

# Positionspapier (Kurzfassung)

## Betriebliche Altersvorsorge als entscheidender Baustein zur Schließung der Rentenlücke

### Reform-Hebel für bessere Verbreitung der bAV in KMU

ginkgo Betriebliche Vorsorge GmbH  
Berlin, Mai 2026 | Lobbyregister: R007973

Ansprechpartner: Dr. Philip Liebenow, Carl Meran | Geschäftsführer & Gründer  
Kontakt: philip.liebenow@ginkgo-hq.de

---

### Status Quo und Handlungsbedarf zur bAV in KMU

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) ist ein zentrales Element der deutschen Alterssicherung. Doch gerade in KMU, dem Rückgrat der deutschen Wirtschaft, klafft seit Jahren eine große Verbreitungslücke. Aus unserer täglichen Praxis der bAV-Einführung in KMU beobachten wir, dass die in KMU marktübliche bAV via Direktversicherung an strukturellen Defiziten leidet: hohe Abschluss- und Verwaltungskosten, renditemindernde Beitragsgarantien, mangelnde Transparenz, unvollständige Portabilität und administrativer Aufwand für Arbeitgeber. Diese Defizite machen die marktübliche bAV zu teuer, zu wenig rentabel, intransparent und administrativ aufwändig. Entsprechend schwach sind ihr Image und ihre Verbreitung in KMU; in unserer Marktpraxis beobachten wir nicht selten Durchdringungsquoten von nur 0-10 %.

Während die private Altersvorsorge (pAV) mit dem Altersvorsorgedepot (AVD) gerade fundamental reformiert wird und einen Paradigmenwechsel hin zu kapitalmarktorientierten, kostengünstigen Lösungen vollzieht, steht eine vergleichbare Modernisierung der bAV noch aus.

### Voraussetzungen einer wirksamen bAV-Reform

Für Unternehmen ist die bAV nicht nur Altersvorsorge, sondern vor allem Teil der (Gesamt-)Vergütung – und steht insofern im Wettbewerb zu anderen Vergütungsbestandteilen, Benefits und HR-Projekten. Eine wirksam reformierte bAV muss daher von Arbeitnehmer:innen als tatsächlich attraktiv wahrgenommen werden – auch im Vergleich zum (Netto-)Sparen in ETFs und zum AVD –, und für KMU möglichst einfach und frei von Haftungs(rest-)risiken umsetzbar sein.

### Reformansatz: „Revitalisierung“ der bAV analog zum AVD

Die bAV sollte **analog zur jüngsten Reform der pAV mit dem AVD modernisiert** und dadurch „revitalisiert“ werden. Dafür sprechen drei Gründe:

- **Ähnliche strukturelle Defizite.** Die Probleme der Riester-Verträge, die der Gesetzgeber mit der Einführung des AVD beheben will – insbesondere renditemindernde Garantievorgaben sowie hohe Kosten – behindern in gleicher Weise die marktübliche bAV via Direktversicherung in KMU.
- **Gleiche Reformziele.** Das AVD soll die pAV „kostengünstiger, renditestärker, unbürokratischer, flexibler, einfacher und transparenter“ machen, um ihre Attraktivität und Verbreitung zu erhöhen. Dies braucht es ebenso dringend für die bAV in KMU.
- **Systemvergleich pAV/bAV und Teilhabegerechtigkeit.** Die von Arbeitgebern organisierte bAV ist das geeignete Instrument, auch jene Gruppen zu erreichen, die privat strukturell zu wenig vorsorgen – Geringverdiener, finanziell weniger Versierte, Teilzeitbeschäftigte und insbesondere Frauen, sowie Beschäftigte in KMU. Wenn die Förderung kapitalmarktorientierter Vorsorge in der pAV durch das AVD eine Frage der „Teilhabegerechtigkeit“ ist, gilt dies für die bAV erst recht.

## Vier konkrete Reformhebel

Aus unserer täglichen Praxis der bAV-Einführung in KMU sehen wir vier regulatorische Hebel, die Verbreitung der bAV entscheidend zu verbessern:

1. **Kapitalmarktnähe als Wahlrecht.** Analog zum AVD Wahlmöglichkeit des Garantieniveaus (inklusive 0 %) als bewusste und informierte Entscheidung der Beschäftigten über die eigene Vorsorge (auch) in der bAV. Dies würde die bAV im Vergleich zu anderen Vorsorgeinstrumenten deutlich aufwerten. Parallel sollte die Arbeitgeberhaftung auf die ordnungsgemäße Beitragsabführung begrenzt werden.  
**Effekt:** rd. +150.000 € Endkapital<sup>1</sup>
2. **Transparenz und Kostendeckel.** Gesetzliche Vorgaben zur einheitlichen, vergleichbaren Ermittlung und Ausweis von Effektivkosten und Renditeszenarien – ebenfalls analog AVD, in der bAV mit Kostendeckel von generell maximal 1 %.  
**Effekt:** rd. +90.000 € Endkapital<sup>1</sup>
3. **Maximale Portabilität.** Ausbau der bAV zum flexiblen „Vorsorgetopf“, der Arbeitnehmer:innen das ganze Arbeitsleben begleitet, durch Verbesserung der Regelungen zur Portabilität bei Arbeitgeberwechsel, im laufenden Arbeitsverhältnis sowie zur Konsolidierung beitragsfreier bAV-Verträge.
4. **Allgemeines Auto-Enrolment mit Opt-Out.** Einführung verhaltensökonomischer *Default*-Lösungen mit Widerspruchsrecht nach internationalen Vorbildern und flankiert von Hebeln 1–3, um eine schnelle und flächendeckende bAV-Verbreitung zu erreichen.

## Ergebnis

Die vorgeschlagenen Hebel greifen ineinander und sind ohne fundamentale Systemänderungen zwischen zweiter und dritter Säule umsetzbar. Sie erfordern keine nennenswerten zusätzlichen Staatsausgaben – sondern nur den politischen Willen, die bAV ähnlich konsequent zu modernisieren und dadurch zu „revitalisieren“ wie jüngst die pAV. Diese Reformhebel würden die bAV zu einem kapitalmarktorientierten, kosteneffizienten, transparenten und flexiblen Vorsorgeinstrument machen, das – komplementär zum AVD – auch diejenigen erreicht, die privat nicht ausreichend vorsorgen. Insofern ist eine entsprechende Modernisierung (auch) der bAV eine Frage der Teilhabegerechtigkeit.

<sup>1</sup> Illustrationsrechnung und Annahmen im Positionspapier.