

ETF bAV

Betriebliche Altersvorsorge mit ETFs

Die erste bAV-Direktversicherung mit bis zu
100 % ETFs und garantierten Rentenbedingungen

Stand: August 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Auf einen Blick	3	14. Ausland	18
2. Für wen lohnt sich die ETF bAV	4	15. Todesfall	19
3. So funktioniert die ETF bAV	4	16. Sicherheit	20
4. Einzahlung	5	16.1 Raisin Pension GmbH	20
4.1 Arbeitgeberfinanzierte ETF bAV	5	16.2 myLife Lebensversicherung AG	20
4.2 Entgeltumwandlung	5	16.3 Hartz IV	20
5. Auszahlung	6	16.4 Insolvenz Ihres Unternehmens	20
5.1 Beitragsgarantie durch myLife	6	17. Digitale Planung	21
5.2 Höhere Renditechancen durch geringeres Garantieniveau	6	17.1 Vertragsabschluss	21
5.3 Lebenslange Rentenzahlung	7	17.2 Cockpit	22
5.4 Kapitalwahlrecht	7	18. Factsheet für Profis	23
5.5 Steuern in der Auszahlphase	7		
6. Vorteile für Ihr Unternehmen	8		
7. Fonds	10		
7.1 Anlagestrategie	10		
7.2 Portfolio	11		
8. Ablaufmanagement	12		
9. Rendite	12		
10. Kosten	13		
11. Staatliche Förderung	15		
11.1 Entgeltumwandlung	15		
11.2 Förderung von Geringverdienern	16		
12. Garantierte Rentenbedingungen	16		
12.1 Art der Überschussverwendung	17		
13. Wechsel und Kündigung	17		
13.1 Jobwechsel	17		
13.2 Kündigung	18		

1 | Auf einen Blick

Die digitale und flexible betriebliche Altersvorsorge für Ihr Unternehmen

Durch individuelle Beitragsgarantien und kostengünstiges ETF-Investment ist die ETF bAV die optimale Lösung für Unternehmen, die Ihren Mitarbeitern eine attraktive Zusatzrente anbieten möchten.



Grafik: So funktioniert's

Intelligentes Investment

Sicherheit durch garantiert verzinstes Sicherungsvermögen und wissenschaftlich basierte Anlage in weltweit diversifizierte ETFs.

Freie ETF-Auswahl

Stellen Sie selbst ein Portfolio aus über 80 verschiedenen ETFs zusammen und investieren Sie bis zu 100 % in Aktien. Vor Rentenbeginn schützt das Ablaufmanagement vor Schwankungen.

Geringe Kosten

Bei nur 3 EUR monatlichen Kosten für die Kontoführung sowie 0,6 % des Vertragsguthabens für Verwaltungsgebühren liegen die Effektivkosten üblicherweise bei unter 1,0 % jährlich. Wir verlangen zudem keine Abschlussprovisionen.

Kapitalauszahlung möglich

Auszahlung des gesamten Rentenkapitals zu Rentenbeginn möglich. Alternativ: Bis zu 30 % des angesparten Kapitals auszahlen lassen und aus dem restlichen Kapital eine lebenslange Leibrente beziehen.

Flexible Einzahlungen

Beiträge können jederzeit angepasst oder auch ganz ausgesetzt werden. Zusätzliche Einzahlungen sind jederzeit einfach per Überweisung möglich.

Garantierte Rentenkonditionen

Schon bei Vertragsbeginn werden feste Rentenkonditionen mit garantierten Rentenfaktoren zugesagt. Ans Ende der Einzahlphase schließt sich eine lebenslange Rente an.

Steuer und SV-Ersparnisse

Da die Beiträge direkt aus dem Bruttogehalt bezahlt werden, sparen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge und Steuern

Digitales Management

Portfolio, Wertentwicklung und Dokumente können 24/7 online eingesehen werden. Änderungen, z. B. Beitragsanpassungen, sind hier jederzeit möglich.

2 | Für wen lohnt sich die ETF bAV

Mit der betrieblichen Altersvorsorge mit ETFs wird langfristig Vermögen fürs Alter aufgebaut. Daher lohnt sich die ETF bAV grundsätzlich für jedes Unternehmen, das

- auf der Suche nach einer unkomplizierten und digitalen Lösung ist, um eine betriebliche Altersvorsorge aufzubauen
- seinen Mitarbeitern eine attraktive Altersvorsorge anbieten möchte, die durch günstige Kosten und ETF Investments erhöhte Renditechancen bietet
- seinen Mitarbeitern die Chance geben möchte von Steuerersparnissen zu profitieren und

gleichzeitig mit den Mitarbeitern Sozialabgaben sparen möchte

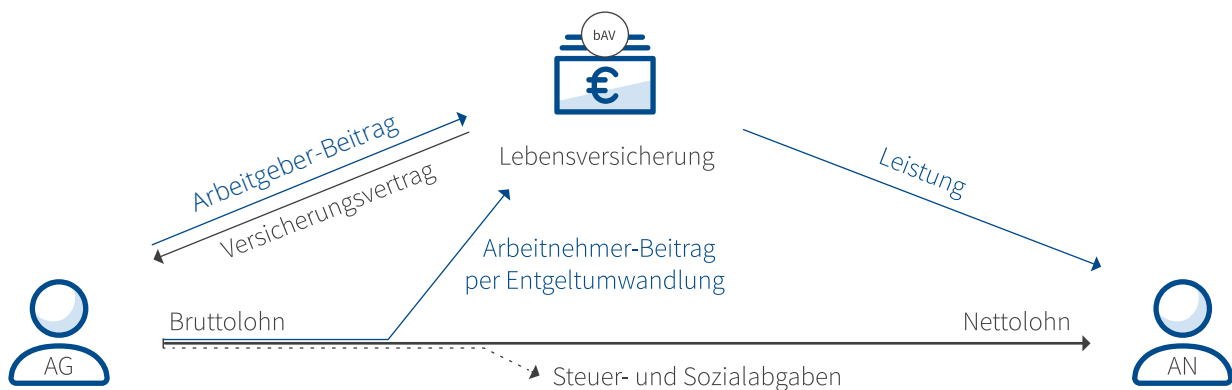
- über die Geringverdienerförderung Steuern sparen möchte

Generell kann jedes Unternehmen in Deutschland sich entscheiden seinen Mitarbeitern die ETF bAV anzubieten.

Recht auf betriebliche Altersvorsorge

Seit 2002 hat jeder Mitarbeiter unabhängig von der Unternehmensgröße einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.

3 | So funktioniert die ETF bAV



Grafik: So funktioniert's

Die ETF bAV ist eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) im Rahmen einer Direktversicherung. Wie beim ETF Rürup und ETF Riester besteht die ETF bAV aus einer Anspar- und einer Rentenphase.

Die ETF bAV ist eine Direktversicherung, bei der das Unternehmen der Versicherungsnehmer und der Arbeitnehmer die versicherte Person, also Leistungsempfänger ist.

Ansparphase

In der Ansparphase bauen Sie für Ihre Mitarbeiter ein Vorsorgevermögen auf, indem Sie für Ihre Mitarbeiter Beiträge in die ETF bAV einzahlen oder Ihre Mitarbeiter zahlen aus dem Bruttogehalt Beiträge. Diese Entgeltumwandlung müssten Sie dann mit mindestens 15 % bezuschussen. Sie können sich aber auch für einen höheren Zuschuss entscheiden.

Je nachdem, wie viel Prozent der Beitragszusage Sie sich von der myLife Lebensversicherung

zusichern lassen möchte, wird ein gewisser Anteil der Beiträge in das Deckungskapital der myLife Lebensversicherung investiert. Der übrige Anteil wird in ein weltweit diversifiziertes ETF-Portfolio investiert, welches sich individuell zusammenstellen lässt. Somit ist eine **Aktienquote von bis zu 100 %** möglich.

Die Mindestvertragslaufzeit bei der ETF bAV beträgt 10 Jahre.



Rentenphase

In der Rentenphase erhalten Ihre Mitarbeiter eine Zusatzrente in Form einer lebenslangen Leibrente. Unser Partner die myLife Lebensversicherung garantiert bereits bei Vertragsabschluss einen Rentenfaktor. Dieser gibt an, wie hoch die monatliche Rente pro 10.000 EUR angespartem Vorsorgekapital mindestens ausfallen wird.

Außerdem lässt sich zu Rentenbeginn das angesparte Kapital auszahlen lassen. Wahlweise bis zu 30 % des Rentenkapitals, oder auch das komplette angesparte Vermögen.

4 | Einzahlung

4.1 | Arbeitgeberfinanzierte ETF bAV

Bei der arbeitgeberfinanzierten ETF bAV übernimmt Ihr Unternehmen die Beträge in die ETF bAV komplett allein. Eine arbeitgeberfinanzierte ETF bAV ist natürlich besonders attraktiv für Ihre Mitarbeiter. Zu beachten ist aber, ab wann der Arbeitnehmer einen unwiderruflichen Anspruch auf das angesparte Rentenskapital hat.

Verlässt ein Arbeitnehmer das Unternehmen nämlich vor Rentenbeginn, hat er nur einen Anspruch auf das Vorsorgevermögen, wenn er mindestens 21 Jahre alt ist und die Direktversicherung seit mindestens 3 Jahren besteht. Das stärkt zusätzlich die Mitarbeiterbindung durch eine betrieblicher Altersvorsorge und zudem kann ein Unternehmen über eine arbeitgeberfinanzierte bAV eventuell von der Geringverdienerförderung profitieren.

Weitere Informationen zur Geringverdienerförderung finden Sie im [Kapitel Staatliche Förderung](#), Seite 15.

Achtung! Sollte man privat krankenversichert sein, so ist zu beachten, dass man durch die Verringerung des Bruttogehaltes unter die Versicherungspflichtgrenze fallen könnte und somit das Privileg verliert, sich weiter privat zu versichern.

4.2 | Entgeltumwandlung

Entscheiden Sie sich die ETF bAV mit Entgeltumwandlung anzubieten, werden die Beiträge aus dem Bruttogehalt Ihrer Mitarbeiter gezahlt.

Sie überweisen also das Gehalt nicht komplett an Ihre Mitarbeiter, sondern ziehen die Beiträge ab, die in die ETF bAV fließen.

Ihre Mitarbeiter sparen somit Steuern. Zudem sparen Sie und Ihre Mitarbeiter gemeinsam Sozialabgaben, weshalb Sie auch verpflichtet sind die Beiträge mit mindestens 15 % zu bezuschussen. Jährlich sind Beiträge bis zu 3.408 EUR sozialabgabenfrei und bis zu 6.816 EUR steuerfrei.

Je nach steuerlicher Situation können Ihre Mitarbeiter mit der ETF bAV fast den doppelten Sparbeitrag im Vergleich zu anderen Vorsorgeleistungen, welche aus dem Nettolohn bespart werden, erreichen.

Die Höhe der Beiträge können Ihre Mitarbeiter selbst bei Erstellung Ihres ETF bAV Vertrages einstellen. Jährlich können sie Beiträge in Höhe des maximalen Steuervorteils einzahlen. Der monatliche Mindestbeitrag in der ETF bAV beträgt 15 EUR.

Da sich durch das geringere zu versteuernde Gehalt auch ihre Beiträge in die Sozialversicherung und die gesetzliche Rentenversicherung verringern, kann sich entsprechend Ihr Anspruch auf die gesetzliche Rente und Arbeitslosengeld verringern.

Ein Rechenbeispiel finden Sie im [Kapitel Staatliche Förderung](#), Seite 15.



5 | Auszahlung

5.1 | Beitragsgarantie durch myLife

In der ETF bAV erteilt der Arbeitgeber eine Beitragszusage in Höhe der nominalen Beiträge, die geleistet wurden, während der Arbeitgeber Versicherungsnehmer dieser ETF bAV ist (Beitragszusage mit Mindestleistung).

Zur Sicherung Ihrer Beitragszusage garantiert die myLife Lebensversicherung AG in der ETF bAV, dass dem Arbeitnehmer 100 % der gezahlten Beiträge bei Rentenbeginn zur Verfügung stehen. Um diese hundertprozentige Beitragsgarantie gewährleisten zu können, fließt ein vorgegebener Anteil der gezahlten Beiträge in das Sicherungsvermögen der myLife, während der übrige Anteil der Beiträge in das individuell ausgewählte ETF-Portfolio investiert wird.

Wie hoch der tatsächliche Anteil an Beiträgen ist, der in passive Fonds investiert wird, hängt von dem aktuellen Rechnungszins und der Dauer der Einzahlungsphase ab.

Dieser Anteil ist aber nicht starr. Sollte sich das Portfolio des Arbeitnehmers positiv entwickeln und der Depotwert der ETF bAV daher über der Beitragssumme liegen, so steigert sich auch der Prozentsatz der Beiträge, der in ETFs investiert ist. Auch die Überschüsse, die dem Deckungskapital Ihrer Mitarbeiter gutgeschrieben werden, werden zum Kauf neuer ETF Anteile verwendet und steigern somit zusätzlich die Renditechancen.

Ist das Kapital zu jeder Zeit garantiert?

Nein. Die Garantie bezieht sich ausschließlich auf die nominalen Beiträge (regelmäßige und Sonderzahlungen), die geleistet wurden und tritt auch nur dann in Kraft, wenn der Arbeitnehmer in Rente geht.

5.2 | Höhere Renditechancen durch geringeres Garantieniveau

Eine Besonderheit der ETF bAV ist, dass Sie sich aktiv dagegen entscheiden können, dass die myLife 100 % der Beiträge garantiert. Sie haben die Möglichkeit, das Garantieniveau auf einen geringen Prozentsatz zu senken oder aber auch komplett abzuwählen.

Entscheiden Sie sich dafür, das Garantieniveau zu senken, so steigert sich der Anteil der Beiträge, der für das ETF-Investment verwendet werden kann und somit auch die Renditechancen des Arbeitnehmers.

Geringes Risiko für den Arbeitgeber

- Die Versorgungszusage bezieht sich ausschließlich auf die nominalen Beiträge, die geleistet wurden, während Ihr Unternehmen Versicherungsnehmer dieser ETF bAV ist und tritt auch nur dann in Kraft, wenn Ihr Mitarbeiter in Rente geht.
- Ein weltweit diversifiziertes Aktienportfolio hat in der Vergangenheit eine durchschnittliche Rendite zwischen 5 % und 7 % pro Jahr nach Inflation erzielt. Aus historischer Perspektive ist das Risiko einer Unterdeckung also gering, vor allem bei ausreichender Laufzeit, was der Regelfall beim Sparen für das Alter ist.
- Bei einer Unterdeckung ist Ihr Unternehmen nicht verpflichtet, eine Rückstellung aufzubauen, sondern muss lediglich den Fehlbetrag im Anhang seiner Bilanz ausweisen. Mehr Infos zur ETF bAV und der Unternehmensbilanz finden Sie unter raisin-pension.de/assets/media/bav_unternehmensbilanz.pdf.
- Mit Hilfe des Ablaufmanagement kann das Vertragsguthaben nach und nach in das garantiert verzinsten Vermögen der myLife Lebensversicherung übertragen werden. Dies sinkt das Schwankungsrisiko erheblich und die Gefahr einer Unterdeckung sinkt ebenfalls deutlich.



5.3 | Lebenslange Rentenzahlung

Garantierte Rentenfaktor und Höchstrentenzusage

In der Auszahlphase erhalten Ihre Mitarbeiter eine lebenslange Leibrente. Unser Partner, die myLife Lebensversicherung, garantiert ihnen bereits beim Vertragsabschluss einen Rentenfaktor. Dieser Rentenfaktor gibt an, wie hoch ihre monatliche Rente pro 10.000 EUR Vorsorgekapital sein wird.

Der garantierte Rentenfaktor ist abhängig von den sogenannten Rechnungsgrundlagen. Zu diesen zählen der Garantiezins für Rentenversicherungen, die Kostenstruktur des Versicherers und die verwendeten Sterbetafeln. Da sich die Rechnungsgrundlagen bis zum Rentenbeginn ändern können, bekommen Ihre Mitarbeiter beim Vertragsabschluss auch eine Höchstrentenzusage.

Wenn sich die Rechnungsgrundlagen zu ihren Gunsten geändert haben, erhalten Ihre Mitarbeiter Rentenzahlungen, die nach den besseren Konditionen berechnet werden.

Bei einem garantierten Rentenfaktor von 31 und einem Vorsorgekapital von 100.000 EUR ergibt sich eine monatliche Rente von mindestens 310 EUR. Da die myLife Lebensversicherung bei der Kapitalanlage Überschüsse erzielt, wird die tatsächliche Rente wahrscheinlich höher ausfallen.

5.4 | Kapitalwahlrecht

Entscheiden Sie sich für die Direktversicherung als Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge müssen Ihre Mitarbeiter sich ihr Rentenskapital nicht zwingend als monatliche Rente auszahlen lassen.

Es besteht auch die Möglichkeit sich zu den gesetzlich geregelten Altersrentenzeiten ihr gesamtes Rentenskapital auszahlen zu lassen. Darüber hinaus haben Ihre Mitarbeiter die Möglichkeit sich 30 % des angesparten Kapitals auszahlen zu lassen und aus dem restlichen Kapital eine lebenslange Leibrente zu beziehen. Das ausgezahlte Kapital unterliegt aber der nachgelagerten Besteuerung, es muss also mit dem persönlichen Steuersatz versteuert werden. In der Regel ist diese Form der Steuererhebung für den Arbeitnehmer aber günstiger, da man im Alter von einem niedrigeren Steuersatz ausgehen kann.

5.5 | Steuern in der Auszahlphase

Für den geförderten Teil des Vermögens

Die Auszahlungen aus der ETF bAV müssen Ihre Mitarbeiter mit ihrem persönlichen Einkommensteuersatz versteuern. Sollten Ihre Mitarbeiter in der Rentenphase gesetzlich krankenversichert sein, so müssen Ihre Mitarbeiter eventuell für einen Teil ihrer Rente auch die vollen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung leisten. Auch aufgrund dieser zusätzlichen Belastung in der Rentenphase sind Arbeitgeber mittlerweile verpflichtet, Beiträge in die betriebliche Altersvorsorge mit mindestens 15 % zu bezuschussen. In der Krankenversicherung beträgt 2021 der Beitragssatz 14,6 %, zuzüglich des Zusatzbeitrages der Krankenkasse. Der Pflegeversicherungsbeitrag liegt für 2021 bei 3,05 % (3,30 % für Kinderlose).

Sozialbeiträge müssen Ihre Mitarbeiter aber nur für den Teil ihrer Rente leisten, der den gesetzlichen Freibetrag überschreitet. Dieser Betriebsrentenfreibetrag liegt bei 1/20 der monatlichen Bezugsgrenze nach § 18 Sozialgesetzbuch IV. Im Jahr 2021 liegt diese Bezugsgröße bei 3.290 EUR. Ihre Mitarbeiter müssen also auf Rentenzahlungen bis zu einer Höhe von 164,50 EUR monatlich keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge leisten. Bei höheren Rentenzahlungen sind nur für den Anteil der Rente, der diesen Freibetrag überschreitet, Beiträge zu leisten.

Für den ungeförderten Teil des Vermögens

Eine weitere Besonderheit der nachgelagerten Besteuerung betrifft Rentenzahlungen, die auf nicht geförderten Beiträgen beruhen. Haben Ihre Mitarbeiter zum Beispiel ihre ETF bAV nach Verlassen Ihres Unternehmens privat fortgeführt, müssen Ihre Mitarbeiter auf Rentenzahlungen, die auf diesen Beiträgen zurückzuführen sind, nur den Ertragsanteil versteuern. Bei einem Rentenbeginn im 67. Lebensjahr beträgt dieser Ertragsanteil zum Beispiel nur 17 %. Ihre Mitarbeiter erhalten dann also 83 % Ihrer Rente steuerfrei. Entscheiden Ihre Mitarbeiter sich für eine Kapitalauszahlung Ihrer ungeförderten Beiträge sind ausschließlich die Erträge mit dem persönlichen Einkommensteuersatz zu versteuern. Findet die Kapitalauszahlung nach mindestens 12-jähriger Vertragslaufzeit und der Vollendung des 62. Lebensjahres statt, kann zudem die so genannte 12/62 Regelung greifen und Ihre Mitarbeiter müssen nur 50 % der Erträge versteuern (siehe 12/62 Regel in [Kapitel Wechsel und Kündigung](#), Seite 17).



6 | Vorteile für Ihr Unternehmen

Mitarbeitergewinnung und -bindung

Laut einer Studie des Beratungshauses Pricewaterhousecoopers (PWC) ist für 50 % der Bewerber eine bAV wichtig, für 25 % sogar entscheidend. Durch eine attraktive betriebliche Altersvorsorge übernimmt Ihr Unternehmen Verantwortung und kommt seiner Fürsorgepflicht nach.

Neben Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen stellt die bAV das wichtigste Mittel zur Mitarbeiterbindung dar. Hierbei sollte jedoch darauf geachtet werden, Mitarbeitern ein Produkt anzubieten, das mit erhöhten Renditechancen und geringen Kosten punktet und dessen Wertentwicklung jederzeit transparent eingesehen werden kann.

Rechtliche Verpflichtung

Seit 2002 hat jeder Mitarbeiter unabhängig von der Unternehmensgröße einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Auch in der Elternzeit hat ein Mitarbeiter das Recht seine ETF bAV weiter zu besparen, jedoch ohne Förderung vom Arbeitgeber.

Aufgrund der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge sind Arbeitgeber zudem grundsätzlich verpflichtet für Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge, die durch eine Entgeltumwandlung finanziert werden, einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von mindestens 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts an die Direktversicherung zu zahlen.

Erreichen die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers keine 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts (etwa bei Arbeitsentgelten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung oder bei Beschäftigten, die nicht in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig sind), ist die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge beschränkt.

Mit der ETF bAV kann Ihr Unternehmen diesen Verpflichtungen mit geringem Aufwand nachkommen und dabei Ihren Mitarbeitern echte Renditechancen ermöglichen.

Kostenneutral

Auch der Arbeitgeber spart Sozialversicherungsbeiträge. Dadurch können Sie Ihren Angestellten die ETF bAV kostenneutral anbieten.



Rechenbeispiel Arbeitgeber

In dem nachstehenden Beispiel wandelt ein Arbeitnehmer 220 EUR seines Bruttoeinkommens per Entgeltumwandlung durch die ETF bAV um. Aus den Sozialversicherungsersparnissen des Arbeitgebers wird der Arbeitnehmer mit 33 EUR vom Arbeitgeber unterstützt. Der Staat fördert die Entgeltumwandlung mit ca. 43 EUR Sozialversicherungsersparnis und 61 EUR Steuerersparnis. Damit zahlt der Arbeitnehmer effektiv lediglich 116 EUR ein, um 253 EUR in seine Altersvorsorge zu investieren.

		ohne ETF bAV	mit ETF bAV
Arbeitnehmer Beitrag			220 EUR
Arbeitgeber Zuschuss	15 %		33 EUR
Beitrag AN + AG			253 EUR
= Brutto nach ETF bAV		2.500 EUR	2.280 EUR
Krankenversicherung (KV)	7,30 %	182,50 EUR	166,44 EUR
Zusatzbeitragssatz KV	0,50 %	12,50 EUR	11,40 EUR
Rentenversicherung	9,30 %	232,50 EUR	212,04 EUR
Pflegeversicherung	1,53 %	38,13 EUR	34,77 EUR
Arbeitslosenversicherung	1,20 %	30,00 EUR	27,36 EUR
= Summe der Abgaben	19,83 %	495,63 EUR	452,37 EUR
SV Abgaben Ersparnis			43,26 EUR
- Arbeitgeber Zuschuss	15 %		-33,00 EUR
= SV Ersparnis AG			10,26 EUR
Steuer Ersparnis AN			60,85 EUR
Nettobeitrag AN (gerundet)			(220 EUR - 43 EUR - 61 EUR) 116 EUR

Für den Arbeitgeber entstehen keine zusätzlichen Kosten, da die Sozialversicherungsersparnisse die Zuschüsse aufwiegen. Er spart in diesem Beispiel sogar über 10 EUR. Der Arbeitnehmer profitiert also nicht nur durch die günstigen Kosten der ETF bAV, sondern auch durch die Sozialversicherungs- und Steuerersparnisse bei gleichzeitiger Renditechance am Aktienmarkt.



7 | Fonds

7.1 | Anlagestrategie

Neben den generellen Vorteilen der Entgeltumwandlung bietet die ETF bAV die Möglichkeit von zusätzlichen Renditen am Kapitalmarkt. Der Anteil der Beiträge, die nicht in das Deckungskapital der myLife Lebensversicherung investiert werden, werden in kostengünstigen ETFs angelegt. Die Auswahl der Fonds trifft Ihr Unternehmen selbst oder aber auch Ihre Mitarbeiter in Absprache mit Ihnen.

Weltweite Diversifikation

Diversifikation ist für den langfristigen Vermögensaufbau entscheidend. Die Aktienanlage des Portfolios kann weltweit über mehrere tausend Aktien gestreut werden, um das Risiko eines einzelnen Wertpapiers zu mindern und die Renditechancen der Anlage zu erhöhen.

Passive Fonds

Sie können für Ihre Mitarbeiter ausschließlich passive Fonds auswählen. Die Vorteile von passiven gegenüber aktiv gemanagten Fonds liegen auf der Hand: Zahlreiche wissenschaftliche Studien belegen, dass passive Fonds auf lange Sicht höhere Renditen erzielen als aktive Fonds (entgegen der Behauptung von Fondsmanagern schlagen aktive Fonds langfristig den Markt nicht). Zudem sind passive Fonds deutlich günstiger als aktive Fonds, welche z. B. Ausgabeaufschläge, Transaktionskosten oder Bestandsprovisionen aufweisen. Diese zusätzlichen Kosten wiederum mindern die Rendite.

ETFs

Sie haben die Auswahl aus verschiedenen ETFs (Exchange-Traded Funds). Dies sind passive, börsengehandelte Fonds, die meist einen Index, z. B. MSCI World, nachbilden. Dadurch ist die Geldanlage automatisch breit diversifiziert. Die Kosten sind bei ETFs deutlich geringer als bei aktiv gemanagten Fonds.

Keine Spekulationen

Kapitalmarktrenditen werden nur erzielt, wenn Ihre Mitarbeiter als Anleger langfristig vollständig investiert sind. "Buy and hold" lautet die Strategie bei der ETF bAV: Über viele Jahre in breit diversifizierte Fonds investieren und später von den Erträgen profitieren.

Auf komplexe Instrumente wie Hebelprodukte oder Zertifikate wird bei der ETF bAV bewusst verzichtet. Aktives Wetten auf Einzelwerte oder Branchen findet nicht statt.

Aktive vs. passive Fonds

Aktive Fonds werden von einem Fondsmanager verwaltet, der die Zusammensetzung des Fonds bzw. des Portfolios dem aktuellen Marktgeschehen anpasst und versucht, von diesem zu profitieren. Er zielt darauf, den Markt oder einen Vergleichsindex zu schlagen. Durch die Transaktionskosten, Ausgabeaufschläge und die Vergütung des Fondsmanagers sind aktive Fonds deutlich teurer als passive Fonds. Wissenschaftliche Studien belegen, dass aktive Fonds auf lange Sicht häufig nicht die angestrebte Performance erreichen und ihre Rendite durch hohe Kosten noch geschmälert wird.

Passive Fonds sind günstiger, da sie ohne Fondsmanager auskommen. Ihre Mitarbeiter bilden schlicht einen Index, z. B. den DAX oder MSCI World nach. Dieser gibt die Anzahl und die Gewichtung der einzelnen Titel vor, in die der passive Fonds investiert (daher auch die Bezeichnung 'Indexfonds').



7.2 | Portfolio

Eine Besonderheit bei der ETF bAV ist, dass Sie Ihr Portfolio komplett selbst zusammenstellen können. Sie entscheiden also selbst, wie der Teil der Einzahlungen investiert werden soll, der nicht zur Sicherung der Beitragsgarantie in das Sicherungsvermögen des Versicherers fließt.

Ein eigenes Welt-Portfolio aus über 90 ETFs zusammenstellen

Möchten Sie selbst aktiv werden, können Sie aus über 90 verschiedenen ETFs wählen und sich selbst ein Portfolio mit bis zu 10 ETFs zusammenstellen. Dabei haben Sie die Wahl aus Aktien, nachhaltigen Aktien, Anleihen, dem Geldmarkt, Immobilien und Rohstoffen.

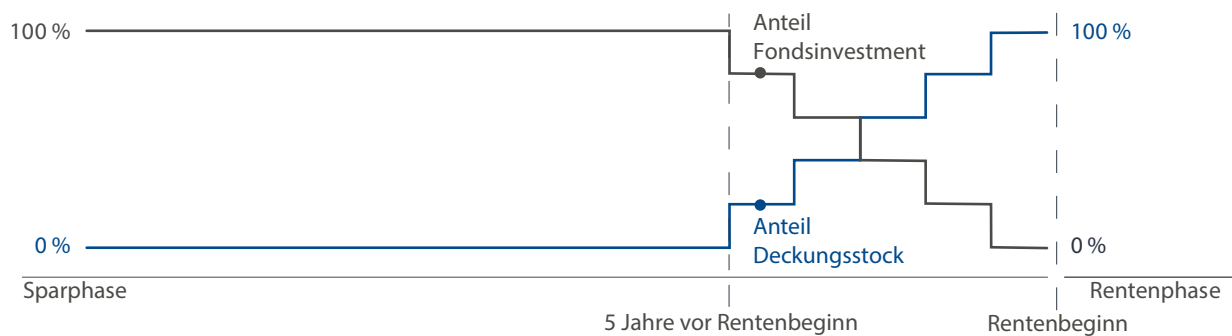
Bei den Aktien-ETFs können Sie zwischen Fonds, die sowohl globale und regionale als auch Branchen- und Rohstoffindizes nachbilden, wählen. Vom MSCI World über den STOXX Europe 600 bis zum MDAX sind sämtliche wichtigen Börsenbarometer vertreten. Auf der Anleihenseite finden Sie vom Geldmarkt-ETF bis zu Anleihen mit langer Laufzeit alles, was Sie sonst noch für ein ausgewogenes Portfolio benötigen. Somit hat Ihr Unternehmen auch die Möglichkeit in historisch gesehen weniger volatile Märkte zu investieren, um so die Beiträge Ihrer Mitarbeiter und so auch Ihre Beitragszusage zu schützen.

Die myLife Lebensversicherung AG arbeitet mit den größten Fondsgesellschaften zusammen, wie z. B. Xtrackers, iShares, Lyxor, ComStage, UBS.



ComStage ETFs

8 | Ablaufmanagement



Beispielhaftes Ablaufmanagement bei der ETF bAV

Um der Gefahr aus dem Weg zu gehen, dass das Rentenkapital vor Rentenbeginn zu sehr schwankt, bietet die myLife Lebensversicherung an, einen gewissen Anteil der Beiträge bis hin zur kompletten Beitragssumme, garantieren zu lassen (mehr hierzu in [Kapitel 5.1 Beitragsgarantie durch myLife](#), Seite 6). Es besteht darüber hinaus die Möglichkeit, sich für ein automatisches Ablaufmanagement zu entscheiden.

Wird das Ablaufmanagement genutzt, so wird in den letzten 5 Jahren vor Rentenbeginn das Vertragsguthaben nach und nach in das garantiert verzinst Vermögen der myLife Lebensversicherung übertragen. Je näher der Renteneintritt,

desto geringer wird das Schwankungsrisiko der Anlage und die Gefahr einer Unterdeckung sinkt erheblich. Um in Erfahrung zu bringen, ob Ihre Mitarbeiter sich für das Ablaufmanagement entscheiden möchten erinnert sie die myLife Lebensversicherung 5 Jahre vor dem vereinbarten Rentenbeginn an diese Option mit einem sogenannten

Der Versicherungspartner myLife Lebensversicherung bietet eine Gesamtverzinsung von 2,00 % (Stand 2021), sowie einen Garantiezins von 0,3 % an.

9 | Rendite

Das Ziel der ETF bAV ist der langfristige Vermögensaufbau, um die Altersvorsorge zu finanzieren. Damit die myLife Lebensversicherung in der Lage ist, die Beitragsgarantie gewährleisten zu können, fließt ein vorgegebener Anteil der gezahlten Beiträge in das Sicherungsvermögen der myLife. Der übrige Anteil der Beiträge wird in das individuell ausgewählte ETF-Portfolio investiert. Dazu bieten wir Ihnen frei wählbare, breit diversifizierte, passive Fonds an. Ein Renditeversprechen geben wir bewusst nicht – dies wäre unseriös und entspricht nicht unserer Unternehmensphilosophie.

Wissenschaftliche Studien zeigen jedoch, dass in der Vergangenheit ein weltweit diversifiziertes Aktienportfolio eine durchschnittliche Rendite von etwa 10 % pro Jahr vor Inflation und 6 % bis

8 % pro Jahr nach Inflation erzielte. Dabei ist ein hoher Aktienanteil in frühen Jahren ein unerlässlicher Teil der Geldanlage, um hohe Renditen zu erzielen.

Gut zu wissen

Wenn Ihre Mitarbeiter Geld für ihr Alter zurücklegen, sind sie gegenüber den meisten anderen Anlegern im Vorteil: Ihre Mitarbeiter haben nämlich Zeit, ihr Geld wachsen zu lassen. Deshalb können sie langfristig investieren und kurzfristige Kursschwankungen ignorieren. Und diese werden auftreten – Aktien haben generell ein höheres Risiko als Anleihen, erzielen dafür im Schnitt jedoch auch höhere Renditen.



10 | Kosten

Bei der ETF bAV profitieren Ihre Mitarbeiter von dauerhaft günstigen Konditionen. Wie bei allen Raisin Pension Produkten fallen auch hier keine Abschlussprovisionen an.

Keine Abschlussprovisionen

Abschlussprovisionen für Vermittler haben keinen Vorteil für den Kunden. Ganz im Gegenteil: sie mindern vor allem in den ersten Vertragsjahren das angesparte Vermögen signifikant. Wir haben die Gebühren so angelegt, dass sie an den Anlageerfolg gekoppelt sind. So erhalten wir die Verwaltungskosten prozentual abhängig von dem aktuellen Depotstand. Wir verdienen langfristig also nur, wenn es der Altersvorsorge Ihrer Mitarbeiter gut geht und Sie mit Raisin Pension zufrieden sind. Ihre Mitarbeiter und Sie können sich so sicher sein, dass wir nicht am schnellen Verkauf über einmalige Abschlussprovisionen interessiert sind. Stattdessen helfen wir ihnen, langfristig Vermögen aufzubauen

Alle Kosten im Überblick

Ansparphase

Gebühr auf Vertragsguthaben

0,6 % p.a.

Grundgebühr

36 EUR p.a.

Fondskosten

0,07 % – 0,75 % p.a.

abhängig vom Garantielevel und dem gewählten Portfolio

0 EUR

- Beitragsänderung
- Beitragsfreistellung
- Abschlussprovision
- Wechsel zu einem anderen Anbieter
- Ausgabeaufschläge für Fonds
- Transaktionskosten
- Zuzahlungen in den Vertrag

Ihre individuellen Effektivkosten mit den aktuellen Fondsgebühren Ihres Portfolios können Ihre Mitarbeiter hier berechnen: www.raisin-pension.de/rechner.



Verwaltungs- und Vertriebskosten

Für die Verwaltung des Vermögens durch den Versicherungspartner myLife Lebensversicherung zahlen Ihre Mitarbeiter jährliche Verwaltungskosten. Diese betragen 0,6 % pro Jahr Ihres ETF bAV Vermögens. Die Verwaltungs- und Vertriebskosten werden monatlich dem Depotvermögen entnommen.

Kontoführungsgebühr

Für das Konto bei der myLife Lebensversicherung, in dem die Fondsanteile verwahrt werden, zahlen Ihre Mitarbeiter 3 EUR pro Monat. Diese Gebühr wird monatlich direkt dem Depotvermögen entnommen.

Fondskosten

Bei der ETF bAV können Sie ein individuelles Portfolio zusammenstellen. Die einzelnen ETFs haben dabei unterschiedliche Kosten. Diese Kosten werden von der Fondsgesellschaft im Kurs des ETFs automatisch berücksichtigt.

Wichtiger ist aber, wie viel Ihr Portfolio im Durchschnitt kostet, was Ihnen beim Zusammenstellen des Portfolios immer direkt berechnet wird.

Auszahlungsphase

Verwaltungskosten

0,5 %

* einmalig bezogen auf das gebildete Kapital

1,8 %

* bezogen auf die monatliche Altersleistung

Zu beachten: Diese Kosten sind bereits in den garantierten Rentenkonditionen enthalten; sie werden also nicht noch einmal separat abgezogen.

Anlassbezogene Kosten

In der Auszahlungsphase fallen einmalige Verwaltungskosten von 0,5 % des gebildeten Kapitals und regelmäßige Kosten von 1,8 % auf die monatlichen Altersleistungen an. Diese Kosten sind schon in der Berechnung der garantierten Rentenkonditionen berücksichtigt.

11 | Staatliche Förderung

11.1 | Entgeltumwandlung

Einkommensteuer und Sozialabgaben sparen

Für den Teil des Gehalts, den Ihre Mitarbeiter durch Entgeltumwandlung in die betriebliche Altersvorsorge einzahlen, müssen Ihre Mitarbeiter keine Einkommensteuer zahlen. Außerdem werden in der Einzahlungsphase keine Beiträge für die Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung fällig, also keine Sozialabgaben.

Im Gegensatz zu den staatlich geförderten Formen der privaten Altersvorsorge (Riester-Rente, Rürup-Rente) profitieren Ihre Mitarbeiter bei der bAV durch Ihre Gehaltsumwandlung also sofort von der staatlichen Förderung. Bei der Riester- und Rürup-Rente werden Zulagen (Riester) und/oder Steuervorteile (Riester und Rürup) erst nachträglich gewährt und müssen beantragt bzw. in der Steuererklärung geltend gemacht werden.

Wenn Ihre Mitarbeiter also nur 100 EUR von Ihrem Gehalt für Ihre bAV nutzen (Entgeltumwandlung), zahlen Ihre Mitarbeiter 55 EUR weniger an Steuer. Sie und Ihr Mitarbeiter sparen in diesem Beispiel jeweils 20 EUR Sozialabgaben. Zusätzlich erhalten sie von Ihnen einen Zuschuss in Höhe von mindestens 15 EUR.

Fazit: Ihre Mitarbeiter verzichten also lediglich 45 EUR Nettogehalt, um 115 EUR für Ihre Altersvorsorge zu nutzen.

Höchstbeitrag bei der Entgeltumwandlung

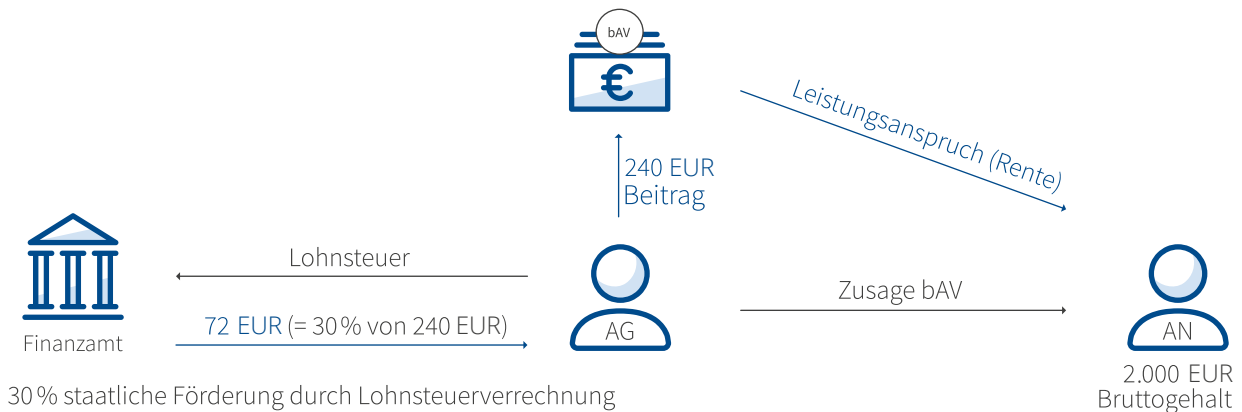
Die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit bei der Entgeltumwandlung gilt nur bis zu einer gewissen Höchstsumme. Sie beträgt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) der gesetzlichen Rentenversicherung. Im Jahr 2021 liegt der Höchstbeitrag also bei 3.408 EUR im Jahr, also bei 284 EUR pro Monat. Zusätzlich können seit 2018 noch einmal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei, aber nicht sozialabgabenfrei, eingezahlt werden.

	ohne bAV	mit bAV
Brutto Monat	2.500 EUR	2.500 EUR
- Entgeltumwandlung (4%)	0 EUR	- 100 EUR
= Gesamt Brutto	2.500 EUR	2.400 EUR
- Steuern	- 487 EUR	- 452 EUR
- Sozialversicherung	- 486 EUR	- 466 EUR
= Netto Monat	1.527 EUR	1.482 EUR
+ Arbeitgeber-Zuschuss (15%)		15 EUR



	Ihr tatsächlicher Beitrag	
Entgeltumwandlung	0 EUR	100 EUR
- Steuer- und Sozialsicherungs-Ersparnis	0 EUR	- 55 EUR
= Eigenbeitrag	0 EUR	45 EUR

11.2 | Förderung von Geringverdienern



30 % staatliche Förderung durch Lohnsteuerverrechnung

Beispiel: Förderung von Geringverdienern

Mit Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes gibt es die Möglichkeit, speziell Geringverdiener zu fördern. Der Staat unterstützt rein-arbeitgeberfinanzierte bAVs, indem bei Geringverdienern, mit einem Einkommen von bis zu 2.575 EUR pro Monat, 30 % des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags erstattet werden. Diese Erstattung erfolgt durch Verrechnung der abzuführenden Lohnsteuer. Der Arbeitgeber muss hierzu mindestens 240 EUR p.a. und darf maximal 960 EUR p.a. in die bAV seines Arbeitnehmers investieren. Eine Besonderheit hierbei ist, dass die bAV keine Abschlussprovisionen enthalten darf.

Solange ein Arbeitnehmer maximal 2.575 EUR pro Monat verdient, kann der Arbeitgeber die staatliche Förderung in Anspruch nehmen. Diese Förderung ist für einen längeren Zeitraum möglich oder auch nur für vereinzelte Monate (z. B. bei zeitlich befristeter Teilzeit). Im Beispiel zahlt der Arbeitgeber 240 EUR in die bAV des Arbeitnehmers ein, der davon wiederum im Alter eine Rente beziehen kann. Gleichzeitig spart der Arbeitgeber 72 EUR an Lohnsteuer ein, da ihm diese vom Staat erstattet wird.

12 | Garantierte Rentenbedingungen

Mit der ETF bAV haben Ihre Mitarbeiter maximale Planungssicherheit: Bei Vertragsabschluss sichert ihnen die myLife Lebensversicherung nämlich feste Rentenbedingungen mit garantierten Rentenfaktoren zu. Das gibt es bei keinem anderen Fondssparplan.

Der Rentenfaktor bezeichnet die monatliche Rente pro 10.000 EUR Vertragsguthaben zum Renteneintritt. Ein Rentenfaktor von z. B. 30 entspricht also einer lebenslangen monatlichen Rente von 30 EUR pro 10.000 EUR Vertragsguthaben.

Beispiel

Ihre Mitarbeiterin hat am Ende 100.000 EUR Vertragsguthaben und einen garantierten Rentenfaktor von 31.

$$100.000 \text{ EUR} : 10.000 \text{ EUR} = 10$$

$$10 \times 31 \text{ EUR} = 310 \text{ EUR}$$

Ihre Mitarbeiterin erhält mindestens eine monatliche lebenslange Rente von 310 EUR.

Hinzu kommt noch die Überschussbeteiligung. Garantie und Überschüsse ergeben dann den voraussichtlichen Rentenfaktor.

Können sich Rentenbedingungen ändern?

Ja, das ist möglich. Die myLife Lebensversicherung gibt Ihnen eine Höchstrentenzusage. Das bedeutet: Wenn sich die Rechnungsgrundlagen (zum Beispiel Garantiezins und Sterbetafel) zum Renteneintritt zu den Gunsten Ihrer Mitarbeiter geändert haben, bekommen sie eine Rente zu den günstigeren Konditionen.



12.1 | Art der Überschussverwendung

Geht das Rentenkapital in das Sicherungsvermögen der myLife Lebensversicherung über – entweder im Zuge des Ablaufmanagements oder bei Rentenbeginn – werden in der Regel Überschüsse erwirtschaftet. Auf welche Weise diese Überschüsse innerhalb der Rente an Ihre Mitarbeiter weitergegeben werden sollen, regeln 3 verschiedene Modelle. Das von ihnen gewählte Modell können Ihre Mitarbeiter jederzeit bis 3 Monate vor Rentenbeginn ohne Auswirkung auf Ihren garantierten Rentenfaktor ändern. Die Art der Überschussverwendung können Ihre Mitarbeiter beim Vertragsabschluss im Profi-Rechner selbst auswählen.

Überschussbeteiligung

Der garantierte Rentenfaktor wurde von der myLife Lebensversicherung konservativ, also sehr vorsichtig, kalkuliert, damit sie die zugesagten Rentenzahlungen in der Zukunft, d. h. in bis zu 50 Jahren, auch wirklich leisten kann. Die tatsächlich gezahlte Rente kann höher ausfallen als die garantierte, weil die myLife Lebensversicherung bei der Kapitalanlage Überschüsse erwirtschaftet, etwa weil weniger Kosten angefallen sind, mehr Erträge als erwartet erwirtschaftet wurden oder mehr Versicherte als statistisch vorausgesagt gestorben sind. Diese werden dann zum größten Teil an die Versicherten – also an Ihre Mitarbeiter – weitergegeben.

1 | Flexible Bonusrente

Eine Überschussbeteiligung wird von Beginn an voll auf die erste Rente ausgeschüttet. Dieser Prozentsatz kann in Zukunft höher oder niedriger ausfallen, so dass die Gesamrente geringfügig schwanken kann, aber nie unter die garantierte Rente fällt. Dies ist die Standard-Variante in allen ETF bAV Verträgen.

2 | Volldynamische Rente

Die Überschüsse werden nicht direkt ausgeschüttet, sondern für eine Erhöhung der garantierten Rente verwendet. Die garantierte Rente steigt somit dauerhaft jährlich an.

3 | Mischsystem

Die Überschüsse werden als Kombination der beiden oben genannten Systeme ausgezahlt.

13 | Wechsel und Kündigung

13.1 | Jobwechsel

Wenn Ihre Mitarbeiter während ihres Arbeitslebens ihren Arbeitgeber wechseln, können Ihre Mitarbeiter die ETF bAV weiterhin nutzen. Dazu gibt es 4 Möglichkeiten:

1. Ihre Mitarbeiter besparen die ETF bAV in Form von Entgeltumwandlung bei ihrem neuen Arbeitgeber weiter. Diese Übernahme muss spätestens 15 Monate nach Verlassen des alten Arbeitgebers beantragt werden. Das Formular zum Wechseln finden Ihre Mitarbeiter hier. →
2. Ihre ETF bAV beitragsfrei stellen und später eine Rente aus dem angesparten Vermögen beziehen.
3. Ihre ETF bAV als Lebensversicherung weiter besparen und somit die Abgeltungssteuer, die bei normalen Fondssparplänen dazu kommt, umgehen. Hier könnte zum Beispiel die 12/62-Regel greifen (siehe nachfolgende Seite).
4. Ihre ETF bAV kündigen und das gesparte Kapital in die betriebliche Altersvorsorge des neuen Arbeitgebers übertragen. Dieser Übertrag muss aber innerhalb von 15 Monate nach Verlassen des Unternehmens beantragt werden. Das entsprechende Wechselformular zum Übertrag finden Ihre Mitarbeiter hier. →



Ihre ETF bAV privat fortführen

Sollten Ihre Mitarbeiter ihre ETF bAV privat fortführen, dann wird der Teil, den Ihre Mitarbeiter dann ohne Entgeltumwandlung (also ungefördert) einzahlen, wie eine private Lebensversicherung besteuert.

Somit greift für das ungeförderte Rentenskapital auch die so genannte **12/62 Regel**:

Wenn Ihre Mitarbeiter sich für den ungeförderten Beitragsanteil der ETF bAV nach mindestens 12-jähriger Vertragslaufzeit und der Vollendung des 62. Lebensjahres für eine Kapitalauszahlung entscheiden, sind 50 % der Erträge steuerfrei. Die verbleibende Hälfte der Erträge müssen Ihre Mitarbeiter mit dem persönlichen Einkommensteuersatz versteuern. Dies ist günstiger als die Besteuerung der Erträge über die Abgeltungssteuer bei konventionellen Fondssparplänen.

13.2 | Kündigung

Da das Ersparte in einer Direktversicherung für das Alter vorgesehen ist, ist eine Kündigung des Vertrages nicht gesetzlich zugelassen. Bei Arbeitgeberwechsel kann die ETF bAV aber kostenfrei in eine andere betriebliche Altersvorsorge übertragen werden oder sie wird beitragsfrei gestellt.

14 | Ausland

Verlassen Ihre Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis mit ihrem Arbeitgeber in Deutschland, so werden Ihre Mitarbeiter wie bei einem Arbeitgeberwechsel der neue Versicherungsnehmer der ETF bAV. Ihre Mitarbeiter können also ihren Vertrag beitragsfrei stellen oder privat als Lebensversicherung weiter besparen.

Lassen Ihre Mitarbeiter sich die Rente aus Ihrer ETF bAV dann im Ausland auszahlen, ist zu beachten, dass die nachgelagerte Besteuerung auch dann gilt. Welches Steuerrecht greift muss allerdings zunächst geprüft werden.

Deutschland hat Steuerabkommen mit über 100 Staaten und Betroffene wenden sich am besten an das Finanzamt Neubrandenburg. Es ist für Auslandsrenten zentral zuständig.



15 | Todesfall

Das angespartes bAV-Vermögen gehört zur Erbmasse und kann deshalb an Hinterbliebene vererbt werden, falls Ihre Mitarbeiter vorzeitig versterben sollten. Dazu muss allerdings die Vererbbarkeit vertraglich vereinbart werden. Bei Vertragsabschluss können Ihre Mitarbeiter aus 3 Optionen der Hinterbliebenenabsicherung wählen. Die Art der Hinterbliebenenabsicherung ist auch später noch bis 3 Monate vor Rentenbeginn änderbar.

Sind keine Hinterbliebenen vorhanden, zahlen die Versicherung ein Sterbegeld von maximal 8.000 EUR an die Erben aus.

Hinterbliebene sind Ihr Ehepartner oder eingetragener Lebenspartner sowie Ihre kindergeldberechtigten Kinder. Abweichend davon wird die Leistung an den Lebensgefährten / die Lebensgefährtin gezahlt. Voraussetzung ist, dass er/sie von der versicherten Person namentlich benannt worden ist und eine Erklärung über das Bestehen einer eheähnlichen Gemeinschaft vorliegt

A | Während der Einzahlungsphase + 10 Jahre Rentengarantiezeit

Das angesparte Geld steht den Hinterbliebenen in Form einer **Witwen- oder Waisenrente in der Einzahlungsphase sowie in den ersten 10 Jahre nach Rentenbeginn** zu.

Beispiel: Versterben Ihre Mitarbeiter 4 Jahre nach Beginn der Rentenzahlungen, erhalten ihre Hinterbliebenen eine Rente aus dem Kapitalwert der noch ausstehenden 6 Jahren Rentenanspruch.

Mit dieser Absicherung fällt ihre Rente minimal geringer gegenüber Option C aus.

B | Während der Einzahlungsphase + abgekürzte Restkapitalabfindung

Das angesparte Geld steht den Hinterbliebenen in Form einer Witwen- oder Waisenrente in der Einzahlungsphase sowie als Restkapitalabfindung in der Auszahlungsphase bis zum 87. Lebensjahr des Antragstellers zu.

Beispiel: Versterben Ihre Mitarbeiter 12 Jahre nach Beginn der Rentenzahlungen, erhalten ihre Hinterbliebenen eine Rente aus dem bestehenden Restkapital. Dieses ergibt sich aus dem angesparten Kapital zum Rentenbeginn abzüglich der bereits an Sie ausgezahlten Rente.

Diese Absicherung greift bis zum 87. Lebensjahr des Antragstellers und mindert Ihre Rente um einen bestimmten Prozentsatz.

C | Nur in der Einzahlungsphase

Das angesparte Geld steht den Hinterbliebenen in Form einer **Witwen- oder Waisenrente in der Einzahlungsphase** zu. Vor Rentenbeginn steht grundsätzlich das gesamte angesparte Kapital inklusive der Förderung zur Vererbung zur Verfügung. Versterben Ihre Mitarbeiter innerhalb der Auszahlungsphase, erhalten Ihre Hinterbliebenen hingegen nichts.

In diesem Fall ist Ihre Rente am höchsten.

16 | Sicherheit



16.1 | Raisin Pension GmbH

Die *Raisin Pension GmbH* ist als Versicherungsvertreter gemeldet bei der IHK Berlin mit Erlaubnis nach § 34d Abs. 1 der Gewerbeordnung.

Damit hat Raisin Pension zu keiner Zeit Zugang zu dem Geld. Ihren ETF bAV Vertrag schließen Ihre Mitarbeiter und Sie mit der myLife Lebensversicherung AG ab.

Die *Raisin Pension GmbH* hat zu keiner Zeit Zugang zu Ihrem Geld. Eine unwahrscheinliche Insolvenz hätte daher keine Auswirkungen auf das angesparte Vermögen. Dieses wird nämlich von der myLife Lebensversicherung AG betreut, welche dann auch den Kundendienst und die direkte Kommunikation mit Ihnen übernehmen würde.

Die *Raisin Pension GmbH* ist ansässig in:
Schlesische Straße 33/34
10997 Berlin



16.2 | myLife Lebensversicherung AG

Die Versicherung aus Göttingen bietet ihren Kunden als einziger Lebensversicherer in Deutschland ausschließlich provisionsfreie Nettotarife an. Vom unabhängigen Analysehaus Morgen & Morgen erhielt die myLife die Note „sehr gut“ im Belastungstest. Zudem wird ihr von der renommierten Ratingagentur Assekurata eine starke Finanzkraft (A-) mit stabilem Ausblick bescheinigt. Für das Jahr 2021 bietet myLife eine Gesamtverzinsung von 2,0 % an.

Stabilität der myLife

Die *myLife Lebensversicherung* hat eine sehr hohe Solvabilität. Das heißt, dass sie mit genügend Eigenkapital ausgestattet ist. Die sogenannte Solvabilitätsquote ist ein Indikator für die Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit einer Versicherungsgesellschaft im Krisenfall. Hat eine Versicherung gerade ausreichend Eigenmittel, beträgt die

Quote 100 %. Mit einer Quote von 196 % (Stand: 2019) erfüllt die myLife Lebensversicherung die gesetzlichen Anforderungen also deutlich.

Protector Lebensversicherungs-AG als Sicherheitseinrichtung

Sollte eine Versicherung trotz staatlicher Regulierungen in finanzielle Schwierigkeiten kommen, greift die Protector Lebensversicherungs-AG ein. Sie ist die Sicherungseinrichtung aller deutschen Lebensversicherer und verwaltet den gesetzlichen Sicherungsfonds für die Lebensversicherer.

Sollte die myLife Lebensversicherung also wider Erwarten zahlungsunfähig werden, übernimmt Protector alle Versicherungsverträge und führt diese kommissarisch fort. Sie sichert als Versicherungsnehmer die garantierten Leistungen zu, z. B. eine Rente sowie bereits gewährte Gewinnbeteiligungen.

16.3 | Hartz IV

Das Vermögen in der ETF bAV ist Hartz IV-sicher. Sollten Ihre Mitarbeiter einmal Leistungen in Form von Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) erhalten, so verlangen die Behörden meist, dass man zunächst die Ersparnisse aufbraucht. Da die betriebliche Altersvorsorge eine staatlich geförderte Form der Altersvorsorge ist, mit der Ihre Mitarbeiter später eine zusätzliche Rente beziehen sollen, müssen sie ihre Ersparnisse aus der ETF bAV daher nicht auflösen.

Guthaben aus gefördertem Kapital sind generell Hartz IV-sicher und zählen nicht zum verwertbaren Vermögen.

16.4 | Insolvenz des Arbeitgebers

Zahlen Ihre Mitarbeiter die Beiträge in die ETF bAV aus ihrem Bruttogehalt, so ist das gesparte Kapital auch im Falle einer Insolvenz Ihres Unternehmens gesichert, da Ihre Mitarbeiter bei dieser Form der Direktversicherung ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf Ihr Rentenkapital haben.

Bei einer 100 % arbeitgeberfinanzierten ETF bAV ist das Kapital auch insolvenzgeschützt sobald Ihre Mitarbeiter ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf die Beiträge haben. Dieses unwiderrufliche Bezugsrecht besteht, sobald Ihre Mitarbeiter das 21. Lebensjahr vollendet haben und die Versorgungszusage für seit mindestens 3 Jahre besteht.



17 | Digitale Planung

Ihre ETF bAV können Ihre Mitarbeiter einfach online erstellen und auch ihre Vertragsdaten und den Stand des Vorsorgekapitals online einsehen.

17.1 | Vertragsabschluss

Der Abschluss Ihres ETF bAV Vertrags erfolgt online unter <https://www.raisin-pension.de/produkte/bav>

Da in der betrieblichen Altersvorsorge der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer und der Arbeitnehmer die versicherte Person, und beide zusammen den Vertrag erstellen und unterzeichnen, ist der Abschluss des ETF bAV Vertrages in 3 Schritte unterteilt.

1. | Der Mitarbeiter erstellt sich ein ETF bAV-Angebot

Im ersten Schritt erstellt der Arbeitnehmer ein Angebot unter <https://www.raisin-pension.de/produkte/bav>.

Dazu geben Ihre Mitarbeiter für die Berechnung ihres Angebots zunächst ihr Geburtsdatum, ihr geplanten Renteneintritt und ihr Bruttojahreseinkommen an (Menüpunkt Vertragsdaten). Danach erhalten Ihre Mitarbeiter unter Angebot einen Angebotsvorschlag mit Erläuterung der zukünftigen Wertentwicklung.

Hier können Ihre Mitarbeiter ihren optimalen regelmäßigen Monatsbeitrag aus dem Bruttogehalt und auch den monatlichen Zuschuss ihres Arbeitgebers bestimmen. Ihre Mitarbeiter können hier auch in den Profirechner wechseln, um zusätzliche Einstellungen, wie eine Einmalzahlung vorzunehmen. Ihre bisherigen Daten werden übernommen.

Mit „Weiter zum Antrag“ erhalten Ihre Mitarbeiter nochmal eine Übersicht über die gewählten Beiträge und wählen ihre Absicherung für die Auszahlphase aus.

Über „Weiter zum Portfolio“ kommen Ihre Mitarbeiter zur Auswahl ihres Portfolios. Hier wählen sie die gewünschten ETFs aus und passen die Gewichtung individuell an. Sie sollten aber beachten, dass je nachdem ob Sie ein Garantieniveau für die Beitragszusage gewählt haben, eventuell nur ein gewisser Teil ihrer Beiträge in dieses Portfolio fließt.

Mit einem Klick auf „Weiter zum Abschluss“ wird ihnen nochmal ihre Vertragsdaten zusammengefasst, sodass sie diese kontrollieren und eventuell anpassen können. Zum Bestätigen und Versenden des ETF bAV Angebots geben Ihre Mitarbeiter anschließend ihre E-Mail-Adresse und auch die E-Mail-Adresse Ihres Unternehmens ein. Klicken Ihre Mitarbeiter nun auf „Angebot senden“, erhalten Ihre Mitarbeiter und Sie jeweils eine E-Mail von uns. Darin werden Sie über die nächsten Schritte informiert.

2. | Das Unternehmen bestätigt und erstellt den Vertrag

Nachdem der Arbeitnehmer das Angebot versendet hat, erhält der Arbeitgeber eine E-Mail mit einem Link über den das Angebot online eingesehen werden kann.

Hier gibt der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer seine Daten ein, bestätigt das Portfolio oder nimmt gegebenenfalls Änderungen vor und bestimmt das gewünschte Garantieniveau.

Über „Zum Abschluss“ erhalten Ihre Mitarbeiter eine Zusammenfassung der gesamten Vertragsdaten – sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberdaten. Wenn alle Vertragsdaten korrekt sind, kann der Vertrag über „Vertrag anfordern“ generiert werden.

Dann erhalten sowohl der Arbeitnehmer, also auch Arbeitgeber jeweils die Vertragsunterlagen an die angegebene E-Mail-Adresse.

In der E-Mail an den Arbeitnehmer sind alle Unterlagen zum Verbleib in den persönlichen Unterlagen bestimmt, während die Mail an Ihr Unternehmen die Antragsdokumente (ETF-bAV-Antragsdokumente.pdf) enthält, welche Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam unterzeichnen müssen.

3. | Unterschreiben und abschicken

Sind alle Dokumente unterzeichnet, müssen die Antragsdokumente an Raisin Pension gesendet werden, inklusive des Handelsregisterauszugs (nicht älter als 6 Monate).

Raisin Pension GmbH
Schlesische Straße 33/34
10997 Berlin

Wir überprüfen dann die Antragsdokumente und leitet sie weiter an die myLife Lebensversicherung AG, woraufhin Ihre ETF bAV eröffnet wird



Antragsdokumente und wer sie unterschreiben muss:

Dokument	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Antrag für ETF bAV	x	x
Zusatzerklärung zum Antrag für eine Direktversicherung	x	x
Beitragszusage als Direktversicherung		x
Vereinbarung zur Entgeltumwandlung	x	x
Rechtliches und Verbraucherinformationen	x	x
Beratungs- und Dokumentationsverzicht gemäß § 61 Abs. 2 Versicherungsvertrags-gesetz (VVG)	x	x

Zu beachten ist, dass in Ihrem „Antrag für ETF bAV“ die „Identifizierung / Erklärung nach dem Geldwäschegesetz“ sich auf den Arbeitgeber bezieht, da er der Versicherungsnehmer ist und auch deshalb per Auszug aus dem Handelsregister identifizieren muss.

So generieren Ihre Mitarbeiter Ihren 100 % arbeitgeberfinanzierten ETF bAV Vertrag

Um die ETF bAV auf eine AG-finanzierte Vorsorge umzustellen, müssen Ihre Mitarbeiter lediglich beachten, dass Sie keinen Eigenbeitrag auswählen, sondern lediglich den Zuschuss Ihres Unternehmens in der vorgesehenen Höhe wählen.

Beim Unterschreiben der ETF bAV Antragsdokumente, gemeinsam mit Ihnen, müssen Ihre Mitarbeiter dann nur noch beachten, dass die „Vereinbarung zur Entgeltumwandlung“ dann ignoriert werden kann. Sie muss nicht unterzeichnet und mit den weiteren Unterlagen versendet werden.

17.2 | Cockpit

Im Bereich Raisin Pension ihres WeltSparKontos haben Ihre Mitarbeiter alle Vertragsdaten auf einen Blick und können online Ihre Produkte – wie die ETF bAV – managen. Hinzu kommen weitere Features, wie ein Überblick über die 3 Säulen ihrer Altersvorsorge hinweg, die mit dem individuellen Rentenziel abgeglichen wird.



18 | Factsheet für Profis

Das Produkt	Anbieter, Vermittlung	myLife Lebensversicherung AG, exklusiv durch die <i>Raisin Pension GmbH</i>
	Produktname	<i>Raisin Pension</i> bAV (ETF bAV)
	Produktart	Betriebliche Altersvorsorge, Durchführungsweg: Direktversicherung
	Schicht / Säule	2. Schicht / 2. Säule
	Eintrittsalter	Wählbar, Mindestvertragslaufzeit 10 Jahre
	Rentenalter	Wählbar, erster Tag des ersten Monats nach dem 62.-67. Geburtstag
	Kündigung und Kosten	Gesetzlich nicht zugelassen, Übertragung auf einen anderen bAV-Vertrag bei Arbeitsplatzwechsel kostenfrei möglich
	Endvermögen zum Rentenbeginn Beitragsgarantie	Depotwert und Sicherungsvermögenswert Ja, Beitragszusage mit Mindestleistung (absicherbar)
Die Beiträge	Zahlweise	Monatlich, quartalsweise, jährlich oder per Einmalzahlung
	Mindestbeitrag	180 EUR p.a.
	Fördergrenzen	3.408 EUR p.a. Sozialversicherungs-/ 6.816 EUR p.a. Steuerersparnis
	Beitragsfreistellung	Jederzeit kostenfrei möglich
	Zuzahlungen	Jederzeit kostenfrei möglich
	Zahlungsart (regelmäßige Beiträge)	Entgeltumwandlung oder arbeitgeberfinanziert
Geldanlage	Depotführende Stelle	myLife Lebensversicherung AG
	Fondsauswahl	Freie Auswahl aus über 90 ETFs
	Strategiewechsel	Einmal pro Jahr kostenlos möglich
	Aktienquote	0-100 %, abhängig von der Strategie
Auszahlphase	Versicherung	myLife Lebensversicherung AG
	Art der Auszahlphase	Lebenslange Leibrente mit garantiertem Rentenfaktor, Anwartschaft bereits bei Vertragsabschluss
	Überschussbeteiligung	Als flexible Bonusrente, volldynamische Rente oder Mischform
	Hinterbliebenenabsicherung	Optional, 10 Jahre Rentengarantiezeit oder Restkapitalabfindung
	Kosten in der Rentenphase	1,8 % der monatlichen Rente und bei Rentenbeginn einmalig 0,5 % des Vermögens. (Diese Kosten sind in den genannten Rentenfaktoren bereits berücksichtigt)
Die Kosten	Gebühr auf Vertragsguthaben	0,6 % p.a.
	Grundgebühr	36 EUR p.a.
	Fondskosten	0,07 % – 0,75 % p.a. (abhängig vom Garantielevel und dem gewählten Portfolio)
	Ausgabeaufschläge für Fonds	0,00 EUR
	Transaktionskosten	0,00 EUR

Stand Juli 2021

Statusbezogene Informationspflichten nach §12
FinVermV und §11 VersVermV:

Raisin Pension GmbH

Schlesische Straße 33/34
10997 Berlin

Kunden

Telefon: 030 770 191 294
Fax: 030-37719343
support@raisin-pension.de
www.raisin-pension.de

Vertretungsberechtigt ist der Geschäftsführer
der *Raisin Pension GmbH*: Dr. Alexander Kihm

Als Finanzanlagenvermittler gem. § 34f Abs.
1 Satz 1 Nummer 1 GewO zugelassen und
eingetragen im Vermittlerregister unter der
Registernummer D-F-107-MSKB-82.
Als Versicherungsvertreter gemeldet bei der
IHK Berlin mit Erlaubnis nach § 34d Abs.
1 der Gewerbeordnung (GewO) unter der
Registernummer: D-EVE2-oV54N-25

Registerabruf unter www.vermittlerregister.info
oder www.vermittlerregister.org unter
oben genannten Registriernummern.

Erlaubnisbehörde gemäß § 34 f GewO:
Bezirksamt Mitte von Berlin Ordnungs- und
Gewerbeamt
Karl-Marx-Allee 31
10178 Berlin

Registerstelle nach § 11a Abs. 1 GewO:
Industrie- und Handelskammer zu Berlin
Fasanenstraße 85
10623 Berlin

Die *Raisin Pension GmbH* besitzt weder direkte
noch indirekte Beteiligungen von über zehn
Prozent an den Stimmrechten oder am Kapital
eines Versicherungsunternehmens.
Kein Versicherungsunternehmen hält eine
direkte oder indirekte Beteiligung von über
zehn Prozent an den Stimmrechten oder
am Kapital der *Raisin Pension GmbH*.

Bei Streitigkeiten im Bereich der
Versicherungsvermittlung gemäß § 34 d GewO
nehmen wir an Streitbeilegungsverfahren vor
folgenden Verbraucherschlichtungsstellen teil:

Versicherungsombudsmann e.V.
Postfach 08 06 32
10006 Berlin
Telefon: 0800 369 6000
Telefax: 0800 369 9000
Email: beschwerde@versicherungsombudsmann.de
Homepage: www.versicherungsombudsmann.de

Ombudsmann Private Kranken- und
Pflegeversicherung
Postfach 06 02 22
10052 Berlin
Telefon: 0800 2 55 04 44
Telefax: 030 20 45 89 31
Beschwerdeformular: [www.pkv-ombudsmann.de/
ihre-beschwerde/beschwerdeeinreichen/online-
beschwerde/](http://www.pkv-ombudsmann.de/ihre-beschwerde/beschwerdeeinreichen/online-beschwerde/)
Homepage: www.pkv-ombudsmann.de/

Bei Streitigkeiten im Bereich der
Finanzanlagevermittlung gemäß § 34 f GewO
nehmen wir an Streitbeilegungsverfahren vor
folgender Verbraucherschlichtungsstelle teil:
Allgemeine Verbraucherschlichtungsstelle des
Zentrums für Schlichtung e.V.
Straßburger Str. 8
77694 Kehl
Homepage: www.verbraucher-schlichter.de

Bildnachweis: Coverfoto Aaron
Thomas /unsplash.com

Broschüre: vAugust 2021