

Bericht zur 33. Öffentlichen Veranstaltung

am Donnerstag, 20. November 2025, im House of Finance & Tech Berlin

Einleitung

Am Donnerstag, dem 20. November 2025, fand die 33. Öffentliche Veranstaltung des Vereins zur Förderung der Versicherungswissenschaften e.V. in den Räumlichkeiten des House of Finance & Tech Berlin (HoFT) in der Skalitzer Straße statt. Das Thema lautete: „**Die Notwendigkeit der Reform der Betrieblichen Altersversorgung – Anspruch, Voraussetzungen und Realität?**“

Die Vorsitzende des Fördervereins, **Antje Mündörfer** (Vorständin der Ideal Versicherung), eröffnete die Veranstaltung mit einer Begrüßung aller Teilnehmenden. Sie dankte insbesondere den Sponsoren der Veranstaltung: House of Finance & Tech Berlin, Allianz SE, BVV-Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G., Feuersozietaät Berlin Brandenburg Versicherung AG.

Ein Grußwort übermittelte ebenso **Achim Oelgarth**, Co-Founder und Co-CEO der Berlin Finance Initiative: Die Versicherungsbranche, Pensionskassen, Versorgungswerke sind nun eingeladen, den hier beginnenden Dialog zur Betrieblichen Altersvorsorge gemeinsam mit den Startups und der Politik im HoFT fortzuführen.

Berliner Preis für Versicherungswissenschaften 2025

Zu Beginn der Veranstaltung wurde der Berliner Preis für Versicherungswissenschaften 2025 vergeben. Es ist weithin bekannt, dass der Berliner Preis sowohl in der Versicherungswissenschaft als auch in der Versicherungsbranche hochgeschätzt wird. Er ist mit insgesamt 8.000 € dotiert.

Konkret wurden in diesem Jahr elf Vorschläge aus Deutschland, Österreich und der Schweiz eingereicht. Die Arbeiten stammten aus den drei klassischen Fachrichtungen der Versicherungswissenschaft: Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Mathematik. Die große Anzahl und die Bandbreite der eingereichten Arbeiten verdeutlicht das Ansehen des Berliner Preises für Versicherungswissenschaft, den der Verein zur Förderung der Versicherungswissenschaft in Berlin e.V. 1997 ins Leben gerufen hat. Wesentlich Entscheidungskriterium zur Preisvergabe war es, die Brücke zwischen hoher wissenschaftlicher Qualität und besondere Praxisrelevanz zu schlagen.

Die beiden diesjährig prämierten Arbeiten zeichnen sich durch die Aktualität der Themen und ihre besondere Bedeutung für die Praxis aus. Der Preis ging zu gleichen Teilen, also jeweils mit einem Preisgeld von 4.000 Euro, an:

Dr. Julia Holzapfel mit der Arbeit „Essays on Information Asymmetries and Risk Classification in Insurance“ eingereicht von Prof. Dr. Andreas Richter, LMU München

und

Dr. Jonathan Frederik Prill mit der Arbeit „Künstliche Intelligenz und Versicherung. Eine zivil-, datenschutz-, und versicherungsrechtliche Analyse des bestehenden und geplanten Rechts mit Blick auf Chancen und Hürden von KI für die Versicherungswirtschaft“ eingereicht von Prof. Dr. Christian Armbrüster, FU Berlin

Impulsvorträge

Die nachfolgende fachliche Diskussion zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) wurde von **Prof. Dr. Michael Ortmann** (BHT Berlin) moderiert. Die Vortragenden **Dr. Marco Arteaga** (Ebersbacher Kreis), **Dr. Helmut Aden** (BVV), **Ulrich Beeger** (Industrie-Pensions-Vereins e.V.), **Lars Glatka** (R+V Versicherungen) und **Gunnar Hasselmann** (PWC) beleuchteten die betriebliche Altersvorsorge aus unterschiedlichen Blickwinkeln : von regulatorischen Herausforderungen über betriebliche Notwendigkeiten bis hin zu den wirtschaftlichen Realitäten einer alternden Gesellschaft und zögerlicher Politik.

Prof. Dr. Michael Ortmann betonte, dass die betriebliche Altersversorgung wie selten zuvor im Zentrum einer grundlegenden Reformdebatte stehe. Die demographische Entwicklung, steigende Lebenserwartung, eine herausfordernde Konjunktur- und Wirtschaftslage und die Notwendigkeit einer ausreichenden Altersversorgung erzeugten einen Handlungsdruck, dem weder Politik noch Wirtschaft ausweichen können. Man wolle also gemeinsam die Frage stellen, wie Anspruch und Realität der betrieblichen Altersversorgung heute zusammenpassen und welche Schritte notwendig sind, um Versorgungssicherheit, Effizienz und Zukunftsfähigkeit miteinander zu verbinden. Dazu würden die Referenten die unterschiedlichen Facetten dieser Herausforderung beleuchten: den Reformbedarf der betrieblichen Altersvorsorge gerade auch im Blick auf BSRG 2, die Rolle des Sozialpartnermodells und der Tarifpartner, die größere Verbreitung auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen, der Blick ins Ausland, um in Deutschland die bAV als zweite Säule der Alterssicherung attraktiver zu machen.

Die Präsentation von **Dr. Marco Arteaga** zeigte, dass die gesetzliche Rentenversicherung angesichts demografischer Veränderungen, steigender Lebenserwartung und niedriger Geburtenraten vor erheblichen Finanzierungsproblemen steht und dringend reformiert werden muss. Statt einer neuen Rentenkommission fordert der Eberbacher Kreis einen parteiübergreifenden „runden Tisch“, der konkrete, konsensfähige Reformvorschläge erarbeitet. Zentrale Entlastung soll durch einen massiven Ausbau der betrieblichen Altersversorgung erfolgen, um ein sinkendes Rentenniveau langfristig auszugleichen und generationengerecht Versorgungskapital aufzubauen. Dafür sei eine drastische Vereinfachung der bAV notwendig, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, die heute kaum Zugang zu praktikablen Modellen haben. Kernforderungen sind die Abschaffung des Tarifprivilegs für reine Beitragszusagen und Optionssysteme sowie eine klare Begrenzung von Haftungs- und Administrationsrisiken für Arbeitgeber. Eine freiwillige bAV soll zunächst erprobt werden; erst bei ausbleibendem Erfolg wären verpflichtende Modelle zu erwägen.

Die Präsentation von **Dr. Helmut Aden** beleuchtete die Reform der betrieblichen Altersversorgung aus Sicht der Finanzwirtschaft. Sie zeigte die Vielfalt der bestehenden Durchführungswege von klassischen garantiebasierten Modellen bis hin zu fondsgebundenen Lösungen und Sozialpartnermodellen und ordnete deren Chancen und Risiken ein. Ein Schwerpunkt des Impulsvortrags lag auf dem Sozialpartnermodell, das höhere Renditechancen bietet, aber neue Governance-Strukturen und eine klare Risikoverteilung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erfordert. Mit Blick auf das BSRG 2.0 werden punktuelle Erleichterungen vorgestellt, etwa bei Pufferbildung, Opting-out-Modellen und der Förderung von Geringverdienern. Der internationale Vergleich zeigt, dass Deutschland bei kapitalgedeckten Altersvorsorgelösungen im OECD-Umfeld weiterhin zurückliegt. Abschließend wurden zentrale Grundfragen der Reform diskutiert, insbesondere der Zielkonflikt zwischen Garantien und Rendite, die Verteilung der Beitragslasten sowie der richtige Grad an Verbindlichkeit zwischen Freiwilligkeit, Opting-out und Obligatorium.

Die Präsentation von **Lars Gokatka** unterstrich die dringende Reformbedürftigkeit der betrieblichen Altersversorgung angesichts hoher Komplexität, einer wachsenden Rentenlücke sowie einer geringen Durchdringung insbesondere für klein- und mittelständische Unternehmen. Beispielhaft wurde gezeigt, dass praktikable Modelle wie Zeitwertkonten und Sozialpartnermodelle bereits vielversprechende Anwendung finden, ihr Potenzial aber durch rechtliche und administrative Hürden begrenzt geblieben ist. Zentrale Reformhebel sind nach Ansicht des Referenten eine konsequente Entbürokratisierung, stärkere Digitalisierung, bessere steuerliche Anreize sowie mehr Flexibilität bei Garantien zugunsten höherer Renditechancen. Das BRSG II bringt zwar Erleichterungen für das Sozialpartnermodell, etwa bei Portabilität, Pufferbildung und Öffnung für Nichttarifgebundene. Das reiche jedoch nicht aus. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland bei Durchdringung und Kapitaldeckung der bAV deutlich hinter Ländern mit verpflichtender Teilnahme, beziehungsweise einem Obligatorium, zurück. Gefordert werden daher mutige politische Schritte, insbesondere ein verpflichtendes Auto-Enrolment mit Opting-out, echte Vereinfachungen und Reformen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Ulrich Beeger vertrat die These, dass die betriebliche Altersversorgung für kleine und mittlere Unternehmen deutlich zu komplex, risikobehaftet und unübersichtlich ist und deshalb in der Praxis oft gemieden wird. KMU wünschten sich eine bAV „im Bierdeckel-Format“: einfach, verständlich, rechtssicher und ohne langfristige Haftungsfallen. Tatsächlich stoßen sie jedoch auf eine Vielzahl von Zusagearten und Durchführungswegen, ein inkonsistentes Abgabenrecht sowie eine faktisch lebenslange Bindung an einmal erteilte Zusagen. Besonders kritisch sieht Beeger die mangelnde Rechtssicherheit bei Änderungen, die fortdauernde Haftung für ausgeschiedene Mitarbeiter und die bAV als Hindernis bei Unternehmensverkauf oder -liquidation. Als Kernlösung fordert er einen standardisierten, für alle Arbeitgeber verfügbaren Durchführungsweg mit klaren aufsichtsrechtlichen Qualitätskriterien. Dieser müsse abgabenrechtlich privilegiert, von der PSV-Pflicht befreit und flexibel übertrag-, änder- und liquidierbar sein, um bAV für KMU wieder praktikabel zu machen.

Gunnar Hasselmann vertrat die These, dass der Reformbedarf in der betrieblichen Altersversorgung weniger an mangelnder Bereitschaft der Arbeitgeber als an übermäßiger Komplexität und schwer kalkulierbaren Haftungsrisiken liegt. Unternehmen wollten bAV aus Wettbewerbs- und Verantwortungsgesichtspunkten anbieten, würden jedoch durch unübersichtliche Regelungen, hohen Verwaltungsaufwand und geringe Akzeptanz bei Beschäftigten ausgebremst. Im europäischen Vergleich zeigte Hasselmann, dass Systeme mit hoher Verbindlichkeit und einfachen Strukturen – etwa in den Niederlanden oder Dänemark – deutlich bessere Versorgungsniveaus erreichen. Als praktikablen Mittelweg empfiehlt er das britische Auto-Enrolment-Modell, das auf einen verpflichtenden Einstieg mit Opt-out-Möglichkeit setzt. Dieses Modell erhöhe die Verbreitung der bAV massiv, ohne Zwang auszuüben oder Arbeitgeber mit zusätzlichen Risiken zu belasten. Abschließend appellierte er an die Politik, die gesetzlichen Rahmenbedingungen drastisch zu vereinfachen, die Verbindlichkeit zu stärken und Transparenz für Arbeitgeber und Beschäftigte zu schaffen.

Podiumsdiskussion

Die anschließende Podiumsdiskussion gestaltete sich trotz der mittlerweile fortgeschrittenen Zeit als äußerst kurzweilig. Besonders wertvoll waren die kritischen Fragen aus dem Publikum, etwa zur Balance zwischen Rentensicherheit und Flexibilität sowie zur Notwendigkeit einfacher digitaler Prozesse für Arbeitgeber.

In der Podiumsdiskussion bestand weitgehend Einigkeit darüber, dass die betriebliche Altersversorgung ohne deutlich mehr Einfachheit insbesondere für KMU nicht aus der Nische herauskommen wird. Eine umfassende Entbürokratisierung wurde zwar als politisch

anspruchsvoll, aber als zwingende Voraussetzung gesehen, wobei vor allem standardisierte Produkte, klare Haftungsbegrenzungen und einfache Verwaltungsprozesse als Schlüssel genannt wurden. In der Debatte um Sozialpartnermodell, reine Beitragszusage und klassische Garantien überwog die Einschätzung, dass beitragsorientierte Modelle mit reduzierten Garantien künftig das größte Verbreitungspotenzial haben, während die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen derzeit eher bremsend wirken. Zugleich wurde betont, dass die bAV die gesetzliche Rentenversicherung nicht ersetzen, aber spürbar entlasten könne, sofern der weitere Ausbau effizient und breit angelegt erfolgt. Der Blick ins Ausland machte deutlich, dass Deutschland vor allem an fehlender Verbindlichkeit und zu hoher Komplexität scheitert, weshalb Auto-Enrolment mit Opting-out sowie einfache Standardlösungen für KMU als zentrale, bislang weitgehend ungenutzte Reformhebel identifiziert wurden.

Zum Abschluss der Veranstaltung lud Antje Mündörfer alle Teilnehmenden im Namen des House of Finance & Tech Berlin, der Allianz, des BVV-Versicherungsvereins des Bankgewerbes und der Feuerversicherungsgesellschaft zu einem Empfang ein. Dort wurde ein reichhaltiges Buffet serviert. In vielen persönlichen Gesprächen klang der äußerst gelungene Abend allmählich aus.

Fazit

Es besteht ein klarer und dringender Handlungsbedarf, um die betriebliche Altersversorgung zukunftsfähig zu gestalten. Zentrale Ansatzpunkte sind die Stärkung der Rechtssicherheit und die Flexibilität für Arbeitgeber, die Abschaffung von Garantien zur Verzinsung der Beiträge sowie die Einführung administrativ einfacher und übertragbarer Altersvorsorgekonten. Darüber hinaus wurden verbesserte steuerliche Rahmenbedingungen und eine deutliche Reduktion der administrativen Komplexität als wesentliche Voraussetzungen für eine breitere Akzeptanz und Umsetzung der bAV hervorgehoben. Nicht zuletzt sollte auf eine quasi-verpflichtende bAV gesetzt werden, etwa über Auto-Enrolment mit Opting-out. Die Erfahrungen im Ausland zeigen, dass solche Modelle zu deutlich höheren Beteiligungsquoten und einem wesentlich besseren Absicherungs niveau der Bevölkerung führen als rein freiwillige Systeme.

Berlin, 13.01.2026 – Prof. Dr. Michael Ortmann