

Bei der Schaeffler Gruppe in Herzogenaurach haben die starke Expansion und das Zusammenwachsen der Firmen INA, FAG und LuK die betriebliche Altersversorgung geprägt. Ziel des Wälzlager-Spezialisten war es, die Attraktivität des Unternehmens für Mitarbeiter zu steigern und die unterschiedlichen Versorgungsordnungen zu vereinheitlichen.

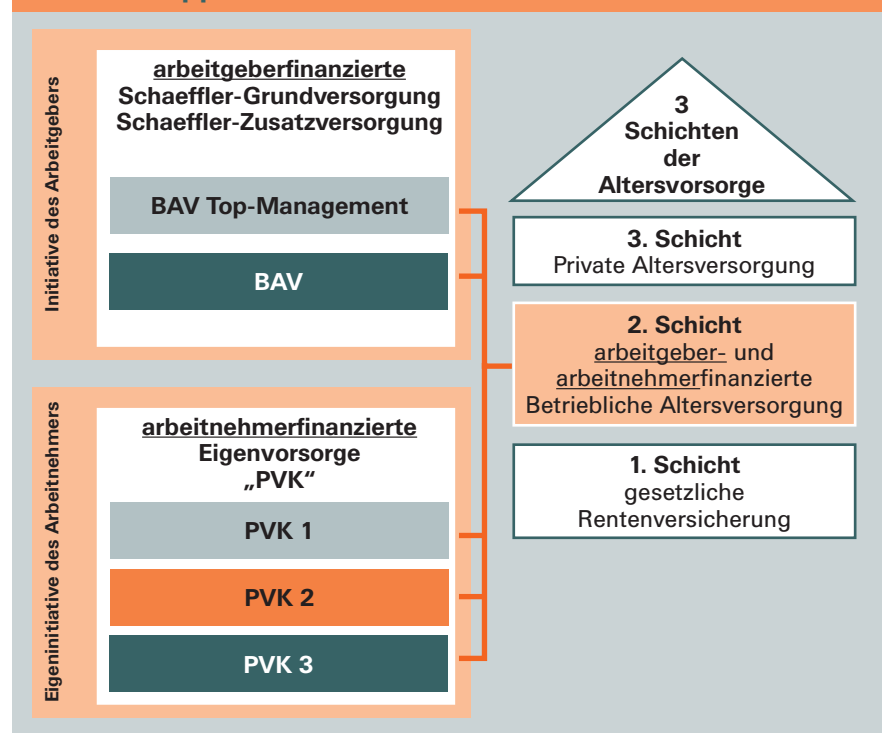
Altersvorsorge mit System

Die Schaeffler Gruppe verfügt nach einer Phase der Neuorganisation der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland über ein attraktives Bausteinsystem, das ein großes Maß an Flexibilität bietet. Die Bausteine, zusammen mit den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, helfen den Mitarbeitern, Ihren Lebensstandard nach ihrem Ausscheiden aus dem Berufsleben zu sichern. Das System beinhaltet sowohl arbeitgeber- als auch freiwillige arbeitnehmerfinanzierte Elemente. (Abb. 1)

Arbeitnehmerfinanzierte Bausteine

Zur Eigenvorsorge bietet das Persönliche Vorsorge Konzept (PVK) der Schaeffler Gruppe drei unterschiedliche Produkte an. Der Mitarbeiter kann das für ihn passende

Abb. 1: Betriebliche Altersvorsorge bei der Schaeffler Gruppe



Kai Kuhlow, Leiter Grundsatzfragen und Entgeltpolitik, Schaeffler KG, Herzogenaurach
 Kontakt: kai.kuhlow@schaeffler.com



Verena Buchner, Referentin Betriebliche Altersvorsorge, Schaeffler KG, Herzogenaurach
 Kontakt: verena.buchner@schaeffler.com

Produkt nach seinen individuellen Bedürfnissen auswählen.

Bei dem Persönlichen Vorsorge Konzept 1 (PVK 1) handelt es sich um eine Direktzusage. Hierbei wird ein Teil des un versteuerten Bruttoeinkommens umgewandelt und für die Altersvorsorge verwendet. Die Dynamik der Börse kann durch die Kapitalanlage in Fonds genutzt werden. Die MESINA-Fonds wurden dazu speziell für die eigenen Mitarbeiter aufgelegt. Es handelt sich hierbei um Aktien-, Renten- und Geldmarktfonds. In welchem Verhältnis die Beiträge auf die verschiedenen Fonds ver-

teilt werden, beschreibt das Lebenszyklusmodell. Je jünger ein Mitarbeiter ist, desto mehr Kapital wird in den Aktienfonds investiert. So werden die Chancen auf höhere Renditen genutzt. Mit steigendem Lebensalter fließt ein größerer Teil in die risikoärmeren Renten- und Geldmarktpapiere. Zusätzlich fördert die Schaeffler Gruppe diesen

Stichwörter in diesem Beitrag

- Entgelt
- Benchmark-Analyse
- Zusatzversorgung

Durchführungsweg mit der garantierten Mindestverzinsung in Höhe von derzeit 3,25 Prozent. Ausgezahlt werden die Leistungen in der Regel als einmaliges Alterskapital.

PVK 2 ist ein betrieblicher Riester-Vertrag. Der Mitarbeiter wandelt aus dem Nettoentgelt um und nimmt staatliche Zulagen sowie Steuererstattung in Anspruch. Auch hier wird die Kapitalanlage in MESINA-Fonds genutzt. Im Leistungsfall wird eine lebenslange Rente ausbezahlt.

PVK 3 bietet die Möglichkeit eine Direktversicherung abzuschließen. Das Entgelt wird wie in PVK 1 aus dem Bruttoentgelt angespart und durch ein Versicherungsunternehmen angelegt.

Altersvorsorgewirksame Leistungen nach dem Metall-Tarifvertrag können in PVK einfließen. Alle drei Produkte sehen die Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsversorgung als Leistungsarten vor. Bei PVK 3 kann zusätzlich eine Berufsunfähigkeitsversorgung vereinbart werden.

Arbeitgeberfinanzierte Bausteine

Für die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge trägt die Schaeffler Gruppe allein die gesamten Kosten. Diese Leistung wird zusätzlich zum laufenden Entgelt gewährt. Die Bausteine gliedern sich in die Grundversorgung für alle Mitarbeiter und die Zusatzversorgung für bestimmte Mitarbeitergruppen.

Grundversorgung

Die Grundversorgung orientiert sich am versorgungsfähigen Jahreseinkommen des jeweiligen Kalenderjahres. Der Versorgungsbeitrag beträgt einen bestimmten Prozentsatz des Jahreseinkommens und wird vom Unternehmen bereitgestellt. Für die Umrechnung dieses Beitrages in einen Versorgungsbaustein wird eine Transformati-

onstabelle mit einem Altersfaktor (je nach Alter des Mitarbeiters) zugrunde gelegt, in dem etwa die Verzinsung und demografische Risiken berücksichtigt sind. Der Versorgungsbaustein wird dem persönlichen Versorgungskonto des Mitarbeiters gutgeschrieben.

Bei Mitarbeitern im Management erhöht sich der Baustein, wenn das Jahreseinkommen die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) übersteigt. Die Summe der jährlich zugeteilten Versorgungsbausteine (unter- und oberhalb der BBG) ergibt die spätere monatliche Rente, die lebenslang ausgezahlt wird. Über einen jährlichen Kontoauszug erhalten Mitarbeiter Informationen über Ihre persönlichen Versorgungsleistungen.

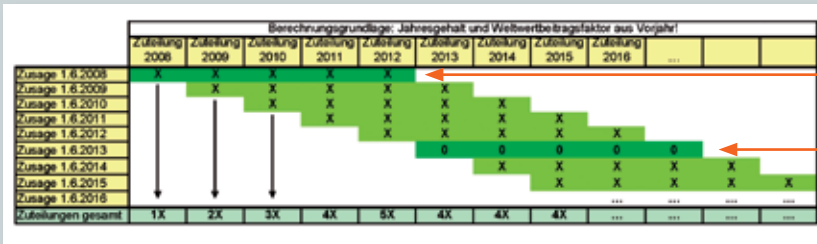
Die Leistungsarten in der Schaeffler-Grundversorgung sind die betriebliche Altersrente, die Erwerbsminderungsrente und die Hinterbliebenenversorgung (Witwen-/Witwer- und Waisenrente). Diese arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Bausteine sind als Grundkonzept sehr geeignet. Sie reichen, wie Benchmark-Analysen ergeben haben, jedoch nicht für eine marktgerechte Versorgung der höheren Managementgruppen.

Für einen kleinen Teil des Managements bestanden bereits lange vor der Integration der Firmen eingeführte Alt- und Einzelzusagen. Diese gewährleisten voraussichtlich höhere Versorgungsleistungen als die des Grundkonzepts, an dem der andere Teil des Managements partizipiert. Den Ausgleich schafft bei der Schaeffler Gruppe ein eigenentwickeltes System für das Top-Management.

Bindungskonzept für Top-Führungskräfte

In den USA und Kanada hat die Schaeffler Gruppe ineffizient gewordene Pläne der Altersvorsorge für das Management mit einem beitragsorientierten Plan ersetzt. Abhängig vom Unternehmenserfolg und Managementstatus wird

Abb. 2: Zusatzversorgung



Stichtag der Zusage: jährlich 1. Juni

Beispiel 1:

Annahmen: aufgrund des Managementstatus und des Unternehmenserfolges ergibt sich die Prozentzahl Y

=> Berechnung der Raten $(Y\% \times \text{Jahresgehalt}) : 5 = X$

Im darauf folgenden Jahr werden wiederum 5 Raten mit den neuen Voraussetzungen berechnet. Die 5 Raten der neuen Zusage können dadurch in der Höhe im Vergleich zu den ersten 5 variieren.

Beispiel 2:

Aufgrund eines geringeren Unternehmenserfolges kann auch einmal Null das Ergebnis sein (d.h. kein neuer Beitrag für das jeweilige Jahr)

=> $(0 \times \text{Jahresgehalt}) : 5 = 0$

raten aufgeteilt. Damit wird im Jahr der Zusage die erste Rate zugeteilt. In den vier darauf folgenden Jahren werden die übrigen berücksichtigt. Da jedes Jahr neue Zusagen über fünf Raten erteilt werden können, kann sich die jährliche Zuteilung auf mehrere, gleichzeitig zugewiesene Raten erhöhen.

Die Jahresraten werden – wie in der Grundversorgung – mit dem jeweiligen Altersfaktor multipliziert und fließen als Zusatzbaustein in die betriebliche Altersversorgung ein. Sollte der Unternehmenserfolg einmal nicht in der erwarteten Höhe liegen, kann die Zusage eines Jahres (fünf Raten) entfallen. Die Kostenbelastung für das Unternehmen ist dadurch in schlechten Zeiten geringer. Die Auswirkungen für die Begünstigten sind in dem Moment zunächst gering, da sich die aus den vorherigen Jahren schon zugesagten Raten fortschreiben. Das heißt, dass in dem betreffenden Jahr nur eine von fünf möglichen Raten entfällt. Bei einer Wertsteigerung werden die beteiligten Top-Führungskräfte hingegen belohnt. (Abb. 2)

Ausblick

Mit dem System der Zusatzversorgung werden Manager im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung am Unternehmenserfolg beteiligt. Dem stehen optimale Steuermöglichkeiten für das Unternehmen gegenüber. Zwischen den unterschiedlichen Alt-/Einzelzusagen und den Neuzusagen mit dem zusätzlichen Baustein wird eine Balance geschaffen. Die Rückmeldungen sind sowohl von den Begünstigten als auch von den Personalbereichen durchwegs positiv.

Weil das Grundprinzip des Zusatzbausteines einfach und flexibel ist, kann es bei Bedarf in der Zukunft auf andere Länder übertragen werden. Beiträge können unter Berücksichtigung der länderspezifischen Gesetzgebung in ein bestehendes Altersversorgungssystem implementiert oder in Cash ausgeschüttet werden.

jedes Jahr ein Beitrag für die Altersvorsorge berechnet, der jeweils auf fünf Jahre aufgeteilt wird. Der neue Plan ermöglicht eine hervorragende Bindungswirkung für Topmanager verknüpft mit einer ausgezeichneten Altersversorgung. Dieses Grundprinzip funktioniert dort mit sehr großer Akzeptanz

der Führungskräfte bei gleichzeitig optimaler Kostenkontrolle für das Unternehmen. Zukünftige Verpflichtungen beitragsorientierter Pläne können im Vergleich zu leistungsorientierten Modellen besser kalkuliert werden.

Um die erforderliche Aufstockung der Grundversorgung für das Topmanagement in Deutschland vorzunehmen, wurde der ursprünglich amerikanische Plan an die deutsche Gesetzgebung angepasst und erfolgreich umgesetzt. Top-Führungskräfte, die über das oben beschriebene Bausteinsystem versorgt werden und keine Alt- und Einzelzusagen haben, nehmen am neuen System der Zusatzversorgung teil. So werden die Bausteine der Grundversorgung mit dem neu geschaffenen Baustein für das Top-Management ergänzt.

Managementstatus und Unternehmenserfolg stehen im Zusammenhang. Befindet sich der Unternehmenserfolg in einem bestimmten Korridor, wird das Jahresgehalt mit dem vom Unternehmen festgelegten Prozentsatz multipliziert. Dieser Betrag wird in fünf Jahres-