



Foto: P. Weiler

*Beate Petry ist seit Mai 2025 die Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba). Im Hauptamt ist sie Head of Global Pensions & Benefits bei der BASF SE.*

■ **Frau Petry, Sie sind seit Kurzem Vorsitzende der aba. Was hat Sie persönlich motiviert, dieses Amt zu übernehmen und was sind Ihre wichtigsten Ziele für die kommenden Jahre?**

Die betriebliche Altersversorgung und die mit ihr verbundenen Fragestellungen faszinieren mich. Ich bin zutiefst von ihrer personalpolitischen und sozialpolitischen Bedeutung überzeugt. Mit der BASF habe ich einen Arbeitgeber, der sich im Bereich der betrieblichen Altersversorgung seit über 130 Jahren engagiert, und sogar die aba mitgegründet hat. In einem Fachverband mit solch einem hohen Ansehen, mit rund 200 in Gremien ehrenamtlich Engagierten und einer kleinen, aber sehr agilen und kompetenten Geschäftsstelle die bAV-Welt voranzubringen – was kann man sich besseres wünschen?

Mit diesen Betriebsrentenexperten möchte ich in den kommenden Jahren helfen, den Stellenwert der betrieblichen Altersversorgung weiter zu stärken. Wir brauchen mehr und höhere Betriebsrenten. Das ist im Interesse aller: der Arbeitnehmer, der Unternehmen und der Volkswirtschaft. Und dazu braucht es Verbände wie die aba, die Politik, Ministerien und Verwaltung Wege aufzeigen, gute Rahmenbedingungen für gute Betriebsrenten zu schaffen.

■ **Die Bundesregierung hat kürzlich den Entwurf für das Zweites Gesetz zur Änderung des Betriebsrenten-**

**gesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BRSG II) vorgelegt. Wie bewerten Sie diesen Reformversuch? Wird die betriebliche Altersversorgung (bAV) damit zukunftsfähiger gemacht oder wo braucht es ggf. mehr?**

Ich bin erstmalig froh, dass wir wieder einen Entwurf für das BRSG II auf dem Tisch haben. Der Bruch der Ampel-Koalition und die Neuwahlen haben den Reformprozess ja für fast ein Jahr unterbrochen. Im neuen Koalitionsvertrag wurde unter anderem vereinbart, die betriebliche Altersversorgung zu stärken und deren Verbreitung besonders in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienern weiter voranzutreiben. Zudem sollen Betriebsrenten entbürokratisiert, digitalisiert, vereinfacht und transparenter werden. Insbesondere an diesen Zielsetzungen gilt es, den vorliegenden Referentenentwurf für ein BRSG II und später auch das Gesetz zu messen. Die Fragen lauten: Wird durch diese Reformmaßnahmen die betriebliche Altersversorgung gestärkt? Werden die richtigen Anreize gesetzt? Werden Fehlanreize beseitigt?

All diese Fragen kann man mit JA beantworten. Und jetzt kommt das ABER: an einigen Stellen hätte ich mir einen ambitionierteren Wurf gewünscht. Betriebsrenten müssen an vielen Stellen flexibler und durchlässiger werden. Sozialpartnermodelle müssen barrierefrei werden und vor allem brauchen wir eine umfangreiche und nachhaltige Entbürokratisierung in allen Bereichen. Aber jetzt ist es mir erst

# Beate Petry



## 2001-2004

Referentin Eventmanagement BASF AG

## 2004 -2005

HR Projekt „Shared Service Center Ludwigshafen“  
BASF AG

## 2005 – 2010

Referentin HR-Kommunikation BASF SE

## 2010 – 2013

Senior HR Business Partner BASF SE

## 2013 – 2017

Head of Marketing und Rekrutierung für Auszubildende  
BASF SE

## 2017 – 2022

Head of HR Performance Material LU BASF SE

## 2022 – 2024

Head of Pension & other Benefits BASF SE

## Seit 2022

Mitglied des Vorstands der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung, der Working Group Social Protection der Pensions Europe, der Deutschen Rentenversicherungen Bund und Rheinland-Pfalz, Mitglied des Ausschusses betriebliche Altersversorgung der BDA – Bundesvereinigung deutsche Arbeitgeber

## Seit 2023

Mitglied des Ausschusses Soziale Sicherung der BDA – Bundesvereinigung deutsche Arbeitgeber

## Seit 2025

Head of Global Pensions & Benefits BASF SE, Vorstandsvorsitzende der BASF Pensionskasse VVaG und Vorstandsvorsitzende der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung

einmal wichtig, dass der Gesetzgebungsprozess endlich losgeht, Nachbesserungen können währenddessen noch vorgenommen werden. Wir dürfen jetzt nicht noch mehr Zeit verlieren. Aber eines ist auch klar: Wir brauchen eine säulenübergreifende Reform der Altersversorgung und dies mit Weitblick und Mut zu nachhaltigen Veränderungen. Das heißt, mit einem BRSG II, den Rentenpaketen und einer Reform der Riesterrente ist es für die Regierung nicht getan, es muss mehr folgen. Die aba bringt sich hier natürlich weiter ein.

### ■ Welche Rolle spielt die bAV heute im Alltag von Arbeitgebern, Personalverantwortlichen und Beschäftigten unter demografischen und arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten?

Betriebsrenten stärken die Attraktivität von Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte. Sie sind Zeichen von Zukunftsorientierung und Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden und damit ein zentrales Instrument zur Bindung und Motivation erfahrener Beschäftigter. Gleichzeitig stehen Unternehmen und Beschäftigte jedoch vor Herausforderungen wie rechtlichen Vorgaben, finanziellen Risiken durch Haftung und der Notwendigkeit, die bAV flexibel an sich wandelnde Rahmenbedingungen anzupassen.

### ■ Welche aufsichtsrechtlichen Vorschriften würden Sie sich im Rahmen des Entbürokratisierungsgesetzes konkret abgeschafft oder verändert wünschen, um die Umsetzung von bAV-Angeboten in der Praxis zu erleichtern?

Um die alle aufzuzählen, reicht der Platz in diesem Interview nicht aus. Ein zentraler Punkt ist sicherlich die Abschaffung der Schriftform zugunsten der Textform. Helfen würde auch, wenn der Datenaustausch zum Beispiel mit der Rentenversicherung erleichtert würde. Das könnte fehlerträchtige und zeitraubende Mehrfacherfassungen von Daten beseitigen. Außerdem müssen wir das Berichtswesen beaufsichtigter Versorgungseinrichtungen dringend entschlacken. Unnötige Bürokratie kostet Zeit und Geld, dies schwächt den Stand der betrieblichen Altersversorgung in Unternehmen. Wichtig ist: Wir müssen sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene gegensteuern.

### ■ Was sind aus Sicht der aba die größten Hemmnisse für eine größere Verbreitung der bAV in Deutschland insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen?

Vertreter von KMUs sagen uns immer wieder, dass ihnen die betriebliche Altersversorgung zu komplex ist, aufgrund rechtlicher Hürden nicht flexibel genug und nur schwer an betriebliche Veränderungen angepasst werden kann. Außerdem fürchten sie den hohen Erklärungs- und Be-

ratungsbedarf der Mitarbeiter und die damit verbundenen Haftungsrisiken. Hier gilt es zu handeln, um eine Verbreitung zu ermöglichen.

### ■ **Wie hoch sollten das Absicherungsniveau durch die bAV und der Anteil der Beschäftigten idealerweise sein, der davon profitiert?**

Als aba plädieren wir schon seit Jahren für eine gute Altersversorgung mit einem dualen Kern aus gesetzlicher und betrieblicher Altersversorgung. Beide zusammen sollten den Lebensstandard sichern.

Laut Alterssicherungsbericht 2024, betragen die Bruttobetriebsrenten in der Privatwirtschaft bei Frauen 365 Euro, bei Männern 698 Euro. Wenn man dann noch berücksichtigt, dass nur jeder zweite Beschäftigte überhaupt eine Betriebsrente erhält, dann sehen wir, dass es noch viel zu tun gibt.

### ■ **Welche Bedeutung hat das Sozialpartnermodell für die Altersversorgung in Deutschland?**

Das Ausland beneidet uns um die Regelungen zu unserer reinen Beitragszusage. Chancenorientierte Kapitalanlage, Renten auf Basis realistischer Rechengrößen, Volatilitätsmanagement durch Sicherungsmechanismen – das sind die Pfeiler der reinen Beitragszusage im Sozialpartnermodell. Allerdings müssen wir für eine größere Verbreitung sorgen. Dafür müssen die Sozialpartner aufeinander zugehen, damit es dann auch ein Erfolg wird.

Dies bedeutet aber nicht, dass es in Zukunft nur Sozialpartnermodelle geben sollte. Auch hier gilt: one size fits all wird nicht funktionieren. Nach wie vor besteht auch ein Interesse an Betriebsrentenzusagen mit Garantien. Um diese renditeträchtiger gestalten zu können, müssen wir aber weg von der 100% Garantie.

### ■ **Jenseits von BRSG II: Was wäre Ihr persönlicher Wunsch für die Weiterentwicklung der bAV in Deutschland?**

Ich würde mir wünschen, dass die betriebliche Altersversorgung pragmatischer wird: weniger Bürokratie, weniger Regulierung, weniger Angst vor Veränderungen. Wir müssen die Menschen abholen, wo sie stehen und so von der Wichtigkeit von bAV in Ergänzung zur gesetzlichen Rente überzeugen. Dazu gehört es, komplexe Sachverhalte einfach erklären zu können, ohne Angst vor Haftung haben zu müssen.

Und Betriebsrenten müssen generationengerechter werden. Unter Berücksichtigung des rechtlich garantierten Besitzstandsschutzes sollte geprüft werden, inwieweit in zukünftige Zuwächse von Versorgungszusagen eingegriffen werden kann. Übertriebener Besitzstandsschutz darf

nicht die Hoffnungen der jüngeren Generation auf Betriebsrentenzusagen zunichtemachen.

### ■ **Die aba ist in engem Austausch mit europäischen Partnernverbänden. Wie steht Deutschland im Vergleich zur bAV in anderen europäischen Ländern da, was können wir eventuell noch von anderen lernen?**

Der Blick über den Tellerrand hinaus ist immer wichtig, daher engagieren wir uns als aba auch seit über 40 Jahren intensiv bei PensionsEurope. Die nationalen Dreisäulen Systeme in Europa sind historisch gewachsen und jedes ist unterschiedlich. Man kann daher nicht einfach Ausschnitte daraus kopieren. Dennoch lassen sich wertvolle Impulse gewinnen: Die Niederlande zeigen, dass Flächendeckung über tarifvertragliche Regelungen in renditeträchtige kollektive Pensionsysteme erreicht werden kann: Rund 90 Prozent der Beschäftigten sind dort automatisch eingebunden. Es zeigt aber auch, selbst noch so effiziente Pensionsfonds liefern nur dann auskömmliche Betriebsrenten, wenn auch im Laufe des Arbeitslebens ordentliche Beiträge entrichtet wurden. Ein weiteres Beispiel ist Großbritannien, die als Vorreiter bei der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung dank des Auto-Enrolment-Systems gelten. Arbeitnehmer werden automatisch in ein bAV-System aufgenommen, können aber aktiv widersprechen („Opt-out“). Dies hat die Teilnahmequote auf über 85 Prozent gesteigert. Allerdings kann man in Großbritannien auch sehr gut sehen, wovon man sich hüten sollte: Am Ende des Vorsorgeprozesses darf nicht einfach nur eine Kapitalzahlung stehen ohne weitere Unterstützung. Die Menschen brauchen lebenslange Leistungen, diese können nur die wenigsten eigenständig aus einer Kapitalleistung generieren. Hier mangelt es vielen an finanzieller Bildung.

### ■ **Und zum Schluss: Wenn Sie eine Botschaft an Politik und Aufsicht formulieren dürften – was wäre Ihre zentrale Empfehlung für eine starke und zukunftsfeste betriebliche Altersversorgung?**

Wir brauchen mehr Mut zu nachhaltigen Reformen. Und dazu ist es erforderlich, dass bei der Altersversorgung nicht in Legislaturperioden gedacht werden darf. Außerdem sollten wir uns endlich ehrlich machen: eine gute Altersversorgung, egal in welcher Säule, gibt es nicht zum Nulltarif und nicht mit dem kleinsten gemeinsamen Nenner. Und natürlich wünsche ich mir ein klareres Bekenntnis zur betrieblichen Altersversorgung. Sie ist unverzichtbar, um alle Einkommensquellen für die Vorsorge zu nutzen und eine gerechtere Lastenverteilung zwischen den Generationen zu ermöglichen. Betriebsrenten bieten kollektive Vorsorgevorteile und Risiken wie Langlebigkeit und Kapitalmarktschwankungen werden kostengünstig abgedeckt.