

- 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.



Ihr heutiger Referent



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

bAV Spezial **KEINE ZEIT ZU STERBEN.**

Freitag, 1. Oktober 2021 | 09:30 Uhr oder
Kinokarten für den neuen James Bond zu

Hellmuth aus Rheinberg

Ute aus Simmelsdorf

Stefan aus Paderborn

Helmut aus Otterfing

Daniel aus München

Manfred aus Wolznach

Hedwig aus Münster

Florian aus Dietramszell

Jan aus Hamburg

Kirsten aus Regensburg



HABE ICH FÜR 2021
BEREITS ALLE
PFLICHTEN ERFÜLLT?

Oktober 2021

Haftungsfallen für Unternehmer

Kontaktpunkte in der betrieblichen Altersvorsorge



Klärungsbedarf

bAV: Rechtsgebiet in den Kinderschuhen



Erfurt, 15.10.2034

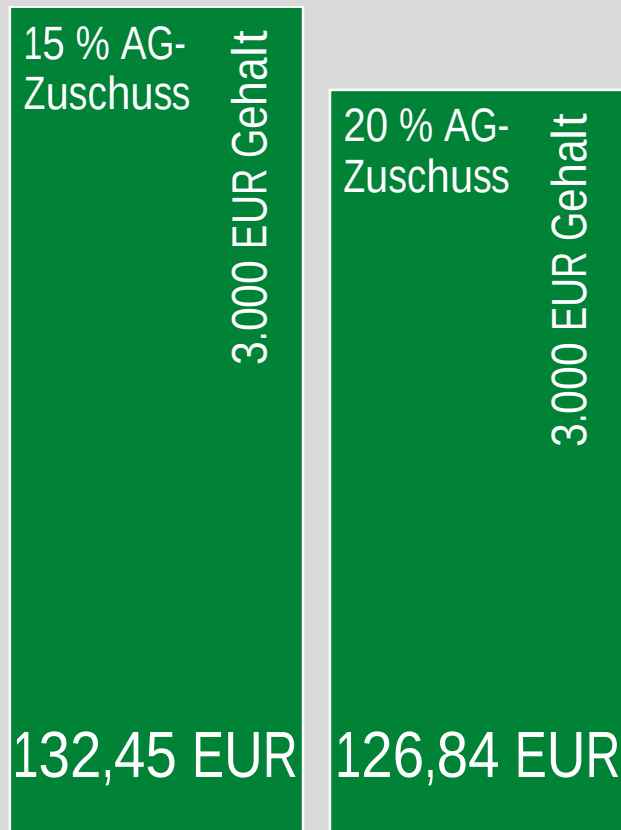
09.40 Uhr

Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung

(1) Der **Arbeitnehmer** kann vom Arbeitgeber **verlangen**, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu **4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze** in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine **betriebliche Altersversorgung** verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt. Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleibende monatliche Beträge verwendet werden.

Günstiger als erwartet!

Was kosten mich 284 EUR Altersvorsorge ...



Berechnungsgrundlagen: Kirchensteuerpflicht Bayern, Steuerklasse 1, keine Kinder, GKV-Zusatzbeitrag 1,1%

Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung

(1) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. **Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt.** Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt. Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleibende monatliche Beträge verwendet werden.

Betriebliche Altersversorgung Haftungsfallen für den Arbeitgeber

Vom neuen Arbeitnehmer mitgebrachte
und übernommene bAV

Keine
Versorgungsordnung

Buchungen auf der
Gehaltsabrechnung
nicht korrekt

Fehlende Dokumente:
z. B. Police, Nachträge



Und weitere ...

Fehlende Formulare:
z. B. Entgeltumwand-
lungsvereinbarung

„Geschlossene“
Versorgungsträger

Zu viele
Versorgungsträger

Arbeitgeberzuschuss
nicht gesetz-
konform

Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung

(1) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; **andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt.** Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleibende monatliche Beträge verwendet werden.

Der Untergang der Pensionskassen Auf die Plätze - fertig? TOD

Leistungskürzungen sind nicht auszuschließen

13.10.2021, 11:26 Uhr

Bafin warnt vor Problemen bei Pensionskassen

Bafin-Experte Frank Grund sieht eine "einstellige Zahl" gefährdet. Für die Lebensversicherungen gibt der Aufseher aber Entwarnung. VON HEIKE JAHBERG



Rettung für die Altersvorsorge: Die Bafin ist für die Kontrolle eines Viertels der Lebensversicherer und rund 40 Pensionskassen... FOTO: FREIE-KREATION/GETTY IMAGES/i-STOCK



BaFin: Rund 40 Pensionskassen stehen unter intensiver Aufsicht

2020 erhalten etwa 30 Pensionskassen finanzielle Unterstützung ihrer Träger oder Aktionäre

24.06.2020

PSV-Pflicht für Pensionskassen ab 2021

AB 2021 PSV-PFLICHT FÜR GROSSTEIL DER PENSIONS KasSEN

01.07.2020

Am 24. Juni 2020 trat eine Änderung des Betriebsrentengesetzes zum Insolvenzschutz von Pensionskassenzusagen in Kraft. Mit dem Gesetz werden Pensionskassen, die nicht Mitglied des Sicherungsfonds Protektor sind, die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien betrieben werden oder die nach § 18 BetrAVG die Zusatzversicherung im öffentlichen Dienst durchführen, in den Insolvenzschutz des Pensionssicherungsvereins (PSVaG) aufgenommen. Dies betrifft insbesondere die regulierten Pensionskassen. Kommt es nach dem 31.12.2021 zu einer Insolvenz des Arbeitgebers und kann eine Pensionskasse eine zugesagte Leistung nicht in voller Höhe erbringen, steht der PSVaG für die Leistungskürzung ein. Die PSVaG-Beitragspflicht des Arbeitgebers mit sicherungspflichtigen Pensionskassenzusagen beginnt im Jahr 2021. Die Pensionskasse kann die Beiträge für den Arbeitgeber übernehmen.

BEITRAGSERMITTLUNG

Die Ermittlung des PSVaG-Beitrages erfolgt nach einer pauschalisierten Methode und beträgt im ersten Jahr 3 Promille der gesetzlich festgelegten Beitragsbemessungsgrundlage. Zusätzlich wird von 2022 bis 2025 ein Beitrag in Höhe von 1,5 Promille der Beitragsbemessungsgrundlage zum Aufbau des Ausgleichsfonds beim PSVaG erhoben. Die Beiträge werden jeweils zum Jahresende fällig.



Quelle: Ab 2021 PSV-Pflicht für Großteil der Pensionskassen | Lurze AG

Neue PSV-Pflicht für Pensionskassen Zusagequalifizierung – wichtiger denn je!



Handlungsbedarf erkennen und noch heute in Angriff nehmen!

Zusagequalifizierung

Der Arbeitgeber hat in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) eine ganze Reihe von Verpflichtungen, die jüngst auch durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) sowie das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie noch erweitert wurden. Arbeitgeber sehen dies zwar gelegentlich als Problem, erkennen aber oftmals auch die positiven Aspekte eines betrieblichen Versorgungssystems. Durch eine Zusagequalifizierung lassen sich

Vorteile nutzen und Risiken vermeiden.
Die Zusagequalifizierung beinhaltet vier aktuelle Handlungsfelder:

- I Erfüllung der Informationspflichten nach BAG-Urteilen in Verbindung mit § 4a BetrAVG
- II Rund um die Entgeltumwandlungsvereinbarung
- III Haftungsbegrenzung bei Ausscheiden eines Mitarbeiters
- IV Umsetzung der Verpflichtung zur Förderung der bAV nach BRSg

Alle genannten Handlungsfelder und weitere Rahmenbedingungen in der bAV werden erfüllt, wenn eine entsprechende Versorgungsordnung erlassen wird.

Dies möchten wir nachfolgend erläutern:

Wie funktioniert die bAV?

Zunächst ist für jeden Arbeitgeber wichtig zu erkennen, dass die bAV immer nach dem gleichen Prinzip - also auf zwei Ebenen - abläuft:

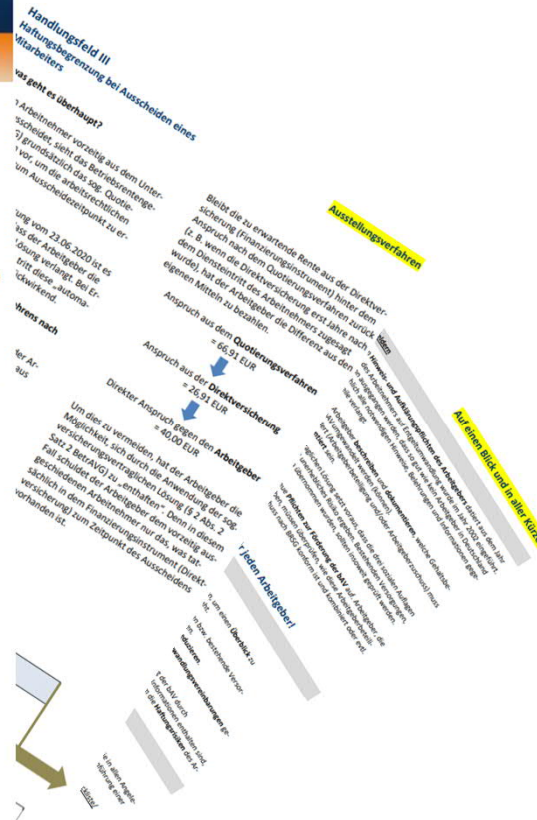
Ebene 1: Die arbeitsrechtliche Versorgungszusage
Der Arbeitgeber erteilt eine arbeitsrechtliche Versorgungszusage, z. B. der Arbeitnehmer erhält zum 67. Lebensjahr eine lebenslange Altersrente in Höhe von 200 EUR monatlich.

Ebene 2: Finanzierungsinstrument
Die Versorgungszusage ist unabhängig von der Finanzierung dieses Versorgungsversprechens. In vielen Fällen wird die Finanzierung über einen Direktversicherungsvertrag eingerichtet.

Die arbeitsrechtliche Versorgungszusage und das Finanzierungsinstrument (Direktversicherungsvertrag) sollten deckungsgleich sein - dies ist jedoch nicht immer der Fall!
Um **Deckungsgleichheit** zu erreichen und um die Verpflichtungen der o. g. Handlungsfelder zu erfüllen, sollte eine qualifizierte Zusage erteilt werden. Man kann daher auch von **Zusagequalifizierung** sprechen.



Copyright © Rechtsanwalt Markus Kleffner, Marktbergel, 30.08.2020
Nachdruck ohne Genehmigung des Autors untersagt!



PROTEKTOR

Sicherungsfonds für die Lebensversicherer

Mitglieder des Sicherungsfonds für die Lebensversicherer - Pensionskassen -

- Allgemeine Rentenanstalt Pensionskasse AG
- Allianz Pensionskasse Aktiengesellschaft
- ALTE LEIPZIGER Pensionskasse AG
- Athora Pensionskasse Aktiengesellschaft
- Debeka Pensionskasse AG
- DPK Deutsche Pensionskasse Aktiengesellschaft
- ERGO Pensionskasse Aktiengesellschaft
- Generali Deutschland Pensionskasse AG
- Gothaer Pensionskasse AG
- HDI Pensionskasse AG
- neue leben Pensionskasse Aktiengesellschaft
- NÜRNBERGER Pensionskasse Aktiengesellschaft
- Pro bAV Pensionskasse AG
- Provinzial Pensionskasse Hannover AG
- PRUDENTIA Pensionskasse AG
- R+V Pensionskasse Aktiengesellschaft
- SIGNAL IDUNA Pensionskasse Aktiengesellschaft
- Sparkassen Pensionskasse AG
- Swiss Life Pensionskasse Aktiengesellschaft
- Versorgungsausgleichskasse Pensionskasse VVaG
- VERKA PK Kirchliche Pensionskasse AG

Ob ihr wirklich richtig steht...

Versprochen ist Versprochen!



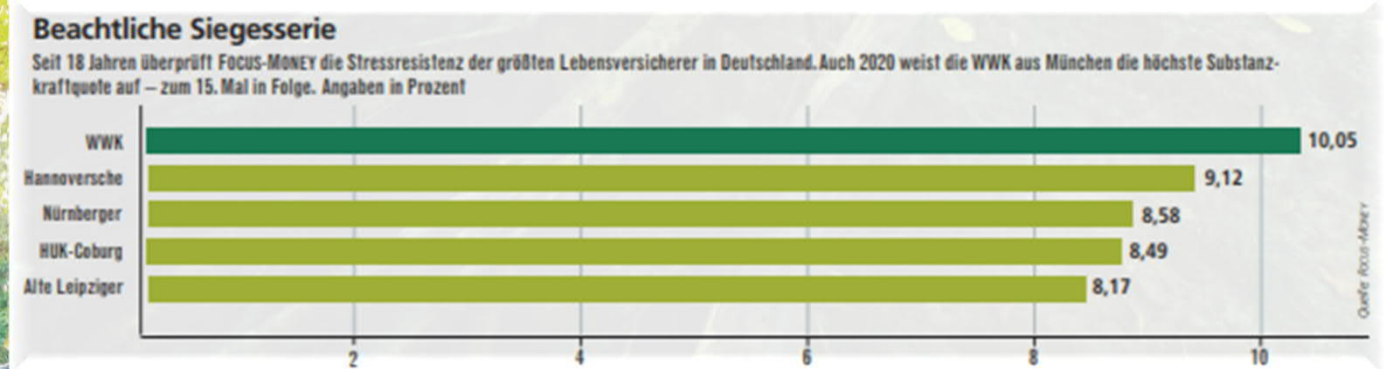
Lebensversicherung

KRAFT DURCH SUBSTANZ

Beim Aufbau ihrer privaten Altersvorsorge vertrauen Sparer seit Jahrzehnten auf Lebensversicherer – und werden nicht immer für ihre Treue belohnt. Eine verlässliche Kennzahl verrät, wo Kunden gut aufgehoben sind

Beachtliche Siegerserie
Seit 18 Jahren überprüft Focus-Money die Stressresistenz der größten Lebensversicherer in Deutschland. Auch 2020 weist die WWK aus München die höchste Substanzkraftquote auf – zum 15. Mal in Folge. Angaben in Prozent

Lebensversicherer	Substanzkraftquote (%)
WWK	10,05
Hannoversche	9,12
Nürnberger	8,58
HUK-Coburg	8,49
Alte Leipziger	8,17



FOCUS MONEY

HÖCHSTE SUBSTANZKRAFT

Im Test: Die 30 größten Lebensversicherer Deutschlands

Ausgabe 36/2021

Auskunftspflichten

(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.

Die G'schicht
... von Verlangen und Nachweis



Auskunftspflichten

(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.

Die Auskunft muss verständlich, in Textform und in angemessener Frist erteilt werden.

Hier trennt sich die Spreu vom Weizen

Dauerhaft hohe Kundenfairness

Rangliste

Urteil	Unternehmen
--------	-------------

Sehr Gut	Allianz
Sehr Gut	CosmosDirekt
Sehr Gut	DEVK
Sehr Gut	Generali
Sehr Gut	HUK-COBURG
Sehr Gut	Provinzial
Sehr Gut	R+V
Sehr Gut	SIGNAL IDUNA
Sehr Gut	SV SparkassenVersicherung
Sehr Gut	Swiss Life
Sehr Gut	WWK
Gut	Debeka
Gut	ERGO
Gut	Hannoversche
Gut	Stuttgarter
Gut	Württembergische
Gut	Zurich

alphabetische Sortierung; Quelle: ServiceValue

5-Jahres-Ranking

Urteil	Unternehmen
--------	-------------

Sehr Gut	Allianz
Sehr Gut	DEVK
Sehr Gut	HUK-COBURG
Sehr Gut	Provinzial
Sehr Gut	R+V
Sehr Gut	SIGNAL IDUNA
Sehr Gut	SV SparkassenVersicherung
Sehr Gut	Swiss Life
Sehr Gut	WWK

alphabetische Sortierung; Quelle: ServiceValue



Auskunftspflichten

- (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.**

Was bedeutet ...

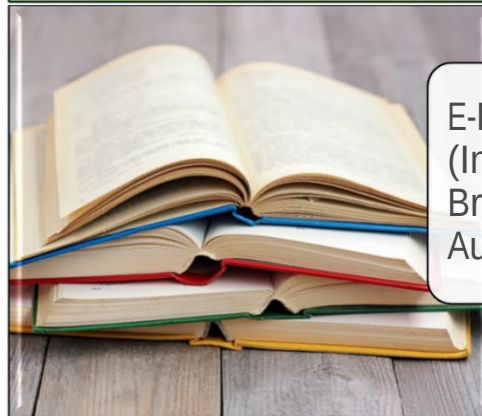
Verständlich, Textform und angemessene Frist

Verständlich



Empfänger-
horizont
des Arbeit-
nehmers

Textform



E-Mail
(Info)-Brief
Broschüre
Aushang

Angemessene Frist



Max. ein bis
zwei
Monate

Rente? - Was kommt eigentlich für mich raus?

Gehalt	Netto	Netto	Netto-Rente		
	LSt. Kl. 1	LSt. Kl. 3	mit 63. J	mit 65. J	mit 67. J
1.600 €	1.191 €	1.276 €	429 €	465 €	501 €
1.800 €	1.305 €	1.436 €	483 €	523 €	564 €
2.000 €	1.419 €	1.596 €	537 €	582 €	627 €
2.200 €	1.532 €	1.745 €	591 €	640 €	690 €
2.400 €	1.643 €	1.872 €	645 €	699 €	753 €
2.600 €	1.753 €	1.996 €	698 €	756 €	815 €
2.800 €	1.862 €	2.118 €	744 €	806 €	869 €
3.000 €	1.969 €	2.238 €	788 €	855 €	921 €
3.200 €	2.074 €	2.355 €	832 €	902 €	972 €
3.400 €	2.178 €	2.471 €	875 €	948 €	1.022 €
3.600 €	2.281 €	2.586 €	916 €	993 €	1.070 €
3.800 €	2.382 €	2.700 €	958 €	1.038 €	1.119 €
4.000 €	2.481 €	2.814 €	997 €	1.081 €	1.165 €
4.200 €	2.579 €	2.927 €	1.037 €	1.125 €	1.212 €
4.400 €	2.676 €	3.039 €	1.078 €	1.168 €	1.259 €
4.600 €	2.771 €	3.150 €	1.117 €	1.211 €	1.305 €
4.800 €	2.865 €	3.261 €	1.156 €	1.254 €	1.351 €
5.000 €	2.967 €	3.382 €	1.196 €	1.296 €	1.397 €

Quelle: WWK bAV Berater, Stand März 2021

Betriebsrente die ideale Ergänzung zur gesetzlichen Rente

Altersvorsorge ist die Sicherheit von morgen



BAG-Urteil 18.02.2020 – 3 AZR 206/18

Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers

Zwar treffen den Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis keine allgemeinen Beratungspflichten. Er ist aufgrund einer **arbeitsvertraglichen Nebenpflicht** jedoch verpflichtet, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter **Berücksichtigung der Interessen und Belange** beider Vertragsparteien nach Treu und Glauben verlangt werden kann.

Wie groß das **Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers** ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Voraussehbarkeit ab.

Aus den **Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts** ist zu schließen, dass der Arbeitgeber über die **Absenkungen des „Garantiezinses“ informieren sollte.**



Quelle und Zitat: Markus Kleffner – Kleffner Rechtsanwälte | Kleffner Rechtsanwälte INFO 03/2021

Rechnungszinssenkung 2021
Historische Zäsur



Vollständige
Beitragsgarantie

Neue
„Beitragsgarantie“



Jetzt mehr mitnehmen!

2022 SINKT DER GARANTIEZINS AUF 0,25 %.

0,9 % Garantiezins
nur noch
bis zum 31.12.2021!

Einfluss sinkender Zinsen auf Ihre Altersvorsorge

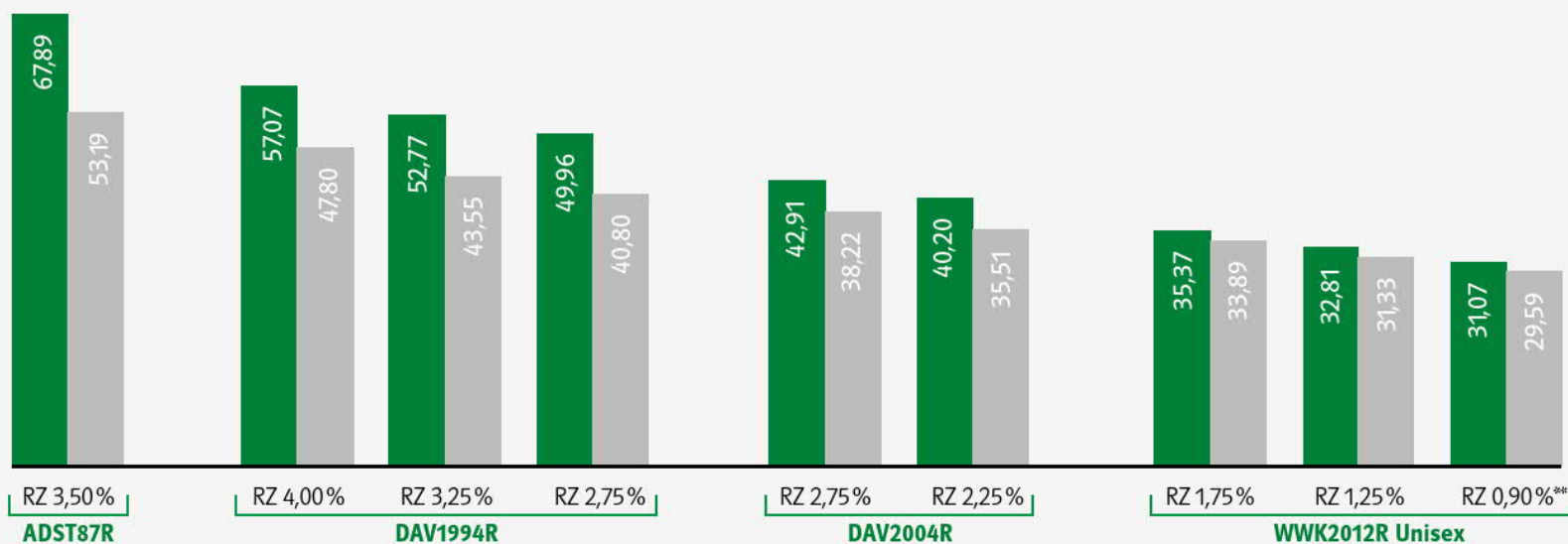
Weniger Rentenfaktor = weniger Rente!

ENTWICKLUNG DER GARANTIERTEN RENTE JE 10.000 € POLICENWERT SEIT 1987*

Seit 1987 sind die Rentengarantiefaktoren bei **Frauen um 44 %** und **Männern um 54 %** gefallen!

» Jetzt Werte sichern!

■ Mann, Geburtsjahr 1965
■ Frau, Geburtsjahr 1975



* Monatsrente ab Alter 65 für 10.000 € Rentenkapital (keine Rentengarantiezeit).

** Aktuelle und unverbindliche Angabe mit Stand 20. Juli 2016.

Quelle: DAV und eigene Berechnungen

- Nutzen Sie lieber die „fixen Vergleiche“ und „Gesellschaftsübersicht“

- ... oder lieber die aktiven Direktversicherungs- und Riesterchecker?

Wettbewerbsvergleich Riester-Produkte				
Gesellschaft	WWK	DWS		
Tarif	Premium FörderRente protect (2008) Akt Stand 07.2023	StandardRente Premium Bevorzugten Beiträgen bis Altersvorsorgegröße, Stand 07.2023		
Art der Garantieverzinsung	Dynamischer Verzinsungsplan (2-Tarif mit WWK IndexProzess 2.0 (ICP))	Gesamtarbeit (Garantielimit (GCPH))		
Neupreisrecht noch möglich	Ja, Neupreisrecht möglich	Nein, Tarif wurde zum 01.07.2021 eingestellt	✓	✗
Aufbausephäre				
Versicherung auf Werthberufung / Garantieschutz im Rahmen der Garantieverzinsung	Ja, Garantieverzinsung über Deckungsstock und freie Fondanlage	Ja	✓	✓
Kundenindividuelle Flexibilität der Garantieverzinsung während der Aufbausephäre	Ja, manuelle Lock-In (Kursgewinnmischungen)	✓	✓	✓
Büroindividuelle Flexibilität innerhalb des Garantielimits	Ja, automatische, lock-In Überlegung und Umschichtung durch den Versicherer	Ja, täglich auf Grundlage einer dynamischen Verzinsungsstrategie (o-CPH Methode)	✓	✗
Mindestaufschubzeit 5 Jahre	Ja	Nein, 25 Jahre	✓	✗
Selbständiger Vertrag mit Mindestbeitrag 5 € im Monat	Ja	Ja (25 € empfohlen)	✓	✗
Beitragshaltungen unter Beibehaltung der garantierten Rechenungsgrundlagen	Ja, bis 5 Jahre vor Ende der Grundphase zur nächsten Beitragsfrist möglich	✓	✓	✗
Beitragshaltungen der garantierten Rechenungsgrundlagen bei grenzüberschreitender Flexibilität	✓	Nein	✓	✗
Beitragshaltungen der garantierten Rechenungsgrundlagen bei Zuzahlungen	✓	Nein	✓	✗
Beitragshaltungen der garantierten Rechenungsgrundlagen bei Vorzuzügen oder Aufschüben des Beitragsbeginns	✓	Nein	✓	✗
Beitragshaltungen der garantierten Rechenungsgrundlagen bei Wechselübertragung	✓	Nein	✓	✗
Garantierter Rückkaufwert im Angebot	✓	Nein	✓	✗



Rentenfaktoren auf das Gesamtguthaben

... schon mal nachgerechnet?

Gesellschaft	Gar. Rentenfaktor je 10.000 € auf das Gesamtguthaben	Erforderliches Gesamtguthaben für 500 € mtl. Rente	x% höheres Gesamtguthaben für WWK Rentenhöhe
WWK	29,11	171.762,28 €	
AachenMünchener	24,77	201.857,09 €	17,52%
Allianz	14,75	338.983,05 €	97,36%
Allianz	-	-	
Alte Leipziger	23,21	215.424,39 €	25,42%
Barmenia	-	-	
Continentale	25,67	194.779,90 €	13,40%
die Bayerische	25,48	196.232,34 €	14,25%
DWS	-	-	
HanseMerkur	25,71	194.476,86 €	13,22%
Stuttgarter	23,87	209.467,95 €	21,95%
Stuttgarter	23,87	-	
Union Investment	-	-	
Volkswahl Bund	21,21	235.737,86 €	37,25%
Volkswahl Bund	21,21	235.737,86 €	37,25%
Zurich	27,52	181.686,05 €	5,78%

- WWK garantierter Rentenfaktor Gesamtguthaben 29,11 €
- Mögliche Ablaufleistung 171.762,28 €
- Garantierte monatliche Rente 500,00 €

Sind 43.662 € mehr
realistisch?

Beispiel:

- Erforderliche Ablaufleistung bei Rentenfaktor: 23,21 €? 215.424,39 €
... also müsste die Ablaufleistung **25,42%** höher sein um ebenfalls 500 EUR garantierte monatliche Rente zu erreichen!

Quelle: eigene Recherchen

Gretchenfrage oder sichere Sache ... BoLZ oder BZML?

Ist eine 24 % höhere
BoLZ-Leistung realistisch?

Garantierte Leistungen - ab Rentenbeginn

garantierte Rente je 10.000 EUR Rentenkapital	28,94 EUR
garantierte Rentensteigerung	0 %
garantierte monatliche Rente	364,92 EUR

Individuelle Rentengarantiezeit	5 Jahre
Bruttobeitragsgarantie	100 %
garantiertes Rentenkapital	126.096 EUR

Mögliche Leistungen* - zum Rentenbeginn

Wertentwicklung*	0 %	3 %	6 %	9 %
monatliche Gesamtrente*	451,90 EUR	638,20 EUR	1.179,73 EUR	2.349,23 EUR
davon Ansparrente*	365,29 EUR	515,88 EUR	953,62 EUR	1.898,96 EUR
und teildynamische Plusrente*	86,61 EUR	122,32 EUR	226,11 EUR	450,27 EUR
Rentenkapital*	126.222 EUR	178.256 EUR	329.515 EUR	656.172 EUR

*Bei angenommener gleichbleibender Wertentwicklung der Fonds. Die möglichen Leistungen dienen ausschließlich Illustrationszwecken und können nicht garantiert werden.

Wie viel Kapital benötige ich für meine Altersvorsorge?

Renten- faktor	Monatsrente							
	100 €	200 €	300 €	400 €	500 €	600 €	700 €	800 €
14,75	67.796,61 €	135.593,22 €	203.389,83 €	271.186,44 €	338.983,05 €	406.779,66 €	474.576,27 €	542.372,88 €
15,50	64.516,13 €	129.032,26 €	193.548,39 €	258.064,52 €	322.580,65 €	387.096,77 €	451.612,90 €	516.129,03 €
16,25	61.538,46 €	123.076,92 €	184.615,38 €	246.153,85 €	307.692,31 €	369.230,77 €	430.769,23 €	492.307,69 €
17,00	58.823,53 €	117.647,06 €	176.470,59 €	235.294,12 €	294.117,65 €	352.941,18 €	411.764,71 €	470.588,24 €
17,75	56.338,03 €	112.676,06 €	169.014,08 €	225.352,11 €	281.690,14 €	338.028,17 €	394.366,20 €	450.704,23 €
18,50	54.054,05 €	108.108,11 €	162.162,16 €	216.216,22 €	270.270,27 €	324.324,32 €	378.378,38 €	432.432,43 €
19,25	51.948,05 €	103.896,10 €	155.844,16 €	207.792,21 €	259.740,26 €	311.688,31 €	363.636,36 €	415.584,42 €
20,00	50.000,00 €	100.000,00 €	150.000,00 €	200.000,00 €	250.000,00 €	300.000,00 €	350.000,00 €	400.000,00 €
20,75	48.192,77 €	96.385,54 €	144.578,31 €	192.771,08 €	240.963,86 €	289.156,63 €	337.349,40 €	385.542,17 €
21,50	46.511,63 €	93.023,26 €	139.534,88 €	186.046,51 €	232.558,14 €	279.069,77 €	325.581,40 €	372.093,02 €
22,25	44.943,82 €	89.887,64 €	134.831,46 €	179.775,28 €	224.719,10 €	269.662,92 €	314.606,74 €	359.550,56 €
23,00	43.478,26 €	86.956,52 €	130.434,78 €	173.913,04 €	217.391,30 €	260.869,57 €	304.347,83 €	347.826,09 €
23,75	42.105,26 €	84.210,53 €	126.315,79 €	168.421,05 €	210.526,32 €	252.631,58 €	294.736,84 €	336.842,11 €
24,50	40.816,33 €	81.632,65 €	122.448,98 €	163.265,31 €	204.081,63 €	244.897,96 €	285.714,29 €	326.530,61 €
25,25	39.603,96 €	79.207,92 €	118.811,88 €	158.415,84 €	198.019,80 €	237.623,76 €	277.227,72 €	316.831,68 €
26,00	38.461,54 €	76.923,08 €	115.384,62 €	153.846,15 €	192.307,69 €	230.769,23 €	269.230,77 €	307.692,31 €
26,75	37.383,18 €	74.766,36 €	112.149,53 €	149.532,71 €	186.915,89 €	224.299,07 €	261.682,24 €	299.065,42 €
27,50	36.363,64 €	72.727,27 €	109.090,91 €	145.454,55 €	181.818,18 €	218.181,82 €	254.545,45 €	290.909,09 €
28,25	35.398,23 €	70.796,46 €	106.194,69 €	141.592,92 €	176.991,15 €	212.389,38 €	247.787,61 €	283.185,84 €
29,00	34.482,76 €	68.965,52 €	103.448,28 €	137.931,03 €	172.413,79 €	206.896,55 €	241.379,31 €	275.862,07 €
29,75	33.613,45 €	67.226,89 €	100.840,34 €	134.453,78 €	168.067,23 €	201.680,67 €	235.294,12 €	268.907,56 €
30,50	32.786,89 €	65.573,77 €	98.360,66 €	131.147,54 €	163.934,43 €	196.721,31 €	229.508,20 €	262.295,08 €

Für jede Lebensphase die richtige Antwort

Rentenphase maximale Flexibilität



Betriebsrente – das Nonplus Ultra!

Mein Mehrwert – mit nur 100 EUR ausgesorgt!



Quelle: Avanti, Eckdaten, FVG09/RR09, Alter 30 Jahre, Laufzeit 37 Jahre, Basket Offensiv Index, teildyn. Rente, Restkapital, Wertentwicklung 6 %, 100 % Beitragsgarantie, Jahresbrutto 50.000 €, Zusatzbeitrag KV +1,3 %, KSt-Pflicht Bayern, keine Kinder, St.Klasse I, Netto für 100 € Beitrag, 15 % AG-Zuschuss



WWK IntelliProtect® 2.0
HÄRTETEST BESTANDEN
WERTE GESICHERT

... welcher Garantiemotor
 wird 2022 (üb)erleben?

Renten mit
 Indexpartizipation

Neuere
 Hybridmodelle

Dynamische
 Wertsicherungsmodelle

(i)CPPI-
 Garantiemodelle

Franke | Bornberg

FFF+
 hervorragend • 0,5
 Riesterrente
 Hybrid

Produkt
 07|2020
 Rating
 05|2021

WWK Lebensversicherung a. G.
 Premium FörderRente protect
 Tarif RR09
 Zert.Nr. 6333
 fb-rating.de

Franke | Bornberg

FFF+
 hervorragend • 0,5
 Basisrente
 Hybrid

Produkt
 07|2020
 Rating
 07|2020

WWK Lebensversicherung a. G.
 WWK BasisRente invest protect Tarif
 FVG09
 (Ablaufmanagement
 performanceorientiert), Zert.Nr. 6334
 fb-rating.de

Franke | Bornberg

FFF+
 hervorragend • 0,5
 Privatrente
 Hybrid

Produkt
 07|2020
 Rating
 07|2020

WWK Lebensversicherung a. G.
 WWK Premium FondsRente protect
 Tarif FVG09
 (Ablaufman.: performanceorientiert)
 fb-rating.de

Vier Kategorien, eine Gesamtnote!

Zur Ermittlung der renditestärksten Fondsrente mit Garantie hat das IVA für die Kategorien Renditestärke, Robustheit, qualitative Kriterien und Aktienquote zunächst Einzelnoten berechnet, die unterschiedlich gewichtet in die Gesamtnote einfließen.

Unternehmen	Rendite- stärke 40 %	Robustheit 20 %	Ø Aktien- quote 10 %	Qualitative Kriterien 30 %	Gesamtnote
1 WWK	1	1,83	1	1	1,17
2 Continentale	1,5	1,67	2	1	1,43
3 Alte Leipziger	1,75	1,42	1,25	1,5	1,56
4 Basler	1,25	2,42	1,75	1,5	1,61
5 Württembergische	1,63	2,46	1,5	2,5	2,04
6 Bayerische	3	2,83	2,5	2	2,62

Quelle: IVA

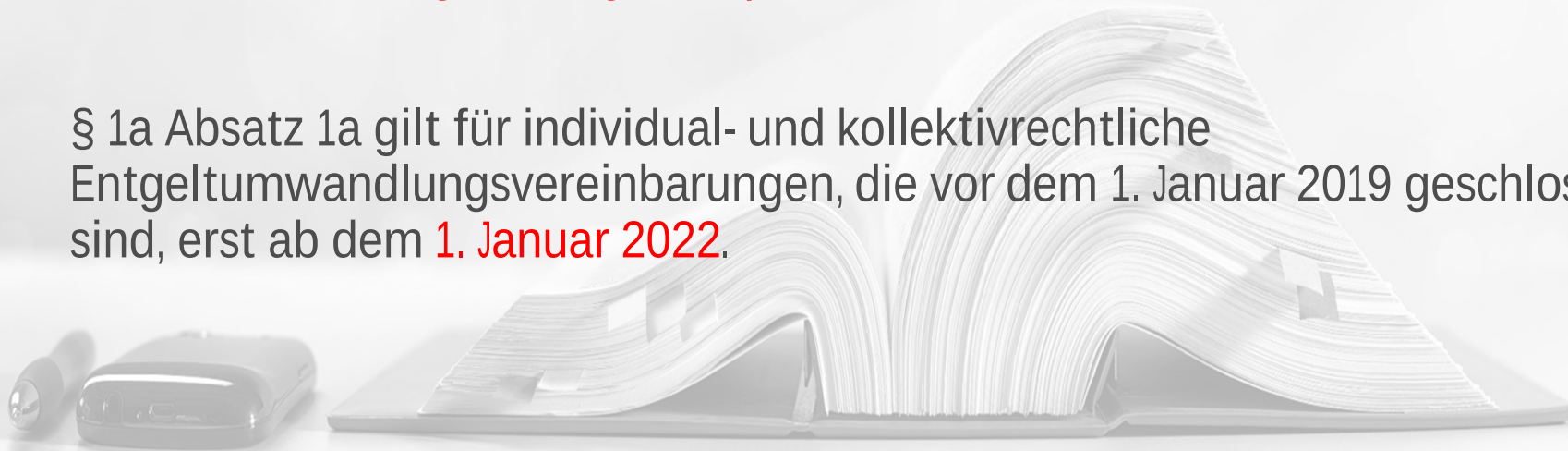


§1a BetrAVG und §26a BetrAVG

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss

(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**.

§ 1a Absatz 1a gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem **1. Januar 2022**.



Frage der Umsetzung

Problem: Beitrag in alten Tarifen nicht möglich

AG-Zuschuss

Neuzusagen

Altzusagen

Tarifpartnermodell

bAV I

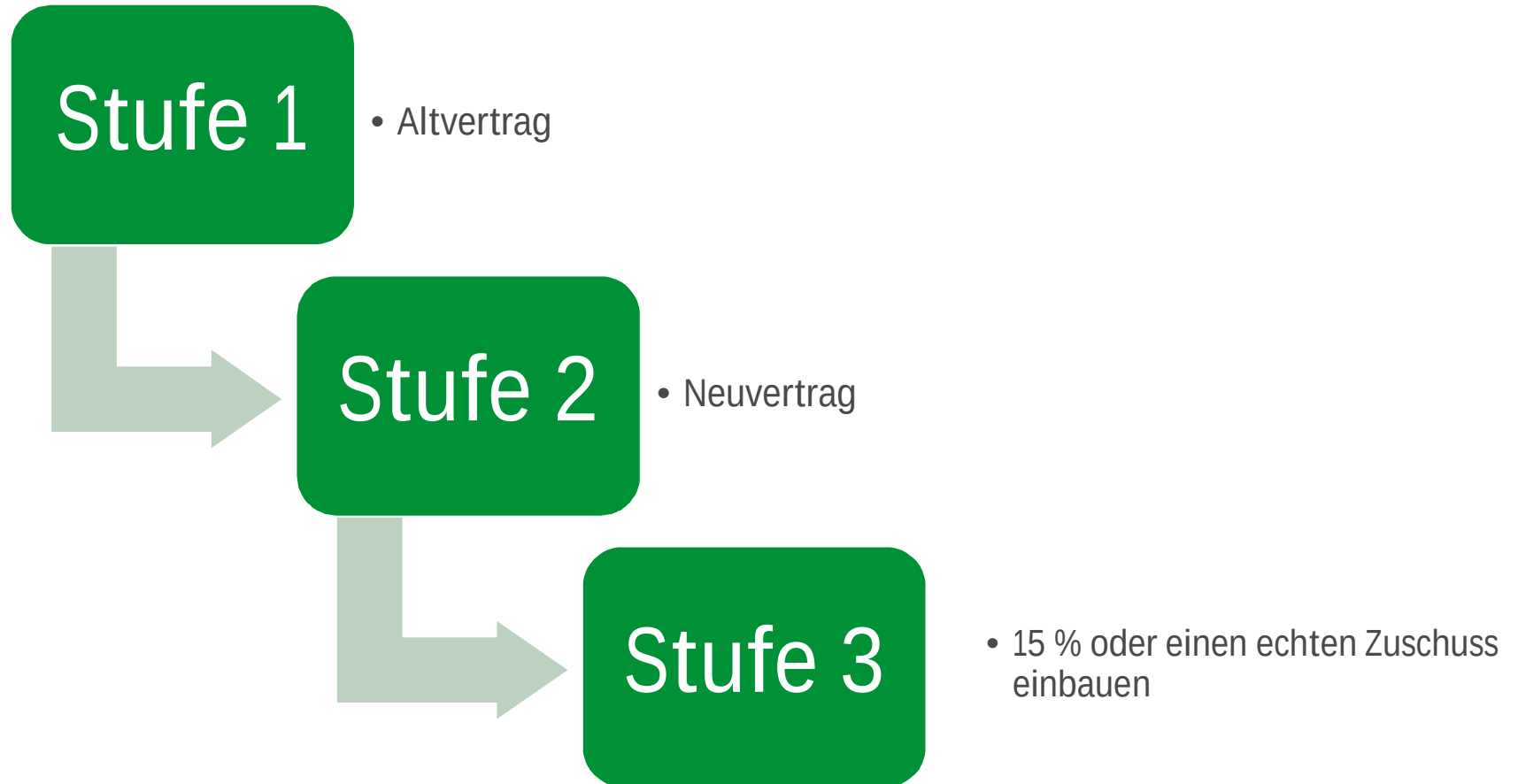
immer

ab 01.01.2018

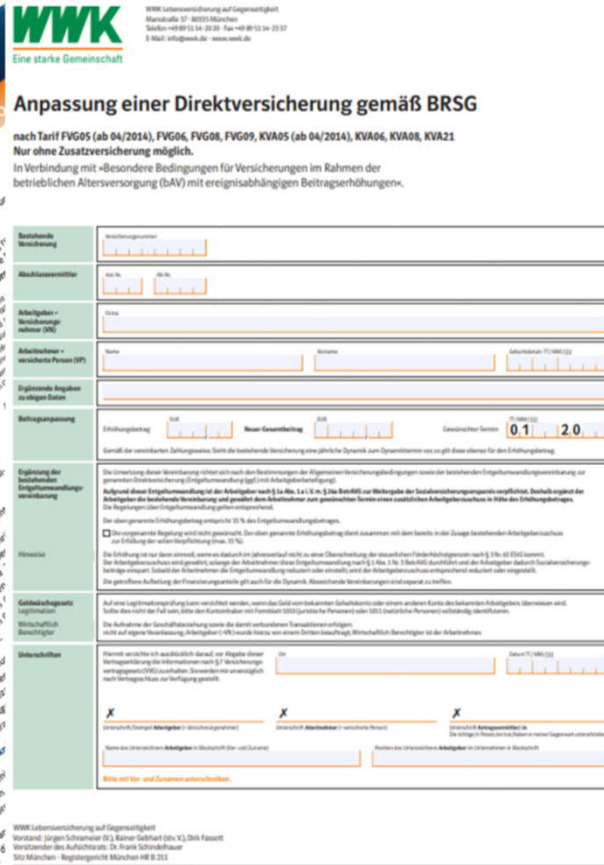
ab 01.01.2019

ab 01.01.2022

Wie setze ich AG-Zuschuss im Bestand richtig um?



Einmal Porto für Geschäft bitte! Geht das bitte auch einfacher ...



Betriebsrentenstärkungsgesetz aktuell: wohin mit den 15%?

Danke für die Informationen! Ich habe mir das Gesetz angesehen und bin sehr beeindruckt, wie viele Möglichkeiten es gibt, die 15% zu realisieren. Ich werde mich für eine Variante entscheiden und Sie davon in Kenntnis setzen.

Dringender Handlungsbedarf!

Gibt es noch aktuelle Informationen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg)? Aber sicher! Derzeit ist weiter Abgemacht nicht bewirkt, dass ab dem 1.1.2022 ein Arbeitgeber die 15% in Höhe von 15% auf die Entgeltumwandlung auswirken können.

Zur Erinnerung:

Der Gesetzgeber hat mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eine Verpflichtung des Arbeitgebers geschaffen, die betriebliche Altersvorsorge zu unterstützen. Seitdem gibt es die Möglichkeit, die 15% in Höhe von 15% auf die Entgeltumwandlung auswirken zu lassen. Das ist in der bAV-Branche seit langem bekannt. Aber jetzt ist es noch wichtiger, dass der Arbeitgeber die 15% in Höhe von 15% auf die Entgeltumwandlung auswirken kann. Das ist in der bAV-Branche seit langem bekannt. Aber jetzt ist es noch wichtiger, dass der Arbeitgeber die 15% in Höhe von 15% auf die Entgeltumwandlung auswirken kann.

Dringender Handlungsbedarf!

Danke für die Informationen! Ich habe mir das Gesetz angesehen und bin sehr beeindruckt, wie viele Möglichkeiten es gibt, die 15% zu realisieren. Ich werde mich für eine Variante entscheiden und Sie davon in Kenntnis setzen.

Umsetzung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses gem. Betriebsrentenstärkungsgesetz

Sehr geehrte(r),

wir hatten bereits in der Vergangenheit Kontakt bzgl. der betrieblichen Altersvorsorge.

Jetzt steht die Umsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes kurz bevor. Demnach erhalten Beschäftigte einen Anspruch auf einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss, wenn dieser selbst auch Sozialversicherungsbeiträge durch eine Entgeltumwandlung einspart.

Gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG ist der Zuschuss vom Arbeitgeber in den bestehenden Vertrag zu zahlen. Dies ist aber häufig nicht möglich bzw. nicht im vollen Umfang erforderlich.

Als Unterstützung bieten wir unseren Kunden eine Zeit- und Kostenersparnis aufgrund von arbeitsrechtliche geprüften Prozessen an. Nutzen Sie unsere Expertise und profitieren Sie von fertigen Formularen und sinnvollen Handlungsempfehlungen bei Sonderfällen wie z.B.:

- **Klarstellungsvereinbarung**, wenn bereits ein Arbeitgeberzuschuss ohne Bezug auf eine Sozialversicherungsersparnis gezahlt wurde
- **Entgeltumwandlungsvereinbarung**, wenn a) Erhöhung in den bestehenden Vertrag nicht möglich ist und b) Angebot auf Neuabschluss von Beschäftigten nicht gewünscht wird
- **Sonderfälle**, wie a) Entgeltumwandlung > 4% der BBG, b) Einkommen zwischen BBG Kranken und Rentenversicherung, c) Direktversicherungen nach § 40b EStG etc.

Bitte bedenken Sie, dass bei einer falschen Umsetzung Beschäftigte einen Rechtsanspruch direkt gegen ihren Arbeitgeber erwerben, ohne das hierfür jemals Beiträge gezahlt wurden.

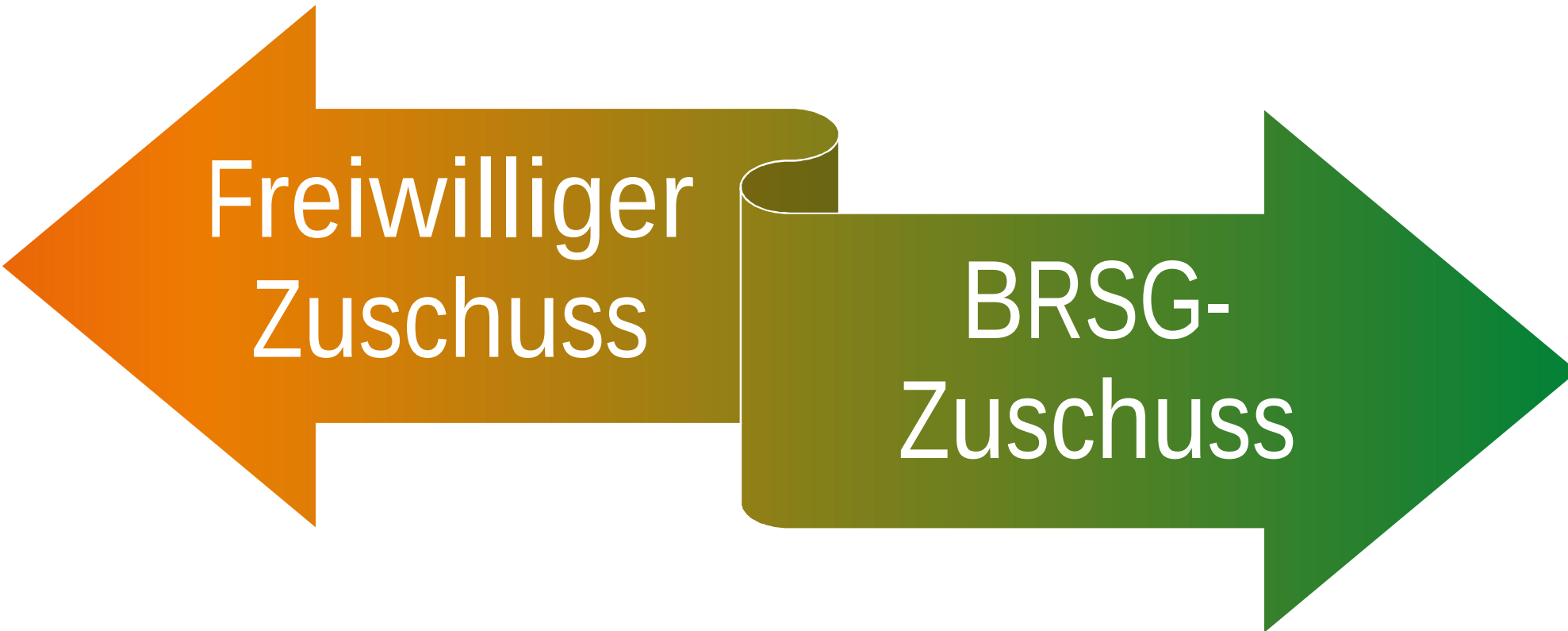
Aus diesem Grund arbeiten wir mit einer renommierten Rechtsanwaltskanzlei zusammen, die alle erforderlichen Unterlagen bereitstellt. Bei einer Verjährungsfrist von 30 Jahren auf Ansprüche aus einer betrieblichen Altersvorsorge ist eine penible Dokumentation und Aufbewahrung unumgänglich.

Für ein persönliches Gespräch, gerne auch als Videokonferenz, stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Kommen Sie einfach auf mich zu.

Mit freundlichen Grüßen

BRSK-Fehler vermeiden – Zuschuss ist zwingend!

Mit jeglichem, von der Entgeltumwandlung unabhängigen Arbeitgeberbeitrag lässt sich nicht aufrechnen



Freiwilliger
Zuschuss

BRSK-
Zuschuss

Der Zwang zum Zuschuss kann eine Gelegenheit sein, die bAV im eigenen Haus generell auf ihre Zeitgemäßheit zu überprüfen.

Betriebliche
Altersvorsorge

Sparsam vs. pragmatisch

Welchem Arbeitgebertypus gehöre ich an?

Die Umsetzung des Zuschusses nach §1a Abs. 1a BetrAVG ist auch eine „Typfrage“

März-
Klausel

„Spitz“
abrechnen

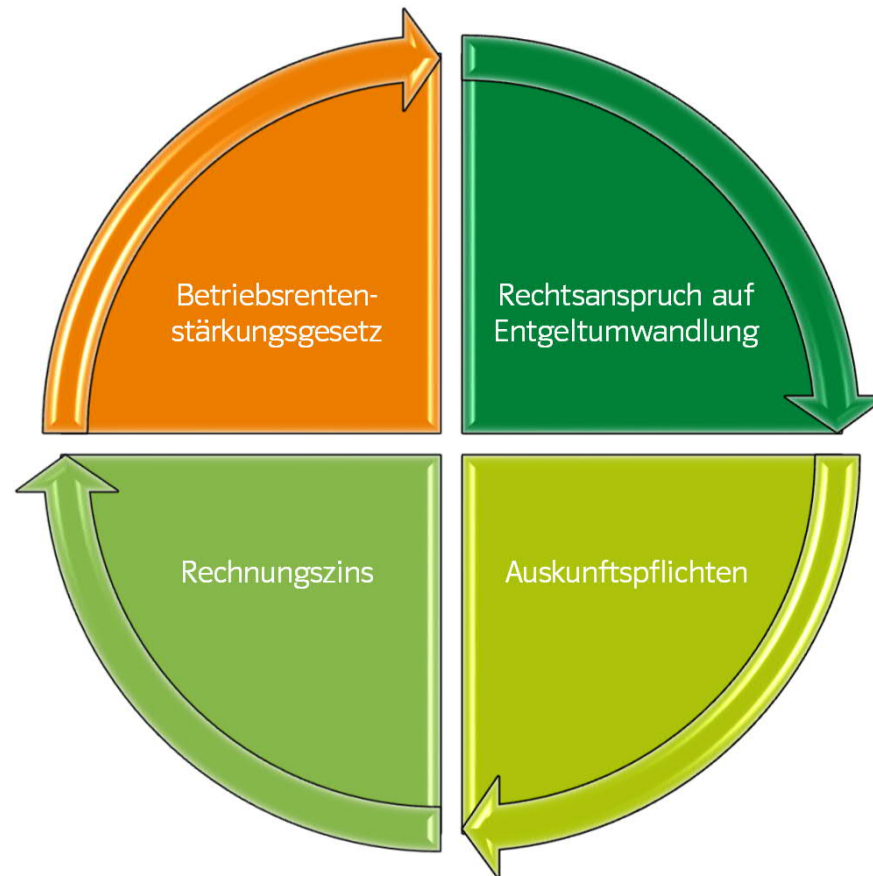
Pauschale
15% sofern
SV-Ersparnis

Pauschale
15%
unabhängig
von der Höhe
der SV-
Ersparnis

Mitarbeiter
Motivation
Matching-
Modell

Mitarbeiter
Bindung
Betriebs-
zugehörigkeit

Plädoyer Arbeitsrechtliche Pflichten 2021



Unser Team – für Sie vor Ort!



Stefan Möller
Senior bAV-Consultant
Mobil: 0151 / 62 40 53 48
Nord

Björn Farr
Senior bAV-Consultant
Mobil: 0162 / 10 15 67 5
Ost und Mitte

Ruven Simon
Leitung
bAV Vertrieb
Büro: 089 / 5114 3357

Peter Krahe
Senior bAV-Consultant
Mobil: 0160 / 36 26 66 1
Süd





Eine starke Gemeinschaft



WWK Versicherungen

**VIelen DANK
FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT.**

Platz für weitere Informationen, wenn dieser benötigt wird.

Datum | Referent | Bereich | Abteilung | etc.



NOCH FRAGEN?

Von 849 Unternehmen wurden die besten 11 ausgezeichnet!
Bestnote für digitalen Service



Wer hat schon Lust auf Aktenordner ...

Digitale Prozesse sind die Zukunft der bAV



ZUKUNFTSWEISENDE
betriebliche Altersversorgung

WWK bAV.digital

**DIGITAL
BERATEN
ABSCHLIESSEN
VERWALTEN**

WWK
Eine starke Gemeinschaft

FOCUS MONEY

**DIGITALER
SERVICE
BESTNOTE**

WWK Lebensversicherung a.G.
Branche:
Lebensversicherer

Bestnote 11 Mal vergeben
Im Vergleich: 20 Unternehmen
Ausgabe 29/21



Ruven Simon

Leiter bAV - Partnervertrieb

Stefan Möller

bAV-Spezialist / Senior-Consultant

Björn Farr

bAV-Spezialist / Senior-Consultant

Peter Krahe

bAV-Spezialist / Senior-Consultant

Thomas Merkl

Referent bAV Vertrieb



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