

# Pressemitteilung

## „Ist die bAV heute noch zeitgemäß?“ Ex-IVFP Chef Frank Nobis mit einem provokanten Statement

Schwabach, 23. Februar 2021

Frank Nobis, der über 15 Jahre als Geschäftsführer des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) den Vorsorgemarkt analysiert hat und auf über 30 Jahre Erfahrung in Altersvorsorgethemen zurückblickt, sieht viele der neuen Angebote zur Gehaltsumwandlung nach § 3.63 EStG als nicht mehr sinnvoll an: **„Für Unternehmen ist diese Form der Betriebsrente verwaltungsintensiv, komplex und teuer und für sehr viele Arbeitnehmer\*innen bringt sie unterm Strich zu wenig Rendite bei zu geringer Flexibilität und Transparenz.“**

Nobis hat mit seinem Team die beeinflussenden Faktoren der Gehaltsumwandlung beurteilt und stellt fest, dass sowohl die Arbeitnehmer\*innen als auch die Unternehmen profitieren können, wenn als Alternative zur bAV eine private Vorsorgelösung auf ETF-Basis angeboten wird.

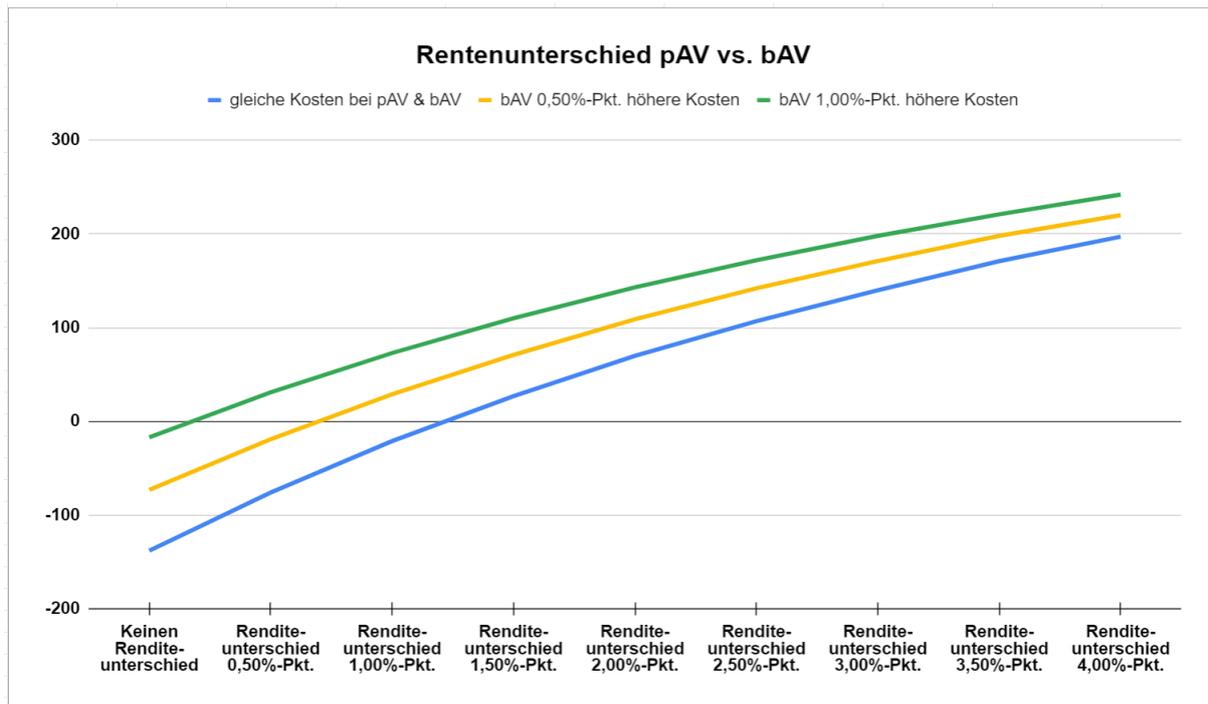
Eines vorab: wenn der Arbeitgeber die Beiträge voll finanziert und/oder für die sogenannte Gehaltsumwandlung mindestens einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 20% des Beitrages leistet, dann ist und bleibt die betriebliche Altersversorgung (bAV) für Arbeitnehmer\*innen eine sinnvolle Vorsorgeform. Wenn dann noch der unterlegte Kollektivrahmenvertrag vor dem 31.12.2011 abgeschlossen wurde und damit noch einen Rechnungszins von über 2,25% aufweist, Haken dran.

Für alle Versorgungszusagen, die nach diesem Termin vereinbart wurden, sollten Arbeitgeber zumindest die Sinnhaftigkeit überprüfen. Und wenn ein Arbeitgeber gerade erst plant, eine bAV anzubieten, dann sollte er unbedingt Alternativen in Betracht ziehen. Was sind die Gründe dafür?

Klar ist, dass wir in Deutschland ein Altersvorsorge-Problem haben. Die Gesetzliche Rente muss durch zusätzliche Sparanstrengungen der Arbeitnehmer\*innen ergänzt werden. Ansonsten droht Altersarmut. Doch die staatlich massiv geförderte betriebliche Altersvorsorge läuft aufgrund der seit Jahren anhaltenden Niedrigzinsphase oftmals ins Leere.

### Vergleich einer bAV nach § 3.63 EStG mit einer privaten Lösung

Das „Preis- Leistungsverhältnis“ der beiden Vorsorgeformen wird anhand eines typischen Beispiel-Arbeitnehmers gegenübergestellt. Dabei zeigt sich, dass unter der Annahme der nach DIN 77230 empfohlenen Renditen und marktüblichen Kosten die private Altersvorsorge im Vorteil ist. **Schließlich kann eine um 2%-Punkte höhere Rendite zu einer um fast 40% höheren Altersrente führen.** Und darauf kommt es schließlich an. Allerdings – das wird hiermit betont - muss die Risikomentalität der Arbeitnehmer\*innen berücksichtigt werden. Eine Anlage in ETF-Fonds bietet im Gegensatz zur bAV keine garantierten Leistungen. Sparer, die bei ihrer Altersvorsorge auf eine Beitragsgarantie nicht verzichten wollen, sind bei der bAV gut aufgehoben.



Den kompletten Vergleich erhalten Sie über [www.beplus.de](http://www.beplus.de).

## Der Blickwinkel des Unternehmens

Beim Arbeitgeber stellen sich andere Fragen. Welchen Aufwand verursacht die bAV in der HR-Abteilung? Welche Kosten bringt die bAV mit sich? Wie groß ist das Haftungs-Risiko? Auch aus diesem Blickwinkel kommt die Untersuchung zu einem eindeutigen Ergebnis: „**Ein Unternehmen spart Geld, Aufwand und Haftung, wenn es alternativ zur Gehaltsumwandlung eine private Lösung anbietet**“ stellt Frank Nobis klar.

Arbeitgeber und HR-Abteilungen sollten sich also insbesondere bei der Neueinführung einer bAV über die Konsequenzen und Kosten im Klaren sein und Alternativen prüfen. Am Ende kommt es darauf an, dass die Arbeitnehmer\*innen einen Fortschritt bei ihrer Altersvorsorge erkennen, jederzeit Einblick bekommen und das gute Gefühl haben, dass ihr Arbeitgeber sie bei ihren Bemühungen unterstützt.

Bestehende bAV-Lösungen sollten hinsichtlich ihrer Effizienz einer Überprüfung standhalten. Wenn es sich um eine sinnvolle Lösung für Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber herausstellt, sollte die bAV auch als echter USP für die Arbeitnehmer\*innen präsentiert werden. Mit digitalen Instrumenten gelingt das heute schon sehr gut.

Das Fintech be+ aus Schwabach bei Nürnberg ([www.beplus.de](http://www.beplus.de)) hat sich dieser Thematik angenommen und unterstützt Arbeitgeber beim Entscheidungsprozess zur richtigen betrieblichen Altersvorsorgelösung. Zudem bietet be+ mit seiner digitalen Benefit-Plattform eine völlig neue Transparenz für betriebliche Vorsorgelösungen an.

## Über be+

Die be+ GmbH unterstützt Unternehmen, ihre Mitarbeiter\*innen mit passenden Benefits dauerhaft zu begeistern. Insbesondere Finanzthemen wie die betriebliche Altersvorsorge werden entstaubt und digital auf ein neues Level gehoben. Das bedeutet für diese Unternehmen sinkende Fluktuationskosten, eine Entlastung ihrer HR-Abteilung und sich auszahlende Investitionen, da die Benefits beim Arbeitnehmer ankommen. Weitere Infos unter [www.beplus.de](http://www.beplus.de).

Abdruck honorarfrei. Bei Abdruck oder redaktioneller Erwähnung bitten wir um ein Belegexemplar. Vielen Dank!

**Pressekontakt:**

be+ GmbH  
Laura Piper  
Limbacher Straße 12 A  
91126 Schwabach  
Tel: +49 172 2524520  
E-Mail: [laura.piper@beplus.de](mailto:laura.piper@beplus.de)