



Interview

IPV-Vorstand Dieter Joeres im Gespräch mit
Jürgen R. Thumann, Präsident des Bundesverbandes
der Deutschen Industrie e. V. (BDI)

„Ohne Eigenvorsorge läuft
nichts.“

Jürgen R. Thumann

Zwangsmaßnahmen sind der falsche Ansatz

Joeres: Wie stehen Sie persönlich zur betrieblichen Altersversorgung?

Thumann: Ich bin sehr angetan von dieser Form der Alterssicherung. Sie ist neben der Rentenversicherung und der Eigenvorsorge als dritte Säule für die Mitarbeiter nicht mehr wegzudenken. Für die Unternehmer ist sie ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung. Das gilt für alle meine Betriebe im In- und Ausland.

Joeres: Wie haben Sie die betriebliche Altersversorgung in Ihren Unternehmen geregelt?

Thumann: Da muss ich differenzieren. An allen deutschen Standorten bieten wir entsprechend dem Altersvermögensgesetz allen Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG an. Sie können so Teile ihres Lohns oder Gehalts steuer- und sozialabgabenfrei in eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen im Alter umwandeln. Unsere Führungskräfte des mittleren und oberen Managements unterstützen wir darüber hinaus bei Vorsorgemaßnahmen wie der Gehaltsumwandlung. Unsere Mitarbeiter in den USA profitieren von einem Pension-Profit-Sharing-Plan, bei dem ein bestimmter Teil des Gewinns für die Altersversorgung abgeführt wird. Dort und auch in anderen Staaten gibt es arbeitgeber- und mitarbeiterfinanzierte Versorgungssysteme unterschiedlichster Art.

Joeres: Seit vier Jahren ist das Altersvermögensgesetz in Kraft. Wie schätzen Sie die Entwicklung aus Ihrer Sicht ein? Sind die Erwartungen erfüllt worden?



Jürgen R. Thumann

- Der 1941 in Westfalen geborene Unternehmer übernahm im Alter von 19 Jahren das Thumann Stahl-Service Center in Schwelm als persönlich haftender Gesellschafter und baute seitdem das Familienunternehmen kontinuierlich aus.
- Weitere 18 Jahre später gründete der heutige BDI-Präsident die Heitkamp & Thumann KG, Düsseldorf, und trat als persönlich haftender Gesellschafter in die Holding ein.
- Die Heitkamp & Thumann KG ist heute eine Gruppe mittelständischer Unternehmen in der Metalle und Kunststoffe verarbeitenden Industrie mit rund 2.300 Mitarbeitern an 16 Standorten in Europa, Asien und Amerika.
- Seit 1. Januar 2005 ist der verheiratete Vater zweier Töchter Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI).

Thumann: Nach meinen Informationen verfügen derzeit rund 16 Millionen Arbeitnehmer über eine betriebliche Altersvorsorge, teils zahlt sie der Betrieb direkt, teils zahlen die Mitarbeiter sie aus eigenen Mitteln. Das sind etwa zehn Prozent mehr als vor Inkrafttreten des Gesetzes. Ich denke, es ist schon eine stattliche Zahl, wenngleich es mehr sein könnten. Ich warne aber davor, in der betrieblichen Altersversorgung die Lösung aller Probleme der Altersvorsorge, vor allem der Rentenversicherung, zu sehen.

Joeres: Die „Riester-Rente“ hat trotz steigender Tendenz noch lange nicht die Erwartungen erfüllt. Es sind gerade einmal 5 Millionen Arbeitnehmer von 33 Millionen möglichen, die zusätzlich die staatliche Förderung in Anspruch nehmen. Die Politiker denken bereits laut über die Einführung eines Obligatoriums nach, um mit einer solchen Pflichtabgabe für die Altersversorgung breitere Resonanz zu erzwingen.

Thumann: Zwangsmaßnahmen sind der falsche Ansatz. Wir sollten uns davor hüten, solche Automatismen einzuführen. Eine Zwangsentrichtung ist nicht die Lösung. Wir sollten hier vielmehr auf die Eigenverantwortung der Bürger setzen. Auch das eine oder andere Unternehmen könnte, betrieblich wie überbetrieblich, die Attraktivität der bestehenden Möglichkeiten noch besser darstellen.

Joeres: Nach Umfragen ist der Anteil der Unternehmen mit Zusagen für betriebliche Altersversorgung in der privaten Wirtschaft von 38 auf 46 Prozent innerhalb eines Jahres gestiegen ...

Thumann: ... na, ist das kein Erfolg? Wenn wir dann noch den öffentlichen Dienst dazu nehmen, kommen wir auf 60 Prozent und liegen damit nur um 3 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der anderen europäischen Länder.

Joeres: Den Arbeitgeber trifft gegenüber seinen Arbeitnehmern eine Fürsorgepflicht. Insoweit sollte ihm auch daran gelegen sein, den Mitarbeitern ein ausreichendes Einkommen im Alter zu ermöglichen. Ist diese Vorstellung richtig?

Thumann: Grundsätzlich ja. Aber die Frage stellt sich anders: Sind die finanziellen Anforderungen, die eine arbeitgeberorientierte Altersversorgung stellt, für die Unternehmen überhaupt tragbar? Mit Sicherheit nicht. Was die Belastung der Unternehmen betrifft, so sind wir am Ende der Fahnenstange angekommen. Politik und Wirtschaft sollten sich andere Wege der Finanzierung suchen. Ich könnte mir sogar den Verzicht auf anstehende Lohnerhöhungen zur Finanzierung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung durchaus vorstellen. Auch die Modelle der Entgeltumwandlung könnten verfeinert werden.

Joeres: Gibt es aus Ihrer Sicht einen Königsweg in der betrieblichen Altersversorgung?

Thumann: Den Königsweg muss jeder selber finden. Was ich mit Sicherheit sagen kann, ist, dass die neu geschaffene Basis-Rente mit ihren attraktiven steuerlichen Rahmenbedingungen vom Gesetzgeber mit derart starken Verfügungseinschränkungen versehen wurde, dass hier eindeutig nachgebessert werden muss. Kein Wunder, dass die Rürup-Rente, die keine Kapitaleistung vorsieht, nicht abgetreten, beliehen, verpfändet, veräußert oder vererbt werden darf, bei den Mitarbeitern nicht ankommt.

Joeres: Die Zielsetzung eines breiten Versorgungsgrades ...



Thumann: ... wird nur erreicht, wenn in der breiten Mitarbeiterschaft, aber auch bei den Politikern, der hohe Stellenwert der Versorgung im Alter nicht nur erkannt wird, sondern wenn sich die Einsicht durchsetzt, dass ohne Eigenvorsorge heutzutage und zukünftig nichts mehr läuft.

Joeres: Die Unternehmer, um bei der betrieblichen Altersversorgung zu bleiben, führen als Grund für ihre Zurückhaltung in dieser Sache die schlechte wirtschaftliche Lage an. Um es genau zu sagen, sind es laut Infratest 42 Prozent.

Thumann: Es sind eine Reihe konjunktureller und leider struktureller Gründe, weshalb es mit der Betriebsrente, aber auch der gesetzlichen Rente und dem Alterseinkommen auf Basis der Eigenvorsorge so im Argen liegt. Bleiben wir bei der Konjunktur. Deren Achillesferse ist das bescheidene Wachstum. Schön, wir hatten ein erfreuliches Exportwachstum von 6,5 Prozent im letzten Jahr und erwarten 7 Prozent in 2006. Auch die Investitionsbereitschaft ist ein wachsendes Pflänzchen. Aber das reicht doch nicht aus, um seitens der Wirtschaft das Problem Nummer eins, die hohe Arbeitslosenzahl, und das Problem Nummer zwei, die Anforderungen an Alter und Gesundheit, nachhaltig zu lösen.

Joeres: Was verstehen Sie unter strukturellen Gründen?

Thumann: Nehmen Sie die demographische Entwicklung zu einer alternden Gesellschaft. Der Bedarf an Leistungen zum Lebensunterhalt wird ständig steigen. Dabei haben wir längst unsere Leistungsgrenze überschritten. Wie wollen wir Wachstum generieren, wenn nahezu der gesamte Haushalt aus Sozialtransfers und festgelegten Zahlungen, also Zinsen und Personalausgaben, besteht? Ohne das im Einzelnen vorzurechnen, stehen nach Abzug von Sozialtransfers, Zinsen und Personalausgaben nur noch 24 Prozent des Gesamtetats von rund 260 Milliarden Euro zur Verfügung. Damit kann der Staat keine Impulse geben, um die Wirtschaft in Schwung zu bringen.

Joeres: Die Bürgerinnen und Bürger allein können diesen Schwung aber auch nicht bewirken. Bedenkt man, dass allein 5 Millionen arbeitslos und auf staatliche Leistungen angewiesen sind. Woher soll dann der Anstoß kommen?

Thumann: Das ist ja der unselige Kreislauf. Die Menschen hören von der Politik und auch aus der Wirtschaft, von uns, von allen ständig, dass sie sich für später selbst versorgen sollen. Was im Grundsatz richtig ist, hat die Folge, dass die Leute mehr und mehr sparen. Dies geht dann zu Lasten des Konsums und bremst letztlich das Wachstum.



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

Der Verbands- und Unternehmens-Service (VUS) des IPV gewährleistet mit seinen regional ansässigen Mitarbeitern eine persönliche Betreuung der Verbände und Unternehmen vor Ort.

Die Mitarbeiter des VUS beraten Verbände und Unternehmen speziell im Bereich der betrieblichen Altersversorgung und gehen dabei auf individuelle Fragestellungen des Unternehmens ein. Besonders aktuelle Veränderungsprozesse aufgrund gesetzlicher Erfordernisse oder auch aufgrund von unternehmerischen Entscheidungen sind Gegenstand der Beratung.

Zusammen mit den Unternehmen und Verbänden erarbeiten die Mitarbeiter des VUS transparente Lösungsalternativen für die betriebliche Altersversorgung. Sie geben dabei, in enger Kooperation mit den Vertragspartnern des IPV, Antworten auf Kernprobleme der betrieblichen Altersversorgung; z. B. bei einem geplanten Unternehmensverkauf, einer möglichen Liquidation oder einer gewünschten Auslagerung der Versorgungsverpflichtungen zur Enthftung des Unternehmens und der damit verbundenen Verbesserung der Kennzahlen.

Ein Schwerpunkt der Tätigkeiten richtete sich im Jahre 2005 auf die Überprüfung von Versorgungsverpflichtungen von Gesellschafter-Geschäftsführern. Zu diesem Thema wurden die Unternehmen sowohl allgemein durch schriftliche Informationen als auch individuell beraten. Gemeinsam mit Geschäftsführern wurden die Rückdeckungen überprüft und eventuelle Lücken geschlossen. Die Berater des VUS nahmen sich auch dem Thema Zeitwertguthaben bei Unternehmen und Mitarbeitern an. Sie erläuterten die Kombination dieser Modelle mit einer betrieblichen Altersversorgung als sinnvolle Ergänzung für die Arbeitnehmer zum Nutzen des ganzen Unternehmens.

Auch die sozialversicherungsrechtliche Einordnung mitarbeitender Familienangehöriger innerhalb eines Unternehmens ist erst in jüngster Zeit ein Thema und Gegenstand der Beratungsgespräche. Bei diesem Personenkreis kann es vorkommen, dass im Leistungsfall keine Ansprüche geltend gemacht werden können, obwohl jahrelang Beiträge in die Sozialversicherung einbezahlt wurden. Die Sozialversicherung zahlt dann nicht. Um solchen Fällen vorzubeugen, muss dringend und frühzeitig eine private Vorsorge getroffen werden.

Über die spezifische Beratung und Betreuung von Unternehmen und Verbänden hinaus unterstützte der Verbands- und Unternehmens-Service auch im Jahr 2005 zahlreiche Verbände und Unternehmen z.B. mit der Durchführung von Seminaren und Präsentationen zu aktuellen Themen der Altersversorgung. Denn nach wie vor und mehr denn je gilt es, Unternehmen, Verbände, deren Geschäftsführungen und Mitarbeiter für die Herausforderungen in der Altersversorgung zu sensibilisieren und einfache und kalkulierbare Lösungen anzubieten.



Joeres: Sie machen den großen Brückenschlag von der Altersvorsorge bis zum Wachstum. Wie können wir uns denn aus dieser fatalen Situation befreien?

Thumann: Die Politik muss handeln. Ich nehme ein Beispiel aus dem von Ihnen angeschnittenen Problemkreis Altersvorsorge und Wachstum. Das sind wie kommunizierende Röhren: ohne Wachstum keine Vorsorge. Nehmen wir die alternde Gesellschaft. Aus dieser demographischen Entwicklung sollten wir Kapital in Form von Wachstum schlagen. Wir müssen in die Wachstumsbranche Pharma investieren, und zwar hier in Deutschland.

Joeres: Wie meinen Sie das und was hat die Politik damit zu tun?

Thumann: Die pharmazeutische Industrie hat in den letzten Jahren einen Großteil der Forschung und Entwicklung ins Ausland verlagert. Die Erfahrung lehrt, dass irgendwann auch die Produktion den abgewanderten Bereichen folgt. Also kann ich nur an die Politiker appellieren, dabei mitzuhelfen, beispielsweise die Gentechnologie oder die Stammzellenforschung zurückzuholen. Die Rahmenbedingungen für den Wachstumsmarkt Gesundheit müssen hierzulande deutlich besser werden. Nur so können in wenigen Jahren rund 100.000 neue Arbeitsplätze entstehen.

Joeres: Nur ein einziges Beispiel oder eins von vielen?

Thumann: Es gibt eine Reihe von Wachstumsbranchen, an denen wir nicht teilnehmen. Nehmen Sie die Medizintechnik, die Logistik, die Luft- und Raumfahrt, die Elektronik. Wir sind hinter USA und Japan die Nummer drei bei den Patentanmeldungen in der Welt. Der MP3-Player wurde in Deutschland erfunden, erfolgreich produziert wird er woanders. Dort, wo die Innovationen entstehen, sollten sie schnell in Produkte verwandelt und hergestellt werden. „Time to market“ nennen das die Amerikaner.

Joeres: Wir reden über langwierige Prozesse.

Thumann: Wenn wir nicht handeln, dann bekommen wir keinen Prozess in Gang. Dann brauchen wir an eine bessere Zukunft und die Vorsorge dazu gar nicht zu denken.

Joeres: Herr Thumann, ich danke Ihnen für dieses Gespräch.

