



aba-Stellungnahme für die Alterssicherungskommission

(Stand: 13. März 2026)

Die **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.** ist der deutsche Fachverband für alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Satzungsgemäß setzt sich die aba neutral und unabhängig vom jeweiligen Durchführungsweg für den Bestand und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung ein.

Die aba vereinigt in ihrer Mitgliedschaft Unternehmen aller Größenordnungen, Altersversorgungseinrichtungen, Verbände (u. a. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) und Dienstleister wie Beratungsunternehmen, Rechtsanwälte, Versicherungsmathematiker, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Versicherungen, Banken und Investmenthäuser.

Zusammenfassung

I. Welche konkreten Problemlagen identifizieren Sie in der aktuellen Situation und erwarteten Entwicklungen des Alterssicherungssystems und wie bewerten Sie diese?

Das deutsche Drei-Säulensystem leidet vor allem darunter, dass ein säulenübergreifendes, konsistentes Gesamtkonzept fehlt, wodurch Reformen isoliert erfolgen und sich negative Wechselwirkungen zwischen gesetzlicher, betrieblicher und privater Vorsorge ergeben. Gleichzeitig verschärfen Demografie, die gesamtwirtschaftliche Lage und steigende Bürokratie die strukturellen Probleme, sodass das System seinen Anspruch auf verlässliche Lebensstandardsicherung immer eingeschränkter erfüllen kann.

Betriebliche Altersversorgungssysteme haben durch ihren kollektiven Ansatz klare Effizienzvorteile und wirksame Mechanismen der Risikomitigierung. Da sie aber im Regelfall über noch längere Zeiträume angelegt sind als die private Altersvorsorge und durch gesetzliche und höchstrichterliche Vorgaben (u.a. durch eine Überbetonung des Bestandschutzes) an vielen Stellen zu starr sind, laufen sie Gefahr, eintretenden Veränderungen nicht gerecht werden zu können.

Bei der aktuellen Reform der (staatlich geförderten) privaten Altersvorsorge ist kritisch, dass diese zu einseitig auf das Ziel einer privaten Vermögensbildung ausgerichtet ist. Dies erzeugt Fehlanreize und birgt große Risiken für eine verlässliche Absicherung im Alter, insbesondere jenseits des Alters von 85 Jahren.

Auf europäischer Ebene kritisieren wir unangebrachte Harmonisierungsbestrebungen, die im Widerspruch zur nationalen Zuständigkeit für die Rentenpolitik stehen, und zu massiven Kostensteigerungen für die bAV führen können, denen bei deutschen Altersversorgungseinrichtungen, kein oder kaum ein Mehrwert für Versorgungsberechtigte und Trägerunternehmen gegenüberstehen. Gleichzeitig sind auf nationaler Ebene dringend benötigten Maßnahmen für Entbürokratisierung und eine Nutzung der Chancen der Digitalisierung noch viel zu gering.

II. Positive oder negative Wechselwirkungen zwischen dem Altersvorsorgesystem und anderen Bereichen

Ein funktionierendes Mehrsäulensystem kann und muss insgesamt die soziale Stabilität fördern, Risiken streuen und den unterschiedlichen Erwerbsbiografien Rechnung tragen.

Betriebliche Altersversorgung hat eine wichtige arbeitsmarkt- und personalpolitische Funktion. Sie steigert die Arbeitgeberattraktivität, unterstützt Bindung und Gewinnung von Fachkräften und leistet für Beschäftigte einen wertvollen Beitrag zur langfristigen finanziellen Absicherung. Für die Arbeitgeber ist die betriebliche Altersversorgung nicht nur ein Kostenfaktor, sondern sie geht auch mit Risiken einher.

Betriebliche Altersversorgung stärkt die öffentlichen Finanzen und die volkswirtschaftliche Stabilität. Sie trägt zusammen mit der privaten Vorsorge zur Mobilisierung von Sparvermögen bei und unterstützt langfristige Investitionen in Wirtschaft, Infrastruktur und wirtschaftliche Transformationsprozesse.

Ein solidarisches Altersversorgungssystem unterscheidet sich deutlich von der individuellen Vermögensbildung: Es kann durch Risikoausgleich im Kollektiv gewährleisten, dass alle eine auskömmliche lebenslange Leistung erhalten, aber nur dadurch, dass Personen, die im Vergleich zum Durchschnitt früher sterben, weni-

ger erhalten, als Personen, die länger leben. Je stärker der kollektive Ansatz ausgeprägt ist (etwa durch Abschluss von Kapitalleistungen, Kapitalratenzahlungen, Vererblichkeit und Hinterbliebenenversorgung) desto besser kann auch die betriebliche Altersversorgung ihren Beitrag zur Lebensstandardsicherung leisten.

III. Welche Elemente sollte im Altersvorsorgesystem in jetziger Form bestehen bleiben? Welche Risiken und Chancen gibt es im Vorsorgesystem, die vermieden bzw. stärker genutzt werden sollten?

Die Grundstruktur des Drei-Säulen-Systems sollte grundsätzlich erhalten, aber zugleich weiterentwickelt werden. Ein Ausbau kapitalgedeckter Altersversorgung, die mit anderen Risiken als die umlagefinanzierte erste Säule einhergeht, ist auch aus Risikogesichtspunkten anzustreben.

Die Stärken der betrieblichen Altersversorgung sollten ausgebaut und besser genutzt werden. Ihre **kollektive Organisation** ermöglicht nicht nur Effizienzgewinne, sie bietet zudem eine stabilisierende Komponente im System, weil sie eine lebenslange auskömmliche Leistung realisieren kann und durch kollektive Mechanismen Schwankungen abfedert. Sie ist besonders geeignet, die gesetzliche Rentenversicherung zu ergänzen und so für eine gute Altersversorgung zu sorgen.

Die Betonung des Bestandsschutzes wird als wertvoller Bestandteil der betrieblichen Altersversorgung wahrgenommen. Gleichzeitig geht dieser Ansatz zulasten von Flexibilität und führt zu signifikant steigenden Kosten, der im Kern sehr günstigen Altersversorgung. Sie hindert den Übergang zu neuen, besseren Lösungen für Arbeitgeber. Bei Arbeitnehmern führt der Bestandsschutz bei Arbeitgeberwechseln zu einer Vielzahl von Versorgungsteilen, die nicht aufeinander abgestimmt sind. Im Ergebnis muss die betriebliche Altersversorgung auf Kosten des Bestandsschutzes flexibler werden.

IV. Welche Lösungsansätze schlagen Sie vor? Welche Reform ist aus Ihrer Sicht zwingend erforderlich und sollte höchste Priorität haben? Welche Wechselwirkungen sind dabei zu beachten?

Wie in Ländern wie den Niederlanden, Schweden oder Dänemark sollte die Altersversorgung auch in Deutschland einen **dualen Kern aus gesetzlicher und betrieblicher Altersversorgung** haben, wo erwünscht und möglich, ergänzt durch eine private Altersvorsorge und ggfs. zusätzlich durch Vermögensbildung. Das Gesamtgewicht der kapitalgedeckten Säulen der Alterssicherung soll dabei wachsen.

Wichtig für eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung als kapitalgedeckte Säule ist neben einer konsequenten Umsetzung eine zeitnahe Ergänzung des Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II): Bessere Renditechancen müssen in allen beitragsbezogenen Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung rechtssicher ermöglicht werden. Das Sozialpartnermodell (reine Beitragszusage) braucht verlässliche Anschluss- und Öffnungsmöglichkeiten in der Fläche. Optionsmodelle (Opt-out) müssen breiter anwendbar werden.

Notwendig sind außerdem weitere Maßnahmen zum Bürokratieabbau. Die Chancen der Digitalisierung müssen genutzt werden können. Von der europäischen Ebene erwarten wir Rückenwind und Unterstützung nicht nur für die Stärkung des Kapitalmarkts zu Gunsten einer Spar- und Investitionsunion, sondern auch durch eine angemessene und die spezifischen Stärken anerkennende Regulierung kollektiver Alterssicherungssysteme, die von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV, in Deutschland Pensionskassen und Pensionsfonds) organisiert werden.

Da der Gesetzgeber aus fiskalischen Gründen gezwungen ist, Prioritäten zu setzen, muss er sich entscheiden, ob er ein stabiles Altersversorgungssystem schaffen und fördern möchte oder ob er individuelle Vermögensbildungsinteressen unterstützt. Nur bei einer klaren Fokussierung auf ein stabiles Altersvorsorgesystem wird er in der Lage sein, die angestrebte Lebensstandardsicherung im Alter für kleine und mittlere Einkommen zu erreichen. Mit dem System der gesetzlichen Rentenversicherung als erster Säule basierend auf dem Generationenvertrag einerseits und einer deutlichen Stärkung und Unterstützung der betrieblichen Altersversorgung als kapitalgedecktem und kollektiven System andererseits kann dies gelingen. Eine Förderung von individueller Vermögensbildung unterstützt dieses Ziel nicht.

I. Welche konkreten Problemlagen identifizieren Sie in der aktuellen Situation und erwarteten Entwicklungen des Alterssicherungssystems und wie bewerten Sie diese?

Die zentralen Problemlagen des Alterssicherungssystems sind strukturell, vielschichtig und eng miteinander verwoben. Es braucht kohärente Reformen. Isolierte Einzelreformen – ob in der privaten, betrieblichen oder gesetzlichen Säule – können die Balance des Gesamtsystems gefährden.

Konkret zur betrieblichen Altersversorgung: Betriebliche Altersversorgungssysteme in Deutschland sind auf Jahrzehnte angelegt und daher an vielen Stellen zu starr, um mit den eintretenden Veränderungen standzuhalten. Hohe Ansprüche an die Besitzstandswahrung und bestehende Garantien für Versorgungsberechtigte und Leistungsempfänger im Rahmen von leistungsorientierten Zusagen stellen insbesondere für die zusagenden Arbeitgeber eine hohe Belastung dar.

1. Fehlen eines säulenübergreifenden Gesamtkonzepts – Bitte zur betrieblichen Altersversorgung

Die aba hat in jüngster Zeit wiederholt, zuletzt in ihrer Stellungnahme zum Altersvorsorgereformgesetz, kritisiert, dass der Politik ein übergreifendes, kohärentes Konzept für das Zusammenspiel von gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge fehlt. Es wird bestenfalls in Legislaturperioden gedacht, was angesichts der Langfristigkeit von Altersversorgungssystemen fatal ist. Es führt nämlich dazu, dass Reformen isoliert erfolgen, Wechselwirkungen nicht ausreichend berücksichtigt werden und teils sogar Schäden für andere Säulen entstehen.

Konkret zum Regierungsentwurf des Altersvorsorgereformgesetz: Die geplante Reform der früheren Riester-Rente wird erhebliche Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung haben, die im Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens aber wohl weitgehend ausgeblendet werden. Insofern sollte die Alterssicherungskommission ausdrücklich auch die Frage prüfen, ob und gegebenenfalls in welchem begrenzten Umfang solche kapitalmarktnäheren Gestaltungen, die im Rahmen der Reform der privaten Altersvorsorge neu eröffnet werden, systemgerecht auch für die betriebliche Altersversorgung zugänglich gemacht werden können, um einseitige Fehlanreize zulasten der betrieblichen Altersversorgung zu vermeiden.

Zudem engt das Altersvorsorgereformgesetz, in dem „Altersvorsorge“ in der dritten Säule neu definiert wird, die Alterssicherungskommission darin ein, ganzheitliche Reformansätze zu entwickeln. Die mangelnde Gesamtausrichtung birgt das Risiko von Fehlsteuerungen, die langfristige Auswirkungen haben werden.

2. Demografischer Wandel

Die gesetzliche Rentenversicherung wird durch den demografischen Wandel strukturell belastet. Mit der anhaltenden Alterung der Gesellschaft steigt die Zahl der Leistungsbeziehenden, während potenziell die Zahl der Beitragszahlenden sinkt. Die geopolitische und wirtschaftliche Situation belastet den Arbeitsmarkt, was wiederum die Finanzierungsbasis der Alterssicherung schwächt. Die Erwartung steigender Staatszuschüsse und der Druck auf Beitragssätze stellen langfristige Risiken dar, die die Notwendigkeit komplementärer kapitalgedeckter Altersvorsorge in den zweiten und dritten Säulen verstärken.

Dennoch sollte die gesetzliche Rentenversicherung weiterhin dem Äquivalenzprinzip verpflichtet bleiben. Gewünschte soziale Umverteilung muss über Steuern finanziert werden. Das Gesamtsystem der Alterssicherung sollte in sich stabil sein und auf eine Lebensstandardsicherung abzielen.

3. Herausforderungen in der privaten Altersvorsorge

Die aktuelle Reform der privaten Altersvorsorge vertraut auf Eigenverantwortung, einen attraktiven Förderrahmen, den Wettbewerb von Finanzdienstleistern und akzeptiert Kapitalmarktrisiken, ohne die damit verbundenen Gefahren angemessen zu behandeln. Die geplante Reform ermöglicht Entscheidungen, bei denen Renditechancen privatisiert werden, und die Risiken auf Steuer- und Beitragszahler verlagert werden. Dies ergibt sich insbesondere aus dem Risiko, dass bei privaten Vorsorgeprodukten ohne lebenslange Leistungen oder zeitlich begrenzten Auszahlungsplänen das Alterseinkommen vorzeitig entfällt und notwendige Ausgaben, insbesondere bei Eintritt von Pflegebedürftigkeit, regelmäßig zu Lasten der steuerfinanzierten Grundsicherungssysteme gehen werden.

4. Verbreitungs- und Strukturprobleme in der betrieblichen Altersversorgung

Trotz ihrer großen Bedeutung für die Lebensstandardsicherung wächst die betriebliche Altersversorgung nicht in dem Maße wie erforderlich. Ein beträchtlicher Teil der Arbeitnehmer fühlt sich trotz umfangreicher Informationsangebote weiterhin unzureichend über ihre finanzielle Lage im Alter informiert, kann oder will sich nicht entscheiden, mehr vorzusorgen, oder sieht sich nicht in der Lage, ausreichend vorzusorgen. Zudem bestehen Verbreitungsdefizite vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen. Arbeitgeber werden durch finanzielle und administrative Lasten sowie Haftungsfragen belastet. Auch die Komplexität der deutschen betrieblichen Altersversorgung fördert nicht ihre Verbreitung. Die stets kritisierte Komplexität der betrieblichen Altersversorgung ist nicht zuletzt das Ergebnis eines sehr hohen Besitzstandsschutzes, der kaum Änderungen an bestehenden Zusagen zulässt und die Betriebsrentensysteme immer schwerer administrierbar macht. Auch wechseln Arbeitnehmer deutlich häufiger als in der Vergangenheit ihren Arbeitgeber, was aktuell dazu führt, dass sie sich mit einer Vielzahl von Altersversorgungssystemen und kleinsten Anwartschaften auseinandersetzen müssen. Auch für sie liegt daher kein Vorteil in einem Schutz gegen jegliche Veränderung. Da Standards für den Bestandsschutz derzeit insbesondere durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gesetzt werden, wäre es vorrangige Aufgabe des Gesetzgebers hier Handlungsspielräume zu schaffen, die auch im Bestand einen schnelleren Übergang zu neuen Versorgungsmodellen ermöglichen.

Politische Vorschläge zu verpflichtenden Elementen in der betrieblichen Altersversorgung (u.a. tarifvertragliche Regelungen und Opt-Out-Systeme) spiegeln den Handlungsdruck wider.

5. Fehlanreize durch neue Fördervoraussetzungen

Einige aktuelle Reformansätze, insbesondere die geplante Förderung von Auszahlungsplänen, stehen in Widerspruch zum Ziel der lebenslangen Sicherung des Lebensstandards. Endliche Auszahlungspläne – etwa mit geplantem Ende im Alter 85 – können keine verlässliche Alterssicherung bieten. Sie beinhalten erhebliche Risiken für Altersarmut, da viele Menschen (aktuell 50% der heute 67jährigen Frauen und mehr als 30% der aktuell 67jährigen Männer) deutlich älter werden bzw. ihre Lebenserwartung unterschätzen. Diese Diskrepanz zwischen politischer Zielsetzung und Fördervoraussetzungen für private Altersvorsorgeprodukte zeigt ein zentrales Problem: Alterssicherungspolitik muss die Langlebigkeit im Blick behalten und darf nicht inhaltlich divergierende Produkte fördern.

6. Europäischer Regulierungsdruck und internationale Entwicklungen

Die EU-Kommission hat zahlreiche Änderungen (Überarbeitung der EbAV-II-Richtlinie und der PEPP-Verordnung) vorgeschlagen, um die ergänzende Altersversorgung stärker zu harmonisieren. Abgesehen von der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Altersvorsorge- und Steuerpolitik, passen Einheitslösungen auf EU-Ebene jedoch regelmäßig nicht zu den bestehenden nationalen Alterssicherungssystemen. Es liegt daher in der vorrangigen Verantwortung der Mitgliedstaaten, ihre jeweiligen Systeme durch nationale Reformen zukunftsfest aufzustellen. Gleichwohl können geeignete internationale Vorbilder – insbesondere die kapitalgedeckten Systeme in den Niederlanden, Dänemark und Schweden – einen Hinweis darauf geben, dass Deutschland stärker kollektive kapitalgedeckte Elemente ausbauen sollte, ohne die gewachsene Gesamtarchitektur der Altersversorgung aus den Augen zu verlieren.

Wird in Deutschland politisch eine stärkere europäische Harmonisierung im Bereich der Altersversorgung angestrebt, dann müssen die betrieblichen Alterssicherungssysteme und ihre Stakeholder auch die dafür notwendigen Änderungs- und Anpassungsmöglichkeiten erhalten. Der Bestandschutz muss dann zurückgefahren werden.

7. Bürokratisierung und mangelnde Möglichkeiten zur Digitalisierung

Neue Berichts- und Offenlegungsanforderungen sowie weitere Datenübermittlungsforderungen erhöhen die Komplexität für Altersversorgungseinrichtungen. Die aba weist darauf hin, dass nicht nur neue Berichtspflichten vermieden werden sollten, sondern auch für EbAV das EU-Ziel "Reduktion um 25%" gelten sollte.

Digitale Systeme müssen auch für die betriebliche Altersversorgung echte Entlastungen bieten, anstatt (Daten-)Schnittstellen für die Erfüllung von Berichts- und Meldepflichten oder für einen automatisierten Datenaustausch mit Aufsichts- und Steuerbehörden oder mit Sozialversicherungsträgern zu vervielfachen und immer weiter zu verkomplizieren. Nicht nur ein Blick in die DORA-Verordnung und den Vorschlag der EU-Kommission zur Überarbeitung der EbAV-II-RL zeigen, dass die Gefahr zusätzlicher Bürokratie real ist, die die Altersversorgungseinrichtungen und die Arbeitgeber enorm belasten werden.

8. Kapitalmarktaspekt: Ertragschancen und Risiken

Deutschland nutzt die Potenziale kapitalgedeckter Systeme im internationalen Vergleich nur begrenzt, obwohl Länder wie die Niederlande, Dänemark oder Schweden seit Jahrzehnten zeigen, dass kollektive kapitalgedeckte

Altersversorgungssysteme hohe Stabilität und verlässliche Renditen erzielen können. Mit der betrieblichen Altersversorgung besteht in Deutschland ein kapitalgedecktes System, das es auszubauen gilt. Leider gibt es aktuell regulatorische Rahmenbedingungen, die in unterschiedlichem Maße die Träger der betrieblichen Altersversorgung daran hindern, die Renditechancen der Kapitalmärkte voll auszuschöpfen. Hier gilt es anzusetzen und einen auch im internationalen Vergleich konkurrenzfähigen Regulierungsrahmen für die deutschen Träger der betrieblichen Altersversorgung zu schaffen.

Die EU-Kommission möchte Kapitalmärkte stärker für Zukunftsinvestitionen mobilisieren und hat im Nov. 2025 u.a. das Zusatzrentenpaket, mit Änderungsvorschlägen zur EbAV-II-RL und zur PEPP-VO sowie drei Empfehlungen (automatische Einbeziehung, Pension Tracking, Pension Dashboard) vorgelegt. Es muss sichergestellt werden, dass auch künftig der Versorgungszweck von Altersversorgungssystemen an erster Stelle steht.

Die aba spricht sich dafür aus, dass künftig auch in der betrieblichen Altersversorgung stärker Renditechancen genutzt werden sollten, und zwar im Rahmen einer kollektiven Kapitalanlage mit einem langfristigen Anlagehorizont. Ein entsprechender regulatorischer Rahmen ist dafür erforderlich.

II. Welche positiven oder negativen Wechselwirkungen sehen Sie zwischen dem Altersvorsorgesystem und anderen Bereichen?

Das deutsche Altersvorsorgesystem steht nicht isoliert, sondern wirkt in vielfältiger Weise in andere gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Bereiche hinein und wird zugleich durch diese beeinflusst. Diese Wechselwirkungen sind sowohl positiv als auch herausfordernd und müssen im Rahmen einer Reformstrategie zwingend mitgedacht werden.

Erstens bestehen enge Verflechtungen zwischen **Altersvorsorge und Arbeitsmarkt**. Die betriebliche Altersversorgung hat eine zentrale Rolle im Personalmanagement. Sie steigert Arbeitgeberattraktivität, unterstützt Bindung und Gewinnung von Fachkräften und leistet für Beschäftigte einen wertvollen Beitrag zur langfristigen finanziellen Absicherung. Die verkürzten Unverfallbarkeitsfristen sorgen in der betrieblichen Altersversorgung dafür, dass Arbeitnehmer ihre Betriebsrentenansprüche beim Arbeitgeberwechsel nicht verlieren. Bei Entgeltumwandlung sind Anwartschaften sofort unverfallbar. In anderen Fällen sind sie bereits nach drei Jahren und ab Vollendung des 21. Lebensjahres unverfallbar. Übertragungsabkommen der Versicherungswirtschaft erleichtern die Portabilität. Daneben bietet das Betriebsrentenrecht weitere Möglichkeiten zur Portabilität.

Zweitens wirkt die Gestaltung des Altersvorsorgesystems unmittelbar auf die **öffentlichen Finanzen und die volkswirtschaftliche Stabilität**. Kapitalgedeckte Komponenten – etwa in der bAV oder der privaten Vorsorge – tragen zur Mobilisierung von Sparvermögen bei und können langfristige Investitionen in Wirtschaft, Infrastruktur und Transformation unterstützen. Ein ausgewogenes Zusammenspiel von umlagefinanzierten und kapitalgedeckten Anteilen stärkt zusätzlich damit die Resilienz gegenüber demografischen Risiken. Zugleich wirken sich staatliche Förderstrukturen auf die öffentlichen Haushalte und die Sozialversicherung aus - negativ in der Ansparphase, positiv in der Auszahlphase.

Drittens bestehen deutliche Wechselwirkungen mit der **sozialen Sicherung und der gesellschaftlichen Verteilung**. Ein funktionierendes Mehrsäulensystem kann soziale Stabilität fördern, Risiken streuen und den unterschiedlichen Erwerbsbiografien besser Rechnung tragen. Allerdings kann es bei unscharfer Ausgestaltung zu

Verteilungsungleichheiten kommen – beispielsweise, wenn Fördermechanismen unbeabsichtigt geschlechter-spezifische Unterschiede vergrößern. Reformen zum Ausbau kapitalgedeckter Altersvorsorge müssen daher hohen Wert auf Fairness, Transparenz und die Absicherung v.a. von Bevölkerungsgruppen legen, die besonders auf ergänzende Altersvorsorge angewiesen sind.

Schließlich bestehen relevante Wechselwirkungen mit der individuellen Vermögensbildung. Der Euro kann nur einmal ausgegeben werden. Alterssicherungssysteme und Altersvorsorgeprodukte beeinflussen das Sparverhalten der Haushalte, ihre Möglichkeiten zur Kapitalbildung und ihre ökonomische Resilienz. Eine einseitige Attraktivitätssteigerung der Vermögensbildung gefährdet dabei die Sicherung des lebenslangen Auskommens, die aber Priorität haben sollte. Es muss also unbedingt vermieden werden, dass Vermögensbildung zu Lasten der Altersversorgung gefördert wird. Daher lehnen wir auch den Entwurf für ein Altersvorsorgereformgesetz in der jetzigen Fassung ab. Beschäftigte könnten aus der betrieblichen Entgeltumwandlung aussteigen und stattdessen private Vermögensbildungsprodukte nutzen und dann für Konsum einsetzen, sodass das Gesamtvolumen der Altersvorsorge anders verteilt wird oder unter dem Strich sogar sinkt.

In der Summe zeigt sich, dass Reformen im Altersvorsorgesystem nicht isoliert gedacht werden dürfen. Nur durch ein kohärentes, ineinandergreifendes Gesamtkonzept kann die Altersvorsorge langfristig stabil, gerecht und wirtschaftlich tragfähig gestaltet werden.

III. Welche Elemente sollte im Altersvorsorgesystem in jetziger Form bestehen bleiben? Welche Risiken und Chancen gibt es im Vorsorgesystem, die vermieden bzw. stärker genutzt werden sollten?

Das deutsche Altersvorsorgesystem verfügt über tragende Elemente, die in ihrer **Grundstruktur erhalten, aber in ihrer Zusammensetzung und Gewichtung weiterentwickelt** werden sollten. Dazu gehört an erster Stelle die Mehssäulenarchitektur aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge. Dieses Zusammenspiel verschiedener Sicherungsquellen stellt sicher, dass Risiken breit gestreut werden und dass die Lebensstandardsicherung nicht einseitig von einzelnen Instrumenten abhängt. Dieses Prinzip trägt erheblich dazu bei, die langfristige Tragfähigkeit des Systems angesichts des demografischen Wandels zu unterstützen. Wie in Ländern wie den Niederlanden, Schweden oder Dänemark sollte die Altersversorgung in Deutschland einen dualen Kern aus gesetzlicher und betrieblicher Altersvorsorge haben, wo erwünscht und möglich, ergänzt durch eine private Altersvorsorge und ggfs. zusätzlich durch Vermögensbildung. Das Gesamtgewicht der kapitalgedeckten Säulen der Alterssicherung soll dabei wachsen.

Eine besondere Rolle kommt der betrieblichen Altersversorgung zu. Ihre **kollektive Organisation** ermöglicht nicht nur Effizienzgewinne, sie bietet zudem eine stabilisierende Komponente im System, weil sie eine lebenslange auskömmliche Leistung realisieren kann und durch kollektive Mechanismen Schwankungen abfedert. Besonders hervorzuheben ist die Förderung von Geringverdienenden, deren Einbeziehung in die betriebliche Altersversorgung im politischen Raum explizit angestrebt ist und die zu einer notwendigen auskömmlichen Alterssicherung auch in diesem Einkommensbereich beiträgt. Diese förderpolitischen und kollektivorganisatorischen Strukturen sollten aus Sicht der Weiterentwicklung unbedingt beibehalten und gestärkt werden.

Ein weiterer Kernbestandteil, der erhalten bleiben sollte, ist die **langfristige Kapitaldeckung** als Ergänzung zur Umlagefinanzierung. Die Möglichkeit, Renditechancen zu nutzen, stärkt die Resilienz des Gesamtsystems und

reduziert die einseitige Belastung der Beitrags- und Steuerzahler. Dies entspricht auch den Zielen der europäischen „Savings and Investment Union“ und zeigt, dass kapitalgedeckte Systeme nicht nur individuelle, sondern gesamtwirtschaftliche Wirkungen entfalten können.

Aufsichtsrechtliche Regulierung auf europäischer und nationaler Ebene sollte für Altersversorgungseinrichtungen angemessen sein. Eine undifferenzierte Einbeziehung von EbAV in den Anwendungsbereich von Finanzmarktregulierungen wie bei den Verordnungen SFDR, DORA oder FIDA ist nicht angemessen! Eine Übertragung der risikobasierten Eigenmittelanforderungen nach Solvency II auf EbAV mit Defined-Benefit-Systemen – wie sie von der EU-Kommission im November 2025 vorgeschlagen wurde – wird die betrieblichen Altersversorgung verteuern. Insgesamt muss sowohl im Bereich EbAV II als auch Solvency II der Regulierungsdruck sinken.

Ein weiteres Risiko betrifft die weiterhin unzureichende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen sowie bei Geringverdienenden.

Gleichzeitig bestehen erhebliche Chancen, die stärker genutzt werden sollten. Internationale Beispiele wie die Niederlande zeigen, dass den Sozialpartnern hierbei eine Schlüsselrolle zukommen kann, die Verbreitung der kapitalgedeckten Vorsorge deutlich zu steigern und zugleich faire, solidarische Strukturen zu schaffen.

Insgesamt zeigt sich, dass das deutsche Altersvorsorgesystem über tragfähige Strukturen verfügt, die in ihrer Grundlogik erhalten und weiterentwickelt werden sollten. Die genannten Risiken sollten systematisch adressiert werden, während die erheblichen Chancen einer kollektiven kapitalgedeckten Altersversorgung genutzt werden müssen.

IV. Welche Lösungsansätze schlagen Sie vor? Welche Reform ist aus Ihrer Sicht zwingend erforderlich und sollte höchste Priorität haben? Welche Wechselwirkungen sind dabei zu beachten?

Die Alterssicherung in Deutschland steht vor einer doppelten Aufgabe: Sie muss verlässliche, lebenslange Leistungen sichern und zugleich deutlich mehr Menschen in kapitalgedeckte Vorsorge bringen, und dies in einer angemessenen Höhe. Das Drei-Säulen-Modell bietet dafür die richtige Grundstruktur, sollte aber weiterentwickelt werden, insbesondere im Sinne einer dringend notwendigen Stärkung der kapitalgedeckten Altersversorgung, allen voran der betrieblichen Altersversorgung. Denn aus Sicht der aba ist betriebliche Altersversorgung das effizienteste Instrument, um schnell und breit Wirkung zu entfalten: Sie bündelt Kollektivität, niedrige Kosten, professionelles Risikomanagement, Sicherheit und Planbarkeit der Leistungen. Genau an dieser kollektiven Stärke sollte der Gesetzgeber ansetzen – und zwar vorrangig, statt individualisierte Vorsorge zu bevorzugen.

1) Stärkung der betrieblichen Altersversorgung als kapitalgedeckte Säule – mit konsequenter Umsetzung und Ergänzung des BRSg II

Das im Januar 2026 im Bundesgesetzblatt veröffentlichte BRSg II enthält zwar eine Reihe guter, aber vielfach zu kleiner Reformmaßnahmen.

Notwendig sind daher zum nächstmöglichen Zeitpunkt weitere Reformschritte:

- Bessere Renditechancen durch abgesenkte Garantieforderungen müssen in allen beitragsbezogenen Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung rechtssicher ermöglicht werden.

- Das Sozialpartnermodell (reine Beitragszusage) braucht verlässliche Anschluss- und Öffnungsmöglichkeiten in der Fläche.
- Optionsmodelle (Opt-out) müssen breiter anwendbar sein (nicht nur auf nicht-tarifliche Entgelte) und administrativ einfacher funktionieren; nur dann heben sie ihr Potenzial, die Verbreitung spürbar zu erhöhen. Die gegenwärtige Ausgestaltung ist zu eng und nimmt dem Instrument den Hebel.

2) Ein kohärentes, säulenübergreifendes Konzept – und keine Fehlanreize zulasten der betrieblichen Altersversorgung

Es fehlt ein konsistentes Gesamtkonzept der Altersversorgung aus den Leistungen der drei Säulen. Reformen der dritten Säule wurden und werden ohne ausreichende Verzahnung mit der betrieblichen Altersversorgung und der gesetzlichen Rentenversicherung vorangetrieben. Ergebnis sind Fehlanreize, die die kollektive Vorsorge verdrängen statt ergänzen. Die aba fordert deshalb ein säulenübergreifendes Konzept, das Ziele, Rollen und Förderlogik klar ordnet. Ziel sollte, wie es uns z.B. die Niederlande vormachen, eine Altersversorgung mit einem dualen Kern aus gesetzlicher und betrieblicher Altersversorgung sein, welche, wo erwünscht und möglich, ergänzt wird durch eine private Altersvorsorge und ggfs. zusätzlich durch Vermögensbildung.

Wechselwirkung: Wird die private Altersvorsorge bei Renditechancen, Vererblichkeit und Flexibilität politisch überhöht, sendet dies falsche Signale an Beschäftigte und Arbeitgeber und bremst die Einführung und Teilnahme an betrieblichen Alterssicherungssystemen aus. Ein kohärentes Konzept muss explizit definieren, was betrieblichen Altersversorgung leisten soll (kollektive, effiziente, lebenslange Leistungen) und wie private Altersvorsorge sie ergänzt, statt sie in Konkurrenz zu setzen.

3) Bürokratieabbau und Digitalisierung mit Maß und Ziel – spürbar in der Praxis, nicht nur im Gesetzblatt

Die Verwaltungslasten sind für Arbeitgeber und Altersversorgungseinrichtungen zu hoch. Was gebraucht wird, sind konkrete Entlastungen:

- Schriftform durch Textform ersetzen, wo immer rechtssicher möglich (Steuer- und Sozialrecht), um digitale Prozesse end-to-end zu erlauben.
- Eine Angleichung der Sozialabgabengrenzen an die steuerlichen Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG würde zu einer deutlichen Komplexitätsreduktion bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskassen und Pensionsfonds führen.
- Proportionalität im Aufsichtsrecht stärken und europäische Überregulierung vermeiden (undifferenzierte Einbeziehung in SFDR/DORA/FIDA etc.). EbAV sind Sozial- und Vorsorgeeinrichtungen – keine Investmentfonds. Eine „One-size-fits-all“-Angleichung treibt Kosten ohne Mehrwert und schwächt die Leistungsfähigkeit.
- Digitalisierung ist voranzutreiben: Die Digitale Rentenübersicht schafft Transparenz, leidet jedoch an Hürden bei Authentifizierung und Schnittstellen. Hier muss nachgearbeitet werden. Eine Möglichkeit für einen geregelten Datenaustausch mit der Deutschen Rentenversicherung für alle EbAV sollte, wo gewünscht, geschaffen werden, damit Leistungen effizient und korrekt festgestellt werden können. Das reduziert Kosten, Fehler und Wartezeiten – spürbar für alle Beteiligten.

Wechselwirkung: Jeder zusätzliche EU-Berichts- oder IT-Standard kostet Geld und Managementkapazität – Mittel, die dann nicht in bessere Leistungen oder niedrigere Verwaltungskosten fließen. Bestehende und künftige Anforderungen sollten unter Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten untersucht werden und ggf. abgeschafft oder erst gar nicht geschaffen werden.

4) Leistungsphase richtig gestalten – Lebenslange Leistungen statt Risiken ans Lebensende verlagern

Lebenslange Leistungen haben einen hohen Wert – auch aus Sicht des Staates. Auszahlungspläne, die im Alter 85 enden, sind aus Sicht der Lebensstandardsicherung im Alter falsch – sie verlagern das Langlebighkeitsrisiko auf Individuen und letztlich auf die Allgemeinheit.

5) Europäische Ebene (SIU, Zusatzrentenpaket): für EbAV brauchen wir Flügel

Die Spar- und Investitionsunion (SIU) will langfristiges Kapital für die EU mobilisieren – den Grundgedanken kann die betriebliche Altersversorgung mittragen, auch wenn ihr Ziel v.a. eine gute Altersversorgung für die Versorgungsberechtigten und Leistungsempfänger ist. Die Strategie der EU-Kommission, individuelle Altersvorsorgeprodukte durch zahlreiche Deregulierungsmaßnahmen und Steuergelder zu fördern und die betriebliche Altersversorgung durch einen massiven Aufbau an EU-Regulierung zu verteuern und damit eine Konsolidierung der EbAV herbeizuführen lehnen wir ab. Wir brauchen Flügel für die (E)bAV – statt Mühlsteine.

Die EU-Empfehlungen zu Rententrackingsystemen, Pension-Dashboards und automatischer Einbeziehung sind sinnvoll, wenn sie passend zu bestehenden Systemen und unter Kosten-Nutzen-Abwägungen national umgesetzt werden.

Berlin, den 16.03.2026

St/SD/AZ