

Aktuelle Herausforderungen an die Pensionskassen

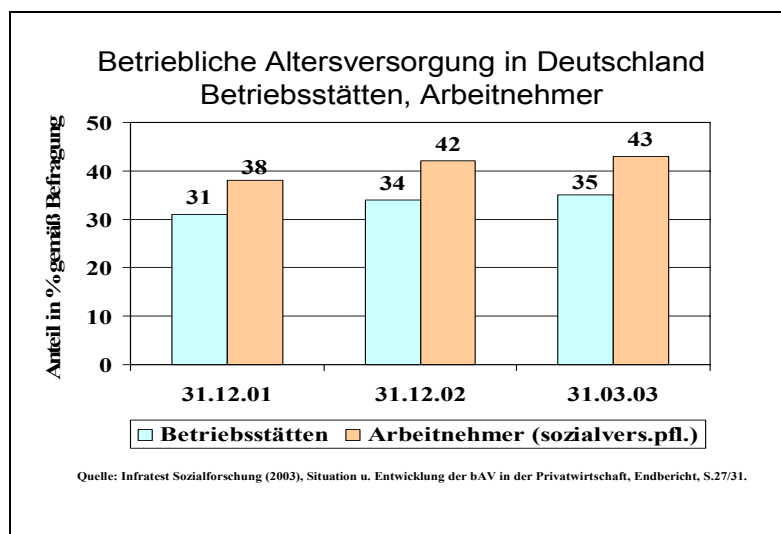


von Joachim Schwind,
Vorstandsvorsitzender der Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst-Gruppe VVaG

Vortrag gehalten auf der Tagung der Fachvereinigung Pensionskassen am 23.03.2004 in Königswinter

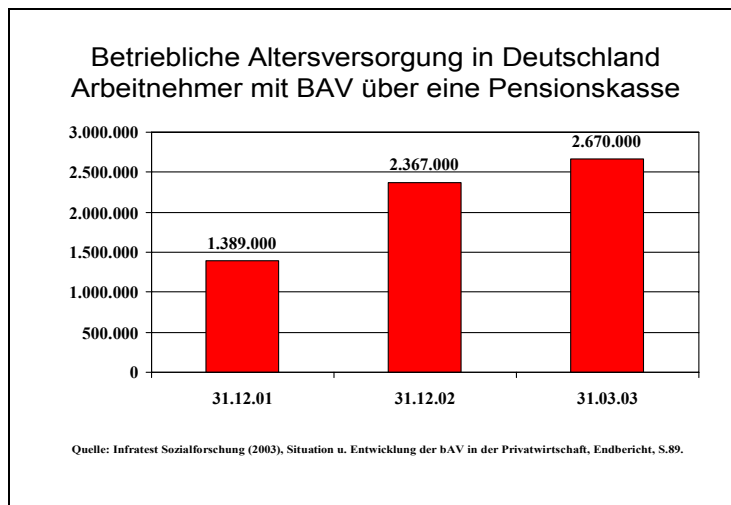
Quelle: BetrAV 3/2004, Seite 208 ff.

Die betriebliche Altersversorgung erlebt seit dem Kalenderjahr 2002 mit der Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen eine starke Renaissance. Entscheidend zu dieser Entwicklung beigetragen haben insbesondere die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG, der (arbeitsrechtliche) Anspruch auf Entgeltumwandlung, die Einführung der sofortigen Unverfallbarkeit für Beiträge aus Entgeltumwandlung sowie die Gleichstellung von Arbeitnehmerbeiträgen aus dem versteuerten Einkommen mit Beiträgen aus Entgeltumwandlung hinsichtlich der sofortigen Unverfallbarkeit und der Fördermöglichkeiten nach § 10 a und Abschnitt XI EStG.



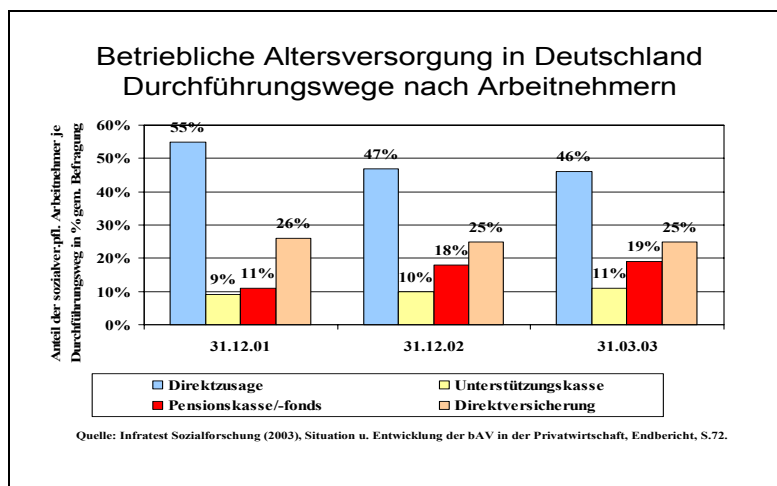
Die im Oktober 2003 von Infratest Sozialforschung vorgelegte Umfrage zur Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung hat ergeben, dass die gesetzgeberischen Maßnahmen zu einem deutlichen Ausbau der betrieblichen Altersversorgung geführt haben. So stieg die Teilnahme der Beschäftigten in der Privatwirtschaft in der betrieblichen Altersversorgung innerhalb von nur 15 Monaten von 38 % auf 43 %. Dies ist im Hinblick auf den verhältnismäßig kurzen Zeitraum ein beachtlicher Erfolg!

Bezogen auf die einzelnen Durchführungswege konnte dabei insbesondere die Pensionskasse einen deutlichen Zuwachs erzielen.



So hat sich die Anzahl der Arbeitnehmer mit Anspruch auf eine Pensionskassenleistung von Dezember 2001 bis März 2003 um 1,281 Mio. Arbeitnehmer auf insgesamt 2,670 Mio. Arbeitnehmer erhöht. Dies entspricht einem Zuwachs von über 90 %. (Hinweis: In diesen Zahlen sind die Werte für das Baugewerbe sowie die Land- und Forstwirtschaft nicht mit enthalten; vgl. Studie Infratest Sozialforschung, S. 86, Fn. 66)

Ein vergleichbares Ergebnis zeigt sich auch bei der Entwicklung der Durchführungswege im Verhältnis zueinander.



Die Infratest-Untersuchung differenziert hier zwar nicht zwischen den Durchführungswegen Pensionskasse und Pensionsfonds. Da es den Pensionsfonds in 2001 aber noch nicht gab und in 2002 an Pensionsfonds insgesamt nur rund 64 Mio. Euro Beiträge gegenüber rund 2,2 Mrd. Euro Beiträge an Pensionskassen geleistet wurden und einer Anzahl von 57.724 Versorgungsberechtigten und Rentnern bei den Pensionsfonds insgesamt 4.339.374 Mio. versicherte Personen bei den Pensionskassen gegenüberstehen, liegt der Schluss nahe, dass diese positive Entwicklung überwiegend durch die Pensionskassen geprägt worden ist.

Für diese Entwicklung mit entscheidend ist in erster Linie die Stellung der Pensionskasse bei der Umsetzung der tariflichen Altersversorgung. Hier hat sie sich insbesondere auch bei den

überbetrieblichen Lösungen als der geeignetste Durchführungsweg durchgesetzt. So haben sich z. B. bei dem Versorgungswerk Metall, welches neben der Pensionskasse auch die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionsfonds anbietet, über 90 % der teilnehmenden Arbeitnehmer für eine betrieblichen Altersversorgung über den Durchführungsweg Pensionskasse entschieden. Durch den Ausbau ihrer Bedeutung im Bereich der externen kapitalgedeckten Durchführungswege ist die Pensionskasse damit auf dem besten Weg der betrieblichen Altersversorgung zu einer flächendeckenden Verbreitung zu helfen.

Da inzwischen die Politik vor dem Hintergrund der wachsenden demographischen Herausforderung und der weiterhin angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt ganz offen den Befund ausspricht, dass die gesetzliche Rentenversicherung unter dem Primat der Beitragsstabilisierung langfristig nicht mehr ihre bisherige Funktion als die alleinige, den Lebensstandard absichernde Einrichtung gerecht werden kann, kommt der betrieblichen Altersversorgung nicht mehr nur eine ergänzende, sondern zunehmend eine ersetzende Funktion zu. Vor diesem Hintergrund hat gerade die oft im Vergleich zum Pensionsfonds im Wettbewerb als nachteilig kritisierte hohe Sicherheit bzw. die damit verbundenen Einschränkungen bei der Kapitalanlage zum heutigen Erfolg der Pensionskassen beigetragen. Denn spätestens seit dem Crash an den Aktienbörsen in 2001 ist der Mehrzahl der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zunehmend bewusst, dass höheren Renditechancen immer entsprechend höhere Risiken gegenüberstehen.

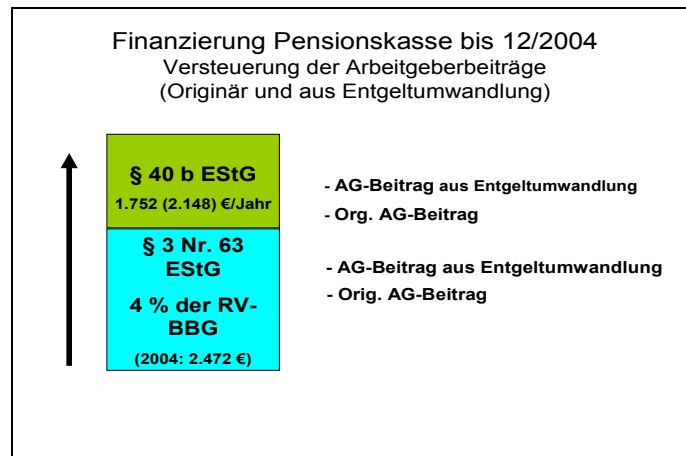
Ob dieses Bewusstsein langfristig anhalten und damit auch bei künftigen Entscheidungen die Risikoabwägung im Vordergrund stehen wird, ist fraglich. So wissen wir bereits heute, dass dies im Wesentlichen von der Wahrnehmung der Entwicklung an den Aktienmärkten geprägt sein wird und diese sich auch kurzfristig wieder ändern kann.

Zusammenfassend lässt sich jedoch feststellen, dass die Pensionskasse vom Markt her als der externe Durchführungsweg eingestuft wird, der aus Sicht aller Beteiligten am besten geeignet ist, die Absicherung von (lebenslangen) Rentenleistungen durch externe Kapitaldeckung abzusichern.

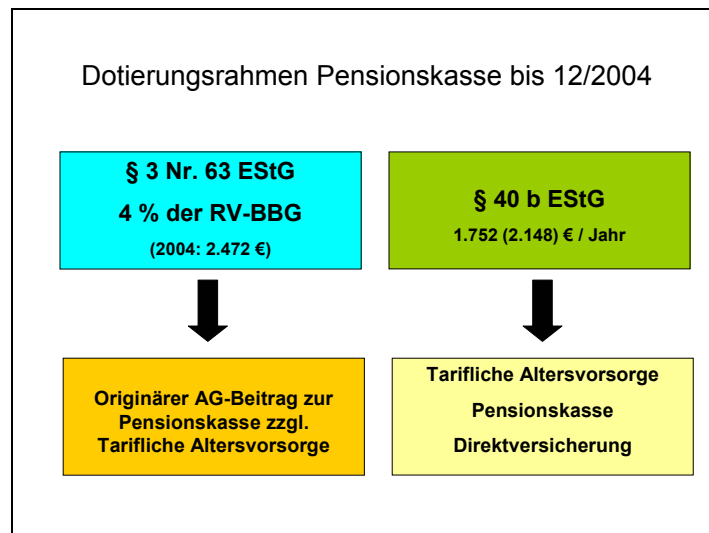
Als steuerfreier bzw. pauschal zu versteuernder Dotierungsrahmen stehen der Pensionskasse bisher der § 3 Nr. 63 EStG sowie der § 40 b EStG zur Verfügung. Bei der Dotierung der Pensionskasse ist im Rahmen des steuerlichen Zuflussprinzips zuerst der Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG aufzufüllen. Übersteigende Beiträge können dann der Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG unterworfen werden.

Der Entwurf des Alterseinkünftegesetzes sieht nunmehr vor, dass Beiträge zur Direktversicherung künftig ebenfalls in die nachgelagerte Besteuerung des § 3 Nr. 63 EStG miteinbezogen werden. Die Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG soll generell auch für Pensionskassen für Neufälle ersatzlos gestrichen werden. Dies hätte im Ergebnis nahezu eine Halbierung des bestehenden Dotierungsrahmens zur Folge. Hiervon wären nicht nur die Pensionskassen allein, sondern auch die anderen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung negativ betroffen, da in der betrieblichen Praxis die unterschiedlichen Durchführungswege oft kombiniert werden.

Für die Dotierungsmöglichkeiten von Pensionskassen ergibt sich im Einzelnen folgendes Bild:



Insbesondere dort, wo eine mit originären Arbeitgeberbeiträgen finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, ergibt sich die Notwendigkeit der Aufrechterhaltung der Obergrenzen des bestehenden Dotierungsrahmens allein aus dem neu hinzugetretenen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine zusätzliche (förderfähige) betriebliche Altersversorgung in Höhe von 4 % der RV-BBG. Die erfolgreichen tariflichen Versorgungsmodelle bauen zudem häufig auf einer Bruttoentgeltumwandlung auf, die durch eine zusätzliche Arbeitgeberförderung ergänzt wird.



Statt den gerade erfolgreich eingeleiteten deutlichen Ausbau der betrieblichen Altersversorgung jetzt durch neue gesetzgeberische Maßnahmen wieder einzuschränken, sollte der Gesetzgeber im Zuge des Wegfalls der pauschalversteuerten Dotierungsmöglichkeiten nach § 40 b EStG zum Erhalt der bestehenden Rahmenbedingungen die bisherige Höchstgrenze des § 3 Nr. 63 EStG von derzeit 4 % auf künftig 8 % der RV-BBG erhöhen. Denn nur so ist sichergestellt, dass die betriebliche Altersversorgung langfristig tatsächlich auch die Aufgaben bei der Sicherung der Alterseinkommen übernehmen kann, die ihr schon heute von der Politik zugedacht werden. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden

weiteren Absinkens des Rentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung. Unsere wichtigste politische Forderung an den Gesetzgeber ist daher: Keine Einengung des steuerlichen Dotierungsrahmens durch eine ersatzlose Streichung des § 40 b EStG vorzunehmen !

Das Alterseinkünftegesetz birgt noch weitere, langfristig vielleicht noch wesentlich gewichtigere Herausforderungen für die betriebliche Altersversorgung. So sieht der Entwurf in § 10 Abs. 3 EStG-E einen Sonderausgabenhöchstbetrag für einen Ledigen in der Endstufe in Höhe von 20.000 Euro p.a. für Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie für laufende Beiträge zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung an berufsständische Versorgungseinrichtungen oder Versicherungsunternehmen unter Anrechnung des Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Rentenversicherung vor. Nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 b EStG-E müssen die kapitalgedeckten Produkte bestimmte Voraussetzungen erfüllen, wie z. B. die Gewährung einer lebenslangen monatlichen Leibrente, die nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres zahlbar ist. Darüber hinaus dürfen Ansprüche nicht vererblich, nicht übertragbar, nicht beleihbar, nicht veräußerbar und nicht kapitalisierbar sein.

Der vom Gesetzgeber in § 10 Abs. 1 Nr. 2 EStG-E für die steuerliche Förderung geforderte Produkttypus entspricht damit den Leistungen der „klassischen“ betrieblichen Altersversorgung. Es ist daher sachlich nicht nachvollziehbar, wenn der Gesetzgeber bei Vorliegen der übrigen gesetzlichen Bedingungen die betriebliche Altersversorgung nicht in die Förderung des § 10 Abs. 3 EStG-E mit einbezieht, sondern im Gegenteil, den im Verhältnis zu dieser Vorschrift vergleichsweise engen Förderrahmen in der betrieblichen Altersversorgung durch eine ersatzlose Abschaffung des § 40 b EStG-E weiter einschränken will! Dieses Ergebnis steht in deutlichem Widerspruch zu den Erklärungen der Politik, aber auch der Tarifvertragsparteien, die kollektive betriebliche Altersversorgung als die vergleichsweise effizienteste Form der Alterssicherung vorrangig zu fördern.

Der Gesetzgeber ist daher aufgefordert, die betriebliche Altersversorgung mit in die neuen Fördermöglichkeiten des § 10 EStG-E einzubeziehen, andernfalls zeichnet sich ein negativer Lenkungseffekt einhergehend mit einem Vertrauensverlust in die Beständigkeit der betrieblichen Altersversorgung ab.

Mit dem GKV-Modernisierungsgesetz wurde mit Wirkung ab dem 01. Januar 2004 der volle allgemeine Beitragssatz für Versorgungsbezüge (§ 248 Satz 1 SGB V) sowie die Beitragspflicht für Versorgungsbezüge, die als Kapitaleistungen gezahlt werden, in der Krankenversicherung eingeführt (§ 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V). Die gesetzlichen Neuregelungen finden ohne Übergangsregelung Anwendung, was zu erheblichem Unmut bei den betroffenen Leistungsempfängern geführt hat. Die Rechtmäßigkeit dieser Vorgehensweise wird im Rahmen von Musterstreitverfahren geklärt werden. Langfristig wird sich im Hinblick auf die dringend erforderliche Stabilisierung der Beiträge – insbesondere zur Krankenversicherung – die Verbeitragung verschiedenster Einkünfte nicht vermeiden lassen. Systembrüche bzw. Ungleichbehandlungen gilt es jedoch zu verhindern.

So ist es sachlich nicht nachvollziehbar, dass die sogenannte „Riester-Rente“, für den Fall, dass diese nicht über den Arbeitgeber abgewickelt wird, gänzlich der privaten Eigenvorsorge zugerechnet wird und damit nicht zu den beitragspflichtigen Versorgungsbezügen gehört. Nur soweit die „Riester-Rente“ durch einen Träger der betrieblichen Altersversorgung erbracht wird, ist eine Beitragspflicht gegeben. Für eine solche Differenzierung – oder besser gesagt, Diskriminierung – gibt es ebenfalls keinerlei sachliche Gründe. Sie ist den Betroffenen nicht

zu vermitteln und bedeutet einen echten Wettbewerbsnachteil für die betriebliche Altersversorgung. Hier ist der Gesetzgeber aufgefordert, die Ungleichbehandlung möglichst bald zu beseitigen.

Dieser Ungleichbehandlung der betrieblichen Altersversorgung im Verhältnis zu Produkten der privaten Vorsorge kommt nicht nur eine "abstrakte", sondern zunehmend auch eine grundsätzliche Bedeutung zu. Denn der Stellenwert der „Riester-Rente“ in der betrieblichen Altersversorgung wird, spätestens ab 2008 nach dem Fortfall der SV-Freiheit für Beiträge aus Entgeltumwandlung, zunehmend an Bedeutung gewinnen. Auch hier gilt es, rechtzeitig negativen Lenkungswirkungen entgegenzutreten, wenn man die Arbeitnehmer zu mehr Eigenvorsorge bewegen und der betrieblichen Altersversorgung zu mehr Erfolg verhelfen will!

Zu den aktuellen Herausforderungen gehört auch die Umsetzung der Portabilität für den Durchführungsweg Pensionskassen. Unter dem Stichwort "Portabilität" verbirgt sich dabei nichts anderes als die Einräumung der Möglichkeit erworbene Anwartschaften beim Arbeitgeberwechsel von dem bisherigen (abgebenden) System auf ein anderes (aufnehmendes) System zu übertragen. Von Seiten der Politik wird auf nationaler wie europäischer Ebene erwartet, dass möglichst alle Hindernisse, welche die Mobilität des Arbeitnehmers einschränken könnten, beseitigt werden. Dies soll idealerweise auch im Falle eines grenzüberschreitenden Wechsels des Arbeitsplatzes gelten.

BetrAVG – Neuregelungen zur Portabilität (1)

Zweck:

- ➔ **Verbesserung der Mitnahmemöglichkeiten erworbener Betriebsrentenanwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel**
- **Veränderte Erwerbsbiographien**
- ➔ **Stärkung der betrieblichen Altersversorgung**

BetrAVG – Neuregelungen zur Portabilität (2)

Ziele:

- ➔ **Konzentration der während des gesamten Erwerbslebens erworbenen Anwartschaften auf ein betriebliches „Altersvorsorgekonto“**
- ➔ **Senkung der Verwaltungskosten durch Zusammenführung von „Kleinst“anwartschaften**
- ➔ **Reduzierung der Eintrittsschwelle („Lohnt sich nicht; ich wechsele sowieso den Arbeitgeber“)**

© Höchster Pensionskasse VVaG

Aus Sicht der Pensionskassen sollten wir die Initiative des Gesetzgebers positiv aufgreifen und im Interesse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der betrieblichen Praxis aktiv begleiten. Dies wird eine Fülle neuer Fragen aufwerfen und an die Pensionskassen zusätzliche Anforderungen stellen.

Die gesetzlichen Neuregelungen sehen neben dem zentralen Punkt der Verbesserung der Mitnahmemöglichkeiten von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung im Falle des Arbeitgeberwechsels zusätzlich begleitende Maßnahmen zu deren Stärkung vor, um den Anreiz für die Arbeitnehmer zum freiwilligen Aufbau einer Alterssicherung weiter zu erhöhen.

§ 1 a Abs. 4 BetrAVG-E räumt als eine solche Maßnahme dem Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis in entgeltfreien Zeiten den Anspruch auf Fortsetzung der Altersversorgung mit eigenen Beiträgen zweifelsfrei bei den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung ein, wenn es sich um Entgeltumwandlungszusagen oder Eigenbeiträge mit Umfassungszusage handelt. Bezüglich der Direktzusagen und der Unterstützungskasse sollte der Gesetzgeber noch klarstellen, dass für diese Durchführungswegen ein solches Recht nicht besteht. Der Gesetzeswortlaut spricht hier eher für ein solches Recht, anders als die Gesetzesbegründung hierzu. Bei der versicherungsvertraglichen Lösung hat der Arbeitnehmer zudem das Recht zur Fortsetzung der Altersversorgung mit eigenen Beiträgen auch bei arbeitgeberfinanzierten Systemen.

Die Neuregelung ist zu begrüßen, auch wenn der dadurch entstehende zusätzliche Aufwand für Arbeitgeber und die Versorgungseinrichtungen nicht unterschätzt werden darf. Denn wenn z. B. bei Zeiten ohne Entgeltzahlung an Stelle von originären Arbeitgeberbeiträgen aus versteuertem Einkommen finanzierte Mitarbeiterbeiträge treten, muss nicht nur die veränderte steuerliche Zuordnung erfasst, sondern auch eine entsprechende Aufteilung der Altersleistung einschließlich der zugeteilten (anteiligen) Überschussbeteiligung in in voller Höhe zu versteuernde und in mit dem Ertragsanteil zu versteuernde Bezüge vorgenommen werden. Die korrekte steuerliche Zuordnung der Beiträge stellt auch hier wieder erhöhte Anforderungen an

die Arbeitgeber. Die Probleme können keineswegs durch die jeweilige Versorgungseinrichtung alleine aufgefangen werden.

Zur Stärkung bzw. dem Erhalt und Aufbau der betrieblichen Altersversorgung werden die bestehenden Abfindungsmöglichkeiten deutlich eingeschränkt. Der grundsätzliche Vorrang des Erhalts auch von "kleineren" Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung spricht der Gesetzgeber in § 3 Abs. 2 BetrAVG-E aus. Danach ist eine Abfindung auch von Kleinstanwartschaften unzulässig, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht.

Die Abfindungsmöglichkeiten selbst werden gemäß § 3 Abs. 1 BetrAVG-E deutlich eingeschränkt. Sowohl die bisherige Möglichkeit mit Zustimmung des Arbeitnehmers Abfindungsbeträge in Höhe von bis zu zwei von Hundert der monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV (2004: 48,30 Euro) abzufinden als auch die Abfindungsmöglichkeit in Höhe von bis zu vier von Hundert der monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV (2004: 96,50 Euro) für den Fall, dass der Abfindungsbetrag unmittelbar zur Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung oder zum Aufbau einer Versorgungsleistung bei einer Direktversicherung, Pensionskasse oder einem Pensionsfonds verwendet werden, entfallen ersatzlos.

Gemäß § 3 Abs. 2 BetrAVG-E können künftig Anwartschaften und laufende Leistungen nur noch – auch ohne Zustimmung des Arbeitnehmers – abgefunden werden, wenn der Betrag bei laufenden Leistungen eins von Hundert der Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV (2004: 24,15 Euro) bzw. bei Kapitalbeträgen zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (2004: 2.898 Euro) nicht übersteigt. Die gesetzliche Abfindungsmöglichkeit ist damit im Ergebnis auf Kleinstbeträge beschränkt.

Ein Anspruch auf Übertragung galt bisher gemäß § 4 Abs. 4 BetrAVG i. V. m. § 30 g Abs. 2 BetrAVG nur für unverfallbare Anwartschaften aus Entgeltumwandlung für ab 01.01.2001 erteilte Zusagen. § 4 Abs. 3 BetrAVG-E sieht jetzt einen unmittelbaren Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung gegen den Arbeitgeber bzw. die Versorgungseinrichtung vor, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist und der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt. Einen vergleichbaren Anspruch des Arbeitnehmers bei einer Direktzusage bzw. Unterstützungskassenzusage gibt es nicht.

Der Gesetzgeber weist den externen kapitalgedeckten Durchführungswegen damit immer mehr eine herausgehobene Funktion zu, wenn es um die Organisation einer die gesetzliche Rente ergänzenden Zusatzversorgung geht. Für die externen Durchführungswege gelten schon heute auf wichtigen Teilgebieten zunehmend eigenständige Regelungen, wie z. B. die Pensionsfondsrichtlinie, die Riesterförderung oder jetzt die zu erwartenden Vorschriften zur Portabilität. Es bleibt abzuwarten, wie sich diese Entwicklung langfristig auf das Verhältnis zwischen den internen und externen Durchführungswegen sowie deren Stellung im System der betrieblichen Altersversorgung auswirken wird.

An dieser Stelle kann schon aus zeitlichen Gründen nicht auf alle Inhalte der anstehenden gesetzlichen Neuregelungen eingegangen werden. Problematisch und bisher vom Gesetzgeber nicht ausreichend gelöst, ist der in § 4 Abs. 5 BetrAVG-E vorgesehene Begriff des "Übertragungswertes". Bei Pensionskassen soll das im Zeitpunkt der Übertragung "gebildete Kapital"

übertragen werden. Der Gesetzgeber führt hier einen neuen Begriff in das Gesetz ein, ohne diesen abschließend zu definieren. Aus Sicht der Pensionskassen sollte hier auf die im aufsichtsbehördlichen Geschäftsplan bzw. in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen und die Geschäftsunterlagen der jeweiligen Pensionskasse festgelegten Wert, daher das gebildete Deckungskapital, abgestellt werden.

Abschließend will ich noch auf die aktuelle Diskussion zum Wegfall der Anpassungsprüfungspflicht bei Pensionskassen nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG eingehen. Nicht zuletzt auch unter Wettbewerbsgesichtspunkten wird mit den Lebensversicherungs-Pensionskassen kontrovers darüber diskutiert, ob dem Arbeitgeber eine mögliche Anpassungsprüfungspflicht für den Fall trifft, dass er seinen Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse anbietet, welche genehmigte Tarife mit einem Garantiezins von mehr als 2,75 %, also einem Zins, welcher oberhalb des höchstzulässigen Rechenzinses liegt, verwendet. Hierbei handelt es sich vorrangig um eine arbeitsrechtliche Fragestellung. Die Leitung der Fachvereinigung vertritt in Übereinstimmung mit dem BMGS hierzu die Auffassung, dass vom Gesetzeszweck her auch in diesen Fällen die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers entfällt. Bedenklich ist jedoch, wenn zunehmend das Geschäft von Lebensversicherungsunternehmen auf Lebensversicherungs-Pensionskassen verlagert und im Wettbewerb gezielt mit höheren garantierten Leistungen auf der Basis aufsichtsbehördlich genehmigter Tarife geworben wird. Eine solche Entwicklung, dies bedarf keiner weiteren Ausführung – begegnet Bedenken, da es hier zu Fehlentwicklungen kommen kann.

Im Ergebnis vertritt daher die Leitung der Fachvereinigung die Auffassung, dass für Lebensversicherungs-Pensionskassen, welche grds. in der Rechtsform der Aktiengesellschaft tätig sind und die über keine satzungsgemäße Sanierungsklausel verfügen, die gleichen Wettbewerbsbedingungen gelten sollten. Entsprechende Vorschläge sind erarbeitet und mit dem BMGS und der BaFin diskutiert worden. Es gilt die weitere Entwicklung abzuwarten.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Pensionskassen die Erwartungen, insbesondere was die gesetzgeberischen Intentionen zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung anbetrifft, voll erfüllt haben. Die laufenden Gesetzesvorhaben zeigen deutlich, dass die alte Spruchweisheit "Nach der Reform ist vor der Reform" aktueller ist denn je. Lassen Sie uns daher gemeinsam die vor uns liegenden Herausforderungen aktiv und mit positiven Vorzeichen angehen. Ich bin sicher, wie in der Vergangenheit wird es uns Pensionskassen dann wieder gelingen, unseren Weg im Interesse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgreich fortzusetzen!