

... 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.





www akademie

DIE FEINHEITEN DES BRSG-ARBEITGEBER-ZUSCHUSS AUS SICHT EINES ARBEITSRECHTLERS

Markus Kleffner

Björn Farr

19.11.2021

Agenda

- Markus Kleffner:
 - Die Zuschussverpflichtung der Arbeitgeber in der Entgeltumwandlung.
Was ist aus arbeitsrechtlicher Sicht zu beachten?!

Die Feinheiten des BRSg

Herzlich Willkommen!

Die Feinheiten des BRSg

Markus Kleffner

Rechtsanwalt

Ausbildung in Passau, Dortmund, Leipzig

seit 1992 Rechtsanwalt

seit 1995 in der Rechtsberatung zur betrieblichen
Altersversorgung



Agenda

- Vorbemerkung: Maßstab der Betrachtungen
- Anrechnung einer zuvor freiwillig geleisteten Förderung?
- Wohin mit den 15%?
- Berechnung des Arbeitgeberzuschusses

Vorbemerkung: Maßstab der Betrachtungen

Der Rechtsanwalt ist gehalten und verpflichtet, den „relativ sichersten“ Weg aufzuzeigen, bei dem sich voraussehbare und vermeidbare Nachteile mit der höchsten Wahrscheinlichkeit vermeiden lassen.

Anderenfalls haftet der Rechtsanwalt!

**Anrechnung der bereits bisher geleisteten
Arbeitgeberförderung?**

Die Feinheiten des BRSG

Pflicht zur Förderung durch Arbeitgeber - Anrechnung

- Keine direkte gesetzliche Anrechnungsbestimmung
- Indirekte gesetzliche Anrechnungsbestimmung über SV-Ersparnis

Problem: bisherige Förderung bezieht sich nicht (immer) auf eine SV-Ersparnis

Die Feinheiten des BRSg

Pflicht zur Förderung durch Arbeitgeber - Anrechnung

Generell gilt:

Zunächst prüft man den Inhalt der bestehenden Versorgungsordnung oder sonstigen Vereinbarungen (z.B. Entgeltumwandlungsvereinbarung).

Ist dort etwas geregelt?

Wenn ja: es ist entsprechend zu verfahren.

Wenn nein: Ohne Regelung ist „ausdrücklich“ eine Anrechnung nicht vorgesehen. **Der Arbeitgeber sollte sich fragen, warum das nicht der Fall ist.**

Die Feinheiten des BRSG

Pflicht zur Förderung durch Arbeitgeber - Anrechnung

Anrechnung möglich ohne Versorgungsordnung?

§ 1a Abs. 1a BetrAVG formuliert:

*„(1a) Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts **zusätzlich** als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“*

Die Feinheiten des BRSG

Pflicht zur Förderung durch Arbeitgeber - Anrechnung

Beispiele für Förderung ohne Versorgungsordnung

- „in Höhe der durch die Entgeltumwandlung entstandene SV-Ersparnis“

Anrechnung!

- „in Höhe von 20%“

**Vermutlich Anrechnung möglich
(wohl. h.M.), zu empfehlen ist
eine Klarstellung!**

- „in Höhe von EUR 50,00 monatlich“

Keine Anrechnung!

Aber nach wie vor keine einheitliche Linie

KLEFFNER Rechtsanwälte

Die Feinheiten des BRSG

Mögliche Anrechnung einer Förderung

Beispiel: Höfer (BetrAVG, Band I, § 1a Rn 41.17) führt aus,

Arbeitgeber können sich auf § 241 Abs. 2 BGB berufen.

„(2) Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.“

Sehr fraglich!

Bezieht sich jedenfalls aber nur auf die Bezuschussung einer Entgeltumwandlung, nicht auf Förderung unabhängig von einer Umwandlung.

Die Feinheiten des BRSg

Mögliche Anrechnung einer Förderung

Beispiel: Langohr-Plato (BetrAV 2017, 465) führt aus,

Arbeitgeber können sich auf § 241 Abs. 2 BGB berufen.

Anrechnung sollte immer dann möglich sein, wenn Arbeitgeber die Entgeltumwandlung mitfinanziert, die *„faktisch ganz oder teilweise aus den ersparten Sozialversicherungsbeiträgen finanziert wird.“*

Kann man so argumentieren!

Bezieht sich jedenfalls aber nur auf die Bezuschussung einer Entgeltumwandlung, nicht auf Förderung unabhängig von einer Umwandlung.

Und: Wegen der Risiken einer juristischen Fehlinterpretation sollte der Arbeitgeber überlegen, ob er nicht einfach on top leistet.

Die Feinheiten des BRSG

Pflicht zur Förderung durch Arbeitgeber

Beispiel dafür:

Auf einer Internetseite der AllianzPP vom 08.08.2018 unter dem Tenor - Zusatzkosten vermeiden - ist zu lesen:

„Weil die 50 Euro, die das Unternehmen seiner Belegschaft zahlte, in der Vereinbarung nicht als Zuschuss wegen der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung formuliert waren, hätte es bald heißen können: 50 Euro und zusätzlich 15 Prozent der Entgeltumwandlung“, erklärt bAV-Experte“

https://www.allianzpp.com/bav2018/news/arbeitgeberzuschuss-zusatzkosten-vermeiden_180808.html; am 31.03.2021 noch abrufbar

So ganz sicher nicht!

Ungelöste Probleme der Zuzahlung 15%

Von § 1a darf in Tarifverträgen abgewichen werden,
§ 19 Abs. 1 BetrAVG

Haben einige Tarifvertragsparteien bereits gemacht,
z.B. Metallbranche,
andere heben den Arbeitgeberzuschuss an, z.B. neue
hoga-Rente auf 16%.

Die Feinheiten des BRSg

Ungelöste Probleme der Zuzahlung 15%

Von § 1a darf in Tarifverträgen abgewichen werden, § 19 Abs. 1 BetrAVG

Sehr problematisch sind z.B. Äußerungen vom Zentralverband Elektrohandwerk (ZVEH, Merkblatt vom 01.11.2018):

*„Von dieser Neuregelung nicht betroffen sind die tarifgebundenen Elektrohandwerksbetriebe.(...)
Bereits seit 2002 beträgt die ... Vorsorgezulage 10%.“*

(widerspricht z.B. dem Gutachten Prof. Bepler vom 31.03.2018)

Die Feinheiten des BRSg

Was ist zu tun?

Am besten und am einfachsten:

Erhöhung akzeptieren!

Die Feinheiten des BRSg

Wohin mit den 15%?

Ungelöste Probleme der Zuzahlung 15%

Versicherungsgesellschaft stimmt Erhöhung der bestehenden Direktversicherung nicht zu, z.B. wegen hoher Garantiezinsen oder weil kein Neugeschäft mehr angenommen wird.

Verzicht des ArbN auf die Förderung nicht zulässig, § 19 Abs. 3 BetrAVG.

Die Feinheiten des BRSG

Ungelöste Probleme der Zuzahlung 15%

Lösungsvorschlag in diesen Fällen

1. Bestätigung des VR einholen, dass Erhöhung des bestehenden Vertrages nicht zugelassen wird (Dokumentation!);
2. Soweit möglich: Abschluss eines neuen Versorgungsvertrags ggf. bei demselden VR;
3. Jede andere Lösung, z.B. Reduzierung Entgeltumwandlung
– **individuell schriftlich vereinbaren!**
4. Und wenn der Arbeitnehmer nicht will?
- wohl ebenso selten wie theoretisch: Vielleicht sollte der Arbeitgeber dann für den Arbeitnehmer ein „Sparbuch“ anlegen ...

Berechnung des Arbeitgeberzuschusses

Die Feinheiten des BRSG

Ungelöste Probleme der Zuzahlung 15%

Lösung durch Reduzierung der bestehenden
Entgeltumwandlungsvereinbarung?

Entgeltumwandlung bisher:	EUR 100,00
Entgeltumwandlung neu:	EUR 86,96
Arbeitgeberzuschuss (15%) neu:	EUR 13,04
Summe:	EUR 100,00

Die Feinheiten des BRSg

Ungelöste Probleme der Zuzahlung 15%

Lösung durch Reduzierung der bestehenden
Entgeltumwandlungsvereinbarung?

Arbeitnehmer könnte verlangen, dass Förderung auf
den ungekürzten Entgeltumwandlungsbetrag gezahlt
wird (vgl. Höfer, DB 2017, 2481)

Entgeltumwandlung bisher:	EUR 100,00
---------------------------	------------

Entgeltumwandlung neu:	EUR 85,00
------------------------	-----------

ArbG-Zuschuss (15% auf EUR 100,00) neu:	EUR 15,00
---	-----------

Summe:	EUR 100,00
--------	------------

Ungelöste Probleme der Zuzahlung 15%

Wenn das aber so gemacht wird:
d o k u m e n t i e r e n !

Denn in 10 Jahren kann sich daran niemand mehr erinnern!

Die Feinheiten des BRSg

Nun ist Eile geboten!

2018: etwa 8,3 Mio. Direktversicherungen

(Quelle: GDV).

Die bAV ist zu 71% zumindest teilweise arbeitnehmerfinanziert,
also durch Entgeltumwandlung

(Quelle: Forschungsbericht des BMAS „bAV 2019“).

Daraus kann geschlossen werden, dass Millionen von
Direktversicherungen zu bezuschussen sind.

Verantwortlichkeiten?

1. Arbeitgeber
2. Steuerberater/Lohnbuchhalter

Es spricht viel dafür, dass diese Berater den Arbeitgeber auf die anstehende Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses hinweisen müssen.

Denn sie müssen die gesetzlichen Regelungen in der Vergütungsabrechnung berücksichtigen. Dazu wird bei einer Entgeltumwandlung auch der Arbeitgeberzuschuss gehören.

Die Feinheiten des BRSg

Notwendige Entscheidungen

1. Arbeitgeberzuschuss in gesetzlicher Höhe? Das bedeutet „spitzes“ Abrechnen in der genauen Höhe der SV-Ersparnis und ist daher nicht zu empfehlen.
2. Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15%, begrenzt auf eine Entgeltumwandlung bis 4% der BBG?
3. Arbeitgeberzuschuss in Höhe von mehr als 15%, z.B. 20%?
4. weitere Fragen, wie die - unbedingt zu empfehlende - Einrichtung einer Versorgungordnung zur Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers, die sich z.B. aus § 4a BetrAVG ergeben.

Die Feinheiten des BRSG

Zeitplan

Das alles braucht seine Zeit

Aber das Jahr ist zu Ende

Und die Streitwerte können erheblich sein

Zeitplan

Konkret:

Ab wann hat der Arbeitgeber den Arbeitgeberzuschuss zu leisten?

Die Verpflichtung besteht ab 01.01.2022, gemeint ist also Entgelt, das ab 01.01.2022 verdient und umgewandelt wird.

Umwandlung erfolgt mit Fälligkeit der Zahlung der Januar-Vergütung, **Einzahlung also bei (üblicher) vorschüssiger Fälligkeit des Versicherungsbeitrags ab 01.02.2022.**

Ausgangssituation

**Der Erlass einer
Versorgungordnung ist
gesetzliche PFLICHT,**

wenn der Arbeitnehmer es verlangt!

Erweiterte Auskunftspflichten

Erweiterte Auskunftspflichten

§ 4a BetrAVG bis 31.12.2017

(1) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer bei einem berechtigten Interesse auf dessen Verlangen schriftlich mitzuteilen,

1. in welcher Höhe aus der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht und

2. wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Abs. 3 der Übertragungswert ist.

(2) Der neue Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen schriftlich mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

Erweiterte Auskunftspflichten

§ 4a BetrAVG ab 01.01.2018

1) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen,

1.ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,

2.wie hoch der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird,

3.wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und

4.wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.

(2) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer oder dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Absatz 3 der Übertragungswert ist. Der neue Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung bestehen würde und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

(3) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch die Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung ist und wie sich die Anwartschaft künftig entwickeln wird. Satz 1 gilt entsprechend für Hinterbliebene im Versorgungsfall.

(4) Die Auskunft muss verständlich, in Textform und in angemessener Frist erteilt werden.

Erweiterte Auskunftspflichten

Wichtig zu wissen:

Das Auskunftsverlangen ist formlos möglich, kann also

- schriftlich,
- auch mündlich,
- auch durch „konkludentes Handeln“ erfolgen.

Erweiterte Auskunftspflichten

Völlig neu in § 4a BetrAVG

*„(4) Die Auskunft muss verständlich, **in Textform** und in angemessener Frist erteilt werden.“*

Auskünfte durch Betriebsveranstaltungen reichen damit nicht (mehr) aus!

Erweiterte Auskunftspflichten

Völlig neu in § 4a BetrAVG

Bedeutet nach Höfer (BetrAVG, Band 1, Stand Januar 2021, § 4a, Rn 69), dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darüber aufklären muss,

dass „**ein Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht**“.

Versorgungsordnung!!!

Erweiterte Auskunftspflichten

Völlig neu in § 4a BetrAVG

Voraussetzungen für den Erwerb einer Anwartschaft sind nach Höfer (BetrAVG, Band 1, Stand Januar 2021, § 4a, Rn 70) so unterschiedlich und umfangreich, dass die Schilderung den Rahmen der Kommentierung sprengen würde!

Versorgungsordnung!!!

Die Feinheiten des BRSG

Regelungen in der Versorgungsordnung erhalten daher einen höheren Stellenwert!

Möchten Sie für Ihre Kunden eine **rechtlich durchdachte und sauber formulierte Versorgungsordnung???**

Oder lieber Stilblüten???

Die Feinheiten des BRSg

Kategorie „rechtlich unsauber oder falsch“

Aus einer VersO (vermutlich) einer bAV-Beratungsgesellschaft

„Diese Versorgungsordnung ist für unbestimmte Dauer gültig und mit einer Frist von 3 Monaten kündbar. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber macht die Kündigung an geeigneter Stelle im Unternehmen bekannt oder informiert die Arbeitnehmer persönlich über die erfolgte Kündigung.“

Die Feinheiten des BRSG

Kategorie „rechtlich unsauber“

Erschütternd, was alles fehlt!

- Keine Hinweise auf Entgeltumwandlung in entgeltfreien Beschäftigungszeiten
- Kein Hinweis auf Bevorzugung von Arbeitgeberanteilen in der SV
- Keine Hinweise auf Behandlung während Kündigungsschutzprozess

Die Feinheiten des BRSG

Kategorie „rechtlich unsauber“

Erschütternd, was alles fehlt!

- Keine Regelung bei Überzahlung
- Keine Hinweise auf Insolvenzregelungen
- **Überhaupt keine Berücksichtigung von §§ 305 ff BGB**

Die Feinheiten des BRSg

Und noch ein Tipp zur Verjährung:

**Der Anspruch auf Zahlung einer monatlichen Rentenrate
verjährt**

innerhalb von drei Jahren.

Das Rentenstammrecht verjährt

erst nach 30 Jahren.

Wann beginnt die Verjährungsfrist?

Mit Renteneintritt des Anspruchstellers!!!

(BAG vom 17.06.2014 – 3 AZR 412/13)

Fragen?

Antworten!

Die Feinheiten des BRSg

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Rechtlicher Hinweis:

Diese Präsentation enthält ausschließlich allgemeine Informationen. KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH und der Referent erbringen mittels dieser Präsentation keine professionelle und/oder individuelle Beratungs- oder Dienstleistungen in den Bereichen Recht, Steuern oder in sonstigen Gebieten. Diese Präsentation stellt keinen Ersatz für entsprechende professionelle und/oder individuelle Beratungs- oder Dienstleistungen dar und sollte auch nicht als Grundlage für Entscheidungen oder Handlung dienen, die Ihre rechtlichen Verhältnisse, Ihre Finanzen oder Ihre geschäftlichen Aktivitäten beeinflussen könnten. Bevor Sie eine Entscheidung treffen oder Handlung vornehmen, die Auswirkungen auf Ihre rechtlichen Verhältnisse, Ihre Finanzen oder Ihre geschäftlichen Aktivitäten haben könnte, sollten Sie einen qualifizierten Berater aufsuchen. KLEFFNER Rechtsanwälte und der Referent sind nicht verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Präsentation erleidet, erleiden wird oder erlitten hat.

Diese Präsentation ist urhebergeschützt.

**Copyright: © KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Markkleeberg
04.10.2021**

Verwendung und Nachdruck, auch teilweise, ohne Genehmigung des Autors untersagt!

KLEFFNER Rechtsanwälte

BRSG – Aktion - Unterstützung

WWK INFORMIERT



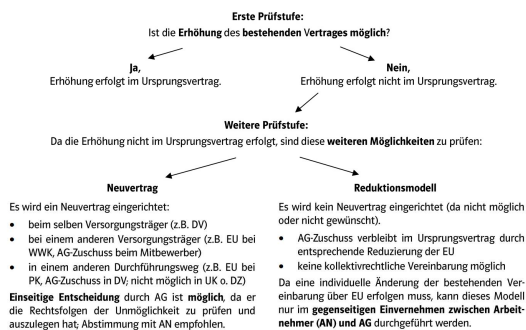
3. November 2021 / Ausgabe Nr. 2021-040

„AKTION BRSG“: UPDATE 4.0 / AG-Zuschuss für bestehende Versorgungen

1. Wie kann der AG-Zuschuss nach BRSG bei bestehenden Versorgungen abgebildet werden?

Diese WWK INFORMIERT ist wiederum von den Herausforderungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) geprägt. Wenn wir nachfolgend von bestehenden Versorgungen sprechen, verstehen wir darunter diejenigen, die bereits über die Durchführungswege Direktversicherung (DV), Pensionskasse (PK) und Pensionsfonds (PF) vor dem 01.01.2019 bestanden haben.

Denn für die durch Entgeltumwandlung (EU) finanzierten Versorgungen besteht **ab dem 01.01.2022** für den Arbeitgeber (AG) die **gesetzliche Verpflichtung zur Umsetzung** des Arbeitgeberzuschusses nach BRSG (AG-Zuschuss). Das bedeutet, ab diesem Zeitpunkt muss der AG-Zuschuss in den Versorgungen verankert sein.¹ Für die Abbildung sieht die WWK dabei folgendes grundlegendes Prüfverfahren:



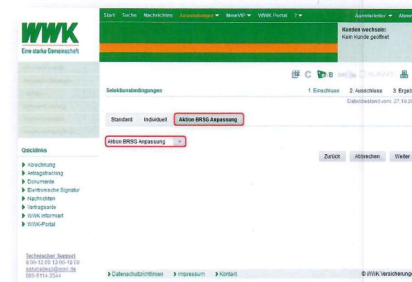
¹ Gemäß §§ 1a Abs. 1a i. V. m. 26a BetrAVG (tarifvertragliche Abweichungen möglich).

WWK INFORMIERT

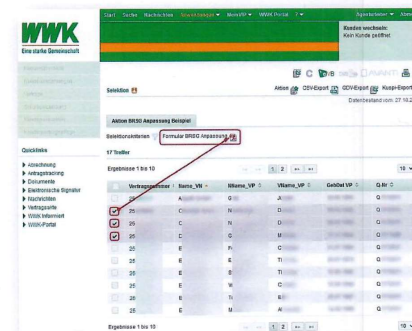
4. Wir unterstützen Sie bei der Umsetzung mit einer Aktion im VIP!

4.1. Die „Aktion BRSG Anpassung“

Aktuell unterstützen wir Sie mit der neuen Aktion im VIP namens „Aktion BRSG Anpassung“. Bei dieser werden Ihnen alle erhöhenden Verträge selektiert.



Neu ist: Sie können nun auswählen, für welche Verträge Sie das Formular „Anpassung Direktversicherung gemäß BRSG“ mit den Grunddaten vorausgefüllt bekommen möchten.



BRSg – Aktion - Unterstützung

Musterbriefe / Anschreiben Telefonleitfaden

Arbeitgeberansprache Umsetzung BRSg



Auf Grundlage des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) ist es erforderlich den bestehenden Direktversicherungsvertrag Nr. 123456 für Herrn/Frau _____ zum 01.01.2022 gesetzeskonform anzupassen. Die hierfür benötigten Unterlagen habe ich entsprechend vorbereitet.

- Um dies mit Ihnen zu besprechen und für die Gegenzeichnung: Wann passt es Ihnen grundsätzlich besser – Vormittags oder Nachmittags?

Firma
Hans Mustermann
Musterstr. 1
12345 Musterstadt

28. September 2021

Betriebliche Altersversorgung
Gesetzliche Verpflichtungen: „Aller guten Dinge sind Drei“ oder „JETZT sind Sie am Zug“?

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Jahr 2017 wurde das **Betriebsrentenstärkungsgesetz** mit dem Ziel verabschiedet, die **betriebliche Altersversorgung** als immer wichtigere 3. Säule im deutschen Rentensystem weiter zu stärken.

„Aller guten Dinge sind Drei!“ Dieses Sprichwortes haben Sie sich sicher auch schon des Öfteren bedient. So scheint es auch hier zutreffend zu sein:

- 1 Sie haben in Ihrem Unternehmen die **betriebliche Altersversorgung** eingeführt.
- 2 Die Möglichkeit der **Entgeltumwandlung** wird gern genutzt.
- 3 „**JETZT sind Sie wieder am Zug!**“. Mit der Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes werden Sie **verpflichtet** bei der Entgeltumwandlung mitzuwirken. Dadurch wird eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung erreicht¹. Gesetzlich beträgt die Höhe Ihres zu leistenden **Zuschusses bis zu 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages**².

Sicherlich haben Sie bereits von diesen Regelungen gehört und Sie müssen nun handeln. Ergreifen Sie diese einmalige Chance, um nicht nur Ihre gesetzlichen Verpflichtungen zu erfüllen, sondern steigern Sie zugleich auch Ihren **Arbeitgeber-Wert**. Wie das (kostenneutral) funktioniert, erläutern wir Ihnen gerne.

Unsere dringende **Empfehlung** lautet: Nehmen Sie sich die Zeit für ein **persönliches Beratungsgespräch**.

In diesem wird Ihnen die komplexe Welt der betrieblichen Altersversorgung in einer verständlichen Beratung dargelegt. Das Bestehende wird durchleuchtet und wir erarbeiten mit Ihnen, wie Sie Ihr gesetzlich verankertes Mitwirken in Ihrem Unternehmen ausgestalten möchten.

Der 1. Januar 2022 ist nicht mehr weit und die Umsetzung verlangt große Sorgfalt. Vereinbaren Sie deshalb schnellstmöglich ein Beratungsgespräch mit mir als Experten - gerne telefonisch oder per E-Mail.

Mit freundlichen Grüßen

Horst Muster

¹ § 1 a Abs. 1a BetrAVG n. F. regelt den sofortigen Zuschuss für Zusagen ab dem 01.01.2019, für Bestandszusagen, die bis dahin eingerichtet wurden, ist der Zuschuss gemäß § 26a BetrAVG ab 01.01.2022 zu leisten.
² Bericht „Die Deutsche Lebensversicherung in Zahlen 2020“ vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V.
³ soweit durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden, tarifvertragliche Abweichungen sind möglich

WWK
Eine starke Gemeinschaft

WWK Lebensversicherung auf Segensbergstrasse
Königsplatz 1-3 | 40333 Essen
Telefon +49(0) 20 30 20 – Fax +49(0) 20 33 37
E-Mail info@wwk.de, www.wwk.de

nach Tarif FVG05 (ab 04/2014), FVG06, FVG08, KV05 (ab 04/2014), KV06, KV...
in Verbindung mit <Besondere Bedingungen für Versicherungen im Rahmen...>
betrieblichen Altersversorgung (BAV) mit eingetragenen Beitragsgruppen



WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit
Marsstraße 17 · 80333 München
Telefon: 089 31 15-100 · Fax: 089 31 15-10 17
E-Mail: info@wwk.de · www.wwk.de

Eine starke Gemeinschaft

Anpassung einer Direktversicherung

nach Tarif FVG65 (ab 04/2014), FVG66, FVG68, KV65 (ab 04/2014), KV66, KV68

in Verbindung mit »Besondere Bedingungen für Versicherungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) mit ereignisabhängigen Beitragserhöhungen«

Betriebsrats- bestätigung	Versicherungsnr.		
Abschlussverf.:	Arzt	Arzt	Arzt
	☐ 100% Gehaltssteigerung		
Abhängige – Beitragsnehmer nach § 10b	1. Leberliche Person (z. B. Partner/-in oder Kapitalgehaltshalter) Name: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	2. Leberliche Person (z. B. Ehepartner/Partner) Name: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	3. Leberliche Person (z. B. Ehepartner/Partner) Name: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	4. Leberliche Person (z. B. Ehepartner/Partner) Name: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	5. Leberliche Person (z. B. Ehepartner/Partner) Name: Geburtsdatum: Geburtsort:		
Ausweis (bAV)	1. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	2. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	3. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	4. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	5. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
Aufrechterhaltung – versicherte Person (bV)	1. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	2. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	3. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	4. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	5. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
Beitragsanpassung	1. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	2. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	3. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	4. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	5. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
Geldverkehrsgegenstand	1. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	2. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	3. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	4. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		
	5. Name und Nachname: Geburtsdatum: Geburtsort:		

WWK-1213SR-XY-6400



WWK Lebensversicherung AG, 80333 München

[illegible]

Unser Team – für Sie vor Ort!



Stefan Möller
Senior bAV-Consultant
Mobil: 0151 / 62 40 53 48
Nord

Ruven Simon
Leitung
bAV Vertrieb
Büro: 089 / 5114 3357

Björn Farr
Senior bAV-Consultant
Mobil: 0162 / 10 15 67 5
Ost und Mitte

Peter Krahe
Senior bAV-Consultant
Mobil: 0160 / 36 26 66 1
Süd





WWK
akademie

WWK Versicherungen

**VIELEN DANK FÜR
IHRE AUFMERKSAMKEIT.**

19.11.2021

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
Sitz München
Registergericht München HR B 211
Ust-ID DE129274155
Gl. Id. DE81WWK00000069127

WWK Allgemeine Versicherung AG
Vorstand: Jürgen Schrameier (V.),
Rainer Gebhart (stv. V.), Dirk Fassott
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Prof. Dr. Peter Reiff
Sitz München
Registergericht München HR B 5553
Ust-ID DE181215896
VersSt-Nr. 802/V908 0200 4423
Gl. Id. DE11WWK00000069126

**WWK Vermögensverwaltungs
und Dienstleistungs GmbH**
Geschäftsführer: Karl Ruffing,
Stefan Sedlmeir
Sitz München
Registergericht München
HR B 76323
Ust-ID DE815128290
Gl. Id. DE38WWK00000069125

WWK Pensionsfonds AG
Vorstand: Karl Ruffing,
Georg Steinlein
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Dirk Fassott
Sitz München
Registergericht München
HR B 146295
Ust-ID DE226897193
Gl. Id. DE65WWK00000069124

WWK IT GmbH
Geschäftsführer: Erik Trump
Sitz München
Registergericht München
HR B 257638
Ust-ID DE271418995

Bankverbindung: 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