

PbSf- Praxisbezogene Studienform im Hauptstudium, Universität Trier

## **Betriebliche Altersvorsorge**

Workshop bei der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt



### Alterssicherungssysteme für Führungskräfte in drei ausgewählten Großunternehmen

Präsentation am 05.11.2004

Volker Berg, Danielle Grundt, Mariana Müller, Vergine Shahoyan

## Präsentationsübersicht:

1. Darstellung der Alterssicherungssysteme
2. Vergleichende Gesamtbetrachtung
3. Ausblick und Schlussfolgerungen

# 1. Darstellung der Alterssicherungssysteme

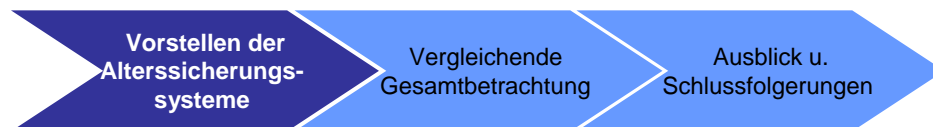
1.1 Altersversorgungssystem des Unternehmens A

1.2 Altersversorgungssystem des Unternehmens B

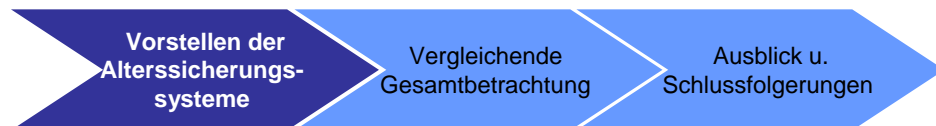
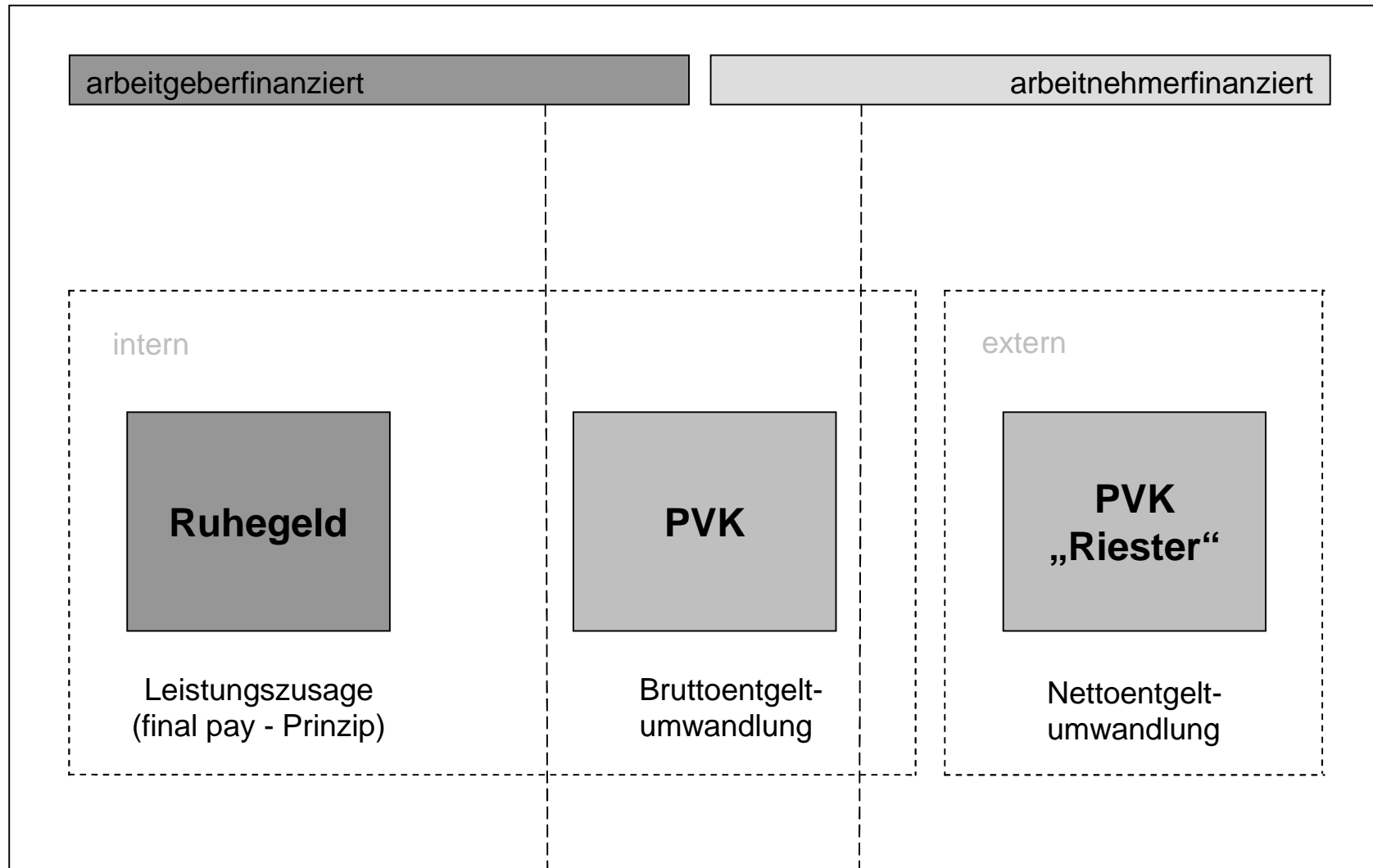
1.3 Altersversorgungssystem des Unternehmens C

## 2. Vergleichende Gesamtbetrachtung

## 3. Ausblick und Schlussfolgerungen

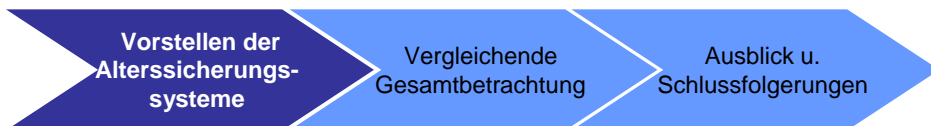
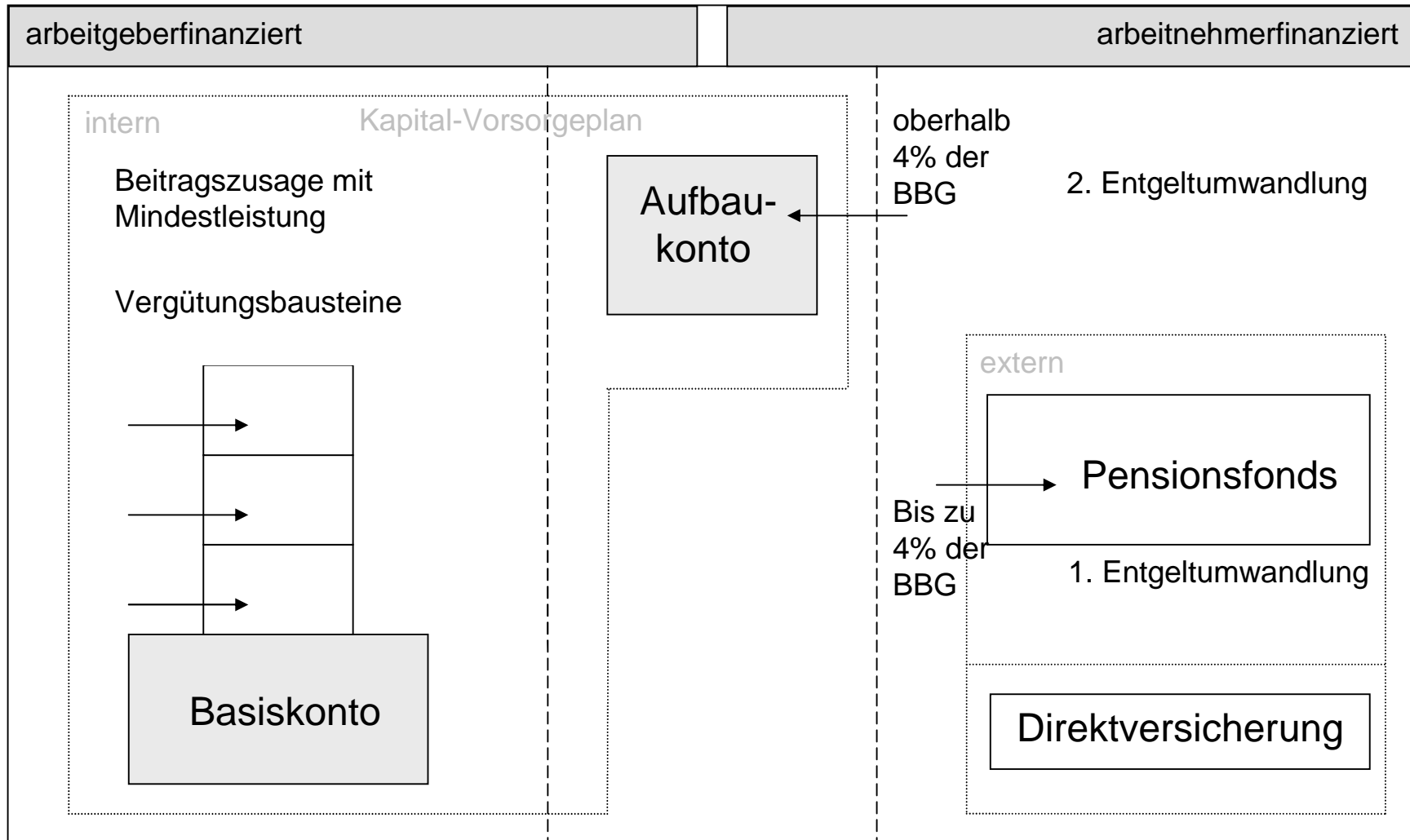


# 1.1 Altersversorgungssystem des Unternehmens A



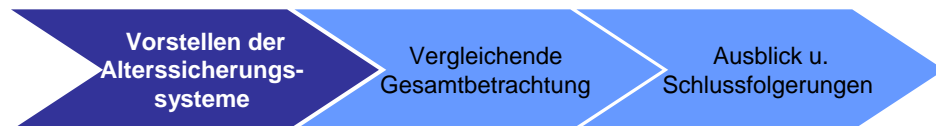
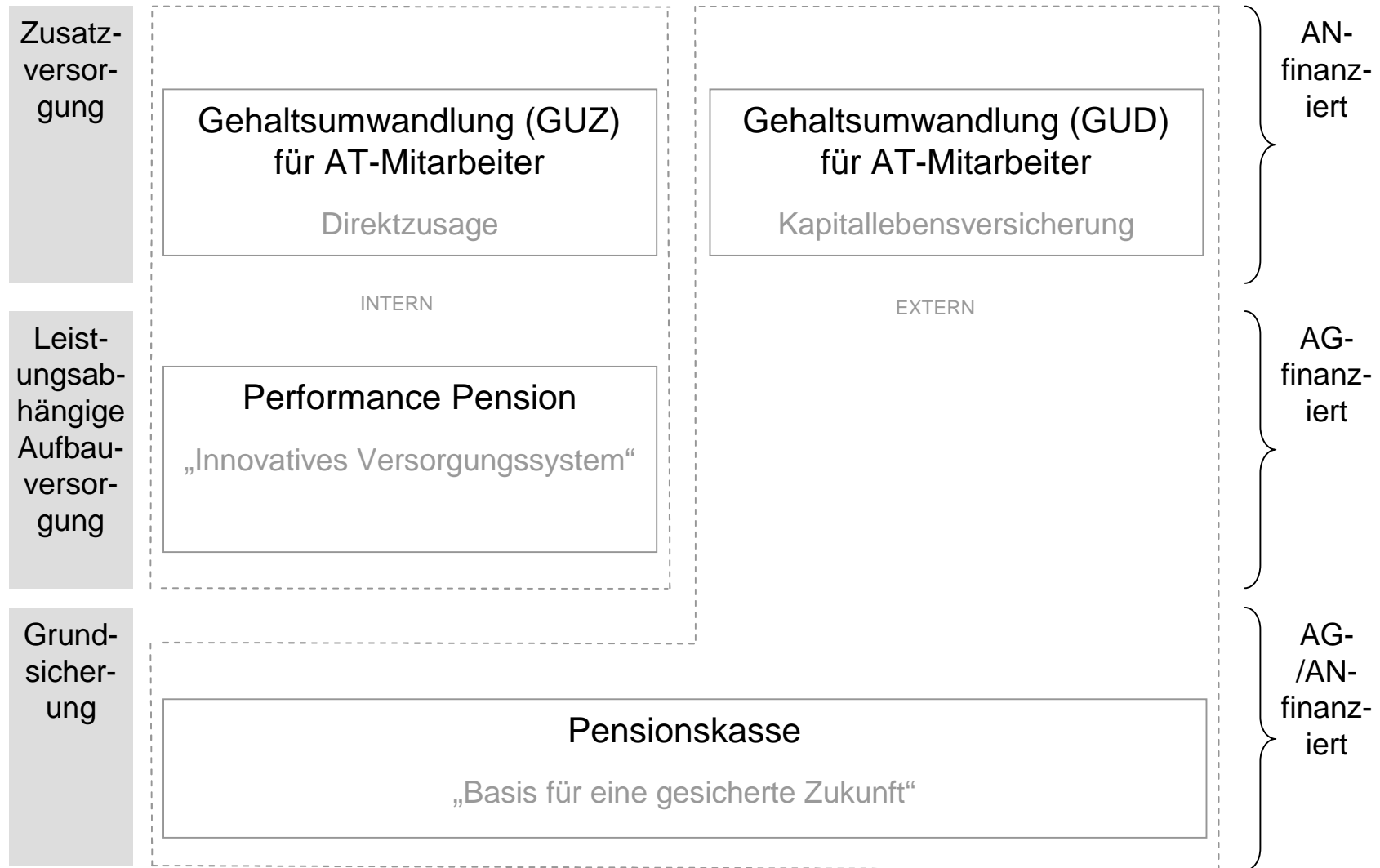
Quelle: Eigene Erstellung.

## 1.2 Altersversorgungssystem des Unternehmens B



Quelle: Eigene Erstellung.

### 1.3 Altersversorgungssystem des Unternehmens C



1. Darstellung der Alterssicherungssysteme
- 2. Vergleichende Gesamtbetrachtung**
  - 2.1 Wesentliche Charakteristika der bAV-Systeme
  - 2.2 Grundstrukturen von bAV-Systemen für Führungskräfte
  - 2.3 Einordnung der bAV-Systeme der Praxisbeispiele in die Grundschemata
3. Ausblick und Schlussfolgerungen



## 2.1 Wesentliche Charakteristika der bAV-Systeme

1

### Unternehmen A

- Leistungszusage für die Führungskräfte nach final-pay-Prinzip
- Festbetragssystem für die übrigen Mitarbeiter
- Module zur Entgeltumwandlung
- Altersversorgung als reine Zusatzleistung
- Total compensation-Ansatz; große Bedeutung von variablen Barzusatzleistungen; Dienstwagen

2

### Unternehmen B

- Beitragszusagen
- Für alle Mitarbeiter inkl. Führungskräfte das gleiche System
- Entgeltumwandlung in den firmeneigenen Pensionsfonds
- Altersversorgung als Zusatzleistung
- Soziale Verantwortung (Kultur des UN) mit Ausdruck in der bAV

3

### Unternehmen C

- Grundsicherung über verpflichtende Mitgliedschaft in Pensionskasse
- Differenziertes System für Führungskräfte
- Module zur Entgeltumwandlung als Zusatzversorgung
- Performance Pension mit individueller Leistungsorientierung
- bAV für Führungskräfte mit Entgeltcharakter

Vorstellen der  
Alterssicherungs-  
systeme

Vergleichende  
Gesamtbetrachtung

Ausblick u.  
Schlussfolgerungen



## 2.2 Grundstrukturen von bAV-Systemen für Führungskräfte

### Fürsorgeprinzip

- Der Unternehmer sieht für seine Führungskräfte eine soziale Verantwortung
- Gewährung einer Grundsicherung, die Versorgungsleistungen im Alter, bei Invalidität und für Hinterbliebene bietet
- Eigenverantwortung der Führungskraft für ergänzende notwendige Vorsorge

Traditionell eher konservativ geführte UN

### Vergütungsprinzip

- Betonung des Humankapitalcharakters des Faktors Arbeit
- bAV ist elementarer Bestandteil des Vergütungskonzeptes
- Motivation und Bindung der Führungskraft durch Leistungsorientierung
- Evtl. großzügige cash-Vergütung

Moderne Unternehmenskulturen



## 2.3 Einordnung der bAV-Systeme der Praxisbeispiele in die Grundschemata

Unternehmen A

**Fürsorgeprinzip** mit zeitgleicher Betonung von Barleistungen und Stärkung der Eigenverantwortung

Unternehmen B

**Fürsorgeprinzip**, Beitragsorientierung als Kostenentlastung des Unternehmens

Unternehmen C

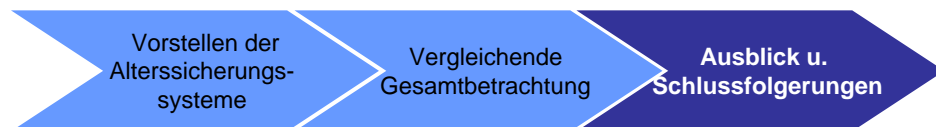
**Vergütungsprinzip**, Verbindung von Entgeltpolitik und Versorgungsleistungen, Flexibilisierung der Altersversorgungsleistungen

Vorstellen der Alterssicherungssysteme

Vergleichende Gesamtbetrachtung

Ausblick u. Schlussfolgerungen

1. Vorstellen der Alterssicherungssysteme
2. Vergleichende Gesamtbetrachtung
3. **Ausblick und Schlussfolgerungen**



### 3. Ausblick und Schlussfolgerungen

- Betriebliche Altersversorgung von Führungskräften gewinnt an Bedeutung, da Unternehmen die Gestaltungsmöglichkeiten und Nutzen für ihr Unternehmen erkennen
- Die Gestaltung der Alterssicherungssysteme wird durch die Unternehmenskulturen bzw. spezifische Unternehmensphilosophien beeinflusst
- Steigende Bedeutung des Vergütungsprinzips; Stärkung der Eigenverantwortung der Führungskräfte
- Flexibilisierung und Kalkulierbarkeit von Versorgungsleistungen spielen eine wichtige Rolle im Entscheidungsprozess, bestehende Systeme anzupassen oder zu ändern
- Der bAV für Führungskräfte wird keine direkte Bindungswirkung seitens der Unternehmen beigemessen

