



Umfrageergebnisse

Trendstudie
zur betrieblichen Altersvorsorge

von
AmCham Germany

und

Fidelity Investment Management GmbH

am

15. November 2005

Die Trendstudie zur betrieblichen Altersvorsorge wurde von AmCham Germany gemeinsam mit Fidelity International durchgeführt und ausgewertet. Es handelt sich um eine erstmalige Befragung durch AmCham Germany von amerikanischen und deutschen Unternehmen am Standort Deutschland nach ihren Vorstellungen zur betrieblichen Altersvorsorge, um neue Tendenzen festzustellen oder alte zu bestätigen.

Befragt wurden 102 deutsche und amerikanische Unternehmen im großen und größten Umsatzbereich (zw. 25-250 Mill. € Umsatz und über 250 Mill. € Umsatz). Von diesen Firmen haben 40% geantwortet.

Die Ergebnisse der Umfrage der Amerikanischen Handelskammer in Deutschland (AmCham Germany) und der Fidelity International wurden am 15. November 2005 auf einer Pressekonferenz in Frankfurt vorgestellt.

Kontakt AmCham Germany:

Matthias Riegel

Seminar Coordinator

Tel.: 069/ 92 91 04-51

Email: mriegel@amcham.de

www.amcham.de



Umfrage zur betrieblichen Altersvorsorge von AmCham Germany und Fidelity Investment Management GmbH *

1. Welche Vorsorgemodelle bieten Sie Ihren Mitarbeitern an? **	
Direktzusage	28
Unterstützungskasse	12
Direktversicherung	29
Lebensarbeitszeitkonten/ Zeitwertkonten	
Pensionskasse	18
Pensionsfonds	7
2. Welche dieser Modelle sind tarifvertraglich vorgesehen?	
DV	3
UK/RUK	2
PK	5
PF	2
Nicht vorgesehen	28
3. Welche Vorsorgemodelle aus 1) haben aus Ihrer Sicht die größte Bedeutung?	
Besonders aktuell ist:	
PK	9
PF	2
DV	9
UK/ RUK	4
DZ	15
Zukünftige Bedeutung:	
PK	9
PF	9
DV	3
UK/ RUK	7
DZ	9
LAK	12

4. Sollten sich Arbeitgeber angesichts der drohenden Rentenlücke stärker engagieren oder ist Altersvorsorge eher Privatsache der Mitarbeiter?	
Engagement der Arbeitgeber	5
Privatsache der Mitarbeiter	13
BEIDE	23
5. Sollte gesetzlicher Zwang zum betrieblichen Vorsorgespargen angestrebt werden?	
JA	6
NEIN	35
5a) falls NEIN, sollten dann Regelungen erstellt werden, Gehaltsbestandteil (z.B. EUR 50) automatisch einem betrieblichen Vorsorgemodell zuzuführen, sofern der Mitarbeiter nicht ausdrücklich widerspricht?	
JA	25
NEIN	5
TEILWEISE	5
6. Sollte der Arbeitgeber	
a) zumindest einen Teil des Renditerisikos tragen und z.B. eine Mindestverzinsung garantieren?	
JA	11
NEIN	30
b) oder sich auf ein attraktives Konzept beschränken, seiner Informationspflicht nachkommen und das Risiko der Kapitalanlage dem Mitarbeiter überlassen?	
JA	30
NEIN	5

7. Trauen Sie Ihren Mitarbeitern in der Breite zu, zwischen verschiedenen Anlage-möglichkeiten eine angemessene Ertrags-Risiko-Mischung zu wählen?	
JA	19
NEIN	21
8. Welche der folgenden Portfolios würden Sie einem 35-jährigen Mann vorschlagen, wenn er selbst keine Wahl treffen will?	
Geldmarktfonds	1
Reiner Rentenfonds	4
Aktien (30 % Aktien : 70 % Renten)	16
Aktien (50 % Aktien : 50 % Renten)	16
Breit diversifizierter Akteinfonds	4
9. Sollte die Administration eines Vorsorgemodells einschließlich der Mitarbeiterinformation eher vom Unternehmen oder eher von einem externen Anbieter geleistet werden?	
Unternehmen	8
Externer Anbieter	33
10. Nimmt die Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge beim Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter zu?	
JA	34
NEIN	7
11. Ist das derzeitige System der betrieblichen Aktersvorsorge in Deutschland zu komplex?	
JA	33
NEIN	8
12. Welchen Stellenwert hat das aktuell diskutierte Konzept der Zeitwert- bzw. Lebensarbeitszeitkonten in Ihrem Unternehmen? Sehen Sie darin eine Alternative zu den klassischen Durchführungswegen?	
JA, Alternative	20
NEIN, keine Alternative	21
Sonstiges	

12a. Wenn JA, welche der bisweilen genannten Vorteile der Zeitwert- bzw. Lebensarbeitszeitkonten stehen bei Ihnen im Vordergrund?

volle Vererbbarkeit	5
keine PSV-Beiträge	6
Flexibilisierung der Arbeitszeit (Überstunden, Sabbaticals)	20
Möglichkeit der freien Wahl der Anlagemodelle	2
keine Arbeitgebergarantie	3
Besteuerung erst bei der Auszahlung	8

13. Welchen Teil des Bruttoentgeltes können die Mitarbeiter mit einem Jahresgehalt von 50.000 € brutto Und weniger erfahrungsgemäß monatlich in eines oder mehrere Vorsorgemodelle einstellen?

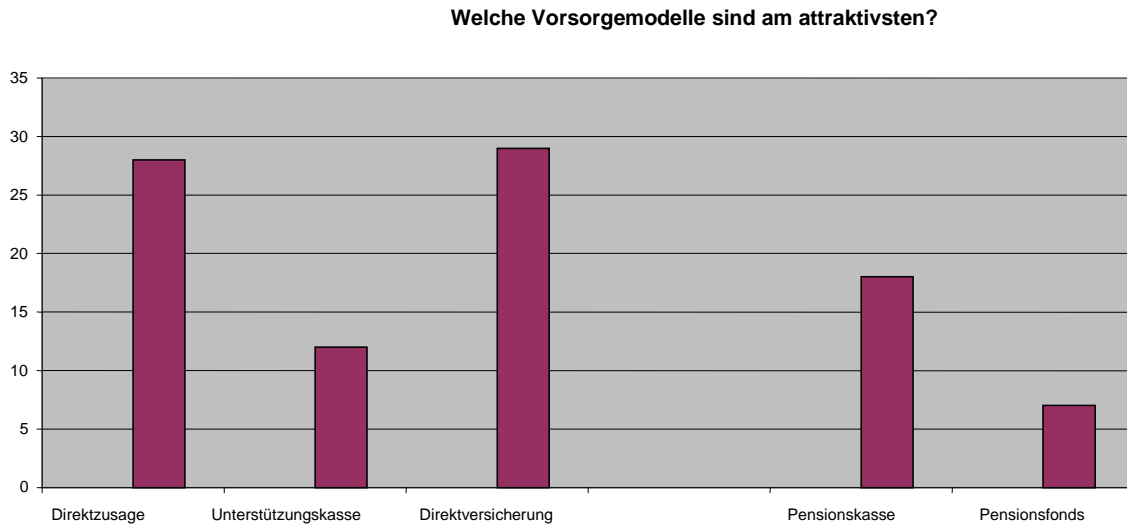
Max. EUR 100	17
EUR 150	17
EUR 250	3
SONSTIGES	4
Zu allgemein (wird individuell gestaltet)	2
Keine Angaben	1
Keine Zahlung	1

* 102 befragte Firmen mit Umsatzgrößen zwischen 25- und 250 Mill. € und über 250 Mill. €. Rücklaufquote von 40%.

** Bei den Fragen 1, 2, 3, 8, 12a, 13 sind Mehrfachnennungen möglich.

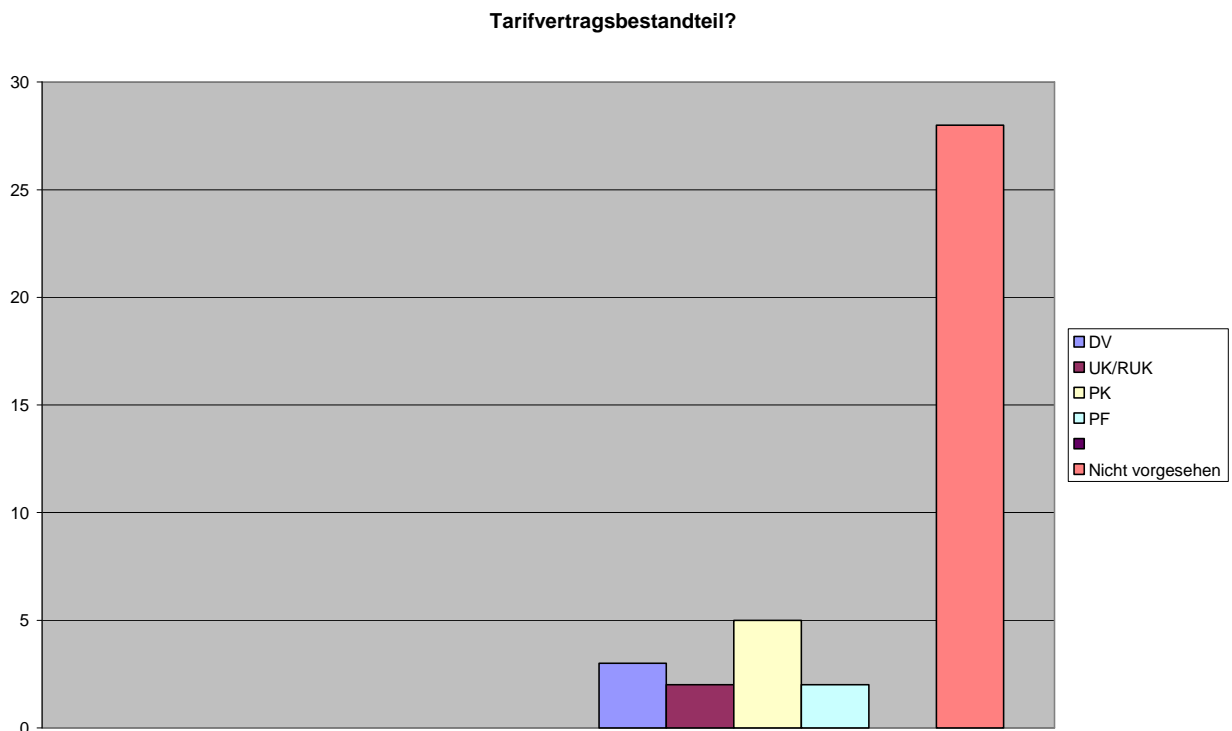
Bei den Fragen 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12 war Einfachnennung verlangt.

Frage 1:



Bei den von den befragten Unternehmen angebotenen betrieblichen Vorsorgemodellen waren die Direktversicherung (29 Antworten = 70%) und die Direktzusage (28 Antworten = 68%) am attraktivsten.

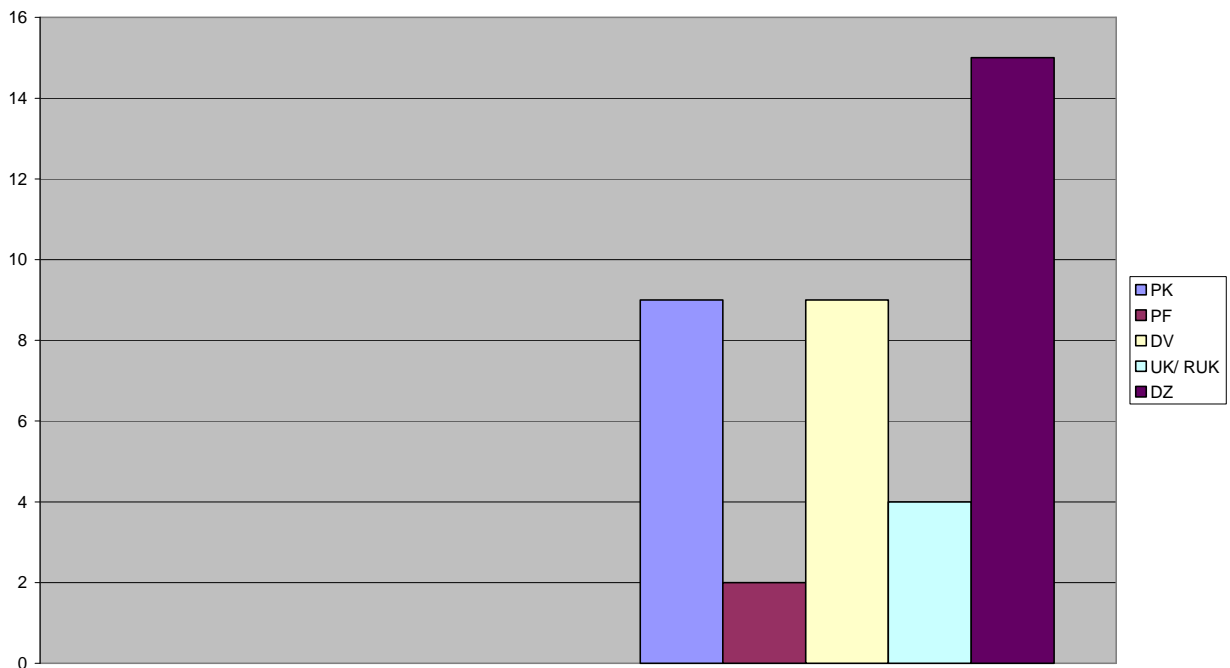
Frage 2:



Eine breite Mehrheit der Unternehmen (28 Antworten = 68%) bietet diese Modelle tarifvertraglich nicht an.

Frage 3a:

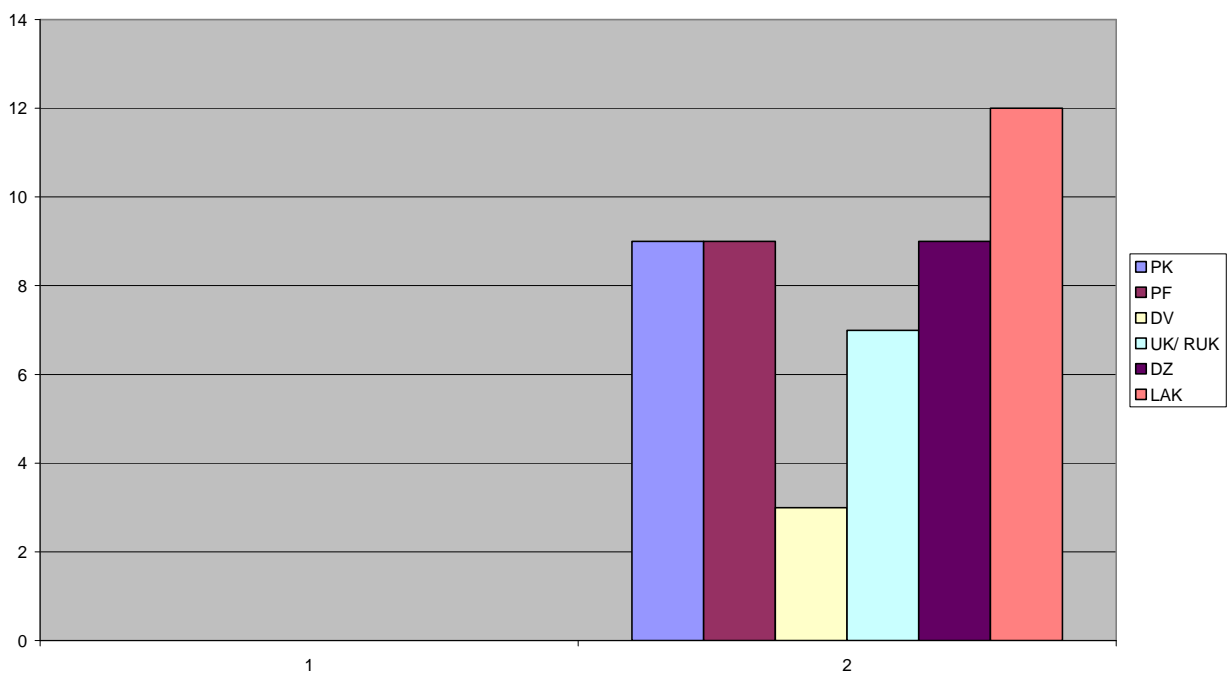
Was ist zur Zeit aktuell?



Die Direktzusage ist das Vorsorgemodell mit der momentan höchsten Aktualität (15 Antworten = 36%).

Frage 3b:

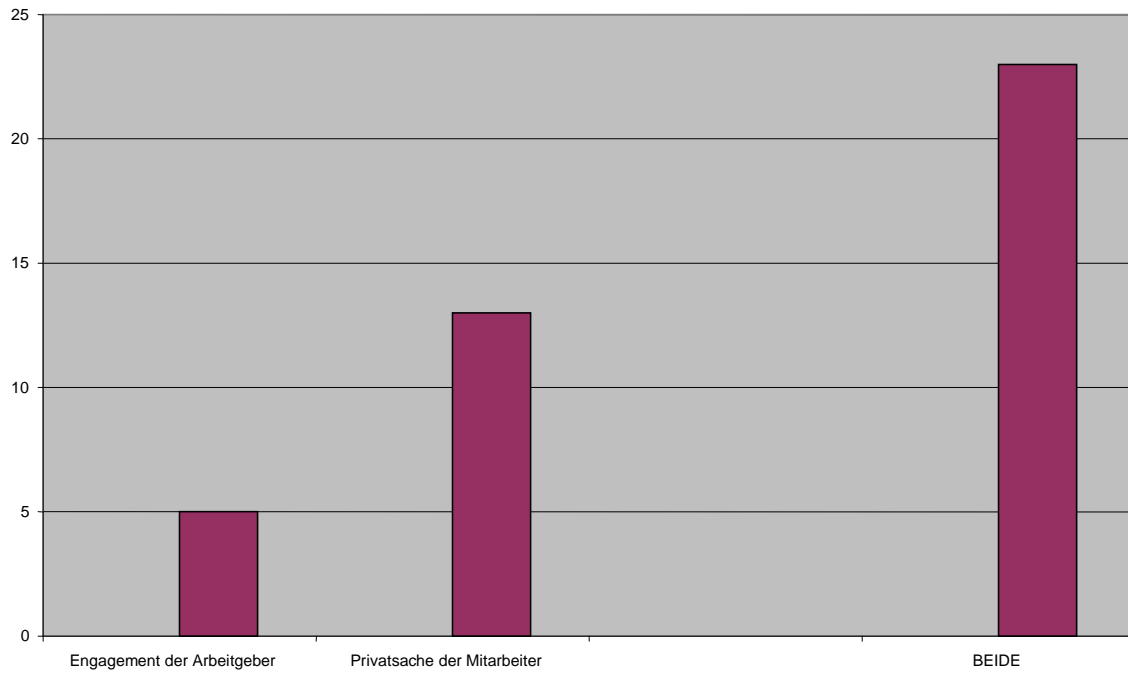
Zukünftige Bedeutung



Für die Zukunft geben knapp 30% (12 Antworten) an, daß den Lebensarbeitszeitkonten größeres Gewicht bei allgemeiner Ausgewogenheit unter den Modellen zukommen wird.

Frage 4:

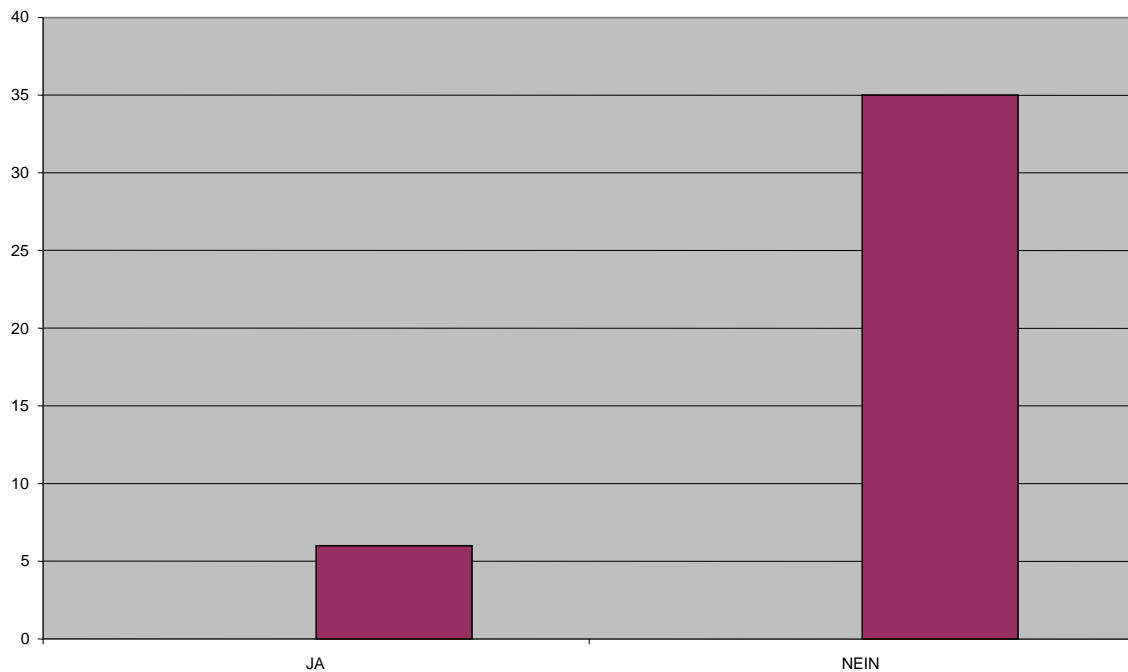
Wie sollen sich Arbeitgeber und –nehmer engagieren?



Auch wenn mehr Eigenverantwortung vom Mitarbeiter gefordert wird, so sticht dennoch das gemeinsame Engagement beider Parteien mit Blick auf die Altersvorsorge heraus (23 Antworten = 56%).

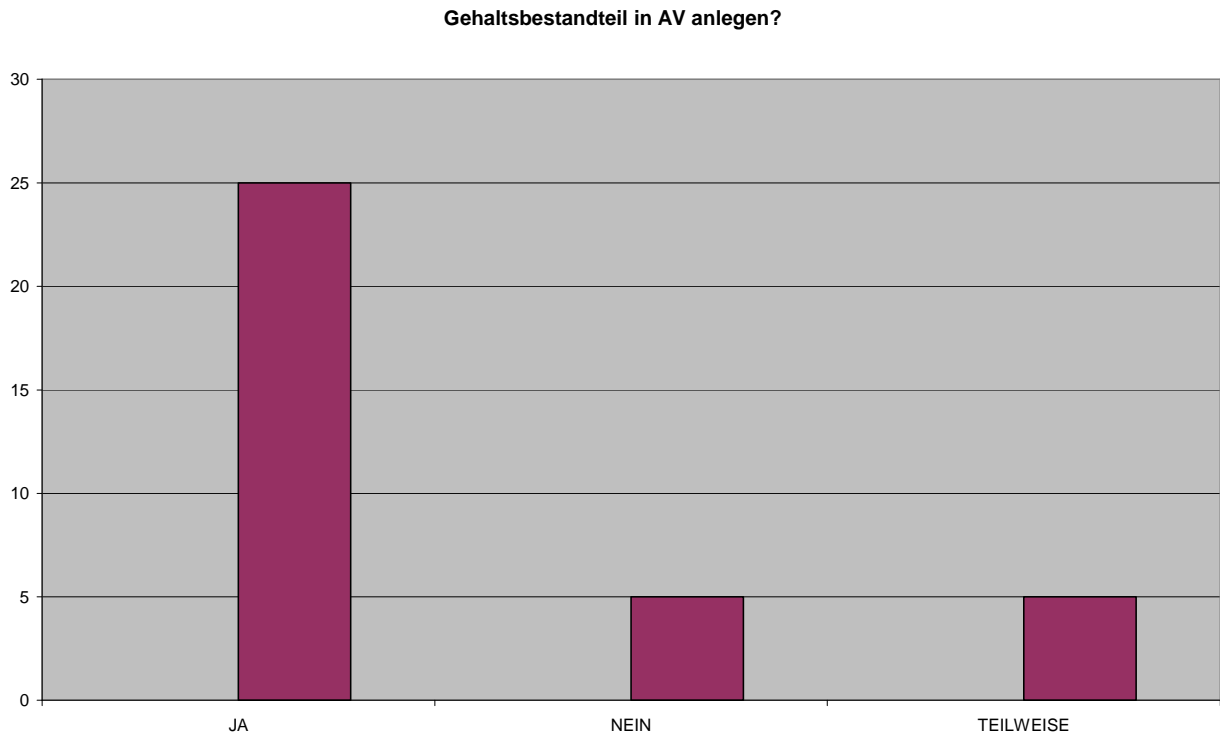
Frage 5:

Sollte gesetzlicher Zwang angestrebt werden?



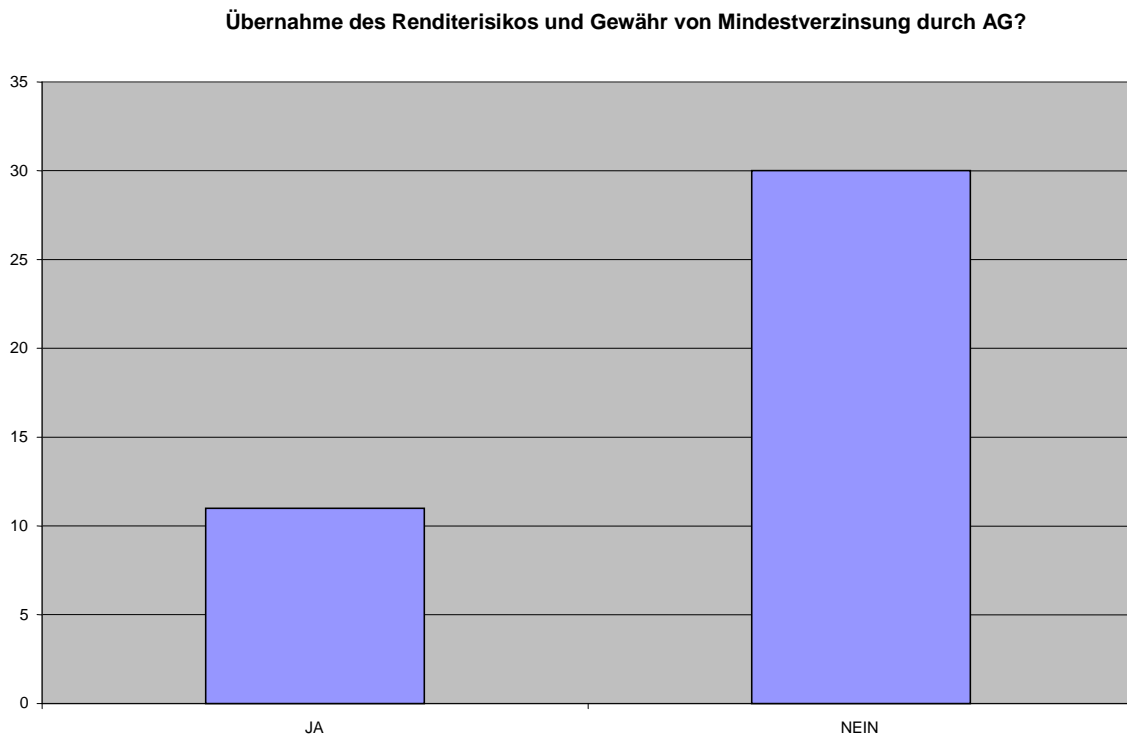
Einen gesetzlichen Zwang über die bestehenden Regelungen hinaus sollte nicht entstehen, so 85% der Befragten (35 Antworten).

Frage 5a:



Allerdings sprechen sich 60% (25 Antworten) dafür aus, Regelungen für die automatische Abführung von Gehaltsbestandteilen in ein Vorsorgemodell auszuarbeiten.

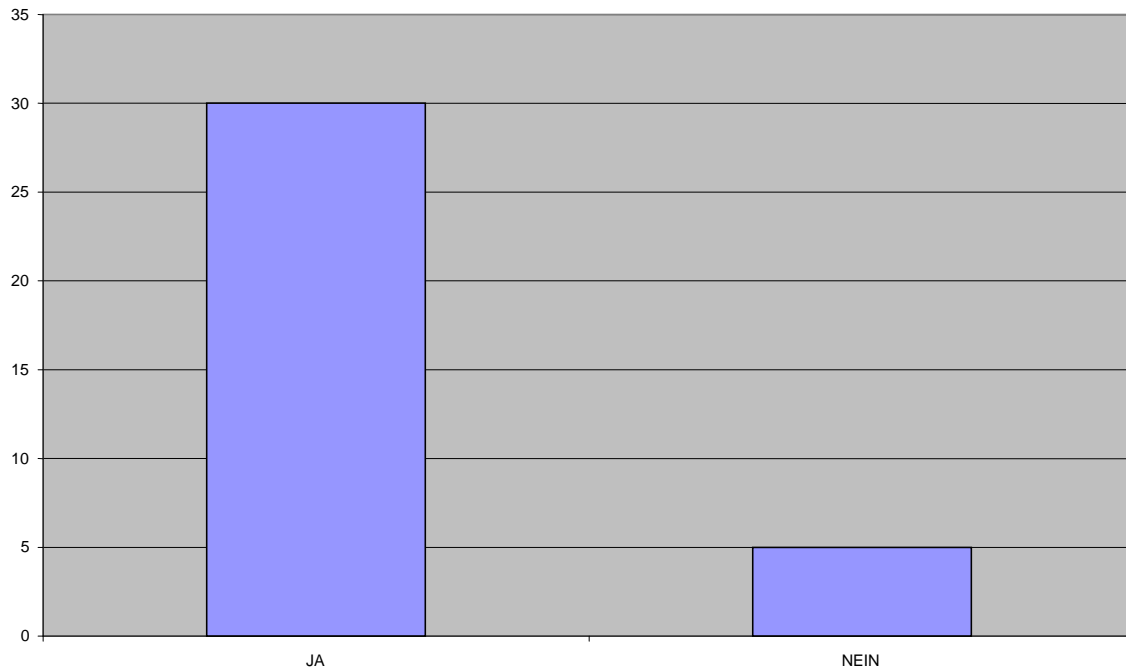
Frage 6:



Nur 26% (11 Antworten) finden, daß der Arbeitgeber eine Mindestverzinsung und Übernahme des Renditerisikos anbieten sollte.

Frage 6b:

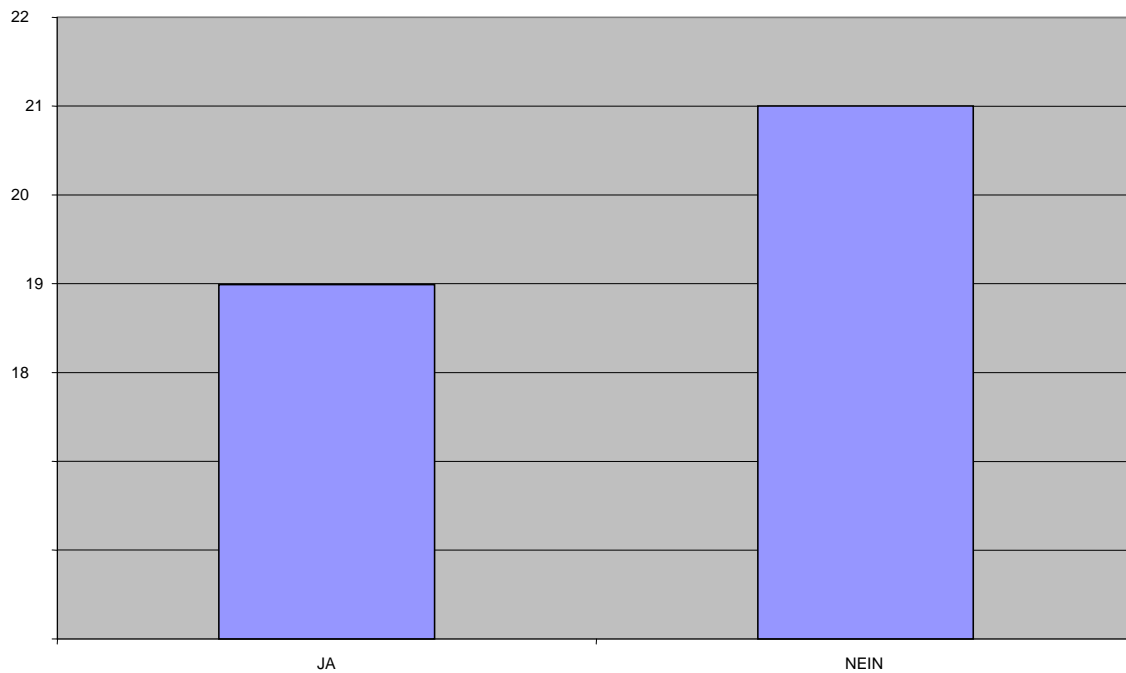
Genügt das Einhalten der Informationspflicht durch den AG und Risikoübernahme durch AN?



73% (30 Antworten) gaben an, daß das Einhalten der Informationspflicht und das Erstellen eines attraktiven Modells ausreichen und dem Mitarbeiter das Risiko überlassen werden solle.

Frage 7:

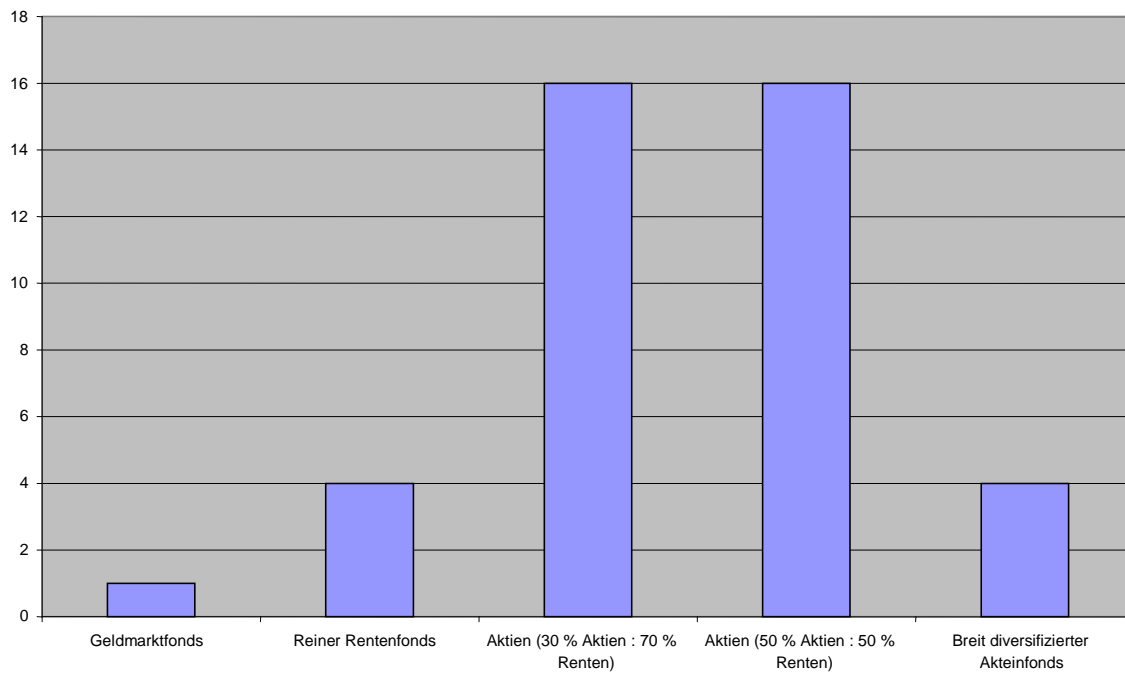
Hat AG Vertrauen in Fähigkeit des AN, Anlagerisiken zu bewerten?



Die Hälfte der Arbeitgeber (19 Antworten = 46%) hat Vertrauen in die Fähigkeiten des Mitarbeiters, die Risiken abzuschätzen.

Frage 8:

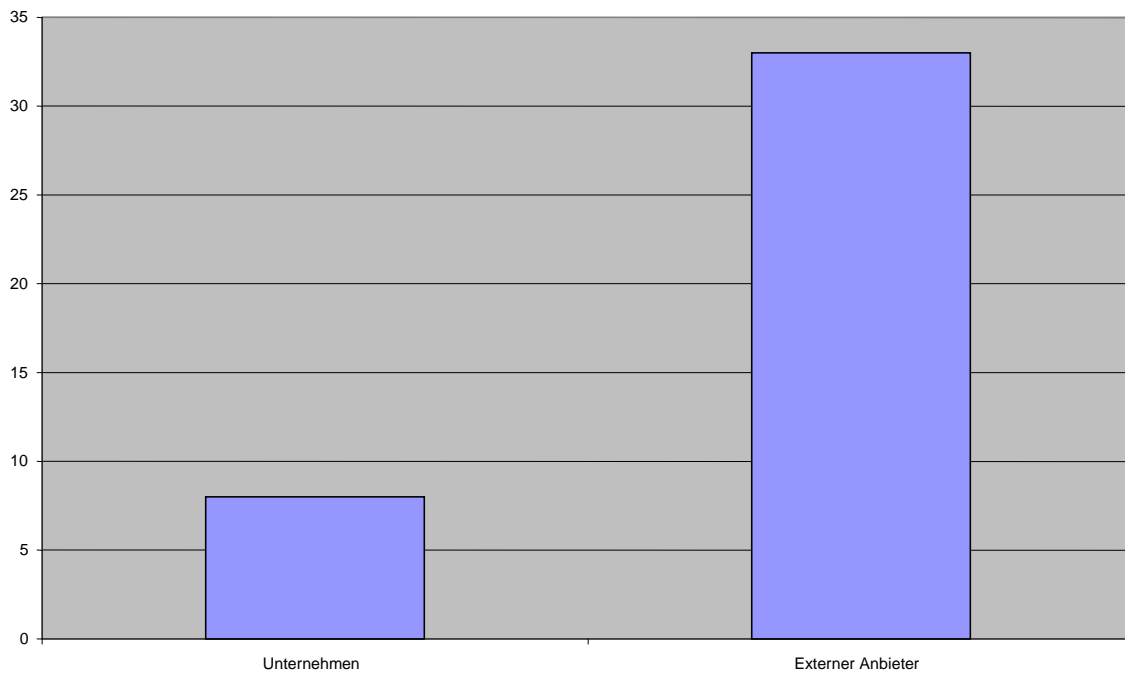
Welche Portfolios würde AG dem AN vorschlagen?



Mit großer Mehrheit würden Aktienfonds angeboten werden (78%; insges. 32 Antworten für Aktienfondsmodelle).

Frage 9:

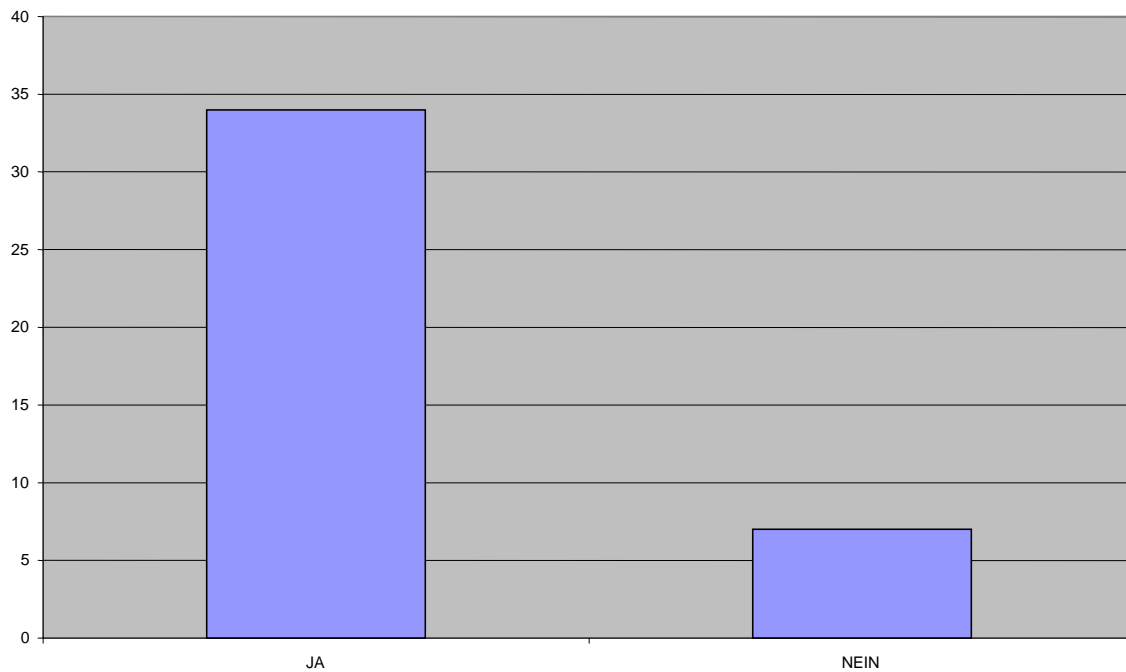
Wer sollte die Administration übernehmen?



Die Administration des Vorsorgemodells und auch die Informationspflicht sollten extern übernommen werden, meinten 80% (33 Antworten) der Befragten.

Frage 10:

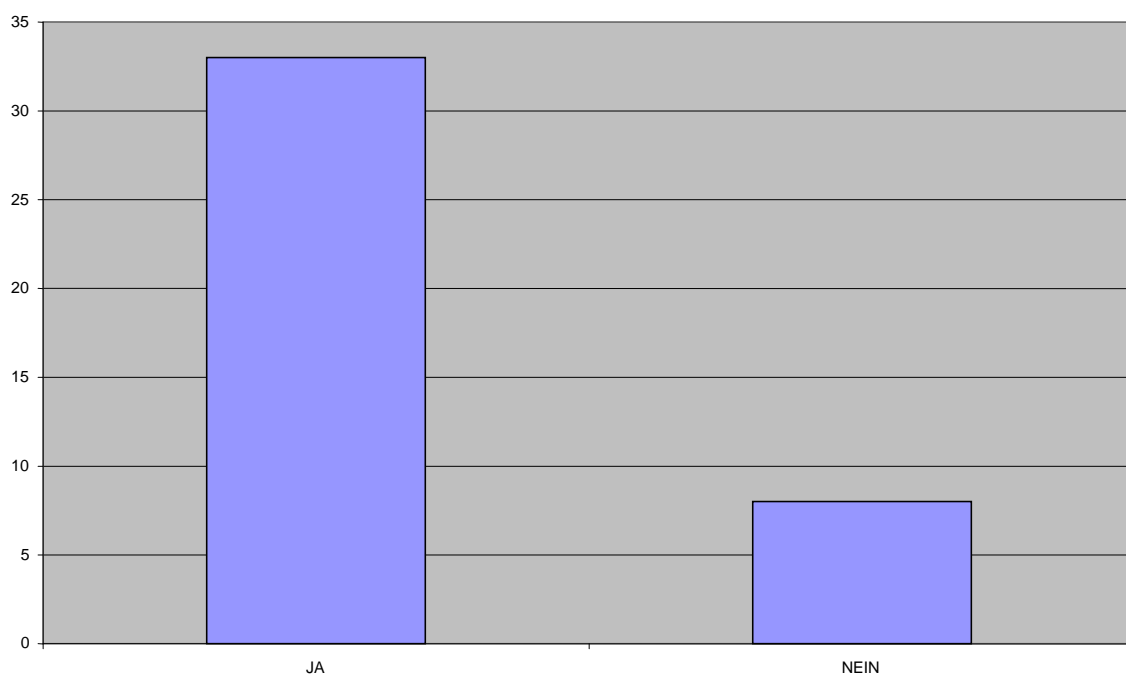
Nimmt die Bedeutung der AV beim Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter zu?



Die betriebliche Altersvorsorge spielt für 82% (34 Antworten) der befragten Unternehmen eine sehr große Rolle bei der Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitern.

Frage 11:

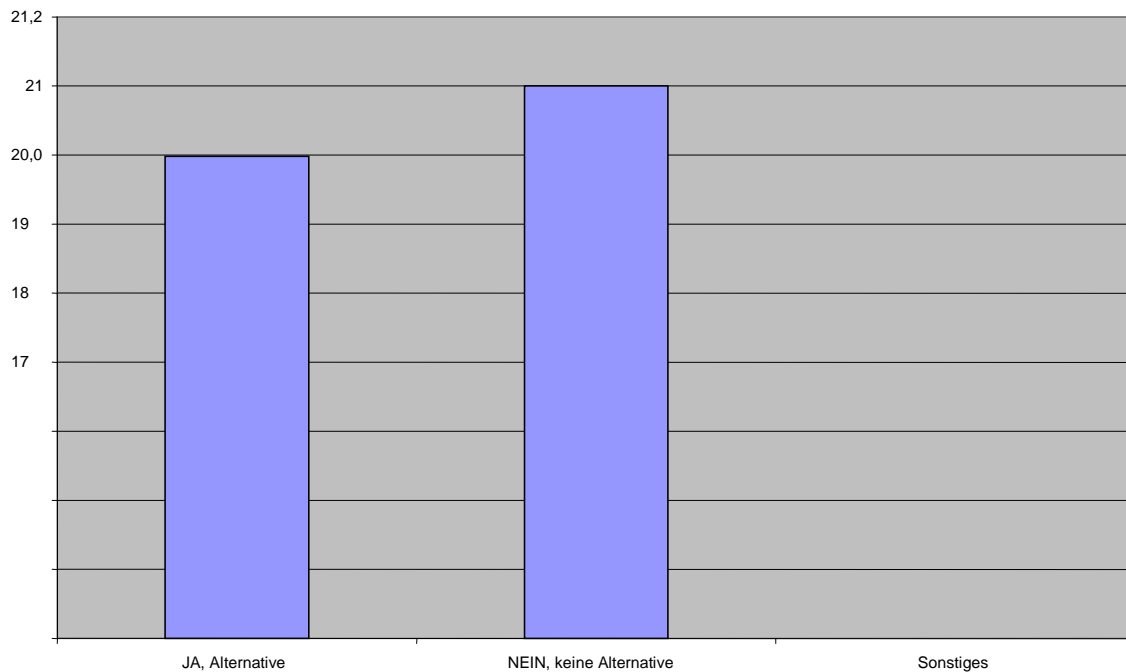
Ist die derzeitige AV in Deutschland zu komplex?



Eine Mehrheit von 80% (33 Antworten) hält die momentan vorherrschende betriebliche Altersvorsorge für zu komplex.

Frage 12:

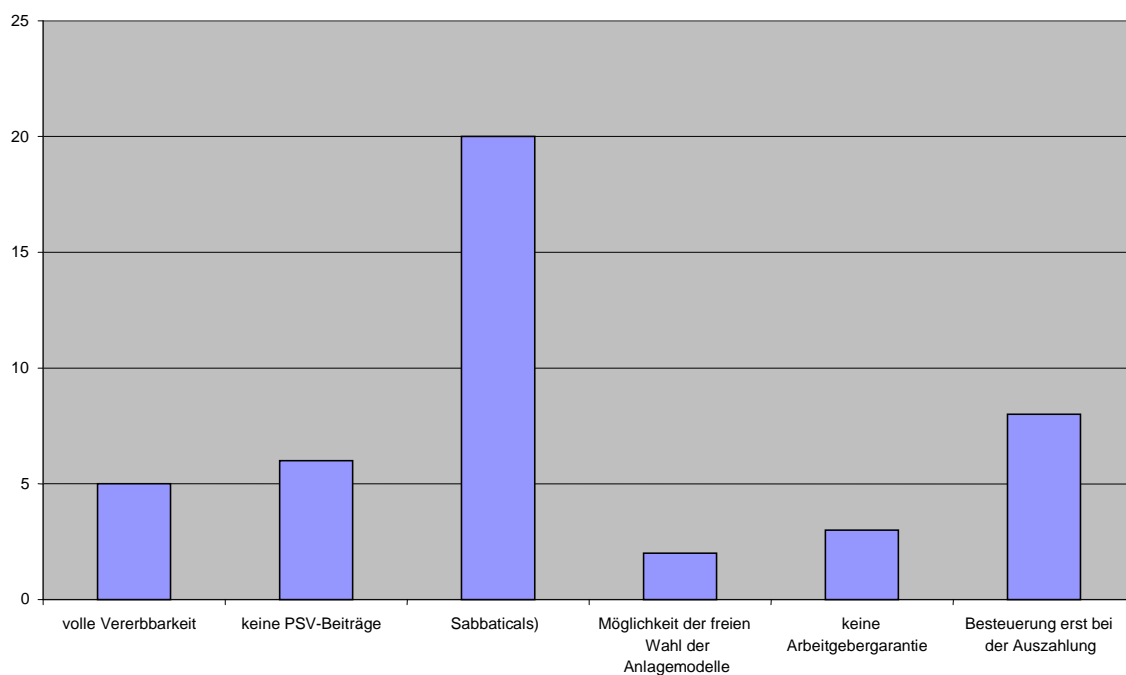
Ist das Konzept der Zeitwert- bzw. Lebensarbeitszeitkonten eine Alternative?



Knapp die Hälfte der Befragten sieht das Konzept der Lebensarbeitszeitkonten als Alternative an (20 Antworten).

Frage 12a:

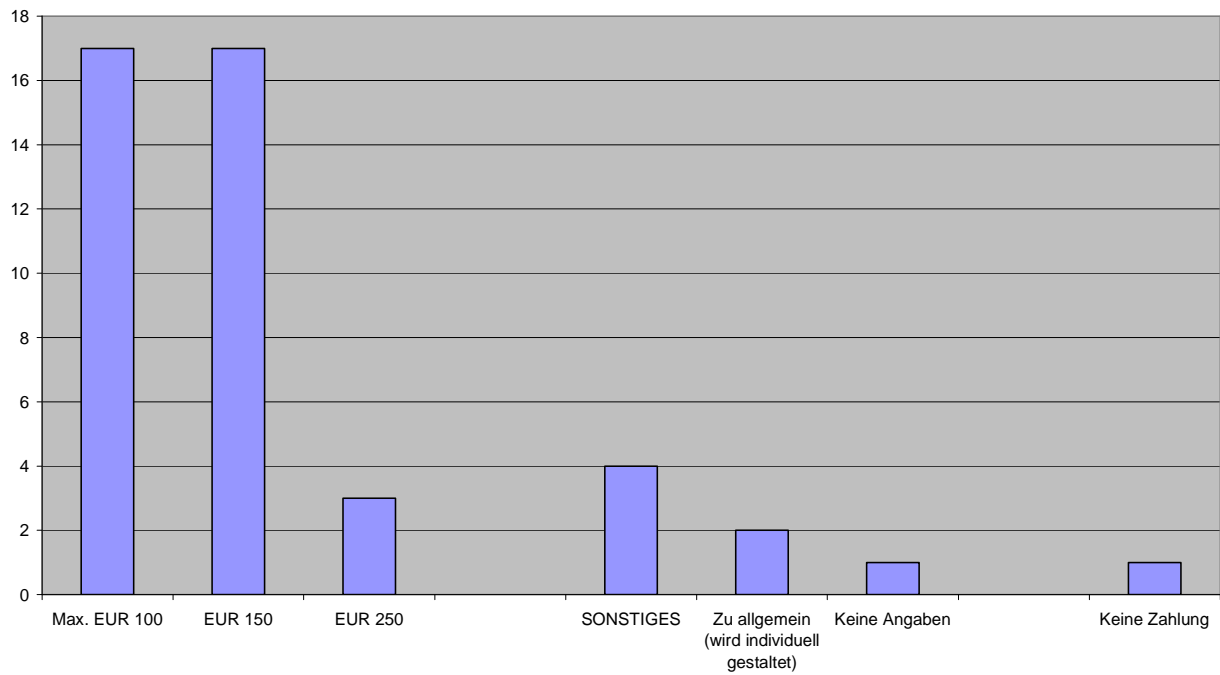
Welche Vorteile stehen im Vordergrund bei ZW- bzw. LAK im Vordergrund?



Als größter Vorteil wird bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit die Möglichkeit von Sabbaticals von 48% der Befragten (20 Antworten) gesehen.

Frage 13:

Welcher Teil von 50.000 € Bruttogehalt sollte in die AV des AN investiert werden?



Jeweils 41% (jeweils 17 Antworten) gaben an, daß 100€ bzw. 150€ für die betriebliche Altersvorsorge des Mitarbeiters aufgewendet werden sollten.