



Geschäftsbericht 2004

Industrie-Pensions-Verein e.V.
Partner von BDI und BDA
Auszug aus dem IPV-Geschäftsbericht 2004



Interview I

IPV-Vorstand Dieter Joeres im Gespräch mit
Dr. Dieter Hundt Präsident der Bundesvereinigung
der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

„Die betriebliche Altersvorsorge
ist ein wichtiger Bestandteil einer
modernen Personalpolitik.“

Dieter Hundt

Die betriebliche Altersversorgung muss attraktiver werden

Joeres: Herr Dr. Hundt, die Personalkosten, vor allem die Personalzusatzkosten, in Deutschland sind zu hoch. Dies beeinflusst maßgeblich unsere Wettbewerbsfähigkeit. Unter anderem ist unsere Altersvorsorge kostenintensiv und wird kostenintensiv bleiben. Sollen sich die Unternehmen und Betriebe noch eine betriebliche Altersvorsorge leisten?

Hundt: Die betriebliche Altersvorsorge ist nicht einfach nur ein Kostenfaktor, sondern vielmehr ein wichtiger Bestandteil einer modernen Personalpolitik. Ein attraktives betriebliches Vorsorgesystem hilft, Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren und zu halten. Aus diesen Gründen werden sich die Arbeitgeber auch weiterhin für die betriebliche Altersvorsorge engagieren. Voraussetzung ist jedoch, dass die Rahmenbedingungen stimmen. Hier gäbe es vieles zu verbessern, doch die Politik marschiert des Öfteren eher in die entgegengesetzte Richtung.

Joeres: Die gesetzliche Rentenversicherung allein wird künftig keine ausreichende Versorgung im Alter mehr gewährleisten können?

Hundt: Auf Dauer wird die gesetzliche Rente nur noch eine Basissicherung gewährleisten können. Wer seinen Lebensstandard im Alter halten will, muss dementsprechend auch die private und betriebliche Altersvorsorge einplanen. Ein großer Teil der Bevölkerung hat das inzwischen erkannt. Es ist zum Beispiel schon fast normal, dass sich junge Berufseinsteiger beim Einstellungsgespräch nach den Möglichkeiten betrieblicher Altersvorsorge erkundigen.

Joeres: Aber hat nach den jüngsten gesetzlichen Änderungen die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge überhaupt noch eine Zukunft – oder haben wir es nun mit einem Auslaufmodell zu tun?

Hundt: Die Regelungen des Altersvermögensgesetzes haben dafür gesorgt, dass die Entgeltumwandlung an Bedeutung gewonnen hat. Meist ist es jedoch so, dass die Entgeltumwandlung eine schon bestehende arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge ergänzt hat. An der Tatsache, dass in rund 75 % aller Fälle der Arbeitgeber an der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge beteiligt ist, hat sich auch durch das Altersvermögensgesetz nichts geändert.



Dr. sc.tec. Dieter Hundt

- Jahrgang 1938
- Präsident Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Geschäftsführender Gesellschafter Allgaier Werke GmbH
- Die Vorgänger der BDA und des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V. (BDI) gründeten 1925 den IPV.



Industrie-Pensions-Management e.V. (IPM)

Sowohl der Präsident der Arbeitgeberverbände als auch der Vorsitzende des Sachverständigenrats weisen in diesem Geschäftsbericht – einmal mehr – darauf hin, dass der Bedarf an Vorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung in Zukunft noch weiter zunehmen muss und auch zunehmen wird. Der IPV hat mit dem Industrie-Pensions-Management e.V. ein kapitalgedecktes Versorgungswerk geschaffen, um Arbeitgebern bei der Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung für ihre Mitarbeiter kompetent und neutral zu helfen. Dabei stehen eine umfassende Bedarfsermittlung, individuelle Beratung und Betreuung im Mittelpunkt, um die Versorgungskonzepte auch optimal auf die individuellen Bedürfnisse der Versorgungsempfänger und die Rahmenbedingungen des Unternehmens abzustimmen. So verwundert es nicht, dass der IPM sich im Jahr 2004 weiterhin erfreulich entwickelt und nachhaltigen Zuspruch speziell bei mittelständischen Unternehmen gefunden hat.

In den vergangenen Jahren hat sich das Versorgungswerk IPM aufgrund der gesetzlichen Änderungen im Altersvermögensgesetz (AVmG) erheblich gewandelt: War der IPM früher eine Dachorganisation für kongruent rückgedeckte Unterstützungskassen, so sind seit Ende 2002 alle fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung über den IPM möglich. Neben der Unterstützungskasse, insbesondere auch die Pensionskasse, die Direktversicherung, der Pensionsfonds und auch die Rückdeckung direkter Pensionszusagen. Besonders großem Zuspruch erfreute sich bei den neu eingeführten Durchführungswegen die Pensionskasse. Sie eröffnet in idealer Weise den Unternehmen die Möglichkeit, den Anspruch ihrer Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung zu erfüllen. In der Pensionskasse kann jeder Arbeitnehmer Entgelt bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze umwandeln. Diese steuerfreie Umwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG ist darüber hinaus bis zum Jahr 2008 sozialversicherungsfrei möglich.

Aber auch die anderen Durchführungswege erfreuen sich nach wie vor großer Beliebtheit. So bietet sich die Unterstützungskasse im Rahmen der Entgeltumwandlung insbesondere für Höherverdienende an. Dort können Arbeitnehmer auch höhere Entgeltbestandteile als 4 % der Beitragsbemessungsgrenze umwandeln. Damit ist die Unterstützungskasse auch für Gesellschafter-Geschäftsführer mit hohen Versorgungsansprüchen interessant. Deren Schwerpunkt liegt nach wie vor in den Durchführungswegen der Pensionszusage und der Direktversicherung.

Die pauschal besteuerte Direktversicherung verzeichnete gerade bis Ende 2004 einen hohen Zuwachs, da die Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40b EStG mit Einführung des Alterseinkünftegesetzes (AltEinkG) zum 01.01.2005 weggefallen ist.

Die einzelnen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung bieten mit ihren vielfältigen Möglichkeiten für jede Situation eine individuelle Lösung. Der IPM unterstützt den Arbeitgeber, die Verwaltungsaufgaben bei der betrieblichen Altersversorgung gering zu halten. Gleichzeitig kann der Arbeitgeber die Versorgungsrisiken auf einen Versicherer übertragen und muss diese nicht persönlich tragen. Eine Versorgung über den IPM bietet besonders günstige Konditionen, Mitglieder erhalten dadurch deutlich mehr Leistung.



Joeres: Das Interesse an der Entgeltumwandlung wird also steigen?

Hundt: Das hängt entscheidend vom Gesetzgeber ab. Wenn es dabei bleibt, dass Löhne und Gehälter, die für die betriebliche Altersvorsorge verwendet werden, ab 2009 sozialversicherungsbeitragspflichtig werden, könnte der bislang positive Trend bald ein Ende haben. Denn dann müssten die Arbeitnehmer sowohl auf die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge als auch auf die späteren Betriebsrenten Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen. Das würde die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge deutlich schmälern. Ich plädiere deshalb sehr dafür, dass der Gesetzgeber hier korrigierend eingreift.

Joeres: Sehen Sie einen Königsweg der betrieblichen Altersvorsorge?

Hundt: Es gibt keinen Königsweg. Jedes Unternehmen muss sich individuell beraten lassen und entscheiden, welcher der fünf Durchführungswege sich am besten eignet. Schließlich zeichnet sich jeder Durchführungsweg durch verschiedene Finanzierungsansätze, durch einen anderen Verwaltungsaufwand und vor allem durch unterschiedliche Risiken aus, die der Arbeitgeber zu tragen hat.

Joeres: Hat die Aufstockung des Höchstbetrags denn keine neuen Freiräume geschaffen?

Hundt: Die im Alterseinkünftegesetz erfolgte Aufstockung des steuerfreien Höchstbetrags um 1.800 Euro hilft wenig, solange Beiträge in diesem Bereich der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

Joeres: Mit dem Verbands- und Unternehmens-Service und dem Industriepensions-Management e.V. kann der IPV vor allem kleineren und mittleren Unternehmen und Betrieben bei allen fünf Durchführungsweisen der betrieblichen Altersvorsorge Beratung und Hilfe anbieten.

Hundt: Ich kann den Unternehmen nur empfehlen, solche Angebote zu nutzen. Die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge ist eine Entscheidung mit Langfristwirkung und bedarf deshalb reichlicher Überlegung und kompetenter Beratung. Leider sind auch im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge die arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen so kompliziert geraten, dass sie nur noch Experten verstehen.

Joeres: Was brauchen wir denn langfristig?

Hundt: Heute besteht die Alterssicherung noch immer überwiegend aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Das können wir uns angesichts der demografischen Entwicklung nicht mehr leisten. Langfristig muss die Altersvorsorge deshalb stärker durch betriebliche und private Vorsorge finanziert werden. Dabei muss die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge eine freiwillige Entscheidung des Arbeitgebers bleiben.

Joeres: Eine klare Absage an die obligatorische betriebliche oder private Altersvorsorge?

Hundt: Eine obligatorische betriebliche Altersvorsorge wäre sowohl wirtschafts- als auch arbeitsmarktpolitisch kontraproduktiv. Die lohnbezogenen Sozialabgaben dürfen





Der Verbands- und Unternehmens-Service (VUS) des IPV

Der Verbands- und Unternehmens-Service (VUS) des IPV berät zahlreiche Verbände sowie kleine und mittelständische Unternehmen neutral und umfassend in allen Fragen der Altersversorgung. Gerade in Vorbereitung auf die Veränderungen des Alterseinkünftegesetzes wurde die Zusammenarbeit des VUS mit den Verbänden und deren Mitgliedsunternehmen im Jahr 2004 weiter ausgebaut und intensiviert.

Dabei fand das im Jahr 2003 geschlossene Rahmenabkommen zwischen dem Fachverband Glas Fenster Fassade Baden-Württemberg und dem IPV zur Entgeltumwandlung in den regionalen Verbänden und deren Mitgliedsunternehmen großes Interesse. In diesem Rahmenabkommen wird der Industrie-Pensions-Management e.V. als Versorgungswerk im Tarifvertrag des Fachverbandes empfohlen. Diverse Anfragen konnten dadurch von VUS an die Kooperationspartner des IPV weitergegeben werden.

Ebenso große Beachtung fand der zwischen dem IPV und dem Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. (RKW) geschlossene Kooperationsvertrag. Als bundesweites Netzwerk – getragen von der Wirtschaft, den Sozialpartnern, Politik, Verwaltung und Wissenschaft – engagiert sich das RKW insbesondere für den Erfolg kleinerer und mittlerer Unternehmen. Der IPV bringt sein Know how über den VUS exklusiv in dieses Netzwerk ein.

Die Mitarbeiter des Verbands- und Unternehmens-Service haben diesen Vertrag in den einzelnen Landesverbänden vorgestellt und werden ihn nun gemeinsam zu einer wirkungsvollen Zusammenarbeit ausbauen.

Schwerpunkthemen des VUS waren in 2004 neben der Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung in den Unternehmen vor allem die Überprüfung bestehender Versorgungssysteme und die Beratung in Kernproblemen der betrieblichen Altersversorgung.

Die VUS-Berater unterstützten bei dem geplanten Verkauf eines Unternehmens oder auch einer möglichen Liquidation. Besonders bedeutsam ist die Beratung bei der gewünschten Auslagerung der Versorgungsverpflichtungen zum Zwecke der Enthftung und der damit verbundenen Verbesserung der Unternehmenskennzahlen. Mittlerweile schätzen nicht nur kleine und mittlere mittelständische Unternehmen die Kompetenz des IPV.

Immer häufiger lassen sich auch größere Unternehmen durch unseren Verbands- und Unternehmens-Service beraten, um Lösungen für ihre betriebliche Altersversorgung zu entwickeln, die dann gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern abgewickelt werden.



auf keinen Fall noch weiter steigen. Sie müssen im Gegenteil sogar sinken. Die bestehenden Gestaltungsspielräume müssen erhalten bleiben und können weiter ausgebaut werden, da sie eine optimale Anpassung an die spezifischen unternehmerischen Bedürfnisse und die individuellen Interessen der Arbeitnehmer ermöglichen.

Joeres: Welche Maßnahmen wären aus ihrer Sicht sinnvoll?

Hundt: Wir brauchen vor allem einen ausreichenden Rahmen für steuer- und beitragsfreie Dotierungen von mindestens 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Wenn das Rentenniveau künftig sinkt und die Versorgungslücke damit wächst, müssen die Bedingungen für die ergänzende Altersvorsorge verbessert und ausgebaut werden. Um die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge vor allem auch für die kleinen und mittleren Betriebe zu erhöhen, sollten wir außerdem in den externen Durchführungswegen eine reine Beitragszusage einführen. Bei der reinen Beitragszusage ist die Haftung der Arbeitgeber auf die Zahlung der zugesagten Beiträge begrenzt, was die Kostenkalkulation auf eine sichere Basis stellt.

Joeres: Aus unserer täglichen Beratungspraxis können wir nur bestätigen, dass gerade kleine und mittlere Unternehmen nicht nur eine neutrale Beratung durch den IPV erwarten, sondern auch einfache, verwaltungsarme, externe Durchführungswege mit geringem Haftungsrisiko schätzen.

Hundt: Genau hier muss die Politik ansetzen, wenn der Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge gelingen soll. Wir wissen, dass knapp 60 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über die Zusage einer betrieblichen Altersvorsorge verfügen – mit steigender Tendenz. Dabei gibt es aber nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern, zwischen großen und kleinen Betrieben und auch zwischen einzelnen Branchen.

Joeres: Zum Abschluss des Gesprächs noch eine Frage an den Unternehmer Hundt: Die Allgaier-Gruppe beschäftigt über 1.700 qualifizierte Mitarbeiter. Wie ist die betriebliche Altersvorsorge in Ihrem Unternehmen geregelt?

Hundt: In meinem Unternehmen besteht für alle Mitarbeiter eine Betriebsrentenzusage, die vom Unternehmen getragen wird. Darüber hinaus haben die Beschäftigten die Möglichkeit, steuerbegünstigt über Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung einzuzahlen oder im Rahmen einer Pensionskasse eine eigene Altersvorsorge aufzubauen.

Joeres: Herr Dr. Hundt, wir danken Ihnen für dieses Gespräch.



