



PEOPLE SERVICES PENSIONS

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

TAX

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

1. Einleitung	2
2. Teilnehmer	3
3. Einschätzungen	5
4. Kommunikation	11
5. Finanzierung	14
6. Ausgestaltung, Wahlmöglichkeiten und Entgeltumwandlung	16
7. Steuerung	25
8. Beitragssatz	29
9. Fazit	33

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

1. Einleitung

Untersuchungsgegenstand

Die wachsende Bedeutung betrieblicher Versorgungsleistungen für die Mitarbeiter und die steigende Volatilität der Finanzmärkte lassen die betriebliche Altersversorgung immer mehr in den Fokus von HR- sowie von Finanzabteilungen der Unternehmen geraten. Dem Risikomanagement dieser nicht unerheblichen Verpflichtungen, der strategischen Ausgestaltung und einer adäquaten Finanzierung werden immer mehr Beachtung geschenkt. In diesem Zusammenhang ist es für viele Unternehmen unerlässlich, einen Überblick darüber zu erhalten, wo sie sich im Vergleich zum Markt bzw. Wettbewerb einordnen können.

Ziel dieser Studie ist es, einen Einblick in die gegenwärtige Einordnung und Ausgestaltung von Versorgungswerken bei den teilnehmenden Unternehmen zu geben. Da neben den rein personalwirtschaftlichen Aspekten insbesondere die Höhe der Versorgungsleistungen eine wichtige Rolle spielt, wird auch das Niveau der Versorgungsleistungen verglichen. Um der steigenden Ausbreitung von beitragsorientierten Pensionsplänen gerecht zu werden, erfolgt dieser Vergleich auf Basis der erbrachten bzw. der zur zugesagten Leistung äquivalenten Beitragszahlungen.

Die Studie soll somit HR- und Finanzverantwortlichen einen Anhaltspunkt für das Management und die Kommunikation der betrieblichen Versorgungsverpflichtungen geben und ihnen helfen, die quantitative Ausgestaltung ihres Versorgungswerks an den Marktgegebenheiten auszurichten.

Teilnehmer

An der erstmals in 2009 durchgeführten Studie haben ca. 150 Unternehmen aus neun verschiedenen Branchen teilgenommen. Diese Datenbasis stellt eine solide Grundlage für die nachfolgenden Auswertungen dar und bietet überdies eine angemessene Grundlage für die Feststellung empirischer Befunde.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

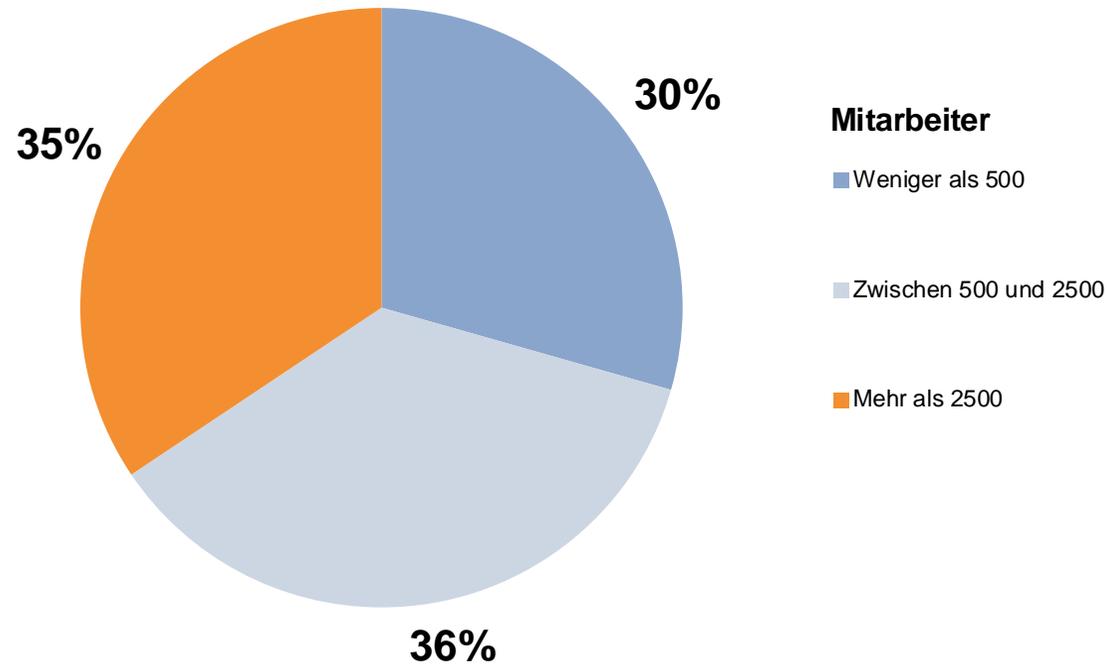
2. Teilnehmer

Die Mehrzahl der untersuchten Unternehmen kommt aus dem Mittelstand.

Unter den Unternehmen, die an der Studie teilgenommen haben, finden sich kleine und mittelständische Unternehmen genauso wie Großkonzerne.

Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt im Mittelstand. Gleichwohl haben mehr als ein Drittel der teilnehmenden Unternehmen mehr als 2.500 Mitarbeiter

Anzahl der Mitarbeiter

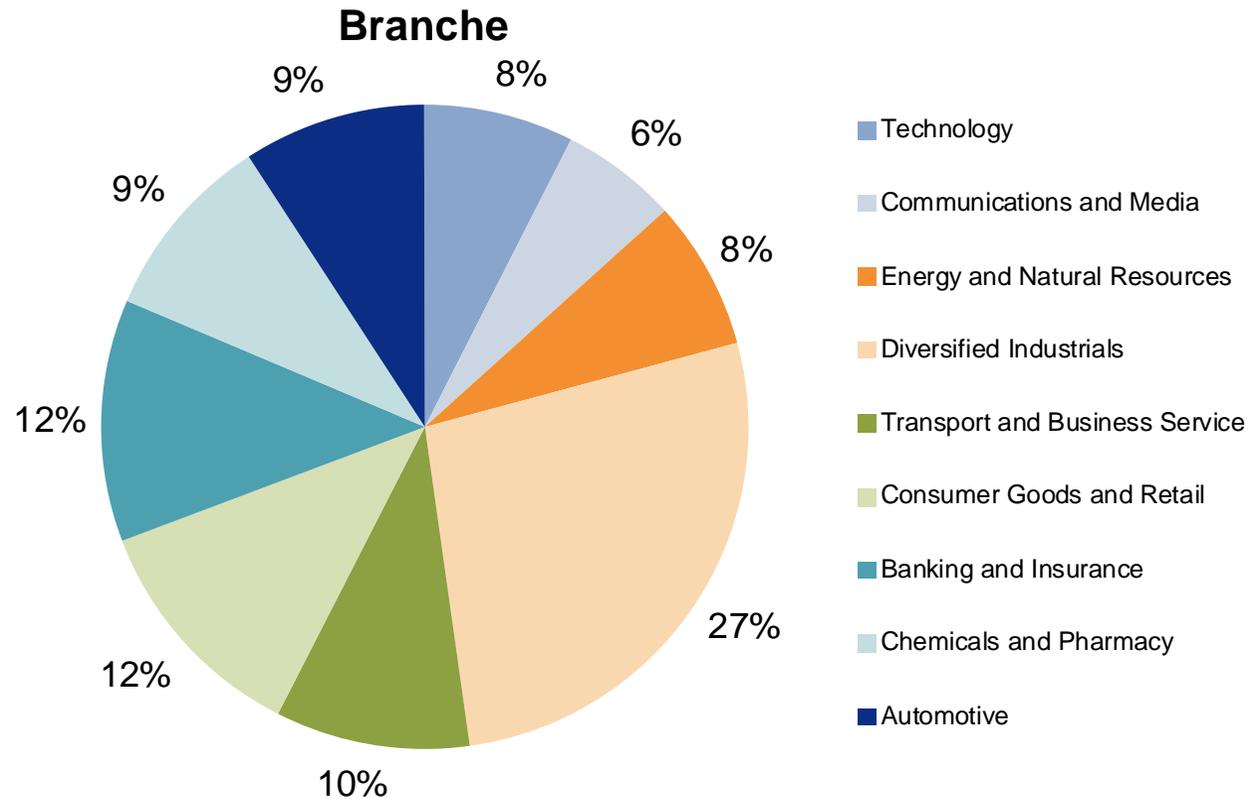


Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

2. Teilnehmer

Die teilnehmenden Unternehmen verteilen sich gleichmäßig auf die unterschiedlichsten Branchen

Die Unternehmen stammen aus neun verschiedene Branchen, die abgesehen von den „sonstigen Industrieunternehmen“ in etwa gleich verteilt sind.

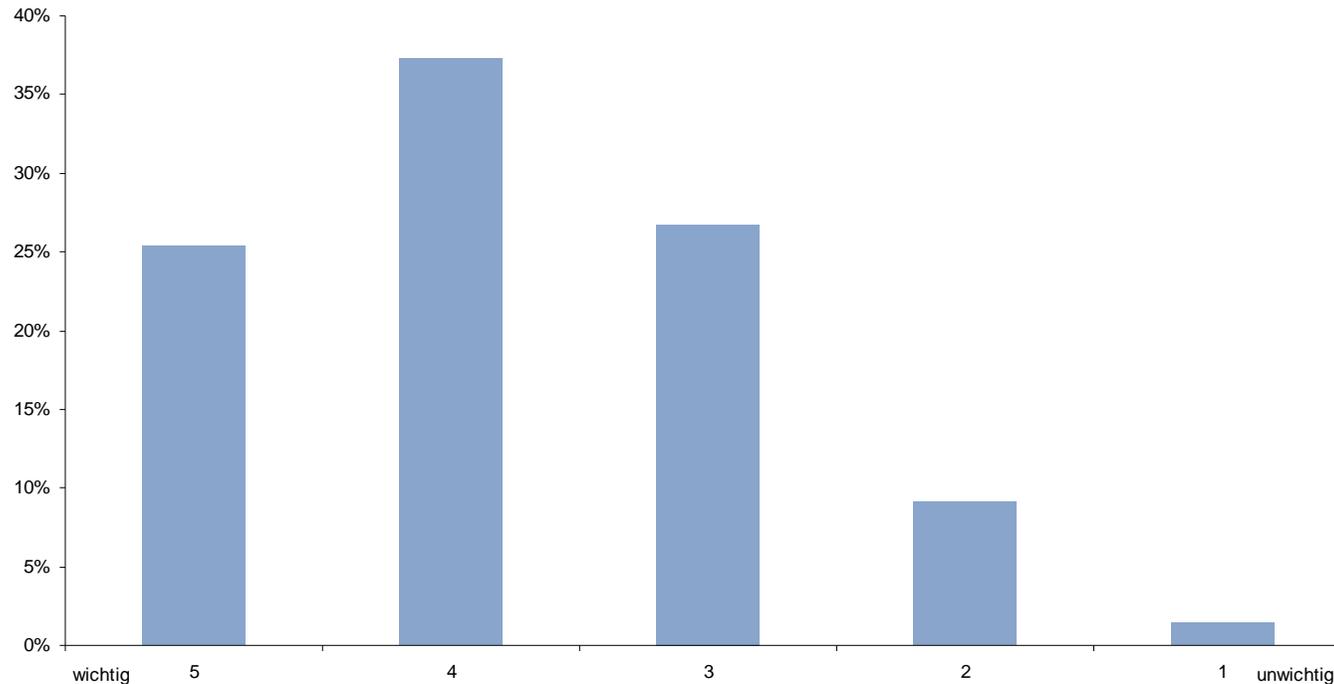


Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

3. Einschätzungen

Lediglich 10 % der befragten Unternehmen geben an, dass die Altersversorgung in ihrem Unternehmen keine wichtige Funktion als Vergütungsbestandteil besitzt.

Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die betriebliche Altersversorgung als Vergütungsbestandteil für die Mitarbeiter Ihres Hauses?



Während die betriebliche Altersversorgung in ihren Anfängen dem reinen Fürsorgegedanken entsprang, wird sie in den letzten Jahren dagegen immer mehr als (wesentlicher) Bestandteil der Gesamtvergütung angesehen. Auch dies ist sicherlich ein Grund für die zunehmende Verbreitung von beitragsorientierten Pensionsplänen – die wiederum die Interpretation als Vergütungsbestandteil erst ermöglichen oder zumindest erheblich erleichtern.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

3. Einschätzungen

Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung stellen einen wichtigen Vergütungsbestandteil dar.

Beitragsorientierte Versorgungswerke werden durch die Definition eines jährlichen Beitrags, den der Arbeitgeber für die Altersvorsorge der Mitarbeiter leistet, charakterisiert. Dementsprechend werden den Arbeitnehmern nicht die Leistungen selbst, sondern vielmehr die Beiträge zur Finanzierung dieser Leistungen zugesagt. Damit sind die Leistungen grundsätzlich nicht im Vorhinein fest bestimmbar.

Beiträge lassen sich deutlich leichter als Vergütungsbestandteil interpretieren und darstellen, als eine dem Mitarbeiter fest zugesagte Leistung. Hier müssen zunächst die individuellen Kosten, also fiktive Beiträge, errechnet werden, um eine geeignete Größe zu erhalten, die den weiteren Vergütungskomponenten hinzugefügt werden kann. Der zugesagte bzw. errechnete Beitrag ist als Äquivalent zum Barlohn zu sehen.

Die vorangehende Grafik zeigt, dass rund 60 % der Unternehmen die betriebliche Altersversorgung als sehr wichtigen Bestandteil ihres Vergütungspakets betrachten. Lediglich 10 % der Unternehmen geben an, dass die betriebliche Altersversorgung als Vergütungsbestandteil keine Rolle spielt.

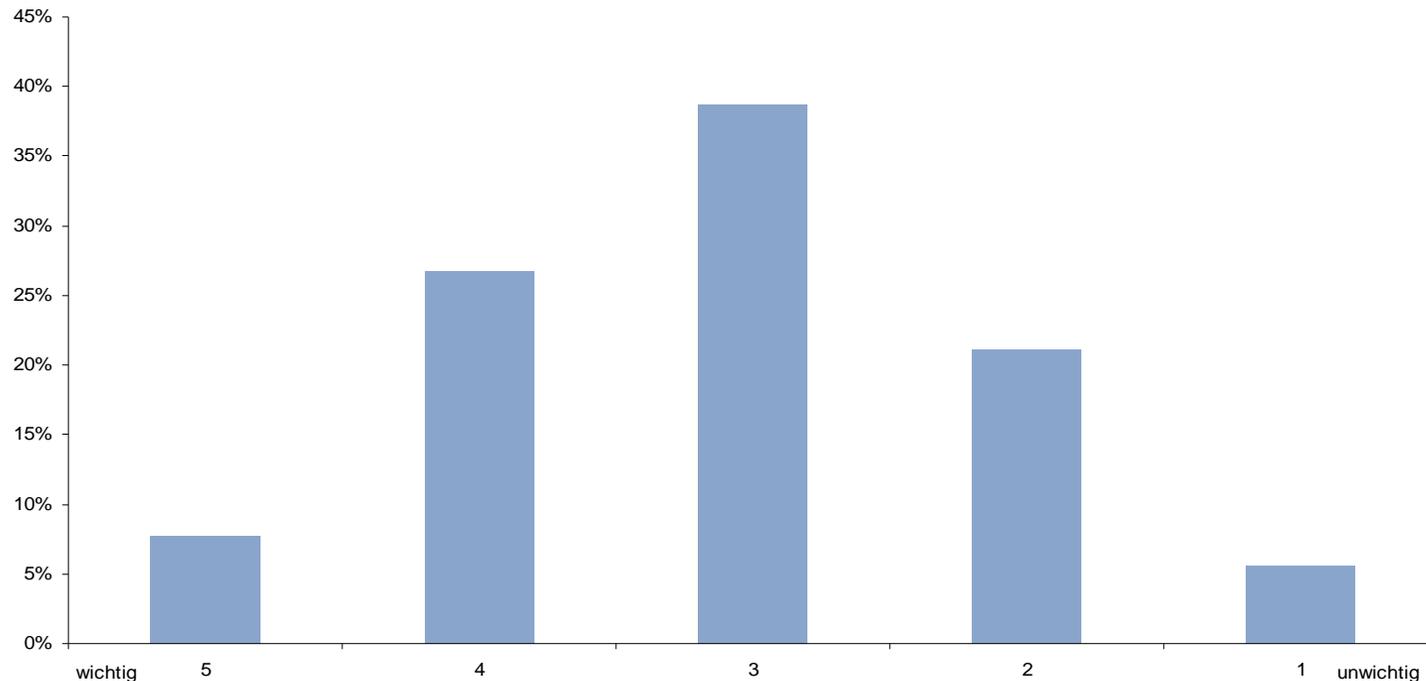
Diese Einschätzung deckt sich mit unserer Beobachtung. Anders als noch vor einigen Jahren sind Arbeitnehmer heute gut über ihre gesetzlichen und betrieblichen Versorgungsansprüche informiert und messen diesen eine erhebliche Bedeutung bei. Sicherlich wurde diese Entwicklung durch die umgesetzten Einschnitte in der gesetzlichen Rentenversicherung und die damit verbundene ausführliche Berichterstattung in den Medien gefördert. Die Unternehmen folgen dieser gestiegenen Wertschätzung – nicht nur aufgrund der häufigeren Nachfragen durch die Mitarbeiter, sondern häufig auch aufgrund ihrer eigenen Überzeugung und Philosophie.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

3. Einschätzungen

Bereits heute schätzen 75 % der Unternehmen die Relevanz der Altersversorgung in Einstellungs-gesprächen als erheblich ein.

Welche Priorität hat nach Ihrer Erfahrung die betriebliche Altersversorgung in Einstellungsgesprächen?



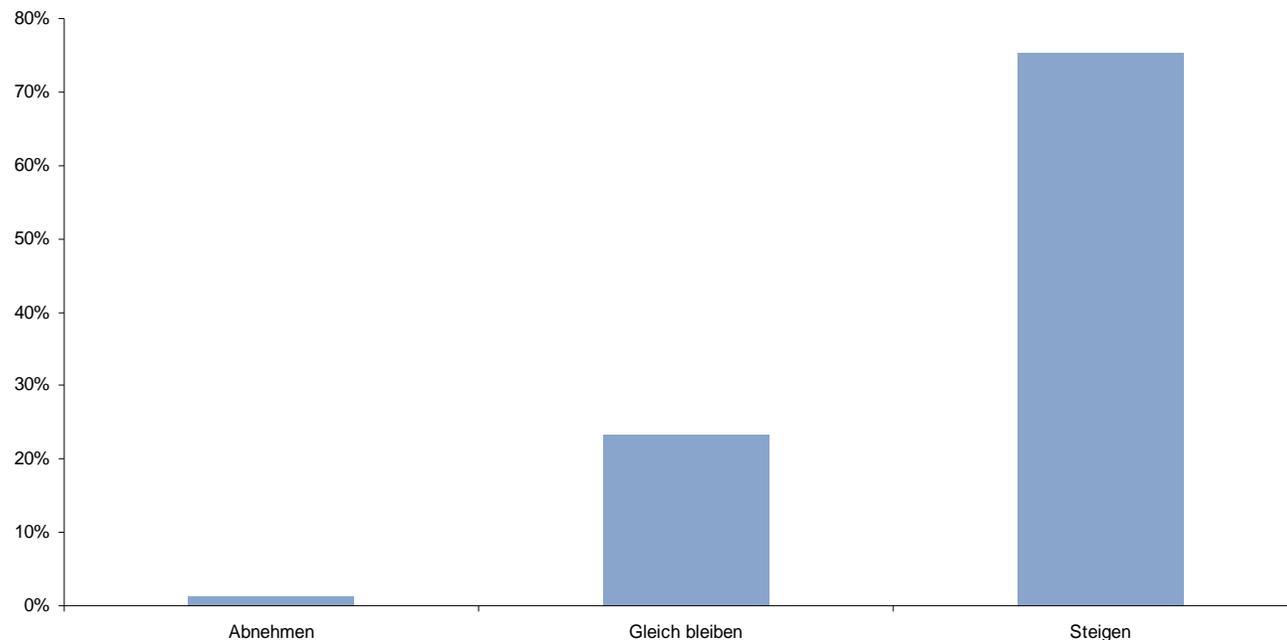
Die steigende Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung als Vergütungsbestandteil wird auch in Einstellungsgesprächen deutlich. Während vor einigen Jahren die betriebliche Altersversorgung hier zumeist nur gestreift wurde, ist sie heute in vielen Fällen ein zentrales Thema. Diese Erfahrung haben 75 % der Unternehmen gemacht.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

3. Einschätzungen

75 % der befragten Unternehmen erwarten in Zukunft eine zunehmende Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung.

Wird Ihrer Einschätzung nach die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung in Einstellungsgesprächen in Zukunft eher steigen oder abnehmen?



Zudem sind 75 % der Unternehmen der Überzeugung, dass die Bedeutung des Themas Altersversorgung in der Zukunft weiter steigen wird. Hier spielen wohl die voranschreitende Alterung der Bevölkerung und die damit verbundenen Herausforderungen für die sozialen Sicherungssysteme, aber auch der heute bereits abzusehende Fachkräftemangel eine Rolle. Darüber hinaus spiegeln sich in dieser Einschätzung wohl auch die vom Gesetzgeber nach wie vor zur Verfügung gestellten vorteilhaften steuerlichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung wider.

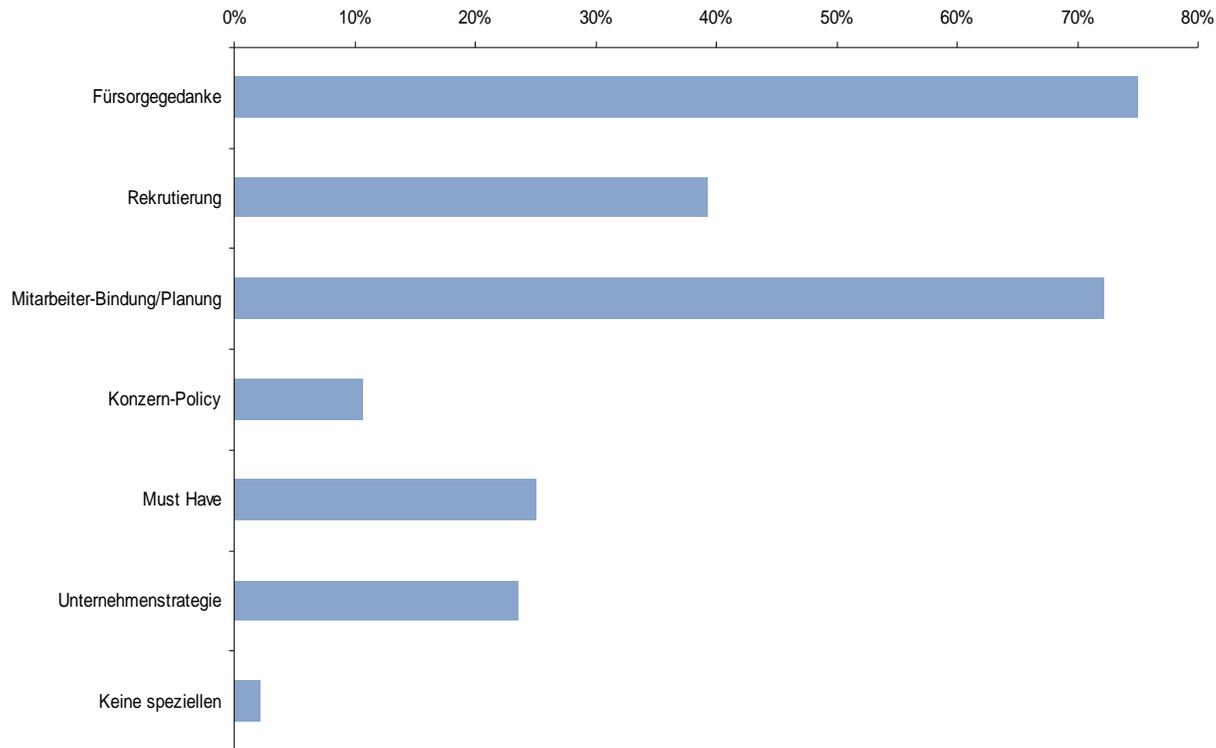
Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

3. Einschätzungen

Der Fürsorgegedanke spielt bei der Bereitstellung betrieblicher Versorgungsleistungen noch immer eine wichtige Rolle.

Als nahezu genauso wichtig wird jedoch das Argument der Mitarbeiterbindung angesehen.

Welche Zielsetzung verfolgt Ihr Haus mit Ihrem Versorgungswerk?



Obwohl die betriebliche Altersversorgung heute zumeist als wichtiger Bestandteil der Gesamtvergütung gesehen wird (vgl. S. 4), spielt bei über 70 % der Unternehmen auch der Fürsorgegedanke immer noch eine nicht unwesentliche Rolle.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

3. Einschätzungen

Bereits für 30 % der Unternehmen stellt die betriebliche Altersversorgung ein wichtiges Rekrutierungsinstrument dar.

Fast ebenso viele Unternehmen verfolgen mit der betrieblichen Altersversorgung das Ziel, ihre Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.

Vor dem Hintergrund deutlich verkürzter Unverfallbarkeitsfristen ist dies vermutlich in erster Linie in Verbindung mit der Bereitstellung eines attraktiven Vergütungselements zu sehen.

Für 30 % der Unternehmen ist die betriebliche Altersversorgung ein Rekrutierungsinstrument. Vor dem Hintergrund, dass rund 75 % der Unternehmen dem Thema betriebliche Altersversorgung eine hohe Priorität in Einstellungsgesprächen einräumen (vgl. S. 7), mag dies auf den ersten Blick verwundern. Die betriebliche Altersversorgung ist sicherlich nicht das entscheidungsrelevante Kriterium bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber, stellt aber nichtsdestoweniger eine wesentliche Ergänzung des Vergütungspakets dar.

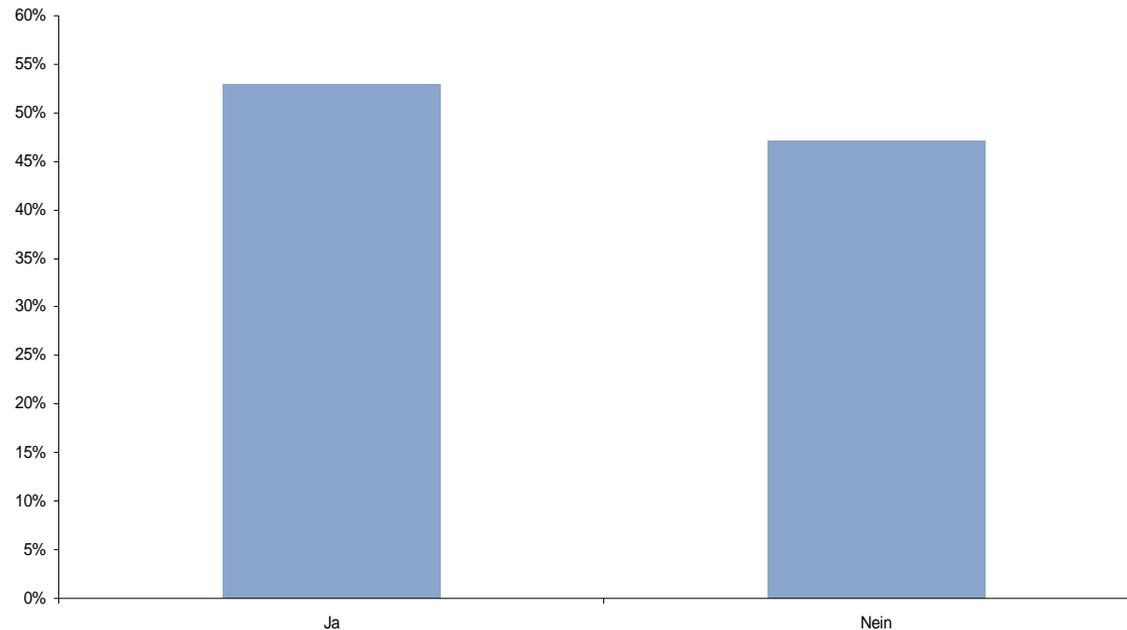
Es ist davon auszugehen, dass wegen des zukünftig zu erwartenden Fachkräftemangels die betriebliche Altersversorgung beim Wettbewerb um Arbeitskräfte an Bedeutung gewinnen wird (vgl. S. 5). Wir vermuten, dass damit die Argumente der Mitarbeiterbindung und -rekrutierung weiter in den Vordergrund rücken werden.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

4. Kommunikation

Über die Hälfte der Unternehmen kommunizieren die betriebliche Altersversorgung als Teil der Gesamtvergütung.

Wird die betriebliche Altersversorgung in Ihrem Unternehmen als Teil der Gesamtvergütung angesehen und kommuniziert?



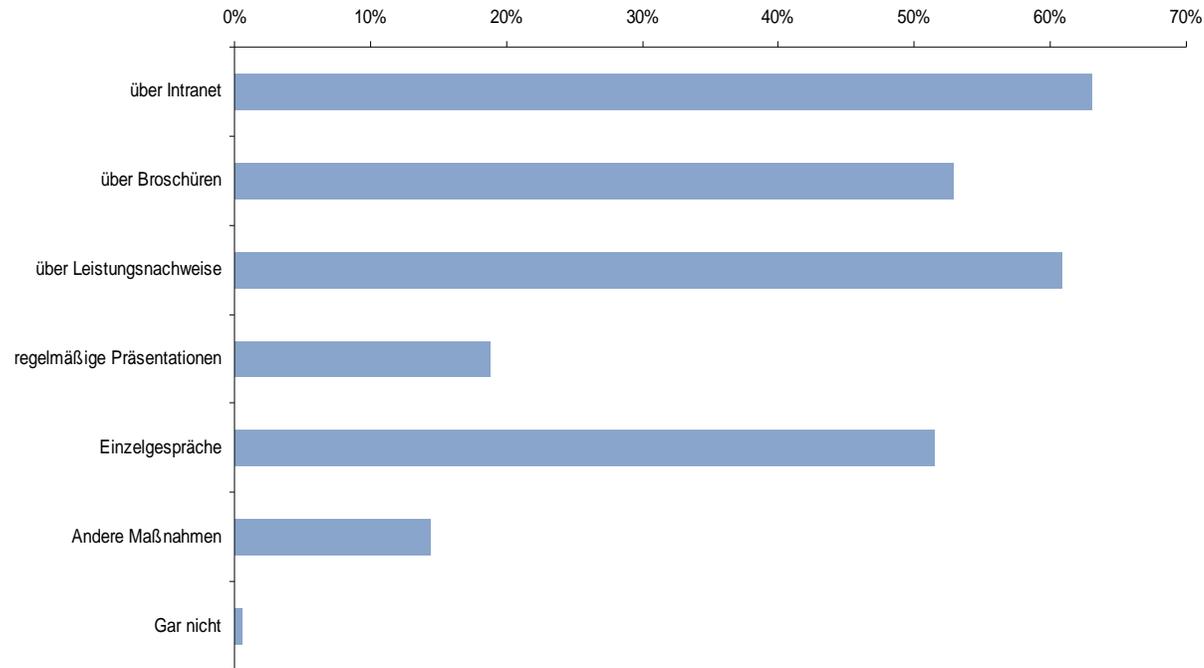
Fast 90 % der Unternehmen sehen die betriebliche Altersversorgung als wichtigen Bestandteil ihres Vergütungspakets. Daher überrascht es, dass nur knapp über 50 % der Unternehmen diese Versorgungsleistungen als Teil der Gesamtvergütung kommunizieren. Wenn die betriebliche Altersversorgung einen wesentlichen Teil der Vergütung darstellt, ist es wichtig, dass dies Bewerbern und Mitarbeitern transparent und bewusst gemacht wird. Offensichtlich besteht hier in vielen Unternehmen insofern noch Handlungsbedarf, als sich die zentrale Einschätzung der betrieblichen Altersversorgung in der Mitarbeiterkommunikation noch nicht wiederfindet.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

4. Kommunikation

In nahezu allen Unternehmen existieren Kommunikationsmittel für die betriebliche Altersversorgung.

Wie kommunizieren Sie das Versorgungsprogramm gegenüber Ihren Mitarbeitern?
(Mehrfachnennungen möglich)



Viele Unternehmen verfolgen mit der betrieblichen Altersversorgung das Ziel, ihre Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden (vgl. S. 6). Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist, dass die Mitarbeiter die Leistungen des Arbeitgebers kennen und verstehen. Aus diesem Grund ist eine gute Kommunikationsstrategie für die betriebliche Altersversorgung unerlässlich.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

4. Kommunikation

Die verwendeten Instrumente sind dabei vielfältig.

Die Unternehmen haben dieses Erfordernis erkannt. Nahezu alle Unternehmen verfügen über eines oder mehrere Kommunikationsinstrumente. Hierbei spielt das Intranet eine zunehmend wesentliche Rolle; aber auch Leistungsnachweise in Papierform sind nach wie vor ein häufig verwendetes Mittel.

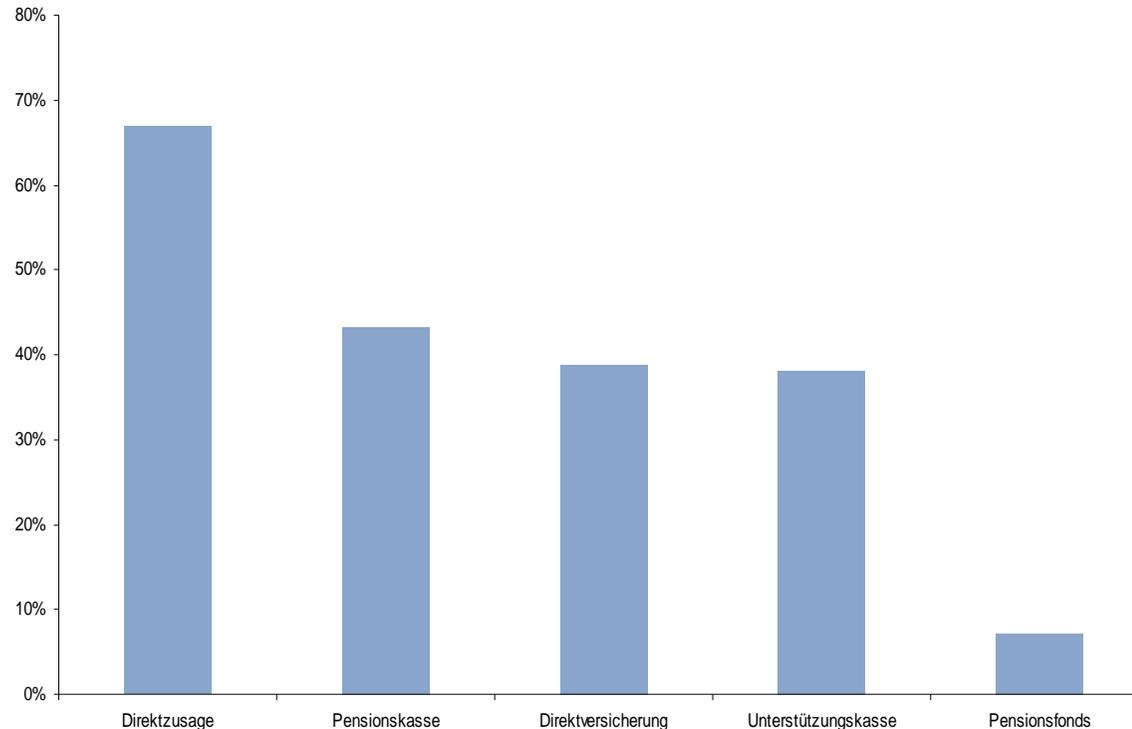
In der Praxis ist jedoch davon auszugehen, dass diese Leistungsnachweise die betriebliche Altersversorgung häufig isoliert darstellen (vgl. S. 11). Dies deckt sich mit unserer Erfahrung. Nur wenige Unternehmen erstellen für ihre Mitarbeiter Gesamtvergütungsnachweise, denen der Wert des gesamten Vergütungspakets entnommen werden kann.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

5. Finanzierung

Bei den Durchführungswegen ist die Direktzusage, die sich bei mehr als der Hälfte der Unternehmen findet, nach wie vor am stärksten vertreten.

Wie ist ihr Versorgungswerk finanziert?



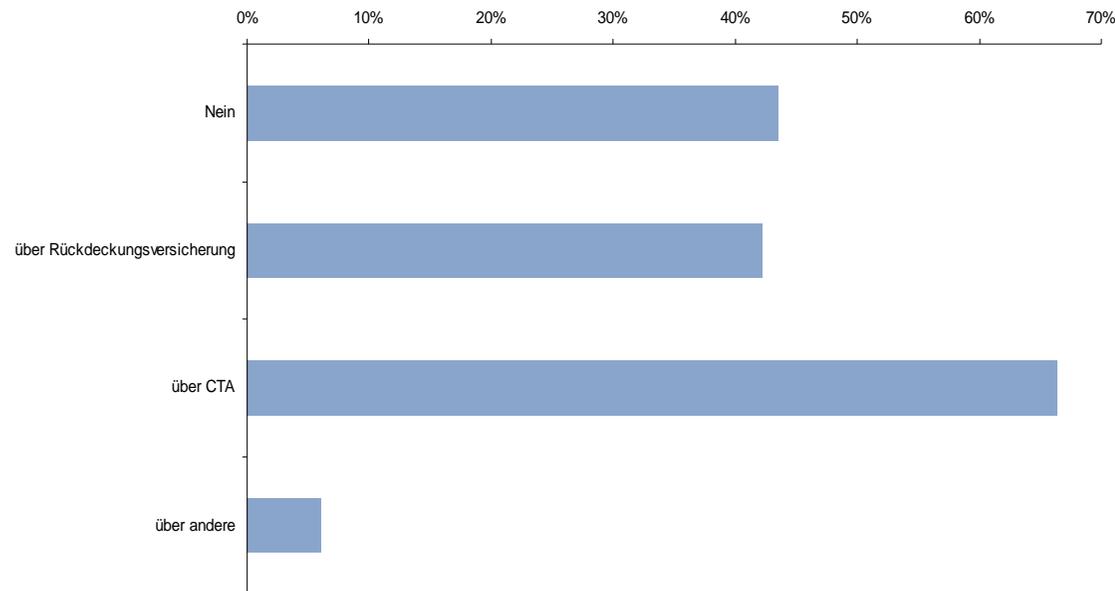
Über 50 % der befragten Unternehmen führen die betriebliche Altersversorgung als unmittelbare Versorgungszusage durch. Pensionskasse, Direktversicherung und Unterstützungskasse folgen mit jeweils etwa einem Drittel der Unternehmen. Der Pensionsfonds wird nach wie vor eher selten eingesetzt. Gleichwohl hat dessen Bedeutung in der jüngsten Zeit – auch vor dem Hintergrund der sprunghaft gestiegenen Beiträge zur gesetzlichen Insolvenzversicherung – stark zugenommen.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

5. Finanzierung

Über die Hälfte der Unternehmen mit Direktzusagen haben zur Deckung ihrer Versorgungsverpflichtungen Vermögensmittel extern separiert. Das Contractual Trust Arrangement, CTA, spielt hierbei eine zentrale Rolle.

Haben Sie zur Finanzierung Ihres Versorgungswerkes Vermögen separiert und wenn ja, wie?
(Mehrfachnennungen möglich)



Mehr als 50 % der Unternehmen mit Direktzusagen haben zur Erfüllung ihrer Versorgungsverpflichtungen externe Vermögensmittel separiert. Bei der Rückdeckung von unmittelbaren Versorgungszusagen führt mit über 60 % das Contractual Trust Arrangement im Sinne eines Treuhandverhältnisses die Liste an. Auch Rückdeckungsversicherungen sind sehr häufig zu finden.

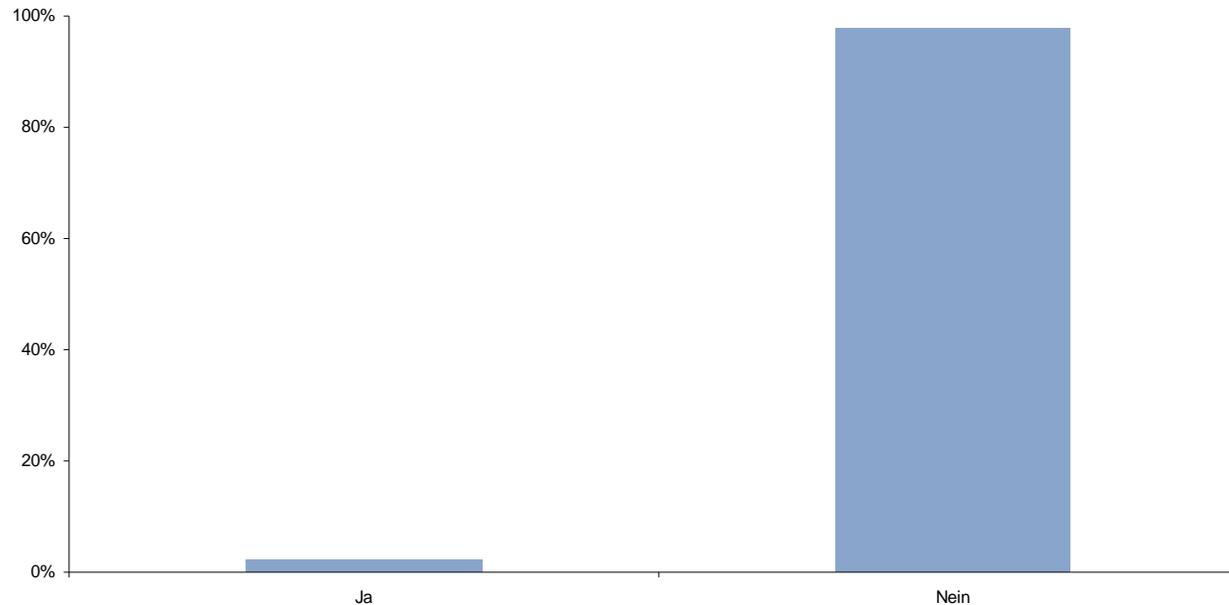
Sowohl bei der Finanzierung des Versorgungswerks als auch bei der Separierung zweckgebundenen Vermögens finden sich häufig Kombinationen. Daher ergeben sich in beiden Grafiken Gesamtangaben von über 100 %.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

6. Ausgestaltung, Wahlmöglichkeiten und Entgeltumwandlung

Obwohl die Mehrheit der Unternehmen die betriebliche Altersversorgung als Teil einer Gesamtvergütung ansieht, wird sie in nahezu allen Unternehmen obligatorisch gewährt. Echte „Cafeteria-Modelle“ sind ausgesprochen selten.

Haben die Mitarbeiter die Möglichkeit anstelle der betrieblichen Altersversorgung eine andere Leistung (Barauszahlung, Urlaub, Dienstwagen, ...) zu wählen?



Der sogenannte „Total Compensation“-Ansatz erfährt eine zunehmend stärkere Bedeutung in Unternehmen, „Cafeteria-Modelle“ werden populärer und von Mitarbeitern oftmals sehr geschätzt. Diese Modelle schließen auch die arbeitnehmerseitige Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung mit ein. Die Wahlmöglichkeiten der Arbeitnehmer beschränken sich jedoch meist auf Komponenten innerhalb des Versorgungswerks selbst.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

6. Ausgestaltung, Wahlmöglichkeiten und Entgeltumwandlung

Unterschiedliche Leistungen sind schwer vergleichbar.

Die Option, anstelle der Altersversorgung eine andere Form der Vergütung zu beziehen, besteht in fast keinem der befragten Unternehmen.

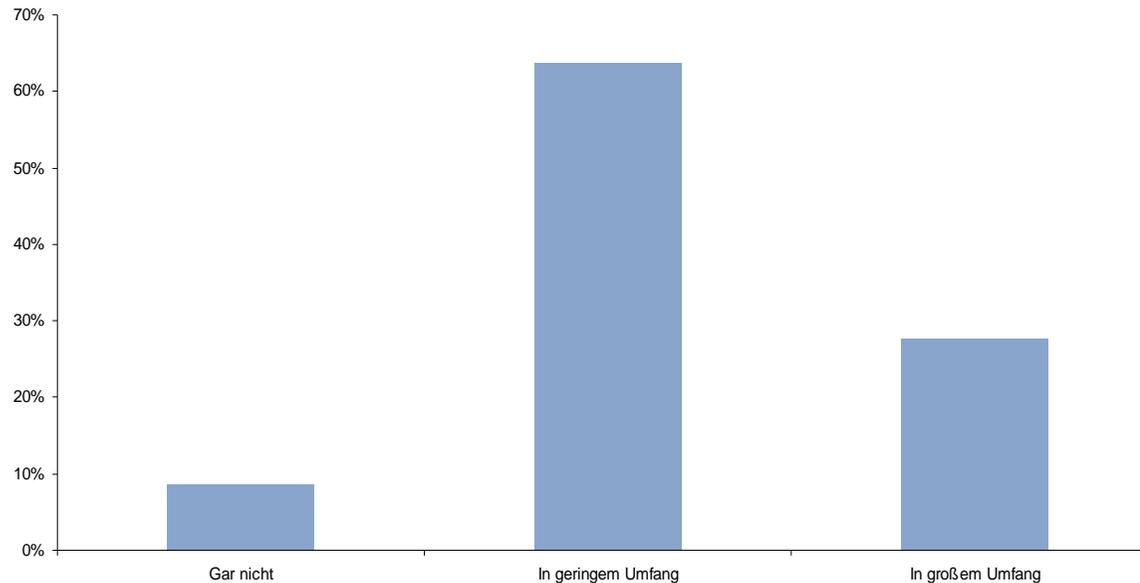
Mögliche Gründe hierfür könnten in der schweren Vergleichbarkeit unterschiedlicher Leistungen (z. B. Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung einerseits gegenüber anderen Vergütungsinstrumenten wie Dienstwagen andererseits) liegen. Auch die unterschiedliche steuerliche Behandlung der verschiedenen denkbaren Vergütungselemente (Altersversorgung, Dienstwagen, Urlaubstage etc.) spielt hier sicherlich eine wesentliche Rolle.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

6. Ausgestaltung, Wahlmöglichkeiten und Entgeltumwandlung

Die Verbreitung von „Cafeteria-Modellen“ innerhalb der betrieblichen Altersversorgung hat in den letzten Jahren stark zugenommen.

Sofern Ihr Versorgungswerk Wahlmöglichkeiten für die Mitarbeiter vorsieht (Auszahlungsmodi, Risikoabsicherung, Investition, ...): Werden diese von den Mitarbeitern aktiv genutzt?



Zunehmend eröffnen Arbeitgeber in ihren Versorgungswerken den Arbeitnehmern die Möglichkeit, die Leistungskomponenten individuell zu gestalten.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

6. Ausgestaltung, Wahlmöglichkeiten und Entgeltumwandlung

Die Wahlmöglichkeiten werden allerdings von den Arbeitnehmern in vielen Unternehmen nur in geringem Umfang oder gar nicht genutzt.

So können Arbeitnehmer – je nach privater Situation und Risikoneigung – oftmals zwischen Leistungspaketen mit mehr oder weniger starkem Risikoschutz bei vorzeitigem Eintritt des Versorgungsfalls wählen (z. B. Family- oder Single-Pakete). In einigen Versorgungswerken hat der Arbeitnehmer sogar die Möglichkeit, die Risikoleistungen völlig individuell zu gestalten.

Dies bietet dem Mitarbeiter die Möglichkeit, seine private Risikoabsicherung individuell durch die betriebliche Altersversorgung zu ergänzen.

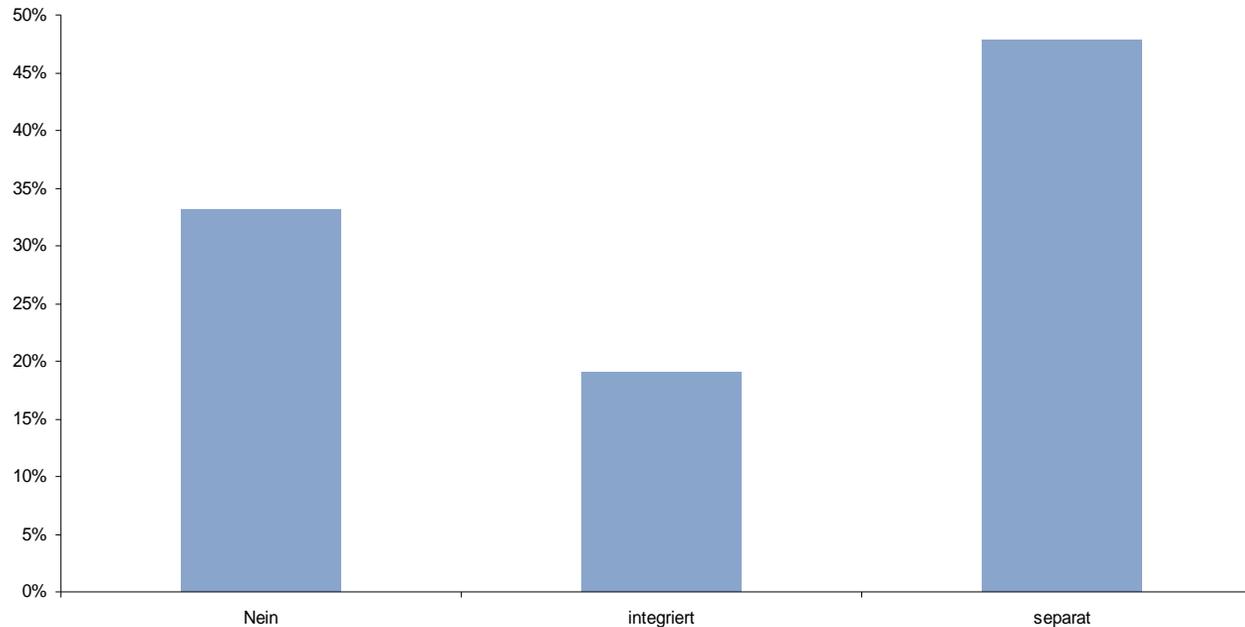
Es zeigt sich, dass diese Möglichkeiten bislang von den Arbeitnehmern nicht in vollem Umfang genutzt werden. Dies mag an der Komplexität der Entscheidungsspielräume, häufig aber auch an mangelnder Kommunikation durch die Unternehmen und ggf. externen Anbieter liegen.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

6. Ausgestaltung, Wahlmöglichkeiten und Entgeltumwandlung

Über 60% der Unternehmen bieten ein über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehendes Entgeltumwandlungsprogramm an.

Existiert in Ihrem Unternehmen ein über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehendes Entgeltumwandlungsprogramm und wenn ja, ist dieses Programm in den Pensionsplan integriert?



Arbeitnehmer haben in Deutschland das Recht, Gehaltsbestandteile bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für eine Entgeltumwandlung zu nutzen. Ein entsprechendes Angebot ist für die Arbeitgeber obligatorisch. Über 60 % der Unternehmen bieten außerdem ein darüber hinaus gehendes Entgeltumwandlungsprogramm an.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

6. Ausgestaltung, Wahlmöglichkeiten und Entgeltumwandlung

Zusätzliche Entgeltumwandlung wird zumeist separat vom arbeitgeberfinanzierten Plan organisiert.

In der Mehrheit der Fälle werden arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Versorgung in separaten Versorgungswerken abgewickelt.

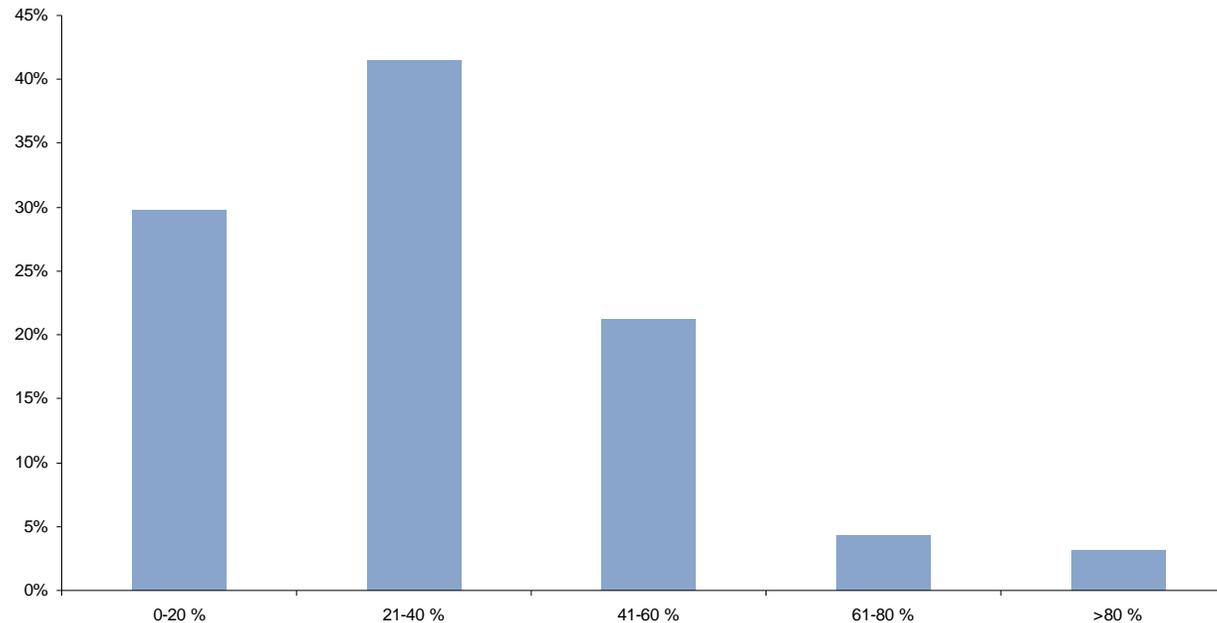
Nur in knapp 20 % der Unternehmen werden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge in ein einheitliches Versorgungswerk eingebracht. Dies hat sicherlich primär administrative Gründe.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

6. Ausgestaltung, Wahlmöglichkeiten und Entgeltumwandlung

Über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Entgeltumwandlungsprogramme werden von den Arbeitnehmern oft nur teilweise angenommen.

Sofern ein zusätzliches Entgeltumwandlungsprogramm existiert, wie wird dieses Programm von den Arbeitnehmern genutzt?



Dort, wo ein über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehendes Entgeltumwandlungsprogramm angeboten wird, wird dieses von den Mitarbeitern jedoch nur mäßig genutzt.

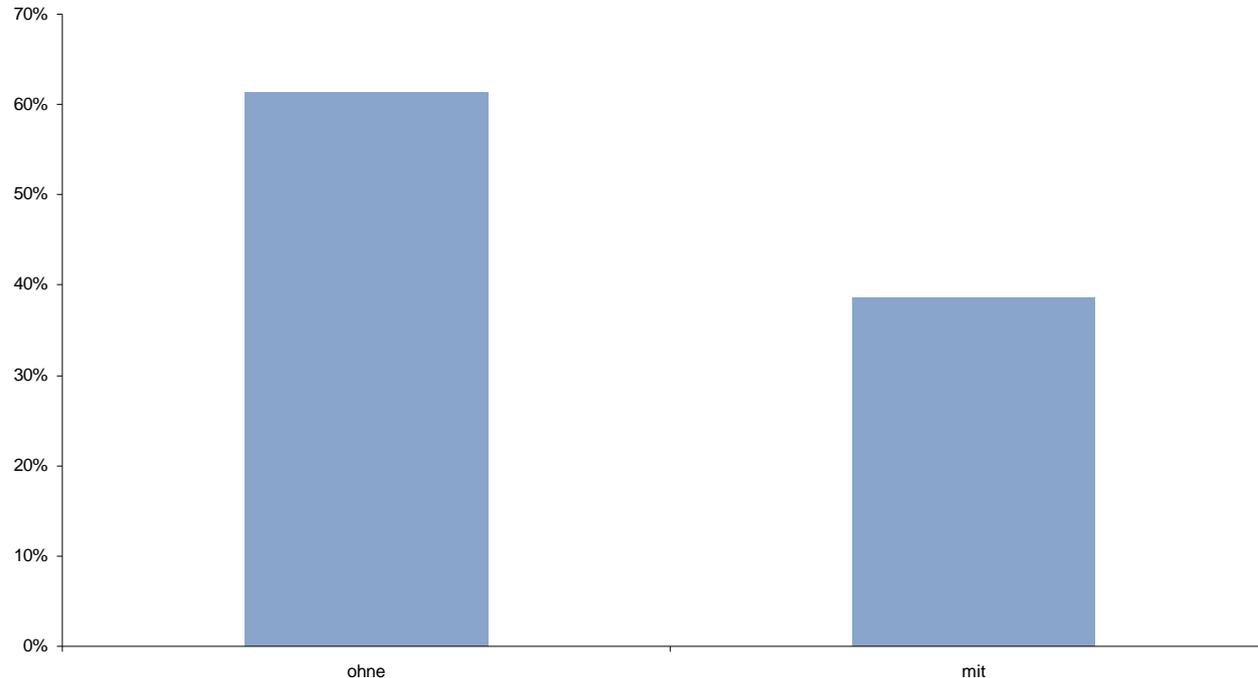
Vor dem Hintergrund der Leistungskürzungen in den sozialen Sicherungssystemen mag dies verwundern. Es kann aber wohl davon ausgegangen werden, dass primär besser verdienende Arbeitnehmer den finanziellen Spielraum für eine weitergehende Entgeltumwandlung zur Verfügung haben – und diese Gruppe stellt in den meisten Branchen nicht die Mehrheit der Mitarbeiter dar.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

6. Ausgestaltung, Wahlmöglichkeiten und Entgeltumwandlung

Ein Drittel der Unternehmen macht arbeitgeber-finanzierte Beiträge zumindest teilweise von Arbeitnehmer-beiträgen abhängig.

Sieht Ihr Versorgungswerk Matching Contributions vor?



„Matching Contribution“-Systeme sind beitragsorientierte Versorgungswerke, in denen zumindest ein Teil der Arbeitgeberbeiträge davon abhängig gemacht wird, dass auch der Arbeitnehmer einen Anteil leistet. So stellt das Unternehmen beispielsweise über einen Grundbetrag hinaus gehende Beiträge den Mitarbeitern zu Verfügung, die sich über Entgeltumwandlung an dem Aufbau ihrer betrieblichen Altersversorgung beteiligen. Häufig wird die Höhe des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags direkt von dem Umfang der Einbringung durch den Mitarbeiter abhängig gemacht. Ein derartiges Programm beinhaltet also einen deutlichen Anreiz zur Eigenvorsorge.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

6. Ausgestaltung, Wahlmöglichkeiten und Entgeltumwandlung

Eingesparte Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung werden häufig in Form von „Matching Contributions“ an die Arbeitnehmer weitergegeben.

Neben den „Matching Contributions“ im eigentlichen Sinne gibt es Entgeltumwandlungsprogramme, in denen der Arbeitgeber bei einer Beteiligung des Mitarbeiters seine dadurch eingesparten Sozialabgaben ebenfalls in das Versorgungswerk einbringt. Im Rahmen unserer Untersuchung haben wir diese Programme ebenfalls als „Matching Contribution“-Systeme gewertet.

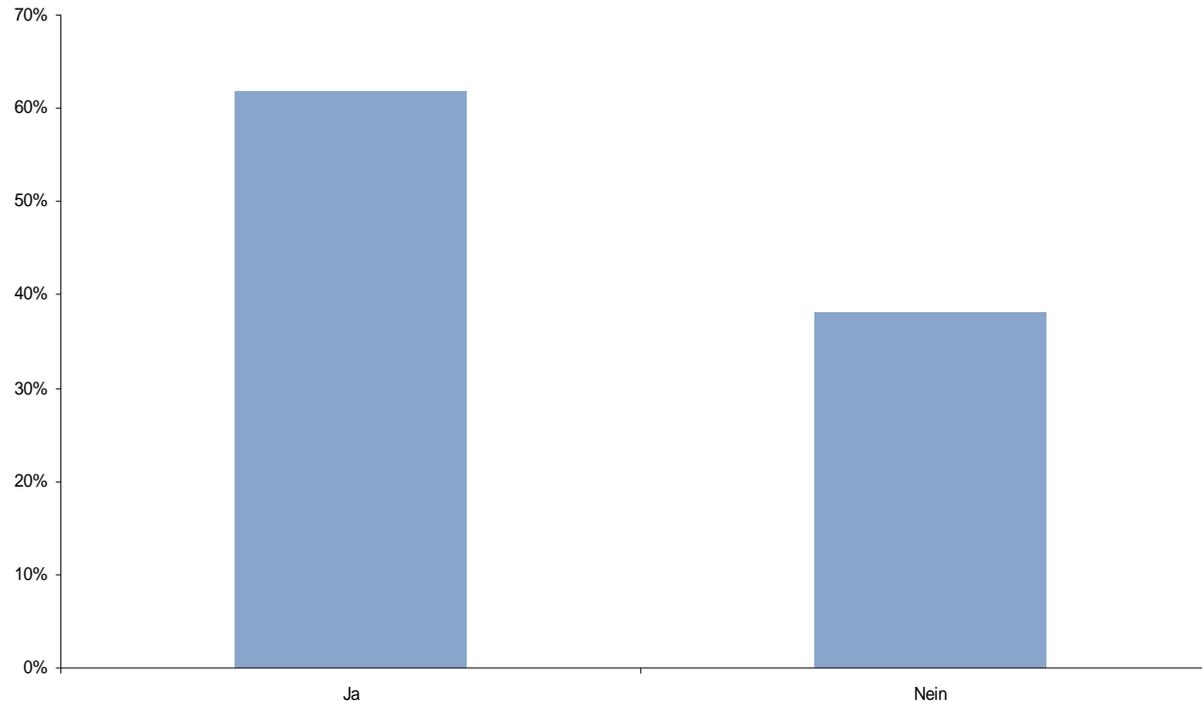
Von den befragten Unternehmen haben etwa 30 % „Matching Contribution“-Anteile in ihrem Versorgungswerk vorgesehen.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

7. Steuerung

Über 60% der Unternehmen haben (konzern-) einheitliche Guidelines für die betriebliche Altersversorgung.

Gibt es in Ihrem Unternehmen einheitliche Pension oder Benefit Guidelines?



Einheitliche Pension-Guidelines sind gerade in dezentral organisierten Unternehmen bzw. Konzernen essenziell, da hierdurch eine homogene Struktur der betrieblichen Altersversorgung gewährleistet werden kann.

Eine homogene Struktur erleichtert zum einen das Risikomanagement der betrieblichen Altersversorgung im Hinblick auf die Finanzierung/Investition, die Kosten und die Zahlungsmittelflüsse. Zum anderen können Änderungen, die z. B. aufgrund der Gesetzeslage erforderlich werden, leichter geplant und umgesetzt werden.

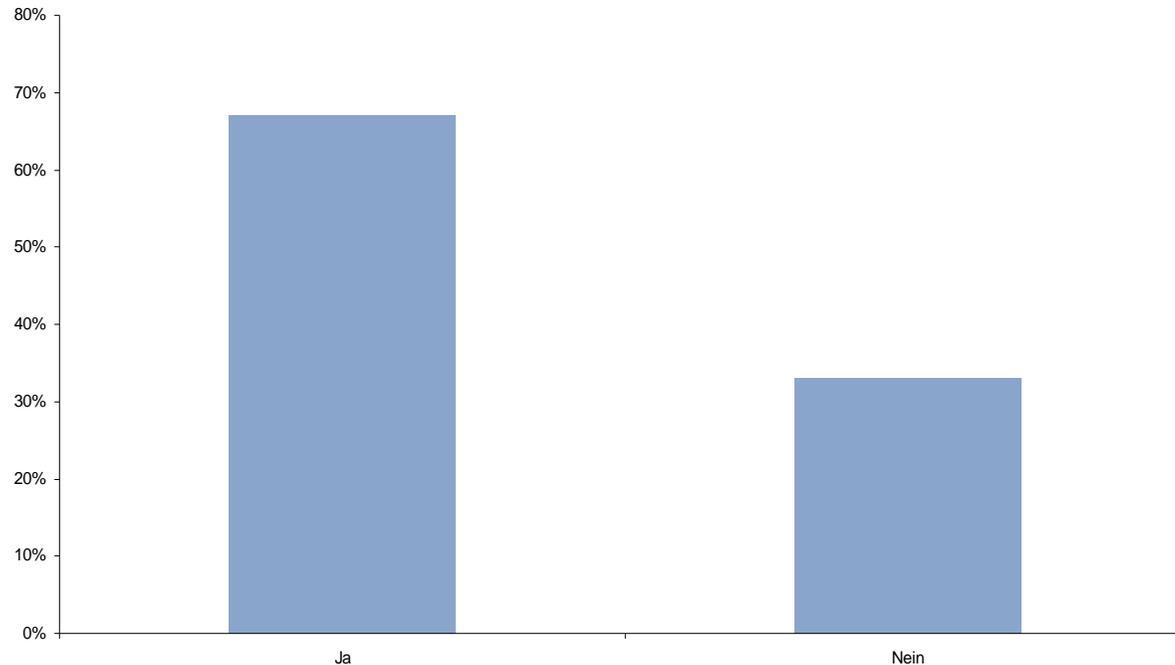
Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

7. Steuerung

Die Mehrheit der Unternehmen kontrolliert die Einhaltung ihrer Pension-Guidelines durch ein Gremium.

In etwa 60 % der Unternehmen existieren solche Guidelines, deren Einhaltung wiederum in 60 % der Unternehmen durch ein gesondertes Gremium kontrolliert wird.

Falls ja, wird dessen Einhaltung durch ein Gremium kontrolliert?

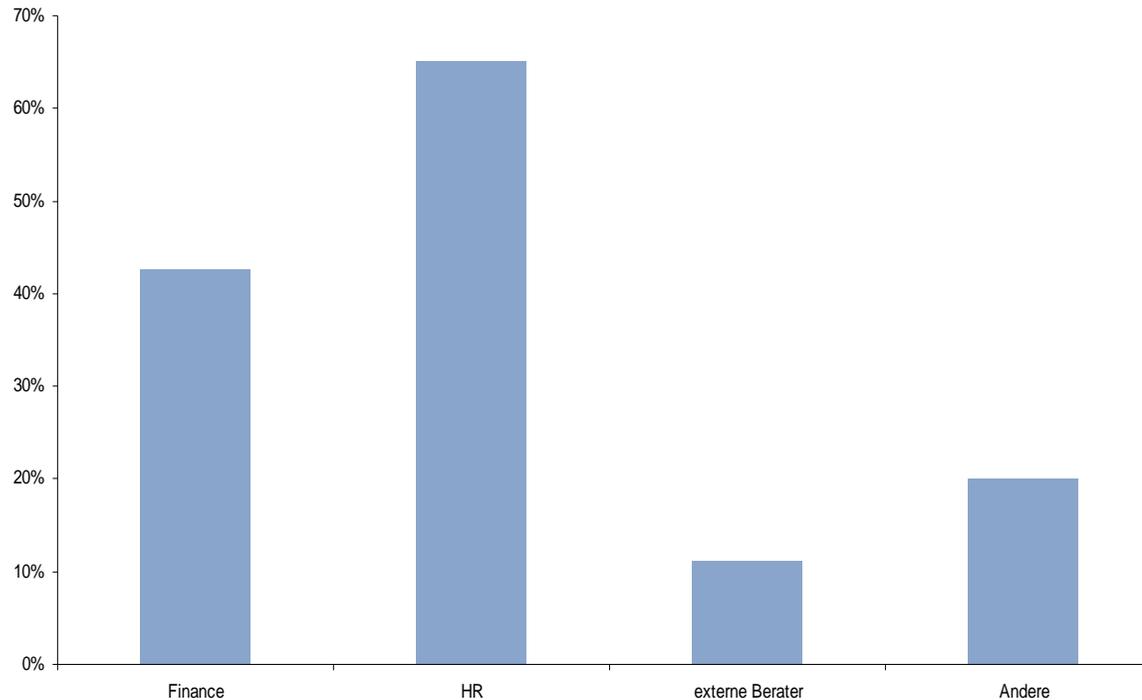


Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

7. Steuerung

Bei der Besetzung der Gremien zur Steuerung der betrieblichen Altersversorgung wird regelmäßig die Personalabteilung stärker als die Finanzabteilung eingebunden.

Falls es ein solches Gremium gibt, welche Abteilungen/Parteien sind darin vertreten?



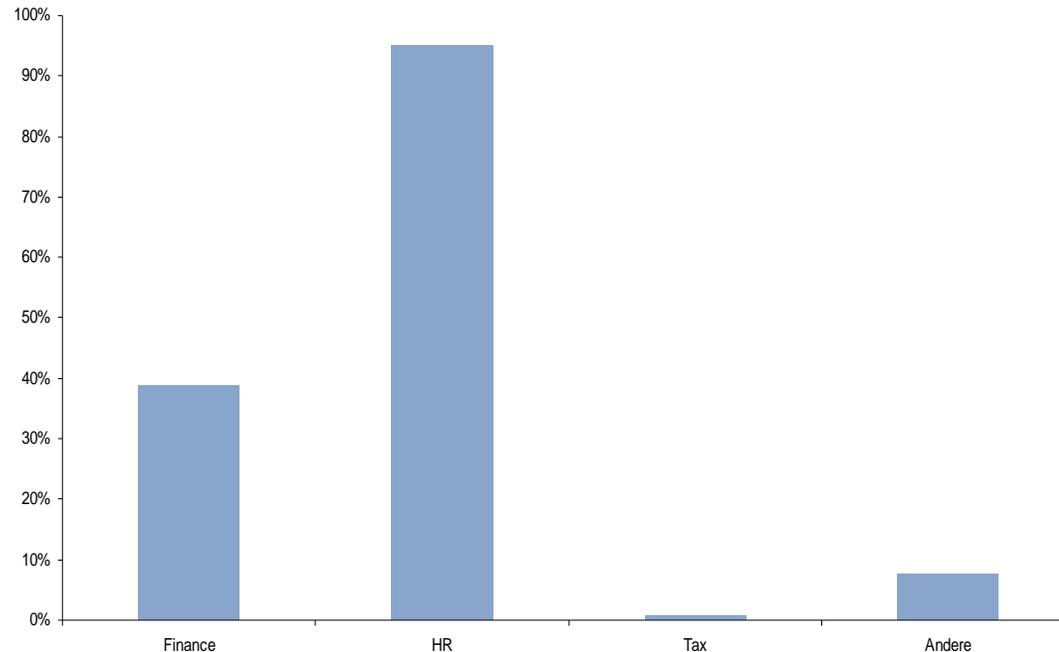
Sofern es in den Unternehmen gesonderte Gremien zur Steuerung der betrieblichen Altersversorgung gibt, ist die Personalabteilung in über der Hälfte der Fälle dort vertreten. Für die Finanzabteilungen trifft dies nur in etwa einem Drittel der Fälle zu. Weitere Vertreter in solchen Gremien sind beispielsweise Vorstand, Aufsichtsrat oder Arbeitnehmervertretungen, z. T. aber auch externe Berater.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

7. Steuerung

Die betriebliche Altersversorgung wird in den Unternehmen mehrheitlich von der Personalseite betreut.

Welche Abteilung(en) ist/sind in Ihrem Unternehmen hauptsächlich für die Betreuung der betrieblichen Altersversorgung zuständig?



Die mehrheitliche Zuständigkeit der Personalabteilungen für die betriebliche Altersversorgung wird auch in der internen Betreuung deutlich. In knapp 90 % der Unternehmen ist die Personalabteilung für dieses Thema zuständig. Nur in etwa 40 % der Fälle liegt die Verantwortung (auch) bei der Finanzabteilung.

Insbesondere bei modernen Versorgungswerken, z. B. wertpapiergebundenen Zusagen, ist es empfehlenswert, die Gremien gleichermaßen mit Personal- und Finanzverantwortlichen zu besetzen.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

8. Beitragssatz

Das Leistungs-niveau der unter-suchten Pensions-pläne wird anhand des Beitragssatzes verglichen.

Bei Beitragsplänen wurde der definierte Beitrag verwendet, bei Leistungsplänen erfolgte eine versicherungsmathematische Umrechnung.

Die Beitragssätze wurden für vier exemplarische Arbeitnehmergruppen im Verhältnis zum Gesamtgehalt ermittelt.

Bei einem Vergleich der Werthaltigkeit verschiedener Versorgungswerke sind diese vor allem nach ihrer Beitrags- bzw. Leistungsorientierung zu unterscheiden. Beitragsorientierte Zusagen definieren unmittelbar Beiträge, aus deren (verzinslicher) Ansammlung sich die dann zur Auszahlung kommenden Leistungen ergeben. Hierbei kommen unterschiedliche versicherungsmathematische Methoden zum Ansatz. Bei leistungsorientierten Zusagen steht dagegen eine definierte Leistung im Vordergrund. Die hierfür benötigten Beiträge bzw. Kosten ergeben sich aus der Leistung und den persönlichen Daten der Mitarbeiter. Ziel der Untersuchung ist es nun, beitrags- und leistungsorientierte Systeme vergleichbar zu machen.

Da beitragsorientierte Versorgungswerke in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen haben, erfolgt unsere Auswertung anhand von Beitragssätzen. Diese sollen eine Indikation für den durchschnittlichen Arbeitgeberbeitrag geben. Dabei haben wir zwischen vier verschiedenen, repräsentativen Arbeitnehmergruppen unterschieden (vgl. S. 17).

Bei beitragsorientierten Versorgungswerken wurde der Beitrag als Grundlage für die Auswertung herangezogen. Durch die Vernachlässigung von Zurechnungszeiten, Zinsgarantien oder anderen Merkmalen in den Zusagen, die von dem Unternehmen zusätzlich zu der Beitragszahlung getragen werden, können Verzerrungen entstehen. Diese sind jedoch nicht wesentlich. Soweit beitragsorientierte Zusagen, erhebliche leistungsorientierte bzw. garantierte Elemente enthalten, wurden sie wie leistungsorientierte Systeme behandelt.

Bei leistungsorientierten Versprechen wurde versicherungsmathematisch ein Beitragssatz ermittelt, der für die jeweilige Arbeitnehmergruppe und unter Ansatz der nachfolgend erläuterten Bewertungsannahmen zu einem vergleichbaren Leistungsniveau führt.

Da viele Pensionspläne den zugesagten Beitragssatz bzw. die zugesagte Leistung in Abhängigkeit des Grundgehalts ermitteln, ist eine Umrechnung dieses Beitragssatzes in einen Anteil des Gesamtgehalts erforderlich. Auch hierfür haben wir in Abhängigkeit von der jeweiligen Arbeitnehmergruppe typisierende Annahmen getroffen.

Die vier exemplarisch ausgewählten Arbeitnehmergruppen sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

8. Beitragssatz

Die Umrechnung für Leistungspläne erfolgte auf Basis versicherungsmathematischer Annahmen.

Bei „Matching Contribution“-Systemen wurde der maximale Arbeitgeberbeitrag angenommen.

	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4
Eintrittsalter	20	25	30	45
Aktuelles Alter	42	42	42	52
Grundgehalt	30.000 EUR	50.000 EUR	70.000 EUR	120.000 EUR
Gesamtgehalt	30.000 EUR	55.000 EUR	90.000 EUR	140.000 EUR

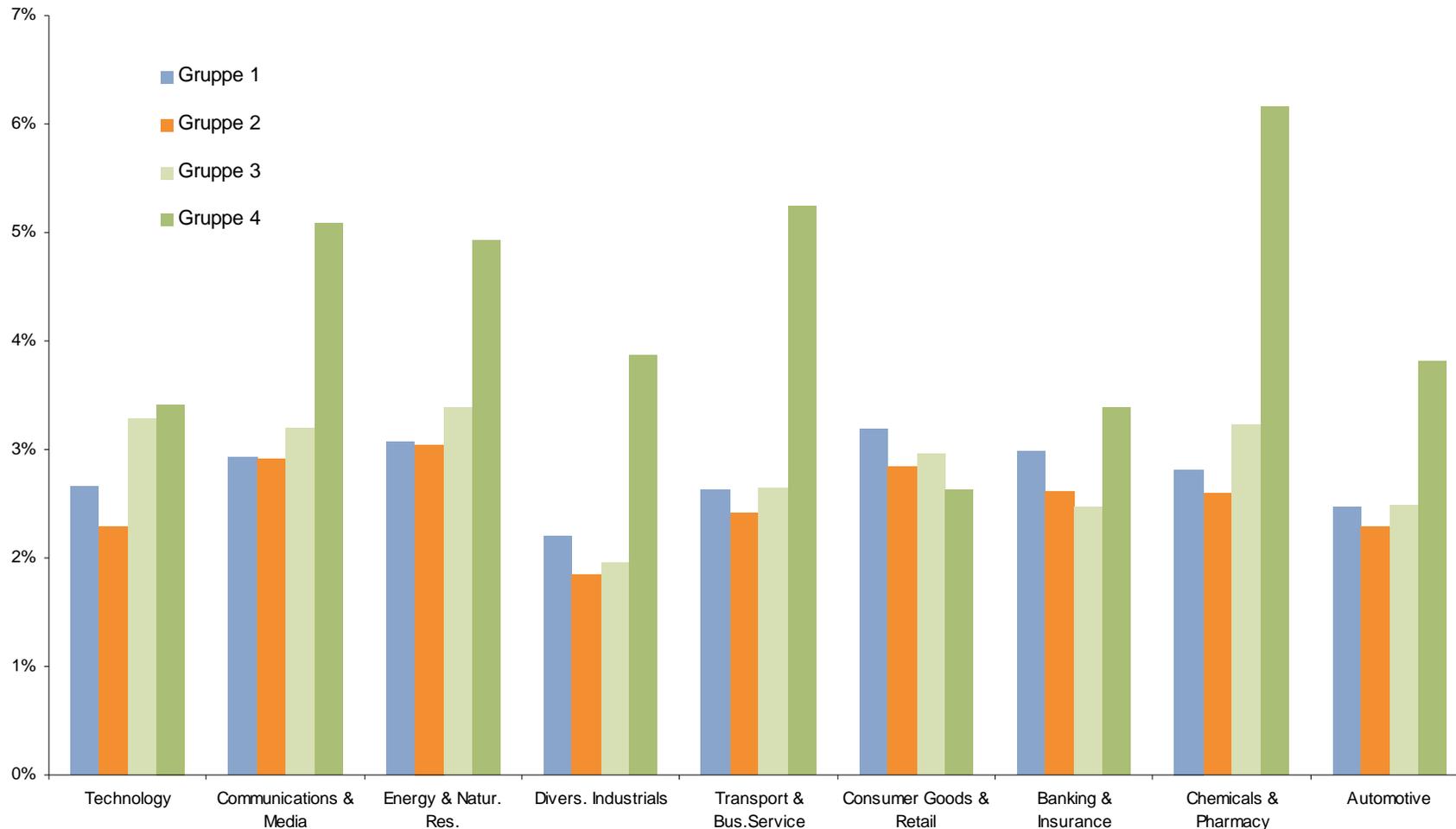
Für leistungsorientierte Zusagen wurde eine versicherungsmathematische Umrechnung mit einem Zinssatz von 5,25 %, einem Gehaltstrend von 2,50 % und einem Rententrend von 2,00 % durchgeführt. Weiterhin wurde im Falle von „Matching Contribution“-Systemen angenommen, dass der Arbeitnehmerbeitrag so gewählt ist, dass die maximale Förderung durch den Arbeitgeber in Anspruch genommen wird. Ausgewiesen ist jedoch nur der Arbeitgeberbeitrag.

Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

8. Beitragssatz

Der Beitragssatz für die untersuchten Arbeitnehmergruppen variiert zwischen 2 % und 6 % der Gesamtvergütung.

Beitragssätze nach Branchen



Pension Survey 2009/2010 – Deutschland

8. Beitragssatz

Der Beitragssatz hängt von der Arbeitnehmergruppe und der Branche ab.

Auf den ersten Blick fallen in dieser Grafik vor allem die z. T. deutlich höheren Beiträge für die vierte Arbeitnehmergruppe auf. Dies liegt vor allem daran, dass deren Gehalt erheblich oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt und Unternehmen für diese Gehaltsteile häufig höhere Beiträge zur Verfügung stellen. Teilweise gibt es für diese Mitarbeitergruppen aber auch gesonderte, großzügigere Versorgungsprogramme.

Weiterhin können deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen beobachten werden. Orientiert man sich an den sicherlich stärker vertretenen Arbeitnehmergruppen 1 bis 3, fallen die Branchen Communications & Media, Energy & Nature Reserves, Consumer Goods & Retail, Banking & Insurance sowie Chemicals & Pharmaceuticals durch vergleichsweise hohe Versorgungsbeiträge auf. Dies überrascht im Bereich Consumer Goods & Retail, ist aber dadurch zu erklären, dass in diesem Sektor eine große Variabilität besteht. Zudem bieten in dieser Branche viele Unternehmen keine Versorgung an, und diese Unternehmen sind naturgemäß nicht in unserer Auswertung erfasst. Somit ergibt sich im Ergebnis das vorliegende Bild. Vor allem in der Branche Various Industrial sind dagegen auffallend niedrigere Beitragssätze zu finden.

Insgesamt variieren die Arbeitgeberbeiträge zwischen 2 % und 6 % der Gesamtvergütung. Vor dem Hintergrund, dass die höheren Beiträge weitestgehend für besser verdienende Mitarbeiter erbracht werden und dass zudem auf die Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung keine weiteren Abgaben anfallen, erscheint der Aufwand für die Altersversorgung moderat. Trotz der steuerlichen Begünstigung in Form der nachgelagerten Besteuerung ist dieses Beitragsniveau vielfach nicht ausreichend, um eine angemessene Altersversorgung zu bieten.

9. Fazit

Die vorliegende Studie belegt die gestiegene Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung in den Unternehmen:

- 90 % der befragten Unternehmen beurteilen die betriebliche Altersversorgung als wichtigen Vergütungsbestandteil.
- 75 % der Unternehmen haben die Erfahrung gemacht, dass die betriebliche Altersversorgung in Einstellungsgesprächen eine erhebliche Rolle spielt.
- 75 % der Unternehmen erwarten, dass die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung künftig weiter steigen wird.

Diese Einschätzung spiegelt sich in der Ausgestaltung und der Kommunikation der betrieblichen Altersversorgung jedoch nur bedingt wieder. So wird nur in knapp über der Hälfte der Unternehmen die betriebliche Altersversorgung als Bestandteil der Gesamtvergütung kommuniziert, und attraktive Ausgestaltungen über Cafeteria-Systeme, bei denen die Mitarbeiter die Versorgungsleistungen auf ihre individuellen Bedürfnisse abstimmen können, finden sich nur selten und werden – wahrscheinlich auch aufgrund mangelnder Kommunikation – nicht sehr intensiv genutzt. Auch ist der Aufwand, den Unternehmen für die Versorgung ihrer Mitarbeiter erbringen, mit – je nach Branche und je nach Arbeitnehmergruppe – 2 % bis 6 % der sonstigen gesamten Barvergütung durchaus moderat. Es stellt sich die Frage, ob in Anbetracht der erwarteten steigenden Wichtigkeit dieses Vergütungselements der Umfang betrieblicher Versorgungsleistungen wieder angehoben wird – sei es in Form höherer Arbeitgeberbeiträge oder durch zusätzliche Garantien.

Auch fällt auf, dass derzeit bereits 60 % der Unternehmen konzerneinheitliche Benefit Guidelines besitzen, deren Einhaltung in 60 % der Fälle von einem separaten Gremium kontrolliert werden. Diese Tatsache spiegelt das gestiegene Bewusstsein der Unternehmen um die vielfältigen Risiken der betrieblichen Altersversorgung wider. Sofern die Bedeutung und der Umfang der betrieblichen Altersversorgung weiter steigen, wird deren Risikomanagement noch weiter in den Fokus der Unternehmen rücken.



Kontakt:

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marc Oliver Heine

T 069 9587-1600

mheine@kpmg.com

Susanne Jungblut

T 089 9282-1066

sjungblut@kpmg.com

www.kpmg.de

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation. Unsere Leistungen erbringen wir vorbehaltlich der berufsrechtlichen Prüfung der Zulässigkeit in jedem Einzelfall.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International. Printed in Germany.*