

... unsere Spielregeln 2023 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.





18.08.2023

RAUS AUS DEM SOMMERLOCH MIT DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE

Ansprachekonzepte und Ideen für die zweite Jahreshälfte

Sebastian Buschmann • Dietmar Stiegler • Senior bAV-Consultants • WWK Lebensversicherung a.G.



Ihr heutiger Referent

Sebastian Buschmann
Senior bAV-Consultant
Mobil: 01 51 / 17 62 17 48
West



Live Chat

Dietmar Stiegler
Senior bAV-Consultant
Mobil: 01 51 / 53 92 28 43
Baden-Württemberg





Raus aus dem Sommerloch,
hin zum Umsatzhoch!



Gibt es das Sommerloch ?



ERFOLGmagazin

ERFOLG MAGAZIN THEMEN DOSSIER SHOP

Wenn das Sommerloch zur Chance wird

Redaktion Juli 17, 2023 9:37 am

Sobald die Temperaturen steigen und die Tage länger werden, wirft auch schon das Sommerloch seine Schatten voraus: Jeder Dritte – das berichtete im Jahr 2021 der österreichische »Standard« unter Berufung auf eine Umfrage des Jobportals »Hokify« – rechnet angesichts der Sommermonate mit gähnender Leere auf dem Schreibtisch. Doch handelt es sich bei dem sogenannten Sommerloch lediglich um einen modernen Mythos oder kann diese Zeit tatsächlich gravierende Umsatzeinbußen zur Folge haben? Thorsten Schwack und Esra Erdem vom Kerkener Weiterbildungsinstitut Stratavis wissen um die Herausforderungen, vor welche die Sommerzeit Unternehmen stellen kann. Im Interview erläutern sie, warum eine geringe Auftragslage auch Chancen bieten kann und welche Rolle das Mindset für die Mitarbeiter-Motivation spielt.

KARRIEREFORUM

Gibt es in Ihrem Job ein Sommerloch?

Wie überbrücken Sie es? Oder merken Sie von einem Sommerloch gar nichts?

Diskussion
4. August 2021, 07:00

Wenn die Minuten sich am Arbeitsplatz endlos dehnen, wo sie sonst vor lauter Stress nur so dahinrasen, dann weiß man, es ist wohl wieder Sommerloch. Die Mails tröpfeln nur langsam in die Inbox, die Hälfte davon sind Newsletter. Nun, immerhin hat man nun die Zeit, sie endlich zu stornieren. Die Arbeitsaufträge kommen immer schleppender, man muss nach Aufgaben suchen. Ansonsten muss man zusehen, wie man es schafft, möglichst beschäftigt zu wirken, während man im Internet surft. Und warum soll man es auch nicht einmal langsamer angehen? Die nächste Stresswelle kommt bestimmt.

Das Sommerloch schafft Freiräume für Unternehmer*innen

- Das Sommerloch ist insbesondere für KMU's jedes Jahr eine Herausforderung aufgrund Urlaubszeit und sinkender Umsätze.

- Aber, für Unternehmer*innen entstehen zeitliche Freiräume.

Diese werden häufig genutzt für Gedanken, Ideen und Zukunftschancen des Unternehmens:

- Das Unternehmen neu auszurichten
- Strategien und Prozesse zu überdenken
- Mitarbeiter*innen-Gespräche zu führen und ggf. interne Anpassungen vorzunehmen
- Beziehungen zu Kunden und Mitarbeitenden zu stärken und Zukunftspläne zu machen

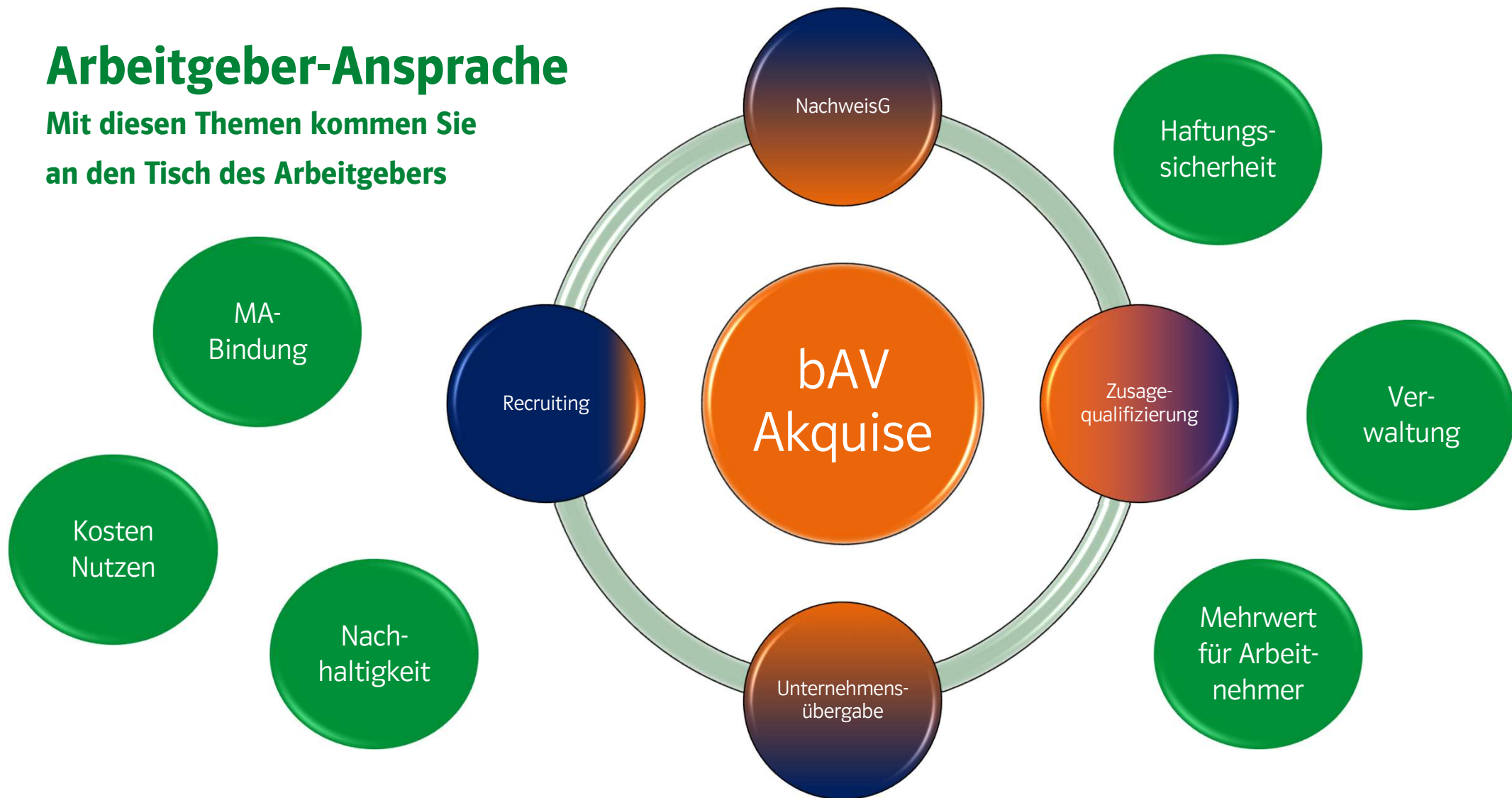


Diese Punkte können Sie vertrieblich nutzen und in ihre Ansprache einbauen!

- Fazit: Unternehmer*innen bleiben Unternehmer*innen, auch in der Urlaubszeit (Sommerloch).

Arbeitgeber-Ansprache

Mit diesen Themen kommen Sie
an den Tisch des Arbeitgebers



Türöffner – „alles geregelt?“

- Viele meiner Kunden hatten Probleme bei der Umsetzung des BRSg, wie war das bei Ihnen? Wie haben Sie das Thema geregelt? Wie sind Sie mit den Sonderfällen umgegangen?
- Wie haben Sie die Änderungen und Anforderungen des NachwG vom 01.08.2022 umgesetzt?
- Wie wichtig ist es für Sie in dem Zusammenhang die arbeitsrechtlichen Vorgaben zu erfüllen?
- Welche Mehrwerte bieten Sie neben Lohn- und Gehalt?
- Wie haben Sie ihr betriebliches Versorgungswerk organisiert?
 - Wann erfolgte die letzte Überprüfung / Anpassung?

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 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.

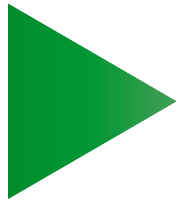
Bei so viel Kreativität überrascht es umso mehr, dass ausgerechnet ein vermeintlich verstaubtes Konzept die Mitarbeiter so sehr ans Unternehmen bindet wie kein anderes: die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Zu diesem Ergebnis kommen gleich mehrere Befragungen: In einer Umfrage des Marktforschungsinstituts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

Fazit für die betriebliche Altersversorgung



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



Fluktuationkosten in Euro - und was ist mit dem Knowhow?

2.097 EUR indirekte Eintrittskosten

2.002 EUR direkte Eintrittskosten

16.819 EUR Opportunitätskosten

2.145 EUR direkte Austrittskosten

43.069 EUR

7.178 EUR Fehlbesetzungskosten

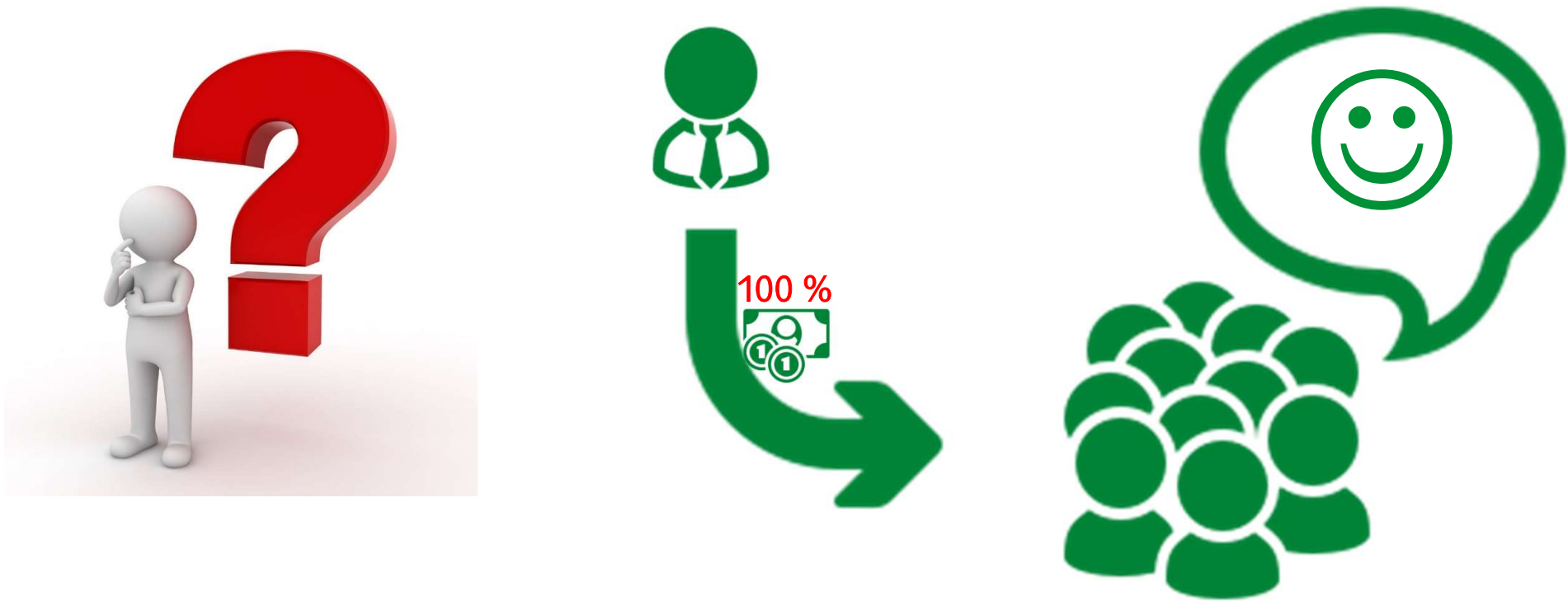
6.111 EUR indirekte Nachbesetzungskosten

2.122 EUR indirekte Austrittskosten

4.591 EUR direkte Nachbesetzungskosten

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

Fluktuationskosten im Vergleich zu „Kosten für Mitarbeiter*innen-Bindung durch bAV“



Auswahl des künftigen ArbG-Modells

Berechnungsgrundlagen

Ihr prozentualer Zuschuss zur Entgeltumwandlung	<input type="range" value="100,00 %"/>	100,00 %
Fester ArbG-Zuschuss / Arbeitgeberbeitrag zur Entgeltumwandlung (mtl.)	<input type="range" value="0,00 €"/>	0,00 €
Gesamtbeitrag (Annahme, mtl.)	<input type="range" value="292,00 €"/>	292,00 €
Vorgaben:	292,00 € 584,00 €	
Anzahl Mitarbeiter		44
Teilnehmerquote (Annahme)	<input type="range" value="100,00 %"/>	100,00 %
Unternehmenssteuer		30,00 %

Auswahl des künftigen ArbG-Modells

Unternehmenssicht

	monatlich	jährlich
Festzuschuss	0,00 €	0,00 €
+ Prozentualer Zuschuss	6.424,00 €	77.088,00 €
– Sozialversicherungsbeiträge	1.303,11 €	15.637,32 €
– Steuern	1.536,27 €	18.435,24 €
= Tatsächliche Kosten	3.584,62 €	43.015,44 €
= Tatsächliche Kosten pro Mitarbeiter	81,47 €	977,64 €
= Tatsächliche Kosten pro Mitarbeiter (durchschnittlich)	81,47 €	977,64 €

Versorgung für
44 Mitarbeiter

Mitarbeiter*innen- bindung/-motivation

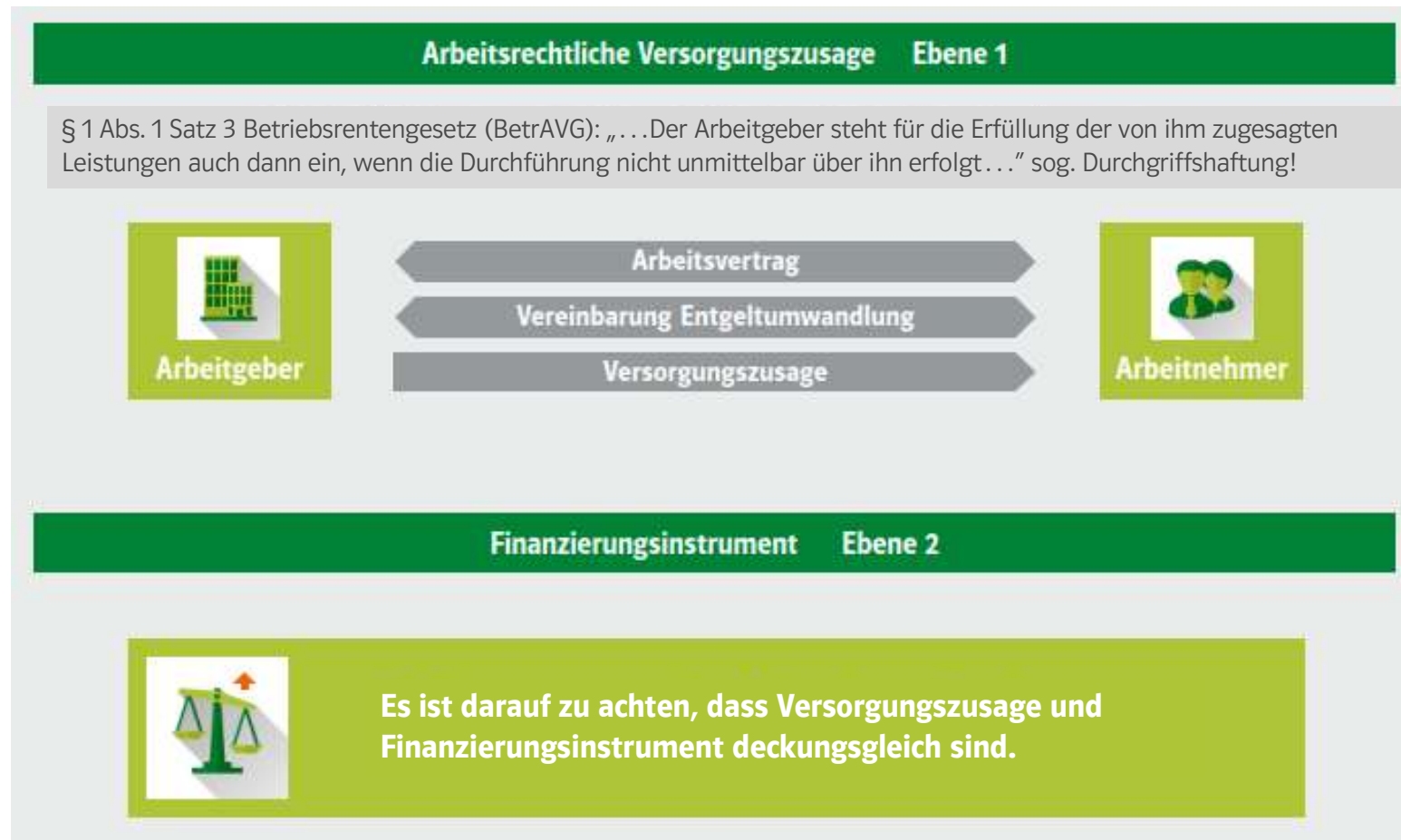
mit modernen Betriebsrenten-
Angeboten die
Unternehmenszukunft
positiv gestalten



bAV „Rechtssicherheit herstellen durch Zusagequalifizierung“ – Termingarant bei Unternehmen

- Funktionsweise bAV
- Warum Zusagequalifizierung?
- Handlungsfelder:
 - Handlungsfeld I *(Hinweis- und Aufklärungspflichten)*
 - Handlungsfeld II *(Arbeitgeberpflicht bei Entgeltumwandlung)*
 - Handlungsfeld III *(Ausstellungsverfahren)*
 - Handlungsfeld IV *(Erforderliche Tarifmerkmale einer Direktversicherung)*

Grundsatz: Funktionsweise bAV



Warum Zusagequalifizierung?

- Um Deckungsgleichheit zwischen
 - arbeitsrechtlicher Versorgungszusage (Ebene 1) und
 - Finanzierungsinstrument (Ebene 2)
- zu erreichen und um die
 - Verpflichtungen des Arbeitgebers zu erfüllen
- sollte eine Zusagequalifizierung durchgeführt werden.

Warum Zusagequalifizierung?



Handlungsfelder: Übersicht

I	NachweisG von 08.2022 und Erfüllung der Informationspflichten nach BAG-Urteil vom 21.01.2014 in Verbindung mit § 4a BetrAVG	Hinweis- und Informationspflichten
II	Rund um die Entgeltumwandlungsvereinbarung sowie Förderverpflichtung nach BRSg	Arbeitgeberpflichten bei Entgeltumwandlung
III	Haftungsbegrenzung bei Ausscheiden eines Mitarbeiters	Ausstellungsverfahren
IV	Tarifanalyse	Erforderliche Tarifmerkmale einer Direktversicherung

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 Einzelfalles 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.

Rechtliche Grundlage der Auskunfts- und Informationspflichten

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

Was ist „Verlangen“ des Arbeitnehmers

Nachweisgesetz - §2 Abs. 1 Nr. 6

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

Übersicht zu § 4a BetrAVG

Erweiterte Auskunfts- und Informationspflichten

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltskanzlei mbH

§ 4a BetrAVG Auskunfts- und Informationspflichten
Vorschrift zuletzt geändert durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 21.12.2015, in Kraft getreten am 01.01.2018

- Auf das Verlangen des Arbeitnehmers ist er zu informieren,
1. ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung (bAV) erworben wird,
 2. wie hoch der Anspruch aus den bAV ist und bei Erreichen der Altersgrenze der Versorgungsregelung sein wird,
 3. wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt,
 4. und wie sich die Anwartschaft entwickelt,
 5. verständliche Auskunft, in Textform und in angemessener Frist.

In den Absätzen 2 und 3 finden sich weitere Informationspflichten. Die Informationen müssen zudem verständlich und in Textform erfolgen (zur Frist siehe unten). Hier sind noch viele Rechtsfragen ungeklärt. Klar ist, dass es jederzeit auch **formlos**, auch durch sog. konkludentes Handeln (z.B. die Anwesenheit bei einer Info-Veranstaltung) geäußert werden kann. Gelegentlich wird dies auch nur gegenüber dem Dienstvorsetzten geäußert, der dieses Verlangen manchmal gar nicht klar erkennen kann, weil ihm die Rechtslage nicht bekannt ist. Weil das so **schwer nachzuvollziehen** ist, kann kaum ein Arbeitgeber sicher sagen, dass noch kein Arbeitnehmer das Verlangen geäußert hat. Daher sollte davon ausgegangen werden, dass es geäußert wurde und als Arbeitgeber entsprechend reagieren.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer schriftlich die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts aushändigen. Hierzu gehören auch entgeltwirksame Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung. Diese Pflicht hat der Arbeitgeber auch ohne ein Verlangen des Arbeitnehmers.

Die für die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung 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)

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 intrasorientierten Leistungsausgaben - Einführung Standardlösung im Gesetz, die im Referentenentwurf vom 12.11.2019 enthalten war, findet sich im Referentenentwurf vom 13.12.2019

Die größten Änderungen der letzten Zeit war je nach Betriebsrentenstärkungsgesetz (vom 7.12.2019, S. 3214), dessen Folgen sind bereits als zwei Jahren beschäftigen und auch haft beschaffen werden.

Man darf nicht übersehen, dass der Gesetzgeber 2018 auch eine weitere erhebliche Änderung in der BetrAVG - sogenannte erweiterte Informationspflichten nach § 4a BetrAVG

Der Arbeitgeber hat seine Arbeitsverpflichtungen zu erfüllen, „ob und wie betriebliche Altersversorgung einzurichten muss in „Textform“ er-

n werden, dass der Arbeitgeber zur Entgeltumwandlung zu informieren hat, auch alle anderen sozialen Verhältnisse (sozialversicherungsfähig).

Arbeitgebers zu- und Recht zur

KLEFFNER Rechtsanwälte INFO 1/2020

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. Es ist mindestens ein Arbeitnehmer, der die Informationen als Versorgungsordnung direkt oder konkludent verlangt.

Der Rückzug eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer erfolgt daher nicht weiter.

Informieren Sie sich über Ihre künftigen Informationspflichten und -möglichkeiten in unserer

Angaben zum Inhalt finden Sie unter info@kleffner-rechtsanwaelte.de oder im Anmeldeformular.

Selbstverständlich erfüllen wir die Informationspflichten der seit 22. April 2018 nach § 9 Abs. 2 Satz 2 GewO i.V.m. § 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG

deren Einhaltung von der IHK geprüft wird.

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltskanzlei mbH
Telefon: 0341 580 622 36
Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de

Machen Sie
Ihre bAV
haftungssicher!

Checkliste zur vereinfachten Einrichtung einer Versorgungsordnung

5 Fragen für Ihre arbeitsrechtliche Sicherheit!

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

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

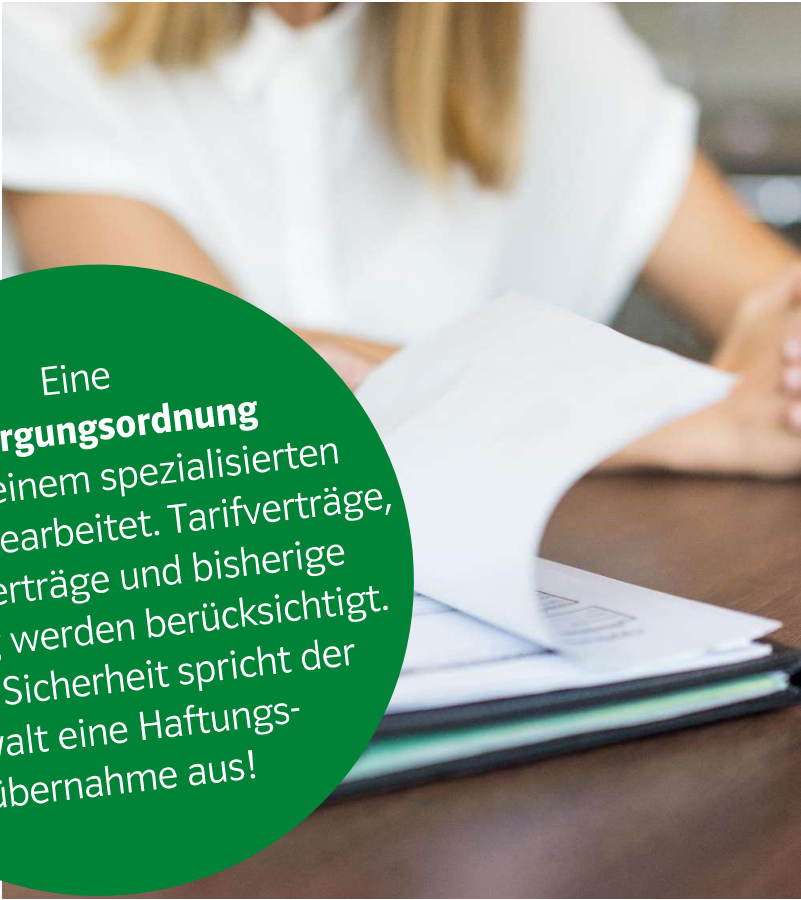
Rechtsanwälte für betriebliche Versorgungssysteme
Copyright: © KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Heilbronn 04.11.2021

... sollte im Gruppenvertrag berücksichtigt werden können

Eine Versorgungsordnung durch einen Rechtsanwalt

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 bAV

Starke Altersvorsorge der starken Gemeinschaft!

WWK Versicherungen

FAIRSTER bAV-ANBIETER



AssCompact – bAV-Award 06.2023

Beste Leistungen in der Direktversicherung!

AssCompact
- AWARD 6/2023 -

Betriebliche Altersversorgung
Direktversicherung

**Beste dezentrale
Vertriebsunterstützung**

WWK
Lebensversicherung a. G.

AssCompact
- AWARD 6/2023 -

Betriebliche Altersversorgung
Direktversicherung

**Beste
Tarifflexibilität**

WWK
Lebensversicherung a. G.

AssCompact
- AWARD 6/2023 -

Betriebliche Altersversorgung
Direktversicherung

**Bester
Digitalisierungsgrad**

WWK
Lebensversicherung a. G.

Fragen? - Antworten!



Christopher Bunzel
bAV-Consultant
Mobil: 0152 / 29 42 58 41
West

Christoph Engelbrecht
Senior bAV-Consultant
Mobil: 0163 / 1 60 16 34
Mitte



Dietmar Stiegler
Senior bAV-Consultant
Mobil: 01 51 / 53 92 28 43
Baden-Württemberg



Wolfgang Lau
bAV-Consultant
Mobil: 0176 / 55 64 56 16
Nord



Yvonne Browa
bAV-Consultant
Mobil: 0176 / 32 03 44 56
Ost



Alexander Bogatic
bAV-Consultant
Mobil: 0160 / 95 51 33 82
Nord-Bayern/Nord-BaWü



Daniel Kannengießer
bAV-Consultant
Mobil: 0172 / 7 63 58 82
Südbayern

Fragen? - Antworten!



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

Sebastian Buschmann
sebastian.buschmann@wwk.de
Senior bAV-Consultant
Mobil: 01 51 / 17 62 17 48
West

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

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





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

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

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