

Positionspapier

Impulse der Fach- und Führungskräfteverbände für eine generationengerechte Altersvorsorge

Executive Summary

Der demografische Wandel erfordert eine Reform der gesetzlichen Rentenversicherung, die eine nachhaltige und generationengerechte Finanzierung sicherstellt, ohne die Belastungen für Beitrags- und Steuerzahlende immer weiter zu erhöhen. Zudem sind Reformen für die Steigerung der Verbreitung betrieblicher und privater Altersvorsorgeprodukte notwendig, um möglichst vielen Versicherten eine möglichst breite Absicherung für das Alter zu ermöglichen.

Die von der Bundesregierung eingesetzte Alterssicherungskommission hat hierzu Empfehlungen vorgelegt. Angesichts des anstehenden Eintritts der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand ergibt sich nun ein letztes Gelegenheitsfenster, um diese Reform umzusetzen.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA hat den bestehenden Reformbedarf in den drei Säulen des Rentensystems analysiert, die Vorschläge der Alterssicherungskommission ausgewertet und Forderungen für den anstehenden Gesetzgebungsprozess aus Sicht der Fach- und Führungskräfte in Deutschland formuliert.

Erste Säule: Gesetzliche Rentenversicherung generationengerecht gestalten

Die gesetzliche Rentenversicherung gerät durch den demografischen Wandel zunehmend unter Druck. Der Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand verschärft das Verhältnis von Beitragszahlenden und Rentenbeziehenden. Zur langfristigen Stabilisierung werden neben der Umlagefinanzierung ergänzende kapitalgedeckte Elemente benötigt. Gleichzeitig müssen Leistungsgerechtigkeit, das Äquivalenzprinzip sowie die Akzeptanz der sozialen Sicherungssysteme erhalten bleiben.

Eine Kopplung des Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung ist angesichts der steigenden Lebenserwartung und des demografischen Wandels angemessen. Reformen des Renteneintrittsalters müssen jedoch individuell planbar sein und durch geeignete arbeitsmarkt- und gesundheitspolitische Maßnahmen flankiert werden.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA fordert:

- **Gesetzliche Rente nachhaltig finanzieren:** Eine nachhaltig finanzierte Stabilisierung von Beitragssätzen und Rentenniveau, ohne dass der Bundeszuschuss weiter ansteigt. Die Einführung einer Kapitalanlage in der gesetzlichen Rentenversicherung ist dafür eine geeignete Option.
- **Kapitalanlage möglichst beitragsneutral finanzieren:** Diese Kapitalanlage sollte ohne zusätzliche Beitragszahlungen ermöglicht werden, um die Beitragszahlenden nicht zusätzlich zu belasten. Die

von der Alterssicherungskommission vorgesehenen zusätzlichen Beiträge in Höhe von zwei Prozent sollten an anderer Stelle ausgeglichen werden, bspw. durch eine analoge Absenkung des regulären Beitragssatzes, um die Gesamtbelastung stabil zu halten. Kurzfristige Mehrkosten sollten über Bundesmitteln ausgeglichen werden, anstatt höhere Beiträge festzuschreiben.

- **Kapitalanlage bürokratiearm gestalten:** Die Kapitalanlage sollte bürokratiearm ausgestaltet sein, unabhängig verwaltet und gegen jegliche Zweckentfremdung abgesichert werden. Ansprüche aus der Kapitalanlage sollten in Individualkonten hinterlegt werden und für Versicherte einsehbar sein.
- **Keine außerordentlichen Erhöhungen der Beitragsbemessungsgrenze:** Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sollte nur in der jährlichen regulären Anpassung an die Löhne und Gehälter verändert werden. Die jüngst erfolgte außerordentliche Erhöhung der BBG in der GKV war aus Sicht der ULA bereits ein Fehler, der dem selbst gesteckten Ziel der Regierungskoalition zuwiderläuft, Leistung durch mehr Netto vom Brutto attraktiver zu machen.
- **Versicherungsfremde Leistungen aus Bundesmitteln finanzieren:** Versicherungsfremde Leistungen, darunter auch die Mütterrente, sollten konsequent als gesamtgesellschaftliche Maßnahmen aus Bundesmitteln finanziert werden.
- **Wiedereinführung des Nachhaltigkeitsfaktors:** Der Nachhaltigkeitsfaktor sollte wieder eingeführt werden. Zusätzlich sollte der Parameter Alpha so angepasst werden, dass er den demografischen Druck möglichst effektiv ausgleicht.
- **Faire Übergangsregelungen vereinbaren Generationengerechtigkeit und individuelle Planbarkeit des Renteneintritts:** Eine Erhöhung des regulären Renteneintrittsalters ist angemessen, muss aber zwingend mit fairen Übergangsfristen verbunden sein, die insbesondere den rentennahen Jahrgängen Planbarkeit ermöglichen. Empfehlenswert wäre eine Übergangsfrist von 5-7 Jahren.
- **Verlässlichkeit bei bereits anstehenden vorzeitigen Renteneintritten wahren:** Angesichts verbreiteter Modelle für einen früheren Renteneintritt, bspw. durch Langzeitarbeitskonten, sollte die Übergangsfrist für eine Erhöhung des Renteneintrittsalters für langjährige Beschäftigte ("Rente mit 63") zwischen 8-10 Jahren liegen.
- **Gezielte Förderung von Älteren für eine längere Erwerbstätigkeit:** Um älteren Beschäftigten eine längere Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, sollten entsprechende Anreize für Arbeitgeber gesetzt werden, bspw. eine Förderung von Fort- und Weiterbildung für ältere Beschäftigte. Flexibilisierungsinstrumente wie Altersteilzeitmodelle sollten nicht eingeschränkt werden.
- **Kündigungsschutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten:** Der Kündigungsschutz darf nicht aufgeweicht werden, insbesondere nicht für rentennahe Altersgruppen. Die aktuellen Pläne der Bundesregierung, den Kündigungsschutz für Hochverdienende aufzuweichen, drohen, gerade ältere, gutverdienende Beschäftigte in die Arbeitslosigkeit zu drängen.
- **Gesundheitsfaktoren beim späteren Renteneintritt beachten:** Gesundheitliche Prävention und Gesundheits-Checks sollten eingeführt werden, um Beschäftigten, die nicht bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze arbeiten können, einen früheren Renteneintritt zu ermöglichen – beispielsweise über Härtefallregelungen oder auskömmliche Erwerbsminderungsmodelle.

Zweite Säule: Betriebliche Altersversorgung stärken

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist ein wichtiger Bestandteil der Alterssicherung, der vielen Beschäftigten die Möglichkeit gibt, zusätzlich zur gesetzlichen Rente für das Alter vorzusorgen. Gleichzeitig führt der Wandel der Arbeitswelt, wie beispielsweise kürzere Betriebszugehörigkeiten, die Komplexität der bAV-Produkte und ein hoher bürokratischer Aufwand für Arbeitgebende dazu, dass der Verbreitungsgrad der bAV rückläufig ist. Gezielte Reformen für eine bessere Portabilität, weniger Bürokratie sowie attraktive Rahmenbedingungen für Arbeitgeber und Beschäftigte können dafür sorgen, dass künftig wieder mehr Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, eine bAV abzuschließen.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA fordert:

- **Portabilität der bAV erhöhen:** Dabei sollten insbesondere die Möglichkeiten von fondsbasierten Modellen geprüft werden, da bei Garantieprodukten größere Hürden bestehen. Die bAV sollte als Instrument der Mitarbeiterbindung erhalten bleiben.
- **Entbürokratisierung der betrieblichen Altersversorgung umsetzen:** beispielsweise durch die Vereinfachung steuerlicher Verfahren, den Ausbau digitaler Prozesse und die Einführung eines „Once-only-Prinzips“ für Melde-, Dokumentations- und Berichtspflichten.
- **Sozialpartnerdialog für flächendeckende Verbreitung:** Der Sozialpartnerdialog muss gerade im Bereich der bAV weiter gestärkt werden, um flächendeckende Lösungen erarbeiten zu können.
- **bAV als eigenständige Säule stärken:** Eine Konkurrenzsituation zur Kapitalanlage in der ersten Säule sollte vermieden werden. Umso wichtiger ist es, dass bAV-Angebote für Arbeitgeber möglichst unkompliziert zu administrieren sind, damit mehr Arbeitgeber diese anbieten.

Dritte Säule: Verbreitung der privaten Vorsorge unterstützen

Die private Altersvorsorge (PAV) ergänzt die ersten beiden Säulen und spielt eine wichtige Rolle beim Schließen individueller Vorsorgelücken, gerade auch wegen ihrer vielfältigen Anlagemöglichkeiten. Dennoch ist sie insbesondere bei Versicherten verbreitet, die sich eine zusätzliche Vorsorge leisten können und sich privat darüber informieren oder beraten lassen. Um ihre Verbreitung zu erhöhen, müssen Vorsorgeprodukte daher für unterschiedliche Lebensphasen und Einkommensgruppen attraktiver, transparenter und verständlicher werden. In diesem Zusammenhang gewinnt auch eine ganzheitliche Finanzbildung bereits ab der Schule an Bedeutung.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA fordert:

- **Vielfältige und flexible Modelle in der privaten Altersvorsorge etablieren und ausbauen:** Vielfältige Lebensphasen mit unterschiedlichen Einkommenshöhen erfordern flexible Vorsorgeangebote, die für Verbraucherinnen und Verbraucher möglichst leicht verständlich sind. Das staatliche Standardprodukt im Rahmen des neuen Altersvorsorgedepots, die darin veranlagten Förderinstrumente sowie die Frühstartrente müssen dabei mit einem transparenten Monitoring so begleitet und nachjustiert werden, dass eventuelle Schwächen frühzeitig korrigiert werden können.

- **Die Digitale Rentenübersicht langfristig als Gesamtschau aller Vorsorgeleistungen etablieren:** Die Digitale Rentenübersicht sollte auf möglichst viele Vorsorgeformen ausgeweitet werden, um einen möglichst vollständigen Überblick über die individuelle Vorsorge zu erhalten.
- **Finanzbildung von klein auf stärken:** Finanzbildung sollte verstärkt in den Schulen unterrichtet werden, um gerade der jüngeren Generation das Wissen zu vermitteln, das sie für die Planung ihrer Altersvorsorge benötigen.
- **Investitionskultur durch ganzheitliche Finanzbildung stärken:** Investitionen und Eigentum sollten Teil einer umfassenden Finanzbildung und -beratung sein und als selbstorganisierte Form der Vorsorge gestärkt werden.

Impulse der Fach- und Führungskräfteverbände

für eine generationengerechte Altersvorsorge

Der demografische Wandel erfordert eine schnelle und zielgenaue Rentenreform

Die Stabilität und Zukunftsfestigkeit der Altersvorsorge ist ein wesentlicher Schlüssel für die Bewahrung des sozialen Friedens in Deutschland. Die Altersvorsorge ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie verbindet Fragen der Leistungsgerechtigkeit mit Fragen der Generationengerechtigkeit und Finanzierbarkeit.

Angesichts des demografischen Wandels sind die Herausforderungen, vor denen die Altersvorsorge – insbesondere die gesetzliche Rentenversicherung – heute steht, seit Jahrzehnten absehbar, ohne dass adäquate Maßnahmen zur langfristigen Stabilisierung ergriffen wurden. Dadurch ist Vertrauen verloren gegangen – sowohl bei den Älteren, die sich um ihre in den kommenden Jahren anstehende Rente sorgen als auch bei den Jüngeren, die sich immer weniger auf eine eigene auskömmliche gesetzliche Rente verlassen. Stattdessen sehen sie sich mit immer höheren Kosten konfrontiert: steigende Beitragssätze ebenso wie immer höhere steuerfinanzierten Bundeszuschüsse, die in die gesetzliche Rentenversicherung fließen.

Die Rente als gesellschaftspolitischer Faktor

Ein weiterer Vertrauensverlust in die gesetzliche Rentenversicherung würde ins Mark der Sozialen Marktwirtschaft treffen und kann langfristig dazu führen, dass immer größere Teile der Gesellschaft nicht mehr bereit sind, in die sozialen Sicherungssysteme einzuzahlen oder sich zunehmend von den Parteien der Mitte abwenden. Echte Reformen für eine nachhaltige Stabilisierung der Sozialen Sicherungssysteme und insbesondere der Gesetzlichen Rentenversicherung sind daher zwingend notwendig.

Gleichzeitig gibt es ein generationenübergreifendes Interesse an einer stabilen Rentenversicherung: Eltern und Großeltern wünschen sich eine stabile Rente für ihre Kinder und Enkel – und andersherum. Gerade jetzt, da der Renteneintritt der geburtenstärksten Jahrgänge unmittelbar bevorsteht, öffnet sich daher ein letztes Gelegenheitsfenster, um endlich eine echte Rentenreform umzusetzen, die generationengerecht und nachhaltig finanzierbar ist.

Fach- und Führungskräfte setzen sich für eine Stärkung der drei Säulen des Rentensystems ein

In Deutschland wird die Altersvorsorge durch das Drei-Säulen-Modell aus gesetzlicher Rentenversicherung (GRV), betrieblicher Altersversorgung (bAV) und privater Altersvorsorge (pAV) gewährleistet. Während die gesetzliche Rentenversicherung die grundlegende Altersvorsorge für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und freiwillig gesetzlich Versicherten in Deutschland darstellt, fungieren die Säulen der betrieblichen und privaten Altersvorsorge als ergänzende, freiwillige Vorsorgeformen. Dieses System hat sich grundsätzlich bewährt.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA e.V. vertritt rund 70.000 Führungskräfte in Deutschland und versteht sich als Stimme verantwortungsvoller Führung in Wirtschaft und Gesellschaft. Seine Mitglieder stehen in der Führungspraxis tagtäglich vor der Aufgabe, unter Bedingungen wachsender Unsicherheit Entscheidungen zu treffen, Transformation zu gestalten und langfristige Stabilität zu sichern.

Im Bereich der Altersvorsorge sind Fach- und Führungskräfte gleich dreifach von der aktuellen Rentenpolitik betroffen: als Beschäftigte, als Bürgerinnen und Bürger und teilweise durch ihre Führungsrolle, etwa durch die Übernahme von Beratungsleistungen zu bAV-Produkten in ihren Betrieben. Sie sind häufig in allen drei Säulen der Altersvorsorge versichert und haben aus ihrer eigenen Betroffenheit und der ihrer Mitarbeitenden ein Interesse an einer ganzheitlichen Stärkung des Rentensystems.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA e.V. setzt sich daher dafür ein, dass die dringend notwendige – und seit Jahrzehnten überfällige – Reform der Altersvorsorge zum Ziel hat, alle drei Säulen zu stärken und zukunftsfest aufzustellen.

Fach- und Führungskräfte leisten einen besonders hohen Beitrag zur Sozialen Sicherung

Fach- und Führungskräfte leisten einkommensbedingt einen besonders hohen – und steigenden – Beitrag zur sozialen Sicherung. Gleichzeitig geraten gerade langjährige Beschäftigte mit entsprechend hohem Einkommen verstärkt ins Visier der Politik. Zuletzt einigten sich die Koalitionsfraktionen CDU, CSU und SPD etwa auf eine Aufweichung des Kündigungsschutzes genau dieser Gruppe – mit der Begründung, damit den Unternehmen mehr Flexibilität und Einsparungen bei ihren Personalkosten zu ermöglichen. Unabhängig von der Fehlannahme, dass ein solcher Weg einen positiven Effekt auf den Arbeitsmarkt haben würde, ist eine entsprechende Absicherung für das Alter für Fach- und Führungskräfte daher besonders wichtig. Auch die geplante außerordentliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Krankenversicherung trifft vor allem Fach- und Führungskräfte.

Führungskräfte übernehmen auch in Fragen der Altersvorsorge Verantwortung

Führungskräfte fungieren darüber hinaus als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in ihren Teams und Unternehmen. Teilweise übernehmen sie selbst die Beratung zu unternehmenseigenen Angeboten der betrieblichen Altersversorgung. Angesichts der Tatsache, dass viele Menschen vom Thema Altersvorsorge überfordert sind, können Führungskräfte hier Orientierung schaffen.

Mit diesem Positionspapier verfolgt der Deutsche Führungskräfteverband ULA das Ziel, die Perspektive der Fach- und Führungskräfte in die aktuelle rentenpolitische Debatte einzubringen, die sich durch den Bericht der Alterssicherungskommission vom 23. Juni 2026 um ein Gesamtpaket an Reformen dreht. Gleichzeitig sollen die in Führungskräfte in den ULA-Mitgliedsverbänden für das Thema sensibilisiert werden, um für ihre eigenen Entscheidungen sowie ihre Führungsaufgaben gut informiert zu sein.

ERSTE SÄULE: GESETZLICHE RENTENVERSICHERUNG GENERATIONENGERECHT GESTALTEN

Für eine nachhaltige Finanzierung der Gesetzlichen Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung ist mit ihrer Umlagefinanzierung auf eine große Gruppe Erwerbstätiger ausgelegt, die eine kleinere Gruppe von Rentnerinnen und Rentnern finanziert. Der demografische Wandel führt jedoch dazu, dass dieses Mengenverhältnis immer weiter kippt. So wird laut Statistischem Bundesamt durch den Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge bis 2039 knapp ein Drittel der aktuellen Erwerbstätigen das Renteneintrittsalter erreichen und den Arbeitsmarkt altersbedingt verlassen. Das führt zu einer immer größeren Schieflage und in der Folge zu immer höheren Zuschüssen aus Bundesmitteln. Diese stiegen durch rentenpolitische Maßnahmen wie die Haltelinien der Großen Koalition und der aktuellen Bundesregierung sowie das Aussetzen des Nachhaltigkeitsfaktors

zuletzt immer weiter an. Ähnliches gilt für die teilweise intransparente Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Beitragsmitteln, die die Versicherungsgemeinschaft zusätzlich belasten. Es gilt daher, gegenzusteuern und beispielsweise durch alternative Anlagestrategien ergänzende Maßnahmen zu ergreifen, um die gesetzliche Rentenversicherung für die Breite der Gesellschaft zukunftsfest zu gestalten. Denn fest steht: Die Umlagefinanzierung allein kann die gesetzliche Rente bereits heute nicht mehr finanzieren.

Die Herausforderung besteht darin, eine finanzielle Stabilisierung herbeizuführen, ohne dass Renten gekürzt oder Beiträge erhöht werden. Die Antwort der Großen Koalition darauf war die Doppelte Haltelinie: Beitragssätze und Rentenniveau wurden künstlich stabilisiert – die dennoch entstehenden deutlichen Kostensteigerungen wurden aus Bundesmitteln finanziert. Die Doppelte Haltelinie galt bis 2025, seither gilt nur noch für das Rentenniveau eine Haltelinie in Höhe von 48 Prozent. Dass weder die doppelte noch die einfache Haltelinie die finanziellen Herausforderungen der gesetzlichen Rentenversicherung lösen, zeigt auch der deutliche Anstieg des Bundeszuschusses zur gesetzlichen Rentenversicherung. So veranschlagte die Bundesregierung in ihrem Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten (BT-Drucksache 21/1929) einen stetigen Kostenanstieg für die Erstattungen der Haltelinie und der Rentenausgaben insgesamt.

Um diese finanzielle und demografische Herausforderung zu lösen, wird seit einigen Jahren eine verstärkte Einbindung von Kapitalanlagen als aussichtsreichste Lösung für eine langfristige Erhöhung der Renditen, verbunden mit realistischen Anpassungen des bestehenden Rentensystems, diskutiert. Bereits 2021 legte der Wirtschaftsweisen Prof. Dr. Martin Werding in einer Studie für die damalige Fraktion der Freien Demokraten im Deutschen Bundestag¹ Szenarien vor, in denen die Investition in Kapitalanlagen einen wesentlichen Beitrag dazu leisten kann, den demografischen Druck durch höhere Renditen auszugleichen.

Im Juni 2026 hat die Rentenkommission, an der Prof. Werding ebenfalls beteiligt war, den Vorschlag einer gesetzlichen Kapitalrente vorgelegt. Durch zusätzliche, paritätisch finanzierte Beiträge in Höhe von zwei Prozent sollen Versicherte und ihre Arbeitgeber in eine kapitalgedeckte Vorsorge einzahlen. Auch wenn der Schritt hin zu mehr Kapitaldeckung grundsätzlich positiv zu bewerten ist, führt diese von der Alterssicherungskommission empfohlene Ausgestaltung vorübergehend zu einer Beitragserhöhung und damit zu einer zusätzlichen Belastung. Durch Einführung eines Übergangsfaktors sollen zudem auch rentennahe Jahrgänge von der gesetzlichen Kapitalrente profitieren, ohne dass sie hierfür die zusätzlichen Beiträge entrichtet haben – und bevor die Kapitalanlage realistisch gesehen Einnahmen erzielen kann. Dass diese Mehrkosten aus Bundesmitteln finanziert werden sollen, widerspricht der Zielsetzung, die Renten vor allem für die jüngeren Generationen gerechter zu gestalten.

Um den demografischen Wandel weiter auszugleichen, soll auch der Nachhaltigkeitsfaktor nach jahrelanger Aussetzung reaktiviert werden. Er soll das Ungleichgewicht zwischen Beitragszahlenden und Rentnerinnen und Rentnern ausgleichen. Der Parameter Alpha im Nachhaltigkeitsfaktor soll zudem auf 0,33 erhöht werden, sodass der drastische demografische Wandel stärker berücksichtigt wird. Ob diese Erhöhung ausreichend ist – insbesondere vor dem Hintergrund, dass negative Effekte auf das Rentenniveau aktueller und künftiger Rentnerinnen und Rentner ausgeschlossen wurde – ist fraglich. In der oben genannten Studie hatte Prof. Dr. Werding bereits vor fünf Jahren eine Erhöhung des Fak-

tors auf 0,5 veranschlagt. Damals wurde auch eine gezielte Fachkräfteeinwanderung in die Berechnungen mit einbezogen – eine entsprechende Berücksichtigung dieses Parameters sollte es auch in den aktuellen Überlegungen geben.

Die Beitragssätze in der Gesetzlichen Rentenversicherung sind so angelegt, dass Menschen mit höheren Einkommen proportional höhere Beiträge zahlen als Menschen mit geringeren Einkommen – bis zum Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze. Zudem findet eine jährliche Anpassung der Beitragsbemessungsgrenze an die Entwicklung der Löhne und Gehälter – und damit an die aktuelle wirtschaftliche Lage statt. Das bedeutet auch, dass gerade Menschen, die in ihren Unternehmen Verantwortung übernehmen, besondere Leistungen erbringen und damit höhere Löhne erzielen, heute bereits einen überproportionalen Beitrag zur Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme erbringen. Insgesamt ist dieses System zu befürworten. Auf außerordentliche Erhöhungen der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sollte jedoch verzichtet werden, denn sie führen dazu, dass sich Leistung immer weniger lohnt – und immer weniger Menschen sich dafür entscheiden, beispielsweise Führungspositionen anzustreben. Die jüngst erfolgte außerordentliche Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ist aus Sicht der ULA ein Beispiel für eine falsche Maßnahme, die dem selbst gesteckten Ziel der Regierungskoalition zuwiderläuft, Leistung durch mehr Netto vom Brutto attraktiver zu machen. Auch in der betrieblichen Altersversorgung können außerordentliche Erhöhungen der Beitragsbemessungsgrenze zu Verwerfungen führen, da viele Produkte daran gekoppelt sind.

Zudem sollte das Äquivalenzprinzip aufrechterhalten werden: Die Höhe der eingezahlten Beiträge sollte auch weiterhin der durchschnittlichen erwarteten Versicherungsleistung entsprechen. Auf die so erworbenen Rentenansprüche haben die Versicherten einen Eigentumsanspruch. Immer wieder wurde dieses Grundprinzip durch politische Eingriffe aufgeweicht, indem sogenannte versicherungsfremde Leistungen aus Beitragsmitteln finanziert wurden. Versicherungsfremde Leistungen, darunter auch die Mütterrente, sollten konsequent als gesamtgesellschaftliche Maßnahmen aus Steuermitteln finanziert werden.

Renteneintrittsalter an die Lebenserwartung koppeln

Die Menschen in Deutschland werden immer älter und bleiben immer länger fit. Das führt auch dazu, dass die Auszahlungszeiten ihrer Renten immer länger werden. Eine Anpassung des Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung erscheint daher angemessen, ebenso wie die analoge Anpassung des Renteneintrittsalters für langjährig Versicherte und für Altersteilzeitmodelle. Die Abschaffung des abschlagsfreien Renteneintritts für besonders langjährig Versicherte (sog. „Rente mit 63“) ist mit Blick auf den demografischen Wandel überfällig.

Wären die Anpassungen des Renteneintrittsalters und Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit vorgenommen worden, als sich der demografische Wandel erstmals abzeichnete, hätte der demografische Druck gedämpft und eine langfristige Rentenplanung für die geburtenstarken Jahrgänge ermöglicht werden können. Versäumte Reformen und gegenläufige Anreize wie etwa die „Rente mit 63“ haben dafür gesorgt, dass nur noch ein kleines Zeitfenster von wenigen Jahren bleibt, um die geburtenstärksten Jahrgänge länger auf dem Arbeitsmarkt zu halten.

Doch viele Menschen planen ihren Renteneintritt mehrere Jahre im Voraus, erarbeiten sich etwa mit Langzeitkonten und anderen betrieblichen Modellen einen vorzeitigen Renteneintritt und scheiden

daher deutlich früher aus dem Arbeitsleben aus, als anhand des geltenden Renteneintrittsalters erkennbar ist. Zu kurze Übergangsfristen bei der Erhöhung des regulären Renteneintrittsalters oder bei der Erhöhung der Altersgrenze für langjährig Versicherte von 63 auf 64 Jahre könnten daher dazu führen, dass bereits ausgeschiedene Mitarbeitende kurzfristig ein weiteres Jahr vor ihrem offiziellen Renteneintritt überbrücken müssen und gegebenenfalls in die Arbeitslosigkeit fallen. Eine solche Mehrbelastung der Arbeitslosenversicherung sollte zwingend vermieden werden. Es ist daher ein Gebot der Fairness gegenüber Beschäftigten und Arbeitgebern, angemessene Übergangsfristen festzulegen, um persönliche Rentenpläne und betriebliche Rentenmodelle anpassen zu können. Gemessen an den Planungshorizonten angehender Rentnerinnen und Rentner sollte eine Übergangsfrist von 5 bis 7 Jahren nicht unterschritten werden.

Zudem ist eine längere Erwerbstätigkeit kein Selbstläufer. Für viele Fach- und Führungskräfte ist es herausfordernd, bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze auf ihrer Arbeitsstelle zu verweilen. Insbesondere Führungskräfte werden häufig vorzeitig auf ihren Positionen abgelöst. Langzeitarbeitskonten und Altersteilzeit im Blockmodell sind daher auch Beispiele für Arbeitgeberstrategien, um diese Wechsel möglichst sozialverträglich und einvernehmlich zu gestalten. Das dürfte auch der Grund dafür sein, dass das Blockmodell die mit 82 Prozent am häufigsten genutzte Variante der Altersteilzeit istⁱⁱ. Die aktuellen Pläne der Bundesregierung, den Kündigungsschutz zu lockern, würden die Herausforderung einer langen Erwerbstätigkeit insbesondere für ältere, langjährig Beschäftigte weiter erschweren.

Gleichzeitig erhalten gerade ältere Mitarbeitende schon heute seltener Zugang zu Fort- und Weiterbildung als jüngere Kolleginnen und Kollegen. Eine stetige Erhöhung des Renteneintrittsalters erfordert daher auch einen arbeitgeberseitigen Einstellungswandel und sollte durch passende Maßnahmen begleitet werden, die es älteren Beschäftigten – gerade Fach- und Führungskräften – ermöglichen, dem Arbeitsmarkt möglichst lange erhalten zu bleiben.

Damit einhergehen muss ein entsprechender Kündigungsschutz und eine gesundheitliche Prävention. Anreizsysteme, die allein auf die Beschäftigten abzielen – wie beispielsweise die Aktivrente – sind nicht ausreichend. Ebenso sollten Fehlanreize wie beispielsweise ein an Beitragsjahre gekoppelter Renteneintritt konsequent vermieden werden. Eine solche Regelung würde zudem mit dem Äquivalenzprinzip brechen. Für Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters arbeiten können, muss es entsprechende Härtefallregelungen oder eine auskömmliche Erwerbsminderungsrente geben.

Priorisierung effektiver Stabilisierungsmaßnahmen gegenüber Symbolpolitik

Immer wieder wurde in der rentenpolitischen Debatte in den vergangenen Jahren das Argument vorgetragen, dass die Stabilität der gesetzlichen Rentenversicherung gesichert wäre, wenn alle Erwerbstätigen dort pflichtversichert wären. Doch die Anpassung eines bestehenden Systems ist immer mit Herausforderungen verbunden. Insbesondere die Überführung von Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung würde kurzfristig zu zusätzlichen Kosten anstatt Entlastungen führen.

Die Alterssicherungskommission schlägt die Zielsetzung einer Erwerbstätigenversicherung als Ideal vor. Gleichzeitig sind die konkreten Vorschläge vorsichtig. Statt Beamtinnen und Beamte in die GRV zu überführen, setzt sie auf analoge Reformen der Pensionen zur GRV und auf weniger Verbeamtungen. Auch Selbstständige sollen nur dann in der GRV pflichtversichert werden können, wenn sie neue Selbstständige und nicht anderweitig pflichtversichert sind.

Auch Mini- und Midijobber sollen künftig keinen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sonderstatus mehr erhalten, mit Ausnahme von Schülerinnen und Schülern. Auch sie werden damit zu Pflichtversicherten ohne Opt-Out-Option. Bevor eine solche Maßnahme umgesetzt wird, sollte jedoch gerade angesichts der wirtschaftlich herausfordernden Zeiten eine Auswertung durchgeführt werden, die die Effekte für Beschäftigte und Unternehmen abwägt.

Die Zielsetzung einer Erwerbstätigenversicherung hilft kurzfristig nicht dabei, die finanziellen Herausforderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung zu adressieren. Der Deutsche Führungskräfteverband ULA plädiert daher dafür, diese weitgehend symbolischen Anpassungen zugunsten effektiverer Stabilisierungsmaßnahmen zurückzustellen.

Anpassungen an moderne Gesellschaftsmodelle müssen mit Übergangsfristen versehen sein

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die Gesellschaft in Deutschland gewandelt. Gerade in den sozialen Sicherungssystemen finden sich jedoch häufig Regelungen, die beispielsweise auf dem traditionellen Familienmodell eines Einverdienerhaushalts aufbauen und aus heutiger Sicht hinterfragt und gegebenenfalls aktualisiert werden sollten. Denn die Entlastung von Einverdienerhaushalten sorgt dafür, dass es insbesondere bei großen Einkommensunterschieden attraktiver ist, dass ein Partner – in der Regel Frauen – nicht erwerbstätig sind. Ein Wegfall dieser Privilegierung könnte daher als Anreiz für eine stärkere Erwerbsbeteiligung beider Partner fungieren und somit insbesondere die Erwerbstätigkeit von Frauen fördern. Eine solche Anpassung wäre dementsprechend sowohl im Interesse der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben als auch im Interesse der Fach- und Arbeitskräftesicherung in Zeiten des demografischen Wandels. Es ist daher nachvollziehbar, dass immer wieder Debatten rund um Regelungen wie das Rentensplitting, die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnerinnen und -partnern oder die Hinterbliebenenversorgung, geführt werden.

Der Deutsche Führungskräfteverband tritt sowohl für die Förderung der Gleichstellung von Frauen als auch für eine Stärkung ihrer Erwerbsbeteiligung ein. Gleichzeitig steigen die Herausforderungen für eine kurzfristige Beschäftigungsaufnahme mit wachsender Dauer der Erwerbslosigkeit. Wer bereits seit vielen Jahren oder gar Jahrzehnten in einem Einverdienermodell lebt und keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, ist daher auf eine ausreichende Übergangsfrist angewiesen, um den Weg zurück in das Erwerbsleben zu finden. Zu kurze Fristen bergen die Gefahr, dass als Anreiz konzipierte Maßnahmen de facto benachteiligend wirken und dabei insbesondere Frauen und Familien treffen.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA fordert:

- **Gesetzliche Rente nachhaltig finanzieren:** Eine nachhaltig finanzierte Stabilisierung von Beitragssätzen und Rentenniveau, ohne dass der Bundeszuschuss weiter ansteigt. Die Einführung einer Kapitalanlage in der gesetzlichen Rentenversicherung ist dafür eine geeignete Option.
- **Kapitalanlage möglichst beitragsneutral finanzieren:** Diese Kapitalanlage sollte ohne zusätzliche Beitragszahlungen ermöglicht werden, um die Beitragszahlenden nicht zusätzlich zu belasten. Die von der Alterssicherungskommission vorgesehenen zusätzlichen Beiträge in Höhe von zwei Prozent sollten an anderer Stelle ausgeglichen werden, bspw. durch eine analoge Absenkung des regulären Beitragssatzes, um die Gesamtbelastung stabil zu halten. Kurzfristige Mehrkosten sollten über Bundesmittel ausgeglichen werden, anstatt höhere Beiträge festzuschreiben.

- **Kapitalanlage bürokratiearm gestalten:** Die Kapitalanlage sollte bürokratiearm ausgestaltet sein, unabhängig verwaltet und gegen jegliche Zweckentfremdung abgesichert werden. Ansprüche aus der Kapitalanlage sollten in Individualkonten hinterlegt werden und für Versicherte einsehbar sein.
- **Keine außerordentlichen Erhöhungen der Beitragsbemessungsgrenze (BBG):** Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sollte nur in der jährlichen regulären Anpassung an die Löhne und Gehälter verändert werden.
- **Versicherungsfremde Leistungen aus Bundesmitteln finanzieren:** Versicherungsfremde Leistungen, darunter auch die Mütterrente, sollten konsequent als gesamtgesellschaftliche Maßnahmen aus Bundesmitteln finanziert werden.
- **Wiedereinführung des Nachhaltigkeitsfaktors:** Der Nachhaltigkeitsfaktor sollte wieder eingeführt werden. Zusätzlich sollte der Parameter Alpha so angepasst werden, dass er den demografischen Druck möglichst effektiv ausgleicht.
- **Faire Übergangsregelungen vereinbaren Generationengerechtigkeit und individuelle Planbarkeit des Renteneintritts:** Eine Erhöhung des regulären Renteneintrittsalters ist angemessen, muss aber zwingend mit fairen Übergangsfristen verbunden sein, die insbesondere den rentennahen Jahrgängen Planbarkeit ermöglichen. Empfehlenswert wäre eine Übergangsfrist von 5-7 Jahren.
- **Verlässlichkeit bei bereits anstehenden vorzeitigen Renteneintritten wahren:** Angesichts verbreiteter Modelle für einen früheren Renteneintritt, bspw. durch Langzeitarbeitskonten, sollte die Übergangsfrist für eine Erhöhung des Renteneintrittsalters für langjährige Beschäftigte ("Rente mit 63") zwischen 8-10 Jahren liegen.
- **Gezielte Förderung von Älteren für eine längere Erwerbstätigkeit:** Um älteren Beschäftigten eine längere Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, sollten entsprechende Anreize für Arbeitgeber gesetzt werden, bspw. eine Förderung von Fort- und Weiterbildung für ältere Beschäftigte. Flexibilisierungsinstrumente wie Altersteilzeitmodelle sollten nicht eingeschränkt werden.
- **Kündigungsschutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten:** Der Kündigungsschutz darf nicht aufgeweicht werden, insbesondere nicht für rentennahe Altersgruppen. Die aktuellen Pläne der Bundesregierung, den Kündigungsschutz für Hochverdienende aufzuweichen, drohen, gerade ältere, gutverdienende Beschäftigte in die Arbeitslosigkeit zu drängen.
- **Gesundheitsfaktoren beim späteren Renteneintritt beachten:** sollte gefördert werden und gleichzeitig sollten Gesundheits-Checks eingeführt werden, um Beschäftigten, die nicht bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze arbeiten können, einen früheren Renteneintritt zu ermöglichen – beispielsweise über Härtefallregelungen oder auskömmliche Erwerbsminderungsmodelle.

ZWEITE SÄULE: BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung stärken

Die betriebliche Altersversorgung bietet für viele Beschäftigte eine spürbare Ergänzung zu ihren Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Eine der größten Herausforderungen ist jedoch nach wie vor ihr leicht rückläufiger Verbreitungsgrad. Hier spielt zum einen der demografische Wandel, zum anderen auch der Wandel am Arbeitsmarkt mit kürzeren Verweildauern bei einzelnen Arbeitgebern eine Rolle. Gleichzeitig kann die bAV durch die richtigen Rahmenbedingungen an Attraktivität

gewinnen, etwa durch eine bessere Portabilität, einen geringeren Verwaltungsaufwand und die Nutzung digitaler Potenziale.

Die betriebliche Altersversorgung ist in einer Zeit entstanden, in der Beschäftigte in der Regel über die Dauer ihres gesamten Erwerbslebens bei einem Unternehmen gearbeitet haben. In dieser Zeit wurde die betriebliche Altersversorgung überwiegend als freiwillige zusätzliche Arbeitgeberleistung verstanden. Dieses Verständnis hat sich im Laufe der Zeit weiterentwickelt: Die betriebliche Altersversorgung wird heute auch als (aufgeschobener) Teil der Vergütung und damit als eigene Rechtsposition der Beschäftigten betrachtet. Dazu beigetragen haben insbesondere die stärkere Verbreitung arbeitnehmerfinanzierter Modelle sowie der seit 2002 bestehende gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung. Auch heute noch können Arbeitgeber Beschäftigte mit attraktiven bAV-Angeboten ansprechen und halten. Mittlerweile sind mehrfache Arbeitgeberwechsel im Verlauf eines Erwerbslebens oder auch Wechsel zwischen Beschäftigung und Selbstständigkeit gerade für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch Standard. Gleichzeitig ist die Portabilität eines bAV-Vertrags von einem Arbeitgeber zu einem anderen Arbeitgeber zum jetzigen Zeitpunkt nur mit Zustimmung des neuen Arbeitgebers möglich, häufig mit Schwierigkeiten verbunden oder unlukrativ. In vielen Fällen ist daher nur eine private Fortführung der bAV durch die Versicherten möglich. Es braucht daher eine Lösung, die die bAV für Beschäftigte wie Unternehmen attraktiv macht und hält und dabei unterschiedliche Interessen wie Mitarbeiterbindung und Portabilität miteinander vereinbart.

Beschäftigte haben zwar grundsätzlich einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung; die Verbreitung und konkrete Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung werden jedoch maßgeblich dadurch geprägt, welche Angebote Arbeitgeber von sich aus bereitstellen. Gerade kleine Unternehmen sehen sich jedoch häufig nicht in der Lage, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten, da diese mit einem größeren administrativen Aufwand verbunden ist. Eine Entbürokratisierung der bAV sollte daher dringend angestrebt werden. Der Deutsche Führungskräfteverband ULA orientiert sich dabei eng an der Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung (aba), die umfangreiche Vorschläge für eine Entbürokratisierung der bAV vorgelegt hat, insbesondere durch die Vereinfachung steuerlicher Verfahren, den Ausbau digitaler Prozesse und die Einführung eines „Once-only-Prinzips“ für Melde-, Dokumentations- und Berichtspflichten. Auch eine Einbindung aller bAV-Produkte in die Digitale Rentenübersicht sollte angestrebt werden.

In den vergangenen Jahren hat es auf deutscher und europäischer Ebene Bestrebungen gegeben, die Verbreitung und Portabilität der bAV zu verbessern. In einer komplexen bAV-Landschaft mit ihren fünf klassischen Durchführungswegen (Direktzusage, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse und Direktversicherung) ist dies jedoch bisher nur mit eingeschränkten Erfolgen versehen. Zudem gibt es teilweise gegensätzliche Zielsetzungen, wie zum Beispiel den Anspruch vieler Arbeitgeber, die bAV als Instrument der Mitarbeiterbindung einzusetzen. Dieses Ziel würde durch eine bessere Portabilität geschwächt. Schließlich steht auch die bAV vor demografischen Herausforderungen, wenn die wirtschaftliche Tragfähigkeit einzelner Versorgungssysteme durch eine sinkende Zahl der aktiven Anwartschaften sinkt und sich somit fixe Verwaltungskosten sowie zuletzt steigende Regulierungskosten auf einen kleineren Bestand verteilen. Ähnlich wie die anderen beiden Säulen des Rentensystems muss daher auch die bAV sich auf den demografischen Wandel vorbereiten.

Die Alterssicherungskommission schlägt zudem einen Sozialpartnerdialog vor, um über Maßnahmen zu beraten, die die Verbreitung der bAV stärken sollen. Dieser Weg ist zu befürworten, denn nur wenn

Produkte für Arbeitgebende und Arbeitnehmende attraktiv sind, gelingt eine Steigerung der Nutzungszahlen.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA fordert:

- **Portabilität der bAV erhöhen:** Dabei sollten insbesondere die Möglichkeiten von fondsbasierten Modellen geprüft werden, da bei Garantieprodukten größere Hürden bestehen. Die bAV sollte als Instrument der Mitarbeiterbindung erhalten bleiben.
- **Entbürokratisierung der betrieblichen Altersversorgung umsetzen:** beispielsweise durch die Vereinfachung steuerlicher Verfahren, den Ausbau digitaler Prozesse und die Einführung eines „Once-only-Prinzips“ für Melde-, Dokumentations- und Berichtspflichten (vgl. Vorschläge der aba).
- **Sozialpartnerdialog für flächendeckende Verbreitung:** Der Sozialpartnerdialog muss gerade im Bereich der bAV weiter gestärkt werden, um flächendeckende Lösungen erarbeiten zu können.
- **bAV als eigenständige Säule stärken:** Eine Konkurrenzsituation zur Kapitalanlage in der ersten Säule sollte bei Einführung der Kapitalrente vermieden werden. Umso wichtiger ist es, dass bAV-Angebote für Arbeitgeber möglichst unkompliziert zu administrieren sind, damit mehr Arbeitgeber diese anbieten.

DRITTE SÄULE: VERBREITUNG DER PRIVATEN VORSORGE UNTERSTÜTZEN

Die private Altersvorsorge dient als dritte Säule für viele Versicherte als ergänzende Vorsorge zu bestehenden Ansprüchen in den ersten beiden Säulen oder für nicht Pflichtversicherte als freiwillige Vorsorgeform. Privat versichert sind jedoch häufig nur jene, die sich eine zusätzliche Vorsorge leisten können und sich privat darüber informieren bzw. beraten lassen. Das schafft ein Ungleichgewicht in ihrer Verbreitung und schränkt insbesondere Personen mit kleineren Einkommen in ihren Möglichkeiten ein, ihre Altersvorsorgelücken effektiv zu decken. Viele Fach- und Führungskräfte sind bereits heute in allen drei Säulen versichert. Damit das auch künftig so bleibt, muss die private Altersvorsorge zeitgemäß aufgestellt sein, beispielsweise auch durch garantiefreie oder -geminderte Anlageoptionen mit höherer Rendite.

Eine höhere Verbreitung der privaten Altersvorsorge ist auch deshalb erstrebenswert, weil sie mit Abstand über die größte Breite an Anlagestrategien unter den drei Säulen verfügt und so besonders gut dazu geeignet ist, diversifizierte Anlagestrategien in der Altersvorsorge sicherzustellen. Aus diesem Grund hat es in der Vergangenheit immer wieder Versuche gegeben, die private Altersvorsorge durch staatliche Förderung für eine größere Gruppe von Versicherten zu öffnen, insbesondere durch die Riester- und Rürup-Rente. Das Scheitern dieser Förderprogramme insbesondere der Riester-Rente, durch die strukturell bedingten geringen Renditen, hohen Kosten und einen hohen administrativen Aufwand, hat einen Reputationsschaden ausgelöst, den es zu beheben gilt. Die Bundesregierung strebt mit der Einführung eines Altersvorsorgedepots inklusive staatlich verwaltetem Standardfonds und vereinfachten Fördermöglichkeiten sowie einer Frühstartrente, die Kindern eine frühzeitige Geldanlage ermöglichen soll, einen Wandel in diesem Bereich an. Insbesondere das Angebot von Produkten mit weniger oder keinem Garantieanteil sind mit Blick auf die dadurch entstehenden Renditeoptionen positiv zu bewerten. Ob diese neuen Produkte dazu führen werden, dass die private Altersvorsorge künftig eine

größere Verbreitung in der Gesellschaft findet, bleibt abzuwarten. Fest steht, dass es auch in Zukunft das Ziel einer ganzheitlichen Rentenpolitik sein muss, möglichst vielen Menschen die zusätzliche private Altersvorsorge zu ermöglichen und sie so bestmöglich für die Zukunft abzusichern.

Gerade die private Altersvorsorge wird häufig dazu eingesetzt, absehbare Lücken in der individuellen Altersvorsorge zu schließen. Voraussetzung für eine gezielte Nutzung der privaten Altersvorsorge ist daher oftmals auch, dass die Versicherten sich dieser Lücken bewusst sind. Nicht nur der demografische Wandel, sondern insbesondere der Wandel der Arbeitswelt sorgt dafür, dass die Altersvorsorge komplexer wird. Häufigere Wechsel zwischen Arbeitgebern ebenso wie Wechsel zwischen Beschäftigung und Selbstständigkeit sorgen dafür, dass auch die Altersvorsorge komplexer wird. Um diese Themen souverän zu navigieren ist insbesondere die jüngere Generation auf entsprechende Informationen und eine gute Finanzbildung angewiesen. Eine Ausweitung der Digitalen Rentenübersicht auf möglichst viele Vorsorgeprodukte spielt hierfür eine wichtige Rolle.

Ein Großteil der Bürgerinnen und Bürger ist von der positiven Entwicklung auf den Immobilienmärkten abgekoppelt. Dies zeigt sich auch daran, dass Deutschland die niedrigste Eigenheimquote aller EU-Staaten hatⁱⁱⁱ. Steigende Wohnkosten in Form hoher Mieten und allgemeinem Wohnraumangel in Ballungsgebieten und Wachstumsregionen gefährden dabei einen auskömmlichen Lebensabend. Selbstgenutztes Wohneigentum kann jedoch in vielen Regionen Deutschlands ein sinnvoller Weg zur Altersvorsorge sein. Gerade im Bereich der Aktien- und ETF-Verbreitung ist eine positive Entwicklung in Deutschland in den vergangenen Jahren zu beobachten. Gerade in der jüngeren Generation sind diese Anlageformen immer weiter verbreitet.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA fordert:

- **Vielfältige und flexible Modelle in der privaten Altersvorsorge etablieren und ausbauen:** Vielfältige Lebensphasen mit unterschiedlichen Einkommenshöhen erfordern flexible Vorsorgeangebote, die für Verbraucherinnen und Verbraucher möglichst leicht verständlich sind. Das staatliche Standardprodukt im Rahmen des neuen Altersvorsorgedepots, die darin veranlagten Förderinstrumente sowie die Frühstartrente müssen dabei mit einem transparenten Monitoring so begleitet und nachjustiert werden, dass eventuelle Schwächen frühzeitig korrigiert werden können.
- **Die Digitale Rentenübersicht langfristig als Gesamtschau aller Vorsorgeleistungen etablieren:** Die Digitale Rentenübersicht sollte auf möglichst viele Vorsorgeformen ausgeweitet werden, um einen möglichst vollständigen Überblick über die individuelle Vorsorge zu erhalten.
- **Finanzbildung stärken:** Finanzbildung sollte verstärkt in den Schulen unterrichtet werden, um gerade der jüngeren Generation das Wissen zu vermitteln, das sie für die Planung ihrer Altersvorsorge benötigen.
- **Investitionskultur durch ganzheitliche Finanzbildung stärken:** Investitionen und Eigentum sollten Teil einer umfassenden Finanzbildung und -beratung sein und auch als selbstorganisierte Form der Vorsorge, beispielsweise durch Privatinvestitionen, gestärkt werden.

Kontakt:

ULA e.V.

Deutscher Führungskräfteverband

Anton-Wilhelm-Amo-Str. 33, 10117 Berlin

Telefon: 030 / 30 69 63-0

E-Mail: info@ula.de

Web: www.ula.de

Ansprechpartner:

Michael Schweizer, Hauptgeschäftsführer

Insa Wiese, Referentin Arbeit und Soziales

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA e.V. ist die Stimme für Leistung und Verantwortung. Die ULA vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit rund 70.000 Mitgliedern in ihren Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die ULA ist Gründungsmitglied in der CEC - European Managers, dem von der EU-Kommission als Sozialpartner anerkannten europäischen Dachverband für Führungskräfte, der rund eine Million Mitglieder aus 15 Ländern vertritt.

ⁱ Prof. Dr. Martin Werding, Benjamin Läpple (2021), Gesetzliche Aktienrente: Übergänge zu einer flächendeckenden Altersvorsorge mit Teilkapitaldeckung, https://www.fdpbt.de/sites/default/files/2021-02/RUB-Stu-die_Aktienrente.pdf

ⁱⁱ IAB-Forschungsbericht 24|2025, Flexible Übergänge in den Ruhestand: Verbreitung und Ausgestaltung von Altersteilzeit und Zeitwertkonten, Susanne Wanger, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2025/fb2425.pdf>

ⁱⁱⁱ <https://www.iwd.de/artikel/wohneigentumsquoten-in-europa-612730/>