



Deutscher bAV-Index 2018

Status quo und Trends im deutschen bAV-Markt

Deutscher bAV-Index 2018

Status quo und Trends im deutschen bAV-Markt

Inhalt

Das Wichtigste im Überblick – Executive Summary.....	4
Studienziele und Design.....	5
Repräsentatives Abbild der deutschen bAV-Landschaft.....	5
Gewichtete Stichprobe aus mittleren und großen Unternehmen.....	5
Allgemeine Strukturmerkmale betrieblicher Versorgungszusagen.....	6
Durchführungsweg: weiterhin Trend zur Ausfinanzierung.....	6
Beitragsorientierte Zusagen beherrschen den Markt.....	7
Flexible Auszahlungsoptionen.....	8
Strukturmerkmale von beitragsorientierten Zusagen.....	9
Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer wird belohnt.....	9
Bemessungsgrundlage: Gute Planbarkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.....	10
Überwiegend Split-Beitragssätze.....	11
Zinsmodell: überwiegend kapitalmarktorientiert.....	12
Risikoleistungen gehören zum Standard.....	14
Leistungen und Kosten der arbeitgeberfinanzierten bAV in Deutschland.....	15
Hochrechnung für Tarif- und außertarifliche Mitarbeiter sowie Führungskräfte.....	15
Leistungsniveau: je größer das Unternehmen, desto höher die bAV-Leistung.....	16
Kosten der betrieblichen Altersvorsorge: Trend zur Angleichung.....	17
Die bAV auf dem Prüfstand – mit einer maßgeschneiderten Benchmarkanalyse.....	20
Fazit.....	21
Die Studienautoren.....	22
Weitere Studien von Willis Towers Watson.....	23

Das Wichtigste im Überblick – Executive Summary

Das Ziel der Studie ist es, ein repräsentatives Abbild der aktuellen arbeitgeberfinanzierten bAV-Landschaft in Deutschland zu schaffen. Hierfür wurden Versorgungswerke von insgesamt 200 Unternehmen analysiert. Die Ergebnisse wurden mit Gewichtungsfaktoren nach den Kriterien Branche, Umsatz in Deutschland und Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in Deutschland der tatsächlichen Verteilung im deutschen Markt angepasst.

Die Tendenz zur Ausfinanzierung der bAV-Verpflichtungen ist in Deutschland nach wie vor ungebrochen. Neben der Unterstützungskasse ist die Direktzusage dabei jedoch nach wie vor der beliebteste Durchführungsweg für die arbeitgeberfinanzierte bAV.

Die Rente ist in Deutschland die mit Abstand häufigste Auszahlungsart für bAV-Leistungen. Jedoch bieten die meisten Unternehmen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, beim Eintritt in den Ruhestand abhängig von der jeweiligen Lebenssituation flexibel zwischen mehreren Auszahlungsarten zu wählen.

Beitragsorientierte Versorgungswerke sind die vorherrschende Zusageart – leistungsorientierte Pläne werden zunehmend abgelöst und bei neu einzuführenden Zusagen in der Regel nicht mehr in Betracht gezogen. Aufgrund der hohen Verbreitung beitragsorientierter Pläne wurden einige für diese Zusageart typische Strukturmerkmale näher betrachtet.

So werden bei beitragsorientierten Plänen die arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten bAV-Modelle mit Vorliebe analog gestaltet oder in einem System integriert. Dabei wird die Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer häufig durch arbeitgeberfinanzierte Matching-Beiträge belohnt.

Die Höhe der Arbeitgeberbeiträge orientiert sich meist an der (Grund-)Vergütung der Mitarbeiter, wobei zur Berechnung des Beitrags in der Regel ein Split-Beitragssatz herangezogen wird, bei dem auf Vergütungsbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der deutschen Rentenversicherung höhere Beiträge entfallen.

Versorgungszusagen mit einem fest zugesagten Zins werden aufgrund des derzeitigen Niedrigzinsumfeldes zunehmend von Plänen mit kapitalmarktorientierten Zinsmodellen abgelöst – diese reagieren flexibel auf die Zinsschwankungen im Markt und bieten bei einer positiven Zinsentwicklung die Chance auf eine attraktive Rendite.

Die arbeitgeberfinanzierte bAV bietet in Deutschland nicht nur im Alter eine zusätzliche Absicherung – die meisten bAV-Pläne sehen auch eine Absicherung bei Invalidität und Leistungen an Hinterbliebene vor. Die Gestaltung der Leistungen ist dabei sehr unterschiedlich.

Anhand von drei Musterpersonen (Tarif-Mitarbeiter, außertariflicher Mitarbeiter und Führungskraft) wurden die Altersleistung und die Kosten der arbeitgeberfinanzierten bAV-Werke berechnet. Dabei liegt die Altersleistung (ausgedrückt als Versorgungsgrad, das heißt erste Rente dividiert durch letztes Gehalt) über alle Personen hinweg im Median zwischen 4,4 Prozent und 4,8 Prozent der jeweiligen letzten Grundvergütung, wobei tendenziell gilt: je größer das Unternehmen, desto höher die Altersleistung.

Die Kosten der bAV-Werke sind je nach Hierarchieebene sehr unterschiedlich: Aufgrund höherer durchschnittlicher Beiträge liegen die Kosten für eine Führungskraft mit einem Median von 7,2 Prozent der Grundvergütung in der Regel weit über den Kosten für einen regulären Mitarbeiter (zum Beispiel aus dem Bereich Tarif mit im Median 3,0 Prozent der Grundvergütung). Die bAV-Versorgungslandschaft wird dabei in Bezug auf das Kosten-Niveau immer homogener – die Kosten für neuere Zusagen liegen meist nahe des Markt-Medians.

Studienziele und Design

Repräsentatives Abbild der deutschen bAV-Landschaft

Während das durch die gesetzliche Rentenversicherung gewährte Versorgungsniveau aufgrund des demografischen Wandels und ungünstiger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen stetig sinkt, gewinnt die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge als zweite tragende Säule der Alterssicherung zunehmend an Bedeutung. Doch vor allem die unzureichende Verbreitung der betrieblichen Altersabsicherung zeugt von Defiziten im System und bietet Zündstoff für aktuelle politische Debatten.

Das am 1. Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) soll Impulse für die Stärkung der zweiten Säule im Alterssicherungssystem setzen und zu einer freiwilligen Steigerung der bAV-Verbreitung führen. Ein umfassendes Wissen über die aktuelle Praxis der deutschen bAV-Systeme ist daher unerlässlich – sowohl um mögliche Auswirkungen der durch das BRSg angezielten Maßnahmen für die betriebliche Alterssicherung abzuschätzen, als auch um neue bAV-Systeme im Markt etablieren zu können.

Das Ziel der vorliegenden Studie ist es daher, die aktuellen arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Versorgungssysteme in Deutschland repräsentativ und umfassend abzubilden – anhand ihrer Strukturmerkmale, Leistungen und Kosten. Um die Veränderungen der bAV-Praxis in Deutschland nachzuvollziehen, ist eine regelmäßige Wiederauflage der Studie in einem Zweijahresrhythmus mit einer vergleichbaren Stichprobe geplant.

Gewichtete Stichprobe aus mittleren und großen Unternehmen

Um den bAV-Markt in Deutschland abzubilden, wurden Versorgungslandschaften aus 200 Unternehmen mit insgesamt 332 arbeitgeber- oder mischfinanzierten Versorgungszusagen ausgewählt und analysiert. Alle Pläne sind zum Zeitpunkt des Datenabzugs (30.11.2017) offen für neu eintretende Mitarbeiter. Geschlossene Zusagen, die von neueren Zusagen abgelöst wurden, sind nicht Gegenstand der Studie.

Um die Repräsentativität der Aussagen für die einzelnen Branchen sicherzustellen, wurden ausschließlich Unternehmen aus den vier Branchen mit der laut statistischem Bundesamt höchsten Verbreitung der bAV betrachtet:

(1) Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

(2) Verarbeitendes Gewerbe, aufgliedert in folgende acht Untergruppen

- Nahrung, Genuss und alltäglicher Konsum
- Chemische Erzeugnisse
- Pharmazeutische Erzeugnisse
- Elektronische Erzeugnisse und Elektrische Ausrüstungen
- Maschinenbau und Herstellung von Metallerzeugnissen
- Fahrzeugbau
- Rohstoffverarbeitung und Warenherstellung (Mineralöl, Kunststoff, Keramik, Glas, Steine und Erden)
- Herstellung, Installation und Reparatur sonstiger Waren

(3) Energie

(4) Information und Kommunikation

Da kleinere Unternehmen für eine statistische Erhebung vergleichsweise schwer zugänglich sind, wurden ausschließlich Unternehmen ab einer Größe von mindestens 500 Mitarbeitern und einem Umsatz von mindestens 50 Millionen Euro in die Analyse einbezogen. Anschließend wurden die Ergebnisse der 200 Unternehmen mithilfe von Gewichtungsfaktoren nach den Kriterien Branche, Umsatz in Deutschland und Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in Deutschland der tatsächlichen Verteilung im deutschen Markt angepasst.

Zuerst werden die allgemeinen Strukturmerkmale der Pensionspläne analysiert. Da beitragsorientierte Pensionspläne im deutschen bAV-Markt eine immer wichtigere Rolle spielen, werden spezifische Strukturmerkmale beitragsorientierter Pensionspläne noch einmal gesondert betrachtet. Anschließend wird die Wertigkeit der einzelnen Pläne für die Mitarbeiter anhand von Musterkarrieren bewertet (ausgedrückt als Versorgungsgrad, das heißt erste Rente dividiert durch letztes Gehalt; dargestellt als Prozentsatz) sowie die Kosten der Pläne anhand einer versicherungsmathematischen Prämie betrachtet (dargestellt als Prozentsatz des Grundgehalts).

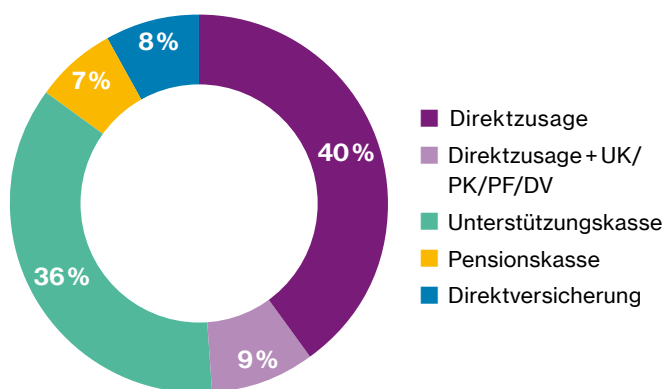
Allgemeine Strukturmerkmale betrieblicher Versorgungszusagen

Durchführungsweg: weiterhin Trend zur Ausfinanzierung

Für 49 Prozent der mittleren und großen Unternehmen in Deutschland ist die Direktzusage der präferierte Weg für die Durchführung ihrer aktuellen arbeitgeberfinanzierten bAV. Etwa ein Fünftel davon (insgesamt neun Prozent) kombiniert die Direktzusage mit anderen Durchführungswegen. Durch ein intelligentes Plandesign können dabei die Freibeträge in der Sozialversicherung und steuerliche Förderung optimal ausgenutzt und gleichzeitig die der bAV inhärenten Risiken für das jeweilige Unternehmen gesenkt werden.

Auch in der Direktzusage zeigt sich dabei eine steigende Tendenz zu einer unternehmensexternen Kapitalanlage – zum Beispiel durch Bildung eines Sondervermögens in Form eines Contractual Trust Arrangements (CTA) oder einer Rückdeckungsversicherung für die Pensionsverpflichtungen. Ebenfalls sehr beliebt ist die rückgedeckte Unterstützungskasse, die bereits von mehr als einem Drittel (36 Prozent) der betrachteten deutschen Unternehmen als Durchführungsweg verwendet wird.¹

Abb. 1: Durchführungsweg



Die augenfällige Beliebtheit der beiden Durchführungswegen für die arbeitgeberfinanzierte bAV beruht auf steuerlichen und sozialabgaberechtlichen Vorteilen – im Gegensatz zu den anderen drei Durchführungswegen sind hier die gesamten arbeitgeberfinanzierten Versorgungsbeiträge unabhängig von ihrer Höhe steuer- und sozialabgabefrei. In den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung müssen dagegen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden, sobald die Gesamtbeiträge zur bAV (arbeitnehmer- und arbeitgeberfinanziert) eine jährliche Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBG²) übersteigen. Zusätzlich werden in den drei externen Durchführungswegen Steuern fällig – bis zum 31. Dezember 2017 lag der Steuerfreibetrag bei vier Prozent der BBG zuzüglich eines jährlichen Aufstockungsbetrages von 1.800 Euro und wurde durch das Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes mit Wirkung ab dem 1. Januar 2018 auf acht Prozent der BBG erhöht. Ob diese Erhöhung des Steuerfreibetrages ohne eine sozialversicherungsrechtliche Flankierung die Attraktivität dieser externen Durchführungswege steigern wird, bleibt abzuwarten.

Über alle Branchen hinweg spielen die drei externen Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung in der ausgewählten Stichprobe in Deutschland derzeit eine eher untergeordnete Rolle bei der Durchführung der arbeitgeberfinanzierten bAV (hier in Summe 15 Prozent). Bei der Betrachtung der einzelnen Branchen können jedoch deutliche Abweichungen zu dem Gesamtbild beobachtet werden – so ist zum Beispiel die Direktversicherung im Bereich „Pharmazeutische Erzeugnisse“ besonders hoch vertreten, während der Bereich „Elektronische Erzeugnisse und Elektrische Ausrüstungen“ die arbeitgeberfinanzierte bAV überwiegend über die Direktzusage oder Unterstützungskasse abwickelt.

1. In der Branche „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ wird häufig der Versicherungsverein des Bankgewerbes (BVV) zur Durchführung der bAV genutzt – meist in Kombination mit einer Direktzusage. Für Unternehmen, die ihre bAV ausschließlich über den BVV abwickeln, wurde dieser unter dem Oberbegriff der Unterstützungskasse zusammengefasst.

2. Höhe der BBG in 2018: 78.000 Euro p.a.

Auch die Unternehmensgröße spielt bei der Wahl des Durchführungsweges eine Rolle. Insbesondere Kleinstunternehmen, die in der vorliegenden Studie nicht betrachtet werden, haben nach unserer Erfahrung eine höhere Tendenz zu externen Durchführungswegen. Aufgrund eines kleineren Kollektivs sind sie eher darauf angewiesen, mögliche bAV-Risiken auf externe Versorgungsträger auszulagern.

An die Durchführung der arbeitnehmerfinanzierten bAV stellen sowohl die Unternehmen als auch der Gesetzgeber häufig andere Anforderungen als an den arbeitgeberfinanzierten Teil der bAV. Durch den in Deutschland bestehenden Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung wird diese auch von Unternehmen angeboten, die keine arbeitgeberfinanzierte bAV anbieten und in der vorliegenden Studie nicht betrachtet werden. Daher können die hier getroffenen Aussagen nicht uneingeschränkt auf Entgeltumwandlungsregelungen übertragen werden.

Blick auf das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG):

Das BRSG sieht eine Anhebung der Steuerfreiheitsgrenze für Beiträge in die Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds vor:

- Ab dem 1. Januar 2018 wurde die Steuerfreiheit für Beiträge in die Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der deutschen Rentenversicherung (West) angehoben.
- Die Sozialversicherungsfreiheit bleibt unverändert bei vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der deutschen Rentenversicherung (West) bestehen.
- In den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse besteht nach wie vor eine uneingeschränkte Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit auf den gesamten arbeitgeberfinanzierten Beitrag.

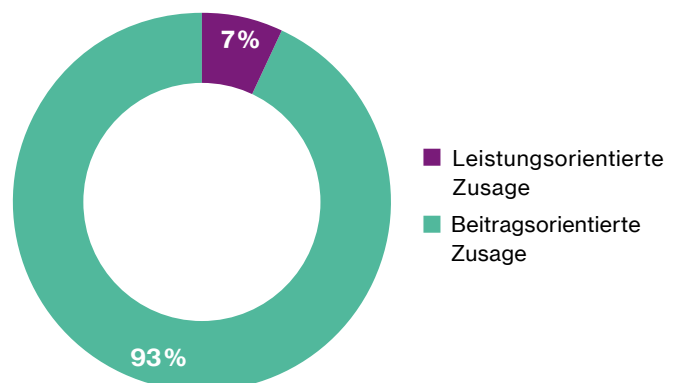
Beitragsorientierte Zusagen beherrschen den Markt

Der Trend zu beitragsorientierten Zusagen zeichnet sich bereits seit Jahrzehnten im deutschen bAV-Markt ab. Über alle betrachteten Branchen hinweg haben bereits 93 Prozent der Unternehmen für ihre neu eintretenden Mitarbeiter ein beitragsorientiertes bAV-System eingerichtet, in das nicht selten auch bereits ehemals bestehende leistungsorientierte Pläne überführt und integriert wurden.

Die noch bei sieben Prozent der Unternehmen bestehenden offenen leistungsorientierten Zusagen sind mit einem durchschnittlichen Alter von fast 18 Jahren deutlich älter als die beitragsorientierten Pläne, welche ein durchschnittliches Alter von knapp neun Jahren aufweisen. Bei den betrachteten Unternehmen sind alle seit Anfang 2012 neu eingeführten Zusagen beitragsorientiert.

Der allgemeine Trend zur Umstellung auf beitragsorientierte Systeme ist je nach Branche mehr oder weniger weit fortgeschritten. So bieten bereits alle Unternehmen in den eher schnelllebigen Branchen wie „Information und Kommunikation“ sowie „Nahrung, Genuss und alltäglicher Konsum“ ihren neu eintretenden Mitarbeitern ausschließlich beitragsorientierte bAV-Systeme. Eher traditionell ausgerichtete Branchen wie „Fahrzeugbau“ und „Maschinenbau und Herstellung von Metallerzeugnissen“ halten dagegen eher an ihren langbewährten leistungsorientierten Plänen fest – bis zu einem Viertel der derzeit offenen Zusagen sind in diesen Branchen nach wie vor leistungsorientiert.

Abb. 2: **Zusageart**



Flexible Auszahlungsoptionen

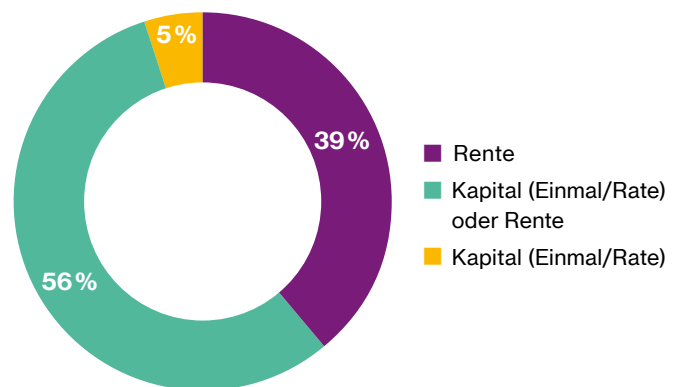
Flexibilität bleibt das aktuelle Leitwort im Hinblick auf die Auszahlungsoptionen in der bAV – immerhin 56 Prozent der Unternehmen in Deutschland bieten ihren Mitarbeitern beim Eintritt in den Ruhestand die Auswahl zwischen Einmalkapital, Raten oder einer lebenslangen Rente bei der Auszahlung der bAV-Leistungen an. Insbesondere in den letzten zwei Jahren entwickelt sich der Trend zu einem Erfolgsmodell – 95 Prozent der seit 2016 eingeführten Pläne sehen alle Auszahlungsformen vor und überlassen es meist den Mitarbeitern, die für ihre Lebenssituation am besten geeignete Auszahlungsform zu wählen.

Studien wie etwa der Global Benefits Attitudes Survey von Willis Towers Watson belegen, dass Mitarbeiter diese Flexibilität durchaus zu schätzen wissen – sie sehen die Wahlmöglichkeit darüber, wie die bAV im Alter ausgezahlt wird, als das wertvollste flexible Element in der bAV an. Die Flexibilität trägt dazu bei, dass die bAV als bedarfsgerecht wahrgenommen wird. Dies wiederum stärkt die Bindungswirkung der bAV und fördert die generelle Attraktivität des Arbeitgebers. Für die Unternehmen ist die freie Wahlmöglichkeit jedoch nicht ausschließlich positiv zu bewerten – sie führt zu einem erhöhten Administrationsaufwand und birgt unter Umständen auch Risiken bei der Cash-Flow-Planung.

Zwar gab es im letzten Jahrzehnt im Zuge der Risikominimierung in der bAV einen Trend zur Auszahlung der Leistungen in Form eines einmaligen Kapitalbetrages (heute bei 61 Prozent der Unternehmen als Auszahlungsform vorhanden), doch die Popularität der Rente ist nach wie vor ungebrochen – bei insgesamt 95 Prozent der mittleren und großen Unternehmen in Deutschland ist die lebenslange Rente als Auszahlungsform vorhanden. Der Fürsorgegedanke der Unternehmen ihren Mitarbeitern gegenüber mag einer der Gründe dafür sein. Mit Sicherheit trägt jedoch auch die Option einer externen Verrentung und der damit verbundenen Möglichkeit zur Auslagerung des Langlebighkeitsrisikos auf einen Versicherer zur hohen Verbreitung der Rente bei – so können die Arbeitgeber eine für sie risikolose Rente anbieten.

Wie auch bei den anderen Strukturmerkmalen gibt es bei der Auszahlungsform große branchenspezifische Unterschiede. So bieten ausnahmslos alle betrachteten Unternehmen aus dem Bereich „Chemische Erzeugnisse“ ihren Mitarbeitern die Option auf eine lebenslange Rente an. Die Branchen „Elektronische Erzeugnisse und Elektrische Ausrüstungen“ sowie „Information und Kommunikation“ sind Spitzenreiter in Punkto Flexibilität – hier sichern weit über zwei Drittel der Unternehmen ihren Mitarbeitern eine Auswahlmöglichkeit zwischen Kapital, Raten oder Rente zu. In dem Bereich „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ ist dagegen das Kapital als alleinige Auszahlungsform besonders weit verbreitet.

Abb. 3: **Auszahlungsoptionen**



Strukturmerkmale von beitragsorientierten Zusagen

Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer wird belohnt

Unternehmen in Deutschland sind gesetzlich dazu verpflichtet, ihren Mitarbeitern eine Möglichkeit zur Entgeltumwandlung anzubieten. Um den Administrationsaufwand zu reduzieren, wird bei neu eingeführten Zusagen die Entgeltumwandlung in der Regel in das arbeitgeberfinanzierte System integriert oder zumindest analog dazu gestaltet – dies ist bei 86 Prozent der betrachteten Unternehmen der Fall.

Viele Unternehmen gehen sogar einen Schritt weiter – inzwischen ist es im deutschen bAV-Markt gängige Praxis, den Mitarbeiter durch sogenannte „Matching-Modelle“ zur Mitfinanzierung seiner bAV zu motivieren. Darunter versteht man Versorgungssysteme, bei denen die Höhe der jeweiligen Arbeitgeberbeiträge ganz oder teilweise an die Eigenbeteiligung des Mitarbeiters gekoppelt ist. Mit dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) ab 1. Januar 2018 wird ein rudimentäres Matching der Entgeltumwandlungsbeiträge sogar zur Pflicht – bei den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung besteht nun die Pflicht zu einem Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbeitrags, insoweit auf diesen Sozialversicherungsbeiträge entfallen wären.

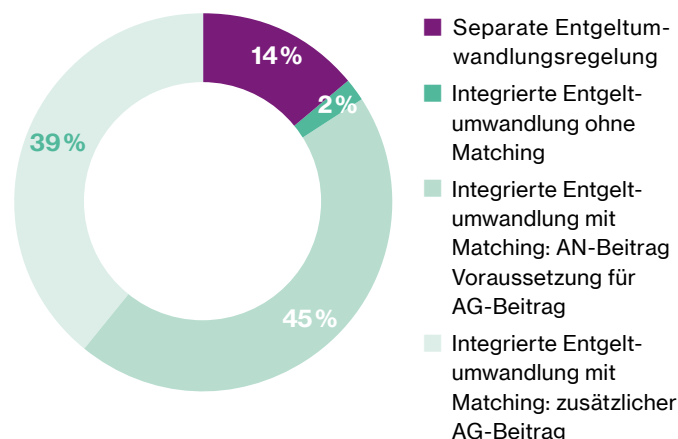
In 45 Prozent der Unternehmen ist die Eigenbeteiligung des Mitarbeiters eine grundlegende Voraussetzung für arbeitgeberfinanzierte Beiträge zur bAV. Wandelt der Mitarbeiter kein Entgelt um, entfällt in solchen Systemen der gesamte Arbeitgeberbeitrag. Die Verantwortung für die betriebliche Altersvorsorge wird hier quasi im ersten Schritt auf den Mitarbeiter übertragen.

Um zu vermeiden, dass der Mitarbeiter am Ende seiner Karriere aufgrund seiner Unentschlossenheit zur Entgeltumwandlung ganz leer ausgeht, bieten 39 Prozent der Unternehmen ihren neu eintretenden Mitarbeitern ein etwas weniger radikal ausgestaltetes Matching-Modell an – ihre Versorgungssysteme sehen einen von der Eigenbeteiligung des Mitarbeiters unabhängigen Grundbeitrag vor. Dieser wird durch einen Aufbaubeitrag aufgestockt, sofern der Mitarbeiter sich zu einer Entgeltumwandlung entschließt. Die Höhe des Aufbaubeitrags orientiert sich dabei meist an dem Mitarbeiterbeitrag und liegt im Schnitt bei etwa 80 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrages – in aller Regel mit einer Limitierung nach oben.

Insgesamt eignen sich Matching-Modelle laut Studien nicht nur dazu, die Teilnahmequote an der Entgeltumwandlung zu erhöhen, sondern auch die Wertschätzung der gesamten bAV signifikant zu steigern. Eine gemischte arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte bAV nehmen Mitarbeiter als deutlich bedarfsgerechter wahr als ein rein arbeitgeberfinanziertes System, wie der Global Benefits Attitudes Survey von Willis Towers Watson zeigt.

Eine attraktive Gestaltung des Entgeltumwandlungsmodells allein reicht jedoch häufig nicht aus, um die Mitarbeiter zum Aktivwerden zu motivieren – trotz einer grundsätzlich vorhandenen Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Entgeltumwandlung bleiben die Beteiligungsquoten erfahrungsgemäß weit hinter den Erwartungen der Unternehmen zurück. Fragt man die Mitarbeiter, so geben auch diese mehrheitlich an, weniger für ihre Altersvorsorge zu tun, als sie es sich eigentlich wünschen. Einen effektiven Lösungsansatz hierzu könnten sogenannte Opting-out-Modelle zur Entgeltumwandlung bieten, bei denen die Arbeitnehmer automatisch an einem Programm zur Entgeltumwandlung teilnehmen, wenn sie sich nicht explizit dagegen entscheiden. Einen Schritt in diese Richtung empfiehlt auch der Gesetzgeber in Deutschland – mit dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist eine gesetzliche Grundlage für Opting-out-Modelle auf tarifvertraglicher Basis gelegt.

Abb. 4: Entgeltumwandlung und Matching



Blick auf das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG):

Ein Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ist Pflicht:

- Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung einspart, müssen an den Arbeitnehmer weitergegeben werden. Die Ersparnis entspricht etwa 15 Prozent des vom Mitarbeiter geleisteten Beitrags (aus sozialversicherungspflichtigem Entgelt).
- Von der Regelung ausgenommen sind Zusagen, die über eine Unterstützungskasse oder in Form einer Direktzusage durchgeführt werden.

Optionssysteme („Opting-out-Modelle“) können auf tarifvertraglicher Basis eingeführt werden:

- Bei jedem neu eintretenden Mitarbeiter wird automatisch ohne sein Zutun ein Entgeltumwandlungsbetrag aus seinem Brutto-Einkommen einbehalten und zum Aufbau einer Altersversorgungsleistung genutzt.
- Es besteht eine Widerspruchsmöglichkeit, der Mitarbeiter muss in diesem Fall seinen Willen zum Widerspruch in einer geeigneten Form und innerhalb vorgegebener Fristen äußern – tut er dies nicht, gilt sein Schweigen als Zustimmung.

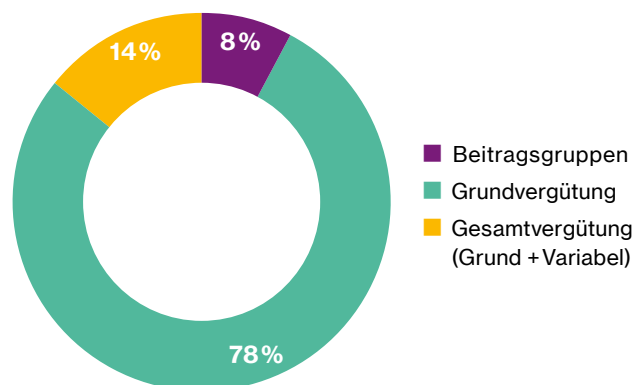
Einige wenige Unternehmen in Deutschland haben auch ohne eine tarifvertragliche Grundlage bereits Möglichkeiten gefunden, ihre Entgeltumwandlungsregelung ähnlich einem Opting-out-Modell zu gestalten, zum Beispiel indem die Teilnahme an der Entgeltumwandlung bereits im Arbeitsvertrag geregelt wird. Auch bei solchen Lösungen haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich innerhalb einer vorgeschriebenen Frist gegen die Entgeltumwandlung zu entscheiden – reichen sie keinen schriftlichen Widerspruch ein, so fließen automatisch Beiträge aus dem Brutto-Gehalt in ihre bAV.

Eine weitere Möglichkeit, die Teilnahmequoten an der Entgeltumwandlung zu erhöhen, bietet eine zielgruppengerechte, verständliche und leicht zugängliche Kommunikation. Hierfür können die Unternehmen auf eine Vielzahl von Kommunikationsmitteln zurückgreifen – Broschüren und Prospekte gehören dabei zu den bewährten Klassikern. Zunehmend kommen jedoch auch modernere Medien wie mobile Apps oder Projektionsrechner zur Hochrechnung von bAV-Leistungen zum Einsatz, die laut der Global Benefits Attitudes Survey von Willis Towers Watson großen Anklang bei den Arbeitnehmern finden.

Bemessungsgrundlage: Gute Planbarkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die Wahl der Bemessungsgrundlage erfolgt stets vor dem Hintergrund der allgemeinen Vergütungsphilosophie und -struktur des Unternehmens. Werden klare Gehaltsgruppen definiert (zum Beispiel durch Tarifbindung), sind fest in Euro definierte Beiträge in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer der Gruppen denkbar. Dies ermöglicht eine gute Planbarkeit, erfordert jedoch auch eine regelmäßige Anpassung der Beitragshöhe, um inflationsbedingten Entwertungen vorzubeugen. Nur etwa acht Prozent der deutschen Unternehmen setzen diese Lösung um. Sehr viel häufiger ist jedoch die Definition der Beiträge in direkter Abhängigkeit von den Bezügen der Mitarbeiter.

Abb. 5: Bemessungsgrundlage



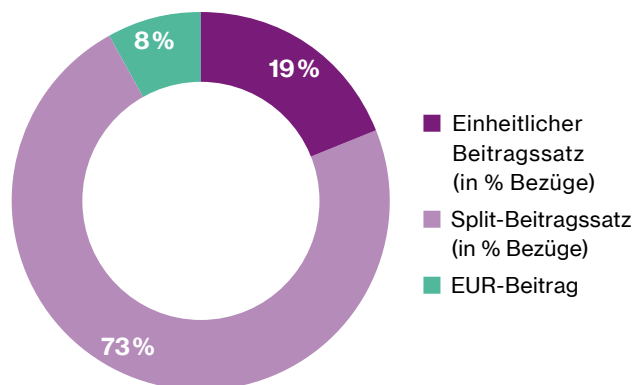
Die mit Abstand am häufigsten genutzte Bemessungsgrundlage für Beiträge im deutschen bAV-Markt ist die Grundvergütung beziehungsweise ein Vielfaches davon (zum Beispiel 13 Monatsgrundgehälter) – dies wird in 78 Prozent der Versorgungssysteme umgesetzt. Die Orientierung an der Grundvergütung ermöglicht eine vergleichsweise einfache Planbarkeit der Kosten und ist in der Regel einfach zu administrieren. Besonders häufig wird die Grundvergütung in den Branchen „Chemische Erzeugnisse“ und „Pharmazeutische Erzeugnisse“ als Bemessungsgrundlage gewählt.

Einige Unternehmen (14 Prozent) beziehen die variable Vergütung in die Berechnung der bAV-Beiträge mit ein. Insbesondere bei Gehaltsstrukturen mit einem hohen variablen Anteil kann dies zu Schwankungen in der Leistungshöhe und in den jährlichen bAV-Kosten führen, was die Administrierbarkeit und Planbarkeit der betreffenden Pläne erschweren kann. Wenn die variable Vergütung direkt an den Unternehmenserfolg geknüpft ist, sind die schwankenden Kosten jedoch durchaus gewollt – so fallen die höchsten bAV-Kosten genau dann an, wenn auch das entsprechende Budget hierfür beim Unternehmen vorhanden ist. In einigen Branchen ist die Gesamtvergütung als Bemessungsgrundlage sehr beliebt – so bezieht zum Beispiel etwa jedes zweite Unternehmen aus dem Bereich „Energieversorgung“ auch variable Gehaltsbestandteile bei der Kalkulation der Arbeitgeberbeiträge zur bAV mit ein.

Überwiegend Split-Beitragssätze

Bei beitragsorientierten Versorgungszusagen wird im deutschen bAV-Markt die Höhe der Beiträge mehrheitlich direkt an das Einkommen des jeweiligen Mitarbeiters geknüpft und nach einer Beitragsformel als Prozentsatz versorgungsfähiger Bezüge ermittelt – über alle Branchen hinweg ist dies bei 92 Prozent der betrachteten Unternehmen der Fall. Für die Ausgestaltung der Beitragsformel gibt es dabei im Wesentlichen zwei Varianten: den einheitlichen Beitragssatz und den Split-Beitragssatz.

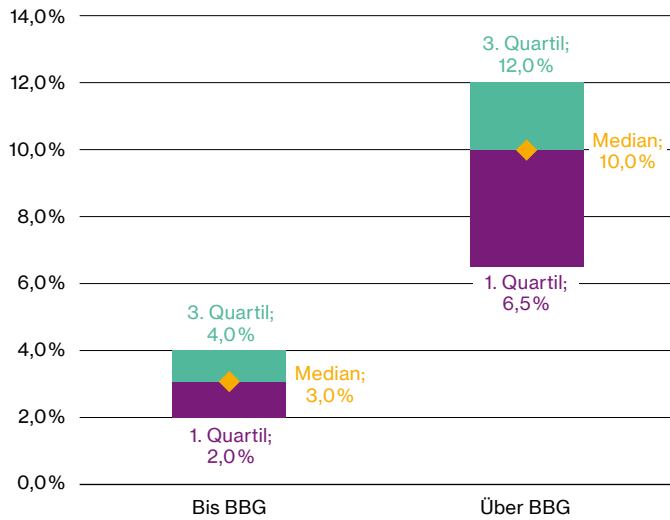
Abb. 6: Beitragsmodell



Bei einem einheitlichen Beitragssatz wird ein Prozentsatz definiert, der auf das gesamte versorgungsfähige Einkommen angewendet wird – dies findet bei 19 Prozent der Unternehmen in Deutschland Anwendung. Was in der Berechnung sehr einfach umzusetzen ist, birgt in der Praxis einige Tücken. So möchten zum Beispiel viele Unternehmen ihren Führungskräften eine besonders attraktive bAV bieten – was darin begründet ist, dass die Hochverdiener keine Altersleistungen für Bezügeteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der deutschen Rentenversicherung (BBG) vom Staat beziehen werden. Somit müssen sie verstärkt anderweitig für ihr Rentenalter vorsorgen, um einen zu hohen Einkommensabfall am Ende ihres Berufslebens zu vermeiden. Nach dieser Logik bekommen die Führungskräfte meist einen höheren einheitlichen Beitragssatz zugesprochen als die allgemeine Belegschaft, was je nach Betriebsklima trotz der logischen, auf Sozialversicherungsbeiträgen beruhenden Begründung für die ungleichen Beitragssätze die Frage nach einer „Zwei-Klassen-bAV“ aufwerfen kann.

Eine elegante Alternative bietet eine Split-Beitragsformel, die von 73 Prozent der Betriebe in ihren beitragsorientierten Zusagen verwendet wird. Hierbei wird in aller Regel ein höherer Beitragssatz auf Bezügebstandteile oberhalb der BBG gewährt, der mit steigendem Gehalt zunehmend zum Tragen kommt. Dadurch wird zumindest teilweise der Nachteil für die Hochverdiener in der gesetzlichen Rentenversicherung ausgeglichen. Das Gesamtmodell kann wiederum als eine für alle Mitarbeiter einheitliche Versorgung im Unternehmen kommuniziert werden.

Abb. 7: **Split-Beitragssätze** (in % Bezüge)



Die Höhe der Beitragssätze ist je nach Unternehmen, Branche und genereller Plangestaltung sehr unterschiedlich. Im Median liegt der Beitragssatz bei beitragsorientierten Versorgungszusagen mit einer Split-Formel an der BBG für versorgungsfähige Bezügeteile unterhalb der BBG bei drei Prozent und steigt oberhalb der BBG auf im Median zehn Prozent. Die Höhe der Beitragssätze allein erlaubt jedoch keine Aussagen über die resultierende Leistungshöhe und spiegelt auch nur ungenügend die Kosten einer Versorgungsregelung wider. Um die Wertigkeit einer bAV-Regelung beurteilen zu können, muss das Zusammenspiel aus Zinsmodell, Bemessungsgrundlage, Risikoleistungen und ggf. sonstiger zur bAV im Unternehmen vorhandener Regelungen betrachtet werden.

Insbesondere für neu einzuführende Versorgungszusagen lohnt sich auch hier ein genauerer Blick auf die Branchenunterschiede und -spezifika. So ist ein Split-Beitragssatz im Bereich „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ zwar gängige Praxis, der Split erfolgt oft jedoch nicht an der BBG sondern an der Zuwendungsbemessungsgrenze des Versicherungsvereins des Bankgewerbes (BVV)³. In den Branchen „Maschinenbau“ und „Metallerzeugnisse und Fahrzeugbau“ wiederum nutzt fast jedes zweite Unternehmen eine einheitliche Beitragsformel.

Zinsmodell: überwiegend kapitalmarktorientiert

Der bAV-Markt in Deutschland wendet sich zunehmend von den ehemals vorherrschenden Festzins-Zusagen ab – dies ist mit Blick auf das derzeitige Niedrigzinsumfeld gut nachvollziehbar, welches bei Festzins-Zusagen zu steigenden Pensionsverpflichtungen führt.

Die meisten bestehenden Rentenbaustein- und Kapitalbausteinzusagen wurden in den vergangenen Jahren risikominimierend umgestaltet, indem die Faktoren zur Berechnung der Bausteine aktualisiert und von ehemals häufig bis zu sechs Prozent pro Jahr zumindest für neu eintretende Mitarbeiter auf einen deutlich niedrigeren Zins abgesenkt wurden. Viele Unternehmen haben ihre Festzins-Zusagen sogar bereits ganz geschlossen und ihre arbeitgeberfinanzierte bAV auf ein kapitalmarktorientiertes Modell umgestellt.

Bei bAV-Neugestaltungen werden nur noch selten feste Zinsgarantien vergeben – falls doch, liegt der garantierte Festzins dabei bei durchschnittlich drei Prozent pro Jahr, wenn man ausschließlich die seit 2015 eingeführten Festzins-Zusagen betrachtet.

Die meisten Unternehmen in Deutschland nutzen bereits kapitalmarktorientierte Zinsmodelle, bei denen sich die Leistung in Abhängigkeit einer tatsächlichen oder fiktiven Kapitalanlage entwickelt. Die so gestalteten Zusagen können flexibel auf Zinsschwankungen im Markt reagieren und bieten bei einer positiven Zinsentwicklung die Chance auf eine attraktive Rendite. Bei versicherungsbasierten Versorgungszusagen orientieren sich die Entwicklung der eingezahlten Beiträge und damit auch die Leistung an einer (Rückdeckungs-)Versicherung. Hierbei wird meist eine Garantieverzinsung in Höhe des Höchstrechnungszinses (derzeit 0,9 Prozent pro Jahr) zuzüglich Überschüssen des Versorgungsträgers gewährt. Einige neuere Versicherungstarife gewähren nur noch eine Garantie auf die Summe der Beiträge, was durch eine attraktivere Kapitalanlagemöglichkeit zu höheren Leistungen im Rentenalter führen kann. Die durchschnittliche laufende Verzinsung liegt dabei im Jahr 2017 jedoch unter drei Prozent⁴, was aus Sicht einiger Unternehmen die Attraktivität von versicherungsbasierten Versorgungszusagen aktuell einschränkt.

3. Zuwendungsbemessungsgrenze des BVV liegt 2018 bei 61.548 Euro p.a.

4. Quelle: ASSEKURATA Assekurata Rating-Agentur GmbH, Marktstudie zu Überschussbeteiligungen und Garantien 2017.

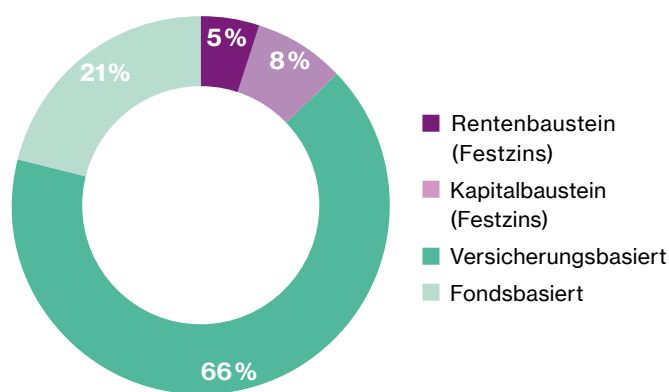
Alternative kapitalmarktorientierte Zinsmodelle, in denen sich die Beiträge analog zu einem tatsächlichen oder fiktiven Sondervermögen entwickeln, können durch eine freiere Wahl der Kapitalanlage zu attraktiveren Renditen führen – diese Möglichkeit wird bereits von insgesamt 21 Prozent der Unternehmen genutzt. Auch hier werden vereinzelt Garantien von bis zu drei Prozent zuzüglich Überschüssen ausgesprochen – die überwiegende Mehrzahl der fondsasierten Zusagen beschränkt sich jedoch auf eine Beitragsgarantie ohne darüber hinaus gehende Mindestverzinsung. Kann die Summe der Beiträge aufgrund einer negativen Kapitalentwicklung im Leistungsfall nicht gezahlt werden, ist der Arbeitgeber in Deutschland bisher gesetzlich dazu verpflichtet gewesen, dem Arbeitnehmer gegenüber den fehlenden Betrag zu entrichten – dies gilt im Übrigen unabhängig vom Durchführungsweg. Diese so genannte Subsidiärhaftung des Arbeitgebers kommt jedoch in der Praxis nur sehr selten zum Tragen und wird in der Regel von den Unternehmen in Deutschland nicht als ein schwerwiegendes Problem empfunden, zumal das Haftungsrisiko durch geeignete Anlagestrategien weiter gesenkt werden kann.

Das andauernde Niedrigzinsumfeld einerseits, und das Haftungsrisiko für die deutschen Unternehmen andererseits waren auch Gegenstand aktueller politischer Debatten. Mit dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) ist in Deutschland auf tarifvertraglicher Grundlage erstmals auch eine reine Beitragszusage ohne Beitragsgarantie und ohne Haftung des Arbeitgebers möglich. Das Ziel dabei ist ein alternatives, attraktives Betriebsrentenkonzept im Niedrigzinsumfeld, das durch den Verzicht auf Garantien eine freiere Kapitalanlage und damit strukturell die Chance auf höhere Renditen ermöglicht. Die Haftung des Arbeitgebers entfällt – an seine Stelle tritt ein Sicherungsbeitrag, der tariflich vereinbart werden kann.

Aufgrund der Notwendigkeit einer tarifvertraglichen Basis kann die Regelung nur einen Teil der Arbeitnehmer und Unternehmen betreffen. In Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten unterliegen rund 82 Prozent der Mitarbeiter einer tariflichen Regelung, in kleineren Unternehmen mit 500 bis 999 Mitarbeitern sinkt der Anteil der Beschäftigten mit einer tariflichen Bindung auf 53 Prozent⁵. Es bleibt abzuwarten, inwieweit die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit der reinen Beitragszusage aufgreifen und sich das neue Modell in der Praxis etablieren kann und wird.

Wie bei anderen Strukturmerkmalen auch, gibt es beim Zinsmodell spürbare Unterschiede zwischen den Branchen. So sind Festzinnszusagen in den Bereichen „Chemische Erzeugnisse“ und „Fahrzeugbau“ noch gängige Praxis. Fast zwei Drittel der Unternehmen aus dem Bereich „pharmazeutische Erzeugnisse“ setzen dagegen auf versicherungsakzessorische Zinsmodelle, während sich weit über ein Drittel der Unternehmen aus dem Bereich „Information und Kommunikation“ fondsasierte Anlagen nutzt.

Abb. 8: Zinsmodell



Blick auf das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg):

Eine reine Beitragszusage ist als eine neue Plangestaltungsoption auf tarifvertraglicher Basis möglich:

- Der Arbeitgeber zahlt Beiträge an eine gemeinsam vom Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft betriebene Versorgungseinrichtung (nur Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) und hat keinerlei weitere Verpflichtung mehr gegenüber dem Mitarbeiter (keine Subsidiärhaftung/Einstandspflicht und kein PSV-Beitrag mehr).
- Ein im Tarifvertrag geregelter Sicherungsbeitrag soll zwischen den Tarifparteien vereinbart werden.

5. Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdienste und Arbeitskosten – Tarifbindung in Deutschland 2014.

Risikoleistungen gehören zum Standard

Neben der Altersleistung bietet die bAV in Deutschland fast immer eine zusätzliche finanzielle Absicherung in Risikofällen. So sehen 99 Prozent der betrachteten Zusagen im Todesfall Leistungen an Hinterbliebene vor. 97 Prozent der Pläne enthalten zusätzlich auch Regelungen für den Fall einer Berufsunfähigkeit oder Invalidität.

Die konkrete Ausgestaltung der Risikoleistungen ist sehr vielseitig – wie auch die Bedeutung, die die einzelnen Unternehmen der Risikoabsicherung beimessen. Einige Pläne haben einen klaren Fokus auf der Altersvorsorge und sehen Risikoleistungen als nebensächlich an – teilweise werden gar keine Risikoleistungen im Falle von Invalidität ausgezahlt (gilt für drei Prozent der betrachteten Zusagen) oder die Auszahlung beschränkt sich auf den aufgelaufenen Stand bzw. bei versicherungsbasierten Plänen auf den Rückkaufswert der Versicherung (15 Prozent). Insbesondere bei beitragsorientierten Versorgungswerken führt dies am Anfang der Vertragslaufzeit zu sehr geringen, häufig als unzureichend empfundenen Leistungshöhen.

Möchte ein Unternehmen seinen Mitarbeitern im Falle von Invalidität eine spürbare Unterstützung bieten, sollte eine zusätzliche Risikoleistung vorgesehen werden. Je nach Gestaltung des jeweiligen Plans bietet sich eine Zurechnung in der „Konto-Logik“ an. Eine Zinszurechnung bis zum Rentenalter findet bei acht Prozent der betrachteten Pläne Anwendung. Bei Baustein-Modellen ist diese in der Regel durch Alters- oder Rentenfaktoren bereits durch die Plangestaltung implizit gegeben. Bei akzessorischen Zinsmodellen findet manchmal eine Zinszurechnung in Höhe des Garantiezinses statt. In Anbetracht des aktuellen Niedrigzinsumfelds ist diese Art der Zurechnung jedoch nur bedingt dazu geeignet, um die Risikoleistung auf ein zuträgliches Niveau anzuheben.

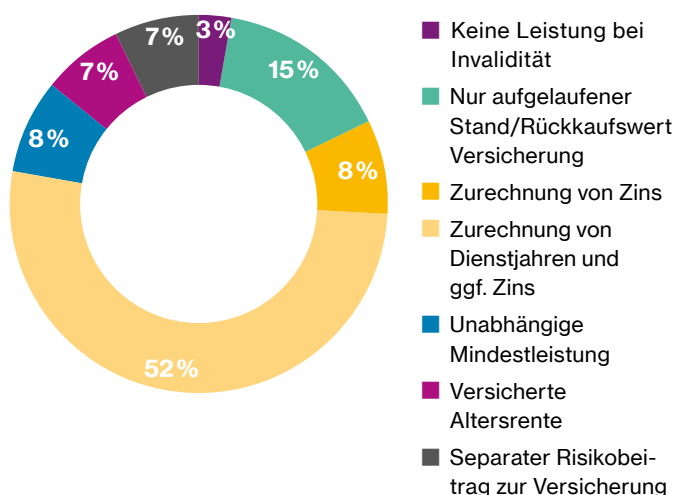
Die meisten Unternehmen in Deutschland (52 Prozent) sehen in ihren bAV-Versorgungswerken daher eine Mindestbeitrags- oder Dienstzeit vor, auf die die Leistung im Fall von Invalidität aufgestockt wird: Bei beitragsorientierten Plänen werden in der Regel bis zu einem definierten Alter (im Mittelwert etwa bis Alter 60) oder bis zu einer Mindestdienstzeit von im Schnitt zehn Jahren fiktive Beiträge in Höhe des zuletzt gewährten Beitrags oder Bausteins hinzugerechnet. Bei leistungsorientierten Zusagen wird meist eine Zurechnung von Dienstjahren auf ein Alter zwischen 55 und 65 Jahren vorgenommen.

Einige Unternehmen koppeln im Rahmen einer Direktzusage die Risikoleistung von der Altersversorgung ab und gewähren im Invaliditätsfall eine unabhängige Mindest- oder Zusatzleistung – meist in Form eines Vielfachen des (Jahres-)Gehalts.

Bei neueren Versorgungswerken greifen Unternehmen im Zuge der Risikominimierung der bAV auch bei der Absicherung der Invalidität zunehmend auf externe Versicherungslösungen zurück. So ist bei sieben Prozent der betrachteten Zusagen eine Invaliditätsrente in Höhe der Altersrente im Versicherungstarif integriert. Weitere sieben Prozent der Unternehmen leisten zur Risikoabsicherung separate Risikobeiträge zu einer Versicherung. Diese Tendenz wird durch die Entwicklung neuer Versicherungskonzepte im Markt zusätzlich gefördert.

Die qualitative Ausgestaltung der Risikoleistungen erlaubt nur bedingt Aussagen über die daraus resultierende Leistungshöhe. Bei der Einführung und Gestaltung eines neuen bAV-Plans lohnt sich daher stets auch ein genauerer Blick auf die quantitative Seite der Risikoabsicherung in vergleichbaren Unternehmen.

Abb. 9: Leistungen im Fall von Invalidität (hier für beitragsorientierte Zusagen)



Leistungen und Kosten der arbeitgeberfinanzierten bAV in Deutschland

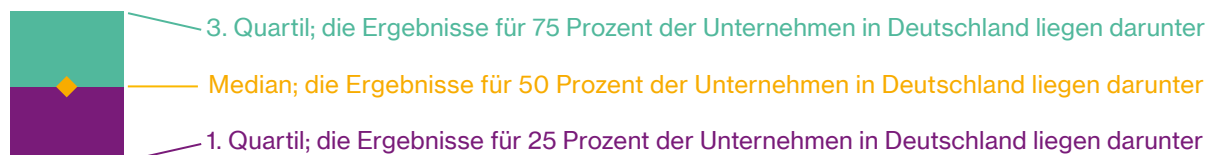
Hochrechnung für Tarif- und außertarifliche Mitarbeiter sowie Führungskräfte

Um die Leistungen und Kosten der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Versorgungswerke vergleichbar zu machen, wurden alle betrachteten Versorgungszusagen systematisch erfasst und die daraus resultierenden Altersleistungen sowie die gesamten bAV-Kosten inklusive zugesagter Risikoleistungen pro Unternehmen für insgesamt drei Musterpersonen abgebildet. Dabei wurden für die Analyse jeweils alle wertmäßig relevanten Versorgungszusagen einbezogen, die an die jeweilige Musterperson bei einem Eintritt in das Unternehmen im Jahr 2017 erteilt worden wären. Falls für die jeweilige Musterperson pro Unternehmen mehrere Versorgungszusagen relevant waren (zum Beispiel Basis- und Aufbaukonto), so wurden die Leistungen hieraus entsprechend aufsummiert.

Bei Zusagen mit einem von dem Arbeitnehmerbeitrag abhängigen Matching-Beitrag wurde unterstellt, dass sich die Arbeitnehmer stets profit-maximierend verhalten, um die höchstmöglichen Arbeitgeber-Beiträge zu erhalten. Bewertet wurden jedoch ausschließlich die arbeitgeberfinanzierten bAV-Beiträge – Arbeitnehmer-Beiträge selbst fließen nicht in die Berechnungen ein.

Um den Markt umfassend abzubilden wurden über alle Ergebnisse hinweg unter Berücksichtigung der Gewichtungsfaktoren nach den Kriterien Branche, Umsatz in Deutschland und Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in Deutschland ein Markt-Median sowie das erste Quartil und das dritte Quartil gebildet. Damit soll das marktübliche Leistungs- und Kostenniveau der bAV in Deutschland verdeutlicht werden.

Abb. 10: Verteilung der Ergebnisse



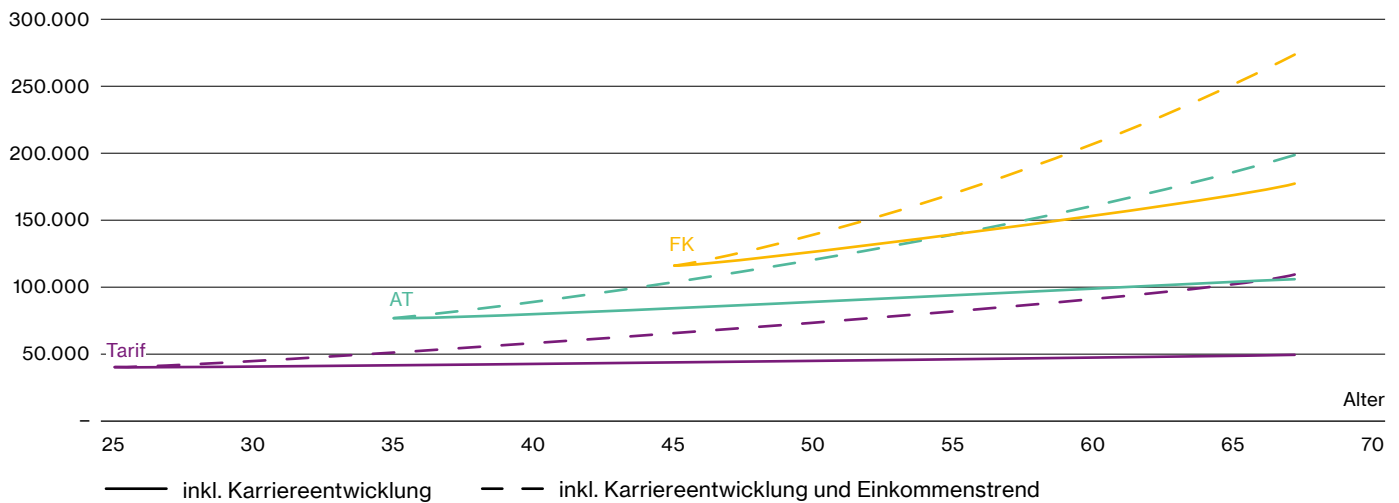
Die Ergebnisse wurden für drei Musterpersonen aus unterschiedlichen Hierarchieebenen generiert, die sich im Eintrittsalter, Gehalt und durchschnittlicher Karriereentwicklung

voneinander unterscheiden. Die nachfolgende Tabelle fasst die für die Musterpersonen relevanten Parameter übersichtlich zusammen:

Abb. 11: Musterpersonen

Hierarchieebene	Tarif-Mitarbeiter (Tarif)	Außertariflicher Mitarbeiter (AT)	Führungskraft (FK)
Einstiegsalter	25	35	45
Einstiegsgehalt			
Grundgehalt	38.100 €	76.200 €	114.300 €
Variable Bezüge	8,3 Prozent (13. Monatsgehalt)	15,0 Prozent	30,0 Prozent
Gesamtvergütung	41.275 €	87.630 €	148.590 €
Karriereentwicklung im Durchschnitt pro Jahr	0,5 Prozent	1 Prozent	2 Prozent
Einkommenstrend als Inflationsausgleich pro Jahr	2 Prozent		

Abb. 12: **Gehaltsentwicklung der Musterpersonen** (Grundgehalt in Euro)



Leistungsniveau: je größer das Unternehmen, desto höher die bAV-Leistung

Aus Arbeitnehmersicht ist es entscheidend zu wissen, was man von der arbeitgeberfinanzierten bAV am Ende seiner Dienstzeit erwarten kann. Hierfür haben wir für jede vorliegende Versorgungszusage je Musterperson die Altersleistung im Alter 67 bestimmt und diese ins Verhältnis zum letzten Einkommen (Grundgehalt) gesetzt. Der resultierende Versorgungsgrad zeigt demnach, welchen Ausgleich für das wegfallende Erwerbseinkommen die jeweilige bAV bietet.

Nach einer 42-jährigen Dienstzeit bekommt die Tarif-Musterperson eine Altersleistung in Höhe von im Median 4,6 Prozent des letzten Grundgehalts. Ein Versorgungsgrad zwischen 2,8 Prozent (1. Quartil) und 7,1 Prozent (3. Quartil) des Grundgehalts kann in Deutschland für den Muster-Tarifmitarbeiter als marktüblich angesehen werden. Insbesondere bei Plänen mit einer vergleichsweise hohen garantierten Verzinsung profitieren die Mitarbeiter dabei von der langen Laufzeit der Versorgungszusage und erzielen durch Zinseszinsseffekte vergleichsweise hohe Versorgungsgrade.

Die Musterperson aus dem außertariflichen Bereich erhält in Deutschland durch die arbeitgeberfinanzierte bAV im Median eine Altersleistung von 4,4 Prozent des letzten Grundgehalts. Zwar ist der Median auf einem mit der Tarif-Musterperson vergleichbaren Niveau, jedoch liegt der Berechnung eine um zehn Jahre kürzere Laufzeit zugrunde. Hinzu kommt eine höhere Gehaltsentwicklung, die das Verhältnis von der erzielten Altersleistung zum letzten Grundgehalt weiter absenkt. Diese zwei Effekte werden jedoch fast vollständig aufgehoben, da die Mehrheit der betrachteten beitrags-

orientierten Pläne eine Split-Beitragsformel verwendet, bei der wesentlich höhere Beiträge auf Gehaltsbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der deutschen Rentenversicherung (BBG) gezahlt werden. Durch die Karriereentwicklung profitiert die AT-Musterperson mit jedem Jahr mehr von den höheren Beiträgen oberhalb der BBG.

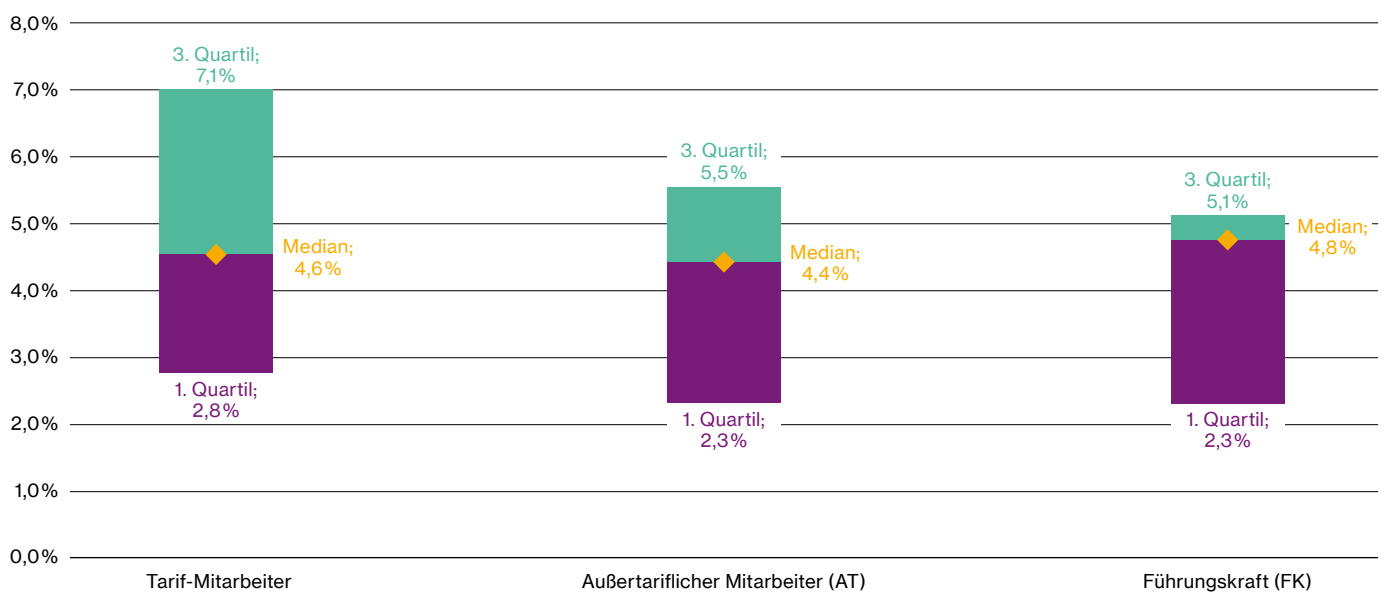
Auch der Versorgungsgrad der Muster-Führungskraft liegt mit einem Median von 4,8 Prozent der Grundvergütung auf einem mit den beiden anderen Musterkarrieren vergleichbaren Niveau – und das bei einem Eintrittsalter von 45 und damit einer Dienstzeit von gerade einmal 22 Jahren. Hinzu kommt, dass das letzte Gehalt der Führungskraft durch die höhere Karriereentwicklung proportional stärker ansteigt als bei den beiden anderen Musterpersonen, was den erzielten Versorgungsgrad entsprechend weiter verringert. Doch die Leistungen aus beitragsorientierten Plänen mit Split-Beitragsätzen und teilweise großzügigere (Zusatz-) Versorgungszusagen für die Führungskräfte im Vergleich zur allgemeinen Belegschaft wiegen diese Effekte fast vollständig auf. Durch das hohe Eintrittsalter sind bei Führungskräften (und teils auch AT-Mitarbeitern) häufig bereits Versorgungsansparungen von früheren Arbeitgebern oder aus früheren Positionen vorhanden – diese wurden in der vorliegenden Analyse nicht mit berücksichtigt und würden das Versorgungsniveau zusätzlich erhöhen.

Betrachtet man die Höhe der Altersleistung in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße, so sind im Bereich Tarif nur unwesentliche Unterschiede erkennbar, wobei tendenziell gilt: je größer das Unternehmen, desto höher die arbeitgeberfinanzierte Altersleistung. Für die Muster-Führungskraft

zeigt sich in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße ein deutliches Gefälle – bei Unternehmen mit über 10.000 Mitarbeitern ist seine erwartete Altersleistung in etwa doppelt so hoch wie in Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von 500 bis 4.999 Mitarbeitern.

Auch die Branche ist ein bestimmender Faktor dafür, welche Leistung ein Mitarbeiter im Ruhestand von seiner arbeitgeberfinanzierten bAV erwarten kann. So ist zum Beispiel der Median aus dem Bereich „Rohstoffverarbeitung und Warenherstellung (Mineralöl, Kunststoff, Keramik, Glas, Steine und Erden)“ mehr als doppelt so hoch verglichen mit Unternehmen aus dem Bereich „Information und Kommunikation“.

Abb. 13: Altersleistung als Versorgungsgrad in Prozent des letzten Grundgehalts nach Musterpersonen



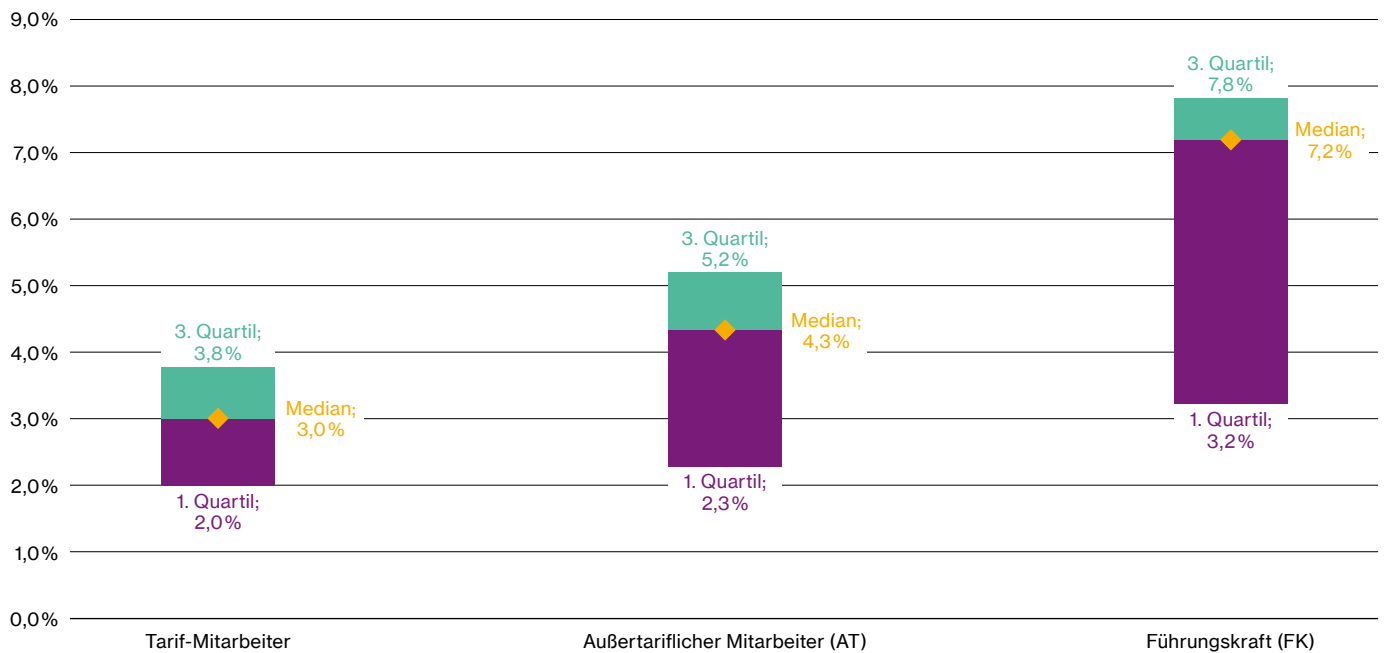
Kosten der betrieblichen Altersvorsorge: Trend zur Angleichung

Um die Kosten der bAV zu quantifizieren, wurde in der vorliegenden Studie pro Versorgungszusage und Musterperson eine versicherungsmathematische bAV-Prämie berechnet. Diese spiegelt den Betrag wieder, der unter Berücksichtigung des derzeitigen Finanzumfelds benötigt wird, um die Alters- und Risikoleistungen inklusive zugesagter (Zins-)Garantien im jeweiligen Pensionsplan zu finanzieren. Vereinfacht kann die berechnete fiktive bAV-Prämie in etwa mit dem Beitrag in ein beitragsorientiertes System verglichen werden, bei dem sich die Beiträge jährlich mit dem zugrunde gelegten Rechnungszins verzinsen. Dabei wird der gesamte Finanzierungszeitraum für die jeweilige Musterperson betrachtet – vom Einstieg in die jeweilige Vertragsgruppe bis zum Ruhestand im Alter 67. Bei extern durchgeführten beitragsorientierten Zusagen, die keine (Zins-)Garantien oder zusätzliche (Risiko-)Leistungen aussprechen, wurde die bAV-Prämie dem tatsächlich geleisteten Beitrag gleich gesetzt. Die bAV-Prämie wird im Folgenden als Prozentsatz der Grundvergütung ausgedrückt.

Die Höhe der bAV-Prämie ist je nach Musterperson sehr unterschiedlich – der Median variiert dabei zwischen 3,0 Prozent der Grundvergütung bei der Tarif-Musterperson bis hin zu 7,2 Prozent bei der Führungskraft. Die höheren bAV-Prämien für die Muster-Führungskraft entstehen dabei zum einen durch die höheren Beiträge oberhalb der BBG bei beitragsorientierten Plänen mit einer Split-Beitragsformel – im Eintrittsalter von 45 Jahren verdient diese bereits das 1,5-fache der zu dem Zeitpunkt gültigen BBG. Zum anderen bieten nicht wenige Unternehmen ihren Führungskräften eine zusätzliche Versorgung on top zur allgemeingültigen bAV oder eine separate höherwertige Versorgungszusage, die der allgemeinen Belegschaft nicht gewährt wird.

Da das Einkommen des AT-Mustermitarbeiters im Laufe seiner Karriere zunehmend über die BBG ansteigt, profitiert auch er von den höheren Beiträgen oberhalb der BBG, wenn auch in geringerem Maße als die Führungskraft. Das Gehalt der Tarif-Musterperson liegt dagegen durchgehend unterhalb der BBG, wodurch hier lediglich die vergleichsweise niedrigen Beitragssätze gewährt werden und die Kosten der Zusage damit im Median deutlich unter denen der anderen beiden Musterpersonen bleiben.

Abb. 14: bAV-Prämie in Prozent des Grundgehalts nach Musterpersonen



Aufgrund der großen Vielfalt an Gestaltungsmöglichkeiten lassen sich nur bedingt Aussagen darüber treffen, auf welche Planarten die höchsten, bzw. die niedrigsten bAV-Prämien entfallen. Bedingt durch das aktuelle Niedrigzinsumfeld liegen bAV-Prämien für leistungsorientierte Pläne und Pläne mit hoher garantierter Verzinsung jedoch tendenziell oberhalb des Medians – weshalb solche Zusagen auch zunehmend von beitragsorientierten Plänen mit einer an den Finanzmarkt angelehnten Verzinsung abgelöst werden. Beitragsorientierte Pläne mit einer versicherungsbasierten Verzinsung sind dagegen eher unterhalb des Medians einzuordnen.

In Abhängigkeit von der Branche schwankt die Höhe einer marktüblichen bAV-Prämie erheblich – was für die eine Branche als sehr großzügig gewertet werden kann, liegt für eine andere Branche eventuell schon unterhalb eines marktüblichen Niveaus. Will sich ein Unternehmen durch die bAV von seinen direkten Wettbewerbern abheben und sich als ein attraktiver Arbeitgeber positionieren oder auch nur bAV-Leistungen auf einem marktgerechten Niveau anbieten möchte, so reicht es nicht, die angebotene bAV am Median in Deutschland zu messen. Vielmehr sollte eine Stichprobe aus regionalen und thematisch vergleichbaren Unternehmen analysiert werden, um die Verhältnismäßigkeit der Kosten und der Wertigkeit einer bAV-Zusage zu

bewerten. Dabei kann die Vergleichsgruppe auch je nach Hierarchieebene unterschiedlich sein – entscheidend für den Marktvergleich sind jeweils diejenigen Unternehmen, mit denen in der Praxis um die qualifizierten Mitarbeiter geworben wird.

Tendenziell geben derzeit Unternehmen in den Bereichen „Rohstoffverarbeitung und Warenherstellung (Mineralöl, Kunststoff, Keramik, Glas, Steine und Erden)“ und „Energie“ in Prozent des jeweiligen Gehaltes am meisten für ihre arbeitgeberfinanzierte bAV aus – zumindest im Hinblick auf die hier betrachteten drei Musterpersonen. In der Branche „Information und Kommunikation“ fließt dagegen tendenziell weniger in eine bAV. Besonders hohe Unterschiede in der bAV-Prämie zwischen den betrachteten Hierarchieebenen gibt es in den Branchen „Elektronische Erzeugnisse und Elektrische Ausrüstungen“ und „Fahrzeugbau“ – hier ergeben sich für die Muster-Führungskraft meist bAV-Prämien oberhalb des marktüblichen Niveaus in anderen Branchen, während die Prämien für die Tarif-Musterperson meist weit unter dem allgemeinen Marktmedian liegen.

Betrachtet man die Mediane der bAV-Prämien je Musterperson in Abhängigkeit von dem Einführungsdatum der jeweiligen Zusage, so bleiben diese im Zeitverlauf bemerkenswert konstant – zumindest in Bezug auf die hier betrachteten heute noch offenen Versorgungszusagen. Das im Markt übliche Kostenniveau für bAV-Zusagen hat sich dennoch deutlich gewandelt und ist zunehmend homogener geworden. Während bei Zusagen, die vor 2009 eingeführt wurden, noch große Unterschiede zwischen den Kosten-Niveaus als marktüblich betrachtet werden konnten, so gruppieren sich die neueren Zusagen zunehmend um den Markt-Median. Für die Tarif-Musterperson liegt die Spanne zwischen dem 1. Quartil und dem 3. Quartil für bis 2009 eingeführte Versorgungszusagen noch bei 3,2 Prozent der Grundvergütung, für seit 2016 eingeführte Zusagen liegt sie bei nur noch 1,4 Prozent. Für die FK-Musterperson schrumpfte die Spanne in diesem Zeitraum von 7,0 Prozent auf 1,2 Prozent der Grundvergütung. Scheinbar wurden unverhältnismäßige Kosten-Ausreißer im Zeitverlauf eliminiert und durch Versorgungszusagen mit einem marktüblichen Kosten-Niveau ersetzt. Durch das sich angleichende Kosten-Niveau besteht zunehmend die Chance, bei einer (Neu-)Gestaltung der bAV klare Akzente zu setzen und sich von den Wettbewerbern abzuheben.



Die bAV auf dem Prüfstand – mit einer maßgeschneiderten Benchmarkanalyse

Unsere detaillierte bAV-Benchmarkanalyse bildet die ideale Grundlage für einen transparenten Überblick der Marktpraxis und Trends einer betrieblichen Altersversorgung. Denn nur wer um die Stärken seiner bAV weiß, kann diese auch gezielt an die Mitarbeiter kommunizieren und beim Recruiting einsetzen. Zahlreiche Unternehmen nutzen unsere bAV-Benchmarkanalysen als Fundament für eine Anpassung ihrer bAV – sowohl bei Neugestaltung als auch bei Weiterentwicklung bestehender Zusagen.

Wir passen die Auswertung den speziellen Wünschen und Bedürfnissen an – etwa nach relevanter Vertragsgruppe (z. B. nur Tarifmitarbeiter), Umfang (z. B. nur Kosten), Anlass der Analyse (z. B. Marktüberblick ohne eigene bAV-Zusage) oder Themenschwerpunkt (z. B. nur Matching-Modelle). Dank unserer umfangreichen bAV-Expertise und unserer langjährigen Erfahrung umfasst unsere Datenbank weit über 500 laufend aktualisierte bAV-Versorgungswerke aus sämtlichen Branchen und Unternehmensgrößen. Insbesondere für Vorstände und Geschäftsführer ist es häufig sinnvoll, die bAV-Regelung als Teil eines Gesamtvergütungspakets zu sehen (inkl. Bonuszahlungen, Dienstwagen und weiterer Leistungen). Dabei greifen wir auch hier auf unsere profunden Erfahrungen mit Gesamtvergütungsbenchmarks zurück.

Die qualitative Analyse zeigt, wie bAV-Zusagen im relevanten Vergleichsmarkt ausgestaltet werden und wo eigene Zusagen im Hinblick auf das Zusage-Design einzuordnen sind. Dabei kann auf Wunsch auch besonders umfassend auf bestimmte qualitative Aspekte, wie beispielsweise auf die Ausgestaltung von Finanzierungslösungen und Matchingmodelle, eingegangen werden. Die quantitative Analyse gibt Auskunft über die Wertigkeit (Leistung im Versorgungsfall für den Mitarbeiter) und/oder Kosten (Aufwand für den Arbeitgeber) der bAV im Vergleich zum Markt. Vorab stimmen wir die Berechnungsparameter und Musterkarrieren ab, auf deren Basis die Auswertungen vorgenommen werden. In einem detaillierten Report bereiten wir die Ergebnisse auf und zeigen mögliche Risiken, Optimierungspotenziale aber auch Stärken der bAV-Zusage.

Ihre maßgeschneiderte Analyse

Separate Betrachtung je Vertragsgruppe

- Tarifliche Mitarbeiter
- Außertarifliche Mitarbeiter
- Führungskräfte
- Geschäftsführer und Vorstände



Qualitative Auswertung / Gestaltungsmerkmale z. B.:

- Zusagetyp & Durchführungsweg
- Beitragsmodell
- Zinsmodell
- Entgeltumwandlung & Matching
- Risikoleistungen
- Auszahlungsoptionen



Qualitative Auswertung / Wertigkeit und Kosten

- Arbeitnehmer-Perspektive, z. B.:
 - Leistungen im Alter & bei Invalidität als Rente oder als Kapital
 - Versorgungsgrad (Rente in Relation zum Gehalt) im Alter & bei Invalidität
- Arbeitgeber-Perspektive, z. B.:
 - Versicherungsmathematische bAV-Prämie
 - Durchschnittlicher Beitragssatz



Fazit

Die Erwartungen an die betriebliche Altersversorgung sind groß – als tragende Säule der Alterssicherung soll sie nicht nur das Auskommen im Alter verbessern, sondern am besten auch das sinkende Niveau der gesetzlichen Rente kompensieren. Doch kann die bAV ihrer Rolle auch gerecht werden?

Das Rentenniveau ist in den alten Bundesländern von Jahr 2000 auf 2016 um etwa fünf Prozent (netto) gesunken.⁶ Das in der Studie ermittelte Versorgungsniveau der arbeitgeberfinanzierten bAV von im Median 4,4 Prozent bis 4,8 Prozent der letzten Grundvergütung reicht daher kaum aus, um die sinkende Tendenz der gesetzlichen Rente allein in diesem vergleichsweise kurzen Zeitraum aufzufangen – wobei davon auszugehen ist, dass das Niveau der gesetzlichen Rente aufgrund der demografischen Entwicklung weiter absinken wird. Zwar ist die bAV insbesondere für Führungskräfte bereits heute ein wesentlicher Teil der Vergütung, doch müsste die Dotierung der betrieblichen Altersvorsorge mehr als verdoppelt werden, um dem gesellschaftspolitischen Anspruch als zweite Säule der Alterssicherung gerecht zu werden.

Umso brisanter wird vor diesem Hintergrund die Tatsache, dass viele Arbeitnehmer in Deutschland zwar theoretisch zum Sparen für ihre Altersvorsorge bereit wären, aber aufgrund unzureichender Information, fehlendem Vertrauen,

Unsicherheit oder Entscheidungsträgheit nicht aktiv für das Rentenalter sparen – weder in Form von Entgeltumwandlung noch in Form von privater Altersvorsorge.

Bisher stand die Verbreitung der bAV vorrangig im Fokus des Gesetzgebers, im Rahmen des Alterssicherungsberichts 2020 will die Bundesregierung diese erneut evaluieren. Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass auch die Frage nach der Höhe der bAV verstärkt adressiert werden muss. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz setzt hierfür bereits erste Impulse in Form einer höheren Steuerfreiheitsgrenze sowie verpflichtender Mitgabe der durch Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Zudem wurde die Regelung zur Riester-Förderung neu gestaltet. Ob diese Veränderungen spürbar das Niveau der betrieblichen Altersvorsorge anheben können, bleibt abzuwarten. Mit dem deutschen bAV-Index haben wir das Werkzeug in der Hand, diese Frage systematisch beantworten zu können.

6. Quelle: Rentenversicherung in Zahlen 2017, Statistik der Deutschen Rentenversicherung



Die Studienautoren

Anne Becker

Anne Becker ist Senior Consultant im General-Consulting des Bereichs Retirement von Willis Towers Watson in Wiesbaden. Sie verfügt über eine mehr als zehnjährige Beratungserfahrung in den Gebieten Neu- und Umgestaltung, Harmonisierung sowie Benchmarking. Weitere Beratungsfelder liegen in der Risikooptimierung und Kommunikation von Systemen der betrieblichen Altersversorgung. Frau Becker hat ihr Studium der Mathematik an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel mit Diplom abgeschlossen.



anne.k.becker@willistowerswatson.com | +49 69 1505-5210

Natalie Lingenfelser

Als Consultant im General-Consulting des Bereichs Retirement bei Willis Towers Watson in Wiesbaden verfügt Natalie Lingenfelser über fundierte Erfahrungen bei Neu- und Umgestaltungsprojekten in der betrieblichen Altersversorgung. Ihr Tätigkeitsschwerpunkt liegt hierbei auf strategischen Vergleichsanalysen von Versorgungswerken in Deutschland. Natalie Lingenfelser hat einen Master of Science in Arbeits- und Organisationspsychologie an der Ruprecht-Karls-Universität in Heidelberg erworben.



natalie.lingenfelser@willistowerswatson.com | +49 611 794-137

Wilhelm-Friedrich Puschinski

Wilhelm-Friedrich Puschinski leitet die Practice General Consulting des Bereichs Retirement von Willis Towers Watson in Deutschland und ist damit verantwortlich für die Beratung bei der Neu- und Umgestaltung betrieblicher Versorgungswerke im Hinblick auf Plandesign, Finanzierung und Kommunikation. Zudem ist er Aktuar (DAV)/IVS-geprüfter versicherungsmathematischer Sachverständiger.

wilhelm-friedrich.puschinski@willistowerswatson.com | +49 7121 3122-344

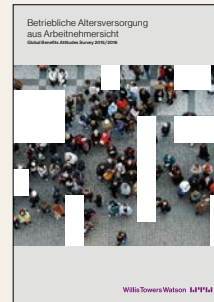


Weitere Studien von Willis Towers Watson



Pension Risk Management

Die Anforderungen an Investoren, auskömmliche Erträge zu erwirtschaften, sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Dieser Trend wird sich auch in der Zukunft weiter fortsetzen. Auf diese Herausforderungen haben die deutschen Pensionsanleger bereits reagiert und ihre Portfolien breiter diversifiziert sowie Reallokationen zu Assetklassen mit kompensierten Risiken vorgenommen. Dennoch sind im Vergleich zu anderen Ländern weiterhin relativ konservative Allokationen zu beobachten.



Global Benefits Attitudes Studie

Eine Mehrheit (61 Prozent) der befragten US-amerikanischen Mitarbeiter sind nicht der Meinung, dass die Well-Being Programme ihres Arbeitgebers ihren Bedürfnissen entsprechen. Daher plant die Mehrheit der Unternehmen verstärkte Anstrengungen zu unternehmen. Die befragten Unternehmen sind sich bewusst, dass Gesundheit und finanzielle Absicherung entscheidend zur Produktivität der Mitarbeiter beitragen. Willis Towers Watson empfiehlt, ganzheitliche Strategien zu erarbeiten, welche Aspekte des Well-Beings berücksichtigen und auf die konkreten Bedürfnisse der jeweiligen Mitarbeiter eingehen.



Administration der betrieblichen Altersversorgung – Marktpraxis und Trends

Stetig steigt die Komplexität der Pensionspläne, wie auch der Kommunikationsbedarf der Mitarbeiter. Unternehmen werden deshalb erläutern müssen, welche Benefits sie bieten und durch welche Wahloptionen die Mitarbeiter der Versorgungsangebote für ihren persönlichen Bedarf optimieren können. Gefragt sind also einfache, klare und verständliche Informationen, die nicht nur auf Papier, sondern auch via Intranet, Internet oder andere mobile Lösungen erreichbar sind. Die Umsetzung in der laufenden Administration, auch mit einfachen Schreiben und Informationen, beeinflusst den Gesamteindruck der Mitarbeiter von ihren Benefits.



Benefits Trend Studie

2017 wurden 1274 Unternehmen in 27 Ländern Europas, Afrikas und dem Nahen Osten befragt. Aus Deutschland nahmen 69 Unternehmen an der Umfrage teil und kamen zu folgendem Ergebnis: 71 Prozent der Unternehmen in Deutschland, die Gesundheitsprogramme für ihre Mitarbeiter anbieten, verfolgen dabei keine festgelegte Strategie. Nur 9 Prozent setzen bislang solche Nebenleistungen gezielt als Abgrenzung im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter ein – aber 69 Prozent der deutschen Arbeitgeber planen, dies in den kommenden drei Jahren nachzuholen. Zu diesen Ergebnissen kommt die Studie Benefits Trends, für die Willis Towers Watson 1274 Unternehmen in Europa, Afrika und dem Nahen Osten befragt hat.



Über Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) gehört zu den weltweit führenden Unternehmen in den Bereichen Advisory, Broking und Solutions. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, aus Risiken nachhaltiges Wachstum zu generieren. Unsere Wurzeln reichen bis in das Jahr 1828 zurück – heute ist Willis Towers Watson mit rund 40.000 Mitarbeitern in mehr als 140 Ländern aktiv. Wir gestalten und liefern Lösungen, die Risiken beherrschbar machen, Investitionen in die Mitarbeiter optimieren, Talente fördern und die Kapitalkraft steigern. So schützen und stärken wir Unternehmen und Mitarbeiter. Unsere einzigartige Perspektive bietet uns einen Blick auf die erfolgskritische Verbindung personalwirtschaftlicher Chancen, finanzwirtschaftlicher Möglichkeiten und innovativem Wissen – die dynamische Formel, um die Unternehmensperformance zu steigern. Gemeinsam machen wir Potenziale produktiv. Erfahren Sie mehr unter willistowerswatson.de