

DREI FRAGEN AN KATJA NIEßNER



Katja Nießner, Accenture ASG
HR Total Rewards/Pension &
Benefits Lead

Frau Nießner, welche Benefits bietet Accenture den Beschäftigten an und in wie weit passt das Benefitsangebot zur HR-Strategie von Accenture?

Katja Nießner: Wir wollen die besten Mitarbeiter bekommen, und wir wollen, dass sie möglichst lange bei uns bleiben. Insofern unterscheiden wir uns nicht sehr von unseren Wettbewerbern. Ein Schwerpunkt unserer HR-Strategie ist, Diversity-Leader und Innovation-Leader zu werden. Um diese innovationsfördernde Kultur zu unterstützen, bieten wir unseren Kandidaten und unseren Mitarbeitern ein Benefitspaket, das möglichst flexibel und individuell ist und sich an die Lebens- und Arbeitssituation jedes Einzelnen optimal anpasst. Dabei verfolgen wir als weiteres Ziel, ein attraktives und flexibles Benefitspaket zu bieten, das es uns im Recruiting erleichtert, interessante Kandidaten zu werben und aktive Mitarbeiter längerfristig an uns zu binden.

Welche Rolle spielt dabei die betriebliche Altersversorgung?

Katja Nießner: Die bAV ist ein wichtiger Baustein der Altersvorsorge. Mit unseren Angeboten helfen wir unseren Mitarbeitern, die Rentenlücke zu schließen. Das ist ein Teil unserer Verantwortung gegenüber dem Wichtigsten von Accenture – unseren Kollegen. Wir möchten mit dem bAV-Angebot unsere Mitarbeiter dazu animieren, selbst für ihr Alter vorzusorgen und gleichzeitig ein attraktives arbeitgeberfinanziertes Modell anbieten. Bei unserem Angebot handelt es sich um einen Matching-Contribution-Plan in den Durchführungswegen Direktzusage und Direktversicherung. Accenture und die Mitarbeiter beteiligen sich gemeinsam an der Finanzierung. Die Einzahlung des Mitarbeiters in eine Direktversicherung ist Voraussetzung für seine Teilnahme am arbeitgeberfinanzierten Pensionsplan 2014 (Direktzusage). Das Modell sieht im Detail wie folgt aus: Der Mitarbeiter leistet einen Mindestbeitrag als Einzahlung in die Direktversicherung in Höhe von 1 Prozent seines Bruttogehalts, mindestens aber 50 Euro pro Monat. Maximal ist ein Beitrag entsprechend den Höchstgrenzen nach § 3.63 EStG möglich. Das sind für das gesamte Jahr 2018 höchstens 5.200 Euro. Hierzu kommt der Standard-Versorgungsaufwand des Arbeitgebers. Für Beschäftigte im ersten bis fünften Jahr der Betriebszugehörigkeit beläuft er sich auf 1,5 Prozent des Jahresgrundgehalts bis zu der im Wirtschaftsjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Das sind 78.000 Euro im Jahr 2018. Zudem steuert Accenture 6 Pro-

zent des Jahresgrundgehalts bis zu der im Wirtschaftsjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze. Ab dem sechsten Jahr der Betriebszugehörigkeit beträgt der Standard-Versorgungsaufwand des Arbeitgebers 2,5 Prozent des Jahresgrundgehalts bis zu der im Wirtschaftsjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze. Dazu kommen 10 Prozent des Jahresgrundgehalts bis zu der im Wirtschaftsjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze. Das Matching des Arbeitgeberers unterliegt bei Accenture bestimmten Bedingungen. So müssen die Beiträge des Mitarbeiters in seine Direktversicherung höher sein als der von der Gesellschaft finanzierte Standardversorgungsaufwand. Auch darf die Summe aus dem Standardversorgungsaufwand und dem Matching-Contribution-Beitrag nicht den Mitarbeiterbeitrag und gleichzeitig 2 Prozent der in diesem Wirtschaftsjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze überschreiten.

Unterscheidet Accenture im bAV-Modell zwischen Management und Mitarbeitern?

Katja Nießner: Nein, das Angebot ist für Management und Mitarbeiter gleich. Eine Unterscheidung gibt es erst ab Geschäftsführerebene. Dort gibt es keine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge, sondern ein Modell, das auf Gehaltsumwandlung beruht. Wir koppeln die bAV also auch auf der Managementebene nicht an andere Vergütungsbausteine wie etwa den Bonus. ◀

Das Interview führte Dr. Guido Birkner.