Generali Deutschland AG
Hauptstadtbüro
Unter den Linden 21
10117 Berlin

Oktober 2026

Generali Deutschland AG Positionspapier Alterssicherung zukunftsfest gestalten – betriebliche Altersversorgung modernisieren

Einleitung

Die Alterung der Gesellschaft stellt das deutsche Rentensystem vor große Herausforderungen. Die Weiterentwicklung der drei Säulen zu einem sich ergänzenden, finanziell nachhaltigen und demografiefesten Gesamtsystem gehört deshalb zu den zentralen wirtschafts- und sozialpolitischen Aufgaben.

Deutschland hat mit der Reform der privaten Altersvorsorge, der Frühstartrente und den Empfehlungen für eine kapitalgedeckte Komponente in der gesetzlichen Rentenversicherung wichtige Schritte eingeleitet. Die Reformdebatte darf sich jedoch nicht auf neue Produkte oder Fördermechanismen beschränken. Entscheidend ist, welche Funktion die Säulen erfüllen und wie kapitalgedeckte Vorsorge deutlich mehr Menschen erreicht.

52 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und 67 Jahren im bestehenden Arbeitsverhältnis erwerben eine bAV-Anwartschaft[1]. Besonders groß sind die Lücken in kleinen Unternehmen, bei niedrigen Einkommen und bei Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss. Die größte Schwäche liegt damit nicht in einer zu geringen Zahl von Produkten, sondern darin, dass kapitalgedeckte Vorsorge einen erheblichen Teil der Beschäftigten nicht erreicht. Der Sozialpartnerdialog sollte ein klares Zielbild für eine moderne zweite Säule formulieren: breit zugänglich, lebenslang leistend, gegen zentrale Lebensrisiken abgesichert, kapitalmarktorientiert, einfach administrierbar und über wechselnde Beschäftigungsverhältnisse hinweg portabel.

Executive Summary

Deutschland braucht mehr Kapitaldeckung. Die Reform der privaten Altersvorsorge, die Frühstartrente und die geplante Kapitalrente sind wichtige Bausteine. Eine starke betriebliche Altersversorgung bleibt dennoch unverzichtbar.

Die gesetzliche Rentenversicherung schafft die lebenslange Grundabsicherung. Die private Altersvorsorge ermöglicht individuelle Vermögensbildung und Flexibilität. Die betriebliche Altersversorgung sichert den Lebensstandard kollektiv, verankert Vorsorge im Beschäftigungsverhältnis und ermöglicht eine Beteiligung der Arbeitgeber, schützt den Vorsorgeprozess vor Erwerbsunfähigkeit und gewährleistet lebenslange Leistungen.

Die Zukunft der zweiten Säule liegt deshalb nicht in ihrer Auflösung, sondern ihrer Modernisierung: höhere Verbreitung, echte Portabilität, klar zugeordnete Verantwortung, stärkere Kapitalmarktbeteiligung und der Erhalt ihrer sozialpolitischen Sicherungsfunktion.

Eine moderne zweite Säule folgt stärker dem Menschen durch das Erwerbsleben, ohne zur privaten Vorsorge zu werden.

[1] BMAS (2025): Verbreitung der Altersvorsorge 2023 (AV 2023)

Kontakt
Patrick Hoffmann, Head of Public Affairs & Social Responsibility
Patrick.Hoffmann@generali.com
Dr. Rolf Ketzler, Public Affairs & Social Responsibility
Rolf.Ketzler@generali.com

Die Stärke liegt in der Arbeitsteilung der drei Säulen

Die drei Säulen verfolgen unterschiedliche Zielsetzungen. Gerade diese funktionale Arbeitsteilung macht das Gesamtsystem stabil und leistungsfähig:

- Säule 1 gewährleistet lebenslange Grundabsicherung, solidarischen Risikoausgleich und Schutz vor Altersarmut.
- Säule 2 sichert den Lebensstandard kollektiv, bindet Arbeitgeber ein und ermöglicht zusätzlichen Schutz bei Berufsunfähigkeit und für Hinterbliebene.
- Säule 3 dient der individuellen Vermögensbildung, Wahlfreiheit und Flexibilität, setzt aber eine aktive Vorsorgeentscheidung voraus.

Reformen sollten diese eigenständigen Funktionen stärken und zugleich ein kohärentes Gesamtversorgungsniveau ermöglichen. Staatliche Kapitaldeckung, individuelle Vermögensbildung und eine starke bAV sind keine Alternativen, sondern komplementäre Bestandteile.

Internationale Erfahrungen sprechen für eine starke zweite Säule

Schweden verfügt mit der Prämienrente bereits über einen kapitalgedeckten Fondsbaustein in der gesetzlichen Altersvorsorge. Dennoch wurde die betriebliche Altersversorgung als eigenständige Säule erhalten und weiterentwickelt; rund neun von zehn Beschäftigten verfügen dort über eine bAV. Die Schweiz verdeutlicht ergänzend das Zusammenspiel aller drei Säulen: Die staatliche Vorsorge sichert den Grundbedarf, die verpflichtende betriebliche Vorsorge gewährleistet eine breite kapitalgedeckte Zusatzversorgung, und die steuerlich geförderte private Vorsorge ermöglicht individuelle Ergänzungen. Gemeinsam sichern die ersten beiden Säulen ein Alterseinkommen von rund 60 Prozent des Einkommens vor der Pensionierung[2]. Beide Beispiele zeigen: Staatliche Kapitaldeckung, starke bAV und private Vorsorge sind keine Alternativen. Erfolgreiche Systeme erhalten klare Funktionen der Säulen und stärken ihr Zusammenspiel.

Die bAV ist mehr als Vermögensbildung

Die bAV ist Teil des Arbeitsverhältnisses und des Vergütungspakets. Sie ermöglicht Arbeitgeberbeiträge, kollektive und standardisierte Lösungen sowie zusätzliche Sicherungsfunktionen. Damit stärkt sie zugleich Arbeitgeberattraktivität, Fachkräftegewinnung und Mitarbeiterbindung. Eine Verlagerung zusätzlicher Vorsorge in rein individuelle Depotlösungen würde diese arbeitsmarktpolitische Funktion schwächen.

Entscheidend für die Zuordnung zur zweiten Säule ist nicht allein, wer formell Versicherungsnehmer ist. Maßgeblich sind Zugang und Finanzierung über das

[2] Informationsstelle AHV/IV (2026): Soziale Sicherheit in der Schweiz

Beschäftigungsverhältnis, Arbeitgeberbeiträge, kollektive Regeln, lebenslange Leistungen und zusätzliche soziale Sicherungsmechanismen.

Lebensrisiken und Langlebigkeit systematisch absichern

Eine große Gefahr für den langfristigen Vorsorgeaufbau entsteht vielfach nicht durch Kapitalmarktschwankungen, sondern durch Krankheit, Berufsunfähigkeit oder Erwerbsminderung. Nur jeder fünfte Erwerbstätige besitzt eine eigenständige Berufsunfähigkeitsversicherung[3]. In der bAV können Berufsunfähigkeits-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenschutz kollektiv integriert werden. Eine Beitragsbefreiung kann den Vorsorgeaufbau auch bei gesundheitlichen Einschränkungen fortführen.

Zugleich muss die Absicherung des Langlebigkeitsrisikos ein prägendes Merkmal der zweiten Säule bleiben. Befristete Auszahlungspläne und Kapitalentnahmen bieten Flexibilität, gewährleisten aber kein Einkommen für die gesamte Rentenphase. Nur wenn die erste und die zweite Säule lebenslange Leistungen erbringen, entsteht ein kohärentes Einkommen im Alter, das das Langlebigkeitsrisiko systematisch abdeckt. Lebenslange Verrentung sollte deshalb Regelleistung bleiben; begrenzte Teilkapitalauszahlungen können daneben möglich sein.

Verbreitung durch automatische Teilnahme erhöhen

In kleinen Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten hat die bAV-Verbreitung nur 26 Prozent erreicht, gegenüber 74 Prozent in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten[4]. Die Bundesregierung sollte deshalb Teilnahmeelemente mit einer Opt-out-Möglichkeit weiterentwickeln. Ein solches Modell respektiert die individuelle Entscheidung, verändert aber den Ausgangspunkt: Nicht die aktive Teilnahme, sondern die Vorsorge wird zum Regelfall. Damit dies insbesondere kleine und mittlere Unternehmen nicht überfordert, müssen automatische Einbeziehung, digitale Administration, standardisierte Prozesse und zielgerichtete Förderung gemeinsam gedacht werden.

Zusätzliche Vorsorgeanstrengungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sollten durch geeignete Entlastungs- und Anreizmechanismen begleitet werden, etwa durch die Verringerung von Haftungs- und Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber sowie attraktive steuerliche oder sozialversicherungsrechtliche Förderungen für Beschäftigte. Dies ist nicht nur für die weitere Verbreitung der bAV entscheidend, sondern auch für ihre langfristige Akzeptanz bei Unternehmen und Beschäftigten.

[3] LV 1871 (2024): Financial Freedom Report 2024
[4] BMAS (2025): Verbreitung der Altersvorsorge 2023 (AV 2023)

Für die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung stellt sich auch die Frage, ob das Sozialpartnermodell zum allgemeinen Leitmodell der zweiten Säule weiterentwickelt werden sollte. Aus Sicht der Generali kann es für einzelne tarifgebundene Branchen einen sinnvollen Beitrag leisten. Die Verbreitungslücke, insbesondere unter KMU, kann es jedoch nicht allein schließen. Seine Reichweite ist seit der gesetzlichen Einführung begrenzt geblieben. Zudem wird eine tarifvertragliche Grundlage vorausgesetzt. Auch die Öffnung bestehender Modelle für nicht tarifgebundene Arbeitgeber bleibt von der Zustimmung der tragenden Tarifvertragsparteien abhängig.

Das Sozialpartnermodell kann einen wichtigen Beitrag zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung leisten. Gleichzeitig sollte darauf geachtet werden, dass tarifliche Versorgungssysteme nicht zu geschlossenen Strukturen führen, die Wettbewerb, Anbieterwahl und Portabilität unnötig einschränken. Die Sozialpartner sollten den tariflichen Versorgungsrahmen setzen; die Umsetzung sollte jedoch transparent ausgestaltet und grundsätzlich auch für unterschiedliche professionelle Versorgungsträger zugänglich sein. Hinzu kommt, dass die Portabilität im Sozialpartnermodell vor allem innerhalb des jeweiligen Tarifbereichs erleichtert wird. Bei häufigeren Branchen- und Arbeitgeberwechseln besteht die Gefahr einer Landschaft voneinander abgegrenzter tariflicher Versorgungsinseln. Deshalb sollte das Sozialpartnermodell durch offene und branchenübergreifende Lösungen ergänzt werden, die eine kontinuierliche Vorsorgebiografie über Tarif- und Unternehmensgrenzen hinweg ermöglichen.

Portabilität als eigenständiges Reformziel

Häufigere Arbeitgeberwechsel, Teilzeitphasen, projektbezogene Beschäftigung und Wechsel zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit passen nur begrenzt zu einer bAV, die bei jedem Wechsel neue Vertrags- und Übertragungsprozesse auslöst. Ziel sollte eine Versorgung sein, die Beschäftigte durch ihr Erwerbsleben begleitet:

- Fortführung statt Neuabschluss: Ein bestehender Vertrag oder Versorgungskonto bleibt erhalten; der neue Arbeitgeber tritt als Beitragszahler hinzu.
- Standardisierte digitale Wechselprozesse: Arbeitgeberwechsel werden über einheitliche Datensätze, Fristen und Schnittstellen abgewickelt, ohne individuelle Neuverhandlungen der Versorgung.
- Flexible Rollen: Für ein portables Zielmodell sollte geprüft werden, ob der Beschäftigte dauerhaft versicherte Person und wirtschaftlich Berechtigter des Versorgungskontos bleibt. Für die Versicherungsnehmerstellung sollten zwei Gestaltungswege geprüft werden: entweder Verlagerung auf einen neutralen Träger oder Übertragung beim Arbeitgeberwechsel in einem standardisierten Verfahren. Der jeweilige Arbeitgeber würde während des Beschäftigungsverhältnisses als

Beitragszahler und arbeitsrechtlicher Zusagegeber hinzutreten.

- Vereinfachte Übertragung: Wo Fortführung nicht möglich ist, werden Übertragungswerte nach einheitlichen Regeln automatisiert und ohne erneute Abschlusskosten übertragen.
- Kontinuität des Risikoschutzes: Invaliditäts- und Hinterbliebenenschutz dürfen nicht allein wegen eines Arbeitgeberwechsels ersatzlos enden.

Eine stärkere Personenorientierung erhält die zweite Säule, indem sie von Beschäftigungsverhältnissen unabhängiger und für mobile Erwerbsbiografien belastbarer wird.

Arbeitgeberhaftung risikogerecht weiterentwickeln

Die arbeitsrechtliche Einstandspflicht nach § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG bietet Absicherung. Sie kann beim Arbeitgeberwechsel jedoch die Fortführung eines bestehenden Vertrags erschweren, weil Arbeitgeber Produkte und Versorgungsträger übernehmen sollen, deren Leistungsfähigkeit und Zusagestruktur sie selbst bewerten müssen.

Im Sozialpartnerdialog sollte geprüft werden, ob die Subsidiärhaftung bei versicherungsförmigen Zielmodellen gesetzlich gelockert werden kann. Die Verantwortung des Arbeitgebers könnte sich auf vollständige und rechtzeitige Beitragszahlung, korrekte Anmeldung und die ordnungsgemäße Auswahl eines zugelassenen Versorgungsträgers konzentrieren. Der regulierte Versorgungsträger würde die Verantwortung für Kapitalanlage und Risikomanagement übernehmen und für garantierte Leistungen, biometrische Risiken und ordnungsgemäße Leistungsabwicklung unmittelbar einstehen.

Voraussetzung sind robuste Sicherungsmechanismen, klare Governance, wirksame Aufsicht, belastbarer Insolvenzschutz und ein unmittelbarer Anspruch des Beschäftigten gegen den Versorgungsträger.

Ein einfaches Zielmodell für die breite Arbeitnehmerversorgung

Für kleine und mittlere Unternehmen sowie ein mögliches Auto-Enrolment braucht die zweite Säule ein verständliches und skalierbares Modell. Hierfür bietet sich eine Direktversicherung mit einer beitragsorientierten Leistungszusage an.

Als politisch und aktuariell zu prüfender Orientierungswert könnte ein Garantieniveau von 60 Prozent der zugesagten Beiträge zum Beginn der Altersleistung dienen[5]. Eine volle Beitragsgarantie begrenzt die langfristige Kapitalmarktpartizipation; ein vollständiger Garantieverzicht entspricht nicht dem Sicherheitsanspruch der zweiten Säule. Dieser

[5] DAV & IVS (2023): Garantien in der bAV – weitere Untersuchungen

Orientierungswert könnte einen Mittelweg zwischen Schutz und Rendite markieren.
Ein mögliches Zielmodell für KMU könnte sich folgendermaßen gestalten:

- Durchführungsweg: Direktversicherung.
- Zusage: beitragsorientierte Leistungszusage; Auflockerung der Subsidiärhaftung für gesetzlich definierte Zielmodelle zu prüfen.
- Sicherheit: reduziertes Garantieniveau mit substanzieller Mindestabsicherung.
- Leistung: lebenslange Rente als Regelfall, begrenzte Teilkapitaloption möglich.
- Risikoschutz: Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit oder Erwerbsminderung sowie Hinterbliebenenschutz integrierbar.
- Portabilität: Versorgungskonto bleibt erhalten; der neue Arbeitgeber tritt als Beitragszahler hinzu.
- Administration: digitale, standardisierte Prozesse mit geringer Belastung für kleine und mittlere Unternehmen.
- Kapitalanlage: höhere langfristige Kapitalmarktquote als bei voller Beitragsgarantie.

Die Umsetzung als Direktversicherung nutzt vorhandene Infrastruktur, Aufsicht, Sicherungsmechanismen und etablierte Prozesse. Spezialisierte Durchführungswege bleiben für besondere Unternehmens- und Versorgungssituationen erhalten; für das Neugeschäft in der breiten Arbeitnehmerversorgung sollte die Bundesregierung jedoch wenige, verständliche und portable Modelle erleichtern.

Politische Leitlinien für den Sozialpartnerdialog

Der Sozialpartnerdialog sollte die Modernisierung der zweiten Säule an einem klaren Zielbild ausrichten.

- Verbreitung durch automatische Teilnahme mit Opt-out, gezielte Förderung und einfache Umsetzung im KMU-Segment erhöhen.
- Portabilität so gestalten, dass die Versorgung Beschäftigte über Arbeitgeberwechsel hinweg begleitet.
- Haftung dort verorten, wo Risiken gesteuert werden können, ohne das Schutzniveau abzusenken.
- Ein kapitalmarktorientiertes, skalierbares Zielmodell mit substanzieller Mindestabsicherung schaffen.
- Lebenslange Leistungen und den Schutz des Vorsorgeprozesses bei Berufsunfähigkeit als Kernmerkmale erhalten.

GENERALI IN DEUTSCHLAND

Die Generali in Deutschland ist eine der führenden Erstversicherungsgruppen im deutschen Markt mit Beitragseinnahmen von rund 14,8 Mrd. € und 9 Mio. Kundinnen und Kunden. Als Teil der internationalen Generali Group ist die Generali in Deutschland mit den Marken Generali, CosmosDirekt und Dialog in den Segmenten Leben, Kranken und Schaden/Unfall tätig. Ziel der Generali ist es, für ihre Kundinnen und Kunden eine lebenslange Partnerin zu sein, die dank eines hervorragenden Vertriebsnetzes im Exklusiv- und Direktvertrieb sowie im Maklerkanal innovative, individuelle Lösungen und Dienstleistungen anbietet.