

## ... unsere Spielregeln 2022 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**

# **BAV 2022! KLEINE VERÄNDERUNGEN KÖNNEN GROSSES BEWIRKEN**

Björn Farr

28.01.2022



## Björn Farr

Senior-Consultant / bAV-Spezialist  
WWK Lebensversicherung a.G.

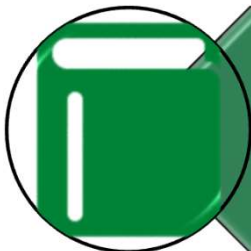
## bAV 2022 – was steht alles an?



BoLZ und Intelli 2.0



BRSg verpflichtender AG-Zuschuss



§4a BetrAVG und VO wichtiger denn je

# Zusagearten



Bundesministerium  
der Justiz und  
für Verbraucherschutz

## § 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

[...]

(2) Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

[...]

2. der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung),



## Beitragszusage mit Mindestleistung

# Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung

## Beitragszusage mit Mindestleistung



Arbeitgeber

Zusage eines bestimmten Beitrags



und der daraus resultierenden Leistung; zusätzliche Übernahme der Garantie (Mindestleistung), d.h. dass mind. die Summe der zugesagten Beiträge (abzüglich Risikobeiträge) zur Verfügung steht



Arbeitnehmer

### Durchführungswege:

- Pensionsfonds
- Pensionskasse
- Direktversicherung

# Zusagearten



Bundesministerium  
der Justiz und  
für Verbraucherschutz

§ 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung  
[...]

(2) Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

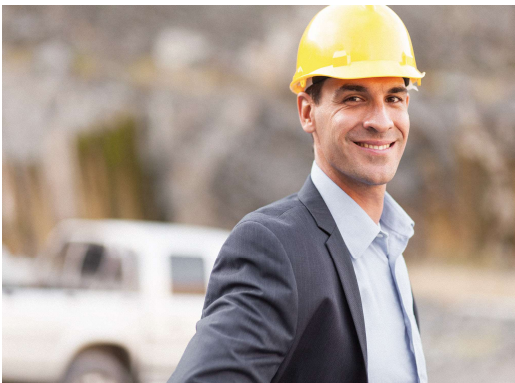
1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage),



beitragsorientierte Leistungszusage

# Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung

## Beitragsorientierte Leistungszusage



Arbeitgeber

**Zusage einer bestimmten Leistung**

→

**durch Orientierung am Beitrag,  
der in der Zusage dokumentiert ist**

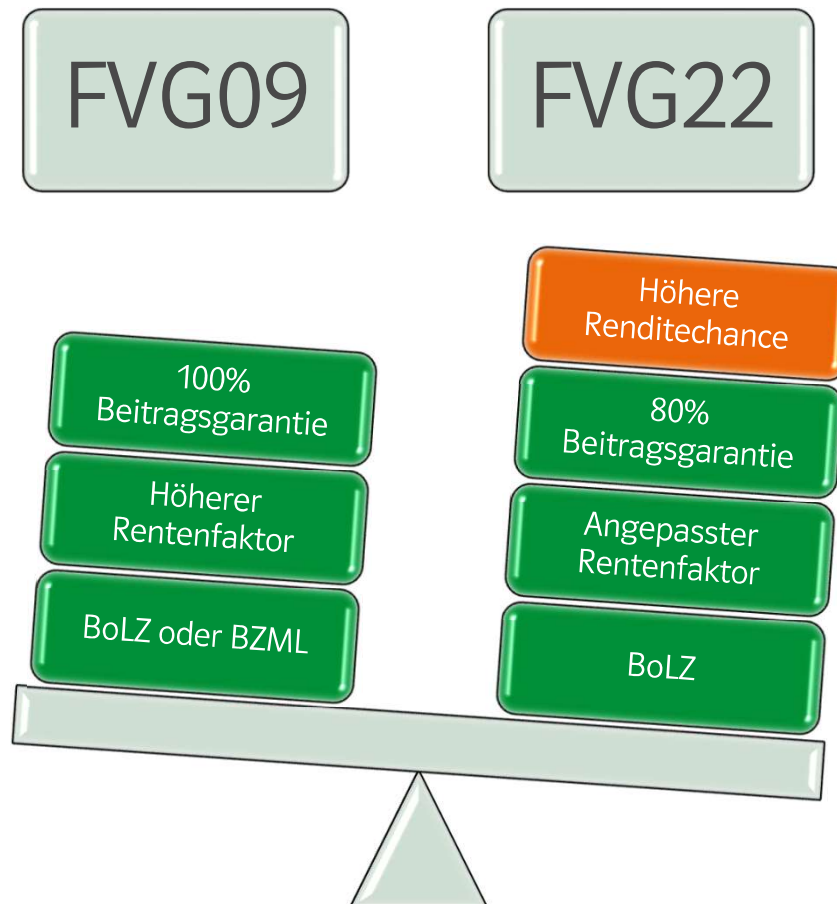


Arbeitnehmer

alle Durchführungswege

# Intelli 2.0

bis 31.12.2021 | ab 01.01.2022



- Rentenfaktor
  - 100 % Garantierter Rentenfaktor
  - Keine Treuhänderklausel
  - Besserstellungsoption
- Beitragsgarantie
  - 80% Garantie
  - Lock-In Funktion
- Attraktive Kapitalanlage
  - Börsentägliches Management
  - Institutionelle Fonds
  - Indexfonds
  - Nachhaltigkeitsfonds
- BoLZ ohne Risiko
  - Dynamische Plusrente
  - Teildynamische Plusrente
  - + Garantierte Rentendynamik
- Laufzeit und Beiträge
  - 15 bis 70. Lebensjahr – ab 62 Abruf möglich!
  - Ab 50 EUR Monatsbeitrag





## 5-BoLZ-Garantien für jede Betriebsrente

Garantierter  
Rentenfaktor  
inkl. Besser-  
stellungsoption

Beitragsfrei-  
stellung  
Garantie  
ab  
1. Monat

Garantierte  
Todesfall-  
leistung

Garantierte  
Übertragungs-  
und Rückkaufs-  
werte

Tarifstufen  
Garantie

WWK IntelliProtect<sup>®</sup> 2.0

**HÄRTETEST  
BESTANDEN.  
WERTE  
GESICHERT.**



## Anpassung Gruppenvertrag



Sofern bisher FVG als BZML vereinbart war, muss eine Anpassung erfolgen



BoLZ-GVV  
Formular

Anpassungsformular für neue Zusageart



Weitere GVV-  
Änderungen?  
(z.B. Fondsauswahl, etc.)

Individuellen Nachtrag erstellen lassen

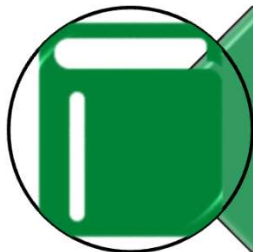
## bAV 2022 – was steht alles an?



BoLZ und Intelli 2.0



BRSg verpflichtender AG-Zuschuss



§4a BetrAVG und VO wichtiger denn je

# BRSG-Zuschuss

AG-Zuschuss

Neuzusagen

Altzusagen

Tarifpartner  
modell

bAV I

seit  
01.01.2018

seit  
01.01.2019

seit  
01.01.2022



## 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.“*

## 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

## 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.

# 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, zu empfehlen ist eine  
Klarstellung!**

- „in Höhe von EUR 50,00 monatlich“

**Keine Anrechnung!**

Aber nach wie vor keine einheitliche Linie

# Pflicht zur Förderung durch Arbeitgeber - Anrechnung

## ■ Klarstellungsvereinbarung:

### 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 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, einschl. 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, Kirchallee 1, 04416 Markkleeberg, 03.10.2018  
Jegliche unberechtigte Nutzung, Veränderung sowie der vollständige oder teilweise Nachdruck sind untersagt!

#### 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 (nunc mehr 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:

- 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.
- Ohne inhaltliche Änderung gilt für die betriebliche Altersversorgung ab sofort die Versorgungsordnung in der jeweils gültigen Fassung.
- 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.)

- 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.
- 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

Seite 1 von 1

## **„Ungelöste Probleme“ der Zuzahlung 15%**

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

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

## Wohin mit den 15%?

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

## „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
3. Jede andere Lösung, z.B. Reduzierung Entgeltumwandlung  
– **individuell schriftlich vereinbaren!**

## Berechnung des Arbeitgeberzuschusses

## „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 |
|--------|------------|

## „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 |

## **Berechnung des Arbeitgeberzuschusses**

**Vorgehensweise unbedingt dokumentieren!**

## 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.

## **Aktionsunterlagen - BRSg**

# 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<sup>1</sup> mitzuwirken. Dadurch wird eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung erreicht<sup>2</sup>. Gesetzlich beträgt die Höhe Ihres zu leistenden **Zuschusses bis zu 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages**<sup>3</sup>.

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

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

# BRSg – Aktion - Unterstützung

Aktions- Erhöhungsantrag:  
Ab Tarif FVG 05 (04.2014)  
ist Erhöhung möglich



### Anpassung einer Direktversicherung gemäß BRSG

nach Tarif FVG05 (ab 04/2014), FVG06, FVG08, FVG09, FVG22, KVA05 (ab 04/2014), KVA06, KVA08, KVA21, KVA22

Nur ohne Zusatzversicherung möglich

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

[illegible]

WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit  
Vorstand: Jürgen Schrameier (V), Rainer Gebhart (Stv. V), Dirk Fassott  
Vorsitzender des Aufsichtsrats: Dr. Frank Schindelhauer  
Sitz München - Registergericht München HR B 211

WWK-L2208W-7170-01A

438310 00005 12.21 Seite 1 von 1

# Arbeitgeber in der Pflicht! – Schadensersatz und Straftat Konsequenzen bei Nichtzahlung des Arbeitgeberzuschusses



Der Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) ist ab 2022 für alle Entgeltumwandlungsverträge verpflichtend. Arbeitgeber, die diese Zuschusspflicht ignorieren, müssen mit strafrechtlichen Konsequenzen rechnen und können sich schadensersatzpflichtig machen.

**Schadenersatz:** Da der Arbeitgeber bei Missachtung gegen eine gesetzliche Verpflichtung verstößt, ist er zum Schadensersatz verpflichtet. "Das heißt, er muss den Versorgungsberechtigten wirtschaftlich so stellen, dass dieser die vereinbarten Leistungen wie bei korrekter Umsetzung erhält", erläutert

**Strafrechtlicher Tatbestand:** Betragen Entgeltumwandlung und Zuschuss zusammen mehr als vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze, ist der Arbeitgeberzuschuss ganz oder teilweise sozialversicherungspflichtig. Bei Missachtung greift der Tatbestand des § 266a Abs. 1 Strafgesetzbuch: "Vor-enthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt". Wichtig: Für diesen Tatbestand ist es nicht relevant, dass Sozialversicherungsbeiträge auf die tatsächlich gezahlten Bezüge entrichtet werden. Tatsächlich richten sich die Beitragsansprüche nach dem geschuldeten Entgelt.

Bild: Pixabay

*Arbeitgeber, die der gesetzlichen Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss in der bAV nicht nachkommen, müssen mit ernsthaften Folgen rechnen.*

Quelle: [Missachtung der Pflicht zum Arbeitgeberzuschuss in der bAV | Personal | Haufe](#)



# Arbeitgeber in der Pflicht! – Bilanzierungspflicht nicht vergessen

## Konsequenzen bei Nichtzahlung des Arbeitgeberzuschusses

Der Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) ist ab 2022 für alle Entgeltumwandlungsverträge verpflichtend. Arbeitgeber, die diese Zuschusspflicht ignorieren, müssen mit strafrechtlichen Konsequenzen rechnen und können sich schadensersatzpflichtig machen.

### Missachtung der Zuschusspflicht zur bAV hat Auswirkungen in der Handelsbilanz

Unternehmen, die die Pflicht zum Arbeitgeberzuschuss ignorieren, müssen auch mit handelsbilanziellen Effekten rechnen: Fehlt dem Versorgungsträger der verpflichtende Zuschuss des Arbeitgebers für die bestehenden Entgeltumwandlungen, erhalten die Begünstigten im Versorgungsfall eine geringere Leistung und der Arbeitgeber gerät für die Leistungslücke in eine Subsidiärhaftung (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

Bild: Pixabay

*Arbeitgeber, die der gesetzlichen Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss in der bAV nicht nachkommen, müssen mit ernsthaften Folgen rechnen.*

Quelle: [Missachtung der Pflicht zum Arbeitgeberzuschuss in der bAV | Personal | Haufe](#)

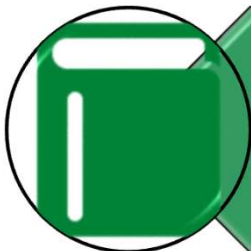
## bAV 2022 – was steht alles an?



BoLZ und Intelli 2.0



BRSg verpflichtender AG-Zuschuss



§4a BetrAVG und VO wichtiger denn je

# Erweiterte Auskunftspflichten seit 2018

## § 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.**

Wichtiger denn je:  
Eine rechtlich durchdachte und sauber  
formulierte Versorgungsordnung

# Kleffner-VO Versorgungsordnung

**KLEFFNER Rechtsanwälte**  
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

## Checkliste und Auftrag zur Einrichtung eines Versorgungswerks (gültig bis 31.12.2022)

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

### Allgemeine Angaben

Unternehmen, Anschrift

---

---

Ansprechpartner:

Mailadresse:

Hinweis: auf diese Mailadresse können vertrauliche Dokumente gesandt werden

Ggf. abweichende Mailadresse für Rechnungsempfang:

---

---

Betrieblicher Versorgungsberater (Firma, Name, Anschrift, Kontaktdaten)

---

---

Hinweis: Diese Daten werden in die Versorgungsordnung aufgenommen!

Mailadresse:

Hinweis: auf diese Mailadresse können vertrauliche Dokumente gesandt werden

### Betriebliche Altersversorgung

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.**

### Angaben zur neu zu erstellenden Versorgungsordnung

2. Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat?

☐ Ja ☐ Nein

3. Gilt für die Entlohnung und/ oder die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten ein Tarifvertrag?

#### 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.
- Mehrfachnennungen sind beispielsweise erforderlich, wenn eine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag im Arbeitsvertrag geregelt ist und der Arbeitgeber gleichzeitig aufgrund der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband (ArbG-Verband) tarifgebunden ist.

Rechtsanwälte für betriebliche Versorgungssysteme  
Copyright: © KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Marktlöbberg 06.01.2022

1

Achtung: neue  
Checkliste zur Erstellung einer VO  
über RA Kleffner ab Januar 2022!

# Anpassung Versorgungsordnung



Bei Update-Service automatisch enthalten –  
Kleffner informiert seine Mandanten im Q1.2022



Kostenfreie  
Muster-ZVB!

Ohne Update-Service  
Kostenfreie Muster-ZVB ohne Haftungsübernahme



Über Checkliste  
Update-Service  
integrieren!

„Veraltete“ Versorgungsordnungen ohne update-Service  
sollten aktualisiert werden (Honorarabrechnung nach Zeitaufwand)  
Update-Service für die Zukunft integrieren!

# WWK bAV Partnerhilfen

bAV  
Vertriebsberatung  
089 5114 2500

bAV Kompetenz  
Center  
089 5114 3456

Arbeitgeberservice  
Versprechen Plus

**Service**

Vor-Ort  
Unterstützung mit  
bAV Consultants

Projektservice für  
bAV Angebote

Zusage-  
qualifizierung zur  
bestehenden bAV  
Ihres Arbeitgebers

§ 4a Komplettpaket

**Arbeitgeberprojekt**

iCPPI  
Börse mit System

Zusageart BoLZ

5 Garantien:

- Beitragsfreistellung
- Tarilstufenerhalt
- Garantierte Rückkaufswerte
- Garantierter Rentenfaktor
- Todesfallleistung
- 80% Beitragsgarantie

**Herzstück – Intelli 2.0**

Kleffner  
Rechtsanwälte –  
Arbeitsrecht und  
Versorgungsordnung

Infinma  
Neutrale Bedingungs-  
vergleiche

DVA  
Weiterbildung zum  
„Experte für  
betriebliche  
Altersvorsorge“

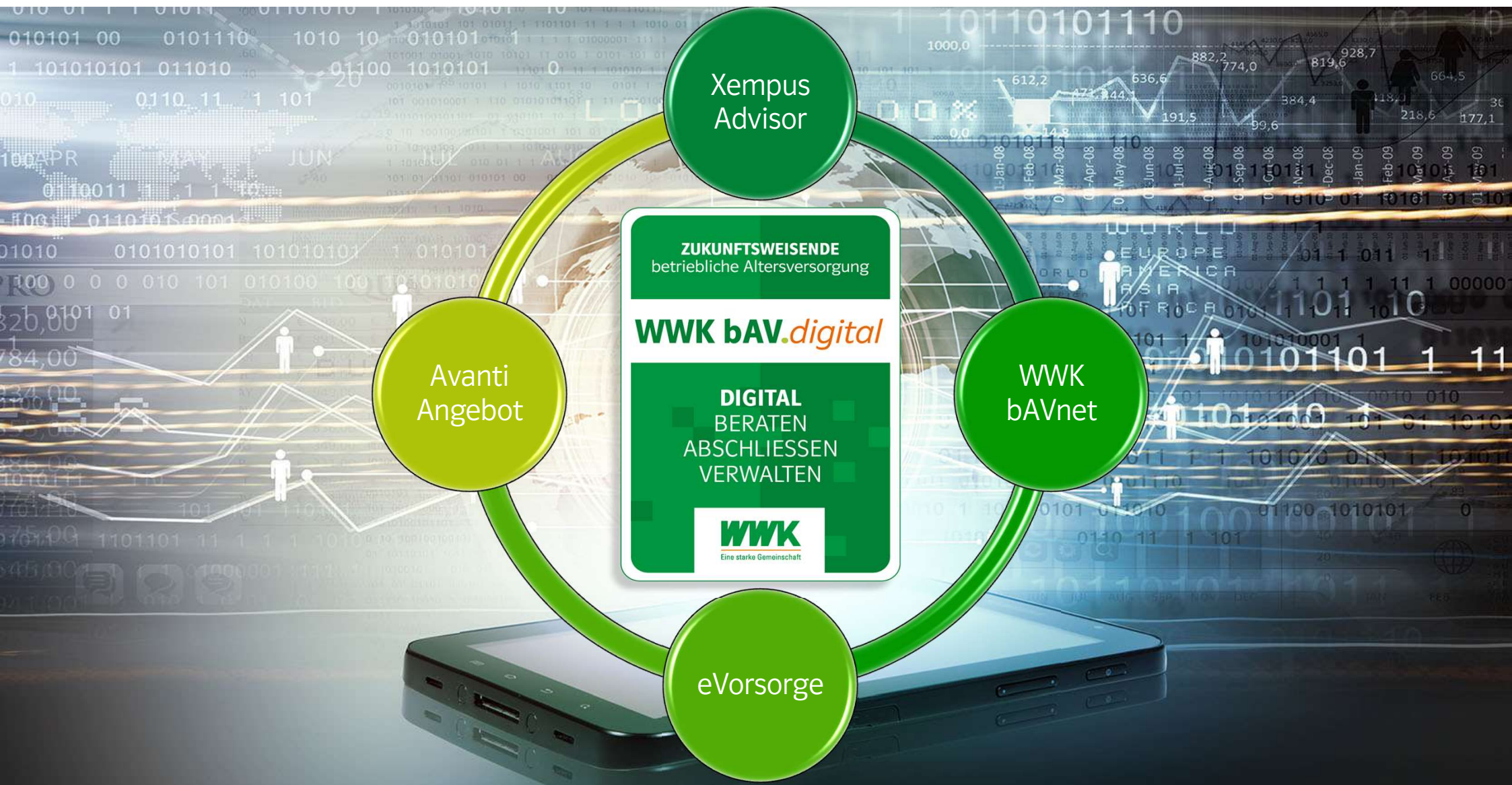
**Kooperationspartner**

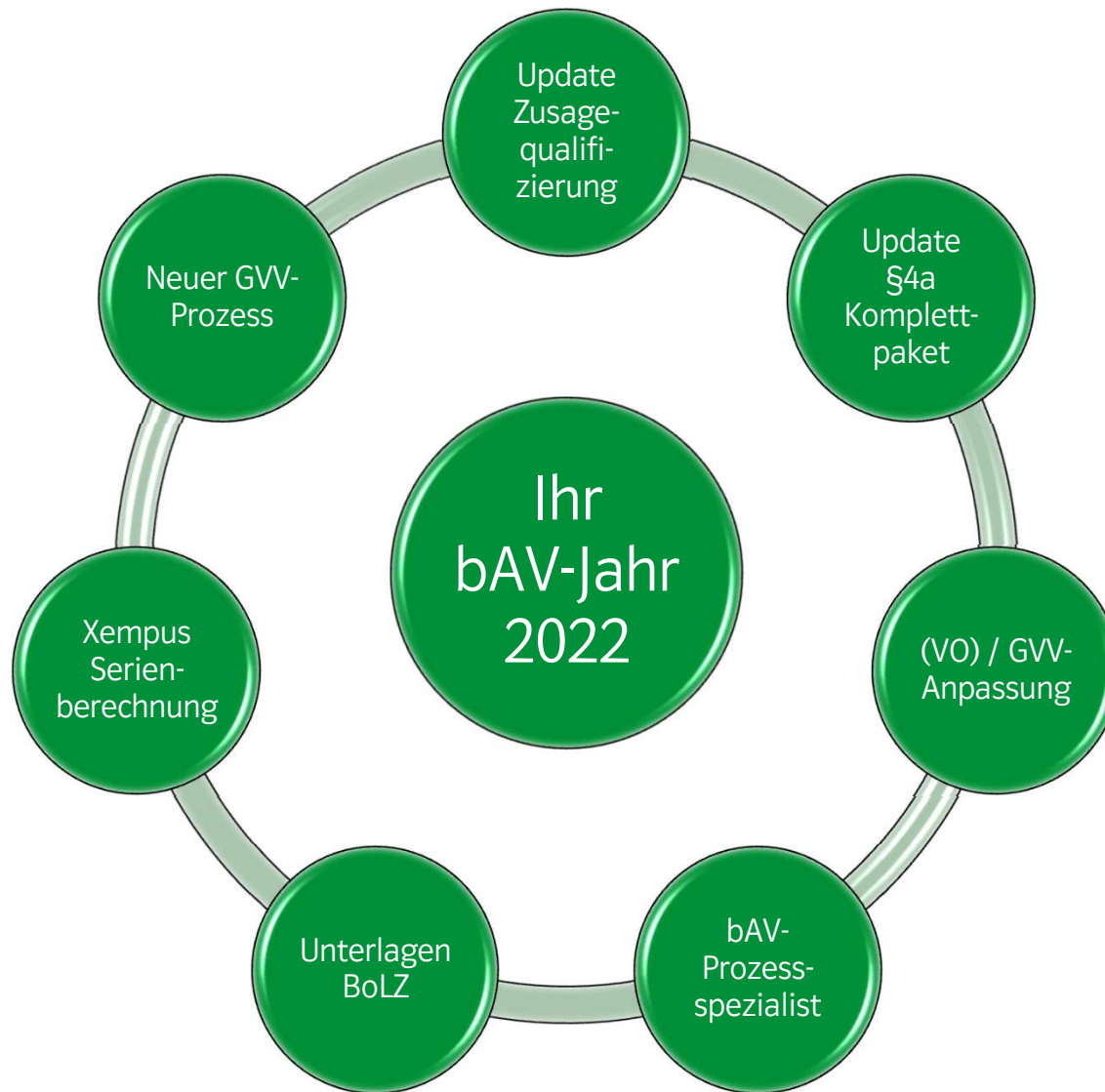
WWKbAVnet  
Digitale bAV-  
Vertragsverwaltung

Xempus Advisor  
Digital beraten –  
digital abschließen

WWK-bAV  
Formularcenter  
Digitaler Zugriff auf  
bAV-Formulare  
verschiedener  
Anbieter – mit  
Ausfüllhilfe!

**WWK.bAV.digital**





# Unser Team – für Sie vor Ort!



**Stefan Möller**  
Senior bAV-Consultant  
[stefan.moeller@wwk.de](mailto:stefan.moeller@wwk.de)  
Mobil: 0151 / 62 40 53 48  
**Nord**



**Björn Farr**  
Senior bAV-Consultant  
[bjoern.farr@wwk.de](mailto:bjoern.farr@wwk.de)  
Mobil: 0162 / 10 15 67 5  
**Ost und Mitte**



**Peter Krahe**  
Senior bAV-Consultant  
[peter.krahe@wwk.de](mailto:peter.krahe@wwk.de)  
Mobil: 0160 / 36 26 66 1  
**Süd**





WWK Versicherungen

**VIELEN DANK  
FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT.**

Platz für weitere Informationen, wenn dieser benötigt wird.

Datum | Referent | Bereich | Abteilung | etc.

# 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](mailto:info@wwk.de), [www.wwk.de](http://www.wwk.de), [info@wwk.at](mailto:info@wwk.at), [www.wwk.at](http://www.wwk.at)