

Studie: DC heißt nicht frei von Risiko



- **Copyright und Erstveröffentlichung:**
dnp - Deutsche Pensions- und Investmentnachrichten
20. Februar 2016

Link: <http://www.dpn-online.com/Investoren-Pensionseinrichtungen/Studie-DC-heisst-nicht-frei-von-Risiko>

22 Februar 2016 | [Kommentar](#) [Hinzufügen](#)

Studie: DC heißt nicht frei von Risiko

Von **PASCAL BAZZAZI**

Vermeintlich beitragsorientierte Systeme, die nicht komplett ausgelagert sind, sind für die zusagenden Unternehmen biometrisch und finanziell auch nicht komplett risikofrei. Das hat eine Studie der HR-Strategieberatung Lurse untersucht.

Eine Studie, bei der ein repräsentativer Ausschnitt der deutschen Wirtschaft mit Unternehmen wie Bayer, Evonik, Schaeffler, Software AG sowie Infineon die derzeitige und die geplante Ausgestaltung ihrer bAV offengelegt hat. Der Consultant hat wesentliche Gestaltungsmerkmale von 124 Versorgungsplänen differenziert nach Finanzierungsarten sowie nach Mitarbeitergruppen analysiert.

Das Risiko auf den zweiten Blick

94 Prozent der teilnehmenden Unternehmen haben laut Studie ihren Plan als beitragsorientierte Leistungszusage ausgestaltet, berichtet die Lurse. Die Direktzusage ist unter den teilnehmenden Unternehmen mit 83 Prozent der verbreitetste Durchführungsweg, bei dem das Unternehmen dem Arbeitnehmer Leistungen einer bAV zusagt und dafür Rückstellungen bildet. Bei nahezu allen diesen Unternehmen ist die Direktzusage nicht komplett rückgedeckt oder mit Kapital unterlegt und somit sind biometrische und finanzielle Risiken nicht ausgelagert. 72 Prozent der betrachteten Versorgungspläne wurden in 2005 oder früher eingeführt, und die Sterbetafeln sowie die Verzinsung, die zu dieser Zeit angewendet wurden, entsprechen nicht mehr der heutigen Lebenserwartung, beziehungsweise den Gegebenheiten des Kapitalmarktes.

„Dies führt dazu, dass in über drei Viertel der teilnehmenden Unternehmen bAV-Systeme vorhanden sind, die zwar beitragsorientiert erscheinen, jedoch die Beiträge, die entrichtet werden müssen, nicht dem tatsächlichen und perspektivischen Aufwand für das Unternehmen entsprechen. Eine nachhaltige Analyse ist hier wesentlich, um zeitgemäße und für die Mitarbeiter attraktive Systeme zu entwickeln, die vor dem Hintergrund der aktuellen Niedrigzinsphase die Risiken für das Unternehmen reduzieren und den Mitarbeitern Planungssicherheit geben“, betont Matthias Edelman aus dem Lurse Vorstand.

Populärster Inhalt

[Gelesen](#)

[Empfohlen](#)

- Bayerische Ärztesversorgung senkt weiter direkte Rentenquote
- Sechstgrößte Pensionskasse mit gutem Ergebnis
- Degussa Pensionskasse setzt auf Real Assets
- Der faule Kompromiss beim Rechnungszins
- VWDA baut Real Assets weiter aus

Ähnliche Artikel

- Pensionsrückstellungen bei den DAX-30-Unternehmen
- Die bAV bringt Dynamik ins Investment Consulting
- Abschied von Leistungsplänen
- Grossfirmen stocken bei den Betriebsrenten auf
- Die Sorgen möchte man haben!
- Auf dem Weg zum reinen Defined-Contribution-Plan

Den Mitarbeiter mit ins Boot holen

Bereits über 40 Prozent der Unternehmen nutzten laut Lurse Matching-Pläne, bei denen sich die Höhe der Arbeitgeberbeiträge nach der Höhe der Arbeitnehmerbeiträge bemisst. Matching-Pläne haben den Vorteil, dass der Mitarbeiter sich eher mit dem Versorgungsplan auseinandersetzt – „wie viel muss ich umwandeln, um wie viel zusätzlich zu bekommen“ – und die Gewährung des Matching-Beitrags als besondere Leistung des Arbeitgebers transparenter wird als bei rein arbeitgeber- und/oder arbeitnehmerfinanzierten Zusagen. Daher erreichen Unternehmen mit Matching-Plänen in der Regel deutlich höhere Beteiligungsquoten als bei rein arbeitnehmerfinanzierten Versorgungsplänen. So liegt die Mitarbeiterbeteiligung an den (freiwilligen) arbeitnehmerfinanzierten Plänen der Unternehmen durchschnittlich bei 28 Prozent. Bei Matching-Plänen ist die Beteiligung der Mitarbeiter mit durchschnittlich 60 Prozent mehr als doppelt so hoch.

Matching ist besonders in der aktuellen Niedrigzinsphase im Vergleich zu einer rein arbeitnehmerfinanzierten bAV für die Arbeitnehmer attraktiv, da ein Matching-Beitrag des Arbeitgebers die geringe Verzinsung der eingebrachten Beiträge des Arbeitnehmers kompensiert und das Benefit bAV für den Arbeitnehmer zusätzlich interessant macht.

bAV als Instrument zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Unabhängig von der Finanzierungsart werden die Absicherung der Mitarbeiter sowie die Mitarbeiterbindung/-gewinnung und die Position im Markt als häufigste Gründe für die Einführung von bAV-Plänen genannt. Das unterstreicht Lurse zufolge, dass die bAV zunehmend als wichtige Komponente der Vergütung und der Personalpolitik betrachtet wird, was auch durch Infineon als Teilnehmer der Studie bestätigt wird:

„Die betriebliche Altersversorgung ist bei Infineon ein wichtiges Instrument für unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Die Ergebnisse der Lurse bAV-Studie liefern uns hier einen relevanten Überblick über die aktuellen Pläne der deutschen Wirtschaft und insbesondere unseres Wettbewerbs für dieses Benefit“, unterstreicht Maik Metzdorf, VP Global Head of HR Compensation & Benefits, Infineon Technologies AG.

Risikoreduktion erwünscht

Die Hälfte der befragten Unternehmen plant eine Änderung ihrer bAV. Dabei zeigen die Studienergebnisse, dass bei der (Neu-)Gestaltung von rein arbeitgeberfinanzierten Plänen bei der Hälfte der Unternehmen die Vermeidung von Risiken sowie bei 43 Prozent der Befragten die Einsparung von Kosten eine entscheidende Rolle spielen. Dies wird in Form der Ausgestaltung des Versorgungswerks als Defined-Contribution-Plan erzielt, bei dem für den Arbeitgeber bis auf die Zahlung der zugesagten Beiträge keine weiteren Verpflichtungen entstehen.