

WWK AKADEMIE online

... unsere Spielregeln 2021 zur Gutschrift von Weiterbildungszeiten



- Die für das Seminar ausgeschriebene Zeitdauer hinterlegen wir als Fortbildungsnachweis über Ihre Vermittlernummer. Sie können jährlich bei Erfüllung nachstehender Voraussetzungen über Ihren Betreuer einen Bericht aller Webmeetings erhalten, an denen Sie erfolgreich teilgenommen haben.
- WWK Q Nummer, über die Neugeschäft eingereicht wird, muss korrekt eingetragen werden!
 - (Q gefolgt von 7 Ziffern ohne Sonderzeichen)
- Gerne akzeptieren wir alternativ Ihre korrekt eingetragene „gut beraten“ Kontonummer
 - (16 Ziffern inklusive 2 Sonderzeichen 88888888-666666-22) IHK Anforderungen von Teilnehmerzertifikaten können wir nachträglich bei gut beraten nicht liefern! Webbeschreibung aus dem System während des Webmeetings herunterladen und für IHK Rückfragen mindestens 5 Jahre speichern.
 - Liegt weder „Q Nummer“ noch „gut beraten“ vor, wenden Sie sich an ihren WWK Betreuer
 - IDD Zeiten werden in diesem Fall nicht gutgeschrieben.
- Selbstverständlich waren Sie pünktlich und entsprechend der angegebenen Dauer im Meeting, haben als einziger Teilnehmer über ihre Mailadresse nur einmal am gleichen Webmeeting, gleichen Tages teilgenommen, haben ihren Namen und Vornamen korrekt eingetragen, damit Sie eine Bestätigung auch erreicht, sollten aus ihrem Haus mehrere Teilnehmer dabei gewesen sein. Der Rechtsweg bleibt wie immer ausgeschlossen.





WWK AKADEMIE *ONLINE*

... ein paar Worte zur Technik

WWK
Eine starke Gemeinschaft



BRSG-FINALE

Wie haben Sie das neue Gesetz umgesetzt?



WER SPRICHT HEUTE ZU IHNEN?

Stefan Möller – bAV Senior-Consultant

Peter Krahe - bAV Senior-Consultant

Die schönste Braut



Agenda

- Rückblick auf das BRSg
- Blick auf die Praxis
 - Wie komme ich an den Tisch des Arbeitgebers?
 - Wie halte ich das Gespräch am Laufen?
 - Wie setze ich die BRSg „Pflichtanforderungen“ um?
- Über das BRSg zu einem (motivierenden) bAV Versorgungswerk

Kennen Sie das...? – Wie soll ich bAV ansprechen...

Tarifrecht? Betriebsrat?

Sozialversicherung?

Förderung?

BRSg Betriebsrenten-
stärkungsgesetz

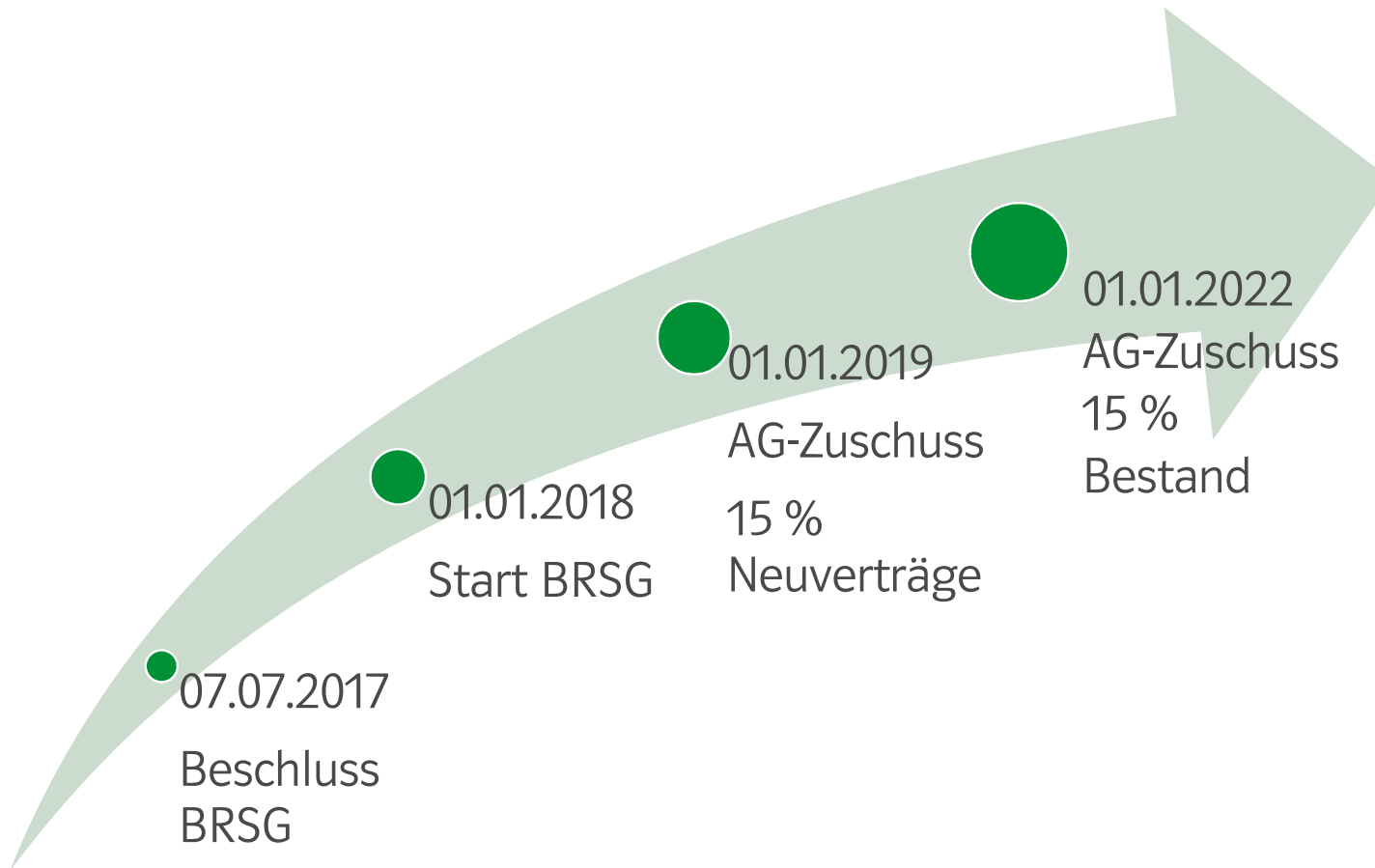
Zusageart?

Durchführungsweg?

AG-Kenntnisstand zum BRSG und dem AG-Zuschuss!



Zeitreihe



Eckpunkte des BRSG

Seit dem 01.01.2018

- Alte bAV Welt (bAV 1)
 - Ergänzt um die Regelungen des BRSG
- Neue bAV Welt (bAV 2) – das Sozialpartnermodell
 - Nur mit Tarifvertrag möglich (Sozialpartner: AG-Verband und Gewerkschaft)
 - Nur mit neuer Zusageart „reine Beitragszusage“ möglich (Anwartschafts- und Leistungsphase)
 - Garantien sind verboten
 - Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds
 - Keine Arbeitgeberhaftung
 - Keine Kapitalleistung möglich – nur „schwankende“ Renten
 - Kollektive Kapitalanlage
 - ArbG-Pflichtzuschuss...
- **Aktuell keine Relevanz für den Vertrieb !!**

Eckpunkte des BRSKG (1)

Seit dem 01.01.2018

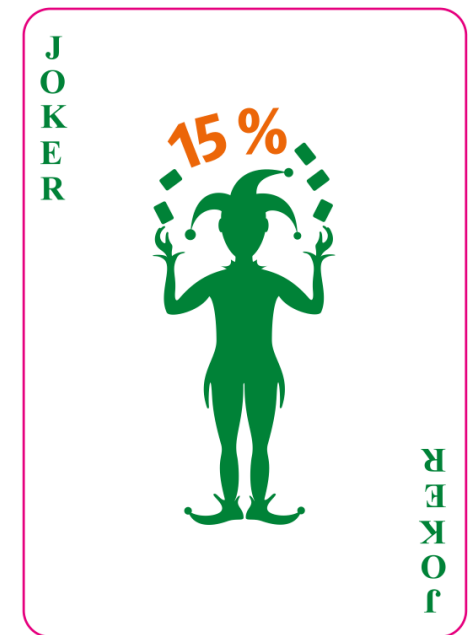
- Alte bAV Welt (bAV 1) ergänzt um die Regelungen des BRSKG
 - Ohne und mit Tarifvertrag möglich
 - Zusagearten: LZ, beitragsorientierte Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung
 - Mit Garantien
 - Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds
 - Neuer Förderrahmen: **Steuerfreie** Dotierung (§ 3. Nr. 63 EStG) von 4 % BBG auf 8 % BBG
 - 568 EUR p. Monat (sozialversicherungsfreie Dotierung nur bis 4 % BBG = 284 EUR)
 - Wegfall steuerfreier Zusatzbeitrag (1.800 EUR)
 - Geringverdiener-Förderung bei (ungezillmerten Tarifen möglich)
 - Brutto EK bis 2.575 EUR; 30 % Förderung für AG Mindestbeitrag 240 EUR – max. 960 EUR
 - Freibetrag Grundsicherung (100 EUR Sockelbetrag + 30 % EK jedoch max. 50 % Grundsicherung)
 - Vervielfältigungsregelung bei Ausscheiden (4 % BBG x max. 10 Jahre)
 - Steuerfreie Nachzahlungen z.B. Elternzeit, Entsendung (8 % BBG x max 10 Jahre)
 - Riester-Grundzulage von 154 EUR auf 175 EUR erhöht

Eckpunkte des BRSg (2)

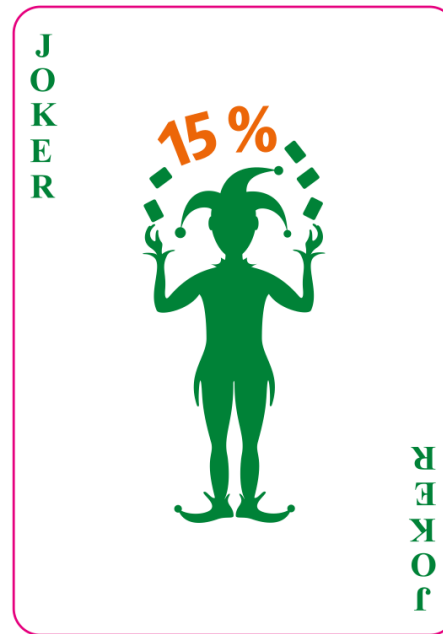
- Alte bAV Welt (bAV 1) ergänzt um die Regelungen des BRSg
 - Verpflichtende Weitergabe der durch den AG eingesparten Sozialversicherungsbeiträge:
 - Pauschaliert 15 % AG-Zuschuss **soweit** er SV-Beiträge einspart
 - Spitze Abrechnung theoretisch möglich, wenn AG weniger als 15 % einspart
 - AG-Zuschuss immer gesetzlich unverfallbar
 - Regelung kann/wird ggf. durch Tarifverträgen ausgesetzt

Gesetzliche Verpflichtend ab

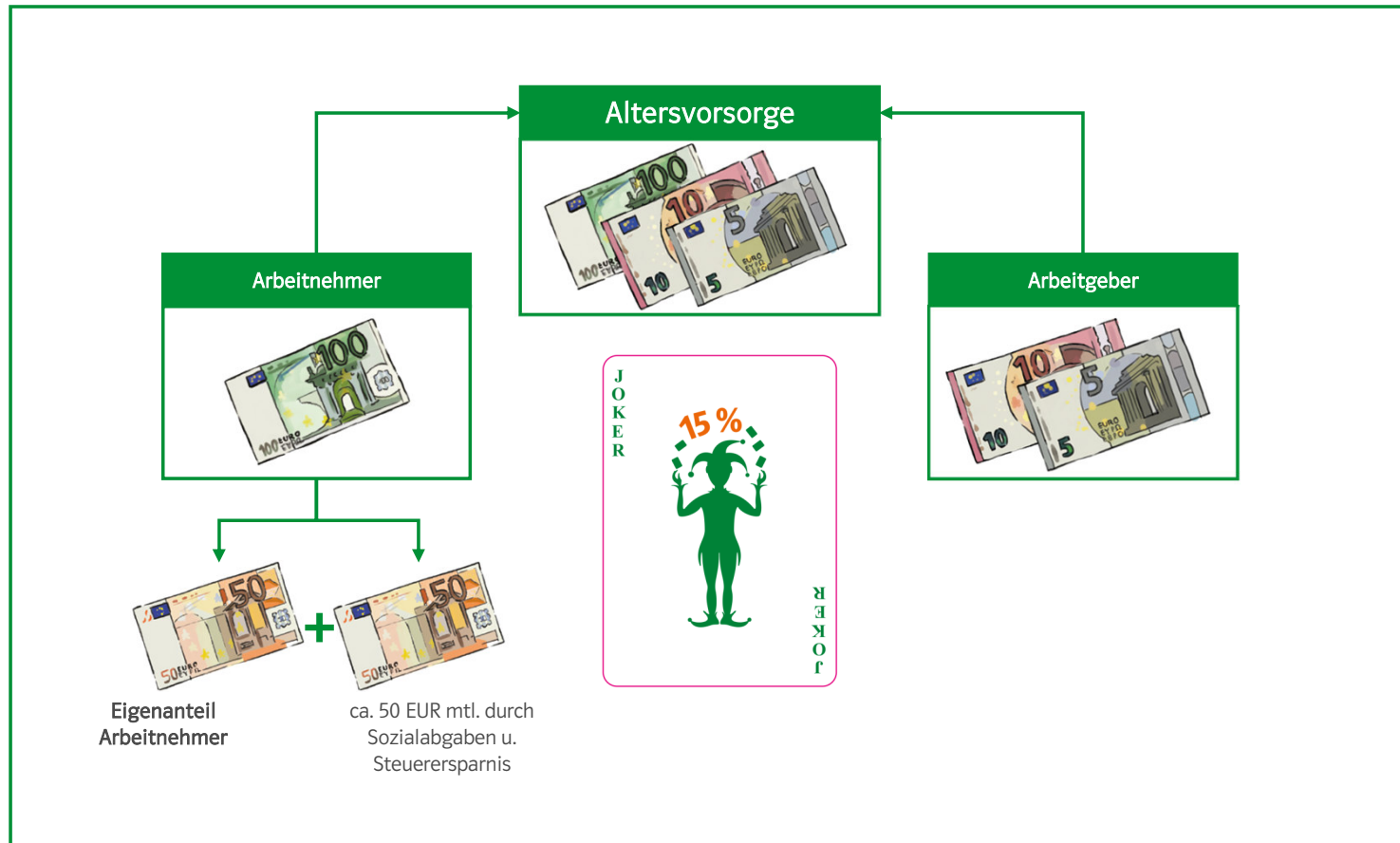
- dem 01.01.2019 für Neuverträge
- **dem 01.01.2022 für Altverträge**



bAV-Joker



BRSG – 15 % Zuschuss bAV I



Frage der Umsetzung

Problem: Beitrag in alten Tarifen nicht möglich

AG-Zuschuss

Neuzusagen

Altzusagen

Tarifpartnermodell

bAV I

immer

ab 01.01.2018

ab 01.01.2019

ab 01.01.2022

Der korrekte Umgang mit Altverträgen

1. Verrechnung oder Erhöhung ?

BMF-Schreiben 06.12.2017

RZ 26– Fußnote – Hinweis des BMAS

Sofern die Versorgungseinrichtung nicht bereit ist, den Vertrag entsprechend anzupassen, kommt der Neuabschluss eines Vertrages nur für den Arbeitgeberzuschuss in Betracht. Denkbar ist aber auch z. B. eine **Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer**, wonach der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag gleich bleibt und künftig neben einem entsprechend **verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss enthält**.

BMF-Schreiben 06.12.2017

RZ 26- Fußnote – Hinweis des BMAS

- Formen der (technischen) Weitergabe an Versorgungseinrichtung
 - Entscheidung treffen die Beteiligten – also AG & AN
 - Zusätzlich zum EU – Betrag -> Erhöhung des Sparbetrages
 - Neuabschluss (nur) für den AG – Zuschuss (-Betrag)
 - Gleicher Sparbetrag -> AG- Zuschuss senkt den EU-Betrag (Vereinbarung AG-AN erforderlich)

Fragen der Umsetzung

Problem: Beitrag in alten Tarifen nicht möglich

Musteria Lebensversicherung AG

Hauptstraße 111

11111 Hauptstadt

11. Mai 2021

Direktversicherung Nr. 1234567890, VN Arbeiter, VP Fred Fleißig

Beitragserhöhung gemäß Betriebsrentenstärkungsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

o. a. Direktversicherung(en) wollen wir im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes um einen pauschalierten Arbeitgeberzuschuss in Höhe von **xy** Prozent - zum 01. **xy**. 2021 - anpassen.

Bitte teilen Sie uns **schriftlich** mit, ob eine Erhöhung des bestehenden Vertrages möglich ist. Falls dies nicht möglich ist: Ist ein Neuabschluss in genau der Höhe des geplanten, pauschalierten Zuschusses möglich?

Bitte übersenden Sie uns weiterhin ein aktuelles Entgeltumwandlungs-Formular.

Besten Dank im Voraus

MfG

Wie setze ich AG-Zuschuss im Bestand richtig um?

Stufe I

- Zusätzlicher AG-Zuschuss im Altvertrag
- Dokumentation, falls nicht umsetzbar

Stufe II

- Abschluss eines Neuvertrages mit AG-Zuschuss
- Dokumentation, falls nicht umsetzbar

Stufe III

- Arbeitsrechtliche Verrechnung des AG-Zuschuss
- Beitrag zum Vertrag erhöht sich nicht

Was heißt „den Zuschuss verrechnen“?

Beispielfall:

1.752 € § 40 b :

- Lösung a: $1.752 \text{ €} / 1.15 = 228,52 \text{ €}$
- Lösung b: $1.752 \text{ €} * 15 \% = 262,80 \text{ €}$
- Was ist alles zu beachten?

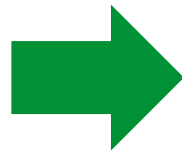
Der korrekte Umgang mit Altverträgen

1. Verrechnung oder Erhöhung ?
2. Pauschalierung oder spitze Abrechnung?

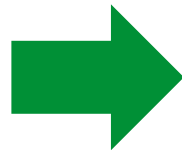
BMF-Schreiben 06.12.2017

[Soweit er eine Sozialversicherungersparnis hat] „kann der Arbeitgeber „spitz“ abrechnen, er kann aber auch 15 % des umgewandelten Beitrags an die Versorgungseinrichtung weiterleiten.“

vgl. RZ 26 – Fußnote – Hinweis des BMAS



Der Arbeitgeber muss die tatsächliche Ersparnis zahlen, kann aber freiwillig auch die vollen 15% Zuschuss leisten.



Wenn sich Beitragssätze zur Sozialversicherung ändern muss auch der Zuschuss angepasst werden



sehr hoher Verwaltungsaufwand



einheitlich 15% Zuschuss

Wie motiviere ich meine Arbeitnehmer?



Gesetzlicher
Pflichtzuschuss 15 %

Zuschuss Softwarehaus
Müller 15 %

Zuschuss
IT-Consulting 4711
20 %

Ihre Überlegung
Zuschuss
? %

Ihre Ersparnis bei AN bis
58.050 € Gehalt
19,975 %

Der korrekte Umgang mit Altverträgen

1. Verrechnung oder Erhöhung ?
2. Pauschalierung oder spitze Abrechnung?
3. Anrechnung bestehender Förderungen?

Rahmenbedingungen

- Im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist **keine** direkte gesetzliche **Bestimmung für die Anrechnung** bereits vereinbarter Arbeitgeberzuschüsse vorgesehen
- ggf. lässt sich eine indirekte Anrechnungsbestimmung herleiten, da für die Verpflichtung eine Sozialversicherungsersparnis gegeben sein muss



Praxisproblem:

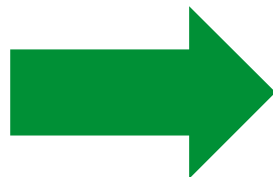
Häufig bezieht sich die vereinbarte Förderung nicht auf eine Sozialversicherungsersparnis:

z.B.: 20% des Entgeltumwandlungsbetrages oder 20 EUR-Festzuschuss

Grundlage für den AG-Zuschuss

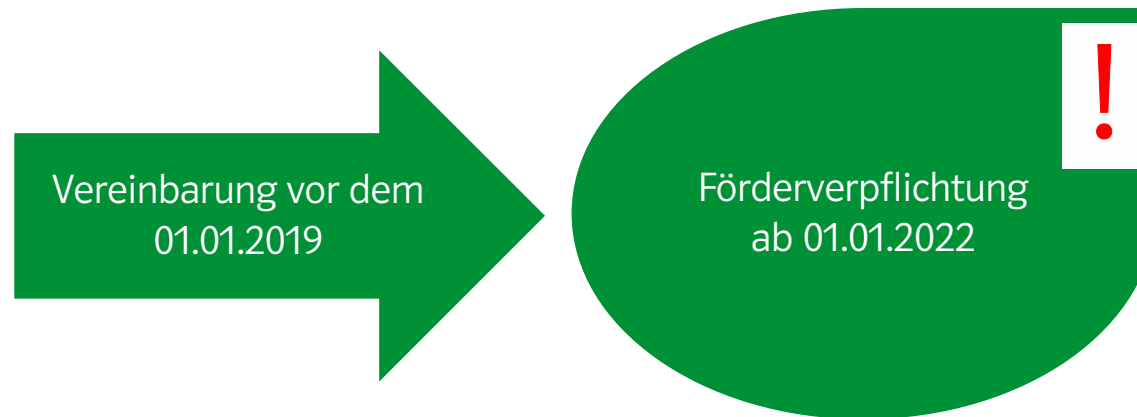
§ 26a Übergangsvorschrift zu § 1a Abs. 1a BetrAVG n.F.

„§ 1a Abs. 1a [BetrAVG n.F.] gilt für individual und kollektivrechtliche
Entgeltumwandlungsvereinbarungen,
die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind,
ab dem 1. Januar 2022.“

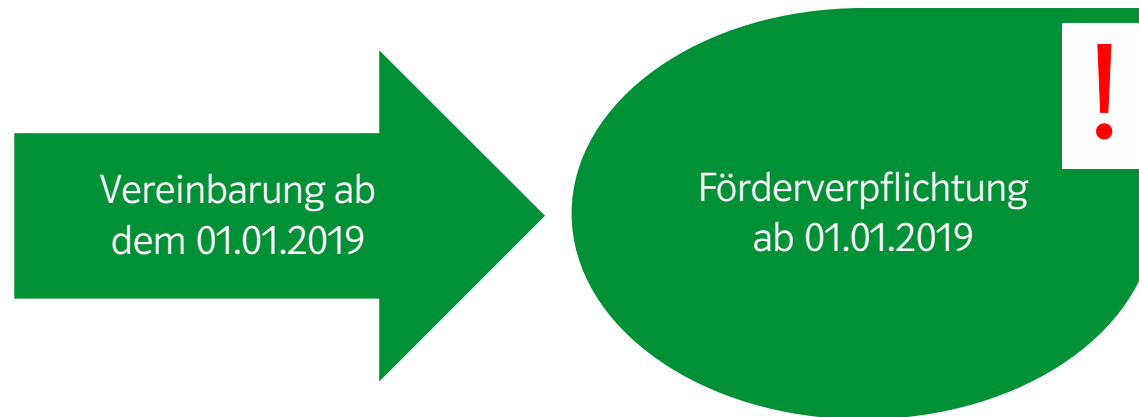


Um den Arbeitgeberzuschuss zu erhalten muss
folglich eine Entgeltumwandlungsvereinbarung
vorliegen

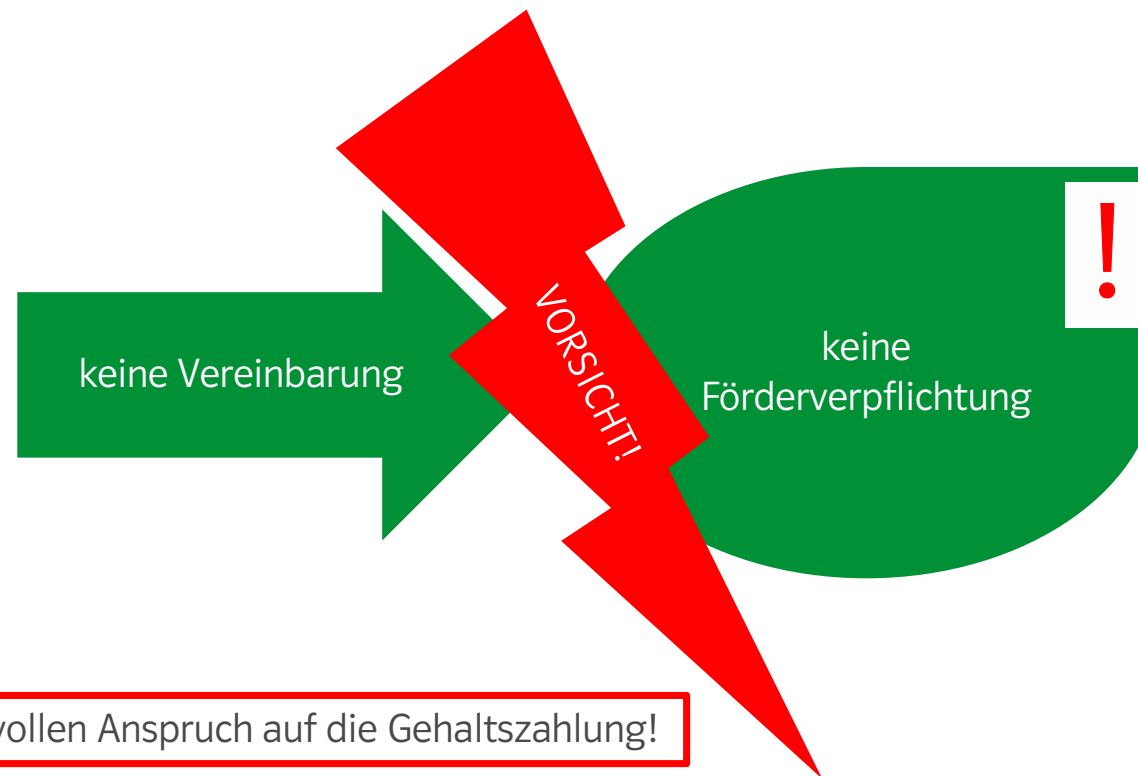
Bedeutung für die Praxis



Bedeutung für die Praxis



Bedeutung für die Praxis





KURZUMFRAGE

Wenn Sie keine Auswahl treffen können, bitte den Vollbild-Modus verlassen.

Der korrekte Umgang mit Altverträgen

1. Verrechnung oder Erhöhung ?
2. Pauschalierung oder spitze Abrechnung?
3. Anrechnung bestehender Förderungen?
 - BRSG-Klarstellungsvereinbarung

BRSK Klarstellungsverbarung

- AG-Zuschuss prüfen und heilen
- Doppelanspruch verhindern
- Anrechnungsklausel

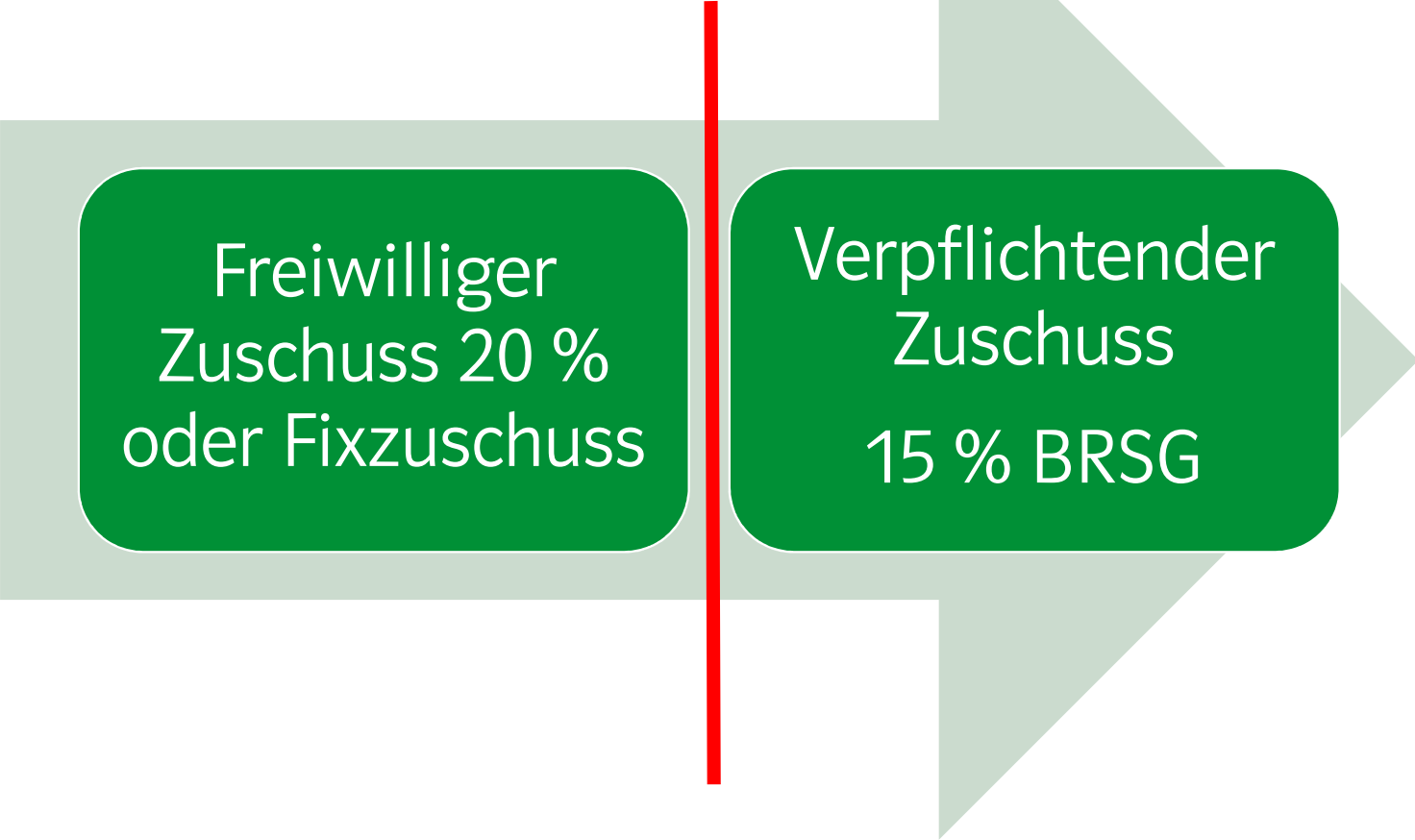
Ergebnis = Klarstellungsverbarung

Telefonleitfaden für AG-Ansprache



BRSG-
Klarstellung

...ich zahle doch schon 20 % / 20 EUR Zuschuss...



Freiwilliger
Zuschuss 20 %
oder Fixzuschuss

Verpflichtender
Zuschuss
15 % BRSG

Leitfaden BRSG-Klarstellungsvereinbarung

1. Wer ist das?

Guten Tag Herr XY, mein Name ist Max Muster, von der Firmenkundenabteilung der WWK Lebensversicherung.

Neutral:

Guten Tag Herr XY, mein Name ist Max Muster von der Firmenkundenabteilung der bAV-Finanz GmbH.

2. Was will der/die von mir?

Guten Tag Frau / Herr... Ich benötige mal Ihre Hilfe....**Pause!!!**

Frau/ Herr ... wer bei Ihnen im Haus ist zuständig für bereits bestehende bAV's – ich habe einen konkreten Vorgang für einen Mitarbeiter/in?

Leitfaden BRSK-Klarstellungsvereinbarung

3. Wieso ruft der/die **jetzt gerade mich** an?

Es geht um die bei Ihnen geführte/n Direktversicherung /Pensionskasse von Herrn/Frau..... mit der Versicherungsnummer 12 34 56 78 .
Bei diesem Vertrag müssen wir noch eine **Klarstellungsvereinbarung** machen.
Wann haben Sie dafür Zeit? Wir benötigen ca. 15 min.

Was ist eine Klarstellungsvereinbarung?

Bei der Klarstellungsvereinbarung verhindern wird den Doppelanspruch des Arbeitnehmers im Rahmen des BRSK - Betriebsrentenstärkungsgesetz.

Leitfaden BRSK Klarstellungsvereinbarung

4. Was habe ich davon? (von dem Termin?) (WHID-Effekt)

Mit nur einem einzigen Dokument vom Anwalt verhindern wir doppelte Arbeitgeberzuschüsse.

Geht das nicht am Telefon?

Am Telefon können wir das nicht besprechen... wir müssen prüfen in wie weit Sie schon Anrechnungsklauseln vereinbart haben und welche Verträge Davon betroffen sind.

Oder...

Wenn es so einfach wäre, dann würden wir es natürlich am Telefon machen. Wir haben über 500 Fälle, welche wir aktuell behandeln. Glauben Sie mir – ich würde es auch gerne am Telefon machen... es ist aber zu kompliziert.

BRSG Klarstellungsvereinbarung 1

KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Checkliste zu Möglichkeiten der Anrechnung einer freiwilligen Förderung auf die neue Förderverpflichtung nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz

Problemstellung:

Seit dem 01.01.2018 gilt das Betriebsrentenstärkungsgesetz. Danach sieht § 1a Abs. 1a BetrAVG ein Betriebsrentengesetz (BetrAVG) erstmals eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Förderung der Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers vor (15% des Umwandlungsbetrages, soweit der Arbeitgeber durch die Umwandlung SV-Beiträge einspart).

Viele Arbeitgeber haben die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer bereits in der Vergangenheit gefördert, ohne dazu verpflichtet zu sein. Daher stellt sich nun die Frage, ob die bisherige freiwillige Förderung auf die neue Förderverpflichtung angerechnet werden darf oder ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, die bisherige freiwillige Förderung zu erhöhen. Da die bisherigen Förderungen teilweise völlig unterschiedlich gestaltet sind, kann eine generelle Aussage nicht getroffen werden, sondern muss eine Einzelfallprüfung erfolgen.

Dieser Fragebogen dient dem beauftragenden Unternehmen dazu, festzustellen, ob eine Anrechnung zulässig ist oder nicht.

I. Allgemeine Angaben

Unternehmen/Auftraggeber:

Firma _____
PLZ _____ Ort _____
Straße _____ Hausnummer _____

Anzahl Arbeitnehmer: _____ (bitte hier die Anzahl der insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer eintragen, einschlt. Geschäftsführer, Azubis, Teilzeitkräfte, Aushilfen und geringfügig Beschäftigte.)

Betrieblicher Versorgungsberater (Vermittler)

Folgende Mailadresse kann genutzt werden (Hinweis: auf diese Mailadresse können vertrauliche Dokumente gesandt werden)

1. Ist das Unternehmen an Tarifverträge gebunden?

(Wichtige Erläuterung:

- Das Unternehmen muss wissen, ob ein Tarifvertrag beachtet werden muss oder nicht. Daran hängen zahlreiche weitere Verpflichtungen über die betriebliche Altersversorgung hinaus.
- Wenn Sie sich mit dem Unternehmen lediglich an einen Tarifvertrag „anlehnen“, ist genau zu prüfen, was damit gemeint ist).

- ☐ Nein, es besteht keine Tarifbindung
☐ Ja, es besteht eine Tarifbindung aufgrund der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband
☐ Ja, es besteht eine Tarifbindung aufgrund eines Firmentarifvertrags
☐ Ja, es besteht eine Tarifbindung aufgrund einer Bezugnahme auf Tarifverträge im jeweiligen Arbeitsvertrag (bitte unbedingt Muster des Arbeitsvertrags beifügen)
☐ Ja, es besteht eine Tarifbindung aufgrund eines für allgemeingültig erklärten Tarifvertrags

2. Ergibt sich aus einem dieser Tarifverträge eine Verpflichtung zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung?

- ☐ Nein
☐ Ja (Bitte fügen Sie unbedingt eine Kopie des Tarifvertrags bei!)

Copyright: KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg, 03.10.2018
Jegliche unberechtigte Nutzung, Veränderung sowie der vollständige oder teilweise Nachdruck sind untersagt!

KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

II. Fragen zur Erstellung einer Risikoanalyse:

3. Im Unternehmen haben wir eine Regelung der betrieblichen Altersversorgung
☐ generell für alle Arbeitnehmer
☐ nur individuell für einzelne Arbeitnehmer
4. Sind die Details der betrieblichen Altersversorgung schriftlich oder in einem sonstigen Dokument geregelt?
☐ Nein
☐ Nein, eine individuelle Entgeltumwandlung wird durchgeführt, liegt aber nicht schriftlich vor.
(Bitte in diesem Fall unbedingt eine Kopie des jeweiligen Arbeitsvertrages beifügen)
☐ Ja, in einer Versorgungsordnung
☐ Ja, in einer individuell mit einem Arbeitnehmer vereinbarten Entgeltumwandlungsvereinbarung
☐ Ja, im Arbeitsvertrag
☐ Ja, und zwar an folgender Stelle: _____
- Bitte fügen Sie unbedingt eine (gern anonymisierte) Kopie des genannten Dokuments bei!
5. Im Unternehmen wurde die betriebliche Altersversorgung bisher wie folgt gefördert:
☐ Wie aus dem oben in Frage 4 genannten Dokument ersichtlich
☐ Die bisherige Förderung ist wie folgt gestaltet: _____

(Bitte nutzen Sie gern ein weiteres Blatt, wenn der hier vorgesehene Platz nicht ausreichen sollte)

Ich bitte im Rahmen eines schriftlichen Kurzgutachtens um Beurteilung der aktuellen Situation und Prüfung, ob eine Anrechnung der bisherigen Förderung möglich ist oder ob die neue Förderverpflichtung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG zusätzlich gezahlt werden muss (Mandat).

Sofern eine allgemeine Regelung im Unternehmen z.B. in einer Versorgungsordnung gilt und zu prüfen ist, beträgt das Honorar bei Unternehmen bis 100 Arbeitnehmer EUR 190,00, bei Unternehmen bis 500 Arbeitnehmer 290,00. Sofern lediglich eine einzelne, individuelle Regelung in einem Arbeitsvertrag oder einer Entgeltumwandlungsvereinbarung gilt und zu prüfen ist, beträgt das Honorar EUR 90,00.

Alle Honorare verstehen sich zzgl. 4% Post- und Telekommunikationspauschale und zzgl. 19% MwSt. und sind jeweils fällig nach Übersendung des Kurzgutachtens.

Gegenstand des Mandats ist nicht die Steuer- oder Versorgungsberatung. Das Mandat wird erst verbindlich durch Annahme des Mandats in Form der Übersendung des Kurzgutachtens. Für das Mandat gelten die anliegenden Allgemeinen Mandatsbedingungen der KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH.

Entbindung von der Verschwiegenheitsverpflichtung: Ich bin einverstanden, dass der Versorgungsberater (oben S. 1 genannt) im erforderlichen Umfang Daten, die sich aus der Auftragsdurchführung ergeben, an die KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH zur Abwicklung des Mandats übermittelt und von der KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH über den Fortgang der Bearbeitung fortlaufend und im Detail informiert werden darf. Die Einwilligung ist jederzeit widerrufbar.

Wir verarbeiten personenbezogene Daten. Die nach Artikel 13 DSGVO zu erteilenden Informationen sind in unserer Datenschutzerklärung enthalten. Sie finden unsere Datenschutzerklärung auf unserer Internetseite unter www.kleffner-rechtsanwaelt.de.

Ort, Datum

Unterschrift Unternehmen/Auftraggeber

Copyright: KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg, 03.10.2018
Jegliche unberechtigte Nutzung, Veränderung sowie der vollständige oder teilweise Nachdruck sind untersagt!

BRSG Klarstellungsvereinbarung 2

Klarstellungsvereinbarung (Leseprobe)

Arbeitgeber

Arbeitnehmer/in

Geburtsdatum Betriebseintritt Personal-Nr.

Vorbemerkung

Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer wurde eine betriebliche Altersversorgung vereinbart.

Diese wird von dem Arbeitgeber bereits bisher gefördert.

Aufgrund der neuen Förderverpflichtung, die durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführt wurde (nunmehr enthalten in § 1a Abs. 1a BetrAVG), ist es erforderlich, diese Förderung inhaltlich klarzustellen. Eine inhaltliche Änderung der Förderung soll damit nicht verbunden sein.

Dies vorausgeschickt treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer folgende individuelle Vereinbarung getroffen:

1. Beide Parteien erklären, dass ein Ende des bestehenden Arbeitsverhältnisses nicht absehbar ist. Eine Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses ist weder von der einen noch der anderen Partei erfolgt oder geplant.
2. Ohne inhaltliche Änderung gilt für die betriebliche Altersversorgung ab sofort die Versorgungsordnung in der jeweils gültigen Fassung.
3. Die Zusage des Arbeitgebers auf eine betriebliche Altersversorgung wird wie folgt gefasst:

(Hier ist nach individueller Prüfung ein auf die bisherige Förderung des Arbeitgebers abgestimmter Text zu ergänzen.)

4. Nebenabreden zu diesem Vertrag sind nicht getroffen. Änderungen oder Ergänzungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Auf dieses Formerfordernis kann nur durch eine gesonderte Vereinbarung verzichtet werden, die ihrerseits der Schriftform bedarf. Mündliche Vereinbarungen haben in keinem Fall Wirksamkeit. Abweichend von den Sätzen eins bis vier sind auch formlos getroffene Änderungen oder Ergänzungen zu dieser Versorgungsordnung wirksam, wenn sie individuelle Vertragsabreden im Sinne von § 305b BGB sind. Für Anzeigen oder Erklärungen, die dem Arbeitgeber gegenüber abzugeben sind, ist die Textform ausreichend.
5. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam. Es sollen dann im Wege der (auch ergänzenden) Auslegung die Regelungen gelten, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Bestimmung soweit wie möglich entsprechen. Sofern die Auslegung aus Rechtsgründen ausscheidet, verpflichten sich die Parteien, dementsprechende ergänzende Vereinbarungen zu treffen. Das gilt auch, wenn sich bei der Durchführung oder Auslegung des Vertrages eine ausfüllungsbedürftige Lücke ergibt.

_____, den _____

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

The WWK logo consists of the letters 'WWK' in a bold, green, sans-serif font.

Eine starke Gemeinschaft



TELEFONLEITFADEN MEGACHANCE BRSG

Ein Direktversicherungsvertrag als Türöffner über BRSG

Wie komme ich an den Tisch des AG's?



EINFACH
ANRUFEN



Oder haben Sie schon einmal...

... darüber nachgedacht, dass es viel einfacher wäre wenn Ihr Kunde (der AN) einen Termin für Sie bei dem Arbeitgeber ausmacht?

Die Ausgangssituation

Es besteht eine
Direktversicherung
mit dem Arbeitgeber



Telefonleitfaden BRSg

1. Wer ist das?

Guten Tag Herr XY, mein Name ist Peter Krahe, von der Firmenkundenabteilung der WWK Lebensversicherung.

Neutral:

Guten Tag Herr XY, mein Name ist Max Muster von der Firmenkundenabteilung der Finanz-BAV.

2. Ansprechpartner erfragen // Durchstellen lassen!

Guten Tag Frau / Herr... Ich benötige mal Ihre Hilfe....**Pause!!!**

Frau/ Herr ... wer bei Ihnen im Haus ist zuständig für die betriebliche Altersversorgung – **es geht um den bestehenden Direktversicherungsvertrag von Herrn/Frau bei Ihnen im Haus.**

Telefonleitfaden BRSg

oder

„Wie haben Sie das neue Gesetz umgesetzt“?

Wie haben Sie das neue Gesetz umgesetzt?

Privatkunde aus Ihrem Bestand mit Einzeldirektversicherung

- Wie hat Deine Firma das neue Gesetz umgesetzt?

„wir haben einen gemeinsamen Kunden und ich habe die Verpflichtung, das neue Gesetz umzusetzen“

Firmenkunde aus dem Bestand

- Wie haben Sie das neue Gesetz in Ihrem Unternehmen umgesetzt?

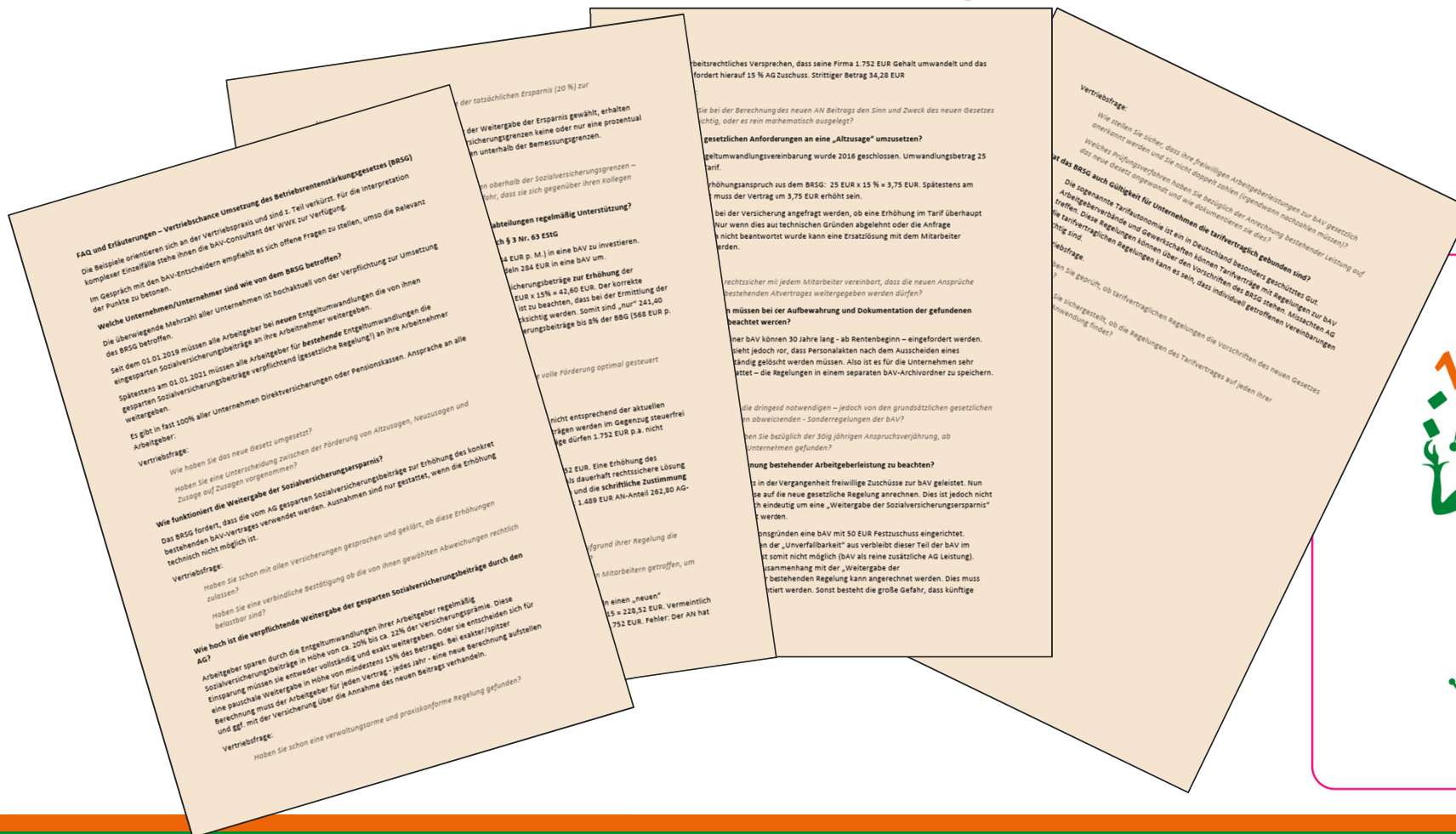
„in fünf Monaten muss ja das neue Gesetz umgesetzt sein. Wie haben Sie den in Ihrem Unternehmen sichergestellt, dass alle Erfordernisse erfüllt sind“?

Steuerberater/Bilanzbuchhalter

- Wie unterstützen Sie die Mandanten Ihrer Kanzlei bei der Umsetzung des neuen Gesetzes?

BRSO-AG-Zuschluss Vertriebsfragen-FAQ

Wie haben Sie das neue Gesetz umgesetzt?



REKOL

BRSg-AG-Zuschuss FAQ (1)

Wie haben Sie das neue Gesetz umgesetzt?

- *Wie haben Sie das neue Gesetz umgesetzt?*
- *Haben Sie eine Unterscheidung zwischen der Förderung von Altzusagen, Neuzusagen und Zusage auf Zusagen vorgenommen?*
- *Haben Sie schon mit allen Versicherungen gesprochen und geklärt, ob diese die entsprechenden Erhöhungen der bestehenden Verträge zulassen?*
- *Haben Sie eine verbindliche Bestätigung, ob die von Ihnen gewählten Abweichungen rechtlich belastbar sind?*
- *Haben Sie schon eine verwaltungsarme und praxiskonforme Regelung gefunden?*
- *Wie sieht Ihre verwaltungsarme und praxiskonforme Regelung aus?*
- *Nutzen Sie eine pauschalierte Weitergabe der tatsächlichen Ersparnis (20 %) zur kostenneutralen Mitarbeitermotivation*

BRSg-AG-Zuschuss FAQ (1)

Wie haben Sie das neue Gesetz umgesetzt?

- *Erhalten Ihre Leistungsträger - mit Einkommen oberhalb der Sozialversicherungsgrenzen – auch die volle Förderung oder besteht die Gefahr, dass diese sich gegenüber ihren Kollegen benachteiligt fühlen?*
- *Wie haben Sie sichergestellt, dass Ihre Arbeitnehmer nicht aufgrund ihrer Regelung die Privilegien des alten Steuerparagrafen 40b EStG a. F. verlieren?*
- *Haben Sie eine individuelle Zusatzvereinbarung mit den betroffenen Mitarbeitern getroffen, um den gesetzlich geforderten Zuschuss verrechnen zu dürfen?*
- *Haben Sie bei der Berechnung des neuen AN Beitrags den Sinn und Zweck des neuen Gesetzes berücksichtigt, oder es rein mathematisch ausgelegt?*
- *Wie haben Sie rechtssicher mit jedem Mitarbeiter vereinbart, dass die neuen Ansprüche außerhalb des bestehenden Altvertrages weitergegeben werden dürfen?*

.....

Was ist noch zu tun?

- Neue Entgeltumwandlungsvereinbarung!!!
 - ...diese Vereinbarung ersetzt die alte...
 - ...diese Vereinbarung ergänzt die alte...

Rechtsanwalt Versorgungsordnung

- Versorgungsordnung erfüllt im Wesentlichen 4 Funktionen:
 - klare Regelungen, sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, hinsichtlich betrieblicher Altersversorgung im Unternehmen;
 - Erfüllung der Informations- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer;
 - Vereinfachung der Administration
Auswahl Durchführungsweg, Versicherer, Rentenarten
 - Begrenzung der Arbeitgeberverpflichtung

Versorgungsordnung wird von einem spezialisierten Anwalt ausgearbeitet.
Tarifverträge, Arbeitsverträge und bisherige Umsetzung werden berücksichtigt.
Für Ihre Sicherheit spricht der Anwalt eine Haftungsübernahme aus!

Arbeitgeberförderung ansprechen...

- ☐ Förderung entsprechend dem Betriebsrentenstärkungsgesetz **ab 2019 bzw. ab 2022:** Arbeitgeberzuschuss nur in der Höhe und erst dann, wenn eine gesetzliche Verpflichtung besteht (nach § 1a Abs. 1a BetrAVG sind das 15% auf den Entgeltumwandlungsbetrag, soweit der Arbeitgeber SV-Anteile einspart).
- ☐ Förderung entsprechend dem Betriebsrentenstärkungsgesetz **ab sofort:** Arbeitgeberzuschuss nur in der Höhe, wie eine gesetzliche Verpflichtung besteht (nach § 1a Abs. 1a BetrAVG sind das 15% auf den Entgeltumwandlungsbetrag, soweit der Arbeitgeber SV-Anteile einspart).
- ☐ Förderung Geringverdiener nach § 100 EStG in Höhe von EUR _____ jährlich (Hinweis: mindestens EUR 240,00, höchstens EUR 480,00), zahlbar jeweils im Monat _____ eines Jahres.
- ☐ in Höhe der Ersparnis des SV-Arbeitgeberbeitrags, der durch die Entgeltumwandlung entsteht (das entspricht ungefähr 20% des Umwandlungsbetrages; Hinweis: führt zu höherem Aufwand in der Lohnabrechnung, weil regelmäßig neu ermittelt werden muss)
- ☐ 20% des Umwandlungsbetrages (die Förderung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ist damit bereits abgedeckt, aber keine Begrenzung auf SV-Ersparnis)
- ☐ vom Umwandlungsbetrag _____ %, maximal jedoch _____ EUR monatlich
- ☐ monatlich _____ EUR (in diesem Fall besteht die zusätzliche Förderverpflichtung nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz)
- ☐ Förderung durch Sachlohn in Höhe von monatlich EUR _____ (maximal EUR 44,00 monatlich) bei einem Mindestumwandlungsbetrag in Höhe von monatlich EUR _____ (z.B. EUR 100,00).
Hinweis: bei dieser Förderung besteht die zusätzliche Förderverpflichtung nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz.
- ☐ folgende Arbeitgeberförderung (Höhe der Arbeitgeberförderung, geförderter Personenkreis objektivierbar bestimmen, Dauer, insbesondere Ende der Arbeitgeberförderung):



KURZUMFRAGE

Wenn Sie keine Auswahl treffen können, bitte den Vollbild-Modus verlassen.

Die Zukunft beginnt jetzt!

- Rechnungszinsabsenkung 2022!
- 0,9 % Rechnungszins trotzdem sichern!
- Garantierten Rentenfaktor jetzt sichern!
- 100 % Bruttobeitragsgarantie jetzt sichern!



Checkliste Arbeitgeberzuschuss nach BRSG

- Verkürzt auf BRSG relevante Fragen

Checkliste Arbeitgeberzuschuss nach BRSG	
Unternehmensdaten allgemein	
Name und Anschrift des Unternehmens	Wann wurde die bAV installiert: Genutzte Durchführungswege / Gesellschaft(en) ☐ Direktversicherung (§ 40b EStG) ☐ Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG)
Ansprechpartner für die bAV:	☐ Pensionskasse (§ 40b EStG) ☐ Pensionskasse (§ 3 Nr. 63 EStG)
Name des Mitarbeiters / Arbeitnehmers:	☐ rückgedeckte Unterstützungskasse ☐ pauschaldotierte Unterstützungskasse
Vertragsnummer(n) / Versicherer:	☐ Pensionszusage
Umsetzung der bAV im Unternehmen:	
☐ Versorgungsordnung / Betriebsvereinbarung vorhanden ☐ Einzelvertragliche Regelung ☐ Tarifvertragliche Bindung ☐ Arbeitsvertragliche Anlehnung an Tarifvertrag ☐ Tarifvertrag wurde für die bAV umgesetzt ☐ Kopie Tarifvertrag liegt bei	Finanzierungsform ☐ Entgeltumwandlung ☐ Arbeitgeberfinanzierung € _____ ☐ Mischfinanzierung € ____ / ____ %
Vermögenswirksame Leistungen:	Umsetzung verpflichtender Arbeitgeberzuschuss nach BetriebsRentenStärkungsgesetz (BRSG):
☐ keine ☐ i.H.v. € _____ ☐ für alle Mitarbeiter ☐ andere Regelung: _____	Wer bekommt einen BRSG-Zuschuss in welcher Höhe? ☐ alle Mitarbeiter erhalten bereits einen BRSG Zuschuss ☐ nur Mitarbeiter, die nach 2019 einen Vertrag abgeschlossen haben / die nach 2019 einen Vertrag vom Vor-Arbeitgeber mitgebracht haben Gibt es Mitarbeiter, die noch gar keinen BRSG Zuschuss erhalten? ☐ ja ☐ nein Gibt es bezüglich BRSG eine aktualisierte Versorgungsordnung / Betriebsvereinbarung? ☐ ja ☐ nein Gibt es eine BRSG-Anrechnungsklausel? ☐ ja ☐ nein
Checkliste Arbeitgeberzuschuss BRSG	Stand: März 2021

Checkliste Arbeitgeberzuschuss nach BRSG

Checkliste Arbeitgeberzuschuss nach BRSG	
Unternehmensdaten allgemein	
Name und Anschrift des Unternehmens	Wann wurde die bAV installiert: Genutzte Durchführungswege / Gesellschaft(en) ☐ Direktversicherung (§ 40b EStG) ☐ Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG)
Ansprechpartner für die bAV:	☐ Pensionskasse (§ 40b EStG) ☐ Pensionskasse (§ 3 Nr. 63 EStG)
Name des Mitarbeiters / Arbeitnehmers:	☐ rückgedeckte Unterstützungskasse ☐ pauschaldotierte Unterstützungskasse
Vertragsnummer(n) / Versicherer:	☐ Pensionszusage
Finanzierungsform	
☐ Entgeltumwandlung ☐ Arbeitgeberfinanzierung € _____ ☐ Mischfinanzierung € _____ / _____ %	
Umsetzung der bAV im Unternehmen:	
☐ Versorgungsordnung / Betriebsvereinbarung vorhanden ☐ Einzelvertragliche Regelung ☐ Tarifvertragliche Bindung ☐ Arbeitsvertragliche Anlehnung an Tarifvertrag ☐ Tarifvertrag wurde für die bAV umgesetzt ☐ Kopie Tarifvertrag liegt bei	
Vermögenswirksame Leistungen:	
☐ keine ☐ i.H.v. € _____ ☐ für alle Mitarbeiter ☐ andere Regelung: _____	
Finanzierungsform	
☐ Entgeltumwandlung ☐ Arbeitgeberfinanzierung € _____ ☐ Mischfinanzierung € _____ / _____ %	
Umsetzung verpflichtender Arbeitgeberzuschuss nach BetriebsRentenStärkungsgesetz (BRSG):	
Wer bekommt einen BRSG-Zuschuss in welcher Höhe?	
☐ alle Mitarbeiter erhalten bereits einen BRSG Zuschuss ☐ nur Mitarbeiter, die nach 2019 einen Vertrag abgeschlossen haben / die nach 2019 einen Vertrag vom Vor-Arbeitgeber mitgebracht haben Gibt es Mitarbeiter, die noch gar keinen BRSG Zuschuss erhalten? ☐ ja ☐ nein Gibt es bezüglich BRSG eine aktualisierte Versorgungsordnung / Betriebsvereinbarung? ☐ ja ☐ nein Gibt es eine BRSG-Anrechnungsklausel? ☐ ja ☐ nein	
Checkliste Arbeitgeberzuschuss BRSG	Stand: März 2021

Firmenfragebogen als Grundlage

Firmenanalyse zur betrieblichen Altersversorgung

Unternehmensdaten allgemein

Name und Anschrift des Unternehmens	Weitere Standorte ☐ ja Anzahl _____ ☐ nein
	Anzahl der Mitarbeiter ☐ Gesamt _____ ☐ Minijobber _____ ☐ Gewerblich _____ ☐ Handelsvertreter _____ ☐ Angestellte _____ ☐ Azubi _____ ☐ Halbtagskräfte _____ ☐ Keyman _____
	Altersstruktur der Mitarbeiter ☐ Arbeitnehmer über 50 Jahre _____ Personen ☐ Arbeitnehmer 30 bis 50 Jahre _____ Personen ☐ Arbeitnehmer unter 30 Jahre _____ Personen
	Gehaltsstruktur des Unternehmens ☐ bis BBG KV € 58.050: _____ Mitarbeiter ☐ bis BBG RV € 85.200: _____ Mitarbeiter ☐ über BBG RV 85.200: _____ Mitarbeiter
Rechtsform	☐ wir verwenden schon Sachlohn
Gründungsdatum	☐ wenn ja – Wie viel % der Mitarbeiter _____ %
Branche	Jahreslohnsumme Brutto mit SV _____ €
Geschäftsführung / Inhaber	Fluktuationssituation im Unternehmen ☐ durchschnittliche Quote: _____ % ☐ durchschnittliche Verweildauer in Jahren: _____
Ansprechpartner für die bAV	Vermögenswirksame Leistungen ☐ keine ☐ i.H.v. € _____ ☐ für alle Mitarbeiter ☐ andere Regelung: _____
Ansprechpartner für die Gehaltsabrechnung	Sonstiges / Anmerkungen
☐ intern ☐ extern	
Steuerberater des Unternehmens	
Kontakt Daten Unternehmen	
Telefon	
E-Mail	
Tarifvertragliche Bindung	BRSG – Umsetzung ☐ noch keine Information erhalten ☐ Unser Berater hat uns nicht angesprochen ☐ ist bereits in Planung ☐ _____ % Zuschuss
☐ ja ☐ nein	
Arbeitsvertragliche Anlehnung an Tarifvertrag	
☐ Kopie des Tarifvertrags liegt bei	
Tarifvertrag wurde für die bAV umgesetzt	
☐ ja ☐ nein	
Betriebsrat vorhanden	
☐ ja ☐ nein	
Ansprechpartner des Betriebsrates	

Firmenanalyse zur betrieblichen Altersversorgung

Stand: November 2021

Unternehmensdaten zur betrieblichen Altersversorgung

Wurde bereits bAV installiert ☐ ja ☐ nein Wenn ja, seit wann: _____	Beratungsdokumentation ☐ wurde durchgeführt ☐ Kopien liegen bei ☐ wurde nicht durchgeführt
Genutzte Durchführungswege / Gesellschaft ☐ Direktversicherung (§ 40b EStG)	Nutzung Wie viele Mitarbeiter nutzen die Entgeltumwandlung? ☐ weniger als 25% der Mitarbeiter ☐ zwischen 25% und 50% der Mitarbeiter ☐ über 50% der Mitarbeiter ☐ Kopien der Entgeltumwandlungsvereinbarung liegen bei
☐ Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG)	Versorgungssituation der Geschäftsleitung ☐ bislang keine Versorgung eingerichtet ☐ eine Versorgung wurde eingerichtet Durchführungsweg: _____ ☐ eine Überprüfung der Versorgung erfolgte in den letzten _____ Jahren ☐ es ist bislang keine Überprüfung erfolgt
☐ Pensionskasse (§ 40b EStG)	Weitere betriebliche Absicherungen ☐ keine ☐ Riester-Rente ☐ Gruppenunfallversicherung ☐ betriebliche Krankenversicherung ☐ BU / EU / Grundfähigkeitsabsicherung ☐ _____
☐ Pensionskasse (§ 3 Nr. 63 EStG)	Ziele und Wünsche ☐ Betreuung des Versorgungswerkes ☐ kostengünstige bAV-Lösung ☐ bAV zur Mitarbeiterbindung nutzen ☐ Ersparnis der Lohnnebenkosten ☐ Umsetzung BRSG ☐ _____
☐ rückgedeckte Unterstützungskasse	
☐ pauschaldotierte Unterstützungskasse	
☐ Pensionszusage	
Finanzierungsform ☐ Entgeltumwandlung ☐ Arbeitgeberfinanzierung € _____ ☐ Mischfinanzierung € _____ / _____ %	
Umsetzung ☐ Versorgungsordnung / Betriebsvereinbarung ☐ Rahmenvertrag bei	
☐ Gruppenversicherungsvertrag bei	
Beratung ☐ Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung wurde den Mitarbeitern vorgestellt ☐ Gehaltsbeileger ☐ Mitarbeiterveranstaltung ☐ Einzelberatung	

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift Berater

Unterschrift Arbeitgeber / Firmenstempel

Firmenanalyse zur betrieblichen Altersversorgung

Stand: November 2021

Fragen der Umsetzung

Problem: Beitrag in alten Tarifen nicht möglich

Musteria Lebensversicherung AG

Hauptstraße 111

11111 Hauptstadt

11. Mai 2021

Direktversicherung Nr. 1234567890, VN Arbeiter, VP Fred Fleißig

Beitragserhöhung gemäß Betriebsrentenstärkungsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

o. a. Direktversicherung(en) wollen wir im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes um einen pauschalierten Arbeitgeberzuschuss in Höhe von **xy** Prozent - zum 01. **xy**. 2021 - anpassen.

Bitte teilen Sie uns **schriftlich** mit, ob eine Erhöhung des bestehenden Vertrages möglich ist. Falls dies nicht möglich ist: Ist ein Neuabschluss in genau der Höhe des geplanten, pauschalierten Zuschusses möglich?

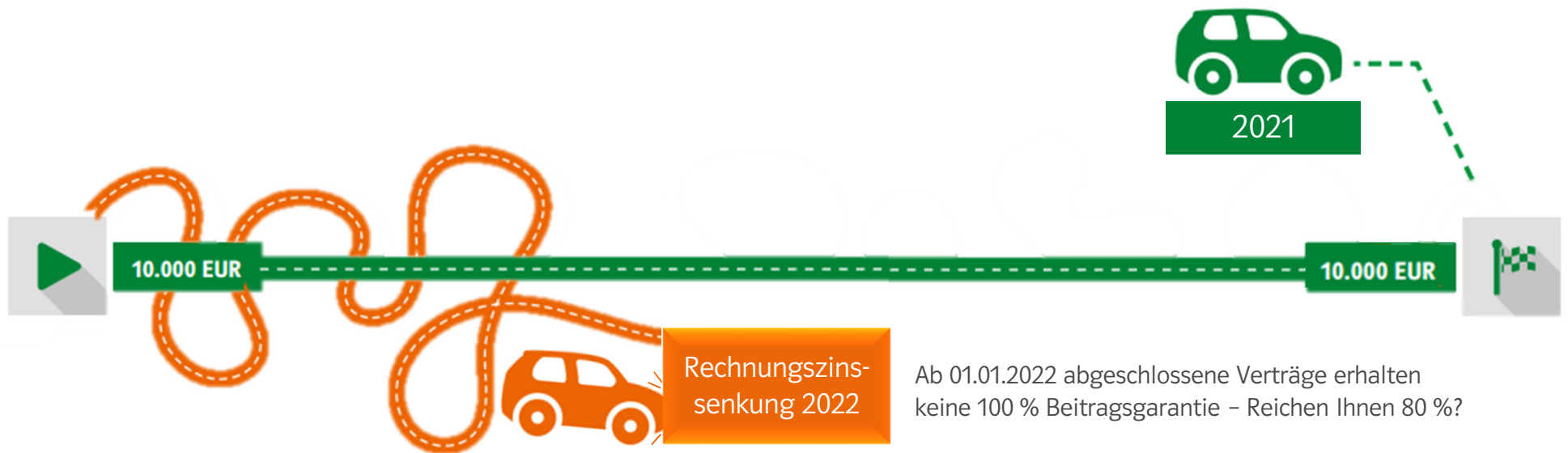
Bitte übersenden Sie uns weiterhin ein aktuelles Entgeltumwandlungs-Formular.

Besten Dank im Voraus

MfG

100 % Garantie für den Kunden wird abgeschafft

Ab 2022 gibt es keine volle Beitragsgarantie!





NOCH FRAGEN?

WWK Echtzeit-Service – mit Bestnoten

bAV Vertriebsberatung

089.5114 2500

Montag bis Freitag von 8 Uhr bis 18 Uhr





Eine starke Gemeinschaft

WWK Versicherungen

**VIELEN DANK
FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT.**

Platz für weitere Informationen, wenn dieser benötigt wird.

Rechtshinweis

Diese Präsentation wurde von der WWK Versicherungsgruppe erstellt und wir behalten uns sämtliche Rechte daran vor.

Die im Rahmen dieser Präsentation verwendeten Folien geben unsere aktuelle Einschätzung auf der Basis der derzeit geltenden Gesetze und ihrer Auslegung wieder (in Abhängigkeit des Zeitpunktes der Erstellung). Die Präsentation erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie ist damit weder geeignet, eine Beurteilung im konkreten Einzelfall abzuleiten, noch kann sie als Basis für vertragliche Vereinbarungen herangezogen werden. Durch die Überlassung der Präsentation wird eine Haftung unseres Unternehmens gegenüber dritten Personen in keiner Weise begründet. Das Geltendmachen von Ansprüchen jeglicher Art ist ausgeschlossen.

WWK Lebensversicherung a.G.

Vorstand: Jürgen Schrameier (V.),
Rainer Gebhart (stv. V.),
Dirk Fassott
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Dr. Frank Schindelhauer
Registergericht
München HR B 211
St. Nr. 143/108/40018
Gl. Id. DE81WWK00000069127

WWK Allgemeine Versicherung AG

Vorstand: Jürgen Schrameier (V.),
Rainer Gebhart (stv. V.),
Dirk Fassott
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Prof. Dr. Peter Reiff
Registergericht
München HR B 5553
St. Nr. 143/108/40026
Vst. Nr. 802/V908 0200 4423
Gl. Id. DE11WWK00000069126

WWK Vermögensverwaltungs und Dienstleistungs GmbH

Geschäftsführer: Karl Ruffing,
Stefan Sedlmeir
Registergericht
München HR B 76323
St. Nr. 143/108/40050
Gl. Id. DE38WWK00000069125

WWK Pensionsfonds AG

Vorstand: Karl Ruffing,
Heinrich Schüppert
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Dirk Fassott
Registergericht
München HR B 146295
St. Nr. 143/108/40034
Gl. Id. DE65WWK00000069124

Bankverbindungen: Bayern LB München (BLZ 700 500 00), Kontonummer: 35 540, IBAN: DE96 7005 0000 0000 0355 40, BIC: BYLADEMMXXX

Hausanschrift: Marsstraße 37, 80335 München (Briefanschrift 80292), Telefon +49 (89) 51 14-0, Fax +49 (89) 51 14-23 37, E-Mail: info@wwk.de, www.wwk.de, info@wwk.at, www.wwk.at