



WWK Beratungscharts

# ALTERSVERSORGUNG bAV

**WWK**

Eine starke Gemeinschaft

Herausforderung der Zukunft

# WETTBEWERB UM FACHKRÄFTE



Eine starke Gemeinschaft

Unternehmen mit offenen Stellen



Verfügbare Fachkräfte

## Düstere Prognose:

Auf immer mehr freie Stellen kommt in Zukunft immer weniger qualifiziertes Personal und Fachkräfte.

## Demografischer Wandel – Die Herausforderung der Zukunft:

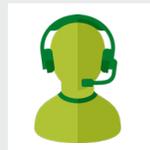
Die Kernbelegschaft halten und qualifiziert erweitern.

# IHR ARGUMENT FÜR FACHKRÄFTE

## Zehn der am schwersten zu besetzenden Positionen in Deutschland



Facharbeiter/  
Handwerker



Vertriebs-  
mitarbeiter



Ingenieure



Management



Ärzte / Medizinische  
Fachangestellte  
(keine Pflegeberufe)



IT-Fachkräfte



Fahrer



Vertriebsleiter



Pflegekräfte



Restaurant- und  
Hotelfachkräfte

- + Die Lage auf dem Arbeitsmarkt ist angespannt: Der Fachkräftemangel spitzt sich weiter zu.
- + Etwa die Hälfte aller Arbeitgeber hat Schwierigkeiten, freie Stellen zu besetzen.
- + Unternehmen stehen im Wettbewerb um die besten Talente.
- + Es ist ein branchenübergreifendes Problem.
- + Attraktive Angebote sind gefragt, um neue und bestehende Mitarbeiter an sein Unternehmen zu binden.

Betriebliche Altersversorgung

# VOLLE ALTERSVERSORGUNG FÜR DIE HÄLFTE

**WWK**

Eine starke Gemeinschaft

Wo würden Sie tanken? 😊

Tankstelle 1



Voll tanken:  
**100 EUR**



Tankstelle 2



Voll tanken:  
**50 EUR**

**Genauso funktioniert betriebliche Altersversorgung:  
Voll fürs Alter sparen und nur die Hälfte zahlen!**

## Betriebliche Altersversorgung

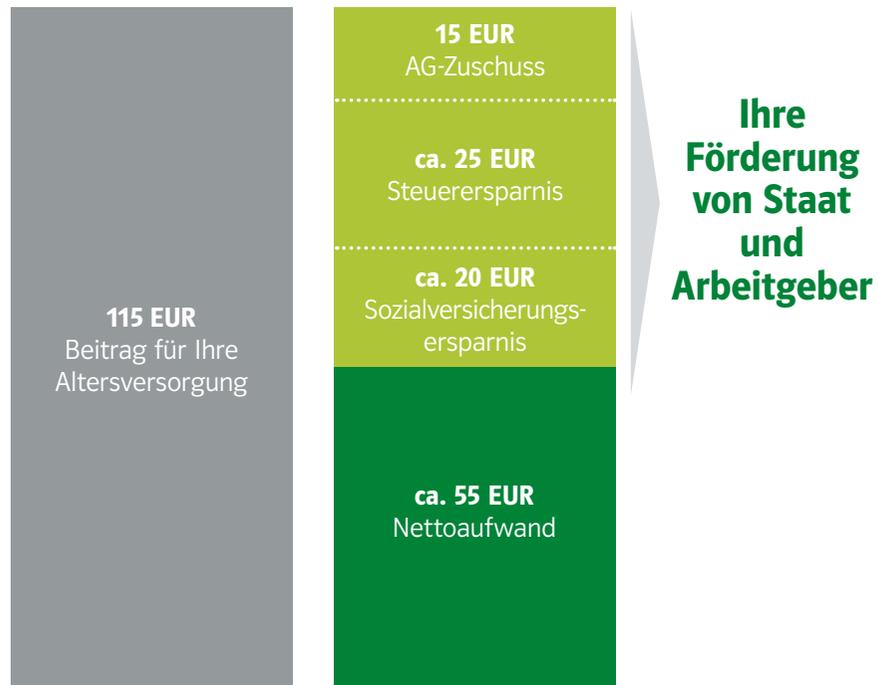
# KLEINER AUFWAND – GROSSE WIRKUNG



Eine starke Gemeinschaft

Ihr Arbeitgeber und der Staat unterstützen Sie bei Ihrer Altersversorgung. Von Ihrem Arbeitgeber erhalten Sie i. d. R. 15 Prozent auf Ihre Entgeltumwandlung und die staatliche Förderung lohnt sich ohnehin.

### 115 Euro sparen und nur 55 Euro zahlen



Musterbeispiel: Zur Veranschaulichung sind 30 Prozent Grenzsteuersatz und 20 Prozent Sozialversicherungsersparnis unterstellt worden. Der Arbeitgeber beteiligt sich pauschal mit 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrages.



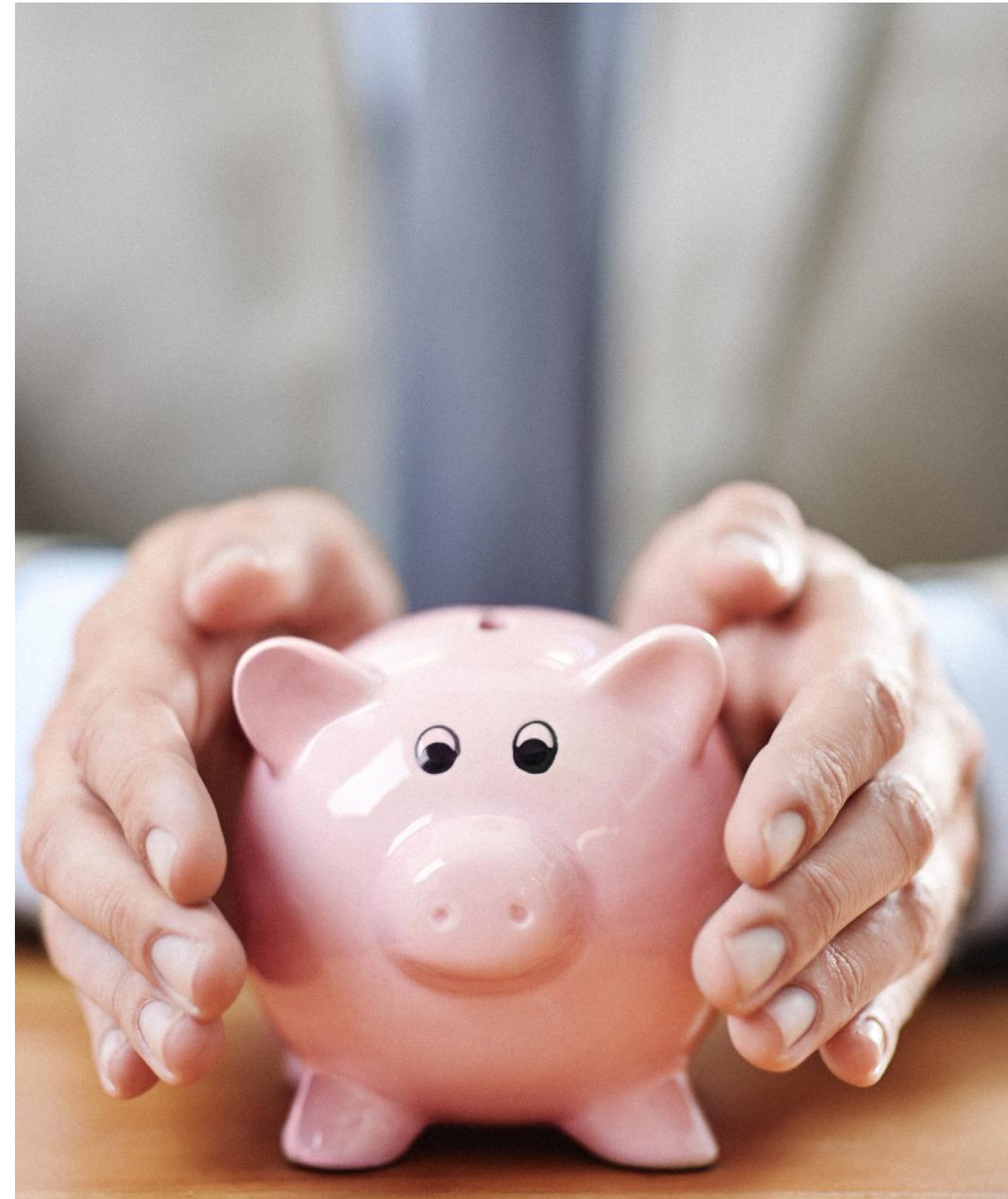
Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

# WEITERGABE DER SOZIALVERSICHERUNGS- ERSPARNIS

## Ab 1. Januar 2019 gilt für neue Vereinbarungen:

- Bei Entgeltumwandlungen nach § 3 Nr. 63 EStG ist der Arbeitgeber zu einem AG-Zuschuss verpflichtet.
- Höhe: 15 % des umgewandelten Entgelts (bis 4 % der BBG\*)
- Voraussetzungen: Der Arbeitgeber spart Sozialversicherungsbeiträge durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers und als Durchführungsweg wird Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds gewählt.
- Der AG-Zuschuss wird auf den steuerlichen Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG angerechnet und ist sozialversicherungsfrei (bis 4 % der BBG\*).
- Der AG-Zuschuss ist sofort gesetzlich unverfallbar.
- Tarifverträge können von den Regelungen zum AG-Zuschuss abweichen.

**Verschenken Sie kein Geld!  
Wandeln Sie Entgelt in Anwartschaften  
auf betriebliche Altersversorgung um und  
profitieren Sie vom AG-Zuschuss.**



\* Beitragsbemessungsgrenze der deutschen Rentenversicherung (West)

Betriebliche Altersversorgung

# FÜNF DURCHFÜHRUNGSWEGE



Eine starke Gemeinschaft

## bAV mit der WWK



Direktversicherung

Pensionsfonds

Pensionskasse  
(ARA)

Unterstützungs-  
kasse

Direktzusage



Eine starke Gemeinschaft

WWK Pensionsfonds

WW württembergische  
Ihr Fels in der Brandung.

WWK Unterstützungskasse



Eine starke Gemeinschaft

## So funktioniert die WWK Direktversicherung



### Der Klassiker in der betrieblichen Altersversorgung:

- + Verwaltungsarm und leicht in der Handhabung
- + Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung mit verpflichtendem AG-Zuschuss umsetzbar
- + Steuer- und sozialversicherungsfreie Beiträge
- + Hartz-IV-sicher und Freibetrag für Anrechnung bei der Grundsicherung
- + Einfache Übertragungsmöglichkeiten bei Arbeitgeberwechsel
- + Alters- und Hinterbliebenenversorgung mit staatlicher Förderung
- + Möglichkeit einer Berufsunfähigkeitsabsicherung
- + Sofortiger Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen bei Entgeltumwandlung – auch bei Insolvenz des Arbeitgebers

# BEHANDLUNG DER BEITRÄGE UND LEISTUNGEN

## Direktversicherung | Pensionskasse | Pensionsfonds

<b>Beiträge und Steuern</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Beiträge steuerfrei gemäß § 3 Nr. 63 EStG</li><li>■ Bis 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West)</li></ul> <p>Stand 2023: bis 7.008 EUR jährlich bzw. bis 584 EUR monatlich</p>
<b>Beiträge und Sozialversicherung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Beiträge sozialversicherungsfrei nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 der Sozialversicherungsentgeltverordnung</li><li>■ Bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West)</li></ul> <p>Stand 2023: bis 3.504 EUR jährlich bzw. 292 EUR monatlich</p>
<b>Behandlung der Leistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Nachgelagerte Besteuerung</li><li>■ Kranken- und Pflegeversicherungspflicht für gesetzlich Krankenversicherte</li></ul>



## Betriebliche Altersversorgung

# GANZ KONKRET IN ZAHLEN



Eine starke Gemeinschaft

### Annahmen:

Vom Gehalt fließen 100 EUR monatlich als Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung und der Arbeitgeber beteiligt sich mit 15 Prozent – also 15 EUR. Aufgrund der Steuer- und Sozialversicherersparnis wird das verfügbare Nettoeinkommen nur geringfügig verändert.

	ohne Entgeltumwandlung	mit Entgeltumwandlung	Veränderung nach Entgeltumwandlung
Monatliches Bruttoeinkommen	2.500 EUR	2.500 EUR	
Steuer- und sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung	-	100 EUR	115 EUR Beitrag Direktversicherung
15 % Arbeitgeberzuschuss	-	15 EUR	
Steuer- und sozialversicherungspflichtiges Bruttoeinkommen	2.500 EUR	2.400 EUR	
Steuern	287 EUR	262 EUR	-25 EUR
Sozialabgaben	508 EUR	488 EUR	-20 EUR
<b>Verfügbares Nettoeinkommen</b>	<b>1.705 EUR</b>	<b>1.650 EUR</b>	<b>-55 EUR</b>

Stand 01/2022, Steuerklasse I, Kirchensteuer 8 Prozent, inklusive Zusatzbeitrag Pflegeversicherung, keine Kinder, angenommener KV-Satz 15,9 Prozent, Werte gerundet

### Fazit:

Das Nettoeinkommen mindert sich um nur 55 EUR. Es fließen aber **115 EUR** in die Direktversicherung.



Betriebliche Altersversorgung

# DIE UNTERSTÜTZUNGSKASSE



Eine starke Gemeinschaft

## So funktioniert die Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, deren Aufgabe es ist, die zugesagten Versorgungsleistungen zu erbringen. Die Versorgungszusage wird durch den entsprechenden Leistungsplan der Unterstützungskasse dargestellt. Wir empfehlen die Form der rückgedeckten Unterstützungskasse, da diese zur Finanzierung der zugesagten Versorgungsleistungen dient.



Steuerfreie Zuwendungen in nahezu unbegrenzter Höhe möglich: Die Unterstützungskasse ist daher die ideale Versorgung für Besserverdiener mit hohem Versorgungsbedarf!

## 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)



Arbeitgeber

Arbeitsvertrag

Vereinbarung Entgeltumwandlung

Versorgungszusage



Arbeitnehmer

## Finanzierungsinstrument Ebene 2



Die Versorgungszusage des Arbeitgebers sollte mit dem Finanzierungsinstrument deckungsgleich sein.

# HAFTUNGSFALLEN FÜR DEN ARBEITGEBER

**Vom neuen Arbeit-  
nehmer mitgebrachte  
und übernommene bAV**

**Keine  
Versorgungsordnung**

**Buchungen auf der  
Gehaltsabrechnung  
nicht korrekt**

**Fehlende Dokumente:  
z. B. Police, Nachträge**



**Fehlende Formulare:  
z. B. Entgeltumwand-  
lungsvereinbarung**

**„Geschlossene“  
Versorgungsträger**

**Zu viele  
Versorgungsträger**

**Arbeitgeberzuschuss  
nicht gesetz-  
konform**

**Und weitere ...**

# VERGANGENHEIT UND ZUKUNFT REGELN



**Fehler und Versäumnisse aus der Vergangenheit sollten für die Zukunft korrigiert werden!**



# Betriebliche Altersversorgung ZUSAGEQUALIFIZIERUNG

## Prüfprotokoll zur Zusagequalifizierung vom \_\_\_\_\_ Datum \_\_\_\_\_

**Arbeitnehmer:**  laufendes Arbeitsverhältnis  ausgeschieden am \_\_\_\_\_

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_ Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Dienst Eintritt \_\_\_\_\_

Personalnummer \_\_\_\_\_ Sozialversicherungsnummer \_\_\_\_\_

Handlungsfeld I (Hinweis- und Aufklärungspflichten)	
Arbeitsrechtliche Versorgungszusage	Finanzierungsinstrument
<b>Durchführungsweg:</b> <input type="checkbox"/> Direktversicherung (§ 1b Abs. 2 BetrAVG) <input type="checkbox"/> Pensionskasse (§ 1b Abs. 3 BetrAVG) <input type="checkbox"/> Pensionsfonds (§ 1b Abs. 3 BetrAVG) <input type="checkbox"/> Unterstützungskasse (§ 1b Abs. 4 BetrAVG) <input type="checkbox"/> Direktzusage (§ 1 Abs. 1 BetrAVG) <b>Versorgungsträger:</b> _____ <b>Zusageart:</b> <input type="checkbox"/> Zusageart ist nicht dokumentiert <input type="checkbox"/> Leistungszusage (§ 1 Abs. 1 BetrAVG) <input type="checkbox"/> Beitragsorientiert Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) <input type="checkbox"/> Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG) <input type="checkbox"/> Beitragszusage nach BRSG (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG) <b>Zusageform:</b> <input type="checkbox"/> Zus _____ zusage <input type="checkbox"/> Renten _____ zusage <input type="checkbox"/> Alters _____ zusage <input type="checkbox"/> Invalid _____ zusage <input type="checkbox"/> Hinter _____ zusage <b>Vereinbarung Entgeltumwandlung bzw. Arbeitgeberfinanzierung:</b> <input type="checkbox"/> liegt vor <input type="checkbox"/> liegt nicht vor <b>Steuerliche Förderung der Versorgungszusage:</b> <input type="checkbox"/> § 3 Nr. 63 EStG <input type="checkbox"/> § 40 b EStG a. F. <input type="checkbox"/> § 4 d EStG (Unterstützungskassenzusage) <input type="checkbox"/> § 10 a EStG (Riester-Förderung) <b>Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG:</b> <input type="checkbox"/> entfällt gem. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG, da die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens 1 % angepasst werden. <input type="checkbox"/> entfällt gem. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG im Durchführungsweg Direktversicherung und/oder Pensionskasse, da ab dem Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende <b>Überschussanteile</b> zur <b>Erhöhung der laufenden Leistungen</b> verwendet werden. <input type="checkbox"/> entfällt gem. § 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG, da eine <b>Beitragszusage mit Mindestleistung</b> zugesagt wurde. <input type="checkbox"/> <b>muss vom Arbeitgeber durchgeführt werden.</b>	<b>Finanzierungsart:</b> <input type="checkbox"/> Arbeitnehmerfinanzierung (Entgeltumwandlung) <input type="checkbox"/> Arbeitgeberfinanzierung <input type="checkbox"/> Mischfinanzierung Entgeltumwandlungsbetrag _____ EUR Arbeitgeberbeitrag _____ EUR Gesamtbeitrag _____ EUR <b>Zahlweise:</b> <input type="checkbox"/> monatlich <input type="checkbox"/> vierteljährlich <input type="checkbox"/> halbjährlich <input type="checkbox"/> jährlich <b>Ausgestaltung:</b> <input type="checkbox"/> Klassiktarif <input type="checkbox"/> Fondstarif <input type="checkbox"/> <b>Details Klassiktarif: Überschussverwendung</b> <input type="checkbox"/> VZA <input type="checkbox"/> Bonus <input type="checkbox"/> Indexpolice <input type="checkbox"/> <b>Details Fondstarif:</b> <input type="checkbox"/> mit Garantie <input type="checkbox"/> ohne Garantie Versicherungsbeginn _____ Beitragszahlungsdauer bis _____ Rahmen-/Gr _____ <input type="checkbox"/> nein Erhalt der Gr _____ <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> nein <b>Unterlagen vor _____</b> <input type="checkbox"/> Antrag <input type="checkbox"/> Fondsauswahl <input type="checkbox"/> Versicherungsbedingungen <input type="checkbox"/> Police mit VSNR. _____ <input type="checkbox"/> Nachträge <input type="checkbox"/> Wertstandsmitteilungen <input type="checkbox"/> Gehaltabrechnungen <b>Status:</b> <input type="checkbox"/> aktiv (laufend beschäftigt) <input type="checkbox"/> beitragsfrei <input type="checkbox"/> VN-Eigenschaft wurde übertragen

**Ebene 1**

**Ebene 2**

**Anmerkungen / Handlungsbedarf:**

Handlungsfeld II (Arbeitgeberpflicht bei Entgeltumwandlung)
<b>Datum</b> der Entgeltumwandlungsvereinbarung _____ <b>Unterschriften</b> (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) vorhanden <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <b>Finanzierungsart und Zahlweise</b> korrekt dargestellt? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein in der <b>Entgeltumwandlungsvereinbarung</b> <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein in der <b>Gehaltsabrechnung</b> <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein in der <b>Versicherungspolice</b> <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <b>Anmerkungen / Handlungsbedarf:</b> _____ _____ _____ <b>Handlungsfeld III (versicherungsvertragliche Lösung)</b> <b>Handlungsempfehlung:</b> Sofern ein Arbeitnehmer ausscheidet, sollte das Verlangen der versicherungsvertraglichen Lösung im Kündigungsschreiben oder im Aufhebungsvertrag erklärt werden. Dieses, von beiden Seiten unterzeichnete Schreiben, sollte innerhalb der Frist von drei Monaten nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers dem Versorgungsträger zugehen. <b>Anmerkungen / Handlungsbedarf:</b> _____ _____ <b>Handlungsfeld IV (Arbeitgeberzuschuss nach BRSG)</b> Erhält der Arbeitnehmer bereits eine <b>Arbeitgeberbeteiligung / einen Arbeitgeberzuschuss</b> ? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <b>Wie hoch</b> ist die Arbeitgeberbeteiligung / der Arbeitgeberzuschuss? <input type="checkbox"/> prozentuale Beteiligung am Entgeltumwandlungsbetrag in Höhe von _____ % <input type="checkbox"/> Festbetrag in Höhe von _____ EUR Von welchen <b>Voraussetzungen</b> ist die Arbeitgeberbeteiligung / der Arbeitgeberzuschuss abhängig? _____ _____ Welche <b>Unverfallbarkeitsfristen</b> wurden für die Arbeitgeberbeteiligung / den Arbeitgeberzuschuss vereinbart? <input type="checkbox"/> sofortige vertragliche Unverfallbarkeit <input type="checkbox"/> gesetzliche Unverfallbarkeit nach BetrAVG <b>Anmerkungen / Handlungsbedarf:</b> _____ _____ _____ Aufgrund der durchgeführten Zusagequalifizierung wird der <b>Handlungsbedarf</b> eingeschätzt und mit folgendem <b>Warnhinweis</b> versehen: <input type="checkbox"/> (1) <b>dringend</b> <span style="color:red">■</span> <input type="checkbox"/> (2) <b>gegeben</b> <span style="color:yellow">■</span> <input type="checkbox"/> (3) <b>nicht gegeben</b> <span style="color:green">■</span> Handlungsbedarf dringend und zeitnah berücksichtigen, um eine mögliche Arbeitgeberhaftung zu minimieren im Einzelfall könnte eine Arbeitgeberhaftung entstehen derzeit kein Handlungsbedarf festgestellt <input type="checkbox"/> Die Versorgungszusage kann aufgrund der Gestaltung (z. B. GGF-Versorgung, tarifvertragliche Regelung, etc.) nicht in allen Prüfpunkten der Zusagequalifizierung geprüft werden. Eine individuelle Betrachtung ist erforderlich. <b>Bitte beachten Sie:</b> Die Zusagequalifizierung umfasst ausschließlich die hier aufgeführten Prüfpunkte! Weitere Einzelheiten der arbeitsrechtlichen Versorgungszusage sowie des Finanzierungsinstrumentes werden generell nicht geprüft und sind somit kein Bestandteil der beauftragten Zusagequalifizierung. Die Zusagequalifizierung stellt keine Rechtsberatung i. S. d. RDG dar. Als Finanzdienstleister widmen wir uns ausschließlich den Finanzierungs- und Absicherungsfragen. Zu konkreten einzelfallbezogenen Fragen des Arbeits-, Steuer- oder Sozialversicherungsrechts wenden Sie sich bitte an Ihren Rechts- oder Steuerberater!

# Betriebliche Altersversorgung

# VERSORGUNGSORDNUNG

Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

## Checkliste und Auftrag zur Einrichtung eines Versorgungswerks

### Allgemeine Angaben

Unternehmen, Anschrift

---

---

---

Ansprechpartner:

Folgende Mailadresse kann genutzt werden (**Hinweis:** auf diese Mailadresse können vertrauliche Dokumente gesandt werden)

---

---

---

Versorgungsberater

---

---

---

Folgende Mailadresse kann genutzt werden (**Hinweis:** auf diese Mailadresse können vertrauliche Dokumente gesandt werden)

---

---

---

### Betriebliche Altersversorgung

1. Wurde bereits eine arbeitsrechtliche Beratung der Mitarbeiter zur betrieblichen Altersversorgung durchgeführt?

Nein  Ja, und zwar am \_\_\_\_\_ (Datum)

Beschreibung der durchgeführten Beratung (z.B. wer hat beraten, was wurde beraten, wurde die Beratung dokumentiert, auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht usw.):

---

---

2. Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat?

Ja  Nein

3. Gilt für die **Entlohnung und die betriebliche Altersversorgung** der Mitarbeiter ein Tarifvertrag?

(Wichtige Erläuterung:

- Das Unternehmen muss wissen, ob ein Tarifvertrag beachtet werden muss oder nicht. Daran hängen zahlreiche weitere Verpflichtungen über die betriebliche Altersversorgung hinaus.
- Wenn Sie sich mit dem Unternehmen lediglich an einen Tarifvertrag „anlehnen“, ist genau zu prüfen, was damit gemeint ist).

- kein Tarifvertrag  
 aufgrund Tarifbindung über ArbG-Verband und Gewerkschaftsmitgliedschaft  
 aufgrund eines Firmentarifvertrags (oder Betriebsvereinbarung)

des Versorgungswerks der

Muster GmbH  
Musterstraße 17a  
81679 Musterstadt

- im folgenden auch „Arbeitgeber“ oder „Unternehmen“ genannt -

### Präambel

Um die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen zu regeln und zu fördern, erlässt der Arbeitgeber die folgende Versorgungsordnung.

Vorhergehende Regelungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung treten mit Erlass dieser Versorgungsordnung außer Kraft.

Ansprüche, die in der Vergangenheit begründet worden sind, bleiben von dieser Versorgungsordnung unberührt. Das bisherige Versorgungswerk wird hiermit für neu eintretende Arbeitnehmer und neu einzurichtende Versorgungsgeschlossen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Übersichtlichkeit des Dokuments nachfolgend gemeinsam als „Arbeitnehmer“ bezeichnet.

### § 1 Persönlicher Geltungsbereich

1. Diese Versorgungsordnung gilt für alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bei dem Arbeitgeber im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses angestellten Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Die Versorgungsordnung gilt auch für Arbeitnehmer, die nach dem Inkrafttreten ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber begründen, und für Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, wenn ihnen Leistungen für Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt worden sind, es sei denn, die Geltung der Versorgungsordnung ist ausdrücklich ausgeschlossen. Die Versorgungsordnung gilt nicht für Personen, für die das Betriebsrentengesetz nach § 17 Abs. 1 BetrAVG nicht gilt.
2. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, am Versorgungswerk teilzunehmen. Soweit Arbeitnehmer von einer Förderung des Arbeitgebers ausgeschlossen sind, bleiben die gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers unberührt.
3. Arbeitnehmer, die am Versorgungswerk nicht teilnehmen möchten, erklären dies nach erfolgter Beratung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber. Eine spätere Teilnahme ist jederzeit nach den Bedingungen dieser Versorgungsordnung möglich.

### § 2 Grundsätzliche Bestimmungen und Hinweise

1. Die betriebliche Altersversorgung wird wie folgt durchgeführt:

**WWK Lebensversicherung a.G. im Durchführungsweg Direktversicherung**

## Garantien

# BERUHIGENDE SICHERHEITEN



Eine starke Gemeinschaft

### HOHE BEITRAGSGARANTIE

Die WWK Lebensversicherung a. G. spricht ihren Kunden die Garantie aus, dass zum vereinbarten Rentenbeginn zum Ende der Grundphase und innerhalb der Garantierhaltungsphase, längstens bis zum rechnermäßigen Alter 85, 80 Prozent der Summe der entrichteten Beiträge zur Hauptversicherung zur Verfügung stehen wird.

### HARTER RENTENGARANTIEFAKTOR

Der Rentenfaktor wird bei der WWK auf das Gesamtguthaben zu 100 Prozent garantiert. Eine Begrenzung auf nur einen Teil des Guthabens wie bei anderen Anbietern üblich gibt es bei der WWK nicht.

### BESSERSTELLUNGSOPTION

Der Kunde erhält automatisch ein „Upgrade“ auf den höheren Rentenfaktor, wenn es die dann gültigen Rechnungsgrundlagen zum Rentenbeginn zulassen.

### ZUSATZSICHERHEIT: DIE WWK

Garantiegeber für die Leistungen ist die WWK Lebensversicherung a. G. – einer der finanzstärksten Lebensversicherer in Deutschland.



WWK bAVnet

# BAV-VERWALTUNG ONLINE

**WWK**

Eine starke Gemeinschaft



Vertragsänderungen  
mit dem WWKbAV.net an  
die WWK melden.

Ohne Unterschrift:  
einfach, effizient und  
elektronisch!



[wwkbav.net](http://wwkbav.net)

# Beste Noten FÜR DIE WWK



## WWK Versicherungen: Ihr Partner für bAV

Service und Beratung durch die WWK mit einer Vielzahl an Dienstleistungen wie beispielsweise:

- Hilfe bei der Lösung von steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Fragen
- Konzepte für zeitgemäße Anpassung bestehender Versorgungswerke
- Persönliche Beratung Ihrer Mitarbeiter vor Ort und online
- Langfristige Betreuung, z. B. bei Neueintritten und Ausscheiden von Arbeitnehmern
- Kostenfreies Online-Portal für eine einfache, schnelle und sichere Administration von bAV-Verträgen
- Kostenfreies Arbeitnehmer-Infoportal im Design des Arbeitgebers

Überzeugend: mit Bestnoten ausgezeichnet



Arbeitgeber- und Vertriebsberatung bAV  
Telefon: 089 5114-2500

WWK Service: mit Bestnoten ausgezeichnet



Erreichbarkeit  
werktags von  
8:00–18:00 Uhr



Vertragsbetreuung  
und Antragstracking



ausschließlich  
bAV-Spezialisten



Support für  
WWKbAV.net

Durchführungsweg	Gesetzliche Grundlage	Steuerliche Behandlung der Beiträge	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge	
			Entgeltumwandlung	Arbeitgeberfinanzierung
Direktversicherung <sup>1</sup>	§ 40b EStG a. F.	20 % Pauschalsteuer (zzgl. SolZ + KiSt.) bis 1.752 EUR jährlich (146 EUR monatlich)	Bis 1.752 EUR jährlich sozialversicherungs-frei, sofern aus Sonderzahlungen	Bis 1.752 EUR jährlich sozialversicherungs-frei
Direktversicherung <sup>2</sup> Pensionskasse und Pensionsfonds	§ 3 Nr. 63 EStG	Bis 7.008 EUR jährlich <b>(584 EUR monatlich)</b> steuerfrei <sup>3</sup>  Beiträge nach § 40b EStG a. F. werden der Höhe nach angerechnet	Bis 3.504 EUR jährlich <b>(292 EUR monatlich)</b> sozialversicherungs-frei <sup>4</sup>	Bis 3.504 EUR jährlich <b>(292 EUR monatlich)</b> sozialversicherungs-frei <sup>4</sup>
Unterstützungskasse <sup>5</sup>	§ 19 Abs. 1 EStG	Einzahlungen sind nahezu unbe-grenzt steuerfrei  (sofern keine Überversorgung entsteht)	Bis 3.504 EUR jährlich <b>(292 EUR monatlich)</b> sozialversicherungs-frei <sup>4</sup>	Einzahlungen sind nahezu unbegrenzt sozialversicherungs-frei

<sup>1</sup> Wenn vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG i. d. F. v. 31.12.2004 besteuert wurde; in der Praxis Beginn vor dem 01.01.2005.

<sup>2</sup> Beginn ab dem 01.01.2005.

<sup>3</sup> Entspricht 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung 2023. Eine Aufteilung zwischen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds ist möglich.

<sup>4</sup> Entspricht 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung 2023. Eine Aufteilung zwischen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds ist möglich.

<sup>5</sup> Die Unterstützungskasse kann zusätzlich zu den Durchführungswegen nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt werden.

BBG RV **87.600 EUR (7.300 EUR)**

BBG KV **59.850 EUR (4.987,50 EUR)**

Versicherungspflichtgrenze KV **66.600 EUR (5.550,00 EUR)**

Beitragsätze: RV **18,6 %**

KV **14,6 % + individueller Zusatzbeitrag Ø 1,6 %**

AL **2,6 %**

Pflege **3,05 % (+ 0,35 % für Kinderlose)**

PKV:

AG-Zuschuss max. **403,99 EUR KV + 76,06 EUR Pflege** (jedoch max. 50 % der tatsächlichen Zahlbeiträge zur PKV)