



**aba-Stellungnahme  
zum  
Entwurf eines Gesetzes zur Reform  
der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge  
(Altersvorsorgereformgesetz)**

(Stand 13.3.2026)

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 Bundesregierung verfolgt mit dem vorliegenden Gesetzentwurf folgendes Ziel: „Neben der gesetzlichen Rente soll eine ergänzende, freiwillige Altersvorsorge einen Beitrag dazu leisten, den persönlichen Lebensstandard im Alter zu sichern.“ Dieses Ziel kann mit dem Gesetzentwurf nicht erreicht werden:

Künftig sollen Altersvorsorgende sich auch für geförderte Produkte entscheiden können, die Auszahlungspläne bis mindestens zum 85. Lebensjahr vorsehen. Von den heute 67-jährigen werden rund 50% der Frauen und mehr als 30% der Männer älter als 85. Sie würden durch die neuen Altersvorsorgeprodukte keinen Beitrag zur Lebensstandardsicherung im höheren Alter erhalten.

Die mit dem Gesetzentwurf angestrebte Neugestaltung der Rahmenbedingungen für die Förderung der privaten Altersvorsorge wird die betriebliche Altersversorgung nachhaltig beschädigen. Zu erwarten ist u.a. ein Rückgang der Entgeltumwandlung. Insbesondere bei der Frage der Garantie erfolgt eine Liberalisierung für die private Altersvorsorge (80%-Garantie und Verzicht auf Garantien). Einen vollständigen Verzicht auf Garantien gibt es in der betrieblichen Altersversorgung jenseits der Sozialpartnermodelle nicht. Sicher gibt es aber einen Teil von Arbeitnehmern, der die höheren Chancen von garantierten oder gar garantierten Produkten und einen Auszahlplan bis 85, der eine deutlich höhere Startzahlung verspricht, bevorzugen. Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass diese Arbeitnehmer in Zukunft die neue Form der Vermögensbildung nutzen und dies sicher oft nicht zusätzlich zur bisherigen betrieblichen Altersversorgung über Entgeltumwandlung, sondern stattdessen. Dies hätte eine Verschiebung im Bereich der Altersversorgung zur Folge, keine Verbreitung oder Steigerung.

Ein solches **Spannungsverhältnis** lässt sich im Ergebnis nur auf zwei Wegen auflösen: Entweder verzichtet der **Gesetzgeber auf eine einseitige Öffnung der geförderten privaten Altersvorsorge für garantierte bzw. garantierte Produkte**, solange in der betrieblichen Altersversorgung keine funktional vergleichbaren Gestaltungsmöglichkeiten bestehen. Oder es ist – nach vertiefter Prüfung – zu klären, **ob und gegebenenfalls in welchem begrenzten Umfang vergleichbare kapitalmarktnähere Gestaltungen zumindest für aus dem Nettoentgelt finanzierte betriebliche Altersversorgung eröffnet** werden können. Beide Wege werfen erhebliche arbeits-, aufsichts-, steuer- und systempolitische Folgefragen auf. Sie können im Rahmen des vorliegenden Gesetzgebungsverfahrens ersichtlich nicht abschließend beantwortet werden. Gerade deshalb sollte der Gesetzgeber das Problem nicht unaufgelöst lassen, sondern die Frage seiner systemgerechten Auflösung ausdrücklich in die weitere Arbeit der Alterssicherungskommission einbeziehen. Andernfalls würde die Reform der privaten Altersvorsorge Fakten schaffen, deren sicher auch vom Gesetzgeber ungewünschte Rückwirkungen auf die betriebliche Altersversorgung – insbesondere auf die Entgeltumwandlung – erst nachträglich sichtbar würden.

- **Säulenübergreifendes Gesamtkonzept für die Altersvorsorge in Deutschland fehlt und Reform der privaten Altersvorsorge hat Potential, die betriebliche Altersversorgung nachhaltig zu beschädigen:** Wir begrüßen es, dass die Bundesregierung eine Alterssicherungskommission eingesetzt hat. Diese soll Vorschläge für das Zusammenspiel aller drei Bereiche der Vorsorge – gesetzliche, betriebliche und private Vorsorge – mit dem Ziel entwickeln, dass eine Lebensstandardsicherung im Alter gerade für kleine und mittlere Einkommensbezieher möglich ist. Vor diesem Hintergrund haben wir bereits die übereilte Vorlage des BMF-Referentenentwurfs des Altersvorsorgereformgesetzes bedauert. Das gilt auch für den hier vorliegenden Regierungsentwurf. Es fehlt eine Bestandsaufnahme und Zieldefinition der privaten Altersvorsorge im Kontext eines tragfähigen Drei-Säulen-Modells der Altersversorgung. Der Gesetzentwurf definiert – basierend auf dem Koalitionsvertrag – wesentliche Anforderungen an private Altersvorsorge

und greift möglichen Ergebnissen der Alterssicherungskommission vor. Zudem lässt er keine bzw. nur wenig Verzahnung mit den anderen Säulen erkennen und trägt so auch nicht dazu bei, ein säulenübergreifendes Gesamtkonzept für die Alterssicherung vorzubringen. Für die private Altersvorsorge sollen Produkte gefördert werden, die aus Sicht der Vorsorgenden deutlich flexibler und rentierlicher sein können als es die derzeitigen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung erlauben. Dies betrifft u.a. die Absenkung bzw. Aufhebung der Beitragsgarantie ebenso wie die generelle Frage der Vererblichkeit von nicht verbrauchtem Altersvorsorgekapital. Gerade Bezieher kleiner und mittlerer Einkommen haben nicht für betriebliche Altersversorgung und private Altersvorsorge gleichermaßen Geld zur Verfügung, d.h. es ist zu erwarten, dass entweder in die betriebliche oder in eine private Altersversorgung investiert wird. Der Anreiz für Arbeitgeber insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten, sinkt. Die im Gesetzentwurf definierten Rahmenbedingungen für die private Altersvorsorge sind geeignet, die betriebliche Altersversorgung nachhaltig zu beschädigen und die von der Bundesregierung durch das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz angestrebte Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung zu konterkarieren.

- **Die Bundesregierung sollte konsistente Anreize und Botschaften zum erforderlichen Ausbau kapitalgedeckter Altersvorsorge setzen:** Der vorliegende Gesetzentwurf sieht eine Förderung auch für Produkte mit einem Auszahlungsplan vor, der mit dem 85. Lebensjahr endet. Diese Auszahlungsform kann bei Leistungsbeginn auf viele Menschen durchaus attraktiv wirken. Dabei wird aber in Kauf genommen, dass Menschen im fortgeschrittenen Alter, d.h. zu einem Zeitpunkt, in dem sie nicht mehr gegensteuern können, einem erhöhten Altersarmutsrisiko ausgesetzt sein können und staatliche Unterstützung notwendig wird. Es wird sogar ein Anreiz geschaffen, in einen derartigen Auszahlungsplan zu investieren, da das Langlebkeitsrisiko auf den Staat übertragen wird. Der Gesetzentwurf erlaubt Entscheidungen, die Chancen risikoreicher Kapitalanlage und die Kostenersparnis durch den Verzicht auf Absicherung biometrischer Risiken zu privatisieren, die damit verbundenen Risiken aber zu sozialisieren. **Finanzielle Risiken werden damit anders als in der betrieblichen Altersversorgung auf die künftigen Steuer- und Beitragszahler übertragen, während nicht verbrauchtes Altersvorsorgekapital – anders als bei der betrieblichen Altersversorgung – großzügig vererbt werden kann.** Das halten wir bei einer verbreiteten Entscheidung für diese Auszahlungsform für sozialpolitisch kritisch, zumal die künftige Förderung ja die Bevölkerung in der ganzen Breite erreichen soll.
- **Die neue Fördersystematik ist einfacher und transparenter, aber nicht für alle Personengruppen eine Verbesserung:** Die bisherige Kinderförderung kam vor allem Müttern zugute, da schon 60 Euro ohne eigenes Einkommen die vollen Zulagen auslösten – künftig sind dafür 1.200 Euro nötig. Angesichts des bestehenden **Gender Pay/Pension Gaps** bedeutet dies eine deutliche Verschlechterung für die Altersversorgung von Frauen, die besonders stark von Altersarmut bedroht sind.
- **Altersversorgung ist mehr als Vermögensbildung:** Für die private Altersvorsorge ist eine Konzentration auf die Altersleistung vorgesehen. Todesfall- und Erwerbsminderungsrisiken dürfen hier – um die Vergleichbarkeit der Produkte und die Möglichkeit des Anbieterwechsels zu verbessern – nicht mehr abgesichert werden und Auszahlpläne ohne eine lebenslange Auszahlung werden gefördert. Damit werden in den genannten Bereichen **mögliche Versorgungslücken** eröffnet, die ein nachhaltiges Versorgungsniveau konterkarieren würden, was im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung vermieden werden könnte.
- 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 Kapitalmarktschwankungen. Dies erfolgt bei einer individuellen Kapitalanlage nicht. Will man auf Garantien verzichten, ist dies auch in der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen des Sozialpartnermodells möglich. Beim **Sozialpartnermodell** (kollektives DC-Modell) sind allerdings lebenslange Leistungen vorgesehen. Auszahlpläne bis 85 wie in der privaten Altersvorsorge sind im Sozialpartnermodell nicht möglich. Die für die private Altersvorsorge vorgesehene Produkt- und Anbietervielfalt und der mögliche Anbieterwechsel beim Ruhestandsbeginn führen zu Beratungsbedarf und zusätzlichen Kosten.

- **Neue Förderung für alte und neue bAV-Verträge ist zu begrüßen, doch diese sollte auch für die Beitragszusage mit Mindestleistung mit einem Garantieniveau von unter 100% möglich sein; Rechtsklarheit ist notwendig und unnötige Komplexität muss vermieden werden:** Wir begrüßen die neue Förder-systematik, die auch für bestehende bAV-Riesterverträge genutzt werden kann. Dies löst jedoch das oben (im dritten und vierten Absatz) beschriebene Spannungsfeld nicht. Zumindest sollte für die **Beitragszusage mit Mindestleistung ein niedrigeres Garantieniveau als 100% der gezahlten Beiträge** von den Beteiligten vereinbart werden können oder vom Gesetzgeber definiert werden. Insbesondere mit Blick auf kleinere und mittlere Unternehmen würden damit Möglichkeiten geschaffen, die Berechtigten vermehrt an den Erträgen des Kapitalmarktes partizipieren zu lassen.

Positiv ist, dass im Bereich der betrieblichen Altersversorgung auch weiterhin keine Zertifizierung notwendig ist. An mehreren Stellen würden wir uns jedoch mehr Rechtsklarheit wünschen (insb. Günstigerprüfung mit auch Bezug auf die Möglichkeit der Arbeitnehmer, zwischen neuer und alter Förderung zu entscheiden). Unnötige weitere Komplexität in der betrieblichen Altersversorgung sollte vermieden werden.

## Übersicht

1	Einleitung .....	5
2	Hintergrund: Reformen ohne säulenübergreifendes Gesamtkonzept für die Altersvorsorge .....	5
3	Altersversorgung ist mehr als Vermögensbildung und muss stärker gefördert werden.....	7
4	Aufbau kapitalgedeckter Altersvorsorge sollte effizient erfolgen .....	8
5	Bestandsschutz für bestehende bAV-Riesterverträge ist richtig .....	8
6	Steuerliche Komplexität vermeiden.....	9
7	Rechtsklarheit für bAV-Versorgungsträger bei künftiger Riester-Förderung und Vermeidung zusätzlicher Komplexität in der bAV .....	9
8	Neues Förderkonzept ist leichter administrier- und erklärbar, doch Umsetzbarkeit muss erleichtert werden .....	9

## 1 Einleitung

Wir unterstützen das Anliegen, dass angesichts des demografischen Wandels das Drei-Säulen-System der Altersversorgung insgesamt reformiert werden soll. Wir bedauern es aber, dass keine Reform „aus einem Guss“ erfolgt. Die drei Reformprojekte (Rentenpaket, Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz, Altersvorsorgereformgesetz) sind **nicht angemessen verzahnt** und berücksichtigen nicht ausreichend die wechselseitigen Rückkopplungen. Die im vorliegenden Gesetzentwurf definierten Rahmenbedingungen für die private Altersvorsorge sind geeignet, die von der Bundesregierung durch das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz angestrebte Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung zu konterkarieren. Für die private Altersvorsorge sollen Produkte gefördert werden, die aus Sicht der Vorsorgenden deutlich flexibler und rentierlicher sein können als es die derzeitigen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung erlauben. Dies betrifft u.a. die Absenkung bzw. Aufhebung der Beitragsgarantie ebenso wie die generelle Frage der Vererblichkeit von nicht verbrauchtem Altersvorsorgekapital. Für diese faktische Begünstigung der privaten Altersvorsorge sehen wir keinen sachlichen Grund – im Gegenteil: Für die erforderliche Stärkung kapitalgedeckter Altersversorgung muss die betriebliche Altersversorgung in Deutschland der priorisierte Weg sein. Die Förderung der betrieblichen Altersversorgung und die weitere Steigerung ihrer Attraktivität sollten daher Vorrang haben. Andernfalls besteht die Gefahr einer **nachhaltigen Schädigung der betrieblichen Altersversorgung**.

In jedem Fall halten auch wir es für erforderlich, dass mehr Menschen neben einer stabilen gesetzlichen Rente eine angemessene kapitalgedeckte Altersvorsorge aufbauen. Die gesetzliche Rente wird auch in Zukunft nicht allein eine Lebensstandardsicherung bieten können. Ziel muss es sein, eine **solide Altersversorgung mit einem dualen Kern aus gesetzlicher und betrieblicher Altersversorgung** für möglichst viele Beschäftigte aufzubauen, die gegebenenfalls durch private Altersvorsorge ergänzt werden kann. In diesem Kontext ist eine Reform der privaten Altersvorsorge, die ihren Namen verdient, grundsätzlich sinnvoll.

Die Belange der betrieblichen Altersversorgung müssen auch bei den hier zu begutachtenden Reformvorschlägen berücksichtigt werden. Reformen der privaten Altersvorsorge wirken sich regemäßig auch auf die betriebliche Altersversorgung aus, da viele Menschen den für die Altersvorsorge entbehrlichen Euro nur einmal ausgeben können. Für die private Vorsorge aufgewandte Mittel stehen nicht mehr für eine Entgeltumwandlung zur Verfügung. Entsteht der Eindruck, dass private Vorsorge attraktiver ist, könnte mittelfristig sogar das Interesse an arbeitgeberfinanzierter oder gemeinsam finanzierter betrieblicher Altersversorgung abnehmen.

Eine Reform der sog. Riesterrente, wie sie im vorliegenden Gesetzentwurf vorgeschlagen wird, betrifft die betriebliche Altersversorgung zudem unmittelbar, da viele Versorgungsmodelle „Riester-förderfähige“ Beiträge der Mitarbeitenden umfassen.

Die im Gesetzentwurf vorgeschlagene Reform muss diese Zusammenhänge berücksichtigen, will sie die betriebliche Altersversorgung nicht nachhaltig beschädigen.

## 2 Hintergrund: Reformen ohne säulenübergreifendes Gesamtkonzept für die Altersvorsorge

Die Alterssicherungskommission sollte unter anderem eine neue Kenngröße für ein Gesamtversorgungsniveau über alle drei Rentensäulen prüfen. Dort sollen Vorschläge für das Zusammenspiel aller drei Bereiche der Vorsorge – gesetzliche, betriebliche und private Vorsorge – mit dem Ziel entwickelt werden, dass eine Lebensstandardsicherung im Alter gerade für kleine und mittlere Einkommensbezieher ermöglicht wird. Vor diesem

Hintergrund bedauern wir die übereilte Vorlage des Gesetzentwurfs, ohne zuvor eine Bestandsaufnahme und Zieldefinition der privaten Altersvorsorge vorgenommen zu haben. Daher lässt auch der vorgelegte Gesetzentwurf keine bzw. nur **wenig Verzahnung mit den anderen Säulen** erkennen und trägt so auch nicht dazu bei, ein säulenübergreifendes Gesamtkonzept für die Alterssicherung voranzubringen.

Der umfassenden Reform in der privaten Altersvorsorge stehen viele kleine Schritte in der Reform der betrieblichen Altersversorgung gegenüber: Das **Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz (2. BRSG)** wurde am 5. Dez. 2025 vom Bundestag verabschiedet und am 21. Januar 2026 im Bundesgesetzblatt verkündet. Viele der manchmal kleinen Reformschritte in diesem Gesetz gehen in die richtige Richtung. Das gilt für Erleichterungen bei den Abfindungen und beim vorzeitigen Bezug, bei Optionsmodellen, bei der Öffnung von Sozialpartnermodellen für Dritte, den Verbesserungen bei der Geringverdienerförderung und den Änderungen im Aufsichtsrecht für Pensionskassen und Pensionsfonds. Auch mit vielen kleinen Schritten kommt man vorwärts – allerdings kämen wir mit größeren Schritten deutlich schneller ans Ziel. Doch die großen Schritte scheitern am arbeitsrechtlichen Bestandsschutz und an der Haushaltslage, wie etwa höhere Förderquoten bei der Geringverdienerförderung, Gleichschritt von Steuer- und Beitragsfreiheit, Beseitigung oder zumindest signifikanter Erhöhung der Dotierungsgrenzen bei den externen Durchführungswegen und sachgerechten Lösungen beim Rechnungszins der Direktzusage. Anerkannte Grundprinzipien unseres Drei-Säulen-Systems der Alterssicherung müssen weiterhin gelten. So begrüßen wir es sehr, dass im Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz klargestellt wurde, dass Zusatzbeiträge (insbesondere gem. § 187a SGB VI) in die gesetzliche Rentenversicherung gerade keine Alternative zur betrieblichen Altersversorgung darstellen.

Der vorliegende **Gesetzentwurf zur Reform der privaten Altersvorsorge** greift viele Empfehlungen der Fokusgruppe private Altersvorsorge auf und setzt die Aussagen dazu im Koalitionsvertrag 2025 um. Auch die aba war in der Fokusgruppe vertreten und hat sich u.a. mit einer Stellungnahme beteiligt. Die Reform der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge ist dringend notwendig und seit Jahren überfällig.

Auch die Empfehlung der Fokusgruppe, dass „die Förderung der privaten Vorsorge auch in der betrieblichen Altersversorgung nutzbar sein“ soll, ist zu begrüßen. Sehr positive Erfahrungen haben wir bereits mit bAV-Riesterverträgen gemacht, denn eine beträchtliche Zahl von Riester-Renten sind als Betriebsrente organisiert. Das Förderinstrumentarium der „Riester-Nachfolge-Produkte“ muss also auch weiterhin grundsätzlich für die betriebliche Altersversorgung nutzbar sein.

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht aber auch eine Förderung für Produkte mit einem Auszahlungsplan vor, der mindestens bis zur Vollendung des 85. Lebensjahr läuft. Diese Auszahlungsform kann bei Leistungsbeginn auf viele Menschen durchaus attraktiv wirken. Dabei wird aber in Kauf genommen, dass Menschen im fortgeschrittenen Alter, d.h. zu einem Zeitpunkt, in dem sie nicht mehr gegensteuern können, einem erhöhten Altersarmutsrisiko ausgesetzt sein können und staatliche Unterstützung notwendig wird. **Finanzielle Risiken werden damit anders als bei der betrieblichen Altersversorgung auf die künftigen Steuer- und Beitragszahler übertragen, während nicht verbrauchtes Altersvorsorgekapital großzügig vererbt werden kann.** Das halten wir bei einer verbreiteten Entscheidung für diese Auszahlungsform für sozialpolitisch kritisch, zumal die künftige Förderung ja die Bevölkerung in der ganzen Breite erreichen soll.

### 3 Altersversorgung ist mehr als Vermögensbildung und muss stärker gefördert werden

Der Gesetzentwurf für das Altersvorsorgereformgesetz sieht eine attraktive Förderung für die private Altersvorsorge vor, verbunden mit einer neuen Definition von Altersvorsorge in der dritten Säule. Für die private Altersvorsorge ist eine Konzentration auf die Altersleistung vorgesehen. Todesfall- und Erwerbsminderungsrisiken dürfen hier nicht mehr abgesichert werden und Auszahlpläne ohne eine lebenslange Auszahlung werden gefördert. Damit werden in den genannten Bereichen **mögliche Versorgungslücken** eröffnet, die bei der betrieblichen Altersversorgung vermieden werden können.

Ohne eine Absicherung des Langlebigkeitsrisikos können die monatlichen Zahlungen zwar höher ausfallen als bei lebenslangen Leistungen, aber um welchen Preis? Von den heute 67-jährigen leben die Hälfte der Frauen und etwa ein Drittel der Männer länger als 85 Jahre. Menschen leben damit im Durchschnitt deutlich länger als sie annehmen, und sie verfügen regelmäßig über zu wenig (Finanz)wissen, um angesammeltes Kapital oder zeitlich befristete Leistungen auf die restliche Lebenserwartung zu verteilen. Die Chance, ein hohes Lebensalter zu erreichen, ginge dann einher mit dem Risiko, im hohen Alter ohne Leistungen aus der privaten Vorsorge dazustehen. Gerade, wenn ältere Menschen einen erhöhten Finanzbedarf, z.B. aufgrund einer Pflegesituation haben, fehlen ihnen dann die Leistungen aus der privaten Vorsorge und sie werden ggf. weitere staatliche Unterstützung benötigen (dies bleibt bei den BMF-Abschätzungen der Haushaltsausgaben unberücksichtigt). Dies sollte nicht staatlich, jedenfalls nicht wie eine lebenslange Versorgungsleistung, gefördert werden. Langfristige Vermögensbildung ist grundsätzlich gut, aber wir brauchen vor allem **höhere/verlässliche lebenslange Leistungen**.

**Will die Bundesregierung mit dem Altersvorsorgereformgesetz den Ausbau individueller Altersvorsorge forcieren, die im Kern eine längerfristige Vermögensbildung ist?** Wie steht dies im Verhältnis zur Zielsetzung des zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes, das auf den Ausbau der betrieblichen Altersversorgung, u.a. durch eine Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells, abzielt? Im Sozialpartnermodell, der einzigen Möglichkeit der reinen Beitragszusage in der betrieblichen Altersversorgung, gibt es – verbunden mit der Einbeziehung der Sozialpartner – ebenso die Chance auf höhere Startleistungen, jedoch in der Form von lebenslangen Renten, verbunden mit mehreren Instrumenten, um Schwankungen der Renten zu mindern. Bei den künftig geförderten Produkten der dritten Säule sollen nun auch höhere Startleistungen und Auszahlpläne mit einem Zahlungsende im Alter 85 ermöglicht werden. Welche politische Botschaft will die Bundesregierung mit diesen beiden Reformvorhaben an die Sozialpartner sowie die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer senden?

Die für die Alterssicherung aufwendbaren Mittel der Arbeitnehmer sind – trotz Beteiligung der Arbeitgeber – begrenzt. Um die gewünschten Anreize setzen zu können, regen wir an, die Attraktivität von § 3 Nr. 63 EStG im Vergleich zu der neuen Förderung der privaten Altersvorsorge v.a. im Hinblick auf die Hauptzielgruppen näher zu untersuchen.

**Aus Sicht der aba ist Altersversorgung weit mehr als Vermögensbildung!** Auch der kollektive Ansatz der betrieblichen Altersversorgung bietet den meisten Arbeitnehmern viele Vorteile verglichen mit individuellen Produkten und ist daher vorzuziehen. Dies gilt es bei der Schaffung angemessener Rahmenbedingen für die betriebliche Altersversorgung und die private Altersvorsorge zu berücksichtigen.

#### **4 Aufbau kapitalgedeckter Altersvorsorge sollte effizient erfolgen**

Im Hinblick auf die Effizienz der künftigen privat geförderten Altersvorsorge setzt der Gesetzentwurf auf den Wettbewerb der Anbieter und den „mündigen Bürger“, der für sich das richtige Produkt auswählen will und kann. Vorgesehen sind hierfür v.a. Wechselmöglichkeiten der Kunden und das zwingende Angebot von Standarddepotverträgen. Ob derartige Wechselmöglichkeiten bei langfristigen Prozessen wie der Altersvorsorge tatsächlich im Interesse der Vorsorgenden sind, bezweifeln wir. Die Erfahrungen – nicht nur in Deutschland – mit Umdeckungen, bei denen bestehende langfristige Verträge auf Empfehlung von Anbietern oder Beratern gekündigt werden und gleichzeitig ein Neuabschluss bei demselben oder anderen Unternehmen erfolgt, sprechen dagegen („hin und her macht Taschen leer“).

Die Angebotsvielfalt (verschiedene Garantieprodukte, unterschiedliche Depotprodukte, Wohnförderkonten, lebenslange Leistungen, Ratenauszahlung, Teilkapitalisierung etc.) wird für breite Bevölkerungsgruppen die Wahl des richtigen Anbieters und Produkts zu einer großen Herausforderung machen. Diese Angebotsvielfalt wird vor allem nichtfinanzaffine Teile der Bevölkerung abschrecken. Daran wird auch das Erfordernis des Angebots eines Standarddepotvertrags nichts ändern.

Die kollektive betriebliche Altersversorgung setzt demgegenüber erfolgreich auf Altersversorgungssysteme, die Sozialpartner oder Arbeitgeber über Altersversorgungseinrichtungen für Gruppen von Arbeitnehmern auswählen. Für Geringverdiener werden Anreize bei deren Arbeitgebern gesetzt, eine geförderte betriebliche Altersversorgung (Geringverdienerförderung nach § 100 EStG) aufzubauen. Dieses erfolgreiche System sollte noch stärker genutzt werden, da Geringverdiener so eher und mit weniger individuellen Hürden versehen zu einer kapitalgedeckten Altersversorgung kommen als mithilfe der privaten Vorsorge.

#### **5 Bestandsschutz für bestehende bAV-Riesterverträge ist richtig**

Die geplanten Bestandsschutzregelungen begrüßen wir, insbesondere dass die bAV mit ihren bisher geförderten Alterssicherungssystemen auch weiterhin förderfähig bleibt. Positiv ist auch, dass bei neuen bAV-Verträgen weiterhin Erwerbsunfähigkeit und Hinterbliebene abgesichert werden können.

Um die Interessen des Einzelnen zu wahren, sollen zurecht die bisherigen Regelungen zur steuerlichen Förderung für Bestandsverträge fortgelten (§ 52 Abs. 50a Satz 1 EStG). Dies gilt analog auch für entsprechende Vereinbarungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (§ 52 Abs. 50a Satz 2 EStG). Der Bestandsschutz betrifft die Regelungen zum Sonderausgabenabzug (§ 10a EStG), zur Förderberechtigung der mittelbar zulageberechtigten Personen (§ 79 EStG), zu den Altersvorsorgebeiträgen (§ 82 EStG), der Zulagenförderung (§§ 84 und 85 Absatz 1 EStG), zum Mindesteigenbeitrag (§ 86 EStG), zum Zusammentreffen von mehreren Verträgen (§ 87 EStG) sowie zur schädlichen Verwendung (§ 93 Absatz 1 EStG).

Die Übergangsregelung des § 52 Abs. 50a EStG-E wirft aber zahlreiche Fragen im Hinblick auf die Abgrenzung von „Bestandsverträgen“ auf. Unklar ist zum Beispiel, wann ein Vertrag tatsächlich als „Bestandsvertrag“ gilt: Reicht es, wenn die Mitgliedschaft bis Ende 2026 begründet und der Beitrag gezahlt wurde, oder müssen zusätzlich Antrag und Einwilligung rechtzeitig vorliegen? Was passiert, wenn diese erst Jahre später – etwa 2028 – abgegeben werden. Wirkt ein Wechsel des Fördersystems nur in die Zukunft und welche Implikationen hat es auf die Anwartschafts- und Rentenphase?

## 6 Steuerliche Komplexität vermeiden

Klarstellungsbedarf sehen wir im Zusammenhang mit den §§ 82 EStG:

- Besteuerung ab dem dritten nach 2026 abgeschlossenen „Altersvorsorgevertrag“  
Nach § 82 Abs. 5 S. 1 EStG-E gilt der dritte und weitere „Altersvorsorgeverträge“ nicht mehr als „Altersvorsorgevertrag“. Was hat dies für Konsequenzen (ungeförderte Beiträge oder gar transparente Besteuerung)? Um die zutreffende Besteuerung dieser Verträge sicherzustellen, ist u.E. eine klarstellende gesetzliche Regelung hinsichtlich der Besteuerung dieser Verträge aufzunehmen.

## 7 Rechtsklarheit für bAV-Versorgungsträger bei künftiger Riester-Förderung und Vermeidung zusätzlicher Komplexität in der bAV

Der Gesetzentwurf unterstellt, dass die neuen Regelungen für die in § 3 Nr. 63 EStG genannten bAV-Versorgungsträger im geltenden Rechtsrahmen der bAV auch arbeits- und aufsichtsrechtlich umsetzbar sind. Dies begrüßen wir. Zwischenzeitlich herrscht auf deutscher und europäischer Ebene Konsens darüber, dass hohe Garantien Rendite kosten und die Verbreitung der ergänzenden Altersvorsorge behindern. Diese Einschätzung teilen wir und sehen keine Notwendigkeit, die betriebliche Altersversorgung gegenüber der privaten Altersvorsorge insoweit zu benachteiligen. Zumindest sollte für die **Beitragszusage mit Mindestleistung ein niedrigeres Garantieniveau als 100% der gezahlten Beiträge** von den Beteiligten vereinbart werden können oder vom Gesetzgeber definiert werden. Weitere Möglichkeiten für die betriebliche Altersversorgung sollten von der Alterssicherungskommission geprüft werden.

Wir begrüßen, dass in der bAV auch künftig die Förderung **ohne Zertifizierung nach dem Altersvorsorge-Zertifizierungsgesetz** genutzt werden kann. Das Betriebsrentenrecht und das Aufsichtsrecht der betrieblichen Altersversorgung setzen ausreichend qualitative Standards für die Altersversorgung.

Zudem sollte nochmals geprüft werden, ob eine Reduzierung administrativer Aufgaben möglich ist (z.B. durch das Ersetzen der „Bestätigung“ in § 10a EStG und § 7 Altersvorsorge-Durchführungsverordnung durch „Mitteilung“).

## 8 Neues Förderkonzept ist leichter administrier- und erklärbar, doch Umsetzbarkeit muss erleichtert werden

Die neue Fördersystematik (§§ 84 ff. EStG) begrüßen wir grundsätzlich.

Sie hält im Grundsatz am bewährten System der Riester-Förderung fest, bei dem **untere Einkommensgruppen, junge Menschen, Eltern von Kindern oder junge Erwachsene in Ausbildung besonders hohe Förderquoten** erreichen. Zukünftig soll die bisherige Förderung mittels einkommensabhängiger Mindesteigenbeitragsberechnung und fester Zulagen durch beitragsproportionale Grund- und Kinderzulagen abgelöst werden, die stärker die Beitragsleistungen der Altersvorsorgenden berücksichtigen und deshalb höhere Anreize zu mehr Eigensparleistungen setzen. Die Förderung wird **verständlicher**, indem künftig Eigenbeiträge bis zu einem für alle einheitlichen Maximalbetrag über Zulagen aufgestockt werden. Bis zu diesem Maximalbetrag wird daher künftig jeder Euro gefördert. Zugleich fallen dadurch die **aufwendige jährliche Mindesteigenbeitragsberechnung**

sowie Zulagenkürzungen weg. Altersvorsorgende mit geringen Einkommen sowie Berufseinsteiger werden darüber hinaus mit festen Erhöhungsbeträgen gefördert. Der Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG bleibt erhalten. Er wird aus der Summe der Eigenbeiträge und der zustehenden Zulagen berechnet. Es findet auch weiterhin eine Günstigerprüfung zwischen der Auswirkung des Sonderausgabenabzugs und der Zulagenförderung statt.

Allerdings weist das neue Förderkonzept im Vergleich zum alten auch Schwächen auf. Bisher enthält das System eine sehr starke Förderung von Kindern, die vor allem Müttern zugutekam (ohne eigenes Einkommen lösten 60 Euro bereits die vollen Kinderzulagen aus, was nun erst bei 1.200 Euro der Fall sein soll). Angesichts des deutlichen **Gender Pay/Pension Gaps** ist dies aus unserer Sicht nicht wünschenswert und eine deutliche Verschlechterung für die geförderte Altersversorgung von Frauen, die überproportional von Altersarmut bedroht sind.

Unter anderem sind noch folgende Punkte zu klären bzw. betriebsrentenrechtlich zu flankieren:

- **Günstigerprüfung im Rahmen des § 52 Abs. 50a EStG:** Die Möglichkeit der Arbeitnehmer, zwischen neuer und alter Förderung zu entscheiden, wird diese schnell überfordern und führt bei den Anbietern und Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) zu neuen Pflichten und damit Haftungsfragen. Bei den Anbietern und EbAV sowie der ZfA wird dies zu mehr administrativem Aufwand führen. Es wäre daher sinnvoll, wenn die ZfA bei bestehenden Verträgen einer Person automatisch prüft, ob für diese Verträge neben den Zulagen nach neuem Regime (prozentuale Förderung bzw. „Förderung neu“) eine weitere Zulage gewährt wird, die zusammen mit der „Förderung neu“ der bisherige Zulagenhöhe entspricht. Diese Prüfung wird von der ZfA laufend vorgenommen. Sollte die Vorteilhaftigkeitsprüfung im Hinblick auf die Zulagen nicht erfolgen, so sind die Anbieter und Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung von Haftungsfragen bei aus Sicht der pAV-Vorsorgenden unrichtiger Information für die Wahl „Förderregime alt“ oder „Förderregime neu“ freizustellen.
- **Längere Umsetzungsfrist:** Der Gesetzentwurf sieht in Art. 14 vor, dass die wesentlichen Teile der Reform der privaten Altersvorsorge am 1. Januar 2027 in Kraft treten sollen. Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung basieren viele Modelle auf tarifvertraglicher Basis, deren Anpassung einer längeren Vorlaufzeit bedarf. Zusätzlicher Anpassungsbedarf ergibt sich bei den bAV-Altersversorgungssystemen auch aufgrund der Umsetzung des zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Daher ist eine längere Umsetzungs- bzw. Übergangsfrist erforderlich.

13. März 2026 /St/SD/MK