

- 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.





20.06.2023

DIE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Ein wesentlicher Baustein für die Zukunftssicherung Ihres Unternehmens

Stefan Möller • Senior-Consultant / bAV-Spezialist • WWK Lebensversicherung a.G.



Fachkräftemangel – Realität oder Hirngespinnst?

"Es gibt keinen Fachkräftemangel"
13.02.2023

Digitalisierung, künstliche Intelligenz und Automatisierung werden zu großen Umbrüchen auf dem Arbeitsmarkt führen. Manche Berufe wird es wohl nicht mehr geben. Ein Interview mit dem Arbeitsmarktexperten Simon Jäger.

[dw.com](https://www.dw.com)

„Am Fachkräftemangel kommen Zweifel auf“
16.11.2010

Deutsche Unternehmen warnen vor einem Fachkräftemangel in Deutschland. Aber gibt es die Expertenlücke vielleicht gar nicht? Das Forschungsinstitut DIW meldet nun in einer neuen Studie Zweifel an.

[handelsblatt.com](https://www.handelsblatt.com)

„Fachkräftemangel in Deutschland – Mythos oder Realität?“
13.07.2022

Deutschland leidet unter einem Mangel qualifizierter Fachkräfte, glaubt man der medialen Aufbereitung. Die Wahrheit ist, zahlreiche Branchen kämpfen gegen gravierende Engpässe. Aktuell stehen Unternehmen im Gesundheitsbereich sowie in der Pflege besonders unter Druck, das richtige Personal für offene Positionen zu gewinnen.

[compleet.com](https://www.compleet.com)

„Bundesregierung sieht keinen Fachkräftemangel“
01.02.2023

Das Arbeitsministerium hat auf Anfrage der Linken-Fraktion einen "umfassenden Fachkräftemangel" in Deutschland verneint. Es gebe deutlich mehr Arbeitslose als freie Stellen.

[zdf.de](https://www.zdf.de)

Fachkräftemangel – Nicht generell, aber...

... einige Bereiche sind dennoch besonders betroffen!



Akademische Berufsgruppen in den Bereichen Medizin, Ingenieurwesen im Maschinen- und Fahrzeugbau, Elektrotechnik, IT und Softwareentwicklung und Programmierung.

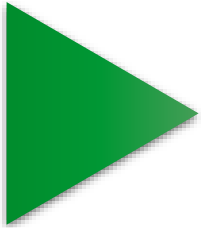
Handwerk: Elektroinstallation und -montage, Zerspanungstechnik, Kunststoffverarbeitung, Rohrleitungsbau, Schweißtechnik, Maschinenbau.



Pflege: Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege.

Quelle: [bmwk.de](https://www.bmwk.de)

Mitarbeiter // Humankapital



Fokussierung auf alle Mitarbeiter wird zum zentralen Erfolgsfaktor

Babyboomer
1946-1964

Generation X
1965-1979

Generation Y
1980-1994

Generation Z
1995-2010



Was kostet Fluktuation?

Austrittskosten



Direkte Austrittskosten

- Entgeltfortzahlung bei Freistellung
- Kosten durch Krankmeldung
- Anwalts- / Gerichtskosten
- Abfindungen
- etc.

**Ø Kosten pro Fluktuationsfall:
2.145 EUR**

Indirekte Austrittskosten

- Abstimmungsgespräche Personalabteilung
- Austrittsgespräche
- Information an Kunden und Kollegen
- Zeugniserstellung
- Etc.

**Ø Kosten pro Fluktuationsfall:
2.122 EUR**

Was kostet Fluktuation?

Nachbesetzungskosten



Direkte Nachbesetzungskosten

- Stellenanzeigen
- Personalberater
- Auslagenerstattungen
- Interimpersonal
- etc.

**Ø Kosten pro Fluktuationsfall:
4.591 EUR**

Indirekte Nachbesetzungskosten

- Vorauswahl Bewerber
- Einladungen zu Gesprächen
- Auswahlverfahren vorbereiten
- Abstimmung mit Gremien
- Schriftverkehr
- Etc.

**Ø Kosten pro Fluktuationsfall:
6.115 EUR**

Was kostet Fluktuation?

Eintrittskosten



Direkte Eintrittskosten

- Höheres Gehalt
- Schulung / Einarbeitung
- Hotelkosten
- Informationsmaterial
- etc.

**Ø Kosten pro Fluktuationsfall:
2.002 EUR**

Indirekte Eintrittskosten

- Bearbeitung Unterlagen
Einstellung
- Betreuung durch Mitarbeiter
- Minderleistung des
Einarbeitenden
- Etc.

**Ø Kosten pro Fluktuationsfall:
2.097 EUR**

Was kostet Fluktuation?

Opportunitätskosten



- Leistungsabnahme des ausscheidenden Mitarbeiters im Wechselprozess
- Unvollendete Projekte und Aufgaben
- Abfluss von explizitem und implizitem Wissen
- Neuformung des Kollegenteams
- Irritationen und Gerüchte im verbleibendem Team
- Ansteckungseffekte
- Minderleistung des „Ersatz“-Kollegen
- etc.

**Ø Kosten pro Fluktuationsfall:
16.819 EUR**

Quelle: <https://io-group.de/fluktuation-fluktuationskosten-verdeckte-gewinnvernichtung/>

Was kostet Fluktuation?

Fehlbesetzungskosten



- Wahrscheinlichkeit, dass Fluktuationskosten erneut anfallen
- Fachliche Fehlbesetzung
- Emotionale Fehlbesetzung – neuer Kollege passt nicht ins Team
- etc.

**Ø Kosten pro Fluktuationsfall:
7.178 EUR**

Quelle: <https://io-group.de/fluktuation-fluktuationskosten-verdeckte-gewinnvernichtung/>

Fluktuationkosten – Haben Sie mitgerechnet?

2.097 EUR

2.002 EUR

2.145 EUR

16.819 EUR

7.173 EUR

6.115 EUR

4.591 EUR

2.122 EUR

43.069 EUR



Mitarbeitermotivation

Wie kann ich meine Mitarbeiter heute noch motivieren?



Ausrichtung auf die nächste Generation Mitarbeiter



Im Laufe der Generationen hat sich das Arbeitsumfeld stark gewandelt

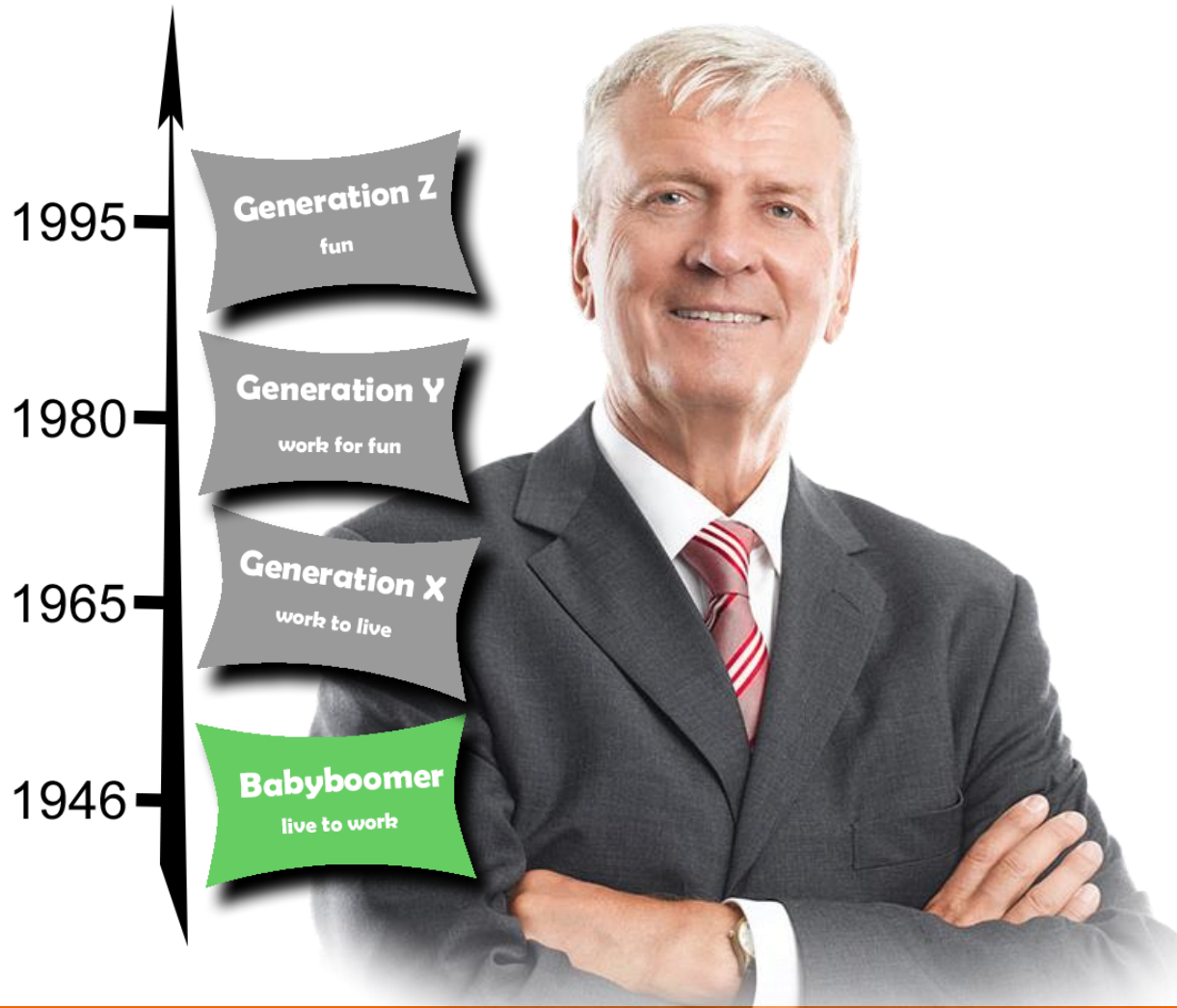
- Arbeit an sich
- Arbeitsweise
- Stellenwert der Arbeit



Was bedeutet das für die bAV?



Der Babyboomer



- die Arbeit an sich hat einen sehr hohen Stellenwert
- lange Arbeitszeiten sind notwendig, um erfolgreich zu sein
- das Wohl des Arbeitgebers ist wichtig
- Mitarbeiter können froh sein im Unternehmen zu arbeiten



Effekte für die bAV

- keinerlei Fokus auf bAV als motivatorisches Tool
- Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung wird umgesetzt, da der Gesetzgeber dies verlangt
- häufig keine Zuschüsse
- kein Interesse an der aktiven Gestaltung der bAV
 - Mitarbeiter kümmern sich i.d.R. selbst

Die aktive Generation



- Stellenwert der Arbeit an sich hat sich verringert
- Arbeit wird als Mittel zum Zweck empfunden
- Streben nach einer hohen Lebensqualität
- Eigenverantwortlich für ihre Ergebnisse, daher ergebnisorientiert



Effekte für die bAV

- Kümern sich um ihre bAV
- Entgeltumwandlung als eigenverantwortliche Sicherung des Lebensstandards
- Rechtsanspruch zur Entgeltumwandlung fällt voll in Ihre berufliche Laufbahn

Die Generation, die das Arbeitsleben derzeit prägt



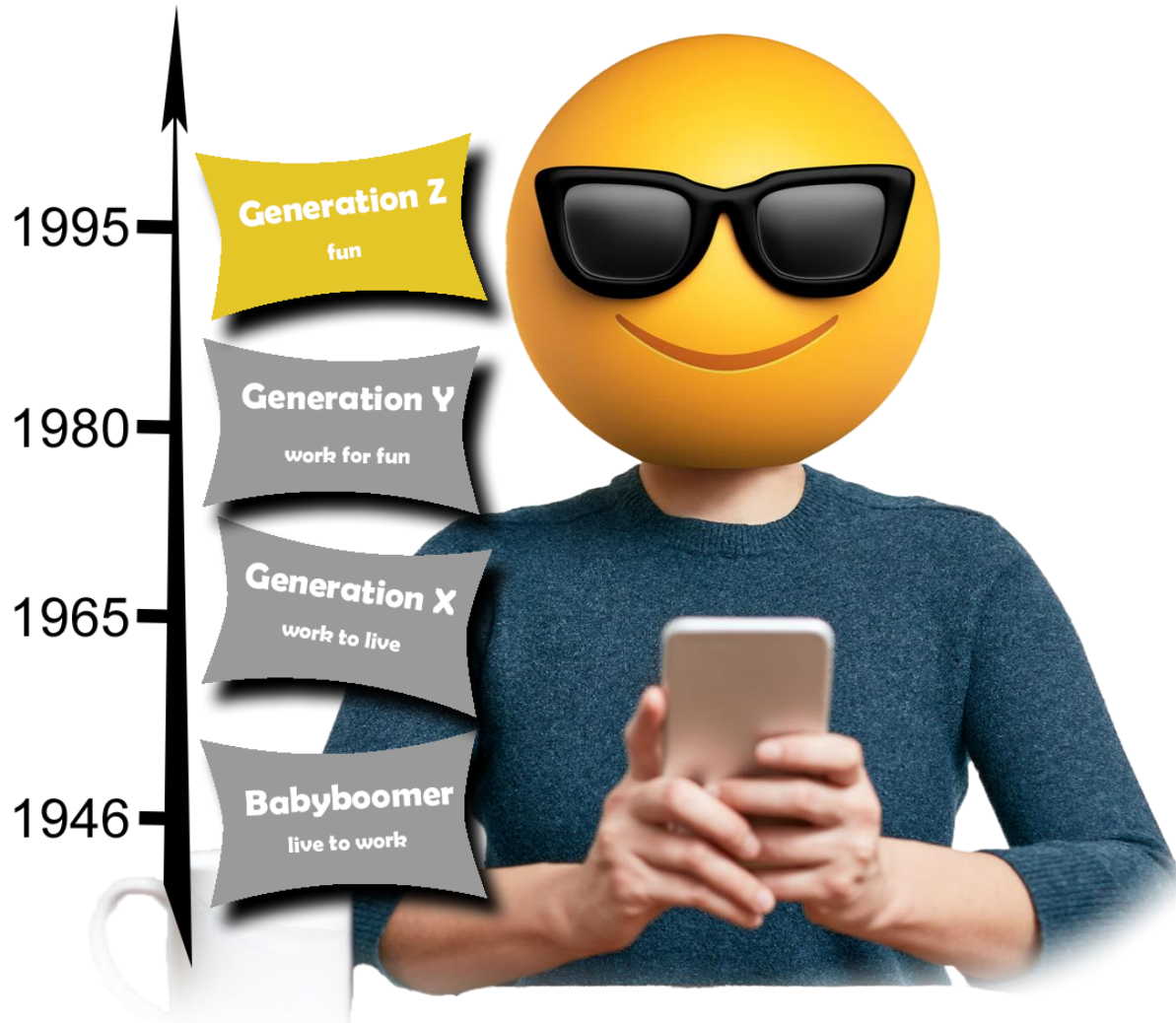
- Leben im Hier und Jetzt
- stark ausgeprägte Online-Affinität
- Arbeitswillig, aber die Arbeit muss Spaß machen
- hohe Konzentration auf Privatleben und Gestaltung dessen



Effekte für die bAV

- Sind sich der Notwendigkeit einer zusätzlichen Versorgung bewusst
- Motivierbar durch zusätzliche Arbeitgeberbausteine
- Information über digitale Medien von großem Interesse

Nachfolgende Generation und der Umgang mit Ihnen



- komplett in einer digitalen Welt aufgewachsen
- Technologien sind integraler Bestandteil, um Fragen zu beantworten und Probleme zu lösen
- Privatleben dominiert
- Spaß am Leben und bei der Arbeit ist wichtig



Effekte für die bAV

- hoher Anspruch an den Job, vor allem materialistisch
- Erwartung von arbeitgeberfinanzierten bAV-Bausteinen
- dadurch motivierbar durch zusätzliche, finanzielle Zuwendungen neben dem Gehalt
- bAV wird zu wichtigem Entscheidungskriterium für oder gegen einen Arbeitgeber

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/Essenszuschuss	16,0	Familienbüro	1,7
Sportprogramme, Fitness	10,9	Freizeitangebote am Arbeitspl. (Kicker, PlayStation, etc.)	1,2
Mitarbeiter-Events	10,3		

welt

Quelle: Stepstone

Da können Dienstwagen und Yogakurs nicht mithalten

■ WirtschaftsWoche

Wer sich auf den Karrierewebseiten deutscher Unternehmen umschaute, kommt sich mitunter vor wie auf dem Wochenmarkt: Mit immer ausgefalleneren Nebenleistungen buhlen die Firmen um die knappe Ressource Mitarbeiter. SAP bietet Meditationskurse und Darlehen fürs Eigenheim, bei Puma frisierte ein Barbier aus Herzogenaurach im März 2019 die Mitarbeiter – und bei Haribo können die Angestellten im Rahmen der „Nasch-Flatrate“ so viele Süßigkeiten essen, wie sie möchten.

Bei so viel Kreativität überrascht es umso mehr, dass ausgerechnet ein vermeintlich verstaubtes Konzept die Mitarbeiter so sehr ans Unternehmen bindet wie kein anderes: die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Zu diesem Ergebnis kommen gleich mehrere Befragungen: In einer Umfrage des Marktforschungsinstituts YouGov im Auftrag der Softwarefirma Recruitee gaben mehr als 71 Prozent der befragten Arbeitnehmer an, dass ihnen die betriebliche Altersvorsorge wichtig ist. Auf den Plätzen landeten Weiterbildungen (69,4 Prozent) und die Vier-Tage-Woche (68 Prozent). Ein Benefit, der für viele eher nach Bürokratiehorror denn nach Wohltat klingt, ist also das beliebteste Bindemittel.

Quelle: [WirtschaftsWoche](https://www.wiwo.de) // www.wiwo.de vom 21.02.2023

SONDERDRUCK: AUS DER WIRTSCHAFTSWOCHES
VOM 26. FEBRUAR 2023 (WWW.WIWO.DE)

Altersvorsorge als Mittel der Mitarbeiterbindung

Da können Dienstwagen und Yogakurs nicht mithalten

Wer sich auf den Karrierewebseiten deutscher Unternehmen umschaut, kommt sich mitunter vor wie auf dem Wochenmarkt: Mit immer ausgefalleneren Nebenleistungen buhlen die Firmen um die knappe Ressource Mitarbeiter. SAP bietet Meditationskurse und Darlehen fürs Eigenheim, bei Puma frisierte ein Barbier aus Herzogenaurach im März 2019 die Mitarbeiter - und bei Haribo können die Angestellten im Rahmen der „Nasch-Flatrate“ so viele Süßigkeiten essen, wie sie möchten.

Bei so viel Kreativität überrascht es umso mehr, dass ausgerechnet ein vermeintlich verstaubtes Konzept die Mitarbeiter so sehr ans Unternehmen bindet wie kein anderes: die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Zu diesem Ergebnis kommen gleich mehrere Befragungen: In einer Umfrage des Marktforschungsinstituts YouGov im Auftrag der Softwarefirma Recruitree gaben mehr als 71 Prozent der befragten Arbeitnehmer an, dass ihnen die betriebliche Altersvorsorge wichtig ist.

Auf den Plätzen landeten Weiterbildungen (69,4 Prozent) und die Vier-Tage-Woche (68 Prozent). Ein Benefit, der für

viele eher nach Bürokratiehorror denn nach Wohltat klingt, ist also das beliebteste Bindemittel.

Auch in einer Befragung der Unternehmensberatung Willis Towers Watson (WTW) unter mehr als 1500 Beschäftigten in Deutschland ist die Altersvorsorge mit 52 Prozent ebenfalls die Nebenleistung, auf die sich Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten doch bitte am meisten konzentrieren sollten. Gefolgt von flexibler Arbeit (48 Prozent) und mentaler Gesundheit (27 Prozent).

Anders als bei der Workation und dem Sabbatical ist die betriebliche Altersvorsorge keineswegs eine neue Erfindung. Die erste Pensionskasse von Bayer wurde bereits im Jahr 1897 gegründet. Dennoch: „Der Stellenwert der Altersvorsorge steigt - und das nicht nur bei den Generationen, die in wenigen Jahren in Rente gehen“, sagt Johannes Heiniz, der Unternehmen für WTW bei der Gestaltung der Altersvorsorge berät.

Selbst bei den Berufsanfängern sei die Erkenntnis gereift, „dass die staatliche Vorsorge, also die gesetzliche Rente, bei Weitem nicht ausreichen wird“.

Für zwei Drittel der von WTW befragten deutschen Unternehmen dürfte diese Nachricht wohl nicht überraschend kommen: Sie gaben an, dass die Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge in Zukunft sogar noch steigen dürfte.

„Viel Luft nach oben“

Doch nur ein Bruchteil der Unternehmen übersetzt diese Erkenntnis bislang auch in konkrete Maßnahmen, um Arbeitskräfte anzuwerben und zu halten.

30 Prozent der Unternehmen, so zeigen Zahlen von WTW, nutzen ihre Angebote zur Altersvorsorge, um sich im Kampf um Arbeitskräfte von den eigenen Wettbewerbern zu unterscheiden. „Hier ist angesichts des knappen Arbeitskräfteangebots noch viel Luft nach oben“, sagt Johannes Heiniz. Denn eigentlich, so Heiniz, „sollte Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels jedes Mittel recht sein, um sich von der Konkurrenz abzuheben“.

Lesen Sie auch:

Ohne Mitarbeiterbindung läuft in Zeiten des Fachkräftemangels nichts. Diese Mittel binden wirklich. Damit das gelingt, müssten Unternehmen transparent machen, was der Mehrwert der Altersvorsorge ist. „Und das nicht erst im Alter von 60 Jahren, wenn die Mitarbeiter sich aktiv mit den Plänen für den Ruhestand beschäftigen, sondern schon von Tag eins an.“

Nur dann funktioniere die Vorsorge auch tatsächlich als Bindungsinstrument. 83 Prozent der Mitarbeiter, die mit der Altersvorsorge zufrieden sind, möchten für die nächsten zwei Jahre beim aktuellen Arbeitgeber bleiben.

Sind sie mit der Vorsorge unzufrieden, dann gaben dies nur 55 Prozent der Mitarbeiter an. „Unternehmen können das beste und tollste Versorgungssystem der Welt anbieten, doch wenn niemand davon weiß oder niemand es versteht, halten die Firmen damit keine Mitarbeiter an Bord“, sagt Heiniz.

Dabei können schon simple Maßnahmen helfen.

So ist es ratsam, im Intranet oder bereits in Stellenanzeigen Videos einzubetten, die die Modalitäten der Altersvorsorge in einfacher Weise erklären. Und die bisherigen Einzahlungen und die zu erwartenden Rentenleistungen nicht Jahr für Jahr per Post zu verschicken. Erst zehn Prozent der Unternehmen informieren die Beschäftigten per App, 34 Prozent planen allerdings für die kommenden Jahre damit.

Möglichst wenig Arbeit

Die Befragungen von Heiniz und seinen Kollegen zeigen auch, was sich die Mitarbeiter konkret bei der betrieblichen Altersvorsorge wünschen. Schließlich sind die Gestaltungsmöglichkeiten bei der Altersvorsorge riesig: Direktversicherung, Pensionsfonds oder Direktzusage?

Beitragszusage oder Leistungszusage?

Ein Punkt, der bei Mitarbeitern sehr beliebt ist: Opting-Out-Modelle. Damit sind Angebote zur Altersvorsorge gemeint, an denen die Mitarbeiter automatisch vom ersten Arbeitstag an teilnehmen - wenn sie nicht widersprechen.

Fast drei Viertel der Mitarbeiter sind froh über die automatische Entgeltumwandlung und wollen keinesfalls aussteigen, zeigt die WTW-Befragung. Bei den Unternehmen herrscht allerdings noch Skepsis, weiß Berater Heiniz: „Wenn Sie als Unternehmen die Altersvorsorge in dieser Automatik anbieten, stellen sich sofort weitergehende Fragen zu Informationspflichten und Haftung.“

Ein anderer Punkt:

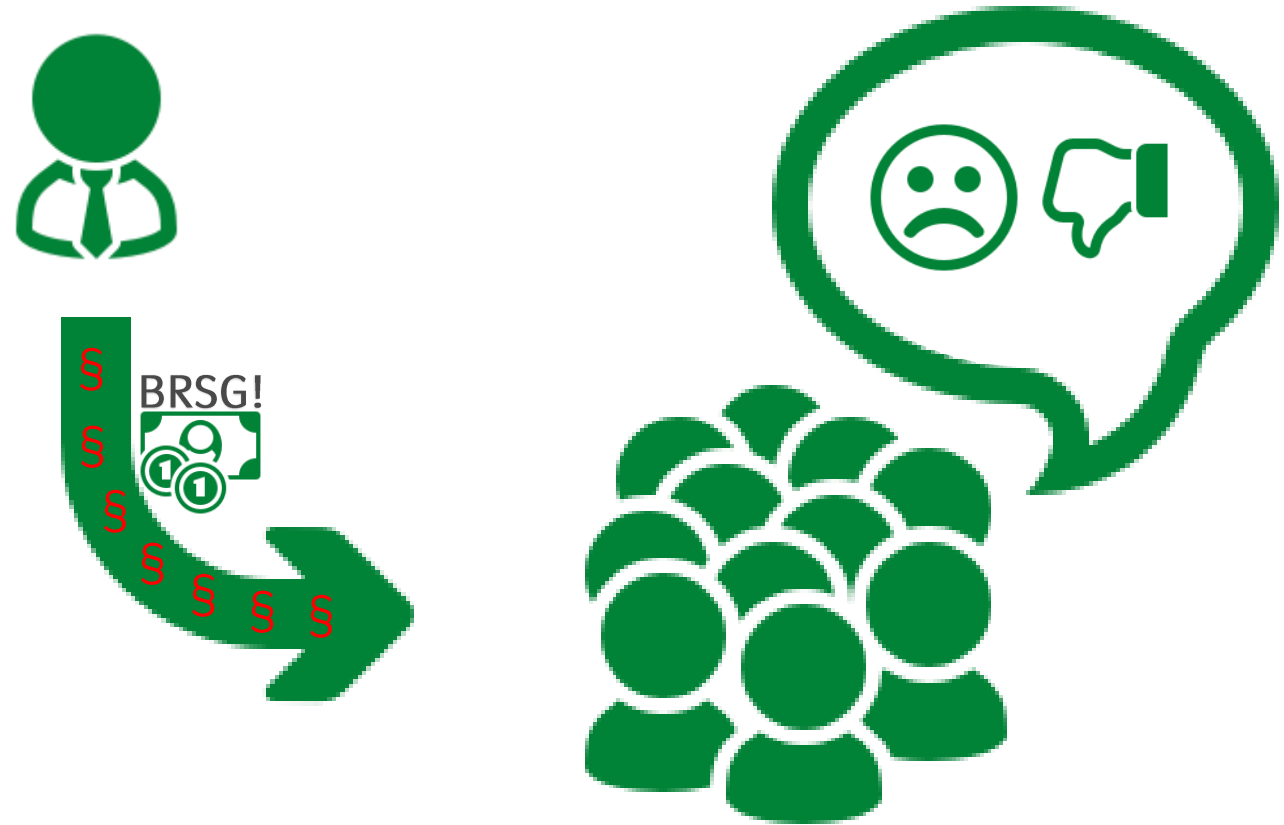
Die Akzeptanz des Kapitalmarkts ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Und zwar bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Zwar legen 69 Prozent der Mitarbeiter bei der Altersvorsorge immer noch mehr Wert auf Sicherheit als auf hohe Renditen. Im Jahr 2017 waren es jedoch noch 78 Prozent. Im Ausland ist es bereits Standard, dass die Mitarbeiter bei der Kapitalanlage sogar aus verschiedenen Portfoliostrategien wählen können, weiß Heiniz. Also etwa konservativ, Standard oder risikoreich. „Das ist in Deutschland aktuell überhaupt noch nicht verbreitet“, sagt der Berater.

TEXT: Reintjes, Dominik

Gesetzliche Schützenhilfe zur Motivation?

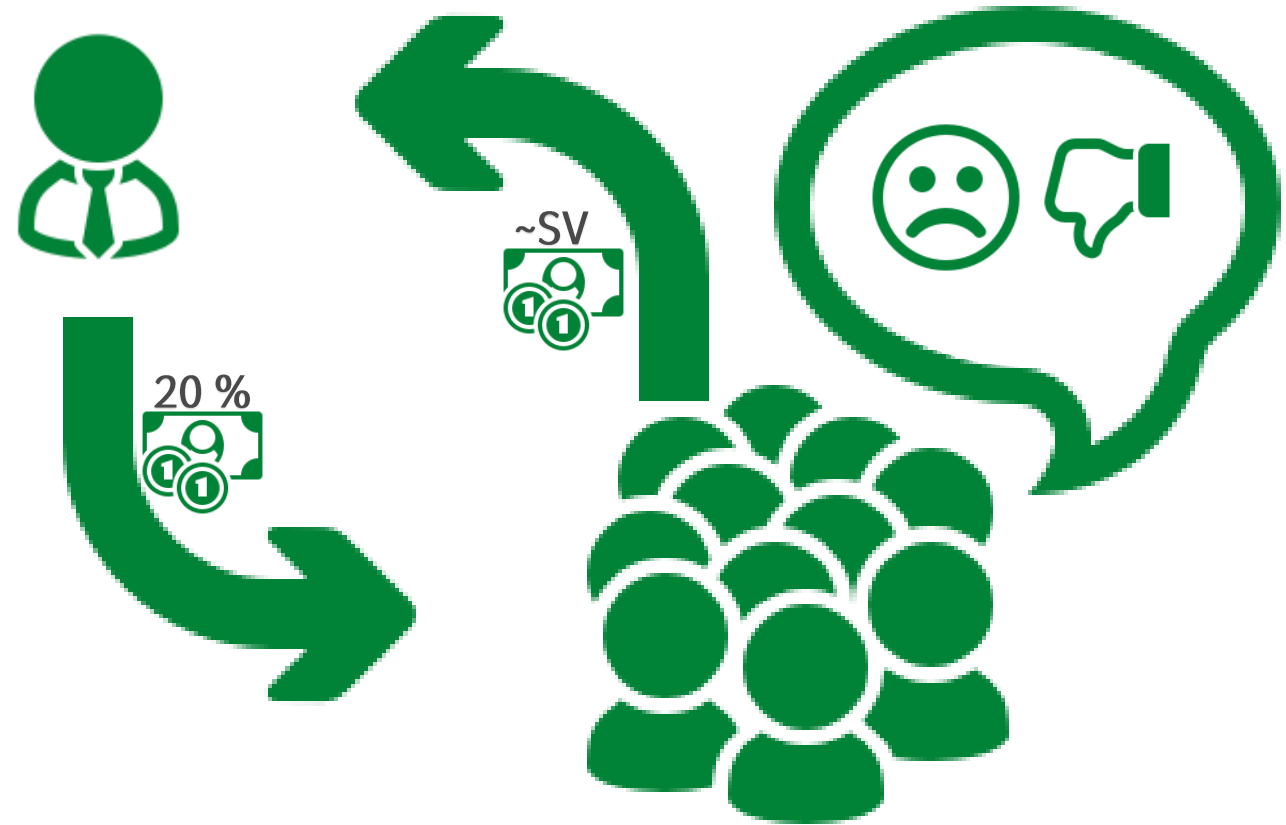


BRSg-Zuschuß



Was hat das mit Motivation zu tun?

20% Arbeitgeberzuschuss



Was hat das mit Motivation zu tun?

Fazit für die betriebliche Altersversorgung



100% Arbeitgeberzuschuss



Auswahl des künftigen ArbG-Modells

Berechnungsgrundlagen

Ihr prozentualer Zuschuss zur Entgeltumwandlung



Fester ArbG-Zuschuss / Arbeitgeberbeitrag zur Entgeltumwandlung (mtl.)



Gesamtbeitrag (Annahme, mtl.)



Vorgaben:

292,00 €

584,00 €

Anzahl Mitarbeiter

44

Teilnehmerquote (Annahme)



Unternehmenssteuer

30,00 %

Auswahl des künftigen ArbG-Modells

Unternehmenssicht

	monatlich	jährlich
Festzuschuss	0,00 €	0,00 €
+ Prozentual	6.424,00 €	77.088,00 €
- Sozial	1.303,11 €	15.637,32 €
- Steuer	1.536,27 €	18.435,24 €
= Tatsächl	3.584,62 €	43.015,44 €
= Tatsächliche	81,47 €	977,64 €
= Tatsächliche (durchschnittlich)	81,47 €	977,64 €

Versorgung für
44 Mitarbeiter

100 EUR Arbeitgeberbeitrag + 20 % Arbeitgeberzuschuss



Auswahl des künftigen ArbG-Modells

Berechnungsgrundlagen

Ihr prozentualer Zuschuss zur Entgeltumwandlung



Fester ArbG-Zuschuss / Arbeitgeberbeitrag zur Entgeltumwandlung (mtl.)



Gesamtbeitrag (Annahme, mtl.)



Vorgaben:

292,00 €

584,00 €

Anzahl Mitarbeiter

52

Teilnehmerquote (Annahme)



Unternehmenssteuer

30,00 %

Auswahl des künftigen ArbG-Modells

Unternehmenssicht

	monatlich	jährlich
Festzuschuss	5.200,00 €	62.400,00 €
+ Prozentualer Zuschuss	1.664,00 €	19.968,00 €
- Sozialversicherungsbeiträge	1.687,71 €	20.252,52 €
- Steuerbeiträge	1.552,89 €	18.634,68 €
= Tatsächliche Beiträge	3.623,40 €	43.480,80 €
= Tatsächliche Beiträge (durchschnittlich)	69,68 €	836,16 €
= Tatsächliche Beiträge (durchschnittlich)	69,68 €	836,16 €

Versorgung für
52 Mitarbeiter

Finanzierungsformen / BWA – 100 € Entgeltumwandlung mit AG-Zuschuss

	15 % Zuschuss	20 % Zuschuss	30 % Zuschuss	50 % Zuschuss	100 % Zuschuss
Arbeitgeberzuschuss	15 €	20 €	30 €	50 €	100 €
Ersparnis Lohnnebenkosten Arbeitgeber	20 €	20 €	20 €	20 €	20 €
Aufwand Arbeitgeber - vor Steuer -	+ 5 €	0 €	10 €	30 €	80 €
Steuerersparnis Arbeitgeber Betriebsausgabenabzug (z.B. 30 % Steuersatz)	- 1,50 €	0 €	3 €	9 €	24 €
<u>Tatsächlicher Aufwand Arbeitgeber</u> <u>- nach Steuer -</u>	<u>+ 3,50 €</u>	<u>0 €</u>	<u>7 €</u>	<u>21 €</u>	<u>56 €</u>

Mitarbeitermotivation

mit modernen Betriebsrenten-
Angeboten die
Unternehmenszukunft
positiv gestalten



WIN-WIN-WIN Situation





NOCH FRAGEN?

Fragen? - Antworten!



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



The logo consists of the letters 'WWK' in a bold, green, sans-serif font. A thin orange horizontal line is positioned directly beneath the letters.

Eine starke Gemeinschaft

The background of the top half of the slide is a photograph of several pairs of hands clapping. The hands are in various stages of motion, creating a sense of applause. The lighting is warm and slightly blurred, focusing on the hands in the foreground.

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
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

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