



## Stellungnahme zum Vorschlag der Alterssicherungskommission und den Beschlüssen des Koalitionsausschusses

17. Juli 2026

### Einleitung

Die Alterssicherungskommission (ASK) hat am 23. Juni 2026 ihren Abschlussbericht vorgelegt. Der ASK ist in Bezug auf die **Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)** ein **echter Durchbruch** in einer seit Jahrzehnten blockierten Debatte gelungen: Die Einführung einer teilweisen Kapitaldeckung, die verschiedenen Anpassungen beim Renteneintritt (Lebensarbeitszeit, vorzeitiger Renteneintritt) und die Ausweitung der Pflichtversicherten sind aus unserer Sicht lange überfällige Schritte. Wir begrüßen

Diese Stellungnahme wurde von der Initiative Digitale Altersvorsorge organisiert. Sie ist ein Zusammenschluss von digitalen Unternehmen der Finanzbranche, die in der Altersvorsorge engagiert sind – als Anbieter von Produkten der privaten und betrieblichen Altersvorsorge oder als Dienstleister, um diese Produkte zu ermöglichen. Der Initiative Digitale Altersvorsorge gehören ginkgo, lemon.markets, Raisin, Smartbroker, Upvest, Vanguard und Baader an. Das Ziel der Initiative Digitale Altersvorsorge ist es, die Rahmenbedingungen für faire, kostengünstige und renditestarke kapitalmarktorientierte Produkte in der Altersvorsorge zu verbessern, um Kundinnen und Kunden bestmöglich bedienen zu können.

sehr, dass die Bundesregierung die schnelle Umsetzung der ASK-Vorschläge beschlossen hat, und unterstützen diesen Weg nachdrücklich. Den Mitgliedern der Kommission gebührt Hochachtung für die sachlichen Beschlüsse und ihre interne Kompromissbereitschaft.

## **Hinweise zum geplanten Sozialpartner-Dialog**

**Widersprüchlich ist der Bericht der ASK bei der betrieblichen Altersvorsorge (bAV).** Das Ziel der annähernd flächendeckenden Verbreitung wird benannt und der Reformbedarf wird ausdrücklich beschrieben, zumal die bAV der wichtigste Hebel ist, um die Lücke zwischen den Leistungen der GRV und dem angestrebten Gesamtsicherungsniveau von 70 % zu schließen. Aber schon bei der Beschreibung des Lösungsraums wird stark auf Bestehendes rekurriert, und ganz wesentliche und für KMU zentrale Reformhebel werden nur stark verkürzt erwähnt, wie zum Beispiel der Vorschlag einer allgemein, auch tarifunabhängig möglichen reinen Beitragszusage (so zum Beispiel der Eberbacher Kreis) oder die Öffnung des Altersvorsorgedepots für die bAV (so zum Beispiel das DAI). Letztlich werden die weiteren Diskussionen in einen „Sozialpartner-Dialog“ verlagert, dessen Ergebnisse von beiden Sozialpartnern (das heißt also vor allem Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften; auch die KMU-Perspektive soll vertreten sein) mitgetragen und dann gesetzlich umgesetzt werden sollen.

Diese Verlagerung sehen wir kritisch. Das Sozialpartnermodell war der Praxistest dafür, was die Sozialpartner in der bAV allein bewegen können, und das Ergebnis ist ernüchternd: Acht Jahre nach seiner Einführung sind lediglich rund 40.000 Beschäftigte über Sozialpartnermodelle abgesichert, im KMU-Segment kommt das Konstrukt praktisch nicht an. Die ASK benennt selbst, dass die Perspektive von KMU im anstehenden Dialog vertreten sein muss – und markiert damit die eigentliche Zielgruppe. Diese Perspektive lässt sich jedoch nicht stellvertretend durch die klassischen Sozialpartner einbringen: Ihre Instrumente – Tarifvertrag, Sozialpartnermodell, betriebliche Mitbestimmung – setzen genau die Strukturen voraus, die im KMU-Segment weitgehend fehlen. Für eine Reform, deren erklärte Zielgruppe die nicht organisierten KMU und ihre nicht organisierten Beschäftigten sind, sind die Sozialpartner damit – bei allem Respekt vor ihrer Rolle in tarifgebundenen Unternehmen – nicht die geeigneten Akteure. Ob jemand eine attraktive betriebliche Altersvorsorge erhält, darf nicht von Gewerkschaftsmitgliedschaft, Tarifbindung oder der Existenz eines Betriebsrats abhängen. Die Mehrheit der Beschäftigten in KMU erfüllt keine dieser Voraussetzungen. Hinzu kommt der Faktor Zeit: SPM erfordern in der Praxis langwierige Abstimmungen – eine flächendeckende Verbreitung in KMU würde sich über Jahre, eher Jahrzehnte hinziehen, ein Tempo, das der demografische Druck nicht zulässt. Ein Reformprozess, der institutionell an Tarifstrukturen anknüpft, geht daher an genau der Zielgruppe vorbei, bei der die Versorgungslücke am größten ist.

**Unabhängig vom gewählten Verfahren gilt: die Fehler der Riester-Produkte dürfen sich nicht wiederholen. Konkret heißt das:**

- Bei den weiteren Diskussionen darf die **Perspektive von nicht organisierten KMU** und ihren nicht organisierten Beschäftigten in Unternehmen ohne Betriebsrat nicht außer Acht gelassen werden. Die insgesamt schwache Verbreitung der bAV in Deutschland (nur etwa die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat eine bAV<sup>1</sup>) ist vor allem ein **Problem der geringen Verbreitung unter KMU**. Dort wird die bAV überwiegend extern via Direktversicherungen und damit über ein oft eher intransparentes und renditeschwaches (weil garantiertes) Produkt umgesetzt. Die Direktversicherung hat damit ähnliche Probleme wie bisher die Riester-Rente in der privaten Altersvorsorge (pAV)<sup>2</sup>. Zu diesem ohnehin nicht optimalen System kommen Entscheidungen über das konkrete Produkt auf der betrieblichen Ebene, die häufig von sachfremden Erwägungen (insbesondere Markenbekanntheit des Anbieters oder gewachsene Vermittlerkontakte) dominiert werden. Die Anbindung an ein (fremdes) Sozialpartnermodell ist für KMU aus verschiedenen Gründen (fehlende Steuerbarkeit, administrativer Aufwand, fehlendes Vertrauen) keine Lösung.
- **Arbeitgeberhaftung und unzureichende Portabilität sind weitere Probleme des heutigen bAV-Systems**, die insbesondere für KMU bedeutend sind. Der Arbeitgeber haftet subsidiär<sup>3</sup> für die volle Versorgungszusage, selbst wenn externe und gesondert beaufsichtigte Durchführungswege gewählt und die Beiträge ordnungsgemäß gezahlt wurden. Hinzu kommt, dass beim Arbeitgeberwechsel die bAV häufig beitragsfrei gestellt wird, weil der neue Arbeitgeber einen anderen Durchführungsweg nutzt. In einer Arbeitswelt, in der häufigere Wechsel des Arbeitgebers die Regel werden, entstehen so fragmentierte Kleinstanwartschaften. Richtigerweise wird dies von der ASK ebenso genannt wie der notwendige Bürokratieabbau.

**Gerade KMU brauchen Lösungen, die auf KMU zugeschnitten sind. Dabei sollten folgende Leitlinien berücksichtigt werden:**

- **Gesetzliche Zwangsgarantien**, die Renditepotenziale über lange Anlagezeiträume systematisch vernichten, sind abzuschaffen – auch in der bAV. Hier muss die bAV konsequent der Logik folgen, die jetzt in die GRV einzieht und die mit dem Altersvorsorgedepot schon in die pAV eingezogen ist. Dies ermöglicht eine hohe Aktienquote und damit die Nutzung der hohen und über einen längeren Anlagezeitraum stabilen Kapitalmarktrenditen<sup>4</sup>.
- Altersvorsorgeprodukte in bAV und pAV müssen ihre **Gesamtkosten und Renditeszenarien** nach einheitlicher Methodik ausweisen.

---

<sup>1</sup> BMAS, Alterssicherungsbericht 2024, S. 125.

<sup>2</sup> Vgl. auch die Stellungnahme der Deutschen Bundesbank zur Alterssicherungskommission vom 12. März 2026 (abrufbar unter [www.bundesbank.de](http://www.bundesbank.de)), 3.2 zu entsprechend notwendigen Verbesserungen in pAV und bAV.

<sup>3</sup> Die Ausnahme ist die reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell, welches sich nicht wie erhofft im Bereich der KMU verbreiten lässt. Das Andocken an bestehende Sozialpartnermodelle ist für KMU in der Breite auch nach dem BRSG II u.E. praktisch nicht realistisch.

<sup>4</sup> Siehe zum Beispiel die DAI-Renditedreiecke (abrufbar unter [www.dai.de/rendite-dreiecke](http://www.dai.de/rendite-dreiecke)). Im Renditedreieck werden die jährlichen Renditen für alle denkbaren Kauf-Verkauf-Jahreskombinationen zum Beispiel des DAX-Index dargestellt. Bei einem Investitionszeitraum von 15 Jahren und mehr sind diese historisch durchgehend positiv und weit oberhalb der diesbezüglichen Inflationsrate.

- Angespartes Vorsorgekapital muss über den gesamten Erwerbsverlauf vollständig mitgenommen (**Portabilität**), konsolidiert und auf leistungsfähigere Anbieter übertragen werden können – unabhängig vom jeweiligen Arbeitgeber und Durchführungsweg.
- Die **subsidiäre Arbeitgeberhaftung** für Versorgungsleistungen ist zu beseitigen. Eine allgemeine, tarifunabhängige Enthaftungslösung in einer Defined-Contribution-Logik („Beitrag gezahlt, Pflicht erfüllt“) ist unabdingbare strukturelle Voraussetzung für eine breite bAV-Adoption im KMU-Segment.
- Die bAV muss **ohne nennenswerten administrativen Aufwand** einführbar und dauerhaft verwaltbar sein. Konsequenterweise digitalisierte Prozesse senken Verwaltungskosten strukturell und schaffen die Voraussetzungen für Kosteneffizienz, die eine attraktive bAV wirtschaftlich möglich machen<sup>5</sup>.
- Langfristig sollte eine automatische Einbeziehung aller Arbeitnehmenden mit Widerspruchsrecht („**Opt-out-Modell**“) vorgesehen werden<sup>6</sup>. Internationale Erfahrungen belegen die Wirksamkeit dieses verhaltensökonomischen Instruments.
- Ein **betriebliches Altersvorsorgedepot** oder die Öffnung des privaten AVD für Arbeitgeberleistungen könnten insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen einen einfachen und effizienten Zugang zur kapitalgedeckten Altersvorsorge schaffen. Frankreich zeigt mit dem PER, dass ein einheitlicher Produktrahmen über betriebliche und private Vorsorge hinweg funktioniert und Portabilität sichert. In jedem Fall sollte auch in der bAV der Verzicht auf Beitragsgarantien und die Wahl eines Auszahlungsplans möglich sein.

<sup>5</sup> Siehe auch die Stellungnahme der Deutschen Bundesbank zur Alterssicherungskommission vom 12. März 2026 (abrufbar unter [www.bundesbank.de](http://www.bundesbank.de)), 3.2.

<sup>6</sup> Das BRSG II erleichtert zwar Opting-out-Systeme per Betriebs-/Dienstvereinbarung (§20 Abs. 3 BetrAVG-neu) und eröffnet nicht-tarifgebundenen Unternehmen das Andocken an bestehende SPM (§24 BetrAVG-neu). Beide Wege erreichen das KMU-Segment in der Breite jedoch nicht: Die Mehrheit der KMU hat keinen Betriebsrat, und die Anbindung an ein branchenfremdes Sozialpartnermodell unter vollumfänglicher Übernahme der dortigen tariflichen Regelungen ist für Unternehmen mit 10 bis 50 Beschäftigten praktisch nicht umsetzbar. Zudem bleibt die Einführung eines Opting-out-Systems der freiwilligen Initiative des Arbeitgebers überlassen. Eine automatische Einbeziehung mit individuellem Widerspruchsrecht sollte gesetzlicher Standard werden.