

... unsere Spielregeln 2022 zur Gutschrift von Weiterbildungszeiten

- Die für das Seminar ausgeschriebene Zeitdauer hinterlegen wir als Fortbildungsnachweis über Ihre Vermittlernummer. Sie können jährlich bei Erfüllung nachstehender Voraussetzungen über Ihren Betreuer einen Bericht aller Webmeetings erhalten, an denen Sie erfolgreich teilgenommen haben.
- WWK Q Nummer, über die Neugeschäft eingereicht wird, muss korrekt eingetragen werden!
 - (Q gefolgt von 7 Ziffern ohne Sonderzeichen)
- Gerne akzeptieren wir alternativ Ihre korrekt eingetragene „gut beraten“ Kontonummer
 - (16 Ziffern inklusive 2 Sonderzeichen 88888888-666666-22) IHK Anforderungen von Teilnehmerzertifikaten können wir nachträglich bei gut beraten nicht liefern! Webbeschreibung aus dem System während des Webmeetings herunterladen und für IHK Rückfragen mindestens 5 Jahre speichern.
 - Liegt weder „Q Nummer“ noch „gut beraten“ vor, wenden Sie sich an ihren WWK Betreuer
 - IDD Zeiten werden in diesem Fall nicht gutgeschrieben.
- Selbstverständlich waren Sie pünktlich und entsprechend der angegebenen Dauer im Meeting, haben als einziger Teilnehmer über ihre Mailadresse nur einmal am gleichen Webmeeting, gleichen Tages teilgenommen, haben ihren Namen und Vornamen korrekt eingetragen, damit Sie eine Bestätigung auch erreicht, sollten aus ihrem Haus mehrere Teilnehmer dabei gewesen sein. Der Rechtsweg bleibt wie immer ausgeschlossen.





WWK akademie

PREVIEW ZUR BAV ROADSHOW 2022 – FÜR IHREN BAV ERFOLG!

Björn Farr bAV Senior Consultant / „Hinter den Kulissen“: Stefan Möller bAV Senior Consultant

WWK Versicherungen - Ihr starker Partner in der bAV

WWK Akademie online am 20.05.2022



Ihr heutiger Referent: Björn Farr

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

bAV ROADSHOW FORUM 2022



30.05. **BERLIN** | 31.05. **STUTTGART** | 01.06. **ESSEN**
08.06. **HAMBURG** | 13.06. **LEIPZIG** | 14.06. **HANNOVER**
20.07. **FRANKFURT** | 27.07. **MÜNCHEN**

WWK

Eine starke Gemeinschaft



MARKUS KLEFFNER
KLEFFNER RECHTSANWÄLTE

„So lösen Sie das Problem
des Arbeitgebers“



ALEXANDRA SCHÖN
XEMPUS AG

„Volldigitale bAV – Ihre
maximale Zeitersparnis“



PROF. DR. CLAUS KRIEBEL
GELDPROFESSOR

„bAV für Arbeitnehmer und die
GGF-Versorgung – fachlich und
vertrieblich“



RUVEN SIMON
WWK VERSICHERUNGEN

„The Fast and the bAV –
mit WWK Kollektiv easy“

JETZT ANMELDEN!

Preview zur bAV Roadshow 2022 – für Ihren bAV Erfolg!

- Die Info-Pflicht des Arbeitgebers / Versorgungsordnung – das „4a-Komplettpaket“
- Höchste Zeit für die Zusagequalifizierung
- BRSG – Jetzt geht's erst richtig los
- The fast and the bAV – WWK Kollektiv easy
- Xempus – Wir können alles von zuhause aus – volldigital (Roadshow)
Heute: Xempus auch im Gespräch mit dem Arbeitgeber einsetzen!
- bAV für Arbeitnehmer, die alles zum Thema bAV ablehnen
- Die brandneue WWK- GGF - Versorgung

Preview zur bAV Roadshow 2022 – für Ihren bAV Erfolg!

- Die Info-Pflicht des Arbeitgebers / Versorgungsordnung – das „4a-Komplettpaket“

Erweiterte Auskunftspflichten seit 2018

§ 4a BetrAVG ab 01.01.2018

1) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer *auf dessen Verlangen* mitzuteilen,

1. ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,
 2. wie hoch der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird,
 3. wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und
 4. wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.
- (2) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer oder dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Absatz 3 der Übertragungswert ist. Der neue Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung bestehen würde und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.
- (3) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch die Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung ist und wie sich die Anwartschaft künftig entwickeln wird. Satz 1 gilt entsprechend für Hinterbliebene im Versorgungsfall.
- (4) Die Auskunft muss verständlich, in Textform und in angemessener Frist erteilt werden.**

Änderung des Nachweisgesetzes – 01.08.2022

Mindestinhalte von Arbeitsverträgen um bAV ergänzt

Änderung / Novellierung
NachweisGesetz zum 01.08.2022
(§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachwG)



bAV-Zuschuss muss
dokumentiert werden
(i.V.m. §1a Abs. 1a BetrAVG)



bAV-Info ist obligatorisch
Bußgeld bis zu 2.000 €

Nachweisgesetz wird zum 01.08.2022 aktualisiert

Regelung zur Betriebsrente werden verpflichtend!



Erneut: Versorgungsordnung ist gesetzlich verpflichtend!
Fehlende Versorgungsordnung ab 01.08.2022 bußgeldbewehrt?

Alle Bestandteile des Arbeitsentgelts müssen schriftlich dokumentiert werden

Dazu gehört nach §1a Abs. 1a BetrAVG auch der Arbeitgeberzuschuss zur bAV



Erneut: Versorgungsordnung ist gesetzlich verpflichtend!
Fehlende Versorgungsordnung ab 01.08.2022 bußgeldbewehrt?

Bereits seit einiger Zeit vertreten wir die Auffassung, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitnehmer über Details zur betrieblichen Altersversorgung zu informieren, die üblicherweise in einer Versorgungsordnung enthalten sind (nachzulesen u.a. im Infobrief 01/2020).

Dies wird nun noch verstärkt durch ein aktuelles Vorhaben des Gesetzgebers.

Derzeit steht eine Novellierung des Nachweisgesetzes an, die Auswirkungen auf den Umgang der Arbeitgeber mit der betrieblichen Altersversorgung hat. Auch wenn eine Änderung des Nachweisgesetzes derzeit noch nicht beschlossen ist, lohnt es sich bereits jetzt, sich die vorgesehenen Änderungen anzusehen.

Hintergrund

Das Nachweisgesetz (NachwG) aus dem Jahr 1995 beruht auf europarechtlichen Vorgaben (sog. Nachweisrichtlinie - RL 91/533/EWG). Europäische Richtlinien sind im jeweiligen Mitgliedsstaat nicht verbindlich, verpflichten diesen aber, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen, so in Deutschland geschehen durch das NachwG.

Zweck der Richtlinie war es, mehr Rechtssicherheit und Rechtsklarheit im Arbeitsverhältnis zu schaffen, indem dem Arbeitgeber die gesetzliche Pflicht auferlegt wird, dem Arbeitnehmer einen **schriftlichen** (!) Nachweis über die für das Vertragsverhältnis wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen.

Seither hat es auf den Arbeitsmärkten aufgrund der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung, die zur Entstehung neuer Formen der Beschäftigung geführt haben, tiefgreifende Veränderungen gegeben. Diesen will die neue Richtlinie aus dem Jahr 2019 (EU 2019/1152) nun Rechnung tragen.

Nach Absatz 4 der Erwägungen (Beschreibung der Motivation) dieser Richtlinie unterscheiden sich einige neue Arbeitsformen erheblich von herkömmlichen Arbeitsverhältnissen im Hinblick auf ihre

Vorhersehbarkeit und führen so „zu Ungewissheit bezüglich der geltenden Rechte und des sozialen Schutzes“ der Arbeitnehmer. Daher bestehe eine größere Notwendigkeit für Arbeitnehmer, umfassend über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet zu sein, was zeitnah und schriftlich in einer für Arbeitnehmer leicht zugänglichen Form erfolgen sollte.

Diese Richtlinie wird nun in deutsches Recht überführt, am 06.04.2022 hat die Bundesregierung einen ersten Gesetzentwurf beschlossen.

Vorgesehen ist, dass das neue Nachweisgesetz am 01.08.2022 in Kraft tritt.

Wo ist die bAV betroffen?

Das NachwG verpflichtet den Arbeitgeber bereits jetzt schon, alle Bestandteile des Arbeitsentgelts schriftlich niederzulegen. Darunter ist auf jeden Fall der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG zu fassen. Sofern ein Arbeitgeber über den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss hinaus eine weitere Förderung der betrieblichen Altersversorgung leistet, ist auch die Höhe dieser Förderung, zumindest die Berechnungsgrundlagen oder, sollte auch das nicht möglich sein, ein entsprechender Hinweis in die Niederschrift aufzunehmen (vgl. dazu Kleffner, „Die Informationspflicht des Arbeitgebers in der bAV“, S. 28).

Hier scheint noch einmal der Hinweis angebracht, dass der Arbeitgeber darüber auch ohne ein Verlangen des Beschäftigten informieren muss! Denn die Informationspflicht nur auf „Verlangen“ des Arbeitnehmers ergibt sich aus § 4a BetrAVG, einer anderen gesetzlichen Vorschrift.

Bisher wurde dieser rechtliche Fakt allerdings von vielen Arbeitgebern vernachlässigt. Vermutlich spielte dabei eine Rolle, dass ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz bisher nicht sanktioniert war – das ist nun allerdings anders (dazu siehe unten).

Er auch ausdrücklich über das Arbeitsentgelt. Infobrief 2 Nr. 7 des Entwurfs Arbeitgeberzuschuss bedeutet auf Ausschließliche Einnahmen, dass ein Hin- oder Kapital zu erfol-

Informationen dieser Art werden in guten Versorgungsordnungen gegeben oder sind – wie in unseren Versorgungsordnungen – darin größtenteils bereits enthalten. Man kann daher mit guten Gründen für-mulieren, dass – spätestens jetzt – Arbeitgeber verpflichtet sind, eine Versorgungsordnung zu erlassen. Haben sie diese nicht, droht ab dem 01.08.2022 ein Bußgeld.

Was ist zu tun?

Jeder Arbeitgeber sollte spätestens jetzt eine Versorgungsordnung erlassen.

Aber auch dann, wenn bereits eine Versorgungsordnung besteht, sind Arbeitgeber erneut aufgefordert, aktiv zu werden.

Prüfen Sie daher unbedingt, ob diese auf einem aktuellen rechtlichen Stand ist. Nach mehreren gesetzlichen Änderungen am Betriebsrentengesetz in den letzten drei Jahren ist das ohnehin erforderlich.

Wichtig!

Einer der größten Fehler in der betrieblichen Altersversorgung ist, wenn zwar eine Versorgungsordnung erstellt wurde, diese aber nicht ordnungsgemäß in Kraft gesetzt wurde. Prüfen Sie daher, ob eine bestehende Versorgungsordnung überhaupt wirksam geworden ist.

Arbeitgeber, die unseren Update-Service beauftragen, werden informiert und erhalten von uns entweder einen Nachtrag zur Versorgungsordnung oder eine Neufassung. Handlungsbedarf besteht für diese Arbeitgeber nicht.

Sofern erforderlich unterstützen wir gern bei der Prüfung, ob Handlungsbedarf besteht und welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Bitte sprechen Sie uns an.

Sie haben Fragen oder möchten in unseren Vorteilern aufgenommen werden? Rufen Sie uns an oder schicken Sie eine Mail.

Ihre Ansprechpartner:
KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwalt Markus Kleffner
Rechtsanwältin Ika Rauchbach
Rechtsanwältin Nicole Czuplach
Rechtsanwältin Sophia Junker
Rechtsanwältin Nicole Vetter
Telefon: 0341 580 622 36
Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de

Unterlagen §4a BetrAVG Komplettpaket - Unterstützung

Sehr geehrter Vertriebspartner,

vielen Dank für Ihr Interesse am §4a Komplettpaket.
Mit dieser Mail erhalten Sie das §4a Komplettpaket in elektronischer Form.

Hier finden Sie das Video zum §4a Komplettpaket:
<https://www.youtube.com/watch?v=XKwcAgtSR0M>

Das Video können Sie unter folgendem Link selbst individualisieren:
<http://www.videogrizzly.com/wwk-betravq.php>

0.) Deckblatt 4a Komplettpaket

Dient der Gliederung aller Unterlagen, so ein Ausdruck der Unterlagen für den Kunden erfolgt.



0 Umschlag.pdf

1.) Telefonleitfaden Kundenansprache

Ihr praxiserprobter, von Stefan Möller konzipierter Erfolgsleitfaden für die richtige Ansprache des Arbeitgebers.



1 2020



1 2022

Telefonleitfaden..., Telefonleitfaden...

2.) Checkliste

Ihre Checkliste zur bAV Bestandsaufnahme beim Arbeitgeberkunden. Wie wurde bAV bisher im Unternehmen behandelt – und wurden alle rechtlichen Rahmenbedingungen erfüllt.



2 Checkliste 4a
27122021.pdf

3.) Projektplan

Die Einrichtung einer Betriebsrente ist im Unternehmen ein Projekt. Für die Platzierung und Struktur dieses Projekts steht Ihnen ein vorgefertigter Projektplan zur Verfügung.



3 2022



3 2022

Projekttablauf.pdf PV_Projektplan...

4.) Gruppenvertrag

Einheitliche Regelungen im Unternehmen – angepasst auf modernste Produktlösungen und rechtliche Rahmenbedingungen. Bei Bestandsverträgen kann hier das GVV-

5.) Übersicht Informationspflichten nach §4a BetrAVG

Die Inhalte, Reichweite und die rechtlichen Hintergründe zu den Auskunft- und Informationspflichten werden in dieser Übersicht von Kleffner Rechtsanwälte zusammengefasst.



5 Übersicht
Informationspfl...

6.) Digitale bAV

Der bAV-Firmensupport der WWK Versicherung stellt verschiedene Unterlagen für Informations- und Beratungszwecke bereit.
Als haptische Verkaufsunterlagen stellen wir Ihnen gerne eine Mitarbeiterbroschüre oder eine Arbeitnehmerpräsentation zur Verfügung.

Eine moderne Betriebsrente sollte natürlich mit passenden digitalen Medien unterstrichen werden.

Digital beraten, abschließen und verwalten – das alles bietet Ihnen WWK bAV *digital* bereits seit September 2019.

Dabei stellen wir Ihnen folgende Highlights zur Verfügung:

1. Kostenfrei und anonym digital über die Betriebsrente informieren, mit dem Arbeitnehmer Info-Portal
2. Digitale Beratung mit praktischem Schieberegler, Vorher/Nachher Vergleich und Netto-zu-Netto Rendite Betrachtung – mit dem Xempus Advisor
3. Mit der eSignatur digital unterschreiben; sollte eine Unterschrift aktuell nicht möglich sein, kann diese ohne Medienbrüche nachgeholt werden
4. Kostenfreie digitale Verwaltung mit dem WWK bAVnet – inkl. Schreib- und Leserechte für unsere Vertriebspartner



6 Digitale bAV.pdf

7.) Für bestehende Gruppenverträge – Formular zur Vertragsanpassung

Die neue Tarifgeneration WWK Intelli Protect 2.0 mit dem FVG22 als beitragsorientierte Leistungszusage bietet zahlreiche Vorteile für unsere Kunden. Mit der Lock-In-Funktion können erreichte Gewinne manuell das Garantieniveau erhöhen. Die breitere und günstigere Fondspalette ist nachhaltiger und wurde mit Indexfonds und institutionellen Fondstranchen ausgestattet.

Für bestehende Gruppenverträge ist daher eine Anpassung notwendig – diese Formular hilft Ihnen dabei.



7 GVV

Änderungsform...



7 GVV

Änderungsform...

Versorgungsordnung

Wichtiger denn je:
Eine rechtlich durchdachte und sauber formulierte Versorgungsordnung
die auch
ordnungsgemäß in Kraft gesetzt wurde!

Mit dem Arbeitgeber ins Gespräch kommen und... die bAV „sortieren“:

Versorgungsordnung erfüllt im Wesentlichen 4 Funktionen:

- **klare Regelungen**, sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, hinsichtlich betrieblicher Altersversorgung im Unternehmen;
- **Erfüllung der Informations- und Aufklärungspflichten** des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer;
- **Vereinfachung der Administration**
Auswahl Durchführungsweg, Versicherer, Rentenarten
- **Begrenzung** der Arbeitgeberverpflichtung

**Die Versorgungsordnung wird von einem spezialisierten Anwalt ausgearbeitet. Tarifverträge, Arbeitsverträge und bisherige Umsetzung werden berücksichtigt.
Für Ihre Sicherheit spricht der Anwalt eine Haftungsübernahme 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, Vordammberg 14-15, 10119 Berlin

1

Änderung des Nachweisgesetzes – 01.08.2022

Risiko Bußgeld oder Sicherheit durch VO?



Bußgeldrisiko
Faktor 330 (!)

Anzahl Mitarbeiter	Honorar
1 bis 10	550
11 bis 30	600
31 bis 70	825
71 bis 100	900
101 bis 140	1.200
141 bis 180	1.225
181 bis 230	1.584
231 bis 280	1.810
281 bis 330	2.024
331 bis 380	2.420
381 bis 450	2.675
451 bis 550	3.080
551 bis 700	3.688
701 bis 800	4.372
801 bis 900	4.967

Oder doch lieber 5
Fragen für
arbeitsrechtliche
Sicherheit?

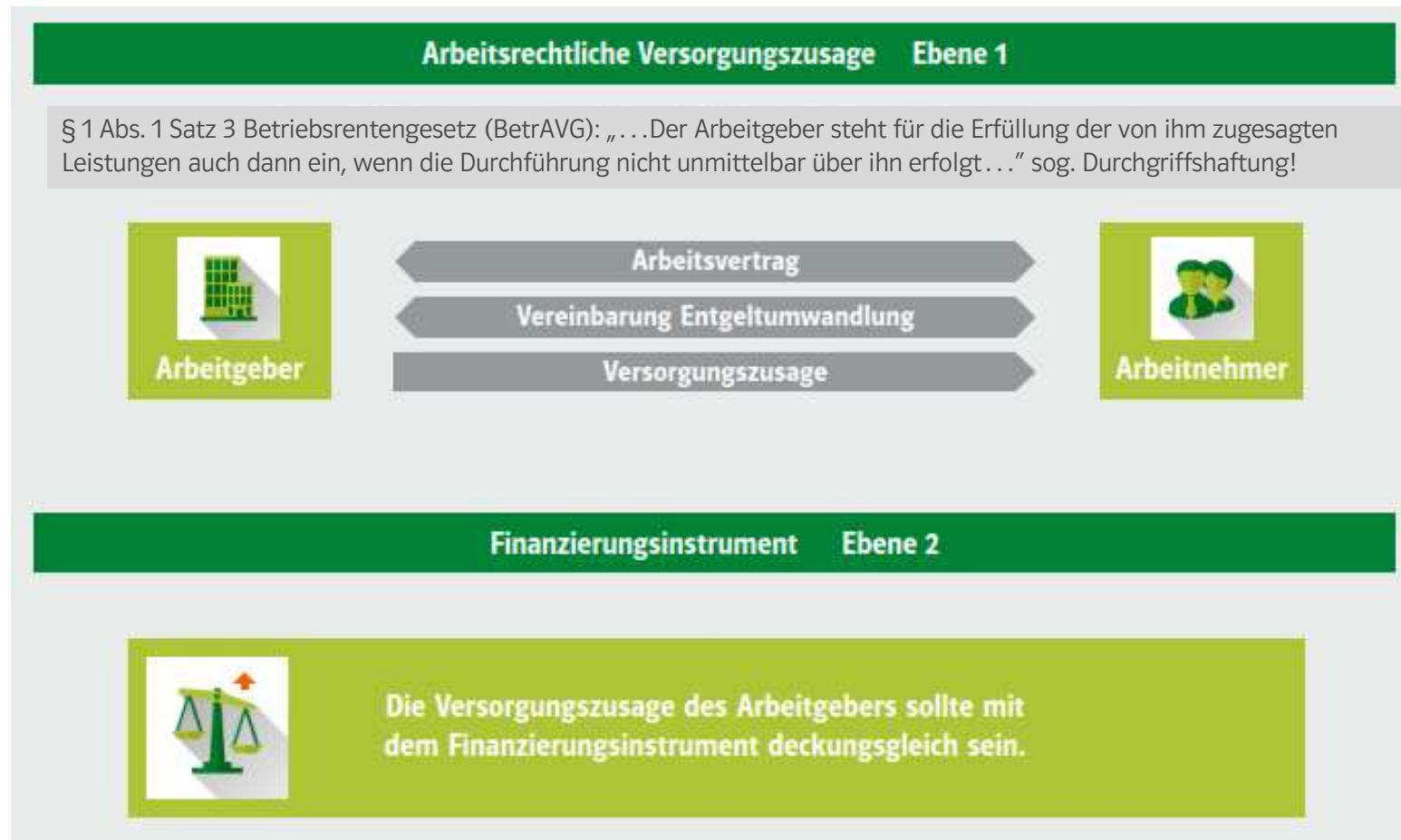
Abbildung: Honorartabelle VO Kleffner Rechtsanwälte für VO exklusiv mit WWK Versicherungen

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

Preview zur bAV Roadshow 2022 – für Ihren bAV Erfolg!

- Die Info-Pflicht des Arbeitgebers / Versorgungsordnung – das „4a-Komplettpaket“
- Höchste Zeit für die Zusagequalifizierung

Grundsatz: Wie funktioniert die bAV?



Warum Zusagequalifizierung?



Handlungsfelder: Übersicht

Aktuelle Handlungsfelder in der bAV

I

Erfüllung der Informationspflichten
nach BAG-Urteil vom 21.01.2014 in Verbindung
mit § 4a BetrAVG / demnächst: **Nachweisgesetz**

Hinweis- und
Aufklärungspflichten

II

Rund um die
Entgeltumwandlungsvereinbarung

Arbeitgeberpflichten bei
Entgeltumwandlung

III

Haftungsbegrenzung bei Ausscheiden eines
Mitarbeiters

Ausstellungsverfahren

IV

Umsetzung der Verpflichtung zur
Förderung der bAV nach BRSg

Arbeitgeberzuschuss BRSg

Dokumente zur Zusagequalifizierung

Prüfauftrag

Prüfauftrag zur Zusagequalifizierung

Arbeitgeber: _____ Makler / Vermittler: _____

☐ Der Arbeitgeber entscheidet sich gegen weitere Maßnahmen:
Ich bin vollständig informiert. Ich möchte **keine** weiteren Maßnahmen ergreifen.
Ich wünsche **keine** weiteren Informationen, Auskünfte oder Hinweise und stelle den o. g. Makler / Vermittler von jeglicher weiteren Verpflichtung frei.

Der Arbeitgeber entscheidet sich für die **kostenpflichtige** Beurteilung der aktuellen Situation über die **KLEFFNER Rechtsanwältin**:
☐ Ich bitte um ein **schriftliches Kurzgutachten** der KLEFFNER Rechtsanwältin. Das Kurzgutachten enthält eine Bestandsaufnahme und eine Beurteilung der aktuellen Situation und Prüfung, ob im Unternehmen mehr als die üblichen arbeitsrechtlichen Haftungsrisiken in der bAV bestehen, (bitte nutzen Sie hierfür die „Checkliste zur Risikoanalyse in der betrieblichen Altersversorgung“).
☐ Ich möchte für mein Unternehmen eine **Versorgungsordnung** zur betrieblichen Altersversorgung durch KLEFFNER Rechtsanwältin Rechtsanwaltskanzlei erstellt lassen. (bitte nutzen Sie hierfür die „Checkliste und Auftrag zur Einrichtung eines Versorgungswerks“).

☐ Der Arbeitgeber entscheidet sich für die Beurteilung der aktuellen Situation über folgenden Berater / Rechtsanwalt: _____

☐ Der Arbeitgeber erteilt einen **kostenfreien** Prüfauftrag im Rahmen der Zusagequalifizierung:
Ich wünsche die Durchführung der Zusagequalifizierung im Unternehmen durch den o. g. Makler / Vermittler. Die Zusagequalifizierung wird zur Klärung von Finanzierungs- und Absicherungsfragen (Bestandsaufnahme, Bedarfsanalyse, Deckungslistenprüfung und Deckungskonzept für die bAV) durchgeführt. Das Ergebnis der Zusagequalifizierung wird mit dem Arbeitgeber besprochen.
Bitte beachten Sie:
Die Zusagequalifizierung stellt keine Rechtsberatung i. S. d. Rechtsdienstleistungsgesetzes dar. Als Finanzdienstleister widmen wir uns ausschließlich den Finanzierungs- und Absicherungsfragen. Zu konkreten einzelbezogenen Fragen des Arbeits-, Steuer- oder Sozialversicherungsrechts wenden Sie sich bitte an Ihren Rechts- oder Steuerberater!
Datenschutz:
Die Verarbeitung der Beschäftigtendaten durch den Makler / Vermittler erfolgt auf Basis einer Interessensabwägung zur Angebotserstellung und persönlichen Beratung (Art. 6 I DSGVO). Der jeweilige Makler / Vermittler erhält Zugang zu allen für die Zusagequalifizierung erforderlichen Unterlagen / Daten und verpflichtet sich in diesem Zusammenhang zur Vertraulichkeit und zur angemessenen gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht. Die erforderlichen Unterlagen sowie ein abschließbarer Raum zur Durchführung der beauftragten Zusagequalifizierung werden vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt.

Ort: _____ Datum: _____ Unterschrift Arbeitgeber: _____

Ort: _____ Datum: _____ Unterschrift Makler / Vermittler: _____

* Siehe hierzu die entsprechende Honorarvereinbarung der KLEFFNER Rechtsanwältin, weitere Vergütungsvereinbarungen wurden nicht geschlossen.
Stand: 09.04.2020

Prüfprotokoll

Prüfprotokoll zur Zusagequalifizierung vom _____ Datum _____

Arbeitnehmer: ☐ laufendes Arbeitsverhältnis ☐ ausgeschieden am _____

Name: _____ Vorname: _____ Geburtsdatum: _____ Dienst Eintritt: _____

Personalnummer: _____ Sozialversicherungsnummer: _____

Handlungsfeld I (Hinweis- und Aufklärungspflichten)

Arbeitsrechtliche Versorgungszusage

Durchführungsweg:
☐ Direktversicherung (§ 10 Abs. 2 BetrAVG)
☐ Pensionskasse (§ 10 Abs. 3 BetrAVG)
☐ Pensionsfonds (§ 10 Abs. 3 BetrAVG)
☐ Unterstützungskasse (§ 10 Abs. 4 BetrAVG)
☐ Direktzusage (§ 1 Abs. 1 BetrAVG)

Versorgungsträger:
☐ Zusageart ist nicht dokumentiert
☐ Leistungsbeschreibung (§ 1 Abs. 1 BetrAVG)
☐ Beitragsorientierte Leistungsbeschreibung (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG)
☐ Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG)
☐ Beitragszusage nach BRSG (§ 1 Abs. 2 Nr. 3a BetrAVG)

Zusageform:
☐ Zusageform ist nicht dokumentiert
☐ Renten- und Kapitalzusage
☐ Altersversicherung
☐ Invaliditätsversicherung
☐ Hinterbliebenenversicherung
☐ Transparenzgebot:
☐ Klar definierter Versorgungsbeitrag
☐ Garantierte Versorgungsleistung ab Beginn der Zusage bekannt

Vereinbarung Entgeltumwandlung bzw. Arbeitgeberfinanzierung:
☐ liegt vor ☐ liegt nicht vor

Steuerliche Förderung der Versorgungszusage:
☐ § 3 Nr. 63 EStG
☐ § 40 b EStG a. F.
☐ § 4 d EStG (Unterstützungskassenzusage)
☐ § 10 a EStG (Rente-Förderung)
Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG:
☐ entfällt gem. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, da die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens 1 % angepasst werden.
☐ entfällt gem. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG im Durchführungsweg Direktversicherung und/oder Pensionskasse, da ab dem Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.
☐ entfällt gem. § 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG, da eine Beitragszusage mit Mindestleistung zugesagt wurde, muss vom Arbeitgeber durchgeführt werden.

Informationsumfang an die Arbeitnehmer:
☐ Derselbe und künftige Durchführungsweg
☐ Identität des konkreten Versorgungsträgers
☐ Zusageart
☐ Versorgungs- und Versicherungsbedingungen
☐ Ob und wie eine Anwartschaft auf bAV erworben wird
☐ Wie hoch der Anspruch ist und zum Ende sein wird
☐ Entwicklung der Anwartschaft nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Informationsweg: _____

Finanzierungsinstrument

Finanzierungsart:
☐ Arbeitnehmerfinanzierung (Entgeltumwandlung)
☐ Arbeitgeberfinanzierung
☐ Mischfinanzierung

Entgeltumwandlungsbetrag: _____ EUR
Arbeitgeberbeitrag: _____ EUR
Gesamtbetrag: _____ EUR

Ausgestaltung: ☐ Klassiktarif ☐ Fondstarif ☐ Details Fondstarif:
☐ mit Garantie Höhe Garantieniveau _____ %
☐ ohne Garantie
Versicherungsbeginn: _____
Beitragszahlungsdauer bis: _____
Rahmen-/Gruppenvertrag: ☐ ja ☐ nein
Erhalt der Gruppenkonditionen: ☐ ja ☐ nein
dokumentiert: ☐ ja ☐ nein
dokumentiert in: _____

Details Klassiktarif: Überschussverwendung
☐ VZA ☐ Bonus ☐ Indexpolice ☐ _____
Zahlweise: ☐ monatlich ☐ vierteljährlich ☐ halbjährlich ☐ jährlich
Unterlagen vorhanden:
☐ Antrag
☐ Fondsauswahl
☐ Versicherungsbedingungen
☐ Police mit VSNR
☐ Nachträge
☐ Wertstammitteilungen
☐ Gehaltsberechnungen
Status:
☐ aktiv (laufend beschäftigt)
☐ beitragsfrei
☐ VN-Eigenschaft wurde übertragen

Anmerkungen / Handlungsbedarf: _____

Stand: 23.09.2021

ehen über die erweiterten Auskunftspflichten nach § 4a
nen zu ergreifen, um die Erfüllung dieser Pflichten
fragen.

☐ nein
Entgeltumwandlungsvereinbarung ☐ ja ☐ nein
Beitragsberechnung ☐ ja ☐ nein
Versicherungspolice ☐ ja ☐ nein

ob alle sozialen Aufgaben erfüllt sind.

Arbeitgeberzuschuss? ☐ ja ☐ nein
☐ prozentuale Beteiligung am Entgeltumwandlungsbetrag
in Höhe von _____ %
☐ Festbetrag in Höhe von _____ EUR
beitragszuschuss abhängig?

g / den Arbeitgeberzuschuss vereinbart?
☐ sofortige vertragliche Unverfallbarkeit
☐ gesetzliche Unverfallbarkeit nach BetrAVG
ist?
☐ Klarstellungsvereinbarung
☐ Anpassung der Versorgungsordnung

bedarf eingeschätzt

n ☐ (3) nicht gegeben
te eine
entstehen derzeit kein Handlungsbedarf festgestellt

GF-Versorgung, tarifvertragliche Regelung, etc.) nicht in allem
visuelle Betrachtung ist erforderlich.

hüpfpunkt! Weitere Einzelheiten der arbeitsrechtlichen
soll nicht geprüft und sind somit kein Bestandteil der

Als Finanzdienstleister widmen wir uns ausschließlich den
nen Fragen des Arbeits-, Steuer- oder Sozialversicherungs-

Unterlagen Zusagequalifizierung - Unterstützung

Sehr geehrter Vertriebspartner,

vielen Dank für Ihr Interesse an der Zusagequalifizierung.
Mit dieser Mail erhalten Sie die Umsatzmappe in elektronischer Form.

Hier finden Sie das Video zur Zusagequalifizierung:
<https://www.youtube.com/watch?v=Hls5dUOrV2E>

Das Video können Sie unter folgendem Link selbst individualisieren:
<http://www.videogrizzly.com/wwk.php>

1.) Deckblatt Umsatzmappe

Dient der Gliederung aller Unterlagen, so ein Ausdruck der Unterlagen für den Kunden erfolgt.



1_2022_Deckblatt
Umsatzmappe Z...

2.) Leitfaden Kundenansprache Zusagequalifizierung (ehemals Telefonleitfaden)

Ihr praxiserprobter Erfolgsleitfaden für die richtige Ansprache des Arbeitgebers.



2_2022_Leitfaden
Kundenansprac...

3.) Zusagequalifizierung – Infoblatt KLEFFNER Rechtsanwälte

Wie sieht der Nutzen der Zusagequalifizierung aus Sicht eines versierten Rechtsberaters aus? Argumente aus Sicht eines Arbeitsrechtlers.



3 Infoblatt
Zusagequalifizie...

4.) Für das Vorortgespräch: Arbeitgeberpräsentation

Den Fuß in der Tür, Termin beim Arbeitgeber, was nun? Transportieren Sie ihr Konzept mit Hilfe dieser (individuell kürzbaren) Präsentation, schärfen Sie Ihr Profil als Problemlöser. (Ihre Kontaktdaten können Sie auf der letzten Seite der Powerpoint Präsentation ergänzen).



4_2022



4_2022

Zusagequalifizie... Zusagequalifizie...

5.) Prüfauftrag zur Zusagequalifizierung

7.) Das Herzstück: Prüfprotokoll zur Zusagequalifizierung

Ihre essentielle Arbeitsmappe. Hier halten Sie detailliert alle relevanten Informationen fest, die sich aus den Prüfungen der einzelnen bAV-Bestandsverträge ergeben. Hier erhält Ihr Arbeitgeberkunde eine strukturierte Auswertung des Ist-Zustandes seiner bAV-Verträge und Ihrer daraus resultierenden Handlungsempfehlungen. Muss für jeden Vertrag einzeln erstellt werden.

Empfehlung für die Praxis: Verwenden Sie diesen Zweiseiter bis maximal 10 Bestandsverträgen, bei größerer Anzahl empfehlen wir alternativ das Excel-Sheet unter Ziffer 11 zu verwenden



8_2022

V1_Prüfprotokol...

8.) Ihr persönliches Nachschlagewerk: Schulungspräsentation zur Zusagequalifizierung

Diese (etwas ausführlichere) Schulungspräsentation ist nicht für den Einsatz beim Arbeitgeber gedacht, sondern für Sie als Vertriebspartner zum Zwecke des Selbststudiums.



9_2022

ZQ_Schulungspr...

9.) Checkliste zur Risikoanalyse in der bAV (Kleffner Rechtsanwälte)

Sollte Ihr Kunde eine Kurzgutachten der arbeitsrechtlichen Ebene wünschen (Stichwort Rechtsberatung), so kann er dies hier über unseren Kooperationsanwalt zu fairen Konditionen beantragen



10_2022_Checkliste
zur Risikoan...

10.) WWK-Checkliste und Auftrag zur Einrichtung eines Versorgungswerks (Kleffner Rechtsanwälte)

Am Ende aller Bestrebungen sollte i.d.R. eine Versorgungsordnung bzw. Betriebsvereinbarung stehen, damit eine geregelte bAV-Struktur auch für die Zukunft gewährleistet ist



11_2022

WWK_Checklist...

11.) Alternativ zu Ziffer 7: Excel-Liste / Prüfprotokoll

Siehe „Empfehlung für die Praxis“ unter Ziffer 7.

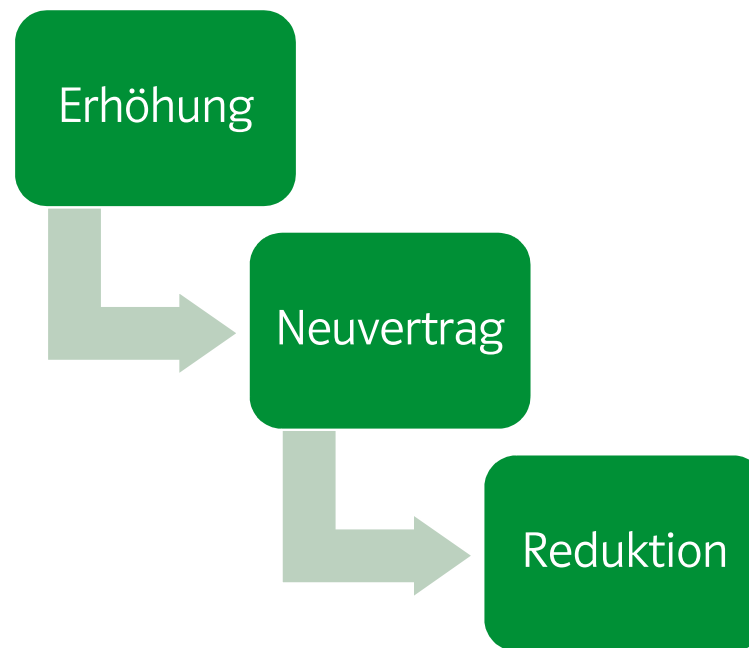
Preview zur bAV Roadshow 2022 – für Ihren bAV Erfolg!

- Die Info-Pflicht des Arbeitgebers / Versorgungsordnung – das „4a-Komplettpaket“
- Höchste Zeit für die Zusagequalifizierung
- BRSg – Jetzt geht's erst richtig los
- The fast and the bAV – WWK Kollektiv easy

BRSg 2022

BRSg-Stufenplan

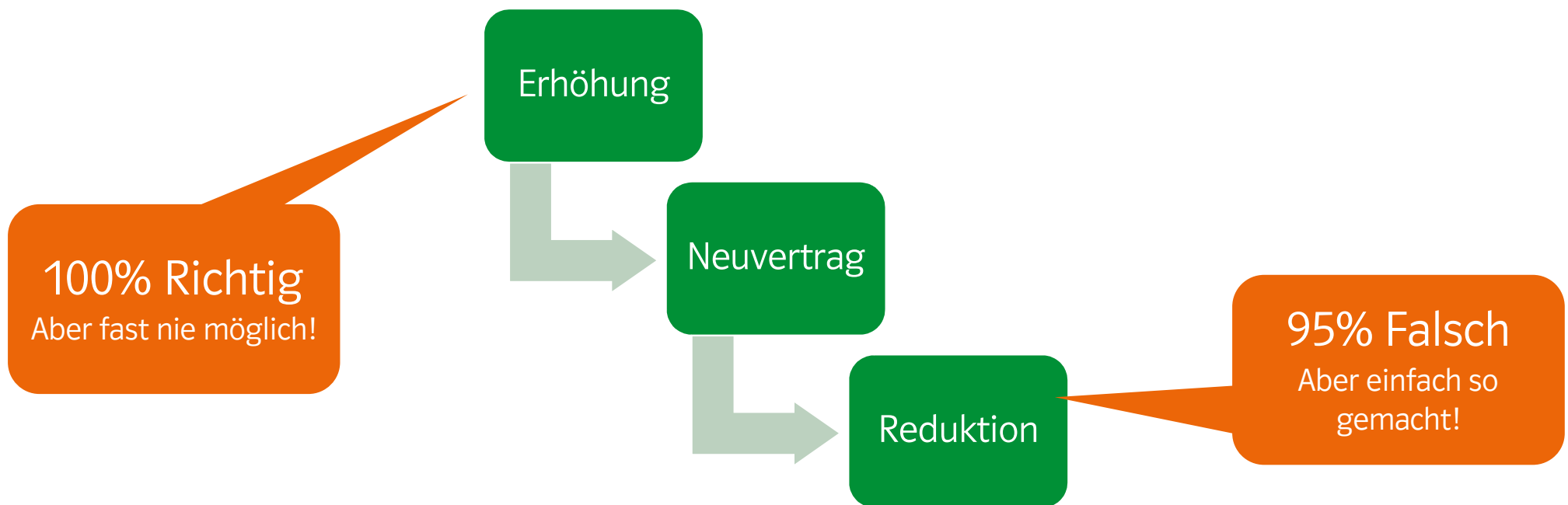
Der **Arbeitgeber muss** 15 Prozent des umgewandelten Entgelts **zusätzlich** als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.



BRSg 2022

Fehlervermeidung = Haftungssicherheit!

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.



BRSG Zuschuss

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

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

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

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

The Fast and the bAV

Checkliste zur Einrichtung eines Versorgungswerks

VO mit nur 5
Fragen
einrichten

Auf alle nicht
tarifgebundenen
Arbeitgeber
anwendbar

GVV-Prozess mit
Zwei-Seiter
hinzufügen

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltskanzlei mbH

3. Gilt für die betriebliche Altersversorgung der Mitarbeiter ein Tarifvertrag?
(Wohin? Woher?)
Die Unternehmenseinrichtungen werden nicht von einem Tarifvertrag, sondern von einem anderen Gesetz geregelt.
Wenn Sie sich mit dem Unternehmen nicht einverstanden erklären, so ist der Tarifvertrag „unverbindlich“ und kann für prüfen, was dann gilt.

Unternehmensregeln:
☐ kein Tarifvertrag
☐ aufgrund eines Firmenarbeitsvertrags (oder Betriebsvereinbarung)
☐ aufgrund eines Besondereinsparungsvertrags
☐ aufgrund eines Sozialversicherungsvertrags
☐ aufgrund des Sozialversicherungsvertrags

Eine Kopie jedes Tarifvertrags, der beachtet werden muss

Arbeitgeberbescheid

4. Welche genau Höhe soll der Arbeitgeberbescheid?
Wichtig! Hinweis: Eine Angabe von weniger als 1% ist nicht zulässig. Die Angabe von weniger als 1% ist nicht zulässig. Die Angabe von weniger als 1% ist nicht zulässig.

Wichtiger Hinweis: Erfolgt hier keine Angabe, so ist die Entgeltumwandlung als 1% anzunehmen.

UPDATE-SERVICE

5. **UPDATE-SERVICE:** Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der Versorgungswerke, um sicherzustellen, dass die Beiträge und die Leistungen den aktuellen Umständen entsprechen.

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltskanzlei mbH

Checkliste zur vereinfachten Datenaufnahme
und Auftrag zur Einrichtung eines Versorgungswerks
(gültig vom 01.10.2021 bis 31.12.2022)

Angaben zur Mandaterteilung – 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 Rechtsanwaltskanzlei mbH, Marktberg 10, 42699 Solingen

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltskanzlei mbH

Sie die Dokumente erhalten?
Die Dokumente (Versorgungsordnung etc.) in einem separaten anliegenden Ordner?

Vende:

Personen
S. 6 beschreiben habe ich zur Kenntnis genommen und bin bereit, die Dokumente (Versorgungsordnung etc.) in einem separaten anliegenden Ordner zu erhalten.

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.

The Fast and the bAV WWK Kollektiv easy – GVV und VP-Liste

[illegible]



WWK
Eine starke Gemeinschaft

W Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit
Marxstraße 57 · 80333 München
Telefon (089) 5794-1000 · Fax (089) 5794-3099
E-Mail: bsw@wwk.de · www.wwk.de

aussfüllbar

Antrag WWK Kollektiv easy

**Arbeitgeber -
Versicherungsnach-
nehmer/in (VN)**

Forma

Bezeichnung

☐ juristische Person oder Personengesellschaft

Branchen

Name des/der gesetzlichen Vertreter

Registernummer

oder
☐ natürliche Person (z. B. Einzelunternehmer)

Name

Namens

Geschäftsdatum

Geschäftsort

Geschäftsbereich

Staatseingetragtheit

**Anschrift des
Arbeitgebers**

Straße und Hausnummer

Telefon (tagüber erreichbar, Privatlijn-Angebot)

Postleitzahl

Ort

Fax (Nummer Privatlijn-Angebot)

E-Mail-Adresse (Privatlijn-Angebot)

Multimediales Privatlijn-Angebot

**Geldbeziehungsnetz
Legitimation**

☐ Versicherungsnehmer ist juristische Person

☐ Registreintrag

☐ anderes offizielles Dokument

Die Kopie des angegebenen Dokuments wurde gemäß § 8 (2) Gesetz vom mir
(VN) angefertigt und liegt dem Antrag bei.

☐ Versicherungsnehmer ist natürliche Person

☐ Personalausweis

☐ Reisepass

Die Angaben zur Identität des VN habe ich (VN) mit dem mir vor Ort
vorgelegten Ausweisdokument gemäß § 9 (1) Gesetz geprüft. Die Kopie des
Ausweisdokuments wurde gemäß § 8 (2) Gesetz von mir angefertigt und liegt
dem Antrag bei.

**Wirtschaftlich
Berechtigter**

Die Aufnahme der Geschäftsbeziehung sowie die damit verbundenen Transaktionen erfolgen:
nicht auf eigene Veranlassung, Arbeitgeber (-VN) wurde hierzu von Dritten beauftragt, Wirtschaftlich Berechtigter ist der Arbeitnehmer.

**Verbundene
Unternehmen**

☐ Es liegen verbundene Unternehmen vor, die in den Gruppenversicherungsvertrag mit aufgenommen werden sollen.
Sollten gewollt, bitte den Ergänzungsbogen **verbundene Unternehmen** beifügen.

Hinweis: Liegt keine wirtschaftliche Verbundbeziehung vor, müssen separate Gruppenversicherungsverträge erstellt werden.
Bitte für jedes Unternehmen einen separaten Antrag einreichen.

Alle Änderungen auf einen Blick
WWK Kollektiv easy

Jederzeit einsatzbereit!
Antrag, VP-Liste und EUV

Rückgabegeschehen mit
Vermittlerprivilegien

Antragsmodell
statt Formular-Vertrag-Wechselspiel

Fondsauswahl beim
Arbeitnehmer

Optional abwählbar

Rahmenvertrag easy

Für Privatverträge oder abweichende Einzel-bAV

BRSG 2022

Wir heilen Ihre ungelösten Fälle

Aktion bis 31.12.2022



WWK Kollektiv easy

- Ein Antrag – eine Unterschrift
- Alle Eckdaten vorbelegt – nur Stammdaten und SEPA und Fonds eintragen



5 Fragen für arbeitsrechtliche Sicherheit

- Alle arbeitsrechtlichen Unterlagen
- Vollständige VO mit nur fünf Fragen



KVA22 – Ihre BRSG-Lösung

- Mindestbeitrag 10,00 EUR
- Mindestens 10 Mitarbeiter im Unternehmen + VO exklusiv mit der WWK

Preview zur bAV Roadshow 2022 – für Ihren bAV Erfolg!

- Die Info-Pflicht des Arbeitgebers / Versorgungsordnung – das „4a-Komplettpaket“
- Höchste Zeit für die Zusagequalifizierung
- BRSg – Jetzt geht's erst richtig los
- The fast and the bAV – WWK Kollektiv easy
- Xempus – Wir können alles von zuhause aus – volldigital
Xempus auch im Gespräch mit dem Arbeitgeber einsetzen!

Xempus – Rechner auch beim Arbeitgebergespräch einsetzen

The screenshot shows the Xempus advisor web application. The left sidebar contains a navigation menu with the following items: Arbeitgeber-Beratung, Toolbox, Arbeitgeber, Wichtige Informationen, Vorteile, Quick Checks (highlighted), Förderung § 100 EStG, bAV-Aufwandsrechner, bAV statt Gehalt, Durchführungswege, Weitere Schritte, and Dokumente. The main content area is titled 'Quick Checks | bAV-Aufwandsrechner'. It features a 'Berechnungsgrundlagen' section with several input fields and sliders. The 'Ihr prozentualer Zuschuss zur Entgeltumwandlung' is set to 15,00 %. The 'Fester ArbG-Zuschuss / Arbeitgeberbeitrag zur Entgeltumwandlung (mtl.)' is set to 0,00 €. The 'Gesamtbeitrag (Annahme, mtl.)' is set to 115,00 €. Below this, there are two buttons for 'Vorgaben: 282,00 €' and '564,00 €'. The 'Anzahl Mitarbeiter' is set to 30. The 'Teilnehmerquote (Annahme)' is set to 50,00 %. The 'Unternehmenssteuer' is set to 30,00 %.

Berechnungsgrundlagen

Ihr prozentualer Zuschuss zur Entgeltumwandlung	15,00 %
Fester ArbG-Zuschuss / Arbeitgeberbeitrag zur Entgeltumwandlung (mtl.)	0,00 €
Gesamtbeitrag (Annahme, mtl.)	115,00 €
Vorgaben:	282,00 € 564,00 €
Anzahl Mitarbeiter	30
Teilnehmerquote (Annahme)	50,00 %
Unternehmenssteuer	30,00 %

Xempus – Rechner auch beim Arbeitgebergespräch einsetzen



- Arbeitgeber-Beratung
- Toolbox
- Arbeitgeber
- Wichtige Informationen
- Vorteile
- Quick Checks
 - Förderung § 100 EStG
 - bAV-Aufwandsrechner
 - bAV statt Gehalt
 - Durchführungswege
- Weitere Schritte
- Dokumente
- Andere Anwendungen

Unternehmenssteuer

30,00 %

Mitarbeitersicht

	monatlich	jährlich
Arbeitgeberzuschuss	15,00 €	180,00 €
Entgeltumwandlungsbetrag	100,00 €	1.200,00 €
St/SV-Ersparnis	50,15 €	601,80 €
Nettoaufwand (angenommene Steuer- und SV-Ersparnis: 50,15 %)	49,85 €	598,20 €

Aufwandsverteilung



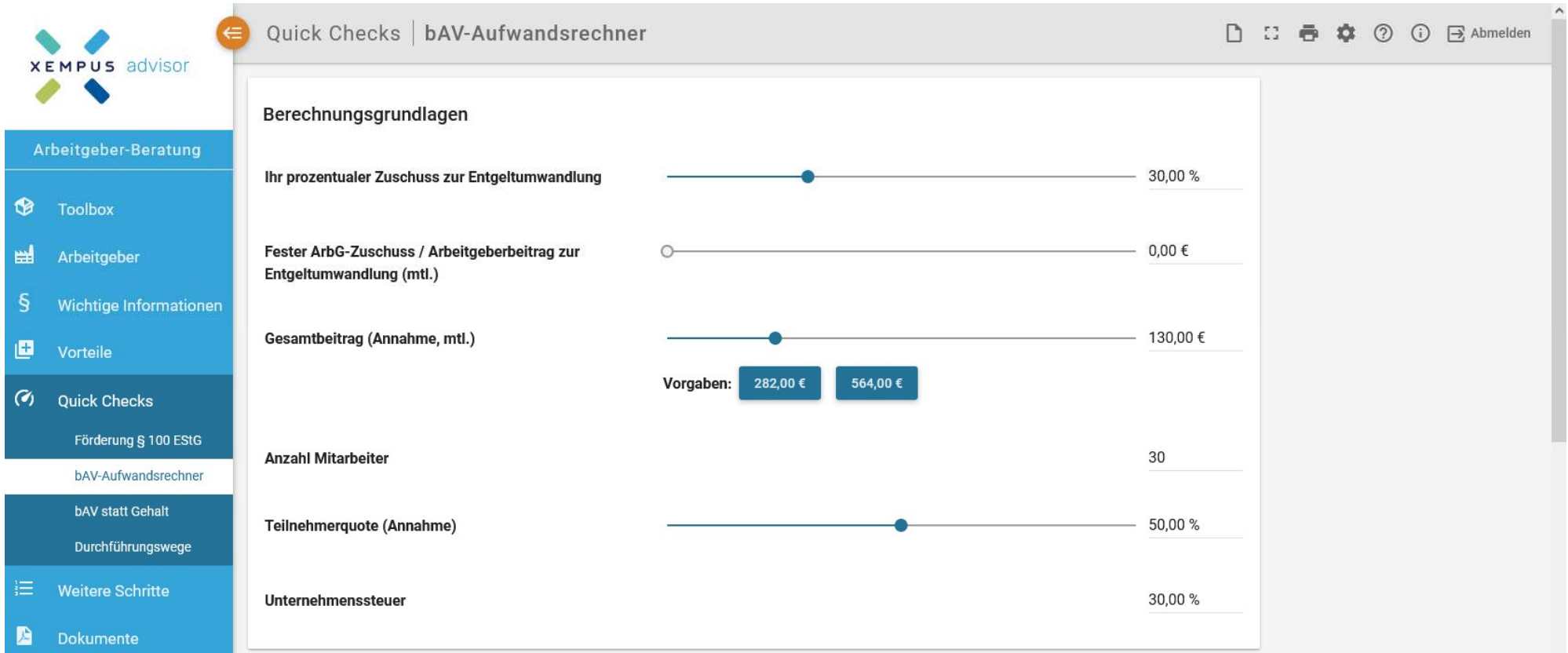
- Arbeitgeberzuschuss
- St/SV-Ersparnis ArbN
- Nettoaufwand

Unternehmenseinsicht

	monatlich	jährlich
Festzuschuss	0,00 €	0,00 €
+ Prozentualer Zuschuss	225,00 €	2.700,00 €
- Sozialversicherungsersparnis für Sie als Arbeitgeber (angenommene SV-Ersparnis: 20,04 %)	300,53 €	3.606,36 €
- Steuererstattung aus Betriebsausgaben	-22,66 €	-271,92 €
= Tatsächlicher Aufwand gesamt	-52,87 €	-634,44 €
= Tatsächlicher Aufwand pro Teilnehmer (durchschnittlich)	-3,52 €	-42,24 €
= Tatsächlicher Aufwand pro Mitarbeiter (durchschnittlich)	-1,76 €	-21,12 €

< Zurück
Weiter >

Xempus – Rechner auch beim Arbeitgebergespräch einsetzen



XEMPUS advisor

Quick Checks | bAV-Aufwandsrechner

Arbeitgeber-Beratung

- Toolbox
- Arbeitgeber
- Wichtige Informationen
- Vorteile
- Quick Checks
 - Förderung § 100 EStG
 - bAV-Aufwandsrechner
 - bAV statt Gehalt
 - Durchführungswege
- Weitere Schritte
- Dokumente

Berechnungsgrundlagen

Ihr prozentualer Zuschuss zur Entgeltumwandlung: 30,00 %

Fester ArbG-Zuschuss / Arbeitgeberbeitrag zur Entgeltumwandlung (mtl.): 0,00 €

Gesamtbeitrag (Annahme, mtl.): 130,00 €

Vorgaben: 282,00 € 564,00 €

Anzahl Mitarbeiter: 30

Teilnehmerquote (Annahme): 50,00 %

Unternehmenssteuer: 30,00 %

Xempus – Rechner auch beim Arbeitgebergespräch einsetzen



Unternehmenssteuer 30,00 %

Arbeitgeber-Beratung

Toolbox

Arbeitgeber

Wichtige Informationen

Vorteile

Quick Checks

Förderung § 100 EStG

bAV-Aufwandsrechner

bAV statt Gehalt

Durchführungswege

Weitere Schritte

Dokumente

Andere Anwendungen

Mitarbeitersicht

	monatlich	jährlich
Arbeitgeberzuschuss	30,00 €	360,00 €
Entgeltumwandlungsbetrag	100,00 €	1.200,00 €
St/SV-Ersparnis	50,15 €	601,80 €
Nettoaufwand (angenommene Steuer- und SV-Ersparnis: 50,15 %)	49,85 €	598,20 €

Aufwandsverteilung



Arbeitgeberzuschuss
 St/SV-Ersparnis ArbN
 Nettoaufwand

Unternehmenssicht

	monatlich	jährlich
Festzuschuss	0,00 €	0,00 €
+ Prozentualer Zuschuss	450,00 €	5.400,00 €
– Sozialversicherungsersparnis für Sie als Arbeitgeber (angenommene SV-Ersparnis: 20,04 %)	300,53 €	3.606,36 €
– Steuererstattung aus Betriebsausgaben	44,84 €	538,08 €
= Tatsächlicher Aufwand gesamt	104,63 €	1.255,56 €
= Tatsächlicher Aufwand pro Teilnehmer (durchschnittlich)	6,98 €	83,76 €
= Tatsächlicher Aufwand pro Mitarbeiter (durchschnittlich)	3,49 €	41,88 €

< Zurück
Weiter >

XEMPUS advisor • Arbeitgeber-Beratung • Version 5.58.6 (17.05. 16:39) • Oberfläche A 5.2
Angemeldet als: Björn Farr
©2022 Xempus AG • Impressum • Datenschutz • Info | Support

Preview zur bAV Roadshow 2022 – für Ihren bAV Erfolg!

- Die Info-Pflicht des Arbeitgebers / Versorgungsordnung – das „4a-Komplettpaket“
- Höchste Zeit für die Zusagequalifizierung
- BRSG – Jetzt geht's erst richtig los
- The fast and the bAV – WWK Kollektiv easy
- Xempus – Wir können alles von zuhause aus – volldigital
Xempus auch im Gespräch mit dem Arbeitgeber einsetzen!
- bAV für Arbeitnehmer, die alles bezüglich der bAV ablehnen
- Die brandneue WWK- GGF - Versorgung

bAV für „bAV - Nein-Sager/innen“ ... Praxisanregungen von Professor Dr. Kriebel



Die Premium
FondsRente 2.0
OHNE Garantie
(aber mit garantiertem
Rentenfaktor)
für die GGF-Versorgung!



bAV ROADSHOW FORUM 2022



30.05. **BERLIN** | 31.05. **STUTTGART** | 01.06. **ESSEN**
08.06. **HAMBURG** | 13.06. **LEIPZIG** | 14.06. **HANNOVER**
20.07. **FRANKFURT** | 27.07. **MÜNCHEN**

WWK

Eine starke Gemeinschaft



MARKUS KLEFFNER
KLEFFNER RECHTSANWÄLTE

*„So lösen Sie das Problem
des Arbeitgebers“*



ALEXANDRA SCHÖN
XEMPUS AG

*„Volldigitale bAV – Ihre
maximale Zeitersparnis“*



PROF. DR. CLAUS KRIEBEL
GELDPROFESSOR

*„bAV für Arbeitnehmer und die
GGF-Versorgung – fachlich und
vertrieblich“*



RUVEN SIMON
WWK VERSICHERUNGEN

*„The Fast and the bAV –
mit WWK Kollektiv easy“*

JETZT ANMELDEN!

www.wwk.de

Unser Team – für Sie vor Ort!



Ruven Simon
ruven.simon@wwk.de
Leitung
bAV Vertrieb
Büro: 0 89 / 5114 3357

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

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

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



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