

04.03.2014 - 11:00 Uhr

PwC-Studie "Vorsorgepläne: neue Konzepte gesucht" (ANHANG)

Zürich (ots) -

Multinationale Unternehmen wenden sich von leistungsorientierten Vorsorgeplänen ab. Dies, weil die leistungsorientierten Vorsorgepläne Bilanzrisiken, hohe Kosten und die drohende Illiquidität mit sich ziehen. Sie beabsichtigen deshalb, Leistungsverpflichtungen für bestehende und vormalige Mitarbeiter mit Barzahlungen oder anderen Leistungen auszugleichen. Zudem benötigen die Unternehmen für Vorsorgeleistungen einen neuen Ansatz, bei dem die Mitarbeiter Wahlmöglichkeiten erhalten sollten. Dies sind Ergebnisse der PwC-Studie "Moving On: Global retirement benefits in a post-defined benefits world", für die PwC 114 Global-Fortune-500-Unternehmen befragte, die insgesamt 4,7 Mio. Mitarbeiter beschäftigen und zusammen Vorsorgeverpflichtungen von 950 Mrd. USD aufweisen.

Lediglich 6% der befragten Unternehmen wollen leistungsorientierte Pensionspläne fortführen, bei denen die Kosten und Risiken der garantierten Vorsorgeleistungen für die Mitarbeiter vom Arbeitgeber getragen werden. 90% der Unternehmen führen beitragsorientierte Leistungspläne ein, bei denen sie die Kosten und Risiken entsprechend auf die Arbeitnehmer verlagern. 83% der befragten Unternehmen nehmen keine neuen Mitarbeiter in ihre leistungsorientierten Vorsorgepläne auf. 71% der Befragten beabsichtigen zudem, solche Leistungsversprechen auch für bestehende Mitarbeiter zu plafonieren.

Verlagerung wegen angespannter finanzieller Lage und Volatilität

Bei knapp 80% der Befragten betragen die globalen Vorsorgeverpflichtungen mittlerweile mehr als ein Drittel ihrer Marktkapitalisierung. Von den befragten Unternehmen sorgen sich 88% über die mit den globalen Leistungsverpflichtungen verbundenen Bilanzrisiken, 83% über die Kosten, 76% über die Auswirkungen auf die Liquidität und 58% über ihre Bonität. Um das Problem mit diesen Altlasten zu lösen, beabsichtigen 50% der Unternehmen, die Leistungsverpflichtungen für bestehende und vormalige Mitarbeiter mit Barzahlungen oder anderen Leistungen auszugleichen. 45% der Befragten erwägen, ihre Vorsorgeverpflichtungen an Versicherungsunternehmen abzutreten - eine Riesenchance und zugleich grosse Herausforderung für den Finanzdienstleistungssektor. Adrian Jones, Director und Leiter Vorsorgeberatung bei PwC Schweiz, sagt: "Wie die berufliche Vorsorge in Zukunft ausgestaltet werden soll, darüber besteht noch keine Klarheit. Fest steht, dass die Arbeitgeber innovative Modelle brauchen, um die Bedürfnisse der neuen Arbeitswelt abzudecken."

Vorsorgepläne als Rekrutierungsargument

Obwohl die befragten Unternehmen von leistungsorientierten Vorsorgeplänen wegkommen, ist ihnen die Vorsorge ihrer Mitarbeiter weiterhin wichtig. Vorsorgepläne sind ein wichtiges Kriterium, wenn die Unternehmen als bevorzugte Arbeitgeber gelten (93%) und die von ihnen gewünschten Mitarbeiter rekrutieren und halten (97%) wollen. Doch nur 15% der Mitarbeiter beurteilen die aktuelle Vorsorgepolitik für die heutige Arbeitswelt als passend.

Bei einem neuen Konzept übernehmen die Unternehmen Verantwortung, und ihre Mitarbeiter haben Zugang zu geeigneten Vorsorgeplänen. Die Unternehmen wissen, dass in einer vielfältigen und unvorhersehbaren Welt die Arbeitnehmer flexibel sein müssen. 90% der Unternehmen wollen ihre Mitarbeiter dabei unterstützen, durchdachte Entscheidungen über ihr Altersguthaben zu treffen. 83% wollen ihren Mitarbeitern mehr Flexibilität beim Ansparen ihrer Vorsorgeleistungen bieten. Allerdings sind nur 11% bzw. 15% der Befragten der Meinung, dass sie dieses Vorhaben derzeit erfolgreich umsetzen. Adrian Jones kommentiert: "Wir gehen davon aus, dass die Arbeitgeber mehr Geld und Zeit in die Etablierung dieses neuen Ansatzes investieren werden. So können die Arbeitgeber ein Vorsorgemodell schaffen, das in punkto Leistung sowohl den Arbeitnehmern als auch den Arbeitgebern mehr bringt und die Kosten und Risiken für das Unternehmen in einem akzeptablen Rahmen hält."

Die PwC-Publikation kann als PDF bei Claudia Sauter bezogen werden.

Kontakt:

Adrian Jones
Director und Leiter Vorsorgeberatung
PwC Schweiz
E-Mail: adrian.jones@ch.pwc.com

Claudia Sauter
Head of PR & Communications
PwC Schweiz
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100752249> abgerufen werden.