**Initiative Digitale Altersvorsorge**

Gemeinsame Position

# Das Altersvorsorgedepot als Instrument zur Ergänzung der betrieblichen Altersvorsorge insbesondere in KMU

17. November 2026

## Ausgangslage: Reformbedarf und Sozialpartnerdialog

Deutschland ordnet seine Altersvorsorge derzeit grundlegend neu. Die Leistungen der gesetzlichen Rente werden stabilisiert und sollen durch eine gesetzliche Kapitalrente perspektivisch auch im Verhältnis zu den Löhnen wieder steigen. Die private Vorsorge wurde mit dem Altersvorsorgedepot (AVD) bereits stärker kapitalmarktorientiert ausgerichtet und soll durch die Frühstartrente zukünftig bereits im Kindesalter beginnen.

Für die betriebliche Altersvorsorge (bAV) steht eine vergleichbare Modernisierung noch aus. Dabei ist der Handlungsbedarf eindeutig: In Deutschland verfügt nur gut die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über eine bAV-Anwartschaft.[1] Die Verbreitung ist gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gering und hat sich über die letzten Jahre nicht erhöht.[2] Hinzu kommen strukturelle Probleme und teilweise hohe Kosten betrieblicher Vorsorgelösungen, die die Qualität für Beschäftigte erheblich schmälern.[3]

---

1 BMAS, Alterssicherungsbericht 2024, S. 122 ff.; OECD, Pensions at a Glance 2025, S. 231.

3 Häufig bedeutet betriebliche Vorsorge, dass eine Direktversicherung zwischen Versicherer und Arbeitsgeber abgeschlossen wird. Der Arbeitnehmer ist lediglich Begünstigter des Vertrages, trägt aber alle Kosten und kann den Vertrag nur im Ausnahmefall zu einem neuen Arbeitgeber mitnehmen. Hinzu kommt, dass die meistens genutzte betriebliche Entgeltumwandlungen direkt die gesetzlichen Rentenansprüche reduzieren.

**Initiative Digitale Altersvorsorge** (Lobbyregister R007969)
Kontakt: markus.becker-melching@initiative-altersvorsorge.de

**Verbraucherzentrale Bundesverband** (Lobbyregister R001211)
Kontakt: dorothea.mohn@vzbv.de

Dabei liegt die eigentliche Stärke betrieblicher Vorsorge darin, dass sie Menschen direkt über den Arbeitsplatz erreicht und so auch gerade jene adressiert, die privat aus verschiedenen Gründen nicht ausreichend vorsorgen können, zum Beispiel Menschen mit geringen Einkommen sowie Teilzeitbeschäftigte und damit insbesondere auch Frauen. Dabei ist es auch eine Frage der Teilhabegerechtigkeit, Beschäftigen von KMU durch leistungsstarke und kostengünstige Kapitalmarktprodukte in der bAV die Möglichkeit der Partizipation an den dort erzielbaren Erträgen zu eröffnen.

Die Bundesregierung hat eine Reform der bAV für das Jahr 2027 in Aussicht gestellt. Vor dem Hintergrund der Empfehlungen der Alterssicherungskommission soll zunächst im Rahmen eines Sozialpartnerdialogs über die nötigen Schritte zur Weiterentwicklung der bAV im KMU-Bereich beraten werden. Die Unterzeichner dieses Papiers begrüßen ausdrücklich, dass sich die Sozialpartner um eine Verbesserung der bAV für Beschäftigte von KMU bemühen. Gleichzeitig möchten wir die Diskussion um einen konkreten Reformvorschlag erweitern, der unserer Ansicht nach zu einer schnellen und bürokratiearmen Verbesserung der Situation von Beschäftigten in KMU beitragen kann.

## Grundgedanke: AVD für betriebliche Zahlungen öffnen

Die Unterzeichner schlagen vor, **das jüngst durch das Altersvorsorgereformgesetz geschaffene AVD für Zahlungen aus dem Arbeitsverhältnis über die Lohnabrechnung zu öffnen**. Das AVD bliebe dabei ein individuelles Instrument der geförderten privaten Altersvorsorge und würde die etablierten Durchführungswege der bAV lediglich ergänzen.[4]

Beschäftigte sollten unmittelbar aus ihrem Lohn und Gehalt in ein AVD einzahlen können, vorgelagert steuerfrei und nachgelagert besteuert. Da der Vertrag bei den Beschäftigten läge, könnten sie den Vertrag über das vollständige Erwerbsleben bei unterschiedlichen Arbeitgebern besparen. Arbeitgeber sollten zunächst freiwillig zusätzliche Beiträge in das AVD einzahlen können.

Für KMU wäre das Modell einfach und bürokratiearm umsetzbar; die Arbeitgeberhaftung könnte darauf beschränkt werden, die vereinbarten Beiträge abzuführen. Es baut auf dem bewährten und von Arbeitgebern und Gewerkschaften gleichermaßen akzeptierten Vorbild der altersvorsorgewirksamen Leistungen auf, bei denen bereits heute Arbeitgeberzahlungen für individuelle Verträge verwendet werden können.

[4] Der Vorschlag bezieht sich ausschließlich auf AVD als Unterform von Altersvorsorgeverträgen und meint damit Verträge nach den § 1 Abs. 1b und 1c AltZertG. Eine generelle Öffnung für Altersvorsorgeverträge ist nicht beabsichtigt.

## Im Detail: Geringe Bürokratie und volle Portabilität

- **Beschäftigte zahlen über die Lohnabrechnung aus ihrem Bruttoeinkommen in ihr individuelles AVD ein**. In einer ersten Ausbaustufe können Arbeitgeber freiwillig zusätzliche Beiträge leisten.

- **Arbeitgeber ermöglichen die technische Abführung der Beiträge in ein von den Beschäftigten benanntes AVD.**

- **Beiträge, die aus dem Bruttoentgelt über die Lohnabrechnung in ein AVD fließen, müssen bis zu einer bestimmten Höhe von der Lohnsteuer freigestellt werden;** die Besteuerung erfolgt nachgelagert im Leistungsbezug. Diese neue Steuerförderung muss mit der Förderung privater AVD-Einzahlungen abgestimmt, sozial ausgewogen und so begrenzt sein, dass eine Doppelförderung ausgeschlossen ist.

- **Beiträge ins AVD bleiben voll sozialversicherungspflichtig**. Anders als bei der Entgeltumwandlung entstehen so keine Mindereinnahmen in gesetzlicher Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Entsprechend würde der verpflichtende Arbeitgeberbeitrag von 15 Prozent der Umwandlungssumme nach § 1a Abs. 1a BetrAVG nicht greifen.[5] Der bestehende Anspruch der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV bliebe bei einer entsprechenden Ausgestaltung außerhalb des BetrAVG unberührt.

- **Gezielte Lockerung der Arbeitgeberhaftung:** Der Arbeitgeber übernimmt keine Versorgungszusage und haftet nicht für das Kapitalanlageergebnis oder die Leistungen des AVD-Anbieters. Seine Verantwortung für die korrekte und fristgerechte Abführung der Beiträge sowie für die Erfüllung etwaiger eigener Zusagen von Beiträgen in das AVD bleiben unberührt.

- **Volle Portabilität:** Das individuelle AVD der Beschäftigten kann bei einem Arbeitgeberwechsel ohne Neuabschluss weitergeführt werden. Die Beiträge und das daraus gebildete Vermögen bleiben innerhalb des AVD-Systems portabel.

- **Zusätzliches Gestaltungsinstrument für Sozialpartner**: Tarifverträge könnten neben der klassischen bAV auch einen betrieblich abgewickelten AVD-Beitrag vorsehen.

**Die Öffnung des AVD für Zahlungen über die Lohnabrechnung schafft die Grundlage für verschiedene Erweiterungsmöglichkeiten**:

- Falls das Modell über eine Ergänzungsfunktion hinaus in den bAV-Rahmen integriert werden soll, wäre es mit einer angemessenen, vorzugsweise sozial gestaffelten **Arbeitgeberbeteiligung** zu verbinden.

- Perspektivisch kann das Modell unmittelbar an die **Frühstartrente** anknüpfen: Junge Menschen könnten ein bereits bestehendes individuelles Standarddepot beim Eintritt in das Erwerbsleben nahtlos über den Arbeitgeber weiter besparen.

---

[5] Hiervon unberührt bleibt die Frage, ob für dieses neue Vorsorgemodell eine eigenständige Arbeitgeberbeteiligung vorzusehen ist.

- Wenn sich die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge im KMU-Bereich nicht ausreichend erhöht, sollten Beschäftigte kraft Gesetzes automatisch einen Teil ihres Arbeitslohns in ein AVD einzahlen, sofern sie nicht widersprechen (**Auto-enrolment mit Opt-out**). Eine solche automatische Einbeziehung sollte mit einer verbindlichen, vorzugsweise sozial gestaffelten, Arbeitgeberbeteiligung verbunden werden.

- Sowohl für den Fall einer Einbeziehung des Modells in Tarifverträge als auch für das Auto-enrolment ist eine **Default-Lösung** zu entwickeln, die sicherstellt, dass alle Berechtigten ein kostengünstiges und renditestarkes AVD erhalten und durch die Auswahl nicht neue Haftungstatbestände für die Arbeitgeber entstehen. Ein Wechsel in ein privat abgeschlossenes AVD muss jederzeit möglich sein.