

bAV vs. ETF

Ist die klassische betriebliche
Altersvorsorge noch zeitgemäß?



Überblick

Es ist sicherlich kein Geheimnis, dass die gesetzliche Rente seit vielen Jahrzehnten nicht mehr den Anspruch hat, den Lebensstandard im Rentenalter auch nur annähernd zu erhalten. Aus diesem Grund fanden vor allem die Generationen “Baby Boomer” und “X” die betriebliche Altersvorsorge (bAV) ein gelungenes Mittel, um die gesetzliche Rente aufzubessern. Für Unternehmen war die Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer:innen eine Möglichkeit Steuern- und Sozialabgaben zu sparen und das Employer Branding zu festigen.

Doch ist diese Form der finanziellen Unterstützung durch den Arbeitgeber bei dem aktuellen Niedrigzinsumfeld und Paradigmenwechsel im Arbeitnehmermarkt noch aktuell und zukunftsfähig?

Als Arbeitgeber seiner Belegschaft die Möglichkeit anzubieten, über eine betriebliche Altersvorsorge für das Rentenalter zu sparen, hatte bis dato mehrere Vorteile: durch die Entgeltumwandlung spart das Unternehmen Steuern- und Sozialabgaben, welche sonst als Lohnnebenkosten abgeführt werden

müssten. Die Mitarbeiter:innen haben durch die bAV die Möglichkeit, nebst der gesetzlichen Altersvorsorge, auch die zweite Säule des deutschen Rentensystems für sich zu nutzen. Dieses Angebot wirkte sich positiv auf die Arbeitgeberattraktivität aus und stärkte die Mitarbeiterbindung. Dies waren die letzten Jahrzehnte valide Argumente für das Angebot einer bAV als Zusatzleistung zum “normalen” Gehalt und vor allem eines der Fokus(Vertriebs-)felder von Versicherungen, die sich an dem Modell der betrieblichen Altersvorsorge im Versicherungsmantel eine goldene Nase verdient haben.

Doch wenn alle davon profitieren, warum lassen immer mehr und mehr Versicherungen die Finger vom bAV-Vertrieb und wie wirkt sich der Paradigmenwechsel (nicht zuletzt forciert durch die Corona-Krise) beim Arbeitnehmer:in auf den Wunsch nach moderner Altersvorsorge auf Arbeitgeber aus?



Veränderte Rahmenbedingungen



Seit 2002 haben Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf die Entgeltumwandlung. Dabei wird ein Teil des Bruttogehalts vom Arbeitgeber in eine betriebliche Altersvorsorge eingezahlt. Dieser wählt den bAV-Anbieter und entscheidet ob und in welcher Höhe er das "Sparen" seiner Arbeitnehmer:innen bezuschussen möchte.

Exkurs: Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) verpflichtet Arbeitgeber bei Schließung von Neuverträge ab 2019 sich an der Ansparung mit mindestens 15% des Umwandlungsbeitrags zugunsten seiner Beschäftigten zu beteiligen. Diese Regelung gilt für alle neu abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen über die Durchführungswege: Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse. Für alle vor dem 01.01.2019 abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen wird es ab 2022 der entsprechende Zuschuss fällig.

Es gibt grundsätzlich fünf verschiedene Durchführungswege für eine betriebliche Altersvorsorge: (1) Direktzusage, (2) Unterstützungskasse, (3) Direktversicherung, (4) Pensionskasse und (5) Pensionsfonds.

Jede einzelne Form im Detail durchzugehen würde den Rahmen dieses Whitepapers sprengen und wäre auch nicht zielführend. Es ist jedoch wichtig zu

erwähnen, dass die mit Abstand am häufigsten genutzten Umsetzungsvarianten die Direktzusage (52,25%), Pensionskasse (22,65%) oder Pensionsfonds (3,5%) waren (GDV, Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V., Die deutsche Lebensversicherung in Zahlen 2020); heißt, dass sich der Arbeitgeber dazu verpflichtet, Auszahlungen von Leistungen selbst zu übernehmen und dafür Rückstellungen bilden bzw. sich auf die Zahlungsfähigkeit der Pensionskassen/-fonds verlassen muss.

Wussten Sie, dass eine der bekanntesten Versicherungshäuser Deutschlands seit 2019 das Neukundengeschäft im bAV-Bereich eingestellt hat? Oder, dass immer mehr Pensionskassen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) Sanierungspläne vorlegen mussten, was enorme Leistungskürzungen für knapp 50.000 Renten-anwärter und über 15.000 Rentner zur Folge hat?

Exkurs: 139 Pensionskassen gibt es insgesamt, davon stehen 31 unter „einer intensivierten Aufsicht“ der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (Jahresbericht 2019, BaFin)

Falls Ihre Antwort ja ist...wunderbar, falls nicht...dann wissen Sie es jetzt. Jedoch was tun als Arbeitgeber? Denn diese Lücken in der Betriebsrente muss der Arbeitgeber im Endeffekt füllen. Darauf kommen wir im nächsten Teil zu sprechen. Erst einmal wollen wir kurz umfassen, wie es zu dieser Entwicklung kam.



Was steckt hinter einer bAV?

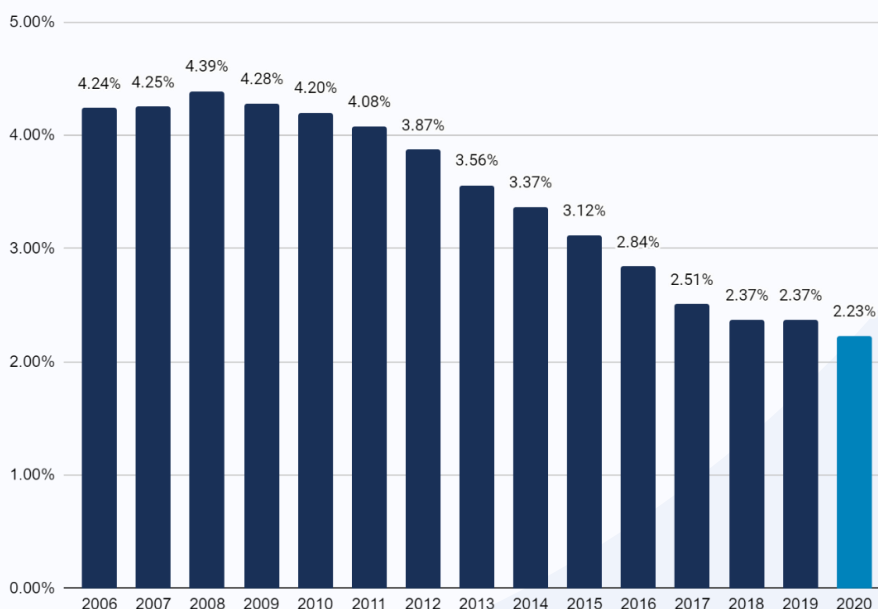
In den meisten Fällen steckt "hinter" einer bAV eine Kapitallebensversicherung, welche von hauptsächlich zwei Faktoren beeinflusst wird: (1) dem Zinsumfeld und (2) der Lebenserwartung der Versicherten.

Zum Thema des sinkenden Garantiezinses verweise ich gerne auf unser Booklet "**Lebensversicherungen - was sollte man beachten und was sind die Alternativen**". Zusammenfassend ist zu sagen, dass Kapitallebensversicherungen der versicherten Person eine feste jährliche Mindest-Rendite (Garantiezins) zusichern.

Die Gesamtrendite besteht aus dem Garantiezinssatz und einer Überschussbeteiligung. Bei aktuellen Versicherungen beträgt dieser Garantiezinssatz 0,9% im Jahr.

Darüber hinaus hat die Deutsche Aktuarvereinigung (DAV) im Jahr 2019 aber die Empfehlung ausgesprochen, den Garantiezins von 0,9% auf 0,5% p.a. zu senken. Grund dafür ist das anhaltende niedrige Zinsniveau. Weitere Daten des Versicherungsverbandes GDV zeigen, dass die Gesamtrendite aus Garantiezins

Gesamtverzinsung



und Überschussbeteiligung bei führenden Versicherungen seit Jahren rückläufig ist. Im Jahr 2020 sank die Gesamtrendite erneut um 0,14 % und betrug lediglich 2,23%.

So ist es nicht verwunderlich, dass 67% der Befragten einer WillisTowerWatson Studie die Frage, ob sie schlechter als die Generation ihrer Eltern im Ruhestand dastehen werden, mit "Stimme voll und ganz zu" beantwortete haben.

Diese sich ändernden Rahmenbedingungen spiegeln sich nicht nur im Rentenalter beim Arbeitnehmer:in wider, sondern auch ganz konkret beim Arbeitgeber, welcher den Rentenansprüchen gerecht werden muss.

Kommen wir nun zu einem weiteren (vielleicht dem wichtigsten) Einflussfaktor der sich verändernden Rahmenbedingungen: dem Arbeitnehmer selbst.



Paradigmenwechsel bei der Arbeitnehmerschaft

Grundsätzlich Bereits in der Vor-Pandemie-Zeit (ja, die gab es auch mal) ging seit Jahren der Trend bei Arbeitnehmer:innen hin zu einer ausgewogenen Work-Life Balance. Die eigene Entwicklung und das allgemeine Wohlbefinden (wellbeing) stehen immer mehr im Vordergrund. Arbeitnehmer:innen sind eher gewollt eine Position in einem Unternehmen einzunehmen, bei dem Sie die Möglichkeit haben flexibler und eigenverantwortlicher ihren Arbeitsalltag zu gestalten. Gleichmaßen legen Beschäftigte auch bei der Altersvorsorge mehr Wert auf Individualität und Flexibilität, sowohl in der Anspar- als auch in der Entnahmephase.

Die Global Benefits Attitudes Survey 2020 (WillisTowerWatson, >40.000 Befragte) zeigt unter den Befragten, dass vor allem Flexibilität bei der Wahl der Auszahlungsoptionen sowie solide Risikoleistung und individuelle Beratung als besonders attraktiv wahrgenommen werden.

Die oben genannten Punkte kombiniert mit glasklarer Transparenz bezüglich Kosten, Besteuerung und Laufzeiten kann ein klassisches betriebliches Altersvorsorge-

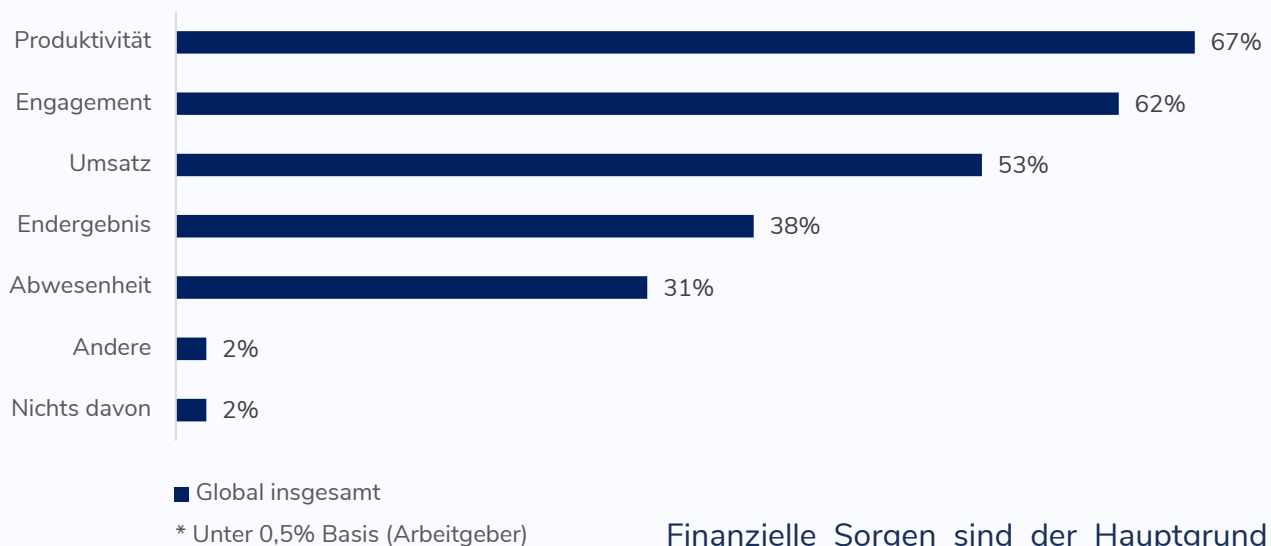
produkt nicht abbilden - es sind zeitgemäße Alternativen gefragt.

Wie bereits erwähnt, strebt die Arbeitnehmerschaft nach allgemeinem Wohlbefinden (wellbeing). Durch mehr und mehr Individualismus und eigenverantwortliches Arbeiten verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit (oder "Home" und "Office") immer mehr. Die Corona-Krise hat diese Entwicklung enorm vorangetrieben, wodurch Arbeitgeber sich an veränderte Arbeitsbedingungen schnell anpassen mussten.

Themen wie mentales Wohlbefinden (mental wellbeing) und physisches Wohlbefinden (physical wellbeing) mussten von Arbeitgebern stärker gefördert werden, um auf die Bedürfnisse der Belegschaft einzugehen und diese auch in schweren Zeiten an das Unternehmen binden zu können. Unternehmen wie Gympass (www.gympass.de) konnten im Bereich des physical wellbeing eine Vorreiterrolle einnehmen und helfen tausenden von Arbeitnehmer:innen dabei sich in diesen schwierigen Zeiten körperlich fit zu halten. Doch was hat das alles mit Altersvorsorge zu tun?

Financial Wellbeing

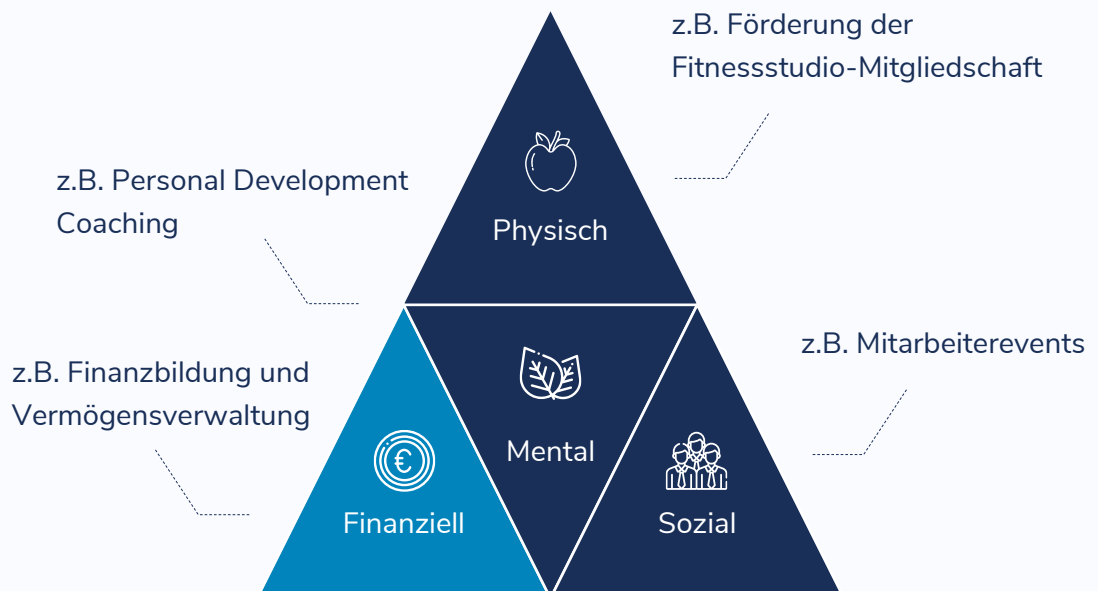
Zu der ADP Studie "Future of Pay" (2019/2020) wurden Arbeitgeber gefragt, inwiefern das wirtschaftliche Wohlbefinden bzw. das finanzielle Wohlergehen (financial wellbeing) von Mitarbeitern:innen sich auf das Unternehmen auswirkt. Das Ergebnis konnte nicht eindeutiger sein: 98% gaben an, dass finanzielle Sorgen direkte Auswirkungen auf das Unternehmen haben, und zwar in folgender Abstufung:



Finanzielle Sorgen sind der Hauptgrund für emotionales und psychisches Leiden, noch vor Beziehungs- oder Gesundheitsorgen. Es ist bewiesen, dass Schulden und finanzielle Sorgen allgemein die Wahrscheinlichkeit von Schlafstörungen um ein 14-faches erhöhen und mangelndes finanzielles Wohlergehen die kognitiven Fähigkeiten massiv einschränkt (Anandi Mani, et Al(2013): Poverty Impedes Cognitive Function). Und seien wir ehrlich: diese

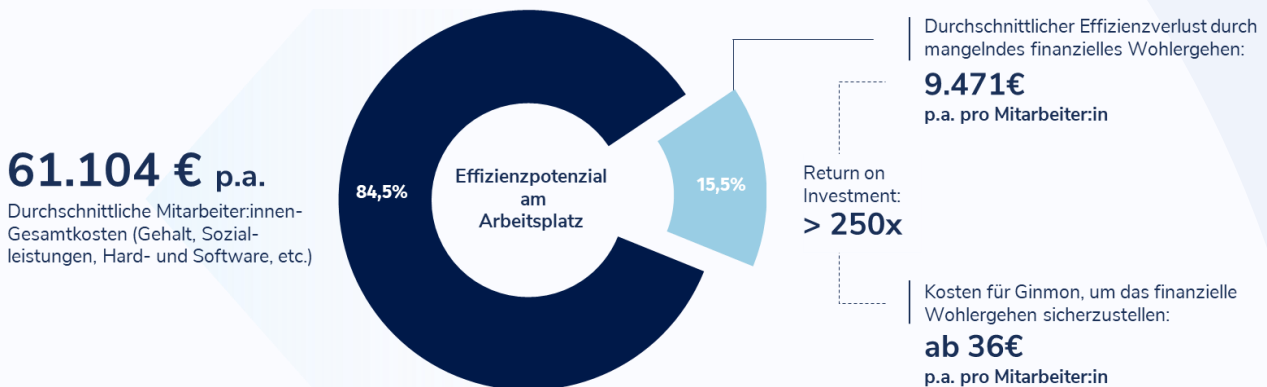
Sorgen verschwinden nicht einfach, nur weil man die Türschwelle zum Arbeitsort überschritten hat (besonders wenn es im Homeoffice der lediglich 5 Meter entfernte Schreibtisch ist).

Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass sich 8 von 10 Mitarbeiter:innen zusätzliche finanzielle Unterstützung vom Arbeitgeber bei der privaten Altersvorsorge wünschen (Mercer, Benefits & Wellbeing 2020+: What do employees want). Doch diesem Wunsch gehen aktuell lediglich 5% aller Arbeitgeber nach. Nichtsdestotrotz hat die Corona-Krise auch in diesem Bereich für ein globales Umdenken gesorgt und Unternehmen beschäftigen sich immer mehr mit dem Thema der modernen Altersvorsorge und Finanzbildungsmaßnahmen für ihre Arbeitnehmer:innen.



Financial Wellbeing: „Das finanzielle Wohlergehen (Financial Wellbeing) beschreibt den individuell wahrgenommenen Grad der Zufriedenheit und Sicherheit mit den privaten Finanzen“

Als integraler Bestandteil des gesamten Wohlergehens haben finanzielle Sorgen der Mitarbeiter:innen direkte wirtschaftliche Auswirkungen auf das Unternehmen:



Hier geht es konkret um die wirtschaftlichen Auswirkungen von stress- und sorgenbedingten Ausfällen bzw. den Fakt, dass sich Arbeitnehmer:innen im Durchschnitt 3 Stunden pro Woche am Arbeitsplatz um Ihre privaten Finanzen kümmern. Hierbei geht es zu über 75% um Recherche bzgl. Altersvorsorge und Money-Management. Als Arbeitgeber kann man dieser Entwicklung entgegenwirken, indem man seiner Belegschaft einen unabhängigen Partner zur Seite stellt, der all die Fragen

und Belange der Mitarbeiter:innen im Bezug auf das Thema Finanzen in persönlichen Gesprächen aufgreift und berät, damit sich der Fokus während der Arbeitszeit wieder auf das Wesentliche legt...nämlich die Arbeit selbst.

Um auch weiterhin konkurrenzfähig zu bleiben, langfristig Kosten zu reduzieren und Talente an sich binden zu können, sollten Arbeitgeber auf effiziente-moderne Methoden der Altersvorsorge setzen.

Moderne ETF- Vermögensverwaltung als Alternative



Im Vergleich mit einer modernen, digitalen Vermögensverwaltung mit ETFs, wie zum Beispiel bei Ginmon, zeichnet sich eine bAV im Versicherungsmantel (hierbei sind fondsgebunden Varianten besonders zu berücksichtigen, da sie oft als “modern” und “zeitgemäß” dargestellt werden) vor allem durch die folgenden Eigenschaften aus: eine eingeschränkte Auswahl von Investmentfonds, hohe Verwaltungskosten, wenig Transparenz, lange Laufzeit und hohe Wechselkosten.

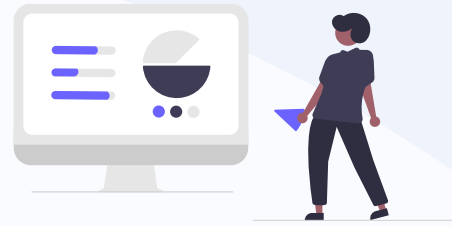
Im direkten Vergleich wird häufig der Steuervorteil einer fondsgebundenen Lebensversicherung hervorgehoben. Ginmon bietet aber ebenfalls eine laufende Steueroptimierung an. Zudem ist bei einer Fondspolice die Steuerersparnis bei Auszahlung der Versicherung an Voraussetzungen gebunden. So muss die Versicherung bei Auszahlung mindestens zwölf Jahre lang gelaufen sein und der Versicherte muss das 62. Lebensjahr abgeschlossen haben.

Bei Ginmon dagegen steht das Steuersparen jedem Kunden kostenlos ab dem ersten Jahr zur Verfügung. Weiterhin überzeugt Ginmon durch niedrige Kosten, eine breite Diversifikation, antizyklisches Rebalancing, sowie eine sehr hohe Transparenz und Flexibilität.

Dies alles sind Punkte, die vor Abschluss einer Lebensversicherung vom Arbeitnehmer unbedingt zu beachten sind und der Arbeitgeber sich Gedanken darüber machen sollte, ob einerseits das wirklich die Lösung ist, welche sich die Belegschaft in Sachen Altersvorsorge wünscht und ob man das Risiko eingehen möchte, im Ernstfall, auf den Garantiekosten hängen zu bleiben bzw. im Laufe der Jahre die Rückstellungsposition erheblich aufzubauen. Durch die lange Laufzeit eines solchen Versicherungsvertrages ist es äußerst wichtig, genau über den Vorsorgebedarf seiner Belegschaft informiert zu sein. In den meisten Fällen können laufende Verträge zwar an eine geänderte private oder berufliche Situation angepasst werden, zum Beispiel, indem die monatlichen Beiträge verringert oder ausgesetzt werden. Dies hat aber häufig große Auswirkungen auf den Wert der Police und die Höhe der späteren Auszahlung.

Wie sieht nun ein direkter Vergleich einer bAV mit einer Financial Wellbeing Lösung aus?

bAV und ETF- Vermögensverwaltung im Vergleich



Im folgenden Abschnitt zeigen wir Ihnen einen Überblick über die Unterschiede einer klassischen bAV und einer ETF-Vermögensverwaltungs-Lösung auf.

Produktauswahl & Anlagestrategie

Betriebliche Altersvorsorge (bAV)



- ⊖ Oft **keine Individualisierung** der **Anlagestrategie** der Mitarbeiter
- ⊖ Oftmals nur **wenige Musterportfolios** zur Auswahl
- ⊖ **Produktauswahl oft teuer und nicht unabhängig** (Rückvergütung der Versicherer durch Fondsanbieter)
- ⊖ Häufig **geringe Verzinsung** aufgrund der Beitragsgarantie und der geringen Aktienquote
- ⊖ Angegebene **Beitragsgarantie ist nicht inflationsbereinigt** (z.B.: 55% Kaufkraftverlust in 30 Jahren bei 2% Inflation führt zur realen Garantie (Kaufkraft) von nur 45% der Beiträge)
- ⊖ Höhere Aktienquote und somit Renditechancen oft **nur durch manuelle Produktauswahl des Mitarbeiters** möglich
- ⊖ **Laufender operativer Aufwand des Arbeitgebers**, da dieser als Versicherungsnehmer bei eigenständiger Kapitalmarkt-anlage durch Mitarbeiter **im Einzelfall Einverständnis** geben muss
- ⊖ **Unflexible Dynamisierung** der Anlagestrategie zur Risikominimierung im Alter
- ⊖ **Keine Steueroptimierung** der Kapitalmarktanlage

- ⊙ **Individuelle Anlagestrategie** für jeden Mitarbeiter
- ⊙ **Produktunabhängigkeit**: kein Vertrieb eigener oder fremder Produkte und keine Rückvergütungen
- ⊙ **Große Produktauswahl** mit breiter Streuung durch Investitionen in bis zu 12.000 Einzeltitel weltweit
- ⊙ **Renditechancen individuell steuerbar**, abhängig von der persönlichen Risikotoleranz und -tragfähigkeit des Mitarbeiters
- ⊙ **Kein operativer Aufwand des Arbeitgebers**, da dieser bei der Anlage im Einzelfall kein Einverständnis geben muss
- ⊙ **Einfache Dynamisierung der Anlagestrategie** zur Risikominimierung im Alter, indem zunehmend in sichere Portfoliobestandteile umgeschichtet wird
- ⊙ **Steueroptimierung der Kapitalmarkt-anlage** erfolgt rechtssicher und automatisiert durch eigens entwickelte Anlagetechnologien

Im nächsten Schritt gehen wir auf die **Einzahlungsphase** (auch „Ansparphase“ genannt) ein:

Einzahlungsphase

Betriebliche Altersvorsorge (bAV)



- ⊖ **Steuervorteile** durch Bruttosparen statt Nettosparen werden durch **niedrigere Verzinsung wieder ausgeglichen** (siehe Berechnung)
- ⊖ Durch die Verringerung des Bruttogehalts können **privat Krankenversicherte unter die Versicherungspflichtgrenze fallen** und somit das Privileg verlieren, sich weiter privat zu versichern
- ⊖ **Die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit bei der Entgeltumwandlung gilt nur bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze** (West) der gesetzlichen Rentenversicherung
- ⊖ Aufgrund des geringeren Bruttoentgelts **sparen Arbeitgeber Lohnnebenkosten**, allerdings **erhält der Arbeitnehmer auch weniger gesetzliche Rente** im Alter
- ⊖ **Arbeitgeber verpflichtet sich** aufgrund der geringeren Lohnnebenkosten zur Beitragsbezuschussung von mindestens 15%

- ⊕ Nachteile des Nettosparens werden durch **höhere Renditen** und **bessere Kostenstruktur** mehr als ausgeglichen
- ⊕ **Höchste Flexibilität** durch kostenfreie Ein- und Auszahlungen sowie Sparplan- und Strategie-änderungen, jederzeit und ohne Mindestanlagedauer – online selbst steuerbar
- ⊕ **Keine Verpflichtung des Arbeitgebers** zur Bezuschussung der Vorsorge sorgt für eine erhöhte Finanzplanbarkeit und -flexibilität im Unternehmen
- ⊕ **Maximale Transparenz** – Ihre Mitarbeiter sehen zu jederzeit, wie viel und in was sie investiert haben und wie sich ihr Vermögen entwickelt
- ⊕ **Problemlose Übernahme der Altersvorsorge** bei Arbeitgeberwechsel während des Ansparzeitraums
- ⊕ **Privat Krankenversicherte** können aufgrund der Nettoabrechnung **nicht durch Sparraten unter die Versicherungspflichtgrenze fallen** und behalten in jedem Fall ihr Privileg

Und der Vollständigkeit halber schließen wir den Zyklus mit der **Entnahmephase** ab:

Entnahmephase

Betriebliche Altersvorsorge (bAV)



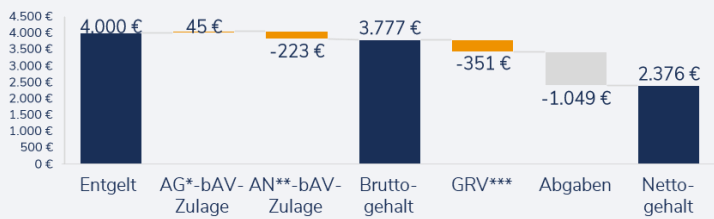
- ⊖ Auszahlungen sind **nur ab dem gesetzlichen Renteneintritt möglich**
- ⊖ **Beitragsgarantie ist nicht inflationsbereinigt:** 100% Garantie auf "nominale" Beiträge bedeutet in 30 Jahren ca. 55% Kaufkraftverlust bei 2% Inflation pro Jahr. D.h. "real" (in Kaufkraft gerechnet) werden nur 45% der Beiträge garantiert
- ⊖ **Anspruch auf gesetzliche Rente und Arbeitslosengeld wird kleiner**, da weniger Beiträge in die Sozialversicherung und die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt wurden
- ⊖ Neben der **Versteuerung im Alter** fallen **zusätzliche Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sowie Sozialbeiträge** auf Auszahlungen an
- ⊖ Durch die speziellen Förderungsrichtlinien ergeben **sich komplexe Sonderregelungen**, welche es im Vorhinein nicht erlauben festzustellen, **ob und wann gewisse Zuschüsse und Abgaben greifen**
- ⊙ **Umwandlung in ewige (Leib-)Rente möglich**
- ⊖ Im Falle eines **frühzeitigen Todes innerhalb der Auszahlungsphase** erhalten Hinterbliebene je nach Ausarbeitung des bAV-Vertrags nichts vom angesparten bAV-Vermögen
- ⊙ **Höchste Flexibilität** durch kostenfreie Ein- und Auszahlungen sowie Sparplan- und Strategieänderungen, jederzeit und ohne Mindestanlagedauer
- ⊙ **Anspruch auf gesetzliche Rente und Arbeitslosengeld bleibt unverändert**, da weiterhin volle Beiträge in die Sozialversicherung und die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wurden
- ⊙ Es fallen **nur Abgeltungssteuern** bei Auszahlung an – keine zusätzliche Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sowie Sozialbeiträge
- ⊙ **Einfache steuerliche Behandlung** führt zur Klarheit über Altersvorsorgepotenzial der individuellen Anlage
- ⊙ **Umwandlung in ewige (Leib-)Rente möglich**
- ⊙ **Im Todesfall erhalten Hinterbliebene das angesparte Vermögen**, entsprechend der Erbregelungen des Mitarbeiters, gänzlich unabhängig von der Ein- und Auszahlungsphase

Folgend sehen Sie eine **Beispielrechnung**:

Beispielrechnung

Ansparphase

Betriebliche Altersvorsorge (bAV): 268€ monatl. Sparrate



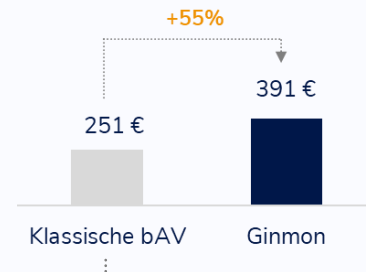
ginmon: 112€ monatl. Sparrate



*AG = Arbeitgeber **AN = Arbeitnehmer:in ***GRV = Gesetzliche Rentenversicherung

Auszahlungsphase

Zusätzliche Rentenleistung:



Gründe für geringe Rentenleistung der klassischen bAV:

- ⊖ Niedrige Verzinsung aufgrund der Beitragsgarantie
- ⊖ Hohe Kosten der Versicherung
- ⊖ Versteuerung der gesamten Rente (mit Ginmon nur Abgeltungssteuer auf Gewinne)
- ⊖ Zusätzliche Abgaben (Kranken- u. Pflegeversicherung sowie Sozialbeiträge)



Zum Schluss gehen wir auf die drei wahrscheinlich wichtigsten Faktoren bei der Entscheidung für eine Altersvorsorgelösung für Ihre Mitarbeiter ein: (1) Flexibilität, (2) Kosten und (3) Sicherheit.

Flexibilität

	bAV	ginmon
Kurze Mindestvertragslaufzeit zwischen Arbeitgeber und Altersvorsorgepartner	Oft 10+ Jahre	✓
Keine Mindestlaufzeit zwischen Mitarbeiter und Altersvorsorgepartner	Bis zum gesetzlichen Renteneintritt	✓
Kündigung und Auszahlung durch den Mitarbeiter jederzeit möglich	Gesetzlich nicht zugelassen	✓
Problemlose Übernahme der Altersvorsorge bei Arbeitgeberwechsel	Oft keine Übernahme möglich (nur Beitragsfreistellung), Verlust des Vorsorgevermögens möglich	✓
Jederzeit kostenfreie Ein- und Auszahlungen sowie Strategie- und Sparplanänderungen	Nur bis zu 30% Auszahlungen ab gesetzl. Renteneintritt möglich, Änderungen der Sparrate u. Strategie unflexibel	✓
Keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezuschussung der Vorsorge	Mindestens 15% der Beiträge	✓
Umwandlung in lebenslange (Leib-)Rente flexibel möglich	Ab gesetzlichem Renteneintritt	✓



Kosten

bAV

Abschlussgebühren auf Brutto-
beitragssumme je Mitarbeiter

Bis zu 2,3%

Grundgebühr je Mitarbeiter

Möglich

Ausgabeaufschläge bei
Fonds für Mitarbeiter

Bis zu 5%

Kosten auf Renten-
auszahlungen pro Auszahlung

Bis zu 1,75%

Durchschnittliche
Fondskosten p.a.

0,4% - 2,0%

Verwaltungsgebühren p.a.
auf verwaltetes Vermögen

Bis zu 2%



0%

0€

0%

☑ Individuelle Anlagestrategien

0%

☑ Unabhängig

0%

☑ Höchste Flexibilität

0,21%

☑ Maximale Transparenz

☑ Niedrige Eintrittshürden

0,75%

☑ Umfangreiche Kunden-
betreuung

☑ Steueroptimiert

Sicherheit im Insolvenzfall

Betriebliche Altersvorsorge (bAV)



Insolvenz des...

des Arbeitgebers: geschützt

des bAV-Anbieters: geschützt

des Versicherers: ggf. nicht ausreichend
geschützt

- ☹ Im Falle einer Insolvenz des Versicherers bestimmen die genaueren Umstände darüber inwieweit Ihre Mitarbeiter geschützt sind

Insolvenz...

des Arbeitgebers: geschützt

von Ginmon: geschützt

der Depotbank: geschützt

- ☑ **Weder Ginmon noch unsere depotführende Bank** (DAB BNP Paribas in München) hat zu irgendeinem Zeitpunkt Zugriff auf das Vermögen Ihrer Mitarbeiter.
- ☑ Als **lizenzierter Vermögensverwalter** nach **§32 KWG** (Kreditwesengesetz) steht Ginmon unter der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).
- ☑ Das Konto genießt sowohl den Schutz durch die deutsche **Einlagensicherung** (nach EU-Vorgaben) als auch des Status als **Sondervermögen** nach dem deutschen Wertpapierhandelsgesetz.

Haben Sie Fragen?

Wie sieht Ihre optimale Financial-Wellbeing-Strategie aus? Dazu berät Sie gerne einer unserer Financial-Wellbeing-Spezialisten in einem unverbindlichen Erstgespräch.



Jan Raitman
Head of Financial Wellbeing

Jetzt Expertengespräch vereinbaren

bAV vs. ETF

Disclaimer / Risikohinweis

Die Inhalte dieses Dokuments stellen keine Anlageberatung oder Aufforderung zum Kauf oder Verkauf von Finanz-instrumenten dar. Dieses Dokument ersetzt keine Rechts- oder Steuerberatung und dient ausschließlich Diskussions-zwecken.

Die in unseren Publikationen zum Ausdruck gebrachten Meinungen, Einschätzungen und Sichtweisen sowie die Meinungsäußerungen unserer Experten und Berater repräsentieren die aktuelle Einschätzung von Ginmon, die sich ohne vorherige Ankündigung ändern kann.

Diese Informationen unterliegen dem Urheberrecht. Die Vervielfältigung, Verbreitung und Veröffentlichung zu jeglichen Zwecken durch Dritte bedarf der vorherigen Zustimmung der Ginmon Vermögensverwaltung GmbH.

Ginmon übernimmt keine Garantie für die Richtigkeit und Vollständigkeit der dargestellten Informationen.

Frühere Wertentwicklungen sind kein verlässlicher Indikator für künftige Wertentwicklungen. Geldanlagen am Kapitalmarkt sind mit Risiken verbunden. Bitte lesen Sie unsere Risikohinweise unter <https://www.ginmon.de/risikohinweis/>.



Ginmon Vermögensverwaltung GmbH
Mainzer Landstraße 33a, 60329 Frankfurt