

# Initiative Digitale Altersvorsorge

**ginkgo**

  
lemon.markets

 **raisin**

**SMARTBROKER+**

 **upvest**

**Vanguard**

## Positionen zur Reform der Alterssicherung in Deutschland

7. Mai 2026

### Einleitung

In dieser Legislaturperiode hat der Bundesgesetzgeber bereits an allen drei Säulen der Altersvorsorge – teilweise grundlegende – Änderungen vorgenommen. Dass eine Alterssicherungskommission eingesetzt wurde, die Ende Juni ihren Bericht vorlegen soll, zeigt aber: **Die grundlegenden Probleme sind noch nicht gelöst.**

Mit diesen Positionen möchten wir zur Arbeit der Alterssicherungskommission beitragen. Wir wollen uns dabei nicht zu den demografisch bedingten Problemen der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) äußern, sondern konzentrieren uns auf zwei Fragen: Wie können Elemente der Kapitaldeckung in den drei Säulen der Altersvorsorge eingeführt bzw. ausgebaut werden? Wie kann die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) verbessert werden – als diejenige noch grundlegend zu reformierende Säule der Altersvorsorge, um die Kapitaldeckung auszubauen?

**Die Initiative Digitale Altersvorsorge 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 und Vanguard an. Das Ziel der Initiative Digitale Altersvorsorge ist es, die Rahmenbedingungen für faire, kostengünstige und renditestarke kapitalmarktorientierte Produkte in der Altersvorsorge zu verbessern.**

## Säule 1 – GRV: Teilkapitaldeckung einführen

**Problem: Fehlende Kapitaldeckung in der GRV.** Gesetzlich Rentenversicherte profitieren heute nicht von den am Kapitalmarkt zu erzielenden Renditen, da Beitragseinnahmen im heutigen Umlagesystem ausschließlich für Rentenzahlungen eingesetzt werden. Dadurch und durch die nicht vollständige Erstattung versicherungsfremder Leistungen durch den Bundeshaushalt sind die Rentenversicherungsbeiträge höher, als sie sein müssten.

**Lösungsvorschlag:** Innerhalb der GRV wird für die Beitragszahler ein **individuelles kapitalgedecktes Depot obligatorisch** eingerichtet, in das zunächst kleine, später steigende Anteile der Rentenversicherungsbeiträge investiert werden. Die Beitragszahler haben die Möglichkeit der individuellen Auswahl des Anlageinstruments; sollte keine individuelle Wahl getroffen werden, greift eine Default-Lösung. In der Rentenphase kann eine lebenslange Rente oder ein Auszahlungsplan gewählt werden. Eine anderweitige Verfügung ist nicht zulässig. Die Zahlungen in der Arbeits- und der Rentenphase unterliegen den steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen der GRV. Andere Länder in Europa wie zum Beispiel Schweden haben mit einem ähnlichen Modell gute Erfahrungen gemacht.

## Säule 2 – bAV: Fundamentalreform erforderlich

**Kernproblem: Geringe Verbreitung der bAV in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).** Heute bestehen in der bAV fünf Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) mit jeweils eigenen arbeitsrechtlichen, steuerlichen, bilanziellen und aufsichtsrechtlichen Regelungen. 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, kostenbelastetes 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.

---

<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.

**Weiteres Problem: Arbeitgeberhaftung und unzureichende Portabilität.** 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.

**Zielbild:** KMU brauchen Lösungen, die auf KMU zugeschnitten sind. Deshalb muss insbesondere für diese Unternehmen eine bAV geschaffen werden, die extern und mit einem transparenten und rentablen Finanzinstrument durchgeführt wird, die den Arbeitgeber – jenseits der ordnungsgemäßen Abführung von Beiträgen in die bAV – von allen Haftungen freistellt und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern umfassende Portabilität ermöglicht.

Dabei sollten folgende **Leitlinien** berücksichtigt werden:

- **Gesetzliche Zwangsgarantien**, die Renditepotenziale über lange Anlagezeiträume systematisch vernichten, sind abzuschaffen – auch in der bAV. 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.
- 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 Enthftungslösung 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>.

---

<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.

<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.

- Gesetzlich sollte eine automatische Einbeziehung aller Arbeitnehmenden mit Widerspruchsrecht („**Opt-out-Modell**“) vorgesehen werden<sup>6</sup>. Internationale Erfahrungen belegen die Wirksamkeit dieses verhaltensökonomischen Instruments.

**Lösungsvorschläge:** Die Unternehmen werden **verpflichtet**, ihren Arbeitnehmern eine **bAV anzubieten**. Die Arbeitnehmer haben eine **Opt-out-Möglichkeit**.

Für das Neugeschäft kann das **Altersvorsorgedepot der pAV Blaupause** in der bAV sein<sup>7</sup>. In jedem Fall sollte auch in der bAV der Verzicht auf Beitragsgarantien und die Wahl eines Auszahlungsplans möglich sein.

### Weitere Vorschläge für die Reform der Alterssicherung

**Problem: Inflationsbedingte Entwertung in der Ansparphase.** Die Förderhöchstbeträge in der pAV und in der Geringverdienerförderung nach § 100 EStG sind bislang in absoluten Zahlen ausgedrückt. Inflationsbedingt werden sie dadurch „weniger wert“ – die Gehälter steigen, der Anteil der Altersvorsorge an den Gehältern sinkt aber.

**Lösungsvorschlag: Dynamisierung der steuerlichen Fördergrenzen.** Die Förderhöchstbeträge für die pAV und in der bAV nach § 100 EStG sollten jeweils als Prozentsatz der Beitragsbemessungsgrenze der GRV ausgedrückt werden.

**Problem: Doppelverbeitragung in der Auszahlungsphase.** Betriebsrentner zahlen den vollen GKV/PV-Beitrag auf ihre bAV-Leistungen und unterliegen in Teilen auch einer Doppelverbeitragung der Beiträge. Das ist ein massiver Negativanreiz. Der 2020 eingeführte Freibetrag (derzeit knapp 200 €/Monat) war ein erster Schritt, reicht aber nicht aus.

**Lösungsvorschlag:** In der bAV sind bestehende Negativanreize zu korrigieren, konkret die volle Verbeitragung bzw. „Doppelverbeitragung“ in der Auszahlungsphase. Insgesamt sollten in der staatlich geförderten Altersvorsorge bestehende und neu aufkommende **Asymmetrien zwischen bAV und pAV**

<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.

<sup>7</sup> So auch das Deutsche Aktieninstitut (DAI), Altersvorsorge in Deutschland und Frankreich: Handlungsempfehlungen für eine flexible, ertragsstarke und flächendeckende betriebliche Altersvorsorge, März 2026, S. 5, 19 mit ausführlichem Vergleich zum französischen PER.

möglichst beseitigt werden. Neben Garantieniveaus, Kostentransparenz, Portabilität und Dynamisierung der Fördergrenzen gilt dies insbesondere für die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung von bAV und pAV.

**Problem: Unkenntnis über die Versorgungslücke.** Nur wer seine Versorgungslücke kennt, wird handeln.

**Lösungsvorschlag: Digitale Gesamtvorsorge-Plattform.** Die Digitale Rentenübersicht kann das zentrale Portal sein, das GRV-Anspruch, bAV-Stand und pAV-Depot in einer Übersicht zusammenführt. Dafür müssen alle Anbieter von Altersvorsorge-Produkten in die Digitale Rentenübersicht einmelden.

**Problem: Mangelnde Finanzbildung.** Alle strukturellen Reformen laufen ins Leere, wenn die Bevölkerung die Grundlagen von Zinseszins, Diversifikation und Risikostreuung nicht versteht und nicht über zumindest grundlegende Kenntnisse von Finanzprodukten verfügt. Die bisherigen Ansätze waren zu unkoordiniert und nicht flächendeckend. Die kommende Frühstart-Rente eröffnet die Chance und beschreibt gleichzeitig den dringenden Bedarf eines neuen Ansatzes.

**Lösungsvorschlag: Koordinierte Aktivitäten unter Federführung des Bundes.** Der Bund muss die Koordinierung der Aktivitäten übernehmen. Die Bundesländer müssen sich engagiert an dem Projekt beteiligen. Die Schulen der Sekundarstufe I, die heutigen Akteure der Finanzbildung und die privaten Anbieter müssen einbezogen werden. Es braucht eine bundeseinheitliche Lösung, die schnell und flächendeckend umgesetzt wird.