

Überblick: Beitragsorientierte Altersversorgung bei Siemens

Am 17. Oktober ging Siemens an die Öffentlichkeit mit dem, was im Unternehmen schon lange ein Thema ist: Durch Einführung eines neuen Systems der betrieblichen Altersvorsorge will man, so Personalvorstand Jürgen Radomski, die „Versorgung unserer Mitarbeiter im Alter und unternehmerische Notwendigkeiten in Einklang bringen.“ Siemens reagiert damit, wie viele andere Konzerne auch, auf die demographische Entwicklung - höhere Lebenserwartung bedeutet längere Rentenzahlung - und passt sich gleichzeitig veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen an, wobei unter anderem schlechte Erfahrungen bei der Finanzierung des Rentenfonds in Form von Aktien eine Rolle spielen dürften. Der Wechsel definiert sich nun im wesentlichen über den Ersatz fester *Rentenzusagen* durch feste *Beitragszusagen* - daher auch die offizielle Bezeichnung *Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung* (BSAV). Für das so angesammelte Kapital garantiert Siemens eine Mindestverzinsung, alles weitere hängt von der Zinsentwicklung am Kapitalmarkt ab, die BSAV ähnelt damit im Prinzip einer gängigen Lebensversicherung. Sie tritt rückwirkend zum ersten Mai 2003 in Kraft, bewahrt aber vorher erworbene Ansprüche.

Der folgende Überblick erklärt das Konzept der Veränderungen und enthält Rechenbeispiele sowie die maßgeblichen Tabellen.

1. Das alte System: Defined Benefit

Bisher bestand die betriebliche Altersvorsorge bei Siemens aus festen monatlichen Pensionszusagen, also einer festgeschriebenen Leistung (= Defined Benefit).

Im *Tarifkreis* war diese abhängig von der individuellen *Pensionsstufe* und den *Dienstjahren* bei Pensionsbeginn. Die Pensionsstufe spiegelte die Eingruppierung (Tarifgruppe) wieder. Die/der MitarbeiterIn konnte in einer Tabelle nachlesen, welche Betriebsrente sie/er beispielsweise nach 20, 30 oder 40 Dienstjahren zu erwarten hatte. Die Tabellenwerte wurden alle 3 Jahre erhöht. Die so errechnete Betriebsrente der Pensionsstufe, die der Mitarbeiter vor Renteneintritt erreicht hatte, wurde ihm dann lebenslang ausbezahlt. Im Todesfall erhielt die/der Witwe/r 60 %, Vollwaisen 25 % der Betriebsrente.

Im *ÜT-Kreis* gab es eine *feste Pensionszusage* abhängig von der letzten Position des Mitarbeiters vor Pensionsbeginn. Diese individuelle Pensionshöhe seit Einführung von EFA (01.10.1996) war abhängig von der Vertragsgruppe und sollte rund 10 % (AT) bzw. 15 % (FK) des Bruttogehalts betragen.

Pensionsbänder für die Vertragsgruppe (Stand: 31.03.2003)

AT: 357,90 - 1.022,58 €/monatl.

FK: 562,42 - 2.045,17 €/monatl.

Mitarbeiter mit "Ruhegehaltsabkommen (RGA)", die noch einheitliche Festbeträge je Rangstufe (AT, GB/FRef) hatten, erhielten 1996 eine "Besitzstandsgarantie", die beinhaltete, dass weiterhin alle 3 Jahre ihr Ruhegehaltsendbetrag für die Rangstufe überprüft und angepasst wurde.

Ruhegehaltsendbetrag (RGA) für die Rangstufe (Stand: 01.09.2002)

AT: 785,71 €/monatl.

GB/FRef: 1.175,88 €/monatl.

Sowohl im Tarif- als auch im ÜT-Kreis wurde die Pension lebenslang ausbezahlt; die Zahlung an Witwen betrug 60 %; an Vollwaisen 25 % bzw. Halbwaisen 15 %. Voraussetzung für die Leistung an Witwen war jedoch eine Ehedauer von mindestens 5 Jahren und die hinterbliebene Ehegattin durfte nicht mehr als 15 Jahre jünger sein.

Ebenfalls sowohl im Tarif- als auch im ÜT-Kreis bestand eine generelle Wartezeit von 10 Jahren. Im Versorgungsfall vor Ablauf der Wartezeit erhielt der Mitarbeiter keine Leistung. Bei Ausscheiden erhielt der TK die Altersleistung ab Alter 65 oder bei vorherigem Bezug einer gesetzlichen Rente; der ÜT-Mitarbeiter ab Alter 60.

2. Das neue System: Defined Contribution

Das neue System wechselt vom Prinzip einer *festgelegten Leistung* zu dem eines *festgelegten Beitrags*: Jeder Mitarbeiter erhält jährlich einen bestimmten Kapitalbeitrag (= Defined Contribution).

Im *Tariffkreis* sind dies *festen Beiträge nach Beitragsgruppen* (vergleichbar den bisherigen Pensionsstufen), in denen sich wiederum die Eingruppierungen widerspiegeln. Die Beitragsgruppen für Tarifmitarbeiter mit den zugeordneten jährlichen Beiträgen:

Beitragsgruppe	Beitrag/Jahr	Beitragsgruppe	Beitrag/Jahr	Beitragsgruppe	Beitrag/Jahr
I	320 €	VI	380 €	XI	630 €
II	340 €	VII	410 €	XII	700 €
III	340 €	VIII	440 €	XIII	770 €
IV	350 €	IX	490 €	XIV	900 €
V	360 €	X	560 €	XV	1.120 €

(Beitragstabelle)

Im *ÜT-Kreis* gibt es *Beitragsbänder* je Vertragsgruppe (AT/FK), in denen individuelle Erhöhungen möglich sind, sowie einen jährlich festzusetzenden *Standardbeitrag* in Prozent vom Jahreszieleinkommen:

	Standardbeitrag	Beitragsband
AT	4,5 % vom JZE	2.500 - 5.400 €
FK	8,5 % vom JZE	5.000 - 14.000 €

3. Was geschieht mit den Beiträgen?

Der jährliche Kapitalbeitrag wird einem Versorgungskonto gutgeschrieben, diese Beiträge einschließlich Verzinsung ergeben ein *Versorgungskapital*. Der Mitarbeiter erhält jährlich einen Kontoauszug. Siemens garantiert eine jährliche Verzinsung nach dem jeweils aktuellen Garantiezins (derzeit 2,75%) bis zum Eintritt des Versorgungsfalles und orientiert sich jeweils an der Lebensversicherungswirtschaft. Sollte das Unternehmen höhere Zinsen erzielen, werden diese zum Schluss gut geschrieben.

4. Auszahlung der Versorgung

Bei Übertritt in den Ruhestand kann das Versorgungskapital wahlweise als *lebenslange Rente* oder als *vererbliche Ratenzahlung* (5 - 12 Raten) ausbezahlt werden. Bei der Verrentung wird die monatliche Rente unter Berücksichtigung der zum Zeitpunkt der Verrentung maßgeblichen, versicherungsmathematisch anerkannten Sterbetafeln festgesetzt. Auf Grund der unterschiedlichen statistischen Lebenserwartung gibt es daher auch unterschiedliche Rentenzahlungen für Frauen und Männer.

Der Mitarbeiter kann bei Rentenanspruchstellung eine Rente mit oder ohne Hinterbliebenenleistung wählen. Wählt der Mitarbeiter die Auszahlungsvariante "Raten", wird diese grundsätzlich in 12 Jahresraten ausbezahlt. Auf Antrag und nach Zustimmung des Unternehmens kann das Versorgungsguthaben auch in geringerer Anzahl, mindestens jedoch in 5 Jahresraten, ausbezahlt werden. Das noch nicht ausgezahlte Versorgungsguthaben wird mit einem marktüblichen Zinssatz p.a. verzinst.

5. Geltungsbereich

Mit Wirkung vom 01.05.2003 werden alle *Neueintritte* erstmals einbezogen. *Förderungen* seit 01.05.2003 in den ÜT-Kreis und innerhalb des ÜT-Kreises werden ebenfalls rückwirkend zu diesem Stichtag einbezogen. Alle *übrigen Mitarbeiter mit Versorgungszusagen* werden zum 01.10.2004 auf das neue System umgestellt. Hierbei bleiben alle bestehenden Ansprüche erhalten. So können z.B.

wie bisher lebenslange Renten ohne Berücksichtigung der Sterbetafel ausbezahlt werden. Zusätzlich können sich aber diese Mitarbeiter künftig auch für eine vererbare Ratenzahlung entscheiden.

6. Wie funktioniert die Umstellung?

a) ÜT-Kreis:

Zum Umwandlungsstichtag wird im ÜT-Kreis eine bisher auf Alter 60 zugesagte Individuelle Pensionszusage in ein IP-Kapital umgewandelt. Dazu wird die IP mit dem Faktor 170 multipliziert. Der Faktor 170 beinhaltet als so genannter *versicherungsmathematischer Barwertfaktor* einen Rechnungszins von 6 %, eine 60%ige Hinterbliebenenanwartschaft und eine 1%-ige Rentenanpassung.

Beispiel:

$$\text{IP-Zusage} = 1.000 \text{ €} \rightarrow \text{IP-Kapital} = 1.000 \text{ €} \times 170 = 170.000 \text{ €}$$

Je nach Alter/Betriebszugehörigkeit hat der Mitarbeiter einen Teil dieses IP-Kapitals noch nicht erreicht. Zur Finanzierung dieses Teils wird in den Jahren bis Alter 60 jährlich ein so genannter IP-Beitrag angesetzt, der 2,5 % vom IP-Kapital beträgt.

Beispiel:

$$\text{IP-Kapital von } 170.000 \text{ €} \rightarrow \text{IP-Beitrag} = 170.000 \times 2,5 \% = 4.250 \text{ €}.$$

In den jährlichen EFA-Beitragslesungen wird ein Kapitalbeitrag dem Versorgungskapital gut geschrieben. Sollte der Kapitalbeitrag in unserem Beispiel die 4.250 € übersteigen, erhält der Mitarbeiter diesen zusätzlichen Betrag gut geschrieben. Der Mitarbeiter erhält aber mindestens seinen individuellen IP-Beitrag.

b) Tarifikreis

Im Tarifikreis erfolgt ein analoger Ablösemechanismus. Hier wird die bestehende SAF-Zusage auf Alter 60 in ein so genanntes SAF-Kapital umgewandelt. Dazu wird ebenfalls die auf Alter 60 zugesagte Rente mit dem Faktor 170 multipliziert.

Je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit hat der Mitarbeiter einen Teil des Kapitals noch nicht erworben. Auch hier wird ein jährlicher SAF-Beitrag angesetzt. Dieser ist abhängig

- vom Alter bei Eintritt in die Siemens AG und
- Alter bei Ablösung 01.10.2004 (vgl. Anhang Tabelle „SAF-Beitrag in % SAF-Kapital“)

Beispiel:

MA ist mit 24 Jahren zu Siemens gekommen und ist am Ablösestichtag 30 Jahre.

Er ist in der höchsten Pensionsstufe XV, d.h. er erhält mit dem Alter von 60 Jahren 387 € Betriebsrente.

$$\text{SAF-Kapital} = 387 \times 170 = 65.790 \text{ €}.$$

Der aus der Tabelle anzuwendende %-Satz für den SAF-Beitrag beträgt 0,8 %, also der SAF-Beitrag = 0,8 % von 65.790 € = 526 €.

Gemäß neuer Beitragstabelle (siehe oben) erhält der Mitarbeiter in Beitragsgruppe XV 1.120 € jährlich. In unserem Fall werden 594,-- € (1.120,-- minus 526,-- €) seinem Versorgungskonto gutgeschrieben.

Für die zusätzlich zum Zeitpunkt der Umstellung garantierten Beitragsbausteine gelten bei Verrentung die Regelungen für neue Mitarbeiter bezüglich Sterbetafel bei Rente und 1 %-ige Erhöhung pro Jahr. Für den garantierten Teil der Altzusage gilt bei Wahl einer lebenslangen Rente dieser Beitrag ohne Berücksichtigung der Sterbetafel. Hier werden auch wie bisher die Renten alle 3 Jahre erhöht.

Abkürzungen:

AT	Außertariflich	BSAV	Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung
FK	Führungskreis	IP	Individuelle Pensionszusage
JZE	Jahreszieleinkommen	RGA	Ruhegehaltsabkommen
SAF	Siemens Altersfürsorge	TK	Tarifkreis
ÜT	Übertariflich		