

Antrag

der Abgeordneten Ulrike Schielke-Ziesing, René Springer, Peter Bohnhof, Gerrit Huy, Carsten Becker, Jan Feser, Hans-Jürgen Goßner, Lukas Rehm, Thomas Stephan, Robert Teske, Leif-Erik Holm, Steffen Kotré, Dr. Malte Kaufmann, Marc Bernhard, Dirk Brandes, Enrico Komning, Raimond Scheirich, Bernd Schattner, Uwe Schulz, Mathias Weiser, Adam Balten, Dr. Rainer Kraft, Andreas Mayer, Christian Reck, Ruben Rupp, Manfred Schiller und der Fraktion der AfD

Betriebliche Altersvorsorge modernisieren – ETF-Betriebsrente ermöglichen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Altersvorsorge in Deutschland beruht auf drei Säulen¹. Die gesetzliche Rentenversicherung trägt die Regelsicherung, steht jedoch durch die demografische Krise erheblich unter Druck: Immer weniger Beitragszahler finanzieren immer mehr Rentner. Es besteht die Gefahr, dass das derzeitige Rentenniveau von 48 Prozent künftig nicht gehalten werden kann².

Eine zusätzliche kapitalgedeckte Vorsorge erscheint daher dringend geboten, um Versorgungslücken abzumildern. Voraussetzung hierfür ist ein langfristiger Anlagehorizont, der Schwankungen an den Kapitalmärkten ausgleicht und den Zinseszinsseffekt wirksam nutzt. Internationale Erfahrungen – insbesondere mit den 401(k)-Programmen in den USA³ – belegen, dass wertpapierbasiertes Sparen mit börsengehandelten Indexfonds (ETFs) oder anderen breit gestreuten Fonds hierfür geeignet ist.

Die betriebliche Altersversorgung (bAV)⁴ stellt als zweite Säule einen wesentlichen Baustein der deutschen Alterssicherung dar. Ihre Verbreitung stagniert jedoch. Ende 2023 verfügten lediglich 52 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über eine aktive Anwartschaft⁵, in kleinen und mittleren Unternehmen ist die Beteiligung besonders gering. Die bestehenden Zusagearten – umgesetzt in fünf Durchführungswegen mit unterschiedlichen Ausgestaltungen – sind komplex, verursachen hohe Kosten und erzielen nach Abzug von Gebühren vielfach Renditen unterhalb der

¹ vgl. DRV <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Moeglichkeiten-der-Altersvorsorge/Drei-Saeulen-der-AV/DS-Die-drei-Saeulen-der-Altersvorsorge.html>

² vgl. Bundesratsdrucksache 357/25 <https://dserver.bundestag.de/brd/2025/0357-25.pdf>

³ vgl. Dossier von Flossbach von Storch Research Institute zur bAV in den USA und in Deutschland <https://www.flossbachvonstorch-researchinstitute.com/de/studien/detail/sparen-in-deutschland-und-den-usa-ein-vergleich>

⁴ vgl. Wissenschaftlicher Dienst des Bundestages, Sachstand, WD6-3000-052/24 <https://www.bundestag.de/resource/blob/1019236/WD-6-052-24-pdf.pdf>

⁵ vgl. BMAS Forschungsbericht Arbeitgeber - und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2023

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-651-arbeitgeber-traeger-betrieblichen-altersversorgung-2023-bericht.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Inflationsrate⁶ ⁷. Auch das Betriebsrentenstärkungsgesetz von 2017⁸ brachte keine Lösung, da die reine Beitragszusage auf das tarifgebundene Sozialpartnermodell beschränkt blieb. Der Entwurf für ein Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz (2025)⁹ bringt lediglich punktuelle Verbesserungen.

Vor diesem Hintergrund besteht ein erheblicher Bedarf an einem einfachen, transparenten und renditestarken Vorsorgemodell. Das vorgeschlagene „Depotmodell“ ermöglicht steuerlich gefördertes Wertpapiersparen und eröffnet so bessere Chancen auf auskömmliche Renditen bei klarer rechtlicher Absicherung. Viele Beschäftigte wünschen sich eine Betriebsrente, die leicht verständlich ist und verlässliche Erträge oberhalb der Inflation erzielt. Die „ETF-Betriebsrente“ erfüllt diese Kriterien: renditestark, transparent, breit gestreut, kostengünstig und digital administrierbar.

Der Deutsche Bundestag bekräftigt das Ziel, die betriebliche Altersvorsorge auszuweiten, die Wahlfreiheit der Beschäftigten und die Kostentransparenz zu sichern sowie mit einem Depotmodell auf ETF- und Fondsbasis einen effizienten und renditestarken Weg der zusätzlichen Altersvorsorge zu eröffnen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die betriebliche Altersvorsorge um die Möglichkeit des direkten ETF- und Fondssparen erweitert und hierfür

1. einen eigenständigen Durchführungsweg „Depotmodell“ mit reiner Beitragszusage im Betriebsrentengesetz schafft, der unabhängig von Tarifverträgen allen Beschäftigten offensteht;
2. die Anlage in börsengehandelten Indexfonds (ETFs) sowie in andere UCITS-regulierte Fonds einschließlich aktiv gemanagter Aktien-, Renten- und Mischfonds, vorsieht und gesetzliche Kosten- und Transparenzvorgaben etabliert;
3. als Träger nur Banken, Wertpapierinstitute, Pensionsfonds, Pensionskassen zulässt und den Sondervermögensschutz gesetzlich regelt und ergänzend einen Sperr- und Pfändungsschutz in der Sparphase vorsieht;
4. die bisherige steuerliche Förderung mit der nachgelagerten Besteuerung sowie die Sozialabgabenfreiheit anwendet und die Sozialabgabenfreiheit von bislang 4 Prozent auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung anhebt;
5. ein Optionssystem (Opting-out) bei der Entgeltumwandlung auch ohne tarifvertragliche Grundlage in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung ermöglicht, wenn der Arbeitgeber mindestens 20 Prozent des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss hinzugibt und den Beschäftigten nach erstmaliger Information eine Widerspruchsfrist von mindestens drei Monaten eingeräumt wird; die Portabilität der Anwartschaften aus dem „Depotmodell“ eindeutig festschreibt;
6. die Leistungsphase so ausgestaltet, dass Auszahlungen grundsätzlich erst ab der Regelaltersgrenze möglich sind; Beschäftigte sollen dabei zwischen einem Entnahmeplan, einer Kapitalauszahlung oder einer Verrentung wählen können, im Falle von Invalidität oder Tod soll abweichend das bis dahin angesparte Depotguthaben als Kapitaleistung fällig werden und den benannten Hinterbliebenen zur Verfügung stehen.

⁶ vgl. Dossier von Flossbach von Storch Research Institute zur bAV in den USA und in Deutschland <https://www.flossbachvonstorch-researchinstitute.com/de/studien/detail/sparen-in-deutschland-und-den-usa-ein-vergleich>

⁷ vgl. Pensionfriend, Mulder zu Nachteilen der bAV <https://pensionfriend.de/de/betriebliche-altersvorsorge.ap>

⁸ vgl. Bundestagsdrucksache 18/11286 <https://dserver.bundestag.de/btd/18/112/1811286.pdf>

⁹ vgl. Bundesratsdrucksache 424/25 <https://dserver.bundestag.de/brd/2025/0424-25.pdf>

III. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung darüber hinaus auf,

1. die Einrichtung staatlich verwalteter Fonds oder im besonderen Maße staatlich regulierter Fonds als zusätzliche Anlageoption zu prüfen, die als Aufanglösung für Beschäftigte ohne Anlageentscheidung als auch als bewusst wählbare Alternative dienen kann (Prüfauftrag);
2. eine Förderung von Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen zu prüfen, indem der Förderbetrag nach § 100 Einkommensteuergesetz auf das Depotmodell der „ETF-Betriebsrente“ erstreckt und weiterentwickelt wird; daneben sind ergänzende Modelle wie einkommensabhängige Zulagen oder eine staatliche Startförderung zu prüfen. (Prüfauftrag);
3. das neue Modell der „ETF-Betriebsrente“ im Rahmen des regelmäßig vorzulegenden Alterssicherungsberichts systematisch zu evaluieren.

Berlin, den 6. Oktober 2025

Dr. Alice Weidel, Tino Chrupalla und Fraktion

Begründung

Zu II. 1. „Depotmodell“ mit reiner Beitragszusage

Mit dem „Depotmodell“ erhalten Arbeitnehmer die Möglichkeit, ihre „ETF-Betriebsrente“ einfach und transparent über ein steuerlich gefördertes Wertpapierdepot aufzubauen.

Der Arbeitgeber erfüllt seine Verpflichtung mit der Beitragszahlung und ist von weiteren Haftungsrisiken befreit („pay and forget“). Mit dieser „reinen Beitragszusage“ ohne Tarifbindung werden insbesondere kleine und mittlere Unternehmen entlastet und die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) gefördert. Viele Unternehmen sehen neben den Kosten gerade in der hohen Komplexität, der Tarifbindung und den Haftungsrisiken die zentralen Gründe dafür, keine Betriebsrenten anzubieten^{10 11}. Durch den Verzicht auf Garantien und Bürokratie schafft die „reine Beitragszusage“ hier Abhilfe und senkt die Hemmschwelle für Arbeitgeber, ihren Beschäftigten eine Betriebsrente zu ermöglichen.

Das Kapitalmarktrisiko liegt beim Arbeitnehmer, der im Gegenzug von höheren Renditechancen profitieren kann. Zugleich ist durch Sondervermögensschutz, Sperrvermerke und Pfändungsschutz sichergestellt, dass das angesparte Guthaben zweckgebunden erhalten bleibt. Die Zusage im „Depotmodell“ bezieht sich ausschließlich auf die Beitragsleistung für die Altersversorgung. Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen sind nicht eingeschlossen; sie können außerhalb des Modells abgesichert werden. Die Attraktivität liegt in der Einfachheit, der digitalen Handhabung und den langfristigen Renditechancen börsengehandelter Indexfonds (ETFs). Internationale Erfahrungen – insbesondere mit dem 401(k)-Programm in den USA¹² – zeigen, dass beitragsorientierte, fondsbasierte Betriebsrentenmodelle bei klarer Struktur und steuerlicher Förderung eine breite Verbreitung erreichen können.

¹⁰ vgl. BMAS Forschungsbericht, Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2023, Tabelle 11.1 „Betriebsstätten nach Gründen für die Nichteinführung einer bAV“

¹¹ vgl. PWC Studie – Betriebliche Altersversorgung 2024 <https://www.pwc.de/de/im-fokus/accounting-reporting/betriebliche-altersvorsorge-pension consulting/vorstellung-der-pwc-studie-betriebliche-altersversorgung-2024.pdf>

¹² vgl. Wissenschaftlicher Dienst des Bundestages, Sachstand WD6-3000-102/19 <https://www.bundestag.de/resource/blob/658218/b9f1b7268ab90163f5170c9b13e4704a/WD-6-102-19-pdf-data.pdf> und Kurzinformation WD6 - 3000 – 015/20 <https://www.bundestag.de/resource/blob/691762/WD-6-015-20-pdf.pdf>

Die „ETF-Betriebsrente“ überträgt diese Prinzipien auf deutsche Rahmenbedingungen und verbindet sie mit dem Schutz- und Aufsichtsrahmen des Betriebsrentengesetzes. Damit wird die Grundlage für eine moderne „ETF-Betriebsrente“ gelegt.

Rechtlich erforderlich ist eine Ergänzung des § 1 Abs. 2 BetrAVG¹³. Die dort geregelte reine Beitragszusage ist bislang ausschließlich tarifvertraglich zulässig - das neue Depotmodell soll jedoch unabhängig von Tarifbindungen geöffnet werden. Zugleich ist das neue Modell in § 1b BetrAVG¹⁴ (Unverfallbarkeit) zu verankern. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG¹⁵ ist für diesen Durchführungsweg ausdrücklich auszuschließen. Die Arbeitgeberpflichten enden mit der Beitragszahlung.

Zu II.2. Anlage in regulierte ETFs und Fonds

Die Einzahlungen sollen vorrangig in börsengehandelte Indexfonds (ETFs)¹⁶ fließen. Diese zeichnen sich durch breite Streuung, hohe Transparenz und sehr geringe Kosten aus und gelten daher als besonders geeignet für eine langfristige Altersvorsorge.

Neben ETFs können auch andere nach UCITS-Recht regulierte Fonds¹⁷, darunter aktiv gemanagte Aktien-, Renten- oder Mischfonds, gewählt werden. Diese Fonds bieten zusätzliche Anlagestrategien, verursachen jedoch höhere Kosten und hängen von den Entscheidungen des Fondsmanagements ab. Auf diese Weise wird ein breites Spektrum an Anlagemöglichkeiten eröffnet – von kostengünstigen Standardlösungen bis zu aktiv gesteuerten Strategien.

Als mögliche Standardoption kommen auch Target Date Funds (Lebenszyklusfonds)¹⁸ in Betracht. Diese Fonds passen ihre Anlagestruktur automatisch an das Alter der Arbeitnehmer an: In jungen Jahren mit hohem Aktienanteil, später zunehmend defensiver. Solche Produkte sind in Deutschland zwar verfügbar, werden in der betrieblichen Altersversorgung bislang aber kaum genutzt. Ihre Einbeziehung würde eine zusätzliche, leicht verständliche Wahlmöglichkeit eröffnen.

Eine automatische Zuordnung zu einem Standardportfolio ist zunächst nicht vorgesehen, um die Wahlfreiheit der Arbeitnehmer zu betonen. Erst wenn ein staatlich verwalteter Fonds eingerichtet wird (vgl. III.1.), kann dieser als Auffanglösung für Beschäftigte dienen, die keine aktive Auswahl treffen möchten. Damit entsteht eine einfache und kostengünstige Standardoption, ohne private Anbieter zu verdrängen.

Rechtlich ist festzuschreiben, dass ausschließlich Fonds nach europäischem UCITS-Recht¹⁹ (Richtlinie 2009/65/EG²⁰) zugelassen werden dürfen. Damit wird der Anlegerschutz gewährleistet. Ergänzend sind Transparenz- und Informationspflichten vorzusehen, die sich an der PRIIPs-Verordnung²¹ (EU 1286/2014) und der MiFID-II-Richtlinie²² (2014/65/EU) orientieren. Eine gesetzliche Obergrenze für die Gesamtkosten ist zwingend einzuführen, um sicherzustellen, dass die Rendite nicht durch Gebühren aufgezehrt wird.

Zu II.3. Durchführende Stellen

Die Verwaltung des „Depotmodells“ darf nur von Einrichtungen übernommen werden, die unter staatlicher Finanzaufsicht stehen. Dazu gehören insbesondere Banken, Wertpapierinstitute sowie Pensionsfonds und Pensionskassen. Neben dem Sondervermögen ist in der Sparphase ein Sperr- und Pfändungsschutz vorzusehen. So ist sichergestellt, dass Einzahlungen ausschließlich der Altersvorsorge dienen, nicht vorzeitig entnommen werden können und dem Zugriff von Gläubigern entzogen sind.

Rechtlich sind die Träger jeweils in den bestehenden Aufsichtsrahmen einzubinden: Pensionsfonds und Pensionskassen nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG)²³, Banken und Wertpapierinstitute nach dem Kreditwesengesetz (KWG)²⁴ bzw. dem Wertpapierinstitutsgesetz (WpIG)²⁵. Alle unterstehen der Aufsicht durch die

¹³ https://www.gesetze-im-internet.de/betravg/_1.html

¹⁴ https://www.gesetze-im-internet.de/betravg/_1b.html

¹⁵ https://www.gesetze-im-internet.de/betravg/_1.html

¹⁶ vgl. Finanzfluss zu ETFs <https://www.finanzfluss.de/etf-handbuch/etf/>

¹⁷ vgl. Finanzfluss zu UCITS <https://www.finanzfluss.de/geldanlage/ucits/>

¹⁸ vgl. extraETF Zu Target Date Funds <https://extraetf.com/de/wissen/target-date-funds>

¹⁹ vgl. Finanzfluss zu UCITS <https://www.finanzfluss.de/geldanlage/ucits/>

²⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32009L0065>

²¹ <https://eur-lex.europa.eu/DE/legal-content/summary/key-information-about-investment-products.html>

²² vgl. fincite zu MiFID II <https://www.fincite.de/blog/mifid2-regulierung-anlegerschutz>

²³ https://www.gesetze-im-internet.de/vag_2016/

²⁴ <https://www.gesetze-im-internet.de/kredwg/>

²⁵ <https://www.gesetze-im-internet.de/wpig/>

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)²⁶. Das angesparte Kapital ist stets als Sondervermögen zu führen, um es im Falle einer Insolvenz der durchführenden Stelle zu sichern. Ergänzend ist ein gesetzlicher Sperr- und Pfändungsschutz in der Sparphase vorzusehen. Dieser kann sich an § 851c Zivilprozessordnung²⁷ orientieren, der bereits für Riester-Verträge Anwendung findet. Damit wird verhindert, dass Ansprüche aus dem Depotmodell vor Rentenbeginn abgetreten, beliehen oder gepfändet werden können.

Zu II.4. – Steuern und Sozialversicherung

Der steuerliche Förderrahmen beträgt bereits 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Demgegenüber ist die Sozialabgabenfreiheit auf 4 Prozent begrenzt. Für 2025 bedeutet dies: monatlich 644 Euro steuerfrei, jedoch nur 322 Euro sozialversicherungsfrei. Diese Ungleichbehandlung erschwert die Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge. Eine Anhebung der Sozialabgabenfreiheit auf 8 Prozent würde Steuer- und Sozialrecht harmonisieren und das „Depotmodell“ deutlich attraktiver machen.

Rechtlich sind dafür Anpassungen in §3 Nr.63 EStG²⁸, §1 Abs.1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung²⁹ und § 1a BetrAVG³⁰ erforderlich. Damit wird das „Depotmodell“ in die steuer- und beitragsfreie Förderung einbezogen, der Arbeitgeberzuschuss abgesichert und der Förderbetrag für Geringverdiener auf diesen Durchführungsweg erstreckt. In der Auszahlungsphase greifen die bestehenden Regeln der nachgelagerten Besteuerung (§ 22 Nr. 5 EStG³¹) und der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (§ 229 SGB V³²).

Zu II.5. – Entgeltumwandlung, Opting-out³³ und Portabilität

Das Optionssystem (Opting-out) soll die Teilnahme an der betrieblichen Altersvorsorge deutlich erhöhen. Viele Beschäftigte nutzen die Entgeltumwandlung nicht aus fehlendem Interesse, sondern weil sie die Entscheidung aufschieben. Durch die automatische Einbeziehung in das „Depotmodell“ soll dieser Hinderungsgrund überwunden und ein früher Vermögensaufbau für das Alter erleichtert werden.

Zugleich sollen die Rechte der Arbeitnehmer gewahrt bleiben, um eine sachgerechte Entscheidung über die Teilnahme am Depotmodell zu ermöglichen. Beschäftigte sollen frühzeitig und umfassend informiert werden und eine Frist von mindestens drei Monaten erhalten, innerhalb derer sie widersprechen oder den Umwandlungssatz anpassen können. In Betrieben mit Betriebsrat soll dessen Beteiligung zusätzliche Transparenz und Kontrolle sichern. Darüber hinaus soll der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss von mindestens 20 Prozent des umgewandelten Entgelts eine ausgewogene Lastenverteilung gewährleisten und die Rendite der Arbeitnehmerbeiträge verbessern. Damit verbindet das Opting-out-System die angestrebte Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge mit wirksamen Schutzmechanismen zugunsten der Beschäftigten. Für Kleinbetriebe ohne Betriebsrat besteht noch eine Regelungslücke, die nach den praktischen Erfahrungen mit dem Depotmodell und im Rahmen einer Evaluation zu schließen ist, um auch dort die Interessen der Arbeitnehmer zu wahren.

Rechtlich ist § 20 BetrAVG³⁴ neu zu fassen, um Optionssysteme für das „Depotmodell“ auch ohne tarifvertragliche Grundlage auf Basis einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu ermöglichen; zugleich sind Informationspflichten, die Mindest-Widerspruchsfrist sowie der Mindestarbeitgeberzuschuss gesetzlich festzuschreiben. Die Portabilität der Depotmodell-Anwartschaften ist durch Ergänzungen in den §§ 4 ff BetrAVG³⁵ zu sichern: Beschäftigte erhalten einen einklagbaren Anspruch auf Übertragung oder Fortführung ihres angesparten Versorgungskapitals innerhalb dieses Durchführungswegs; abgebende und aufnehmende Versorgungsträger werden zu standardisierten, fristgerechten Übertragungen verpflichtet.

²⁶ BaFin Startseite https://www.bafin.de/DE/Startseite/startseite_node.html

²⁷ https://www.gesetze-im-internet.de/zpo/_851c.html

²⁸ https://www.gesetze-im-internet.de/estg/_3.html

²⁹ https://www.gesetze-im-internet.de/svev/_1.html

³⁰ https://www.gesetze-im-internet.de/betrav/_1a.html

³¹ https://www.gesetze-im-internet.de/estg/_22.html

³² https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_229.html

³³ vgl. NWB Datenbank <https://datenbank.nwb.de/Dokument/537778/>

³⁴ https://www.gesetze-im-internet.de/betrav/_20.html

³⁵ https://www.gesetze-im-internet.de/betrav/_4.html

Zu II.6. – Leistungsphase mit Wahlrecht

Die Auszahlung soll regulär erst ab der gesetzlichen Regelaltersgrenze erfolgen. Den Beschäftigten wird dabei ein Wahlrecht eingeräumt: Sie können zwischen einem regelmäßigen Entnahmeplan, einer Kapitalabfindung oder der Übertragung des Vermögens in ein Verrentungsprodukt wählen.

Der Entnahmeplan ist als Standardfall vorgesehen. Er verbindet Flexibilität mit der Möglichkeit, auch im Rentenalter weiter von Kapitalmarkterträgen zu profitieren. Um das Langlebkeitsrisiko abzumildern, sollte er auf eine Mindestlaufzeit von etwa 25 Jahren ausgelegt sein. Diese Laufzeit orientiert sich an statistischen Annahmen zur Lebenserwartung, wie sie in sogenannten Sterbetafeln (Sterbetafeln der Versicherungswirtschaft wie die DAV 2004 R als auch den Periodensterbetafeln des Statistischen Bundesamts) widergespiegelt werden.

Das Kapitalwahlrecht eröffnet zusätzliche Flexibilität, etwa für die Finanzierung besonderer Vorhaben (z.B. Sanierung oder Erwerb von selbstgenutzten Immobilien). Zugleich ist darauf hinzuweisen, dass es keinen Schutz vor dem Risiko einer sehr hohen Lebenserwartung bietet. Wer dieses Risiko vollständig absichern möchte, kann sein Guthaben in ein Verrentungsprodukt übertragen, nimmt dabei jedoch die bekannten Nachteile höherer Kosten und fehlender Vererbbarkeit in Kauf.

Bei Invalidität oder Tod des Beschäftigten – vor dem Beginn der regulären Leistungsphase – steht das vorhandene Depotguthaben dem Betroffenen bzw. den Hinterbliebenen zur Verfügung. Unter Invalidität wird dabei ein dauerhafter oder langanhaltender Zustand körperlicher, geistiger oder psychischer Beeinträchtigung verstanden, der die Erwerbsfähigkeit des Sparers erheblich einschränkt oder vollständig aufhebt. Diese Definition orientiert sich an gängigen rechtlichen und versicherungstechnischen Vorgaben, wie sie etwa in der privaten Unfallversicherung oder im Sozialversicherungsrecht (z. B. als Erwerbsminderung) angewendet werden.

Rechtlich sind Änderungen im Betriebsrentengesetz erforderlich, um Kapitalauszahlung, Entnahmepläne und Verrentung als gleichwertige Leistungsformen zu verankern. Zudem ist klarzustellen, dass für Kapitalleistungen aus dem „Depotmodell“ die nachgelagerte Besteuerung gemäß § 22 Nr. 5 EStG³⁶ gilt und in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner die Beitragspflicht nach § 229 SGB V³⁷ Anwendung findet.

Zu III.1. – Staatlicher Fonds (Prüfauftrag)

Ein staatlich verwalteter oder in besonderem Maße regulierter Fonds ist für die „ETF-Betriebsrente“ nicht zwingend erforderlich, kann aber einen wichtigen ergänzenden Baustein darstellen. Ein solcher Fonds würde bei einem Teil der Arbeitnehmer einen besonderen Vertrauensbonus erhalten. Ein solcher Fonds kann sowohl als Auffanglösung für Beschäftigte ohne eigene Anlageentscheidung dienen („Standardfond“) als auch als wählbare Alternative für Personen, die eine staatliche Verwaltung bzw. starke Regulierung bevorzugen.

Geprüft werden sollte in diesem Zusammenhang insbesondere die Einführung von Lebenszyklusfonds (Target Date Funds).³⁸ Diese Fonds passen ihre Anlagestruktur automatisch an das Alter der Sparer an und ermöglichen damit eine langfristig ausgewogene Anlagestrategie, ohne dass die Anleger selbst laufend eingreifen müssen.

Zu III.2. – Förderung von Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen (Prüfauftrag)

Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen haben oft nur begrenzte Möglichkeiten, zusätzlich für das Alter vorzusorgen. Gerade diese Gruppe ist im Alter besonders gefährdet, allein auf eine niedrige gesetzliche Rente angewiesen zu sein. Die bisherige Förderung nach § 100 Einkommensteuergesetz³⁹ hat zwar einen ersten Ansatz geschaffen, jedoch die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen bislang nicht entscheidend gestärkt.

Mit der „ETF-Betriebsrente“ entsteht ein einfaches und transparentes Modell, das durch eine gezielte Förderung für Geringverdiener ergänzt werden soll. Dazu bietet sich eine Erweiterung und Erhöhung des bestehenden Förderbetrags nach § 100 Einkommensteuergesetz an. Ergänzend sollten einkommensabhängige Zulagen und eine einmalige Startförderung für junge Beschäftigte geprüft werden, um den frühzeitigen Einstieg zu erleichtern.

³⁶ https://www.gesetze-im-internet.de/estg/_22.html

³⁷ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_229.html

³⁸ vgl. extraETF zu Target Date Funds <https://extraetf.com/de/wissen/target-date-funds>

³⁹ https://www.gesetze-im-internet.de/estg/_100.html

Rechtlich ist eine Anpassung des § 100 Einkommensteuergesetz erforderlich, ergänzt durch Klarstellungen im Betriebsrentengesetz, um die Anwendung ausdrücklich auch auf das neue „Depotmodell“ auszudehnen.

Zu III.3. Evaluation

Die betriebliche Altersversorgung ist bislang durch eine stagnierende Verbreitung, hohe Kosten, niedrige Renditen vieler Produkte und eine schwer durchschaubare Komplexität gekennzeichnet. Mit der Einführung des „Depotmodells“ soll diesen Defiziten begegnet werden. Ob dies in der Praxis gelingt, lässt sich jedoch nur auf Grundlage einer systematischen und unabhängigen Evaluation feststellen.

Im Rahmen des regelmäßig in jeder Wahlperiode vorzulegenden Alterssicherungsberichts⁴⁰ soll daher geprüft werden, inwieweit das neue „Depotmodell“ geeignet ist, diese Defizite zu beheben. Dabei ist insbesondere zu untersuchen, ob die Teilnahmequoten steigen, die Verwaltungskosten im Vergleich zu herkömmlichen Produkten sinken, die erzielten Netto-Renditen nach Abzug der Kosten über der Inflationsrate liegen, die Transparenz und Verständlichkeit aus Sicht der Arbeitnehmer verbessert werden und die Hemmnisse für Arbeitgeber – vor allem Haftungsfragen und Komplexität – reduziert werden.

Rechtlich ist hierfür auf § 154 Absatz 2 SGB VI⁴¹ zu verweisen, wonach die Bundesregierung in jeder Wahlperiode einen Alterssicherungsbericht vorzulegen hat. Die Integration der Evaluation in diesen bestehenden Bericht sichert eine institutionell verankerte, regelmäßige Überprüfung.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

⁴⁰ BMAS Rentenversicherungsbericht / Alterssicherungsbericht <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/rentenversicherungsbericht-art.html>

⁴¹ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/_154.html