

- 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.



Platzhalter für eine Topline

**SO BOLZEN SIE SICH SICHER
DURCH JEDE K.O.-PHASE IM
ARBEITGEBERGESPRÄCH!**



Wir zeigen Ihnen wie Sie bei jedem Arbeitgeber die Argumente auf Ihrer Seite haben

Ihr heutiger Referent



Thomas Merkl
Referent bAV Vertrieb
Mobil: 0151 / 58 53 32 89

Quali

Vorrunde

K.O. Phase

Finale

Akquise

Arbeitgeber-
Beratung

1. Einwand

2. Einwand

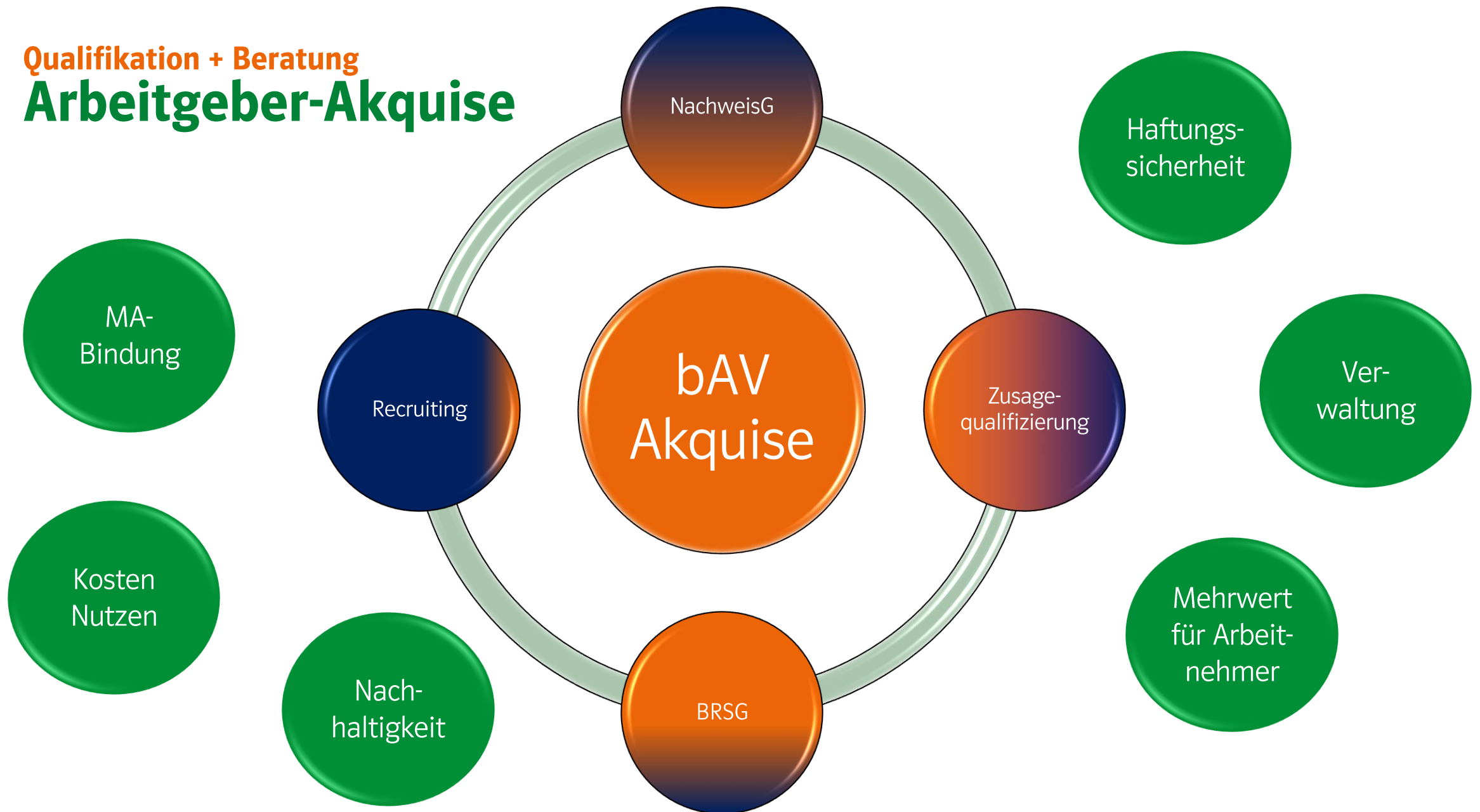
3. Einwand

Wieso
WWK?

Qualifikation
Arbeitgeber-Akquise



Qualifikation + Beratung Arbeitgeber-Akquise

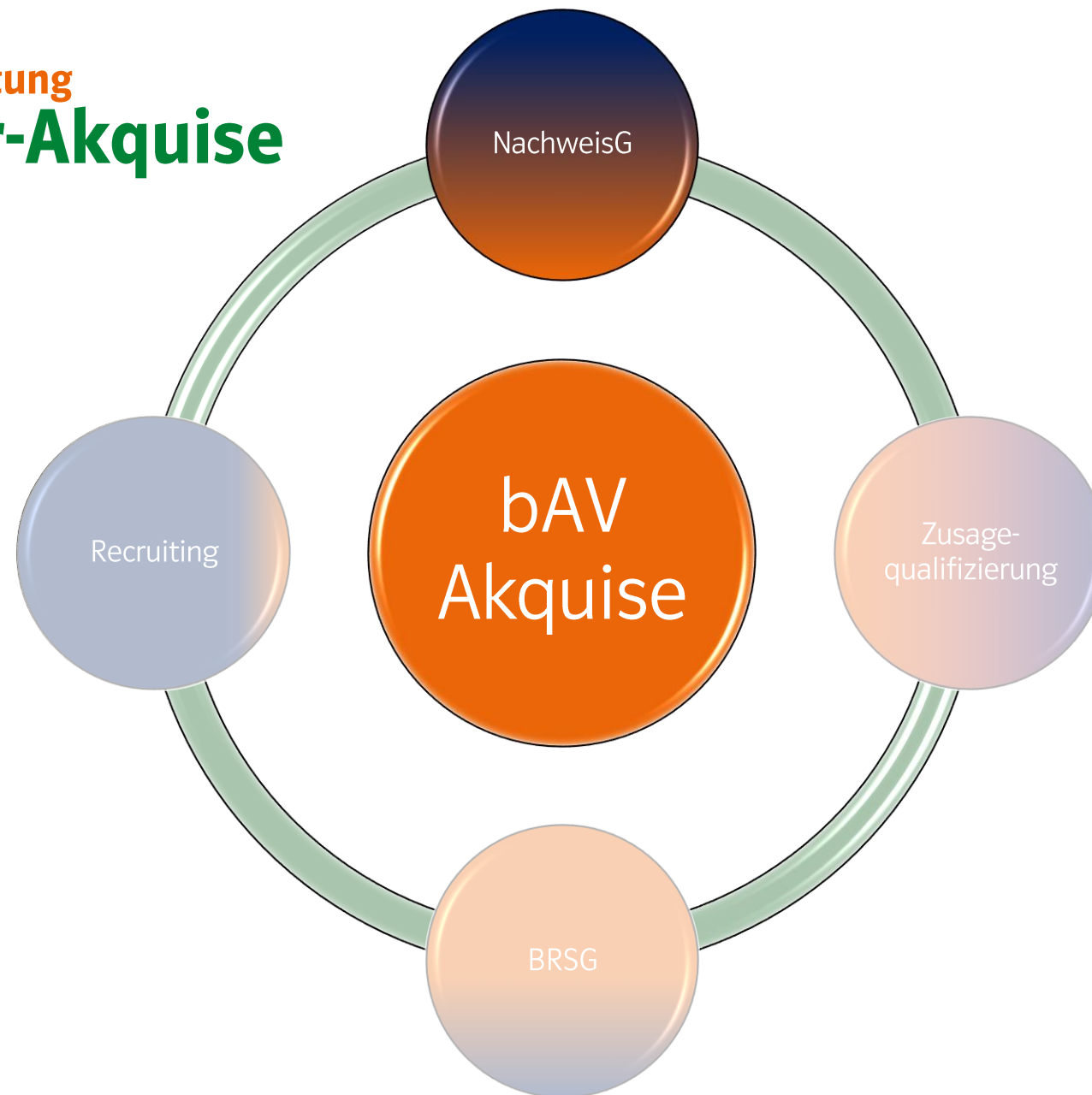


Vorne weg...

- Ansprechpartner im Rahmen der bAV ist immer der **Arbeitgeber!**
- Ein Verweis auf den Steuerberater kann im Einzelfall vorkommen. Hier besteht die Chance einen Multiplikator zu gewinnen!
- Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass bereits eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktversicherung und/oder einer Pensionskasse vom Arbeitgeber zugesagt wurde.



Qualifikation + Beratung
Arbeitgeber-Akquise



Regelungen zur Betriebsrente werden verpflichtend!



Erneut: Versorgungsordnung ist gesetzlich verpflichtend!
Fehlende Versorgungsordnung ab 01.08.2022 bußgeldbewehrt?

**Alle Bestandteile
 des Arbeitsentgelts
 müssen schriftlich
 dokumentiert werden**

**Dazu gehört nach
 § 1a Abs. 1a BetrAVG auch
 der Arbeitgeberzuschuss
 zur bAV**



Erneut: Versorgungsordnung ist gesetzlich verpflichtend!
Fehlende Versorgungsordnung ab 01.08.2022 bußgeldbewehrt?

Bereits seit einiger Zeit vertreten wir die Auffassung, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitnehmer über Details zur betrieblichen Altersversorgung zu informieren, die üblicherweise in einer Versorgungsordnung enthalten sind (nachzulesen u.a. im Infobrief 01/2020).

Dies wird nun noch verstärkt durch ein aktuelles Vorhaben des Gesetzgebers.

Derzeit steht eine Novellierung des Nachweisgesetzes an, die Auswirkungen auf den Umgang der Arbeitgeber mit der betrieblichen Altersversorgung hat. Auch wenn eine Änderung des Nachweisgesetzes derzeit noch nicht beschlossen ist, lohnt es sich bereits jetzt, sich die vorgesehenen Änderungen anzusehen.

Hintergrund

Das Nachweisgesetz (NachwG) aus dem Jahr 1995 beruht auf europarechtlichen Vorgaben (sog. Nachweisrichtlinie - RL 91/533/EWG). Europäische Richtlinien sind im jeweiligen Mitgliedsstaat nicht verbindlich, verpflichten diesen aber, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen, so in Deutschland geschehen durch das NachwG.

Zweck der Richtlinie war es, mehr Rechtssicherheit und Rechtsklarheit im Arbeitsverhältnis zu schaffen, indem dem Arbeitgeber die gesetzliche Pflicht auferlegt wird, dem Arbeitnehmer einen **schriftlichen** (!) Nachweis über die für das Vertragsverhältnis wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen.

Seither hat es auf den Arbeitsmärkten aufgrund der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung, die zur Entstehung neuer Formen der Beschäftigung geführt haben, tiefgreifende Veränderungen gegeben. Diesen will die neue Richtlinie aus dem Jahr 2019 (EU 2019/1152) nun Rechnung tragen.

Nach Absatz 4 der Erwägungen (Beschreibung der Motivation) dieser Richtlinie unterscheiden sich einige neue Arbeitsformen erheblich von herkömmlichen Arbeitsverhältnissen im Hinblick auf ihre

Vorhersehbarkeit und führen so „zu Ungewissheit bezüglich der geltenden Rechte und des sozialen Schutzes“ der Arbeitnehmer. Daher bestehe eine größere Notwendigkeit für Arbeitnehmer, umfassend über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet zu sein, was zeitnah und schriftlich in einer für Arbeitnehmer leicht zugänglichen Form erfolgen sollte.

Diese Richtlinie wird nun in deutsches Recht überführt, am 06.04.2022 hat die Bundesregierung einen ersten Gesetzentwurf beschlossen.

Vorgesehen ist, dass das neue Nachweisgesetz am 01.08.2022 in Kraft tritt.

Wo ist die bAV betroffen?

Das NachwG verpflichtet den Arbeitgeber bereits jetzt schon, alle Bestandteile des Arbeitsentgelts schriftlich niederzulegen. Darunter ist auf jeden Fall der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG zu fassen. Sofern ein Arbeitgeber über den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss hinaus eine weitere Förderung der betrieblichen Altersversorgung leistet, ist auch die Höhe dieser Förderung, zumindest die Berechnungsgrundlagen oder, sollte auch das nicht möglich sein, ein entsprechender Hinweis in die Niederschrift aufzunehmen (vgl. dazu Kleffner, „Die Informationspflicht des Arbeitgebers in der bAV“, S. 28).

Hier scheint noch einmal der Hinweis angebracht, dass der Arbeitgeber darüber auch ohne ein Verlangen des Beschäftigten informieren muss! Denn die Informationspflicht nur auf „Verlangen“ des Arbeitnehmers ergibt sich aus § 4a BetrAVG, einer anderen gesetzlichen Vorschrift.

Bisher wurde dieser rechtliche Fakt allerdings von vielen Arbeitgebern vernachlässigt. Vermutlich spielte dabei eine Rolle, dass ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz bisher nicht sanktioniert war – das ist nun allerdings anders (dazu siehe unten).



Umsetzung in Deutschland zum 1.8.2022 NachweisG



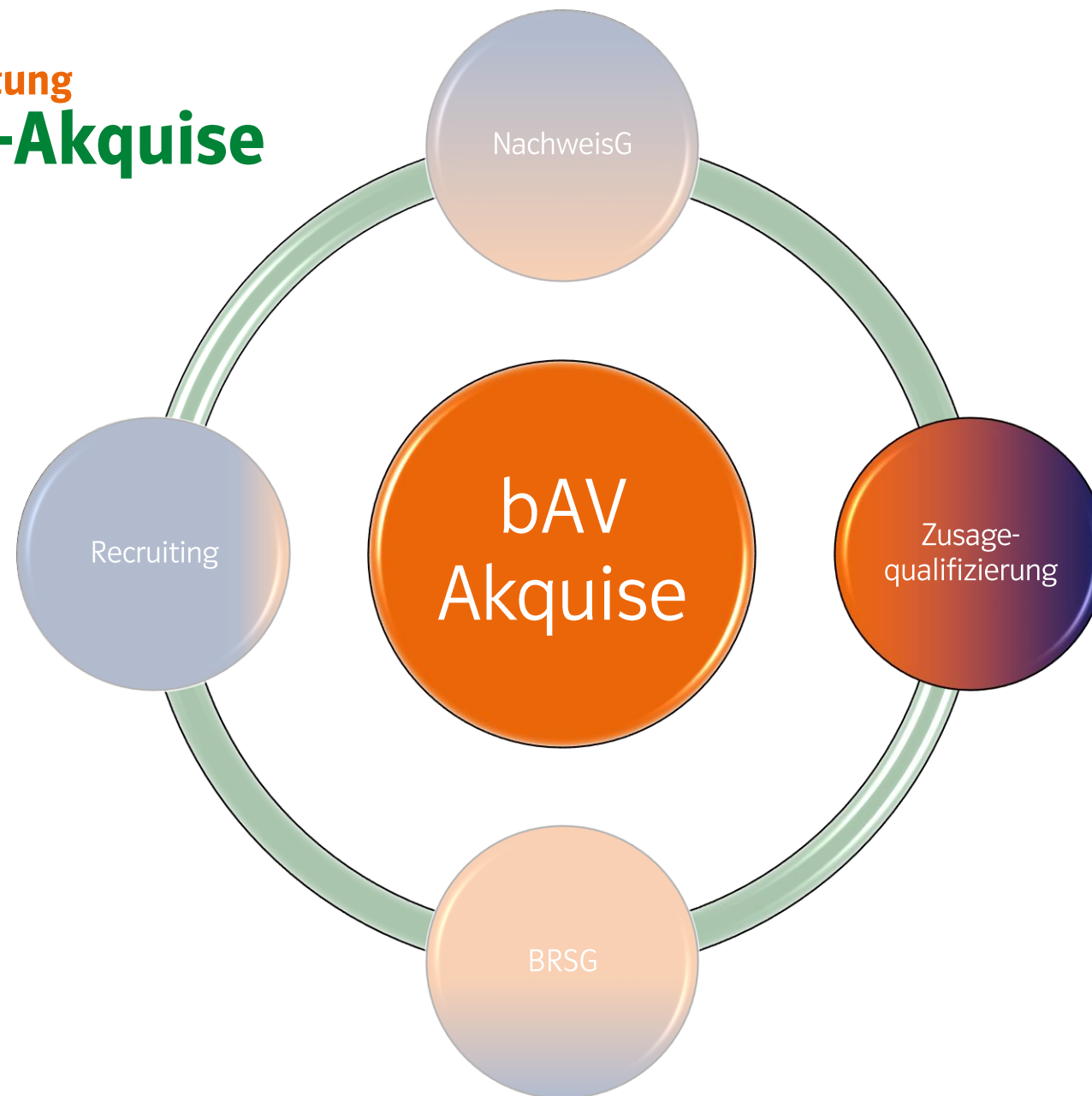
§ 2 NachweisG:

„Der Arbeitgeber hat **spätestens einen Monat** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die **wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich** **niederzulegen ...**“

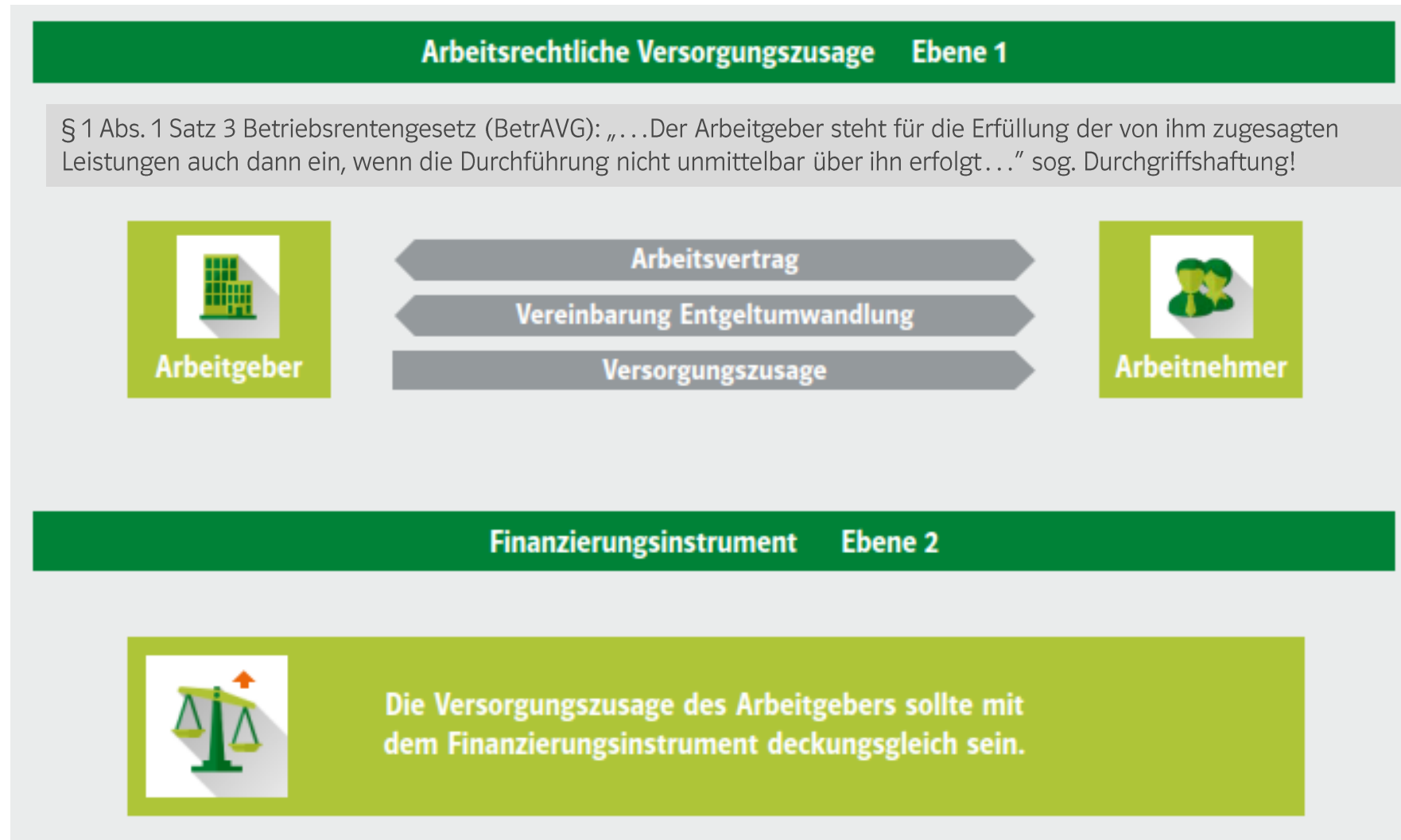
ACHTUNG!
2.000 EUR
BUSSGELD

- Zu den wesentlichen Bestandteilen gehört weiterhin die bAV.
- Künftig umfasst die Nachweispflicht neben Bestandteilen des Arbeitsentgelts noch **zusätzlich deren Fälligkeit und Auszahlung** (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 NachweisG).
- Für Änderungen der wesentlichen Vertragsbestandteile (z. B. Änderung der bAV) gilt, dass diese spätestens am Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, den Beschäftigten schriftlich mitgeteilt werden müssen.

Qualifikation + Beratung
Arbeitgeber-Akquise



Grundsatz: Wie funktioniert die bAV?



Handlungsfelder: Übersicht

Aktuelle Handlungsfelder in der bAV

I

Erfüllung der Informationspflichten
nach BAG-Urteil vom 21.01.2014 in Verbindung
mit § 4a BetrAVG

Hinweis- und
Aufklärungspflichten

II

Rund um die
Entgeltumwandlungsvereinbarung

Arbeitgeberpflichten bei
Entgeltumwandlung

III

Haftungsbegrenzung bei Ausscheiden eines
Mitarbeiters

Ausstellungsverfahren

IV

Umsetzung der Verpflichtung zur
Förderung der bAV nach BRSg

Arbeitgeberzuschuss BRSg

Zusagequalifizierung 2.0

Warum jetzt?

- Warum ist es für den Arbeitgeber so wichtig, die genannten Handlungsfelder **HEUTE** zu betrachten und eine **Zusagequalifizierung** durchführen zu lassen?
- **BAG-Urteil vom 17.06.2014 (3 AZR 412/13), RZ 63 und 64 i. V. m.**
- **Neue Auskunfts- und Informationspflichten § 4a BetrAVG**
- **Novellierung des Nachweisgesetzes zum 01.08.2022**
- **Umsetzung von Betriebsrenten ausschließlich als BoLZ seit 01.01.2022 durch Rechnungszinssenkung**
- Das sog. Rentenstammrecht (also der grundsätzliche Anspruch auf bAV) verjährt nach 30 Jahren.
- Diese Verjährungsfrist beginnt erst mit Renteneintritt des Anspruchstellers, also in den meisten Fällen mit Vollendung des 67. Lebensjahres.

Zusagequalifizierung 2.0

Warum jetzt?

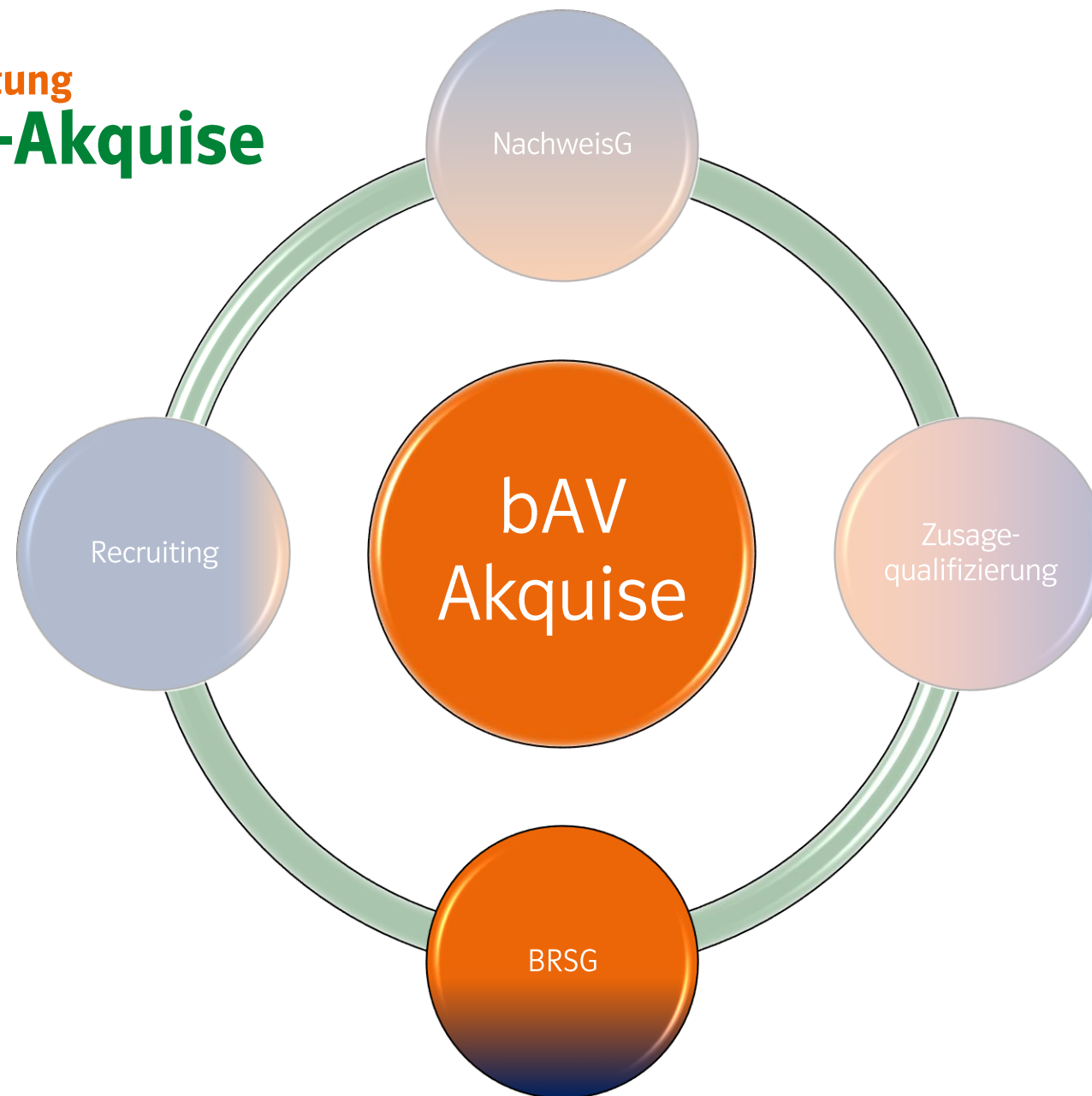
- **Fehler und Versäumnisse** im Rahmen der bAV begleiten den Arbeitgeber somit unwissentlich über Jahrzehnte.
- Sobald der Arbeitgeber **klare Versorgungsregelungen** schafft und diese entsprechend dokumentiert, können diese **Haftungsrisiken minimiert** werden.

Unsere Empfehlung:

Eine Versorgungsordnung hilft dem Arbeitgeber sowie seinen Nachfolgern, die Versorgungsregelungen im Unternehmen klar und eindeutig zu formulieren und damit evtl. später eintretende Ansprüche von Versorgungsberechtigten zu vermeiden.

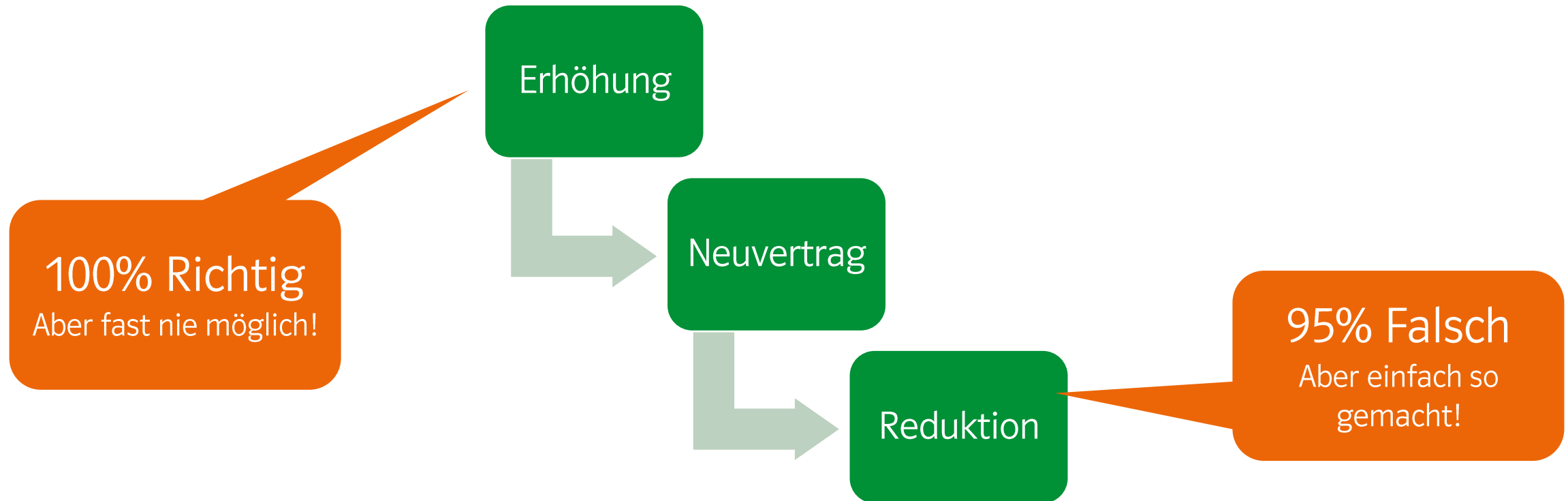


Qualifikation + Beratung
Arbeitgeber-Akquise

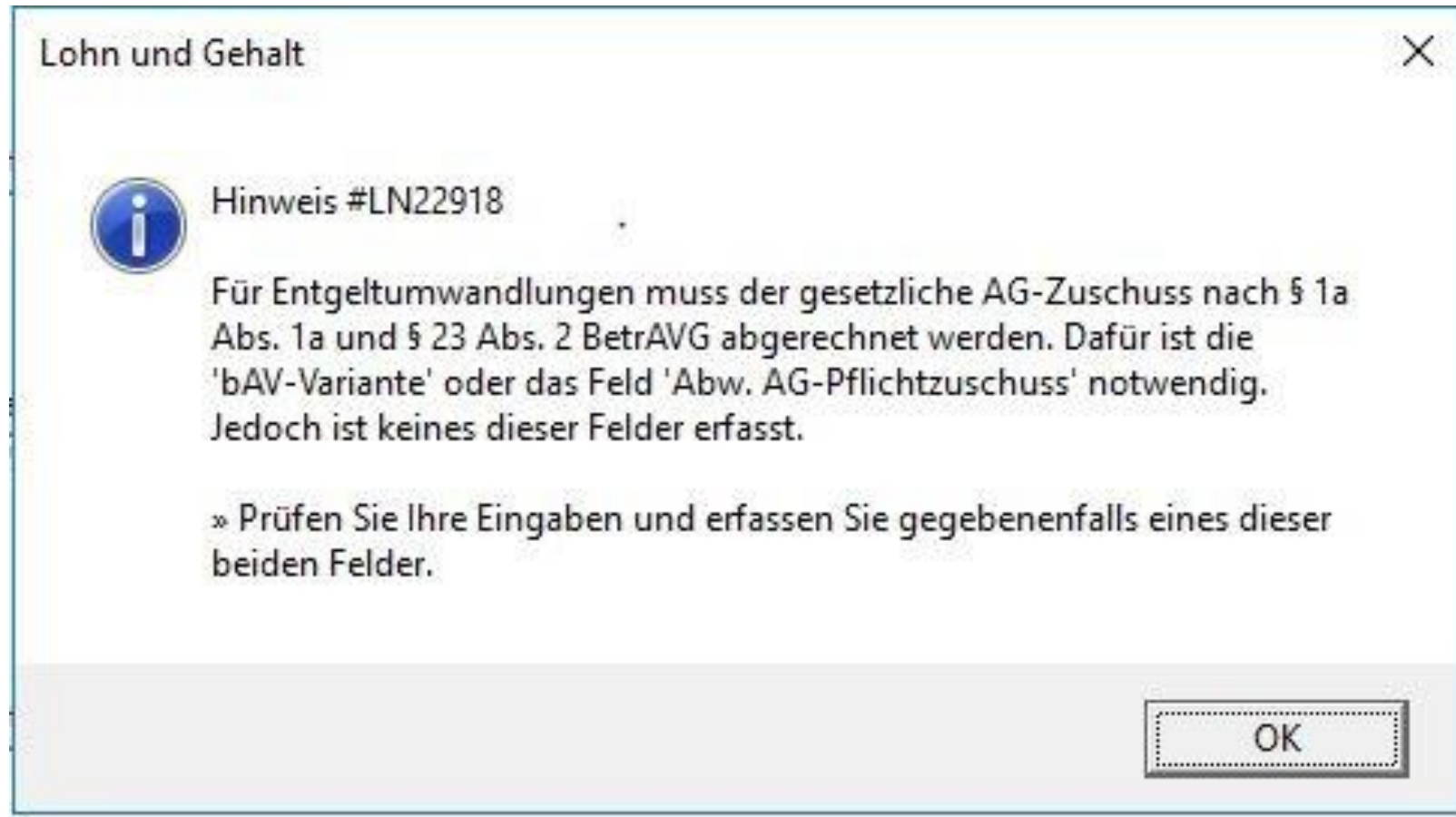


Fehlervermeidung = Haftungssicherheit!

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.



Probleme, die dringend gelöst werden müssen...



...bevor der Betriebsprüfer kommt!

Die Entgeltabrechnung ist bereits weitgehend digitalisiert. Was liegt da näher, als diese Daten bereits im Vorfeld einer Betriebsprüfung auszuwerten...

Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin

7. Juni 2022

Grundsätze für die Übermittlung der Daten für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung

in der vom 01.01.2023 an geltenden Fassung¹

Die Deutsche Rentenversicherung Bund bestimmt in den nachfolgenden Grundsätzen den Aufbau der Datensätze und der Datenbausteine sowie die Übermittlung der Arbeitgeberdaten zum Zweck der Betriebsprüfung nach § 28p Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) im Rahmen des Verfahrens elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP).

Diese Grundsätze gelten für

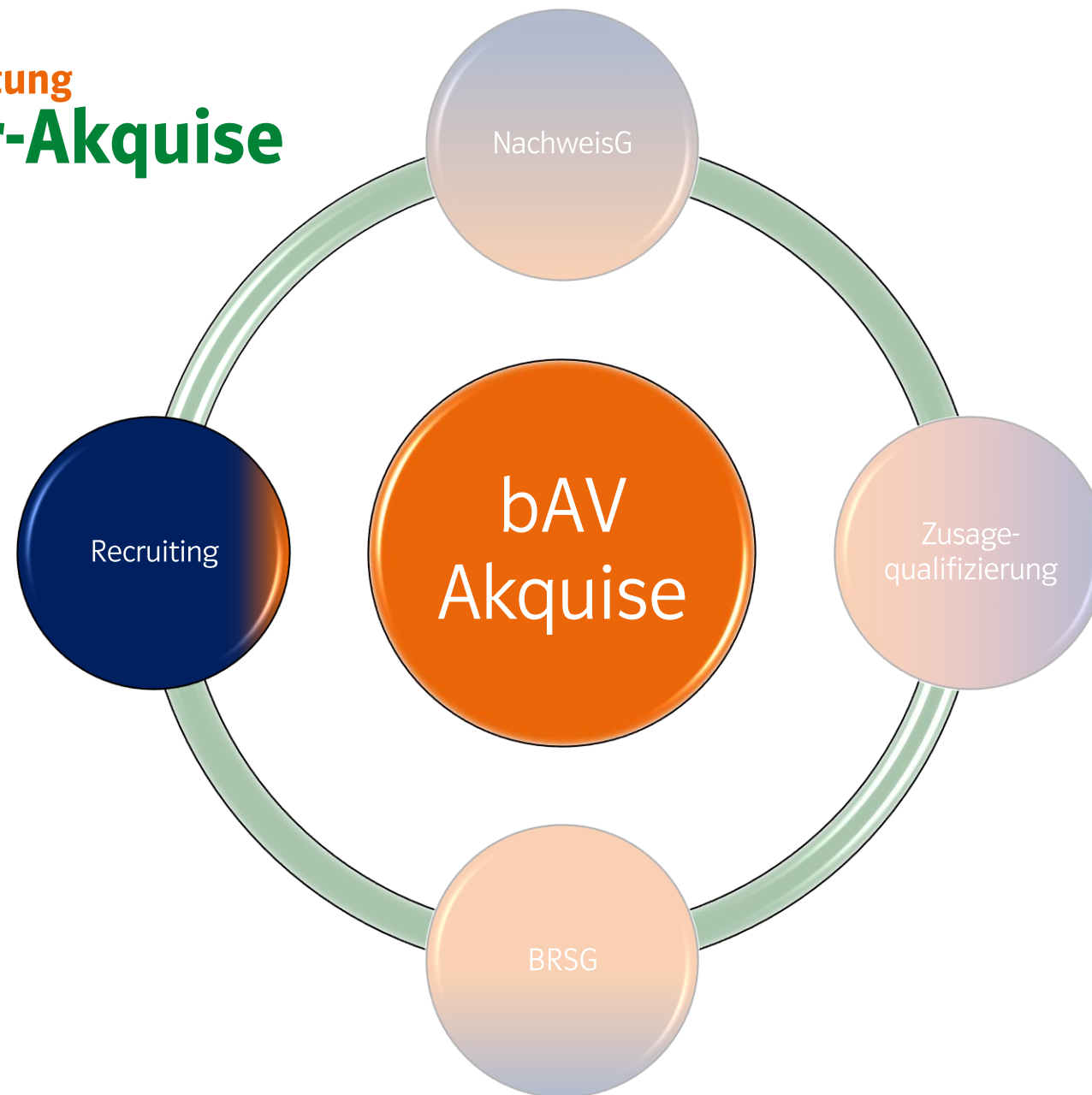
- den Aufbau und die Übermittlung der maschinell generierten Daten aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen (§ 28p Abs. 6a SGB IV),
- den Aufbau und die Übermittlung der Daten aus Systemen der betrieblichen Finanzbuchhaltung (§ 28p Abs. 6a SGB IV),
- den Aufbau und die Bereitstellung von Grunddaten für Meldekorrekturen.

Für einen Übergangszeitraum bis zum 31.12.2023 gelten parallel zu diesen Grundsätzen die Grundsätze für die Übermittlung der Daten für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung in der vom 01.07.2021 an geltenden Fassung.

¹ Genehmigt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 07.07.2022 nach Anhörung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Start ist der **1. Januar 2023**. Turnusmäßig findet die Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung spätestens alle vier Jahre statt. Das ist nämlich die Verjährungsfrist für Sozialversicherungsbeiträge. So soll verhindert werden, dass versehentlich nicht gezahlte Beiträge wegen der Verjährung nicht mehr eingezogen werden können.

Qualifikation + Beratung Arbeitgeber-Akquise

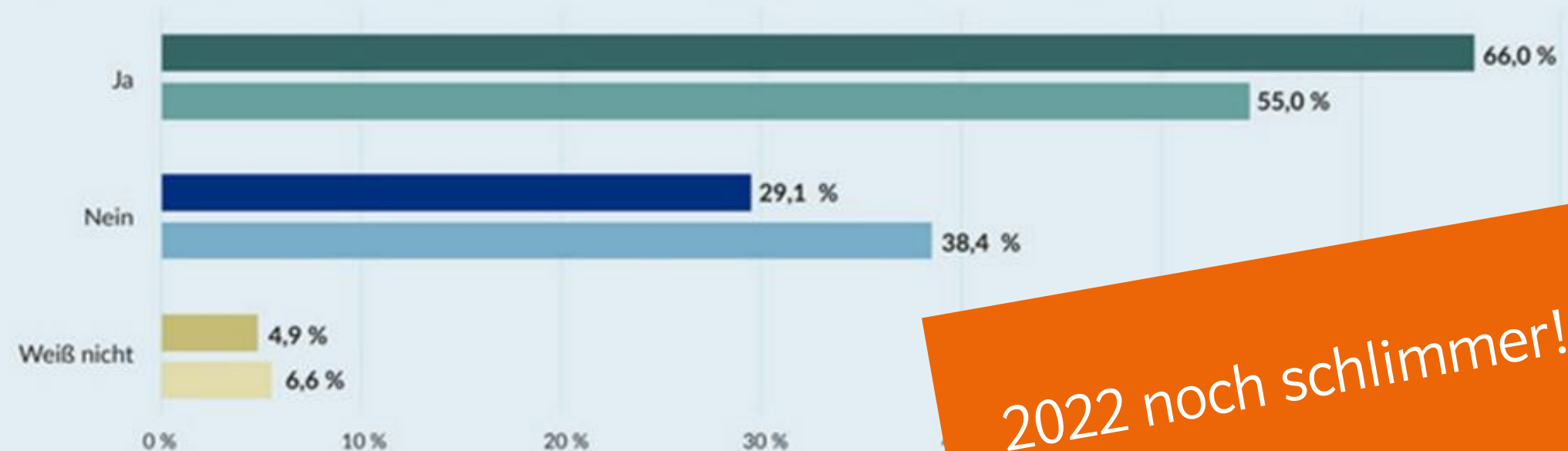


Recruiting Thomas, der Metallbauer...



Fachkräftemangel 2020/2021

ABBILDUNG 1 „Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“



2022 noch schlimmer!!

2021 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.-21.10.2021
2020 Stat. Fehler: 3,0 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.-21.10.2020

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
Quelle: Civey; eigene Berechnungen

| BertelsmannStiftung

Problem neue Mitarbeiter

Diese Branchen leiden besonders...



Quelle: Cordula Vis-Paulus bAV-Consulting 2022

Das Stellenangebot als Aushängeschild des Unternehmens!

Unsere Benefits

Wir haben eine ganze Menge zu bieten, denn bei uns steht die starke Gemeinschaft an erster Stelle:



14 Monatsgehälter p.a.



31 Tage Urlaub p.a.



Aus- und Weiterbildung



Flexible Arbeitszeiten



Homeoffice



Zahlreiche Sportangebote



Betriebliche Altersvorsorge



Exklusiver Gesundheits-Check-up



Gemeinsame Events auf unserer
Dachterrasse



JobRad



Moderne technische Ausstattung



Zentrumsnahe Lage

Problem neue Mitarbeiter

Ihr Unternehmen kann viel – sagen Sie es auch!!



Altersvorsorge



Verpflegung



Dienstfahrrad



Vermögenswirksame
Leistungen



Weiterbildung



Mitarbeiter-
PC-Programm



Versicherungen



Veranstaltungen



Azubis



Einkaufsvorteile



Werbungsprämien



Beratung & Hilfe



Gesundheit



Mobilität



Steuern & Finanzen



Familie



Entgeltoptimierung



Freizeit & Vergütung

• • • und vieles mehr

Jeder Zweite möchte eine attraktive Betriebsrente!

Welche Benefits sind bei Arbeitnehmern beliebt?

Welche Mitarbeitervorteile Arbeitnehmer wollen

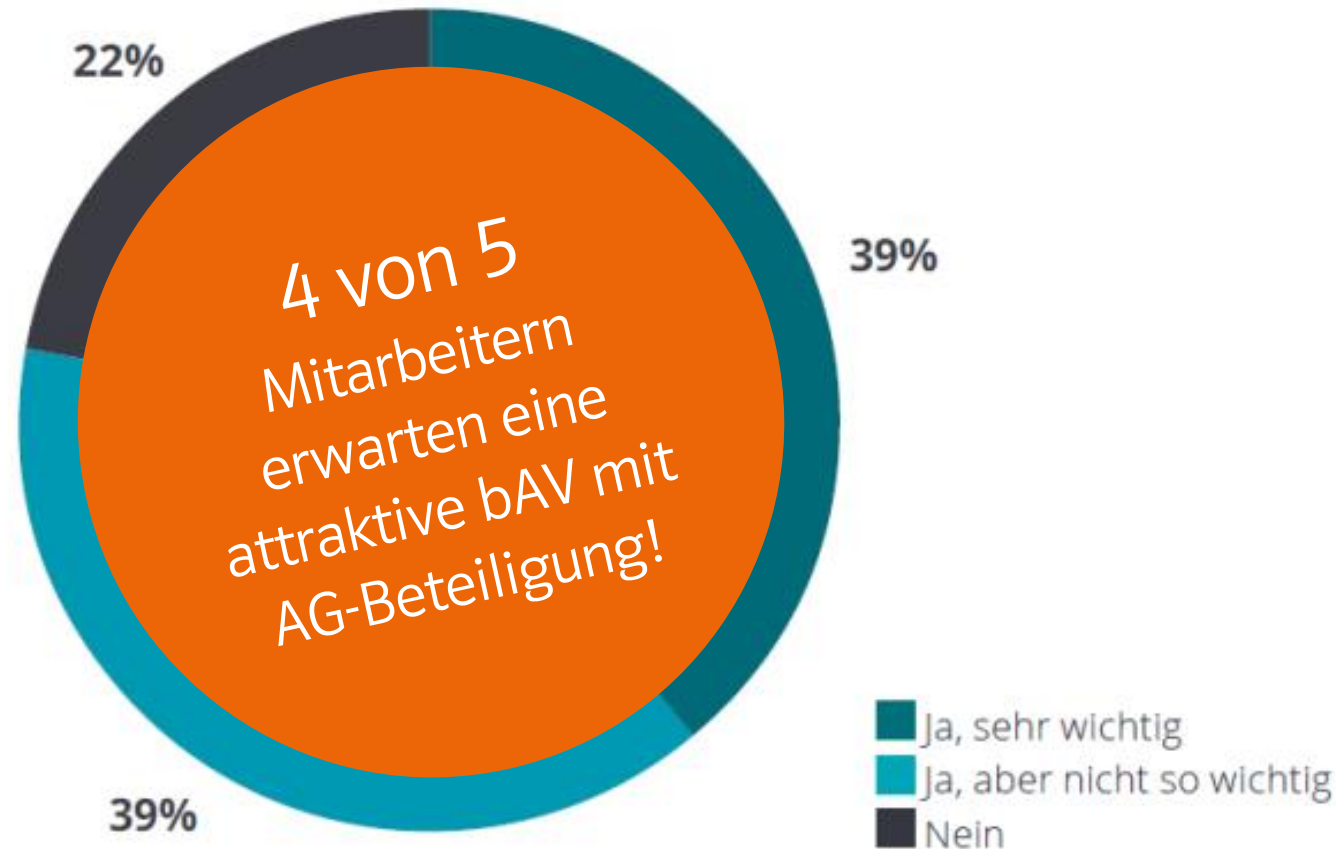
in Prozent

Betriebliche Altersvorsorge	48,5	Produktvergünstigungen	9,2
Kostenfreie Getränke	30,9	Firmen-Smartphone	7,7
Gesundheitsvorsorge	26,0	Hund erlaubt	5,7
Erfolgsabhängiger Bonus	25,3	Kostenfreies Obst	5,1
Gewinnbeteiligung	23,7	Kinderbetreuung	4,0
Firmenwagen	18,8	Ruhe- und/oder Gebetsräume	2,6
Jobticket	18,6	Psychologische Hilfsangebote	2,5
Kantine/Essenzuschuss	16,0	Familienbüro	1,7
Sportprogramme, Fitness	10,9	Freizeitangebote am Arbeitspl. (Kicker, PlayStation, etc.)	1,2
Mitarbeiter-Events	10,3		

Quelle: Stepstone

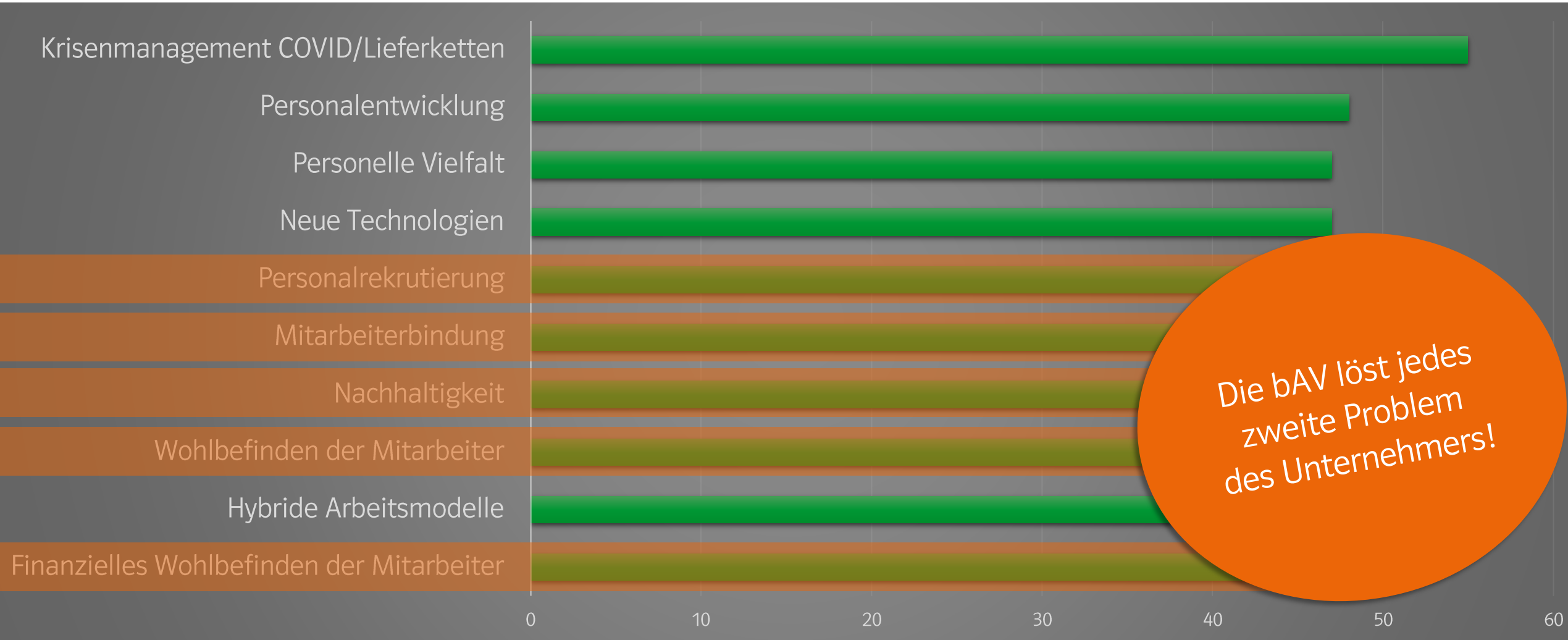


Ist neuen Mitarbeitern eine AGfinanzierte bAV wichtig?



Was wirklich wichtig ist!

Top 10 Prioritäten der Unternehmer 2022



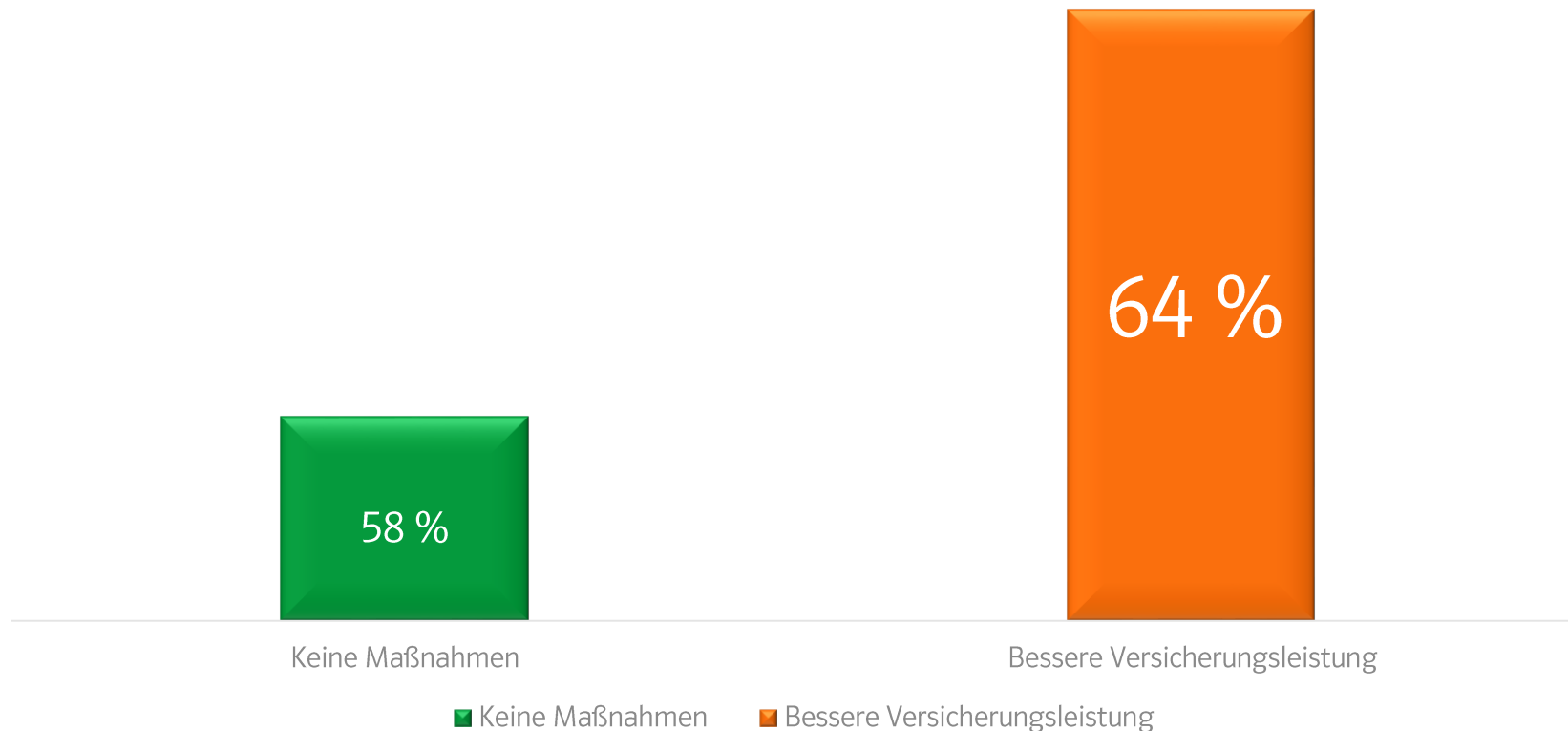
Die bAV löst jedes zweite Problem des Unternehmers!

Quelle: [Fehlende Stühle in Berlin – und Vorteil Schnittmenge | Leiter-bAV \(lbav.de\)](#)

Was wirklich wichtig ist – bAV!

Auswirkung besserer Versorgungsleistungen

Unternehmen, die bessere Versorgungsleistungen ergriffen haben, melden höhere Attraktivitäts- und Verbleibquoten im Vergleich zu Unternehmen ohne Maßnahmen



Quelle: [Fehlende Stühle in Berlin – und Vorteil Schnittmenge | Leiter-bAV \(lbav.de\)](#)

Betriebsrente die ideale Ergänzung zur gesetzlichen Rente

Altersvorsorge ist die Sicherheit von morgen



Frauen haben 25% weniger Rente als Männer

Mit nur einem Produkt die Lücke schließen



Privat

Rürup

Riester

bAV

293 EUR

416 EUR

484 EUR

865 EUR

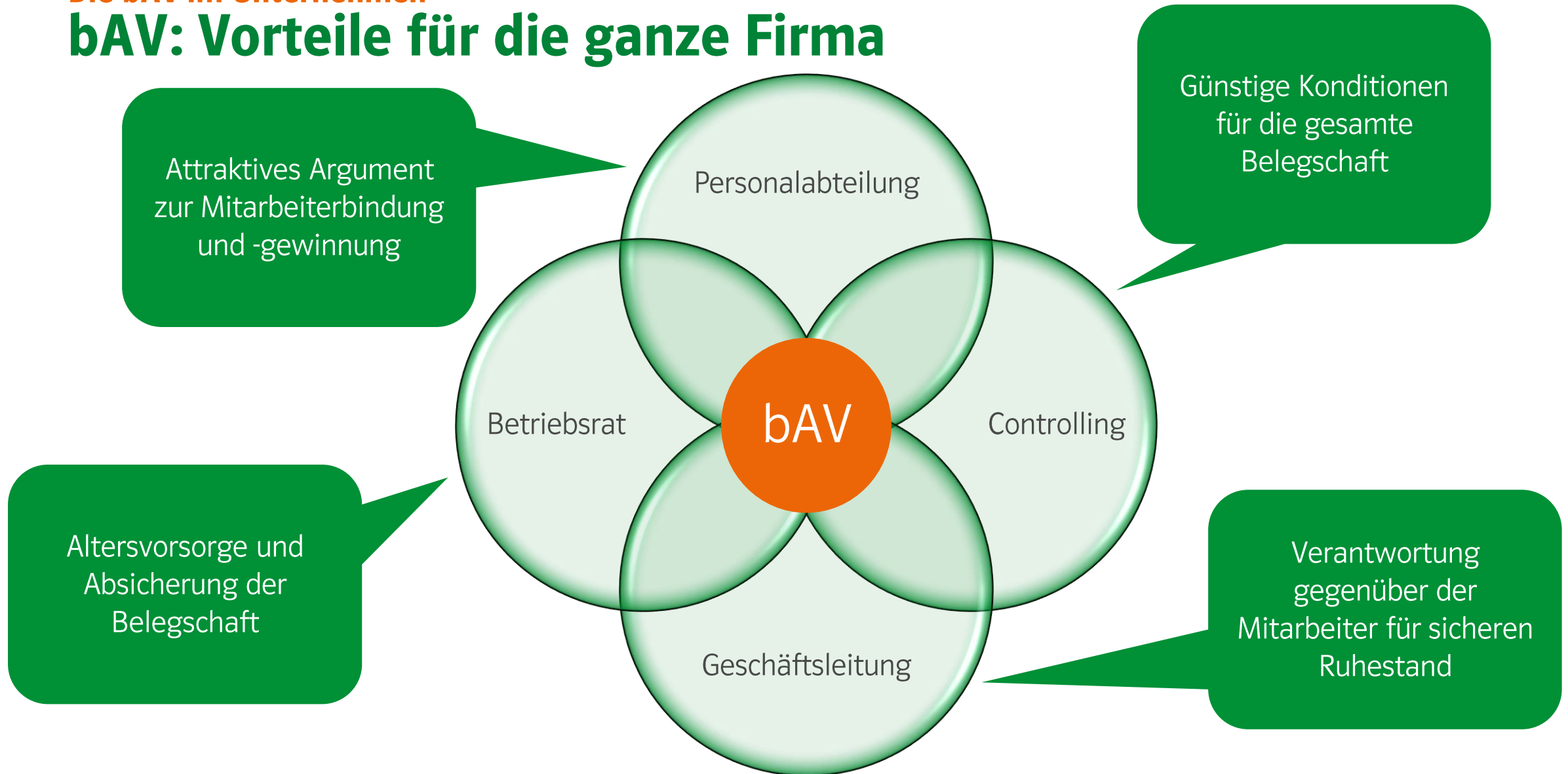
WELTWEITE STUDIE

Frauen besitzen zum Renteneintritt nur drei

Viertel so viel wie Männer

Quelle: [Frauen besitzen zum Renteneintritt nur drei Viertel so viel wie Männer](#) - [Heftemirza.de](#) | Berechnung: Eintrittsalter 30, Endalter 67, Nettobeitrag 100 EUR, RVsamt/RR10NT, 6% Wertentwicklung, 12% AG-Zuschuss, Bruttoeinkommen 1000 EUR, keine Kinder, KV-Beitrag 16%, Kirchensteuer Bayern, Basker Offensiv Index, Rentengarantiezeit 20 Jahre, dynamische Rente, Steuerklasse 1

bAV: Vorteile für die ganze Firma



Quali

Akquise

Vorrunde

Arbeitgeber-
Beratung

K.O. Phase

1. Einwand

2. Einwand

3. Einwand

Finale

Wieso
WWK?

Einspruch! – Die Einwände vom Chef

„Das ist in der Verwaltung
zu aufwendig!“



Einfach, effizient, elektronisch



Zum Video!



Einspruch! – Die Einwände vom Chef

„Wieso sollte ich diesen Aufwand betreiben!“



Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung

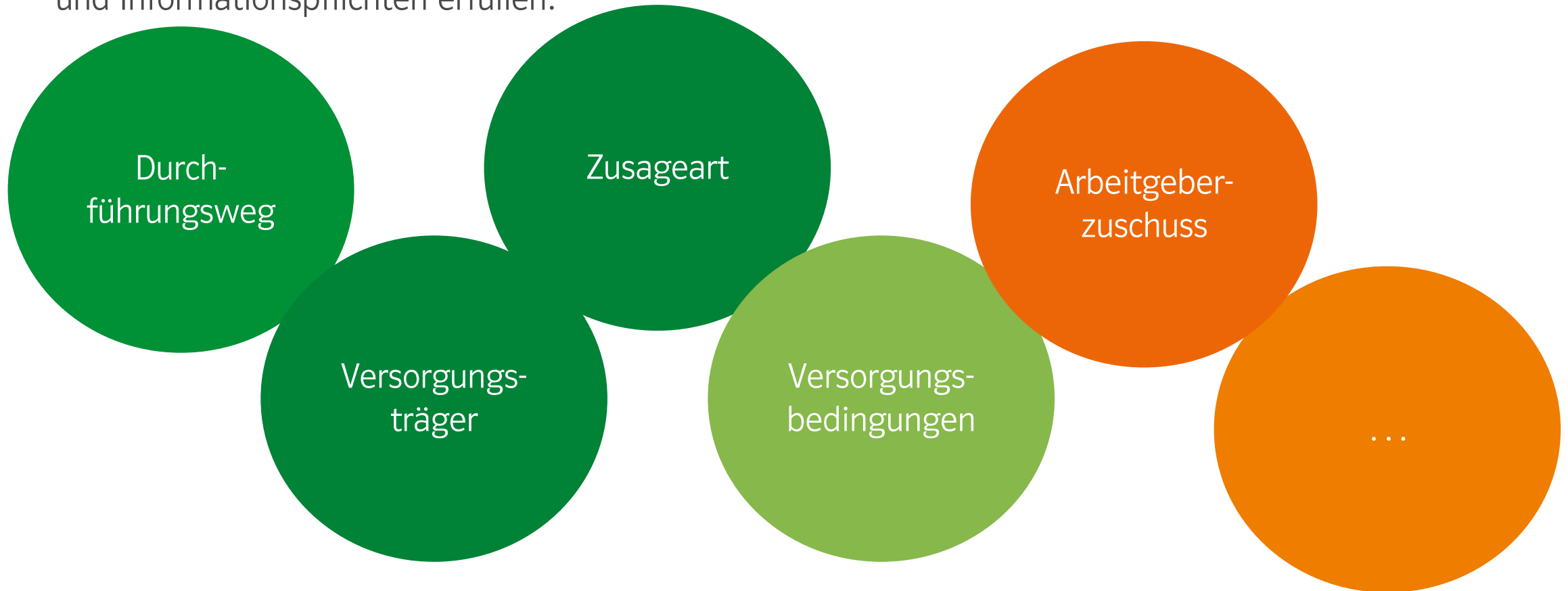
Der Arbeitnehmer kann bis zu 4% der BBG RV West von seinem zukünftigem Entgeltanspruch durch Entgeltumwandlung in eine bAV umwandeln (2023: 292 EUR)

Der Arbeitgeber steht für die zugesagte Leistung ein, auch wenn der Arbeitnehmer im fortbestehenden Dienstverhältnis die Versorgung zwischenzeitlich mit eigenen Beiträgen fortführt

Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart

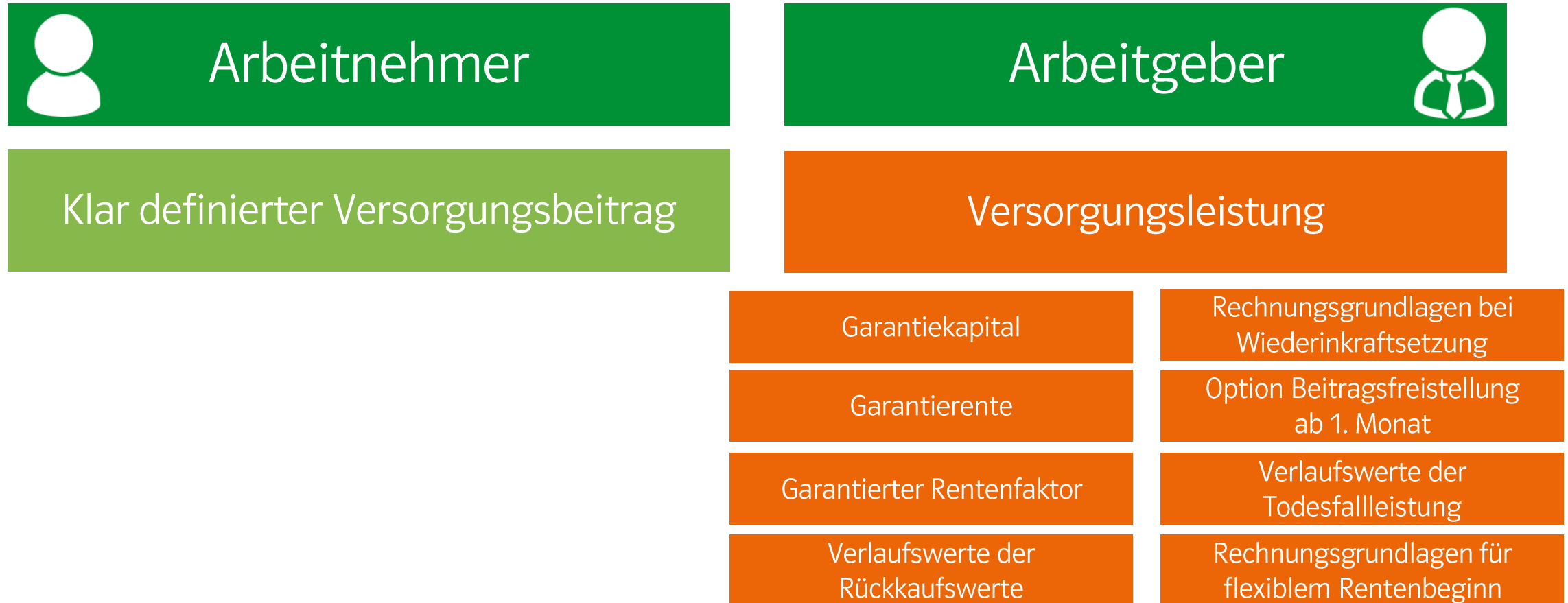
Informationspflichten des Arbeitgebers

Sobald sich der Arbeitnehmer für eine Entgeltumwandlung entscheidet muss der Arbeitgeber Auskunft- und Informationspflichten erfüllen:



Unmittelbarkeitserfordernis

Die Versorgungszusage muss 2 Komponenten enthalten:



Erweiterte Auskunftspflichten

Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen:

- Ob und wie eine bAV-Anwartschaft erworben wird
 - Wie hoch die bisherige und künftige Anwartschaft sein wird
 - Wie sich die Anwartschaft bei Beendigung auswirkt und entwickelt
- ❖ Im Hinblick auf die Verständlichkeit der Auskunft ist dabei auf den Empfängerhorizont abzustellen

ABER – das Auskunftsverlangen ist formlos

Der Arbeitgeber kann nicht beweisen, dass der Arbeitnehmer es nie verlangte.

Einzige Alternative: Beratungsprotokoll zur Information über bAV!

Informationsverpflichtung nach Höfer

Erweiterte Auskunftspflichten

- Der Arbeitgeber muss auf Anfrage über den Anspruch auf Entgeltumwandlung aufklären, selbst wenn er bislang keinerlei bAV gewährt
- Auch Arbeitnehmer, die nicht oder noch nicht zum versorgungsberechtigten Personenkreis gehören, müssen informiert werden, welche Personen versorgungsberechtigt sind
- ❖ Im Hinblick auf die Verständlichkeit der Auskunft ist dabei auf den Empfängerhorizont abzustellen

Unsere Empfehlung

Der Arbeitgeber sollte **aktiv** auf seine Arbeitnehmer **zugehen** und über die Möglichkeiten, Chancen und Rahmenbedingungen der bAV informieren

Sofern der Arbeitgeber bereits bAV anbietet, sollte **sichergestellt** sein, dass der Arbeitgeber seine **Informations- und Auskunftspflichten** – resultierend aus dem BAG-Urteil – erfüllen kann

Einspruch! – Die Einwände vom Chef

„Dafür habe ich keine Zeit!“



betriebliche Altersversorgung zum Arbeitsvertrag

Das Nachweisgesetz ist ein Schutzgesetz im Sinne von §823 Abs. 2 BGB

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Bezuschussung der Entgeltumwandlung. Dementsprechend hat der Arbeitgeber auch nach dem Nachweisgesetz darüber zu informieren.

Die Beweislastumkehr würde zu einer Beweispflicht des Arbeitgebers führen, dass der Arbeitnehmer aus anderen Gründen Entgelt nicht umgewandelt hätte.

Beschäftigte können durch diese Beweislastverteilung leichter Schadensersatz gerichtlich geltend machen und durchsetzen.

Jeder Arbeitgeber ist dringend gehalten,
das Nachweisgesetz umzusetzen!!

Jede Verletzung der
Verpflichtung des
Arbeitgebers kann mit
einem Bußgeld von
bis zu 2.000 EUR
geahndet werden!

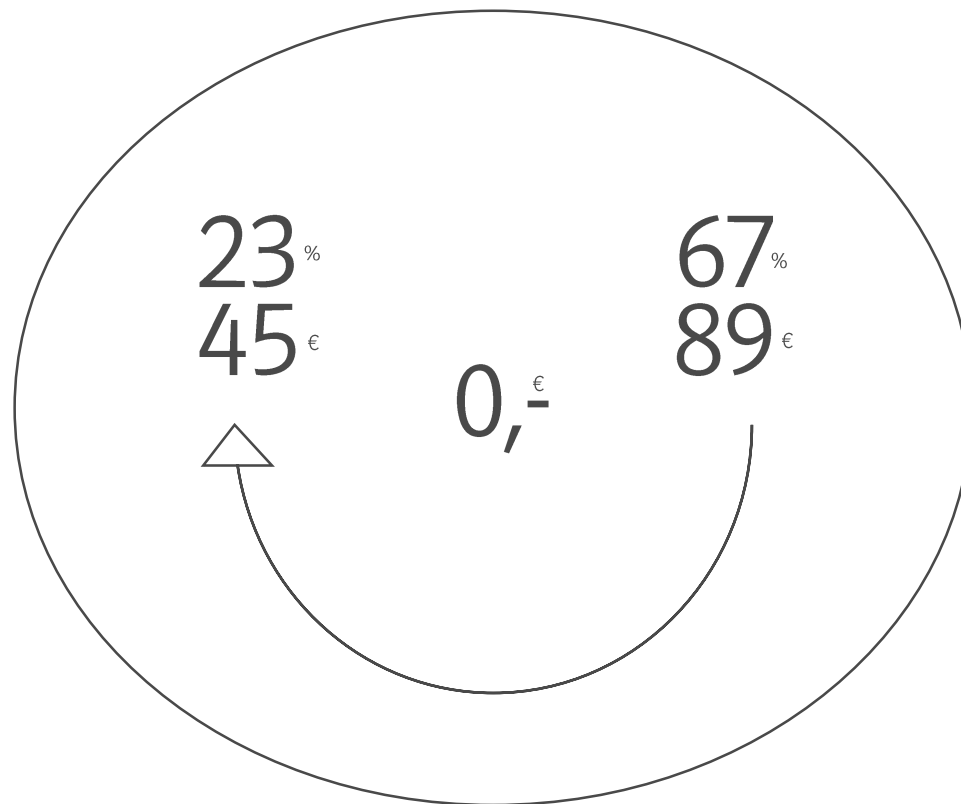
Einspruch! – Die Einwände vom Chef

„Das ist zu teuer!“



Zahlen bitte!

RV 9,3% AL 1,3% KV 8,1%* PV 1,525%	20,225
Bsp. AOK 70% U1 U1 2,1% U2 0,69%	2,79
Summe	23,015



Teilnahmequote bei
Entgeltumwandlung
ca. $\frac{2}{3}$ der Mitarbeiter

Arbeitgeber 89 € + 23 % ca. 45 € netto	Arbeitnehmer 164 € brutto ca. 85 € netto
292 € Monatsbeitrag	

*Berechnungen: Voraussichtlicher ØBeitragssatz 16,2% | U2 AOK Bayern 2022 0,69%; Beispiel U1 70% AOK Bayern 2,1% Quelle: [Umlagesätze U2: Liste nach Krankenkassen](#) | [Umlagesätze U1 & U2 – Übersicht der Leistungen und Beiträge \(gesetzlichekrankenkassen.de\)](#)

Zuschlag! – Der Chef auf Ihrer Seite

„Wie machen wir das Ganze
haftungssicher, attraktiv
und effizient?“



Quali

Akquise

Vorrunde

Arbeitgeber-
Beratung

K.O. Phase

1. Einwand

2. Einwand

3. Einwand

Finale

Wieso
WWK?

5 Fragen für Ihre arbeitsrechtliche Sicherheit!

Checkliste zur vereinfachten Einrichtung einer Versorgungsordnung

- ✓ Einfache und schnelle Einrichtung einer arbeitsrechtlichen Versorgungsordnung
- ✓ Vermeidung von komplexen arbeitsrechtlichen Fragebögen
- ✓ Geeignet für standardisierte betriebliche Altersversorgung (Entgeltumwandlung mit prozentualem Arbeitgeberzuschuss)

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Checkliste zur vereinfachten Datenaufnahme und Auftrag zur Einrichtung eines Versorgungswerks (gültig vom 01.10.2021 bis 31.12.2022)

Angaben zur Mandatserteilung – Inhalt des Mandats und Höhe des Honorars – finden sich am Ende der Checkliste

Unternehmen, Anschrift

Ansprechpartner: _____

Mailadresse: _____

Hinweis: auf diese Mailadresse können vertrauliche Dokumente gesandt werden

Betrieblicher Versorgungsberater (Firma, Name, Anschrift, Kontaktdaten)

Hinweis: Diese Daten werden in die Versorgungsordnung aufgenommen!

Mailadresse: _____

Hinweis: auf diese Mailadresse können vertrauliche Dokumente gesandt werden

Wichtiger Hinweis:

Die nachfolgende Checkliste stellt eine vereinfachte Datenaufnahme dar. Sofern Sie diese Checkliste nutzen, wird das betriebliche Versorgungswerk einen standardisierten Inhalt haben, der auf Seite 6 dieser Checkliste beschrieben ist. Durch diese Vorgabe wird lediglich die Datenaufnahme vereinfacht, die Unterlagen zum Versorgungswerk, insbesondere die Versorgungsordnung ist nicht vereinfacht.

Sollten Sie von dem standardisierten Inhalt abweichen wollen, nutzen Sie bitte die andere Checkliste.

1. Gibt es bereits arbeitsrechtliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung (z.B. eine Versorgungsordnung oder Regelungen im Arbeitsvertrag)?

☐ Nein ☐ Ja, und zwar _____

Eine Kopie der arbeitsrechtlichen Regelungen ist notwendig! Bitte beifügen.

Weitere Angaben zur neu zu erstellenden Versorgungsordnung (soweit nicht auf S. 6 dieser Checkliste beschrieben)

2. Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat/Sprecherausschuss?

☐ Betriebsrat ☐ Sprecherausschuss
☐ weder Betriebsrat noch Sprecherausschuss

Rechtsanwälte für betriebliche Versorgungssysteme
Copyright: © KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Marktleiberg 04.11.2021

1

bAV ist keine Versicherung!

Arbeitsrechtlich sicher aufgestellt



Alle reden vom Betriebsrentenstärkungsgesetz, aber wer kümmert sich um die Vergangenheit?

Zusagequalifizierung

Der Arbeitgeber hat in der betrieblichen Altersversorgung eine ganze Reihe von Verpflichtungen, die jüngst auch durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz noch erweitert wurden. Arbeitgeber sehen dies gelegentlich als Problem, erkennen aber oftmals auch die positiven Aspekte eines betrieblichen Versorgungssystems. Durch eine Zusagequalifizierung lassen sich Vorteile nutzen und die Risiken vermeiden. Die Zusagequalifizierung beinhaltet im Wesentlichen drei aktuelle Teilaspekte:

- Erfüllung der Informationspflichten
- Haftungsreduzierung durch Verlangen der versicherungsvertraglichen Lösung
- Regelung der Verpflichtung zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung

Alle genannten Aspekte und alle weiteren Notwendigkeiten in der betrieblichen Altersversorgung werden erfüllt, wenn eine Versorgungsordnung eingeführt wird.

Dies erläutern wir nachfolgend.

Vorbemerkung

Zunächst ist für jeden Arbeitgeber wichtig zu erkennen, dass die betriebliche Altersversorgung immer nach dem gleichen Prinzip aufgebaut ist. Der Arbeitgeber macht eine arbeitsrechtliche Zusage, zum Beispiel dass der Arbeitnehmer mit Eintritt in den Ruhestand eine Rente von monatlich 200 € erhält.

Diese Zusage ist völlig unabhängig von einer Refinanzierung. Zwar wird in den meisten Fällen tatsächlich eine Refinanzierung eingeführt, zum Beispiel über eine Direktversicherung.

Die arbeitsrechtliche Zusage und die Leistungen aus einem Versicherungsvertrag müssen jedoch nicht deckungsgleich sein.

Um dies zu erreichen, ist eine qualifizierte Zusage zu erteilen, man kann daher auch von einer Zusagequalifizierung sprechen.

Teil 1: Informationsverpflichtungen

Seit dem 16.05.2014 liegt das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu den Informationspflichten des Arbeitgebers in der betrieblichen Altersversorgung (Urteil vom 21.01.2014 - 3 AZR 807/11) vor.

Gegenstand des Urteils

Es handelte sich um einen Fall, in dem lediglich die Frage zu entscheiden war, ob der klagende Mitarbeiter über die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber informiert werden musste.

Über das Bestehen oder Nichtbestehen weiterer Informationspflichten des Arbeitgebers war nicht zu entscheiden.

Bundesarbeitsgericht: Ein klares Nein, aber ...

Das Bundesarbeitsgericht ist - wie vorher das LAG Hessen in dem Ausgangsurteil - im Ergebnis der Ansicht, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers, seinen Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen, nicht besteht.

Besonderheiten des dort entschiedenen Einzelfalls spielen in dem Urteil keine Rolle. Das Bundesarbeitsgericht führt in Randziffer 7 des Urteils aus: Der Arbeitgeber „war weder nach § 1a BetrAVG noch aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht verpflichtet, den Kläger von sich aus auf seinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen.“

Damit ist klar und deutlich entschieden, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers und ein dementsprechender Anspruch des Arbeitnehmers nicht bestehen.

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Übersicht zu § 4a BetrAVG

Erweiterte Auskunft- und Informationspflichten

Rechtliche Grundlage der Auskunft- und Informationspflichten

Was sagt die neue § 4a Betriebsrentengesetz (BetrAVG)?

Was ist „Verlangen“ des Arbeitnehmers

Nachweisgesetz - §2 Abs. 1 Nr. 6

Für die Einrichtung der bAV: „Ob und wie eine Arbeitskraft auf die bAV erworben wird“

§ 4a BetrAVG Auskunftspflicht

Vorschrift zuletzt geändert durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 2. März 2018 am 01.01.2018

Auf das Verlangen des Arbeitnehmers

1. ob und wie eine betriebliche Altersversorgung besteht
2. wie hoch die Leistungen sind
3. wie die Leistungen zufließen
4. um wie viel die Leistungen zufließen
5. um wie viel die Leistungen zufließen

In den Arbeitsverträgen

in Textform

Hier sind

jederzeit

(z.B. die

werden können

Dienstverhältnis

gar nicht möglich

kannt ist. Wenn

ein Arbeitgeber

Verlangen geäußert

den, dass es ge-

chend reagieren.

Der Arbeitgeber muss

sammensetzung und

Hierzu gehören auch

betrieblichen Altersversorgung.

auch ohne ein Verlangen des Arbeitnehmers

Die für die Einführung einer betrieblichen

wichtigste Änderung, ist die neue Verpflichtung des

Arbeitgebers darüber zu informieren, ob und wie Anwartschaften erworben werden. Das ist bei der Einführung der betrieblichen

Altersversorgung im Einzelfall zu betrachten, nur beispielhaft

sollen einige Punkte benannt werden, auf die der Arbeitgeber

hinweisen muss:

1. auf Anfrage des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber nun wohl auch über den Entgeltumwandlungsanspruch informieren. So sieht es jedenfalls Höfer in seinem Kommentar zur BetrAVG (§ 4a Rn 69 Höfer Bd. I)

Machen Sie
Ihre bAV
haftungssicher!

Versorgungsordnung ist gesetzlich verpflichtend!

Aktuell ist der Gesetzgeber hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung und angrenzender Rechtsgebiete wieder sehr aktiv.

Neue gesetzliche Regelungen gibt es z.B. zur Einführung eines Freibetrages in der gesetzlichen Krankenversicherung (Gesetz vom 21.12.2019 – BGBl. I vom 30.12.2019, S. 29133) und im Jahressteuergesetz zur Änderung der Regelungen zum Sachbezug (Gesetz vom 12.12.2019 – BGBl. I vom 17.12.2019, S. 2451).

Die Änderung zur versicherungsförmigen Lösung bei entragorientierten Leistungszusagen – Einführung im Standardlösung im Gesetz, die im Referentenentwurf vom 13.12.2019

Entgeltumwandlung zu informieren (so auch Höfer, BetrAVG, Band 1, Stand August 2019, § 4a, Rn 69). Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.01.2014 (3 AZR 807/11) ist damit insoweit hinfällig.

Jeder Arbeitgeber muss eine Versorgungsordnung erlassen

Dabei ist unerheblich, wie ein solches Dokument, in dem alle notwendigen Informationen enthalten sind, genannt wird. Üblicherweise wird das Dokument aber als Versorgungsordnung bezeichnet.

Zwar sieht das Gesetz auch vor, dass die Informationen dem Arbeitnehmer nur dann zu erteilen sind, wenn dieser die Information verlangt. Allerdings hat mindestens ein Arbeitnehmer in Deutschland seinen Altersversorgung direkt oder indirekt, ausdrücklich oder konkludent verlangt.

Der Rückzug eines Arbeitgebers darauf, dass bisher kein Arbeitnehmer eine Auskunft verlangt habe, hilft daher nicht weiter.

Informieren Sie sich über Details zu erweiterten Auskunftspflichten und zu weiteren gesetzlichen Änderungen in unserer anstehenden Seminarreihe.

Informieren Sie sich über Details zu erweiterten Auskunftspflichten und zu weiteren gesetzlichen Änderungen in unserer anstehenden Seminarreihe.

Informieren Sie sich über Details zu erweiterten Auskunftspflichten und zu weiteren gesetzlichen Änderungen in unserer anstehenden Seminarreihe.

Informieren Sie sich über Details zu erweiterten Auskunftspflichten und zu weiteren gesetzlichen Änderungen in unserer anstehenden Seminarreihe.

Informieren Sie sich über Details zu erweiterten Auskunftspflichten und zu weiteren gesetzlichen Änderungen in unserer anstehenden Seminarreihe.

Informieren Sie sich über Details zu erweiterten Auskunftspflichten und zu weiteren gesetzlichen Änderungen in unserer anstehenden Seminarreihe.

Informieren Sie sich über Details zu erweiterten Auskunftspflichten und zu weiteren gesetzlichen Änderungen in unserer anstehenden Seminarreihe.

Informieren Sie sich über Details zu erweiterten Auskunftspflichten und zu weiteren gesetzlichen Änderungen in unserer anstehenden Seminarreihe.

Informieren Sie sich über Details zu erweiterten Auskunftspflichten und zu weiteren gesetzlichen Änderungen in unserer anstehenden Seminarreihe.

Informieren Sie sich über Details zu erweiterten Auskunftspflichten und zu weiteren gesetzlichen Änderungen in unserer anstehenden Seminarreihe.

Informieren Sie sich über Details zu erweiterten Auskunftspflichten und zu weiteren gesetzlichen Änderungen in unserer anstehenden Seminarreihe.

Informieren Sie sich über Details zu erweiterten Auskunftspflichten und zu weiteren gesetzlichen Änderungen in unserer anstehenden Seminarreihe.

Informieren Sie sich über Details zu erweiterten Auskunftspflichten und zu weiteren gesetzlichen Änderungen in unserer anstehenden Seminarreihe.

Eine Versorgungsordnung durch einen Rechtsanwalt

... sollte im Gruppenvertrag berücksichtigt werden können

Eine Versorgungsordnung erfüllt im Wesentlichen

4 Funktionen:

- **klare Regelungen** sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer hinsichtlich betrieblicher Altersversorgung im Unternehmen
- **Einhaltung der Informations- und Aufklärungspflichten** des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer
- **Vereinfachung der Administration:** Auswahl Durchführungsweg, Versicherer, Rentenarten
- **Begrenzung** der Arbeitgeberverpflichtung



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

WWK Kollektiv easy – GVV und VP-Liste



WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit
Marktstraße 37 · 80333 München
Telefon (089) 306 306 · Telefax (089) 5114 3499
E-Mail: bau@wwk.de · www.wwk.de

Eine starke Gemeinschaft

WWK Kollektiv easy

Antrag zum Abschluss eines Gruppenversicherungsvertrages
mit Möglichkeit zum Abschluss eines zusätzlichen Rahmenvertrages

Arbeitgeber + Versicherungsnehmer in (VN)	Forma Anschrift ☐ juristische Person oder Personengesellschaft Name des/der gesetzlichen/er/ten oder ☐ natürliche Person (z. B. Einzelkaufmann) Name Geburtsdatum TT/MM/JJJJ Geburtsort Geburtsland Staatangehörigkeit	
Anschrift des Arbeitgebers	Stelle und Hausnummer PLZ Ort E-Mail-Adresse (eventuelle Angabe) Stellen (Anschrift eintragen, eventuelle Angabe) Fax Nummer (eventuelle Angabe) Mitbestehen (eventuelle Angabe)	
Geldwechselsatz Legitimation	☐ Die Angaben zur Identität des VN/der VN (VN) mit dem mir vor- oder rückgelegten Ausweis/identifiziert gemäß § 11 (2) DSGVO. Die Kopie des Ausweis/identifiziert gemäß § 11 (2) DSGVO wird mir anvertraut und liegt dem Antrag bei. ☐ VN – juristische Person ☐ Registrierung ☐ anderes öffentliches Dokument ☐ Reisepass ☐ VN – natürliche Person ☐ Personalausweis ☐ Reisepass Nummer Ausstellungsbehörde gültig am (ggf. P/T/NN/JJJJ) gültig bis (ggf. P/T/NN/JJJJ)	
Wirtschaftlich Berechtigt	Die Aufnahme der Geschäftsbuchhaltung sowie die damit verbundenen Transaktionen erfolgen: Nur auf eigene Veranlassung. Arbeitgeber + VN wurde hierzu von Dritten beauftragt. Wirtschaftlich Berechtigter ist der Arbeitnehmer.	
Verbundene Unternehmen	Es liegen keine Verbindungen vor, die in den Gruppenversicherungsvertrag mit aufgenommen werden sollen. Sollten möglich, bitte den Eigentümer der verbundenen Unternehmen befragen. Hinweis: Legt keine unentgeltlich herstellbare oder, müssen separate Gegenversicherungsleistungen erstellt werden. Bitte für jedes Unternehmen einen separaten Antrag einreichen.	
A) ☒ Abschluss eines Gruppenversicherungsvertrages		
Finanzierungstyp	☐ gemäß Vermögensplanung (ggf. als Betriebsvereinbarung) Kapitalgebot ☐ gemäß nachfolgender Regelung Arbeitgeberbeitragspflicht (Eingehaltsanwendung) nach § 1 Nr. 43 EStG Der Arbeitgeber beiträgt Betriebsversicherungsbeiträge der VN auf das Leben seiner fest angestellten Arbeitnehmer, sofern diese mit dem Arbeitgeber nach Abschluss des Gruppenversicherungsvertrages eine Versicherung über Eingehaltsanwendung geschlossen haben. Trifft eine Änderung der Versicherung über Eingehaltsanwendung eine Erhöhung oder Verringerung des Versicherungsbeitrags, so beantragt der Arbeitgeber eine entsprechende Änderung der versicherten Leistungen. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitragspflicht nach § 1 Nr. 43 EStG Der Arbeitgeber beiträgt Betriebsversicherungsbeiträge der VN auf das Leben seiner fest angestellten Arbeitnehmer, sofern diese mit dem Arbeitgeber nach Abschluss des Gruppenversicherungsvertrages eine Versicherung über betriebliche Arbeitsversicherung geschlossen haben. Die beitragsfreie Betriebsversicherung erhöht sich um eine Arbeitgeberbeitragspflicht in Höhe von des Eingehaltsanwendungsbetrags, sofern der Arbeitgeber durch die Eingehaltsanwendung der Arbeitnehmer eine Erhebung an Arbeitgeberbeitragspflicht zur Sozialversicherung hat. Die Arbeitgeberbeitragspflicht beinhaltet die ggf. ganz oder teilweise ersetzte Erhebung an Sozialversicherungsbeitragspflichten des Arbeitgebers und dient somit als eine Umsetzung der Verpflichtung zum Arbeitgeberbeitrag im Sinne des § 1 Nr. 43 a und b des EStG. Sollten sich nach Gewährung der Arbeitgeberbeitragspflicht die Rahmenbedingungen der Erhebung von Zuschüssen über betriebliche Arbeitsversicherung durch gesetzliche oder tarifvertragliche Bestimmungen zu gestalten, dass die Firma eine zusätzliche Leistung zum Aufbau der betrieblichen Arbeitsversicherung seiner Mitarbeiter verpflichtet ist, so ändert die hier vereinbarte Arbeitgeberbeitragspflicht, dass eine Verpflichtung in seinen Umfang bzw. durch entsprechende Anrechnung zu erfüllen. Trifft eine Änderung der Versicherung über betriebliche Arbeitsversicherung eine Erhöhung oder Verringerung des Versicherungsbeitrags, so beantragt der Arbeitgeber eine entsprechende Änderung der versicherten Leistungen. Der durch die Eingehaltsanwendung finanzierte Betrag und der ggf. von Arbeitgeber zusätzlich zu leistende arbeitgeberfinanzierte Betrag, fließen als ein Versicherungsbeitrag in seine Betriebsversicherung. Der Beitrag wird insgesamt als Eingehaltsanwendung gefasst.	

WWK-L21980-7170-01A

7563 01 000001 02.22 Seite 10

[illegible]

Größtes Risiko des Arbeitgebers **Achtung Störfall!**



Beruhigende Sicherheit für den Arbeitgeber

5-BoLZ-Garantien für jede Betriebsrente

**Beitragsfrei-
stellungs-
garantie**

ab
1. Monat

**Garantierte
Todesfall-
leistung**

> 50 % der
eingezahlten
Beiträge

**Garantierter
Rentenfaktor**

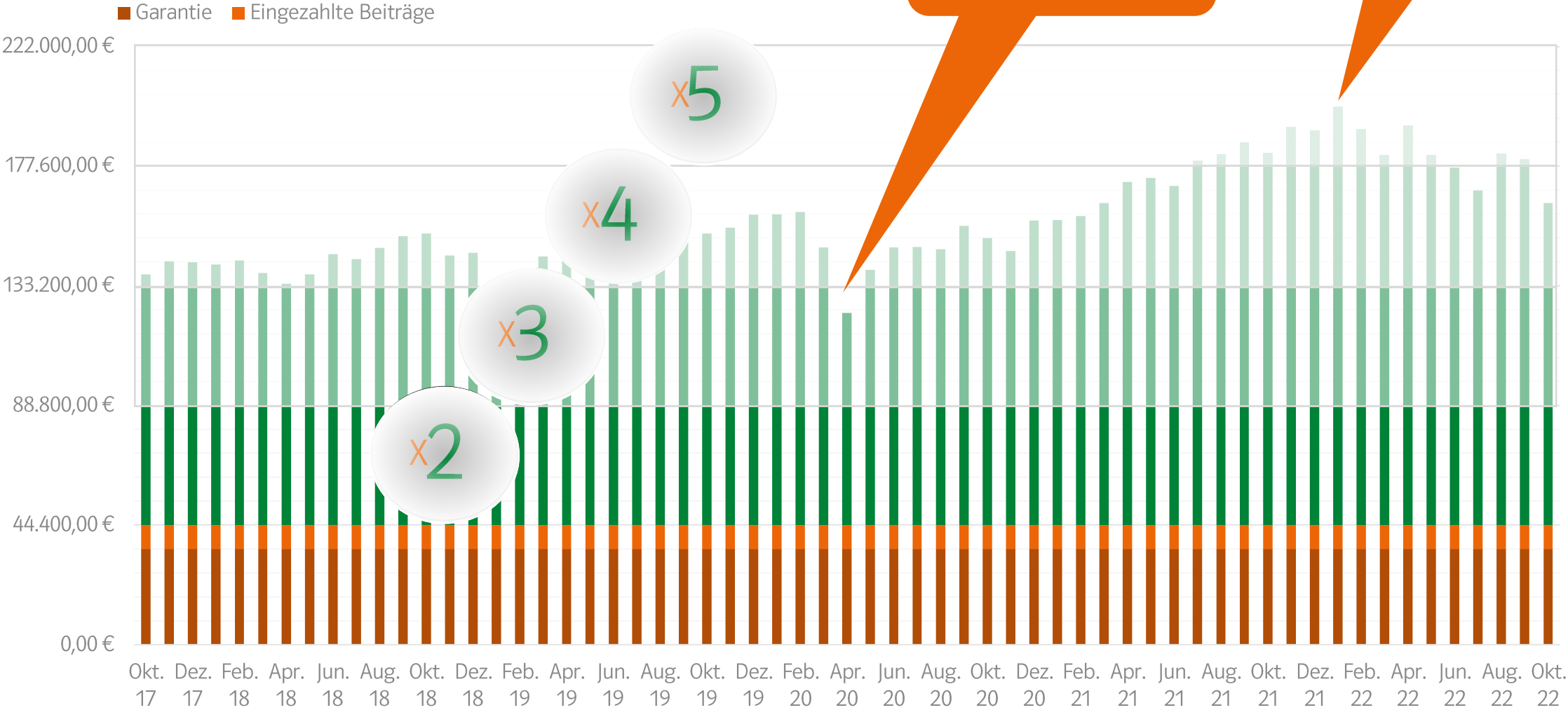
in Verbindung mit
garantierter
Ablaufleistung

**Garantierte
Übertragungs-
werte**

> 50 % der eingezahlten
Beiträge

**Tarifestufen-
garantie
bei Austritt
aus dem
Kollektiv**

Eingezahlte Beiträge vervielfacht!
Ablaufleistungen im Backtest



Berechnungsmethodik: Backtest, FVG22DV 80% Beitragsgarantie, 37 Jahre Laufzeit, 100 EUR Monatsbeitrag, Vanguard S&P500

Unser Team – für Sie vor Ort!



Ruven Simon
ruven.simon@wwk.de
Leitung
bAV Vertrieb
Büro: 0 89 / 5114 3357

Stefan Möller
stefan.moeller@wwk.de
Senior bAV-Consultant
Mobil: 01 51 / 62 40 53 48
Nord

Björn Farr
bjoern.farr@wwk.de
Senior bAV-Consultant
Mobil: 01 62 / 1 01 56 75
Ost und Mitte

Daniel Meisinger
daniel.meisinger@wwk.de
Senior bAV-Consultant
Mobil: 01 60 / 3 62 66 61
Süd





Ruven Simon

Leiter bAV - Partnervertrieb

Stefan Möller

bAV-Spezialist / Senior-Consultant

Björn Farr

bAV-Spezialist / Senior-Consultant

Daniel Meisinger

bAV-Spezialist / Senior-Consultant

Thomas Merkl

Referent bAV Vertrieb



High-Class bAV-Service

WWK Echtzeit-Service – mit Bestnoten

bAV Vertriebsberatung

089.5114 2500

Montag bis Freitag von 8 Uhr bis 18 Uhr



... unter <http://www.wwk-partnervertrieb.de> finden Sie Ihre zuständige Direktion und Consultant

- 8 Vertriebsdirektionen mit vor Ort Service
 - Vertriebsunterstützung in Ihrer Region
 - für alle Fragen der Zusammenarbeit
- Consultantunterstützung
 - überregionale Partnerhilfe für Schulungen, bAV Experteneinsatz und Vertriebsunterstützung
- WWK Servicenummern München
 - Vertriebsberatung Leben 0895114 - 2000
 - bAV Service 0895114 - 2500



Fragen...? – Antworten 😊



Der große (Jahres-)Abschluss!!

Akademie Online – 16.12.2022



Detlef Voshage

So spielen Sie 2023 in der ersten Liga!

09:30 – 10:15 Uhr | Wie wird sich die WWK in den Schichten 1,2 und 3 für 2023 positionieren?



Datum:
16. Dezember 2022



Uhrzeit:
09:30 Uhr - 10:15 Uhr

45

Minuten nach IDD:

aufs Weiterbildungskonto



Maximilian Backhaus

WWK Versicherungen

**VIELEN DANK FÜR
IHRE AUFMERKSAMKEIT.**

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