

x. x 2026

Sehr geehrte Frau/Herr X,

wir begrüßen die Grundrichtung der Empfehlungen der Alterssicherungskommission, denn die Orientierung an einem Gesamtversorgungsniveau und die Stärkung kapitalgedeckter Elemente weisen aus unserer Sicht in die richtige Richtung. Eine generationengerechte Alterssicherung braucht mehrere tragfähige Säulen. Die betriebliche Altersversorgung ist dafür ein wesentlicher Bestandteil.

Mit diesem Schreiben möchten wir konkretisieren, welche Schlussfolgerungen sich daraus für die weitere Reformarbeit ergeben. Aus Sicht der Firmenpensionskassen sind drei Weichenstellungen erforderlich:

Erstens sollten die bestehenden Strukturen der regulierten Pensionskassen beim Ausbau kapitalgedeckter Altersversorgung konsequent einbezogen und gestärkt werden.

Zweitens braucht die zweite Säule einen eigenen verbindlichen Verbreitungspfad durch ein Automatic-Enrolment-Modell mit Opt-out.

Drittens müssen die regulatorischen Rahmenbedingungen so weiterentwickelt werden, dass Firmenpensionskassen künftige Beiträge stärker kapitalmarktorientiert anlegen und zugleich kollektive Sicherungsmechanismen und lebenslange Leistungen gewährleisten können.

1. Pensionskassen als bestehende Umsetzungsinfrastruktur verankern

Bestehende Einrichtungen nutzen und Parallelstrukturen vermeiden

Für den Ausbau kapitalgedeckter Altersversorgung muss keine vollständig neue flächendeckende Infrastruktur geschaffen werden. Mit den regulierten Pensionskassen besteht bereits ein bewährter institutioneller Rahmen innerhalb des Versicherungsaufsichtsgesetzes.

Pensionskassen verfügen über professionelle Kapitalanlage, kollektive Sicherungsmechanismen, aufsichtsrechtlich etablierte Prozesse und langjährige Erfahrung in der Administration betrieblicher Versorgung. Zugleich sind sie unmittelbar mit den Trägerunternehmen und den Beschäftigten verbunden. Sie können Beiträge bündeln, langfristig investieren, Risiken kollektiv organisieren und lebenslange Leistungen erbringen.

Neue Reforminstrumente sollten deshalb auch auf bestehende Einrichtungen und Durchführungswege setzen.

Die besondere Stärke der Firmenpensionskassen liegt darin, dass sie Kapitaldeckung mit einem sozialen Versorgungszweck verbinden. Sie sind auf die Versorgung der Beschäftigten ausgerichtet und nicht auf Vertriebsinteressen oder externe Renditeziele. Der Ausbau kapitalgedeckter Altersversorgung sollte diese bestehenden institutionellen Stärken nutzen.

Pensionskassen verbindlich in die Reformgestaltung einbeziehen

Pensionskassen sollten nicht erst bei der späteren Umsetzung einer Reform berücksichtigt werden. Ihre Erfahrung mit Kapitalanlage, Administration, kollektiver Risikoteilung und lebenslangen Leistungen muss bereits in die Entwicklung der konkreten Modelle einfließen.

Der von der Alterssicherungskommission empfohlene Sozialpartnerdialog sollte deshalb unter Beteiligung der bestehenden Versorgungsträger geführt werden. Firmenpensionskassen können dazu beitragen, praxistaugliche Standardlösungen, klare Governance-Strukturen und bürokratiearme Prozesse zu entwickeln.

Der Dialog sollte ambitioniert und ergebnisorientiert geführt werden. Er darf sich nicht darauf beschränken, bestehende Ansätze lediglich fortzuschreiben. Vielmehr sollte er klären, wie die vorhandenen Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge einen flächendeckenden Ausbau der zweiten Säule praktisch tragen können, auch außerhalb tarifgebundener Bereiche.

Internationale Erfahrungen bestätigen die Bedeutung leistungsfähiger kollektiver Träger. Das schwedische Alterssicherungssystem verbindet ein kapitalgedecktes Element in der ersten Säule mit einer breit verbreiteten, kollektiv getragenen betrieblichen Vorsorge. Entscheidend ist dabei nicht, das schwedische Modell unverändert auf Deutschland zu übertragen. Die wesentliche Erkenntnis besteht vielmehr darin, dass verpflichtungsnahe kapitalgedeckte Vorsorge institutionell organisiert, kosteneffizient durchgeführt und mit einer ausreichenden Beitragsbasis ausgestattet sein muss.

In Deutschland können Firmenpensionskassen diese Funktion in der zweiten Säule übernehmen. Die Lehre aus internationalen Erfahrungen sollte deshalb nicht im Aufbau weiterer Parallelstrukturen liegen, sondern in der konsequenten Nutzung vorhandener kollektiver Einrichtungen.

2. Die zweite Säule verbindlich verbreitern

Automatic Enrolment mit Opt-out einführen

Ein zusätzliches kapitalgedecktes Element innerhalb der ersten Säule kann dazu beitragen, die Finanzierung des Gesamtsystems breiter aufzustellen.

Ein solches Element und der Ausbau der betrieblichen Altersversorgung sind jedoch keine Alternativen. Beide erfüllen unterschiedliche Funktionen. Die erste Säule gewährleistet die allgemeine Absicherung. Die betriebliche Altersversorgung ergänzt sie durch

arbeitsweltbezogene, kollektive und lebenslange Leistungen. Sie kann damit einen zusätzlichen Sicherungskorridor für das Gesamtversorgungsniveau schaffen.

Die Reform der ersten Säule darf deshalb nicht dazu führen, dass der notwendige Ausbau der betrieblichen Altersversorgung vertagt wird. Die zweite Säule benötigt einen eigenen verbindlichen Verbreitungspfad.

Freiwillige Systeme allein erreichen nicht die notwendige Breite. Internationale Erfahrungen zeigen, dass Standardlösungen mit Widerspruchsmöglichkeit deutlich mehr Beschäftigte erreichen als Systeme, in denen jede und jeder Einzelne selbst aktiv werden muss. Der VFPK empfiehlt daher einen verbindlichen Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge durch ein Automatic-Enrolment-Modell mit Opt-out. Beschäftigte, für die noch keine anrechenbare betriebliche Versorgung besteht, sollten grundsätzlich automatisch in eine betriebliche Altersvorsorge einbezogen werden. Gleichzeitig muss ihnen die Möglichkeit offenstehen, der Teilnahme zu widersprechen. Damit werden eine breite Beteiligung und der systematische Aufbau zusätzlichen Vorsorgekapitals mit individueller Wahlfreiheit verbunden.

Bestehende betriebliche Versorgungssysteme müssen vollständig anrechenbar sein. Unternehmen, die bereits eine angemessene betriebliche Altersversorgung anbieten, dürfen nicht zum Aufbau zusätzlicher paralleler Systeme verpflichtet werden. Bestehende Zusagen, Anwartschaften und laufende Leistungen bleiben unberührt. Rückwirkende Verpflichtungen und erzwungene Umstellungen bestehender Versorgungssysteme sind auszuschließen.

Firmenpensionskassen können im Rahmen eines Automatic-Enrolment-Modells als kollektive Versorgungsträger, administrative Plattformen und Anbieter standardisierter, lebenslang leistender Vorsorgelösungen eingesetzt werden. Sie können Beiträge bündeln, kosteneffizient verwalten und Kapitalmarktrisiken kollektiv organisieren.

Arbeitgeber müssen dadurch nicht selbst Finanzprodukte auswählen oder individuelle Kapitalanlageentscheidungen treffen. Ihre Aufgabe sollte sich im Wesentlichen auf die Anmeldung der Beschäftigten und die Abführung der Beiträge über einfache, standardisierte Prozesse konzentrieren.

Finanzierung und Einführung sozial ausgewogen gestalten

Ein verbindlicher Ausbau der betrieblichen Altersversorgung kann nur gelingen, wenn Finanzierung und Umsetzung für Beschäftigte und Unternehmen tragfähig ausgestaltet werden.

Eine wirksame Opt-out-Lösung sollte nicht allein auf Entgeltumwandlung beruhen. Für eine breite Verbreitung und eine spürbare Versorgungswirkung ist ein gemeinsamer Beitrag von Arbeitgebern und Arbeitnehmern erforderlich.

Gleichzeitig dürfen zusätzliche Vorsorgebeiträge nicht zu einer dauerhaften und unkoordinierten Ausweitung der Lohnnebenkosten führen. Der Aufbau zusätzlicher Kapitalde-

ckung muss deshalb in einen langfristigen Finanzierungspfad für das gesamte Alterssicherungssystem eingebettet werden. Perspektivisch sollte eine stärkere kapitalgedeckte Versorgung dazu beitragen, den Druck auf Beitragssätze, Bundeszuschüsse und das gesetzliche Rentenniveau zu begrenzen.

Der Staat sollte seine Unterstützung gezielt dort einsetzen, wo zusätzliche Vorsorge aus eigener Kraft nur eingeschränkt möglich ist. Insbesondere Beschäftigte mit niedrigen und mittleren Einkommen benötigen eine wirksame Förderung. Hierfür bietet sich ein Ausbau der bestehenden Kleinverdienerförderung an.

Eine zielgerichtete Förderung erhöht die soziale Treffsicherheit und stärkt die Akzeptanz eines Automatic-Enrolment-Modells. Durch die Kombination aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen, kollektiver Durchführung über Firmenpensionskassen und staatlicher Unterstützung kann gerade für niedrige und mittlere Einkommen eine spürbare Verbesserung der Versorgung erreicht werden.

Auch der Einführungspfad muss praktikabel sein. Sinnvoll ist ein schrittweiser Einstieg, beispielsweise zunächst für Berufseinsteiger oder bei Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses. Ein niedriger Anfangsbeitrag mit einem langfristig planbaren Anstieg vermeidet Belastungsspitzen und schafft Verlässlichkeit.

Für die Unternehmen müssen die Prozesse einfach, digital und rechtssicher ausgestaltet werden. Gerade kleine und mittlere Unternehmen dürfen nicht durch zusätzliche Komplexität überfordert werden. Beiträge müssen unkompliziert abgeführt, An- und Abmeldungen standardisiert bearbeitet und bestehende Versorgungssysteme ohne zusätzlichen Prüfaufwand angerechnet werden können.

Zugleich muss eindeutig gelten: Wo Arbeitgeber regelhaft Beiträge leisten, dürfen sie nicht zusätzlich mit Kapitalmarktrisiken belastet werden. Haftungsfragen sind klar und rechtssicher zu begrenzen.

3. Die regulatorischen Rahmenbedingungen modernisieren

Kapitalmarktorientierte Lösungen für künftige Beiträge ermöglichen

Damit die zweite Säule ihr Potenzial für ein angemessenes Gesamtversorgungsniveau ausschöpfen kann, benötigt sie zeitgemäße regulatorische Rahmenbedingungen.

Wenn für kapitalgedeckte Elemente der ersten Säule längere Anlagehorizonte, mehr Renditeorientierung und größere Flexibilität als sachgerecht anerkannt werden, sollten vergleichbare Spielräume auch für die Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung eröffnet werden.

Für künftige Beiträge und Neuanwartschaften sollten Pensionskassen stärker kapitalmarktorientierte Versorgungslösungen anbieten können. Dazu gehören insbesondere größere Freiheitsgrade im Future Service, die konsequentere Nutzung langfristiger Anlagehorizonte und eine Verringerung renditemindernder Garantiekosten.

Klassische Garantien können die Kapitalanlage erheblich einschränken und langfristige Ertragschancen reduzieren. Für neue Beiträge sollten deshalb flexiblere Sicherungsmechanismen zugelassen werden, die eine stärkere Kapitalmarktorientierung ermöglichen, ohne den sozialen Versorgungszweck der Pensionskassen infrage zu stellen.

Mit der reinen Beitragszusage und dem Sozialpartnermodell wurde bereits ein Weg eröffnet, kapitalmarktorientierte betriebliche Altersversorgung ohne klassische Garantien mit kollektiven Sicherungsmechanismen zu verbinden. Diese Erfahrungen sollten konstruktiv aufgegriffen und für die Weiterentwicklung der Pensionskassen nutzbar gemacht werden. Dabei sollte geprüft werden, wie entsprechende Lösungen auch über die bislang bestehenden tariflichen Grenzen hinaus rechtssicher ausgestaltet werden können. Wo keine Tarifbindung besteht, sind klare gesetzliche Standards und eine verlässliche Governance unter BaFin-Aufsicht erforderlich.

Kollektive Sicherung und lebenslange Leistungen gewährleisten

Mehr Kapitalmarktorientierung bedeutet nicht, auf Sicherheit und Verlässlichkeit zu verzichten. Die besondere Stärke der Pensionskassen liegt gerade darin, langfristige Kapitalanlage mit kollektiver Risikoteilung und lebenslangen Versorgungsleistungen zu verbinden.

Die regulatorische Weiterentwicklung sollte deshalb nicht allein auf höhere Ertragschancen zielen. Sie muss zugleich gewährleisten, dass Risiken kollektiv getragen, Kosten transparent gehalten und lebenslange Leistungen ermöglicht werden.

Kollektive Ausgleichs- und Sicherungsmechanismen können kurzfristige Kapitalmarktschwankungen abfedern und Risiken über lange Zeiträume und größere Versichertengemeinschaften verteilen. Diese Strukturen unterscheiden Pensionskassen von rein individuellen Ansparprodukten und sollten bei der Weiterentwicklung der zweiten Säule erhalten und gestärkt werden.

Ziel ist eine Produktwelt, die den langfristigen Charakter der Altersversorgung besser berücksichtigt: kapitalmarktorientiert in der Anwartschaftsphase, kollektiv organisiert und auf lebenslange Leistungen im Alter ausgerichtet.

Dabei gilt eindeutig: Bestehende Anwartschaften, Zusagen und laufende Renten bleiben vollständig unberührt. Die vorgeschlagenen Änderungen gelten ausschließlich für künftige Beiträge und neue Versorgungszusagen.

Es geht nicht darum, bestehende Sicherheiten nachträglich abzusenken. Es geht darum, für die Zukunft einen verantwortungsvollen Rahmen zu schaffen, in dem langfristige Ertragschancen besser genutzt und damit höhere Versorgungsleistungen ermöglicht werden können.

Die Bundesregierung hat mit der Alterssicherungskommission eine Debatte angestoßen, die den notwendigen langfristigen Blick auf die Alterssicherung eröffnet. Die Orientierung

am Gesamtversorgungsniveau und die Stärkung kapitalgedeckter Elemente bieten die Chance, Umlagefinanzierung und Kapitaldeckung sinnvoll miteinander zu verbinden. Damit dieser Ansatz gelingt, muss die betriebliche Altersversorgung konsequent als tragender Bestandteil der Reform behandelt werden. Firmenpensionskassen können einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, zusätzliche Kapitaldeckung sozial, kollektiv und effizient aufzubauen. Voraussetzung ist, dass sie als bestehende Umsetzungsinfrastruktur genutzt, in die Reformgestaltung einbezogen und regulatorisch in die Lage versetzt werden, zeitgemäße Versorgungslösungen anzubieten.

Wir bitten daher darum, die dargestellten Empfehlungen im weiteren Reformprozess und insbesondere im angekündigten Sozialpartnerdialog zu berücksichtigen.

Gerne würden wir diese Punkte in einem persönlichen Gespräch mit Ihnen vertiefen und gemeinsam erörtern, wie ein praktikabler, wirtschaftsfreundlicher und sozial ausgewogener Umsetzungspfad gestaltet werden kann.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Helmut Aden
Vorstandsvorsitzender



Andreas Hilka
Vorstand



Christian Jacob
Vorstand



Heike Pohl
Vorstand



Dr. Michal Saß
Vorstand

Der Verband der Firmenpensionskassen e.V. (VFPK) vertritt die regulierten Pensionskassen in Deutschland. Seine Mitglieder organisieren mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern die betriebliche Altersvorsorge, zahlen lebenslange Renten und schaffen sozialen Mehrwert. Sie betreuen über 9.000 Trägerunternehmen mit knapp 1,6 Mio. Beschäftigten, zahlen jährlich 2 Mrd. Euro an über 463.000 Rentner und Rentnerinnen und verwalten rund 76 Mrd. Euro