeglichen. Zum Bilanzstichtag 31.12.2020 gibt es eine Bankforderung von 8.400,0 Tsd. Euro basierend auf einer unterschiedlichen Wertstellung von zwei Banken am Jahresende.

Fällige **Mietforderungen** in Höhe von 4.289,8 Tsd. Euro (davon fällige Mietforderungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie: 851,0 Tsd. Euro) wurden um 781,0 Tsd. Euro pauschal wertberichtigt (davon Wertberichtigungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie: 340 Tsd. Euro).

Bei den **Personaldarlehen** handelt es sich um Grundschnuldforderungen mit einem Zinssatz von 4,5 Prozent; die vereinbarten Laufzeiten betragen durchschnittlich 25 Jahre.

Die **Personalvorschüsse** enthalten vorfinanzierte Job-Tickets, die im Folgejahr rätierlich einbehalten werden, sowie im Voraus bezahlte Bezüge.

Die **Erstattungsansprüche aus Versicherungen** beinhalten Forderungen noch nicht abgerechneter Gebäudeschäden an vermieteten Immobilien.

Die Position **Verschiedenes** enthält im Wesentlichen Forderungen aus Gutachterkosten sowie aus der Absicherung von Lebensarbeitszeitkonten.

Abgesehen von Personaldarlehen betragen die Laufzeiten der übrigen sonstigen Forderungen durchweg weniger als ein Jahr.

Der Ausweis umfasst die beweglichen Vermögens- und Einrichtungsgegenstände des Verwaltungsbetriebs und der Mietimmobilien. Die Bewertung erfolgt zu fortgeführten Anschaffungskosten. Ein weiterer Bestandteil ist eine Anzahlung auf Sachanlagen. Außerdem enthält die Position den in den vermieteten Objekten vorhandenen Bestand an Heizöl. Die Bewertung erfolgt zum Niederstwertprinzip.

Sachanlagen und Vorräte

Zusammensetzung	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €
Laufende Konten	26.223	35.653
Geldmarktkonten	1.612.556	2.719.132
	1.638.779	2.754.785

Laufende Guthaben bei Kreditinstituten, Schecks und Kassenbestand

Davon freiwillige Versicherung	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €
Laufende Konten	202	521
Geldmarktkonten	105.134	305.554
	105.335	306.075

Die Position enthält **kurzfristige Gelder** in Höhe von 1.612.556,2 Tsd. Euro, die auf höherverzinslichen Geldmarktkonten mit täglicher Fälligkeit angelegt wurden.

Zusammensetzung	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €
Noch nicht fällige anteilige Zinsen aus Kapitalanlagen	664	1.059
	664	1.059

Abgegrenzte Zinsen und Mieten

Noch nicht fällige anteilige Zinsen aus festverzinslichen Wertpapieren, Schuldscheindarlehen und Namensschuldverschreibungen wurden anteilig abgegrenzt.

Bei den sonstigen Rechnungsabgrenzungsposten handelt es sich im Wesentlichen um Zahlungen für laufende Projekte, die Aufwand im neuen Jahr darstellen.

Sonstige Rechnungsabgrenzungsposten

Erläuterungen zu Positionen der Bilanz – Passiva.

Rücklagen – Verlustrücklage

In den kapitalgedeckten Abrechnungsverbänden Ost/Beitrag und der freiwilligen Versicherung sind gemäß VBL-Satzung und den allgemeinen Versicherungsbedingungen zur Deckung von Fehlbeträgen Verlustrücklagen zu bilden. Der Verlustrücklage sind jährlich mindestens fünf Prozent der Überschüsse zuzuführen. Darüber hinaus kann eine Dotierung der Verlustrücklage durch den Beschluss der Vertretungsorgane auf der Grundlage von Gutachten und Vorschlägen der Aktuarien aus den jährlichen Überschüssen erfolgen, bis diese einen Stand von zehn Prozent der Deckungsrückstellung erreicht haben.

Entwicklung der Verlustrücklage	VBLextra	VBLdynamik	Freiwillige Versicherung	Abrechnungsverband Ost/Beitrag	VBL
	Tsd. €	Tsd. €	Gesamt Tsd. €	Tsd. €	Gesamt Tsd. €
Stand 31.12.2019	277.628	11.127	288.755	789.353	1.078.107
Entnahmen 2020	-	-	-	-	-
Zuführungen 2020:					
Aus Überschuss des Geschäftsjahres	17.334	992	18.326	101.014	119.340
Aus Bilanzgewinn Vorjahre	-	-	-	-	-
Stand 31.12.2020	294.962	12.119	307.081	890.367	1.197.447

Rücklagen – Bilanzgewinn

Das Bilanzergebnis des Jahres 2019 der kapitalgedeckten Abrechnungsverbände wurde gemäß Verwaltungsratsbeschluss vom 25. November 2020 wie folgt verwendet:

Im Abrechnungsverband VBLextra der freiwilligen Versicherung wurde der auf den Tarif VBLextra 03 entfallende Bilanzgewinn in Höhe von 2.000,0 Tsd. Euro und der auf den Tarif VBLextra 04 entfallende Bilanzgewinn in Höhe von 4.250,4 Tsd. Euro jeweils der Rückstellung für Überschussbeteiligung zugeführt.

Im Abrechnungsverband VBLdynamik der freiwilligen Versicherung wurde der Bilanzgewinn in Höhe von 920,7 Tsd. Euro der Rückstellung für Überschussbeteiligung zugeführt.

In der freiwilligen Versicherung verbleibt im Geschäftsjahr 2020 im Tarif VBLextra ein Bilanzgewinn in Höhe von 5.207,1 Tsd. Euro und im Tarif VBLdynamik ein Bilanzgewinn in Höhe von 23,1 Tsd. Euro. In der Pflichtversicherung ist das Ergebnis ausgeglichen.

Die Rückstellung im umlagefinanzierten Bereich der Pflichtversicherung (Versorgungskonto I) ergibt sich aus der Differenz zwischen tatsächlich vorhandenen Vermögenswerten und den übrigen nicht auf künftigen Rentenleistungen beruhenden Verbindlichkeiten. Die Rückstellung muss gemäß § 61 Absatz 2 VBLB mindestens dem Deckungskapital für Ansprüche und Anwartschaften entsprechen, soweit diese auf den bis Dezember 1977 geleisteten Beiträgen beruhen.

Rückstellungen für Pflichtleistungen des Versorgungskontos I

Die Jahresergebnisse der Abrechnungsverbände West und Ost/Umlage wurden der Rückstellung für Pflichtleistungen zugeführt. Sie erhöhte sich im Abrechnungsverband West um 1.130,9 Mio. Euro auf 11.648,5 Mio. Euro und reduzierte sich im Abrechnungsverband Ost/Umlage um 84,0 Mio. Euro auf 2.226,0 Mio. Euro.

Zusammensetzung	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €
Stand am Ende des Vorjahres	12.827.561	11.944.278
Rückführung aus/ Übertrag auf Versorgungskonto II	-	-
Zuweisung aus dem Überschuss/ bei Fehlbetrag: Entnahme	1.046.898	883.283
Stand am Ende des Geschäftsjahres	13.874.460	12.827.561

Deckungsrückstellung

Im Abrechnungsverband **Ost/Beitrag** erfolgte gemäß versicherungstechnischer Bilanz und zur pauschalen Stärkung der Deckungsrückstellung eine Erhöhung um 1.009,2 Mio. Euro auf 8.903,7 Mio. Euro. Im Abrechnungsverband freiwillige Versicherung erhöhte sich die Deckungsrückstellung inklusive Verwaltungskostenrückstellung für die VBLextra um 231,3 Mio. Euro auf 3.172,5 Mio. Euro und das Garantie-Deckungskapital inklusive Verwaltungskostenrückstellung für die VBLdynamik um 9,9 Mio. Euro auf 121,7 Mio. Euro.

Die Deckungsrückstellungen für die kapitalgedeckten Abrechnungsverbände **Ost/Beitrag** der Pflichtversicherung sowie **freiwillige Versicherung** werden auf der Grundlage der von der Aufsichtsbehörde genehmigten Technischen Geschäftspläne für alle Versicherten sowie Rentnerinnen und Rentner einzelvertraglich als versicherungsmathematischer Barwert der am Bilanzstichtag dem Grunde und der Höhe nach bestehenden Anwartschaften und Ansprüche berechnet. Innerhalb der freiwilligen Versicherung werden die Deckungsrückstellungen wiederum für die Tarife VBLextra 01 und VBLdynamik 01, für die ab 1. Januar 2004 eingeführten Tarife VBLextra 02 und VBLdynamik 02, für die ab 1. Januar 2012 eingeführten Tarife VBLextra 03 und VBLdynamik 03 und für den ab 1. Juni 2016 eingeführten Tarif VBLextra 04 getrennt berechnet. Die biometrischen Rechnungsgrundlagen basieren jeweils auf VBL-spezifischen Rechnungsgrundlagen.

Im kapitalgedeckten Abrechnungsverband **Ost/Beitrag** wird bei der Ermittlung der Netto-Deckungsrückstellung für Anwartschaften und Ansprüche, die vor dem 01.01.2015 erworben wurden, ein Rechnungszins von 3,25 Prozent für die Zeit vor und von 5,25 Prozent für die Zeit nach Eintritt des Versorgungsfalles angesetzt. Die Dynamisierung der laufenden Renten bleibt hierbei unberücksichtigt. Die Deckungsrückstellung für die Altersvorsorgezulagen im Abrechnungsverband Ost/Beitrag wird für Anwartschaften und Ansprüche, die vor dem 01.01.2015 erworben wurden, zu den Bedingungen des Tarifs VBLextra 02 berechnet.

Bei der Ermittlung der Deckungsrückstellung für Anwartschaften und Ansprüche, die nach dem 31.12.2014 erworben wurden, wird im Abrechnungsverband Ost/Beitrag ein einheitlicher Rechnungszins von 1,75 Prozent verwendet und die Dynamisierung der laufenden Renten berücksichtigt.

Im Abrechnungsverband **freiwillige Versicherung** wird bei der Berechnung der Netto-Deckungsrückstellung für den Tarif VBLextra 02 für die gesamte Vertragslaufzeit ein Rechnungszins von 2,75 Prozent, für den Tarif VBLextra 03 von 1,75 Prozent und für den Tarif VBLextra 04 von 0,25 Prozent zugrunde gelegt. Für den Tarif VBLextra 01 wird der jeweils größere einzelvertraglich berechnete Wert nach drei möglichen Methoden angesetzt. Betrachtet wird dabei die Deckungsrückstellung mit einem Rechnungszins von 3,25 Prozent für die gesamte Dauer der Versicherung einschließlich der Dynamisierung der laufenden Renten ab Rentenbeginn um ein Prozent pro Jahr, und zwar bezogen auf die garantierte Betriebsrente von 75 Prozent (§ 8 AVBextra 01). Dieser Ansatz wird verglichen mit der Deckungsrückstellung mit einem Rechnungszins von 3,25 Prozent vor und 5,25 Prozent nach Eintritt des Versicherungsfalles

bezogen auf 100 Prozent der Betriebsrente. Die Dynamisierung der laufenden Renten bleibt hierbei unberücksichtigt. Eine weitere Vergleichsberechnung erfolgt mit der Deckungsrückstellung, die sich bei Anwendung eines einheitlichen Rechnungszinses von 3,87 Prozent unter Berücksichtigung der einprozentigen Rentendynamisierung pro Jahr ergibt, und zwar bezogen auf 100 Prozent der Betriebsrente.

Für Anwartschaften und Ansprüche, die nach dem 31.12.2016 erworben werden, wird die Deckungsrückstellung im Tarif VBLextra 01 mit einem einheitlichen Rechnungszins von 3,25 Prozent einschließlich der Dynamisierung der laufenden Renten ab Rentenbeginn um ein Prozent berechnet.

Die Deckungsrückstellung beinhaltet für die Tarife VBLextra 01 und VBLextra 02 eine Rückstellung für zukünftige Eintrittsverluste in Höhe von 4,9 Mio. Euro.

Die Ermittlung der Garantie-Deckungsrückstellung für die fondsgebundene Rentenversicherung VBLdynamik erfolgt einzelvertraglich aus den eingezahlten Beiträgen. Für den Tarif VBLdynamik 01 wird die Berechnung der Garantie-Deckungsrückstellung mit einem Rechnungszins von 3,25 Prozent durchgeführt, für den Tarif VBLdynamik 02 mit einem Rechnungszins von 2,75 Prozent und für den Tarif VBLdynamik 03 mit einem Rechnungszins von 1,75 Prozent.

Die Deckungsrückstellung beinhaltet jeweils die Verwaltungskostenrückstellung für beitragsfreie Zeiten und beitragsfreie Versicherungen. Die Verwaltungskosten für beitragspflichtige Zeiten werden implizit berücksichtigt.

Für Gegenwerte von bis zum 31. Dezember 2001 ausgeschiedene Beteiligte wurden Rückstellungen nach den anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik unter Heranziehung der zum Ausscheidezeitpunkt bestehenden Rechnungsgrundlagen berechnet. Diese Rückstellungen wurden im Versorgungskonto I gebildet und sind jährlich fortzuschreiben.

Rückstellung für Gegenwerte und Ausgleichsbeträge

Für ab dem 1. Januar 2002 ausgeschiedenen Beteiligten werden Rückstellungen für Gegenwerte und Ausgleichsbeträge nach § 23a VBLS, § 23b Absatz 1 bis 3 VBLS und § 84a Absatz 4 Satz 1 VBLS i. V. m. § 23 Absatz 2 und 5 nach Nummer 2 des satzungsergänzenden Beschlusses anhand versicherungsmathematischer Gutachten im Versorgungskonto I gebildet und in den Folgejahren fortgeschrieben.

Hatte eine andere Zusatzversorgungskasse Versicherte der VBL unter den Voraussetzungen des § 2b des Überleitungsabkommens übernommen, hatte die übernehmende Zusatzversorgungskasse einen Ausgleichsbetrag für die bei der VBL verbliebenen Rentenlasten zu entrichten. Diese Ausgleichsbeträge wurden im Versorgungskonto I als Rückstellung eingestellt und werden dort jährlich ergebniswirksam aufgelöst.

Rückstellung für noch nicht abgewickelte Versicherungsfälle

Nach § 22 Absatz 3 Satz 4 VBLS in der bis 9. Oktober 2012 geltenden Fassung zu berechnende anteilige Gegenwerte sowie nicht vollständig einbringliche Gegenwerte sind im Versorgungskonto I in eine Rückstellung einzustellen und jährlich nach versicherungsmathematischer Fortschreibung aufzulösen.

Für am Bilanzstichtag noch nicht abgewickelte Versicherungsfälle ist eine Rückstellung für die Verpflichtungen aus den bis zum Ende des Geschäftsjahres eingetretenen, aber noch nicht abgewickelten Versicherungsfällen in Höhe der voraussichtlichen Inanspruchnahme zu bilden. Die Rückstellungsbildung erfolgt auf Basis der vorliegenden unerledigten Leistungsanträge und historischer Verbräuche und beinhaltet Spätschäden und Regulierungskosten. Sie beträgt 14.113,3 Tsd. Euro. Der Anteil der freiwilligen Versicherung beträgt 299,3 Tsd. Euro.

Aufgrund des BGH-Urteils vom 9. März 2016 werden zur Berücksichtigung der Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften in der Rückstellung für noch nicht abgewickelte Versicherungsfälle der Pflichtversicherung für Nachzahlungen im Folgejahr zusätzlich 18,8 Mio. Euro reserviert.

Mit BGH-Urteil vom 10. Januar 2018 hat der Bundesgerichtshof neue Grundsätze zur Berechnung des statischen Kürzungsbetrages beim Versorgungsausgleich aufgestellt. Für die Neuberechnungen dieser Betriebsrenten werden in der Rückstellung für noch nicht abgewickelte Versicherungsfälle der Pflichtversicherung für Nachzahlungen 40,4 Mio. Euro reserviert.

Rückstellung für Beitragserstattungen und Rückzahlungen von Umlagen und Beiträgen

Für eventuell zurückzuzahlende Umlagen und Beiträge ist eine Rückstellung in Höhe von 42,3 Mio. Euro zu bilden. Bemessungsgrundlage bildet der aufgrund der Jahresrechnung entstandene durchschnittliche Rückzahlungsbetrag der letzten fünf Jahre; die Rückstellung wurde mit 50 Prozent dieses Wertes angesetzt.

Für Beitragserstattungen ist eine weitere Rückstellung in Höhe von 2,2 Mio. Euro unter Berücksichtigung der Anfang 2021 für das Vorjahr gezahlten Aufwendungen zu bilden.

Zudem besteht eine Rückstellung für mögliche Rückzahlungsverpflichtungen aus verfallbaren Anwartschaften in Höhe von 6,7 Mio. Euro. Darin enthalten sind auch Rückstellungsanteile, die für Zinsen entsprechend Ziffer 3 des satzungsergänzenden Beschlusses vom 21.11.2012 gebildet wurden.

Rückstellung für Überschussbeteiligung

Die Rückstellung für Überschussbeteiligung dient der Verbesserung oder Erhöhung von Leistungen. Sie wird auf Vorschlag der Aktuarie aus dem Bilanzgewinn dotiert. Über ihre Verwendung entscheiden Vorstand und Verwaltungsrat auf weiteren Vorschlag der Aktuarie.

Entwicklung der Rückstellung der Überschussbeteiligung	VBLextra	VBLdynamik	Freiwillige Versicherung Gesamt	Versorgungskonto II Abrechnungsverband Ost/Beitrag Summe	VBL Gesamt
	€	€	€	€	€
Bilanzwerte 31.12.2019	15.888.097	2.564.807	18.452.904	7.461.815	25.914.719
Entnahmen 2020					
Erhöhung Deckungsrückstellung durch Bonuspunkte	-	-117.787	-117.787	-	-117.787
Auszahlungen für Gewinnzuschläge	-170.005	-	-170.005	87	-170.005
Gutgeschriebene Überschussanteile	-	-754.693	-754.693	-	-754.693
Beteiligung Bewertungsreserven	-1.951.619	-178.849	-2.130.468	-	-2.130.468
Entnahmen für Bonuspunkte	-2.206.086	-	-2.206.086	-	-2.206.086
Summe Entnahmen 2020	-4.327.086	-1.051.330	-5.379.040	87	-5.378.953
Zuführungen 2020					
Aus Überschuss des Geschäftsjahres	-	-	-	-	-
Aus Bilanzgewinn Vorjahre	6.250.422	920.697	7.171.119	-	7.171.119
Summe Zuführungen 2020	6.250.422	920.697	7.171.119	-	7.171.119
Bilanzwerte 31.12.2020	17.810.808	2.434.175	20.244.983	7.461.902	27.706.885
§ 28 VIII 2.a) RechVersV für Gewinnzuschläge bis zum 31.12.2023 gebunden	-1.398.900	-	-1.398.900	-	-1.398.900
§ 28 VIII 2.a) RechVersV für noch nicht zugeteilte gutgeschriebene Überschussanteile beziehungsweise Bonuspunkte gebunden	-	-805.213	-805.213	-	-805.213
§ 28 VIII 2.d) RechVersV für bereits festgelegte, aber noch nicht zugeteilte Beträge zur Beteiligung an Bewertungsreserven gebunden	-1.998.203	-148.418	-2.146.621	-	-2.146.621
§ 28 VIII 2.h) RechVersV ungebundener Teil RfB	14.413.705	1.480.544	15.894.249	7.461.902	23.356.151

Die Deckungsrückstellung der fondsgebundenen Rentenversicherung in der freiwilligen Versicherung wird nach der retrospektiven Methode aus den Fondsanteilen der einzelnen Versicherungen ermittelt. Die Fondsanteile werden zum Zeitwert am Bilanzstichtag bewertet.

Versicherungstechnische Rückstellungen, soweit das Anlagerisiko von Versicherungsnehmer getragen wird

Die Position enthält eine Rückstellung über 500 Tsd. Euro für den Bereich Kapitalanlagen.

Sonstige versicherungstechnische Rückstellungen

Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen

Die Rückstellung wird gebildet für Pensionsansparungen von Vorstandsmitgliedern und von zur Dienstleistung bei der VBL beurlaubten Beamtinnen und Beamten sowie für Empfänger von laufenden Versorgungsbezügen, die durch frühere Dienstverhältnisse von zur VBL beurlaubten Beamtinnen und Beamten begründet sind. Die Bewertung erfolgt nach dem Teilwertverfahren unter Anwendung der Richttafeln 2018 G von Klaus Heubeck. Als Einkommens- und Rententrend wurden 2,80 Prozent zugrunde gelegt.

Die Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen wurden pauschal mit dem von der Deutschen Bundesbank im Januar 2021 veröffentlichten durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen zehn Jahre abgezinst, der sich bei einer angenommenen Restlaufzeit von 15 Jahren ergibt (§ 253 Absatz 2 Satz 2 HGB). Dieser Zinssatz beträgt 2,71 Prozent. Die Bewertung zum 31. Dezember 2020 führte zu einer Erhöhung der Rückstellung um 1.074,5 Tsd. Euro auf 8.908,4 Tsd. Euro.

Der nach § 253 Absatz 6 HGB zu ermittelnde Unterschiedsbetrag zwischen dem Ansatz der Rückstellungen nach Maßgabe des durchschnittlichen Marktzinssatzes der vergangenen zehn Geschäftsjahre (2,30 Prozent) und dem Ansatz nach Maßgabe des entsprechenden durchschnittlichen Marktzinssatzes der vergangenen sieben Jahre (1,60 Prozent) beträgt im Geschäftsjahr 1.093,7 Tsd. Euro.

Die Rückstellung für die Verpflichtung zur Gewährung von Beihilfen an (zukünftige) Pensionäre belief sich im Berichtsjahr auf 2.595,4 Tsd. Euro. Die Berechnung wurde aus den an Versorgungsempfänger gezahlten Beihilfen im Verhältnis zu den Versorgungsbezügen abgeleitet.

Sonstige Rückstellungen

Zusammensetzung	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €
Rückstellung für Jubiläumszuwendungen	93	86
Rückstellung für Überstunden	65	53
Rückstellung für rückständige Urlaubsverpflichtungen	2.994	2.601
Rückstellung für Altersteilzeit	1.122	1.102
Rückstellung für Lebensarbeitszeitkonten	52	52
Rückstellung für Prozesskosten	7.604	7.262
Sonstige Rückstellungen		
Rückstellung für Erstellung und Prüfung des Jahresabschlusses	209	185
Rückstellung für leistungsorientierte Bezahlung	450	430
Sonstiges	446.796	446.782
	459.384	458.553

Mit Ausnahme der Rückstellung für die Lebensarbeitszeitkonten haben sich sämtliche sonstigen Rückstellungen erhöht. Die sonstigen Rückstellungen enthalten mit 446,8 Mio. Euro eine mögliche Verpflichtung zur Zahlung von deliktischen Zinsen aus Kartellschadensersatz.

Verbindlichkeiten aus dem Versicherungsgeschäft

Zusammensetzung	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €
Rückzahlung von Umlagen und Beiträgen	2.370	3.787
Im Voraus erhaltene Umlagen und Beiträge	131	115
Verbindlichkeiten im Zusammenhang mit Versicherungsfällen ¹	55.683	757
	58.184	4.659

Davon freiwillige Versicherung	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €
Verbindlichkeiten im Zusammenhang mit Versicherungsfällen	–	6
Rückzahlung von Umlagen und Beiträgen	213	125
	213	132

¹ Einschließlich 55.033,7 Tsd. Euro gegenüber Krankenkassen.

Die für die Sanierungsgeldrückzahlung für die Jahre 2013 bis 2015 per 31.12.2016 ausgewiesenen Verbindlichkeiten von 6,1 Mio. Euro haben sich auf 566,1 Tsd. Euro reduziert.

Guthaben aus der Jahresrechnung 2019 sind auf Anforderung der beteiligten Arbeitgeber in Höhe von 1.550,1 Tsd. Euro zurückzuzahlen. Im Bereich der freiwilligen Versicherung bestehen Verbindlichkeiten aus überzahlten Beiträgen in Höhe von 212,8 Tsd. Euro (Vorjahr: 125,4 Tsd. Euro).

Für das Abrechnungsjahr 2021 im Voraus erhaltene Umlagezahlungen waren mit 131,1 Tsd. Euro (Vorjahr: 115,1 Tsd. Euro) abzugrenzen.

Bei den Verbindlichkeiten im Zusammenhang mit Versicherungsfällen sind Verbindlichkeiten gegenüber Krankenkassen für den Monat Dezember 2020 über 55 Mio. Euro mit einer Fälligkeit Januar 2021 enthalten.

Sonstige Verbindlichkeiten

Zusammensetzung	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €
Langfristige Baudarlehen	6	9
Mieterkautionen und -darlehen	12	12
Instandhaltung, Bewirtschaftung und Verwaltung von Grundstücken	3.127	4.226
Sicherheiten für Gewährleistungen	67	46
Verbindlichkeiten für nicht zuordenbare Beitrags- und Zulagenzahlungen	1.369	835
Verschiedenes	15.730	15.207
	20.310	20.334

Davon freiwillige Versicherung	31.12.2020	31.12.2019
	Tsd. €	Tsd. €
Verbindlichkeiten für nicht zuordenbare Beitrags- und Zulagezahlungen	1.141	703
	1.141	703

Bei den **langfristigen Baudarlehen** handelt es sich um zinsverbilligte öffentliche Mittel, die im Rahmen von Grundstücksankäufen übernommen wurden. Diese **grundpfandrechlich abgesicherten Verbindlichkeiten** belaufen sich insgesamt auf 5,5 Tsd. Euro (Vorjahr: 9,2 Tsd. Euro).

Die Position **Instandhaltung, Bewirtschaftung und Verwaltung von Grundstücken** enthält im Jahr 2020 Einbehalte aus Bauleistungen in Höhe von 197,6 Tsd. Euro (Vorjahr: 222,6 Tsd. Euro), die Jahresabgrenzungen der Property Manager in Höhe von 1.975,9 Tsd. Euro (Vorjahr: 2.998,3 Tsd. Euro) sowie Verbindlichkeiten aufgrund des Umbaus VBL-Campus in Höhe von 1.089,5 Tsd. Euro (Vorjahr: 1.059,8 Tsd. Euro).

In der Position **Verschiedenes** sind im Jahr 2020 die nachfolgenden größeren Positionen enthalten:

Kreditorische Debitoren mit Verbindlichkeiten in Höhe von 1.428,6 Tsd. Euro (Vorjahr: 1.664,90 Tsd. Euro) und ausstehende Rechnungen in Höhe von 6.460,5 Tsd. Euro (Vorjahr: 4.177,9 Tsd. Euro).

Steuern in Höhe von 693,7 Tsd. Euro (Vorjahr: 558,0 Tsd. Euro) sowie Verbindlichkeiten für Verwaltungsaufwendungen in Höhe von 5.643,0 Tsd. Euro (Vorjahr: 7.707,6 Tsd. Euro) wurden im neuen Rechnungsjahr beglichen.

Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen bestanden zum Bilanzstichtag in Höhe von 1.514,6 Tsd. Euro (Vorjahr: 4.296,7 Tsd. Euro); sie werden im neuen Rechnungsjahr beglichen.

Die in der freiwilligen Versicherung ausgewiesenen **sonstigen Verbindlichkeiten** betragen 1.140,6 Tsd. Euro (Vorjahr: 703,2 Tsd. Euro). Es handelt sich im Wesentlichen um Beitragszahlungen, die wegen fehlender oder unvollständiger Vertragsangaben am Bilanzstichtag keinem Vertrag zuzuordnen waren. In der Pflichtversicherung bestehen mit ähnlicher Ursache sonstige Verbindlichkeiten in Höhe von 228,2 Tsd. Euro (Vorjahr: 131,8 Tsd. Euro).

Verbindlichkeitspiegel	Gesamtbetrag	
	2020	2019
	€	€
E.I. Verbindlichkeiten aus dem Versicherungsgeschäft	58.183.765,38	4.659.229,85
davon Restlaufzeit 1 Jahr	58.183.765,38	4.659.229,85
E.II. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	765,44	–
davon Restlaufzeit 1 Jahr	765,44	–
E.III. Sonstige Verbindlichkeiten	20.310.16,73	20.334.077,41
– Langfristige Baudarlehen, Aufwendungsdarlehen	5.530,89	9.181,93
davon Restlaufzeit 1 Jahr	3.724,06	3.651,04
davon Restlaufzeit über 1 Jahr	1.806,83	5.530,89
davon Restlaufzeit über 5 Jahre	–	–
– Übrige sonstige Verbindlichkeiten	20.304.632,84	20.324.895,48
davon Restlaufzeit 1 Jahr	20.304.632,84	20.324.895,48
Insgesamt	78.494.694,55	24.993.307,26

Rechnungsabgrenzungsposten bestehen aufgrund im Voraus empfangener Mieten in Höhe von 1,3 Mio. Euro (Vorjahr: 1,9 Mio. Euro) und aufgrund im Voraus empfangener Fördermittel für den Europäischen Rentennachvollziehungsdienst (European Tracking Service – ETS) für 2021 in Höhe von 1.171,8 Tsd. Euro.

Rechnungsabgrenzungsposten

Sonstige Erläuterungen zur Bilanz.

Sonstige finanzielle Verpflichtungen

Aufgrund einer Gebietsreform wurde der bei der VBL beteiligte Landkreis Hannover zum 1. November 2001 aufgelöst. Die dort bisher pflichtversicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auf die bei der Zusatzversorgungskasse der Stadt Hannover (ZVK) beteiligte „Region Hannover“ übergegangen. Außerdem sind in diesem Zusammenhang weitere bisher bei der VBL beteiligte Arbeitgeber zum 1. Januar 2003 auf bei der ZVK beteiligte Einrichtungen übergegangen.

Anstelle einer Verpflichtung nach § 2b des bis 31. Dezember 2001 geltenden Überleitungsabkommens zur Erstattung eines Barwertes für künftige Renten in Höhe von rund 118,0 Mio. Euro wurde mit der ZVK für diese Fälle eine jährliche Erstattung der von der VBL verauslagten Rentenleistungen vereinbart. Die sich hieraus ergebende Restverpflichtung beträgt rund 0,6 Mio. Euro.

Haftungsverhältnisse

Zur Sicherung von möglichen Verbindlichkeiten wurden drei Girokonten mit einer Einlage von insgesamt 30,0 Tsd. Euro verpfändet. Aus heutiger Sicht wird mit einer Inanspruchnahme nicht gerechnet.

Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung.

Übersicht über die Positionen der versicherungstechnischen Rechnung.

Zusammensetzung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Pflichtversicherung		
Umlagen Abrechnungsverband West (einschließlich Sanierungsgeld)	5.688.708	5.424.728
Umlagen Abrechnungsverband Ost	224.248	216.610
Beiträge Abrechnungsverband Ost	1.019.626	977.283
Pflichtversicherung gesamt	6.932.582	6.618.621
Freiwillige Versicherung		
Beiträge aus VBLextra	180.148	188.221
Beiträge aus VBLdynamik	7.851	8.291
Freiwillige Versicherung gesamt	187.999	196.512
Insgesamt	7.120.581	6.815.133

Umlageaufkommen

Bei den dargestellten Beiträgen handelt es sich um laufende Beiträge. Einmalbeiträge liegen nicht vor.

Der im umlagefinanzierten Abrechnungsverband West erhobene Umlagesatz betrug im Berichtsjahr 7,86 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Hinzu kommen Zusatzbeiträge in Höhe von 0,4 Prozent. Die Zusatzbeiträge wurden als zusätzliche Versorgung bei der VBL im Rahmen der Tarifeinigung für die Tarifbeschäftigten zur Finanzierung der biometrischen Risiken im Abrechnungsverband West vereinbart. Diese Zusatzbeiträge führen nicht zu einer Erhöhung der Anwartschaften, sind nicht sanierungsgeldpflichtig und werden zunächst in einem Sondervermögen angespart.

Mit Inkrafttreten der 20. Satzungsänderung kommt seit 1. Januar 2016 ein Sanierungsgeld in Höhe von 0,14 Prozent der jährlich um ein Prozent dynamisierten zusatzversorgungspflichtigen Entgelte aller Pflichtversicherten des Jahres 2001 hinzu. Im Jahr 2020 wurden 67,6 Mio. Euro (Vorjahr: 68,0 Mio. Euro) Sanierungsgelder eingenommen.

Die Umlageerträge (ohne Sanierungsgeld) beliefen sich im Geschäftsjahr im Abrechnungsverband West auf insgesamt 5.621,1 Mio. Euro (Vorjahr: 5.356,7 Mio. Euro). Davon entfallen circa 271,8 Mio. Euro auf den Zusatzbeitrag.

Im Abrechnungsverband Ost/Umlage betrug der Umlagesatz ein Prozent. Seit dem 1. Januar 2004 werden im Abrechnungsverband Ost neben der Umlage Beiträge zum Kapitaldeckungsverfahren erhoben. Seit dem Jahr 2010 beträgt der Beitragssatz 4,0 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Hinzu kommen im Abrechnungsverband Ost/Beitrag Zusatzbeiträge in Höhe von 2,25 Prozent.

Diese wurden wie im Westen zur Zusatzversorgung bei der VBL im Rahmen der Tarifeinigung für die Tarifbeschäftigten zur Finanzierung der biometrischen Risiken sowie zur Sicherung der Finanzierung der kapitalgedeckten Zusatzversorgung vereinbart. Eine Ansparung in einem Sondervermögen ist bei diesen Beiträgen im Gegensatz zum Abrechnungsverband West jedoch nicht vorgesehen.

Für das Geschäftsjahr 2020 beläuft sich der Zusatzbeitrag im Abrechnungsverband Ost/Beitrag auf circa 356,2 Mio. Euro.

Für das Geschäftsjahr beläuft sich der Zusatzbeitrag im Abrechnungsverband Ost/Umlage für so genannte Wechselfälle, die nach West-Tarif abrechnen, auf circa 3,6 Mio. Euro.

Neben den Umlagen, Sanierungsgeldern und Beiträgen setzt sich das Umlageaufkommen aus der Position Veränderung der Rückstellung für Gegenwerte und Ausgleichsbeträge – deren Fortschreibung zurückgestellter Gegenwerte und Ausgleichsbeträge führte zu einer Auflösung der Rückstellung in Höhe von 89,5 Mio. Euro – und Erträgen aus Überleitungen zusammen.

Erträge aus Beteiligungen

Im Berichtsjahr wurden Ausschüttungen von Beteiligungsunternehmen in Höhe von 566,2 Tsd. Euro vereinnahmt.

Zusammensetzung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Erträge aus der Vermietung des Grundvermögens der VBL		
Fremdverwaltete Objekte	130.119	127.297
Mieterträge für die eigengenutzten Verwaltungsgebäude	1.851	1.851
	131.970	129.148

Erträge aus Grundstücken, grundstücksgleichen Rechten und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken

Ausgewiesen werden die Brutto-Mieterträge aus vermieteten Immobilienobjekten.

Zusammensetzung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Aktien, Investmentanteile	893.771	737.561
Hypotheken-, Grundschuld- und Rentenschuldforderungen	25	40
Namensschuldverschreibungen	2.871	3.201
Schuldscheinforderungen und Darlehen	49	189
	896.716	740.991

Erträge aus anderen Kapitalanlagen

Davon freiwillige Versicherung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Aktien, Investmentanteile	119.043	124.869
	119.043	124.869

Erträge aus Zuschreibungen

Gemäß § 253 Absatz 5 HGB wurden Investmentanteile mit 145,5 Tsd. Euro am Bilanzstichtag zugeschrieben.

Gewinne aus dem Abgang von Kapitalanlagen

Zusammensetzung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Kursgewinne aus:		
Aktien, Investmentanteile	10.621	383
	10.621	383

Davon freiwillige Versicherung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Kursgewinne aus:		
Aktien, Investmentanteilen	42	383
	42	383

Nicht realisierte Gewinne aus Kapitalanlagen

Nicht realisierte Gewinne aus Kapitalanlagen ergeben sich aus der Marktpreisbewertung von Fondsanlagen für Rechnung und Risiko von Versicherungsnehmern.

Sonstige versicherungstechnische Erträge

Zusammensetzung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Zinsen für Gegenwerte	1.495	2.095
Zinsen für Nachentrichtungen	766	2.553
Erträge im Zusammenhang mit dem Versorgungsausgleich	12	33
Übrige Erträge	162	3.640
	2.435	8.321

Bei den sonstigen versicherungstechnischen Erträgen handelt es sich im Wesentlichen um im Geschäftsjahr erhobene Zinsforderungen für zu spät gezahlte Beiträge und Umlagen sowie Wertstellungszinsen bei Gegenwertforderungen.

Zusammensetzung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Betriebsrenten		
An Versicherte	4.820.717	4.840.667
An Hinterbliebene	637.302	633.651
	5.458.020	5.474.317
Sterbegelder	14	7
Abfindungen	12.825	12.036
Beitrags- und Umlageerstattungen	12.320	11.893
	5.483.179	5.498.254
Abzüglich Erträge aus Schadensersatzansprüchen (§ 50 VBLS)	675	340
	5.482.504	5.497.914

Zahlungen für
Versicherungsfälle

Davon freiwillige Versicherung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Betriebsrenten		
An Versicherte	36.038	28.774
An Hinterbliebene	741	689
	36.779	29.463
Sterbegelder	14	7
Abfindungen	98	62
	36.892	29.532
Abzüglich Erträge aus Schadensersatzansprüchen (§ 50 VBLS)	3	22
	36.889	29.510

Trotz steigender Anzahlen der Rentenberechtigten und der jährlichen satzungsgemäßen Anpassung (§ 39 VBLS) ist die Position Zahlungen für Versicherungsfälle im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. Dies wird im Wesentlichen durch die erhöhten Beträge des Vorjahres ausgelöst, die noch von den Neuberechnungen im Rahmen des BGH-Urteils vom 9. März 2016 geprägt waren.

Die Deckungsrückstellungen in den kapitalgedeckten Abrechnungsverbänden waren unter Einbeziehung zusätzlicher Stärkungen hinsichtlich Zinsrisiken laut versicherungsmathematischer Gutachten um insgesamt 1.256.980,8 Tsd. Euro zu erhöhen.

Veränderung der übrigen
versicherungstechnischen
Rückstellungen

Aufwendungen für den
Versicherungsbetrieb

Gemäß § 43 RechVersV sind die Verwaltungsaufwendungen anteilig der Verwaltung von Versicherungsverträgen und Kapitalanlagen sowie der Regulierung von Versicherungsfällen zuzuordnen. Bei den Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb handelt es sich somit um den über die Kostenrechnung ermittelten Anteil, der auf die Führung der Versicherungskonten entfällt. Die übrigen Anteile werden unter Aufwendungen für Versicherungsfälle beziehungsweise Aufwendungen für Kapitalanlagen ausgewiesen. Wegen der Differenzierung nach Abrechnungsverbänden und Versorgungskonten wird auf die Segmentberichterstattung verwiesen.

Aufwendungen für die Verwaltung von Kapitalanlagen, Zinsaufwendungen und sonstige Aufwendungen für Kapitalanlagen

Zusammensetzung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Aufwendungen für Immobilien		
Bewirtschaftung der Mietwohngrundstücke	34.212	33.517
Modernisierung der Mietwohngrundstücke	4.404	6.174
Instandhaltung der Mietwohngrundstücke	23.434	20.265
Abschreibungen auf Einrichtungen bei Mietobjekten	85	152
Außerordentlicher Aufwand für Immobilien	121	49
	62.256	60.156
Aufwendungen für übrige Kapitalanlagen		
Leistungsentgelte für die Verwaltung von Kapitalanlagen	12	546
Kapitalertragsteuer und Solidaritätszuschlag auf Dividende aus Investmentanteilen und Beteiligungen	165	–
	177	546
Anteilige Verwaltungsaufwendungen für die Verwaltung von Kapitalanlagen	3.702	6.586
	66.134	67.288

Davon freiwillige Versicherung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Leistungsentgelte für die Verwaltung von Kapitalanlagen	–	1
Anteilige Verwaltungsaufwendungen für die Verwaltung von Kapitalanlagen	195	331
	195	332

Zusammensetzung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Grundstücke	10.514	10.408
Finanzanlagen	272	4.219
Niederschlagungen beziehungsweise Ausbuchungen von Forderungen aus dem Bereich der Grundstücksverwaltung aus Vorjahren	383	160
	11.169	14.787

Abschreibungen auf Kapitalanlagen

Davon freiwillige Versicherung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Finanzanlagen	19	–
	19	–

Die linearen Abschreibungen auf Gebäude betragen 10,5 Mio. Euro.

Investmentanteile wurden mit 271,7 Mio. Euro auf den niedrigeren Zeitwert am Bilanzstichtag abgeschrieben.

Aus dem Verkauf von Fondsanteilen und Schuldverschreibungen waren im Berichtsjahr Verluste in Höhe von 103,7 Mio. Euro zu verzeichnen.

Verluste aus dem Abgang von Kapitalanlagen

Zusammensetzung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Versorgungsausgleich	17.976	17.172
Von der VBL geleistete Beträge gemäß § 2b des Überleitungsabkommens	52	52
Versorgungsaufwendungen an Versorgungseinrichtungen	65	66
Sonstige Aufwendungen aus dem Umlage-, Beitrags- und Leistungsbereich	10.097	20.764
	28.189	38.054

Sonstige versicherungstechnische Aufwendungen

Davon freiwillige Versicherung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Versorgungsausgleich	2	1
Sonstige Aufwendungen aus dem Umlage-, Beitrags- und Leistungsbereich	12	–
Insgesamt	14	1

Von den sonstigen Aufwendungen aus dem Umlage-, Beitrags- und Leistungsbereich entfallen 9,7 Mio. Euro auf die Ausbuchung von Forderungen aufgrund von abgeschlossenen Vergleichen.

Positionen der nichtversicherungs- technischen Rechnung.

Sonstige Erträge

Zusammensetzung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Zinserträge aus Bankguthaben in laufender Rechnung	8	2
Erträge aus der Verminderung der Rückstellung für Altersteilzeit	–	93
Erträge aus der Verminderung der Rückstellung für Überstunden und Lebensarbeitszeitkonten	–	162
Erträge aus der Verminderung der sonstigen Rückstellungen	–	15
Erträge aus der Verminderung der Rückstellung für Prozesskosten	–	3.965
Einnahmen aus dem Verwaltungskostenhaushalt	931	1.353
Übrige Erträge	107	730
	1.046	6.322

Davon freiwillige Versicherung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Zinserträge aus Bankguthaben in laufender Rechnung	1	2
Einnahmen aus dem Verwaltungskostenhaushalt	49	20
	50	22

Die Position Zinserträge aus Bankguthaben in laufender Rechnung enthält Zinserträge aus Geldmarktkonten in Höhe von 0,6 Tsd. Euro (Vorjahr: 1,9 Tsd. Euro). Die Position übrige Erträge enthält mit 0,1 Mio. Euro Erträge aus der Wertberichtigung von Forderungen aus dem Leistungsbereich.

Zusammensetzung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Ueinbringliche Forderungen aus dem Versicherungs- und Leistungsbereich aus Vorjahren	916	1.367
Gebühren- und Zinsaufwand für Girokonten	3.875	3.580
Übrige Aufwendungen	874	4.752
	5.664	9.698

Sonstige Aufwendungen

Davon freiwillige Versicherung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Ueinbringliche Forderungen aus dem Versicherungs- und Leistungsbereich aus Vorjahren	5	5
Gebühren- und Zinsaufwand für Girokonten	165	120
	170	125

Zinsanteile aus der Veränderung der Pensionsrückstellungen und der Alterszeitrückstellungen sind mit 867,2 Tsd. Euro beziehungsweise 6,1 Tsd. Euro in den übrigen Aufwendungen enthalten.

Die Ergebnisse nach Versicherungszweigen werden in der Segmentberichterstattung ausgewiesen. In den Abrechnungsverbänden West und Ost/Umlage wird der Jahresüberschuss jeweils in voller Höhe der Rückstellung für Pflichtleistung zugeführt. In den kapitalgedeckt finanzierten Abrechnungsverbänden erfolgt aus dem Jahresüberschuss eine Dotierung der Verlustrücklage beziehungsweise eine pauschale Stärkung der Deckungsrückstellung. Der verbleibende Überschuss wird im Bilanzgewinn ausgewiesen. Über dessen Verwendung entscheidet der Verwaltungsrat.

Jahresüberschuss

Die versicherungstechnische und nichtversicherungstechnische Rechnung führte im Versorgungskonto I zu einem Überschuss in Höhe von 1.046.898,4 Tsd. Euro. Der Überschuss wurde den Rückstellungen für Pflichtleistungen zugeführt. Auf den Abrechnungsverband West entfallen dabei 1.130.940,6 Tsd. Euro und auf den Abrechnungsverband Ost/Umlage ein Verlust von 84.042,3 Tsd. Euro (siehe Segmentberichterstattung).

Veränderung der Rückstellungen für Pflichtleistungen

Segmentberichte.

Bilanzpositionen der Aktivseite	Pflichtversicherung			
	Versorgungskonto I		Versorgungskonto II	
	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019
	€	€	€	€
A. Immaterielle Vermögensgegenstände	1.291.334,00	2.147.704,00	–	–
B. Kapitalanlagen				
I. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	446.773.299,68	447.796.190,58	–	–
II. Kapitalanlagen in verbundenen Unternehmen und Beteiligungen				
1. Anteile an verbundenen Unternehmen	49.900,00	49.900,00	–	–
2. Beteiligungen	2.000,00	29.441,18	–	–
III. Sonstige Kapitalanlagen				
1. Aktien, Anteile oder Aktien an Investmentvermögen und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere	15.567.062.063,27	14.164.286.484,01	9.406.529.206,44	7.819.899.544,38
2. Inhaberschuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere	1.428.900,76	1.428.900,76	–	–
3. Hypotheken-, Grundschul- und Rentenschuldforderungen	622.380,76	836.530,95	–	–
4. Sonstige Ausleihungen				
a) Namensschuldverschreibungen	49.053.774,13	49.053.774,13	–	–
b) Schuldscheinforderungen und Darlehen	159.332.303,96	159.332.303,96	–	–
C. Kapitalanlagen für Rechnung und Risiko von Versicherungsnehmern	–	–	–	–
D. Forderungen				
I. Forderungen aus dem Versicherungsgeschäft	693.662.121,23	614.644.004,07	1.786.079,52	2.967.914,97
II. Sonstige Forderungen				
1. Sonstige Forderungen	13.263.941,54	6.339.916,04	–	–
2. Interne Verrechnungen Forderungen innerhalb der Abrechnungsverbände	–	–	6.092.220,94	1.979.483,99
E. Sonstige Vermögensgegenstände				
I. Sachanlagen und Vorräte	4.250.891,74	4.219.463,42	–	–
II. Laufende Guthaben bei Kreditinstituten, Schecks und Kassenbestand	1.143.393.350,44	1.579.256.019,10	390.050.114,32	869.453.645,37
F. Rechnungsabgrenzungsposten				
I. Abgegrenzte Zinsen und Mieten	663.760,50	1.059.348,77	–	–
II. Sonstige Rechnungsabgrenzungsposten	1.445.412,06	1.571.990,43	–	–
Summe der Aktiva	18.082.295.434,07	17.032.051.971,40	9.804.457.621,22	8.694.300.588,71

Zielsetzung der Segmentberichterstattung.

Die VBL erstellt über alle Versicherungsbereiche eine konsolidierte Bilanz. Um der in der VBL-Satzung geforderten Trennung in die Bereiche Pflichtversicherung beziehungsweise freiwillige Versicherung auch in der Berichterstattung

Freiwillige Versicherung		Summen Segmente		Konsolidierte Beträge		Konsolidiert	
31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019
€	€	€	€	€	€	€	€
–	–	1.291.334,00	2.147.704,00	–	–	1.291.334,00	2.147.704,00
–	–	446.773.299,68	447.796.190,58	–	–	446.773.299,68	447.796.190,58
–	–	49.900,00	49.900,00	–	–	49.900,00	49.900,00
–	–	2.000,00	29.441,18	–	–	2.000,00	29.441,18
3.522.083.033,84	3.059.193.056,72	28.495.674.303,55	25.043.379.085,11	–	–	28.495.674.303,55	25.043.379.085,11
–	–	1.428.900,76	1.428.900,76	–	–	1.428.900,76	1.428.900,76
–	–	622.380,76	836.530,95	–	–	622.380,76	836.530,95
–	–	49.053.774,13	49.053.774,13	–	–	49.053.774,13	49.053.774,13
–	–	159.332.303,96	159.332.303,96	–	–	159.332.303,96	159.332.303,96
76.200.363,56	69.755.594,18	76.200.363,56	69.755.594,18	–	–	76.200.363,56	69.755.594,18
9.704,24	8.977,89	695.457.904,99	617.620.896,93	–	–	695.457.904,99	617.620.896,93
–	2.400.249,59	13.263.941,54	8.740.165,63	–	–	13.263.941,54	8.740.165,63
989.423,90	804.407,80	7.081.644,84	2.783.891,79	7.081.644,84	2.783.891,79	–	–
–	–	4.250.891,74	4.219.463,42	–	–	4.250.891,74	4.219.463,42
105.335.261,39	306.075.003,32	1.638.778.726,15	2.754.784.667,79	–	–	1.638.778.726,15	2.754.784.667,79
–	–	663.760,50	1.059.348,77	–	–	663.760,50	1.059.348,77
–	–	1.445.412,06	1.571.990,43	–	–	1.445.412,06	1.571.990,43
3.704.617.786,93	3.438.237.289,50	31.591.370.842,22	29.164.589.849,61	7.081.644,84	2.783.891,79	31.584.289.197,38	29.161.805.957,82

gerecht zu werden, erfolgt hier der Ausweis der einzelnen Zahlen getrennt nach Pflicht- und freiwilliger Versicherung und innerhalb der Pflichtversicherung getrennt nach den Versorgungskonten I und II. Bei den Versorgungskonten I beziehungsweise II wird durch separate Gewinn- und Verlustrechnungen noch nach den Abrechnungsverbänden West und Ost/Umlage beziehungsweise Ost/Beitrag differenziert.

Bilanzpositionen der Passivseite	Pflichtversicherung			
	Versorgungskonto I		Versorgungskonto II	
	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019
	€	€	€	€
A. Rücklagen				
I. Verlustrücklage	–	–	890.366.134,00	789.352.658,00
II. Bilanzgewinn	–	–	–	–
B. Versicherungstechnische Rückstellungen				
I. Rückstellung für Pflichtleistungen				
1. Abrechnungsverband West	11.648.468.320,84	10.517.527.672,62	–	–
2. Abrechnungsverband Ost	2.225.991.235,83	2.310.033.510,73	–	–
II. Deckungsrückstellung				
1. Deckungsrückstellung	–	–	8.903.661.341,00	7.894.368.734,00
2. Rückstellung für Gegenwerte und Ausgleichsbeträge	3.528.510.763,34	3.608.546.359,90	–	–
III. Rückstellung für noch nicht abgewickelte Versicherungsfälle	71.923.710,00	48.070.315,00	1.066.256,00	1.255.350,00
IV. Rückstellung für Beitragserstattungen und Rückzahlungen von Umlagen und Beiträgen	49.390.012,88	49.344.012,88	1.800.000,00	1.800.000,00
V. Rückstellung für Überschussbeteiligung	–	–	7.461.902,11	7.461.815,00
VI. Sonstige versicherungstechnische Rückstellungen	500.000,00	500.000,00	–	–
C. Versicherungstechnische Rückstellungen, soweit das Anlagerisiko von Versicherungsnehmern getragen wird	–	–	–	–
D. Andere Rückstellungen				
I. Rückstellung für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	11.503.786,00	10.204.892,00	–	–
II. Sonstige Rückstellungen	459.384.033,30	458.552.732,30	–	–
E. Andere Verbindlichkeiten				
I. Verbindlichkeiten aus dem Versicherungsgeschäft	57.923.623,50	4.520.995,54	47.012,65	6.567,76
II. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	765,44	–	–	–
III. Sonstige Verbindlichkeiten				
1. Sonstige Verbindlichkeiten	19.114.603,49	19.575.419,39	54.975,46	55.463,95
2. Interne Verrechnungen Verbindlichkeiten innerhalb der Abrechnungsverbände	7.081.644,84	2.783.891,79	–	–
F. Rechnungsabgrenzungsposten	2.502.934,61	2.392.169,25	–	–
Summe der Passiva	18.082.295.434,07	17.032.051.971,40	9.804.457.621,22	8.694.300.588,71

Freiwillige Versicherung		Summen Segmente		Konsolidierte Beträge		Konsolidiert	
31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019
€	€	€	€	€	€	€	€
307.081.031,00	288.754.702,74	1.197.447.165,00	1.078.107.360,74	-	-	1.197.447.165,00	1.078.107.360,74
5.230.245,79	7.171.119,14	5.230.245,79	7.171.119,14	-	-	5.230.245,79	7.171.119,14
-	-	11.648.468.320,84	10.517.527.672,62	-	-	11.648.468.320,84	10.517.527.672,62
-	-	2.225.991.235,83	2.310.033.510,73	-	-	2.225.991.235,83	2.310.033.510,73
3.294.204.645,40	3.052.961.186,96	12.197.865.986,40	10.947.329.920,96	-	-	12.197.865.986,40	10.947.329.920,96
-	-	3.528.510.763,34	3.608.546.359,90	-	-	3.528.510.763,34	3.608.546.359,90
302.804,24	306.922,00	73.292.770,24	49.632.587,00	-	-	73.292.770,24	49.632.587,00
-	-	51.190.012,88	51.144.012,88	-	-	51.190.012,88	51.144.012,88
20.244.982,93	18.452.903,52	27.706.885,04	25.914.718,52	-	-	27.706.885,04	25.914.718,52
-	-	500.000,00	500.000,00	-	-	500.000,00	500.000,00
76.200.363,56	69.755.594,18	76.200.363,56	69.755.594,18	-	-	76.200.363,56	69.755.594,18
-	-	11.503.786,00	10.204.892,00	-	-	11.503.786,00	10.204.892,00
-	-	459.384.033,30	458.552.732,30	-	-	459.384.033,30	458.552.732,30
213.129,23	131.666,55	58.183.765,38	4.659.229,85	-	-	58.183.765,38	4.659.229,85
-	-	765,44	-	-	-	765,44	-
1.140.584,78	703.194,41	20.310.163,73	20.334.077,75	-	-	20.310.163,73	20.334.077,75
-	-	7.081.644,84	2.783.891,79	7.081.644,84	2.783.891,79	-	-
-	-	2.502.934,61	2.392.169,25	-	-	2.502.934,61	2.392.169,25
3.704.617.786,93	3.438.237.289,50	31.591.370.842,22	29.164.589.849,61	7.081.644,84	2.783.891,79	31.584.289.197,38	29.161.805.957,82

Positionen der Gewinn- und Verlustrechnung	Pflichtversicherung	
	Versorgungskonto I – gesamt	
	2020	2019
	€	€
I. Versicherungstechnische Rechnung		
1. Umlageaufkommen		
a) Umlagen und Beiträge (inkl. Sanierungsgeld)	5.912.955.367,61	5.641.338.093,39
b) Veränderung der Rückstellung für Gegenwerte und Ausgleichsbeträge	+89.508.794,08	+66.658.375,00
c) Erträge aus Überleitungen	188.337,56	227.003,96
2. Erträge aus der Rückstellung für Überschussbeteiligung	–	–
3. Erträge aus Kapitalanlagen		
a) Erträge aus Beteiligungen	566.245,26	453.758,35
b) Erträge aus anderen Kapitalanlagen		
aa) Erträge aus Grundstücken, grundstücksgleichen Rechten und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	131.970.297,53	129.148.373,75
bb) Erträge aus anderen Kapitalanlagen	470.416.620,07	456.281.842,03
c) Erträge aus Zuschreibungen	–	–
d) Gewinne aus dem Abgang von Kapitalanlagen	6.460.589,60	2,19
e) Verrechnungskonto West – Ost	–	–
4. Nicht realisierte Gewinne aus Kapitalanlagen	–	–
5. Sonstige versicherungstechnische Erträge	2.427.369,58	8.012.856,46
6. Aufwendungen für Leistungen		
a) Leistungen		
aa) Zahlungen für Leistungen	5.312.714.936,21	5.360.194.589,10
bb) Regulierungsaufwendungen	49.715.407,91	49.048.331,47
b) Veränderung der Rückstellung für noch nicht abgewickelte Versicherungsfälle	+23.899.395,00	-152.506.069,00
c) Aufwendungen für Überleitungen	81.539,86	90.549,68
7. Veränderung der übrigen versicherungstechnischen Rückstellungen		
a) Deckungsrückstellung	–	–
b) Sonstige versicherungstechnische Rückstellungen	–	-5.443.310,86
8. Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb (Verwaltungsaufwendungen)	47.166.674,71	46.279.596,94
9. Aufwendungen für Kapitalanlagen		
a) Aufwendungen für die Verwaltung von Kapitalanlagen, Zinsaufwendungen und sonstige Aufwendungen für Kapitalanlagen	65.545.278,99	66.274.990,71
b) Abschreibungen auf Kapitalanlagen	10.897.061,14	14.640.962,15
c) Verluste aus dem Abgang von Kapitalanlagen	26.078.101,78	90.272,60
10. Nicht realisierte Verluste aus Kapitalanlagen	–	–
11. Sonstige versicherungstechnische Aufwendungen	28.120.542,57	38.016.986,92
12. Versicherungstechnisches Ergebnis	+1.050.274.683,12	+885.433.405,42
II. Nichtversicherungstechnische Rechnung		
1. Sonstige Erträge	896.780,31	6.257.813,62
2. Sonstige Aufwendungen	4.273.090,11	8.408.260,38
3. Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit	+1.046.898.373,32	+883.282.958,66
4. Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	+1.046.898.373,32	+883.282.958,66
5. Veränderung der Rückstellung für Pflichtleistungen	-1.046.898.373,32	-883.282.958,66
6. Veränderung der Verlustrücklage	–	–
7. Bilanzgewinn	–	–

Pflichtversicherung						
Versorgungskonto I – West		Versorgungskonto I – Ost/Umlage		Versorgungskonto II – gesamt Ost/Beitrag		
2020	2019	2020	2019	2020	2019	
€	€	€	€	€	€	
5.688.707.547,18	5.424.728.310,05	224.247.820,43	216.609.783,34	1.019.626.318,40	977.283.029,75	
+88.545.314,90	+66.103.488,65	+963.479,18	+554.886,35	–	–	
188.337,56	227.003,96	–	–	–	–	
–	–	–	–	-87,11	-63,00	
566.245,26	453.758,35	–	–	–	–	
131.970.297,53	129.148.373,75	–	–	–	–	
470.416.620,07	456.281.842,03	–	–	307.256.813,56	159.839.187,73	
–	–	–	–	145.588,95	–	
6.460.589,60	2,19	–	–	4.118.058,62	1,33	
-72.905.880,46	-81.074.953,86	+72.905.880,46	+81.074.953,86	–	–	
–	–	–	–	–	–	
2.422.654,70	8.141.462,49	4.714,88	-128.606,03	7.965,53	307.973,06	
4.940.141.915,62	4.942.488.731,03	372.573.020,59	417.705.858,07	132.900.482,35	108.209.911,69	
41.330.550,73	41.023.504,02	8.384.857,18	8.024.827,45	6.243.035,67	5.865.569,06	
+30.119.861,00	-75.684.138,00	-6.220.466,00	-76.821.931,00	-189.094,00	+847.456,00	
81.539,86	90.549,68	–	–	–	–	
–	–	–	–	+1.009.292.607,00	+922.463.599,00	
+100.000,00	-5.143.310,86	-100.000,00	-300.000,00	–	+100.000,00	
40.428.782,24	39.740.596,05	6.737.892,47	6.539.000,89	6.040.564,32	5.794.929,02	
65.059.403,71	65.423.475,85	485.875,28	851.514,86	394.656,83	681.763,56	
10.897.061,14	14.640.962,15	–	–	252.339,44	145.588,95	
26.078.101,78	90.272,60	–	–	74.030.475,70	2,21	
–	–	–	–	–	–	
27.766.620,14	37.716.241,07	353.922,43	300.745,85	54.496,53	36.427,07	
+1.134.367.890,12	+943.622.404,02	-84.093.207,00	-58.188.998,60	+102.135.094,11	+93.284.882,31	
774.532,21	6.206.119,13	122.248,10	51.694,49	99.297,20	41.884,92	
4.201.774,11	8.336.397,38	71.316,00	71.863,00	1.220.915,31	1.164.623,23	
+1.130.940.648,22	+941.492.125,77	-84.042.274,90	-58.209.167,11	+101.013.476,00	+92.162.144,00	
+1.130.940.648,22	+941.492.125,77	-84.042.274,90	-58.209.167,11	+101.013.476,00	+92.162.144,00	
-1.130.940.648,22	-941.492.125,77	+84.042.274,90	+58.209.167,11	–	–	
–	–	–	–	-101.013.476,00	-92.162.144,00	
–	–	–	–	–	–	

Positionen der Gewinn- und Verlustrechnung	Freiwillige Versicherung	
	2020	2019
	€	€
I. Versicherungstechnische Rechnung		
1. Umlageaufkommen		
a) Umlage und Beiträge (inkl. Sanierungsgeld)	187.998.845,55	196.511.981,52
b) Veränderung der Rückstellung für Gegenwerte und Ausgleichsbeträge	–	–
c) Erträge aus Überleitungen	–	–
2. Erträge aus der Rückstellung für Überschussbeteiligung	5.379.039,73	2.825.270,37
3. Erträge aus Kapitalanlagen		
a) Erträge aus Beteiligungen	–	–
b) Erträge aus anderen Kapitalanlagen		
aa) Erträge aus Grundstücken, grundstücksgleichen Rechten und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	–	–
bb) Erträge aus anderen Kapitalanlagen	119.043.028,32	124.869.425,60
c) Erträge aus Zuschreibungen	–	–
d) Gewinne aus dem Abgang von Kapitalanlagen	42.175,20	383.259,61
e) Verrechnungskonto West – Ost	–	–
4. Nicht realisierte Gewinne aus Kapitalanlagen	5.827.134,57	10.108.536,13
5. Sonstige versicherungstechnische Erträge	–	0,15
6. Aufwendungen für Leistungen		
a) Leistungen		
aa) Zahlungen für Versicherungsfälle	36.888.594,05	29.509.564,83
bb) Regulierungsaufwendungen	1.651.675,38	1.411.077,23
b) Veränderung der Rückstellung für noch nicht abgewickelte Versicherungsfälle	-4.117,76	+95.042,00
c) Aufwendungen für Überleitungen	133.760,08	108.239,00
7. Veränderung der übrigen versicherungstechnischen Rückstellungen		
a) Deckungsrückstellung	+247.688.227,82	+260.164.712,35
b) Sonstige versicherungstechnische Rückstellungen	–	–
8. Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb (Verwaltungsaufwendungen)	4.402.879,94	4.250.451,80
9. Aufwendungen für Kapitalanlagen		
a) Aufwendungen für die Verwaltung von Kapitalanlagen, Zinsaufwendungen und sonstige Aufwendungen für Kapitalanlagen	194.525,35	331.548,96
b) Abschreibungen auf Kapitalanlagen	19.391,12	–
c) Verluste aus dem Abgang von Kapitalanlagen	3.624.113,53	2,62
10. Nicht realisierte Verluste aus Kapitalanlagen	–	–
11. Sonstige versicherungstechnische Aufwendungen	14.203,23	778,19
12. Versicherungstechnisches Ergebnis	+23.676.970,63	+38.827.056,40
II. Nichtversicherungstechnische Rechnung		
1. Sonstige Erträge	49.579,50	21.961,89
2. Sonstige Aufwendungen	169.976,08	125.415,25
3. Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit	+23.556.574,05	+38.723.603,04
4. Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	+23.556.574,05	+38.723.603,04
5. Veränderung der Rückstellung für Pflichtleistungen	–	–
6. Veränderung der Verlustrücklage	-18.326.328,26	-31.552.483,90
7. Bilanzgewinn	+5.230.245,79	+7.171.119,14

Summen Segmentberichte		Konsolidierte Beträge		Konsolidiert	
2020	2019	2020	2019	2020	2019
€	€	€	€	€	€
7.120.580.531,56	6.815.133.104,66	-	-	7.120.580.531,56	6.815.133.104,66
+89.508.794,08	+66.658.375,00	-	-	+89.508.794,08	+66.658.375,00
188.337,56	227.003,96	-	-	188.337,56	227.003,96
5.378.952,62	2.825.207,37	-	-	5.378.952,62	2.825.207,37
566.245,26	453.758,35	-	-	566.245,26	453.758,35
131.970.297,53	129.148.373,75	-	-	131.970.297,53	129.148.373,75
896.716.461,95	740.990.455,36	-	-	896.716.461,95	740.990.455,36
145.588,95	-	-	-	145.588,95	-
10.620.823,42	383.263,13	-	-	10.620.823,42	383.263,13
-	-	-	-	-	-
5.827.134,57	10.108.536,13	-	-	5.827.134,57	10.108.536,13
2.435.335,11	8.320.829,67	-	-	2.435.335,11	8.320.829,67
5.482.504.012,61	5.497.914.065,62	-	-	5.482.504.012,61	5.497.914.065,62
57.610.118,96	56.324.977,76	-	-	57.610.118,96	56.324.977,76
+23.706.183,24	-151.563.571,00	-	-	+23.706.183,24	-151.563.571,00
215.299,94	198.788,68	-	-	215.299,94	198.788,68
+1.256.980.834,82	+1.182.628.311,35	-	-	+1.256.980.834,82	+1.182.628.311,35
-	-5.343.310,86	-	-	-	-5.343.310,86
57.610.118,97	56.324.977,76	-	-	57.610.118,97	56.324.977,76
66.134.461,17	67.288.303,23	-	-	66.134.461,17	67.288.303,23
11.168.791,70	14.786.551,10	-	-	11.168.791,70	14.786.551,10
103.732.691,01	90.277,43	-	-	103.732.691,01	90.277,43
-	-	-	-	-	-
28.189.242,33	38.054.192,18	-	-	28.189.242,33	38.054.192,18
+1.176.086.747,86	+1.017.545.344,13	-	-	+1.176.086.747,86	+1.017.545.344,13
1.045.657,01	6.321.660,43	-	-	1.045.657,01	6.321.660,43
5.663.981,50	9.698.298,86	-	-	5.663.981,50	9.698.298,86
+1.171.468.423,37	+1.014.168.705,70	-	-	+1.171.468.423,37	+1.014.168.705,70
+1.171.468.423,37	+1.014.168.705,70	-	-	+1.171.468.423,37	+1.014.168.705,70
-1.046.898.373,32	-883.282.958,66	-	-	-1.046.898.373,32	-883.282.958,66
-119.339.804,26	-123.714.627,90	-	-	-119.339.804,26	-123.714.627,90
+5.230.245,79	+7.171.119,14	-	-	+5.230.245,79	+7.171.119,14

Zusammen- setzung der Zahlungen für Leistungen	Pflichtversicherung										Freiwillige Versicherung		
			Versorgungskonto I						Versorgungskonto II				
	Konsolidiert		Konsolidiert		Abrechnungs- verband West		Abrechnungsver- band Ost/Umlage		Konsolidiert				
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	
Tsd. €		Tsd. €		Tsd. €		Tsd. €		Tsd. €		Tsd. €		Tsd. €	
Leistungen aus der Versicherung													
Betriebsrenten													
An Versicherte	4.784.678	4.811.893	4.654.800	4.706.102	4.294.242	4.299.813	360.558	406.289	129.878	105.791	36.038	28.774	
An Hinterbliebene	636.562	632.963	634.103	631.005	622.263	619.773	11.840	11.232	2.459	1.958	741	689	
	5.421.240	5.444.856	5.288.903	5.337.107	4.916.505	4.919.586	372.398	417.521	132.337	107.749	36.779	29.463	
Sonstige Leistungen													
Sterbegelder	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	7	
Abfindungen	12.728	11.974	12.147	11.515	11.984	11.336	163	179	581	459	98	62	
Beitrags- und Umlage- erstattungen	12.320	11.893	12.320	11.886	12.274	11.875	46	11	-	-	-	-	
Rückerstattung des Deckungs- kapitals													
Brutto- Leistungen	5.446.288	5.468.723	5.313.370	5.360.508	4.940.763	4.942.797	372.607	417.711	132.918	108.215	36.891	29.525	
Abzüglich Erträge aus Schadenser- satzansprüchen ¹	672	317	655	313	621	308	34	5	17	4	3	22	
Abzüglich Entnahme RfÜ für Gewinnzuschlag	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Netto-Leistungen	5.445.616	5.468.406	5.312.715	5.360.195	4.940.142	4.792.934	372.573	417.706	132.901	108.211	36.888	29.503	

¹ § 50 VBLS beziehungsweise § 18 AVBextra.

Im Jahresdurchschnitt waren bei der VBL beschäftigt:

Zusammensetzung	2020	2019
	Anzahl	Anzahl
Vorstandsmitglieder und zur Dienstleistung bei der VBL beurlaubte Beamte	2	3
Beschäftigte	814	810
	816	813

Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter

Die Personalkennzahlen haben sich wie folgt entwickelt:

Zusammensetzung		Stand	Stand
		31.12.2020	31.12.2019
Personalbestand	Anzahl	837	841
Davon: Teilzeitbeschäftigte	Anzahl	227	221
Altersteilzeitbeschäftigte	Anzahl	17	10
Darunter: Auszubildende	Anzahl	19	22
Durchschnittsalter	Jahre	48,16	47,74
Anteil der weiblichen Mitarbeiter	%	60,45	60,64
Anteil der schwerbehinderten Mitarbeiter	%	7,9	7,9

Zusammensetzung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Löhne und Gehälter	40.040	38.822
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung	7.933	7.664
Aufwendungen für Altersversorgung	3.323	3.215

Personalaufwendungen

Zusammensetzung	2020	2019
	Tsd. €	Tsd. €
Abschlussprüfungsleistungen	148	185
Sonstige Leistungen	29	230
	178	415

Honorare für Abschlussprüfer

Organe

Die ehrenamtlichen Mitglieder des Verwaltungsrats und des Vorstands erhalten lediglich Ersatz ihrer Aufwendungen. Die hauptamtlichen Mitglieder des Vorstands werden nach beamtenrechtlichen Grundsätzen vergütet.

Die nach § 285 Nummer 9a HGB anzugebenden Gesamtbezüge im Jahr 2020 betragen 4,1 Tsd. Euro für die ehrenamtlichen Mitglieder des Verwaltungsrats, 0,6 Tsd. Euro für die ehrenamtlichen Mitglieder des Vorstands und 300,2 Tsd. Euro für die hauptamtlichen Mitglieder des Vorstands. Die nach § 285 Nummer 9b HGB anzugebenden Rückstellungsbeträge belaufen sich zum 31. Dezember 2020 auf 7.303,2 Tsd. Euro. Die Bezüge nach § 285 Nummer 9b HGB belaufen sich in 2020 auf 370,2 Tsd. Euro.

Zuständigkeiten innerhalb des hauptamtlichen Vorstands.

Die Verteilung der Zuständigkeiten zum 31. Dezember 2020 stellt sich wie folgt dar:

Richard Peters, Präsident

Compliance-Management, Immobilienmanagement, Informationstechnologie, Interne Revision, Kapitalanlagemanagement, Personalmanagement, Rechnungswesen - außer dem Bereich Kapitalanlagenabwicklung, Risikomanagement, Vorstandsstab, Zentrale Organisation, Zentrales Projektmanagement

Angelika Stein-Homberg, Vorstand A

Beteiligungsmanagement, Kapitalanlagenabwicklung, Kapitalanlagenrisikoccontrolling, Kommunikations- und Informationsmanagement, Kundenmanagement, Leistungsmanagement, Rechtsprozesse, Zentraler Einkauf

Vorstand B

Die hauptamtlichen Mitglieder des Vorstands haben nach § 12 Absatz 1 der Geschäftsordnung des Vorstands beschlossen, nach dem Ausscheiden von Georg Geenen als hauptamtlichem Vorstandsmitglied B bis zu einer Nachbesetzung die Geschäftsverteilung und Vertretung ab 1. April 2020 übergangsweise neu zu regeln. Die Zuständigkeiten wurden auf Richard Peters und Angelika Stein-Homberg aufgeteilt.

Seit dem 1. Januar 2021 verantwortet Herr Dr. Leinwand die Abteilungen Kapitalanlagemanagement, Immobilienmanagement und Informationstechnologie.

Verwaltungsrat.

Mitglieder aus dem Kreis der Beteiligten.

- Dr. Helmut Teichmann, Staatssekretär, Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Berlin, Vorsitzender
- Niklas Benrath, Hauptgeschäftsführer, Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, Berlin
- Michael Bosse-Arbogast, Hauptgeschäftsführer, Kommunaler Arbeitgeberverband Niedersachsen, Hannover
- Tanja Eichner, Leitende Ministerialrätin, Hessisches Ministerium des Innern und für Sport, Wiesbaden
- Dr. Alexander Hanebeck, Ministerialrat, Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Berlin
- Ulrich Hartmann, Ministerialdirigent, Ministerium der Finanzen und für Europa des Landes Brandenburg, Potsdam
- Dr. Uta Hein, Regierungsdirektorin, Ministerium der Finanzen Rheinland-Pfalz, Mainz
- Michael Holst, Ministerialrat, Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein, Kiel
- Martin Jammer, Senatsdirigent, Senatsverwaltung für Finanzen, Berlin
- Katrin Kammann, Ministerialrätin, Niedersächsisches Finanzministerium, Hannover
- Kerstin Kersten, Ministerialrätin, Vorsitzende des Vorstands des Arbeitgeberverbands des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
- Corinna Kuhny, Ministerialrätin, Niedersächsisches Finanzministerium, Hannover
- Lisa Obenaus, Ministerialdirigentin, Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg
- Peter Rötzer, Ministerialrat, Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat, München
- Dr. Cornelia Ruppert, Ministerialdirigentin, Ministerium für Finanzen Baden-Württemberg, Stuttgart
- Jürgen Slawik, Stellvertretender Geschäftsführer, Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen, Wuppertal
- Wolfgang Söller, Senatsrat, Der Senator für Finanzen, Bremen
- Antje Wedepohl, Ministerialrätin, Finanzministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin
- Thomas Weißenborn, Ministerialrat, Thüringer Finanzministerium, Erfurt

Ausgeschiedene Mitglieder.

- Bettina Aßmann, Ministerialrätin, Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg – bis 30. September 2020
- Bernd Pieper, ehemaliger Vorsitzender des Vorstands des Arbeitgeberverbands des Landes Nordrhein-Westfalen, Dortmund – bis 10. November 2020

Mitglieder aus dem Kreis der Versicherten.

- Gabriele Gröschl-Bahr (ver.di), Bundesvorstand ver.di, Berlin, Vorsitzende
- Matthias Berends (dbb beamtenbund und tarifunion), dbb beamtenbund und tarifunion, Berlin
- Karl-Heinz Böhmländer (ver.di), Amt für Ländliche Entwicklung Mittel-franken, Ansbach
- Sabine Fellner-Lang (ver.di), Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, Stuttgart
- Siglinde Hasse (dbb beamtenbund und tarifunion), dbb beamtenbund und tarifunion, Berlin
- Andreas Hemsing (dbb beamtenbund und tarifunion), komba gewerkschaft, Köln
- Hans-Jürgen Immerthal (ver.di), Jade Hochschule, Fachhochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth, Wilhelmshaven
- Ulrich Jorascik (ver.di), Stadt Celle Feuerwehr, Celle
- Ralf Kiefer (ver.di), Universitätsklinikum Heidelberg, Heidelberg
- Thomas Krause (ver.di), Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg, Potsdam
- Jens Reichel (ver.di), Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland, Chemnitz
- Elisabeth Röckelein (ver.di), Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin
- Peter Rügner (ver.di), Zentrum für Psychiatrie Weinsberg – ZfP Weinsberg –, Weissenhof, Weinsberg
- Hermann-Josef Siebigteroth (dbb beamtenbund und tarifunion), VDStr.-Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten, Köln
- Norbert Stirnal (ver.di), Berlin-Müggelheim
- Thomas Schmidt (ver.di), Straßenmeisterei Stadthagen, Stadthagen
- Jens Weichelt (dbb beamtenbund und tarifunion), Albert-Schweitzer-Gymnasium, Limbach-Oberfrohna
- Gunhild Werling (ver.di), Helios Klinik Schleswig GmbH, Schleswig
- Bernd Wolf (ver.di), Heiligenstadt

Vorstand.

Mitglieder aus dem Kreis der Beteiligten.

- Präsident Richard Peters, Vorsitzender
- Angelika Stein-Homberg, hauptamtliches Vorstandsmitglied
- Dr. Michael Leinwand, hauptamtliches Vorstandsmitglied
– ab 1. Januar 2021
- Knut Bredendiek, Geschäftsführer, Tarifgemeinschaft deutscher Länder, Berlin
- Carola Köhler, Ministerialrätin, Bundesministerium der Finanzen, Berlin
- Dr. Bernhard Langenbrinck, Hauptgeschäftsführer, Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen, Wuppertal
- Dr. Lukas Mangelsdorff, Ministerialdirigent, Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
- Veit Mössler, Leitender Ministerialrat, Ministerium für Finanzen Baden-Württemberg, Stuttgart
- Kerstin Rudolph, Ministerialrätin, Sächsisches Staatsministerium der Finanzen, Dresden

Ausgeschiedene Mitglieder.

- Kerstin Kersten, Vorsitzende des Vorstands des Arbeitgeberverbands des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf – bis 10. November 2020
- Georg Geenen, hauptamtliches Vorstandsmitglied – bis 31. März 2020

Mitglieder aus dem Kreis der Versicherten.

- Ralf Barthel (ver.di), Hessische Bezügestelle, Kassel
- Ute Dirks (ver.di), ver.di Bezirk Schleswig-Holstein Nord-West, Schleswig
- Wolfgang Kaatz (ver.di), Stadtwerke Kiel AG, Kiel
- Karl-Heinz Leverkus (dbb beamtenbund und tarifunion), Hauptpersonalrat, Finanzministerium Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
- Markus Schmitz (ver.di), Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen, Gelsenkirchen
- Sabine Uhlenkott (ver.di), ver.di Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
- Ulrich Wolters (ver.di), Ministerium der Finanzen Brandenburg, Potsdam
- Petra Wündisch (ver.di), Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen, Berlin

Ausgeschiedene Mitglieder.

- Dr. Oliver Dilcher (ver.di), Dannewerk – bis 30. Juni 2020

Nachtragsbericht.

Vorgänge von besonderer Bedeutung nach Schluss des Geschäftsjahres haben sich nicht ergeben.

Sonstige Angaben.

Anhangsangabe nach § 285 Nummer 21 HGB mit nahestehenden Personen oder Unternehmen.

Im Berichtsjahr sind keine marktunüblichen Transaktionen mit nahestehenden Personen oder Unternehmen getätigt worden.

Karlsruhe, 31. Mai 2021
Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder

Die hauptamtlichen Vorstandsmitglieder

Peters

Stein-Homberg

Dr. Leinwand

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers.

An die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), Karlsruhe

Prüfungsurteile.

Wir haben den Jahresabschluss der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), Karlsruhe, – bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2020 und der Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 sowie dem Anhang, einschließlich der Darstellung der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden – geprüft. Darüber hinaus haben wir den Lagebericht der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 geprüft.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse

- entspricht der beigefügte Jahresabschluss in allen wesentlichen Belangen den deutschen handelsrechtlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage der VBL zum 31. Dezember 2020 sowie ihrer Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 und
- vermittelt der beigefügte Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der VBL. In allen wesentlichen Belangen steht dieser Lagebericht in Einklang mit dem Jahresabschluss, entspricht den deutschen gesetzlichen Vorschriften und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar.

Gemäß § 322 Abs. 3 Satz 1 HGB erklären wir, dass unsere Prüfung zu keinen Einwendungen gegen die Ordnungsmäßigkeit des Jahresabschlusses und des Lageberichts geführt hat.

Grundlage für die Prüfungsurteile.

Wir haben unsere Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 HGB unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Unsere Verantwortung nach diesen Vorschriften und Grundsätzen ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts“ unseres Bestätigungsvermerks weitergehend beschrieben. Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Wir sind

der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum Lagebericht zu dienen.

Sonstige Informationen.

Die Mitglieder des hauptamtlichen Vorstands der VBL sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die übrigen Teile des Geschäftsberichts – ohne weitergehende Querverweise auf externe Informationen –, mit Ausnahme des geprüften Jahresabschlusses, des geprüften Lageberichts sowie unseres Bestätigungsvermerks.

Unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum Lagebericht erstrecken sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgendeine andere Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu ab.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen

- wesentliche Unstimmigkeiten zum Jahresabschluss, zum Lagebericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder
- anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Verantwortung des hauptamtlichen Vorstands für den Jahresabschluss und den Lagebericht.

Die Mitglieder des hauptamtlichen Vorstands der VBL sind verantwortlich für die Aufstellung des Jahresabschlusses, der den deutschen handelsrechtlichen Vorschriften in allen wesentlichen Belangen entspricht, und dafür, dass der Jahresabschluss unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der VBL vermittelt. Ferner sind die Mitglieder des hauptamtlichen Vorstands der VBL verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie in Übereinstimmung mit den deutschen Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Jahresabschlusses zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Bei der Aufstellung des Jahresabschlusses sind die Mitglieder des hauptamtlichen Vorstands der VBL dafür verantwortlich, die Fähigkeit der VBL zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen. Des Weiteren haben sie die Verantwortung, Sachverhalte in Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit, sofern einschlägig, anzugeben. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, auf der Grundlage des Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu bilanzieren, sofern dem nicht tatsächliche oder rechtliche Gegebenheiten entgegenstehen.

Außerdem sind die Mitglieder des hauptamtlichen Vorstands der VBL verantwortlich für die Aufstellung des Lageberichts, der insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der VBL vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Jahresabschluss in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt. Ferner sind die Mitglieder des hauptamtlichen Vorstands der VBL verantwortlich für die Vorkehrungen und Maßnahmen (Systeme), die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines Lageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen, und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im Lagebericht erbringen zu können.

Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts.

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob der Jahresabschluss als Ganzes frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist, und ob der Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der VBL vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Jahresabschluss sowie mit den bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnissen in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt, sowie einen Bestätigungsvermerk zu erteilen, der unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum Lagebericht beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Maß an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit § 317 HGB unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus Verstößen oder Unrichtigkeiten resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie einzeln oder insgesamt die auf der Grundlage dieses Jahresabschlusses und Lageberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Adressaten beeinflussen. Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Jahresabschluss und im Lagebericht, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zu dienen. Das Risiko, dass wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist bei Verstößen höher als bei Unrichtigkeiten, da Verstöße betrügerisches Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung des Jahresabschlusses relevanten internen Kontrollsystem und den für die Prüfung des Lageberichts relevanten Vorkehrungen und Maßnahmen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Systeme der VBL abzugeben.

- beurteilen wir die Angemessenheit der von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern dargestellten geschätzten Werte und damit zusammenhängenden Angaben.
- ziehen wir Schlussfolgerungen über die Angemessenheit des von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit sowie, auf der Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten besteht, die bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit der VBL zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen können. Falls wir zu dem Schluss kommen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, im Bestätigungsvermerk auf die dazugehörigen Angaben im Jahresabschluss und im Lagebericht aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser jeweiliges Prüfungsurteil zu modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage der bis zum Datum unseres Bestätigungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch dazu führen, dass die VBL ihre Unternehmenstätigkeit nicht mehr fortführen kann.
- beurteilen wir die Gesamtdarstellung, den Aufbau und den Inhalt des Jahresabschlusses einschließlich der Angaben sowie ob der Jahresabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse so darstellt, dass der Jahresabschluss unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der VBL vermittelt.
- beurteilen wir den Einklang des Lageberichts mit dem Jahresabschluss, seine Gesetzesentsprechung und das von ihm vermittelte Bild von der Lage der VBL.
- führen wir Prüfungshandlungen zu den von den gesetzlichen Vertretern dargestellten zukunftsorientierten Angaben im Lagebericht durch. Auf Basis ausreichender geeigneter Prüfungsnachweise vollziehen wir dabei insbesondere die den zukunftsorientierten Angaben von den gesetzlichen Vertretern zugrunde gelegten bedeutsamen Annahmen nach und beurteilen die sachgerechte Ableitung der zukunftsorientierten Angaben aus diesen Annahmen. Ein eigenständiges Prüfungsurteil zu den zukunftsorientierten Angaben sowie zu den zugrunde liegenden Annahmen geben wir nicht ab. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen.

Wir erörtern mit den für die Überwachung Verantwortlichen unter anderem den geplanten Umfang und die Zeitplanung der Prüfung sowie bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschließlich etwaiger Mängel im internen Kontrollsystem, die wir während unserer Prüfung feststellen.

Stuttgart, den 31. Mai 2021

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Peters
Wirtschaftsprüfer

ppa. Jörg Brunner
Wirtschaftsprüfer

VBL-Geschäftsbericht 2020.

Beschlüsse.



Beschluss des Vorstands.	168
Beschluss des Verwaltungsrats.	169

Der Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2020 der VBL wurde hinsichtlich Ansatz, Bewertung und Ausweis geprüft. Die Organe der VBL billigen den vorgelegten Bericht.



Beschluss des Vorstands.

Der Vorstand billigt den ihm vorgelegten Bericht über das Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2020.

24. November 2021

Der Vorsitzende des Vorstands

Präsident Richard Peters

Beschluss des Verwaltungsrats.

Der Verwaltungsrat billigt den ihm vorgelegten Bericht über das Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2020.

25. November 2021

Die Vorsitzende des Verwaltungsrats

Gabriele Gröschl-Bahr



Foto: Kay Herschelmann

VBL-Geschäftsbericht 2020.

Schiedsgerichtsbarkeit.



Schiedsgericht.	172
Oberschiedsgericht.	173

Schiedsgericht.

Erste Kammer.

- Dr. Michael Brokamp, Vorsitzender Richter am Oberlandesgericht München, München, Vorsitzender
- Dr. Ursula Gernbeck, Richterin am Landgericht München 1, München, Beisitzerin
- Herbert Zue (ver.di), Pocking, Beisitzer
- Dr. Isabella Schayan, Richterin am Oberlandesgericht München, München, Vertreterin des Vorsitzenden
- Gerhard Gäbhard, Richter am Oberlandesgericht München, München, stellvertretender Beisitzer
- Claudia Rahn (dbb beamtenbund und tarifunion), dbb Bundesgeschäftsstelle, Berlin, stellvertretende Beisitzerin

Zweite Kammer.

- Hans Peter Spiegl, Vorsitzender Richter am Bayerischen Landessozialgericht, München, Vorsitzender
- Susanne Kunz, Richterin am Bayerischen Landessozialgericht, München, Beisitzerin
- Reinhard Henning (ver.di), Hammelburg, Beisitzer
- Dr. Harald Hesral, Vorsitzender Richter am Bayerischen Landessozialgericht, München, Vertreter des Vorsitzenden
- Dr. Hans-Peter Adolf, Vorsitzender Richter am Bayerischen Landessozialgericht, München, stellvertretender Beisitzer
- Marion Bayer-Horn (ver.di), Herne, stellvertretende Beisitzerin

Ausgeschiedene Mitglieder.

- Klaus Fiebig, Vorsitzender Richter am Oberlandesgericht München a. D., München, Vorsitzender – bis 23.11.2020

Oberschiedsgericht.

- Hans-Joachim Dose, Vorsitzender Richter am Bundesgerichtshof, Karlsruhe, Vorsitzender
- Dr. Andreas Holzwarth, Präsident des Landgerichts Ellwangen, Ellwangen, Beisitzer
- Dr. Antje Krüger, Richterin am Bundesgerichtshof, Karlsruhe, Beisitzerin
- Dr. Marco Deichmann, Vorsitzender Richter am Oberlandesgericht Frankfurt, Frankfurt am Main, Beisitzer
- Gesa Bruno-Latocha (ver.di), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand, Frankfurt am Main, Beisitzerin
- Bettina Gammel-Hartmann (ver.di), Amtsgericht München, München, Beisitzerin
- Wilfried Schmidt (ver.di), Neutraubling, Beisitzer
- Anette Schmidt, Präsidentin des Sozialgerichts Speyer, Speyer, Vertreterin des Vorsitzenden
- N. N.
- Hartmut Guhling, Richter am Bundesgerichtshof, Karlsruhe, stellvertretender Beisitzer
- N. N.
- N. N.
- Matthias Nadolsky (ver.di), BSR Berliner Stadtreinigung, Berlin, stellvertretender Beisitzer
- Josef Bauer (ver.di), Mariaposching, stellvertretender Beisitzer

Quellennachweis.

Sitzenbleiber. Seite 2. (Umschlaginnenseite)

¹ unternehmer.de, Gesunder Rücken im Büro, 2019. ² zeitonline.de, Wer länger sitzt, ist früher tot, 2019; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Sitzlust statt Sitzfrust – Sitzen bei der Arbeit und anderswo, 2011.

Einführung. Seiten 8 – 11.

¹ bitkom.de, Jeder zweite Mitarbeiter sitzt am Computer, 2018. ² baua.de, Sitz-Steh-Dynamik, 2021. ³ karrierebibel.de, Ergonomie am Arbeitsplatz: Die Grundregeln, 2021. ⁴ statista.com, 60 Sekunden in deutschen Büros, 2021. ⁵ wikipedia.org/wiki/Arbeitsplatz ⁶ Harvard Business Manager, Sprich mich nicht an, 2020. ⁷ karrierebibel.de, Ergonomie am Arbeitsplatz: Die Grundregeln, 2021. ⁸ bitkom Research 2021, Wie viele berufliche Video-Anrufe tätigen Sie durchschnittlich pro Tag, 2021. ⁹ statista.com, Ein Viertel der Beschäftigten arbeitet im Homeoffice, April 2020 – Januar 2021. ¹⁰ bitkom.de, Mehr als 10 Millionen arbeiten ausschließlich im Homeoffice, 2020. ¹¹ DAK, Gesundheitsreport-Update 2021, Homeoffice-Potenzial ist fast ausgeschöpft, 2021. ¹² HOME OFFICE TECH.DE SPEZIAL, 01.2020. ¹³ bitkom.de, Mehr als 10 Millionen arbeiten ausschließlich im Homeoffice, 2020. ¹⁴ pwc.de, Weniger Büroflächen: Homeoffice-Trend kann sich für viele Unternehmen langfristig lohnen, 10/2020. ¹⁵ bundesverband-coworking.de, Zahl der Coworking-Spaces hat sich vervierfacht, Markterhebung 2020.

Die Geschichte des Schreibtisches. Seiten 12 – 17.

¹ wikipedia.de/schreibtisch, 2021. ² buero-mit-zukunft.de, Die Geschichte des Schreibtisches und die Entstehung von Büros, 2021. ³ hnf.de, Dauerausstellung Handelskontor um 1500, 2021. ⁴ Die Welt, Von Chippendale zum Rollbureau, 2006. ⁵ Deutschlandfunk Kultur, Die Geschichte des Schreibtischtäters, 2018. ⁶ https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Philippl%27s_study_in_the_Escorial.jpg. ⁷ alltagstipp.de, Die Geschichte des Schreibtisches, 2014. ⁸ Die Welt, Von Chippendale zum Rollbureau, 2006. ⁹ sueddeutsche.de, Mächtig angestaubt, 2021. ¹⁰ ad-magazin.de, Glamour pur! Wir zeigen die Büroräume von Frankreichs Staatspräsident Emmanuel Macron, 2021. ¹¹ wikipedia.de/schreibtisch, 2021.

Der Weg zur Arbeit. Seiten 18 – 19.

¹ StepStone, Mobilitätsreport 2018, 2018. ² arbeitsrechte.de, Wann ist ein Arbeitsweg zumutbar, wann nicht?, 2021. ³ WiWo, Pendeln, Autofahren ist wohl die anstrengendste Form, zur Arbeit zu kommen. 2021. ⁴ jobswoype.at, Wie gelangen Sie überwiegend zur Arbeitsstelle, 2018. ⁵ statista.com, So viel Pendelzeit würde durch Home-Office gespart werden, 2020. ⁶ washingtonpost.com, The astonishing human potential wasted on commutes, 2016.

Die Bürosprache. Seiten 20 – 21.

¹ ChannelPartner, Beratersprech und Business Deutsch, 2020. ² Inside IT, Wörter und Unwörter des Jahres 2020, 2020.

Wünsche und Regeln. Seiten 22 – 27.

¹ forsa im Auftrag des IBA, Wünsche an die Arbeitsumgebung, 2019. ² karrierebibel.de, Ergonomie am Arbeitsplatz, 2021. ³ statista.com, Quellen: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, 2020. ⁴ arbeitssicherheit.de, Bildschirmarbeit und ihre Risiken, 2018. ⁵ VBG-Fachwissen, Gesundheit im Büro, 2020. ⁶ DGVU, Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung, 2015. ⁷ karrierebibel.de, Ergonomie am Arbeitsplatz: Die Grundregeln, 2021. ⁸ baua.de, Auf und nieder – immer wieder!, 2021. ⁹ zeit.de, Wer länger sitzt, ist früher tot, 26. März 2019. ¹⁰ barmer.de, Warum frieren Frauen schneller als Männer, 2017. ¹¹ https://www.kloeber.com/fileadmin/user_upload/Studien_Klimastuhl_dt.pdf. ¹² DGVU, Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung, 2015. ¹³ Befragung forsa im Auftrag des IBA, Belästigung durch Lärm und Kollegengespräche, 2019. ¹⁴ iba.online, Lärm verursacht Stress, 2021. ¹⁵ karrierebibel.de, Ergonomie am Arbeitsplatz: Tipps + Beispiele für das Büro, 2021 und welt.de, Kreative Raumhöhe, 2007. ¹⁶ forsa im Auftrag des IBA, Befragungen „Zufriedenheit mit der Ausstattung des Arbeitsplatzes“, 2019. ¹⁷ ergotopia.de/infografiken/infografik-unglaubliche-fakten, 2021.

Fotos, Spielzeug oder Blumen. Seiten 28 – 29.

¹ savills.de, Studie Das perfekte Büro: Was Mitarbeiter wollen, 2020. ² yougov.com, Beliebteste Schreibtischdeko, 2015. ³ yougov.com, Menschen ohne persönliche Gegenstände am Arbeitsplatz, 2015. ⁴ www.anwalt.de/rechtstipps/familienfotos-pflanzen-poster-co-welche-privaten-gegenstaende-sind-am-arbeitsplatz-erlaubt_092862.html, 2019. ⁵ Computer Bild, Gesundheit, 2021. ⁶ sehen.de, Kuratorium Gutes Sehen (KGS), Die Bildschirmarbeitsplatzbrille, Bildschirmbrille, Computerbrille, 2021. ⁷ www.gesundheit.de/fitness/fitness-uebungen/buerogymnastik/galerie-buerogymnastik. ⁸ www.tk.de/techniker/magazin/sport/gesunder-rucken/rucken-arbeitsplatz-dynamisch-sitzen-2009236. ⁹ www.wiwo.de/technologie/forschung/stress-im-buero-der-laerm-terror-im-buero/9821876-2.html. ¹⁰ www.capital.de/karriere/tipps-wie-die-work-life-balance-im-homeoffice-gelingt.

Abgelenkt am Arbeitsplatz. Seiten 30 – 31.

¹ statista.com, Umfrage YouGov, Sind Sie bei der Arbeit abgelenkt, also nicht mit Ihrer eigentlichen Arbeit befasst?, 2019. ² capital.de, So lässt man sich bei der Arbeit weniger ablenken, 2019. ³ karrierebibel.de, Leicht abgelenkt? Laut Studien liegt es daran, 2020.

Die Büroformen. Seiten 32 – 37.

¹ Indeed, Arbeitsplatz-Umfrage „Wie arbeitet Deutschland?“, 2017. ² IBA-Studie 2019/2020, Die Entwicklung der Büroarbeit, 2020. ³ forsa, Anteil unterschiedlicher Büroformen, 2019. ⁴ Indeed, Arbeitsplatz-Umfrage „Wie arbeitet Deutschland?“, 2017. ⁵ IW-Trends, Bürobeschäftigte in Deutschland, 2020. ⁶ bakb.biz, Bundesarbeitskreis Büro, Welche modernen Büroformen gibt es?, 2021. ⁷ skepp.com, Bürotypen, 2021. ⁸ Definition gemäß Anforderungen zur Arbeitsstättenverordnung ASR A1.2, Raumabmessungen und Bewegungsflächen, 2021. ⁹ karrierebibel.de, Großraumbüro: Regeln, Vor- und Nachteile, 2021. ¹⁰ WiWo Arbeitsmarkt, Fünf Mythen der modernen Arbeitswelt, 2017. ¹¹ statista.com, Harvard Business School, Stille Großraumbüros, 2018. ¹² zukunftsinsitut.de, Glossar: Trendbegriffe zu New Work, 2021. ¹³ karrierebibel.de, remote-work, 2021. ¹⁴ forsa im Auftrag des IBA, Persönliche Zuordnung von Arbeitsplätzen, 2019. ¹⁵ Spiegel, Job & Karriere, Desk-Sharing, Ist hier noch ein Schreibtisch frei?, 2020. ¹⁶ Polis, Zahl der Co-Working-Spaces hat sich in 2 Jahren vervierfacht, 2021. ¹⁷ coworkingguide.de, Mehr als nur ein geteiltes Büro: Was ist Co-Working?, 2021. ¹⁸ polis-magazin.com, Zahl der Co-Working-Spaces hat sich in 2 Jahren vervierfacht, 2020. ¹⁹ Handelsblatt, Ein Kibbuz als Büro, 2021. ²⁰ arbeits-abc.de, CoWorking: Kurzweiliger Trend oder Arbeitsform der Zukunft.

Das Homeoffice. Seiten 38 – 41.

In den Kreisen: ¹ bitkom.de, Über 10 Millionen arbeiten im Homeoffice, 2020. ² HOME OFFICE TECH.DE SPEZIAL, Das perfekte Office, 2020. ³ Fraunhofer IOA, Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal, 2020. ⁴ Statista, Technische Voraussetzungen für Homeoffice, 2020. ⁵ dak.de, bewusster leben, 2021. ⁶ drv.de, Trotz Corona: Geschäftsreisende bevorzugen persönliche Meetings, 2020. ⁷ Statista Research Department im Auftrag des ZEW, Umfrage zur Entwicklung von Homeoffice in der Coronakrise 2020. ⁸ Studie des Instituts für Wirtschaftsforschung (IfW) und der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. Süddeutsche Zeitung, Lockruf Home-Office, 2021. ⁹ haufe.de, Studie „Gesundes Homeoffice“, 2020. ¹⁰ spiegel.de, Datenverkehr für Videokonferenzen steigt um 100 Prozent. ¹¹ statista.com, Erleichtert Homeoffice Ihrer Ansicht nach die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?, 2020. ¹² WirtschaftsWoche, Homeoffice wegen Corona, 2020. ¹³ Philips, Umfrage: Beauty-Routinen im Homeoffice, 2020. ¹⁴ haufe.de, Studie „Gesundes Homeoffice“, 2020. ¹⁵ bitkom.de, Homeoffice statt Büro: Jeder Fünfte würde umziehen, 2021.

Im Fließtext: ¹ Fraunhofer IOA, Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal, 2020. ² Kenjo, Homeoffice. Diese 26 Telearbeit-Statistiken sollte jeder Personalener kennen, 2020. ³ statista.com, Beliebte Quarantäne-Produkte werden teurer, 2020. ⁴ https://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5934454.pdf ⁵ TK-Dossier, Corona 2020 – Gesundheit, Belastungen, Möglichkeiten“, 2020. ⁶ dguv.de, Versicherungsschutz im Homeoffice, 2021. ⁷ Personalwirtschaft, Studie Mitarbeiter im Homeoffice – Produktiv trotz Ablenkung, 2020. ⁸ ZEW (Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung), Branchenreport der Informationswirtschaft und des Verarbeitenden Gewerbes, 2021. ⁹ Welt am Sonntag, Wirtschaft: Tod der Handlungsreisenden, 2021. ¹⁰ DAK Gesundheitsreport, 2020. ¹¹ Konstanzer Homeoffice-Studie, Homeoffice und mobiles Arbeiten?, 2020. ¹² avantgarde-experts.de, Corona-Studie 2021, Homeoffice – heimlicher Star oder stiller Verlierer?, 2021. ¹³ TK-Dossier, „Corona 2020: Gesundheit, Belastungen, Möglichkeiten“, 2020. ¹⁴ Tagesschau, Studie der Uni Konstanz, Beschäftigte wünschen sich zwei Tage Homeoffice, 2020.

Homeoffice im Öffentlichen Dienst. Seite 42.

¹ Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit, 2021. ² bitkom.de, Corona hat in Kommunen einen Digitalisierungsschub ausgelöst, 2020. ³ rnd.de; Bitkom-Studie: Öffentliche Verwaltung klares Schlusslicht beim Homeoffice, 2020. ⁴ Universität zu Köln, Homeoffice- und Präsenzkultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie, 2020.

Die Zukunft des Arbeitsplatzes. Seite 43.

¹ ZEW (Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung), Branchenreport der Informationswirtschaft und des Verarbeitenden Gewerbes, 2021. ² Fraunhofer IOA, Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal, 2020. ³ Bitkom Research, 2020; Bitkom, Homeoffice in Zeiten der Corona-Pandemie, 2021. ⁴ bitkom.de, Mehr als 10 Millionen arbeiten ausschließlich im Homeoffice, 2020. ⁵ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), Homeoffice, 2020.

Pflanzen am Arbeitsplatz. (Letzte Umschlaginnenseite)

¹ karrierebibel.de, Die häufigsten Pflanzen im Büro. Büropflanzen steigern Produktivität um 15 Prozent, 2019.

Die Grünstilbe

ist die Nr. 1 und der Ironman unter den Zimmerpflanzen: Härter im Nehmen geht nicht. Ob warm oder kalt, hell oder dunkel, feucht oder trocken – das Kraut ist gegen alles gewachsen.



Die Birkenfeige

ist ein anspruchsvolles Bürogewächs. Sie braucht Licht und mag keine Veränderungen am Standort oder Zugluft.



Die Kentia-Palme

stammt eigentlich aus Südostasien und verbreitet überall ein leichtes Tropen-Flair.

Der Gummibaum

gehört zur Gattung der Feigen und muss alle zwei Wochen gedüngt und abgestaubt werden.



Der Drachenbaum

ist eine der genügsamsten Büropflanzen: Er braucht wenig Wasser, wenig Dünger.

Die Palmilie

braucht Sonne, mindestens aber Halbschatten. Ansonsten ist die Yucca-Palme robust – auch wenige Wassergaben verzeiht sie.



Der Farn

hat schon seit der Zeit der Dinosaurier alles überlebt. Eine echte, dekorative Urzeitpflanze.



Das Einblatt

mit sattgrünen Blättern und weißen filigranen Blüten ist schon seit ein paar Jahren so richtig in Mode.

Welches sind die beliebtesten Pflanzen am Arbeitsplatz?

Grüne Muntermacher.

Das Ergebnis der Studie von Marlon Nieuwenhuis der britischen Universität Cardiff ist eindeutig: **Pflanzen im Büro** steigern die Produktivität um 15 Prozent, dazu sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivierter und zufriedener mit ihren Arbeitsplätzen.¹



VBL. Versorgungsanstalt des Bundes
und der Länder

Hans-Thoma-Straße 19, 76133 Karlsruhe
Telefon 0721 155-0, Telefax 0721 155-666
E-Mail info@vbl.de, www.vbl.de

