WWK Beratungscharts

ALTERSVERSORGUNG bAV

WWK

Eine starke Gemeinschaft

Herausforderung der Zukunft

WETTBEWERB UM FACHKRÄFTE

WWK
Eine starke Gemeinschaft

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.

Quellen: Studie Manpower Schweiz 2016 und Statista Studie 2018 Fachkräftemangel in Deutschland

Betriebliche Altersversorgung

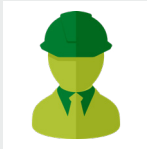
IHR ARGUMENT FÜR FACHKRÄFTE

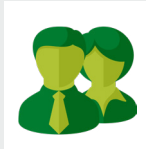
WWK
Eine starke Gemeinschaft

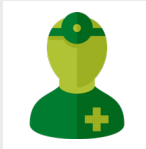
Zehn der am schwersten zu besetzenden Positionen in Deutschland

Facharbeiter/ Handwerker

Vertriebs- mitarbeiter

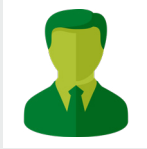

Ingenieure


Management

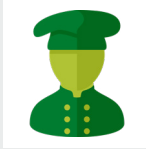

Ärzte / Medizinische Fachangestellte (keine Pflegeberufe)

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.

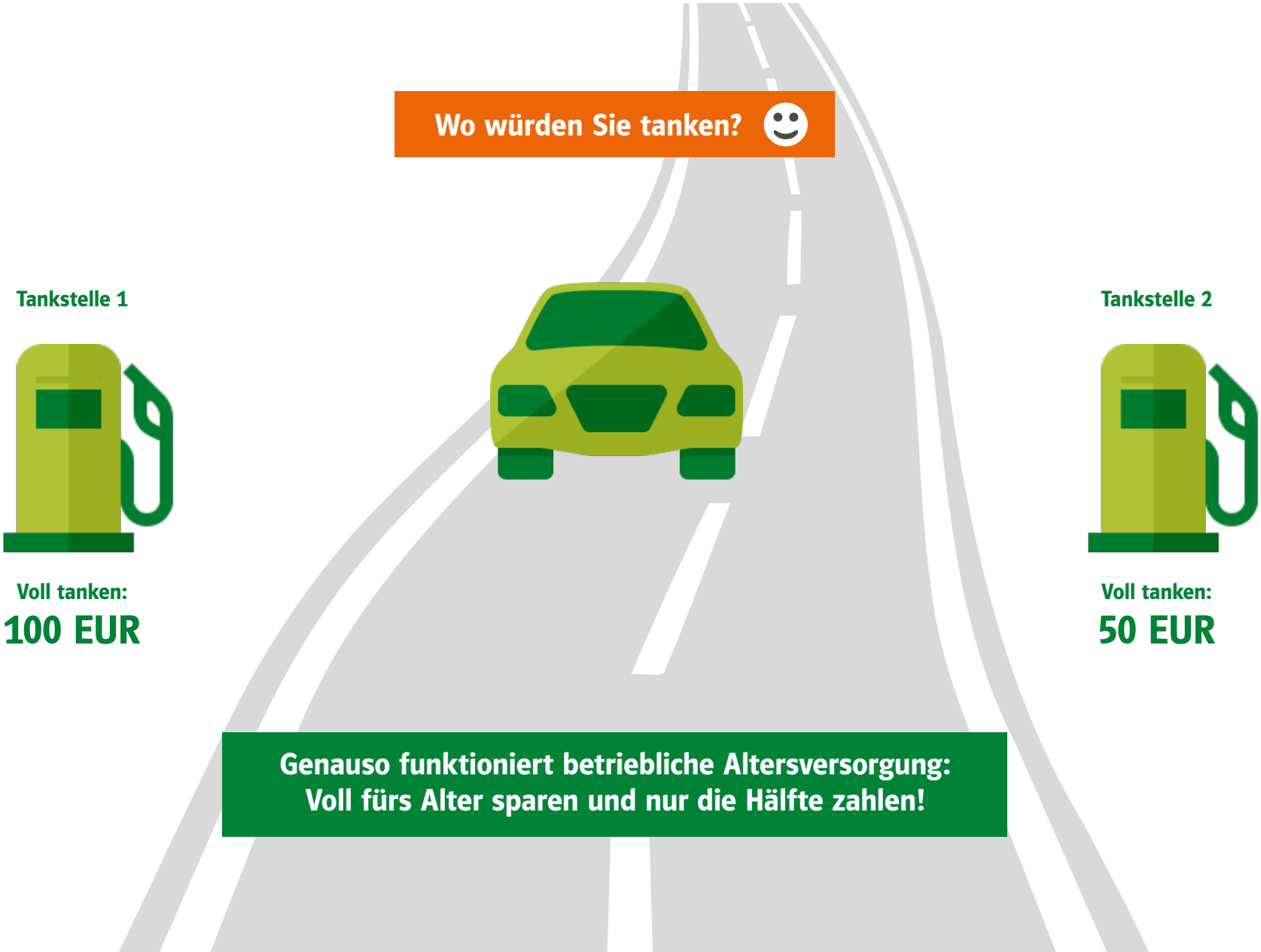
Quelle: Studie Manpower Schweiz, Fachkräftemangel 2016, www.manpower.de/neuigkeiten/

Betriebliche Altersversorgung

VOLLE ALTERSVERSORGUNG FÜR DIE HÄLFTE

WWK
Eine starke Gemeinschaft

Wo würden Sie tanken?



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

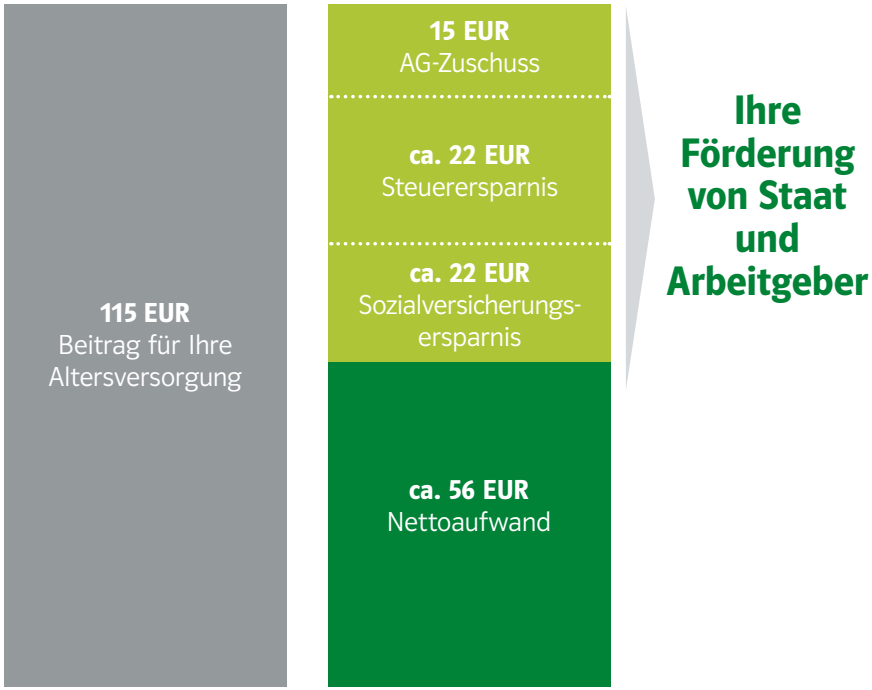
Betriebliche Altersversorgung

KLEINER AUFWAND – GROSSE WIRKUNG

WWK
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 56 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

WWK
Eine starke Gemeinschaft

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

DURCHFÜHRUNGSWEGE

WWK
Eine starke Gemeinschaft

bAV mit der WWK

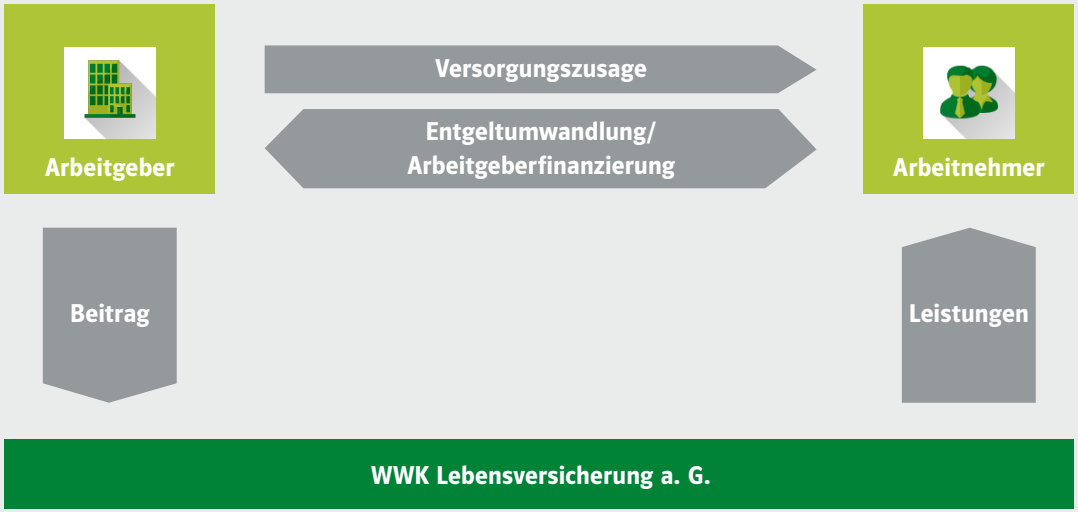
Direktversicherung	Pensionsfonds	Pensionskasse (ARA)	Unterstützungs-kasse	Direktzusage
WWK Eine starke Gemeinschaft	WWK Pensionsfonds	W&W württembergische Ihr Fels in der Brandung.	WWK Unterstützungskasse	WWK Eine starke Gemeinschaft

Betriebliche Altersversorgung

DIE DIREKTVERSICHERUNG

WWK
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
- Sicher vor Vermögensverwertung im Fall von Bürgergeld-Bezug 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

Betriebliche Altersversorgung

BEHANDLUNG DER BEITRÄGE UND LEISTUNGEN

WWK
Eine starke Gemeinschaft

Direktversicherung | Pensionskasse | Pensionsfonds	
Beiträge und Steuern	■ Beiträge steuerfrei gemäß § 3 Nr. 63 EStG ■ Bis 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) Stand 2025: bis 7.728 EUR jährlich bzw. bis 644 EUR monatlich
Beiträge und Sozialversicherung	■ Beiträge sozialversicherungsfrei nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 der Sozialversicherungsentgeltverordnung ■ Bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) Stand 2025: bis 3.864 EUR jährlich bzw. 322 EUR monatlich
Behandlung der Leistungen	■ Nachgelagerte Besteuerung ■ Kranken- und Pflegeversicherungspflicht für gesetzlich Krankenversicherte

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) beträgt 2025: 96.600 EUR pro Jahr bzw. 8.050 EUR pro Monat.

Betriebliche Altersversorgung

GANZ KONKRET IN ZAHLEN

WWK
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 Sozialversicherungsersparnis wird das verfügbare Nettoeinkommen nur geringfügig verändert.

	ohne Entgeltum-wandlung	mit Entgeltum-wandlung	Veränderung nach Entgelt-umwandlung
Monatliches Bruttoeinkommen	3.000 EUR	3.000 EUR	
Steuer- und sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung	-	100 EUR	115 EUR Beitrag Direkt-versicherung
15 % Arbeitgeber-zuschuss	-	15 EUR	
Steuer- und sozialversicherungspflichtiges Bruttoeinkommen	3.000 EUR	2.900 EUR	
Steuern	326 EUR	302 EUR	-24 EUR
Sozialabgaben	646 EUR	625 EUR	-21 EUR
Verfügbares Nettoeinkommen	**2.028 EUR**	**1.973 EUR**	**-55 EUR**

Stand 04/2025, Steuerklasse I, Kirchensteuer 8 Prozent, inklusive Zusatzbeitrag Pflegeversicherung, keine Kinder, angenommener KV-Satz 17,1 Prozent, Werte gerundet

Fazit:

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

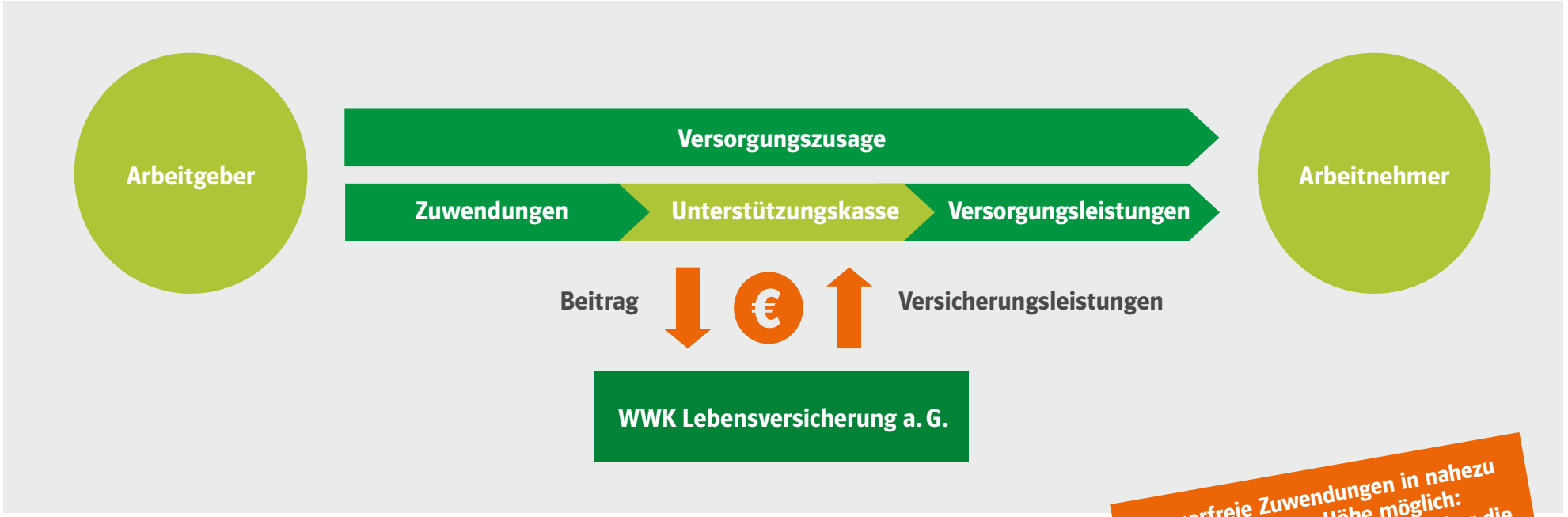
Betriebliche Altersversorgung

DIE UNTERSTÜTZUNGSKASSE

WWK
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!

Betriebliche Altersversorgung

GRUNDSÄTZLICHE FUNKTIONSWEISE

WWK
Eine starke Gemeinschaft

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.

Betriebliche Altersversorgung

HAFTUNGSFALLEN FÜR DEN ARBEITGEBER

WWK
Eine starke Gemeinschaft

- Vom neuen Arbeitnehmer mitgebrachte und übernommene bAV
- Keine Versorgungsordnung
- Buchungen auf der Gehaltsabrechnung nicht korrekt
- Fehlende Dokumente: z. B. Police, Nachträge

- Fehlende Formulare: z. B. Entgeltumwandlungsvereinbarung
- „Geschlossene" Versorgungsträger
- Zu viele Versorgungsträger
- Arbeitgeberzuschuss nicht gesetzeskonform

Und weitere ...

Betriebliche Altersversorgung

VERGANGENHEIT UND ZUKUNFT REGELN

WWK
Eine starke Gemeinschaft

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

Betriebliche Altersversorgung

ZUSAGEQUALIFIZIERUNG

WWK
Eine starke Gemeinschaft

Prüfprotokoll zur Zusagequalifizierung vom _____
Datum

Arbeitnehmer: ☐ laufendes Arbeitsverhältnis ☐ ausgeschieden am _____

Name | Vorname | Geburtsdatum | Diensteintritt

Personalnummer | Sozialversicherungsnummer

Handlungsfeld I (Hinweis- und Informationspflichten)

Arbeitsrechtliche Versorgungszusage

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

Versorgungsträger: _____

Zusageart:
- ☐ Zusageart ist nicht dokumentiert
- ☐ Leistungszusage (§ 1 Abs. 1 BetrAVG)
- ☐ Beitragsorientierte Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG)
- ☐ Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG)
- ☐ Reine Beitragszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG)

Zusageform:
- ☐ Zusageform ist nicht dokumentiert
- ☐ Rentenzusage ☐ Kapitalzusage
- ☐ Altersversorgung
- ☐ Invalidität
- ☐ Hinte

Arbeitsrech… (Entgeltum… …ierung):
- ☐ liegt v… … liegt nicht vor

Steuerliche … …ung der Versorgungszusage:
- ☐ § 3 Nr. 63 EStG
- ☐ § 40b EStG a. F.
- ☐ § 4d EStG (Unterstützungskassenzusage)
- ☐ § 10a EStG (Riester-Förderung)

Information nach dem Nachweisgesetz in Schriftform:
- ☐ Höhe der Anwartschaft
- ☐ Pensionsalter
- ☐ Auszahlungsart
- ☐ Name und Anschrift des Versorgungsträgers (U-Kassen)

Anpassungsprüfungspflicht 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 Rentnerbestand 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 **durchg… …den**.

Informationsumfan…
- ☐ Derzeitig…
- ☐ Identität …
- ☐ Zusageart …
- ☐ Versorgun… …bedingungen
- ☐ Ob und wi… …nwartschaft auf bAV erworben wird
- ☐ Wie hoch der Anspruch ist und zum Ende sein wird
- ☐ Entwicklung der Anwartschaft nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Informationsweg: _____

Ebene 1

Ebene 2

Finanzierungsinstrument

Finanzierungsart:
- ☐ Arbeitnehmerfinanzierung (Entgeltumwandlung)
- ☐ Arbeitgeberfinanzierung
- ☐ Mischfinanzierung

Entgeltumwandlungsbetrag (inkl. VL) _____ EUR
Arbeitgeberbeitrag _____ EUR
Gesamtbeitrag _____ EUR

Zahlweise: ☐ monatlich ☐ vierteljährlich ☐ halbjährlich ☐ jährlich

Ausgestaltung: ☐ Fondstarif ☐ Klassiktarif ☐ _____

Details Fondstarif:
☐ mit Garantie (Höhe ___ %) ☐ ohne Garantie

Details Klassiktarif: Überschussverwendung
☐ VZA ☐ Bonus ☐ Indexpolice ☐ _____

Versicherungsbeginn _____
Beitragszahlungsdauer bis _____

Rahmen-/Gruppenvertrag ☐ ja ☐ nein
Erhalt der Gruppenkonditionen ☐ ja ☐ nein
dokumentiert ☐ ja ☐ nein
dokumentiert in _____

Unterlagen vorhanden:
- ☐ Antrag
- ☐ Fondsauswahl
- ☐ Versicherungsbedingungen
- ☐ Police mit VSNR. _____
- ☐ Nachträge
- ☐ Wertstandsmitteilungen
- ☐ Gehaltsabrechnungen

Status:
- ☐ aktiv (laufend beschäftigt)
- ☐ beitragsfrei
- ☐ VN-Eigenschaft wurde übertragen

Anmerkungen / Handlungsbedarf:

Hinweis:
Die Pflichten des Arbeitgebers in der betrieblichen Altersversorgung gehen über die erweiterten Auskunftspflichten nach § 4a BetrAVG hinaus. Dem Arbeitgeber wird dringend empfohlen Maßnahmen zu ergreifen, um die Erfüllung dieser Pflichten sicherzustellen, z.B. die Erstellung einer Versorgungsordnung zu beauftragen.

Stand: 23.05.2023

Handlungsfeld II (Arbeitgeberpflicht bei Entgeltumwandlung)

Datum der Entgeltumwandlungsvereinbarung _____

Unterschriften (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) vorhanden ☐ ja ☐ nein

Finanzierungsart und **Zahlweise** korrekt dargestellt?
- ► in der **Entgeltumwandlungsvereinbarung** ☐ ja ☐ nein
- ► in der **Gehaltsabrechnung** ☐ ja ☐ nein
- ► in der **Versicherungspolice** ☐ ja ☐ nein

Erhält der Arbeitnehmer eine **Arbeitgeberbeteiligung** / einen **Arbeitgeberzuschuss**? ☐ ja ☐ nein

Wie hoch ist die Arbeitgeberbeteiligung / der Arbeitgeberzuschuss? ☐ prozentuale Beteiligung am Entgeltumwandlungsbetrag in Höhe von _____ %
☐ Festbetrag in Höhe von _____ EUR

Ist die Arbeitgeberbeteiligung / der Arbeitgeberzuschuss von **Voraussetzungen** abhängig?
_____

Welche **Unverfallbarkeitsfristen** wurden für die Arbeitgeberbeteiligung / den Arbeitgeberzuschuss vereinbart?
☐ sofortige vertragliche Unverfallbarkeit ☐ gesetzliche Unverfallbarkeit nach BetrAVG

Umsetzung des **verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses** nach BRSG?
☐ nein ☐ Ja, mit Klarstellungsvereinbarung
☐ Ja, ohne Dokumentation ☐ Ja, Anpassung der Versorgungsordnung

Anmerkungen / Handlungsbedarf:

Handlungsfeld III (Ausstellungsverfahren)

Erfüllung der sozialen Auflagen bei Dienstaustritt:
- ☐ Unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt (spät. 3 Monate nach Ausscheiden)
- ☐ Keine Beleihung, Abtretung oder Beitragsrückstand vorhanden
- ☐ Überschussanteile werden nur zu Verbesserung der Versicherungsleistung verwendet
- ☐ Ausgeschiedener Arbeitnehmer hat das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträge fortzuführen

Anmerkungen / Handlungsbedarf:

Handlungsfeld IV (Erforderliche Tarifmerkmale einer Direktversicherung)

Inforamtionspflichten des AG:
(Informationen über die **Zusageart** – siehe Angaben dazu unter HF I)

Transparente Darstellung in den Versicherungsunterlagen im Rahmen der Zusage:
- ☐ **Garantiewerte** (wurden zu Versorgungsbeginn mitgeteilt)
- ☐ **Verlaufswerte** (Parameter und insb. deren Änderungsfaktoren wurden dargelegt)
- ☐ **Rechnungsgrundlagen** (keine Verschlechterung für Garantieleistungen) insb. bei:
  - ☐ Verschiebung Rentenbeginn ☐ Störfälle (Beitragsfreistellung nach 1. Monat)
  - ☐ Wiedereinkraftsetzungen ☐ Erhöhungen

Tarifwahl unter dem Blickwinkel des Arbeitnehmerschutzes:
- ☐ **Anforderungen boLZ** (Verknüpfung von Beitrag in Versorgungsanwartschaft ist gegeben – erkennbar an garantierten Versicherungsleistungen und beitragsfreien Werten)
- ☐ **Wertgleichheit** (Zillmerung und Abschlusskostenverteilung auf die ersten 5 Jahre)
- ☐ **Überschussverwendung** (alle Überschüsse stehen dem AN zu – siehe auch Angaben dazu unter HF I und HF III)

Anmerkungen / Handlungsbedarf:

Aufgrund der durchgeführten Zusagequalifizierung wird der **Handlungsbedarf** eingeschätzt und mit folgendem **Warnhinweis** versehen:

☐ **(1) dringend**	☐ **(2) gegeben**	☐ **(3) nicht gegeben**
Handlungsbedarf dringend und zeitnah berücksichtigen, um eine mögliche Arbeitgeberhaftung zu minimieren	im Einzelfall könnte eine Arbeitgeberhaftung entstehen	derzeit kein Handlungsbedarf festgestellt

☐ 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.

Bitte beachten Sie:

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!

Stand: 23.05.2023

Betriebliche Altersversorgung

VERSORGUNGSORDNUNG

Eine starke Gemeinschaft

Rechtsanwaltsgesellschaft 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 Versorgungen geschlossen.

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 NACH MASS

Die WWK Lebensversicherung a. G. spricht ihren Kunden die Garantie aus, dass zum vereinbarten Rentenbeginn zum Ende der Grundphase und innerhalb der Garantieerhaltungsphase, längstens bis zum rechnungsmäßigen Alter 85, 50-100 Prozent der Summe der entrichteten Beiträge zur Hauptversicherung zur Verfügung stehen wird. Die Garantiehöhe wird vom Kunden mit der Antragstellung festgelegt.

HARTE GARANTIERTE RENTENFAKTOREN

Von Beginn an klare Spielregeln: Unsere Rentenfaktoren sind garantiert – ohne wenn, ABER: mit Besserstellungsoption!

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

Beste Noten

FÜR DIE WWK

WWK
Eine starke Gemeinschaft

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*

EXZELLENT – INSTITUT für Vorsorge und Finanzplanung – WWK Lebensversicherung a.G. – bAV-Kompetenz

AssCompact AWARD 6/2024 – Betriebliche Altersversorgung Direktversicherung – Beste dezentrale Vertriebsunterstützung – WWK

AssCompact AWARD 6/2024 – Betriebliche Altersversorgung Direktversicherung – Beste Tarifflexibilität – WWK

AssCompact AWARD 6/2024 – Betriebliche Altersversorgung Direktversicherung – Bester Digitalisierungsgrad – WWK

WWK Service: *mit Bestnoten ausgezeichnet*

german brand award 24 winner

Handelsblatt – Zum 10. Mal – TOP SERVICE Deutschland 2025 – WWK Versicherungen – CR² Management Consulting

WELT – Club der Besten – im geprüften Kundenservice – branchenübergreifend – Platin – WWK VERSICHERUNGEN – www.club-der-besten.org – ServiceValue GmbH – 01|2025

young BRAND AWARDS – WWK VERSICHERUNGEN – Echtzeitservice – GEWINNER – 2024 - 2025 – Die wertvollsten Finanzprodukte und Services – WWW.YOUNGBRANDAWARDS.DE

€uro AM SONNTAG – BESTER KUNDENSERVICE Versicherungen – WWK Versicherungen – DKI – Ausgabe 34/2023

Arbeitgeber- und Vertriebsberatung bAV
Telefon: 089 5114-2500

Erreichbarkeit werktags von 8:00–18:00 Uhr

Ausschließlich bAV-Spezialisten

Vertragsbetreuung und Antragstracking

Support für WWKbAV.net

Informationen zur bAV

ÜBERSICHT 2025

WWK
Eine starke Gemeinschaft

Durchführungsweg	Gesetzliche Grundlage	Steuerliche Behandlung der Beiträge	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge	
			Entgeltumwandlung	Arbeitgeber-finanzierung
Direktversicherung[1]	§ 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[2] Pensionskasse und Pensionsfonds	§ 3 Nr. 63 EStG	Bis 7.728 EUR jährlich **(644 EUR monatlich)** steuerfrei[3] Beiträge nach § 40b EStG a. F. werden der Höhe nach angerechnet	Bis 3.864 EUR jährlich **(322 EUR monatlich)** sozialversicherungs-frei[4]	Bis 3.864 EUR jährlich **(322 EUR monatlich)** sozialversicherungs-frei[4]
Unterstützungskasse[5]	§ 19 Abs. 1 EStG	Einzahlungen sind nahezu unbegrenzt steuerfrei (sofern keine Überversorgung entsteht)	Bis 3.864 EUR jährlich **(322 EUR monatlich)** sozialversicherungs-frei[4]	Einzahlungen sind nahezu unbegrenzt sozialversicherungs-frei

[1] 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.
[2] Beginn ab dem 01.01.2005.
[3] Entspricht 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung 2025. Eine Aufteilung zwischen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds ist möglich.
[4] Entspricht 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung 2025. Eine Aufteilung zwischen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds ist möglich.
[5] Die Unterstützungskasse kann zusätzlich zu den Durchführungswegen nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt werden.

BBG RV **96.600 EUR (8.050 EUR)**	BBG KV **66.150 EUR (5.512,50 EUR)**	Versicherungspflichtgrenze KV **73.800 EUR (6.150 EUR)**	
Beitragssätze:	RV **18,6 %**	KV **14,6 % + individueller Zusatzbeitrag Ø 2,5 %**	AL **2,6 %**
	Pflege **3,6 % Basisbeitrag inkl. 1. Kind – kinderloser AN +0,6 % Zuschlag – Eltern für 2.-5. Kind U25 je -0,25 % Abschlag**		
PKV:	AG-Zuschuss max. **471,32 EUR KV + 99,23 EUR Pflege** (jedoch max. 50 % der tatsächlichen Zahlbeiträge zur PKV)		

Sozialversicherungsersparnis für den Arbeitgeber: 20,95 % (sofern Gehalt unter BBG und KV Zusatz Ø 2,5 %)

Stand 02/2025