



Betriebliche Altersversorgung: Vorsorge für unsere Mitarbeiter

Die staatlichen Alterssicherungssysteme sind weltweit unter Druck. In den Industrieländern leben die Menschen immer länger, und gleichzeitig gibt es weniger junge Leute, die mit ihren Beiträgen die Leistungen an die Rentner tragen. In den Entwicklungsländern sind die staatlichen Altersversorgungssysteme erst im Aufbau.

Betriebliche Altersversorgung immer wichtiger

In einigen Industrieländern, zum Beispiel in Deutschland, sind Reformen der staatlichen Alterssicherungssysteme eingeleitet worden. In Deutschland steht hierbei dem Abschmelzen der staatlichen Leistungen ein Ausbau betrieblicher und privater Altersversorgung gegenüber. So wurden bei betrieblichen Versorgungssystemen die sogenannten „Unverfallbarkeitsvoraussetzungen“ erleichtert – also die Voraussetzungen, unter denen die erworbenen Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung

auch dann erhalten bleiben, wenn der Mitarbeiter das Unternehmen vorzeitig verlässt. Außerdem wurde ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung vorgesehen, der „Pensionsfonds“ als Finanzierungsmöglichkeit eingeführt sowie die Mitarbeiterbeiträge zu Pensionskassen unter der staatlichen Förderung anerkannt. Rund vier Fünftel der Gruppengesellschaften der BASF bieten ihren Mitarbeitern bereits heute eine betriebliche Altersversorgung an. Ob BASF in einem Land eine betriebliche Altersversorgung gewährt und – wenn ja – in welcher Höhe, hängt im Wesentlichen von drei Faktoren ab:

1. Inwieweit erfordert die Leistung aus dem staatlichen Altersversorgungssystem überhaupt eine Ergänzung? In Italien ist beispielsweise eine ergänzende betriebliche Leistung für einen großen Teil der Beschäftigten nicht notwendig. Die staatliche Versorgung erreicht dort normalerweise nach wie vor zusammen mit den gesetzlichen Abgangs-

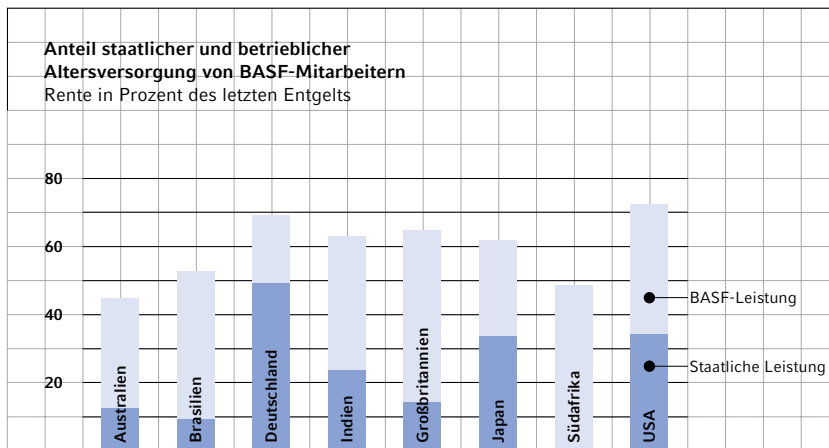
Sicherheit und Innovation – Auszeichnung für den Sparplan der BASF Corporation

Zur betrieblichen Altersversorgung zählen in den USA neben den regulären Pensionsplänen auch die sogenannten Sparpläne. Der Mitarbeiter zahlt dabei einen bestimmten Prozentsatz des Entgelts in den Sparplan ein. Das Unternehmen stockt diesen um einen darauf abgestimmten Firmenbeitrag auf. Der Mitarbeiter- und Firmenbeitrag kann vor Steuern geleistet werden.

US-Sparpläne werden infolge der Konsequenzen eines kürzlich in Konkurs gegangenen US-Konzerns derzeit besonders kritisch betrachtet. Der Grund: Da viele Mitarbeiter in einem hohen Maße in Aktien ihres Arbeitgebers investiert hatten, verloren sie nach dem Konkurs fast das gesamte unter dem Sparplan akkumulierte Alterskapital.

Unter dem Sparplan der BASF Corporation wäre dies kaum vorstellbar. Die BASF Corporation zahlt den Firmenbeitrag ausschließlich in bar, und dieser wird dann in die Anlage

eingebraucht, die der Mitarbeiter für seine Eigenbeiträge auswählt. Dabei kann sich der Mitarbeiter frei zwischen 18 verschiedenen Anlagefonds entscheiden und diese zudem beliebig mischen. Der BASF Company Stock Fund ist nur eine „gleichberechtigte“ Möglichkeit unter den 18 Anlagefonds. Um die Mitarbeiter bei der Auswahlentscheidung zu unterstützen, wurde ein spezielles elektronisches Unterstützungs- und Weiterbildungsprogramm eingerichtet. Die Mitarbeiter können es über ihre PCs am Arbeitsplatz und die Rentner über das Internet nutzen. Das Programm stellt die einzelnen Fonds vor und führt in die persönliche Finanzplanung ein. Das Erfordernis einer ausreichenden Diversifizierung der Geldanlage wird besonders hervorgehoben. Die Zeitschrift „Pension & Investments“, eine der führenden Zeitschriften im Altersversorgungsbereich, fand das Unterstützungs- und Ausbildungsprogramm so richtungsweisend und innovativ, dass sie der BASF Corporation dafür kürzlich einen ersten Preis verlieh.



Die Tabelle zeigt, wie das Verhältnis von staatlicher und freiwilliger ergänzender Altersversorgung der BASF in ausgewählten Ländern ist. Es wurde dabei von einem fiktiven Mitarbeiter mit einem Durchschnittsentgelt ausgegangen, der nach 35 Dienstjahren im Jahr 2002 zu dem im jeweiligen Land üblichen und unter dem im jeweiligen BASF-Pensionsplan vorgesehenen Endalter (zwischen 60. und 65. Lebensjahr) in den Ruhestand tritt. Für diesen fiktiven Mitarbeiter bemisst sich die Leistung nur nach dem derzeit aktuellen BASF-Pensionsplan im jeweiligen Land, und es kommt die maximale staatliche Leistung zur Auszahlung. Rein rechnerische Vergleiche von Altersversorgungsleistungen über Länder hinweg sind auf Grund der Unterschiede in Plangestaltung, Mitarbeiterbeitrag, Entgeltentwicklung, Beitragsverzinsung, Lebenshaltungskosten und Besteuerung äußerst schwierig. Insofern kommt den in der Tabelle wiedergegebenen Beispielszahlen nur illustrative Bedeutung zu.

entschädigungen eine Höhe von 70 bis 90 % der letzten Bezüge. Abgangsentschädigungen sind Einmalzahlungen an den Mitarbeiter bei Eintritt in den Ruhestand.

2. Ist eine betriebliche Altersversorgung bei vergleichbaren Firmen üblich?
3. Kann die jeweilige Gruppengesellschaft langfristig die zusätzlichen Kosten für derartige Leistungen tragen? Die langfristige Perspektive ist hierbei entscheidend, denn eine Zusage auf Altersversorgung an einen 30-Jährigen bedeutet eine Verpflichtung, welche – einschließlich der Rentenzahlungen an den Ehegatten – das Unternehmen in aller Regel die folgenden 40 bis 60 Jahre binden wird.

„Grundsatz des vorsichtigen Kaufmanns“

Bei der Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung orientiert sich die BASF an den Grundsätzen des vorsichtigen Kaufmanns. Das heißt, es wird ein hohes Maß an Kontrolle des Aufwands sowie zudem eine eher vorsichtige Bewertung der Versorgungsverpflichtungen und -kosten angestrebt.

Anders als die meisten staatlichen Systeme der Altersversorgung, in denen mit den eingehenden Beiträgen der Anwärter die laufenden Leistungen der Rentner finanziert werden, gilt bei der BASF folgender Finanzierungsgrundsatz: Für die Altersversorgungsleistung müssen in dem Jahr Mittel reserviert werden, in dem sie erworben wird. Damit ist die be-

triebliche Altersversorgung der BASF grundsätzlich kapitalgedeckt. Dieses schafft ein hohes Maß an Sicherheit, dass die zugesagte Leistung im Versorgungsfall auch tatsächlich erbracht werden kann.

Die Kontrolle des Aufwands wird insbesondere dadurch gewährleistet, dass bei der Berechnung der Höhe der betrieblichen Leistung externe Größen, wie etwa die Höhe der staatlichen Rente, nicht integriert werden. Außerdem werden bei der Leistungsgestaltung in aller Regel Steuerungsgrößen berücksichtigt. Diese werden immer wieder überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Argentinien: Im Interesse der Mitarbeiter entschlossen gehandelt

Die BASF kümmert sich auch in außergewöhnlichen Situationen um die Werterhaltung der erworbenen Altersversorgungsansprüche der Mitarbeiter. Als zum Beispiel im Sommer des Jahres 2001 absehbar war, dass Argentinien in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten kommen und die Abkopplung vom US-Dollar zwingend werden würde, haben wir nach sorgfältiger Prüfung den firmenfinanzierten Pensionsplan auf eine internationale Grundlage gestellt. Auf diese Weise können die erworbenen Leistungen nach wie vor auf US-Dollar-Basis wertmäßig erhalten und insoweit der Wertverlust vermieden werden, der aus Inflation und Geldentwertung in Argentinien resultiert. Die BASF war eines der wenigen Unternehmen, das einen derartigen positiven Schritt rechtzeitig durchführen konnte.