

Aon

Aon Survey zu Auszahlungsformen

Momentaufnahme 2020

Über die Studie

Flexibilität in der betrieblichen Altersversorgung gewinnt bei Mitarbeitern immer mehr an Bedeutung. Gerade junge Generationen wünschen sich häufig Gestaltungsspielräume, um die betriebliche Altersversorgung an die persönlichen Bedürfnisse anpassen zu können. Doch die betriebliche Altersversorgung ist komplex. Nicht jeder Mitarbeiter kann oder möchte sich mit diesem Thema intensiv auseinandersetzen. So sind auch vom Arbeitgeber festgelegte Standards und Entscheidungshilfen für die Mitarbeiter wichtig.

Ein Punkt der Versorgungszusage, der sich flexibel gestalten lässt, ist die Auszahlungsform. Eine hohe Flexibilität im Hinblick auf die Auszahlung wird seitens der Mitarbeiter zwar sehr positiv wahrgenommen, ist allerdings für die Unternehmen mit zusätzlichem Verwaltungsaufwand verbunden. Die vorliegende Studie befasst sich mit der Frage, inwieweit Unternehmen Auszahlungsoptionen gewähren und Standards bei der

Auszahlung festlegen. Außerdem wird beleuchtet, welche Auszahlungsform seitens der Mitarbeiter bevorzugt wird, ob die aktuelle Covid19-Pandemie Auswirkungen auf die Wahl der Auszahlungsform hat und welche weiteren Gestaltungsoptionen für die Mitarbeiter bei der betrieblichen Altersversorgung ermöglicht werden.

Der Studie liegt eine Befragung von 46 Unternehmen zugrunde. Sie wurde im August und September 2020 durchgeführt.

An der Studie konnten Unternehmen mit und ohne Offenlegung ihrer Identität teilnehmen. Unter den Teilnehmern, die sich namentlich registriert haben, befanden sich Unternehmen unterschiedlicher Größenordnungen und Branchen (Metall- / Elektroindustrie, IT & Telekommunikation, Chemie / Pharma, Handel & Logistik, Automobil / -zulieferer, Finanzen, Gesundheitswesen, etc.).

Stephanie Zelosko
Senior Consultant
Aon
Retirement Solutions
stephanie.zelosko@aon.com

Christoph Tellmann
Senior Consultant
Aon
Retirement Solutions
christoph.tellmann@aon.com

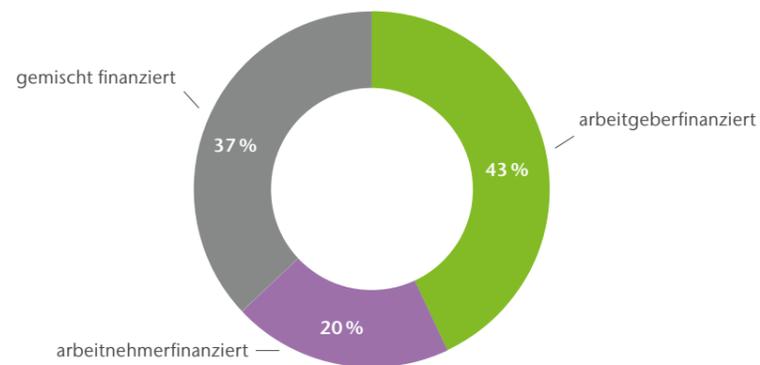
Untersuchte Versorgungspläne

Einige Unternehmen haben für ihre Mitarbeiter nicht nur einen, sondern mehrere Versorgungspläne eingerichtet, z.B. sowohl einen arbeitgeber- als auch einen arbeitnehmerfinanzierten Versorgungsplan. Die befragten Unternehmen hatten daher die Möglichkeit, den Fragebogen zur Studie für bis zu 3 verschiedene Versorgungspläne gleichzeitig auszufüllen. Hierbei kamen Versorgungspläne in allen 5 Durchführungswegen in Frage. Der Fokus sollte von den Unternehmen auf ihre aktuell gültigen Versorgungspläne gelegt werden.

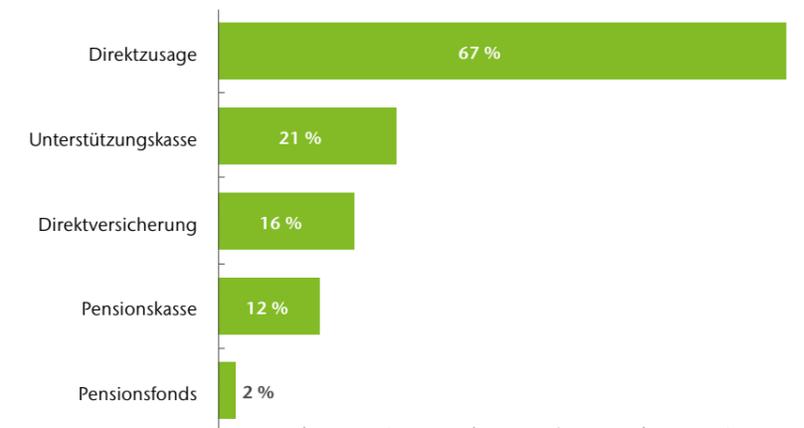
Insgesamt wurde der Fragebogen für 86 verschiedene Versorgungspläne ausgefüllt, wobei 85 % der untersuchten Versorgungspläne für Neueintritte geöffnet sind. Bei den Versorgungsplänen handelt es sich schwerpunktmäßig um arbeitgeber- und gemischt-finanzierte Zusagen. Reine Entgeltumwandlungszusagen sind in geringerem Maße vertreten. Die deutliche Mehrheit der untersuchten Versorgungspläne ist als Direktzusage ausgestaltet, die von den möglichen Durchführungswegen die meiste Flexibilität bietet.



Versorgungspläne, die in den Survey eingeflossen sind



Durchführungsweg, der den Versorgungsplänen zugrunde liegt



Angebotene Auszahlungsformen

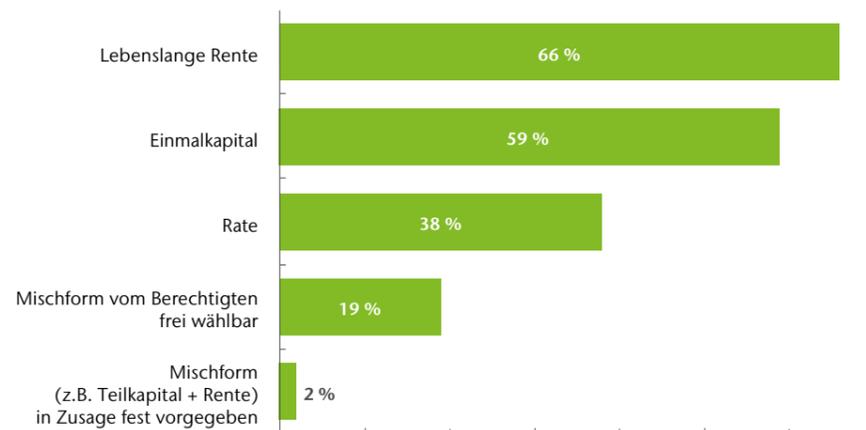
Bei den untersuchten Versorgungsplänen werden alle denkbaren Auszahlungsformen – insbesondere auch nebeneinander – angeboten (lebenslange Rente, Einmalkapital, Rate und Mischformen).

Die lebenslange Rente und das Einmalkapital sind dabei die am häufigsten vertretenen Auszahlungsformen. Zwei Drittel der Versorgungspläne ermöglichen eine lebenslange Rente, dicht gefolgt vom Einmalkapital, das bei 59 % der Versorgungspläne Anwendung findet. Eine Auszahlung in Form von Raten wird wiederum bei 38 % angeboten. Mischformen, bei denen beispielsweise ein Teil des erdienten Versorgungsguthabens als Kapital und der Rest als lebenslange Rente ausgezahlt wird, finden sich nur bei 21 % der untersuchten Versorgungspläne. Bei solchen Mischformen werden den Mitarbeitern überwiegend Gestaltungsmöglichkeiten bei der genauen Ausprägung der Auszahlungskomponenten eingeräumt.

Eine Mehrfachnennung bei den angebotenen Auszahlungsformen war für die befragten Unternehmen möglich, da viele Unternehmen ihren Mitarbeitern ein Wahlrecht eingeräumt haben oder die Auszahlungsform an die Höhe der Altersleistung knüpfen. Knapp 70 % der untersuchten Versorgungspläne sehen verschiedene Auszahlungsformen vor.

Die weite Verbreitung einer lebenslang auszuzahlenden Rentenleistung hat sicherlich auch historische Gründe. Die Auszahlungsformen Einmalkapital oder Raten finden sich erfahrungsgemäß vor allem in neueren Versorgungsplänen.

Vom Unternehmen angebotene Auszahlungsformen

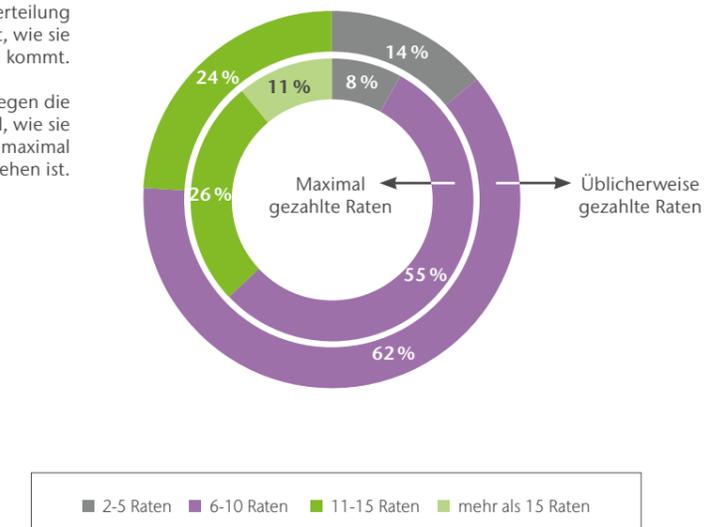


Als Hybrid zwischen der lebenslangen Rente und dem Einmalkapital bieten Raten als Auszahlungsform vielfache Gestaltungsmöglichkeiten, um einerseits einen längeren Zeitraum mit Versorgungsleistungen abzudecken und andererseits Unkalkulierbarkeiten einzugrenzen, die z.B. durch ein Langlebigkeitsrisiko entstehen. Bei den befragten Unternehmen, die eine Auszahlung in Form von Raten anbieten, dominieren jährliche Raten über einen Zeitraum von maximal 6 bis 10 Jahren. Gut ein Viertel der Versorgungspläne mit einer Ratenauszahlung sehen maximal zwischen 11 und 15 Raten vor, wohingegen weniger als 6 oder mehr als 15 Raten relativ selten vorkommen. Einen deutlichen Unterschied zwischen der Anzahl der in den Versorgungsplänen maximal vorgesehenen Raten (innerer Kreis der folgenden Grafik) und den üblicherweise ausgezahlten Raten (äußerer Kreis der folgenden Grafik) lässt sich nicht feststellen. Auffällig ist jedoch, dass mehr als 15 Raten üblicherweise nicht zur Auszahlung kommen. Außerdem werden die Raten fast immer jährlich ausgezahlt. Kürzere Zahlungsintervalle, wie etwa eine vierteljährliche oder monatliche Auszahlung, kommen dagegen kaum vor.

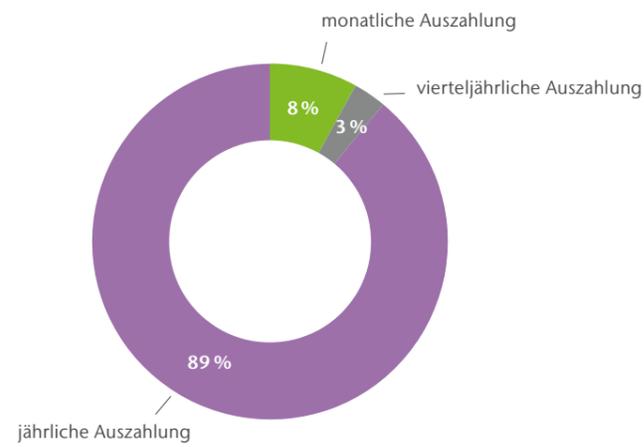
Anzahl der gezahlten Raten

Im äußeren Kreis wird die Verteilung der Ratenanzahl gezeigt, wie sie tatsächlich zur Auszahlung kommt.

Der innere Kreis zeigt dagegen die Verteilung der Ratenanzahl, wie sie in den Versorgungsplänen maximal vorgesehen ist.



Zahlungsweise für die Auszahlung der Raten



Bei den Gründen für die angebotenen Auszahlungsformen führen die befragten Unternehmen vornehmlich arbeitnehmerorientierte Argumente an und streben dabei mehr Flexibilität für die Mitarbeiter, Marktüblichkeit und insgesamt attraktive Versorgungsangebote an. Etwas weniger ausgeprägt sind die Bestrebungen, mit Hilfe der angebotenen Auszahlungsformen Risiken, wie beispielsweise das Langlebkeitsrisiko bei lebenslangen Renten, zu minimieren oder Administrationskosten einzusparen. Nur 6 % der befragten Unternehmen gaben an, dass das Cash Management bei der Entscheidung für die angebotenen Auszahlungsformen eine Rolle gespielt hat.

Gründe für die angebotene(n) Auszahlungsform(en)



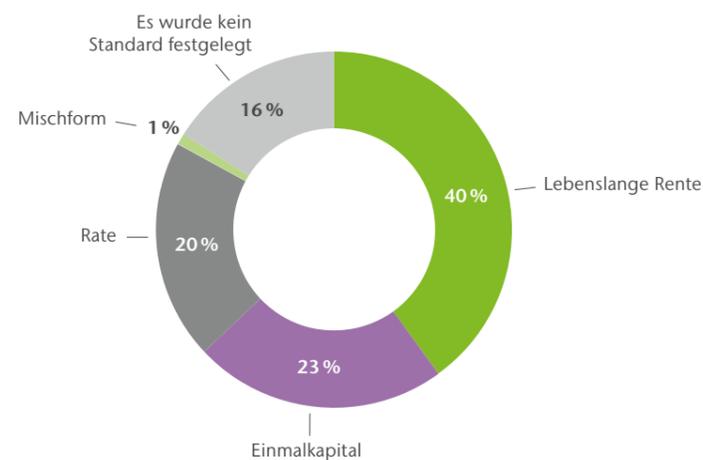
Entscheidung der Mitarbeiter

Aus Arbeitnehmersicht positiv ist eine Wahlmöglichkeit bei der Auszahlungsform unabhängig von bestimmten Kriterien. Dies sehen 27 % der untersuchten Versorgungspläne vor. In diesen Fällen sind die Mitarbeiter also vollkommen frei darin, sich für die für sie passende Auszahlungsform zu entscheiden. Bei 16 % der Versorgungspläne wird hingegen eine Wahlmöglichkeit erst nach der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen eingeräumt. So muss z.B. eine bestimmte Leistungshöhe erreicht werden, damit der Mitarbeiter zwischen verschiedenen Auszahlungsformen wählen kann.

Auch wenn ein Unternehmen seinen Mitarbeitern grundsätzlich eine Wahlmöglichkeit bei der Auszahlungsform der Versorgungsleistungen einräumt, wird häufig eine Auszahlungsform vom Unternehmen als Standard festgelegt, die immer dann zur Anwendung kommt, wenn sich ein Mitarbeiter selbst nicht entscheiden kann oder möchte.

Bei den untersuchten Versorgungsplänen ist mit 40 % am häufigsten die lebenslange Rente als Standard festgelegt, gefolgt vom Einmalkapital mit 23 % und der Ratenzahlung mit 20 %. Mischformen werden, wahrscheinlich aufgrund der höheren Komplexität, so gut wie nie als Standard ausgewählt. In 16 % der untersuchten Versorgungspläne wurde auf die Festlegung eines Standards verzichtet.

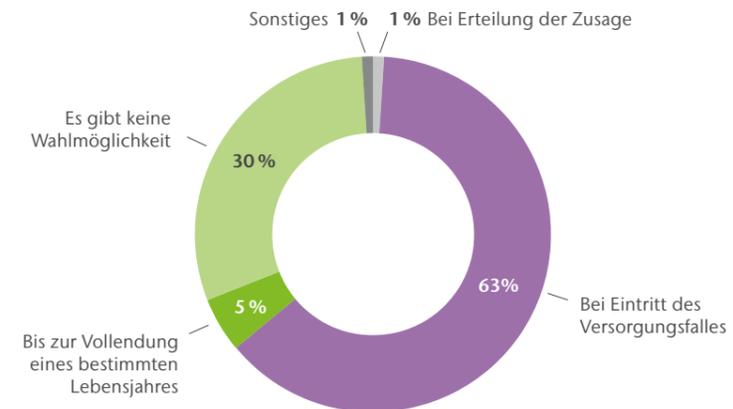
Vom Unternehmen als Standard festgelegte Auszahlungsform



Ist eine Umrechnung zwischen den verschiedenen Auszahlungsformen notwendig, z.B. von Kapital in Rente oder umgekehrt, kann dies für die Unternehmen weitgehend kostenneutral erfolgen. Garantierte Rentenanpassungen und Risiken wie das Langlebigerisiko können in den Annahmen für die Umrechnungsfaktoren abgebildet werden. Die meisten Unternehmen setzen daher für die Umrechnung stets aktuell gültige Umrechnungsparameter an. Lediglich bei sieben Versorgungsplänen sind die Umrechnungsparameter fest vorgegeben und damit unabhängig vom Zeitpunkt des Leistungsbeginns.

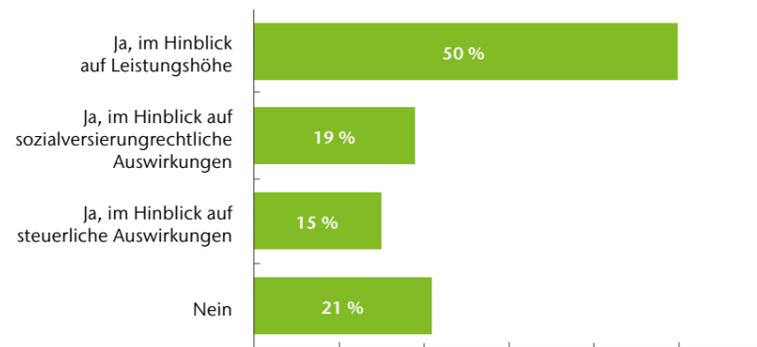
Sofern den Mitarbeitern bei der Auszahlungsform ihrer betrieblichen Altersversorgung von den befragten Unternehmen ein Wahlrecht eingeräumt wird, ist die Entscheidung der Mitarbeiter in der Regel bis zum Eintritt des Versorgungsfalles zu treffen. Nur bei 5 % der untersuchten Versorgungspläne ist der Zeitpunkt für die Entscheidung der Auszahlungsform an ein bestimmtes Lebensjahr geknüpft. Bei einem Plan müssen sich die Mitarbeiter bereits bei der Erteilung der Zusage für eine Auszahlungsform entscheiden.

Zeitpunkt für die Entscheidung des Mitarbeiters für eine Auszahlungsform



Etwa 80 % der befragten Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiter bei der Wahl der Auszahlungsform. Die Hälfte der befragten Unternehmen bietet ihren Mitarbeitern dabei Informationen über die Leistungshöhe der jeweiligen Auszahlungsform an, seltener umfassen die Entscheidungshilfen zusätzliche Beratungen über die sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Folgen der zur Wahl stehenden Auszahlungsformen.

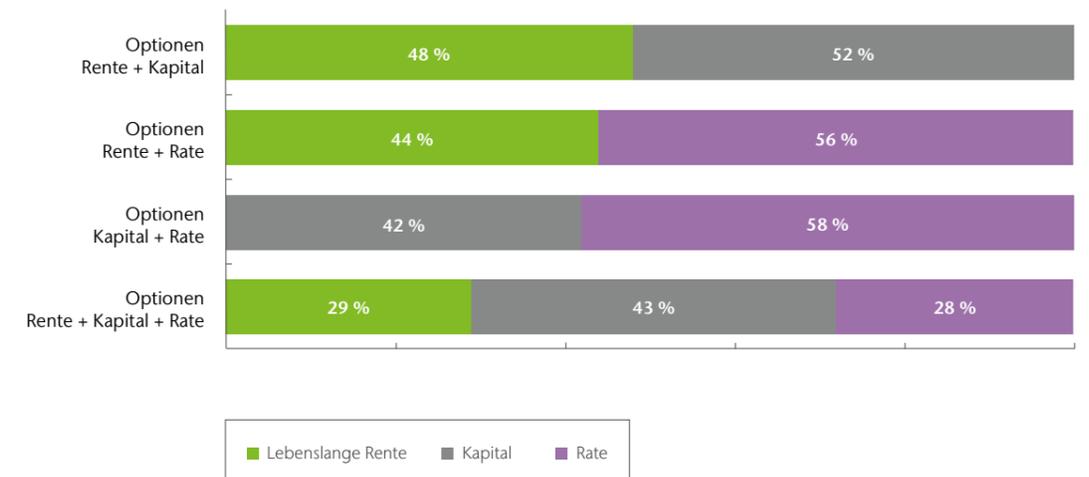
Gewährung von Entscheidungshilfen bei der Wahl der Auszahlungsform durch das Unternehmen



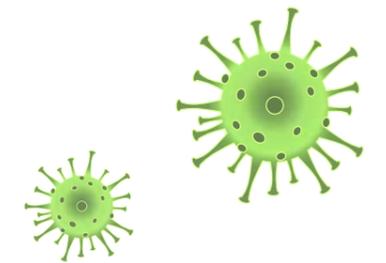
Bei Entscheidungen zwischen zwei Auszahlungsformen sind beide in etwa gleich vertreten. Dürfen sich die Mitarbeiter nur zwischen einer lebenslangen Renten- und einer Einmalkapitalzahlung entscheiden, wird die Rentenzahlung von den Mitarbeitern etwas weniger oft gewählt als die Einmalkapitalzahlung (48 % zu 52 %). Entscheiden sich die Mitarbeiter zwischen einer lebenslangen Renten- und einer Ratenzahlung, bleibt die Rentenzahlung ebenfalls geringfügig hinter der Ratenzahlung zurück (44 % zu 56 %). Treffen die Mitarbeiter ihre Entscheidung zwischen einer Einmalkapital- und einer Ratenzahlung, hat die Ratenzahlung die Nase vorn (58 % zu 42 %).

Stehen für die Mitarbeiter hingegen drei Möglichkeiten zur Wahl (lebenslange Renten-, Einmalkapital- oder Ratenzahlung), entscheiden sich die Mitarbeiter in den meisten Fällen für eine Einmalkapitalzahlung (43 %), die Rentenzahlung wird nur von etwa 29 % und die Ratenzahlung von etwa 28 % gewählt.

Anteil der Mitarbeiter, die sich für die jeweilige Auszahlungsform entscheiden



Die Frage, ob die Unternehmen in der aktuellen Covid19-Krise Änderungen bei der Wahl der Auszahlungsform wahrnehmen, beantwortete nur ein einziges Unternehmen mit „ja“. Bei diesem Unternehmen wurde von den Mitarbeitern aktuell häufiger ein Einmalkapital gewählt als vor der Krise. Alle anderen Unternehmen konnten bislang keine Änderung am Wahlverhalten ihrer Mitarbeiter beobachten. Und auch die Unternehmen selbst sehen aktuell keinen Handlungsbedarf bei der Ausgestaltung der Auszahlungsformen. Lediglich zwei Unternehmen planen derzeit, Änderungen an den Auszahlungsformen vorzunehmen. Dabei sollen die Änderungen für alle Mitarbeiter und nicht nur für Neueintritte erfolgen. Allerdings wurde als Grund für die Umgestaltung der Auszahlung nicht die Covid19-Krise angeführt, sondern die Reduzierung von Risiken und Kosten sowie die Marktüblichkeit.

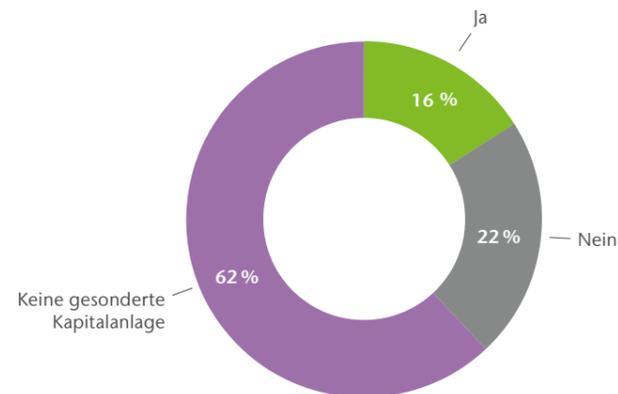


Kapitalanlage

Unternehmen haben grundsätzlich die Möglichkeit, ihre Versorgungszusagen ganz oder teilweise kapitalzudecken. Die Auswertung zeigt jedoch, dass das so genannte „Funding“ bei den befragten Unternehmen nicht sehr ausgeprägt ist. Nur 38 % gaben an, für ihre Versorgungspläne eine gesonderte Kapitalanlage vorzunehmen. Man setzt stattdessen mehrheitlich auf eine reine Innenfinanzierung und verlässt sich auf den zukünftigen Cash-Flow. Dabei stellt die Covid19-Krise die Effizienz ausschließlich Cash-Flow-basierter Zusagen zunehmend in Frage.

Verschiedene Auszahlungsoptionen erhöhen naturgemäß die Komplexität von Versorgungsplänen und erschweren die Planbarkeit künftiger Zahlungsflüsse. Die Möglichkeit, diesem Sachverhalt durch eine gesonderte Kapitalanlage zu begegnen, wird nur für wenige der untersuchten Zusagen umgesetzt.

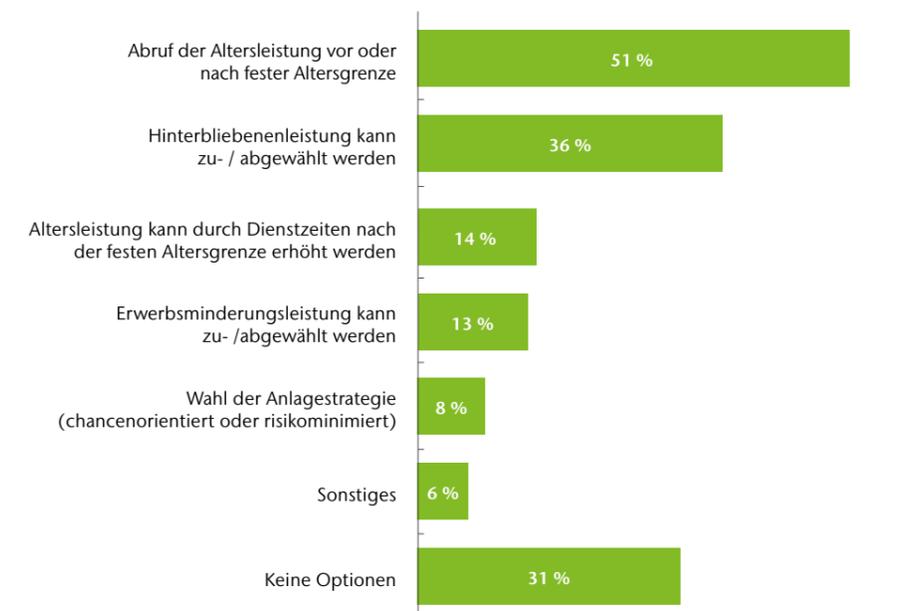
Abstimmung der gesonderten Kapitalanlage auf die unterschiedlichen Auszahlungsformen



Weitere Leistungsoptionen

Flexibilität bei der betrieblichen Altersvorsorge findet bei den befragten Unternehmen nicht nur ihren Ausdruck durch die Wahl der Auszahlungsform. Tatsächlich finden sich bei knapp 70 % der untersuchten Versorgungspläne einige andere Optionen für die Mitarbeiter. Diese zielen vornehmlich darauf ab, den Zeitpunkt des Leistungsbezugs flexibel zu setzen oder bestimmte Leistungskomponenten, wie Hinterbliebenenversorgung oder Erwerbsminderungsschutz, hinzu- oder abzuwählen. Bei 8 % der untersuchten Versorgungspläne haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, Einfluss auf die Anlagestrategie ihres angesammelten Versorgungsguthabens zu nehmen.

Angebot weiterer Leistungsoptionen

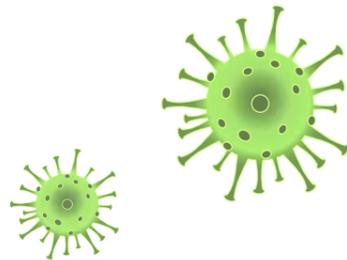


Fazit

Die Auszahlungsform einer zugesagten Leistung ist ein wesentlicher Baustein bei der Konzipierung eines Versorgungsplans. Die Antworten der befragten Unternehmen zeigen, dass die Gestaltungsmöglichkeit bei der Auszahlung vornehmlich dafür genutzt wird, um eine für die Mitarbeiter flexible und marktgerechte betriebliche Altersversorgung anzubieten. Kosten- oder Risikominimierung scheinen etwas untergeordnete Kriterien für die jeweils angebotenen Auszahlungsformen zu sein.

Lebenslange Rentenzahlungen werden bei den untersuchten Versorgungsplänen am häufigsten angeboten, gefolgt von Einmalkapitalzahlungen, Ratenzahlungen und in seltenen Fällen Mischformen. Räumt man den Mitarbeitern jedoch ein Wahlrecht ein, zeigt sich, dass die lebenslange Rente etwas seltener gewählt und eine Auszahlung als Einmalkapital oder in Raten leicht bevorzugt wird. Unternehmen, die bislang eine reine Rentenzusage anbieten, könnte diese Erkenntnis motivieren, ihre Versorgungspläne für andere Auszahlungsformen zu öffnen. Hier bietet sich die Möglichkeit, für den Mitarbeiter attraktivere Versorgungsangebote zu schaffen und dabei gleichzeitig aus Unternehmenssicht Langlebigerisiken und ggf. Administrationskosten zu reduzieren. Vor dem Hintergrund einer zu erwartenden steigenden Versorgungslücke im Hinblick auf die Sozialversicherungsrente, kann eine lebenslange betriebliche Rente natürlich zukünftig wieder an Beliebtheit bei den Mitarbeitern gewinnen.

Zum Zeitpunkt der Umfrage konnten die befragten Unternehmen kein abweichendes Wahlverhalten bei den Auszahlungsformen durch die Covid-19-Krise feststellen. Hier bleibt also abzuwarten, wie lange die derzeitige Pandemie anhält und welche Spuren sie bei der betrieblichen Altersversorgung hinterlässt.



Kontakt

Aon Solutions Germany GmbH
Caffamacherreihe 16
20355 Hamburg
info.de@aon.com

Über Aon

Aon ist ein führendes globales Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen, das eine breite Palette von Lösungen zu den Themen Risiko, Altersversorgung, Vergütung und Gesundheit anbietet. Umfangreiches Wissen über Risiken, Chancen und Potenziale ist die Grundlage unserer Arbeit. Unser Anspruch ist es, dass Sie die Ziele erreichen, die Sie sich setzen. Dafür engagieren sich in 120 Ländern 50.000 qualifizierte Mitarbeiter – davon rund 1.650 an zwölf Standorten in Deutschland.

© Aon Solutions Germany GmbH 2020.

Alle Rechte vorbehalten.

Die hierin enthaltenen Informationen und Aussagen sind allgemeiner Natur und beziehen sich daher nicht auf die Umstände einzelner Personen oder Rechtsträger. Obwohl wir uns bemühen, genaue und aktuelle Informationen zu liefern, und diese aus Quellen beziehen, die unseres Erachtens verlässlich sind, besteht keine Gewähr dafür, dass die Informationen zum Zeitpunkt der Kenntnisnahme korrekt sind und es bleiben werden. Die genannten Informationen sollten nicht ohne eingehende Prüfung der jeweiligen Sachlage und eine anschließende professionelle Beratung als Entscheidungs- oder Handlungsgrundlage dienen.

www.aon.de