GDV Gesamtverband der Versicherer

Nachtrag zum Gespräch zwischen [redacted]

am 9. Oktober 2025

1. Zur Frage, wie sich kleine Firmen über das Angebot in der betrieblichen Altersvorsorge informieren können

Über den Arbeitgeber können Angestellte zusätzlich für das Alter vorsorgen. Dabei gibt es zwei Konzepte: Bei der klassischen, rein arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente legt der Arbeitgeber Beiträge an, aus denen er seinen Angestellten später eine Betriebsrente auszahlt. Dann gibt es noch die Möglichkeit, mit eigenen Beiträgen über den Betrieb für das Alter zu sparen: Die sogenannte Entgeltumwandlung, die in der Regel als Direktversicherung angeboten wird. Diese Form ist die am weitesten verbreitete Varianten. Auch deswegen, da sie für Arbeitgeber mit den geringsten Haftungsrisiken verbunden ist.
Versicherungsmakler oder Vertreter einzelner Versicherungen, die in der Regel sowieso wegen anderer Versicherungsprodukte mit den Betrieben in Kontakt stehen, dienen den Betrieben als Ansprechpartner für das Thema bAV.
Zudem gibt es Webseiten, über die sich die Arbeitgeber über BAV-Tarife informieren können: **https://ivfp.de/rating/ergebnisse/tarif-bav-2025/**

2. Sachgerechter rechtlicher Rahmen für Opting-out Modelle:

Um auf Betriebsebene freiwillige Modelle der automatischen Entgeltumwandlung mit Opt-out-Möglichkeit einführen zu können, setzt das Betriebsrentengesetz in § 20 bislang zwingend das Vorliegen eines Tarifvertrages voraus, der dies erlaubt bzw. explizit regelt. Dieser Tarifvorbehalt hat sich in der Praxis als Hemmschuh für solche Optionssysteme und damit für die Verbreitung der bAV erwiesen. Gerade mit Blick auf KMU, die vielfach nicht tarifgebunden sind, sollte den Betriebsparteien die Einführung solcher Modelle auch ohne Tarifvertrag ermöglicht werden, um die Potenziale, die in diesem Instrument stecken, möglichst umfassend nutzen zu können.
Die im aktuellen Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene Regelung setzt daher an der richtigen Stelle an, dürfte allerdings aufgrund ihrer konkreten Ausgestaltung weitgehend ins Leere laufen: Betriebsvereinbarungen zu einem Optionssystem sollen nur in solchen Bereichen zugelassen werden, in denen Entgeltansprüche nicht und auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt werden. Diese Begrenzung auf „tariflose Bereiche“ schränkt den Anwendungsbereich der Neuregelung dermaßen stark ein, dass der Tarifvorbehalt faktisch weiterhin besteht und letztlich nur in ganz kleinen Nischen entsprechende Betriebsvereinbarungen ermöglicht werden. Damit bleiben die unbestritten großen Potenziale solcher Systeme für eine größere Verbreitung der bAV weiterhin ungenutzt. Auf diese Begrenzung sollte daher unbedingt verzichtet werden. Ein zielführender entsprechender Formulierungsvorschlag war dabei bereits in dem Referentenentwurf der Ampelregierung in der letzten Legislaturperiode (s. Anlage, dort S. 5) enthalten:

Dem § 20 wird folgender Absatz 3 angefügt:
„Ein Optionssystem nach Absatz 2 kann auch ohne tarifvertragliche Grundlage in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden, wenn der Arbeitgeber mindestens 20 Prozent des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss hinzugibt; der Anspruch aus § 1a Absatz 1a ist damit abgegolten."

Grundsätzlich nachvollziehbar ist der Ansatz, dass sich Arbeitgeber bei Optionsmodellen mit einem höheren Beitrag als dem ohnehin gesetzlich vorgegebenen 15-Prozent-Zuschuss bei Entgeltumwandlung beteiligen sollen. In der Praxis werden im Rahmen von sog. Matching-Systemen bereits heute vielfach höhere Arbeitgeberzuschüsse vereinbart. Gleichwohl ist zu berücksichtigen, dass unterschiedlich hohe Vorgaben zu den Zuschüssen die Komplexität der bAV aus Sicht der Arbeitgeber ggf. nochmals erhöhen. Auch sollte der höhere Zuschuss Arbeitgeber nicht von der Einführung solcher Modelle abhalten.
Schließlich sollte perspektivisch im Sinne der bAV-Verbreitung gerade bei KMU – bei allen damit verbundenen, nachvollziehbaren Herausforderungen – geprüft werden, wie die Einführung von Opting-out-Modellen auch in den über 2 Mio. Betrieben ermöglicht werden könnte, in denen es keinen Betriebsrat gibt. Auch verbunden mit einer Gesamtzusage des Arbeitgebers sollte es möglich sein, solche Systeme zu nutzen.

Verbreitung der bAV in KMU / bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit geringem Einkommen:

Für eine umfassende und nachhaltige Stärkung der bAV gilt es aus unserer Sicht, sämtliche Durchführungswege und Modelle in den Blick zu nehmen. Mehr Sozialpartnermodelle (SPM) allein werden die notwendige Verbreitung von Betriebsrenten nicht voranbringen, auch wenn diese Modelle jetzt geöffnet werden sollen. Zum einen, weil der Aufbau von SPM bei Teilen der Tarifvertragsparteien weiterhin auf Vorbehalte stößt. Zum anderen, weil sich gerade KMU oft bewusst keinen Tarifmodellen anschließen. Es bedarf deshalb auch weiterhin guter Angebote für Unternehmen und ihre Beschäftigten außerhalb von SPM.
Die **Direktversicherung** ist dabei das Instrument, das kleine und mittlere Unternehmen (KMU) am besten erreicht. Rund 80 Prozent der KMU mit einer bAV nutzen dementsprechend die Direktversicherung als Durchführungsweg.
Die Direktversicherung hat gerade für kleine Betriebe mit ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern viele Vorteile:

- Passgenaue Gestaltung durch Wahlmöglichkeiten in einem breiten Tarifspektrum.
- Schlanke Umsetzung sowohl bei der Implementierung als auch bei der laufenden Verwaltung, enge Begleitung des Arbeitgebers durch den Versicherer.
- Möglichkeit zur Weitergabe der Versicherung an die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Möglichkeit zur privaten Fortführung.
- Portabilität wird begleitet durch das Übertragungsabkommen der Versicherungswirtschaft (keine erneuten Abschlusskosten, keine neue Gesundheitsprüfung etc.).

- Bedarfsgerechte Garantien für Inflationssicherheit bei gleichzeitigen Renditechancen.
- Kollektive Kapitalanlage mit Glättungsmechanismen.
- Bedarfsgerechtes Leistungsspektrum: Im Alter lebenslange Renten, Möglichkeit von Invaliditäts- und Todesfallleistungen.

Letztlich ist daher alles, was (auch) den Durchführungsweg Direktversicherung stärkt, ein Beitrag zur Verbesserung der Verbreitung der bAV in KMU und bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen.
Zu nennen sind hier insbesondere folgende Maßnahmen:

- Sachgerechter rechtlicher Rahmen für **Opting-out-Modelle** (s. o.).
- Verbesserungen bei der **Geringverdiener-Förderung** (§ 100 EStG).
- Anpassung der **Garantievorgaben**:
    - Gerade mit Blick auf die Möglichkeit reiner Beitragszusagen ohne jegliche Garantie in Sozialpartnermodellen sollte im Sinne fairer Wettbewerbsbedingungen und der Schaffung eines level playing field eine Flexibilisierung der Garantieanforderungen auch bei anderen Zusagearten und Durchführungswegen (wie z. B. der Direktversicherung) vorgenommen werden. Sehr zu bedauern ist daher, dass der Gesetzentwurf der Bundesregierung keine Anpassung der Definition der „Beitragszusage mit Mindestleistung“ (BZML) in § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG vorsieht, wie sie von vielen Seiten gefordert wird. Gerade KMU, die oftmals nicht tarifgebunden sind und für die das SPM keine Option ist, brauchen Lösungen, die für sie haftungs- und verwaltungsarm sind und gleichzeitig für die Beschäftigten eine gute Balance zwischen Chancen in der Kapitalanlage und werthaltigen Mindestleistungen bieten. Die aktuell vorgeschriebene 100-prozentige Bruttobeitragsgarantie beschränkt die Kapitalanlage der Versorgungsträger auf Assets mit wenig Risiko, aber auch weniger Renditechancen. Um auch bei der BZML eine chancenorientiertere Kapitalanlage zu ermöglichen, sollte daher eine moderate Reduzierung der Garantie, z. B. auf 80 Prozent, vorgenommen werden. Dies gilt ungeachtet der zwischenzeitlich wieder leicht gestiegenen Zinsen und der mit Wirkung zum 1. Januar 2025 erfolgten Anhebung des Höchstrechnungszinses auf 1,0 Prozent.