

# ANG



# VOICES

## ANG - VOICES

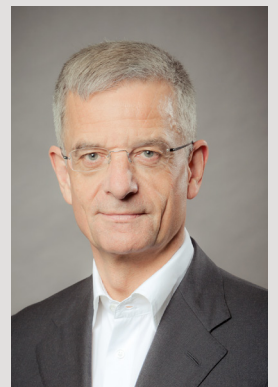
Die Ernährungsindustrie im Fokus

HANS STAPELFELDT

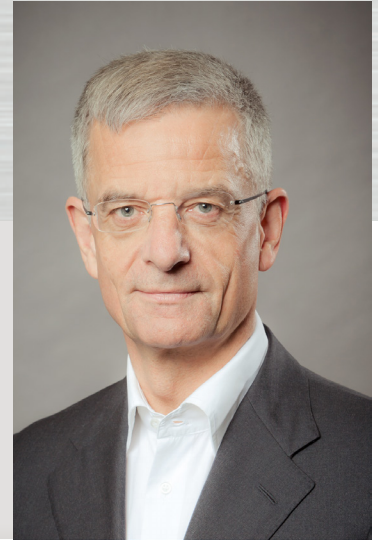
VORSTANDSVORSITZENDER



**PENSIONS KASSE ERNÄHRUNG UND GENUSS**  
IN DER HAMBURGER PENSIONS KASSE VON 1905 VVAG



#ALTERSVORSORGE



### UNSER INTERVIEWPARTNER:

Hans Stapelfeldt  
Vorstandsvorsitzender PEG

Diese Woche findet die Jahrestagung der Pensionskasse Ernährung und Genuss (PEG) statt. Wozu dient diese Tagung?

Die Arbeitgeberverbände der Ernährungsindustrie und die Gewerkschaft NGG haben die PEG in den Unternehmen ohne eigene Pensionskasse mit der Durchführung der tariflichen Altersvorsorge beauftragt. Zwar stehen wir ständig in einem guten Informationsaustausch, aber einmal im Jahr kommen alle Verbände und die Gewerkschaft zusammen und beraten über den Stand der tariflichen Altersvorsorge.

Was waren im Jahr 2015 besondere Herausforderungen?

Wir haben es schon seit mehreren Jahren mit einer Niedrigzinsphase zu tun. Das ist das beherrschende Thema. Weil die PEG schon gleich zu Beginn im Jahr 2003 die richtigen Weichen gestellt hat, konnte sie zum 1.1.2016 die Vorsorgekonten wiederum mit 4 % verzinsen. Auch zum 1.1.2017 werden es wieder 4 % sein.

Worin sehen Sie die größten Herausforderungen der kommenden 5 Jahre?

Die Niedrigzinsphase wird uns weiter begleiten. Zwar werden die Zinsen für länger laufende Anleihen vermutlich wieder etwas steigen, aber sie werden kein Niveau erreichen, das für die PEG attraktiv ist. Wir werden also weiterhin breit diversifiziert anlegen. Außerdem kommt möglicherweise noch in diesem Jahr das „Betriebsrentenstärkungsgesetz“ mit einer ganz neuen Form der Zusage. Wir werden mit den Arbeitgeberverbänden und NGG beraten, ob diese neue Zusageform besser ist. Das wird nicht ganz einfach, denn die PEG hat sich mit ihrer bisherigen Zusage in Zeiten der Niedrigzinsphase sehr gut bewährt.

Inwieweit ist die Ernährungsindustrie in Sachen Altersversorgung besonders?

Die PEG ist genau das, was die Bundesregierung mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz erreichen will. Sie vereint sehr viele kleine und mittlere Unternehmen und einige große und sorgt dafür, dass die Arbeitnehmer dieser Unternehmen automatisch eine Altersversorgung erhalten. Dass es gelungen ist, in einer mittelständisch geprägten Branche eine flächendeckende tarifliche Altersvorsorge zu etablieren, ist ein sehr großer Erfolg.



### Welche Rolle spielt die Altersversorgung bei der Arbeitgeberattraktivität?

Es gibt eine große Zahl von Befragungen, was den Arbeitnehmern besonders wichtig ist. In einem Punkt sind sich alle Befragungen einig. Die betriebliche Altersvorsorge ist für die Arbeitnehmer die wichtigste Sozialleistung. Deshalb ist sie für Unternehmen, die sich als attraktiver Arbeitgeber zeigen wollen, heute ein Muss. Und außerdem bietet sie sehr viele Möglichkeiten die Arbeitnehmer im Unternehmen zu halten.

### Welche weiteren Vorteile sehen Sie für Arbeitgeber?

So schwer es auch fällt, müssen wir doch als Arbeitgeber über das nächste Quartal, das nächste Jahr, sogar über das nächste Jahrzehnt hinaus denken. Wenn wir untätig bleiben und das Versorgungsniveau tatsächlich auf 40 % des letzten Einkommens absinkt, wird sich unsere Gesellschaft dramatisch verändern. Ich persönlich möchte in einer solchen Gesellschaft nicht leben; was bringt mir meine eigene gute Altersvorsorge, wenn sich um mich herum flächendeckend Altersarmut verbreitet. Für ein Unternehmen, das auch noch in 30 Jahren gute Geschäfte machen will, gilt nichts anderes.

### Worin sehen Sie die Rolle der Sozialpartner?

Die letzten 12 Jahre haben uns gezeigt, dass der einzelne Arbeitnehmer mit einer individuellen Vorsorgeentscheidung überfordert ist. Die Feststellung, dass praktisch jeder Arbeitnehmer eine zusätzliche Altersvorsorge benötigt, bringt leider gar nichts, wenn sie nicht dazu führt, dass während des gesamten Arbeitslebens zusätzlich zur gesetzlichen Rente vorgesorgt wird. Dafür sind kollektive Regelungen, insbesondere Tarifverträge da.

### Wenn Sie drei Wünsche rund um die Altersversorgung frei hätten, was sollte die Fee für Sie zaubern?

Erstens: Schluss mit dem Regulierungswahn durch immer neue aufsichtsrechtliche Vorschriften. Zweitens: Ein großer Schritt zurück zu mehr Einfachheit. Wir brauchen keine fünf Durchführungswege und keine drei, demnächst vielleicht vier Zusageformen. Drittens: Schluss mit dem unendlichen Streben nach Einzelfallgerechtigkeit; der Gesetzgeber und das Bundesarbeitsgericht ersticken damit die betriebliche Altersvorsorge für alle. Alle drei Wünsche in einem zusammengefasst: Vereinfachung! Alle sollen die betriebliche Altersvorsorge verstehen, nutzen und kostengünstig umsetzen können.

Vielen Dank für das Gespräch!

