Es geht um Kapitalmarktchancen und Planbarkeit

Moderne beitragsorientierte Versorgungssysteme bieten beides

Börsen-Zeitung, 20.10.2026

Eine flächendeckende betriebliche Altersversorgung zu gewährleisten ist erfreulicherweise inzwischen in Deutschland ein politisches Ziel geworden. Auch kleinere und mittlere Unternehmen und damit mehr Beschäftigte als bisher sollen motiviert werden, sich mit der bAV zu beschäftigen. Was aber viele noch abschreckt, sind die Komplexität der Produkte und die Kosten. Damit die bAV zu einer wirklich tragenden zweiten Säule der Altersvorsorge werden kann, muss sie einfacher, digitaler und kalkulierbarer werden. Aber eine Studie vom Dezember 2025 zeigt leider, dass die Verbreitung der bAV im Mittelstand zuletzt sogar rückläufig war.

Wunsch nach Beratungsangeboten

Gleichzeitig steigt das Interesse der Mitarbeitenden und das Bewusstsein der Unternehmen für den Vorsorgebedarf ihrer Beschäftigten, insbesondere von Geringverdienern, Berufseinsteigern oder Teilzeitkräften. Arbeitgeber wünschen sich deshalb nicht nur mehr Beratungsangebote durch ihre bAV-Partner, sondern auch regulatorische Impulse, die den Zugang zur betrieblichen Altersvorsorge erleichtern. Das seit Anfang des Jahres geltende zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz bietet die Chance, die bAV stärker zu verbreiten und bestehende Hürden abzubauen.

Wenn zudem die notwendigen Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung umgesetzt werden, kann so mittelfristig ein ausgewogeneres Gesamtsystem entstehen, das den demografischen Wandel besser abfedert. Es macht Sinn, dass die kapitalgedeckte Altersvorsorge über alle drei Säulen hinweg langfristig eine größere Rolle spielt.

Für Arbeitgeber ist es entscheidend, dass sie Versorgungslösungen anbieten können, die sich einfach umsetzen und verwalten lassen. Digitale Prozesse können die bestehenden Hürden aber deutlich senken. Viele Schritte der Einrichtung und Verwaltung bis zur Kommunikation mit den Beschäftigten sind heute keine manuellen Prozesse mehr. Eine digitale Infrastruktur, über die etwa Meldungen an den PSVaG (Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit), das Finanzamt und die Sozialversicherung gebündelt werden, könnte Verwaltungsprozesse erheblich vereinfachen. Hinzu kommt die Notwendigkeit einer transparenten Kostenstruktur. Die Kapitalanlage darf nicht mehr kosten als ein privat gehandelter ETF. Gleichzeitig braucht es eine langfristig ausgerichtete, kosteneffiziente und breit diversifizierte Anlagestrategie, die über unterschiedliche Marktphasen hinweg robust aufgestellt ist. Moderne beitragsorientierte Versorgungssysteme bieten Unternehmen Planbarkeit und eröffnen Beschäftigten zugleich Kapitalmarktchancen.



Foto: Amundi

Torsten Isecke

Head of Corporate & Corporate Pensions bei Amundi Deutschland

Laut einer Mercer-Studie vom April dieses Jahres haben sich die Anlagevermögen deutscher Defined-Contribution-Pläne innerhalb eines Jahres nahezu verdoppelt. Begünstigt wurde diese Entwicklung sowohl durch die positive Kapitalmarktentwicklung als auch durch die zunehmende Verbreitung beitragsorientierter Versorgungssysteme. Gleichzeitig erzielten viele Unternehmen 2025 Renditen zwischen 6 und 7%. Diese Ergebnisse verdeutlichen das Potenzial professionell gesteuerter Kapitalanlagen innerhalb der bAV.

Lebenszyklusmodell

International sind solche Systeme teils längst etabliert. Für Deutschland stellt sich daher die Frage, ob die reine Beitragszusage für alle Durchführungswege geöffnet werden sollte. Damit könnte die Anlagequalität stärker in den Mittelpunkt rücken und der langfristige Vermögensaufbau an Bedeutung gewinnen.

Genau hier setzt das Lebenszyklusmodell an, das sich konsequent an den Lebensphasen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern orientiert. Jüngere Beschäftigte verfügen über einen langen Anlagehorizont und können zwischenzeitliche Schwankungen an den Kapitalmärkten besser ausgleichen. In dieser Phase sollten wachstumsorientierte Anlageklassen wie Aktien im Vordergrund stehen. Mit zunehmendem Alter verschiebt sich der Schwerpunkt schrittweise hin zu defensiveren Investments wie Anleihen oder Geldmarktinstrumenten. So sinkt das Risiko kurz vor Renteneintritt deutlich, ohne die langfristigen Renditechancen in den frühen Berufsjahren ungenutzt zu lassen.

> *Für Deutschland stellt sich die Frage, ob die reine Beitragszusage für alle Durchführungswege geöffnet werden sollte. Damit könnte die Anlagequalität stärker in den Mittelpunkt rücken und der langfristige Vermögensaufbau an Bedeutung gewinnen.*

Bedarf an Information

Kapitalanlage allein macht eine bAV jedoch noch nicht attraktiv. Beschäftigte müssen verstehen, was sie einzahlen, welchen Beitrag der Arbeitgeber leistet und welche Leistung langfristig erwartet werden kann. Gerade hier besteht weiterhin Informationsbedarf. Einfache Standards könnten helfen: Eine rechtlich geprüfte Musterzusage mit wenigen anpassbaren Parametern würde die Komplexität reduzieren. Hinzu kommen verständliche Informationsangebote und Schulungen. Denn eine Versorgung, deren Nutzen die Beschäftigten nicht nachvollziehen können, bleibt auch bei guter Kapitalanlage schwer vermittelbar.

Das gilt insbesondere für jüngere Beschäftigte. Beim Jobwechsel stehen häufig zunächst Gehalt, Flexibilität und andere Benefits im Vordergrund. Aber auch der langfristige Wert einer bAV drückt Wertschätzung aus und kann bei der Bindung von Mitarbeitenden helfen.

Der entscheidende Hebel liegt deshalb weniger in immer komplexeren Modellen als in einer anderen Architektur: standardisierte und digitale Prozesse, transparente Kosten, professionelle Kapitalanlage, Portabilität und verständliche Kommunikation.