

Per E-Mail:

18. Februar 2026

Verband der Firmenpensionskassen zum pAV-Reformgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Verband der Firmenpensionskassen (VFPK) begrüßt die Initiative, die kapitalgedeckte Altersvorsorge zu stärken und dafür mit den neuen Fördermöglichkeiten einen Impuls zu setzen.

Da wir auch Riesterverträge im Bestand haben und auch künftig anbieten wollen, ist das Thema „zulagengeförderte Verträge“ für unsere Mitgliedskassen und Trägerunternehmen relevant. Angesichts des (in jeder Hinsicht und jetzt schon) komplexen Zusammenspiels von zweiter und dritter Säule müssen bei Veränderungen in der dritten Säule die regulativen Schnittstellen zu Säule zwei sorgfältig geprüft werden. Die Reform darf nicht dazu führen, dass diese Produkte mit zusätzlichen Aufwänden belastet und verkompliziert werden. Hier besteht in einigen Punkten noch Klarstellungsbedarf.

1. Für die bewährten bAV-Produkte müssen weiterhin die bewährten Anforderungen und Bedingungen gelten.

Die Verträge der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) unterliegen weiterhin nicht den speziell auf die private Altersvorsorge (pAV) zugeschnittenen Anforderungen und Regulierungen und damit auch nicht der Zertifizierungspflicht. Nach unserem Verständnis ist dies auch künftig so vorgesehen, wenngleich die neuen Zertifizierungsbedingungen über reine Produktanforderungen hinausgehen.

Der Referentenentwurf formuliert jedoch obligatorische Anforderungen an Anbieter im Fall eines Vertragsabschlusses, etwa zum Effektivkostenausweis, zu Informationspflichten (z. B. Produktinformationsblätter) sowie zum Anschluss an eine digitale Vergleichsplattform.

Da die bAV regelmäßig nicht in einer Wettbewerbssituation stattfindet und keine echte Anbieterwahl besteht, sollten differenzierungsbezogene Pflichten für die bAV **ausdrücklich als nicht verpflichtend** ausgestaltet werden und nur im Falle einer freiwilligen Zertifizierung greifen.

Zudem sollten für zulagengeförderte bAV-Verträge keine über die bestehenden Vorgaben der VAG-InfoV hinausgehenden Informationspflichten gelten. Dies sollte auch für neue Produktkategorien **ausdrücklich klargestellt** werden. Ein zusätzlicher Effektivkostenausweis ist für zulagengeförderte bAV-Verträge ebenfalls nicht erforderlich, da diese auf den im Kollektivgeschäft günstigsten Bedingungen beruhen.

Hinsichtlich der digitalen Vergleichsplattform ist die Abgrenzung zwischen § 15 und § 17 AltZertG nicht eindeutig. Während § 15 AltZertG ausdrücklich auf zertifizierte Altersvorsorgeverträge abstellt, adressiert § 17 AltZertG alle Anbieter von Altersvorsorgeverträgen. Hier bedarf es einer **Klarstellung**, dass für zulagengeförderte Verträge im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge weder eine Meldepflicht noch eine Anbindung an die digitale Vergleichsplattform erforderlich ist.

2. Geförderte Produkte der bAV dürfen nicht schlechter gestellt werden als pAV Produkte

Dies betrifft insbesondere die Regelungen zu den sogenannten „80-Prozent-Produkten“. Entsprechende Produktangebote sollten künftig auch im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge möglich sein. Zugleich wäre es zu begrüßen, der bAV in diesem Kontext stärker renditeorientierte Ansparoptionen zu eröffnen.

Unabhängig davon sollte bei staatlich – aus Steuermitteln – geförderter Altersvorsorge sowohl in der privaten als auch in der betrieblichen Altersvorsorge am Grundsatz der lebenslangen Rentenzahlung festgehalten werden. Andernfalls bestünde das Risiko, dass der Staat – und damit die Steuerzahler – erneut finanziell einspringen muss, wenn gefördertes Kapital im hohen Alter, etwa nach dem 85. Lebensjahr, aufgebraucht ist. Nicht zuletzt können technologische Fortschritte – u.a. durch KI-gestützte Forschung – disruptive Entwicklungen in der Medizin begünstigen, die zu einem sprunghaften Anstieg der Langlebigkeit führen.

Zudem trägt die lebenslange Rentenzahlung dazu bei, dass über die gesamte Rentenbezugsdauer fortlaufend Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung geleistet werden und damit auch diese Sozialversicherungssparten stabilisiert werden. Angesichts der demografischen Entwicklung und zunehmender Lebenserwartung ist dies auch aus Gründen der Generationengerechtigkeit geboten.

Die für die bAV ebenfalls sinnvollen Ausgestaltungen mit 80%-Beitragsgarantie bzw. ohne jede Garantie in der Ansparphase bedürfen hierbei jedoch einer arbeitsrechtlichen Flankierung. Da zulagengeförderte Verträge in der bAV häufig parallel zu bestehenden anderen Verträgen (z.B. Entgeltumwandlung) abgeschlossen werden und beiden Verträgen dieselben Tarife und AVB zugrunde liegen, plädieren wir dafür, auch die 80% Mindestgarantie für Entgeltumwandlung im BetrAVG zu verankern. Hier muss in § 1 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 4 BetrAVG – entsprechend der Regelung in AltZertG-E – in der Definition der beitragsorientierten Leistungszusage oder der Entgeltumwandlung eine 80 %-Beitragsgarantievariante zum Rentenbeginn zugelassen werden. Nur damit steht diese Produktvariante arbeitsrechtlich generell zur Verfügung und als Verrentungsform nicht mit den Anpassungsvorgaben des § 16 BetrAVG in Konflikt.

3. Akzeptanz durch günstige Kostenstruktur fördern

Wir möchten außerdem darauf hinweisen, dass durchschnittliche Effektivkosten in Höhe von 1,5 % sehr hoch sind. Auch wenn die Kosten bei vielen Produkten geringer sein werden – allein die formale Akzeptanz so hoher Kosten durch den Gesetzgeber kann dazu führen, dass auch die neue Riester-Regelung zu geringer Annahme in der Bevölkerung führt. Diese Kritik wurde ja auch bereits vom Bundesrat formuliert.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Anmerkungen bei der weiteren Ausgestaltung des Gesetzes Berücksichtigung finden würden. Für Rückfragen – auch im persönlichen Gespräch - stehen wir selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

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 1,5 Mio. Beschäftigten, zahlen jährlich 2 Mrd. Euro an über 425.000 Rentner und Rentnerinnen und verwalten rund 73 Mrd. Euro.