

Verbreitung vor Perfektion: Die Betriebsrente zum Regelfall machen

Vier Entscheidungen für den Sozialpartnerdialog zur betrieblichen Altersvorsorge

Die Alterssicherungskommission hat einen klaren Maßstab gesetzt: Für Durchschnittsverdienende soll die Alterssicherung aus allen Säulen perspektivisch eine Nettoersatzquote von mindestens 70 Prozent nach Steuern erreichen. Gleichzeitig verschärft sich der demografische Druck: Auf 100 Menschen zwischen 20 und 66 Jahren kommen heute rund 32 Menschen ab 67 Jahren; 2040 werden es voraussichtlich 45 sein.

Die gesetzliche Rente bleibt das Fundament der Alterssicherung. Um Lebensstandardsicherung und finanzielle Tragfähigkeit miteinander zu verbinden, müssen aber auch betriebliche und private Vorsorge einen verlässlichen Beitrag leisten. Für die betriebliche Altersversorgung bedeutet das: Sie muss für deutlich mehr Beschäftigte vom freiwilligen Zusatzangebot zum einfach zugänglichen Regelfall werden.

Fidelity International versteht sich als engagierter Partner für eine breitere betriebliche Altersversorgung. Als Asset Manager in einem Sozialpartnermodell und durch unsere Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Beschäftigten in unterschiedlichen Vorsorgesystemen verfügen wir über umfassende Praxiserfahrung. Daraus wissen wir: Gute Vorsorgelösungen müssen drei Anforderungen gleichzeitig erfüllen: Sie müssen leicht zugänglich, für Arbeitgeber verlässlich kalkulierbar und für Beschäftigte langfristig ertragfähig sein.

In der Praxis heißt das: automatische Teilnahme statt zusätzlicher Entscheidungshürden, klare Beitragsverantwortung statt offener Haftungsrisiken sowie digitale Standardprozesse statt administrativer Sonderwege. Sicherheit sollte dabei über Diversifikation, Lebenszyklussteuerung und transparente Governance organisiert werden. Uns liegt die Verbreitung der bAV am Herzen. Deshalb sollte der Sozialpartnerdialog insbesondere die enge tarifliche Anbindung, Haftungsfragen und unnötige Komplexität adressieren und skalierbare Lösungen auch für kleinere Unternehmen ermöglichen.

Unsere Kernforderungen

- **Automatische Einbeziehung zum Regelfall machen**
Beschäftigte sollten grundsätzlich automatisch in einen betrieblichen Vorsorgeplan einbezogen werden und transparent widersprechen können.
- **Reine Beitragszusagen skalierbar und breit zugänglich machen**
Kapitalmarktorientierte Modelle mit klar begrenzter Arbeitgeberhaftung sollten einfacher und auch für kleinere Unternehmen zugänglich werden.

- **Starre Garantien durch wirksames Risikomanagement ersetzen**
Langfristige Altersvorsorge braucht professionelle Diversifikation und eine ausgewogene Steuerung von Chancen und Risiken statt renditebegrenzender Garantievorgaben.
- **Eine digitale Standardarchitektur schaffen und das Altersvorsorgedepot als Brücke nutzen**
KMU brauchen einfach administrierbare und portable Lösungen. Arbeitgeberfinanzierte Einzahlungen in private Altersvorsorgedepots können dort eine sinnvolle Ergänzung sein, wo betriebliche Lösungen noch nicht ausreichend greifen.

Die Verbreitungslücke ist weiterhin groß

Ende 2023 hatten rund 18,1 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte beziehungsweise 51,9 Prozent bei ihrem aktuellen Arbeitgeber eine aktive bAV-Anwartschaft. Hinter diesem Durchschnitt stehen erhebliche Unterschiede: In Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten liegt die Verbreitung bei 86 Prozent, in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten lediglich bei 25 Prozent.

Das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz hat wichtige Voraussetzungen verbessert. Es öffnet bestehende Sozialpartnermodelle für weitere Unternehmen und ermöglicht in tariflosen Bereichen automatische Entgeltumwandlung über Betriebsvereinbarungen. Der Sozialpartnerdialog sollte darauf aufbauen und jetzt die nächste Stufe vereinbaren.

Dabei sollte der Blick über die reine Verbreitungsquote hinausgehen. Eine höhere Zahl von Vorsorgeverträgen allein verbessert die Alterssicherung noch nicht. Entscheidend ist, ob Beiträge langfristig, kosteneffizient und renditeorientiert angelegt werden können. Deutschland hat deshalb nicht nur eine Verbreitungslücke in der betrieblichen Altersversorgung, sondern auch eine Kapitalmarktbeteiligungslücke in der Altersvorsorge insgesamt.

Von der Möglichkeit zur tatsächlichen Teilnahme

Beschäftigte sollten grundsätzlich automatisch in einen betrieblichen Vorsorgeplan einbezogen werden und transparent widersprechen können. Eine bundesweit anschlussfähige automatische Teilnahme mit Opt-out verbindet hohe Reichweite mit individueller Wahlfreiheit. Das britische Beispiel zeigt die Wirkung einer solchen Standardlösung: 2025 sparten 90 Prozent der dafür berechtigten Beschäftigten in eine betriebliche Vorsorge gegenüber ca. 47% bei Einführung in 2012.

Deutschland sollte dieses Modell nicht schematisch kopieren. Erforderlich sind tarifliche und betriebliche Gestaltungsspielräume, klare Informationen, ausgewogene Finanzierung und eine verhältnismäßige Arbeitgeberbeteiligung. Ein gesetzlich definierter Zielpfad sollte die Verbreitung messen.

Kapitalmarktorientierte Modelle aus der Nische holen

Das Sozialpartnermodell verbindet kollektive Steuerung mit professioneller Kapitalanlage und begrenzt die Arbeitgeberhaftung auf die zugesagten Beiträge. Dieses Prinzip ist geeignet, Versorgung auszubauen, ohne Unternehmen unkalkulierbare Leistungsversprechen aufzuerlegen. Der Zugang bleibt jedoch zu eng und die Einrichtung eigener Modelle zu aufwendig.

Die reine Beitragszusage sollte deshalb über offene, standardisierte Modelle allen Unternehmen und Beschäftigten zugänglich werden, sofern klare Anforderungen an Governance, Kosten, Risikomanagement und Kommunikation erfüllt sind. Durchführung und Administration müssen so organisiert werden können, dass auch KMU ohne eigene Versorgungsexpertise einfach teilnehmen können. Bestehende, gut funktionierende Systeme sollten branchenübergreifend geöffnet werden.

Sicherheit kapitalmarktfähig ausgestalten

Sicherheit und Garantie sind nicht dasselbe. Bei Anlagehorizonten von mehreren Jahrzehnten können nominale Garantievorgaben einen hohen Anteil niedrig rentierlicher Anlagen erzwingen, Kosten erhöhen und die spätere Versorgung mindern. Auch die Alterssicherungskommission weist darauf hin, dass Garantien in kapitalgedeckten Systemen keinen hinreichenden Schutz bieten, wenn sie renditeorientierte Strategien verhindern.

Fidelity plädiert daher für eine differenzierte Reform statt für pauschale Deregulierung. In allen Durchführungswegen sollte geprüft werden, wo Garantie- und Haftungsvorgaben unnötig starr sind und reduziert werden können. Sicherheit sollte durch professionelle Kapitalanlage, lebenszyklusorientierte Steuerung, kollektive Sicherungspuffer, klare Verantwortlichkeiten, transparente Kosten und verständliches Reporting an die Begünstigten entstehen.

KMU entlasten und das Altersvorsorgedepot als Brücke nutzen

Die größten Versorgungslücken bestehen dort, wo die Einrichtung und Administration einer betrieblichen Lösung besonders aufwendig ist. Kleine und mittlere Unternehmen brauchen deshalb keinen weiteren komplexen Spezialweg, sondern eine anschlussfähige Standardarchitektur.

Gleichzeitig sollte der Sozialpartnerdialog anerkennen, dass nicht jede Versorgungslücke kurzfristig allein über bestehende bAV-Strukturen geschlossen werden kann. Arbeitgeberfinanzierte Einzahlungen in private Altersvorsorgedepots sind deshalb eine sinnvolle Ergänzung, insbesondere für kleinere Unternehmen oder dort, wo die Verbreitung betrieblicher Lösungen bislang gering ist.

Das Altersvorsorgedepot ist in seiner Ausgestaltung geeignet, eine verwaltungsarme Lösung auch für die betriebliche Altersversorgung zu sein. Es kann Arbeitgebern eine einfache Möglichkeit eröffnen, sich am langfristigen Kapitalaufbau ihrer Beschäftigten zu beteiligen. Damit kann zusätzlicher Zugang zu kapitalmarktorientierter Altersvorsorge entstehen, ohne neue komplexe Versorgungsstrukturen schaffen zu müssen.

Ebenso zentral ist echte Portabilität. Anwartschaften müssen bei Arbeitgeberwechseln über standardisierte digitale Verfahren, ohne neue Abschlusskosten und mit nachvollziehbarer Bewertung übertragen werden können. In einer Arbeitswelt mit häufigeren Arbeitgeberwechseln darf zusätzliche Altersvorsorge nicht an einzelnen Beschäftigungsverhältnissen hängen bleiben.

Der Sozialpartnerdialog muss aus Verbreitung ein System machen

Die betriebliche Altersversorgung kann einen wesentlichen Beitrag zu einem tragfähigen Drei-Säulen-System leisten. Dafür müssen zwei Ziele zusammengebracht werden: mehr Verbindlichkeit bei der Verbreitung und bessere Voraussetzungen für effiziente, kapitalmarkt-orientierte Vorsorge.

Der Sozialpartnerdialog sollte deshalb vier Eckpunkte in einen konkreten gesetzgeberischen Vorschlag überführen:

- automatische Einbeziehung mit Opt-out,
- breiter Zugang zur reinen Beitragszusage,
- moderne Regeln für Kapitalanlage und Risikomanagement sowie
- eine digitale und portable Standardarchitektur für KMU.

So kann die betriebliche Altersversorgung dort ankommen, wo ihre größte Lücke besteht und vom Zusatzangebot zum verlässlichen Bestandteil der Alterssicherung für breite Beschäftigtengruppen werden.

Über Fidelity International

Fidelity International bietet erstklassige Investment- und Altersvorsorgelösungen für institutionelle Anleger, Privatkund:innen und deren Berater:innen an. Wir haben uns das Ziel gesetzt, unsere Kundinnen und Kunden dabei zu unterstützen, sich selbst und nachfolgenden Generationen eine bessere Zukunft aufzubauen. Als inhabergeführtes Unternehmen denken wir in Generationen und investieren langfristig. Seit über 50 Jahren ist es unser Kerngeschäft, Kundinnen und Kunden bei der Geldanlage für die Altersvorsorge und für andere langfristige Ziele zu helfen.

Unser Leistungsspektrum umfasst eigene Anlagelösungen, Zugang zu Investmentprodukten anderer Anbieter und anlagebezogene Dienstleistungen: Privatkund:innen und ihren Berater:innen unterstützen wir mit einfachen und kostengünstigen Anlageformen. Für institutionelle Anleger wie Pensionsfonds, Banken und Versicherungsgesellschaften halten wir maßgefertigte Investmentlösungen bereit und übernehmen als Outsourcing-Partner auf Wunsch das komplette Vermögensmanagement. Unternehmen bieten wir zusätzlich zum Vermögensmanagement oder auch unabhängig davon die Verwaltung ihrer betrieblichen Altersvorsorgepläne an.

Insgesamt verwalten wir ein Kundenvermögen in Höhe von 1033,4 Milliarden EUR für Kunden im asiatisch-pazifischen Raum, Europa, dem Nahen Osten und Südamerika.

Christof Quiring | Head of Workplace Investing Germany | Fidelity International

Kastanienhöhe 1, 61476 Kronberg im Taunus, Deutschland

T: +49 6173 509 3208 | M: +49 151 18026240 | christof.quiring@fil.com | www.fidelity.de/bav