

Ergebnisse der Umfrage zur „Betrieblichen Altersvorsorge“

Rücklauf aus 44 Unternehmen / Mai 2016

Kurz gesagt:

Fast drei Viertel der Unternehmen bieten ihren MitarbeiterInnen eine betriebliche Altersvorsorge an. Bei einem Großteil entsteht der Anspruch aber nicht bereits mit dem Eintritt ins Unternehmen, sondern erst später.

Als Berechnungsgrundlage dient das Grund- bzw. All-In Gehalt und 2 % dessen werden für Beträge unter der SV-Höchstbeitragsgrundlage bzw. 10 % für darüber hinausgehende Beträge zur Veranlagung in eine Pensionskasse eingezahlt. MitarbeiterInnen können diese Dienstgeberbeiträge freiwillig verdoppeln.

Die Ergebnisse:

70 % der Unternehmen bieten ihren MitarbeiterInnen eine betriebliche Altersvorsorge an – 18 % jedoch nur den Führungskräften.

Die Anspruchsberechtigung beginnt bei einem Viertel der Unternehmen ab dem Eintritt ins Unternehmen. Sonst entsteht der Anspruch erst später, teilweise auch erst nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit.

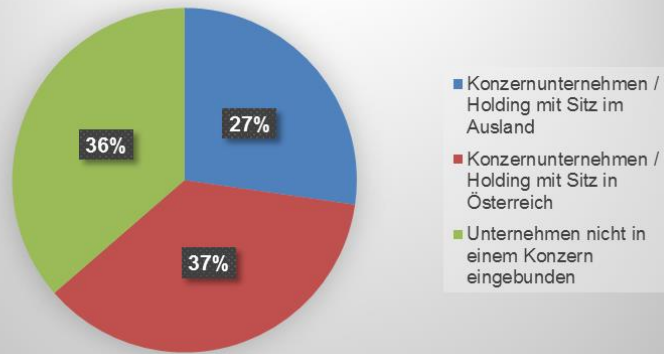
Wenn es eine Zusage gibt, dann meistens (84 %) als Beitragszusage (Defined Contribution), die über eine Pensionskasse (65 %) finanziert wird.

Das Grund- bzw. All-In Gehalt ist das beitragsrelevante Einkommen bei 93 % der Unternehmen. Sehr selten werden Boni, Prämien oder Überstundenpauschalen berücksichtigt.

Wenn ein einheitlicher Prozentsatz für die Beitragsleistung herangezogen wird, dann beträgt dieser im Durchschnitt 2,5 % von der Berechnungsgrundlage. Gibt es unterschiedliche Prozentsätze für den Anteil unter und über der SV-Höchstbeitragsgrundlage (HGB), dann wird in den meisten Fällen 2 % unter und 10 % über der HGB als Beitrag geleistet.

Häufig können MitarbeiterInnen freiwillig noch Beiträge dazu zahlen. In vielen Fällen in Höhe des Dienstgeberbeitrags. In einigen Fällen ist die Möglichkeit der Zuzahlung mit € 1.000,- jährlich begrenzt.

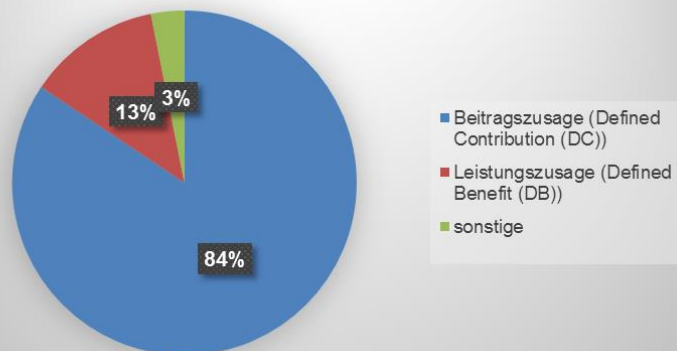
Die Unternehmen



Bieten Sie eine betriebliche Altersvorsorge an?



Art der Zusage



Finanzierungsart

