



Stellungnahme zu den Empfehlungen der Alterssicherungskommission, insbesondere zum Ausbau kapitalgedeckter Altersvorsorge

(Stand: 17.09.2026)

Die **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.** ist der deutsche Fachverband für alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Satzungsgemäß setzt sich die aba neutral und unabhängig vom jeweiligen Durchführungsweg für den Bestand und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung ein.

Die aba vereinigt in ihrer Mitgliedschaft Unternehmen aller Größenordnungen, Altersversorgungseinrichtungen, Verbände (u. a. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) und Dienstleister wie Beratungsunternehmen, Rechtsanwälte, Versicherungsmathematiker, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Versicherungen, Banken und Investmenthäuser

Zusammenfassung

Die aba begrüßt die Empfehlung der Alterssicherungskommission, ein säulenübergreifendes Gesamtversorgungsniveau von mindestens 70 % netto nach Steuern und Sozialabgaben anzustreben. Diese Zielgröße sollte jedoch nicht nur als Monitorings- oder Orientierungsgröße verstanden werden, sondern vielmehr der normative Kompass für konkrete Reformen sein.

Die aba teilt die Auffassung der Alterssicherungskommission, dass für das angestrebte Gesamtversorgungsniveau die **betriebliche Altersversorgung** unerlässlich ist. Nur durch eine konsequente Stärkung der betrieblichen Altersversorgung kann die Lücke zwischen der neuen politischen Zielgröße und der Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung geschlossen werden. So zeigen die Berechnungen der FV Mathematische Sachverständige, dass zum Erreichen einer Nettoersatzquote von mind. 70 % **etwa 15 Prozentpunkte** zum Nettorenteneinkommen durch die betriebliche Altersversorgung (sowie ggf. die private Altersvorsorge) beigesteuert werden müssen. Für jüngere Durchschnittsverdiener ist dafür je nach Ausgestaltung der Altersversorgung (insbes. hinsichtlich des jeweiligen Garantieniveaus) ein Beitragsvolumen von etwa 3,5 % bis 7 % vom Bruttoeinkommen notwendig, bei älteren Arbeitnehmern sind die erforderlichen Beitragsvolumina entsprechend höher.

Die betriebliche Altersversorgung ist für den Ausbau kapitalgedeckter Altersvorsorge gut aufgestellt und unverzichtbar. Der **kollektive Ansatz der betrieblichen Altersversorgung** sorgt selbst bei hohen Aktienquoten und alternativen Anlagen in einer kollektiven Kapitalanlage für einen Risikoausgleich und reduziert damit für den Einzelnen auch die Auswirkungen von Kapitalmarktschwankungen. Um diesen Wirkmechanismus für die bAV als Ganzes nutzbar zu machen, ist es notwendig, abgesenkte Garantieniveaus in der bAV in allen Zusagearten rechtssicher zu ermöglichen. Dadurch kann auch das notwendige Beitragsniveau in einem für alle Beteiligten verträglichen Rahmen gehalten werden.

Die zusätzlichen Pflichtbeiträge in der ersten Säule werden den **finanziellen Spielraum für bestehende und neue bAV-Systeme** verringern und könnten damit Verdrängungseffekte auslösen. Der Bericht der Alterssicherungskommission adressiert leider nicht die **Wechselwirkungen zwischen den drei Säulen der Altersversorgung**. Insbesondere bleibt offen, wie sich die Einführung einer staatlich organisierten Kapitalrente auf die Möglichkeit und Bereitschaft bAV-Alterssicherungssysteme zu finanzieren und pAV-Produkte zu kaufen auswirkt. Erforderlich ist aus Sicht der aba ein **gesamthafter Blick auf alle Lohnnebenkosten** und ein abgestimmtes Mehssäulenkonzept, das bestehende bAV-Strukturen nutzt, Doppelbelastungen vermeidet und die betriebliche Altersversorgung gezielt als tragende Säule der Lebensstandardsicherung stärkt. Die aba empfiehlt eine **einfache Anrechnung bestehender bAV-Beiträge** auf die Beitragspflicht zur gesetzlichen Kapitalrente. Ferner regt die aba an, ein **kollektives Opting out zur gesetzlichen Kapitalrente** (z.B. durch eine tarifliche Öffnungsklausel für Branchenlösungen) zu diskutieren.

Das aba-Papier setzt sich mit allen von der Alterssicherungskommission erwähnten Maßnahmen zur Stärkung der bAV sowie mit den genannten **Maßnahmen zum Bürokratieabbau, Portabilität und Rechtssicherheit** auseinander. Die aba spricht sich dafür aus, alle Durchführungswege und Zusagearten der bAV in den Blick zu nehmen, damit die zweite Säule insgesamt einfacher, renditestärker und attraktiver wird.

Die aba begrüßt, dass der **Sozialpartnerdialog unter Einbeziehung von Vertretern kleiner und mittlerer Unternehmen** am 8. Oktober 2026 mit einer Präsenzveranstaltung gestartet wird. Die aba steht bereit, fachlich zu unterstützen und zeigt in dieser Stellungnahme wichtige Handlungsfelder und Lösungsansätze auf.

Für Rückfragen stehen Ihnen gern zur Verfügung:

Klaus Stiefermann (Geschäftsführer der aba) – Tel.: 030 3385811-10 – klaus.stiefermann@aba-online.de

Dr. Cornelia Schmid – Tel.: 030 3385811-60 – cornelia.schmid@aba-online.de.

Übersicht

1	Hintergrund und gewählter aba-Fokus	- 6 -
1.1	Empfehlungen sind ein gelungener Startschuss.....	- 6 -
1.2	Zentrale Fragen für die ergänzende Kapitaldeckung noch offen	- 6 -
2	Mehrsäulensystem: Angestrebte Nettoersatzquote von 70 Prozent und bAV	- 7 -
2.1	Statistische Weiterentwicklung muss in einem angemessenen Kosten-Nutzen-Verhältnis stehen... -	8 -
2.2	Verständnis zur politischen Zielsetzung	- 9 -
2.3	Kapitaldeckung in der betrieblichen Altersversorgung bietet viele Vorteile	- 11 -
3	Sozialpartnerdialog zur bAV und vorgesehene Schwerpunkte	- 13 -
3.1	Zeitplan und Zusammensetzung.....	- 13 -
3.2	Zielsetzung „annähernd flächendeckende Verbreitung und lebensstandardsicherndes Gesamtversorgungsniveau“	- 14 -
3.3	Im Bericht erwähnte Maßnahmen zur bAV.....	- 15 -
3.3.1	Erleichterter Zugang zu Sozialpartnermodellen und reine Beitragszusage ohne Sozialpartner .-	15 -
3.3.2	Erleichterte Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen	- 16 -
3.3.3	Leichter Zugang zu Entgeltumwandlungsmodellen mit Opt-out-Möglichkeit für Arbeitnehmer....	- 17 -
3.3.4	Einführung eines Obligatoriums in der zweiten Säule.....	- 18 -
3.3.5	Arbeitgeberzahlungen in private Altersvorsorgedepots (arbeitgebergestützte dritte Säule)	- 19 -
3.4	Im Bericht erwähnte Maßnahmen zum Bürokratieabbau, Portabilität, Rechtssicherheit.....	- 20 -
3.4.1	Kostenstruktur verbessern	- 20 -
3.4.2	Geringverdienerförderung dynamisieren.....	- 21 -
3.4.3	Bürokratieabbau vorantreiben	- 22 -
3.4.4	Rechtssicherheit erhöhen	- 23 -
3.4.5	Rechtssicherheit beim Future Service	- 24 -
3.4.6	Portabilität verbessern	- 25 -
3.5	Mehr Verbreitung in kleinen und mittleren Unternehmen	- 26 -

4	Gesetzliche Kapitalrente und bAV.....	- 27 -
4.1	„Schweden als Vorbild“ für die gesetzliche Kapitalrente	- 28 -
4.2	Öffentlicher Fonds für die gesetzliche Kapitalrente	- 29 -
4.3	Alternative zum öffentlichen Fonds: „möglichst begrenzte Anzahl zertifizierter Anlagefonds“	- 30 -
4.4	Zu erwartende Auswirkungen der Einführung der gesetzlichen Kapitalrente auf die bAV	- 31 -
4.5	Zu diskutierende Alternativen zur gesetzlichen Kapitalrente	- 32 -
4.5.1	Einfache Anrechnung bestehender bAV-Beiträge auf Beitragspflicht zur gesetzlichen Kapitalrente.	- 32 -
4.5.2	Kollektives Opting out zur gesetzlichen Kapitalrente	- 32 -

1 Hintergrund und gewählter aba-Fokus

Die Alterssicherungskommission hat am 23. Juni 2026 ihre [Empfehlungen](#) an die Regierung übergeben ([Pressekonferenz](#)). Die aba hat in ihrer [Presseinformation](#) dazu das angestrebte Ziel eines säulenübergreifenden Gesamtversorgungsniveau von mindestens 70 % netto nach Steuern und Sozialabgaben (Zielersatzquote) begrüßt und einen unverzüglichen Start des Sozialpartnerdialogs gefordert.

1.1 Empfehlungen sind ein gelungener Startschuss

Die Vorschläge für die erste Säule sind aus Sicht der aba grundsätzlich geeignet, mittel- und langfristig eine stabilisierende Wirkung zu entfalten.

Wir verstehen die Empfehlung der Alterssicherungskommission so, dass eine Nettoersatzquote von 70 %, und zwar nach Steuern und Sozialabgaben, die Zielersatzquote ist. Im Hinblick auf die Zielersatzquote begrüßt die aba, dass die Alterssicherungskommission den Mut aufgebracht hat, diese zu definieren und klar zu sagen, dass sie auch mit der Kapitalrente über die gesetzliche Rentenversicherung allein nicht erreichbar ist. Insbesondere die zweite Säule kann und muss zur Erreichung dieser neuen Zielersatzquote von mindestens 70 % netto nach Steuern und Sozialabgaben beitragen.

Die Alterssicherungskommission hat überzeugend begründet, warum die Alterssicherung in Deutschland mehr Kapitaldeckung benötigt. Noch nicht beantwortet ist jedoch die entscheidende Anschlussfrage, wie die **Kapitaldeckung in den drei Säulen künftig zusammenwirken**. Ohne gezielte Maßnahmen zur Stärkung der bAV wird die Einführung einer gesetzlichen Kapitalrente zu Lasten bestehender bAV gehen und neuer bAV das Dotierungsvolumen nehmen. Das säulenübergreifende Ziel von 70 % droht dadurch verfehlt zu werden.

Kapitalgeckte Altersversorgung ohne Garantien auch in der ersten Säule ist ein wichtiges Signal, nachdem für die neue, staatlich geförderte Vermögensbildung in der dritten Säule das gleiche gilt. Die aba vermisst ein solches Signal für die bAV. Das BRSG II hat leider keine Möglichkeit zur Absenkung von Garantien oder für einen umfassend barrierefreien Zugang zur reinen Beitragszusage geschaffen.

Sozialpartnern kommt bei der Ausgestaltung und Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung eine Schlüsselrolle zu. Wir begrüßen es daher, dass im Oktober 2026 ein **Sozialpartnerdialog** eingeleitet wird. Will man vor allem eine Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung bei KMU erreichen, so müssen auch sie in den Prozess einbezogen werden. Gleiches gilt für die aba als Fachverband für alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und dem Öffentlichen Dienst. Das Ziel muss eine strukturelle Modernisierung und Vereinfachung der betrieblichen Altersversorgung sein, damit sie bestmöglich ihren Beitrag zur angestrebten Nettoersatzquote leisten kann. Dabei muss die wirtschaftliche Lage der Unternehmen angemessen berücksichtigt werden. Bei den Sozialpartnern braucht es eine Aufbruchsstimmung, der kleinste gemeinsame Nenner wird nicht zur Stärkung der bAV beitragen.

1.2 Zentrale Fragen für die ergänzende Kapitaldeckung noch offen

Zentrale Fragen bleiben im Bericht der Alterssicherungskommission offen, u.a. folgende:

- Wieviel ergänzende Vorsorge braucht es in der zweiten und /oder dritten Säule, um die Zielpersatzquote zu erreichen?
- Wie wird die Kapitalrente in der ersten Säule umgesetzt? Wie soll v.a. der Widerspruch zwischen Risikoausgleich im Kollektiv einerseits und individuellen Kapitalkonten andererseits bei gleichzeitigen realitätsnahen Schätzungen der Lebenserwartung erfolgen? Wer soll die lebenslangen Renten garantieren?
- In den Bereichen, wo bAV verbreitet ist: Wie wird der signifikante Beitrag, den bestehende tarifvertragliche bzw. betriebliche Lösungen im Rahmen der bAV schon heute leisten, um die Zielpersatzquote zu erreichen, berücksichtigt? Wo besteht noch Handlungsbedarf? Wie können die vorhandenen Strukturen und Systeme genutzt und weiterentwickelt werden?
- Welche weiteren Anpassungen braucht es für die bAV, damit sie ihren Beitrag zur Erreichung der Zielpersatzquote leisten kann?

aba zur Alterssicherungskommission

Die Empfehlungen der Alterssicherungskommission sind ein gelungener Startschuss, aber noch viel ist zu klären – v.a. auch im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung.

2 Mehrsäulensystem: Angestrebte Nettoersatzquote von 70 Prozent und bAV

Ein säulenübergreifendes Gesamtversorgungsniveau von mindestens 70 % netto nach Steuern und Sozialabgaben sollte angestrebt werden. Die Einführung einer solchen neuen Kenngröße und einer damit verbundenen politischen Zielpersatzquote kann einen wichtigen Beitrag leisten, um Reformbedarf transparent zu machen und die Rolle der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Altersvorsorge sichtbar zu stärken. Die oftmals einseitige wissenschaftliche und politische Diskussion über das Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung kann durch eine solche Kenngröße verbessert werden.

Wie der Kommission erscheint es auch der aba geboten, dass mit einer solchen Zielgröße keine Steuerungsgrößen im Sinne bindender Automatismen entstehen. Gleichzeitig sollte sie aber **mehr als eine reine Monitoring- und Orientierungsgröße** sein und entsprechend ausgestaltet werden. Sie sollte vielmehr als **normativer Kompass** anhand einer Zielgröße zeigen, ob verschiedene Jahrgänge, Einkommensgruppen und Erwerbsbiografien im Zusammenspiel der Säulen ein angemessenes Versorgungsniveau erreichen. Ein individueller Rechtsanspruch auf 70 % Nettoersatzquote darf daraus jedoch nicht entstehen.

Offen lässt die Alterssicherungskommission, **bis wann die Zielgröße erreicht** werden soll. Die Antwort auf diese Frage dürfte auch Auswirkungen auf die Wahl der Maßnahmen haben.

Aus einer politischen Zielgröße einer Nettoersatzquote von mindestens 70 % lässt sich aber auf jeden Fall die Notwendigkeit ableiten, dass die betriebliche Altersversorgung gestärkt werden muss. Ohne einen höheren Verbreitungsgrad der bAV bleibt die 70-Prozent-Zielgröße für viele Beschäftigte nur eine abstrakte politische Marke. Die aba teilt daher auch die Auffassung der Alterssicherungskommission, dass für das angestrebte Gesamtversorgungsniveau mehr und höhere Betriebsrenten unerlässlich sind. Die von der Kommission mit Blick

auf die bAV vorgeschlagenen Reformen sollten daher auch zeitnah umgesetzt werden und der geplante Sozialpartnerdialog weitere Maßnahmen zur Stärkung der bAV hervorbringen. Dabei ist auch zu beachten, wo bereits heute verbreitete bAV durch entsprechende tarifvertragliche bzw. betriebliche Lösungen in verschiedenen Branchen wesentlich zur Erreichung der 70-Prozent-Zielgröße beitragen. Diese Systeme dürfen nicht negativ beeinflusst werden.

Die 70-Prozent-Zielgröße hat für **Geringverdienende** eine besondere Bedeutung. Die Kommission weist zurecht darauf hin, dass bei niedrigen Einkommen eine höhere Nettoersatzquote erforderlich sein kann, um Teilhabe zu sichern. Gerade diese Gruppen verfügen jedoch häufig über eine geringere Sparfähigkeit und arbeiten öfter in Betrieben mit schwächerer bAV-Durchdringung. Daraus folgt: Ohne gezielte bAV-Förderung wird die Zielgröße gerade dort schwer erreichbar sein, wo der Bedarf am größten ist.

2.1 Statistische Weiterentwicklung muss in einem angemessenen Kosten-Nutzen-Verhältnis stehen

Die Alterssicherungskommission spricht sich dafür aus, „*die Indikatorik für das empirische Monitoring der Altersvorsorge in der Bevölkerung weiterzuentwickeln und dazu die administrative Datenbasis zu verbessern.*“ (Empfehlung 3). Für eine gute Rentenpolitik ist es wichtig, rentenpolitisch relevante Entwicklungen zu verfolgen und deren Ursachen zu verstehen. Auch die aba hält daher verbesserte Statistiken zur Altersvorsorge für wünschenswert.

Derzeit erfolgt eine Datenerhebung über das Altersvorsorgeverhalten überwiegend umfragebasiert, da insbesondere für die bAV, aber auch für das Zusammenwirken der drei Säulen, keine belastbaren administrativen Datensätze existieren.

Eine **Verwertung von Nutzerdaten der Digitalen Rentenübersicht** für statistische Zwecke (diese werden derzeit von Nutzern abgerufen und ggf. auch in individuellen Nutzerkonten gespeichert) kann auf längere Sicht eine grundsätzlich sinnvolle Maßnahme sein. Die aktuell über die Digitale Rentenübersicht erhobenen Daten sind aber für belastbare wissenschaftliche oder statistische Auswertungen unseres Erachtens noch ungeeignet. Die Zahl der Nutzerkonten liegt noch deutlich unterhalb eines Umfangs, der ohne Weiteres Rückschlüsse auf die Gesamtbevölkerung zulassen würde. Ebenso wichtig sind Selektionseffekte bei der Nutzung der Rentenübersicht, die auf Grund ihrer Ausgestaltung als ein freiwillig nutzbares Abrufverfahren auftreten. Lediglich Personen mit einer Mehrzahl von Vorsorgeansprüchen haben daher überhaupt einen Anreiz, dieses Angebot zu nutzen.

Die von der Kommission empfohlene Ergänzung der Digitalen Rentenübersicht um fehlende Vorsorgeformen legt durch die derzeitige Gesetzeslogik des Rentenübersichtsgesetzes die Einführung neuer Informationspflichten nahe. Hierzu ist anzumerken: Eine Datenerhebung muss immer in einem **angemessenen Kosten-Nutzen-Verhältnis** stehen. Zigtausende Arbeitgeber, insbesondere jene, die ihre Altersversorgung über Direktzusagen oder über Unterstützungskassen durchführen, dürfen dafür künftig nicht mit umfangreichen Informationspflichten und damit verbundenen zusätzlichen Kosten belastet werden.

Neben der Auswertung von Nutzerdaten der Digitalen Rentenübersicht **dürfte** auch eine **Weiterentwicklung der Statistik der Rentenbezugsmitteilungen** helfen. So könnte die verpflichtende jährliche Meldung der Rentenleistungsträger an die Finanzämter im Rahmen der Rentenbezugsmitteilung durch zusätzliche statistische Felder ergänzt werden. Auch hier müssten Nutzen und Kosten in einem vertretbaren Verhältnis stehen.

2.2 Verständnis zur politischen Zielsetzung

Für Durchschnittsverdienende weist das gesetzliche Rentensystem in **Deutschland im OECD-Vergleich** für das Berichtsjahr 2024 eine relativ niedrige Nettoersatzrate von 53 % aus. Im OECD-Mittel sind es 63 %. Dabei ist davon auszugehen, dass aufgrund der Umstellung auf die nachgelagerte Besteuerung für die gesetzliche Rentenversicherung die Nettoersatzrate aus der gesetzlichen Rentenversicherung in den kommenden Jahren sogar noch sinkt.

Die Musterberechnungen der Mathematischen Sachverständige zeigen: Um eine Nettoersatzquote von mind. 70 % zu erreichen und damit rd. 15 Prozentpunkte zum Nettorenteneinkommen durch die betriebliche Altersversorgung (sowie ggf. die private Altersvorsorge) beizusteuern, bedarf es einer zusätzlichen Monatsleistung von anfänglich brutto ca. 600 Euro. Dies entspricht – aufgrund von Progressionseffekten – einer zusätzlichen Nettorente von rd. 400 Euro monatlich. Um diese zu erreichen, ist für einen jüngeren Durchschnittsverdiener (2026: 51.944 €) im Rahmen einer Nominalwertbetrachtung auf Basis heutiger Verhältnisse ein Beitragsvolumen von etwa 3,5 % bis 7% vom Brutto-Einkommen erforderlich - je nach Plangestaltung.

Erforderlicher Beitrag in die bAV, um 70 % Nettoersatzquote zu erreichen

Netto-Lücke nach heutigen Werten in Euro

	Brutto (gerundet)	Netto (gerundet)
Monatliche Zielrente:¹	2.410	1.905
Gesetzliche Rentenversicherung:²	1.830	1.520
Lücke für 70 % Nettoersatzquote:	580	385

¹ Berechnungen basierend auf einem Bruttoeinkommen von 51.944 € (Durchschnittsentgelt in der gesetzlichen Rentenversicherung); Gesamtsozialversicherungsabgaben für Rentner von 21,49 %; Lohnsteuerklasse 1; Kirchensteuer; Nominalwertbetrachtung.

² Annahme 45 Beitragsjahre zum Durchschnittsentgelt in der gesetzlichen Rentenversicherung (Eckrentner)

Bei **älteren Arbeitnehmern**, für die ggf. noch keine zusätzliche Altersvorsorge in der zweiten oder dritten Säulen besteht, wären in jedem Fall deutlich höhere Beitragsvolumina notwendig, um eine Nettoersatzrate von mind. 70 % im Rentenbezug zu erreichen.

Die Musterberechnungen der Mathematischen Sachverständigen verdeutlichen, dass eine Nettoersatzquote von 70 % eine substantielle finanzielle Herausforderung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer darstellt. Dabei spielt auch die gewählte Form und Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung eine große Rolle, vor allem aufgrund des bislang vorherrschenden starken Garantiefokus und der damit verbundenen aufsichtsrechtlichen Vorgaben. Für einen dreißigjährigen Durchschnittsverdiener müssten in einer klassischen Versicherung mit 100 % Garantieverprechen fast 7 % seines Bruttogehalts in eine bAV gezahlt werden. Bei einem kompletten Verzicht auf Garantien, wie derzeit schon möglich im Rahmen eines Sozialpartnermodells, könnte das Ziel mit einem Beitrag von 3,5 % des Bruttoeinkommens erreicht werden, verbunden mit einer gewissen Schwankungsbreite der resultierenden Renten. Dazwischen liegen Gestaltungsvarianten mit abgesenkten Garantien. Damit die bAV ihren erforderlichen Beitrag zum Erreichen des politischen Ziels einer Nettoersatzquote von 70 % leisten kann, benötigt es eine rechtssichere Möglichkeit zur Absenkung der Garantieniveaus in der betrieblichen Altersversorgung in allen beitragsorientierten Zusagearten. Zusätzlich dazu müssen die regulatorischen Vorgaben für die Rentenphase für alle Zusagearten weiterentwickelt werden, um künftig lebenslange Leistungen attraktiver gestalten zu können, wie dies auch heute bereits im Sozialpartnermodell möglich ist.

Erforderlicher Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung nach heutigen Werten für einen 30-jährigen Durchschnittsverdiener für eine zusätzliche Betriebsrente von 580 € brutto:

A) Beispiel mit 100 % Garantie (klass. Versicherung)¹

	Euro (gerundet)
Monatlicher Bruttolohn:	4.330
Monatliches Nettoeinkommen:	2.720
Zusätzlich erforderlicher monatlicher Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung in Euro:	290
Erforderlicher prozentualer Anteil des Bruttolohns als bAV-Beitrag:	6,7 %

¹ Unterstellte jährliche Wertentwicklung von rd. 3,1 %; Kapital bei Rentenbeginn im Alter 67 beträgt rd. 240 TEUR.

B) Beispiel mit 80 % Garantie (fondsgebundene Versicherung)¹

	Euro (gerundet)
Monatlicher Bruttolohn:	4.330
Monatliches Nettoeinkommen:	2.720
Zusätzlich erforderlicher monatlicher Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung in Euro:	230

Erforderlicher prozentualer Anteil des Brutto- lohns als bAV-Beitrag:	5,3 %
--	--------------

¹ Unterstellte jährliche Wertentwicklung von rd. 4,5 %; Kapital bei Rentenbeginn im Alter 67 beträgt rd. 240 TEUR;

C) **Beispiel** ohne Garantien, Sozialpartnermodell mit Sicherungspuffer und schwankender Rente¹

	Euro (gerundet)
Monatlicher Bruttolohn:	4.330
Monatliches Nettoeinkommen:	2.720
Zusätzlich erforderlicher monatlicher Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung in Euro:	150
Erforderlicher prozentualer Anteil des Brutto- lohns als bAV-Beitrag:	3,5 %

¹ Unterstellte jährliche Wertentwicklung von rd. 4,7 %; Kapital bei Rentenbeginn im Alter 67 beträgt rd. 170 TEUR;

2.3 Kapitaldeckung in der betrieblichen Altersversorgung bietet viele Vorteile

Basierend auf den Vorschlägen der Alterssicherungskommission sollte der Gesetzgeber nun ein säulenübergreifendes Gesamtkonzept für die Altersvorsorge erarbeiten. Nachdem durch das Altersvorsorgereformgesetz die private Altersvorsorge reformiert wurde und mit Einführung der gesetzlichen Kapitalrente und der Frühstartrente neue kapitalgedeckte Elemente in der ersten Säule eingeführt werden sollen, muss auch die betriebliche Altersversorgung substantiell gestärkt werden. Die Bundesregierung sollte dabei konsistente Anreize und Botschaften zum erforderlichen Ausbau kapitalgedeckter Altersvorsorge setzen. Sollte der Gesetzgeber eine **Stärkung der betrieblichen Altersversorgung** nicht konsequent umsetzen, wird die betriebliche Altersversorgung nachhaltig beschädigt.

Die betriebliche Altersversorgung ist für den Ausbau kapitalgedeckter Altersvorsorge gut aufgestellt und unverzichtbar. Durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und die zentrale Rolle der Arbeitgeber wird regelmäßig die **Absicherung ganzer Belegschaften** erreicht. Im Gegensatz zu Kapitalrente und der geförderten privaten Altersvorsorge ist sie darüber hinaus die einzige Form der Altersvorsorge, die systematisch steigende Beiträge entlang der Erwerbsbiographie fördert und damit echte Versorgungstiefe erreichen kann. Die **kollektive Kapitalanlage** in der betrieblichen Altersversorgung sorgt selbst bei hohen Aktienquoten und alternativen Anlagen für einen Risikoausgleich und reduziert damit für den Einzelnen auch Kapitalmarktschwankungen. Dies erfolgt bei einer individuellen Kapitalanlage nicht. Durch den **Risikoausgleich im Kollektiv** der bAV kann ebenfalls gewährleistet werden, dass aus den Beiträgen verlässliche lebenslange Leistungen erbracht werden.

Ein funktionierendes Mehssäulensystem kann und muss insgesamt die soziale Stabilität fördern, Risiken streuen und den unterschiedlichen Erwerbsbiografien Rechnung tragen. Die betriebliche Altersversorgung hat eine **wichtige arbeitsmarkt- und personalpolitische Funktion**. Sie steigert die Arbeitgeberattraktivität, unterstützt Bindung und Gewinnung von Fachkräften und leistet für Beschäftigte einen wertvollen Beitrag zur langfristigen finanziellen Absicherung. Für die Arbeitgeber ist die betriebliche Altersversorgung aber nicht nur ein Bindungselement, sondern auch ein Kostenfaktor und – je nach Ausgestaltung – verbunden mit oft unwägbareren Risiken. Damit die zweite Säule für die Arbeitnehmer attraktive lebenslange Leistungen bieten kann, muss sie insbesondere aus Arbeitgebersicht risikoarme Ausprägungen, wie z.B. die reine Beitragszusage, flächendeckend ermöglichen.

Betriebliche Altersversorgung **stärkt zudem die öffentlichen Finanzen und die volkswirtschaftliche Stabilität**. Sie trägt zusammen mit der privaten Vorsorge zur Mobilisierung von Sparvermögen bei und unterstützt langfristige Investitionen in Wirtschaft, Infrastruktur und wirtschaftliche Transformationsprozesse.

Aus Sicht der aba:

Die aba begrüßt die Empfehlung der Alterssicherungskommission, ein säulenübergreifendes Gesamtversorgungsniveau von mindestens 70 % netto nach Steuern und Sozialabgaben anzustreben. Die neue Zielgröße sollte allerdings **nicht nur als Monitoring- und Orientierungsgröße verstanden werden, sondern vielmehr der normative Kompass sein**.

Die aba teilt die Auffassung der Alterssicherungskommission, dass für das angestrebte Gesamtversorgungsniveau eine **annähernd flächendeckende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung** unerlässlich ist. Nur durch eine konsequente Stärkung der betrieblichen Altersversorgung kann die Lücke zwischen der neuen politischen Zielgröße und der Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung geschlossen werden.

Die betriebliche Altersversorgung ist für den Ausbau kapitalgedeckter Altersvorsorge gut aufgestellt und unverzichtbar. Der **kollektive Ansatz** der betrieblichen Altersversorgung sorgt auch bei hohen Aktienquoten und alternativen Anlagen in einer kollektiven Kapitalanlage für einen Risikoausgleich und reduziert damit für den Einzelnen auch Kapitalmarktschwankungen.

Die aba begrüßt, dass der Sozialpartnerdialog unter Einbeziehung von Vertretern kleiner und mittlerer Unternehmen am 8. Oktober 2026 mit einer Präsenzveranstaltung gestartet wird. Die aba steht bereit, fachlich zu unterstützen und zeigt in diesem Diskussionspapier wichtige Handlungsfelder und Lösungsansätze auf.

3 Sozialpartnerdialog zur bAV und vorgesehene Schwerpunkte

Empfehlung 29

Die Kommission empfiehlt, im Jahr 2026 im Rahmen eines Sozialpartnerdialogs konkrete Maßnahmen zu erarbeiten, die die Verbreitung der bAV insbesondere in bisher unterversorgten Bereichen deutlich erhöhen und von beiden Sozialpartnern mitgetragen werden. Diese Maßnahmen sollen im Anschluss in ein Gesetzgebungsverfahren überführt werden. Eine annähernd flächendeckende Verbreitung der bAV sollte perspektivisch angestrebt werden, um ein lebensstandardsicherndes Gesamtversorgungsniveau der Alterssicherung für alle Beschäftigten zu erreichen.

3.1 Zeitplan und Zusammensetzung

Der in der Empfehlung 29 vorgeschlagene Sozialpartnerdialog darf nicht nur der allgemeinen politischen Verständigung dienen, sondern muss konkrete Maßnahmen entwickeln, die gesetzgeberisch umsetzbar sind. Aus Sicht der aba ist hierfür eine strukturierte Agenda und ein verbindlicher Zeitplan notwendig.

Die **strukturierte Agenda** sollte u.a. Folgendes enthalten:

- Anforderungen der Sozialpartner an geeignete Rahmenbedingungen für ein erweitertes bAV-Engagement.
- Vorhandene Daten zum Status quo der Vorsorgesituation nutzen und Handlungsbedarf konkretisieren: Analyse insbesondere der unterversorgten Bereiche nach Unternehmensgröße, Branche, Einkommen und Tarifbindung; welche Gruppen werden warum nicht erreicht (fehlender Zugang, fehlende Teilnahme, zu niedrige Beiträgen / unzureichendes Versorgungsniveau).
- Vorhandene Instrumente im BetrAVG (insbesondere Entgeltumwandlung, Optionssysteme und Sozialpartnermodelle) und Steuer- und Sozialabgabenrecht (u.a. Geringverdienerförderung) weiterentwickeln.

Der Analyse sollten konkrete **Vorschläge für Gesetzesänderungen, um vorhandene Instrumente besser einzusetzen oder weiterzuentwickeln** (mehr Verbindlichkeit; reine Beitragszusage; mehr Rechtssicherheit; Förderung), folgen. Wünschenswert wäre dazu eine **Folgenabschätzung** für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Altersversorgungseinrichtungen sowie Staatshaushalt und Sozialversicherungen. Die aba steht bereit, die Ausarbeitung der Folgenabschätzung mit ihren Mitgliedern zu unterstützen.

Der Begriff Sozialpartnerdialog sollte nicht zu eng verstanden werden. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sind für die bAV essenziell, bilden aber nicht alle Betroffenen ab. Gerade die in Empfehlung 29 ausdrücklich genannten unterversorgten Bereiche betreffen häufig **KMU**¹, nicht tarifgebundene Unternehmen, gering

¹ Viele KMU sind tarifgebundene Unternehmen, doch ein signifikanter Teil der Unternehmen sind zwar Mitglied in einem Arbeitgeberverband, jedoch ohne an dessen Tarifverträge gebunden zu sein (Thorsten Schulten und Felix Syrovatka: „[Sackgasse Mitgliedschaft ohne Tarif – zur Erosion des Tarifvertragssystems](#)“, Wirtschaftsdienst, 2026, Heft 6, S. 448-452.

organisierte Branchen und Beschäftigtengruppen, die über klassische Tarifstrukturen nur begrenzt erreicht werden. Diese Perspektiven müssen berücksichtigt werden, wenn der Dialog praxisgerechte Ergebnisse liefern soll.

3.2 Zielsetzung „annähernd flächendeckende Verbreitung und lebensstandardsicherndes Gesamtversorgungsniveau“

Aus aba-Sicht ist positiv hervorzuheben, dass die Alterssicherungskommission die **bAV als unverzichtbaren Bestandteil eines lebensstandardsichernden Mehrsäulensystems** anerkennt (siehe auch Kapitel 2). Die Empfehlung geht zutreffend davon aus, dass eine annähernd flächendeckende Verbreitung der bAV perspektivisch erforderlich ist, wenn ein angemessenes Gesamtversorgungsniveau für alle Beschäftigten erreicht werden soll.

Die aba teilt die hinter der Empfehlung stehenden Auffassung, dass die Verbreitung kapitalgedeckter Altersversorgung nicht nur eine Frage individueller Vorsorgebereitschaft ist, sondern auch institutioneller Rahmenbedingungen, tariflicher und betrieblicher Gestaltung, steuerlicher Förderung und administrativer Einfachheit. Die aba ist von den **Vorteilen der bAV und einer höheren bAV-Verbreitung** überzeugt. Die bAV dient der Lebensstandardsicherung im Alter, der Absicherung biometrischer Risiken, der sozialen Verantwortung, aber auch der Attraktivität von Arbeitgebern und der Stabilisierung des Alterssicherungssystems.

Im Folgenden geht es daher im ersten Schritt darum, wie die in Empfehlung 29 genannten Vorschläge fachlich, rechtlich und praktisch so ausgestaltet werden können, dass die bAV tatsächlich gestärkt wird. Im zweiten Schritt werden weitere, aus Sicht der aba ebenfalls notwendige Vorschläge gemacht.

Die aba begrüßt, dass die im Rahmen des Sozialpartnerdialog erarbeiteten konkreten Maßnahmen, im Anschluss „in ein Gesetzgebungsverfahren“ überführt werden sollen, und gibt für das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BSRG) III zu bedenken:

- Dem BRSg II ging im Jahr 2022 bereits ein **Fachdialog „Stärkung der Betriebsrente“** voraus, in dem sich u.a. die aba mit zahlreichen [Vorschlägen](#) eingebracht hatte; viele Vorschläge gingen mangels eines Konsenses der Sozialpartner dann aber nicht ins BRSg-II-Gesetzgebungsverfahren ein.
- In die Reformdiskussion sollten **alle Durchführungswege und Zusagearten** einbezogen werden (Stärkung der gesamten bAV).
- **Bestehende hochwertige Systeme**, v.a. tarifvertraglicher bzw. betrieblicher Art, dürfen nicht geschwächt werden.
- Um das Ziel „mehr bAV-Verbreitung“ zu erreichen, sollte diskutiert werden, **welche bAV welchen Gruppen von Unternehmen und Beschäftigten** hilft. So können z.B. Sozialpartnermodelle für tarifgebundene Branchen ein geeignetes Instrument sein. Für nicht tarifgebundene Unternehmen und Branchen mit geringem Organisationsgrad können andere Instrumente wichtiger oder neue zu entwickeln sein (siehe u.a. 3.3.1). Das [IAB-Betriebspanel](#), für das jährlich etwa 15.000 Betriebe aller Branchen und Größen befragt werden, liefert interessante Daten zur Tarifbindung.

- **Freiwillige Arbeitgeberbeiträge** sollten grundsätzlich in der zweiten Säule bleiben und weder zur Kapitaldeckung in der ersten Säule genutzt noch in private Depotlösungen umgelenkt werden.
- **Auch europäische Entwicklungen** sollten dabei berücksichtigt werden. Man denke v.a. an das Zusatzrentenpaket der EU-Kommission vom November 2025 und die aktuellen EU-Gesetzgebungsverfahren zur Überarbeitung der [EbAV II-RL](#) und der [PEPP-VO](#) sowie die „[Empfehlung](#) zu Trackingsystemen mit Informationen über die individuellen Rentenansprüche, zu Übersichten über die Altersversorgung und zur automatischen Mitgliedschaft“. Auch die jüngsten [Empfehlungen](#) der EU-Kommission zu möglichen Rentenreformen in Deutschland im Kontext des aktuellen Europäischen Semesters sollten diskutiert werden.

3.3 Im Bericht erwähnte Maßnahmen zur bAV

3.3.1 Erleichterter Zugang zu Sozialpartnermodellen und reine Beitragszusage ohne Sozialpartner

Die Alterssicherungskommission regt in Empfehlung 29 an, dass im Rahmen eines Sozialpartnerdialogs u.a. auch über einen erleichterten Zugang zu Sozialpartnermodellen und damit zur reinen Beitragszusage durch eine voraussetzungslose Öffnung der Sozialpartnermodelle für alle Arbeitgeber und Beschäftigten diskutiert wird.

Die reine Beitragszusage nach dem BetrAVG ist aus Sicht vieler Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine **attraktive Zusageart**, weil sie eine kapitalmarktnahe Anlage ermöglicht, die wegfallende rechtliche Garantie durch eine in der Konstruktion angelegte andere Form der kollektiven Sicherheit ersetzt und damit gleichzeitig die Arbeitgeberhaftung entfallen lässt. Sie kann damit zusätzliche bAV ermöglichen, wo Arbeitgeber bisher Haftungsrisiken scheuen. Gerade vor dem Hintergrund der von der Kommission betonten Kapitaldeckung ist es folgerichtig, die Möglichkeiten des Sozialpartnermodells und der reinen Beitragszusage (rBZ) weiterzuentwickeln.

Reine Beitragszusagen können derzeit nur im Kontext von Sozialpartnermodellen zugesagt werden. Dies unterstützt Governance, Interessenausgleich, Vertrauen und kollektive Verantwortung. Das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg II), das im Januar 2026 in Kraft trat, hat den Zugang zum Sozialpartnermodell im Vergleich zum ursprünglichen BRSg I grundlegend geöffnet. Während das BRSg I den Zugang strikt auf tarifgebundene Betriebe und Branchen beschränkte, erlaubt das BRSg II auch nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern die Teilnahme. Voraussetzung ist, dass die das Modell tragende Gewerkschaft nach ihrer Satzung für das jeweilige Arbeitsverhältnis zuständig ist oder der Tarifvertrag die Öffnung explizit erlaubt. Diese neue Regelung wird bereits in geringem Umfang genutzt. Nach wie vor ist aber Arbeitgebern, deren Arbeitnehmer in den Organisationsbereich einer Gewerkschaft fallen, die kein Sozialpartnermodell vereinbart hat und keinen Andocktarifvertrag schließen will, der Zugang zu einem Sozialpartnermodell in einer anderen Branche und damit zur reinen Beitragszusage verwehrt.

Würde man diese Voraussetzung entfallen lassen und die Sozialpartnermodelle voraussetzungslos öffnen, so könnten auch Arbeitnehmer jenseits des Organisationsbereichs der für sie zuständigen Gewerkschaft aufgenommen werden. Dafür wäre aber eine Zustimmung der, das Sozialpartnermodell tragenden Sozialpartner, erforderlich.

Kapitalgedeckte Altersvorsorge ohne Garantien ist in der dritten Säule möglich und künftig auch in der ersten Säule. Langfristige Renditechancen sollten auch in der bAV besser genutzt werden können. Insbesondere mit Blick auf kleinere und mittlere Unternehmen sollte **die reine Beitragszusage auch jenseits von Sozialpartnermodellen ermöglicht werden**. Wichtig ist aus Sicht der aba, dass die Konstruktion mit kollektiven Puffern, Governance, Kostentransparenz, Kommunikation und Risikomanagement erhalten bleibt. Zu prüfen ist, ob eine gleichwertige Regelungsmechanik und Governance-Strukturen auch außerhalb klassischer Tarifbindung zu kollektiven DC-Systemen führen können.

Es sollte daher auch eine Absenkung der 100%-Garantie bis hin zum Garantieverzicht ermöglicht werden, um in allen Zusagearten höhere Betriebsrenten erreichen zu können. Dadurch könnten auch dort langfristige Renditechancen besser genutzt werden.

Die Sozialpartnermodelle (rBZ) sowie evtl. rBZ außerhalb der Sozialpartnermodelle sind ein wichtiger Baustein für die Zukunft der bAV, aber nicht der alleinige. Sie sollten leichter zugänglich werden, ohne bestehende bAV-Systeme zu verdrängen.

In Anlehnung an die Empfehlung der Alterssicherungskommission sollten im Rahmen des Sozialpartnerdialogs u.a. folgende Punkte diskutiert werden:

- **Sozialpartnermodelle öffnen:** § 24 BetrAVG und die Regelungen zu Sozialpartnermodellen sollten dahingehend überprüft werden, ob die Teilnahme Dritter erleichtert werden kann, ohne die tragenden Sozialpartner zu übergehen. Anschlusslösungen, Branchenmodelle und transparente Kostenbeteiligung sollten praxistauglich ausgestaltet werden.
- **rBZ weiterentwickeln:** Die reine Beitragszusage mit ihrer Sicherheitsarchitektur sollte als moderner Baustein kapitalgedeckter bAV gestärkt werden. Dabei ist zu prüfen, ob gleichwertige Regelungsmechanik und Governance-Strukturen auch außerhalb klassischer Tarifbindung eine rechtssichere Umsetzung ermöglichen können.

3.3.2 Erleichterte Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen

Die Alterssicherungskommission weist in ihrem Bericht darauf hin, dass als mögliches Mittel zur schnelleren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung auch eine Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen diskutiert wird.

Die AVE von branchenspezifischen Altersvorsorgemodellen kann einen deutlichen Mehrwert für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung bieten. Ein seit Jahrzehnten etabliertes System existiert beispielsweise im Baugewerbe. Die Sozialpartner sorgen in den zugrundeliegenden Tarifverträgen dafür, dass passgenaue Lösungen auf die Leistungsfähigkeit und Bedürfnisse der gesamten Branche zugeschnitten sind. Damit werden gleiche Wettbewerbsbedingungen innerhalb der Branche hergestellt und gleichzeitig gewährleistet, dass alle Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung erhalten. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) und deren Arbeitnehmer können so in ein Altersversorgungssystem einbezogen werden.

Um weitere tarifvertragliche Modelle auch auf allgemeinverbindlicher Grundlage zu ermöglichen, muss der Fokus auf einer echten Attraktivitätsoffensive liegen. Notwendig sind spürbare Entlastungen, die in dieser Stellungnahme breit dargestellt werden. Nur über Planbarkeit und Haftungsreduzierung lässt sich die betriebliche Altersvorsorge als tragende Säule neben der gesetzlichen Rente zukunftsfest verankern.

Zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen im Bereich bAV:

Erleichterungen der Allgemeinverbindlicherklärung von bAV-Tarifverträgen allein werden nicht zur Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung führen. Solange nicht die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung, wie etwa die Planbarkeit, Haftungsreduzierung und wettbewerbsfähige Renditechancen im Vergleich zur gesetzlichen Kapitalrente und der neuen privaten Altersvorsorge verbessert werden, werden die Sozialpartner zurückhaltend sein beim Abschluss neuer bAV-Tarifverträge, die schließlich Voraussetzung für Allgemeinverbindlicherklärungen sind.

3.3.3 *Leichterer Zugang zu Entgeltumwandlungsmodellen mit Opt-out-Möglichkeit für Arbeitnehmer*

Der bestehende Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) ist ein bewährtes Instrument der betrieblichen Altersversorgung. Da er jedoch Eigeninitiative voraussetzt, bleibt die Durchdringung gerade in Beschäftigtengruppen, die besonders dringend eine zusätzliche Betriebsrente benötigen, aber nur geringe Einkommen haben, unzureichend. Hier könnten verhaltensökonomische Optionsmodelle („Opt-out“ nach § 20 Abs. 3 BetrAVG) für mehr Verbreitung sorgen. Beschäftigte werden dabei automatisch einbezogen, behalten aber ein Widerspruchsrecht. Ein funktionierendes Opt-out-System ist daher ein zentrales Instrument, um die Verbreitung der bAV ohne gesetzliches Obligatorium zu erhöhen. Um dieses Potenzial flächendeckend zu heben, empfiehlt die aba eine praxistaugliche gesetzliche Öffnung bzw. erleichterte tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten, damit auch tarifgebundene Arbeitgeber ohne rechtliche und finanzielle Hürden betriebliche Optionsmodelle vereinbaren können.

Damit Optionsmodelle in der Breite wirken und nicht an rechtlichen und administrativen Hürden scheitern, müssen sie für Arbeitgeber – insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) – einfach, rechtssicher und haftungsarm umsetzbar sein. Nach derzeitigem Recht sind betriebliche Optionsmodelle uneingeschränkt nur für übertarifliche Entgeltbestandteile und für nicht üblicherweise tarifvertraglich geregelte Entgeltbestandteile nutzbar. Gerade bezogen auf Geringverdiener dürfte § 20 Abs. 3 BetrAVG daher kaum nutzbar sein. Diese Einschränkung sollte gelockert werden.

Die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht darf nicht zu überhöhten Anforderungen an Beratung, Dokumentation und individuellen Wahlmöglichkeiten und damit zu zusätzlichen Kosten führen. Die aba setzt sich daher nachdrücklich für standardisierte, digital administrierbare Verfahren ein. Arbeitgeber, die gesetzlich definierte Standardprozesse nutzen, müssen von zusätzlichen Haftungsrisiken befreit werden. Für KMU bieten sich hierzu vor allem standardisierte Branchen- oder Versorgungsträgerlösungen an. Die finanzielle Ausgestaltung muss zudem sozialpolitisch flankiert werden. Da eine reine Entgeltumwandlung für Geringverdienende oft wirtschaftlich nicht tragbar ist oder nachteilige Wechselwirkungen mit Ansprüchen aus der gesetzlichen Sozialversicherung auslöst, dürfen Opt-out-Modelle nicht isoliert betrachtet werden. Sie müssen zwingend mit geförderten

Arbeitgeberbeiträgen (z. B. über den bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG oder auch über ein zusätzliches staatliches Zulagen-Konzept, z.B. in Anlehnung an die (reine) Zulagen-Systematik bei Nettobeiträgen der Arbeitnehmer zur bAV im Rahmen des Altersvorsorgereformgesetzes) sowie tariflichen Zuschüssen kombiniert werden können. Auch Mechanismen zur schrittweisen Beitragsdynamisierung sollten Teil des Gesamtkonzepts sein. Ziel muss es sein, über das ordnungspolitisch schonende Mittel des Opt-out gezielt die Beschäftigtengruppen zu erreichen, die bisher keine oder nur unzureichende bAV-Ansprüche erwerben konnten, und gleichzeitig die Attraktivität der bAV zu steigern bzw. die Umsetzung für Betriebe zu erleichtern. Daher sollte auch kein Arbeitgeberzuschuss von mehr als 15 % des umgewandelten Entgelts fällig werden. Der durch das BRSG II eingeführte Arbeitgeberzuschuss von mindestens 20 % des umgewandelten Entgelts muss daher rückgängig gemacht werden.

Opt-out-Modelle können die Verbreitung der bAV nachweislich erhöhen, weil sie die Teilnahme zum Regelfall machen, ohne die individuelle Entscheidungsfreiheit vollständig aufzugeben. Um dieses Potenzial flächendeckend zu heben, empfiehlt die aba:

- eine generelle gesetzliche oder tarifvertragliche Öffnung, damit auch tarifgebundene Arbeitgeber ohne rechtliche Hürden (§ 20 BetrAVG) betriebliche Optionsmodelle vereinbaren können.
- Rahmenbedingungen zu schaffen, die für Arbeitgeber – insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) – einfach, rechtssicher und haftungsarm umsetzbar und attraktiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind.

3.3.4 Einführung eines Obligatoriums in der zweiten Säule

Für die aba ist zunächst entscheidend, ein einheitliches Verständnis zu schaffen, was mit „Obligatorium“ konkret gemeint ist. Zu unterscheiden sind insbesondere ein echtes Arbeitgeberbeitragsobligatorium, ein verpflichtendes Angebot, ein Opt-out-Modell sowie eine tarifliche Branchenpflicht. Diese Ansätze unterscheiden sich erheblich – etwa mit Blick auf Eingriffsintensität, Kostenbelastung, Verwaltungsaufwand und rechtliche Folgen. Die Kommissionsempfehlung bleibt an dieser Stelle unbestimmt. Die aba hält es daher für erforderlich, den **Begriff des Obligatoriums präzise zu fassen**, bevor daraus politische Schlussfolgerungen gezogen werden.

Die aba sieht zudem **erhebliche Risiken** eines allgemeinen Obligatoriums. Arbeitgeber mit bereits bestehenden, hochwertigen bAV-Systemen könnten zusätzlich belastet werden oder müssten ggf. aufwendige Anrechnungsregeln erfüllen. Unternehmen in wirtschaftlich angespannten Situationen hätten möglicherweise weniger Spielraum für zusätzliche Leistungen. Beschäftigte mit niedrigen Einkommen könnten durch eigene Beiträge belastet werden, wenn keine ausreichende Förderung vorgesehen ist.

Aus Sicht der aba sollten bei der Diskussion über obligatorische Elemente in erster Linie **weniger starre Alternativen** in den Blick genommen werden. Dazu zählen Opt-out-Modelle, eine verbesserte Geringverdienerförderung, tarifliche oder branchenbezogene Lösungen, die Anerkennung bestehender Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge, verpflichtende Angebote mit Widerspruchsrecht sowie tarifliche Öffnungsklauseln. Solche Instrumente können die Verbreitung der bAV stärken, ohne unmittelbar ein allgemeines Pflichtsystem einzuführen.

Sollte der Gesetzgeber dennoch obligatorische Elemente prüfen, hält die aba eine umfassende Anerkennung bestehender bAV-Systeme für unverzichtbar. Arbeitgeber, die bereits substanzielle Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung leisten, dürfen nicht doppelt belastet werden. Ebenso muss klargestellt sein, dass ein Pflichtbeitrag nicht zu einer unkontrollierten Ausweitung der Einstandspflicht führt.

Aus Sicht der aba: Ein Obligatorium ist überhaupt nur vorstellbar, wenn es einfach, nicht verbunden mit Arbeitgeberhaftung, digital, kollektiv, bürokratiearm, für KMU handhabbar und mit Anrechnung bestehender Zusagen ausgestaltet wird.

Zum Obligatorium könnte diskutiert werden:

- Begriff und Reichweite eines Obligatoriums
- Einsatz milderer Instrumente wie Opt-out, Förderung und Branchenlösungen
- Möglichkeiten einer einfacher, haftungsarmen (z.B. mittels reiner Beitragszusage), digitalen und kollektiven Ausgestaltung
- Auf jeden Fall Anerkennung bestehender bAV-Systeme und Vermeidung von Doppelbelastungen

3.3.5 Arbeitgeberzahlungen in private Altersvorsorgedepots (arbeitgebergestützte dritte Säule)

Die aba sieht diese vorgeschlagene Maßnahme in der Empfehlung 29 kritisch. Der Vorschlag, dass Arbeitgeber – gerade in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – Beiträge direkt auf private Depots ihrer Beschäftigten einzahlen können, verwischt die Grenze zwischen betrieblicher und privater Vorsorge. Zahlungen des Arbeitgebers sollten an die Arbeitswelt gebunden bleiben und gehören deshalb konsequent in den schützenden Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge (bAV). Private **Altersvorsorgedepots** eignen sich zwar zum Vermögensaufbau, garantieren aber in der Regel keine lebenslange Rente und sichern existenzielle Risiken wie Invalidität oder den Schutz von Hinterbliebenen nicht ab. Private Altersvorsorgedepots sind typischerweise nicht in gleicher Weise kollektiv und arbeitsrechtlich eingebettet. Versorgungsrisiken werden sozialisiert und damit letztlich von künftigen Steuerzahlern getragen.

Genau hier liegt der Vorteil der bAV: Sie verfolgt eine reine **Versorgungslogik**. Sie sichert das Langlebkeitsrisiko ab, fördert die Dynamisierung von Beiträgen entlang der Erwerbsbiographie, fängt biometrische Risiken auf und lässt sich perfekt in bestehende arbeitsrechtliche Strukturen einbinden. Wenn das Ziel der Politik ein stabiles Gesamtversorgungsniveau ist, muss der Gesetzgeber diese verlässlichen bAV-Strukturen stärken, anstatt Gelder in die rein private Vorsorge umzulenken.

Das Problem kleinerer Betriebe ist schließlich nicht, dass es zu wenige private Sparmodelle gibt. KMU schrecken vielmehr vor der hohen Komplexität, den Haftungsrisiken für den Arbeitgeber und dem enormen Verwaltungsaufwand der bAV zurück. Eine sachgerechte Reform sollte genau an diesen Hemmnissen ansetzen. Einfache bAV-Standardlösungen, eine Befreiung der Arbeitgeber von der Haftung und digitale, schlanke Prozesse sind systematisch der bessere Weg als eine Umleitung in private Verträge.

aba zur Säulenabgrenzung:

- bAV ist sozialpolitisch privaten Altersvorsorgedepots überlegen;
- Arbeitgeberbeiträge sind grundsätzlich in der zweiten Säule zu halten;
- einfache und attraktive bAV-Lösungen für KMU schaffen - statt Systemwechsel in die dritte Säule

⇒ Private **Altersvorsorgedepots** können die zweite Säule nicht ersetzen

3.4 Im Bericht erwähnte Maßnahmen zum Bürokratieabbau, Portabilität, Rechtssicherheit

Empfehlung 30

Die Kommission empfiehlt, durch Verbesserungen in den Bereichen Bürokratieabbau, Portabilität, Rechtssicherheit, Kostenverteilung und Geringverdienerförderung die Attraktivität der bAV zu erhöhen und den Verbreitungsgrad zu steigern.

Alle in Empfehlung 30 aufgeführten Maßnahmen sollten zum angestrebten Ziel „mehr bAV“ beitragen.

3.4.1 Kostenstruktur verbessern

Die betriebliche Altersversorgung zeichnet sich regelmäßig durch strukturell geringere Kosten gegenüber der privaten Altersvorsorge aus. Ein wesentlicher Grund hierfür liegt nicht allein in einzelnen Produktkosten, sondern vor allem in den besonderen Organisationsstrukturen der bAV: Versorgungslösungen können kollektiv ausgestaltet, standardisiert umgesetzt und über den Arbeitgeber administriert werden. Dadurch lassen sich Verwaltungsprozesse bündeln, Informations- und Meldewege vereinfachen und Skaleneffekte nutzen.

Gerade diese Verwaltungskostenvorteile und die Wahl von Standardlösungen für ganze Kollektive sind ein zentrales Argument für die betriebliche Altersversorgung. Sie tragen dazu bei, dass ein größerer Teil der aufgewendeten Beiträge tatsächlich der Altersversorgung der Beschäftigten zugutekommt. Deshalb sollte die Weiterentwicklung der bAV darauf ausgerichtet sein, Verwaltungsaufwand zu reduzieren, Verfahren zu vereinfachen und digitale Prozesse konsequent zu ermöglichen.

Besondere Bedeutung hat dies für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie Kleinstunternehmen. Sie verfügen häufig nicht über eigene spezialisierte Personal- oder Versorgungseinheiten und sind daher auf einfache, rechtssichere und möglichst schlanke Umsetzungswege angewiesen. Zusätzliche Komplexität, kleinteilige Informationspflichten oder uneinheitliche Verfahren erhöhen die Verwaltungskosten und können die Bereitschaft zur Einrichtung oder Fortführung einer bAV mindern.

Deshalb darf eine bAV-Kostendiskussion nicht allein auf eine rein vertriebsbezogene Betrachtung beschränkt werden. Aus Sicht der aba sollte daher im Vordergrund stehen, die **strukturellen Kostenvorteile der bAV zu sichern und weiter auszubauen**. Dazu gehören standardisierte Prozesse, digitale Kommunikation, rechtssichere

Vereinfachungen und praxistaugliche Lösungen insbesondere für KMU. Ziel muss es sein, die Kosten dauerhaft niedrig zu halten und damit die Effizienz der betrieblichen Altersversorgung zum Vorteil der Versorgungsberechtigten zu stärken.

Die aba zu Kosten und ihrer Struktur in der bAV:

- Die besonderen Organisationsstrukturen der bAV sorgen regelmäßig für geringere Kosten gegenüber privaten Altersvorsorgeprodukten. Diese strukturellen Kostenvorteile der bAV sind zu sichern und weiter auszubauen.
- Im Interesse der Versorgungsberechtigten und Leistungsempfänger ist ein gutes Preis-Leitungsverhältnis der bAV. Eine reine Kostenbetrachtung greift auch hier zu kurz.
- Die bAV-Kostendiskussion darf sich nicht allein auf eine rein vertriebsbezogene Betrachtung beschränken.

3.4.2 Geringverdienerförderung dynamisieren

Mit dem zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde die Grenze des Arbeitslohns, bis zu welchem die Geringverdienerförderung beansprucht werden kann, von einem festen Betrag auf 3 % der Beitragsbemessungsgrenze erhöht und damit zugleich dynamisiert (§ 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG).

Die Alterssicherungskommission empfiehlt nun die bestehende Förderung für Geringverdienende regelmäßig zu dynamisieren, um ihren realen Wert und Anreizcharakter dauerhaft zu sichern und inflationsbedingte Abschwächungen zu vermeiden. Damit ist der Betrag nach § 100 Abs. 6 S. 1 EStG gemeint, der den Arbeitgeberbeitrag in die Förderung bestimmt. Dieser ist derzeit auf einen Festbetrag von 1.200 € festgelegt und sollte ebenso wie die Lohngrenze dynamisiert werden.

Dieser Empfehlung stimmen wir zu, empfehlen jedoch auch die Anhebung des Fördersatzes nach § 100 Abs. 2 S. 1 EStG von 30 auf 50 %. Wir gehen davon aus, dass die Förderquote einen höheren Wirkungsgrad auf die Verbreitung entfaltet. Sie wirkt auf das „ob“, also ob der Arbeitgeber sich motiviert fühlt, etwas zu tun. Die Förderbetragshöhe wirkt auf die Höhe der Versorgung. Das „ob“ der Verbreitung ist im Zweifel wichtiger als die Höhe an sich, da der Einstieg einer Erhöhung vorangeht.

Ferner regen wir an, zu prüfen, ob und ggf. wie eine Geringverdienerförderung für die **Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse** ermöglicht werden könnte.

Forderungen der aba zur Geringverdienerförderung:

- Dynamisierung des Betrags, der die Höhe des maximal geförderten Arbeitgeberbeitrag bestimmt
- Anhebung der Förderquote von 30 auf 50 %

⇒ Neben der Dynamisierung des Förderbetrags würde insbesondere die Anhebung der Förderquote zur Nutzung der Geringverdienerförderung motivieren.

3.4.3 Bürokratieabbau vorantreiben

Mehr bAV-Verbreitung wird nur gelingen, wenn die bAV für Arbeitgeber einfacher und rechtssicherer wird. Insbesondere KMU reagieren sensibel auf Komplexität, Haftungsrisiken und administrative Pflichten. Der von der aba erarbeitete [Maßnahmenkatalog zum Bürokratieabbau](#) in der bAV sollte systematisch ausgewertet werden und die Bundesregierung sollte – wie von der Alterssicherungskommission empfohlen – bis Ende 2026 einen Bürokratieentlastungsplan vorlegen. Besonders wichtig sind Vereinfachungen bei Informationspflichten, digitale Prozesse, klare Schnittstellen, standardisierte Verfahren und eine Entlastung bei Sonderfällen.

Im Folgenden einige beispielhafte Vorschläge:

- **Dotierungsgrenzen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht für Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen zumindest auf steuerlichem Niveau vereinheitlichen:** Dies würde Verwaltungsaufwand deutlich reduzieren, Doppelverbeitragung verringern und eine unnötige Nutzung bzw. Kombination von mehreren Durchführungswegen vermeiden.
- **„Doppelverbeitragung“ nach über 20 Jahren endlich beseitigen; Freibetrag in der gesetzlichen Krankenversicherung, aber nur Freigrenze in der Pflegeversicherung:** Durch die Einführung eines Freibetrags auch für die Pflegeversicherung könnte die Beitragsabrechnung vereinfacht und die Belastung der Betriebsrentner reduziert werden.
- **Anhebung der seit 1993 nicht mehr angepassten Höchstgrenzen in §§ 2,3 KStDV und deren Dynamisierung:** Dies würde helfen, komplizierte Konstruktionen in der betrieblichen Altersversorgung (z.B. Nutzung zweier Durchführungswege) und erhöhten Controlling- und Verwaltungsaufwand zu vermeiden.
- **Steuerbefreite Pensionskassen:** Eine Klarstellung für „verpfändete Rückdeckungsversicherung“ (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG) könnte Rechtsunsicherheiten beseitigen sowie unnötige steuerliche und bürokratische Belastungen für Pensionskassen vermeiden.
- **Schriftformerfordernis** in den steuerlichen Vorschriften des § 4d und § 6a EStG durch die **Textform** ersetzen: Dadurch könnten digitale Verfahren einfacher umgesetzt, Prozesse beschleunigt und die Bürokratie für Unternehmen und Arbeitnehmer spürbar reduziert werden.
- **Regelungen zur Vervielfältigerregelung vereinheitlichen:** Die steuerliche Behandlung der Vervielfältigerregelung bei Beendigung des Dienstverhältnisses sollte nicht nur bei § 40b EStG, sondern auch bei § 3 Nr. 63 EStG-Verträgen möglich sein und damit den erhöhten Klärungsbedarf in der Praxis reduzieren.
- **Rentenbezugsmitteilung** nach § 22a EStG vereinfachen: Eine standardmäßige elektronische Übermittlung relevanter Steuerdaten würde Prozesse vereinfachen und den bürokratischen Aufwand für alle Beteiligten reduzieren (Verzicht auf „mit Zustimmung des Steuerpflichtigen“ in § 93c Abs. 1 Nr. 3 AO).

- **Verspätungsgeld** nach § 22a Abs. 5 EStG bei Rentenbezugsmitteilung: Die Einführung einer Nicht-Aufgriffsgrenze in Form einer Verspätungsquote würde den bürokratischen Aufwand deutlich verringern, da die Höchstgrenze bei großen Beständen trotz hoher Datenqualität sonst regelmäßig erreicht wird.
- **Weitere Nutzung der Digitalen Rentenübersicht:** Die Nutzung der DiGiRü sollte auch als Kommunikationsweg für Mitteilungen der Versorgungsträger geprüft werden.
- Bei EbAV die **Versicherungsmathematische Funktion (VMF) mit dem Verantwortlichen Aktuar (VA) zusammenlegen:** Die beiden Rollen sollten integriert werden, und damit Dokumentations- und Berichtsanforderungen reduziert werden.

3.4.4 Rechtssicherheit erhöhen

Die Empfehlung 30 enthält den Punkt „Rechtssicherheit erhöhen“ und sagt:

„Für Änderungen bestehender Versorgungsregelungen sollte eine zeitnahe gerichtliche Überprüfung zur Regel werden, um langfristige Unsicherheiten und spätere Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden.“

Bei vielen betrieblichen Versorgungssystemen lässt sich der Wert der bis zu einem Änderungsstichtag bereits erdienten Anwartschaft nicht ohne Weiteres endgültig bestimmen. Grund dafür ist, dass die spätere Leistung oft von Faktoren abhängt, die sich erst in der Zukunft konkretisieren, etwa von weiteren Entwicklungen im Arbeitsverhältnis, von Berechnungsparametern oder vom Zeitpunkt des Ausscheidens beziehungsweise Rentenbeginns. Deshalb zeigt sich häufig erst später, ob eine Änderung für den Arbeitnehmer tatsächlich nicht nachteilig war.

Das führt in der Praxis zu erheblicher Rechtsunsicherheit. Eine Änderung wird unter Umständen erst viele Jahre später gerichtlich überprüft. Der Arbeitgeber müsste dann noch nachweisen können, warum die Änderung damals sachlich gerechtfertigt war. In der Praxis gelingt es aber häufig nicht, die damaligen Gründe nach 20 oder mehr Jahren noch ausreichend zu dokumentieren. Diese Unsicherheit erschwert die Modernisierung von Versorgungsordnungen und die Zusammenführung verschiedener Versorgungssysteme. Teilweise führt sie sogar dazu, dass Arbeitgeber bestehende Systeme nicht mehr weiterentwickeln, sondern sie für neue Arbeitnehmer schließen.

Eine mögliche Lösung wäre ein **kollektives Feststellungsverfahren**. Dabei könnte bereits zum Zeitpunkt der Änderung verbindlich geklärt werden, ob zentrale Grundsätze der neuen Versorgungsordnung rechtlich zulässig sind. Ein solches Verfahren kann und darf aber nicht jede einzelne persönliche Besonderheit erfassen. Eine Einzelfallgerechtigkeit kann nicht das Ziel sein und wäre auch aufwandsneutral nicht zu erreichen. Eine notwendige und aufwandsneutrale Umstellung kann nur kollektivrechtlich erfolgen. Ein solches Verfahren gibt es derzeit noch nicht; es müsste gesetzlich geschaffen werden.

Eine weitere Möglichkeit wäre eine **Ausschlussfrist**. Arbeitnehmer müssten dann innerhalb einer bestimmten Frist nach der Änderung entscheiden, ob sie die neue Regelung gerichtlich angreifen wollen. Nach Ablauf dieser Frist wäre eine Klage grundsätzlich ausgeschlossen.

Denkbar wäre außerdem, den Wert der **bisherigen Versorgung zum Änderungsstichtag nach einem gesetzlich geregelten Barwert- oder Dotierungsmodell zu ermitteln**. Dieser Wert könnte dann mit der neuen Regelung verglichen werden. Gesetzliche Vorgaben zur Berechnung eines fairen Barwerts würden Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gerichten mehr Orientierung geben.

Bei Versorgungsordnungen mit dynamischen Faktoren, etwa Gehaltsentwicklungen oder Zinsannahmen, müsste **zum Änderungszeitpunkt mit Prognosen gearbeitet** werden. Auch hierfür könnten gesetzliche Regeln geschaffen werden, nach denen nachvollziehbare Prognosen bei entsprechenden Änderungen zulässig sind. Solche Prognosen sind im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ohnehin unvermeidbar, weil Arbeitgeber immer Annahmen über künftige Entwicklungen treffen müssen.

Um die Rechtssicherheit zu erhöhen, könnten diskutiert werden:

- ein kollektives Feststellungsverfahren zur Klärung geänderter bAV-Ansprüche am Änderungsstichtag;
- Ausschlussfrist für Klagen gegen Änderungen von Versorgungsordnungen;
- Festlegung von Regeln für die Ermittlung eines fairen Barwerts und Dotierungsaufwandsmodell zum Ablösestichtag bei Änderung von Versorgungsordnungen;
- Festlegung von Regeln zur versicherungsmathematischen Prognoseprüfungen zum Änderungszeitpunkt von Versorgungsordnungen.

3.4.5 Rechtssicherheit beim Future Service

Die Empfehlung 30 enthält den Punkt „Rechtssicherheit beim Future Service“:

„Für zukünftige Dienstzeiten sollte eine flexiblere Anpassung von Versorgungszusagen nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen geprüft werden, um mögliche Rechtsunsicherheiten zu reduzieren.“

Die sachlich-proportionale Gründe für künftige Zuwächse sollten gesetzlich konkretisiert und kodifiziert werden. Die „künftigen Zuwächse“ selbst könnten dabei klar definiert werden. Damit würde die Prüfung der Besitzstandswahrung nach der dritten Stufe der „Drei-Stufen-Theorie“ nach der Anpassung von Versorgungsordnungen für zukünftige Dienstzeiten rechtssicherer erfolgen können.

Für diese Rechtssicherheit würden auch die in der vorangegangenen Nummer genannten Maßnahmen zur zeitnahen gerichtlichen Prüfung von Anpassungen helfen. Gleiches gilt für die in der vorangegangenen Nummer erwähnten Maßnahmen, um den Wert eines Anspruchs auf eine zukünftige Leistung vor und nach einer Änderung feststellen zu können (Barwert- / Dotierungsaufwandsmodell sowie versicherungsmathematische Prognoseprüfungen).

Aus Sicht der aba:

Um die Rechtssicherheit beim Future Service zu erhöhen, sollten sachlich-proportionale Gründe für künftige Zuwächse gesetzlich konkretisiert und kodifiziert werden.

3.4.6 Portabilität verbessern

Die aba unterstützt das Ziel, die Portabilität von Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung weiter zu verbessern. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Portabilität bereits heute in weiten Bereichen gewährleistet ist. Beschäftigte können in vielen Fällen bei einem Arbeitgeberwechsel die Übertragung ihrer Betriebsrentenanwartschaft auf den neuen Arbeitgeber verlangen (§ 4 Abs. 3 BetrAVG). In den Fällen, in denen kein gesetzlicher Anspruch auf Übertragung besteht – insbesondere bei Direkt- oder Unterstützungskassenzusagen sowie bei Übertragungswerten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung –, sind Übertragungen auf freiwilliger Grundlage möglich (§ 4 Abs. 2 BetrAVG).

Dennoch ist eine Verbesserung der Portabilität grundsätzlich wünschenswert. Sie kann frühere Arbeitgeber von der langfristigen Verwaltung von Anwartschaften ausgeschiedener Beschäftigter entlasten und den Beschäftigten helfen, ihre Altersversorgungsansprüche übersichtlicher zu bündeln. Arbeitnehmern erleichtert sie, den Überblick über die erworbenen Anwartschaften zu behalten.

Dennoch ist **Portabilität kein Wert an sich**. Jede Übertragung verursacht administrativen Aufwand, rechtliche Prüfungen und Kosten. Zudem kann die jederzeitige Übertragbarkeit dazu führen, dass Versorgungssysteme zusätzliche Liquidität vorhalten müssen und dadurch Renditechancen im Interesse aller Versorgungsberechtigten geschmälert werden. Eine Portabilität um jeden Preis wäre deshalb nicht sachgerecht. Für Beschäftigte ist es zudem grundsätzlich kein finanzieller Nachteil, mehrere Ansprüche auf Altersversorgung zu haben, sofern diese transparent, verlässlich und effizient verwaltet werden.

Aus Sicht der aba sollte eine Weiterentwicklung der Portabilität daher vor allem pragmatisch, freiwilligkeitsorientiert, rechtssicher und bürokratiearm erfolgen. Zusätzliche Übertragungsmöglichkeiten müssen steuer- und sozialversicherungsrechtlich klar flankiert werden, dürfen Arbeitgeber und Versorgungseinrichtungen nicht mit unverhältnismäßigem Aufwand belasten und müssen die Besonderheiten der einzelnen Durchführungswege berücksichtigen. Insbesondere sollte kein faktischer Zwang zur Übernahme fremder Zusagen entstehen. Sinnvoll sind vielmehr standardisierte, auf Geldwerten beruhende Übertragungsverfahren, klare Regeln für den Übertragungswert sowie digitale und möglichst einheitliche Prozesse, die Doppelarbeiten vermeiden und Rechtssicherheit schaffen.

Grundsätzlich sollte das **Kapital in der jeweiligen Säule bleiben, in der es aufgebaut wurde** und nur in jenen Fällen, wo dies nicht effizient möglich ist, sollte es zu Übertragungen oder Fortführungen in einer anderen Säule kommen.

Näher prüfen könnte man daher den Vorschlag der BDA, Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung auf die von der Alterssicherungskommission vorgeschlagenen gesetzliche Kapitalrente übertragen zu können. Diese zusätzliche Option könnte gerade in den Fällen helfen, in denen heute kein Anspruch auf Übertragung besteht und eine Übertragung an der fehlenden Bereitschaft des neuen Arbeitgebers scheitert. Der bisherige Arbeitgeber erhielte eine weitere Möglichkeit, Verwaltungsaufwand für ausgeschiedene Beschäftigte zu vermeiden; Beschäftigte könnten ihre kapitalgedeckten Altersvorsorgeansprüche stärker bündeln. Voraussetzung

ist allerdings, dass eine solche **Übertragung rechtssicher, steuer- und sozialabgabenneutral sowie ohne zusätzliche Komplexität** ausgestaltet wird.

Ergänzend sollten bestehende praxisrelevante Hemmnisse innerhalb der betrieblichen Altersversorgung beseitigt werden. Dazu gehört insbesondere, **Portabilität bei Unterstützungskassen** zu erleichtern und bestehende freiwillige Übertragungsmodelle – etwa in Anlehnung an das Übertragungsabkommen bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds – steuerlich, insbesondere im Rahmen des § 4d EStG, zu flankieren. Auch bei Direktzusagen sind klare, kalkulierbare und einheitliche Regeln erforderlich, ohne konzerninterne Arbeitgeberwechsel oder bestehende Versorgungssysteme durch neue Vorgaben zu erschweren. Ziel muss eine bessere Portabilität sein, die die Verbreitung der bAV unterstützt, Verwaltungskosten senkt und die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung für Arbeitgeber und Beschäftigte erhöht – nicht aber neue Bürokratie, neue Haftungsrisiken oder neue Renditenachteile schafft.

Eine aba-Arbeitsgruppe arbeitet derzeit intensiv an weiteren konkreten Reformvorschlägen zur Portabilität, die wir zu gegebener Zeit zur Verfügung stellen werden.

Die Empfehlung 4 regt eine **Weiterentwicklung der Digitalen Rentenübersicht** als Informations- und Planungstool an. Dies unterstützt die aba. Eine Möglichkeit könnte darin bestehen, die Digitale Rentenübersicht um wenige, möglichst verwaltungsarm bereitzustellende Basisinformationen zu ergänzen, aus denen hervorgeht, bei welchen Versorgungsträgern bzw. über welche Durchführungswege dem Grunde nach Ansprüche bestehen könnten. Auf dieser Grundlage könnte die Digitale Rentenübersicht perspektivisch zu einer Plattform weiterentwickelt werden, die Arbeitnehmern die für die Rentenantragstellung erforderlichen Hinweise zu sämtlichen betroffenen Versorgungsträgern bereitstellt.

Aus Sicht der aba:

Die Regelungen zur Portabilität sollten praxistauglich und differenziert ausgestaltet werden. Die aba unterstützt gern hier mit konkreten Vorschlägen zur Verbesserung der Portabilität.

Ferner unterstützt die aba die Empfehlung, die Digitalen Rentenübersicht zu einem Informations- und Planungstool weiterzuentwickeln. Zu achten ist darauf, dass der zusätzliche Aufwand und Kosten sowohl für Versorgungsträger als auch Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig sind.

3.5 Mehr Verbreitung in kleinen und mittleren Unternehmen

Die aba hält es für erforderlich, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gezielt und mit besonderem Nachdruck in kleinen und mittleren Unternehmen zu stärken (siehe auch Empfehlungen 29 und 30). Gerade in diesem Unternehmenssegment bestehen weiterhin erhebliche Verbreitungsdefizite.

Aus Sicht der aba liegen die zentralen Hemmnisse für eine stärkere Verbreitung der bAV in KMU weniger in einem mangelnden Interesse an zusätzlicher Altersvorsorge, sondern vor allem an der finanziellen

Leistungsfähigkeit von Arbeitgebern und -nehmern sowie den **haftungsrechtlichen und praktischen Hürden des Einstiegs und der Durchführung**. Dazu zählen die Komplexität des bestehenden Rechtsrahmens, haftungs- und arbeitsrechtliche Unsicherheiten, umfangreiche Informations-, Beratungs- und Dokumentationspflichten sowie ein hoher laufender Verwaltungsaufwand. Diese Belastungen treffen KMU in besonderem Maße, weil dort die Zuständigkeiten häufig bei Geschäftsführung, Lohnbuchhaltung oder kleinen Personalbereichen liegen, die bereits mit zahlreichen anderen operativen und gesetzlichen Anforderungen befasst sind.

Erforderlich sind **einfache, rechtssichere und standardisierungsfähige Lösungen, die ohne unverhältnismäßigen Beratungs- und Administrationsaufwand** eingesetzt werden können. Dazu gehören klare gesetzliche Rahmenbedingungen, verständliche und attraktive Fördermechanismen, verlässliche Haftungsbegrenzungen und digitale Verfahren, die Arbeitgebern die Einrichtung, Kommunikation und laufende Verwaltung der bAV erleichtern.

bAV für KMU aus Sicht der aba: Die bAV für KMU sollte so einfach wie vermögenswirksame Leistungen sein, aber mit der Versorgungsqualität der bAV.

Dafür sollten aus Sicht der aba u.a. folgende Punkte diskutiert werden:

- einfacher Beitritt
- geringe laufende Administration
- klare Haftungsregeln
- digitale Standardprozesse
- Förderung für niedrige Einkommen
- verständliche Kommunikation für Arbeitgeber und Beschäftigte

4 Gesetzliche Kapitalrente und bAV

Die Alterssicherungskommission empfiehlt eine obligatorische kapitalgedeckte Rentenkomponente innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV; Empfehlung 28). Schrittweise soll ab 2028 für alle Altersgruppen ein zusätzlicher Beitragssatz von zwei Prozent für diese gesetzlich Kapitalrenten eingeführt werden, der jeweils zur Hälfte von Beschäftigten und Arbeitgebern getragen wird. Dazu sollen in der GRV individuelle Kapitalkonten eingerichtet werden. Die Kapitalanlage soll ein „*öffentlicher, international wettbewerbsfähiger Fonds*“ (wie KENFO) übernehmen. Alternativ soll der GRV-Versicherte aber auch „*aus einer möglichst begrenzten Anzahl zertifizierter Anlagefonds weiterer Anbieter auswählen können, die denselben strengen Kriterien unterliegen müssen.*“ Bei der Kapitalanlage soll die Renditeorientierung im Vordergrund stehen. Das so aufgebaute Kapital soll als lebenslange Rente ausgezahlt werden. Zu prüfen sei noch, „*ob und wie das Risiko der Erwerbsminderung sowie Elemente des sozialen Ausgleichs unter Berücksichtigung der Renditeorientierung integriert werden können.*“ Auch eine optionale Hinterbliebenenversorgung scheint angedacht zu sein.

Individuelle Konten: Die Kapitalrente in Form eines öffentlichen Fonds in der ersten Säule wählt individuelle Konten. Dies erfolgt wohl v.a. auch deshalb, um damit das verfassungsrechtliche Eigentumsrecht der so angesparten Vermögen bei den Versorgungsberechtigten zu sichern. Wenn eine Versorgung kapitalmarktnah über Aktien aufgebaut werden soll, um in einer langfristigen Kapitalanlage die Chancen zu nutzen, liegen die Risiken bei den Versorgungsberechtigten – auch beim Übergang in die Renten- bzw. Auszahlphase.

Die betriebliche Altersversorgung begegnet den Kapitalmarktrisiken entweder durch Garantiegestaltungen oder durch die alternative Sicherheit kollektiver Kapitalanlage und ggf. Schwankungspuffern, ergänzt durch die Governance von Sozialpartner. Wie soll dies bei der gesetzlichen Kapitalrente gelöst werden?

Die gesetzliche Kapitalrente ist ein **flächendeckendes Pflichtsystem**. Diese Zuordnung zur **ersten Säule** verstehen wir so, dass diese auch u.a. darüber entscheidet, wer steuert, wer die Beiträge erhebt, wie die Leistung kommuniziert wird, wie die sozialabgabenrechtliche Behandlung erfolgt etc. Gleichwohl müsste u.E. eine systematische Einordnung der gesetzlichen Kapitalrente in das bestehende Fördergefüge (u.a. EStG und Sozialversicherung) erfolgen. Ist z.B. bei der Auszahlung - durch die Zuordnung zur 1. Säule die GRV – aus dem vorhandenen Kapital auch der „Arbeitgeberbeitrag“ zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen?

Aus Sicht der aba:

Die aba unterstützt die Zielsetzung, die **Kapitaldeckung in der Altersvorsorge** für alle zu stärken. Die Kapitaldeckung kann langfristig dazu beitragen, das Gesamtversorgungsniveau zu stabilisieren, die Abhängigkeit des Alterssicherungssystems von der demografischen Entwicklung zu reduzieren und Renditechancen internationaler Kapitalmärkte für die Altersversorgung nutzbar zu machen.

Die gesetzliche Kapitalrente ist ein **flächendeckendes Pflichtsystem** mit einer Zuordnung zur **ersten Säule**. Der Umgang mit Kapitalmarktrisiken in der Ein- und Auszahlphase sowie die Frage, ob und ggf. wie neben dem Langlebkeitsrisiko noch weitere Risiken abgesichert werden sollen, sind noch offen.

4.1 „Schweden als Vorbild“ für die gesetzliche Kapitalrente

Als Vorbild der gesetzlichen Kapitalrente dient die **Prämienrente in Schweden**.² Die zentrale Verwaltung der Prämienrente erfolgt durch die staatliche Rentenbehörde *Pensionsmyndigheten*. Sie vermittelt dabei direkt – und nicht über einen privaten Finanzdienstleister – zwischen Versicherten und Fondsanbietern. Der Beitragsatz zur Prämienrente beträgt 2,5 % des „pensionspflichtigen Einkommens“ (bei einer Aufteilung Arbeitgeber ca. 60 % und Arbeitnehmer ca. 40 %, wobei der Arbeitnehmer seinen Beitrag komplett von seiner Steuerschuld abziehen kann). Für die Prämienrenten können Versicherte aus einer Liste von Fonds auswählen; wird keine Auswahl getroffen, erfolgt die Anlage über den Standardfonds **AP7**. Die Anzahl der möglichen Fonds sank zwar – durch die Einführung des staatlichen Ausschreibungsmodells - in den vergangenen Jahren, umfasst aber wohl noch mehrere hundert Fonds ([Link](#) zur Liste). Für die Auszahlung kann zwischen einer traditionellen und einer fondsgebundenen Leibrentenversicherung (fondförsäkring) und einer traditionellen Leibrentenversicherung

² [Deutsche Rentenversicherung Bund: rentenupdate – Zahlen, Daten und Fakten zu aktuellen Rententhemen, Ausgabe 11, Nov. 2025: „Vorbild“ Schweden? Was unterscheidet die Prämienrente von der Riester-Rente?](#)

(traditionell försäkring) gewählt werden, wobei rund 80 eine fondsgebundene Leibrentenversicherung haben ([Link](#) zu Beschreibungen; [Jahresbericht](#) Premiepensionen 2025).

Unerwähnt von der Alterssicherungskommission bleibt im Zusammenhang mit Schweden, dass dort rund 90% aller Erwerbstätigen eine tarifvertraglich geregelte betriebliche Altersversorgung haben. Hintergrund ist hierfür unseres Wissens der hohe Organisationsgrad von Arbeitnehmern in Gewerkschaften und von Arbeitgebern in Arbeitgeberverbänden.

4.2 Öffentlicher Fonds für die gesetzliche Kapitalrente

Die aba unterstützt das Ziel einer langfristig orientierten und professionellen Kapitalanlage sowie den angestrebten Schutz des angelegten Kapitals vor Zweckentfremdung und der politischen Unabhängigkeit der Anlageentscheidungen. Doch die regulatorischen Voraussetzungen für die gesetzliche Kapitalrenten bleiben im Bericht der Alterssicherungskommission unbestimmt. Dies birgt das Risiko, dass politisch intendierte Modelle in der Umsetzung entweder nicht tragfähig oder ökonomisch ineffizient werden.

Im Hinblick auf die konkrete Umsetzung der gesetzlichen Kapitalrente sind daher u.a. folgende Fragen zu klären:

- Welche **aufsichtlichen Anforderungen** muss dieser öffentliche Fonds erfüllen? Denkbar wären die OGAW/UCITS-RL oder AIF-Richtlinie oder infolge der lebenslangen Leistung die EbAV-II-RL. Von welcher **Aufsichtsbehörde** wird er beaufsichtigt?
Für ordnungspolitisch bedenklich würden wir es halten, wenn beim öffentlichen Fonds, v.a. auch in der vorgesehenen Größenordnung, auf Regulierung und Aufsicht weitgehend verzichtet wird, während die Regulierung und Aufsicht für EbAV und Finanzdienstleister auf europäischer und nationaler Ebene seit Jahren weiter ausgebaut werden. Man denke nur die aktuelle Überarbeitung der EbAV-II-Richtlinie.
- Die mit dem öffentlichen Fonds angestrebte Zentralisierung wirft wichtige **Fragen rund um Governance** in der Anspar- und Leistungsphase auf, wie z.B.:

Wer bestimmt die Anlagestrategie? Wer legt die Ausgestaltung des von der Alterssicherungskommission angedachten Lebenszyklusmodells fest, also der schrittweisen Umschichtung von Aktien in Anleihen ab einem bestimmten Alter? Wie wird die politische Einflussnahme begrenzt? Wie werden Nachhaltigkeits-, Infrastruktur- oder industriepolitische Ziele von der Altersvorsorgefunktion des öffentlichen Fonds abgegrenzt? Wie werden Schwankungen kommuniziert und das angesparte Kapital in Leistungen umgerechnet? Wer entscheidet, was eine „möglichst realitätsnahe Schätzung der Lebenserwartung“ ist und legt die Rechnungsgrundlagen für die Verrentung fest? Könnte angesichts des Versichertenkollektivs der GRV, das nur einen Teil der Bevölkerung abdeckt, tatsächlich mit Sterbetafeln des statistischen Bundesamtes gerechnet werden?

Soll die Verrentung mit Garantie (wer haftet?) oder ohne Garantie (und damit schwankende Renten) erfolgen? Sollen Puffer für Kapitalanlagerisiken als „Elemente des sozialen Ausgleichs unter Berücksichtigung der Renditeorientierung“ gebildet werden? Oder ist an einen (sozialen) Niveaueausgleich für durch Arbeitslosigkeit fehlende Beiträge oder besonders bedürftige Hinterbliebene gedacht? Hier bleibt unklar, was die Alterssicherungskommission meint.

Weitere Fragen stellen sich, wenn auch in der gesetzlichen Kapitalrente das Risiko der Erwerbsminderung abgesichert und eine optionale Hinterbliebenenversorgung ermöglicht werden sollen.

Die von der Alterssicherungskommission vorgesehene „Besetzung eines professionellen Anlageausschusses durch externe Fachleute“ allein dürfte für diese Fragen nicht ausreichen.

Aus Sicht der aba:

- Wir regen an, die langjährigen Erfahrungen in Schweden mit der Prämienrente zu nutzen und deren Startfehler zu vermeiden.
- Ein zentraler staatlicher Fonds mag zwar Kostenvorteile haben, bündelt aber auch politische und institutionelle Risiken. Wichtige **Fragen rund um Governance** in der Anspar- und Leistungsphase des öffentlichen Fonds sind daher zu klären.

4.3 Alternative zum öffentlichen Fonds: „möglichst begrenzte Anzahl zertifizierter Anlagefonds“³

Welche Anforderungen sind von „zertifizierten Anlagefonds“ zu erfüllen? Wer nimmt diese Zertifizierung vor? Und was ist eine „möglichst begrenzte Anzahl“?

In **Schweden** gibt es derzeit mehrere Hundert staatlich zertifizierte Fonds von einer Vielzahl von Fondsgesellschaften. Die schwedische Fondsauswahlbehörde Fondorgsnämnden wählt die Fonds nach Ausschreibung aus, überwacht sie und soll die Qualität der Fonds im schwedischen Prämienrentensystem unabhängig sicherstellen.

Abhängig von der Ausgestaltung der Rentenleistung ist uns die Rolle des zertifizierten Anlagefonds in der Auszahlphase nicht klar.

³ Marlene Haupt und Martin Kerkhoff, Sozialer Fortschritt, 75 (2026) 1, S. 69 – 95: [„Kapitalgedeckte Altersvorsorge in Schweden: Der Zertifizierungsprozess im Rahmen der Prämienrente“](#)

4.4 Zu erwartende Auswirkungen der Einführung der gesetzlichen Kapitalrente auf die bAV

Die Einführung der gesetzlichen Kapitalrente bedeutet für die Arbeitgeber zusätzliche Lohnnebenkosten und wird – auch wenn sie stufenweise über vier Jahre erfolgen soll – den **finanziellen Spielraum für die bAV verringern**. V.a. bei Arbeitgebern, deren wirtschaftliche Situation schwierig ist, besteht die Gefahr, dass die gesetzliche Kapitalrente die bestehende und künftige bAV verdrängt. Für Arbeitnehmer reduziert die Einführung der gesetzlichen Kapitalrente den verfügbaren Spielraum für andere Formen zusätzlicher Vorsorge, insbesondere für Entgeltumwandlung. Gleiches gilt auch für die anderen betrieblichen Systeme mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen, die teilweise seit über 100 Jahren bestehen. Bei Tarifverhandlungen und betrieblichen Überprüfungen der bAV wird die gesetzliche Kapitalrente als bereits vorhandene Zusatzbelastung Berücksichtigung finden. Diese in den nächsten Jahren steigenden Beitragssätze für die erste Säule der Altersversorgung gehen einher mit tendenziell auch steigenden Kosten anderer Sozialversicherungszweige, v.a. für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung.

Politisch bedenklich ist, dass der Sozialpartnerdialog zu einer flächendeckenden bAV führen soll – vorab soll aber eine gesetzliche Kapitalrente eingeführt werden, die die Umsetzungschancen deutlich reduziert. Hinzu kommt das politische Risiko, dass die aktuell vorgesehenen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitragsätze für die gesetzliche Kapitalrente nach Erreichen der 2 % weiter erhöht werden.

Für alle Trägerunternehmen mit bAV bedeutet die Einführung der gesetzlichen Kapitalrente, dass **neue kapitalgedeckte Parallelstrukturen** geschaffen werden – statt vorhandene bAV-Strukturen zu nutzen. In der bAV gibt es Kollektivstrukturen, Altersversorgungseinrichtungen, Erfahrung in der Kapitalanlage und die Möglichkeit, lebenslange Leistungen sowie teilweise Invaliditäts- und Hinterbliebenenschutz zu organisieren. Ferner besteht dort seit über 150 Jahren auch die entsprechende Erfahrung mit kapitalgedeckter Altersversorgung.

Aus Sicht der aba:

- Der Bericht der Alterssicherungskommission adressiert leider nicht die **Wechselwirkungen zwischen den drei Säulen der Altersversorgung**. Insbesondere bleibt offen, wie sich die Einführung einer staatlich organisierten Kapitalrente auf die Attraktivität bestehender bAV-Alterssicherungssysteme und pAV-Produkte auswirkt. Das gilt vor allem, wenn Zuzahlungen im Rahmen von Standarddepot und Frühstartrente in die gesetzliche Kapitalrente ermöglicht werden.
- Die neue gesetzliche Kapitalrente darf nicht dazu führen, dass Arbeitgeber bestehende oder geplante Beiträge in bAV-Alterssicherungssysteme reduzieren.

Wichtig ist daher ein **gesamthafter Blick auf alle Lohnnebenkosten**. Soll eine gesetzliche Kapitalrente eingeführt und der bAV die dringend benötigte Priorität eingeräumt werden, dann müssen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Gesamtpaket für Arbeitgeber beleuchtet und verbessert werden. Die durch den Ausbau kapitalgedeckter Altersvorsorge entstehende zusätzliche Finanzierungslast ist an anderer Stelle durch Kostenentlastungen auszugleichen. Dies könnte auch außerhalb der Alterssicherung sein.

Verzichtet man auf diesen gesamthaften Blick, dann müssen zusätzliche Pflichtbeiträge zur Altersvorsorge dort ansetzen, wo tatsächlich Versorgungslücken bestehen.

- bAV-Systeme sind nicht nur ein Ansparvehikel, sondern **Versorgungssysteme**.

4.5 Zu diskutierende Alternativen zur gesetzlichen Kapitalrente

4.5.1 Einfache Anrechnung bestehender bAV-Beiträge auf Beitragspflicht zur gesetzlichen Kapitalrente

Das vorgesehene flächendeckende Pflichtsystem nimmt keine Rücksicht auf Unternehmen und Branchen, die bereits freiwillig substanzielle bAV-Systeme aufgebaut haben und bei denen es ggf. auch gar keine zu schließende Versorgungslücken gibt. Für Arbeitgeber mit bAV-Systemen könnten **Anrechnungsmöglichkeiten** geschaffen werden, um vermeidbare Doppelbelastungen für Arbeitgeber und Beschäftigte durch bereits zu finanzierte bAV-Systeme zu vermeiden. Dies darf jedoch nicht mit einem unnötigen Bürokratieaufbau einhergehen.

Ohne ein aufwändiges Anrechnungsverfahren ließe sich diese Möglichkeit dadurch umsetzen, dass Arbeitgeber und teilweise auch Arbeitnehmer, die bereits heute z.B. je 1 bis 2 % oder sogar mehr des gezahlten sozialversicherungspflichtigen Lohn und Gehalts in die bAV einzahlen, von der Verpflichtung zur gesetzlichen Kapitalrente befreit sind. Dem Arbeitnehmer könnte bei ausschließlich arbeitgeberfinanzierten bAV-Systemen die Möglichkeit zur Beitragszahlung in die gesetzliche Kapitalrente gegeben werden.

Damit könnte es auch gelingen, den Ausbau kapitalgedeckter Altersversorgung gezielter auf Bezieher unterdurchschnittlicher Einkommen und KMU zu richten, wo er benötigt wird.

4.5.2 Kollektives Opting out zur gesetzlichen Kapitalrente

- **Wahlmodell für Sozialpartner oder Arbeitgeber:** Im Rahmen des Sozialpartnerdialogs könnte auch diskutiert werden, die Empfehlung 29 zur Verbreitung der bAV und die gesetzliche Kapitalrente miteinander zu verbinden – statt sie wie die Alterssicherungskommission nebeneinander zu stellen. Es könnte die Möglichkeit eröffnet werden, vorhandene und neue bAV-Strukturen zu nutzen. So verbindet z.B. das Sozialpartnermodell bereits die zentralen Elemente Kollektivität, renditeorientierte Kapitaldeckung, lebenslange Leistungen und soziale Verantwortung. Die Regulierung existiert und die Aufsicht durch die Bafin ist geregelt bzw. keine weitere Zertifizierung notwendig. Im Gegensatz zu einem „zertifizierten Anlagefonds“ bildet das Sozialpartnermodell bereits heute die gesamte Abwicklungskette nebst Schnittstelle zur gesetzlichen Rentenversicherung ab. Mit so einem Wahlmodell würde die gesetzliche Kapitalrente nicht gegen die bAV stehen, sondern als Impuls für eine breitere bAV-Verbreitung wirken.

Die bAV verteilt Governance-Verantwortung auf unterschiedliche Träger, Tarifparteien, Arbeitgeber, Versorgungseinrichtungen und Aufsichtsstrukturen – im Gegensatz zur angestrebten Zentralisierung bei einem öffentlichen Fonds. Diese institutionelle Diversifikation kann ein Vorteil sein.

Will man vorhandene oder neue bAV-Strukturen nutzen, wäre für die Umsetzung eine **tarifliche Öffnungsklausel für Branchenlösungen** denkbar. Dafür könnte sprechen, dass Tarifvertragsparteien die jeweilige Branche, die Lohnstrukturen, die bestehende Versorgung und die wirtschaftliche Belastbarkeit der Unternehmen kennen und damit ggf. eine höhere Akzeptanz möglich wird;

Aus Sicht der aba:

Die Empfehlungen der Alterssicherungskommission blenden mögliche Wechselwirkungen zwischen der gesetzlichen Kapitalrente, der bAV und pAV aus. Ohne eine abgestimmte Mehrsäulenperspektive besteht v.a. für die bAV die Gefahr von Verdrängungseffekten statt komplementärer Entwicklung. Dies gilt zumindest, solange keine neuen Finanzierungsspielräume für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschaffen werden.

Die aba regt folgende Diskussionen an:

- Einfache Anrechnung bestehender bAV-Beiträge auf die Beitragspflicht zur gesetzlichen Kapitalrente; dies würde die Einführung der gesetzlichen Kapitalrente auch eher auf Bereiche mit sozialpolitischem Bedarf beschränken;
- Kollektives Opting out zur gesetzlichen Kapitalrente, z.B. durch eine tarifliche Öffnungsklausel für Branchenlösungen.

17. Sep. 2026