

# Alterssicherungskommission: Reformperspektiven für die betriebliche Altersversorgung

## Hinweise der Generali Deutschland AG

Die Alterung der Gesellschaft stellt das deutsche Rentensystem aktuell vor große Herausforderungen. Die Weiterentwicklung der drei Säulen im Sinne eines sich ergänzenden Gesamtsystems zu einer finanziell nachhaltig und demographiefesten Alterssicherung gehört damit zu den zentralen wirtschafts- und sozialpolitischen Aufgaben.

Als Generali Deutschland AG begrüßen wir die **Entwicklung eines Gesamtversorgungsniveaus**, da es der Leistungsfähigkeit der 2. und 3. Säule explizit Ausdruck verleiht. Über 60 Prozent der Beschäftigten verfügen derzeit über eine betriebliche Altersversorgung oder/und eine geförderte private Altersvorsorge (Daten für 2023). Für ein lebensstandardsicherndes Einkommen im Alter und für die Etablierung der neuen Kenngröße bedarf es weiterer Reformen, die eine möglichst flächendeckende Verbreitung der kapitalgedeckten Altersvorsorge zum Ziel haben.

Mit dem Altersvorsorgereformgesetz hat die Bundesregierung bereits eine Reform der geförderten privaten Altersvorsorge verabschiedet. In der betrieblichen Altersvorsorge wurden ebenfalls einige Verbesserungen auf den Weg gebracht (Betriebsrentenstärkungsgesetz II). Bezogen auf die kapitalgedeckte Alterssicherung sehen wir als Generali Deutschland AG derzeit vor allem **Ansatzpunkte, die betriebliche Altersversorgung weiter zu stärken und auszubauen**.

Als großer institutioneller Investor ist es uns ein zentrales Anliegen, dass die durch eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung entstehenden zusätzlichen Pensionsvermögen einen substanziellen Beitrag zur Stärkung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit leisten. Ohne die richtige Steuerung könnte ein relevanter Teil dieser Mittel in global diversifizierte Anlageformen fließen, ohne die europäische Realwirtschaft in gleichem Maße zu stärken.

## **bAV als kollektives Sicherungssystem stärken und gezielt weiterentwickeln**

Die Reformempfehlungen der Kommission sollten auf den jeweiligen Charakteristika der drei Säulen aufsetzen und diese gezielt weiterentwickeln. Während die private Altersvorsorge durch Individualität und Flexibilität gekennzeichnet ist, bietet die betriebliche Altersvorsorge zentrale Stärken durch ihre kollektive Organisation in einem arbeitsrechtlich integrierten Umfeld. Dazu zählen insbesondere standardisierte Lösungen, Insolvenzsicherung, kollektive Risikoausgleichsmechanismen und in vielen Fällen tarifvertragliche Einbettung.

Eine stärkere Verzahnung von bAV und privater Altersvorsorge kann grundsätzlich zur Vereinfachung und Verbreitung beitragen. Es besteht jedoch das Risiko, dass anstelle der angestrebten Vereinfachung ein komplexes hybrides System entsteht, das für Arbeitgeber, Anbieter und Beschäftigte schwer nachvollziehbar und administrativ aufwendig ist. Insbesondere die parallele Anwendung unterschiedlicher steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher

Förderregime, arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen sowie Zuschusspflichten würde die Struktur der Produkte und die Administration für Arbeitgeber, Anbieter und Beschäftigte deutlich verkomplizieren. Auch für Verbraucherinnen und Verbraucher könnte dies zu geringerer Transparenz und erschwerter Vergleichbarkeit führen.

Aus ordnungspolitischer Sicht besteht zudem das Risiko, dass eine weitgehende Vermischung der Säulen die klaren Funktions- und Verantwortungsstrukturen auflöst. Kollektive Elemente wie die Einbindung der Sozialpartner sowie bewährte Schutzmechanismen, insbesondere im Hinblick auf Insolvenzsicherung und Mindeststandards, könnten an Bedeutung verlieren. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass eine Ausweitung bestehender steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Förderungen auf individualvertragliche Modelle mit erheblichen fiskalischen Auswirkungen sowie potenziellen Verteilungswirkungen verbunden wäre. Auch europarechtliche Fragestellungen hinsichtlich eines kohärenten und diskriminierungsfreien Förderrahmens wären zu prüfen. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, die Stärken der betrieblichen Altersversorgung als kollektives Sicherungssystem zu bewahren und gleichzeitig gezielt weiterzuentwickeln. Eine mögliche Annäherung der Systeme sollte daher nur schrittweise erfolgen und auf klar definierten Rahmenbedingungen basieren, die insbesondere Versorgungssicherheit, Transparenz, administrative Umsetzbarkeit sowie einen fairen Wettbewerb zwischen den Anbietern gewährleisten.

### **Lebenslange Absicherung**

Zu den wesentlichen Neuerungen des Altersvorsorgereformgesetzes gehört die Flexibilisierung der Auszahlungsphase, die neben einer Verrentung auch Auszahlungspläne bis zu einem Alter von 85 vorsehen. Bereits heute liegt die Lebenserwartung insbesondere von Frauen vielfach höher. Aufgrund der Langlebigkeit droht Altersvorsorgesparern mit einem befristeten Auszahlungsplan dann, ein zusätzliches Alterseinkommen zu verlieren, mit der Folge eines steigenden Altersarmutsrisikos. Für den Staat würde das höhere fiskalische Belastungen in der Grundsicherung bedeuten, die mit dem demografischen Wandel stetig anwachsen werden. Damit die betriebliche Altersversorgung weiterhin ihre sozialpolitische Funktion erfüllen kann, muss die **2. Säule daher weiterhin eine lebenslange Absicherung bieten**. Dies schließt nicht aus, dass ein Teil des angesparten Kapitals bei Rentenbeginn ausgezahlt werden kann. Nur wenn die 1. und die 2. Säule lebenslang zahlen, entsteht ein kohärentes Grundeinkommen im Alter, das das Langlebkeitsrisiko systematisch abdeckt. Ohne diese Verbindlichkeit zu lebenslangen Leistungen überzeugt das Konzept des „Gesamtversorgungsniveaus“ aus unserer Sicht nicht, da zumindest für Teile der Bevölkerung im hohen Alter nur die gesetzliche Rente verbleiben würde. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund steigender Lebenserwartung und heterogener Erwerbsbiografien.

### **Verbreitung: mehr verpflichtende Elemente**

Bei der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge gab es in den letzten Jahren keine Fortschritte. Nur gut jeder zweite Beschäftigte verfügt über eine bAV-Anwartschaft. Insbesondere bei den KMUs ist die Abdeckung noch deutlich geringer. Vor diesem Hintergrund unterstützen wir grundsätzlich den Wunsch nach mehr verpflichtenden Elementen in der bAV bspw. in Form eines **Auto-Enrolment mit Opt-Out Möglichkeit**, auch unabhängig von Tarifverträgen, wie es auch von

der EU-Kommission vorgeschlagen wird. Eine stärkere Verpflichtung darf vor dem Hintergrund der angespannten wirtschaftlichen Lage aber nicht zu einer Überforderung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern führen. Ziel muss vielmehr ein ausgewogenes System sein, das sowohl eine breite Teilnahme ermöglicht als auch die langfristige Tragfähigkeit für Unternehmen sicherstellt. Stärkere Belastungen für Arbeitgeber sollten daher mit geeigneten Entlastungen oder Anreizmechanismen flankiert werden (z. B. über Anpassungen bei Sozialabgaben oder Fördergrenzen). Das ist nicht nur für die Verbreitung der bAV entscheidend, sondern auch für ihre nachhaltige Akzeptanz bei Beschäftigten und Unternehmen.

### **Einfache und attraktive Produkte**

Die bAV weist u. a. aufgrund der vielfachen Arbeitgeberbeteiligung und staatlichen Förderung insbesondere für Geringverdiener viele Vorteile auf (s.o.). Mit Blick auf eine stärkere Verbreitung (und Akzeptanz) im KMU-Segment kommt es unabhängig von der Frage einer stärkeren Verpflichtung in der bAV entscheidend darauf an, die **bestehende „Produktwelt“ innerhalb der zweiten Säule weiterzuentwickeln** und neue Produktlösungen anzubieten. Angelehnt an das Sozialpartnermodell plädieren wir dafür, auch in den Zusagearten Beitragszusage mit Mindestleistung und beitragsorientierte Leistungszusage die Verantwortung des Arbeitgebers stärker auf die Verlässlichkeit der Beitragszahlung zu fokussieren ("pay-and-forget"). Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass die durchführenden Einrichtungen über robuste Sicherungsmechanismen, transparente Governance-Strukturen und ein hohes Maß an Verbraucherschutz verfügen (z.B. über den für Lebensversicherungsgesellschaften vorgeschriebenen oder einen vergleichbaren Insolvenzschutz verfügt). Derartige Lösungen können auch bei reduzierter Arbeitgeberhaftung ein hohes Maß an Sicherheit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleisten. Aufbauend auf diesen weitgehend standardisierten Eigenschaften könnte ein kostengünstiges Basisprodukt in der Direktversicherung umgesetzt werden. KMUs hätten dann die Möglichkeit, auf ein einfaches, transparentes Produkt mit wenig administrativem Aufwand zurückzugreifen, das auch portabel ist. Für Unternehmen mit weitergehenden Bedarfen für ihre Mitarbeitenden sollte daneben die Option bestehen, auch zusätzliche individuellere Produktvarianten anbieten zu können. Als Generali Deutschland werden wir diese Produkte entwickeln und stehen den Unternehmen mit unseren Vertriebspartnern als Berater bei der Umsetzung und weiteren Begleitung zur Verfügung.

### **Höhere Renditen**

Neben einer höheren Verbreitung der bAV ist es mit Blick auf das Gesamtversorgungsniveau ebenso bedeutend, dass die Betriebsrenten eine auskömmliche Rendite erwirtschaften, damit sie eine echte Ergänzung zur gesetzlichen Rente darstellen können. Analog zur Reform der privaten Altersvorsorge sollten daher auch hier die starren Garantien gelockert werden und **neue Garantieniveaus von 60 bzw. 80 Prozent** in allen Durchführungswegen eingeführt werden, die höhere Renditechancen ermöglichen. Gleichzeitig ist eine transparente Kommunikation der damit verbundenen Chancen und Risiken zentral für das Vertrauen der Versicherten.

Berlin, 19.05.2026

Generali Deutschland AG  
Public Affairs & Social Responsibility