

Altersvorsorge in Deutschland und Frankreich

Handlungsempfehlungen
für eine flexible, ertragsstarke und flächendeckende
betriebliche Altersvorsorge

Deutsches Aktieninstitut



Das Deutsche Aktieninstitut setzt sich für einen starken Kapitalmarkt ein, damit sich Unternehmen gut finanzieren und ihren Beitrag zum Wohlstand der Gesellschaft leisten können. Unsere Mitgliedsunternehmen repräsentieren rund 90 Prozent der Marktkapitalisierung deutscher börsennotierter Aktiengesellschaften. Wir vertreten sie im Dialog mit der Politik und bringen ihre Positionen über unser Hauptstadtbüro in Berlin und unser EU-Verbindungsbüro in Brüssel in die Gesetzgebungsprozesse ein. Als Denkfabrik liefern wir Fakten für führende Köpfe und setzen kapitalmarktpolitische Impulse. Denn von einem starken Kapitalmarkt profitieren Unternehmen, Anleger und Gesellschaft.

Herausgeber:

Deutsches Aktieninstitut e.V.
Senckenberganlage 28
60325 Frankfurt am Main
www.dai.de

März 2026

Alle Rechte vorbehalten

ISBN 978-3-94959-10-9

Inhalt

Unsere Handlungsempfehlungen auf einen Blick	4
Viel Umlage, noch wenig Kapitalmarkt in der Altersvorsorge	6
1. Frankreich und Deutschland: Altersvorsorge auf betrieblicher Ebene	9
1.1 Reformbestrebungen in der betrieblichen Altersvorsorge	9
1.2 Förderung der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand	11
Beispielrechnung: Sparen mit Aktien für die betriebliche Altersvorsorge lohnt sich!	12
2. Zusatzrente für alle Beschäftigten	14
2.1 Garantiefreie, ertragsstarke Produkte	14
2.2 Auszahlungsplan ohne feste Verrentung	15
2.3 Flächendeckende automatische Einbeziehung	15
3. Produktpalette: Leicht verständlich, übertragbar, transparent	16
3.1 Standardprodukte	16
3.2 Übertragbarkeit	17
4. Attraktive steuerliche Förderung	18
5. Anreize zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand	19
6. Handlungsempfehlungen	19
Literaturverzeichnis	21

Unsere Handlungsempfehlungen auf einen Blick

Der demografische Wandel stellt umlagefinanzierte Rentensysteme, bei denen die Beiträge der aktuell Beschäftigten direkt die Alterseinkünfte der Rentnergenerationen finanzieren, auf die Probe. Viele Länder sind daher dazu übergegangen, das Umlagesystem durch eine Kapitaldeckung mit Aktien zu ergänzen. Auch eine über den Arbeitgeber organisierte aktienbasierte Altersvorsorge kann einen substanziellen Beitrag zum Renteneinkommen leisten. In der vorliegenden Studie betrachten wir die Reformbemühungen in Frankreich und Deutschland in der betrieblichen Altersvorsorge und leiten daraus Handlungsempfehlungen ab.

2019 wurde in Frankreich mit dem Plan d'épargne retraite (PER) ein steuergefördertes Altersvorsorgedepot eingeführt. Der PER, der inzwischen in der französischen Arbeitnehmerenschaft weit verbreitet ist, erfüllt alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Nutzung der Aktienanlage im Vorsorgesparen: Ein leicht verständliches, garantiefreies und damit aktienorientiertes Produkt; die Möglichkeit eines Auszahlungsplans ohne die Pflicht zur Verrentung; eine attraktive steuerliche Förderung und Übertragbarkeit beim Arbeitgeberwechsel. Der besondere Charme ist, dass der PER in der betrieblichen und der privaten Altersvorsorge zum Einsatz kommt und diese beiden Altersvorsorgewege verknüpft. Schließlich sparen viele französische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Plan d'épargne entreprise (PEE), der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand.

Zwar wurde in Deutschland 2018 eine reine Beitragszusage mit dem Ziel eingeführt, mehr betriebliche Altersvorsorge in Aktien zu lenken. Dabei sagt der Arbeitgeber nur die Höhe der Beiträge zu, garantiert aber nicht die Höhe der Leistungen in der Rentenphase. Die Umsetzung der reinen Beitragszusage ist aber von den Sozialpartnern abhängig, die sich bislang nur auf wenige Modelle einigen konnten. Bei allen anderen Arten der Betriebsrente sind Garantien in der Einzahlungsphase gesetzlich vorgeschrieben. Diese „Einstandspflicht“ (Subsidiärhaftung) der Arbeitgeber schreckt insbesondere kleine und mittlere Unternehmen ab, die daher keine betriebliche Altersvorsorge anbieten. Resultat der Garantien sind

zudem ein Schwerpunkt auf festverzinsliche Wertpapiere und damit entgangene Erträge durch niedrige Aktienquoten. Auch ist in Deutschland die Übertragbarkeit beim Arbeitgeberwechsel nicht in allen Durchführungswegen ohne Weiteres möglich und bleibt die steuerliche Förderung hinter der Förderung in Frankreich zurück. Die Verbreitung der Vermögenswirksamen Leistungen (VL), der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand in Deutschland, stagniert auf niedrigem Niveau.

Aus dem Vergleich leiten wir für Deutschland folgende Handlungsempfehlungen ab:

- Um einen niedrighschwelligen Zugang zu ermöglichen, sollte das mit der Reform der privaten Altersvorsorge geplante Altersvorsorgedepot für die betriebliche Altersvorsorge als einfacher, ertragreicher und kostengünstiger Vorsorgeweg geöffnet werden.
- Für ein höheres Renteneinkommen empfehlen wir garantiefreie Produkte in der betrieblichen Altersvorsorge. Die 2018 eingeführte reine Beitragszusage konnte sich bislang nicht durchsetzen.
- Damit die betriebliche Altersvorsorge für Geringverdiener attraktiver wird, halten wir die Einführung einer Mindestförderung in Form eines Pauschbetrages für sinnvoll. Die steuerliche Förderung sollte insgesamt verdoppelt werden.
- Zur Erhöhung der Attraktivität der VL empfehlen wir die Verdreifachung der Arbeitnehmersparzulage und die Abschaffung der Einkommensgrenzen. Die mit den VL erwirtschafteten Erträge sollten steuerfrei sein.
- In Deutschland ist betriebliche Altersvorsorge noch keine Selbstverständlichkeit. Damit weite Teile der Arbeitnehmerschaft gerade auch in kleineren Betrieben profitieren, empfehlen wir eine automatische Einbeziehung aller Arbeitnehmer in die betriebliche Altersvorsorge mit Widerspruchsrecht. Dafür ist ein einfaches Standardprodukt mit unbürokratischem Zugang unerlässlich.
- Um das Renteneinkommen mit einem möglichst hohen Aktienanteil zu maximieren, sollte in der betrieblichen Altersvorsorge eine Aktienquote von mindestens 60 Prozent etabliert werden, orientiert am bewährten Modell des Fondssparens im Rahmen der VL. Diese Quote sollte zumindest beim Abschluss eines Altersvorsorgevertrags gelten und kann zum Renteneintritt im Rahmen von Lebenszyklusmodellen abgeschmolzen werden.

Viel Umlage, noch wenig Kapitalmarkt in der Altersvorsorge

Die Ausgangslage des Altersvorsorgesystems in Frankreich und in Deutschland ist gleich: Beide Länder setzen bislang stark auf das Umlagesystem, bei dem die Beiträge der Erwerbstätigen direkt die Einkommen der Rentnergenerationen finanzieren.

In Frankreich bezieht ein Durchschnittsrentnerhaushalt fast 80 Prozent seines Einkommens aus einer Steuer- oder Umlagefinanzierung, in Deutschland sind es 66 Prozent (Abbildung 1). Erträge des Kapitalmarkts spielen in Deutschland bei der Rente bislang keine nennenswerte Rolle, ganz anders als in den angelsächsischen und skandinavischen Ländern. Diese haben bereits vor Jahrzehnten eine ergänzende Kapitaldeckung eingeführt. Sie reagierten damit früh auf den demografischen Wandel. Ein Teil wird dabei über eine private Vorsorge abgedeckt. Insbesondere in Schweden, den USA, dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden ist die betriebliche Vorsorge eine wesentliche Quelle des Renteneinkommens.



Abbildung 1: Einkommensquellen der Durchschnittsrentnerhaushalte in Prozent (Bezugsjahr 2023 oder aktuell verfügbarer Wert)¹

¹ Quelle: OECD 2025, S. 209.

Länder wie Australien, Schweden oder die USA setzen zudem in der Vorsorge stark auf die Aktienanlage.² Durchschnittliche Jahreserträge von 6 bis 9 Prozent, das zeigen die Rendite-Dreiecke des Deutschen Aktieninstituts, machen die langfristige, kontinuierliche und diversifizierte Aktienanlage zu einem idealen Instrument der Altersvorsorge.³ Die auf den Seiten 12/13 dieser Studie dargestellte Beispielrechnung verdeutlicht, welche Zusatzrenten mit einer aktienorientierten Altersvorsorge möglich sind.

Eine Ergänzung der Umlage um eine Kapitaldeckung mit Aktien ist sinnvoll. Die Umlage garantiert eine feste Verrentung, die aber künftig angesichts des demografischen Wandels immer weniger ausreichen wird, um den Lebensstandard im Alter zu sichern. Eine ergänzende Altersvorsorge über den Arbeitgeber, die stark auf den Aktienmarkt setzt, hilft, die Lücke in der Umlage zu schließen. Zugleich werden Mittel in den Kapitalmarkt gelenkt, die zur Finanzierung von Innovation, Wachstum und Beschäftigung beitragen.

In Deutschland und Frankreich gibt es seit langem Betriebsrenten. Die vorliegende Studie untersucht deshalb, welche Schritte Deutschland und Frankreich in Richtung einer aktienbasierten Altersvorsorge auf betrieblicher Ebene bereits gegangen sind (Abschnitt 1). Dabei gehen wir nicht nur auf die betriebliche Altersvorsorge, sondern auch auf die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand ein, die in beiden Ländern eine lange Tradition hat. Damit wird das gesamte Instrumentarium des betrieblichen Vorsorgesparens in den Blick genommen.

Der Vergleich beider Länder verdeutlicht, was Deutschland von Frankreich lernen kann (Abschnitte 2 bis 5). Dabei werden folgende Fragen beantwortet:

- Wie gelingt es, die Rente breiter Teile der Arbeitnehmerschaft mit einer aktienbasierten Vorsorge zu erhöhen?
- Welche Voraussetzungen hat eine einfache, übertragbare und transparente Altersvorsorge?
- Welcher steuerliche Rahmen ist sinnvoll?
- Wie kann der Staat ein kohärentes System aus betrieblicher Altersvorsorge und Vermögensbildung schaffen?

In Abschnitt 6 leiten wir aus dem Vergleich unsere Handlungsempfehlungen ab.

² Siehe Deutsches Aktieninstitut/Boerse Stuttgart Group 2025; Deutsches Aktieninstitut/Deutsche WertpapierService Bank AG 2024.

³ Siehe Rendite-Dreiecke des Deutschen Aktieninstituts (hier) zur monatlichen Geldanlage und zur Einmalanlage. Die Rendite-Dreiecke dokumentieren die jährlichen Renditen in unterschiedlichen Anlagezeiträumen bei einer Investition in den MSCI World, EuroStoxx oder DAX. Betrachtet werden die vorangegangenen 50 Jahre, sofern die Daten für den jeweiligen Index vorliegen.

1. Frankreich und Deutschland: Altersvorsorge auf betrieblicher Ebene

1.1 Reformbestrebungen in der betrieblichen Altersvorsorge

In Frankreich war die Einführung des steuerlich geförderten Altersvorsorgedepots Plan d'épargne retraite (PER) 2019 ein Meilenstein, der die Verbreitung einer betrieblichen Altersvorsorge deutlich gesteigert hat.

Auf betrieblicher Ebene gibt es den PER in zwei Varianten:

- PER d'entreprise collectif: Der Altersvorsorgeplan muss allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten werden, die mindestens 3 Monate in den jeweiligen Unternehmen beschäftigt sind.
- PER d'entreprise obligatoire: Ermöglicht Unternehmen eine für Arbeitnehmer verpflichtende Altersvorsorge, die für Teile der oder die gesamte Belegschaft greift.⁴

Um ein Nebeneinander unterschiedlicher Altersvorsorgepläne zu vermeiden, ist es möglich, andere zum Zeitpunkt der Einführung bereits existierende Pläne der betrieblichen Altersvorsorge in einen PER zu überführen.

Zudem gibt es den PER individuel, der unabhängig vom Arbeitgeber eröffnet wird und daher Teil der privaten Altersvorsorge ist. Betriebliche PER können in PER der privaten Altersvorsorge umgewandelt werden.

Betriebliche Altersvorsorge in Frankreich in Zahlen

Im Jahr 2024 betrug die Zahl der PER-Verträge auf betrieblicher Ebene 7,2 Millionen. Das entspricht 59 Prozent aller Verträge über eine betriebliche Altersvorsorge in der französischen Privatwirtschaft.

Der PER hat zur weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge geführt. Die Zahl aller Verträge in der betrieblichen Altersvorsorge hat sich seit 2019 um 36 Prozent bzw. 3,2 Millionen auf 12,1 Millionen erhöht.⁵

Die PER-Pläne haben einen Aktienschwerpunkt. Beispielsweise sind 85 Prozent der Ersparnisse im Standardprodukt des PER d'entreprise collectif in Aktien- und Mischfonds angelegt (2024).⁶

⁴ Diese und weitere Informationen zu den beiden Plänen sind der Homepage des französischen Service Public entnommen: Hier zum PER d'entreprise collectif und hier zum PER d'entreprise obligatoire.

⁵ Quelle: DREES 2024. Die Zahlen enthalten Doppelzählungen, da eine Person mehrere Verträge abschließen kann.

⁶ Quelle: AFG 2025, S. 8.

Obwohl die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland in den vergangenen Jahren stagniert, ist eine tiefgreifende Reform in Richtung aktienbasierter Altersvorsorge bislang ausgeblieben. Zwar wurde die reine Beitragszusage im Jahr 2018 unter anderem mit dem Ziel eingeführt, die betriebliche Altersvorsorge in Aktien zu lenken. Bei der reinen Beitragszusage garantiert der Arbeitgeber die Höhe der Beiträge, aber nicht die Höhe der Leistungen in der Rentenphase. Die reine Beitragszusage ist allerdings von einer Einigung der Sozialpartner abhängig, die sich bisher nur auf wenige Modelle verständigen konnten. Die Zahl der Arbeitnehmer, die mit einer reinen Beitragszusage im Rahmen der staatlich geförderten Altersvorsorge sparen, betrug im Jahr 2023 weniger als 5.000.⁷ Das 2025 verabschiedete zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz erleichtert zwar den Zugang für nicht tariflich organisierte Unternehmen. Für eine weitere Verbreitung ist es aber weiterhin entscheidend, dass sich die Sozialpartner auf ein Modell einigen.

Die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland ist mit ihren 5 Durchführungswegen im Vergleich zur französischen betrieblichen Altersvorsorge sehr komplex.

- **Direktzusage:** Eine Zusage des Arbeitgebers, seinen Beschäftigten eine betriebliche Altersvorsorge in einer bestimmten Höhe zu zahlen. Das Unternehmen muss für die künftigen Rentenansprüche bilanzielle Rückstellungen bilden. Viele Unternehmen sind inzwischen dazu übergegangen, die Ansprüche durch eine Anlage am Kapitalmarkt auszufinanzieren.
- **Direktversicherung:** Der Arbeitgeber schließt bei einem Versicherungsunternehmen entweder eine klassische Renten- oder Lebensversicherung oder eine fondsgebundene Renten- oder Lebensversicherung ab.
- **Pensionskasse:** Ist ebenfalls ein Lebensversicherer. Ein Unterschied zur Direktversicherung besteht unter anderem darin, dass diese nicht unbedingt von einem Versicherungsunternehmen angeboten werden müssen, sondern beispielsweise auch durch einen Zusammenschluss von Unternehmen gegründet werden können.
- **Pensionsfonds:** Pensionsfonds sind freier in der Kapitalanlage. Während Pensionskassen beispielsweise insgesamt nur 40 Prozent in Aktien oder außerbörsliches Kapital wie Private Equity anlegen dürfen, gelten diese Vorschriften nicht für Pensionsfonds.
- **Unterstützungskasse:** Wird von einem oder mehreren Arbeitgebern zur Finanzierung der Pensionsverpflichtungen gegründet. Die Anlage der Gelder muss nicht versicherungsförmig (versicherungsrückgedeckt) erfolgen.

⁷ Siehe BMAS 2024, S. 127; mittlerweile gibt es 10 Sozialpartnermodelle (siehe Kerschbaumer 2025, S. 382f).

⁸ Quellen: BMAS 2024, S. 124ff. Die Zahlen enthalten Doppelzählungen, da eine Person mehrere Verträge abschließen kann.

⁹ Siehe TK Pensionsfonds AG 2023, S. 2.

¹⁰ Quelle: GDV 2024.

¹¹ Diese und weitere Informationen zum PEE sind der Homepage des Service Public (hier) entnommen.

¹² Quelle: AGF 2025, S. 6.

¹³ Quelle: BVL.

Betriebliche Altersvorsorge in Deutschland in Zahlen

Die Zahl der Verträge in der betrieblichen Altersvorsorge der deutschen Privatwirtschaft lag 2023 bei 14,7 Millionen. Sie ist damit gegenüber 2019 leicht rückläufig (2019: 15 Millionen). Insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in größeren Unternehmen profitieren derzeit von einer betrieblichen Altersvorsorge: 86 Prozent der Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten eine betriebliche Altersvorsorge an, während es bei Unternehmen mit bis zu 9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur 25 Prozent sind.⁸

Im Vergleich zu den PER in Frankreich wird die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland deutlich konservativer angelegt. Da Zahlen zu den Aktienquoten nicht vorliegen, können exemplarisch die Anlagegrundsätze ausgewählter Pensionsfonds herangezogen werden. Beispielsweise sehen die Anlagegrundsätze des TK Pensionsfonds vor, dass der „Schwerpunkt der Kapitalanlage auf globalen festverzinslichen Anleihen hoher Bonität“ liegen soll. Als Zielgröße für den Anteil der Aktienanlage wird 25 Prozent der Ersparnisse ausgegeben.⁹ Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen wie der Direktversicherung oder den Pensionskassen kann die durchschnittliche Aktienquote aller Lebensversicherer einen Anhaltspunkt geben, die im Jahr 2024 gerade einmal 4,3 Prozent betrug.¹⁰

1.2 Förderung der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand

Neben der betrieblichen Altersvorsorge hat die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand als zusätzliche betriebliche Vorsorgemöglichkeit sowohl in Frankreich als auch in Deutschland eine lange Tradition.

Seit den 1960er Jahren gibt es in Frankreich den staatlich geförderten Plan d'épargne entreprise (PEE).¹¹ Beim PEE können die Ersparnisse in Aktien des eigenen Unternehmens, in Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE – Fonds, die ausschließlich Mitarbeiteraktien eines Unternehmens verwalten) oder in Société d'Investissement à Capital Variable (SICAV – Fondssparpläne) angelegt werden. Die Ersparnisse sind in der Regel für 5 Jahre gesperrt.

Die Ersparnisse im Rahmen des PEE beliefen sich Ende 2024 auf 166 Milliarden Euro, davon 96 Milliarden Euro in breit streuende Fonds und 70 Milliarden Euro in Aktien des eigenen Unternehmens. Der PEE wird von 11,4 Millionen Arbeitnehmern genutzt.¹²

Auch in Deutschland wird seit den 1960er Jahren mit den Vermögenswirksamen Leistungen (VL) die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand gefördert. Zu den Anlagemöglichkeiten gehören Fondssparpläne, Mitarbeiterkapitalbeteiligungen, Kapitalversicherungsverträge, Bau-sparverträge oder Banksparpläne. In der Regel werden VL verpflichtend 6 Jahre lang bespart und sind nach 7 Jahren für den Arbeitnehmer verfügbar. Die Zahl der Fondssparverträge lag Mitte 2025 bei rund 2 Millionen und stagniert seit 5 Jahren. Der Gesamtwert der Fondsanlage ist von 4,3 Milliarden Euro (Mitte 2020) auf 3,3 Milliarden Euro (Mitte 2025) gesunken.¹³

Sparen mit Aktien für die betriebliche Altersvorsorge lohnt sich!

Unsere Beispielrechnung zeigt, dass sich mit der Aktienanlage in der betrieblichen Altersvorsorge eine deutliche Erhöhung der verfügbaren Finanzmittel im Alter ergibt.

Unsere Annahmen:

- Eine 27-jährige Berufseinsteigerin beginnt mit einer betrieblichen Altersvorsorge und geht mit 67 Jahren in Rente (40 Jahre Anspardauer). Zudem betrachten wir einen Mittvierziger, der nur 20 Jahre bis zum Renteneinstieg anspart (20 Jahre Anspardauer);
- Beide sparen monatlich 114 Euro, das ist der Durchschnittsbeitrag der 25- bis 67-jährigen zur betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland¹⁴;
- Zusätzlich sparen beide 40 Euro im Monat über die VL, die sie von ihrem Arbeitgeber erhalten, bis zum Renteneinstieg. Hinzu kommt die Arbeitnehmersparzulage. Statt der aktuell geltenden maximal 80 Euro pro Jahr rechnen wir mit der von uns vorgeschlagenen Arbeitnehmersparzulage von jährlich 240 Euro beziehungsweise monatlich 20 Euro, um zu zeigen, dass damit die Zusatzrente nochmals deutlich erhöht werden kann. Die Beiträge aus der betrieblichen Altersvorsorge und den VL belaufen sich dann auf insgesamt monatlich 174 Euro (114 Euro plus 60 Euro).

Für die Anlage der Beiträge unterscheiden wir drei Fälle. Im ersten Fall erfolgt die Anlage in einem Aktienfonds und im zweiten Fall in einem Mischfonds, der zu 60 Prozent in Aktien und zu 40 Prozent in Anleihen investiert. Als dritten Fall betrachten wir die Anlage in einem reinen Anleihefonds. Für die Aktienanlage unterstellen wir einen jährlichen Ertrag von 7,5 Prozent.¹⁵ Für die Anlage in Anleihen nehmen wir 3,5 Prozent jährlich an, das entspricht der Rendite von 30-jährigen Bundesanleihen (Stand Anfang Februar 2026).

Aktienanlage versus Anlage in Anleihen: Fast die dreifache Vorsorge in 40 Jahren

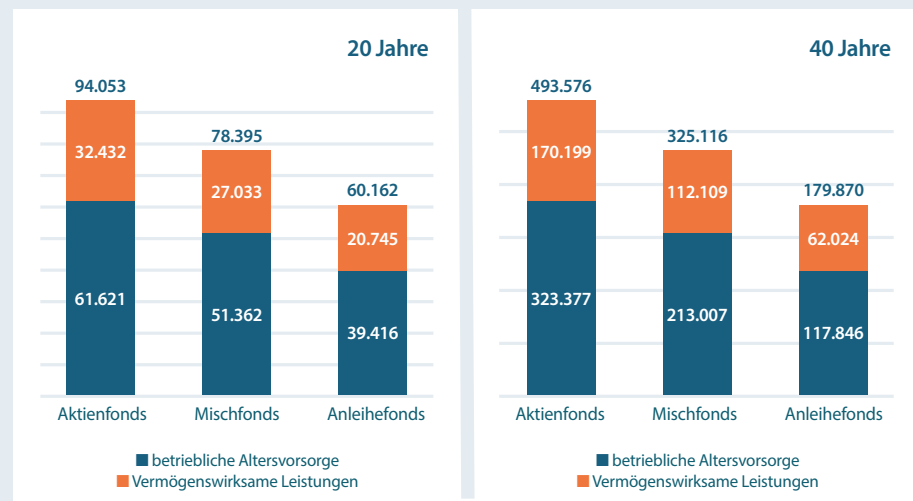


Abbildung 2: Langfristige Ersparnisse mit Aktien und Anleihen in Euro

Abbildung 2 zeigt, dass sich die Vorsorgeersparnisse in Abhängigkeit des Aktienanteils gravierend unterscheiden. Mit einem Aktienfonds betragen die Ersparnisse aus betrieblicher Altersvorsorge und VL mit einer Arbeitnehmersparzulage von jährlich 240 Euro nach 40 Jahren 493.576 Euro (20 Jahre: 94.053 Euro) und bei einem Mischfonds 325.116 Euro (20 Jahre: 78.395 Euro). Eine Anlage der Ersparnisse in festverzinsliche Wertpapiere führt über einen Anlagezeitraum von 40 Jahren zu 179.870 Euro (20 Jahre: 60.162 Euro).

Diese Rechnung macht nicht nur die Vorteile der Aktienanlage deutlich, sondern auch den positiven Effekt des VL-Sparens mit einer Arbeitnehmersparzulage von jährlich 240 Euro. Unabhängig von der Länge der Ansparphase erhöht sich die Altersvorsorge unter Berücksichtigung des VL-Sparens um mehr als die Hälfte.

Monatliche Zusatzrenten von über 3.000 Euro bei der Aktienanlage

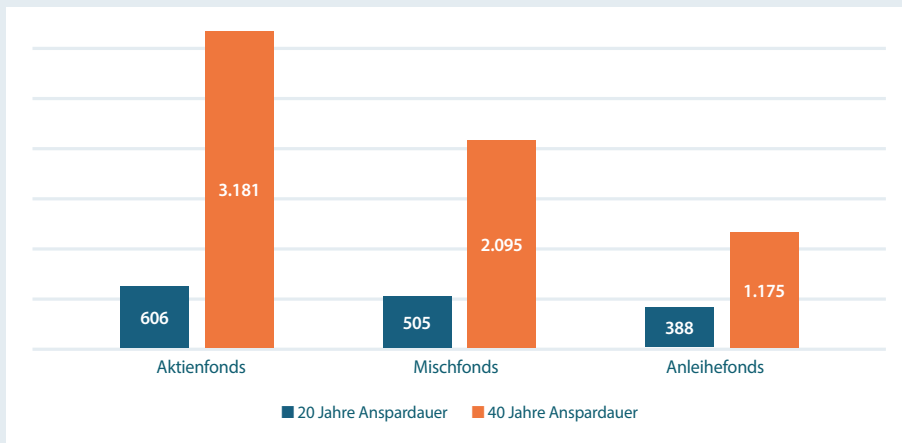


Abbildung 3: Monatliche Rente aus der betrieblichen Altersvorsorge plus VL mit einer Arbeitnehmersparzulage von 240 Euro (in Euro)

Wie hoch fällt nun die monatliche Rente aus, wenn wir nach Rentenbeginn einen Auszahlungszeitraum von 20 Jahren unterstellen, was derzeit eine gute Annäherung an die statistischen Lebenserwartungen einer 67-jährigen Frau in Deutschland ist? Für diesen Fall unterstellen wir zusätzlich, dass die Ersparnisse in der Rentenphase nicht komplett in Anleihen umgeschichtet werden, sondern weiterhin zu 33 Prozent in Aktien investiert bleiben. Das entspricht dem Lebenszyklusmodell des schwedischen Pensionsfonds AP7 SÅfa, der in der Rentenphase mit mindestens 33 Prozent in Aktien investiert ist.¹⁶

Unter dieser Annahme ermöglichen die 493.576 Euro, die mit dem Aktienfonds über 40 Jahre angespart wurden, eine monatliche Zusatzrente von 3.181 Euro (siehe Abbildung 3). Beim Mischfonds ergibt sich eine monatliche Zusatzrente von 2.095 Euro, während beim Anleihefonds nur 1.175 Euro verbleiben. Über einen 20-jährigen Ansparzeitraum ergeben sich unter den gleichen Annahmen monatliche Zusatzrenten beim Aktienfonds von 606 Euro, beim Mischfonds von 505 Euro und beim Anleihefonds von 388 Euro.

¹⁴ Quelle: BMAS 2025, S. 55.

¹⁵ Dieser Wert liegt knapp unter dem langfristigen Durchschnittsertrag aus einem monatlichen Sparplan auf den MSCI World- oder DAX-40. Siehe dazu die Rendite-Dreiecke des Deutschen Aktieninstituts. Von der Berücksichtigung von Steuern oder Gebühren wird in dieser Berechnung abgesehen.

¹⁶ Das Lebenszyklusmodell des AP7 SÅfa wird hier beschrieben.

2. Zusatzrente für alle Beschäftigten

2.1 Garantiefreie, ertragsstarke Produkte

Garantien in Form einer Mindestverzinsung oder die Anforderung, dass bei Renteneintritt mindestens die eingezahlten Beiträge ausgezahlt werden müssen, sind mit festverzinslichen Wertpapieren finanziert. Damit verhindern Garantien den effektiven Einsatz der Aktienanlage beim Vorsorgesparen. Das mindert die erzielbaren Erträge und damit das Renteneinkommen, obwohl diese Garantien nicht notwendig sind. Denn bei langfristigen Anlagezeiträumen, die für die Altersvorsorge typisch sind, treten kurzfristige Schwankungen in den Hintergrund. Eine breite Streuung der Anlage bei gleichzeitig langfristigem Anlagehorizont und kontinuierlicher Anlage beinhaltet bereits einen eingebauten Sicherheitsmechanismus, der Aktien, Aktienfonds und Aktien-ETFs zu besonders gut geeigneten Instrumenten für das Vorsorgesparen macht.¹⁷

Zusagen mit Garantien bzw. festen Leistungsversprechen werden auch als „defined benefit“ (DB) bezeichnet und international zunehmend weniger genutzt. Betrug der Anteil der DB-Pläne in den weltweit größten Pensionsmärkten 2004 noch 60 Prozent, waren es 2025 nur noch 41 Prozent.¹⁸

In Frankreich gibt es keine Anforderung für die Anbieter der PER, ein Garantieprodukt zur Verfügung zu stellen. Eine effektive Nutzung der Aktienanlage ist das Resultat (siehe Abschnitt 1.1).

In Deutschland sind Garantien, deren Höhe von der Zusageart abhängen, weitgehend vorgeschrieben. Sie sind durch den Arbeitgeber einzuhalten (Einstandspflicht beziehungsweise Subsidiärhaftung bei arbeitgeberexternen Versorgungsträgern), was zu niedrigen Aktienquoten führt (siehe Abschnitt 1.1):¹⁹

- Reine Leistungszusage: Der Arbeitgeber garantiert eine Leistung, beispielsweise eine feste monatliche Rente in vorab bestimmter Höhe.
- Beitragszusage mit Mindestleistung: Der Arbeitgeber garantiert, dass mindestens der eingezahlte Beitrag in der Rentenphase als Leistung verfügbar ist, sofern nicht andere vereinbarte Leistungen, beispielsweise eine Berufsunfähigkeitsversicherung, in Abzug gebracht werden.
- Beitragsorientierte Leistungszusage: Der Arbeitgeber verspricht, Beträge beispielsweise in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des Einkommens, in eine Altersvorsorge umzuwandeln. Umstritten ist dabei, inwiefern eine Garantie von weniger als 100 Prozent der Beiträge rechtlich möglich ist.
- Reine Beitragszusage: Hier werden keine Leistungen, sondern nur die Höhe der Beiträge zugesagt („defined contribution“, DC). Garantien sind im Rahmen dieser Zusageart nicht möglich. Bislang ist die reine Beitragszusage die einzige Zusageart in der deutschen betrieblichen Altersvorsorge, die ohne jegliche Art von Garantien umgesetzt wird. Wie oben beschrieben, konnte sich diese allerdings noch nicht durchsetzen (siehe Abschnitt 1.1).

¹⁷ EU-weit sind die Aktienquoten von Pensionsfonds, die eine Leistung garantieren (DB), deutlich geringer als die Aktienquoten von Pensionsfonds, die ohne Garantien (DC) die Ersparnisse der Arbeitnehmerschaft anlegen (siehe EIOPA 2025, S. 6ff.).

¹⁸ Quelle: Thinking Ahead Institute 2025.

¹⁹ Zu den Zusagearten siehe § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.

Schließlich besteht die Möglichkeit, aus dem eigenen Einkommen eine betriebliche Altersvorsorge aufzubauen (Entgeltumwandlung), die der Arbeitgeber auf Wunsch der Beschäftigten anbieten muss, wenn eine tarifvertragliche Regelung diese vorsieht oder zulässt (tarifvertragliche Öffnungsklausel).

2.2 Auszahlungsplan ohne feste Verrentung

In der Rentenphase gibt es grundsätzlich 3 unterschiedliche Auszahlungsmöglichkeiten:

- Bei einem Auszahlungsplan werden nach Renteneintritt die jeweils benötigten Altersvorsorgegelder Monat für Monat oder Jahr für Jahr den Vorsorgeersparnissen entnommen. Die nicht entnommenen Ersparnisse können also weiterhin in Aktien investiert bleiben und so hohe Erträge erwirtschaften. In Frankreich ist der Auszahlungsplan möglich, in Deutschland nicht.
- Eine Verrentung in Form einer Leibrente garantiert zwar eine monatliche Rente bis zum Lebensende. Dafür investieren die Anbieter zu einem großen Teil in festverzinsliche Wertpapiere. Das geht einher mit einer deutlich niedrigeren Aktienquote und niedrigeren Erträgen. Ein geringeres Einkommen in der Rentenphase ist regelmäßig die Folge.
- Einmalauszahlungen größerer Beträge.

Beim französischen PER können zum Renteneintritt alle drei Möglichkeiten gewählt werden; eine Kombination dieser Alternativen, beispielsweise ein Auszahlungsplan mit einer Einmalauszahlung, ist ebenfalls möglich.²⁰

In der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland ist die Verrentung bei fast allen Zusagearten Pflicht. Einmalauszahlungen oder Auszahlungen in Raten sind möglich.²¹ Der Auszahlungsplan, der größere Aktieninvestments auch in der Rentenphase ermöglicht, ist hingegen nicht vorgesehen. Eine Ausnahme bildet die reine Beitragszusage. In der Auszahlungsphase werden keine fixen monatlichen Renten garantiert, sondern nur eine Zielrente, die sich an den bis zum Renteneintritt angesparten Vorsorgeansprüchen orientiert. Anpassungen sind möglich, wenn beispielsweise die am Kapitalmarkt angelegten Ersparnisse eine bestimmte Zielmarke überschreiten. Dann erhöhen sich die Rentenzahlungen.

2.3 Flächendeckende automatische Einbeziehung

Die betriebliche Altersvorsorge ist in Deutschland in der Fläche noch nicht verbreitet.²² Ein Instrument, über das viele Arbeitnehmer in eine betriebliche Altersvorsorge aufgenommen werden und von ihr profitieren können, ist die automatische Einbeziehung mit Widerspruchsrecht (Opt-out).

²⁰ Eine Verrentung ist nur bei den obligatorischen Beiträgen im PER d'entreprise obligatoire verpflichtend.

²¹ Siehe beispielsweise für Pensionsfonds § 236 Versicherungsaufsichtsgesetz.

²² Aufgrund der Doppelzählungen bei den Verträgen sind uns für Deutschland keine Zahlen zum Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge in der Privatwirtschaft bekannt. Es ist davon auszugehen, dass dieser unter 50 Prozent liegt.

Eine solche automatische Einbeziehung wurde 2012 im Vereinigten Königreich eingeführt. Das Widerspruchsrecht wird dort kaum genutzt. Die Beteiligungsquote in Prozent aller abhängig Beschäftigten in der britischen betrieblichen Altersvorsorge ist von 47 Prozent (2012) auf 82 Prozent (2024) gestiegen. Die Zahl der Arbeitnehmer, die über den Arbeitgeber Altersvorsorge betreiben, hat sich von 11,6 Millionen auf 23,3 Millionen mehr als verdoppelt.²³ Auch die Europäische Kommission empfiehlt den Mitgliedsstaaten, über eine automatische Einbeziehung weite Teile der Bevölkerung in eine betriebliche oder private Altersvorsorge zu bringen.²⁴

In Frankreich können Unternehmen mit dem PER d'entreprise collectif alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter automatisch einbeziehen, wenn diese nicht innerhalb einer Frist von 15 Tagen widersprechen. Sie sind aber nicht, wie im Vereinigten Königreich, dazu verpflichtet. In Deutschland ist eine automatische Einbeziehung auf Unternehmensebene durch Entgeltumwandlung im Rahmen einer tarifvertraglichen Regelung möglich. Mit der Einführung des zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes im Januar 2026 ist zusätzlich eine automatische Einbeziehung per Betriebs- oder Dienstvereinbarung als Option hinzugekommen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber dann mindestens 20 Prozent des umgewandelten Entgelts zahlen, was zu einer Verteuerung des Angebots führt.²⁵ Ob sich die automatische Einbeziehung unter diesen Voraussetzungen durchsetzt, bleibt abzuwarten.

3. Produktpalette: Leicht verständlich, übertragbar, transparent

3.1 Standardprodukte

Die Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen, dass einfache und leicht verständliche Standardprodukte, die von privaten Anbietern bereitgestellt werden, das Vorsorgesparen erleichtern. Standardprodukte verringern zudem den Aufwand der in Abschnitt 2.3 dargestellten automatischen Einbeziehung, da sie aufgrund ihrer einfachen Verständlichkeit das Angebot einer Altersvorsorge für Arbeitgeber erleichtern.

Während es in der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland keine Vorgaben für ein Standardprodukt gibt, hat Frankreich mit den PER eine sinnvolle Lösung in Form des „Gestion pilotée“ eingeführt. Hinter diesem Begriff steckt ein Lebenszyklusmodell, das den Aktienanteil in dem genutzten PER-Fonds bis zum Eintritt in die Rentenphase verringert. Die unterschiedlichen Varianten werden regulatorisch definiert (Abbildung 3). Zum Jahresbeginn 2026 ist die Anforderung dazugekommen einen Teil der Ersparnisse der Standardprodukte in nichtbörsennotierte Anteile anzulegen.

Ein höherer Anteil von Aktienanlagen sorgt beim französischen Standardprodukt für höhere Erträge. Von 2009 bis 2024 lag der durchschnittliche jährliche Ertrag beim dynamischen Standardprodukt des PER d'entreprise collectif, also dem Produkt mit dem höchsten Aktienanteil, nach Abzug der Gebühren bei 5,1 Prozent. Beim ausgewogenen Standardprodukt waren es 3,7 Prozent und beim konservativen Standardprodukt 2,2 Prozent.²⁶

²³ Quelle: Department for Work and Pensions 2025.

²⁴ Siehe European Commission 2025.

²⁵ Siehe § 20 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.

²⁶ Quelle: AFG 2025, S. 3.

Mit einfachen Standardprodukten den Aktienmarkt nutzen

Verpflichtender Anteil der Finanzprodukte mit geringerer Schwankungsbreite (z.B. Anleihefonds)			
	Konservatives Standardprodukt	Ausgewogenes Standardprodukt	Dynamisches Standardprodukt
Bis zu 10 Jahre vor Rentenbeginn	30 %	Keine Einschränkung	Keine Einschränkung
Ab 10 Jahre vor Rentenbeginn	60 %	20 %	Keine Einschränkung
Ab 5 Jahre vor Rentenbeginn	80 %	50 %	30 %
Ab 2 Jahre vor Rentenbeginn	90 %	70 %	50 %

Abbildung 4: Lebenszykluskonzept des Standardprodukts in der französischen Altersvorsorge²⁷

3.2 Übertragbarkeit

Arbeitgeberwechsel sind in der Erwerbsbiografie mittlerweile die Regel. Umso wichtiger ist die Übertragbarkeit der Altersvorsorge von einem Arbeitgeber zum nächsten. In Frankreich ist das über den PER möglich.

In Deutschland ist die Portabilität nur bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds möglich, wenn der Anspruch im Jahr der Übertragung die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rente nicht übersteigt. Bei der Direktzusage und der Unterstützungskasse sind die Arbeitgeber hingegen nicht verpflichtet, diese zu übertragen bzw. fortzuführen.

²⁷ Siehe Deutsches Aktieninstitut/Deutsche WertpapierService Bank AG 2024, S. 17 und die dort angegebene Quelle.

4. Attraktive steuerliche Förderung

In der Regel erfolgt eine steuerliche Förderung der Altersvorsorge über die nachgelagerte Besteuerung.²⁸ Das bedeutet, dass Beiträge in der Ansparphase steuerfrei sind. Erst in der Auszahlungsphase muss die ausgezahlte Rente aus der betrieblichen Altersvorsorge dann mit dem persönlichen Einkommensteuersatz versteuert werden. Da Rentenzahlungen in der Regel geringer sind als das Einkommen im Erwerbsleben, fällt oft auch die Steuerlast niedriger aus.

In Frankreich gibt es für den PER die Option, pro Jahr über eine Entgeltumwandlung bis zu 10 Prozent des Gehalts bis zu einer Maximalsumme von 37.680 Euro von dem zu versteuernden Einkommen abzuziehen. Mindestens dürfen aber 4.710 Euro jährlich abgezogen werden. Auf Arbeitgeberbeiträge fällt keine Steuer an. Eine Abzugsmöglichkeit der Altersvorsorgebeiträge bei den Sozialabgaben ist nicht vorgesehen (2026).

In Deutschland ist die steuerliche Behandlung nicht einheitlich geregelt, sondern hängt vom Durchführungsweg ab.

Bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds liegt der jährliche steuerfreie Beitrag bei 8 Prozent der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rente. Diese ist für 2026 bei 101.400 Euro festgelegt, sodass sich ein Beitrag von bis zu 8.112 Euro ergibt. Ein Abzug von dem Einkommen, das zur Berechnung der Sozialabgaben herangezogen wird, ist für 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze möglich (2026: 4.056 Euro). Alternativ können im Rahmen einer Riester-Förderung Zulagen beantragt werden. Die Summe, die von dem zu versteuernden Einkommen abgezogen werden kann, ist auf 2.100 Euro pro Jahr gedeckelt.

Bei Unterstützungskasse und Direktzusage sind Beiträge unbegrenzt steuerfrei. Für Arbeitgeberbeiträge sind auch keine Sozialabgaben zu entrichten. Die Grenze für Sozialbeiträge liegt bei der Entgeltumwandlung bei 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze.

Neben der steuerlichen Förderung bekommen Arbeitgeber für Mitarbeitende mit einem Einkommen von bis zu 2.575 Euro pro Monat einen staatlichen Zuschuss von 30 Prozent ihrer jährlichen Beiträge erstattet, maximal 288 Euro.²⁹ Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitgeber jährlich mindestens 240 Euro für seinen Mitarbeitenden in eine betriebliche Altersvorsorge einzahlt.³⁰

²⁸ Der Fokus dieses Abschnitts liegt aus Vereinfachungsgründen ausschließlich auf der Besteuerung der Arbeitnehmerseite.

²⁹ Siehe § 100 Einkommensteuergesetz. Ab 2027: 360 Euro, die Einkommensgrenze wird auf 3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung festgelegt.

³⁰ Zu der steuerlichen Behandlung von Betriebsrenten in Deutschland siehe Deutsche Rentenversicherung 2026, S. 14f.

5. Anreize zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand

Die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand wird in Frankreich über eine Steuerfreiheit der Kapitalerträge gefördert. Dafür gibt es Grenzen bei Einzahlungen durch Arbeitnehmer, die nicht mehr als ein Viertel des jährlichen Bruttoeinkommens betragen dürfen.³¹ Die Erträge, die bei dem PEE nach Ablauf der Haltefrist von 5 Jahren erwirtschaftet werden, sind steuerfrei.

Bei VL mit Fondssparplänen besteht in Deutschland die Vorgabe, dass mindestens 60 Prozent der Ersparnisse in Aktien investiert sein müssen. Gefördert werden VL bei einem zu versteuernden Einkommen von bis zu 40.000 Euro (Ledige) bzw. 80.000 Euro (Paare) pro Jahr mit der Arbeitnehmersparzulage. Sie liegt bei Fondssparplänen und Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bei maximal 80 Euro. Die Nutzung der Arbeitnehmersparzulage ist in den vergangenen Jahren stark gesunken. Im Jahr 2019 wurde sie für 1,25 Millionen Verträge gewährt, 2025 nur noch für 550.000.³²

6. Handlungsempfehlungen

Aus dem Vergleich der betrieblichen Altersvorsorge ergeben sich für Deutschland folgende Handlungsempfehlungen:

Produktpalette vereinfachen

Um insbesondere Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen den Zugang zu einer betrieblichen Altersvorsorge zu erleichtern, ist es sinnvoll, die Produktwelt in der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland zu vereinfachen. Eine einfache Lösung bestünde darin, das mit der Reform der privaten Altersvorsorge geplante Altersvorsorgedepot auch in der betrieblichen Altersvorsorge verfügbar zu machen.³³

Das Altersvorsorgedepot selbst entspricht in vielen Facetten dem französischen PER. Es ist garantielos, ein Auszahlungsplan in der Rentenphase ist ohne eine verpflichtende Verrentung möglich und es sieht ein Standardprodukt in Form des Standarddepots vor. Um das Nebeneinander der Durchführungswege zu beseitigen und damit die betriebliche Altersvorsorge zu vereinfachen, ist es notwendig, Ersparnisse aus allen bereits bestehenden Durchführungsweisen in das Altersvorsorgedepot übertragen zu können.

³¹ Zusätzlich sind Arbeitgeberbeiträge bis zu einer Höchstgrenze für den Arbeitnehmer steuerfrei. Bei der Fondsanlage dürfen sie beispielsweise aber nicht das Dreifache der Arbeitnehmerbeiträge oder die Höchstgrenze von 3.845 Euro pro Jahr übersteigen.

³² Siehe 30. bzw. 27. Subventionsbericht der Bundesregierung (S. 439 bzw. S. 89).

³³ Stand Mitte Februar 2026 liegt der Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Reform der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge (Altersvorsorgereformgesetz) vor. Auch die Europäische Kommission schlägt im Rahmen der Überarbeitung des Paneuropäischen Privaten Pensionsprodukts (PEPP) vor, dass PEPP für die betriebliche Altersvorsorge zu öffnen.

Garantiefreiheit ermöglichen

Wir schlagen vor, die Ertragschancen der Aktienanlage in der betrieblichen Altersvorsorge über eine Option ohne Garantie nutzbar zu machen. Die 2018 eingeführte reine Beitragszusage sieht zwar ein Garantieverbot vor, konnte sich aber bislang nicht durchsetzen, weil sie eine Einigung der Sozialpartner voraussetzt.

Steuerliche Förderung erhöhen

Um die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge insbesondere für Geringverdiener zu erhöhen, plädieren wir wie in Frankreich für die Einführung eines Pauschbetrags von mindestens 2 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (2026: 2.028 Euro). Dieser kann unabhängig von der Höhe der tatsächlich gezahlten Beiträge als Aufwand für die Altersvorsorge von der Steuer abgesetzt werden. Insgesamt empfehlen wir die steuerliche Förderung in Deutschland zu erhöhen, indem die steuerfreien Beiträge mindestens verdoppelt werden. Für 2026 wären das 16.224 Euro.

Vermögenswirksame Leistungen stärken

Um die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand in Deutschland als Vorsorgeinstrument bei deutlich abnehmender Zahl staatlich geförderter Verträge zu stärken, schlagen wir vor, die Arbeitnehmersparzulage von 80 auf 240 Euro zu erhöhen und die Einkommensgrenzen abzuschaffen. Die mit den VL erwirtschafteten Erträge sollten wie in Frankreich steuerfrei sein.

Automatische Einbeziehung mit Widerspruchsrecht flächendeckend einführen

Wir halten es für zielführend, breite Schichten der Arbeitnehmerschaft in eine aktienorientierte Altersvorsorge einzubeziehen. Die Erfahrungen beispielsweise aus dem Vereinigten Königreich zeigen, dass eine flächendeckende automatische Einbeziehung mit Widerspruchsrecht dieses Ziel gut erreicht.

Mindestaktienquote festlegen

Sinnvoll ist ein Signal „Pro Aktie“ in Form einer Mindestaktienquote von 60 Prozent in der betrieblichen Vorsorge, die es bereits bei den VL gibt. Die Mindestaktienquote sollte zumindest bei Abschluss des Vertrags gelten und kann dann zum Renteneintritt im Rahmen von Lebenszykluskonzepten abgeschmolzen werden.

Literaturverzeichnis

AFG (2025): L'épargne salariale et l'épargne retraite d'entreprise collectif, o.O.

BMAS (2025): Verbreitung der Altersvorsorge 2023. Endbericht, o.O.

BMAS (2024): Alterssicherungsbericht, Berlin.

Department for Work and Pensions (2025): Workplace pension participation and savings trends of eligible employees: 2009 to 2024, o.O.

Deutsche Rentenversicherung (2026): Betriebliche Altersversorgung, Berlin.

Deutsches Aktieninstitut/Boerse Stuttgart Group (2025): Mit dem Kapitalmarkt zur Zukunftsnation. Die Erfolgsfaktoren Schwedens, Frankfurt am Main.

Deutsches Aktieninstitut/Deutsche WertpapierService Bank AG (2024): Altersvorsorgedepots. Erfolgreiche Modelle der Alterssicherung im internationalen Vergleich, Frankfurt M.

DREES (2024): La retraite supplémentaire facultative et l'épargne retraite, o.O.

EIOPA (2025): Statistical annex pensions, o.O.

European Commission (2025): Commission Recommendation on Pension tracking systems, pension dashboards and auto-enrolment, Brüssel.

GDV (2024): Struktur der Kapitalanlagen der Versicherungswirtschaft, o.O.

Kerschbaumer, Judith (2025): Sozialpartnermodelle nehmen Fahrt auf, in: Betriebliche Altersvorsorge 05/2025, S. 378-385.

OECD (2025): Pensions at a Glance 2025 OECD and G20 Indicators, Paris.

Thinking Ahead Institute (2025): Global Pension Assets Study, o.O.

TK Pensionsfonds AG (2023): Erklärung zu den Grundsätzen der Anlagepolitik (EGA) gemäß § 239 Abs. 2 VAG, o.O.

Kontakt

**Dr. Norbert Kuhn**

Leiter Think Tank
kuhn@dai.de
Tel. +49 69 92915-20

**Birgit Homburger**

Leiterin Politik und Kommunikation,
Leiterin Hauptstadtbüro
homburger@dai.de
Tel. +49 30 25899773

Frankfurt

Deutsches Aktieninstitut e.V.
Senckenberganlage 28
60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 92915-0
dai@dai.de
www.dai.de
LinkedIn Aktieninstitut
X@Aktieninstitut

Brüssel

Deutsches Aktieninstitut e.V.
Rue Marie de Bourgogne 58
B-1000 Brüssel
Tel. +32 2 7894100
europa@dai.de

Berlin

Deutsches Aktieninstitut e.V.
Behrenstraße 73
10117 Berlin
Tel. +49 30 25899775
berlin@dai.de