

Hausmeinung // Stand 14.07.2026

Bericht der Alterssicherungskommission

Auswirkungen auf die tarifvertragliche Altersversorgung im Handel und in der Ernährungsindustrie // Forderungen an die Politik

1. Bewertung der Empfehlungen der Alterssicherungskommission und der bereits beschlossenen Reform der 3. Säule durch das Altersvorsorgereformgesetz

Die Empfehlungen der Kommission sind zu begrüßen, soweit sie dazu beitragen werden, die gesetzliche Rentenversicherung zu stabilisieren und kapitalgedeckte Elemente in der Alterssicherung zu stärken. Kritisch ist jedoch, dass die Empfehlungen zur 2. Säule programmatisch bleiben und sich konkrete Vorschläge ausschließlich auf die 1. Säule konzentrieren. Die bereits bestehenden, seit Jahrzehnten bewährten kapitalgedeckten Strukturen der betrieblichen Altersversorgung in der 2. Säule werden derzeit nicht in das Reformkonzept eingebunden.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Kommission die Alterssicherung weiterhin ausdrücklich als Drei-Säulen-System versteht und das Zusammenspiel von gesetzlicher, betrieblicher und privater Vorsorge als Voraussetzung für das angestrebte neue Zielversorgungsniveau betont. Wenn als Zielgröße eine Nettoersatzquote von mindestens 70 % – bzw. bei geringem Erwerbseinkommen von mindestens 80 % – gefordert wird, macht dies zugleich deutlich, dass dieses Ziel mit einer stabilisierten gesetzlichen Rente allein nicht erreicht werden kann.

Das bereits beschlossene Altersvorsorgereformgesetz führt in der 3. Säule leider zu einem Paradigmenwechsel, weil der Fokus auf Kapitalzahlungen und befristeten Auszahlungsplänen liegt, statt auf lebenslangen Rentenzahlungen. Die 3. Säule verliert in Bezug auf das gesellschaftspolitische Ziel eines säulenübergreifenden, lebensstandardsichernden Versorgungsniveaus daher leider an Bedeutung.

Umso wichtiger wird künftig eine starke 2. Säule sein, denn ohne eine starke 2. Säule wird die angestrebte Gesamtversorgung für viele Beschäftigte nicht bzw. kaum erreichbar sein.

In der Ernährungsindustrie und im Handel haben tarifliche Lösungen der betrieblichen Altersversorgung eine jahrzehntelange Tradition und daher eine besondere Bedeutung. Gleichzeitig bestehen gerade in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), in niedrigeren Einkommensgruppen und in nicht tarifgebundenen Betrieben weiterhin erhebliche

Versorgungslücken. Diese werden nicht – jedenfalls nicht vollständig – durch eine zusätzliche kapitalgedeckte Komponente in der 1. Säule geschlossen werden können. Es braucht daher nach wie vor eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung, um das angestrebte Zielversorgungsniveau zu erreichen.

Klassische kapitalgedeckte Einrichtungen der 2. Säule, das heißt Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen sowie Sozialpartnermodelle, verfügen bereits heute über die für die Kapitaldeckung erforderlichen Grundstrukturen: kollektive Organisation, Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), professionelle Kapitalanlage, Governance, Risikomanagement und eine arbeitsweltnahe Ausgestaltung der Leistungen durch die Sozialpartner. Diese bewährten Strukturen müssen im Rahmen des anstehenden Reformpakets nicht nur mitgedacht, sondern ausdrücklich genutzt, weiterentwickelt und staatlich gefördert werden.

Kernposition: Kapitalgedeckte lebenslange Leistungen gehören primär in die betriebliche Altersversorgung. Die 2. Säule ist arbeitsweltnah, kollektiv organisiert, aufsichtsrechtlich reguliert und auf lebenslange Versorgung ausgerichtet. Sie muss politisch gestärkt und nicht durch neue kapitalgedeckte Parallelstrukturen in der 1. und 3. Säule geschwächt oder sogar verdrängt werden.

2. Vorteile der bereits etablierten kapitalgedeckten Branchenlösungen der 2. Säule sinnvoll nutzen

Insbesondere Pensionskassen und Sozialpartnermodelle verfügen gegenüber einer neu aufzubauenden Organisationsform einer gesetzlichen Kapitalrente (1. Säule) oder einer rein privaten Depotlösung (3. Säule) über erhebliche **strukturelle Vorteile**.

Die Pensionskassen und Sozialpartnermodelle sind **in der Arbeitswelt verankert und kollektiv organisiert**. Dadurch können sie branchenspezifische Besonderheiten berücksichtigen und Versorgungslösungen schaffen, die für Arbeitgeber und Beschäftigte konkret anschlussfähig sind.

Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass Pensionskassen und Sozialpartnermodelle der **Aufsicht durch die BaFin** unterliegen. Damit bestehen bereits rechtlich etablierte und praxiserprobte Anforderungen an Geschäftsorganisation, Risikomanagement, Kapitalanlage, Rechnungslegung und Solvabilität. Auch Sozialpartnermodelle sind keine freien Kapitalmarktprodukte, sondern in einen speziellen **arbeits- und tarifrechtlichen Rahmen** eingebettet. Sie verfügen über **kollektive Steuerungs- und Sicherungsmechanismen**, die in einer rein staatlichen Kapitalrente nach dem schwedischen Modell in dieser Form nicht angelegt sind.

Hinzu kommt, dass Pensionskassen und Sozialpartnermodelle **auf lebenslange Leistungen ausgerichtet** sind. Damit ermöglichen sie Planungssicherheit im Alter und entsprechen dem eigentlichen Versorgungszweck der Alterssicherung. Dies unterscheidet sie deutlich von Auszahlungsplänen oder Depotmodellen der 3. Säule, bei denen das Risiko besteht, dass das angesparte Kapital vor dem Lebensende verbraucht ist oder Langlebigkeitsrisiken nicht kollektiv ausgeglichen werden. Gerade lebenslange Rentenleistungen verhindern, dass individuelle Kapitalmarktrisiken und Langlebigkeitsrisiken im Ergebnis auf den Staat und damit die Steuer- und Beitragszahler zurückfallen.

Darüber hinaus sehen Pensionskassentarife und Sozialpartnermodelle regelmäßig nicht nur Altersleistungen vor, sondern **auch Leistungen bei Invalidität und zugunsten von Hinterbliebenen**. Die betriebliche Altersversorgung ist damit eine Vorsorge im umfassenden Sinne und daher die einzig sinnvolle Ergänzung der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente. Anders sieht es bei der geplanten gesetzlichen Kapitalrente und den neuen geförderten Altersvorsorgedepots der 3. Säule aus. Hier liegt der Fokus auf einer zusätzlichen Altersleistung, das heißt, es fehlt die Absicherung gegen Invalidität und Tod.

Auch im Bereich der Kapitalanlage sprechen gewichtige Gründe für die Einbeziehung von Pensionskassen und Sozialpartnermodellen. Sie verfügen über **professionelle Kapitalanlageeinheiten, langfristige Anlagehorizonte und Erfahrung mit der Steuerung kollektiver Versorgungskapitalien**. Damit erfüllen sie die von der Kommission hervorgehobenen Voraussetzungen einer qualitätsgesicherten kapitalgedeckten Altersversorgung (vgl. Seite 61 des Berichts der Alterssicherungskommission).

Besonders hervorzuheben ist zudem, dass klassische Pensionskassentarife weiterhin **Garantien** vorsehen. Diese Garantien schaffen für die Versorgungsberechtigten ein besonderes Maß an Verlässlichkeit und Planbarkeit. Sozialpartnermodelle wiederum dürfen zwar per Definition keine Garantien geben, sie verfügen dafür aber über eigene **kollektive Sicherungsmechanismen**, insbesondere über tarifliche Mitbestimmung, kollektive Risikopuffer und die Beteiligung der Sozialpartner an der Durchführung und Steuerung. Diese Mechanismen können Schwankungen abfedern. Eine Kapitalrente in der 1. Säule nach schwedischem Modell verfügt demgegenüber über keine vergleichbaren Sicherungsmechanismen. Garantien bzw. wirksame Sicherungsmechanismen, die Kapitalmarktschwankungen ausgleichen, haben gerade für Geringverdienende eine besondere Bedeutung. Geringverdienende haben keine bzw. weniger finanzielle Spielräume, um Verluste an den Kapitalmärkten auszugleichen, und sind stärker auf eine verlässliche Altersvorsorge angewiesen. Diese Sicherheit fehlt bei der Ausgestaltung einer zusätzlichen kapitalgedeckten Vorsorge im Rahmen der 1. und der 3. Säule.

Etablierte kapitalgedeckte Versorgungssysteme der 2. Säule, die von den Sozialpartnern über entsprechende Tarifverträge getragen werden, müssen im Rahmen der Umsetzung der Empfehlungen der Alterssicherungskommission sinnvoll berücksichtigt werden. Es muss ermöglicht werden, dass bestehende Branchenlösungen, die über Pensionskassen, Direktversicherungen oder Sozialpartnermodelle umgesetzt werden, als funktionales Äquivalent zur gesetzlichen Kapitalrente genutzt werden können. **Eine solche Öffnung vermeidet Verdrängungseffekte zulasten der 2. Säule, nutzt bestehende Strukturen und erhöht die Akzeptanz, weil die Umsetzung branchennah, kollektiv und durch die Sozialpartner gesteuert erfolgen kann.** Sie stärkt zugleich diejenigen Bereiche, in denen tatsächlich Versorgungslücken bestehen, statt pauschal neue Parallelstrukturen aufzubauen.

Der Schritt in eine kapitalgedeckte Rente in der 1. Säule ist richtig. Zusätzliche Pflichtbeiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung dürfen aber nicht dazu führen, dass die Sozialpartner und Betriebspartner faktisch keinen finanziellen Spielraum für bestehende oder neue betriebliche Altersversorgungssysteme haben.

Die geplante Erhöhung des Beitragssatzes in der gesetzlichen Rentenversicherung um 2 % (1 % Arbeitgeber, 1 % Arbeitnehmer) bedeutet für die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer erhebliche Kostensteigerungen. Dies nimmt den Sozialpartnern und Betriebspartnern Gestaltungsspielräume und hat Kannibalisierungseffekte zu Lasten der 2. Säule. Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden langfristig schlicht keine zusätzlichen finanziellen Mittel für eine Ausweitung der bestehenden betrieblichen Altersversorgungssysteme bereitstellen können. Damit würde im schlimmsten Fall die Stabilität von etablierten kapitalgedeckten Altersversorgungssystemen der 2. Säule gefährdet werden, was unbedingt verhindert werden muss.

Eine Öffnung und Einbringung der für eine Kapitalrente vorgesehenen Beiträge in bestehende kapitalgedeckte Versorgungssysteme der 2. Säule ist auch administrativ in jeder Hinsicht unproblematisch umsetzbar.

- Die Empfehlungen der Alterssicherungskommission sehen vor, dass die zusätzlichen Beiträge über das bestehende Beitragseinzugsverfahren der Arbeitgeber erhoben werden. Arbeitgeber müssen im Rahmen der von der Alterssicherungskommission vorgeschlagenen Kapitalrente damit ohnehin zusätzliche Beiträge erfassen und abführen. Soll die Einzahlung alternativ in ein Versorgungssystem der 2. Säule erfolgen, entsteht lediglich die Notwendigkeit, den Zielversorgungsträger zu benennen. Dies kann technisch ohne Weiteres innerhalb bestehender Payroll-Systeme erfolgen. Der zusätzliche Erfassungsaufwand beschränkt sich somit auf die Angabe des Empfängers der Beiträge.

- Auch hinsichtlich der Kontrolle der Beitragsabführung ergeben sich keine zusätzlichen Anforderungen gegenüber einer Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung. Die Kontrolle der ordnungsgemäßen Abführung der Beiträge würde – wie bei anderen Sozialversicherungsbeiträgen – nachgelagert im Rahmen der bestehenden Arbeitgeberprüfungen erfolgen.
- Für die Ermittlung der Höhe des konkreten Beitrags sollte dabei sowohl bei einer Einzahlung in die 1. Säule als auch bei einer alternativen Einzahlung in ein Versorgungssystem der 2. Säule eine einheitliche Bemessungsgrundlage (zum Beispiel jeweils das sozialversicherungspflichtige Bruttoentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung) gelten. Nur wenn beide Umsetzungswege auf derselben Bezugsgröße beruhen, werden Gleichlauf, Vergleichbarkeit und eine einfache Abbildung in den Entgeltabrechnungssystemen sichergestellt.

Forderungen:

- 1. Es braucht eine gesetzliche Öffnungsklausel, die es den Sozialpartnern ermöglicht, die 2 % Beitragserhöhung in etablierte, kapitalgedeckte Branchenversorgungswerke der 2. Säule (Pensionskassen, Direktversicherungen oder Sozialpartnermodelle) einzuzahlen.**
- 2. Nicht tarifgebundenen Unternehmen soll ermöglicht werden, sich den Branchenversorgungswerken bei Pensionskassen, Direktversicherungen oder Sozialpartnermodellen leichter anzuschließen.**

3. Zielgerichtete Ausweitung der staatlichen Förderung auch in der 2. Säule

Erklärte politische Ziele der Rentenreform sind – neben der Stabilisierung der gesetzlichen Rente – die Schaffung eines auskömmlichen Rentenniveaus sowie der Kampf gegen Altersarmut.

Diese beiden Ziele werden allein durch die Umsetzung der Empfehlungen der Alterssicherungskommission, insbesondere durch die Kapitalrente in der 1. Säule, nicht erreicht. Auch eine Umverteilung innerhalb der 1. Säule würde insofern nicht zum gewünschten Erfolg führen. Die gesetzliche Rente bildet nur einen Teil der Alterssicherung ab und umfasst zudem nicht alle Erwerbstätigen. Eine niedrige Rente aus der 1. Säule erlaubt daher keinen belastbaren Rückschluss auf die wirtschaftliche Situation im Alter. Verteilungspolitische Ziele sollten deshalb gesamtgesellschaftlich und steuerfinanziert verfolgt werden, anstatt die beitragsbezogene Logik der gesetzlichen Rentenversicherung (Äquivalenzprinzip) weiter aufzuweichen.

Die Geringverdienerförderung ist grundsätzlich im Kampf gegen Altersarmut eine nachweislich geeignete Maßnahme, weil sie zielgerichtet an der Entstehung von Versorgungslücken ansetzt. Sie ist zielgenau, indem sie sich ausschließlich an Beschäftigte mit niedrigen Einkommen wendet (kein Gießkanneneffekt). Sie schafft zusätzliche Altersvorsorge durch zusätzliche Alterseinkünfte und bekämpft daher die Altersarmut schon während des Erwerbslebens (präventive Bekämpfung der Ursachen statt der Symptome). Die steuerliche Förderung setzt unmittelbar beim Arbeitgeber an und ist damit geeignet, gerade in kleinen und mittleren Unternehmen, in denen die bAV häufig weniger verbreitet ist, die Verbreitung zu erhöhen.

Insbesondere in Branchen mit niedrigen Lohnniveaus können durch diese Förderung gute Ergebnisse erzielt werden, wenn bei den Rahmenbedingungen nochmals nachgesteuert wird.

Forderungen:

- 1. Ausweitung der Förderquote auf 50 %**
- 2. Vollständige Einbeziehung von Zusagen, die vor 2017 erteilt wurden, in die Förderung**
- 3. Automatisierte Berücksichtigung der Steuerermäßigung im Wege eines pauschalierten Erstattungsverfahrens**

Ausweitung der Förderquote auf 50 %

Die Förderquote von 30 % des zusätzlich geleisteten Arbeitgeberbeitrags zur bAV sollte weiter angehoben werden. Trotz der steuerlichen Förderung bleibt der Arbeitgeber weiterhin wirtschaftlich der Hauptlastträger der Beiträge. Gerade im Niedriglohnbereich sind stärkere finanzielle Anreize für die Arbeitgeberseite notwendig, um bAV-Systeme flächendeckend einzuführen. Die Förderintensität der Geringverdienerförderung ist trotz erheblicher Lenkungswirkung eher moderat.

Vollständige Einbeziehung von Zusagen, die vor 2017 erteilt wurden, in die Förderung

Die praktische Anwendung des § 100 EStG ist derzeit mit erheblichem administrativem Aufwand verbunden, weil die Förderung nicht pauschal an den einzelnen Arbeitnehmer anknüpft, sondern nach unterschiedlichen Personengruppen mit jeweils eigenen Beitragsvolumina differenziert. Dies verkompliziert die Lohnabrechnung. Beschäftigte innerhalb eines Betriebs sind unterschiedlich zu behandeln.

So ist zu differenzieren nach förderfähigen Geringverdienern im Sinne von § 100 Abs. 3 EStG und nicht förderfähigen Arbeitnehmern (zum Beispiel wegen Überschreitens der Einkommensgrenze) sowie weiter nach Arbeitnehmern mit neu begründeter bAV-Zusage (Neuzusage) und solchen mit vor 2017 bestehenden Zusagen (Altzusage). Denn bei bereits vor dem 1. Januar 2017 bestehenden arbeitgeberfinanzierten Beiträgen sind ausschließlich Beitragserhöhungen im Vergleich zum Beitrag des Jahres 2016 förderfähig, nicht hingegen der gesamte Beitrag. Diese Einschränkung entspricht

zwar der ursprünglichen gesetzgeberischen Intention, Mitnahmeeffekte zu vermeiden, führt in der Praxis jedoch dazu, dass Arbeitgeber mit bereits bestehenden bAV-Systemen strukturell benachteiligt werden. Arbeitgeberseitig sind bei der Lohnabrechnung für jeden betroffenen Arbeitnehmer folgende Schritte durchzuführen:

- Einkommenshöhe: Liegt der maßgebliche Arbeitslohn innerhalb der Fördergrenze? Gilt dies noch bei Einmalzahlungen, Stundenaufstockung, Wechsel des Lohnzahlungszeitraums?
- Zusageerteilung: Bestand die bAV-Zusage bereits vor dem 1. Januar 2017? Wenn ja: Wie hoch war der im Jahr 2016 gezahlte Beitrag?
- Beitragsaufteilung: zusätzlicher förderfähiger Arbeitgeberbeitrag, nicht förderfähiger Arbeitgeberbeitrag
- Förderbetragsberechnung: 30 % des förderfähigen Beitrags, gedeckelt auf den gesetzlichen Höchstbetrag

Eine Ausdehnung der Förderfähigkeit auch auf bereits im Jahr 2016 geleistete Beiträge wird die Akzeptanz der Regelung erhöhen und den administrativen Aufwand bei den Arbeitgebern vermindern. Es würde die Notwendigkeit der historischen Rückverfolgung der Zusageerteilung und der ursprünglichen Beitragshöhe ebenso wie die beitragsbezogene Referenzrechnung (Ermittlung der bloßen Beitragserhöhung bezogen auf den „Alt-Beitrag“) entfallen.

Automatisierte Berücksichtigung der Steuerermäßigung im Wege eines pauschalierten Erstattungsverfahrens

Derzeit setzt die Inanspruchnahme der Geringverdienerförderung regelmäßig eine aktive Antragstellung durch den Arbeitgeber im Rahmen der Lohnsteueranmeldung voraus. Handelsübliche Lohnabrechnungssysteme erfordern häufig insofern manuelle Zusatzprüfungen, Sonderkennzeichen oder separate Auswertungen. Eine hohe Unkenntnis über die Förder Voraussetzungen und das Förderverfahren sowie der damit einhergehende Verwaltungsaufwand halten Arbeitgeber von der Inanspruchnahme der Förderung ab.

Zur Vereinfachung und Entlastung sind verfahrensrechtliche Anpassungen im Lohnsteuerrecht im Sinne einer automatischen Berücksichtigung der Steuerermäßigung im Wege eines pauschalierten Erstattungsverfahrens wünschenswert. Die Steuerermäßigung sollte automatisch erfolgen, sobald Lohnsteuerdaten die Voraussetzungen anzeigen, ohne dass es hierfür einer gesonderten Antragstellung des Arbeitgebers bedarf. Diese Maßnahmen modernisieren die Verwaltung durch fortgeschrittene Digitalisierung des Lohnsteuerverfahrens.

4. Sozialpartnerkommission statt Sozialpartnerdialog

Die Empfehlung der Altersvorsorgekommission zur Einbeziehung der Sozialpartner ist sinnvoll und richtig. Ein Sozialpartnerdialog wird an der Stelle allerdings nicht ausreichen. Die Alterssicherungskommission betont die Bedeutung der 2. Säule, dem ist absolut beizupflichten. Insbesondere, weil die 1. Säule auch künftig – selbst mit einer kapitalgedeckten Komponente – allein das angestrebte Zielversorgungsniveau nicht erreichen wird.

In Bezug auf die 2. Säule braucht es **ähnlich weitgehende Reformüberlegungen** wie zur 1. Säule. Es braucht eine **Sozialpartnerkommission**. Die Sozialpartnerkommission sollte sich organisatorisch an der Arbeitsweise der Alterssicherungskommission orientieren. Dazu gehören ein klar definierter Auftrag, regelmäßige Austauschsitzungen, eine kontinuierliche fachliche und wissenschaftliche Begleitung sowie ausreichend Zeit für die Erarbeitung gemeinsamer Positionen und praxisnaher Lösungsvorschläge. Die Sozialpartnerkommission sollte von den Sozialpartnern gemeinsam mit den zuständigen Bundesministerien (BMAS und BMF) organisiert werden. Einbezogen werden sollten insbesondere Vertreter der Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung, ihrer Verbände, die Aufsicht sowie unabhängige wissenschaftliche Expertinnen und Experten. So wird sichergestellt, dass sozialpolitische, arbeitsrechtliche, aufsichtsrechtliche und praktische Aspekte gleichermaßen in die Erarbeitung tragfähiger Lösungen einfließen.

Forderungen:

1. **Kurzfristige Einberufung einer Sozialpartnerkommission**
2. **Die Empfehlungen aus der Sozialpartnerkommission müssen zeitgleich mit den Empfehlungen der Alterssicherungskommission für die 1. Säule in ein säulenübergreifendes Reformgesetz gegossen werden.**

Stand: 14.07.2026