"Technologie kann zu einem wichtigen bAV-Treiber werden"

November 2026

Amundi Investment Solutions

Vertrauen muss verdient werden

Die betriebliche Altersversorgung hat sich im Mittelstand noch nicht etabliert. Torsten Isecke erklärt, warum weniger Bürokratie, digitale Prozesse und moderne Vorsorgekonzepte entscheidend sind, um bAV-Angebote für KMU attraktiver zu machen und Fachkräfte langfristig zu binden.

Springer Professional: Die Politik strebt eine flächendeckende betriebliche Altersversorgung an. Was ist erforderlich, damit die bAV insbesondere im Mittelstand stärker Fuß fasst?

Torsten Isecke: In erster Linie muss sie für Arbeitgeber einfacher, administrativ schlanker und besser kalkulierbar werden. Die aktuellen Reformen setzen hier wichtige Impulse. Deutschland braucht eine stärkere zweite Säule - die betriebliche Altersversorgung - und eine starke dritte Säule - die private Vorsorge. Werden zugleich die notwendigen Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung umgesetzt, kann ein ausgewogeneres Gesamtsystem entstehen, das den demografischen Wandel besser abfedert. Langfristig sollte Deutschland dabei über alle drei Säulen hinweg stärker auf kapitalgedeckte Altersvorsorge setzen. Der Weg dahin ist jedoch noch weit, denn die Verbreitung der bAV im Mittelstand war zuletzt sogar rückläufig. Gerade kleinere und mittlere Unternehmen brauchen deshalb einfache Lösungen und regulatorische Erleichterungen. Das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz bietet dafür eine echte Chance.

Rund die Hälfte der Beschäftigten hat bereits eine betriebliche Altersversorgung. Welche Hürden sorgen bei Unternehmen für eine noch ausbaufähige bAV-Durchdringung?

Anders als in einigen europäischen Ländern sind Arbeitgeber in Deutschland grundsätzlich nicht verpflichtet, ihren Beschäftigten eine arbeitgeberfinanzierte bAV anzubieten. Zwar haben Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung, eine flächendeckende bAV ergibt sich daraus jedoch nicht. Hinzu kommen der hohe bürokratische Aufwand und die häufig komplexere Übertragbarkeit beim Arbeitgeberwechsel. Gerade für kleinere Unternehmen sind das erhebliche Hürden. Für eine stärkere Verbreitung wird es daher nicht reichen, allein über zusätzliche Förderinstrumente nachzudenken. Entscheidend sind einfache, moderne Versorgungskonzepte, die den Lebensrealitäten der Beschäftigten gerecht werden.

Positiv stimmt mich, dass digitale Lösungen inzwischen genau an diesen administrativen Hürden ansetzen - von der Einrichtung über die Verwaltung bis zur Mitarbeiterkommunikation. Das senkt insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) die Einstiegshürden und kann zu einer höheren bAV-Durchdringung beitragen. Technologie kann hier zu einem wichtigen Treiber werden.

Arbeitgeber beklagen die Komplexität von bAV-Modellen, Mitarbeitende verstehen oft die Vorteile nicht. Wie kann die betriebliche Altersvorsorge einfacher, verständlicher und attraktiver gestaltet werden?

Über vier wesentliche Punkte: Einfache Standards, Digitalisierung, Kosten und Transparenz. Nötig ist die Entwicklung einer einfachen, standardisierten, rechtlich geprüftes Musterzusage, mit wenigen anpassbaren Parametern. Dann braucht es eine Schnittstelle, über die Meldungen an den Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG), Finanzamt und Sozialversicherung gebündelt digital erfolgen kann und eine transparente Kostenstruktur der Kapitalanlage. Die bAV darf nicht mehr als der privat gehandelte ETF kosten.

Und der vierte Punkt ist Transparenz und Kommunikation. Beschäftigte müssen verstehen können, was sie einzahlen, welchen Beitrag der Arbeitgeber leistet und welche Leistung sie langfristig erwarten können. Dafür braucht es einfache Kommunikation und mehr finanzielle Grundbildung. Aus unseren Gesprächen mit Personalabteilungen und Betriebsräten wissen wir, dass hier weiterhin großer Infrormationsbedarf besteht. In der Praxis unterstützen wir deshalb mit Informationsangeboten und Schulungen direkt bei Unternehmen. Denn gut informierte Mitarbeitende sind die überzeugendsten Botschafter ihrer Betriebsrente.

Gleichzeitig muss die bAV selbst einfacher werden. Digitale Prozesse können den Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber deutlich reduzieren. Hinzu kommt eine langfristig ausgerichtete, kosteneffiziente und breit diversifizierte Kapitalanlage, die über unterschiedliche Marktphasen hinweg robust aufgestellt ist. Nur so kann langfristig eine attraktive und verlässliche Altersvorsorge entstehen.

Darüber hinaus brauchen Unternehmen effiziente Verwaltungsprozesse und kosteneffiziente Lösungen. Wir sehen großes Potenzial in der Verbindung digitaler Infrastruktur mit professioneller Kapitalanlage - das senkt die Hemmschwelle zur Einführung einer bAV erheblich. Und letztendlich muss die Rentenphase stärker in den Vordergrund rücken: Flexible Entnahmepläne, Ratenzahlungen oder lebenslange Rentenmodelle helfen, Langlebigkeits-, Inflations- und Kapitalmarktrisiken auszubalancieren. Entscheidend sind auch hier transparente Kommunikation, verständliche Beratung und individuelle Wahlmöglichkeiten beim Übergang in den Ruhestand.

Wie muss sich die bAV vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und neuer Beschäftigungsformen weiterentwickeln, um den Bedürfnissen moderner Unternehmen und ihrer Belegschaften gerecht zu werden?

Ein zentraler Baustein sind moderne beitragsorientierte Versorgungssysteme, sogenannte Defined Contributions (DC). Sie bieten Planbarkeit für Unternehmen und eröffnen Beschäftigten Kapitalmarktchancen. International längst etabliert, sollte Deutschland die reine Beitragszusage für alle Durchführungswege öffnen - das stärkt die Verbreitung, rückt Anlagequalität in den Mittelpunkt und fördert langfristigen Vermögensaufbau. Zudem muss Portabilität beim Arbeitgeberwechsel endlich selbstverständlich werden.

Wenn kapitalmarktorientierte Konzepte und Lebenszyklusmodelle in der Altersvorsorge an Bedeutung gewinnen: Welche Vorteile bieten solche Ansätze gegenüber klassischen Lösungen und worauf sollten Unternehmen bei der Auswahl achten?

Lebenszyklusmodelle orientieren sich konsequent an den Lebensphasen der Beschäftigten. Jüngere profitieren von wachstumsorientierten Anlageklassen wie Aktien; mit zunehmendem Alter verschiebt sich der Fokus auf defensivere Investments. Ziel: Renditechancen früh nutzen, Risiken kurz vor Renteneintritt reduzieren. Diese Dynamisierung ist, salopp gesagt, ein echter Gamechanger.

Aus unserer eigenen Beratungspraxis wissen wir, wie wirkungsvoll solche Modelle sein können. Für große Belegschaften sind Lebenszykluskonzepte wichtig, die wissenschaftlich fundierte Kapitalmarktannahmen mit den individuellen Anforderungen des jeweiligen Unternehmens verbinden - von Garantien über Risikobudgets bis hin zu Nachhaltigkeitsaspekten.

Unternehmen sehen die betriebliche Altersvorsorge auch als Instrument der Mitarbeitergewinnung und -bindung. Welche Rolle kann eine moderne bAV-Strategie im Wettbewerb um Fachkräfte spielen und welche Best Practices beobachten Sie bereits heute?

Eine gute bAV kann im Wettbewerb um Fachkräfte durchaus ein Differenzierungsmerkmal sein. Entscheidend ist aber, dass sie von den Beschäftigten auch als echter Mehrwert wahrgenommen wird. Dazu gehören ein spürbarer Arbeitgeberbeitrag, eine attraktive Kapitalanlage und vor allem eine verständliche Kommunikation. Gerade jüngere Beschäftigte denken beim Jobwechsel verständlicherweise zunächst an Gehalt, Flexibilität oder andere Benefits. Altersvorsorge steht häufig nicht ganz oben auf der Liste. Umso wichtiger ist es, ihren langfristigen Wert sichtbar zu machen.

MARKETINGMITTEILUNG

Eine moderne bAV verbindet damit zwei Interessen: Sie unterstützt Beschäftigte beim langfristigen Vermögensaufbau und bietet Unternehmen gleichzeitig ein Instrument, mit dem sie Wertschätzung ausdrücken und Mitarbeiter langfristig binden können.



Autor:
Torsten Isecke,
Head of Corporate & Corporate Pensions
bei Amundi Deutschland

Der Beitrag ist erschienen in Springer Professional am 26.10.2026 und im Versicherungsmagazin (von Springer Professionell) am 27.10.2026.

Rechtliche Hinweise: Sofern nicht anders angegeben, stammen alle Informationen in diesem Dokument von Amundi und sind Stand 26.10.2026. Die in diesem Dokument vertretenen Einschätzungen der Entwicklung von Wirtschaft und Märkten sind die gegenwärtige Meinung von Amundi. Diese Einschätzungen können sich jederzeit aufgrund von Marktentwicklungen oder anderer Faktoren ändern. Es ist nicht gewährleistet, dass sich Länder, Märkte oder Sektoren so entwickeln wie erwartet. Diese Einschätzungen sind nicht als Anlageberatung, Empfehlungen für bestimmte Wertpapiere oder Indikation zum Handel im Auftrag bestimmter Produkte von Amundi zu sehen. Es besteht keine Garantie, dass die erörterten Prognosen tatsächlich eintreten oder dass sich diese Entwicklungen fortsetzen.