

Stärkung der bAV – Reformansätze für die Alterssicherung in Deutschland

Wie kann eine Rentenreform durch eine wirkungsvolle Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) unterstützt werden?

Ein Diskussionspapier von

Deutsches Institut für Altersvorsorge (DIA) und Zurich Gruppe Deutschland (Zurich)



Pressekontakt

Simone Schuchert
Mail: schuchert@dia-vorsorge.de
Mobil: 0175 7155375

Bernd O. Engelen
Mail: bernd.engelen@zurich.com
Mobil: 0172 8103858

Inhalt

Stärkung der bAV – Reformansätze für die Alterssicherung in Deutschland.....	1
Einleitung.....	3
Ausgangslage – Handlungsdruck nimmt erheblich zu	5
Erfahrungen aus dem Ausland und Status quo Deutschland	10
Wichtige Bausteine einer möglichen Reform	16
Aktiv erzeugter Handlungsdruck	17
Autoenrolement Systeme	18
Geringverdienermodelle	20
Arbeitgeberhaftung	22
Senkung der Aufwände für Administration	24
Portabilität.....	28
Gruppenrisikoabsicherungen erleichtern.....	30
Wertschätzung durch Arbeitnehmer.....	33
Wertschätzung und Kenntnisse beim Arbeitgeber	35
Zusammenfassung und Fazit.....	35
Literaturverzeichnis	40

Einleitung

Die Altersversorgung in Deutschland steht vor einem massiven Wandel. Die jahrzehntelang sichere Basis einer Generationenfinanzierung der gesetzlichen Rente kommt durch den massiven Wandel der Bevölkerungspyramide an eine Belastungsgrenze. Innerhalb der kommenden Jahre werden die Babyboomer in Renten gehen und das Missverhältnis von Beitragszahlern zu Renteneempfängern wird sich noch weiter dramatisch verschärfen.

Eine Reform der gesetzlichen Rente ist daher unausweichlich – entweder muss

- das Leistungsniveau sinken,
- das Renteneintrittsalter erhöht werden,
- der Beitrag – flächendeckend oder für einzelne Bevölkerungsgruppen – massiv steigen – umgesetzt über eine deutliche Anhebung des Beitragssatzes oder der Beitragsbemessungsgrenze, wie sie auch in den letzten Jahren zu beobachten war – oder
- der Staat eingreifen und den Zuschuss aus Steuermitteln noch weiter (in 2025 ~130 Mrd. EUR) erhöhen.

Letzteres würde die Belastungen zwar auf alle Steuerzahlenden umlegen, allerdings bleiben dem Staat somit immer weniger finanzielle Mittel, um gezielt und nachhaltig die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft in Deutschland zu fördern. Schon heute sind Sozialausgaben mit fast 37% der absolut dominierende Posten im Haushaltsplan der Bundesrepublik. Um langfristig unseren Wohlstand zu sichern und den Menschen damit nachhaltig die Möglichkeit zu geben, aus dem eigenen Einkommen vorzusorgen, darf diese Position nicht noch größer werden, sondern im Gegenteil, es bräuchte Perspektiven für eine Entlastung.

Verhältnis von Rentnern zu Beitragszahlern verschlechtert sich weiter

Gesetzliche Rente kommt an ihre Grenzen.

Lösungsraum:

Beitragsanhebung, länger arbeiten, Staatszuschuss oder Leistungsreduzierung

Sozialausgaben heute schon dominierender Posten bei Staatsausgaben

**Abbildung 1:
Positionen des
Bundeshaushalt 2025**



Quelle: (Deutscher Bundestag, Drucksache20/12400, aufbereitet durch Enter.de, 2026)

Die Notwendigkeit, etwas zu verändern, wird immer mehr von Politikern gesehen, auch wenn dies bisher noch nicht zu den nötigen Reformen geführt hat.

Wenn über potenzielle Kürzungen des gesetzlichen Rentenniveaus gesprochen wird, ist meist nur die Altersleistung im Fokus. Es darf aber nicht außer Acht gelassen werden, dass die gesetzliche Rente auch Invaliditätsleistungen und Hinterbliebenenabsicherung bietet – und vergangene Reformen zur Stabilisierung der Altersrente in diesen Komponenten bereits überproportionale Kürzungen vorgenommen haben. Insbesondere die Abkehr von einer gesetzlichen Berufs-/Erwerbsunfähigkeitsabsicherung hin zu einer reinen gesetzlichen Erwerbsminderungsrente in 2001 stellt einen massiven Einschnitt in die Absicherung der arbeitenden Bevölkerung dar – dies wiegt umso schwerer, weil heutige Statistiken zeigen, dass ungefähr jeder Vierte im Laufe seines Berufslebens einmal eine längere Phase der Berufsunfähigkeit erleben wird. Wenn daher über Lösungen zur Schließung von Lücken aus einer Reduzierung des Absicherungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung gesprochen wird, ist es wichtig Lösungen zu finden, die auf allen drei Komponenten einen Beitrag leisten können – insbesondere, weil die aktuelle Reform der privaten Altersversorgung essenzielle biometrische Lebensrisiken außen vorlässt.

In Anbetracht einer schon jetzt hohen Staatsverschuldung sowie erheblicher Herausforderungen im Bereich Verteidigung, Infrastruktur und Energiewende ist relativ schnell klar, dass zusätzliches Geld für Förderung einer privaten Altersversorgung nicht der alleinige Lösungsweg sein kann (zumal hier mit der Reform der privaten Altersversorgung ja auch ein wichtiger Schritt

Reformbedarf ist erkannt

Leistungsreduzierungen wirken nicht nur auf Altersleistung, sondern in besonderem Maße auch auf Invaliditäts- und Hinterbliebenenvorsorge

Zusätzliche Förderungen in Anbetracht der Staatsverschuldung kaum möglich, bAV daher naheliegende

getan wurde). Daher bietet sich die betriebliche Altersversorgung als geeignetes Instrument zur zusätzlichen Schließung von Vorsorgelücken an – zumal der zuvor angesprochene Dreiklang über Altersvorsorge, Invalidität- und Hinterbliebenenvorsorge über die bAV schon in der heutigen Fassung gelöst werden kann.

Die bAV kann dabei schon heute zahlreiche Erfolge für sich verbuchen. Jeder zweite Arbeitnehmer in Deutschland hat eine Betriebsrentenzusage. Das Vertrauen in die bAV ist sehr hoch, weil der Arbeitgeber als Intermediär erheblich zum Vertrauen der Versorgungsberechtigten beiträgt. Die bAV hat kein Kostenproblem, weil die Arbeitgeber über ihre Kollektive günstigere Preise anbieten können. Trotzdem muss man kritisch reflektieren, dass die Verbreitung gerade in den kleineren und mittelständischen Unternehmen gering ist. Haupthemmnisse aus Arbeitgebersicht sind - neben unzureichenden Kenntnissen - insbesondere die Ablehnung der administrativen Aufwände sowie Haftungsfragen. Zudem ist die bAV in ihrer Gesamtheit komplex, was auch auf die eigentlich einfachen Durchführungswege abstrahlt. Sie ist außerhalb der Kernkompetenz des Arbeitgebers und eine Auseinandersetzung damit wird daher oft gescheut. Kontraproduktiv für eine Verbreitung aus Sicht der Versorgungsberechtigten sind ein zu enger Hinterbliebenenbegriff, negative Erfahrungen der Elterngeneration mit der nachträglich eingeführten Doppelverbeitragung und teilweise zu hohe Garantieforderungen, die Renditechancen deutlich begrenzen.

Ziel der Politik sollte es sein, mit entsprechenden Entscheidungen die Verbreitung der bAV signifikant zu verbessern und damit zusätzliche Altersversorgung bis zum Lebensende, Absicherung der eigenen Hinterbliebenen und Absicherung der eigenen Arbeitskraft zu gewährleisten. Es braucht neben entsprechender Verbesserung der Situation auch einen relevanten Anreiz oder sogar Verpflichtung, um in dieser Frage einen deutlichen Schritt nach vorne zu kommen. Wie entsprechende Verbesserungen und Anreize aussehen können, ist der Schwerpunkt dieses Papiers.

Lösung, zumal alle Lücken angegangen werden können

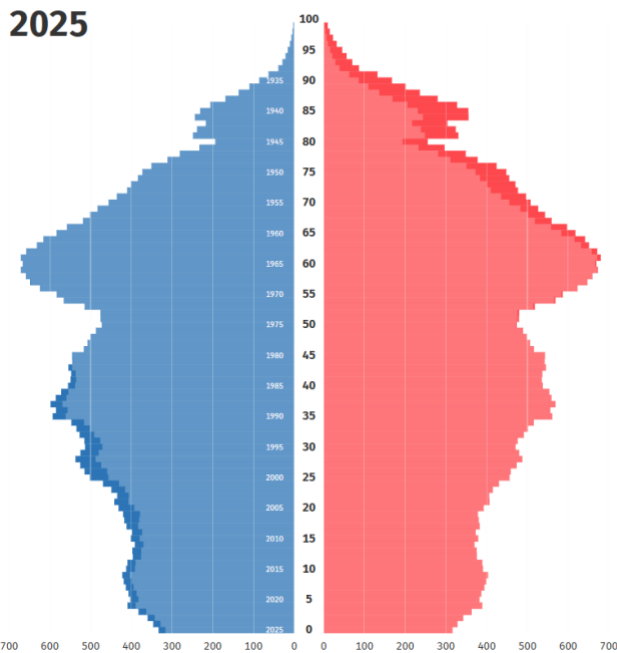
bAV schon heute erfolgreich und mit hohem Vertrauen. Durchdringung im KMU-Segment zu gering. Hemmfaktoren: Kenntnis, Administration und Haftung

Verbesserung bei allen Hemmfaktoren möglich, zusätzliche Anreize bzw. Pflichten sind aber notwendig

Ausgangslage – Handlungsdruck nimmt erheblich zu

Die Generation der Babyboomer steht kurz vor dem Rentenübergang. Stärkster Jahrgang ist das Geburtsjahr 1964 mit heute noch ca. 1,4 Mio. Menschen. Zum Vergleich: der Geburtenjahrgang 2025 verzeichnet nur 625.000 Menschen, also deutlich weniger als die Hälfte. Die Herausforderungen aus dieser Unwucht werden alle Bereiche unseres Handelns beeinflussen.

Babyboomer kurz vor Rentenübergang

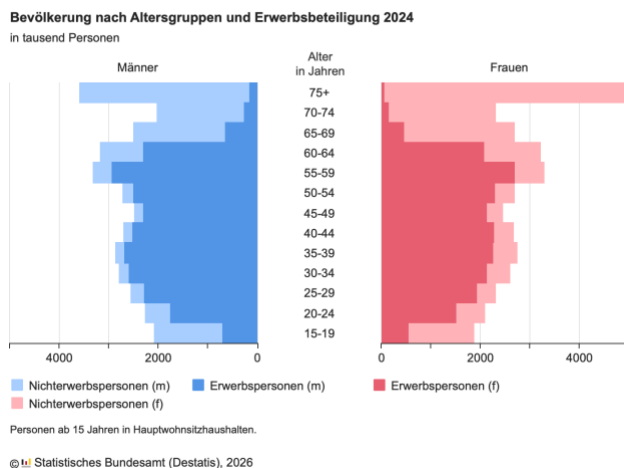


**Abbildung 2:
Aktuelle
Bevölkerungs-
pyramide in
Deutschland**

Quelle: (Statistisches Bundesamt, kein Datum)

Gerade der Effekt für den Arbeitsmarkt wird sehr radikal sein. Bisher wurde der drastische Rückgang der Geburtenrate am Arbeitsmarkt zu wesentlichen Teilen dadurch entlastet, dass im Rentner*innenjahrgang zu einem erheblichen Teil der Mann die Versorgerrolle in der Familie eingenommen hat und in den nachrückenden Generationen deutlich mehr Frauen in das Berufsleben eingetreten sind. Das war aber ein einmaliger Kompensationseffekt. Das traditionelle Rollenbild wird auch bei den heute 55–64-Jährigen immer weniger gelebt. Während 2014 knapp zwei Drittel (65 %) der 55- bis 64-Jährigen einer Erwerbstätigkeit nachgingen, waren es 2024 bereits drei Viertel (75 %).

**Massive
Herausforderung für
alle Bereich, aber
auch für
Altersversorgung**



**Abbildung 3:
Bevölkerung nach
Altersgruppen und
Erwerbspersonen**

Quelle: (Statistisches Bundesamt (DeStatis), 2025)

Alter	Bevölkerung	Erwerbspersonen	Erwerbstätige
15-24	8.315	4.524	4.216
25-54	31.607	27.944	27.024
55-64	13.019	10.016	9.777

Tabelle 1:
Bevölkerung nach Altersgruppen und Erwerbspersonen / Erwerbstätigen 2024 in Tsd.

Quelle: (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2026)

Laut statistischem Bundesamt werden bis 2039 rund 13,4 Mio. Erwerbspersonen das gesetzliche Renteneintrittsalter von 67 Jahren überschritten haben. Die Erwerbspersonen in der Altersgruppe der 55-64-Jährigen (10 Millionen) sind deutlich mehr als alle 15-24-Jährigen zusammen (8,3 Millionen). Diese jungen Menschen sollen die Lücke im Arbeitsmarkt schließen, die steigenden Lasten der Sozial- und Rentenversicherung schultern, möglichst viele Kinder bekommen, für sich selbst dabei vorsorgen und idealerweise die Älteren pflegen.

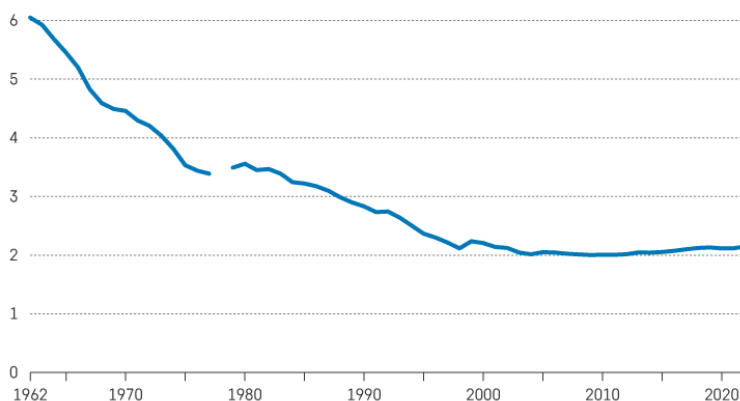
Die Anforderungen an die junge Generation werden immer größer

Die Abhandlung hier fokussiert sich primär auf die Vorsorge, denn dort ist der Effekt insbesondere für die umlagefinanzierte gesetzliche Rente massiv. Kamen 1962 noch etwa sechs Beitragszahler auf jeden Rentner, sind wir in den letzten zehn Jahren bis auf ein Niveau von zwei Beitragszahlern je Rentner gesunken. Es kann aber nicht davon ausgegangen werden, dass sich dieser Wert stabilisiert, denn das Niveau ist auf die oben genannten Änderungen in der Erwerbsbiografie (Männer/Frauen) sowie die Tatsache zurückzuführen, dass die Babyboomer noch im Erwerbsleben stehen. Prognosen sehen eine Reduktion auf 1,5 Beitragszahler pro Rentner bis 2030 bzw. auf 1,3 Beitragszahler bis 2050 voraus.

1962: 6 Beitragszahler pro Rentner
2025: 2 Beitragszahler pro Rentner
2030: 1,5 Beitragszahler pro Rentner
2050: 1,3 Beitragszahler pro Rentner

Gesetzliche Rentenversicherung

Beitragszahler je Altersrentner, 1962–2022



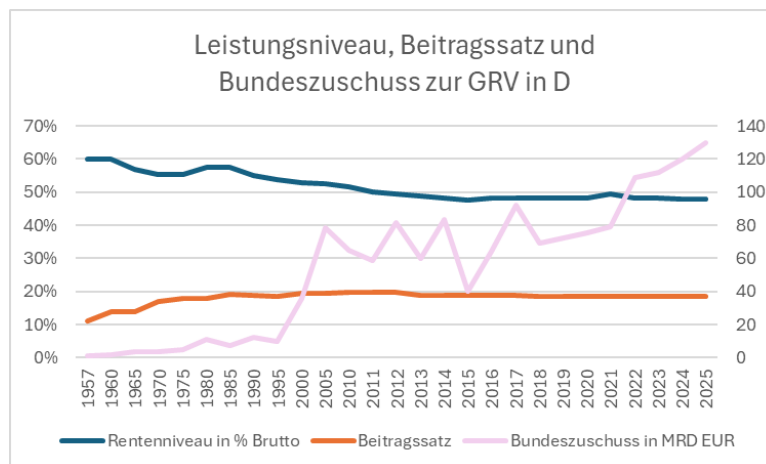
bis 1991: früheres Bundesgebiet
Daten: Deutsche Rentenversicherung Bund; eigene Berechnungen
Grafik: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2024); Bildlizenz: CC BY-ND 4.0

Abbildung 4:
Beitragszahler je Altersrentner in Deutschland, 1962 bis 2020

Quelle: (BUND Länder Demographieportal, 2024)

Verschärfend kommt hinzu, dass die Langlebigkeit in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen ist. Bezogen die Rentner 1960 nach Daten der deutschen Rentenversicherung im Durchschnitt zehn Jahre ihre Rente, sind dies 2025 etwa 20 Jahre – die Bezugszeit hat sich damit verdoppelt.

Mit Einführung der heutigen Form der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente in Deutschland im Jahre 1957 startete das System mit einem Ziel Rentenniveau für einen 40-jährigen Beitragszahler von 60 % der Bruttoeinkünfte. Dafür war ein Beitragssatz von 11 % der Erwerbstätigen ausreichend. Die demografische Entwicklung hat das Rentenniveau systematisch sinken lassen, bis auf ein Niveau von zuletzt 48 %. Gleichzeitig stieg der Beitragssatz auf die heutigen 18,6 %. Diese zuletzt politisch als doppelte Haltelinie definierten Niveaus sind aber nur möglich, weil gleichzeitig wachsende Bundesmittel der Rentenversicherung zugeführt werden. Im Jahr 2025 waren dies stolze 130 Mrd. EUR. Wollte man dieses Geld über das umlagefinanzierte System einfordern, müsste der Beitragssatz ca. 6,8 Prozentpunkte höher ausfallen.



Eigene Grafik, Datenquelle: (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2026) und (Bundestag, diverse Jahre)

Die entsprechende Problematik wird sich daher zwingend weiter fortsetzen – es bleibt nur die Wahl der Stellschrauben: Leistung senken, Renteneintrittsalter erhöhen, Beitragssatz erhöhen oder Bundeszuschuss erhöhen.

Aus Sicht der Politik ist es vermutlich reizvoll, einen vermeintlich anderen „Ausweg“ zu wählen: die Hinzunahme weiterer Beitragszahlergruppen - insbesondere Beamte, Selbstständige. Und natürlich würde das kurzfristig zu einer Entlastung führen, weil die Einnahmenseite zunächst sprunghaft ansteigen würde, während die Leistungsseite erstmal stabil bliebe. Faktisch bauen die neuen

Rentenbezugs-dauer hat sich in den letzten 65 Jahren verdoppelt

Seit Einführung 1957:

Rentenniveau von 60% brutto auf 48% gesunken

Beitragssatz von 11% auf 18,6% gestiegen

Bundeszuschuss von 1,3 Mrd. auf 130 Mrd. EUR gestiegen

Abbildung 5: Beitragssatz, Leistungshöhe in % Brutto und Bundeszuschuss zur GRV

Problematik wird sich weiter verschärfen

Aufnahme neuer Beitragszahler ist Taschenspieler-trick, der kurzfristig Entlastung bringt, auf lange Sicht das

Beitragszahler aber ebenfalls Anwartschaften auf und werden das Problem in der Zukunft damit nur vergrößern. Politisch verschiebt man das Problem somit in die Zukunft, macht es aber de facto nur größer. Diesen Taschenspielertrick sollte man also sehr gründlich durchdenken.

Das umlagefinanzierte System kann daher nicht wie in der Vergangenheit das Einkommen im Alter allein hinreichend abdecken, es braucht zwingend zusätzliche Einnahmequellen.

Dabei ist wichtig zu beachten, dass die gesetzliche Rente nicht nur das Einkommen im Alter sichert, sondern auch Leistungen bei Invalidität und Tod bietet. Hier wurden in der Vergangenheit schon deutlich heftiger gekürzt als bei dem Fokusthema Alter.

Bis zur großen Reform der staatlichen Invaliditätsabsicherung im Jahr 2001 gab es eine Leistung bei Berufsunfähigkeit vom Staat, über die ca. 60-70 % des Bruttoeinkommens im Falle einer Berufsunfähigkeit abgesichert waren. Nach 2001 gibt es eine Leistung nur noch bei Erwerbsminderung, was bedeutet, dass nur die-/derjenige eine Leistung erhält, die/der auf dem gesamten Arbeitsmarkt berufsunfähig ist und nicht nur im ausgeübten Beruf. Gleichzeitig sank das Absicherungsniveau auf 32-34 % des Brutto bei voller Erwerbsminderung (weniger als drei Stunden täglich in irgendeinem Beruf) bzw. 16-18 % bei halber Erwerbsminderung (weniger als sechs Stunden täglich in irgendeinem Beruf). Abbildung 6 zeigt eindrucksvoll, wie rapide die Zahl der Neuzugänge zu staatlichen Invaliditätsrenten abgenommen hat – leider nicht, weil sich die Invalidität so positiv entwickelt hat, sondern aufgrund der Leistungsdefinition der gesetzlichen Versorgung. Heißt im Umkehrschluss, das jährlich 200-250 Tausend Menschen weniger im Falle einer Berufsunfähigkeit vom Staat aufgefangen werden und somit entweder von Ersparnissen leben müssen oder auf Sozialhilfe angewiesen sind.

Problem aber vergrößert

Alternative Einnahmequellen im Alter sind zentral

Kürzung der Leistung betrifft auch Invalidität und Todesfall

Besonders extrem ist die Kürzung bei Invaliditätsleistung - von ursprünglich 60-70% des Brutto auf ca. 32-34% Brutto

Seit Definitionsänderung in 2001 fallen zudem sehr viele Invalide aus der gesetzlichen Sicherung

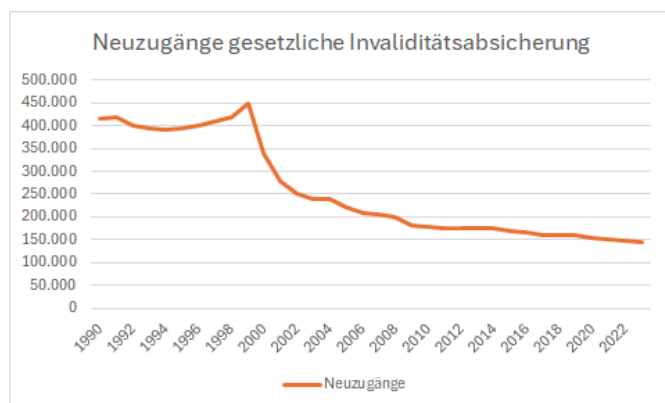


Abbildung 6: Entwicklung der Neuzugänge zur gesetzlichen Invaliditätsabsicherung in Deutschland von 1990 bis 2024

Eigene Grafik – Quelldaten: (Deutsche Rentenversicherung, verschiedene Jahresberichte)

Auch die Absicherung im Todesfall hat über die letzten Jahrzehnte dramatisch nachgelassen. Dies gilt auch für die Absicherung über private Versicherungen. Hier seien nur die zwei größten Effekte genannt: Zunächst sinkt der Abschluss der reinen Risikoversicherung seit Jahrzehnten deutlich. Zum anderen waren früher Kapitallebensversicherungen die dominierende Absicherungsform, die meist eine Todesfallabsicherung in Höhe der Erlebensfalleistung boten; durch geänderte Förderungen dominieren mittlerweile Rentenversicherungen, die meist nur eine Beitragsrückgewähr oder einen Todesfallschutz in Höhe des angesammelten Kapitals bieten. Die Risiken einer Versorgungslücke für Familien sind damit deutlich gestiegen.

Auch Absicherung im Todesfall dramatisch gesunken, auch im privaten Sektor

Die Versorgungslücke bei Invalidität und Tod ist nicht nur ein individuelles Risiko, sondern führt zu erheblichen fiskalischen Folgekosten, da fehlende private Absicherung systematisch durch staatliche Transfers kompensiert wird.

Folgekosten von Invalidität und Tod beachten

Erfahrungen aus dem Ausland und Status quo Deutschland

Beim Blick auf die Altersversorgung in anderen Ländern stellt sich zunächst die Frage, welche Länder ein erfolgreiches und nachhaltiges Altersvorsorgesystem aufbauen konnten. Legen wir die Ergebnisse des "Global Pension Index 2025" (Mercer, 25) – einer Studie zur Altersversorgung, die alljährlich von Mercer und dem CFA Institut veröffentlicht wird und in der die Systeme aus 52 Ländern bewertet wurden – zugrunde, so haben die Niederlande, Island und Dänemark weltweit die besten Altersvorsorgesysteme. Diese Namen überraschen nicht, werden sie doch regelmäßig bei vergleichbaren Auswertungen auf den Top Positionen geführt.

Niederlande, Island und Dänemark führen Global Pension Index 2025 an

Der Global Pension Index bewertet die Systeme dabei nach Angemessenheit, Nachhaltigkeit und Integrität. In allen drei genannten Ländern gibt es – wie auch in Deutschland – ein Modell der drei Säulen - staatlich, betrieblich, privat. Das Besondere in den Systemen ist, dass sie eine staatliche Basisabsicherung mit starken (quasi-)obligatorischen betrieblichen Vorsorgeelementen kombinieren. Entscheidend ist dabei zudem, dass die Beiträge in die betrieblichen Vorsorgeelemente der Höhe nach so ausgestaltet sind (sein müssen), dass man sich im Arbeitsleben eine wirklich nennenswerte kapitalgedeckte Zusatzabsicherung anspart. Das Modell lautet hier: „Nicht der Staat zahlt hohe Leistungen – sondern er erzwingt oder organisiert hohe und werthaltige Vorsorgequoten über Arbeitgeberstrukturen.“

Den Ländern ist nicht nur eine hohe Durchdringung durch obligatorische Pflicht gemein, sondern auch eine relevante Höhe in der Absicherung

Ein rein verpflichtendes Vorsorgeelement ohne hinreichend hohe Beiträge wird zwar zu einer guten Durchdringung führen, jedoch die Versorgungslücke der Bevölkerung im Alter auf keinen Fall flächendeckend schließen.

Zu einfache Möglichkeiten das System abzuwählen oder während des Arbeitslebens Gelder zu entnehmen, werden dazu führen, dass die Durchdringung nicht ausreichend hoch ist oder das Geld zu früh „verlebt“ wird.

Angeführt wird der Verbreitungsgrad der bAV von den Niederlanden, gefolgt von Dänemark, Schweden, der Schweiz und UK. All diesen Ländern ist gemein, dass die bAV verpflichtend durch den Arbeitgeber anzubieten ist. Teilweise ist dies durch Tarifverträge, teilweise fest gesetzlich verankert.

Auffällig ist aber auch, dass keines dieser Länder eine 100 % Verbreitung hat, obwohl das Angebot der bAV obligatorisch ist. Dies liegt zum einen daran, dass Selbstständige nicht in das Obligatorium eingeschlossen sind und kleine Einkommen oft nicht verpflichtend einzubeziehen sind. Zusätzlich haben einige Länder Opt-out-Optionen, die auch genutzt werden. Es zeigt sich eine klare Korrelation, dass kleine Einkommen häufiger das Opt-out wählen.

Länder mit höchstem Verbreitungsgrad haben Pflicht

Kein Land mit Durchdringung von 100%, meist weil Selbstständige/ Freiberufler und Geringverdiener ausgenommen

Verbreitung der bAV in ausgewählten europäischen		
Land	Anteil der Beschäftigten mit bAV*	Bemerkungen
Niederlande	> 90 %	Sehr hohe Verbreitung, meist tarifvertraglich geregelt
Dänemark	> 85 %	Zwingend durch Kollektivverträge geregelt
Schweden	> 80 %	Tarifliche Lösung; hohe Akzeptanz
Deutschland	ca. 50-55 %	Freiwillig, aber steigende Verbreitung
Schweiz	ca. 70–80 % (obligatorisch)	2. Säule ist Pflicht für Erwerbstätige ab bestimmtem Lohn
Großbritannien	> 70 %	„Auto-Enrolment“ für Arbeitgeber seit 2012
Frankreich	ca. 45–55 %	Meist freiwillige Angebote, Trend steigend
Italien	ca. 30–35 %	Weitgehend freiwillig, aber wachsend
Spanien	ca. 20–25 %	Geringe Verbreitung, wenig steuerliche Förderung
Polen	< 10 %	Wenig verbreitet, geringe Sensibilisierung

Tabelle 2: Verbreitung der bAV in verschiedenen Ländern

Quelle: eigene Internetrecherche auf zahlreichen Websites

Deutschland ist mit einer Verbreitung der bAV von ca. 50-55 % führend in Europa, was den Verbreitungsgrad der bAV mit freiwilligen Systemen angeht und liegt nur knapp hinter dem obligatorischen System von UK mit ca. 70 % Verbreitung.

Bei freiwilliger bAV ist Deutschland mit 50-55% Durchdringung

Dementsprechend ist auch wichtig zu berücksichtigen, welchen Verbreitungsgrad man theoretisch überhaupt erreichen kann, wenn man ähnlich wie in den Ländern mit obligatorischen Systemen Selbstständige und Geringverdiener ausklammern würde. 2024 gab es in Deutschland ca. 45 Mio. Erwerbstätige, davon ca. vier Mio. Selbstständige (inkl. Freiberufler) sowie ca. acht Mio. Geringverdiener (Einkommen kleiner 2.000 EUR brutto mtl.) – insgesamt sind dies über 25 % der Erwerbstätigen.

führend in Europa

ca. 25% der Erwerbstätigen in D sind Freiberufler, Selbstständig oder Geringverdiener

Aber beim Blick ins Ausland ist nicht nur der Verbreitungsgrad allein relevant, sondern auch die Frage, wie groß ist der Beitrag der bAV am späteren Alterseinkommen. Wenig überraschend haben Länder mit hoher Durchdringung einen höheren Anteil der bAV am Alterseinkommen. Überraschend ist aber, wieviel höher dieser Anteil ist. In den Niederlanden und Dänemark ist die bAV mit Abstand die wichtigste Einkommensquelle im Alter, in Schweden, UK und der Schweiz ist die Bedeutung der bAV in etwa deckungsgleich mit der Leistung aus der gesetzlichen Rente. Bei Ländern mit freiwilligen bAV-Systemen ist die Dominanz der gesetzlichen Rente noch sehr deutlich, die bAV macht hier häufig weniger als 15 % am Alterseinkommen aus. Auch hier ist Deutschland mit einem Anteil von 20-25 % wieder absolut führend, was den Umfang aus einer freiwilligen bAV angeht.

Länder mit hoher Durchdringung in der bAV haben auch höheren Anteil der bAV am Alterseinkommen – Effekt deutlich überproportional

Anteil der Alterseinkommensquellen in Europa (Durchschnitt, %)

Land	Gesetzliche Vorsorge (%)	Betriebliche Vorsorge (%)	Private Vorsorge (%)	Bemerkungen
Niederlande	ca. 30–35	ca. 60–65	ca. 5–10	Betriebliche Vorsorge ist Hauptquelle im Alter
Dänemark	ca. 25–30	ca. 60–65	ca. 10–15	Sehr starke bAV durch Kollektivsystem
Schweden	ca. 40–45	ca. 45–50	ca. 10–15	bAV und gesetzliche Vorsorge etwa gleichgewichtig
Schweiz	ca. 40–50	ca. 40–50	ca. 10–20	2. Säule (Pensionskasse) ist sehr bedeutend
UK	ca. 40–45	ca. 35–40	ca. 15–25	Private Vorsorge (z. B. ISA) deutlich wichtiger
Deutschland	ca. 65–70	ca. 20–25	ca. 10–15	Betriebliche Vorsorge wächst durch Förderung
Österreich	ca. 75–80	ca. 15–20	ca. 5–10	Gesetzliche Vorsorge ist Hauptquelle
Frankreich	ca. 80–85	ca. 10–15	ca. 5–10	Gesetzliche Vorsorge dominiert, bAV meist ergänzend
Italien	ca. 80–85	ca. 10–15	ca. 5–10	Geringe Durchdringung der bAV, Fokus auf Staatsrente
Spanien	ca. 85–90	ca. 5–10	ca. 5–10	Sehr geringe bAV, private Vorsorge wenig verbreitet
Polen	ca. 85–90	ca. 5–10	ca. 5–10	Hauptsächlich staatliche Rente

**Tabelle 3:
Anteil der Schichten am Alterseinkommen**

Quelle: eigene Internetrecherche auf zahlreichen Websites

In Anbetracht der kompletten Freiwilligkeit der bAV ist somit sowohl der Durchdringungsgrad als auch die Höhe der Absicherung aus der zweiten Säule gut. Trotzdem bleibt festzustellen, dass es systematische Lücken in der Abdeckung gibt. So sinkt der Grad der Absicherung deutlich mit sinkender Unternehmensgröße. Diese Erkenntnis ist per se nicht neu und daher stellt sich immer schnell die Frage, wie Abhilfe geschaffen werden kann.

Deutschland mit guter Durchdringung und relevantem Anteil am Alterseinkommen – aber starke Abhängigkeit zur Unternehmensgröße

Personenbefragung (AV 2019): Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach Unternehmensgröße

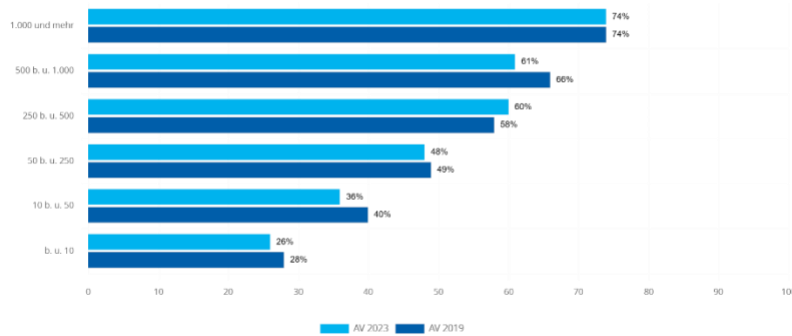


Abbildung 7:
Verbreitung der bAV
nach
Unternehmens-
größe

Quelle: (aba-online, 25)

Bevor man sich aber rein mit logistischen Problemen bei der Verbreitung der bAV in Kleinunternehmen beschäftigt, gilt es sich die Erkenntnisse aus dem Ausland mit verpflichtenden Systemen ins Gedächtnis zu rufen. Dass viele Systeme dort bei einer Verbreitung von ca. 70-80 % liegen, liegt - wie oben ausgeführt - am Ausschluss der Selbstständigen und der Geringverdiener. Weltweit und auch in Deutschland ist es aber faktisch so, dass der Anteil der Geringverdiener in Firmen mit weniger Mitarbeitern systematisch größer ist. Kombiniert man die bestehende Durchdringung mit dem Anteil der Geringverdiener und berücksichtigt auch den höheren Anteil von Selbstständigen in Kleinunternehmen, sind die Unterschiede nach Firmengröße gar nicht mehr so relevant.

Anteil der Geringverdiener steigt mit sinkender Unternehmensgröße deutlich an. Zudem mehr Selbstständige bei Kleinunternehmen

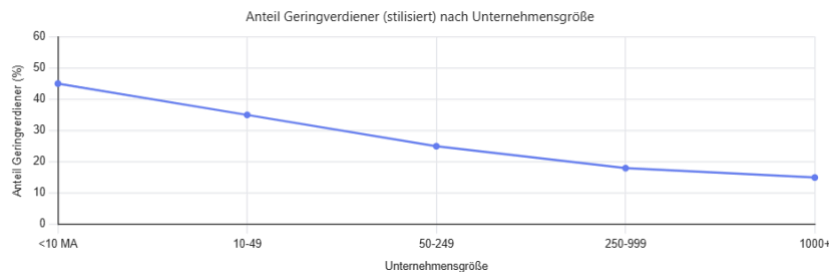


Abbildung 8:
Anteil
Geringverdiener
nach
Unternehmens-
größen

Copilot Auswertung, basierend auf (Statistisches Bundesamt (Destatis), kein Datum); (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2026); (SOEP – Sozio-oekonomisches Panel (DIW Berlin), 2019) und (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), kein Datum)

Modelle mit dem Ziel die Quote der Entgeltumwandlung in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) dramatisch zu erhöhen, werden an diesen Fakten scheitern. Geringverdiener haben zwar einen hohen Bedarf an zusätzlicher Absicherung, aber meist nicht die Möglichkeiten auf relevante Einkommens-teile zu verzichten. Zudem ist die Förderung aus Steuerersparnis gering und ein hohes Risiko gegeben, dass im Alter ein Anspruch auf Grundsicherung erforderlich ist. Der Anreiz für betriebliche Versorgung wird hierdurch massiv geschmälert.

Entgeltumwandlung im KMU-Segment daher schwer zu steigern, auch wenn Hemmnisse existieren

Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber schon 2018 die sogenannte Geringverdiener Förderung (§100 EStG) eingeführt. Hier leistet der Arbeitgeber einen Beitrag in eine bAV und bekommt dazu einen 30 %-igen Zuschuss vom Staat. Dieses Modell ist grundsätzlich sehr gut geeignet, eine Durchdringung in der Zielgruppe zu erhöhen. Es scheitert aber häufig am Interesse der Arbeitgeber, für die dies eine zusätzliche Ausgabe darstellt. Zudem ist die Frage, ob die Begünstigten den Wert der Altersversorgung (trotz Förderung) mehr schätzen als eine alternative (wenn auch geringere) sofortige Gehaltserhöhung. Natürlich lassen sich auch hier administrative Hürden reduzieren. Wichtigste Hürde bleibt aber die Frage nach einer gesetzlichen Notwendigkeit, die aber gerade im Geringverdiener-Umfeld noch schwerer durchzusetzen sein wird.

Geringverdiener Förderung kann Lösungsvehikel sein, hat aber deutlichen Effekt auf die Lohnnebenkosten

Land	Verbreitung	Pflicht	opt out	Altersrente	Tod	Invaldität	Ind. / Kollektiv	Kurzbeschreibung	nachgelagerte Besteuerung	Verpflichtend r AG Zuschuss
Niederlande	>90%	ja	nein	ja	ja	ja	kollektiv	gesetzliche Pflicht via Branchen PF AG sind gesetzlich verpflichtet für AN mit einem Einkommen größer 12 TEUR pa und älter als 22 Jahre anzubieten. Selbstständige und Freiberufler nicht erfasst	ja	Tarifvertrag Regelung
UK	>70%	ja	ja	ja	tw	tw	individuell	AN müssen ab einem Einkommen von 24 TEUR obligatorisch versichert werden. Selbstständige nicht erfasst	ja	Mindestbeiträge
CH	70-80%	ja	nein	ja	ja	ja	kollektiv mit ind. Kompo	AN müssen ab einem Einkommen von 24 TEUR obligatorisch versichert werden. Selbstständige nicht erfasst	ja	50
Dänemark	>85%	ja	nein	ja	ja	ja	kollektiv	Verpflichtender Beitritt zu Branchen PF die meisten Tarifverträge sehen Pflicht für BAV vor, da dann meist obligatorisch	ja	je Tarifvertrag, meist 2/3
Schweden	> 80%	via Tarifvertrag	nein	ja	ja	ja	kollektiv	verschiedene Lösungen, tw. Tarifvertragliche Pflichten	ja	je Tarifvertrag, meist 10-18% des Bruttolohn
Frankreich	45-55%	nein (tw. via Tarifvertrag)	-	ja	tw	tw	individuell, tw. Kollektiv	Tarifvertragliche Pflichten	ja	nein
Italien	30-35%	nein (tw. via Tarifvertrag)	-	ja	tw	tw	individuell, große Branchen Kollektiv	Tarifvertragliche Pflichten	nein, steuerlich	absatzbar

Tabelle 4 (eigene Recherche):

Gesamtübersicht bAV in Europa, Verpflichtungsgrad, Durchdringung und Kurzinfo

Man kann aber nicht nur zum Thema Durchdringungskonzepte vom Ausland lernen, sondern auch beim Thema Absicherung biometrischer Risiken im Kollektiv. In vielen europäischen Ländern ist es absolut üblich, dass Gruppenrisikoversicherungen über den Arbeitgeber angeboten werden. Diese Angebote zeichnen sich nicht nur durch einen günstigen Preis und einfache Administration aus, sondern ermöglichen Absicherung ganzer Kollektive ohne Gesundheitsprüfung – für die weiter oben schon beschriebenen sozialpolitisch wichtigen Risiken Invalidität und Tod. In Deutschland sind entsprechende Angebote immer noch eine Seltenheit, auch wenn Versicherer wie die Zurich gezeigt haben, dass dies möglich ist.

Weiterer Lernpunkt aus dem Ausland: Absicherung von Invalidität und Todesfall wird über bAV-Systeme mitgetragen

Land	Tod	Invaldität (gesetzliche + betrieblich)
UK	3-4x Jahresgehalt	50-75% des Gehalts (Long-Term Disability)
Niederlande	1-2x Jahresgehalt (+ Hinterbliebenenrente)	70% Gehalt (WIA-System + Ergänzung AG)
Schweiz	1-3x Jahresgehalt (BVG-Obligatorium + überobligatorisch)	60-70% Gehalt (BVG + UVG)
Schweden	1-2x Jahresgehalt (via ITP/Kollektivvertrag)	65-80% Gehalt
Dänemark	2-4x Jahresgehalt (Gruppenversicherung Standard)	60-80% Gehalt
Frankreich	1-3x Jahresgehalt (Prévoyance obligatoire)	60-80% Gehalt
Deutschland	Gesetzlich: Witwen- und Waisenrente Betrieblich oft: 0 (kein Standard!)	GRV: 32-34% Brutto (nur Erwerbsminderung)

Tabelle 5:
Absicherung von Tod und Invaldität, typische Marktstandards im internationalen

Quelle: Zurich

Hausinterne Analysen von Zurich zeigen, dass die Absicherung aus staatlicher und betrieblicher Altersversorgung in Deutschland deutlich hinter führenden europäischen Ländern zurückbleibt, insbesondere im Bereich der Invaldität. Der Mix aus staatlicher und betrieblicher Absicherung variiert zwischen den Ländern zwar deutlich, aber in Summe sind im Todesfall meist das doppelte Jahresgehalt als Todesfallabsicherung üblich und bei Invaldität ein Absicherungsgrad um die 70 % des letzten Gehalts. Deutschland kennt im Todesfall kaum Einmalzahlungen, stattdessen gibt es eine große (55 %) oder kleine (25 %, max. 24 Monate) Witwenrente. Je nach Alters- und Kinderstatus ist das besser als im Ausland oder deutlich schlechter. Bei der Invalditätsabsicherung ist das deutsche Niveau mit 32-34% etwa die Hälfte der Absicherungshöhe vieler europäischer Länder und das bei zusätzlich schwächerem Auslöser (Erwerbsminderung statt Berufsunfähigkeit).

Versorgungsniveau in D deutlich hinter anderen Ländern zurück, gerade bei Invalditätsleistungen

Meiste Länder grob 70% Absicherung (bei BU-Definition), D bei 32-34% (bei Erwerbsunfähigkeitsdefinition)

Land	Gesetzliche Leistung (ca.)	Betriebliche Ergänzung (Marktstandard, ca.)	Gesamt (ca.)	Anmerkung
Deutschland	Witwen-/Witwenrente: ca. 55% der Rente des Verstorbenen (grosse Witwenrente) bzw. 25% (kleine Witwenrente) + Waisenrente: 10-20%	Kein Standard - nur individuell/vereinzeit	Gesetzlich + ggf. individuell	Hinterbliebenenrente an Einkommensanrechnung gekoppelt; Einmalkapital = kein Standard
UK	Sehr gering (Bereavement Support Payment: Pauschalbetrag, zeitlich begrenzt)	3-4x Jahresgehalt Einmalkapital (Group Life = weit verbreiteter Standard)	3-4x Jahresgehalt	Gesetzlich nur minimale Überbrückung; betrieblich ist Hauptträger
Niederlande	ANW (Hinterbliebenengesetz): ca. 70% Mindestlohn (pauschal, bedarfsabhängig)	1-3x Jahresgehalt + Hinterbliebenenrente aus Pensionsfonds	1-3x Gehalt + laufende Rente	Pensionsfonds decken oft auch Partner-/Waisenrente ab
Schweiz	AHV: 80% der AHV-Rente (Witwenrente) + BVG-Obligatorium: Einmalkapital oder Rente	Überobligatorisch: Ergänzung auf 2-3x Jahresgehalt verbreitet	2-3x Gehalt + Rente	BVG (oblig. 2. Säule) bietet bereits Basis Todesfallschutz
Schweden	Omställningspension: ca. 55% des Einkommens (zeitlich begrenzt, 12 Monate)	Kollektivvertrag (ITP/TGL): 1-3x Jahresgehalt Einmalkapital + laufende Leistungen	1-3x Gehalt + zeitl. Rente	>90% über Kollektivvertrag abgedeckt
Dänemark	Gering (keine eigenständige Hinterbliebenenrente seit 2012, nur ATP-Einmalzahlung)	Gruppenversicherung: 2-4x Jahresgehalt (Standard in Pensionskassen)	2-4x Jahresgehalt	Betrieblich ist praktisch alleiniger Träger
Frankreich	Pension de réversion: ca. 54% der Rente des Verstorbenen (ab Alter 55, einkommensabhängig)	Prévoyance collective (CCN): 1-3x Jahresgehalt Kapital + Rente	1-3x Gehalt + Rente	Oft über Branchentarifvertrag verpflichtend

Tabelle 6:

Deep dive Todesfallabsicherung

Quelle: Zurich

Land	Gesetzliche Leistung (ca.)	Betriebliche Ergänzung (Marktstandard, ca.)	Gesamt (ca.)	Anmerkung
Deutschland	32-34% Brutto (volle EM)	Kein Standard - nur individuell	32-34%	Seit 2001 nur noch Erwerbsminderung, keine BU
UK	Sehr gering (ESA: Pauschalbetrag, nicht einkommensabhängig)	50-75% Gehalt (Group Income Protection = Marktpraxis bei grösseren AG)	50-75%	Gesetzlich nur Grundsicherungsniveau; betrieblich trägt Hauptlast
Niederlande	ca. 70% (WIA, ersten 2 Jahre via AG-Lohnfortzahlung)	Aufstockung auf 70-80% üblich (WIA-Excedent/Gap)	70-80%	Gesetzlich relativ hoch, aber mit strengen Kriterien
Schweiz	ca. 40-60% (IV + BVG-Obligatorium zusammen)	Überobligatorische Ergänzung verbreitet	60-70%	BVG = obligatorische 2. Säule, zählt teils als „betrieblich“
Schweden	ca. 65% (Försäkringskassan bis Deckel)	Aufstockung via ITP/Kollektivvertrag: 10-25%	65-90%	Kollektivverträge decken >90% der Beschäftigten
Dänemark	Gering (Förtidspension = bedarfsabhängig)	Gruppenversicherung via Pensionskassen: 60-80%	60-80%	Betrieblich ist Hauptträger
Frankreich	ca. 50% (Pension d'invalidité, Kat. 2)	Prévoyance collective: Aufstockung auf 70-80% (oft obligatorisch via CCN)	70-80%	Branchentarifverträge (CCN) machen betriebliche Prévoyance oft verpflichtend

Tabelle 7:

Deep dive Invaldität

Quelle: Zurich

Die Absicherung der Todesfall- und Invaliditätsleistungen ist dabei keineswegs in allen Ländern eine obligatorische Aufgabe, sondern ist in vielen Ländern historisch gewachsen und verankert - meist ein zentrales Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. Zugleich gilt es zu berücksichtigen, dass die staatliche Absicherung bei Invalidität und Todesfall in vielen anderen Ländern deutlich geringer ausfällt als in Deutschland – was das Bewusstsein dafür schärft, wie existenziell die Folgen solcher Einschnitte sein können. Entsprechend hoch werden Arbeitgeberleistungen in diesen Bereichen wertgeschätzt. Ein solches Absicherungsbewusstsein wird man in Deutschland nicht kurzfristig mit reiner Freiwilligkeit erreichen können, zumal es auch noch externe Hemmnisse gibt. Für ein schnelles Schließen der Lücken braucht es daher entweder einen externen Anreiz oder eine gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber.

Lösung im Ausland oft über freiwillige Systeme erreicht, die aber eine lange Tradition haben

Ein weiterer Grund für die hohe Verbreitung von Gruppenrisikoversicherungen ist eine hohe Beratungsintensität. Zum Beispiel sind in UK Employee Benefit Consultants (EBC) sehr stark. Diese sind nicht rein für den Vertrieb von Versicherungs-lösungen verantwortlich, sondern beraten die Arbeitgeber gesamtheitlich in Bezug auf Zusatzleistungen, d.h. u.a. Wellbeing Ansätze, Versicherungsschutz, Zusatzleistungen (betriebliche Krankenversicherung), Kommunikationsstrategien und helfen außerdem bei Prozessen. Bei diesen Beratern sind Gruppenrisikokomponenten eine zentrale gesetzte Säule.

Hohe Beratungsintensität hilft bei Verbreitung im Ausland, insbesondere durch EBC

Der enorme Vorteil bei Gruppenrisikoversicherung besteht darin, dass durch den kollektiven Abschluss über den Arbeitgeber das negative Selektionsrisiko ausgeschlossen ist. D.h. weil bei einem individuellen Abschluss jede Person klar berücksichtigt, wie Vorerkrankungen, erblich bedingte Risiken etc. aussehen, ist der Versicherer gezwungen, eine Gesundheitsprüfung vorzunehmen. Bei kollektivem Abschluss (eine ausreichend große Personenzahl vorausgesetzt), ist diese Anti-Selektion nicht gegeben, daher kann das Kollektiv ohne Gesundheitsprüfung versichert werden. Damit erhalten auch Personen mit erhöhten Risiko Teilhabe an der wichtigen Absicherung.

Kollektiver Gedanke der Gruppenrisiko eliminiert Selektionsrisiken und ermöglicht daher Abschluss ohne Gesundheits-prüfung

Wichtige Bausteine einer möglichen Reform

Wie oben schon ausgeführt, kann die bAV in Deutschland zahlreiche Erfolge für sich in Anspruch nehmen. Dazu gehört ein im Vergleich zu anderen Ländern mit freiwilligen Systemen sehr hoher Durchdringungsgrad, ein hohes Vertrauen der Arbeitnehmer und in Anbetracht der noch hohen Bedeutung der gesetzlichen Absicherung auch gute Höhe der zusätzlichen Leistung. Zudem

bAV in D hat – in Anbetracht der Freiwilligkeit – eine hohe Durchdringung und relevanten Anteil im Alter

kann die bAV im Grundsatz alle Risikoarten absichern, wobei aktuell faktisch ein deutlicher Schwerpunkt auf der Altersrente liegt und Todesfall und Invaliditäts-absicherung unterrepräsentiert sind.

In diesem Kapitel soll es darum gehen, mit welchem Maßnahmen man sowohl die Durchdringung als auch die Bedeutung der bAV gemessen am Anteil der Alterseinkünfte signifikant steigern kann.

Mögliche Verbesserungen sortiert nach Wirksamkeit:

Aktiv erzeugter Handlungsdruck

Natürlich gibt es zahlreiche Stellschrauben, die eine weitere Durchdringung begünstigen können. Ein großer Sprung ist aber nur durch mehr Anreiz oder staatliche Verpflichtung zu erwarten – oder wie in der Überschrift verallgemeinert mit aktiv erzeugtem Handlungsdruck.

Verbesserungspotentiale im bestehenden System gegeben.

Staatliche Verpflichtungen werden sicherlich viel Kritik nach sich ziehen, weil sie einen massiven Eingriff in die freie Marktwirtschaft darstellen. Die Arbeitgeberseite wird eine verpflichtende bAV als erhöhte Lohnnebenkosten ablehnen. Sofern eine solche Pflicht als rein firmenfinanzierte bAV eingeführt würde, ist dieses Verständnis auch ohne Frage richtig – einem Arbeitgeber kann es egal sein, ob der Beitragssatz für die gesetzliche Rentenversicherung steigt oder ein neuer Beitragssatz für bAV dazukommt.

Verpflichtung wird viele Kritiker haben

Arbeitgeberverbände werden Erhöhung der Lohnnebenkosten kritisieren

Sofern man die Pflicht rein auf Autoenrolement-Systeme für Entgeltumwandlung anwendet, ist die Lohnnebenkosten-diskussion weniger relevant, weil hier verpflichtend nur bestehende Sozialversicherersparnisse durch den Arbeitgeber weitergegeben werden müssen. Hier liegt die primäre Leistung zum Aufbau zusätzlicher Altersrücklagen dann beim Arbeitnehmer – eben durch den Verzicht auf Entgelt. Der Arbeitgeber ist „nur“ durch die Administration belastet.

Bei reiner Pflicht auf Autoenrolement für Entgeltumwandlung gilt das Lohnnebenkostenargument nur sehr begrenzt

Gewerkschaften werden sicherlich kritisch auf eine solche Pflicht reagieren. Verbindliche bAV-Bestandteile sind ein wesentlicher Erfolg der tarifvertraglichen Auseinandersetzung und damit ein wichtiger Nachweis für die positiven Ergebnisse gewerkschaftlicher Arbeit. Sofern alle Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet werden, Autoenrolement-Systeme anzubieten, bleibt nur noch die Höhe des Arbeitgeberzuschusses zur positiven Abgrenzung.

Gewerkschaften werden ggf. den Verlust positiver Abgrenzung zum Tarifvertrag Beitritt fürchten

Daher lohnt es sich darüber nachzudenken, ob anstelle einer Pflicht nicht eher ein Anreizsystem gezogen werden sollte. Dies könnte z.B. dreistufig aufgebaut werden:

Statt Pflicht wäre ein Anreizsystem denkbar, z.B. dreistufige Einführung via

1) **Frühstarter Bonus (0-1 Jahre)**

Wer schnell ein Autoenrolementssystem einführt, bekommt

- einen Bonus (z.B. Einmalbonus für Einführung oder Rabatt von x% der bAV-Beiträge auf Sozialversicherungsbeiträge)
- 2) **Neutralphase** (1-3 Jahre)
Hier bringt die Etablierung weder Vor- noch Nachteile, der Anreiz dies zu tun liegt eher in der folgenden
 - 3) **Malusphase** (ab Ende Neutralphase)
Der Malus kann hart in EURO erfolgen (z.B. Zuschlag zu Sozialabgaben, Wegfall bestimmter Förderungen) oder auch in weichen Faktoren wie Reportingpflichten (Transparenzdruck) liegen.

1. **Bonusphase**
2. **Neutralphase**
3. **Malusphase**

Ein solches System würde mehrfach aktive Ansprachemöglichkeiten für Berater bieten, um ein passendes System zu etablieren. Dies ermöglicht es passgenaue Lösungen zu finden, die wirklich zur Situation des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer passen und erfordert erstmal keine Änderungen an der bereits bestehenden bAV.

Mehrfache Ansprachemöglichkeit erhöht Erfolgchancen und reduziert Kosten

Autoenrolement Systeme

Das Thema Autoenrolement wurde bereits an zahlreichen Stellen angesprochen und ist sicherlich ein zentraler Baustein, um die Verbreitung der bAV weiter zu steigern. Da der Begriff Autoenrolement aber aktuell sehr breit eingesetzt wird, ist es zunächst wichtig, einmal konkret zu definieren, was damit gemeint ist.

Definition von Autoenrolement ist wichtig:

Autoenrolement bedeutet, dass der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer automatisch (meist mit dem Arbeitsvertrag) in eine Entgeltumwandlung einbezieht. Zu beachten ist dabei: Autoenrolement als Begriff macht nur für Entgeltumwandlungsmodelle Sinn (sowohl reine Entgeltumwandlung als auch mischfinanzierte Modelle). Für reine firmenfinanzierte Modelle macht das Modell hingegen keinen Sinn, weil es ja per se an die Zielgruppe ausgerollt wird.

Autoenrolementssysteme machen nur bei Entgeltumwandlung Sinn, weil Sie primär die „Trägheit“ der Arbeitnehmer zur Annahme nutzen.

Solche automatischen Einbeziehungsmodelle können jetzt an zwei Stellen freiwillig oder verpflichtend sein: einmal auf Arbeitgeberseite und einmal auf Arbeitnehmerseite.

Freiwilligkeit vs. Pflicht auf AG/AN Seite differenziert

Sofern der Arbeitnehmer der Teilnahme widersprechen darf, hat er ein sogenanntes Opt out Recht. D.h. er wird von seinem Arbeitgeber informiert, dass der Arbeitgeber einen definierten Umfang an Entgelt umwandeln wird und welche Vorteile (Arbeitgeber-Zuschuss, Steuer- und Sozialversicherungs-ersparnis) er dafür erhält. Dieser Verzicht auf Entgelt gilt als akzeptiert, sofern der Arbeitnehmer nicht in einer definierten Frist widerspricht (Opt out). Der Erfolg solcher freiwilligen Autoenrolement-Systeme liegt

Abwahlrecht auf Seiten des Arbeitnehmers heißt Opt out Recht

in der Umkehrung der Trägheit – der Arbeitnehmer muss aktiv werden, wenn er nicht teilnehmen will, ohne Aktion wird er Teil der bAV-Lösung.

Wenn der Staat die Arbeitgeber verpflichtet ein Autoenrolement anzubieten, liegt ein verpflichtendes Autoenrolement vor. Alternativ gibt es auch die Möglichkeit ein freiwilliges Autoenrolement anzubieten – d.h. in diesem Fall haben Arbeitgeber schlicht einen sicheren Rechtsrahmen, dass sie Autoenrolement anbieten dürfen. Ob sie das tun oder nicht, bleibt aber den Arbeitgebern überlassen.

Sofern Arbeitgeber ein solches Modell anbieten muss, handelt es sich um ein verpflichtendes Autoenrolement

		Arbeitgeber	
		kann anbieten	muss anbieten
Arbeitnehmer	Abwahlrecht	freiwilliges Autoenrolement mit Opt out (z.B. USA, Kanada)	verpflichtendes Autoenrolement mit Opt out (z.B. UK, Polen)
	Annahmewang	freiwilliges Autoenrolement ohne Opt out (z.B. Frankreich "Pero")	verpflichtendes Autoenrolement ohne Opt out (z.B. Niederlande, Dänemark)

Tabelle 8: Begriffsdefinition im Überblick

Der erste wichtige Schritt, um die Verbreitung der bAV in Deutschland zu fördern, wäre es einen klaren gesetzlichen und einfach umzusetzenden Rahmen zu schaffen, der Autoenrolement-Systeme für alle AG auf freiwilliger Basis zu lässt. In Deutschland gibt es zwar schon formal Möglichkeiten, ein Autoenrolement mit Opt out anzuwenden. Außerhalb vom Sozialpartnermodell, wo dieses rechtlich in §20 Abs. 2 BetrAVG geregelt ist, sind die Anforderungen daran aber rechtlich unklar, so dass selbst große Arbeitgeber dies im Regelfall selten anwenden.

In D würde schon ein klar geregeltes Recht auf Autoenrolement helfen

Ganz konkret ist es in der heutigen bAV erforderlich, eine aktive Vereinbarung zum Entgeltverzicht zu treffen. Bei Autoenrolement wird aber Stillschweigen als Zustimmung interpretiert – ob dies arbeitsrechtlich eine aktive Vereinbarung ist, ist zumindest umstritten. Konkret: In §1a Absatz 1 BetrAVG müsste nach Satz 2 „Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt.“ einen neuen Satz ergänzen, der wie folgt heißen könnte: „Anstatt einer individuellen Vereinbarung ist auch eine automatische Teilnahme mit widerspruchsrechtlicher Entgeltumwandlung zulässig.“ Alternativ müsste im § 20 BetrAVG die Einschränkung auf tarifvertragliche Regelungen entfallen.

Insbesondere die konkrete Vereinbarung der Entgeltumwandlung ist heute ein Risiko, sofern dies nur durch Stillschweigen erfolgt

Ein zweiter Unsicherheitspunkt beim Einsatz von freiwilligen Autoenrolement-Systemen sind Haftungsfragen. Da der Arbeitgeber den Produktgeber und die Rahmenbedingungen für das System festlegt, ist das Risiko von Haftungsfragen erhöht, wenn Arbeitnehmer nur durch Stillschweigen dem System beitreten. Das Thema wird nochmals im Kapitel Haftung aufgegriffen.

Haftung auf gewähltes System ist weiteres Risiko, wird später nochmal aufgegriffen

Wichtig: ein freiwilliges Autoenrolement würde vor allem bei großen und mittleren Arbeitgebern helfen, weil hierüber sowohl Teilnahmequote, vor allem aber auch Umfang der Entgeltumwandlung deutlich gesteigert werden könnte. Größere Arbeitgeber kennen die Vorteile der bAV und haben auch die nötigen HR-Kapazitäten im Unternehmen, um solche Systeme zu nutzen. Für kleine Arbeitgeber wird ein freiwilliges Autoenrolement nicht helfen – zum einen lohnt die Einführung nicht, wenn nur wenige Arbeitnehmer überhaupt gewonnen werden können und zum anderen fehlen Experten in den Firmen, die das System fachlich aufsetzen und durchführen könnten.

Stärkung des freiwilligen Autoenrolment ist eine Verbesserung für mittlere und große AG – in Kleinunternehmen wird dies nicht helfen

Geringverdienermodelle

Im vorherigen Kapitel und dem Blick ins Ausland hatten wir schon festgehalten, dass selbst Länder mit verpflichtenden Autoenrolement-Systemen keine 100% Durchdringung erreichen. Zum einen lag dies an der Nichteinbeziehung von Selbstständigen, zum anderen an der erhöhten Wahl des Opt out oder ausgesetzter Angebotspflicht im Bereich der Geringverdiener.

Reminder: Länder mit verpflichtendem bAV-Angebot erreichen oft nur 70-80% Durchdringung

Da Selbstständige per Definition keinen Arbeitgeber haben, sind diese systematisch von einer bAV ausgenommen. Geringverdiener hingegen wären grundsätzlich erreichbar und es wäre politisch sehr wichtig, diese Gruppen zusätzlich zu erreichen. Zwei zentrale Probleme verhindern eine hohe Verbreitung im Kreis der Geringverdiener:

Selbstständige können per Definition keine bAV abschließen (kein AG)

Zum einen geht das Anreizsystem der bAV ins Leere – Vorteil der bAV heute ist, dass durch Entgeltumwandlung das Bruttogehalt reduziert wird und hierdurch Steuern und Sozialabgaben gespart werden. Da wir in Deutschland ein progressives Steuersystem haben, sind diese Anreize für Geringverdiener deutlich geringer bis gar nicht existent. Konkret: Grundfreibetrag für Einkommenssteuer für Alleinstehende sind 12.348 EUR. Sozialabgaben sind grundsätzlich immer fällig, nur Minijobber (bis 603 EUR pro Monat) sind ausgenommen.

Für Geringverdiener geht der Steueranreiz meist ins Leere

Zum zweiten bedingt das geringe Einkommen, dass die Sparfähigkeit der Arbeitnehmer deutlich begrenzt sind – das Einkommen wird schlicht für das tägliche Leben benötigt.

Zusätzlich fehlt oft Sparfähigkeit

Diese Faktoren haben zur Folge, dass Entgeltumwandlung – und damit auch Autoenrolement-Systeme – keine große Wirkung im Bereich der Geringverdiener entfalten werden. Dies hat der Gesetzgeber auch bereits erkannt und daher die sogenannte Geringverdiener Rente (§100 EStG Förderung) eingeführt. Im Grundsatz ist dies ein Anreiz für rein firmenfinanzierte Systeme an

Geringverdiener Förderung (§100 EStG) hat dieses Problem erkannt

Geringverdiener. Der Arbeitgeber bekommt eine Erstattung von 30 % der eingesetzten Beiträge durch den Staat.

Die Geringverdiener-Förderung zielt somit zwar auf das richtige Segment, faktisch hat sich bisher aber nur sehr wenig verändert. So bieten gerade mal etwas unter 5 % der Arbeitgeber ein solches System an. Viele davon hatten schon vor der Reform ein Angebot und greifen jetzt nur die Förderung ab. So kritisiert der Bundesrechnungshof im Jahr 2025: „Der Bundesrechnungshof stellte fest, dass der bAV-Förderbetrag bundesweit nur von knapp 5 % aller Arbeitgeber genutzt wird. Größter Nutzer ist der öffentliche Dienst. Im privaten Niedriglohnsektor wird die Regelung hingegen nur selten angewandt. Seit Einführung des bAV-Förderbetrags steigerte sich die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung kaum. Die über den bAV-Förderbetrag erreichten Arbeitnehmer stellten mit einer Million nur knapp 14 % aller Geringverdiener in Deutschland dar.“ (Bundesrechnungshof, 2025) Dies kann auch nicht wirklich überraschen, denn der Einsatz verlangt firmenfinanzierte Beiträge und diese werden nur im Bereich der Geringverdiener vom Staat gefördert. Faktisch erhöhen sich hier durch die Lohnkosten im Geringverdiener Segment für den Arbeitgeber deutlich – das lohnt sich nur, wenn eine entsprechend hohe Wertschätzung der Arbeitnehmer damit einhergeht.

Eine 30 %-ige Förderung durch den Staat ist allerdings schon sehr hoch – einfach mehr Geld vom Staat würde zwar einen Effekt haben, kann aber nicht wirklich der Lösungsweg sein. Ein sinnvoller Schritt könnte es daher sein, von rein firmenfinanzierten Modellen auf mischfinanzierte Modelle zu wechseln, die als Autoenrolement mit Opt out ausgestaltet werden können. Z.B. könnte man regeln, dass der Entgeltumwandlungsbeitrag eines Geringverdieners in einem §100 Produkt (heute nicht möglich) durch den Arbeitgeber verdoppelt wird und zusätzlich 30 % (wie heute) vom Staat dazukommen. Würden also 100 EUR (Wert zum Verständnis der Methodik, für Geringverdiener bAV müsste er faktisch deutlich geringer sein) in ein solches Produkt eingezahlt, kämen 30 EUR vom Staat, und jeweils 35 EUR vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer (nach bisheriger Logik würde der Arbeitgeber zunächst 65 EUR zahlen, 30 EUR aber vom Staat erstattet bekommen). Auch wenn der Steuereffekt eines solches Produktes für Geringverdiener gering wäre, ist allein der Zuschuss des Arbeitgebers und Staat so massiv (>180 %), dass eine entsprechende Umwandlung attraktiv würde. Gleichzeitig sinkt der AG Aufwand gegenüber der heutigen §100 Förderung massiv, weil nur noch 35 % (statt heute 70%) des Gesamtbeitrags zu leisten sind und zusätzlich noch Vorteile aus reduzierten Sozialabgaben aus dem Entgeltumwandlungsteil wirken.

Aktive Nutzung mit etwas unter 5% aber sehr gering – Hauptursache dürften insbesondere die verbundene Steigerung der Lohnnebenkosten sein – gerade im Geringverdienersegment kritisch

Statt mehr Geld vom Staat zu investieren, würde es Sinn machen auf ein mischfinanziertes System mit Autoenrolement umzustellen

Arbeitgeberhaftung

An dieser Stelle sei ein kurzer Exkurs zur Komplexität der heutigen bAV erlaubt. Unser bAV-System hat den Ruf, extrem komplex und selbst für Experten nur schwer beherrschbar zu sein. Und das ist für das Gesamtsystem, bestehend aus fünf Durchführungswegen, vier Zusagearten, drei Finanzierungsformen und einer Kombination von Arbeitsrecht, Steuerrecht, Sozialversicherungsrecht, Vereinsrecht sowie Regulierungsvorgaben für die Trägersysteme der bAV, mit Sicherheit richtig.

Dafür kann das Gesamtsystem der bAV aber auch sehr viel leisten und bietet für viele komplizierte Fälle maßgeschneiderte Lösungen. Zudem ist die Komplexität des Gesamtsystems keineswegs für jede Untervariante gültig. Insbesondere der Durchführungsweg Direktversicherung zeichnet sich durch sehr einfache und relativ leicht nachvollziehbare Regeln aus, weshalb die Direktversicherung mit über 5,4 Mio. Anwartschaften auch der größte Durchführungsweg gemessen an Zahl der Versorgten ist (in Deckungsmittel ist die Pensionszusage mit Abstand der wichtigste Durchführungsweg).

Exkurs: bAV als Gesamtsystem komplex, dies gilt aber nicht für alle Durchführungswege, insbesondere nicht für Direktversicherung

Gemessen an Anwartschaften ist Direktversicherung daher auch der wichtigste Durchführungsweg

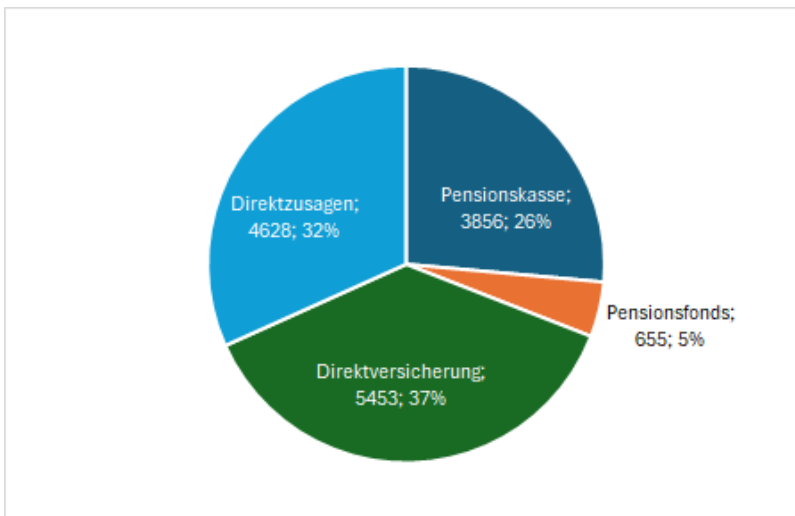


Abbildung 9: Anwartschaften auf bAV in Tsd. Nach Durchführungswegen 2023

Quelle: (BMAS, 2025)

Dieser Exkurs macht im Kapitel der Arbeitgeberhaftung Sinn, weil die gleiche Aussage auch für die Haftungsfragen gilt: Im bAV-System in Gänze gibt es eine Vielzahl von relevanten Haftungsthemen – insbesondere in der Pensionszusage gab es schon mehrfach signifikanten Nachfinanzierungsbedarf, was sehr zu dem Ruf beigetragen hat, dass bAV aus Haftungsgründen sehr riskant für Arbeitgeber ist. Aber auch hier gilt: was für das einzelne Subsystem gilt, gilt nicht für alle Subsysteme.

Gleiches gilt bei AG Haftung: im Gesamtkomplex bAV relevant

Auch hier ist es wieder der Durchführungsweg Direktversicherung, der mit den geringsten Haftungsrisiken einhergeht, denn die Versicherer garantieren die jeweilige Leistung, für die der Arbeitgeber einstehen muss. Die Haftung der Arbeitgeber steht also hinter der Leistungspflicht durch den Versicherer sowie der zusätzlichen Absicherung durch Protektor. Rechtlich ist hier bei einer beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) aber tatsächlich eine formale Haftung beim Arbeitgeber.

Haftung in der Direktversicherung geringes Risiko, da alle relevanten Pflichten durch die Versicherer sichergestellt werden

Wenn man diese ausschalten möchte, gibt es schon heute die Option einer Beitragszusage mit Mindestleistung. Aufgrund der 100 % Beitragsgarantie, die diese Zusageform heute erfordert, sind allerdings Performancechancen der Arbeitnehmer deutlich limitiert. Dies ließe sich wirksam ändern, in dem eine BZML auch mit niedrigerem Garantieniveau zulässig wäre (z.B. 80% Beitragsgarantie). Im Zuge der aktuellen pAV-Reform ist der Gesetzgeber bereits zu der Entscheidung gekommen, dass selbst Produkte ohne jede Garantie für die Breite der Bevölkerung problemlos und teilweise ohne Beratung angeboten werden können (und über diese Entscheidung kann man durchaus streiten) – eine Absenkung auf ein Garantieniveau von 80 % sollte daher aber auch in der BZML als Variante für eine Enthftung des Arbeitgebers unkritisch sein.

Zusätzliche Reduzierung der Risiken bei BZML. Senkung des Garantieniveaus (z.B. 80%) würde Performance-chancen erhöhen

Eine moderate Senkung des Garantieniveaus in der BZML wäre gesetzlich einfach umzusetzen und wäre in alle Folgepunkten direkt geregelt. Konkret: §1 BetrAVG Abs. 2 Nr. 2 müsste am Ende wie folgt (fett) ergänzt werden: „(...) mindestens **die 80% der** Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnermäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung),“

Senkung der BZML-Garantie leicht umsetzbar

Wenn man den Wurf etwas größer denken und Komplexitäten in Summe reduzieren möchte, könnte man alternativ auch die Direktversicherung in Summe aus der Arbeitgeberhaftung ausnehmen. Aus real faktischen Änderungen der Risiken wäre dies – wie oben geschildert – problemlos möglich, allerdings hätte dies Anpassungen an mehreren Paragraphen des BetrAVG zur Folge.

Generelle Enthftung der Direktversicherung komplexer, wäre aber ein deutlicher Schritt zur Komplexitätsreduktion

Die im Rahmen des Sozialpartnermodells eingeführte reine Beitragszusage hilft wenig, wie die geringe Akzeptanz der Systeme zeigt. Zum einen ist der Zugang auf Tarifverträge begrenzt (auch wenn jetzt theoretisch eine Anlehnung an Tarifverträge möglich wäre) und zielt damit auf ein Segment, in dem grundsätzlich schon gute Durchdringungsquoten und Absicherungshöhen vorliegen, zum anderen tun sich Tarifpartner schwer mit den an die Zusageform geknüpften Anforderungen und Reputationsrisiken.

Theoretisch: Sozialpartnerrente als Enthftungsweg, aufgrund der zahlreichen Konstruktionsfehler wird dieser Weg nicht untersucht

Sofern man diesen Weg wirksam aus- und aufbauen möchte, wären grundlegende Reformen erforderlich, die eigenständig analysiert werden müssten.

Im Unterkapitel Autoenrolement-Systeme wurde aber ein relevanter Haftungspunkt angesprochen, der mit Einführung freiwilliger oder auch verpflichtender Autoenrolement-Systeme zu lösen ist: Da der AG den Durchführungsweg und den Anbieter der bAV auswählt und auch die Parameter für das Autoenrolement festlegt und der Arbeitnehmer diesem System nur durch Stillschweigen beitrifft, entsteht ein Risiko: Arbeitnehmer können ggf. später klagen, dass der Arbeitgeber bessere Parameter oder Anbieter hätten auswählen können. Eine klare Enthftung der Arbeitgeber in dieser Frage ist essenziell, sofern ein Autoenrolement-System funktionieren soll. Die oben angesprochen Wege zum Ausschluss der Arbeitgeber-Haftung wären natürlich auch für diese Fragestellung geeignet, ggf. könnte man sie um Mindestkriterien ergänzen, die durch eine entsprechende Versorgung sichergestellt sein müssen.

In Autoenrolement-Systemen kämen neue Haftungsfragen auf – für eine Akzeptanz der Systeme müssen diese gelöst werden - die besprochenen Lösungen wären auch dafür geeignet

Senkung der Aufwände für Administration

Kleine und mittlere Unternehmen haben ohnehin schon mit hohen regulatorischen Anforderungen zu kämpfen. HR-Spezialisten sind bei diesen Unternehmensgrößen meist nicht an Bord. Leistungen der bAV werden daher als hohe Belastung empfunden, weil die Themen in der Lohnbuchhaltung zu erfassen und mit dem Steuerberater zu diskutieren sind. Dabei geht es oftmals nicht um einmalige Aufwände, sondern Mitarbeiter wechseln, reduzieren ihre Beiträge, Adress- und Gehaltsänderungen wirken sich aus und müssen dem Versicherer mitgeteilt werden. Die entsprechenden Themen multiplizieren sich in ihrer Abschreckungswirkung, wenn mehrere Versicherer an Bord sind, weil die Abläufe der Häuser nicht einheitlich sind.

Für KMU ist der Aufwand in der Betreuung von bAV-Systemen vergleichsweise deutlicher höher und das meist ohne HR-Experten in den Unternehmen

Die bAV in Deutschland ist historisch gewachsen. Damit bietet sie sehr viele Lösungsräume und ermöglicht individuelle und maßgeschneiderte Lösung. Leider verfolgt sie den Grundsatz, dass die Handhabung dieser Vielzahl an Themen vom Arbeitgeber gelöst werden muss. Hierdurch ist er mit einer Vielzahl von Anbietern, seinem Steuerberater, der Lohnbuchhaltung und der Arbeitnehmer-Kommunikation konfrontiert. Radikale Reformen der bAV sind schwierig, weil jeder Versuch der Vereinfachung einen Eingriff in Bestandsverträge bedeuten und vermutlich auch Handlungsspielräume reduzieren würde. Es sollte bei einer Reform daher darum gehen, nicht das bestehende System zu

Die heutige bAV bietet individuelle und maßgeschneiderte Lösungen, lässt aber viel Last beim AG. Reformen sollten daher nicht das System revolutionieren, sondern Entlastung für AG bewirken

revolutionieren, sondern primär die Belastung für die Arbeitgeber zu senken.

Vor diesem Hintergrund würde es massiv helfen, eine stärkere Standardisierung der Prozesse zu erreichen. Viele Systeme in Europa haben deutlich weniger Komplexität für den Arbeitgeber zur Folge, sind aber in ihrem Grundsatz so abweichend, dass eine Entwicklung hin zu einem solchen System extrem herausfordernd wäre und eben auch Bestandsfragen auslösen würde.

Als Beispiel sei z.B. das System der Niederlande genannt. Aufgrund der sehr geringen staatlichen Absicherungen sind hier tarifvertragliche Abschlüsse üblich bzw. Pflicht, so dass der Staat in gewissen Branchen verlangt, dass alle Arbeitgeber dieser Branche der Regelung verpflichtend beitreten. Im Ergebnis gibt es einige große Branchenpensionsfonds, innerhalb derer die Regelung komplett identisch sind. Daher können die Pensionsfonds den Arbeitgebern, die meiste Arbeit zentral abnehmen, Arbeitgeberwechsel innerhalb einer Branche sind vollkommen unkritisch. Mit dem Sozialpartnermodell hat man in Deutschland versucht, einen solchen Weg einzuschlagen. Im Ergebnis sieht man aber, dass dies neben den bestehenden Lösungen nur schwer umsetzbar ist und vor allem als add on zu keiner Entlastung der AG bzgl. Administration führt, sondern im Gegenteil einen weiteren Player etabliert.

Ähnliche Probleme ergeben sich bei Standardplattformen wie im schwedischen Modell oder verpflichtenden Autoenrolment-Systemen wie in UK – solange es nicht gelingt mit der Einführung auch gleichzeitig alle bestehenden Systeme abzulösen, steigt der administrative Aufwand und sinkt nicht.

Der Lösungsweg sollte daher nicht sein, eine erfolgreiche Lösung aus dem Ausland zu kopieren und einfach an die bestehende bAV anzudocken. Stattdessen muss es viel mehr darum gehen die Stärken der heutigen bAV zu bewahren und Lösungen zu suchen, die Arbeitgeber bei der Administration entlasten. Ein radikaler und sicherlich aufwendig zu implementierender – dafür aber auch potenziell sehr erfolgreicher – Schritt wäre die Schaffung einer zentralen Servicestelle. Grundgedanke eines solchen Ansatzes wäre, dass der Arbeitgeber nicht mit jedem Versicherer einzeln kommunizieren muss, sondern dass es eine zentrale Anlaufstelle gibt, an die alle Versicherer angebunden sind (der GDV hat hier eine zentrale Clearingstelle ins Gespräch gebracht).

Hier sind technisch sehr unterschiedliche Modelle denkbar – von einer einfachen Kontaktstelle, die man mit der Klärung von strittigen oder komplexen Sachverhalten beauftragt bis hin zu

Komplexitätsreduktion durch z.B.

- einfache Meldeanforderungen
- Abbau formal jur. Komplikationen
- Standardisierung

Ein Weg in administrationsarme Systeme wie in den Niederlanden kann nicht gelingen, da es zu der bestehenden BAV dazukäme. Auflösung der bestehenden Systeme extrem aufwändig, teuer und nicht zielführend

Gleiches Problem gilt bei vielen erfolgreichen Modellen aus dem Ausland

**Zentrale Servicestelle:
Anstatt die Administration mit zahlreichen Versicherern individuell zu managen, könnte eine zentrale Service-Schnittstelle dies für den AG übernehmen**

Im Folgenden das radikalste Denkmodell:

echten Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Portalen, die branchenweit alle Versicherer bündeln. Es lohnt sich, ein solches Modell einmal konkret zu durchdenken:

Arbeitgeber-Portal

Der Staat, GDV oder ein anderer beauftragter zentraler Player stellt ein Arbeitgeber-Portal zur Verfügung. Auf diesem können sich Arbeitgeber einloggen und über eine standardisierte Schnittstelle Daten ihrer Arbeitnehmer hochladen und Lohndaten über ebenfalls standardisierte Schnittstellen abrufen. In dem Portal kann der Arbeitgeber oder ein beauftragter Berater die grundsätzlichen Parameter der bAV einstellen (z.B. Zuschuss des Arbeitgebers in Abhängigkeit vom Betrag der Entgeltumwandlung, Beitragshöhen für Autoenrolement, ...). Auch gut vorstellbar wäre es in einem solchen System, dass sich Branchen auf Standardmodelle festlegen – dann könnte der Arbeitgeber auch einfach auf einen solchen default gehen, was insbesondere kleineren Arbeitgebern helfen würde. Hinter dem Portal wären dann alle Versicherer angebunden. Die zentrale Servicestelle in Form eines solchen Arbeitgeber-Portals wäre der alleinige Ansprechpartner für den Arbeitgeber – alle Themen hinter dem Portal würden durch die zentrale Servicestelle sichergestellt. Zudem könnten Arbeitgeber massiv entlastet werden, weil in einem solchen System Arbeitnehmer eigenständig (ohne Zustimmung des Arbeitgebers) Änderungen an ihrer bAV vornehmen könnten – das Arbeitgeber-Portal würde dabei sicherstellen, dass die gewünschten einheitlichen Rahmenbedingungen des Arbeitgebers immer eingehalten sind.

Arbeitnehmer-Portal

Inhaltlich die gleiche zentrale Serviceschnittstelle wie beim Arbeitgeber-Portal, nur dass hier der Arbeitnehmer seinen Vertrag bzw. seine Verträge einsehen kann. Ein solches Portal könnte es erleichtern, dass Arbeitnehmer gewisse Änderungen an den Verträgen eigenständig durchführen können (Beitragsfreistellung, Beitragsanpassungen, Fondswechsel etc.). Da das Arbeitgeber-Portal die grundsätzlichen Rahmenbedingungen regelt, braucht es hier keine Zustimmung des Arbeitgebers mehr. Ein solches zentrales Portal würde auch bei der Wertvermittlung der bAV-Leistungen an den Arbeitnehmer deutlich helfen (siehe weiter unten).

Ein 1:1 Modell für ein solches Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Portal findet man aktuell im Ausland nicht. Häufig werden – wie schon ausgeführt – entsprechende Vereinheitlichungen via fester Branchen-Vehikel gelöst. In Schweden gibt es das Collectum-Modell, bei dem regelmäßig (alle fünf Jahre) eine Ausschreibung stattfindet – aus dieser Ausschreibung werden fünf Anbieter

einheitliche AG-/AN-Portale

Im AG-Portal bekommt der AG alle relevanten Informationen bzw. kann diese einreichen und festlegen. Viele administrative Prozesse könnten an das Portal und/oder AN ausgelagert werden

Auf gleicher Basis würde ein AN-Portal die AN spezifischen Daten anzeigen und Vertragsänderungen innerhalb der vom AG definierten Rahmen zulassen

In anderen Märkten häufig über klare Bündelung (Branchen Vehikel) gelöst

ausgewählt, die dann für die nächsten fünf Jahre fixiert sind. Der Arbeitnehmer kann unter diesen Providern wählen. Für den Arbeitgeber bleibt aber immer Collectum zentraler Ansprechpartner.

Diese Lösung passen aber alle nicht auf einen freien Wettbewerbsmarkt. Dafür könnte aber ggf. das Modell in Australien einen möglichen Ansatzpunkt liefern. Hier wurde über das Super Stream Modell ein einheitlicher Berichtsstandard definiert, der immer gleiche Meldungen durch die Arbeitgeber an die Clearingstelle ermöglichen und trotzdem individuelle Anbietersauswahl durch den Arbeitnehmer. Ein echtes Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Portal geht aber über das aktuelle australische Modell hinaus.

Australien über Einheitsschnittstelle „Super Stream“ mit ähnlicher Wirkung gelöst

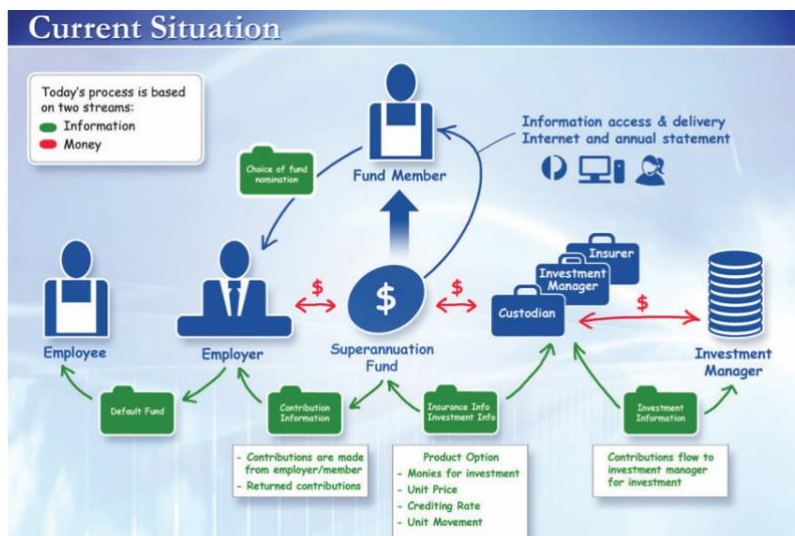


Abbildung 10: Funktionsweise des Super Stream Modells aus Australien

Quelle: (Australien Government, 2011)

Sofern man einen so radikalen Schritt, der signifikante Umsetzungsaufwände nach sich zieht, trotz der starken Wirkung scheut, würden auch schon klare Vorgaben und entschlackte Anforderungen helfen. Stichpunkte wären: Umwandlungsmonat vor Zahlmonat (führt zu häufig zu Verwirrung bei Firmenaustritten), Arbeitgeber als Versicherungsnehmer muss bei allen Vertragsänderungen zustimmen, komplizierte Anforderungen an Leistungserhöhungen (§16 BetrAVG), enger Hinterbliebenenbegriff erschwert Todesfallleistungen etc. Diese kleineren Schritte werden hier nicht weiter ausgeführt, Arbeitgeber, Versicherer und weitere involvierte Parteien können im Bedarfsfall aber sicher viele Vorschläge machen.

Sofern man eine solche große Reform scheut, sind auch viele kleine Hürden verbesserbar, ohne entsprechend große Aufwände – Wirkung wird aber auch geringer sein

Zudem ist es auch wichtig, keine zusätzlichen Hemmnisse durch neue Gesetze einzubauen. Ganz konkret droht dies im Rahmen der GWG-Reform, bei der die bisherigen Ausnahmeregelungen zur

Verhindern, dass neue Hemmnisse aufgebaut

Vereinfachung in der bAV zu entfallen drohen. In der Konsequenz droht hier ein neues Reporting-Monster, das im Gegenzug keinen Gewinn auf Seiten der Geldwäsche verspricht. Hier sollte dringend nochmals geprüft werden, ob die Erleichterungen nicht doch beibehalten werden können.

werden (z.B. GWG-Reform)

Portabilität

Wie am Beginn des Kapitels angesprochen, sind die Lösungsvorschläge, die hier besprochen werden, nach ihrer Wirksamkeit für die Steigerung der bAV subjektiv sortiert. Ab diesem Unterpunkt ist der Wirkungseffekt deutlich reduziert. Aber sicherlich ist es sinnvoll im Rahmen einer großen Reform auch diese Themen mitzuverarbeiten.

Ab hier Punkte mit deutlich geringerem Wirkungsgrad

Gerade bei kleineren Arbeitgebern ist eine hohe Fluktuation der Arbeitnehmer keine Seltenheit. Eine leichte Portabilität entsprechend erworbenen Anwartschaften ist wichtig, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer später unzählige Kleinstrenten von zahlreichen Anbietern beziehen (oder noch schlimmer diese abgefunden werden) als auch für den Arbeitgeber, der ggf. nicht mit x Versicherern in die Abstimmung für seine Gehaltssysteme gehen möchte.

Häufiger Jobwechsel gerade bei kleineren AG üblich

Grundsätzlich bestehen zu diesem Thema schon heute Lösungen: Policen-Mitnahme zum neuen Arbeitgeber (Versicherungsnehmer-Wechsel (VN-Wechsel)) sowie Übertragungsabkommen zwischen den Versicherern. Beide Lösungen sind aber mit faktischen Problemen behaftet. Ein VN-Wechsel ist aufgrund der vielen involvierten Parteien meist langwierig und auch fehleranfällig. Genau dieses Problem bedingt oft den Ruf der bAV als aufwändig und kompliziert. Zudem ist es für Arbeitgeber deutlich einfacher, sämtliche Versicherungen bei einem Versicherungsunternehmen zu platzieren, anstatt mit zahlreichen verschiedenen Anbietern im Kontakt zu sein.

Lösungsoptionen über VN-Wechsel und Übertragungsabkommen gegeben, aber in Realität zu kompliziert

Alternativ gibt es daher die Möglichkeit, den Vertragswert des bisherigen Vertrages auf einen neuen Vertrag beim Anbieter der bAV des neuen Arbeitgebers zu übertragen. Um die Regeln einer solchen Übertragung zu normieren, gibt es das sogenannte Übertragungsabkommen. Dem Übertragungsabkommen in der bAV sind nahezu alle Lebensversicherer, Pensionskassen und Pensionsfonds beigetreten, trotzdem ist der Prozess sehr langwierig. Dies liegt an der sehr hohen Zahl der Beteiligten. Neben dem Arbeitnehmer sind hier abgebender Arbeitgeber und Träger sowie die jeweils aufnehmenden Arbeitgeber und Träger zu

Mitnahme des Guthabens zum neuen Anbieter: Quasi alle Versicherer sind dem Übertragungsabkommen beigetreten, bleibt aber sehr komplexer Vorgang

nennen. Hinzu kommen Schweigepflichtenbindungs-erfordernisse und komplizierte Berechnungen bei altem und neuem Träger.

Allgemeine Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Portabilität könnten gesetzliche Erleichterungen sein. Dies beginnt bei den oben genannten Themen, dass Arbeitnehmer gewisse Rechte erhalten, die keine Freigabe des AG erfordern, die aktuell durch die Versicherungsnehmer-Rolle reglementiert sind.

Aber auch eine Pflicht – zumindest in Bereichen ohne Arbeitgeber-Haftung - in der bAV ungezillmert zu kalkulieren (wie vom GDV für das Basisprodukt vorgeschlagen) würde helfen, weil die komplizierten Berechnungen bei Übertagungsabkommen häufig aus der Zillmerung resultieren. In der Branche und bei Vermittlervereinigungen gibt es aber natürlich auch kritische Stimmen zu so einer Begrenzung der Wettbewerbsfreiheit - sofern dies mit einer gesamthaften Stärkung der bAV und Vereinfachung einher geht, ließe sich das sicherlich vermitteln.

Zudem sind VN-Wechsel auch deshalb so kompliziert, weil in der bAV das Prinzip gilt, dass der Engeltverzicht vor der Umwandlung erfolgt sein muss. Hieraus resultieren aber oft Missverständnisse in der Frage, wann z.B. bei Firmenaustritt der letzte Beitrag gezahlt wird bzw. wann darauf verzichtet wurde. Dabei muss gar nicht das Grundprinzip aufgegeben werden, sondern nur Sprachregelungen gefunden werden, die leicht verständlich und fachlich sauber sind.

Radikalere Modelle schlagen vor, die Portabilitätsfrage dadurch zu erleichtern, dass die VN-Eigenschaft auf den Arbeitnehmer verlagert wird. Damit wäre es deutlich einfacher, den eigenen Vertrag mit durch das gesamte Berufsleben mitzunehmen, weil der Arbeitgeber kein direkt involvierter Vertragspartner mehr wäre. Dieser Vorteil ist aber auch gleichzeitig der zentrale Nachteil. Zum einen ist die bAV heute darüber definiert, dass der Arbeitgeber eine Zusage erteilt (ließe sich ändern, würde aber zahlreiche gesetzliche Anpassungen bedeuten und vor allem den AG aus der Vorsorgepflicht nehmen), zum anderen wird die Erleichterung des Arbeitnehmers eine Erschwerung für den Arbeitgeber – er hat plötzlich keine Kontrolle mehr darüber, bei welchem Versicherer seine Arbeitnehmer die bAV haben und entsprechend viele Inputs in seine Lohnbuchhaltung (wäre über zentrale Service-Schnittstelle heilbar, siehe oben). Auch ist eine Stärke der heutigen bAV, dass Arbeitgeber sehr individuell firmenfinanzierte Zusatzleistungen festlegen können – würde jeder Arbeitnehmer seinen eigenen bAV-Vertrag mitbringen, müsste jeder Vertrag individuell auf das Schema des Arbeitgebers angepasst werden.

Auch werden teilweise einfache Basisprodukte als Lösungsweg vorgeschlagen. Diese nehmen aber genau die Stärke der heutigen

Allgemeine

Erleichterungen:

- AN Rechte ohne Zustimmungspflicht AG für einfache Vertragsänderungen
- Pflicht auf ungezillmerte Tarife in relevanten Bereichen
- Vereinfachung der Meldeerfordernisse beim VN-Wechsel

VN-Eigenschaft beim AN.

Vorteil: AN hat die Kontrolle, weniger Mitwirkung AG

Nachteil: AG muss zahlreiche Versicherer handeln und kann Einheitlichkeit des Systems kaum sicherstellen. Zudem umfangreiche und zentrale Gesetzesänderungen

Ideen wie einfache Basisprodukte

bAV: Maßgeschneiderte Lösung und positive Abgrenzung gegenüber dem restlichen Arbeitsmarkt. Zudem müssten für ein wirklich hilfreiches Basisprodukt sehr viele Parameter gesetzt werden, was in zahlreichen Punkten das „one size fits all“ Problem zur Folge hat (Arbeitgeber-Beteiligung, Höhe der Absicherung, Leistungsspektrum). Und selbst bei Setzung all dieser Parameter bleibt noch die Frage, ob Wettbewerb über unternehmensindividuelle Produktlösungen zulässig wäre, weil dies wieder Beratungsbedarf auslösen kann (in einer freien Marktwirtschaft sollte die Antwort auf diese Frage eindeutig pro Wettbewerb ausfallen, begrenzt aber den Nutzen einer Basisabsicherung).

nehmen die heutigen Stärken der BAV und lassen zahlreiche operative Fragen unbeantwortet

Gruppenrisikoabsicherungen erleichtern

Wie im Kapitel „Erfahrungen aus dem Ausland und Status quo D“ ausgeführt, ist insbesondere die Absicherung gegen Invalidität aber auch die Todesfallabsicherung in vielen europäischen Ländern besser als in Deutschland. Und dies nicht durch höhere staatliche Leistungen, sondern primär durch flächendeckende Angebote von Gruppenrisikoverträgen.

Im Ausland sind gute Absicherung über Gruppenrisikoversicherung in der bAV Standard

In Deutschland sind im Bereich der bAV zwar vereinzelt Dienstobliegenheitsmodelle (DOE) im Einsatz, diese sind aber nicht wirklich mit echten Gruppenrisikoversicherungen vergleichbar. Echte Gruppenrisikoversicherungen sind immer noch eine Ausnahme. Um zu erklären, warum es Sinn macht, diese Modelle zu fördern, macht es Sinn, zunächst die Unterschiede zu DOE-Lösungen zu erklären.

In Deutschland gibt es DOE-Lösungen, die sich aber deutlich unterscheiden

DOE-Lösungen basieren im Grundsatz auf individuellen Tarifen, d.h. jeder Versicherte bekommt einen individuellen Vertrag. Teilweise kommen hierbei pauschale Berufseinsortierungen zum Einsatz, meist sind aber auch die Berufsangaben individuell. Der Vorteil einer DOE-Lösung gegenüber einer reinen Privatversicherung ist, dass diese für größere Kollektive mit meist attraktiven Zuschüssen durch den Arbeitgeber angeboten werden. Durch die erhöhte Abschluss-Wahrscheinlichkeit sinkt das Anti-Selektionsrisiko, weshalb innerhalb von DOE-Lösungen reduzierte Gesundheitsfragen angeboten werden. In der wirksamsten Form muss der Arbeitnehmer meist nur bestätigen, dass er in den letzten 24 Monaten nicht länger als 14 Tage am Stück krankgeschrieben war. Meist werden zudem chronische Erkrankungen und Beeinträchtigungen mitabgefragt. Damit bieten DOE-Lösungen deutlich mehr Menschen Versicherungsschutz als in einer reinen Privatversicherung möglich. Allerdings bleibt es oft individuelle Wahl der Arbeitnehmer, ob sie einem solchen Plan beitreten.

DOE-Lösung sind individuelle Versicherungen mit vereinfachter Gesundheitsprüfung

Eine echte Gruppenrisikoversicherung funktioniert anders. Diese funktioniert nur in echten Kollektiven, sprich wenn alle definierten Mitglieder einer Gruppe der Versicherung beitreten. Ist das Kollektiv groß genug, wird dann aber gar nicht mehr individuell gerechnet, sondern es wird aktuariell der richtige Preis für die Gruppe berechnet. Es braucht daher nur Angaben auf Kollektivebene zum Berufsmix, zur Gehalts- und Altersstruktur. Der sich ergebende Preis ist dann für alle Mitglieder des Kollektivs identisch. Durch den vollständigen Beitritt gibt es überhaupt keine Gesundheitsprüfung – einzige Voraussetzung ist, dass die dem Kollektiv beitretenden Arbeitnehmer „aktiv im Erwerbsleben“ sind – es können also keine Invaliden oder aus sonstigen Gründen nicht arbeitenden Personen beitreten. Diese einfache Kalkulation führt dann auch zu einer sehr einfachen Administration, denn der Arbeitgeber muss nur einmal im Jahr melden, wie sein Mitarbeiterbestand aussieht. Unterjährige Ein- und Austritte sind nicht meldepflichtig (es sei denn Firmenteile werden gekauft oder verkauft). Normale Fluktuation wird einfach im Jahresmittel ausgeglichen – und natürlich sind trotzdem alle aktiven Mitarbeiter versichert. Die Kalkulation der Prämie erfolgt daher nicht wie in Deutschland üblich als langjährige Police mit Sicherheitspuffern und Überschüssen, sondern einjährig als Schadenversicherung (quasi wie eine Sach- und Unfallversicherung). Theoretisch können sich die Prämien daher jährlich ändern, praktisch zeigt sich aber eine sehr hohe Konstanz. Die jährliche Kalkulation hat im Gegenteil eher den Vorteil, dass – genügend Marktteilnehmer vorausgesetzt – das gesamte Kollektiv jedes Jahr neu ausgeschrieben werden kann. Im Ergebnis sind die Prämien für eine Gruppenrisikoversicherung erheblich günstiger als für eine individuell kalkulierte Versicherung.

Zusammengefasst sind die Vorteile einer Gruppenrisikoversicherung ein vollständiger Verzicht auf Gesundheitsprüfung, identische Prämien über das gesamte Kollektiv (Vorteil für ältere Arbeitnehmer und riskantere Berufsgruppen), einfachste Administration und deutlich günstigere Prämien. Im Gegenzug braucht es flächendeckenden Beitritt des Kollektivs, was heute nur in rein firmenfinanzierten Modellen gegeben ist und jährliche Kalkulation der Prämien.

Zurich als einer der ersten und wenigen Anbieter einer echten Gruppenrisikoversicherung in Deutschland hat nachgewiesen, dass die Prämien langfristig stabil, die Abwicklung extrem einfach und das Angebot schon unter dem heutigen Rechtsrahmen möglich ist. Die Neugeschäftszahlen des Modells entwickeln sich sehr zufriedenstellend, es handelt sich aber immer noch um einen extremen Nischenmarkt. Nachgefragt wird das Modell vor allem

Echte Gruppenrisikoversicherungen haben einheitlichen Preis für alle Alter und Berufe, sind extrem einfach zu verwalten (z.B. keine unterjährigen Nachmeldungen) und verzichten vollständig auf Gesundheitsprüfung

Vorteile kompakt: keine Gesundheitsprüfung, sehr günstig, einfache Administration, Schutz für alle leistbar

Angebot schon heute möglich, faktisch aber noch Nischenmarkt für AG die entsprechenden Modelle aus ihrem Heimatmarkt kennen

von Arbeitgebern, die ihren Hauptsitz im Ausland haben und gewohnt sind, in allen Märkten solche Lösungen anzubieten, daher auch in Deutschland so eine Lösung wünschen. Auch in der Berater- und IT-Branche erfreuen sich die Modelle sehr hoher Beliebtheit – zum einen durch den genannten Auslandsbezug dieser Branchen, zum anderen, weil der „war of talent“ positive Abgrenzung verlangt.

Bei all den Vorteilen der Lösung stellt sich die Frage, warum die Gruppenrisikoversicherung immer noch ein Nischenmarkt ist und nicht flächendeckend nachgefragt wird. Aus Erfahrung von Zurich gibt es mehrere hemmende Faktoren. Diese beginnen aus Anbieter-Sicht im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG). Nach deutschem VAG kann eine Lebensversicherung nicht wie eine Schadenversicherung kalkuliert werden. Ein Angebot als Sachsparte ist aber nicht möglich, weil biometrische Risiken klar der Lebenssparte zu geschlüsselt sind. Zurich hat dieses Problem gelöst, in dem das Angebot von einer ausländischen Tochter aus Luxemburg erfolgt und als freedom of service in Deutschland angeboten wird. Dieser Weg steht aber nur multinationalen Versichern zur Verfügung. Das VAG müsste daher dahingehend angepasst werden, dass Invaliditäts- und Todesfallversicherung in der Lebenssparte wie eine Schadenversicherung kalkuliert werden dürften.

Das zweite Problem folgt aus der jährlichen Kalkulation in Verbindung mit dem BetrAVG. Aufgrund der engen Bindung des BetrAVG des Durchführungsweges Direktversicherung an eine Lebensversicherung im heutigen Sinne bleiben zumindest Fragen offen, ob eine jährliche Zusage mit schwankendem Beitrag in diesem Durchführungsweg zulässig wäre (insbesondere Bezug zu §16 und beitragsorientierter Leistungszusage im Rahmen einer Direktversicherung schwierig zu deuten). Aus diesem Grund bietet Zurich die Gruppenversicherung bisher nur im Rahmen einer Rückdeckung von einjährigen Pensionszusagen und teilweise als Rückdeckung für Unterstützungskassen. Beide Durchführungswegen wirken aufgrund der erhöhten Komplexität und Bilanzberührung – auch wenn bei einjährigen Versicherungen gegen Todesfall quasi nicht relevant – abschreckend auf die Verbreitung. Hier bräuchte es daher Anpassungen, dass ein entsprechendes Angebot im Rahmen einer Direktversicherung klar zulässig ist.

Neben diesen beiden großen Punkten gibt es sicherlich zahlreiche kleinere Optimierungsthemen, diese sind aber vernachlässigbar neben den beiden oben genannten Punkten. Die Experten von Zurich stehen für zusätzliche Informationen und Auskünfte gerne bereit.

oder bei massivem „war of talent“

Insbesondere Vorschriften des VAG blockieren, weil Lebensversicherung nicht nach Art der Schadenkalkulation rechnet und Sachversicherung keine Biometrie-lösungen anbieten darf

Zudem rechtssicher bisher nur in Pensionszusagen und begrenzt in der U-Kasse anwendbar. Klare Regeln für Direktversicherung würden helfen

Zurich steht für tieferen Austausch jederzeit gerne zur Verfügung

An der Stelle sei noch erwähnt, dass das Angebot einer Gruppenrisikoversicherung aktuarielles Underwriting Know-how bedarf. Dieses ist in Ländern mit Gruppenrisiko-versicherung reichlich vorhanden, in Deutschland mit Bezug auf Invaliditäts- und Todesfallrisiken aber noch selten. Daher werden sich ggf. kleinere Gesellschaften schwertun, auch bei verbesserten VAG-Regelungen eine eigene Gruppenrisikoversicherung aufzusetzen (zumindest in der frühen Phase). Dies ließe sich aber problemlos über konsortiale Strukturen heilen.

Für kleinere Gesellschaften dürfte Know-how für aktuarielles Underwriting herausfordernd sein, konsortiale Lösungen möglich

Wertschätzung durch Arbeitnehmer

Ein relevantes Problem der bAV ist, dass Mitarbeiter den wahren Wert der entsprechenden Zusage massiv unterschätzen und oftmals gar nicht wissen, welche Absicherungshöhe sie eigentlich haben. Bei Geringverdienern kommt noch hinzu, dass der Verzicht selbst auf geringes Einkommen gar nicht leistbar, der Steuervorteil gering und die potenzielle Leistung im Alter trotzdem nicht ausreichend erscheint.

Fehlende Wertschätzung AN ist Handlungsfeld

Diesen Themen kann man nur mit besseren Informationen beikommen. Ein wesentlicher Schritt, wäre ein einheitliches Arbeitnehmer-Portal, das schnellen Zugang zu den erreichten Werten liefert (siehe oben). Ggf. kann auch dies über die digitale Rentenübersicht erreicht werden, in Anbetracht der nach wie vor sehr geringen Nutzerzahlen erscheint aber eine Lösung über ein zentrales Service-Center (siehe oben) deutlich sinnvoller.

Zentrales AN-Portal mit Infos zur Versorgung

Reine Kenntnis der Zahlen reicht aber nicht, weil viele Menschen sich schwertun, den Wert einer lebenslangen Leistung richtig einzuschätzen. Menschen neigen dazu, den Wert regelmäßiger Zahlungen zu unterschätzen. Dies führt dazu, dass Kapitalzahlungen aus kleinen Monatsbeiträgen schnell als „hoch“ empfunden werden, umgekehrt aber prognostizierte Renten aus einem großen Kapitalbetrag als eher „klein“. Hier braucht es entsprechende Finanzbildung.

Wert einer Rente muss über Finanzbildung besser vermittelt werden

Zusätzlich könnten sich BUND, GDV und Gesellschaften gemeinsam darauf verständigen, mehr grundsätzliche Werbung pro bAV zu machen.

Gemeinsame Werbeverpflichtung

Über die Arbeitgeber könnte man zudem nochmals stärker drauf einwirken, dass der Wert der bAV-Lösung besser vermittelt wird. Kontext hierzu könnte ebenfalls von den Versicherern und GDV bereitgestellt werden.

Wertvermittlung generell verbessern

Das Problem der zu geringen Wahrnehmung und Wertschätzung besteht international, insbesondere auch, weil viele Menschen den Wert einer jährlichen Rente massiv unterschätzen.

Problem besteht international, daher

Dementsprechend gibt es hier auch eine Vielzahl von Ansätzen, um dies zu verbessern. Hier werden nur einige Beispiel kurz aufgelistet:

USA/Australien: Total Reward Statement vom AG

Der Arbeitgeber zeigt transparent das Gesamtjahreseinkommen, inkl. Zahlung in bAV, Krankenversicherung und weiteren Benefits auf.



zahlreiche Lernpunkte:

AG-Gehaltsübersicht inkl. alle Leistungen

Abbildung 11:
USA – Inhalte des Total reward Statement

Quelle: (Academy to inovate HR (ATIHR), kein Datum)

Schweden, Dänemark, Niederlande: Zentrale Pension Boards

In den drei Ländern gibt es zentrale Pensionsübersichtsboards (vergleichbar zur digitalen Rentenübersicht), allerdings mit deutlich besseren Nutzungszahlen. In Schweden haben sich mindestens 90 % der Bürger einmal in das Board eingeloggt, 40 % arbeiten mit den daraus bereitgestellten Tools. In den Niederlanden liegt die Bekanntheit der Plattform bei 72 %. In Dänemark wird die Plattform vor allem von Besserverdienern im hohen Maße (70 %) genutzt.

Zentrale Rentenplattformen helfen Bedarf/Lücken besser zu vermitteln

Verschiedene Länder: Nudging / aktive Kommunikation

In zahlreichen Ländern, insbesondere mit verpflichtenden Autoenrolement-Systemen, wird oft Nudging genutzt, um z.B. Beitragszahlungen zu erhöhen. Unter Nudging versteht man das leicht positive „Anstupsen“ hin zu besseren Verhalten. Konkret z.B. werden höhere Beiträge voreingestellt und bei Absenkung ein Warnhinweis ausgegeben.

Nudging, insbesondere in Zusammenhang mit Ziel höhere Absicherung in Autoenrolement-Systemen

Eine besonders enge und aktive Kommunikation wird in Schweden betrieben. Hier bekommt der Arbeitnehmer aktive Pushnachrichten vom „minPension“ – z.B. bei Gehaltserhöhungen die Frage, ob er Umwandlung erhöhen möchte.

Wertschätzung und Kenntnisse beim Arbeitgeber

Zudem halten sich viele Vorurteile in der bAV sehr hartnäckig. So gab es bei Pensionszusagen in der Vergangenheit mitunter signifikanten Nachfinanzierungsbedarf. Dies lag aber zum einen an dem Durchführungsweg, zum anderen an der Konstruktion der Zusagen. Viele Arbeitgeber verallgemeinern aber: bAV bedeutet massive Haftungsrisiken. Dass diese bei einer Direktversicherung nahezu keine Rolle spielen, bei einer BZML sogar gänzlich ausgeschlossen werden können, ist nicht bewusst.

Auch wird der verpflichtende Arbeitgeber-Zuschuss in Höhe von 15 % der Entgeltumwandlung als erhöhte Lohnnebenkosten empfunden, dass dies im Regelfall nur die Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis ist, ist nicht flächendeckend bekannt. Dass es darüber zahlreiche weitere Vorteile aus der bAV gibt, die viele Arbeitgeber dazu veranlasst deutlich mehr als die 15 % zuzahlen, ist ebenfalls oftmals nicht bekannt.

Hier braucht es Aufklärung und Beratung – beides kann das heute bestehende Modell hervorragend bieten. Was es braucht, ist ein zusätzlicher Türöffner, um diese Beratung flächendeckend auch bei den KMU zu verbreiten (siehe z.B. alternativer Anreizgedanke statt Verpflichtung)

Es halten sich viele Vorurteile zur bAV und viele Vorteile sind nicht flächendeckend bekannt

Sozialversicherungsersparnis aus Entgeltumwandlung im Wert nicht ausreichend bekannt

Beratung ist der Kernschlüssel zur Lösung dieses Problems

Zusammenfassung und Fazit

Die Herausforderung aus dem immer stärker werdenden Trend der nachlassenden Geburtenzahlen bei gleichzeitig zunehmender Langlebigkeit für die umlagefinanzierte gesetzliche Rente sind unbestreitbar und massiv. Welchen Weg man auch immer einschlagen wird, das heutige Absicherungsniveau ist ohne Einschnitte oder andere Finanzierungsquellen nicht haltbar. Die entsprechenden Grundlagen wurden im Kapitel „Ausgangslage – Handlungsdruck nimmt erheblich zu“ nochmals kompakt zusammengestellt.

Die bAV ist der naheliegendste Lösungsweg, einen relevanten Teil dieser erforderlichen Einschnitte zu kompensieren. Daher wurde mit einem Blick ins Ausland analysiert, welche Modelle dort erfolgreich sind und was diese auszeichnet. Eine wichtige Erkenntnis ist aber auch, dass selbst obligatorische Systeme keine 100% Durchdringung erreichen, weil Selbstständige immer und häufig auch Geringverdiener nicht Teil der zwingenden Versorgung sind. Vor diesem Hintergrund ist der bisherige Durchdringungsgrad

Die Fakten zeigen dringenden Handlungsbedarf der umlagefinanzierten GRV

bAV ist naheliegende Lösung zur Schließung von entstehenden Versorgungslücken – Geringverdiener und Selbstständige lassen sich aber nicht einfach erreichen

der bAV in Deutschland auf Basis eines rein freiwilligen Systems schon gut.

Auf Basis dieser Analysen und Erkenntnis wurden konkrete Handlungsempfehlungen entsprechend ihrer Wirksamkeit sortiert, vorgestellt und erarbeitet. Konkret sind dies:

Aktiv erzeugter Handlungsdruck

Gerade um kleinere und mittlere Arbeitgeber verstärkt mit in die bAV einzubeziehen, reicht es nicht, kleinere Optimierungen am System vorzunehmen und auf eigenständige Aktivität zu hoffen. Es braucht einen klar erzeugten Handlungsdruck. Anstatt rein staatlichem Zwang, der auch wieder viel Kritik auslösen wird, wurde ein alternatives Modell aufgezeigt, bei dem durch ein dreistufiges Bonus-/ Malus-System die Stärken des heutigen Systems ausgenutzt und gleichzeitig Wirkung bei der Zielgruppe entfalten würde.

Autoenrolement Systeme

Ebenfalls sehr wirkungsstark wäre die Einführung eines freiwilligen Autoenrolements mit Opt out. Wichtig: Die Wirkung eines solches Systems hilft vor allem der Durchdringung bei mittleren und großen Arbeitgebern – aber auch nur bei einer hohen Mitarbeiterzahl spielt Autoenrolement seine volle Stärke aus. Der rechtliche Rahmen für freiwillige Autoenrolement Systeme ist bisher nur beim Sozialpartnermodell sauber geregelt.

Geringverdienermodelle

Wesentlicher Grund für die Verbreitungslücke in der heutigen bAV ist, dass Geringverdiener nicht ausreichend erreicht werden. Dies liegt zum einen daran, dass der steuerliche Anreiz bei Geringverdiener nicht oder nur gering wirkt. Zum anderen kann in dieser Bevölkerungsgruppe nicht einfach auf Teile des Entgelts verzichtet werden, weil das Geld zum Leben benötigt wird. Die §100 EStG Förderung zielt genau auf dieses Problem ab, verlangt aber einen zu hohen Beitrag vom Arbeitgeber, so dass die Verbreitung weiter hinter den gesetzten Zielen zurückbleibt. Hier wurde ein konkretes Modell für eine mischfinanzierte §100 Förderung aufgezeigt, die helfen könnte, das Dilemma zu lösen.

Arbeitgeberhaftung

In der Direktversicherung ist die Arbeitgeberhaftung eigentlich schon heute kein echtes Problem, trotzdem hält sich das Vorurteil. Eine Senkung des geforderten Garantieniveaus in der Beitragszusage mit Mindestleistung auf z.B. 80 % würde eine schon heute haftungsfreie Variante fördern, weil damit auch wieder Tarife möglich werden, die neben Garantie relevante Performancechancen bieten. Alternativ und noch wirkungsvoller wäre ein kompletter AG Haftungsausschluss im Durchführungsweg

Konkrete Handlungsempfehlungen

Handlungsdruck aktiv erzeugen – entweder durch staatlichen Zwang oder durch gut ausgestaltetes dreistufiges Bonus-/ Malus-System

Gesetzlichen Rahmen für freiwillige Autoenrolementsysteme schaffen

Geringverdiener Förderung optimieren – AG Belastung durch Mischfinanzierung senken

Arbeitgeberhaftung senken – entweder durch Senkung Garantieniveau BZML auf z.B. 80% oder komplette Freistellung der Direktversicherung – wichtig insbesondere

Direktversicherung. Das Thema bekommt zudem Relevanz, wenn man freiwillige Autoenrolement-Systeme flächendeckend einführt, weil hier sonst auch in der Direktversicherung wieder reale Haftungsfragen für den Arbeitgeber aufkämen.

Senkung der Aufwände für Administration

Gerade für kleinere und mittlere Unternehmen ist es vor allem die Sorge um administrative Aufwände, die von der Einrichtung einer bAV-Lösung Abstand nehmen lassen. Erfahrungen aus dem Ausland helfen hier nur begrenzt, weil wir eine breite, historisch gewachsene und wertvolle bAV-Landschaft haben. Auf diese ein erfolgreiches Modell aus dem Ausland aufzusatteln, erhöht die Komplexität und senkt sie nicht. Und alte Zöpfe so radikal abzuschneiden, dass man komplett auf ein erfolgreiches Modell umsteigen kann, ist in Anbetracht der Größe und Individualität der heutigen bAV schlicht nicht realistisch. Daher muss es darum gehen, im Rahmen der heutigen bAV-Erleichterungen bei der Administration für den Arbeitgeber zu erzeugen.

Ein radikales Modell dafür könnte ein zentrales AG-/AN-Portal sein, hinter dem alle individuellen Träger der bAV angedockt wären. Für den Arbeitgeber wäre dann nur diese zentrale Clearingstelle Ansprechpartner, Meldungen und Kommunikation wären flächendeckend standardisiert.

Etwas sanfter wäre der Aufbau einer Clearingstelle rein auf Basis von Standardschnittstellen, wie dies z.B. das Super Stream Modell in Australien macht. Hier gibt es auch eine zentrale Clearingstelle, aber ohne entsprechende Portal-funktionalität.

Sofern man die Aufwände zur Einrichtung einer solchen zentralen Clearingstelle scheute, gibt es zahlreiche kleine Hürden, die man abbauen kann oder deren Aufbau man verhindern könnte. Hierzu wurden einige Beispiele kurz angesprochen.

Portabilität

Wenn man eine große Reform der bAV angeht, macht es sicherlich Sinn, auch nochmals die Rahmenbedingungen für Portabilität, also die Mitnahmemöglichkeit bereits erworbener Anwartschaften, zu verbessern. Hierzu wurde kurz auf die bereits bestehenden Methoden VN-Wechsel und Übertragungsabkommen eingegangen und was diese Lösungsansätze in der heutigen Praxis erschwert. Anschließend wurden alternative Lösungswege bewertet und einige konkrete Handlungsoptionen vorgeschlagen. Zentral wäre auch hier der Lösungsansatz einer zentralen Clearingstelle, aber auch kleinere Erschwerungen wurden aufgezeigt.

im Zusammenhang mit freiwilligem Autoenrolement

Administrations Aufwände für AG deutlich senken – idealerweise durch zentrales AG-/AN-Portal, dass durch eine zentrale Clearingstelle verwaltet wird

Alternative reine Clearingstelle und Standardschnittstellen

Minimal: Abbau bürokratischer Hürden und Vermeidung neuer Hemmnisse

Rahmenbedingungen für Portabilität verbessern

Gruppenrisikoabsicherungen erleichtern

Besonders wichtig ist zu beachten, dass eine Kürzung im Bereich der gesetzlichen Rente nicht nur Altersrenten trifft, sondern auch Invaliditäts- und Todesfallabsicherungen. Und hier sind die Einschnitte der Vergangenheit schon deutlich höher als bei der Altersleistung. Im Ausland ist der staatliche Schutz in diesen Bereich meist deutlich geringer und trotzdem ist der Absicherungsgrad in der Bevölkerung sehr viel besser. Dies liegt an der hohen Verbreitung von echten Gruppen-Risikoversicherungen. Der Vorteil einer echter Gruppenrisiko-versicherung liegt in der vollständig neutralen Bereitstellung für alle Beteiligten eines Kollektivs – unabhängig vom Gesundheitszustand und mit gleichen Preisen für alle Alters- und Berufsgruppen. Zusätzlich ist die Administration sehr einfach und der Preis deutlich günstiger als in einer Individualversicherung.

Eine flächendeckende Einführung in Deutschland wird durch das VAG behindert, dass es Lebensversicherern nicht erlaubt auf Basis einer Schadenkalkulation zu verfahren und Sach- und Unfallversicherern die Absicherung biometrischer Risiken verbietet.

Auch ein sauberer Rechtsrahmen zum Angebot als Direktversicherung würde der Akzeptanz einer solchen Produktgruppe massiv helfen.

Wertschätzung durch Arbeitnehmer

Viele Arbeitnehmer haben unzureichende Kenntnis darüber, wie hoch die Absicherung über bestehende bAV-Versorgung durch den Arbeitgeber überhaupt ist. Und selbst wenn die Werte bekannt sind, wird der echte Wert einer solchen Absicherung aufgrund unzureichender Finanzbildung meist massiv unterschätzt. Hier wurden verschiedene Ansätze aus dem Ausland betrachtet, die man leicht übernehmen könnte – als Beispiel wurde das Total reward statement der USA aufgeführt oder zentrale Informationssysteme wie in Schweden. Daneben bräuchte es breite Aktivitäten von Staat und Wirtschaft, um Werbung und Finanzbildung zu intensivieren.

Wertschätzung und Kenntnisse beim Arbeitgeber

Zuletzt wurde beleuchtet, dass es auch bei vielen Arbeitgebern Vorurteile, Verallgemeinerungen bzw. fehlende Wertschätzung der bisherigen bAV-Systeme gibt. Hier ist das existierende Asset einer umfassenden Beratung der wichtigste Lösungsweg und stellt damit auch wieder einen Ringschluss zum Bonus-Malus Anreizsystem aus dem Punkt „Aktiv erzeugter Handlungsdruck“ dar.

Wir hoffen mit diesem Papier einen aktiven Beitrag in der Analyse und Lösungsfindung für den anstehenden Umbau der

Invaliditäts- und Todesfallrisiken nicht aus dem Blick verlieren – echte Gruppenrisiko-versicherungen können Beitrag leisten

VAG-Anpassung erforderlich für Angebot von deutschen Versicherern

Zulässigkeit als Direktversicherung hilfreich

Wertschätzung durch AN via bessere Information, Werbung und Finanzbildung (Staat und Wirtschaft) fördern

Beratung als zentrale Säule um Kenntnisse bei AG zu verbessern und Vorurteile abzubauen

Altersvorsorge in Deutschland geliefert zu haben und stehen mit unseren Experten jederzeit gerne für vertiefenden Austausch zur Verfügung.

Literaturverzeichnis

- aba-online. (19. 2 25). *Verbreitung der bAV*. Von Alterssicherungsbericht 2024: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit bAV in der Privatwirtschaft: <https://www.aba-online.de/alterssicherungsbericht-anteil-besch%C3%A4ftigte-mit-bav> abgerufen
- Academy to inovate HR (ATIH). (kein Datum). *Total Rewards Statement: Template, Examples & 8 Steps To Start*. Von <https://www.aihr.com/blog/total-rewards-statement/> abgerufen
- Australien Government. (22. 3 2011). *Superstream*. Von https://treasury.gov.au/sites/default/files/2019-03/R2009-001_Super_System_Review_SuperStream.pdf abgerufen
- BMAS. (1 2025). *Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2023*. Von https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-651-arbeitgeber-traeger-betrieblichen-altersversorgung-2023-bericht.pdf?__blob=publicationFile&v=3 abgerufen
- BUND Länder Demographieportal. (2024). *Beitragszahler je Altersrentner in der gesetzlichen Rentenversicherung*. Von <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/altersrentner-beitragszahler.html> abgerufen
- Bundesrechnungshof. (2025). *Förderziele zur betrieblichen Altersversorgung verfehlt - aber Ausweitung ohne Evaluierung geplant*. Von https://www.bundesrechnungshof.de/SharedDocs/Downloads/DE/Berichte/2025/ergaenzungsband-2024/30-volltext.pdf?__blob=publicationFile&v=3 abgerufen
- Bundestag. (diverse Jahre). *diverse Veröffentlichungen zu Bundeshaushalten der Jahre*. Von <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-1015554> abgerufen
- Deutsche Rentenversicherung Bund. (26. 6 2026). *Rentenversicherungen in Zahlen, 2025*. Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung. (verscheidene Jahresberichte). *Trends in Zahlen*. Von <https://jahresbericht.deutsche-rentenversicherung.de/artikel/in-zahlen-2024/> und weitere abgerufen
- Deutscher Bundestag, Drucksache20/12400, aufbereitet durch Enter.de. (2026). *Bundeshaushalt 2026 – Weniger Förderbudget für Sanierungen*. Von <https://www.enter.de/blog/bundeshaushalt> abgerufen
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). (kein Datum). *diverse Datenquellen inkl. IAB-Betriebspanel*. Von <https://iab.de/?befragungen=iab-betriebspanel> abgerufen
- Mercer . (10 25). *Mercer CFA Institute Global Pension Index 2025*. Von <https://www.mercer.com/insights/investments/market-outlook-and-trends/mercercfa-global-pension-index/> abgerufen
- SOEP – Sozio-oekonomisches Panel (DIW Berlin). (2019). *repräsentative Langzeitstudie zu Einkommen und Beschäftigung [paneldata.org], [diw.de]*. Von

[https://www.diw.de/de/diw_01.c.618332.de/weekly_reports/the_low_wage_sector_in_germany_is_larger_than_previously_assumed.html%20\[iwkoeln.de\]](https://www.diw.de/de/diw_01.c.618332.de/weekly_reports/the_low_wage_sector_in_germany_is_larger_than_previously_assumed.html%20[iwkoeln.de]) abgerufen

Statistisches Bundesamt (Destatis) . (3. 9 2025). *13,4 Millionen Erwerbspersonen erreichen in den nächsten 15 Jahren das gesetzliche Rentenalter*. Von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/08/PD25_N048_13.html abgerufen

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2026). *Beschäftigungsanteile nach Unternehmensgrößenklassen*. Von https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/_Grafik/_Interaktiv/kmu-beschaefigungsanteile.html abgerufen

Statistisches Bundesamt (Destatis). (21. 5 2026). *Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung nach Alter und Geschlecht*. Von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/ilo-quartal-geschlecht-alter.html> abgerufen

Statistisches Bundesamt (Destatis). (kein Datum). *Verdienststrukturerhebung / Verdiensterhebung (Mikrodaten zu Löhnen und Beschäftigtenmerkmalen)*. Von <https://www.forschungsdatenzentrum.de/de/sonstige-wirtschaftsstatistiken/vse> abgerufen

Statistisches Bundesamt. (kein Datum). *16. koordinierte Bevölkerungsvorrausberechnung für Deutschland*. Von <https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide/#!> abgerufen