

... 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.





WWK akademie

BAV AKQUISEERFOLG 3 KONKRETE IDEEN FÜR DIE ARBEITGEBERANSPRACHE

Ruven Simon, Leiter bAV Vertrieb, WWK Lebensversicherung a.G.

WWK

Eine starke Gemeinschaft

bAV PRODUKT

5 BoLZ Garantien

bAV PROZESS

digital mit Xempus,
eVorsorge, penseo u.v.m.

bAV SERVICE

Consultantunterstützung
vor Ort

BAV AKQUISEERFOLG

3 KONKRETE IDEEN FÜR DIE ARBEITGEBERANSPRACHE

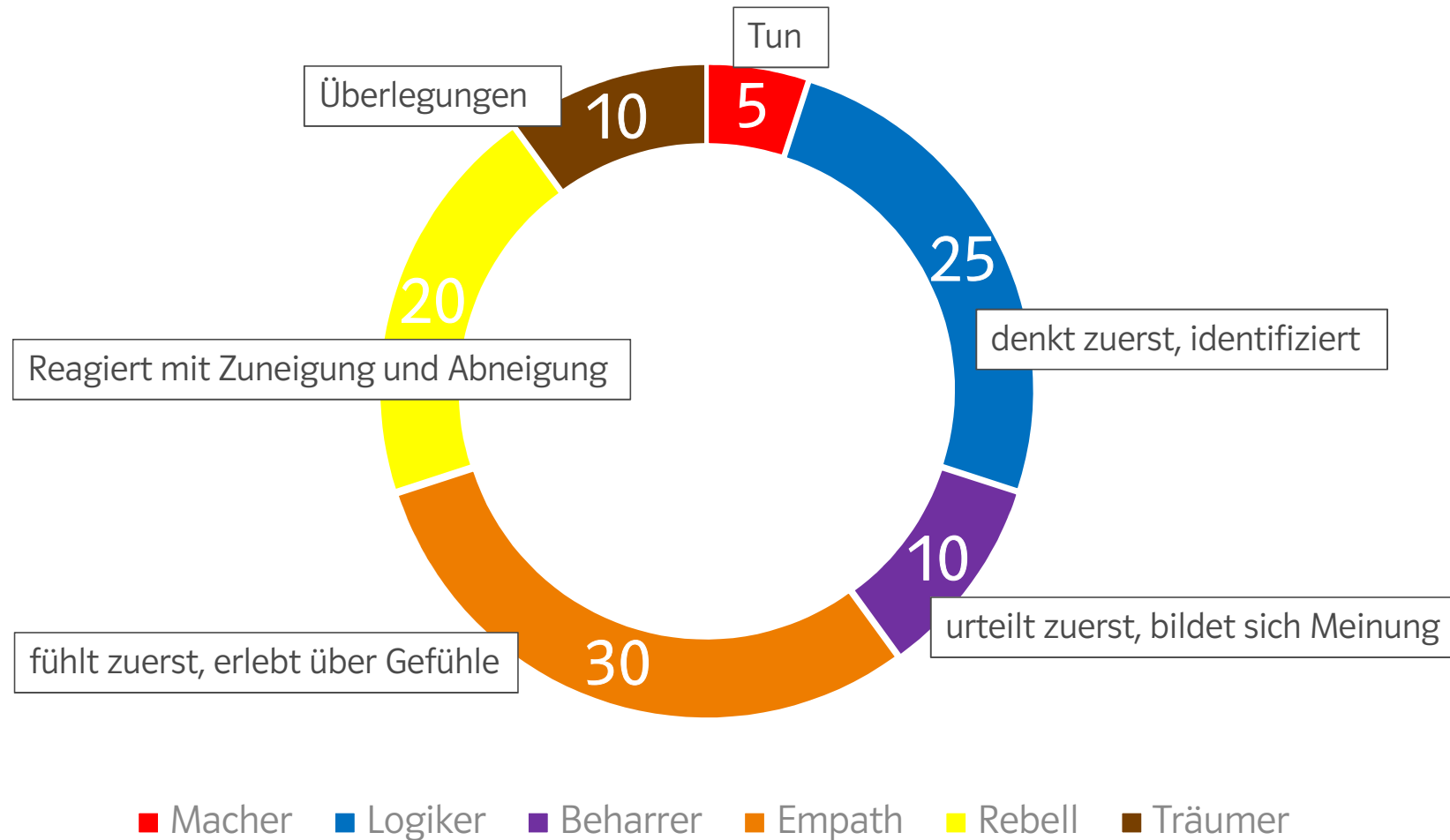
Ruven Simon, Prokurist/Leiter bAV Vertrieb, WWK Lebensversicherung a. G.

Agenda I

- Ausgangslage – auf wen stellen wir uns ein
- Grundzüge bAV – wie immer 😊
- AG Ansprache Teil 1 – „rechtlich“
- AG Ansprache Teil 2 – „einfach“
- AG Ansprache Teil 3 – „Mehrwert“
- Wie wir Sie dabei unterstützen!



Wahrnehmungstypen via Process Communication Model®

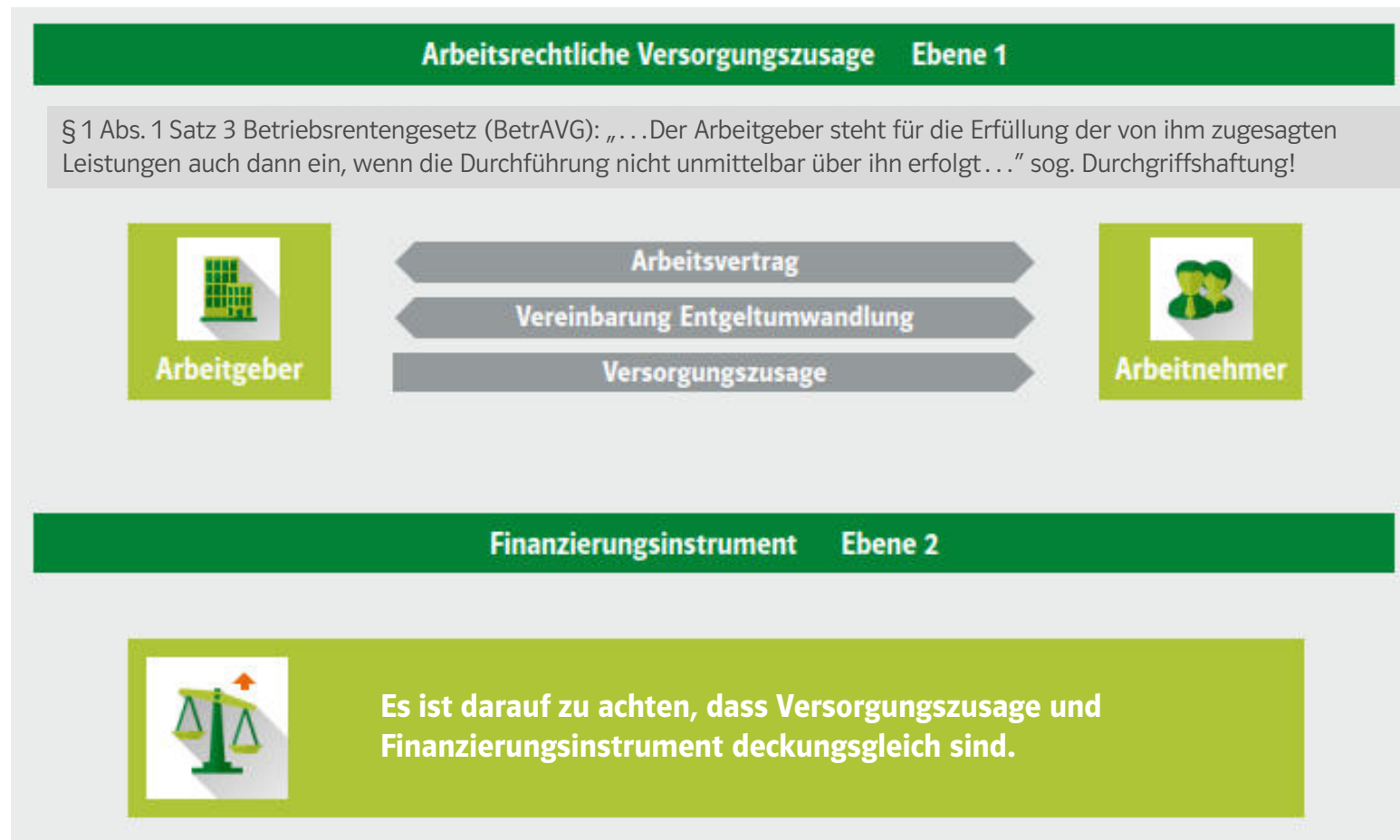


Agenda I

- Ausgangslage – auf wen stellen wir uns ein
- Grundzüge bAV – wie immer 😊
- AG Ansprache Teil 1 – „rechtlich“
- AG Ansprache Teil 2 – „einfach“
- AG Ansprache Teil 3 – „Mehrwert“
- Wie wir Sie dabei unterstützen!



Grundsatz: Wie funktioniert die bAV?



Agenda I

- Ausgangslage – auf wen stellen wir uns ein
- Grundzüge bAV – wie immer 😊
- AG Ansprache Teil 1 – „rechtlich“
- AG Ansprache Teil 2 – „einfach“
- AG Ansprache Teil 3 – „Mehrwert“
- Wie wir Sie dabei unterstützen!



RECHTSSICHERHEIT

Ruven Simon, Leiter bAV Vertrieb, WWK Lebensversicherung a. G.



Gesetzliche Anforderungen - es gibt einiges zu beachten

Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung

- Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung §1a Abs. 1 BetrAVG
- der Arbeitgeber muss 15 % des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss §1a Abs. 1a BetrAVG

Informationspflichten des Arbeitgebers

- der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, 1. ob und wie eine Anwartschaft §4a BetrAVG
 - Herausforderung: Auskunftsverlangen ist formlos möglich
- Die Auskunft muss verständlich in Textform und in angemessener Frist erteilt werden. §4a Abs. 4 BetrAVG
- Informationen müssen ab 01.08.2022 in Schriftform und unmittelbar erfolgen §2 Abs. 1 NachwG

UMSETZUNG DES NACHWEISGESETZES IN DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORUNG

Schritt 1:

- Einrichtung einer Versorgungsordnung (Einheitszusage)

Schritt 2:

- Aushändigung der Übersicht zu den wesentlichen Bedingungen der Versorgungsordnung (zur Verfügung gestellt vom Rechtsanwalt oder als Muster vom Versicherer) in Schriftform mit dem Arbeitsvertrag für alle Neueinstellungen ab dem 01.08.22
- Aushändigung der Übersicht zur Versorgungsordnung in Schriftform an jeden Mitarbeiter, der vor dem 01.08.22 eingestellt wurde, sofern dieser die Informationen verlangt

Problem bei bestehenden Mitarbeitern: Da das Auskunftsverlangen formlos ist, kann es z. B. auch durch die Teilnahme an bAV-Informationsveranstaltungen oder per Nachfrage bei der zuständigen Führungskraft erfolgen. In solch einem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Nachweis über die Erteilung der Information zu erbringen.

Empfehlung: Holen Sie anstatt eines Dokuments über das Nicht-Auskunftsverlangen besser ein Beratungsdokument von jedem Mitarbeiter ein, dass er die Information in Schriftform erhalten hat. Dies hat denselben Aufwand, vermeidet aber später etwaige Informationsnachforderungen und somit entsprechende Mehrarbeit.

Schritt 3:

- Entscheidet sich ein Mitarbeiter zur Entgeltumwandlung, wird diese in einer Entgeltumwandlungsvereinbarung (Einzelzusage) vereinbart

Hinweis:

Mit der Übergabe der Übersicht erfüllen Sie die Anforderungen des Nachweisgesetzes.

Warum die Übersicht und nicht die Versorgungsordnung übergeben wird:

- Knappheit ist Pflicht – das erfüllt die VO nicht.
- Jeder Punkt, der in der VO über die Zeit geändert werden muss, erzeugt einen neu zu unterzeichnen-den Nachweis.

Fachliche Einführung (Details im Dokument Optionsmodell):

Obiges Vorgehen basiert auf dem Optionsmodell.

Schritt 1: schuldrechtlicher Abrufvertrag als einseitig verpflichtendes Rechtsgeschäft, bei dem die Versorgungsordnung den Rahmen steckt, wie, wo und zu welchen Bedingungen die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann

Schritt 2: Informationen zur bAV und VO nach dem Nachweisgesetz vorab zum Dienst Eintritt (einmalig und schriftlich)

Schritt 3: Abruf der Entgeltumwandlung (der VO)

Änderung Nachweisgesetz beschlossen! Was für Arbeitgeber jetzt wichtig ist.

Ein bisher eher stiefmütterlich behandeltes Gesetz bekommt plötzlich eine gewisse Bedeutung: das Nachweisgesetz. Vielen Arbeitgebern und möglicherweise noch mehr Beratern war dieses Gesetz bisher nahezu unbekannt. Tatsächlich besteht es aus wenigen Paragraphen und beschreibt eigentlich Selbstverständlichkeiten. Durch eine Gesetzesänderung erlangt dieses Gesetz jedoch nun an Bedeutung.

Hintergrund

Das Nachweisgesetz aus dem Jahr 1995 ist novelliert worden. Ziel der Novellierung ist letztlich eine Verbesserung der Arbeitnehmerrechte in einer modernen Arbeitswelt.

Wichtig ist, dass die betriebliche Altersversorgung bereits bisher zu den wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses gehörte und daher auch in der Vergangenheit schon zu berücksichtigen war.

Das neue Nachweisgesetz

Trotzdem ergeben sich einige Änderungen. Die betriebliche Altersversorgung ist im Gesetz nunmehr ausdrücklich erwähnt (§ 2 Abs. 1 Nr. 13 NachwG), auch wenn der Gesetzgeber die bAV nicht ausdrücklich im Blick hatte.

Im Hinblick auf die bAV muss der Arbeitgeber aber nun ausdrücklich über folgendes informieren:

- Wahlrecht des Arbeitnehmers zur Auszahlung der Vergütung in Form einer Entgeltumwandlung
- Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG sowie eine mögliche zusätzliche Förderung
- Fälligkeiten der Auszahlung einer betrieblichen Altersversorgung sowie Art der Auszahlung (Rente oder Kapital)
- in Einzelfällen: Name und Anschrift des Versorgungsträgers

Diese Informationen (nur bezogen auf die bAV) hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten innerhalb verschiedener Fristen (vom ersten Arbeitstag bis ein Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses) in einer Niederschrift auszuhandigen. Die Niederschrift muss alle Informationen enthalten, ein Verweis auf ein anderes Dokument ist nur zulässig, wenn es sich dabei um Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen handelt.

Es ist nicht erforderlich, dass ein neu eintretender Arbeitnehmer die Aushändigung dieser Niederschrift „verlangt“.

dies gilt lediglich bei Bestands-Beschäftigten, dann aber auch innerhalb kurzer Fristen.

Hier ist noch einmal der Hinweis angebracht, dass der Arbeitgeber zahlreiche weitere Informationsverpflichtungen hat, die sich aus § 4a BetrAVG ergeben.

Form der Information

Auch wenn eine Anpassung des Gesetzes an die moderne Arbeitswelt erfolgen soll, verbleibt der Gesetzgeber doch dabei, dass die Information schriftlich zu erfolgen hat. Das bedeutet nach § 126 BGB:

- Erstellung eines Schriftstücks
- Persönliche Unterschrift
- Vertretungsberechtigte Person
- Übergabe des Originals an den Beschäftigten
- Dokumentation und Archivierung der Übergabe

NEU: Bußgelder drohen

Völlig neu ist, dass ein Verstoß gegen die Pflichten des Nachweisgesetzes künftig strafbewehrt ist und ein Bußgeld für jeden Verstoß verhängt werden kann (§ 4 NachwG).

Ordnungswidrig handelt danach der Arbeitgeber, der dem Beschäftigten eine wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Form oder nicht rechtzeitig aushändigt.

Entgeltumwandlungsvereinbarung noch schriftlich? – Schreiben des BMAS an die aba

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat in seinem Schreiben vom 07.07.2022 an die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) mitgeteilt, dass „Das Nachweisgesetz (...) nach Auffassung des BMAS auf Betriebsrenten in der speziellen Form der Entgeltumwandlung nicht anwendbar (ist).“

Ob sich die Arbeitgeber auf die Aussage dieses Briefes verlassen können, erscheint fraglich. Immerhin handelt es sich lediglich um eine Antwort des BMAS an die aba und nicht um eine allgemeine Klarstellung des BMAS oder einen Nichtanwendungserlass zum Gesetz.

Da in den meisten Arbeitsverträgen jedoch eine Schriftformklausel (Änderungen/Ergänzungen des ArbV nur schriftlich) enthalten ist, muss die Entgeltumwandlung bereits aus diesem Grund auch weiterhin schriftlich vereinbart

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!

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, Völkelsberg 04.12.2021

1

Kann Ihr bAV-Versicherer alle Punkte erfüllen?

Anfrage bAV-Ausschreibung eines renommierten bAV-Beraters

	Detailfragen zu Ihrem Tarif	
	Wäre eine Beitragsfreistellung bereits im 1. Versicherungsjahr (nach dem ersten Beitrag) möglich?	● Beitragsfreistellungs- garantie
Rentenfaktor	Gibt es für die Umrechnung des Gesamtkapitals bei Rentenbeginn einen garantierten (Mindest-) Rentenfaktor? Und wenn ja, welchen? (Def. Rentenfaktor: garantierte monatliche Rente je 10.000 € Gesamtkapital bei Rentenbeginn)	
	Ist ein ausgewiesener garantierter (Mindest-) Rentenfaktor per Treuhänderklausel änderbar?	
Garantie für Rückkaufswerte und Todesfalleistung	Sieht der Tarif eine automatische Erhöhung der Garantie (Höchststandsabsicherung) zum Laufzeitende bzw. Möglichkeiten zur Kurssicherung am Laufzeitende vor?	
	Ist gewährleistet, dass das garantierte Todesfallkapital während der gesamten Laufzeit > 50 % der eingezahlten Beiträge entspricht?	
	Ist gewährleistet, dass der garantierte Rückkaufswert bzw. das garantierte Übertragungskapital während der gesamten Laufzeit > 50 % der eingezahlten Beiträge entspricht?	● Garantierente bei vorzeitigem Rentenbeginn
	Monatliche Garantierente ab Erreichen der Altersgrenze	
	Monatliche Garantierente bei vorzeitigem Rentenbeginn mit 62 Jahren	
	Garantiekapital bei Erreichen der Altersgrenze	
	Garantiekapital bei Rentenbeginn mit 62 Jahren	
Garantierter Rückkaufswert bereits nach 1 Jahr	Garantierter Rückkaufswert bei Abfindung oder Deckungskapitalübertragung nach 12 Monaten Laufzeit	

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-
und Rückkaufswerte**

> 50 % der eingezahlten
Beiträge

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

The fast and the bAV
WWK Kollektiv easy

VERSORGUNGSORDNUNG

Arbeitsrechtliche Sicherheit
mit nur fünf Fragen!

**WWK
Kollektiv
easy**

GRUPPENVERTRAG

Vorausgefüllter
Gruppenvertrag inkl.
VP-Liste



WWK Kollektiv easy

**bAV-GRUPPEN-
VERTRÄGE
EINFACH UND
SCHNELL.**

FOCUS MONEY
5 JAHRE
**FAIRSTER
BETRIEBLICHER
ALTERSVORSORGER**
8 weitere Anbieter erhielten
die Note sehr gut
Im Test: 32 betriebliche
Altersvorsorger in Deutschland
Ausgabe 32/2021

The fast and the bAV

WWK Kollektiv easy – GVV und VP-Liste



Liste der zu versichernden Personen (Standard-Anmeldeliste)

Vertragspartner **Arbeitgeber**

Tarif **FVG** (ist FVG aus versicherungstechnischen Gründen nicht möglich, wird stattdessen KVA abgeschlossen), Alter Ende Grundphase **67**, Tarifart **G1**

[illegible]

ich habe alle Informationen gemäß Informationspflichten-Verordnung (VG-InfoV) wie die Versicherungsbedingungen, die Merkblätter (Fondsübersichten, etc.), die Modellrechnungen und Antragskopie erhalten.

OH

Definition

✕

Unterschrift/Name: **Arbeitgeber** (=Versicherungsnaher)
Bitte mit Sie- und Du-Formen unterschreiben.

Name des Unternehmens: **Atellgeber**
in Blockschrift (Vor- und Zuname)

10

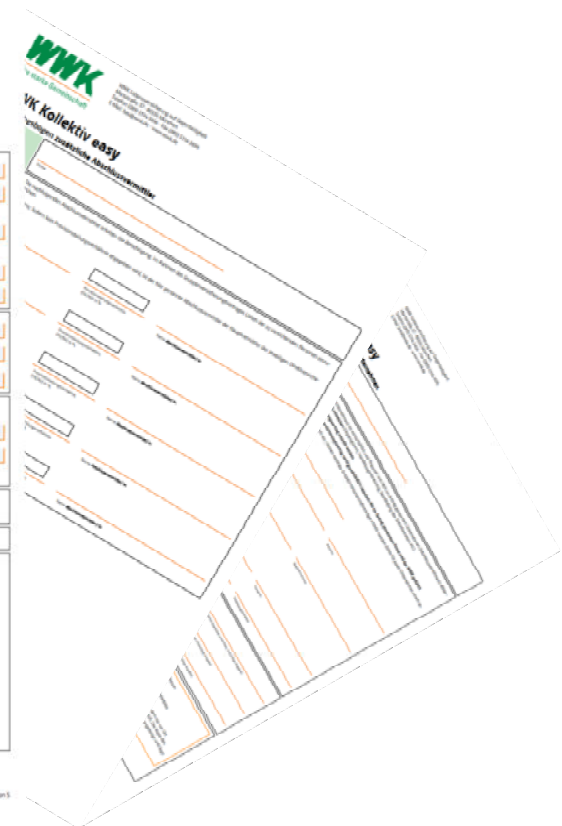
**WWK Kollektiv easy**

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

[illegible]

WWK-L2198U-7170-01A

PLoS ID: 0000000, 01.23, Seite 1 von 5



Was ist mit bestehenden Zusagen/Versicherungen



Handlungsfelder: Übersicht

Aktuelle Handlungsfelder in der bAV

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

Die Fragen:

- Haben Sie einen definierten Prozess der sicherstellt, dass Sie Ihre Mitarbeiter nach den Anforderungen von §4a BetrAVG über bAV informieren, sofern Mitarbeiter Informationen verlangen?
- Haben Sie die notwendigen Informationen zur bAV nach §2 NachwG in alle neu zu schließende Arbeitsverträge nach dem 01.08.2022 eingearbeitet?
- Wie wichtig ist es Ihnen in dem Zusammenhang die arbeitsrechtlichen Vorgaben zu erfüllen?

Logiker, Beharrer, Macher

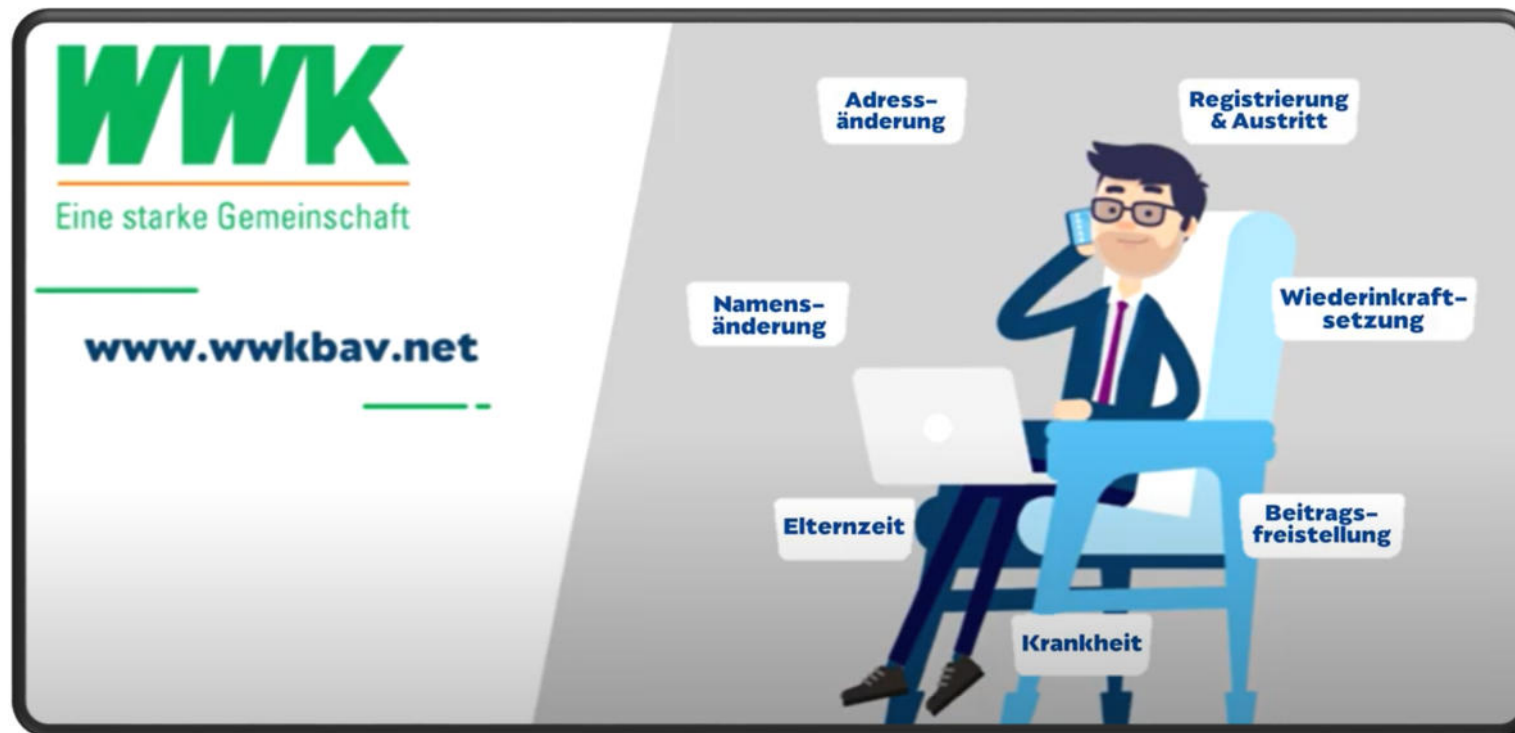
EINFACHHEIT

Ruven Simon, Leiter bAV Vertrieb, WWK Lebensversicherung a. G.



Einfach, effizient, elektronisch

bAV Verwaltung



Zum Video!



bAV 100 % digital



- 1 EIN DIGITALES SYSTEM FÜR ALLES
- 2 DIGITALISIERTE DATENSÄTZE – KEINE PDF-DATEIEN
- 3 DIGITALE UNTERSCHRIFT
- 4 DIGITALER VERSAND

Die häufigsten Störungen in der betrieblichen Altersversorgung

**Austritt des Arbeitnehmers/
Wechsel Versicherungsnehmer**

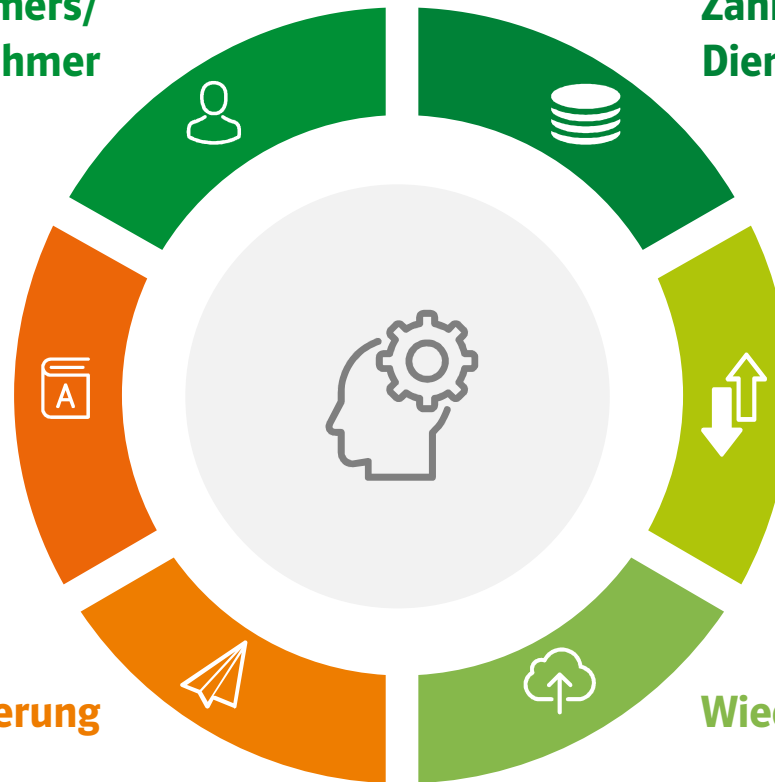
**Zahlungsunterbrechung im
Dienstverhältnis**

Namensänderung

Reduzierung

Adressänderung

Wiederinkraftsetzung



Lösung: AGSV+

Die WWK garantiert eine zügige und effiziente Erstbearbeitung bis spätestens am 5. Arbeitstag:

LEISTUNGEN	ARBEITGEBER-SERVICE-VERSPRECHEN Meldung per Post oder E-Mail	ARBEITGEBER-SERVICE-VERSPRECHEN+ Meldung über das WWK bAVnet
Austritt/Wechsel Versicherungsnehmer: ■ Wechsel von Arbeitgeber zu Arbeitgeber ■ Wechsel von Arbeitgeber auf Arbeitnehmer ■ Wechsel von privat auf den neuen Arbeitgeber	●	●
Zahlungsunterbrechung im Dienstverhältnis z. B.: ■ Krankheit ■ Elternzeit ■ Beitragsfreistellung, etc.	●	●
Namensänderung		●
Adressänderung		●
Reduzierung		●
Wiederinkraftsetzung		●

URKUNDE

Arbeitgeber-Service-Versprechen+

Komplizierte bAV-Verwaltung war gestern! Mit unserem erstklassigen und hocheffizienten Service reduzieren wir Ihren Aufwand auf ein Minimum, damit Sie mehr Zeit für das Wesentliche haben.

Unser Versprechen:

- Die **Erstbearbeitung** von in der WWK-Zentrale eingegangenen Aufträgen erfolgt **spätestens am 5. Arbeitstag**.
- Dies umfasst vor allem eine **Vollständigkeitsprüfung**, die **Regelung der Beitragszahlungen** sowie unsere **Rückmeldung** an Sie.

Wir kümmern uns dabei um folgende **Geschäftsvorgänge**:

LEISTUNGEN	ARBEITGEBER-SERVICE-VERSPRECHEN Meldung per Post oder E-Mail	ARBEITGEBER-SERVICE-VERSPRECHEN+ Meldung über das WWK bAVnet
Austritt/Wechsel Versicherungsnehmer: ■ Wechsel von Arbeitgeber zu Arbeitgeber ■ Wechsel von Arbeitgeber auf Arbeitnehmer ■ Wechsel von privat auf den neuen Arbeitgeber	●	●
Zahlungsunterbrechung im Dienstverhältnis z. B.: ■ Krankheit ■ Elternzeit ■ Beitragsfreistellung, etc.	●	●
Namensänderung		●
Adressänderung		●
Reduzierung		●
Wiederinkraftsetzung		●

WWK-Servicestärke und Unternehmen: mit Bestnoten ausgezeichnet (Stand 06/2023)

WWK Lebensversicherung a. G.
Marsstr. 37, 80335 München
info@wwk.de, wwk.de

WWK
Eine starke Gemeinschaft

Die Fragen:

- Sind Sie es auch leid, dass Sie mit der Verwaltung von bAV Verträgen Aufwände haben?
- Nervt es Sie auch, dass Vertragsänderungen in der bAV, zum Beispiel Beitragsänderungen oder Mitarbeiteraustritte, nur mit grausamen Formularen möglich sind und die Bearbeitung beim Versicherer ewig dauert?
- Stellen Sie sich eine schlanke, effiziente und digitale Lösung zur Beratung und Verwaltung der bAV vor?

Rebell, Träumer, Macher, Logiker

MEHRWERT

Ruven Simon, Leiter bAV Vertrieb, WWK Lebensversicherung a. G.



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

Altersvorsorge als Mittel der Mitarbeiterbindung

Da können Dienstwagen und Yogakurs nicht mithalten

Wer sich auf den Karrierewebsites 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 Meditation und Darlehen fürs Eigenheim, bei Puma frisierte Herzogenaurach im März 2019 die Mitarbeiter. Und bei der Telekom können die Angestellten im Rahmen der Mitarbeiterförderung so viele Süßigkeiten essen, wie sie wollen.

Bei so viel Kreativität herrscht es umso mehr an, dass die Mitarbeiter auch nach Wohlfühl klingt, ist ausgerichtet ein vermeintlich verstaubtes Konzept. Mitarbeiter so sehr an Unternehmen bindet wie kann anders: die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Zu diesem Ergebnis kommen gleich mehrere Befragungen: In einer Umfrage des Marktforschungsinstituts YouGov im Auftrag der Softwarefirma Recrutitee gabn 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

Anders als bei der Werkstatte, die dem Sabbatjahr eine **Maßnahme helfen**, triebliche Altersversorgung keineswegs eine **Maßnahme helfen** bereit in Stellenanzeigen Die erste Pensionskasse von Bayer wurde **Maßnahme helfen** die Modalitäten der Altersvorsorge in gegründet. Dennoch: „Der Stellenwechsel **Maßnahme helfen** und die bisherigen Einzahlungen – und das nicht nur bei den Generations **Maßnahme helfen** wartenden Rentenleistungen nicht Jahr für Jahr in Rente gehen“, sagt Johannes **Maßnahme helfen** zu versichern. Erst zehn Prozent der Unternehmen WTW bei der Gestaltung **Maßnahme helfen** mieren die Beschäftigten per App. 34 Prozent planen

zum Verfügen

... Sie v...

...bruchteil der Unternehmen übersetzt diese
...ung auch in konkrete Maßnahmen, um Arbeits-
...zuwerben und zu halten.

9 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, müssen 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 Versorgung unzufrieden, dann geben 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.

...Maßnahmen helfen.
...entweder bereits in Stellenanzeigen
...die Modalitäten der Altersvorsorge in
...erklären. Und die bisherigen Einzahlungen
...wartenden Rentenleistungen nicht Jahr für Jahr
...zu verschicken. Erst zehn Prozent der Unternehmen
...ermißen 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 Heinze:

„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 legten 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 Heinze. Also etwa konservative, Standard oder risikoreich. „Das ist in Deutschland aktuell überhaupt noch nicht verbreitet“, sagt der Berater.

TEXT: Raintjes, Dominik

Mitarbeiterbindung nen d Yogakurs halten

Sonderdruck dieses Artikels zum Einsatz im
Arbeitgebergespräch für Sie verfügbar!

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 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

Was ist das Beste für meinen Mitarbeiter

aus 100 € Kundenbudget 70.488 € Ablaufkapital oder 250,21 € mtl. Rente generieren?

oder

Milchmädchenrechnung, da die bAV-Leistung steuer- und sv-pflichtig ist

38.400 € Beitragssumme

aus 100 € Kundenbudget 157.617 € Ablaufkapital oder 412,17 € mtl. Rente generieren?

84.215 € Beitragssumme

Finanzmathematisch nachgerechnet

Situation in der Leistungsphase – Betrachtung der Rentenleistung

	ohne bAV	mit bAV (Garantie)	mit privater Vorsorge (Garantie)	mit bAV (5 %)	mit privater Vorsorge (5 %)
Vorauss. GRV-Rente/ Jahr (nach grober Rentenschätzung)	13.224,00 €	12.624,00 €	13.224,00 €	12.624,00 €	13.224,00 €
Altersversorgung		2.049,84 €	935,28 €	6.422,76 €	2.930,28 €
Gesamte Steuerlast	103,68 €	363,96 €	129,60 €	1.167,48 €	187,92 €
KV-/Pflege-Abzüge (Altersrente)	1.519,68 €	1.450,44 €	1.519,68 €	1.450,44 €	1.519,68 €
KV-Abzüge (Altersversorgung)		2,16 €		709,68 €	
PV-Abzüge (Altersversorgung)		69,84 €		218,28 €	
Leistungen nach Abzügen	11.600,64 €	12.787,44 €	12.510,00 €	15.500,88 €	14.446,68 €
Leistungen nach Abzügen (monatlich)	966,72 €	1.065,62 €	1.042,50 €	1.291,74 €	1.203,89 €
Differenz durch Altersversorgung (monatlich)		98,90 €	75,78 €	325,02 €	237,17 €

Finanzmathematisch nachgerechnet

Situation in der Leistungsphase – Betrachtung der Rentenleistung

	ohne bAV	mit bAV (Garantie)	mit privater Vorsorge (Garantie)	mit bAV (5 %)	mit privater Vorsorge (5 %)
Vorauss. GRV-Rente/ Jahr (nach grober Rentenschätzung)	13.224,00 €	12.708,00 €	13.224,00 €	12.708,00 €	13.224,00 €
Altersversorgung		2.906,40 €	935,28 €	9.106,56 €	2.930,28 €
Gesamte Steuerlast	103,68 €	519,48 €	129,60 €	1.748,52 €	187,92 €
KV-/Pflege-Abzüge (Altersrente)	1.519,68 €	1.460,28 €	1.519,68 €	1.460,28 €	1.519,68 €
KV-Abzüge (Altersversorgung)		140,64 €		1.143,84 €	
PV-Abzüge (Altersversorgung)		98,76 €		309,60 €	
Leistungen nach Abzügen	11.600,64 €	13.395,24 €	12.510,00 €	17.152,32 €	14.446,68 €
Leistungen nach Abzügen (monatlich)	966,72 €	1.116,27 €	1.042,50 €	1.429,36 €	1.203,89 €
Differenz durch Altersversorgung (monatlich)		149,55 €	75,78 €	462,64 €	237,17 €

Die Fragen:

- Ist es für Sie auch schwierig neu Mitarbeiter zu finden?
- Würden Sie auch gerne mehr Produktivität bei Ihren bestehenden Mitarbeiter generieren?
- Haben Sie sich auch schon mal überlegt, wie Sie die Stimmung Ihrer Mitarbeiter verbessern?
- Welche Mehrwerte bieten Sie neben Lohn- und Gehalt?
- Wie haben Sie ihr betriebliches Versorgungswerk organisiert?
 - Wann erfolgte die letzte Überprüfung / Anpassung?

Empathiker, Beharrer,
Träumer, Rebell, Logiker,
Macher

Agenda I

- Ausgangslage – auf wen stellen wir uns ein
- Grundzüge bAV – wie immer 😊
- AG Ansprache Teil 1 – „rechtlich“
- AG Ansprache Teil 2 – „einfach“
- AG Ansprache Teil 3 – „Mehrwert“
- Wie wir Sie dabei unterstützen!



WWK Echtzeit-Service – mit Bestnoten

High-Class bAV Service

bAV Vertriebsberatung

089.5114 2500

Montag bis Freitag von 8 Uhr bis 18 Uhr

bAV 100 % digital



1

EIN DIGITALES SYSTEM FÜR ALLES

2

DIGITALISIERTE DATENSÄTZE – KEINE PDF-DATEIEN

3

DIGITALE UNTERSCHRIFT

4

DIGITALER VERSAND

bAV 100 % innovativ

1.

E-Mail-Versand

Sie erhalten alle Unterlagen
(Vergleichsvorlage,
Auswirkungen,
Gehaltssimulation...) per E-Mail als pdf.

2.

Link-Zusendung

Sie erhalten einen Xempus-
Link. Die Firma, inkl.
Förderungen, Mitarbeiter und
Berechnungen sind angelegt.
Beratung und Antragsversand
können Sie digital vornehmen.

3.

Beide Varianten

Sie wählen 1. und 2.

Wir übernehmen sämtliche Eingaben und Anlagen auf der Xempus Plattform.
Und übergeben diese mit lediglich einem Klick an den Vertriebspartner!

Unser Team für Sie vor Ort!

WWK Partnervertrieb



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



Unser Team für Sie vor Ort!

WWK Eigenvertrieb



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
Südwest



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



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

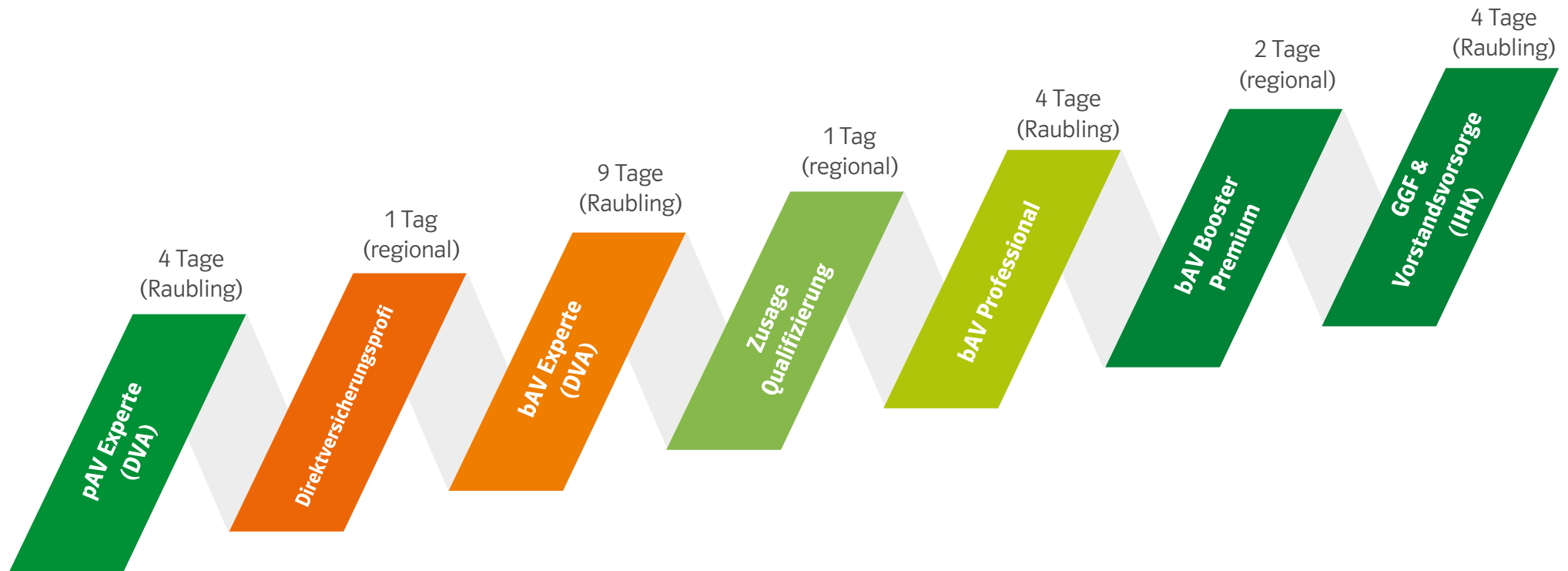
Alexander Bogatic
bAV-Consultant
Mobil: 0160 / 95 51 33 82
Nord-Bayern/Nord-BaWü



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



Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen





Ausgezeichnete Qualität



Eine starke Gemeinschaft



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