

STELLUNGNAHME

Stellungnahme

des Gesamtverbandes der
Deutschen Versicherungswirtschaft
Lobbyregister-Nr. R000774

**für den Sozialpartnerdialog am 08.10.2026 – Für
eine bessere Verbreitung der betrieblichen Alters-
versorgung**



Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V.
Wilhelmstraße 43 / 43 G, 10117 Berlin
Postfach 08 02 64, D-10002 Berlin
Telefon: +49 30 2020-5000 · Telefax: +49 30 2020-6000
Registernummer R000774

Rue du Champ de Mars 23, B-1050 Brüssel
Telefon: +32 2 28247-30 · Telefax: +49 30 2020-6140
ID-Nummer 6437280268-55
www.gdv.de

Ansprechpartner
Altersvorsorge und Rentenpolitik

E-Mail
altersvorsorge@gdv.de

Der Gesamtverband der Versicherungswirtschaft dankt der Alterssicherungskommission für ihre sehr fundierte Arbeit. Wir danken auch dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die Möglichkeit, dass wir uns im Rahmen des Sozialpartnerdialogs einbringen dürfen.

Die Empfehlung 29 der Alterssicherungskommission regt einen Sozialpartnerdialog mit dem Ziel an, konkrete Maßnahmen zu erarbeiten, die die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) insbesondere in bisher unterversorgten Bereichen deutlich erhöhen und von beiden Sozialpartnern mitgetragen werden. Ziel ist es, perspektivisch eine annähernd flächendeckende Verbreitung der bAV anzustreben, um ein lebensstandardsicherndes Gesamtversorgungsniveau der Alterssicherung für alle Beschäftigten zu erreichen.

Das Ziel der stärkeren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wird von der Versicherungswirtschaft unterstützt. Bereits heute leistet die Branche einen wesentlichen Beitrag dazu, dass mehr als jeder zweite Beschäftigte über eine betriebliche Altersversorgung verfügt.

Gleichwohl bestehen noch Hürden für eine noch stärkere Verbreitung der bAV. Diese liegen im Fehlen eines einfachen Zugangs, in der Haftung der Arbeitgeber für die zugesagten Leistungen, in noch zu hohen administrativen Aufwänden sowie in Hemmnissen für eine einfache Portabilität.

Die Versicherungswirtschaft ist bereit, mit der Bereitstellung eines standardisierten bAV-Basisproduktes im Durchführungsweg Direktversicherung zusätzliche Verantwortung zu übernehmen. Sie macht die Administration und Portabilität denkbar einfach und sorgt für Entlastungen bei der Arbeitgeberhaftung sowie bei Nachschusspflichten. Ziel ist es, die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gerade in kleinen und mittleren Unternehmen weiter zu unterstützen. Hierfür werben wir um die Unterstützung der Sozialpartner.

Wie kann eine zügige Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gelingen?

a) Stärkung der bAV insgesamt und damit aller Durchführungswege und Zusagearten gleichermaßen

Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung steht bereits seit vielen Jahren im Fokus gemeinsamer Anstrengungen des Gesetzgebers, der Arbeitgeber, der Tarifvertragsparteien, der Versorgungseinrichtungen und der Anbieter. Damit ist es – ungeachtet aller noch zu gehenden Schritte – bereits gemeinsam gelungen, einen sehr beachtlichen Verbreitungsgrad zu erreichen: auf freiwilliger Basis und unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die unterschiedlichen Durchführungswege und Zusagearten

tragen diesen auch berufsgruppenspezifischen Interessen und Bedürfnissen Rechnung.

Ziel unserer künftigen Bemühungen muss daher weiterhin sein, die bAV insgesamt und damit alle Durchführungswege und Zusagearten gleichermaßen zu stärken. Grundsätzlich können die Sozialpartner bei der Einrichtung und Durchführung in allen Durchführungswegen mitbestimmen. Sie tun dies auch sehr erfolgreich seit vielen Jahrzehnten. Damit haben auch sie maßgeblich zum bisherigen Erfolg der Verbreitung der bAV in Deutschland beigetragen.

Wie erreichen wir eine höhere Verbreitung der bAV? Wenn wir mehr Arbeitnehmer dazu motivieren, sich für eine Entgeltumwandlung zu entscheiden. Wenn wir mehr Arbeitgeber dazu motivieren, eine bAV aktiv anzubieten. Und wenn wir den Aufbau werthaltiger bAV-Anwartschaften in jedem wirtschaftlichen Umfeld ermöglichen.

b) Motivation der Arbeitnehmer

Zunächst zu den Arbeitnehmern: Vielen Umfragen zufolge halten sie eine Vorsorge fürs Alter grundsätzlich für sehr wichtig. Die Entscheidung, Vorsorge tatsächlich zu betreiben, schieben einige dennoch auf – ein zutiefst menschliches Phänomen, das bereits intensiv wissenschaftlich untersucht wurde.

Die Einführung leichter zugänglicher Entgeltumwandlungsmodelle in der bAV mit Opt-out-Möglichkeit für Arbeitnehmer löst dieses Dilemma. Zahlreiche Studien, praktische Erfahrungen anderer Länder sowie eigene Erfahrungen zeigen: Optionssysteme wirken! Gesetzliche Zuschüsse, die der Gesetzgeber durch das BRSG I eingeführt hat, und ggf. eine zusätzliche freiwillige Beteiligung der Arbeitgeber motivieren zusätzlich.

Wenn wir die bAV gerade auch bei kleinen und mittleren Unternehmen zügig, einfach und ohne bürokratische Hürden verbreiten wollen, müssen wir Optionssysteme zulassen – und zwar für alle Unternehmen und für alle Durchführungswege. Die Rahmenbedingungen müssen für die Arbeitgeber vereinfacht, schlanker und digitaler gemacht werden. Den Abbau bürokratischer Prozesse werden wir in den Fokus rücken.

c) Motivation der Arbeitgeber zum Angebot der bAV

Für die meisten Arbeitgeber ist betriebliche Altersversorgung geschäftsfremd. Transparenz, Vereinfachung und Entbürokratisierung sind daher wichtige Schritte, um ihnen die Scheu vor aktiven bAV-Angeboten zu nehmen. Zu Recht haben diese Ansätze den Weg in den Koalitionsvertrag und in die Empfehlungen der Alterssicherungskommission gefunden. Mindestens genauso wichtig sind

Rechtssicherheit, Planungssicherheit und eine verlässliche Absicherung der zugesagten Leistungen.

Als weiterer Grund für die Zurückhaltung der Arbeitgeber wird vielfach die Scheu vor der Haftung für die zugesagte Leistung angeführt. **Lassen Sie uns die Arbeitgeber enthaften und uns auch außerhalb von Sozialpartnermodellen an der reinen Beitragszusage orientieren.**

Hier setzt das von der Versicherungswirtschaft vorgeschlagene **bAV-Basisprodukt im Durchführungsweg Direktversicherung** an. Es verbindet eine einfache Durchführung mit einer besonders belastbaren Sicherungsarchitektur. Da die Lebensversicherer die zugesagten Leistungen übernehmen und zusätzliche gesetzliche Sicherungsmechanismen wie Solvency II und der Sicherungsfonds Protektor bestehen, wird der Arbeitgeber von darüber hinausgehenden Haftungs- und Nachschussrisiken bereits weitestgehend entlastet.

d) Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Rendite und Risiken – zugleich ein Beitrag zur Rechtssicherheit

Hohe Garantien erfordern eine sehr vorsichtig gestaltete Kapitalanlage, die Chancen auf eine bessere Rendite und damit höhere Leistungen kostet. Diese Tatsache gehört inzwischen zum Allgemeinwissen. Der Gesetzgeber trägt ihr durch das Garantieverbot bei Sozialpartnermodellen und durch die Produktvorgaben der pAV-Reform Rechnung.

Es wird höchste Zeit, **abgesenkte Garantien rechtssicher bei allen beitragsbezogenen Zusagearten** zu ermöglichen. Bei einer 80%-Garantie und einer langen Laufzeit ist ein hoher Aktienanteil möglich. So wird der **Aufbau werthaltiger bAV-Anwartschaften** durch eine ausgewogene Balance zwischen Rendite und Sicherheit bei moderat abgesenkten Garantien ermöglicht.

Übrigens: Ein vollständiger Verzicht auf Garantien ist weder notwendig noch zielführend. Denn wir alle haben ein vitales Interesse an verlässlichen bAV-Leistungen. Das bedeutet, dass auch „garantiefreie“ reine Beitragszusagen durch einen Mix aus sicheren und renditeträchtigen Kapitalanlagen finanziert werden. Es gilt auch eine Balance zwischen Risiko und Rendite über alle 3 Säulen sicherzustellen, nachdem in der privaten Vorsorge der 3. Säule Anlagen ohne Garantien zugelassen werden.

e) Exkurs: Beiträge von Arbeitgebern zur Förderung privater Altersvorsorge

Aktuell wird neben vielem die Möglichkeit diskutiert, dass Arbeitgeber (insbesondere KMU) im Rahmen von altersvorsorgewirksamen Leistungen auf private Altersvorsorgedepots ihrer Arbeitnehmer einzahlen können. Diese – vereinfacht formuliert – Öffnung der bAV für die Produktwelt der pAV halten wir für nicht zielführend.

Die drei Säulen der Altersvorsorge können und müssen sich sinnvoll ergänzen. Denn anderenfalls „kannibalisieren“ sie sich und führen zu einer anderen, nicht aber zu mehr Altersversorgung. Die GRV bildet dabei die Basis der lebenslänglichen Einnahmen für die Mehrzahl der Menschen. Die bAV ergänzt diese Basis, da sie ebenfalls lebenslange Leistungen im Fokus hat und darüber hinaus die Absicherung bei Invalidität sowie die Hinterbliebenenversorgung ermöglicht. Damit deckt die bAV zentrale Versorgungsleistungen ab, die ein Altersvorsorgedepot in dieser Form nicht hat. Die pAV zielt in ihrer aktuellen Ausgestaltung auch auf Vorsorge ab, rückt jedoch die Vermögensbildung stärker in den Fokus. So hat jede Säule ihren Schwerpunkt und ihre Funktion.

Was wir jedoch absolut befürworten, ist die Übertragung sinnvoller Aspekte der pAV-Reform auf die bAV wie etwa die stärkere Partizipation am Kapitalmarkt durch abgesenkte Garantien.

Der Beitrag der Versicherungswirtschaft – heute und morgen

a) Heute

Die Versicherungswirtschaft leistet bereits heute einen wesentlichen Beitrag zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung:

- Sie stellt die Infrastruktur für die Finanzierung und Abwicklung der bAV in **allen fünf Durchführungswegen** bereit: 16,4 Millionen bAV-Verträge werden von der Versicherungswirtschaft in Form von Direktversicherungen, Rückdeckungsversicherungen oder als Pensionskassen- und -fondsverträge verwaltet. Die bAV-Jahresbeiträge summieren sich auf knapp 20 Milliarden Euro. Bei etwa 600 Tausend Verträgen werden bereits Rentenleistungen ausgezahlt.
- Sie bietet eine ausgebaute und langjährig bewährte Infrastruktur für die **Verwaltung auch sehr großer Kollektive**, inkl. In- und Exkasso, Kapitalanlage, Informations- und Kommunikationsdienstleistungen für Unternehmen und Beschäftigte.
- Ihre **kollektive Kapitalanlage** ermöglicht es Unternehmen jeder Größe – und damit auch KMU –, von den Vorteilen eines Kollektivs zu profitieren. Der Zugang zu alternativen Anlagen wie Private Equity und Infrastrukturfinanzierung, die individuellen Anlegern sonst verschlossen bleiben, wird so möglich.

Zugleich erlaubt sie einen Risikoausgleich im Kollektiv und die Absicherung ganzer Belegschaften über Gruppenverträge.

- Durch Solvency II, die strenge Aufsicht der BaFin sowie den Sicherungsfonds Protektor als zusätzliche Sicherungslinie bietet sie Arbeitgebern **hohe Sicherheit auf verschiedenen Ebenen**. Damit **ist die Haftung des Arbeitgebers faktisch heute schon stark eingeschränkt**.
- Sie trägt im gesetzlichen Rahmen zur **Portabilität** der bAV-Anwartschaften bei: Das freiwillig geschlossene Übertragungsabkommen ermöglicht einheitliche Prozesse und vermeidet Kosten.

b) Morgen

Die Versicherungswirtschaft beabsichtigt, ein standardisiertes bAV-Basisprodukt bereitzustellen, das als automatische Entgeltumwandlung mit Widerspruchsmöglichkeit ausgestaltet werden kann. Mit bewährter Versicherungsinfrastruktur ergänzt es tarifvertragliche Lösungen und Sozialpartnermodelle und eröffnet insbesondere nicht tarifgebundenen kleineren und mittleren Unternehmen einen niedrighschwellig-
gen Zugang zur betrieblichen Altersversorgung. Ein standardisiertes bAV-Basis-
produkt kann diese Unternehmen spürbar entlasten, die Verbreitung der bAV deut-
lich erleichtern und mehr Unternehmen den Einstieg in die betriebliche Altersver-
sorgung ermöglichen.

Das bAV-Basisprodukt ist nicht als Ersatz für bestehende bAV-Strukturen gedacht, sondern als Ergänzung – speziell im KMU-Segment. Es verbindet Einfachheit, Renditechancen und Sicherheit. Kernelemente sind:

- Direktversicherung als einfacher und bewährter Durchführungsweg,
- 80-Prozent-Garantie auf das eingezahlte Kapital und damit eine ausgewogene Balance zwischen Sicherheit und Renditechancen für die Begünstigten,
- kollektive Kapitalanlage mit hohen Aktienquoten und Zugang zu alternativen Anlagen sowie Risikoausgleich im Kollektiv,
- Einbettung in die Solvency-II-Sicherungsarchitektur der Lebensversicherung,
- zusätzlicher Schutz durch den gesetzlichen Sicherungsfonds für Lebensversicherer,
- weitgehende Entlastung der Arbeitgeber von Haftungs- und Nachschusspflichten,
- zentrale Schnittstelle mit anbieterunabhängigen, einheitlichen Prozessen und zentralem Beitragseinzug sowie als zentraler Ansprechpartner,
- erleichterte Portabilität bei einem Arbeitgeberwechsel,
- lebenslange Leistung als Regelfall,
- optional ließe sich ein kollektiver Invaliditätsschutz zur Absicherung der Altersrente ergänzen,
- besondere Anschlussfähigkeit an Opt-out-Modelle auf Betriebsebene sowie, unabhängig davon, bei einer reinen Finanzierung durch den Arbeitgeber an die Geringverdienerförderung.

Das vorgeschlagene bAV-Basisprodukt adressiert die vielfach genannten Hürden für eine noch stärkere Verbreitung der bAV, wie das Fehlen eines einfachen Zugangs zu einem standardisierten Angebot, die Haftung der Arbeitgeber für die zugesagten Leistungen, die noch als zu hoch empfundenen administrativen Aufwände sowie die verbleibenden Hemmnisse für eine einfache Portabilität.

Es kann damit einen weiteren Beitrag zur stärkeren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung leisten. Dabei kann die Versicherungswirtschaft die bestehende privatwirtschaftliche Infrastruktur sofort skalieren.

Die Versicherungswirtschaft möchte einen aktiven Beitrag im Rahmen des Sozialpartnerdialogs leisten und zusätzliche Verantwortung übernehmen. Lassen Sie uns gemeinsam an einer zukunftsfähigen bAV mit einer hohen Verbreitung und mit einer gut abgestimmten Rolle innerhalb des bewährten 3-Säulen-Systems arbeiten.

Berlin, den 17.09.2026

Ansprechpartner:
Altersvorsorge und Rentenpolitik

E-Mail:
altersvorsorge@gdv.de