Frankfurt,
18. September 2026

Stellungnahme zum Sozialpartnerdialog – Arbeitgeberbeiträge in private Vorsorgedepots

Der BVI[1] begrüßt die Empfehlungen der Alterssicherungskommission zur Weiterentwicklung der Alterssicherung. Im Rahmen des angestoßenen Sozialpartnerdialogs möchten wir zu dem von der Kommission benannten Handlungsfeld Stellung nehmen, Arbeitgebern – insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – zu ermöglichen, im Rahmen altersvorsorgewirksamer Leistungen auf private Vorsorgedepots ihrer Beschäftigten einzuzahlen und damit deren Altersvorsorge in der dritten Säule zu fördern.

Diesen Ansatz begrüßen wir ausdrücklich. Er bietet die Chance, Arbeitgeber zu gewinnen, die sich bislang nicht an der zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter beteiligen und gleichzeitig Beschäftigte zu erreichen, die bislang nur unzureichend über die zusätzliche Altersvorsorge abgesichert werden.

Besonderer Handlungsbedarf bei KMU

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) nimmt im deutschen Drei-Säulen-System eine wichtige Rolle ein. Ihre Verbreitung ist jedoch insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen weiterhin deutlich geringer als in größeren Unternehmen. Gerade KMU stellen zugleich den weit überwiegenden Teil des Unternehmensbestands in Deutschland.

Ein wesentlicher Grund für die geringere Verbreitung liegt darin, dass bestehende bAV-Lösungen für kleinere Arbeitgeber mit enormem administrativem Aufwand und überbordender Komplexität verbunden sind. Für eine stärkere Beteiligung dieser Unternehmen braucht es daher einfache und bürokratiearme Möglichkeiten, mit denen Arbeitgeber die Altersvorsorge ihrer Beschäftigten freiwillig unterstützen können.

Private Vorsorgedepots für Arbeitgeberbeiträge öffnen

Das im Rahmen der Reform der privaten Altersvorsorge vorgesehene Altersvorsorgedepot bietet hierfür einen geeigneten Ansatzpunkt. Es sollte so ausgestaltet werden, dass Arbeitgeber freiwillige altersvorsorgewirksame Leistungen unmittelbar in das private Altersvorsorgedepot ihrer Beschäftigten einzahlen können. Dabei schließt der Arbeitnehmer ein gefördertes (Alters)Vorsorgedepot seiner Wahl ab. Der Arbeitgeber zahlt den vereinbarten Beitrag direkt ein. Gerade für KMU würde damit eine niedrigschwellige Möglichkeit geschaffen, ihren Beschäftigten zusätzliche Altersvorsorge anzubieten, ohne selbst ein komplexes Versorgungssystem einrichten oder dauerhaft administrieren zu müssen.

[1] Der BVI vertritt die Interessen der deutschen Fondsbranche auf nationaler und internationaler Ebene. Er setzt sich gegenüber Politik und Regulatoren für eine sinnvolle Regulierung des Fondsgeschäfts und für faire Wettbewerbsbedingungen ein. Als Treuhänder handeln Fondsgesellschaften ausschließlich im Interesse des Anlegers und unterliegen strengen gesetzlichen Vorgaben. Fonds bringen das Kapitalangebot von Anlegern mit der Kapitalnachfrage von Staaten und Unternehmen zusammen und erfüllen so eine wichtige volkswirtschaftliche Funktion. Die 113 Mitgliedsunternehmen des BVI verwalten über 5 Billionen Euro Anlagekapital für Privatanleger, Versicherer, Altersvorsorgeeinrichtungen, Banken, Kirchen und Stiftungen. Deutschland ist mit einem Anteil von 26 Prozent der größte Fondsmarkt in der EU.

BVI
Bundesverband Investment
und Asset Management e.V.

Kontakt
Fon +49 69 15 40 90 0
www.bvi.de

BVI Berlin
Unter den Linden 42
10117 Berlin

BVI Brüssel
Rue Belliard 15–17
1040 Bruxelles

BVI Frankfurt
An der Welle 4
60322 Frankfurt am Main

Geschäftsführung
Thomas Richter Hauptgeschäftsführer
Rudolf Siebel Geschäftsführer

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Flankierung

Damit die neue Möglichkeit tatsächlich zusätzliche Arbeitgebermittel für die Altersvorsorge mobilisiert, sollte sie mit einem attraktiven und einfach verständlichen Förderrahmen verbunden werden.

Arbeitgeberfinanzierte Einzahlungen in ein förderfähiges Altersvorsorgedepot sollten deshalb innerhalb einer angemessenen Höhe steuerfrei erfolgen können. Ergänzend sollte geprüft werden, in welchem Umfang solche zusätzlichen Arbeitgeberleistungen von Sozialversicherungsbeiträgen freigestellt werden können. Die Förderung sollte dabei so ausgestaltet sein, dass sie einen echten Anreiz für zusätzliche Arbeitgeberleistungen schafft und zugleich einfach in bestehende Lohnabrechnungsprozesse integriert werden kann.

Bürokratiearme Umsetzung und Portabilität als zentrale Voraussetzungen

Für die Akzeptanz und den Erfolg ist entscheidend, dass das Modell keinen neuen administrativen Überbau schafft. Der Arbeitgeber sollte grundsätzlich lediglich den vereinbarten Betrag über die Lohnabrechnung an das vom Beschäftigten benannte förderfähige Altersvorsorgedepot abführen. Das Depot sollte dem Arbeitnehmer persönlich zugeordnet sein und unabhängig vom jeweiligen Arbeitsverhältnis geführt werden. Bei einem Arbeitgeberwechsel sollte es unverändert weiter bespart werden können, ein neuer Arbeitgeber sollte seine altersvorsorgewirksamen Leistungen in dasselbe Depot des Beschäftigten einzahlen können.

Damit verbindet das Modell drei wichtige Erfolgsbedingungen: geringer Verwaltungsaufwand, klare Begrenzung der Arbeitgeberhaftung und vollständige Portabilität auf Seiten des Beschäftigten.

Der BVI schlägt vor, im weiteren Verlauf des Sozialpartnerdialogs die Möglichkeit arbeitgeberfinanzierter Einzahlungen - im Rahmen altersvorsorgewirksamer Leistungen - in private (Alters)Vorsorgedepots - zu konkretisieren. Ziel sollte eine Lösung sein, die auch nicht tarifgebundenen KMU offensteht.

Vor diesem Hintergrund regen wir an, folgende Ausgestaltungsmerkmale zu berücksichtigen:

- freiwillige Arbeitgeberbeiträge im Rahmen altersvorsorgewirksamer Leistungen unmittelbar in ein privates gefördertes Altersvorsorgedepot des Beschäftigten,
- steuerlich angemessene Förderung und die Prüfung einer möglichen Freistellung von Sozialversicherungsabgaben,
- Abbau/ Reduzierung komplexer Administrationsprozesse
- Portabilität des (Alters)Vorsorgedepots bei einem Arbeitgeberwechsel

Eine solche Ausgestaltung würde die Möglichkeiten fürs Alter vorzusorgen, um einen einfachen Weg ergänzen, über den insbesondere KMU einen Beitrag zur kapitalgedeckten Altersvorsorge ihrer Beschäftigten leisten können. Sie kann damit gezielt dort zusätzliches Altersvorsorgekapital mobilisieren, wo bestehende betriebliche Strukturen bislang nur begrenzt greifen.