

# Zeitenwende für die betriebliche Altersversorgung

Der Mythos von der sicheren Rente ist längst zerstört. Nun höhlt auch noch die Inflation aufgebautes Vorsorgekapital aus. Immerhin kann die betriebliche Altersversorgung (bAV) einige Vorteile ausspielen. Doch damit das gelingt, braucht es die richtigen Anlagestrategien.

Jeder dritte Deutsche sorgt sich laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) um seine Absicherung im Alter. Die aktuellen Teuerungsraten werden die Befürchtungen nochmals forcieren: Denn der Wert von aufgebautes Vorsorgekapital und Rentenanwartschaften wird gemindert. Gleichzeitig können die nach mehr als zehn Jahren Niedrigzinsphase nun gestiegenen Leitzinsen inflationsbedingte Verluste kaum kompensieren – ohnehin wirken sie sich höchstens auf zukünftig abgeschlossene Verträge aus. Doch derzeit ist dies keineswegs absehbar.

Aus der betrieblichen Altersversorgung (bAV) resultieren aufgrund von Zuschüssen im Vergleich zu privaten Anlagen eine Reihe von Vorteilen. Die Entgeltumwandlung und der Arbeitgeberzuschuss aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetz sorgen daher bereits für eine höhere Sparsumme. Außerdem ist ein Ausgleich zur Inflation gesetzlich geregelt. Diese Umstände sorgen dafür, dass die bAV hohes Ansehen genießt: So vertrauen Mitarbeitende ihren Arbeitgebern in Fragen der Altersvorsorge stärker als kommerziellen Anbietern: Dies unterstreicht etwa der Global Benefits Attitudes Survey von Willis Towers Watson.

Dennoch wird der Handlungsspielraum bei der bAV eingeschränkt: Eine Bruttobeitragsgarantie, die den Sparerinnen und Sparern die eingezahlten Beiträge vollständig zusichert, ist derzeit nicht möglich. Denn es sind aktuell keine

Produkte verfügbar, die eine derartige Garantie beinhalten. Und gerade darin liegt die Krux für Unternehmen, da der Gesetzgeber in der bAV Mindestanforderungen an die zugesagten Leistungen stellt. Gesetzlich wird im Rahmen der so genannten beitragsorientierten Leistungszusage (BOLZ) zwar keine eindeutige untere Haltelinie der Mindestgarantie bestimmt. Jedoch muss der Arbeitgeber die Beiträge in eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umwandeln und bereits beim Abschluss eine konkrete wertgleiche Leistung definieren, wobei das Anlagerisiko nicht vollständig auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden darf. Nach herrschender Expertenmeinung bietet ein garantiertes Mindestgarantieniveau von derzeit 80 Prozent der gezahlten Beiträge eine belastbare und sichere Untergrenze für eine BOLZ.

Nun stellt sich die Frage, wie dies zu gewährleisten ist. Auch angesichts der Tatsache, dass der Leitzins jüngst deutlich stieg: Von den Renditen, die etwa in den Nullerjahren erzielbar waren, sind Fest-

produkte momentan weit entfernt. Vielmehr ist der Spielraum von Anbietern, höhere Zinsen an Kunden weiterzugeben, beschränkt. Eine Rückkehr der Lebensversicherer zu klassischen Anlagen – insbesondere einem Produktportfolio mit Garantiezins – ist daher auch perspektivisch nicht zu erwarten. Zu empfehlen bleibt somit weiterhin, auf Alternativen ohne Garantien zu setzen: Damit steigt die Freiheit der Versicherer bei der Anlageform – und eingesetztes Kapital kann so investiert werden, dass perspektivisch eine höhere Rendite erwartbar ist.

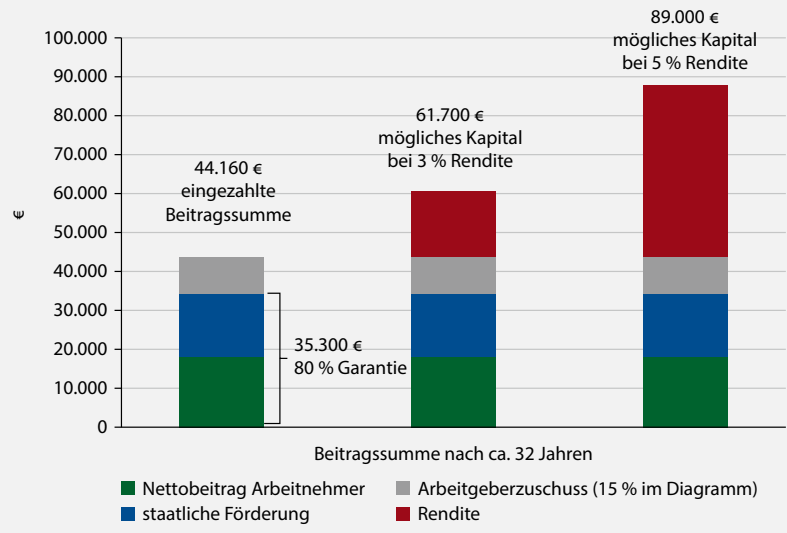
## Portabilität der bAV

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die noch eine bAV mit Garantien aus einer Zeit hoher Verzinsung haben, gestaltet sich die Situation allerdings anders: Sie sollten die Fortführung einer solchen Versorgung bei einem Arbeitgeberwechsel beim neuen Chef einfordern, auch wenn dort grundsätzlich nur mit einem Versicherer oder einem anderen System gearbeitet wird. Denn die Auflösung solcher

## Kompakt

- Der Handlungsspielraum bei der betrieblichen Altersversorgung ist eingeschränkt, denn eine Bruttobeitragsgarantie, die den Sparerinnen und Sparern die eingezahlten Beiträge vollständig zusichert, ist derzeit nicht möglich.
- Zu empfehlen bleibt somit weiterhin, auf Alternativen ohne Garantien zu setzen.
- Unternehmen sollten angesichts der aktuellen Entwicklungen rasch handeln und ihre bestehenden Produktportfolios für ihre Belegschaft überprüfen, Garantien neu justieren und Mitarbeitenden zeitgemäße Lösungen anbieten.

**Beispielrechnung einer betrieblichen Altersversorgung**



Quelle: eigene Darstellung

attraktiven Verträge wäre mit Nachteilen verbunden. Umgekehrt können Arbeitgeber ihr Employer Branding unterstützen, wenn sie Mitarbeitenden diese Option grundsätzlich anbieten. Wollen Beschäftigte, die schon eine Garantie-Lösung haben, hingegen von den aktuellen Chancen profitieren, können sie auch zweigleisig

fahren. Denkbar ist die Ergänzung weiterer Verträge: Die bAV setzt sich dann aus mehreren Töpfen zusammen. Das verschafft einem Mitarbeiter in der Ansparphase die Möglichkeit, verschiedene Varianten zu nutzen, und in der Auszahlphase die Option, die Auszahlungszeitpunkte steueroptimiert zu setzen.

**Guidelines für die Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung**

Tipp 1: Beim Aufbau der Altersvorsorge dürfen Garantien nicht mit Sicherheit verwechselt werden. Vielmehr sind gerade angesichts der Entwicklungen am Kapitalmarkt chancenreiche Investments besonders empfehlenswert. Wer auf hohe Garantien verzichtet, erhöht daher die Chance, attraktive Renditen zu erzielen. Diese sind zunehmend erforderlich, um inflationsbedingten Kaufkraftverlust auszugleichen.

Tipp 2: Mit Fonds im Versicherungsmantel werden Policen als Hülle für die Anlage in Investmentfonds verwendet. Daraus resultieren besondere Vorteile: So werden die Beschäftigten – anders

als bei der Direktanlage – nicht mit marktüblichen Ausgabeaufschlägen, Depotkosten oder Fondswechselgebühren belastet. Nicht nur Einzahlungen, sondern auch Erträge und Transaktionen bleiben in der Anwartschaftsphase steuerfrei und ermöglichen daher eine erheblich höhere Versorgungsleistung. Dynamik-Optionen bieten darüber hinaus die Möglichkeit, die Altersversorgung gegen den Kaufkraftverlust zu immunisieren.

Tipp 3: Arbeitnehmern sollte bewusst sein, dass es nur mittels kapitalmarktorientierter bAV-Lösungen möglich ist, alle Renditehebel für den Aufbau einer effizienten Altersversorgung zu nutzen.

Überdies können in puncto bAV weitere Renditequellen genutzt werden: Diese ergeben sich aus der staatlichen Förderung, dem gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss und dem kollektiven Ansatz der bAV. Im Gesamtpaket aus so genannter System- und Produktrendite bietet eine fondsgebundene geförderte Direktversicherung unter Garantie- und Renditegesichtspunkten die optimalen Voraussetzungen für den Aufbau einer effizienten Altersversorgung und kann der Inflation standhalten (siehe Abbildung).

**Aktueller Handlungsbedarf**

Entscheidend ist es für Unternehmen, angesichts der aktuellen Entwicklungen rasch zu handeln: Es geht darum, bestehende Produktportfolios für ihre Belegschaft zu überprüfen, Garantien neu zu justieren und Mitarbeitern zeitgemäße Lösungen anzubieten. Da bAV-Fragen in der Regel in Personalabteilungen abgewickelt werden, ist es unabdingbar, HR-Professionals einzubinden. Ferner rückt die Beratung durch Experten in den Vordergrund: Arbeitgeber sollten sich bei Bedarf entsprechenden Input von Spezialisten einholen, um geeignete Anlagestrategien zu entwickeln und Rentenformeln im jeweiligen Einzelfall zu überprüfen. Damit wird die Basis gelegt, um bAV-Pläne an die steigende Inflation anzupassen. ■

**Weiterführende Informationen:**

„Dynamik in der betrieblichen Altersversorgung“, 2022 Deloitte <https://sn.pub/MqnU1D>



**Autor:** Marco Eckert ist Geschäftsführer der DCS Deutsche Clearing-Stelle, ein Spezialist für die moderne Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Unternehmen. <https://dcsgroup.de>