

... 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.



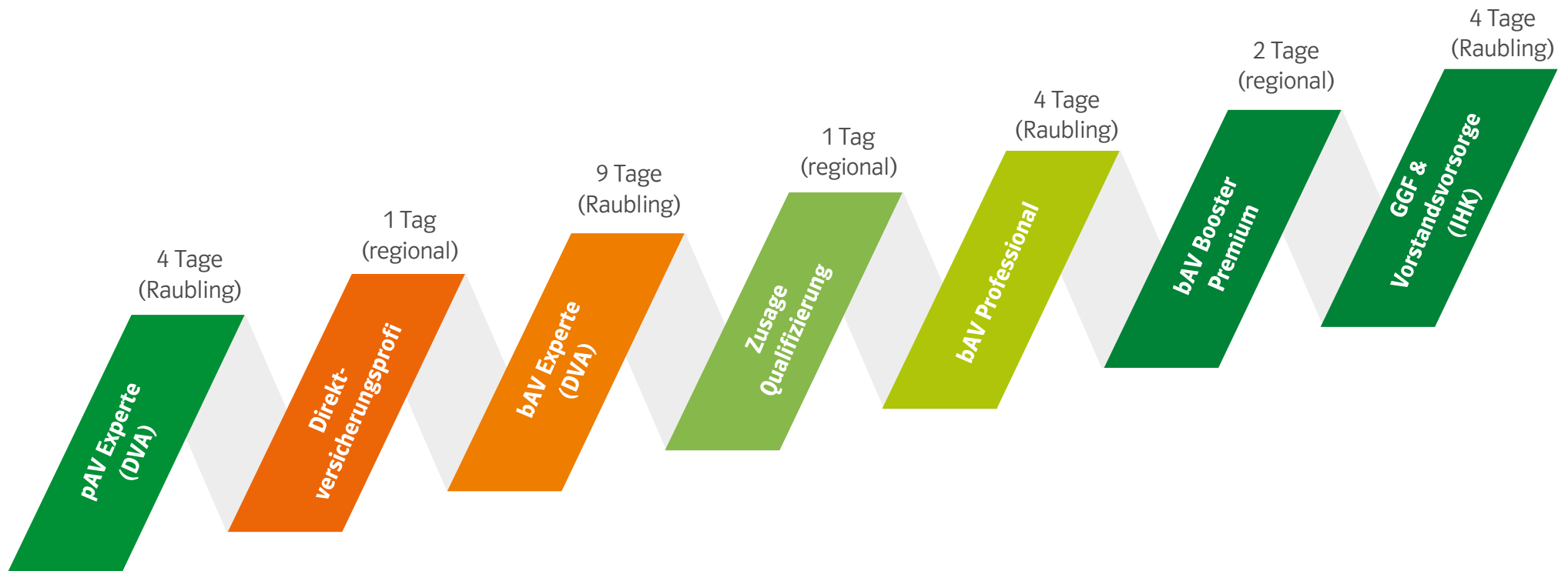


Herzlich willkommen zur WWK Akademie online am 21.07.2023

WOHLFÜHLEN BEIM KUNDEN DURCH PROZESSKOMPETENZ ALS DIREKTVERSICHERUNGSPROFI!

Wie komme ich durch unterschiedliche Ansätze zum Arbeitgeber und in die Umsetzung?!

Qualifizierungsmaßnahmen





bAV für Arbeitgeber
Ein Gewinn für das Unternehmen!

Die Notwendigkeit der betrieblichen Altersversorgung aus Arbeitgebersicht

aktuelle Situation am Arbeitsmarkt „Arbeiterlosigkeit“

Die Lufthansa und die Gewerkschaft Verdi haben sich auf einen neuen Tarifvertrag für das Bodenpersonal geeinigt. Damit sind weitere Warnstreiks dieser Berufsgruppe vom Tisch, allerdings drohen der Airline noch Arbeitskämpfe mit anderen Beschäftigten. Das Bodenpersonal bekommt der Einigung zufolge zunächst einen Festbetrag in Höhe von 200 Euro monatlich rückwirkend ab dem 1. Juli 2022. Ab dem 1. Januar 2023 folgt eine zweite Gehaltserhöhung von weiteren 2,5 Prozent monatlich, bei niedrigen Gehältern beträgt die Erhöhung 125 Euro. Ab dem 1. Juli 2023 gibt es dann noch einen dritten Zuschlag von noch einmal 2,5 Prozent. Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 18 Monate.

EISEN- UND STAHLINDUSTRIE

Eisen- und Stahlindustrie Nordwestdeutschland, Ost 87.800 Arb./Ang. (IG Metall)

- Lohn und Gehalt: 8,2 %, Laufzeit: 12 Mon.
- Sonstiges: Verlängerung der TVe Altersteilzeit, Werkverträge und Beschäftigungssicherung

Abschluss vom 15.06.22 bzw. 17.06.22

VOLKSWAGEN AG

Volkswagen AG, 103.000 AN (IGM)

- Entgelt: 8,0 %, Laufzeit: 12 Mon.
- Arbeitszeit: Verbesserung der tariflichen Freistellungszeiten (Erhöhung der Anzahl der freien Tage und Ausweitung der anspruchsberechtigten AN auf alle IG Metall-Mitglieder).
- Altersteilzeit: Verlängerung des TV.
- Sonstiges: Übernahme der Semesterbeiträge für dual Studierende.

NAHRUNG-GENUSS-GASTSTÄTTEN

Forderungsempfehlung des NGG-Hauptvorstandes

- Entgelt: 5,0 - 6,5 %, Laufzeit 12 Mon.
- Sonstiges: Einstiegsentgelte über 12 €/Std.; deutliche Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge; Erhöhung von Ausbildungsvergütungen vorrangig in Festbeträgen; Fahrtkostenzuschuss für Fahrten zur Berufsschule; Übernahme Ausgebildeter.

ENERGIEWIRTSCHAFT

Energiewirtschaft Nordrhein-Westfalen (GWE-Bereich), 7.600 AN (ver.di)

- Entgelt: Erhöhung um 8,5 %, mindestens 340 €/Mon., Laufzeit 12 Monate.
- Sonstiges: Vorteilsregelung für ver.di-Mitglieder.

Abschluss vom 03.03.22

DRUCKINDUSTRIE

Druckindustrie, 124.800 Arb./Ang. (ver.di)

- Lohn und Gehalt: 5,0 %, Laufzeit 12 Mon.

Abschluss vom 29.03.22

Wichtige Benefits aus Arbeitnehmersicht

Welche Mitarbeitervorteile Arbeitnehmer wollen

in Prozent

Betriebliche Altersvorsorge	48,5	Produktvergünstigungen	9,2
Kostenfreie Getränke	30,9	Firmen-Smartphone	7,7
Gesundheitsvorsorge	26,0	Hund erlaubt	5,7
Erfolgsabhängiger Bonus	25,3	Kostenfreies Obst	5,1
Gewinnbeteiligung	23,7	Kinderbetreuung	4,0
Firmenwagen	18,8	Ruhe- und/oder Gebetsräume	2,6
Jobticket	18,6	Psychologische Hilfsangebote	2,5
Kantine/Essenzuschuss	16,0	Familienbüro	1,7
Sportprogramme, Fitness	10,9	Freizeitangebote am Arbeitspl. (Kicker, PlayStation, etc.)	1,7
Mitarbeiter-Events	10,3		

WELT

Quelle: Stepstone

**Wirtschafts
Woche**

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

ÜBERREICHT DURCH:
WWK
Eine starke Gemeinschaft

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 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 uns so sehr, dass ausgerechnet ein vermeintlich veraltetes Konzept die Mitarbeiter so sehr an Unternehmen bindet wie kein anderes: die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Zu dem Ergebnis kam eine Umfrage des Marktforschungsinstituts YouGov im Auftrag der Softwarefirma Recruitio, die mehr als 71 Prozent der befragten Arbeitnehmer an, dass ihnen die betriebliche Altersvorsorge wichtig ist. Auf dem Platz landeten Weiterbildungen (69,4 Prozent) und die Vier-Tage-Woche (68 Prozent). Ein Benefit, der für viele eher nach Bürokratiebörse denn nach Wohlfühl-Körner, ist also das beliebteste Blindenmel.

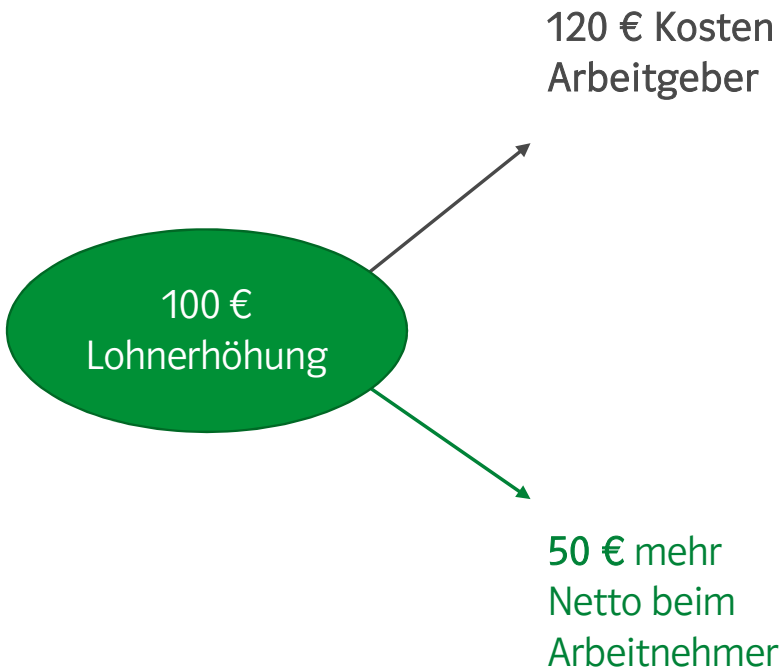
Auch in einer Befragung der Unternehmensberatung Willis Towers Watson (WTW) unter mehr als 1500 Beschäftigten in Deutschland ist die Altersvorsorge mit 52 Prozent ebenfalls die Nebenleistung, auf die sich Unternehmen am ehesten konzentrieren sollten. Gefolgt von flexibler Arbeitszeit (48 Prozent) und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



Mehrwert für Arbeitnehmer

- ✓ Steuer- und sozialversicherungsfreier Kapitalaufbau für Ihre Mitarbeiter
- ✓ Gesetzlicher und ggf. freiwilliger Arbeitgeberzuschuss
- ✓ Dauerhafte Sonderkonditionen über den Arbeitgeber
- ✓ Flexibilität (Auszahlung unabhängig von der gesetzlichen Rente, Kapitalzahlung / Rentenzahlung / gemischte Auszahlung möglich)
- ✓ Keine Anrechnung der Todesfallleistung auf die gesetzliche Hinterbliebenenrente
- ✓ Krankenkassenfreibetrag in der Auszahlung

Finanzierungsform – Lohnerhöhung vs. Arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente



Eine Lohnerhöhung von monatlich 100 € kostet den Arbeitgeber 120 € mit Lohnnebenkosten.

Beim Mitarbeiter kommen jedoch nur 50 € mehr Nettolohn an.

Somit werden monatlich 70 € an Steuern und Sozialabgaben verbrannt damit der Mitarbeiter 50 € mehr Nettolohn hat.

Aktuell kommen immer mehr Tarifverträge und Arbeitgeber die aufgrund gestiegener Kosten genötigt sind Lohnerhöhungen von 5-10 % zu geben.

Arbeitgeberansprache – direkte Ansprache

- ✓ Wann planen Sie denn die nächste Lohnrunde?
- ✓ Wie wichtig sind für Sie Ihre Mitarbeiter?
- ✓ Wie haben Sie das Thema bAV in Ihrem Unternehmen bisher gestaltet?
 - ✓ Wenn noch nicht geregelt (z.B. Startup, KMU): Innenmarketing, sozialer Gedanke als Argument nutzen
 - ✓ Wenn eine Regelung vorhanden ist: Thema Arbeitsrecht und Zusagequalifizierung ziehen
- ✓ Haben Sie in Ihrem Unternehmen das BRSG schon umgesetzt?
 - ✓ Wenn nein: Handlungsbedarf aufzeigen
 - ✓ Wenn ja: Prüfung anbieten, ob auch richtig umgesetzt (Nachweisgesetz ziehen!)
- ✓ GGF: Sind Sie aus der DRV befreit? Wenn ja, wie haben Sie Ihre fehlende gesetzliche Rente insolvenzgeschützt ausgeglichen? Aktuell sind Sie schlechter gestellt als jeder Ihrer Arbeitnehmer.

Vergleich

Privates Sparen vs. Betriebliches Sparen



Bruttolohn

150 €



Abzug Steuer-/SV

67 €



Nettolohn

83 €

Vergleich aus Kunden- und Vermittlersicht

Privates Sparen vs. Betriebliches Sparen

Beitragssumme Privates Sparen: 83 € x 32 Jahre = 31.872 €

Beitragssumme Betriebliches Sparen 172,50 € x 32 Jahre = 66.240 €
mit 15 % gesetzlicher AG-Zuschuss: (150 € + 22,50 € AG)

Beitragssumme Betriebliches Sparen 230 € x 32 Jahre = 88.320 €
mit 20 % + 50 € AG-Zuschuss: (150 € + 80 € AG)

Besonderheiten in der bAV / Direktversicherung

- Die Direktversicherung als Durchführungsweg
- Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung
- AG entscheidet über welchen Versorgungsträger die Absicherung erfolgt
- Zusageart
- Verpflichtender / freiwilliger Arbeitgeberzuschuss



Kernsatz

bAV

...ist keine Versicherung...

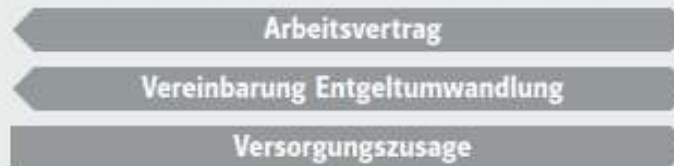
...sondern das Versprechen einer
Leistung zum Zweck der Versorgung
durch den AG



Grundsatz: Wie funktioniert die bAV?

Arbeitsrechtliche Versorgungszusage Ebene 1

§ 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG): „(. . .) Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (. . .)“ > sog. Durchgriffshaftung!



Finanzierungsinstrument Ebene 2

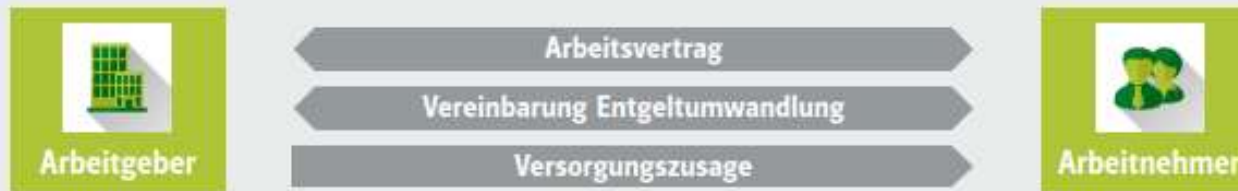


Die Versorgungszusage des Arbeitgebers sollte mit dem Finanzierungsinstrument deckungsgleich sein.



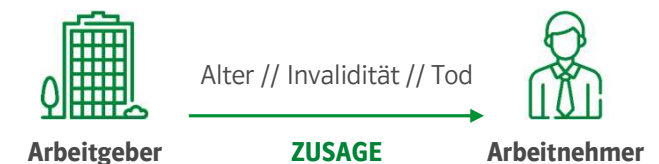
Arbeitsrechtliche Versorgungszusage Ebene 1

§ 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG): „(…) Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (…)" > sog. Durchgriffshaftung!



§ 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

(1) Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 genannten Versorgungsträger erfolgen. Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.





Finanzierungsinstrument Ebene 2



Die Versorgungszusage des Arbeitgebers sollte mit dem Finanzierungsinstrument deckungsgleich sein.

§ 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

(1) Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 genannten Versorgungsträger erfolgen. Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

**Einstandspflicht
des Arbeitgebers
für die erteilte
Zusage**

bAV – wer entscheidet was



Arbeitgeber

Versicherungsnehmer

Durchführungsweg

Versorgungsträger

Tarif

AG-Zuschuss

(freiwillig über den verpflichtenden Zuschuss hinaus)

Zulassung einer VL-Umwandlung



Arbeitnehmer

versicherte Person

Höhe des Beitrages

Rechtsanspruch

- § 1a Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung
 - 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.

Finanzierungsformen / BWA – 100 € Entgeltumwandlung mit AG-Zuschuss

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

bAV – das lohnt sich!

Sicherheit für Arbeitnehmer

- ✓ Steuerfreiheit der Beiträge
- ✓ Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge
- ✓ Lebenslange Rente, Teilkapitalisierung oder einmalige Kapitalabfindung möglich
- ✓ Hartz-IV-sicher
- ✓ Einfache Übertragungsmöglichkeiten bei Arbeitgeberwechsel
- ✓ Möglichkeit einer Berufsunfähigkeitsversicherung
- ✓ Alters- und Hinterbliebenenversorgung mit staatlicher Förderung
- ✓ Sofortiger Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen bei Entgeltumwandlung – auch bei Insolvenz des Arbeitgebers
- ✓ Wahl aus WWK Top-Produkten – auch auf Fondsbasis mit Garantie



Arbeitgeberansprache – direkte Ansprache

- ✓ Wann planen Sie denn die nächste Lohnrunde?
- ✓ Wie wichtig sind für Sie Ihre Mitarbeiter?
- ✓ Wie haben Sie das Thema bAV in Ihrem Unternehmen bisher gestaltet?
 - ✓ Wenn noch nicht geregelt (z.B. Startup, KMU): Innenmarketing, sozialer Gedanke als Argument nutzen
 - ✓ Wenn eine Regelung vorhanden ist: Thema Arbeitsrecht und Zusagequalifizierung ziehen
- ✓ Haben Sie in Ihrem Unternehmen das BRSg schon umgesetzt?
 - ✓ Wenn nein: Handlungsbedarf aufzeigen
 - ✓ Wenn ja: Prüfung anbieten, ob auch richtig umgesetzt (Nachweisgesetz ziehen!)

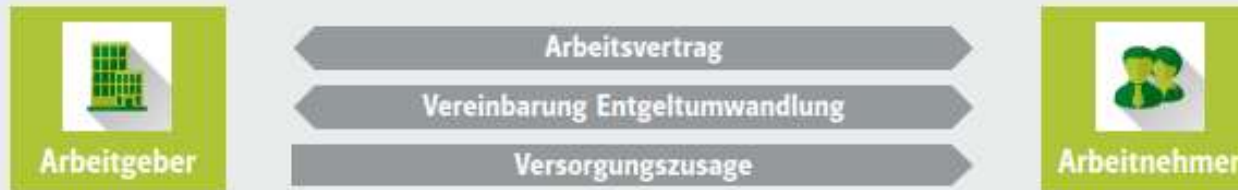
Zusagequalifizierung



Grundsatz: Wie funktioniert die bAV?

Arbeitsrechtliche Versorgungszusage Ebene 1

§ 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG): „(…) Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (…)" > sog. Durchgriffshaftung!



Finanzierungsinstrument Ebene 2



Die Versorgungszusage des Arbeitgebers sollte mit dem Finanzierungsinstrument deckungsgleich sein.

Handlungsfelder: Übersicht

Aktuelle Handlungsfelder in der bAV

I

Erfüllung der Informationspflichten nach BAG-Urteil vom 21.01.2014 in Verbindung mit § 4a BetrAVG inkl. Nachweisgesetz, Transparenzgebot (BoLZ / BZML)

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

Warum jetzt?

- Warum ist es für den Arbeitgeber so wichtig, die genannten Handlungsfelder **HEUTE** zu betrachten und eine **Zusagequalifizierung** durchführen zu lassen?
- **BAG-Urteil vom 17.06.2014 (3 AZR 412/13)**
- **Neue Auskunft- und Informationspflichten § 4a BetrAVG**
- **Novellierung des Nachweisgesetzes zum 01.08.2022**
- **Umsetzung von Betriebsrenten (ausschließlich) als BoLZ seit 01.01.2022 durch Rechnungszinssenkung**
- Das sog. Rentenstammrecht (also der grundsätzliche Anspruch auf bAV) verjährt nach 30 Jahren.
- Diese Verjährungsfrist beginnt erst mit Renteneintritt des Anspruchstellers, also in den meisten Fällen mit Vollendung des 67. Lebensjahres.

Warum jetzt?

- **Fehler und Versäumnisse** im Rahmen der bAV begleiten den Arbeitgeber somit unwissentlich über Jahrzehnte.
- Sobald der Arbeitgeber **klare Versorgungsregelungen** schafft und diese entsprechend dokumentiert, können diese **Haftungsrisiken minimiert** werden.

Unsere Empfehlung:

Eine Versorgungsordnung hilft dem Arbeitgeber sowie seinen Nachfolgern, die Versorgungsregelungen im Unternehmen klar und eindeutig zu formulieren und damit evtl. später eintretende Ansprüche von Versorgungsberechtigten zu vermeiden.



Arbeitgeberansprache über Arbeitnehmervorgang

✓ Nutzung Arbeitnehmerwechsel:

Scheidet ein Arbeitnehmer aus, so kann dieser Vorgang gleich genutzt werden, um beim neuen Arbeitgeber aufzuschlagen und für die Akquise nutzen

Arbeitnehmer sind oft für Hilfe dankbar!

✓ Bei Privatkundenansprache:

✓ Direktversicherung ist vorhanden:

z.B. prüfen ob schon BRSG-Zuschuss enthalten ist?
Anruf bei Arbeitgeber (Zusagequalifizierung z.B. BRSG)

✓ Direktversicherung ist nicht vorhanden:

bei AG anrufen und nachfragen, ob der Abschluss einer Direktversicherung i.O. ist und wenn ja, mit welchem Arbeitgeberzuschuss gerechnet werden kann?
(Nutzung um Termin bei AG zu erhalten)

WWK bAV-Prozesskonzepte um Arbeitgeber für die WWK zu gewinnen



Zusatzqualifizierung

Vier Handlungsfelder, die jeder Arbeitgeber auf Grund neuer Rechtsprechung beachten muss



Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg)

Die richtige Umsetzung und erforderliche arbeitsrechtliche Dokumentation



Informationspflichten

Nachweisgesetz und Betriebsrentengesetz



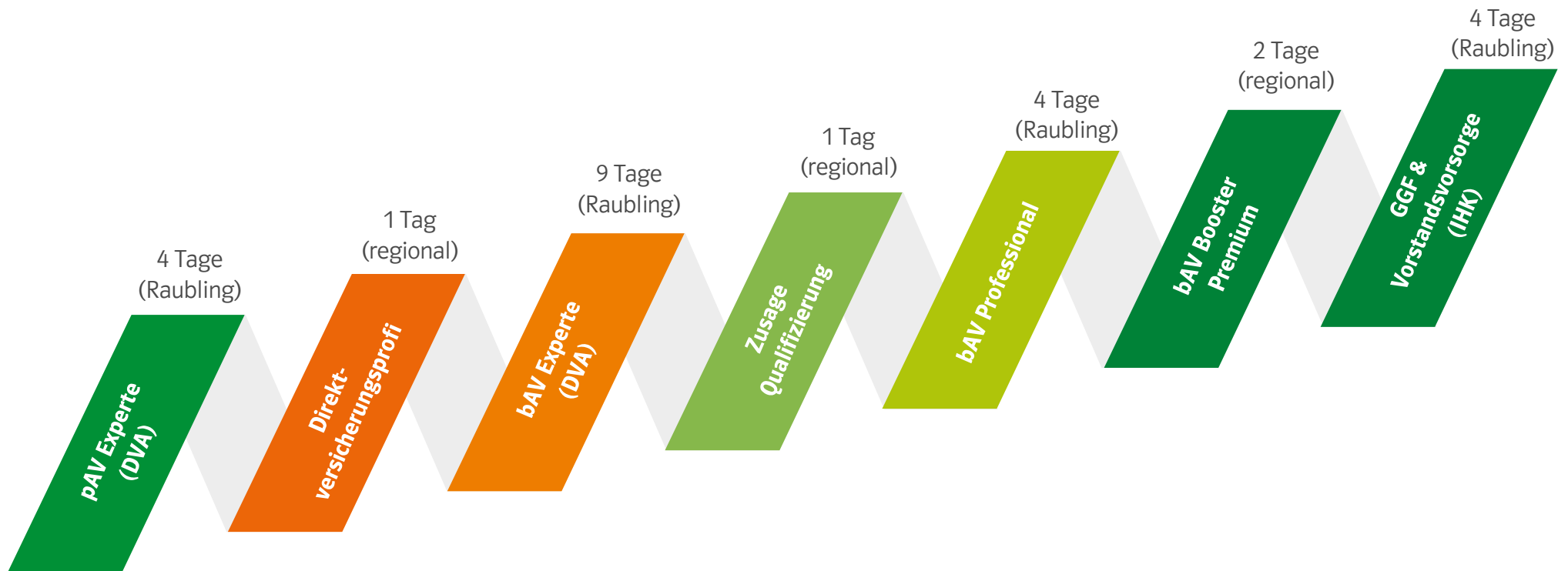
Tarifanalyse

Nur noch wenige Versicherer bieten geeignete bAV Tarife an = Haftungsrisiko für AG

Themenblöcke Direktversicherungsprofi

- Inhalte der betrieblichen Altersversorgung
- Arbeits- Steuer- und Sozialversicherungsrecht / was muss ich bei der Direktversicherung beachten
- Direktversicherung im Vergleich zur Schicht 3
- Das Erlaubnistelefonat
- Antrag und Entgeltumwandlung
- WWK- Unterstützung im Prozesskonzept

Qualifizierungsmaßnahmen



Fragen? - Antworten!



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

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



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



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



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



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



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

Fragen? - Antworten!



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

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

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



Vertriebsberatung bAV -2500

WWK Vertriebsberatung bAV

- Kompetente Beauskunftung des gesamten bAV Antrags- und Vertragsgeschehens, den möglichen Vertragsänderungen bis hin zum Ablauf unter Einbeziehung der gesetzlichen Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung
- Telefonische Informationen und Vertragsänderungen zu Bestandsverträgen der WWK Direktversicherung
- Erstellung VVG-konformer Versorgungsvorschläge für Einzeldirektversicherungen



Die Spezialisten der WWK Direktversicherung

Montag bis Freitag: 8:00–18:00 Uhr

Telefon: 089 5114-2500

E-Mail: 2500@wwk.de

bAV Kompetenz-Center -3456

WWK bAV-Kompetenz-Center

- Vertriebsunterstützung in der speziellen bAV (rückgedeckte Unterstützungskasse, Gruppenversicherungsverträge, rückgedeckte Direktzusage etc.)
- Vorvertragliche Fragen bei Einrichtung und Neugestaltung der bAV (Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht)
- Erstellung von qualifizierten Versorgungsvorschlägen im Rahmen der bAV
- Aufbereitung von bAV-Fachthemen



Die Spezialisten in der speziellen bAV

Telefon: 089 5114-3456

E-Mail: bav@wwk.de

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerberatung mit Xempus!



WWK bAV Support



Service

bAV Vertriebsberatung 089 5114 2500	bAV Kompetenz Center 089 5114 3456
Arbeitgeberservice	Versprechen Plus

Kooperationspartner

Kleffner Rechtsanwälte – Arbeitsrecht und Versorgungsordnung	Infinma Neutrale Bedingungs- vergleiche
DVA Weiterbildung zum Experte betriebliche Altersvorsorge	WWK bAV Forum Partnervertrieb 2022

Herzstück – Intelli 2.0

iCPPI – Börse mit System
Zusageart BoLZ

5 Garantien:

- Beitragsfreistellung
- Tarifstufenerhalt
- Garantierte Rückkaufswerte
- Garantierter Rentenfaktor
- Todesfallleistung

Arbeitgeberprojekt

Vor-Ort Unterstützung mit bAV Consultants
Projektservice für bAV Angebote
Zusagequalifizierung zur bestehenden bAV
Ihres Arbeitgebers
§ 4a Komplettpaket

WWK.bAV.digital

WWKbAVnet Digitale bAV- Vertragsverwaltung	Xempus Advisor Digital beraten – digital abschließen
eVorsorge	Penseo



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
Sitz München
Registergericht München HR B 211
Ust-ID DE129274155
Gl. Id. DE81WWK00000069127

WWK Allgemeine Versicherung AG
Vorstand: Jürgen Schrameier (V.),
Rainer Gebhart (stv. V.), Dirk Fassott
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Prof. Dr. Peter Reiff
Sitz München
Registergericht München HR B 5553
Ust-ID DE181215896
VersSt-Nr. 802/V908 0200 4423
Gl. Id. DE11WWK00000069126

**WWK Vermögensverwaltungs
und Dienstleistungs GmbH**
Geschäftsführer: Karl Ruffing,
Stefan Sedlmeir
Sitz München
Registergericht München
HR B 76323
Ust-ID DE815128290
Gl. Id. DE38WWK00000069125

WWK Pensionsfonds AG
Vorstand: Karl Ruffing,
Georg Steinlein
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Dirk Fassott
Sitz München
Registergericht München
HR B 146295
Ust-ID DE226897193
Gl. Id. DE65WWK00000069124

WWK IT GmbH
Geschäftsführer: Erik Trump
Sitz München
Registergericht München
HR B 257638
Ust-ID DE271418995

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

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