

# Whitepaper zur PM vom 23.02.2021

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

**Schwabach, 23. Februar 2021**

Vor fast 20 Jahren wurde im §1a BetrAVG gesetzlich verankert, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeiter\*innen eine Betriebsrente anbieten müssen, wenn diese das wünschen. Schon damals hatte der Gesetzgeber erkannt, dass die Bürger\*Innen mehr Eigeninitiative für ihre Versorgung im Alter entfalten müssen. Der Grund dafür: der demografische Wandel in einer zunehmend alternden Bevölkerung überfordert die Gesetzliche Rente. Die ist schließlich nach dem Umlageverfahren konzipiert, das heißt, die beitragspflichtigen Arbeitnehmer\*innen zahlen die Rente der Ruheständler\*innen. Die bAV und die 2002 ebenfalls eingeführte Riester-Rente sollten zukünftig die Versorgungslücke der Bundesbürger\*innen weitgehend schließen.

Fakt ist: das Vorhaben der damaligen Bundesregierung und auch die letzte große Reform am System sind krachend gescheitert. Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer\*innen spart aktuell überhaupt nicht für das Alter an und verlässt sich ausschließlich auf die staatliche Rente. Weder die bAV noch die Riester-Rente bessern somit die Rente auf. Die Konsequenz wird für viele Menschen Altersarmut bedeuten, da mit durchschnittlich 40% des letzten Nettoehaltes nicht wirklich ein gutes Auskommen möglich ist.

Warum ist das so? Warum sparen die Bundesbürger\*innen nicht mehr an, obwohl der Staat die Altersvorsorge sowohl über Riester als auch die betriebliche Altersvorsorge äußerst attraktiv fördert?

Der Grund dafür ist sehr einfach: die Leute sind schlichtweg überfordert mit dem Thema und haben das Vertrauen verloren. Die Ausgestaltung der beiden Vorsorgeformen ist derart kompliziert, für Laien verwirrend und undurchsichtig, dass zwei Drittel der Arbeitnehmer\*innen lieber gleich die Hände davon lassen. Die bestehenden Vorsorgeformen sind unpraktikabel und die Ausgestaltung der Produkte wenig lebensnah. Zusätzlich gelten die beiden Vorsorgeformen bAV und Riester als kostenüberladen und auch wegen der Niedrigzinsphase als wenig rentabel. Zumal beide auch noch eine Beitragsgarantie erfüllen müssen, deren Kosten ebenfalls massiv Rendite verschlingt. Deshalb sollten sich gerade jetzt sowohl Arbeitnehmer\*innen als auch Arbeitgeber die Frage stellen, ob das Angebot einer bAV nach § 3.63 EStG überhaupt sinnvoll ist?!

### **Wann entsteht Handlungsbedarf?**

Eines steht fest: 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 Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber die Sinnhaftigkeit zumindest überprüfen. Und wenn ein Arbeitgeber gerade erst plant, eine bAV anzubieten, dann sollte er unbedingt Alternativen in

Betracht ziehen. Dass es diese gibt und für viele Arbeitnehmer\*innen - aber auch die Arbeitgeber - sinnvoller sind, beweisen die nachfolgenden Berechnungen.

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

Der Vergleich zwischen einer bAV nach § 3.63 EStG und einer privaten Vorsorgeform soll Klarheit darüber bringen, ob die staatlich geförderte betriebliche Altersversorgung heute noch zeitgemäß ist?! Dabei werden die wichtigsten Faktoren wie Produktkosten, Garantierzeugungskosten, die Reduzierung der Gesetzlichen Rente durch die Gehaltsumwandlung wie auch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Einflüsse berücksichtigt.

Exemplarisch wird ein lediger Arbeitnehmer mit einem Bruttogehalt von 3.500 € pro Monat betrachtet. Er möchte den sozialversicherungsfreien Höchstbetrag des Jahres 2021 i.H.v. 284 € pro Monat inkl. Arbeitgeber-Zuschuss in Höhe von 15% umwandeln.

### Vergleich am Beispiel eines 30-jährigen Arbeitnehmers

#### Grunddaten:

Alter	30 Jahre
Rentenbeginn	67 Jahre
Bruttoeinkommen	mtl. 3.500 € (12x Gehälter)
Steuerklasse	I
Bundesland	Bayern
Kirche	Nein
Krankenversicherung/Rentenversicherung	gesetzlich

#### Annahmen Parameter:

jährliche angen. Wertentwicklung AV-Vertrag p.a.:	6,00%
Vertragskosten AV-Vertrag p.a.:	1,35%
Steuersatz im Rentenbezug:	15,00%
GKV-Beitrag:	14,60%
KV-Zusatzbeitrag:	1,30%
Pflegeversicherungsbeitrag	3,30%
Arbeitgeberzuschuss zur bAV:	15,00%
Dynamik bei der Sparrate	0,00%

Im ersten Schritt wird ermittelt, wie sich die staatliche Förderung und der AG-Zuschuss auf die Höhe des Beitrags in die Vorsorgeform auswirkt. Es wird schnell deutlich, dass i.d.R. über die Hälfte des Beitrags in die Direktversicherung nach § 3.63 EStG durch den Staat und den AG finanziert wird.

Bei unserem Beispielkunden wird deutlich, dass in den bAV-Vertrag monatlich 284 € fließen können. Ohne die Förderung kommt bei einem privaten Sparvertrag lediglich eine Sparrate von 133 € zustande.

Arbeitnehmersicht Gehalt		
€	bAV	pAV
mtl. Bruttogehalt	3.500	3.500
Entgeltumwandlung (sozialversicherungsfreier Höchstbetrag 2021)	247	/
Steuer-Brutto	3.253	3.500
Sozialabgaben	- 658	- 708
Steuern	- 457	- 521
mtl. Nettogehalt	2.138	2.271
Differenz (bzw. "Mehr-Gehalt" für pAV)		133

Im zweiten Schritt wird der Altersvorsorgevertrag betrachtet. Unterstellt man exemplarisch bei beiden Vertragsarten eine Rendite vor Kosten i.H.v. 6% p.a., ergibt sich bei der bAV ein Policenwert zum 67. Lebensjahr i.H.v. 323.859 € im Vergleich zu 151.667 € bei der ungeförderten Form. Allerdings wird die bAV im Rentenbezug zu 100 % versteuert und die Rente wird - nach Abzug eines Freibetrags - auch verbeitragt. Zudem führt die bAV aufgrund der reduzierten Entgeltpunkte zu einer reduzierten Gesetzlichen Rente. Berücksichtigt man all diese Faktoren, ergibt sich eine um 138 € geringere Rente bei der privaten Altersvorsorge. Wohlgedemerkter unter der sehr unwahrscheinlichen Annahme der exakt gleichen Rendite und Kosten bei bAV und pAV.

Arbeitnehmersicht Altersvorsorgevertrag		
€	bAV	pAV
Monatsbeitrag	247	133
zzgl. Arbeitgeberzuschuss i.H.v. 15 Prozent	37	/
mtl. Sparrate	284	133
Policenwert zum 67. Lebensjahr	323.859	151.667
Rentenfaktor	28	28
mtl. Bruttorente	907	425
Höherer GRV-Anspruch		134
Sozialabgaben	- 120	- 15
Steuern (15%)	- 136	- 31
Nettorente mit 67	651	513
<b>Differenz</b>		<b>- 138</b>

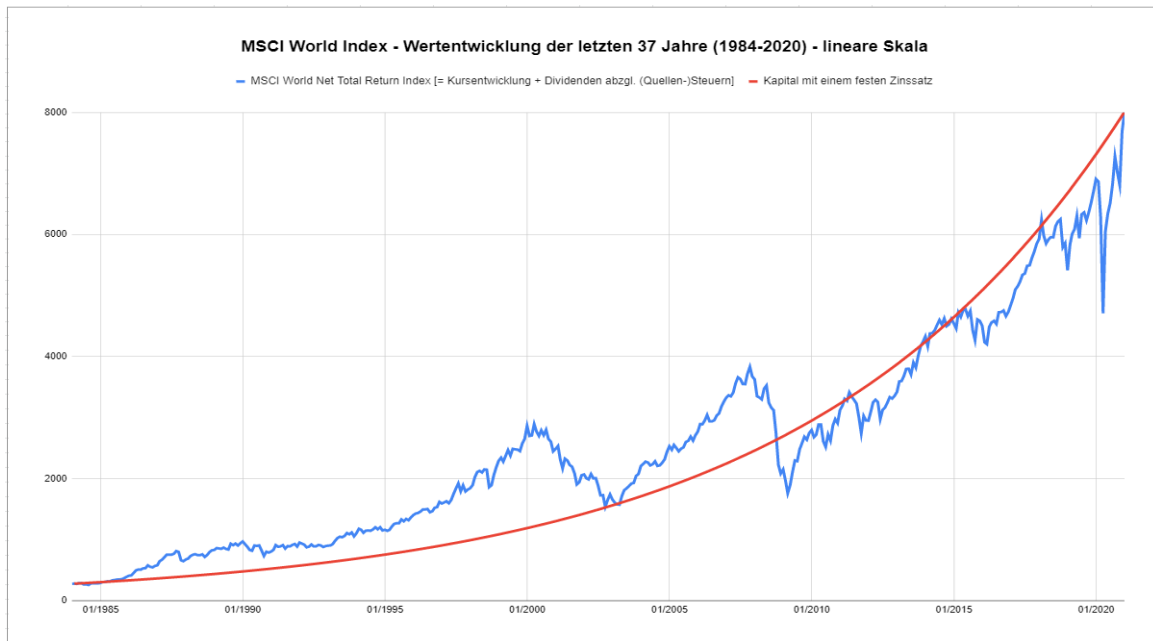
### Vermeintliche Vorteile der bAV:

Klar ist, dass die betriebliche Altersversorgung nach § 3.63 EStG in der Ansparphase massiv staatlich gefördert wird. Die Steuer- und Sozialversicherungersparnis als auch der Arbeitgeberzuschuss führen dazu, dass der Eigenbeitrag der Arbeitnehmer\*innen häufig nur bei der Hälfte des Gesamtbeitrags liegt. Diese Vorteile reduzieren sich aber gewaltig durch die Steuer und Verbeitragung im Alter. Dazu kommt die große Verunsicherung, ob diese Lasten im Alter nicht noch weiter ansteigen. Dem Beispiel liegt ein Durchschnittsverdiener zugrunde.

## Äpfel und Birnen?!

Nun muss man sich natürlich die Frage stellen, ob die aktuellen bAV-Angebote nach § 3.63 EStG mit einem modernen Versicherungsprodukt auf Basis von ETFs ernsthaft verglichen werden können?! Schließlich wird eine bAV aufgrund der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers in den allermeisten Fällen mit einer Beitragsgarantie versehen und Garantien kosten Geld in Form von geringerer Rendite. Zwar hat der Gesetzgeber mit dem Sozialpartnermodell auch die Türen für kapitalmarktorientierte bAV ohne Garantien geöffnet; ein Modell dieser Art wurde allerdings bei heute nicht umgesetzt.

Aktuell geht die Wissenschaft und die DIN-Norm 77230 (Basis-Finanzanalyse für Privathaushalte) bei Garantieverträgen von einer Nettorendite von 1,0% p.a. aus. Ein privater ETF-Fondssparplan im Versicherungsmantel kommt ohne Garantien aus und erhofft sich den Risikoausgleich über die Zeit. Hier unterstellen die Experten eine Nettorendite i.H.v. 4,50%. Betrachtet man die Rendite des weltweiten Aktienmarktes anhand des MSCI World Index über die vergangenen 37 Jahre, konnte man eine Rendite in Höhe von 9,5% p.a. erzielen. Nur: diese ist eben nicht garantiert. Nachfolgende Grafik zeigt die Wertentwicklung des MSCI World Index (hier am Beispiel des Performance-Index) über die letzten 37 Jahre.



01.01.1984  
Stand: **287 Punkte**



31.12.2020  
Stand: **8.008 Punkte**

Auf 37 Jahre entspricht dies einem festen Zinssatz von **9,50%** unter Berücksichtigung von Zinseszinsen.

Quelle: MSCI <https://www.msci.com/end-of-day/history?chart=regional&priceLevel=41&scope=R&style=C&currency=15&size=36&indexId=106>

## Garantien und Kosten sind Renditevernichter!

Wenn also ein Arbeitnehmer\*in auf die überbewertete Sicherheit einer Garantie verzichten kann, sollte er/sie offen gegenüber Alternativen sein. Unterschiede bei der angenommenen Rendite und den Kosten wirken sich enorm auf die Höhe der später zu erwartenden Rente aus. In der nachfolgenden Sensitivitätsanalyse am Beispiel des 30-jährigen in der Steuerklasse I werden nun die Vorsorgeverträge mit unterschiedlichen Kosten und Renditen durchgerechnet.

## Sensitivitätsanalyse

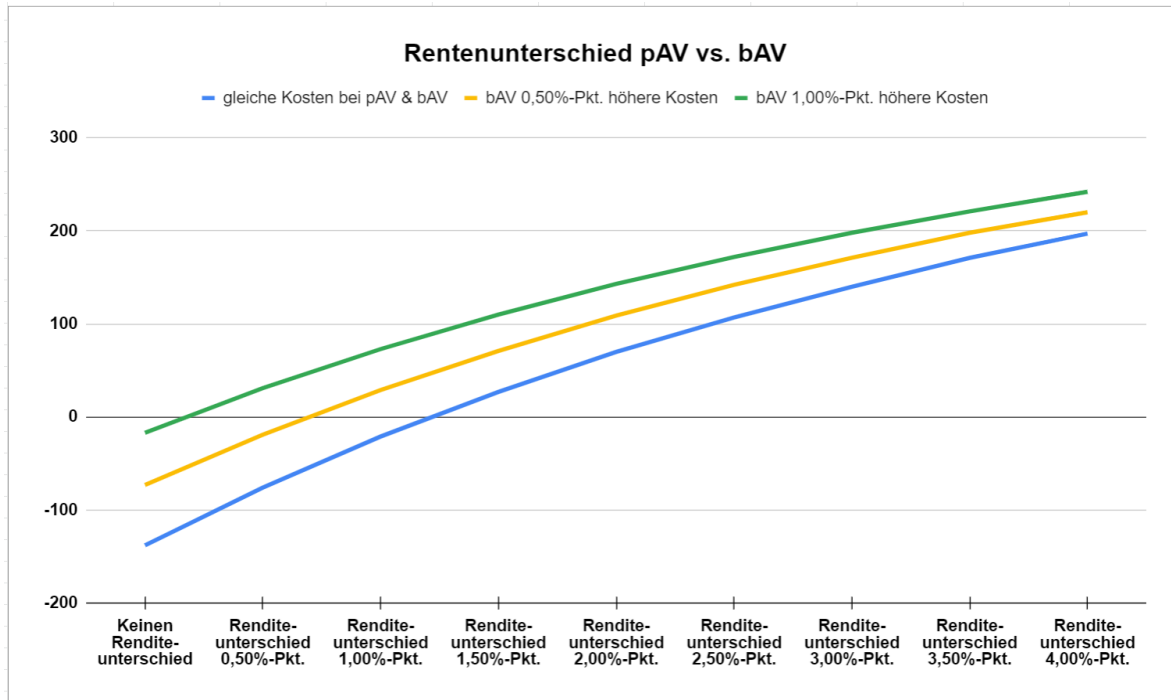
bAV-Renten bei unterschiedlichen Renditen- und Kostenannahmen										
		Rendite p.A.								
		6,00%	5,50%	5,00%	4,50%	4,00%	3,50%	3,00%	2,50%	2,00%
Kosten p.A.	1,35%	651	589	534	486	443	406	373	342	316
	1,85%	586	532	484	442	404	371	342	315	293
	2,35%	530	482	440	403	370	341	315	292	271

Die private Rentenversicherung hat aufgrund der wegfallenden Garantierzeugungskosten deutlich höhere Rendite-Chancen. Dadurch wird deutlich, dass schon bei einem Renditeunterschied von 1%-Punkt die monatliche Rente bei der privaten Form über der bAV liegt. Übernimmt man die aktuelle DIN 77230 Empfehlung für Garantierenten, nämlich 1% Nettorendite (Rendite abzgl. Kosten) und unterstellt man für den ETF-Sparplan eine durchschnittliche Nettorendite von 4,5 % (ebenfalls aktuelle Vorgabe der DIN), dann wird der Unterschied noch deutlicher.

Dieser Renditeunterschied i.H.v. 3%-Punkten würde in unserem Beispiel (siehe folgende Grafik) bei der privaten Form zu einer um 140€ höheren Rente gegenüber der bAV führen. Würde man nun auch noch einen Kostenunterschied berücksichtigen, dann wird die private Form sogar noch vorteilhafter.

Unterschied bAV nach § 3.63 EStG zur privaten Rentenversicherung (pAV)										
		Rendite p.A.								
		gleiche Rendite von 6,00%	bAV hat eine um 0,50%-Pkt. geringere Rendite	bAV hat eine um 1,00%-Pkt. geringere Rendite	bAV hat eine um 1,50%-Pkt. geringere Rendite	bAV hat eine um 2,00%-Pkt. geringere Rendite	bAV hat eine um 2,50%-Pkt. geringere Rendite	bAV hat eine um 3,00%-Pkt. geringere Rendite	bAV hat eine um 3,50%-Pkt. geringere Rendite	bAV hat eine um 4,00%-Pkt. geringere Rendite
Kosten-Unterschied	gleiche Kosten von 1,35%	-138	-76	-21	27	70	107	140	171	197
	bAV hat 0,50%-Pkt. höhere Kosten	-73	-19	29	71	109	142	171	198	220
	bAV hat 1,00%-Pkt. höhere Kosten	-17	31	73	110	143	172	198	221	242

In der folgenden Abbildung wird sehr schnell klar, ab welchem Renditeunterschied die Rente der privaten Altersvorsorgelösung die der bAV nach § 3.63 EStG überschreitet. Wenn die private Lösung noch günstigere Kosten ermöglicht (siehe z.B. grüner Chart), dann wird die bAV trotz hoher Zuschüsse schnell zur Renditefalle.



### Und nun noch die Sicht des Arbeitgebers:

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.

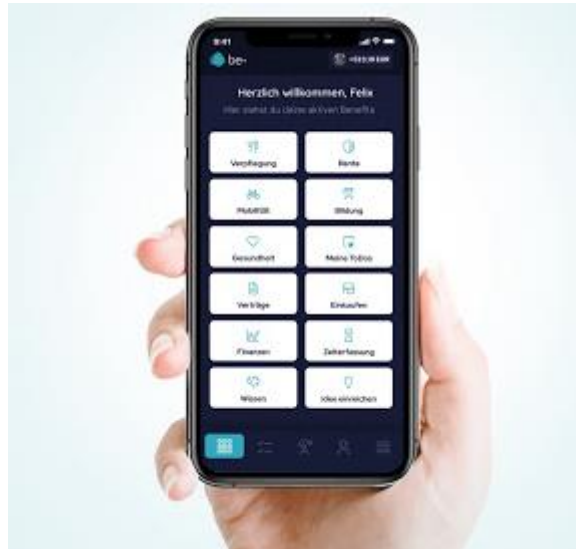
Man muss nur einen Arbeitgeber fragen, der sich erst kürzlich mit der Einführung eines Betriebsrentenangebotes für seine Belegschaft beschäftigt hat. Allein die Recherche zum Thema erweist sich als verwirrend. Da ist an eine Versorgungsordnung zu denken, eine Entgeltumwandlungsvereinbarung und der Betriebsrat – wenn vorhanden - wird oft über eine Betriebsvereinbarung eingebunden. Und dann kommt die nächste Frage: welches Produkt in welchem Durchführungsweg in welcher Zusageform? Welche Kosten stecken im Produkt? Wirft das Produkt in der aktuellen Niedrigzinsphase überhaupt noch einer Rendite für die Mitarbeiter\*innen ab? Was passiert, wenn Arbeitnehmer\*innen den Job wechseln wollen? Die Probleme bei der Portabilität sind bis heute nicht gelöst. Dann gibt es den Begriff der Subsidiärhaftung, also der Arbeitgeber muss für die Leistungen des Vertrages einstehen. Kann er die Qualität des Produktes überhaupt einschätzen? Und wie tangiert die bAV die Bilanzen des Unternehmens? Was muss in der Lohnbuchhaltung beachtet werden? Es ist an so Vieles zu denken und die Verwaltung der bAV frisst zudem Arbeitszeit der Personalabteilung. Bis vor zwei Jahren konnte man den Aufwand zumindest noch über die Sozialversicherungsersparnis kompensieren. Das funktioniert seit der Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes auch nicht mehr. Eine Freude ist das für Arbeitgeber in der Regel nicht.

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.

### Was kann der Arbeitgeber tun?

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. be+ bietet eine moderne Plattform für Benefit-Leistungen, die Arbeitgebern ermöglicht, ihre Benefits smart und erlebbar darzustellen und nutzbar zu machen. So auch die bAV. Jeder Mitarbeiter

hat über sein Smartphone oder einen Browser Zugriff auf seine personalisierte Anwendung in einer gesicherten Datenumgebung.



(Abbildung 1: Übersicht der Benefits im Smartphonemodus)

Am Beispiel der Altersvorsorge wird das sehr schnell klar. Selten verstehen die Mitarbeiter\*innen, welche Auswirkung die bAV auf ihre persönliche Versorgung im Alter hat. Im Zweifel werden Wertmitteilungen gar nicht gelesen und daher auch der Wert des Benefits nicht gewürdigt. Die neue Anwendung macht die bAV, aber auch alternative und ggf. auch bessere private Lösungen greifbar. Mit verständlichen Grafiken und Tools kann sich der Mitarbeiter selbst informieren und den Wert seiner Altersvorsorge erleben. Und er wird dazu ermächtigt, selbst zu handeln und mögliche Versorgungslücken zu schließen. Mit sinnvollen Produkten.



(Abbildung 2: Ansicht der Vorsorgeübersicht im Desktopmodus)

**Gesamtfazit:**

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, fasst zusammen: „Für Unternehmen ist die bAV nach § 3.63 EStG verwaltungsintensiv, komplex und teuer und für sehr viele Arbeitnehmer\*innen bringt sie unterm Strich zu wenig Rendite bei zu geringer Flexibilität und Transparenz.“

Nobis 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. **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.

Das Fintech-Unternehmen 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 aufgewertet. Das bedeutet für diese Unternehmen sinkende Fluktuationskosten, eine Entlastung ihrer HR-Abteilung und sich auszahlende Investitionen, da die Benefits beim Arbeitnehmer ankommen.

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)