

Positionspapier

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

Zusammenfassung

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. Die Gründe sind strukturell: Die in KMU marktübliche bAV ist häufig zu teuer, zu wenig rentabel, intransparent und administrativ aufwändig – und damit insgesamt zu wenig attraktiv für Mitarbeitende und Unternehmen.

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. Die Alterssicherungskommission (ASK) hat bis Juni 2026 den Auftrag, Empfehlungen (auch) zur bAV zu erarbeiten.

Dieses Positionspapier möchte dazu einen Beitrag leisten. Aus unserer täglichen Praxis der bAV-Einführung in KMU formuliert es dazu konkrete Hebel, um die in KMU marktübliche bAV zu modernisieren. Dabei fokussiert sich dieses Papier bewusst auf Reformen der bAV, die ohne Systemänderungen der deutschen Alterssicherung möglich sind: Höhere Kapitalmarktnähe als Wahlrecht (auch) in der bAV; verbesserte Transparenz und Deckelung von Kosten; maximale Portabilität der bAV; allgemeines *Auto-Enrolment* mit individuellem *Opt-Out*.

Diese Hebel erfordern keine nennenswerten zusätzlichen Staatsausgaben – sondern nur den politischen Willen, die bAV ähnlich konsequent zu modernisieren und damit zu „revitalisieren“ wie jüngst die pAV. Sie würden die bAV zu einem kapitalmarktorientierten und kosteneffizienten Vorsorgeinstrument machen, das auch diejenigen erreicht, die privat nicht ausreichend vorsorgen. Insofern ist eine entsprechende Modernisierung (auch) der bAV eine Frage der Teilhabegerechtigkeit.

Inhalt

A. Handlungsbedarf: große bAV-Reform mit Fokus KMU	2
B. Status Quo: Defizite der marktüblichen bAV für KMU	3
C. Voraussetzung: bAV als attraktiver, einfach umsetzbarer Teil der Vergütung	3
D. Reformansatz: „Revitalisierung“ der bAV analog zum AVD	4
E. Konkrete Vorschläge: Vier regulatorische Hebel	5
1. Kapitalmarktnähe als Wahlrecht (auch) in der bAV	5
2. Verbesserte Transparenz und Kostendeckel (auch) in der bAV	6
3. Maximale Portabilität der bAV	6
4. Allgemeines <i>Auto-Enrolment</i> plus <i>Opt-Out</i> in der bAV	7
F. Ergebnis: Attraktivere bAV – komplementär zum AVD	7
Appendix: Qualitative Praxiseindrücke zur bAV in KMU	8

A. Handlungsbedarf: große bAV-Reform mit Fokus KMU

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) ist eine unverzichtbare Säule der deutschen Alterssicherung. Über Unternehmen als Arbeitgeber und als Teil der Vergütung kann die bAV all diejenigen erreichen, die privat aus verschiedenen Gründen nicht ausreichend vorsorgen – Menschen mit niedrigen und mittleren Einkommen, Teilzeitbeschäftigte und daher insbesondere auch Frauen.

Doch das Potenzial der bAV wird heute nicht annähernd ausgeschöpft. Nur gut die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verfügt über eine bAV-Anwartschaft¹. Damit hinkt Deutschland international deutlich hinterher². Die Verbreitungslücke klappt in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – also im Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Und die Verbreitung der bAV stagniert seit Jahren; die letzten Reformen durch BRSG I und II brachten zwar Detailoptimierungen, aber nicht den notwendigen großen Wurf.

Jetzt gibt es ein konkretes Fenster mit Chancen auf eine große bAV-Reform. Nachdem eine fundamentale Reform der privaten Altersvorsorge (pAV) als dritte Säule des deutschen Rentensystems gerade auf den Weg gebracht worden ist, erarbeitet eine Alterssicherungskommission (ASK) bis Ende Juni 2026 Empfehlungen für weitere Reformen, gerade auch in Bezug auf die bAV in KMU³. Nach der großen Reform der pAV *muss* die bAV als zweite Säule nun nachziehen – denn dass kapitalgedeckte Altersvorsorge „in der Breite“ nur unter organisatorischer und finanzieller Einbindung von Unternehmen gelingt, zeigt der Blick auf entwickelte Altersvorsorgesysteme weltweit.

Im Kontext aktueller Stellungnahmen u.a. von Deutschem Aktieninstitut⁴ und Bundesbank⁵, die eine Verbesserung der kapitalgedeckten (betrieblichen) Altersvorsorge in Deutschland fordern, formuliert dieses Positionspapier **aus unserer täglichen Praxis der bAV-Einführung in KMU** sehr konkrete Hebel zur substanziellen Verbesserung der bAV in diesem Marktsegment.

¹ BMAS, Alterssicherungsbericht 2024, S. 122 ff.; OECD, Pensions at a Glance 2025, S. 231.

² Vgl. OECD, Pensions at a Glance 2025, S. 231; Eberbacher Kreis, Forderungen für die Reform der betrieblichen Altersversorgung, April 2025, S. 2. (die zweite Säule leiste „etwa in den Niederlanden, in der Schweiz, im Vereinigten Königreich oder in Kanada ein Vielfaches der in Deutschland vorhandenen Betriebsrenten“).

³ BMAS, Einsetzungsbeschluss Alterssicherungskommission, Dezember 2025, S. 3.

⁴ Deutsches Aktieninstitut (DAI), Altersvorsorge in Deutschland und Frankreich: Handlungsempfehlungen für eine flexible, ertragsstarke und flächendeckende betriebliche Altersvorsorge, März 2026.

⁵ Deutsche Bundesbank, Stellungnahme zur Alterssicherungskommission, März 2026.

B. Status Quo: Defizite der marktüblichen bAV für KMU

In KMU erfolgt die bAV ganz überwiegend extern via Direktversicherung, weil sie über diesen Durchführungsweg für Unternehmen vergleichsweise einfach einführbar, verwaltungs- und haftungsarm und für Mitarbeitende vergleichsweise portabel ist. Ihre Verbreitung ist jedoch schwach – und stagniert seit Jahren. Ursache sind nach unserer (Praxis-)Erfahrung strukturelle Defizite der in KMU marktüblichen bAV:

Hohe Kosten: Die marktübliche bAV hat häufig sehr hohe Kosten, die über Jahre Rendite und spätere Rente mindern. In etablierter Praxis werden Abschlusskosten mit 2,5 % der gesamten Beitragssumme über die Vertragslaufzeit kalkuliert und in den Anfangsjahren dem Vertragsguthaben entnommen (sog. Zillmerung). Außerdem weist die bAV für KMU oft hohe laufende Verwaltungskosten und/oder teure Fondsstrukturen auf.

Verpflichtende Beitragsgarantien: Auch die in der bAV gesetzlich vorgeschriebenen Beitragsgarantien kosten Rendite – auch diejenigen, die mit Blick auf Rentenlücke und Inflation chancenorientierter vorsorgen wollen. Jedenfalls für kapitalmarktaffinere Arbeitnehmer:innen sind Beitragsgarantien in der bAV weniger willkommenes „Sicherheitsnetz“ als eine unerwünschte Begrenzung der Ertragschancen – weil lange Ansparphasen und breite Diversifikation Kapitalmarktrisiken abfedern und Garantien insofern unverhältnismäßig viel Rendite kosten.

Intransparenz: Kostenbelastung und realistisch erwartbare Wertentwicklung des Vorsorgekapitals in der bAV sind Beschäftigten wie Unternehmen in aller Regel nicht transparent. Weder bei Vertragsabschluss noch später in der periodischen Standmitteilung per Brief oder PDF wird nachvollziehbar, wie stark Kosten die Rendite mindern und was vom eingezahlten Kapital tatsächlich in der Altersvorsorge der Beschäftigten ankommt. Für die bAV gibt es – anders als im AVD – keine standardisierte Effektivkosten-Berechnung, die Produkte wirklich vergleichbar macht.

Unvollständige Portabilität: Schließlich ist die Portabilität der bAV nur mit Limitationen möglich, insbesondere grundsätzlich nur aus Anlass eines Arbeitgeberwechsels.

Verwaltungsaufwand: Für Arbeitgeber ist die marktübliche bAV in KMU außerdem oft mit hohem administrativen Aufwand verbunden und bindet zum Teil erhebliche Ressourcen in HR und Payroll.

In der Summe führen die genannten Defizite dazu, dass Wertschöpfung und Nutzererfahrung der marktüblichen bAV stark abfallen gegenüber anderen Finanz- und Vorsorgelösungen, mit denen die bAV von Finanzportalen, (finanzaffinen) Mitarbeitenden und Entscheider:innen in Unternehmen verglichen wird. Entsprechend schwach sind das Image der marktüblichen bAV und ihre Verbreitung in KMU⁶. In unserer Marktpraxis beobachten wir nicht selten Durchdringungsquoten von nur 0-10 %.

C. Voraussetzung: bAV als attraktiver, einfach umsetzbarer Teil der Vergütung

Aus Sicht von Unternehmen und Mitarbeitenden ist die bAV nicht nur ein Instrument der Altersvorsorge, sondern auch und vor allem **ein Teil der (Gesamt-)Vergütung**. In unserer Praxis sehen wir, dass der Ausbau der bAV sowohl mit anderen Vergütungsbestandteilen und Benefits als auch mit weiteren Projekten auf der HR-Roadmap konkurriert.

⁶ Siehe den Appendix mit qualitativen Praxiseindrücken zur bAV in KMU.

Für eine wirksame bAV-Reform folgt daraus zweierlei: Erstens lohnt sich die Einführung bzw. der Ausbau der bAV für Unternehmen überhaupt nur dann, wenn die bAV **von Arbeitnehmer:innen als tatsächlich attraktiv wahrgenommen** wird – auch im Vergleich zum flexiblen (Netto-)Sparen in ETFs und künftig vor allem auch zum neuen AVD.

Und zweitens muss die bAV insbesondere für KMU **möglichst einfach umsetzbar** sein – in den Worten von Personal-Entscheider:innen in KMU: möglichst „plug & play“ – sowie **möglichst frei von Haftungs(rest)risiken** für Unternehmen. Alle entsprechenden Friktionen stehen einer verbesserten bAV-Adoption in KMU, also in der Breite der deutschen Wirtschaft, direkt entgegen. Insofern müssen Markt und Anbieter digitale und (verwaltungs)effiziente bAV-Lösungen bereitstellen⁷. Zugleich ist aber auch der Gesetzgeber gefordert, dem Markt einen Rahmen für eine bessere bAV in KMU zu setzen, um die Verbreitung der bAV endlich entscheidend zu verbessern.

D. 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 wesentliche Gründe:

- **Ähnliche strukturelle Defizite:** Die Probleme der Riester-Verträge, die der Gesetzgeber mit der Einführung des AVD in der pAV beheben will – insbesondere renditemindernde (Garantie-)Vorgaben und oft hohe Kosten – betreffen auch die bAV via Direktversicherung in KMU⁸.
- **Gleiche Reformziele:** Die Einführung des AVD soll die pAV „kostengünstiger, renditestärker, unbürokratischer, flexibler, einfacher und transparenter“ machen, „um ihre Attraktivität insgesamt und damit ihren Verbreitungsgrad zu erhöhen“⁹. Genau dies braucht auch die bAV.
- **(System-)Vergleich pAV/bAV und Teilhabegerechtigkeit:** Im Drei-Säulen-Modell der deutschen Alterssicherung wird eine stark verbesserte bAV mindestens ebenso dringend gebraucht wie eine „revitalisierte“ pAV. Die von Arbeitgebern organisierte bAV ist besonders geeignet, jene Gruppen zu erreichen, die strukturell zu wenig vorsorgen (Geringverdiener, finanziell weniger Versierte, Beschäftigte in KMU) und kapitalmarktorientierte und effizientere Altersvorsorge wirklich „in die Breite“ zu tragen. Wenn die Förderung kapitalmarktorientierter Vorsorge in der pAV durch das AVD eine Frage der „Teilhabegerechtigkeit“ ist¹⁰, gilt dies für die bAV erst recht.

In diesem Sinne stellt der Vorsitzende des IVS¹¹ als Berufsverband der auf Altersversorgung spezialisierten Aktuar:innen die *„Frage, warum kapitalmarktorientierte Produktansätze mit niedrigeren oder ohne Garantien auf die private Vorsorge beschränkt bleiben sollen. Wenn der Gesetzgeber kapitalmarktorientierte, flexiblere Lösungen für sinnvoll hält, sollten diese konsequenterweise auch in der bAV ermöglicht werden. Dort können sie ihre Stärken durch kollektive Kapitalanlage, effizientere Strukturen und eine höhere Verbindlichkeit oft besser entfalten, etwa im Rahmen von Optionsmodellen.“*¹²

⁷ Siehe auch Deutsche Bundesbank (Fn. 5), 3.2.

⁸ Siehe oben B.

⁹ Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Reform der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge (Altersvorsorgereformgesetz), BT-Drucksache 21/4088, S. 1.

¹⁰ Vgl. zur Teilhabe an positiven Kapitalmarktentwicklungen in der pAV als Frage der „Teilhabegerechtigkeit“ Frauke Heiligenstadt, SPD auf dem DIA-Dialog Januar 2026 und dazu den Bericht von Angela Wefers: Schwarz-Rot im Bundestag auf Konsenskurs bei privater Vorsorge, in: Börsen-Zeitung, 28.01.2026.

¹¹ Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V.

¹² Stefan Oecking, Kolumne: Was die Reform der privaten Altersvorsorge für die bAV bedeutet, 31.03.2026 (abrufbar unter www.procontra-online.de).

Aus unserer Praxiserfahrung können wir dem nur zustimmen – und diese Forderung in konkrete Reformhebel für die bAV (insbesondere) in KMU übersetzen.

E. Konkrete Vorschläge: Vier regulatorische Hebel

Durch vier konkrete regulatorische Hebel kann der Gesetzgeber die Reformziele und -logik des AVD auf die bAV übertragen, dem Markt einen Rahmen für eine bessere bAV insbesondere in KMU setzen und ihre Verbreitung endlich entscheidend verbessern.

1. Kapitalmarktnähe als Wahlrecht (auch) in der bAV

Das Prinzip der eigenverantwortlichen, kapitalmarktnahen Vorsorge, das mit dem AVD bereits für die private Altersvorsorge anerkannt wurde, sollte konsequent auf die bAV übertragen werden. Analog zum AVD sollten Arbeitnehmer:innen daher **auch in der bAV das Garantieniveau und die Kapitalmarktnähe frei wählen** können. Mit Blick auf Rentenlücke, begrenzte Sparleistung und Inflation muss langfristige (betriebliche) Altersvorsorge möglichst rentabel sein. Und Kapitalmarktrisiken können durch die für die Altersvorsorge typischen langen Anlagezeiträume, breite Diversifikation z.B. über ETFs und kontinuierliches Investieren deutlich abgefedert werden¹³.

Konkret muss die einzelvertragliche bAV via Direktversicherung mit einer **Beitragsgarantie in Höhe von 0 %** abgeschlossen werden können. Dies sollte als **bewusste und informierte Entscheidung** ausgestaltet sein, mit der **Beschäftigte ihre eigene Vorsorge aktiv gestalten** können. Unterschiede zwischen Garantieniveaus lassen sich in der bAV transparent und verständlich vermitteln. Wer „Sicherheit“ bevorzugt, wählt ein Garantieprodukt; wer Kapitalmarktnähe maximieren will, erhält die Chance auf deutlich höhere Erträge und Rente.

Effekt: Eine höhere Aktien-/ETF-Quote steigert die Ertragskraft der bAV substantiell. Der **Verzicht auf eine 80 %-Beitragsgarantie** ermöglicht eine durchgehend chancenorientiertere Kapitalanlage und steigert das erwartete Nominalkapital zu Rentenbeginn bei einer Ansparphase von 35 Jahren und einem Monatsbeitrag von 338 € (4 % der BBG RV 2026) um schätzungsweise **>150.000 €¹⁴**.

Ohne Beitragsgarantie wird das „Brutto-Sparen“ in der bAV besonders kapitaleffizient und renditestark – und **die bAV deutlich aufgewertet im Vergleich zu anderen Vorsorgeinstrumenten**. Dies wird dazu führen, dass sich finanzaffine Mitarbeitende verstärkt der bAV zuwenden und weniger finanzaffine Mitarbeitende „mitnehmen“. Zudem hilft eine höhere Rentabilität der bAV gerade auch denjenigen Menschen, die angesichts signifikanter Rentenlücke, aber begrenzter individueller Sparleistung auf höhere langfristige Renditen und Renten angewiesen sind. Die Chancen des Kapitalmarkts auch in der bAV voll zu eröffnen, ist **insofern auch eine Frage der Teilhabegerechtigkeit** – *ohne nennenswerte zusätzliche Staatsausgaben*.

Rechtlich kann die Flexibilisierung der Kapitalmarktnähe sehr einfach umgesetzt werden, indem gesetzgeberisch klargestellt wird, dass im Rahmen der beitragsorientierten Leistungszusage (BOLZ) eine Beitragsgarantie von 0 % möglich ist. Perspektivisch braucht es für die bessere Verbreitung der bAV in KMU den Übergang zu echten Beitragszusagen, in denen die Haftung der Unternehmen mit der ordnungsgemäßen Abführung der bAV-Beiträge endet. Ein solches Prinzip – die Begrenzung der Arbeitgeberhaftung auf die ordnungsgemäße Beitragsabführung –

¹³ Vgl. Sachverständigenrat, Ergänzende Kapitaldeckung der Altersvorsorge: Gründe, Gestaltungsoptionen und Auswirkungen, Arbeitspapier 02/2023, S. 26 f.

¹⁴ Illustrationsrechnung (vereinfacht). Weitere Annahmen: keine Beitragsdynamik · ETF-Rendite 7 % p.a. · Effektivkosten ~0,72 % p.a. · Verzinsung Sicherungsvermögen 2,2 % p.a. (konservativ) · statischer Zwei-Topf-Hybrid.

folgt internationalen Trends in Richtung *Defined Contribution*-Systemen¹⁵ und ist ein Schlüssel für eine umfassende Akzeptanz und Verbreitung der bAV in KMU hierzulande¹⁶. Das aktuell schon mögliche „Andocken“ an ein bestehendes Sozialpartnermodell (SPM) reicht insofern – gerade für KMU – nicht aus, denn die Teilnahme an einem SPM ist auch nach den Änderungen durch das BRSG II mit erheblichem und für KMU zu hohem administrativen Aufwand verbunden¹⁷. Sofern ohne den Schutzrahmen der Sozialpartner eine Übervorteilung von KMU bzw. deren Beschäftigten befürchtet wird, lässt sich dem wirksam durch entsprechende gesetzliche Vorgaben begegnen – unter anderem durch verbesserte Transparenz und einen Kostendeckel (auch) in der bAV.

2. Verbesserte Transparenz und Kostendeckel (auch) in der bAV

Da die in KMU marktüblichen bAV-Produkte oft zu intransparent und teuer sind, was das Image der bAV beeinträchtigt, sollte (wiederum analog zum AVD) auch in der bAV die **Transparenz erhöht und ein Kostendeckel eingeführt** werden – *ebenfalls ohne nennenswerte zusätzliche Staatsausgaben*.

Für höhere Transparenz sollte der Gesetzgeber eine **einheitliche, vergleichbare Ermittlung und Ausweis von Effektivkosten und Renditeszenarien** auch für die bAV vorschreiben – sowohl vor Vertragsabschluss als auch laufend. Dazu sollte ein standardisiertes Informationsblatt für Unternehmen und Beschäftigte mit Effektivkosten, Gesamtkosten über die Laufzeit, Renditeszenarien und projizierten Kapital bei Renteneintritt eingeführt werden, sowie eine reformierte periodische Standmitteilung, die Kosten, deren Renditeeffekt und die Kapitalentwicklung nach Kosten auf einen Blick ausweist – vergleichbar mit der jährlichen Information zum AVD.

Ein einheitlicher Kostenausweis macht einen **Kostendeckel (auch) in der bAV** möglich – wiederum analog zum AVD. Dieser erzwingt sowohl eine Optimierung der Kosten der Kapitalanlage hin zu kostengünstigen Fonds – etwa breit diversifizierten ETFs – als auch eine höhere Vertriebseffizienz auf Basis konsequenter Digitalisierung¹⁸. Aufgrund der kollektiven Strukturen der bAV mit Zugang über den Arbeitgeber und kollektiver Ansprache und Administration kann dieser in der bAV generell bei maximal 1 % p.a. liegen.

Effekt: Eine **Reduktion der Effektivkosten um einen Prozentpunkt** erhöht das Endkapital einer bAV mit Monatsbeitrag von 338 € (4 % der BBG RV 2026) über 35 Jahre um schätzungsweise **90.000 €**¹⁹.

3. Maximale Portabilität der bAV

Damit die bAV zu einem **nicht nur rentablen, sondern auch flexiblen „Vorsorgetopf“** wird, der Arbeitnehmer:innen ihr gesamtes Arbeitsleben begleitet, muss ihre Portabilität so verbessert werden, dass Beschäftigte ihr angespartes Vorsorgekapital möglichst umfassend mitnehmen und konsolidieren können. Internationale Vorbilder sind insofern unter anderem Frankreich und Großbritannien. Dazu sollte erstens die **Übertragung bei Arbeitgeberwechsel verbessert** werden, indem die aktuellen Beschränkungen des § 4 Abs. 3 BetrAVG (Ein-Jahres-Frist und BBG-Deckelung des Übertragungswerts) entfallen und die Übertragung auf sämtliche externe Durchführungswege der bAV ausgeweitet wird. Zweitens ist

¹⁵ Vgl. OECD (Fn. 1), S. 240 f.; DAI (Fn. 4), S. 14 unter Hinweis auf Thinking Ahead Institute, Global Pension Assets Study 2025.

¹⁶ Vgl. Eberbacher Kreis (Fn. 2), S. 2 f.

¹⁷ Insbesondere Einholung der Zustimmung der Tarifvertragsparteien und Akzeptanz einer festgesetzten Kostenbeteiligung; Einbeziehungsvereinbarung mit den Beschäftigten; laufende Abführung von Sicherheitsbeiträgen (§§ 23, 24 Abs. 1, 4 BetrAVG).

¹⁸ Vgl. Deutsche Bundesbank (Fn. 5), 3.2.

¹⁹ Illustrationsrechnung (vereinfacht) zur Darstellung des Zinseszins-effekts – weitere Annahmen: ETF-Rendite 7 % p.a.; Effektivkostenquote 2 % vs. 1 % p.a.; Beitragsgarantie 0 %.

ein **Anbieterwechsel im laufenden Arbeitsverhältnis** zu ermöglichen, um Arbeitnehmer:innen bei einem Systemwechsel des Arbeitgebers eine Kapitalbündelung im leistungsfähigeren Vertrag zu erlauben. Drittens sollten **auch aktuell beitragsfreie bAV-Verträge umfassend konsolidiert** und reaktiviert werden können – analog zum AVD und internationalen Vorbildern in Großbritannien und Frankreich.

Durch diese Maßnahmen würde der Wettbewerb unter bAV-Anbietern gestärkt, entsprechende (digitale) Infrastruktur für eine standardisierte und automatisierte Umsetzung der Portabilität bereitzustellen und eine möglichst transparente, rentable und attraktive bAV anzubieten – zugunsten der Arbeitnehmer:innen.

4. Allgemeines *Auto-Enrolment* plus *Opt-Out* in der bAV

Die genannten Hebel werden die bAV analog zum AVD signifikant attraktiver machen. Eine noch schnellere und bessere Verbreitung der bAV in allen Unternehmen braucht eine verhaltensökonomische *Default*-Lösung, also ein **allgemeines „Auto-Enrolment“ mit individuellem Opt-Out**, nach der Unternehmen ihre Beschäftigten zur bAV anmelden müssen und diese dann individuell widersprechen können²⁰. In Orientierung an internationalen Vorbildern wird eine solche Regelung auch für Deutschland gefordert bzw. empfohlen²¹. Administrative Hürden für ein solches *Opt-out*-Modell sind heute rein technischer Natur und längst gelöst: Moderne, digitale Schnittstellen zwischen HR-Systemen, Lohnbuchhaltung und Versorgungsträgern ermöglichen eine nahezu vollautomatisierte Verwaltung. Ein *Auto-Enrolment* sollte mit den Verbesserungen der Hebel 1–3 kombiniert werden, um die Akzeptanz bei KMU sicherzustellen.

F. Ergebnis: Attraktivere bAV – komplementär zum AVD

Die in diesem Papier vorgeschlagenen Hebel greifen ineinander und sind ohne fundamentale Systemänderungen zwischen zweiter und dritter Säule des deutschen Altersvorsorgesystems und ohne nennenswerte zusätzliche Staatsausgaben umsetzbar. Sie machen die marktübliche externe bAV in KMU vom administrierten Versicherungsprodukt zu einem attraktiven, rentablen und flexiblen Instrument der Altersvorsorge direkt aus (Brutto-)Lohn und Gehalt, das „in der Breite“ auch diejenigen Arbeitnehmer:innen erreicht, die privat keine oder viel zu wenig Vorsorge betreiben würden. Damit bildet sie die notwendige komplementäre Ergänzung zum „privaten“ AVD.

Ob und inwieweit das AVD in der bAV nutzbar zu machen sein könnte bzw. perspektivisch sogar zum universalen Vorsorgetopf für staatlich geförderte betriebliche und private Altersvorsorge gemacht werden könnte²², geht über den Rahmen dieses Papiers hinaus²³ – ebenso wie die Frage, wie man die Verbeitragung der bAV systemgerecht verbessern könnte²⁴.

²⁰ Das BRSg II ermöglicht Optionssysteme mit § 20 Abs. 3 BetrAVG (n.F.) nur als fakultative „Kann“-Regelung, nur per Betriebs- oder Dienstvereinbarung, nur für Unternehmen, deren Entgeltansprüche nicht (üblicherweise) tarifvertraglich geregelt sind, und nur unter der Voraussetzung eines AG-Zuschusses von mindestens 20 %.

²¹ DAI (Fn. 4), S. 5, 15 f., 20; Sachverständigenrat (Fn. 13), S. 22.

²² Dafür das DAI (Fn. 4), S. 5, 19.

²³ Dazu demnächst ein Positionspapier der Initiative Digitale Altersvorsorge.

²⁴ Stichwort: Belastung mit vollem KV-Beitrag in der Rentenphase sowie Problem der sog. „Doppelverbeitragung“; vgl. z.B. Sachverständigenrat (Fn. 13), S. 10.

Appendix: Qualitative Praxiseindrücke zur bAV in KMU

„Einer der Gründe, wieso bAV bei uns bisher noch nicht krass forciert wurde... es sind da draußen sehr, sehr viele Produkte unterwegs, die sehr teuer sind. Das ist einfach oft sehr unattraktiv. Und dann ist natürlich die Frage, willst du sowas als Arbeitgeber unterstützen?“

VP Finance im Austausch mit ginkgo

„Ich habe nie verstanden, warum ich in der App von Lebensversicherer XY nur meine Beiträge sehe - und nicht die Performance, und warum ich weniger Geld drin habe als eingezahlt... Jetzt verstehe ich's.“

People/HR Lead im Austausch mit ginkgo

„Ich zahle seit 20 Jahren in meine bAV – und merke erst jetzt: Von 250 € Beitrag gehen jeden Monat 50 € Kosten ab. Das tut weh...“

People/HR Director im Austausch mit ginkgo

„Die Leute kommen zu uns und sagen: Die Kosten [in unserer bAV] sind zu hoch. Die Kosten sind zu hoch... Wir hatten tatsächlich jetzt so eine Welle, wo jemand Stimmung gemacht hat.“

Geschäftsführer eines KMU im Austausch mit ginkgo

„Wir haben aktuell keine Pläne, bAV als Benefit anzugehen – wenn, dann müsste es ‘plug & play’ sein.“

VP People im Austausch mit ginkgo