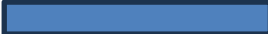


Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Per E-Mail: 

17. September 2026

Ihr Schreiben vom 13.8. 2026; Sozialpartnerdialog

Sehr geehrte 
sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank für die Gelegenheit, im Rahmen des Sozialpartnerdialogs noch einmal die besonderen Anliegen der regulierten Pensionskassen einzubringen.

Wir begrüßen das Ziel der Bundesregierung, bei der Stärkung des Altersvorsorgesystems ein Versorgungsniveau von 70 Prozent des letzten Erwerbseinkommens zu erreichen. Dieses Niveau ist aus unserer Sicht allerdings ausdrücklich als Untergrenze zu verstehen.

Die Einrichtung einer verpflichtenden kapitalgedeckten Altersversorgung auf Basis einer renditestarken Kapitalanlage waren immer Forderungen unseres Verbandes. Es hätte somit Möglichkeiten gegeben, das nun geplante kapitalgedeckte Element auch über die bestehenden Einrichtungen in der zweiten Säule umzusetzen. Über die hierfür erforderliche Kompetenz und Leistungsfähigkeit verfügen wir seit Jahrzehnten. Entscheidend ist jedoch in jedem Fall, dass ein zusätzlicher renditestarker, kapitalgedeckter Baustein verbindlich eingeführt wird. Diesen Schritt begrüßen wir ausdrücklich und werden die Umsetzung konstruktiv begleiten.

Um die mögliche Leistungsfähigkeit der Kapitalrente zu veranschaulichen, präsentierte die Rentenkommission eine Beispielrechnung, wonach sich mit einem Beitragsatz von zwei Prozent dauerhaft eine zusätzliche monatliche Rente von 777 Euro erwirtschaften lässt. Diesen Ansatz halten wir für deutlich zu optimistisch. Zudem wird das angestrebte Mindest-Versorgungsniveau von 70 Prozent auch unter optimistischen Annahmen nur in Verbindung mit einer leistungsfähigen betrieblichen Altersversorgung erreichbar sein.

Die geplante Kapitalrente in der gesetzlichen Rentenversicherung kann bei den Menschen leicht zu dem Trugschluss führen, dass damit allein bereits ausreichende Voraussetzungen für das angestrebte Versorgungsniveau geschaffen wären. Um diesem

Trugschluss entgegenzuwirken und die hohe Sichtbarkeit und Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung auch künftig sicherzustellen, sind daher auch in diesem Bereich weitere Reformen erforderlich. Dies betrifft insbesondere die folgenden Punkte:

Relevanz der bAV sichtbar und hörbar machen

In der Kommunikation über die Altersvorsorge muss deutlich werden, dass eine starke betriebliche Altersversorgung erforderlich ist, um das angestrebte Versorgungsniveau von 70 Prozent zu erreichen. Die politische Kommunikation sollte daher die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung klar benennen und für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer deutlich sichtbar und hörbar machen.

Mehr Spielraum für garantiefreie Produkte

Die betriebliche Altersversorgung muss künftig stärker die Möglichkeit erhalten, garantiefreie Produkte anzubieten, wie sie derzeit als modern und zeitgemäß gelten. Solche Produkte sind in der bAV bislang ausschließlich im Rahmen eines Sozialpartnermodells und dort über die reine Beitragszusage zugänglich. Regulierte Pensionskassen sind von diesem Modell faktisch ausgeschlossen. Arbeitgeber ohne Tarifbindung wären zwar formal zugangsberechtigt, finden in der Praxis häufig jedoch keinen geeigneten Träger, da Sozialpartnermodelle bislang an die Beteiligung der Tarifvertragsparteien gebunden sind.

Daher sollte es ermöglicht werden, Sozialpartnermodelle auch auf betrieblicher Ebene zu vereinbaren. Für nicht tarifgebundene Bereiche wäre dies der einzige realistische Weg, eine reine Beitragszusage und damit den Zugang zu garantiefreien Produkten zu eröffnen. Und dies nicht nur für neu erteilte Zusagen sondern es sollten auch Erleichterungen geschaffen werden, um zukünftige Beiträge in bestehenden Versorgungsen hierfür zu öffnen.

Verbesserte Förderung für Geringverdienende

Ob ein solcher Weg zu einer größeren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung führt, entscheidet sich maßgeblich an der Förderung von Beschäftigten mit niedrigen Einkommen. Mit der Förderung nach § 100 EStG steht hierfür ein zielgenaues Instrument zur Verfügung.

Wir empfehlen jedoch, die Förderung deutlich wirksamer und zugleich praxistauglicher auszugestalten: Die Förderquote sollte von derzeit 30 Prozent auf 50 Prozent des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags angehoben werden, um gerade im Niedriglohnbereich stärkere Anreize für Arbeitgeber zu setzen. Zugleich sollten auch vor 2017 erteilte Zusagen vollständig in die Förderung einbezogen werden, damit die aufwendige Unterscheidung zwischen Alt- und Neuzusagen sowie die historische Referenzrechnung auf Beiträge des Jahres 2016 entfallen. Ergänzend

sollte die Steuerermäßigung im Lohnsteuerverfahren möglichst automatisiert und pauschaliert berücksichtigt werden, sobald die Lohnsteuerdaten die Fördervoraussetzungen erkennen lassen. Dies würde Unkenntnis, manuelle Zusatzprüfungen und administrativen Aufwand deutlich reduzieren.

Benachteiligungen gegenüber der ersten und dritten Säule beenden

Durch die Kapitalrente in der ersten und das Altersvermögensreformgesetz in der dritten Säule werden vermeintlich äußerst attraktive für die Altersversorgung bereitgestellt. Neben der Garantiefreiheit und den damit verbundenen deutlich besseren Anlagemöglichkeiten bestehen in der ersten und dritten Säule weiterhin auch signifikant geringere Belastungen durch Sozialversicherungsbeiträge im Rentenbezug. Wir fordern daher weiterhin, die Sozialversicherungsbelastung deutlich (und das heißt auf die Hälfte) zu reduzieren.

Bürokratie abbauen

Die betriebliche Altersversorgung wird von vielen Arbeitgebern nach wie vor als komplex und administrativ aufwendig wahrgenommen. Dies erschwert es insbesondere kleineren und mittleren Unternehmen, entsprechende Angebote zu schaffen. Daher sollte umfassend geprüft werden, wie die Administration der betrieblichen Altersversorgung vereinfacht und unnötige Bürokratie abgebaut werden kann. Dies gilt auch für Regulierungsvorgaben, die aufgrund unterschiedlicher Formate und Anforderungen auf nationaler und europäischer Ebene zu vermeidbaren Doppelaufwänden führen und zu Lasten der Rendite gehen und so die Altersversorgung schmälern.

Aus den zuvor erläuterten Punkten ergeben sich folgende Antworten auf die von Ihnen formulierten Fragen:

Erleichterter Zugang zu Sozialpartnermodellen und erleichterte Allgemeinverbindlicherklärungen

Wie bereits dargelegt, halten wir einen erleichterten Zugang zu Sozialpartnermodellen für dringend geboten, um die betriebliche Altersversorgung insbesondere in nicht tarifgebundenen Bereichen weiter zu verbreiten. Ergänzend sollte geprüft werden, wie Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen erleichtert werden können. Beide Ansätze können dazu beitragen, die Reichweite der bAV deutlich zu erhöhen und mehr Beschäftigten den Zugang zu modernen, insbesondere garantiefreien Produkten zu ermöglichen.

Leichter zugängliche Entgeltumwandlung

Auch eine erleichterte Zugänglichkeit zur Entgeltumwandlung würde aus unserer Sicht einen wichtigen Beitrag zur weiteren Verbreitung der bAV leisten. Diesen Vorschlag befürworten wir daher ausdrücklich. Zugleich sollte darauf geachtet werden, dass die Verfahren für Arbeitgeber und Beschäftigte möglichst einfach, transparent und rechtssicher ausgestaltet sind.

Arbeitgeberbeiträge zu privaten Vorsorgedepots der Beschäftigten

Den Vorschlag, Arbeitgebern Einzahlungen in private Vorsorgedepots ihrer Beschäftigten zu ermöglichen, lehnen wir entschieden ab. Im Wettbewerb der Vorsorgewege würde dieser Ansatz zu einer deutlichen Schwächung der betrieblichen Altersversorgung führen. Zwar mag ein solches niedrigschwelliges Angebot auf den ersten Blick attraktiv erscheinen. Es besteht jedoch die erhebliche Gefahr, dass Beiträge aus der vielfach als komplex wahrgenommenen bAV in die dritte Säule verlagert werden. Damit würde nicht – wie angestrebt – ein zusätzliches Vorsorgevolumen geschaffen, sondern lediglich eine Verschiebung von „mehr“ zu „anders“ bewirkt.

Zudem würden Beschäftigte einen bewährten und sozialpolitisch wichtigen Durchführungsweg verlieren, der ihnen die Teilhabe am Kapitalmarkt innerhalb eines kollektiven Vorsorgesystems ermöglicht. Durch die kollektive Anlage können Anlagerisiken breiter verteilt und damit für die einzelne Person reduziert werden. Die Stärkung der privaten Vorsorgedepots sollte daher nicht zulasten der betrieblichen Altersversorgung und zugunsten vertriebsstarker Finanzdienstleister erfolgen.

Mehr Verbindlichkeit und flächendeckende Verbreitung

Mit den beschriebenen Maßnahmen kann es gelingen, mehr Verbindlichkeit und flächendeckende Verbreitung für die bAV zu generieren. Sie würden neue Spielräume eröffnen, attraktive und „wettbewerbsfähige“ Vorsorgewege anzubieten und das bAV-System, das ja bereits heute viele Menschen in zahlreichen Unternehmen erreicht, auf dieser Basis weiter auszubauen und zu stärken. Die flächendeckende Verbreitung der bAV muss weiterhin Ziel sein und ist zur Erreichung eines allgemeinen Versorgungsniveaus von mindestens 70% unumgänglich.

Sehr geehrte [REDACTED], wir würden uns sehr freuen, wenn unsere Ausführungen bei der weiteren Ausgestaltung des Altersvorsorgesystems berücksichtigt werden und stehen für die Vertiefung im Fachgespräch sowie für eine Beteiligung an der Auftakt-sitzung am 8. Oktober 2026 gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Helmut Aden
Vorstandsvorsitzender

Andreas Hilka
Vorstand

Christian Jacob
Vorstand

Heike Pohl
Vorstand

Dr. Michael 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.