

Betriebliche Altersversorgung im Zeichen der Inflation

Deloitte bAV-Studie 2023

Vorwort	05
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	06
Wie beurteilen die Arbeitnehmer ihre Vorsorgesituation?	08
Welchen Einfluss hat die Inflation auf die Einstellung zur bAV?	12
Welchen Stellenwert hat betriebliche Altersversorgung?	16
Wie entwickeln sich Zeitwertkonten?	24
Wie werden Arbeitnehmer über die bAV informiert?	26
Welche betriebliche Altersversorgung wünschen sich die Arbeitnehmer?	30
Fazit	35
Ihre Ansprechpartner	36

Verunsicherung durch
Inflation beeinträchtigt die
Vorsorgebereitschaft der
Arbeitnehmer¹.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit gelten sämtliche Personenbezeichnungen gleichermaßen für alle Geschlechter.

Vorwort

In Zeiten der Inflation scheinen die Arbeitnehmer in Deutschland ihre Vorsorgeanstrengungen einzuschränken. Sowohl die Anzahl derjenigen, die sich aktuell mit betrieblicher Altersversorgung (bAV) beschäftigen, als auch die Teilnahmequote an der bAV sind gegenüber 2022 zurückgegangen. Während die Krisen der vergangenen Jahre tatsächlich noch zu einer Stärkung der Altersvorsorge führten, ist jetzt, im Zeichen der Inflation, das Gegenteil der Fall.

Daneben zeigt sich, dass zahlreiche individuelle Faktoren auf die Nutzung der bAV einwirken. Dazu gehören neben Alter und Einkommen der Befragten auch die Größe des Arbeitgebers. Erstmals wurde dieser Parameter ausgewertet, indem die Teilnehmer Angaben zur Anzahl der Mitarbeiter ihres Arbeitgebers in Deutschland machten. Im Ergebnis ist die Vorsorge der Arbeitnehmer bei kleinen Unternehmen deutlich schwächer ausgeprägt als bei großen. Beispielsweise ist die Entgeltumwandlungsquote bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern weniger als halb so hoch wie bei Unternehmen mit 1.000 und mehr.

Seit dem Start der jährlichen Deloitte-bAV-Studie im Jahr 2017 ist das fehlende – oder nicht wahrgenommene – Angebot zur Entgeltumwandlung das größte Hemmnis. Dies gilt für kleine wie für große Unternehmen, wenn auch bei Letzteren in einem etwas geringeren Ausmaß. Die zweitgrößte Hürde ist nach Angaben der Befragten, dass sie kein Geld für Vorsorge übrig hätten. Hier von sind Arbeitnehmer mit unterdurchschnittlichem Einkommen deutlich stärker betroffen und das gilt ganz besonders in Zeiten der Inflation.

Mit dieser Ausgabe legen wir die siebte bAV-Studie in Folge vor. Seit 2017 wurden insgesamt über 12.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer befragt. Über diesen Zeitraum sind teilweise interessante Trends zu beobachten. In manchen Fragestellungen bleiben die Ergebnisse hingegen sehr konstant. In jedem Fall sind Rückschlüsse möglich, wie Altersversorgung bedarfsgerecht gestaltet werden kann. Dabei geht es nicht überwiegend darum, als Arbeitgeber den Mitarbeitern ein voll finanziertes zusätzliches Alterseinkommen zur Verfügung zu stellen. Vielmehr können die Unternehmen auf die Eigenverantwortung ihrer Mitarbeiter setzen und sie dabei unterstützen sowie zusätzlich motivieren. Ein substanzieller Zuschuss des Arbeitgebers für den Aufbau einer Altersversorgung ist hier der Schlüssel. Daneben gibt es aber auch bei der Information und Kommunikation von bAV-Angeboten kontinuierlich großes Verbesserungspotenzial. Möglicherweise könnten Branchenlösungen wie das neue Sozialpartnermodell dazu beitragen, insbesondere unter kleinen und mittleren Unternehmen das bAV-Angebot deutlich stärker zu verbreiten.

Die vorliegende Studie untersucht die Kenntnisse, Erwartungen, Wünsche und Hoffnungen von Arbeitnehmern auf der Basis einer repräsentativen Befragung von 2.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

Die Ergebnisse können die Unternehmen nutzen, um ihre bAV-Angebote und deren Kommunikation zu verbessern.

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Die Inflation beeinträchtigt Vorsorgemaßnahmen der Arbeitnehmer – dies gilt besonders bei unterdurchschnittlichem Einkommen und bei kleinen Arbeitgebern.

Seit 2017 untersucht Deloitte die Einstellung sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer zum Thema betriebliche Altersversorgung. Überraschungen oder Trendwenden sind dabei selten. In den letzten drei Jahren haben jedoch die jeweiligen Krisen zu etwas mehr Dynamik in der Wahrnehmung der bAV geführt. Aktuell sorgt die vergleichsweise hohe Inflation sowohl dafür, dass die Altersvorsorge aus Sicht der Befragten an Bedeutung gewinnt, gleichzeitig aber auch die eigenen Vorsorgeaktivitäten eingeschränkt werden. Daneben wirken individuelle Einflussfaktoren auf die Vorsorgeanstrengungen ein. Insbesondere sind hier das eigene Alter und Einkommen sowie die Größe des Arbeitgebers zu nennen. Die geringste Teilnahme an bAV gibt es bei älteren Arbeitnehmern mit unterdurchschnittlichem Einkommen bei kleinen Unternehmen.

Sowohl der Anteil mit arbeitgeberfinanzierter bAV als auch die Teilnahmequote an der Entgeltumwandlung sind im Vergleich zu 2022 zurückgegangen. In der arbeitgeberfinanzierten bAV ist damit in etwa das Niveau von 2021 erreicht, die Entgeltumwandlung liegt weiterhin trotz Rückgang über dem Niveau der Jahre vor 2022. Diese Entwicklung zeigt, dass die Verbreitung der bAV kein Selbstläufer ist, sondern es kontinuierlicher Anstrengungen aller Betei-

ligten bedarf. Besonders hohes Verbesserungspotenzial besteht bei Arbeitnehmern mit unterdurchschnittlichem Einkommen. Diese Gruppe nutzt nicht nur die bAV bei Weitem weniger stark als der Durchschnitt, sondern betreibt insgesamt deutlich weniger Vorsorge. 25 Prozent der Arbeitnehmer mit einem monatlichen Einkommen unter 5.400 EUR sparen überhaupt nicht. Da für diese Personen absehbar auch kein ausreichendes Alterseinkommen aus der gesetzlichen Rentenversicherung generiert werden wird, wäre eine Vorsorge über die bAV dringend notwendig.

Die Herausforderungen für die Verbreitung der bAV bleiben im Wesentlichen über die letzten Jahre die gleichen: Viele Arbeitnehmer kennen die bAV-Angebote zur Entgeltumwandlung nicht, sei es, weil es keine gibt oder ein vorhandenes Angebot nicht kommuniziert wird. Bei der Kommunikation und Information zur betrieblichen Altersversorgung gibt es somit erhebliches Verbesserungspotenzial. Der zweitwichtigste Hinderungsgrund ist nach Angaben der Befragten, dass sie kein Geld zur Vorsorge übrig hätten. Gegenüber 2022 wurde dieser Hinderungsgrund doppelt so häufig genannt. Für diese Personengruppe könnte ein deutlicher Zuschuss des Arbeitgebers ein besonders starkes Motiv zu Teilnahme darstellen.

Neben einem Zuschuss des Arbeitgebers und einer guten Kommunikation stehen die Gestaltungsmerkmale Sicherheit, Rendite und Flexibilität an oberster Stelle auf dem Wunschzettel der Arbeitnehmer. Alle drei Elemente bedienen fundamentale Bedürfnisse und können entscheidend dazu beitragen, das bAV-Angebot attraktiver zu machen und die Teilnahmequoten insgesamt weiter zu erhöhen.

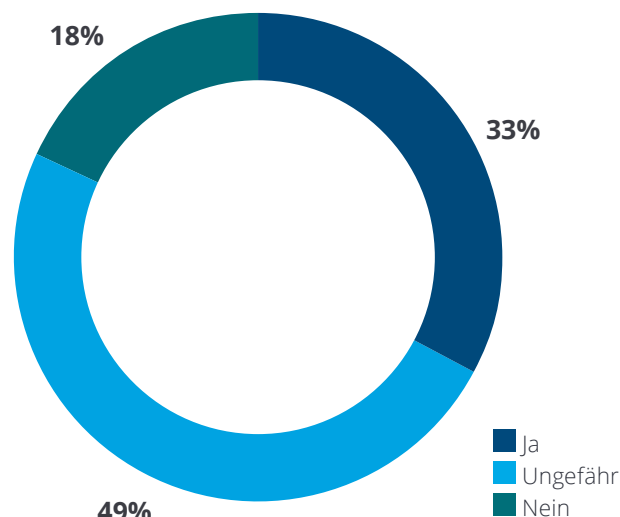


Wie beurteilen die Arbeitnehmer ihre Vorsorgesituation?

Die Skepsis der Befragten bezüglich der zu erwartenden Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung nimmt zu.

33 Prozent (Abb. 1) der Studienteilnehmer geben an, sie hätten eine Vorstellung von der Leistung, die sie bei ihrem Eintritt in den Ruhestand aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten werden. Damit ist dieser Anteil gegenüber dem Vorjahr gefallen (vgl. Abb. 2). Weitere 49 Prozent geben an, sie hätten eine ungefähre, und 18 Prozent haben keinerlei Vorstellung von den zu erwartenden Leistungen. Die Informationslage über einen zentralen Einkommensbestandteil im Ruhestand bleibt mit leichten Schwankungen unbefriedigend. Befragte, die die Auswirkungen der Inflation nach eigenen Angaben deutlich oder sogar dramatisch in ihren regelmäßigen Ausgaben bemerken, weisen etwas schlechtere Werte auf. Diese Personengruppe gibt nur zu 29 Prozent an, eine Vorstellung von der Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung zu haben. Insgesamt scheint die derzeitige Inflation die bereits unbefriedigende Informationslage bezüglich der gesetzlichen Rentenversicherung leicht zu verschlechtern.

Abb. 1 – Haben Sie eine Vorstellung von der Leistung, die Sie bei Eintritt Ihres Ruhestands aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten werden?



Auch gerade unter den jungen Arbeitnehmern ist die Ungewissheit über die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung hoch: 27 Prozent der Befragten unter 30 kennen die künftigen Leistungen gar nicht. Aber auch bei den älteren Arbeitnehmern gibt es noch große Informationslücken. Nur ein gutes Drittel der Befragten über 50 hat eine genaue Vorstellung von ihrer gesetzlichen Rente – die Mehrheit hat demnach keine ausreichenden Informationen, um eine zusätzliche eigene Vorsorge auf eine valide Faktenbasis zu stellen.

Ein wachsender Anteil der Befragten (81%) geht davon aus, dass die Leistungen aus der gesetzlichen Rente kein ausreichendes Alterseinkommen sichern. Interessanterweise ist unter denjenigen, die angeben, sie hätten eine Vorstellung von der Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, dieser Anteil geringer (73%), aber deutlich höher als 2022 (60%). Umgekehrt mutmaßen diejenigen, die angeben, keine Vorstellung von der Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu haben, zu 88 Prozent, im Ruhestand keine ausreichende Leistung zu erhalten. Je weniger die Arbeitnehmer nach eigenem Bekunden über die aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwartenden Leistungen wissen, desto pessimistischer sind diese hinsichtlich des Leistungsniveaus.

Abb. 2 – Kenntnis der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Zeitablauf (Fragestellung siehe Abb. 1)

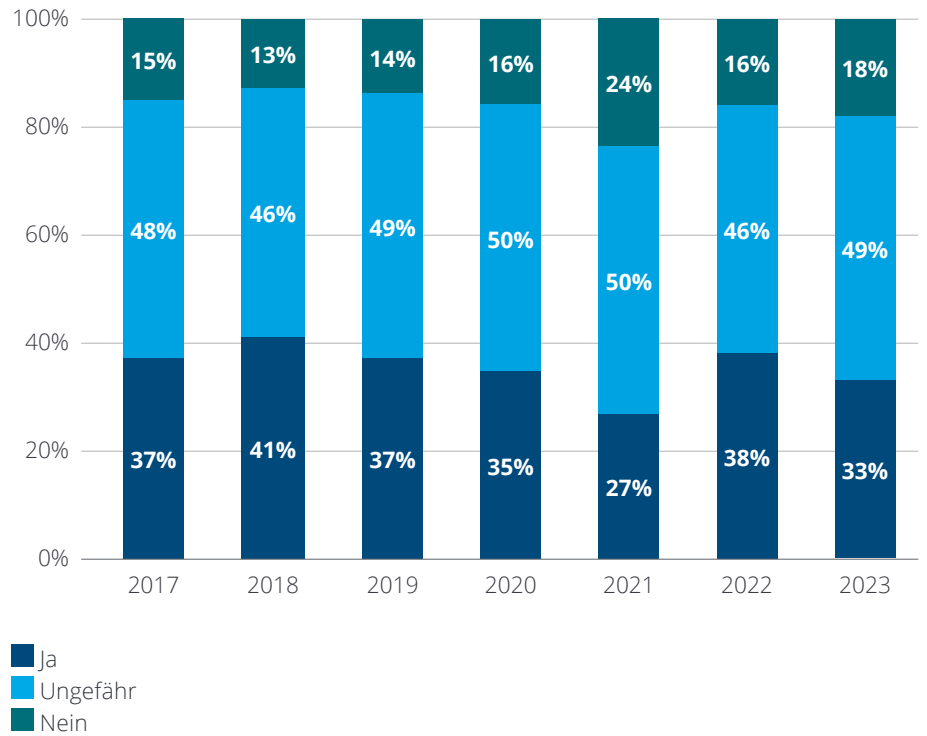
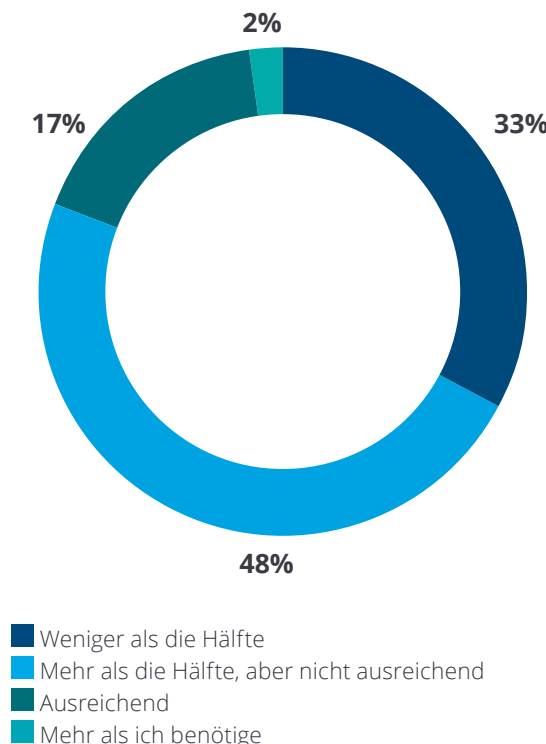


Abb. 3 – Wie hoch schätzen Sie den Anteil der gesetzlichen Rente an Ihrem tatsächlichen Bedarf als Rentner ein?





Der antizipierte Mangel an Alterseinkommen geht bei den meisten Befragten zusätzlich mit einem Gefühl der Ungerechtigkeit einher. Nur 24 Prozent denken, dass die Lasten der Altersversorgung in Deutschland insgesamt gerecht unter den Generationen aufgeteilt sind. Unten denjenigen, die glauben, weniger als die Hälfte ihres Bedarfs an Alterseinkommen durch die gesetzliche Rente zu decken, sind es nur 14 Prozent.

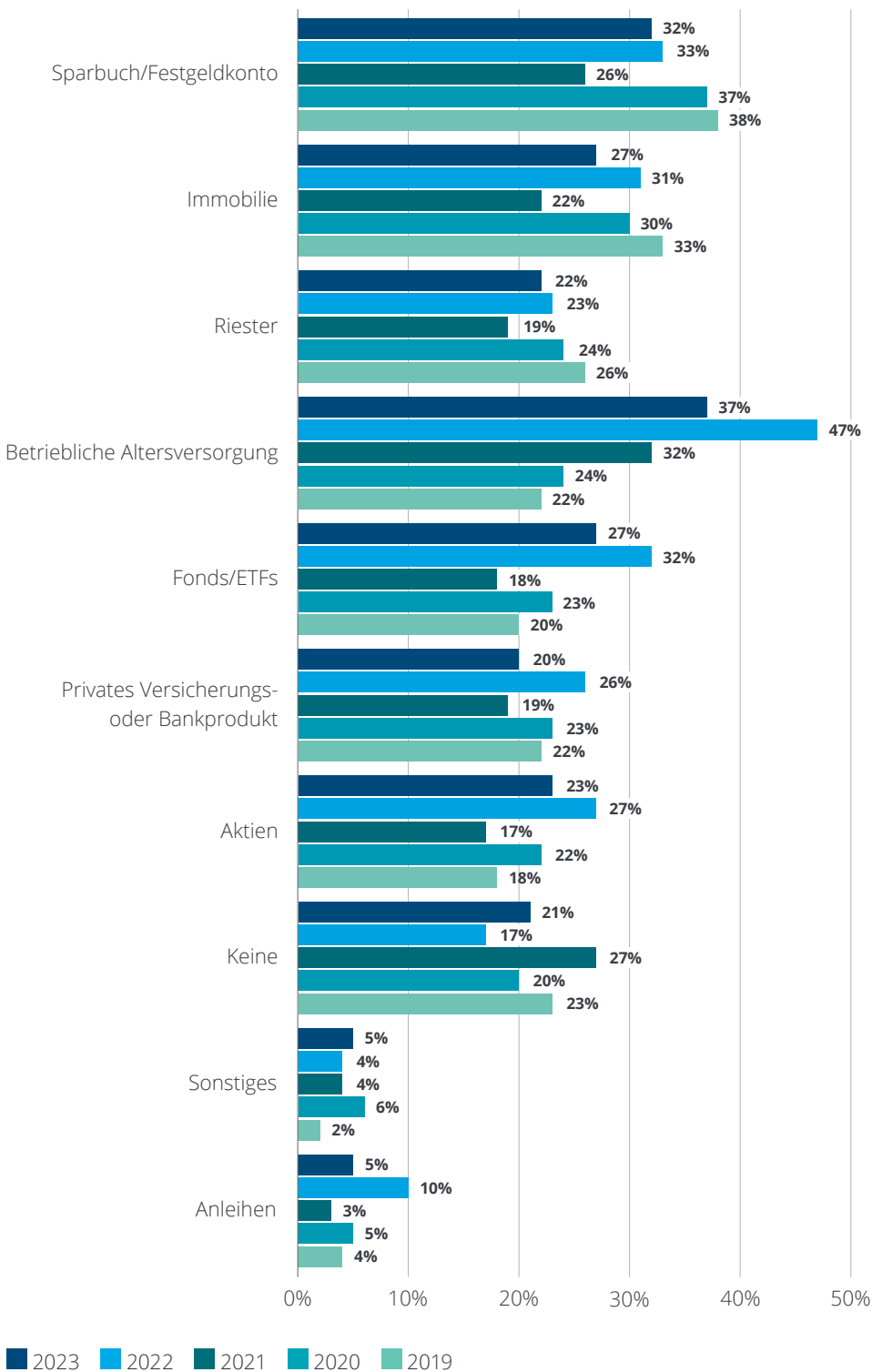
Zwei Drittel der Befragten sind vor diesem Hintergrund der Meinung, Arbeitnehmer mit Kindern sollten eine höhere Rentenleistung erhalten. Selbst unter Befragten ohne Kinder plädierten 44 Prozent dafür. Alles in allem sehen die Befragten die gesetzliche Altersversorgung sehr skeptisch:

- Die Höhe der Leistungen ist ungewiss.
- Das Leistungsniveau ist zu niedrig.
- Die Lasten beziehungsweise die Leistungen sind ungerecht verteilt.

Trotz dieser Skepsis sorgt ein relevanter Anteil an Arbeitnehmern nicht zusätzlich selbst vor. 21 Prozent geben im Jahr 2023 an, keine Vorsorge zu betreiben. Bei denjenigen mit unterdurchschnittlichem Einkommen sind es 30 Prozent. Befragte, die angeben, die gesetzliche Rentenversicherung würde ihnen weniger als die Hälfte des benötigten Alterseinkommens sichern, treffen zu 33 Prozent keine eigenen Vorsorgemaßnahmen.

Die bAV hat bei der Vorsorge für das Alterseinkommen gegenüber 2022 etwas an Bedeutung verloren – das gilt aber letztendlich für jede bei der Befragung zur Auswahl stehende Sparmaßnahme. Die bAV ist immer noch die am häufigsten gewählte Sparmaßnahme, in diesem Jahr knapp vor dem Sparbuch/Festgeldkonto (s. Abb. 4). Der stärkste Rückgang war bei Anleihen zu verzeichnen (-50%), gefolgt von privaten Versicherungs- oder Bankprodukten (-23%) und bAV (-21%). Den geringsten Rückgang gab es beim Sparbuch/Festgeld und bei Riesterprodukten.

Abb. 4 – Welche zusätzlichen Sparmaßnahmen haben Sie getroffen? (Mehrfachnennungen möglich)



Welchen Einfluss hat die Inflation auf die Einstellung zur bAV?

Die Inflation hat die Arbeitnehmer noch stärker sensibilisiert als die vergangenen Krisen.

Nach COVID-19 und dem Ausbruch des Ukrainekriegs trat 2022 die Erhöhung der Inflation als weiterer Unsicherheitsfaktor in das Bewusstsein der Befragten. Zwei Drittel der Arbeitnehmer bemerken die Inflation deutlich oder sogar dramatisch in ihren regelmäßigen Ausgaben. Die Sensitivität ist dabei merklich abhängig vom Einkommen. Je geringer dieses, desto höher ist bei den Studienteilnehmern die bemerkte Auswirkung der Inflation auf ihre regelmäßigen Ausgaben (Abb. 5). Dies beeinflusst auch die Möglichkeit, aktuell Vorsorge zu betreiben.

Nur 14 Prozent befürchten keine oder kaum Einbußen in ihrer Altersversorgung aufgrund der Inflation (Abb. 6). Am stärksten besorgt ist die Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen. In dieser Gruppe erwarten 58 Prozent deutliche oder sogar dramatische Einbußen in ihrer Altersversorgung.

Abb. 5 – Bemerken Sie die aktuell erhöhte Inflation in Ihren regelmäßigen Ausgaben? (Nach Einkommen in Euro)

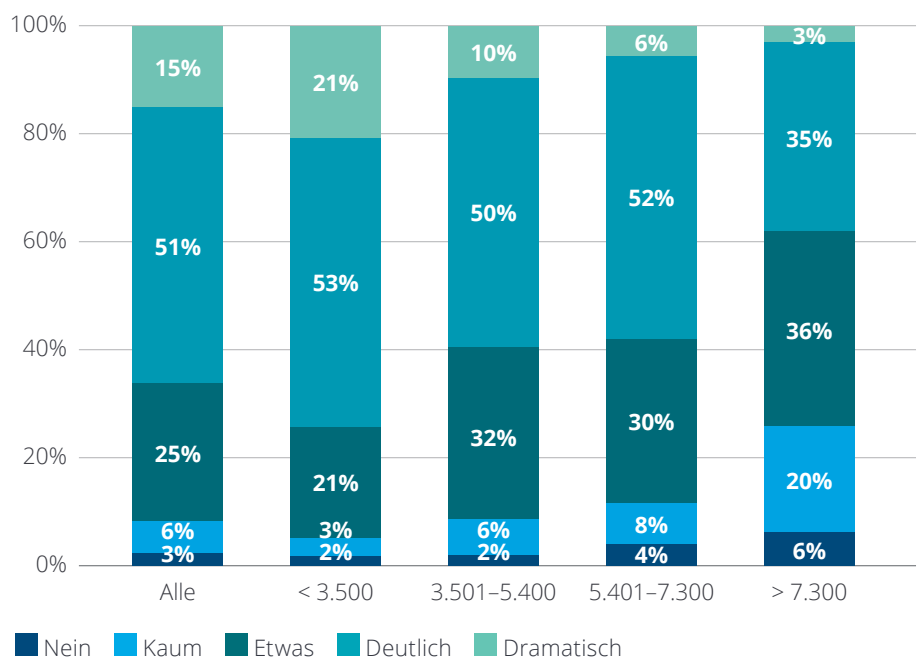
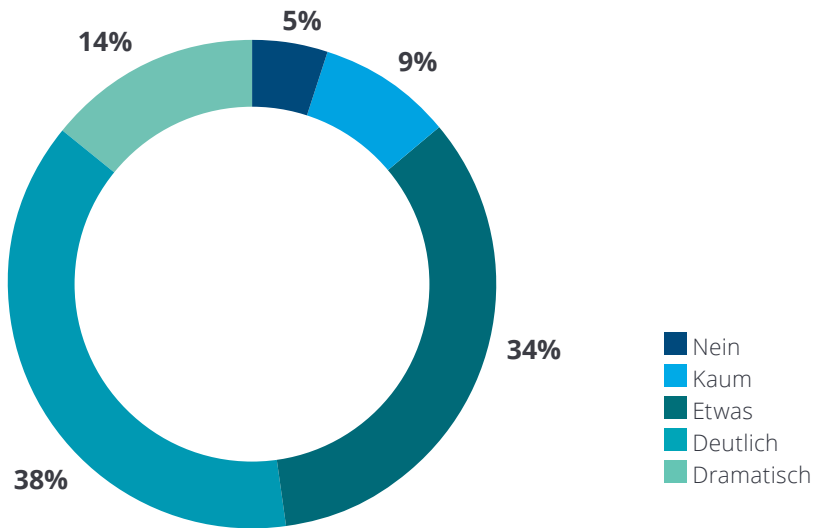


Abb. 6 – Befürchten Sie Einbußen in Ihrer Altersvorsorge aufgrund der aktuellen Inflation?



Insgesamt sehen 57 Prozent der Befragten die bAV als wichtiger an als zuvor. Damit beeinflusst die Inflation die Arbeitnehmer merklich stärker als die COVID-19-Situation und der Beginn des Ukrainekrieges.

Die konkrete Wirkung der Inflation ist für die befragten Arbeitnehmer schwierig zu bewerten. 11 Prozent unterschätzen sie deutlich, 25 Prozent stark. Nur rund ein Viertel hat eine passende Vorstellung von einer unterstellten langfristigen Inflationswirkung, die anhand einer Brotpreisschätzung ermittelt wurde (s. Abb. 8). Der statistisch korrekte Wert bei einer Inflation von 6 Prozent über 25 Jahre für ein Brot (1 kg) lautet 15 Euro.

Abb. 7 – Hat die aktuelle Inflation Ihre Sicht auf Altersvorsorge verändert?

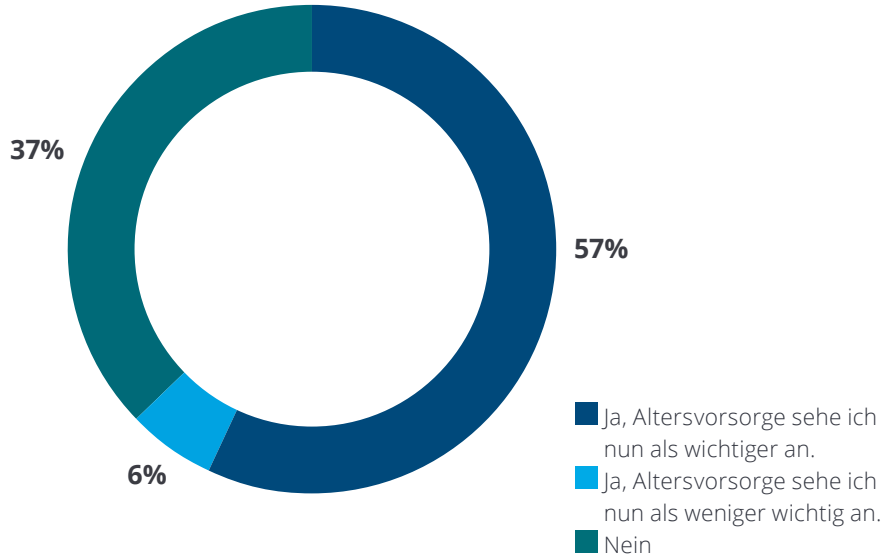
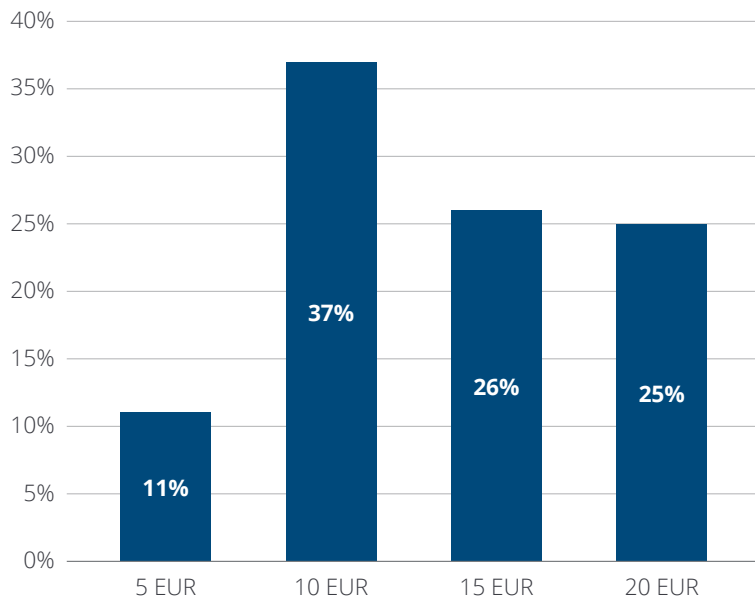
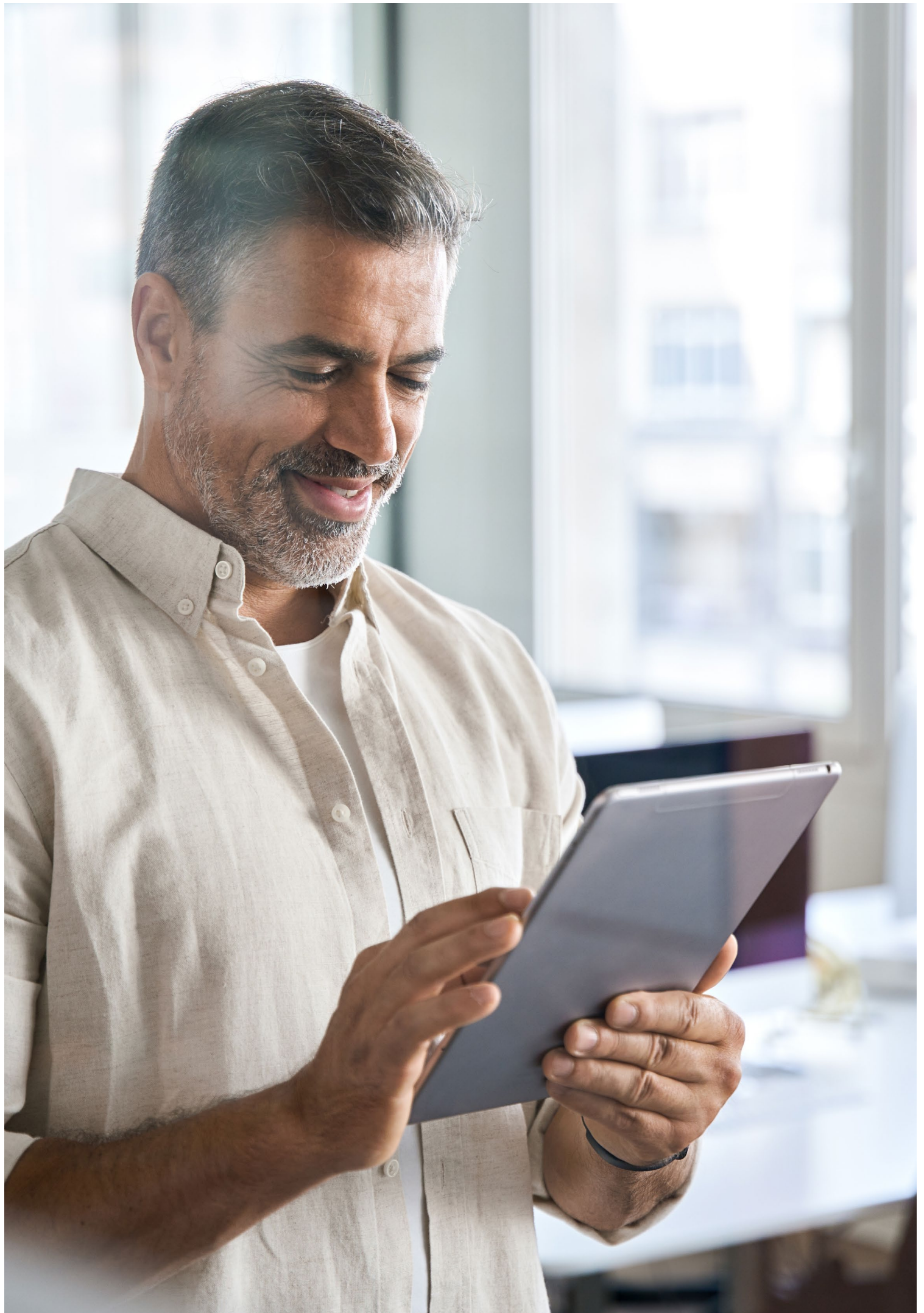


Abb. 8 – Was schätzen Sie, wie viel ein Brot im Jahr 2048 bei 6 Prozent jährlicher Inflation kostet?



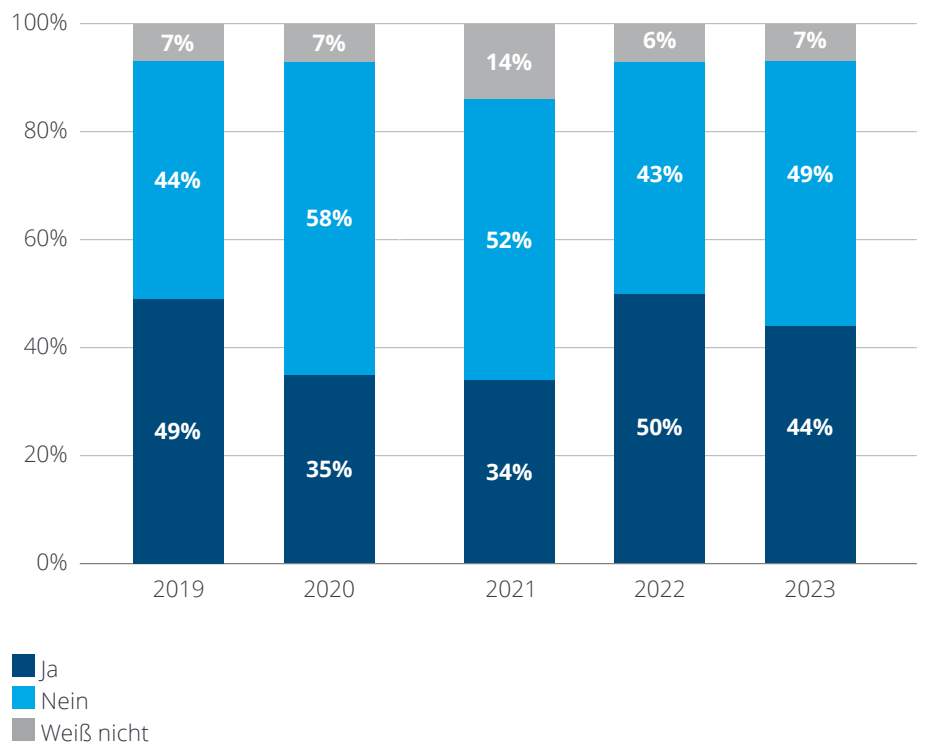


Welchen Stellenwert hat die betriebliche Altersversorgung?

Die bAV wird zwar als noch wichtiger als im Vorjahr eingeschätzt, gleichzeitig geht die Nutzung leicht zurück.

Der Anteil der Befragten, die angaben, ihr Arbeitgeber finanziere eine bAV für sie, ging von 50 Prozent im Jahr 2022 auf 44 Prozent zurück. Nach der positiven Entwicklung im letzten Jahr bedeutet dies einen kleinen Rückschritt. Es bleibt abzuwarten, wie sich die arbeitgeberfinanzierte bAV in den künftigen Jahren weiterentwickelt. Ein eindeutiger Trend lässt sich bislang aus den Antworten der Befragten nicht ablesen.

Abb. 9 – Erhalten Sie eine von Ihrem Arbeitgeber finanzierte bAV (Ihr Arbeitgeber sagt Ihnen eine Betriebsrente zu oder finanziert Sparbeiträge für Sie)?



Auch bezüglich der Art der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung sind keine eindeutigen Trends sichtbar. Die meisten Arbeitnehmer gaben an, Beiträge des Arbeitgebers in einen Altersversorgungsplan oder zu einer Versicherung zu erhalten (37%). Damit nimmt diese Art der arbeitgeberfinanzierten bAV kontinuierlich den höchsten Stellenwert ein – allerdings mit recht geringem Abstand zu den anderen Modellen (Abb. 10). Bei Arbeitnehmern im Alter unter 30 ist der Anteil mit 41 Prozent leicht höher. Gleiches gilt für solche aus Unternehmen mit unter 50 Mitarbeitern in Deutschland – auch hier überwiegt die Beitragszusage deutlicher mit 47 Prozent. Eine vom Arbeitgeber finanzierte Rente gibt es überproportional häufig bei Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern.

Insgesamt muss jedoch festgestellt werden, dass die Kenntnisse der Arbeitnehmer über ihre vom Arbeitgeber finanzierte (oder mitfinanzierte) bAV in einem unbefriedigenden Maß gering sind. 61 Prozent der Befragten, die angeben, über eine arbeitgeberfinanzierte bAV zu verfügen, können keine Angaben zur Höhe der Leistung machen (Abb. 11). 31 Prozent geben an, einen Rentenanspruch von im Median 550 EUR monatlich zu haben (Abb. 12), 8 Prozent rechnen mit einem Anspruch auf Kapitalzahlung von im Median 27.500 EUR (Abb. 13). Die Wertigkeit der rentenbasierten Zusagen erscheint vor diesem Hintergrund deutlich höher als die der kapitalbasierten.

Abb. 10 – Welche Art von arbeitgeberfinanzierter Altersversorgung erhalten Sie?

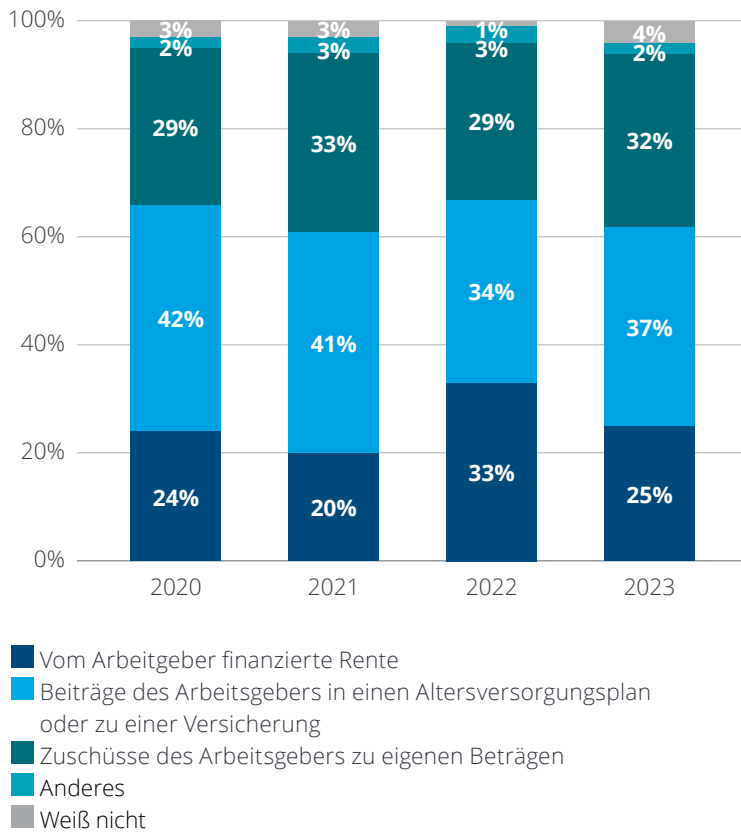
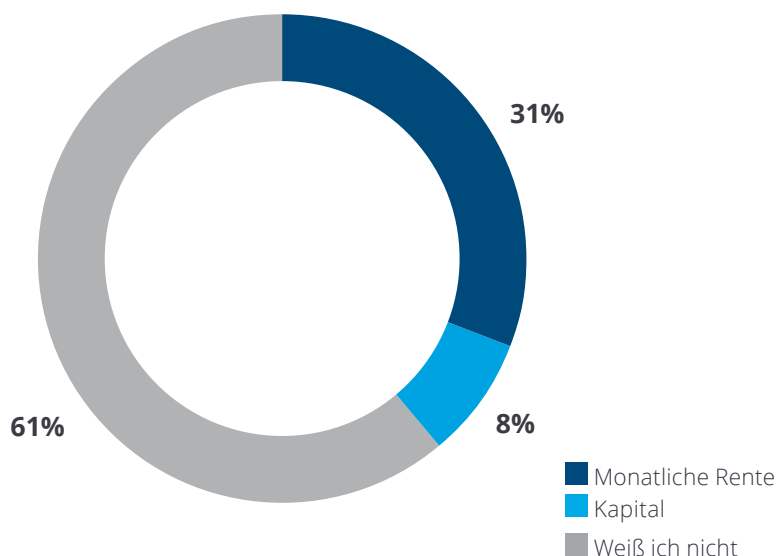


Abb. 11 – Auszahlung der arbeitgeberfinanzierten bAV



Auch das Wissen über die Aufrechterhaltung von Ansprüchen auf bAV beim Arbeitgeberwechsel scheint nach wie vor nur eingeschränkt vorhanden zu sein. Der Anteil der Befragten, die angaben, über unverfallbare Anwartschaften zu verfügen, lag dieses Jahr bei 23 Prozent, was einen unwahrscheinlich niedrigen Wert darstellt. Da sich bei den meisten Arbeitnehmern eine bAV-Leistung aus unverfallbaren Anwartschaften bei verschiedenen Arbeitgebern zusammensetzen wird, bei denen sie im Laufe ihres Berufslebens aktiv waren, und diese Leistungen beim Eintritt in den Ruhestand eingefordert werden müssen, wird eine mangelhafte Kenntnis der Arbeitnehmer dazu führen, dass Ansprüche nicht eingelöst werden.

Abb. 12 – Auszahlungshöhen bei Rentenansprüchen

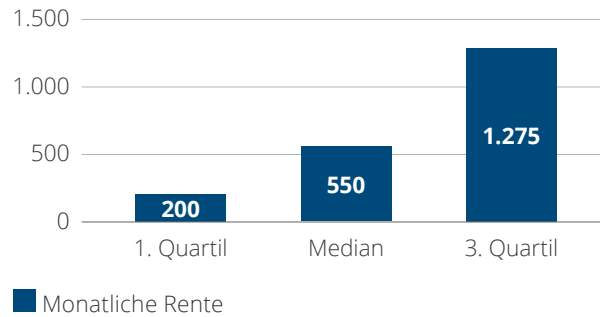
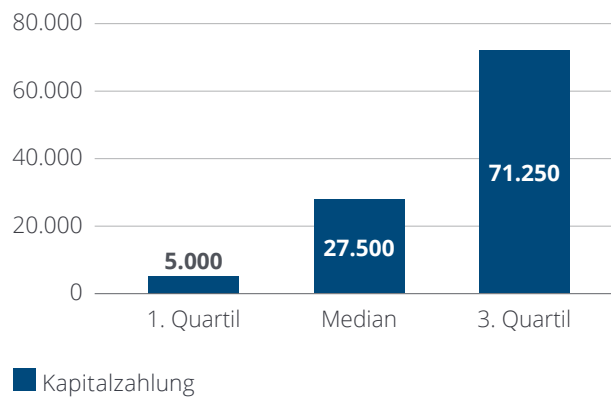


Abb. 13 – Auszahlungshöhen bei Kapitalauszahlungen



Dennoch ist die arbeitgeberfinanzierte bAV ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidung für einen neuen Arbeitsplatz. 49 Prozent gaben an, sie würden bei einem Jobwechsel darauf achten, ob der neue Arbeitgeber eine von ihm finanzierte bAV anbiete, und hielten diesen Punkt auch für sehr wichtig. Nur 17 Prozent schenken der bAV beim Wechsel des Arbeitgebers gar keine Beachtung (Abb. 14).

Anders als in den vergangenen Jahren ziehen die Befragten erstmals die bAV der Sozialversicherungsrente vor. War 2022 noch eine Mehrheit dafür, die Beiträge des Arbeitgebers in die gesetzliche Rentenversicherung zu erhöhen (54%), sind es im Jahr 2023 nur 42 Prozent. Eine deutliche Mehrheit von 58 Prozent präferiert Arbeitgeberbeiträge in eine kapitalgedeckte bAV.

Gleichzeitig lehnt es eine Mehrheit von 60 Prozent ab, auf Gehaltserhöhungen zugunsten von gleichwertigen Einzahlungen in eine bAV zu verzichten.

Die vom Arbeitnehmer selbst finanzierte betriebliche Altersversorgung (Entgeltumwandlung) hat gegenüber 2022 wieder etwas abgenommen, auch wenn sie mit 37 Prozent immer noch deutlich über dem langjährigen Wert von rd. 25 Prozent bis 2020 liegt.

Abb. 14 – Würden Sie bei einem etwaigen Jobwechsel auf eine vom Arbeitgeber finanzierte bAV achten?

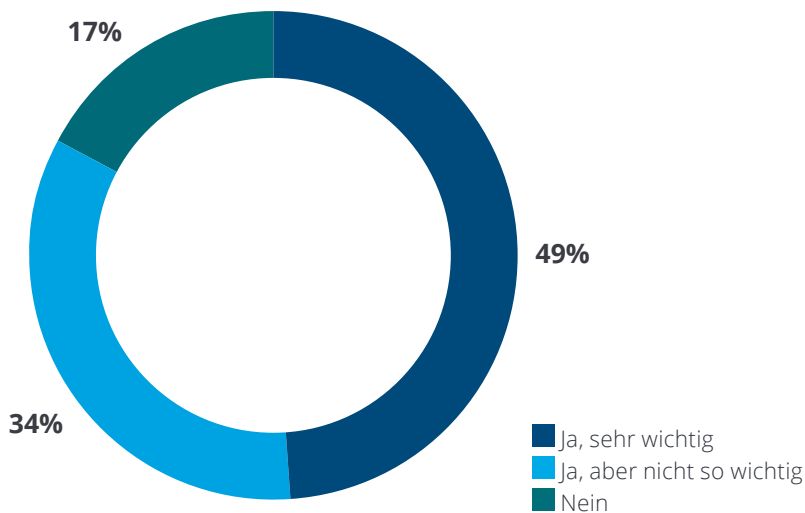
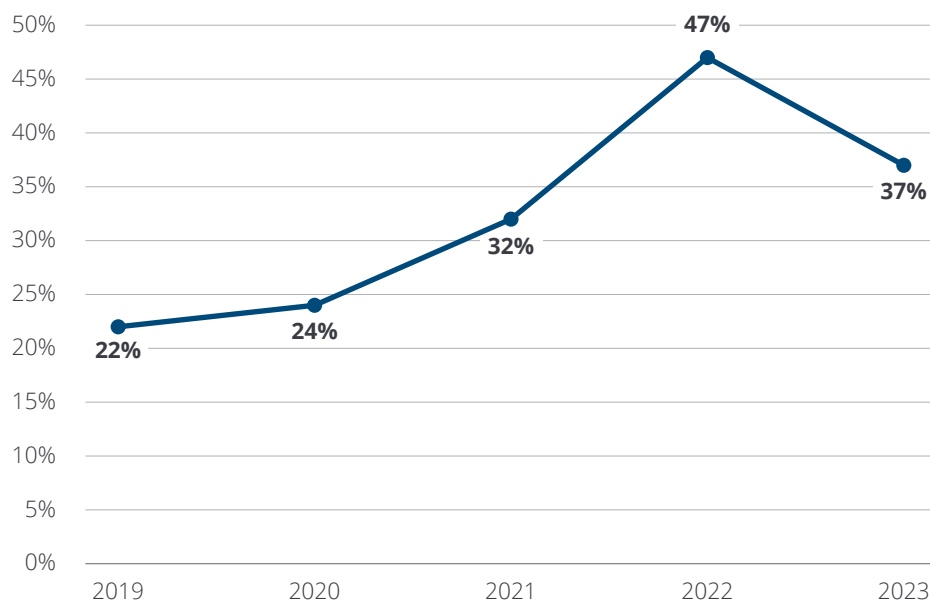


Abb. 15 – Zahlen Sie eigene Beiträge von Ihrem Bruttoeinkommen in eine betriebliche Altersversorgung ein? (Ja-Antworten)



Als gewichtiger Einflussfaktor erweist sich die Größe des Arbeitgebers. Bei solchen mit weniger als 50 Mitarbeitern in Deutschland liegt die Teilnahmequote nur bei 23 Prozent, bei Arbeitgebern mit 1.000 oder mehr Mitarbeitern bei 52 Prozent (Abb. 16). Größere Arbeitgeber scheinen demnach bessere Rahmenbedingungen für die Teilnahme an der Entgeltumwandlung bereitstellen zu können.

Bei denjenigen, die an der Entgeltumwandlung teilnehmen, war zu 71 Prozent der Arbeitgeber die entscheidende Informationsquelle. Daneben spielen alle anderen Informationsquellen eine deutlich untergeordnete Rolle.

Abb. 16 – Zahlen Sie eigene Beiträge von Ihrem Bruttoeinkommen in eine betriebliche Altersversorgung ein? (Nach Größe des Arbeitgebers)

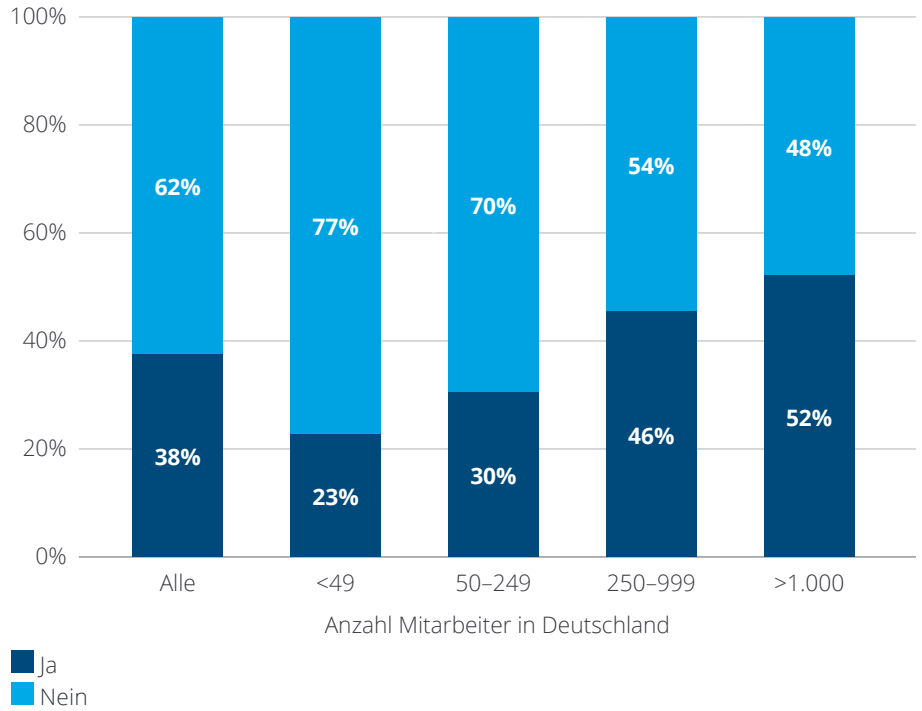
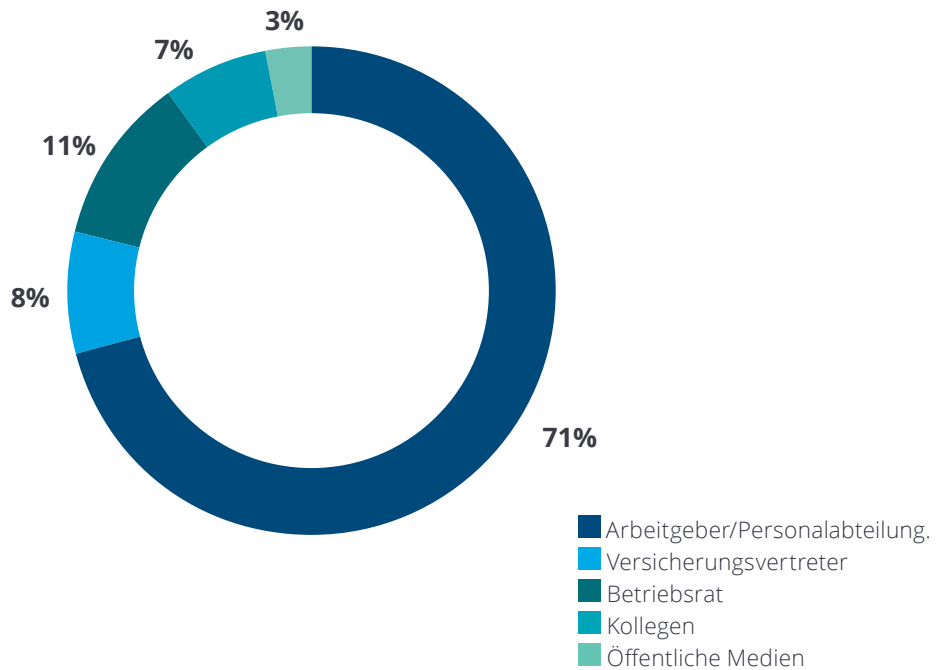


Abb. 17 – Wie wurden Sie auf das Angebot zur Entgeltumwandlung aufmerksam?



Bei der Frage nach den Argumenten, die die Befragten zur Teilnahme an der Entgeltumwandlung am meisten überzeugt haben, spielt ein Zuschuss mit Abstand die stärkste Rolle (35%). Insgesamt sind die Gründe für die Entgeltumwandlung breit gefächert, wobei hohe Garantien im Jahr 2023 mit nur 4 Prozent den geringsten Stellenwert einnahmen.

Diejenigen, die die Entgeltumwandlung nutzen, sind zu 78% eher oder sehr zufrieden mit dem Angebot, das sie angenommen haben (Abb. 18).

Wie auch schon in den vergangenen Jahren ist der hauptsächliche Grund dafür, nicht an der Entgeltumwandlung teilzunehmen, dass die Arbeitgeber kein Angebot hierfür bereithalten (45%). Bei kleineren Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern liegt diese Quote etwas höher. Von diesen Arbeitgebern machen nach Angaben der Befragten 53 Prozent kein Entgeltumwandlungsangebot. Über die Jahre ist das fehlende Angebot leider mit steigender Tendenz ein Hinderungsgrund. Im Jahr 2019 waren es noch nur 38 Prozent, die diesen Hinderungsgrund nannten. Seitdem ist eine langsame, aber stetige Zunahme in diesem Punkt zu verzeichnen. Daneben geben deutlich mehr Befragte als 2022 an, kein Geld übrig zu haben (von 12% in 2022 auf 24% in 2023).

Abb. 18 – Wie zufrieden sind Sie mit dem Angebot, das Sie angenommen haben?

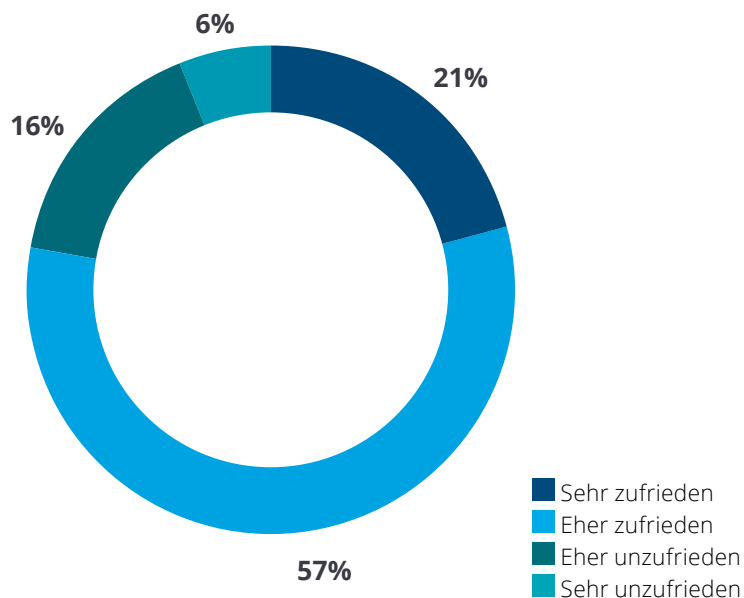
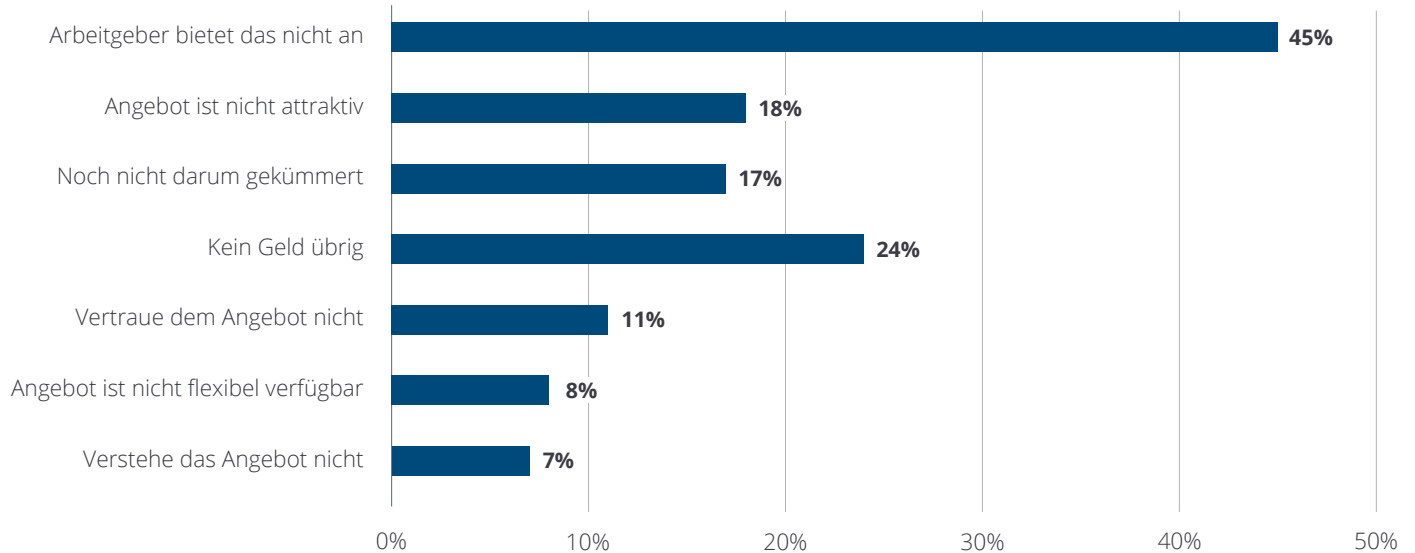


Abb. 19 – Was hat Sie bislang daran gehindert, an der Entgeltumwandlung teilzunehmen? (Mehrfachnennungen möglich)



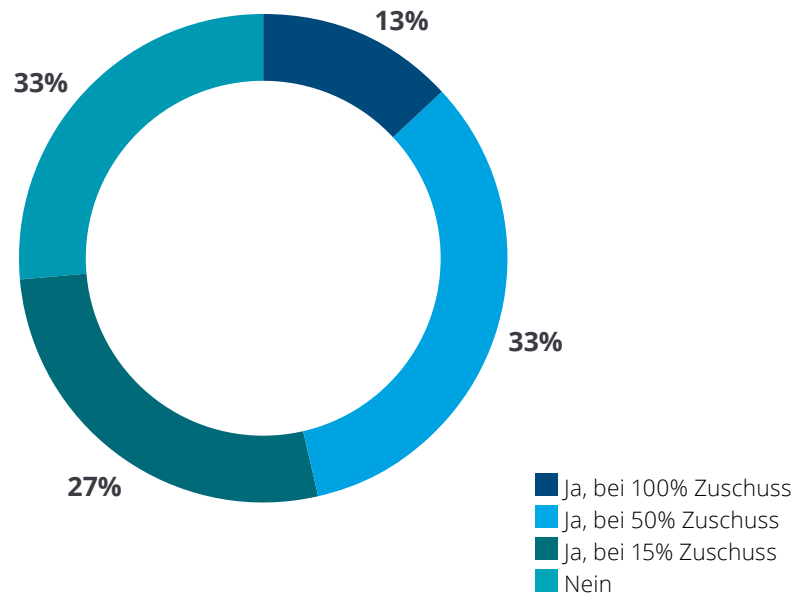
Alle Arbeitnehmer, die angaben, 2023 keine Entgeltumwandlung zu betreiben, wurden gefragt, welcher Zuschuss für sie ausreichen würde, um künftig eigene Beträge einzuzahlen. 26 Prozent gaben an, sie würden unabhängig von der Höhe des Zuschusses auch weiterhin nicht teilnehmen. Die höchste Zustimmung erhielt ein Zuschuss von 50 Prozent, ein Drittel der Befragten bekundete ihre Teilnahmebereitschaft einem solchen Zuschuss. Die Befragten mit einem unterdurchschnittlichen Einkommen zeigen im Übrigen ein fast identisches Antwortschema. Bei Arbeitnehmern unter 30 steigt die Bereitschaft zu Entgeltumwandlung mit einem Zuschuss. In dieser Altersgruppe würden nur 15 Prozent unabhängig vom Zuschuss nicht teilnehmen.

„Eine proaktive Kommunikation und ein Arbeitgeberzuschuss können die Teilnahmequote substantziell erhöhen.“

Jens Denfeld | Deloitte

Die diesjährigen Ergebnisse zeigen, dass die wahrgenommene Inflation die Sensibilität für Vorsorgethemen zwar einerseits steigert, andererseits aber eigene Sparanstrengungen eher einschränkt. Zudem wird die dominierende Rolle des Arbeitgebers bei der Verbreitung von bAV erneut deutlich. Dies gilt nicht nur für die arbeitgeberfinanzierte Vorsorge, sondern auch bei der Entgeltumwandlung, hier insbesondere bei den Aspekten Information und Zuschuss. Die Vermutung liegt nahe, dass diese Themen von kleineren Unternehmen weniger gut bedient werden und deshalb bei diesen Arbeitgebern die Entgeltumwandlungsquote substantiell niedriger ist.

Abb. 20 – Würden Sie künftig eigene Beiträge einzahlen, wenn Sie einen Zuschuss des Arbeitgebers erhielten?



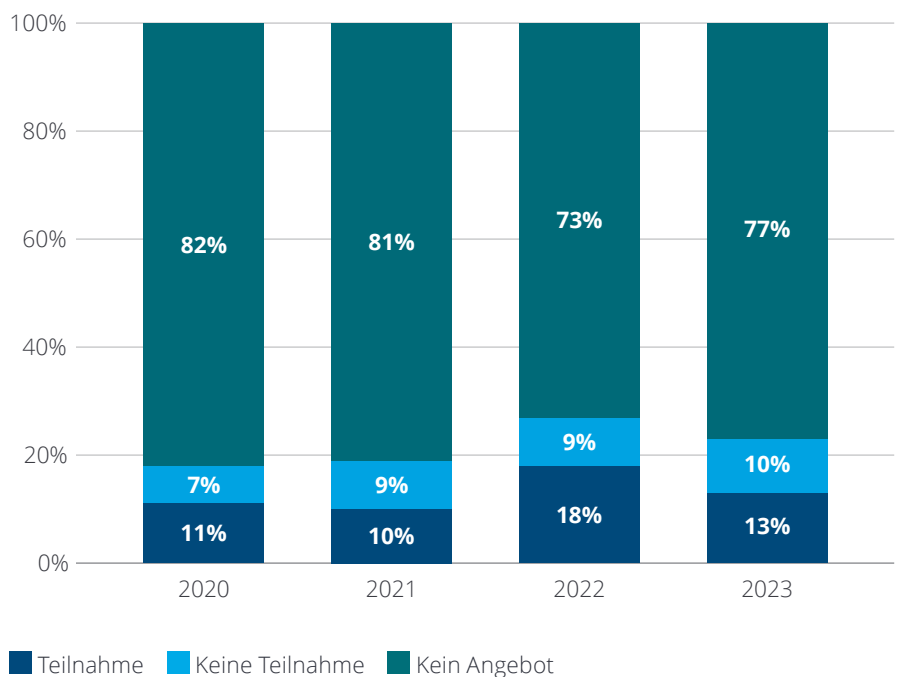
Wie entwickeln sich Zeitwertkonten?

Bei Zeitwertkonten als Modelle flexibler Arbeitsphasengestaltung gab es im Jahr 2023 ebenfalls einen leichten Rückschritt.

Unternehmen, die Zeitwertkonten anbieten, sind in der Minderheit.² Nachdem 27 Prozent der Befragten 2022 angaben, in ihrem Unternehmen würden Zeitwertkonten angeboten, waren es 2023 nur noch 23 Prozent.

Wenn Angebote vorliegen, dann ist die Teilnahme weiterhin recht hoch, wenn auch 2023 mit 57 Prozent niedriger als 2022 (68%). Kontinuierlich gibt mehr als die Hälfte der Befragten an, das Angebot wahrzunehmen.

Abb. 21 – Nutzung von Zeitwertkonten seit 2020



² Es gibt jedoch auch alternative Modelle, um Freistellungsphasen zu ermöglichen, die in dieser Umfrage nicht berücksichtigt wurden.

Unterschiede gibt es bei den Zielen, die mit der Nutzung des Zeitwertkontos verknüpft sind. Das Interesse an Langzeiturlaub ist dabei 2023 stark zurückgegangen (auf 23% von 39%), Gleiches gilt für die vorzeitige Pensionierung (auf 27% von 36%). Stark zugenommen hat hingegen das Interesse an Bildungsurlaub (auf 19% von 10%) und an Pflegezeiten (auf 17% von 6%).

Die Befragten, die ein Zeitwertkonto-Angebot nicht nutzen, geben am häufigsten an, keinen Bedarf daran zu haben (35%). Ein Drittel äußert, kein Geld dafür übrig zu haben, was eine merkliche Zunahme gegenüber 2022 darstellt (24%).

Diese Ergebnisse demonstrieren eine weiterhin starke Nachfrage nach Zeitwertkonten bei den Arbeitnehmern. So geben die Befragten, die über kein Angebot zu einem Zeitwertkonto verfügen, zu 56 Prozent an, sie hätten an einem solchen Modell Interesse. Die Auswertung zeigt auch, dass Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung und Teilnahme an Zeitwertkonten sich nicht gegenseitig ausschließen, sondern eher ergänzen. Die Nutzung bei Arbeitnehmern, die auch Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV betreiben, ist deutlich höher (71%). Das spricht dafür, integrierte Modelle zur Vorsorge zu entwickeln und anzubieten.

Abb. 22 – Mit welchem Ziel nutzen Sie das Angebot?

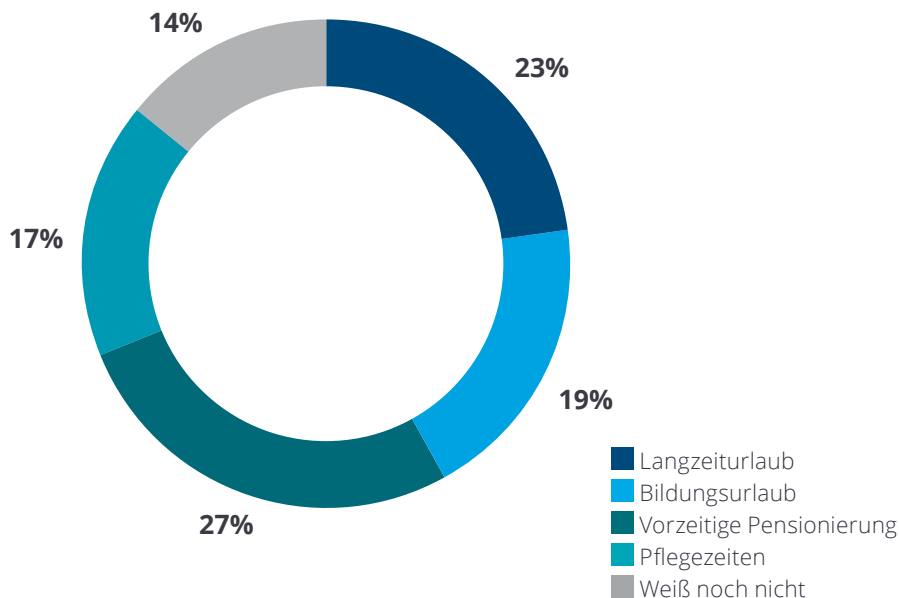
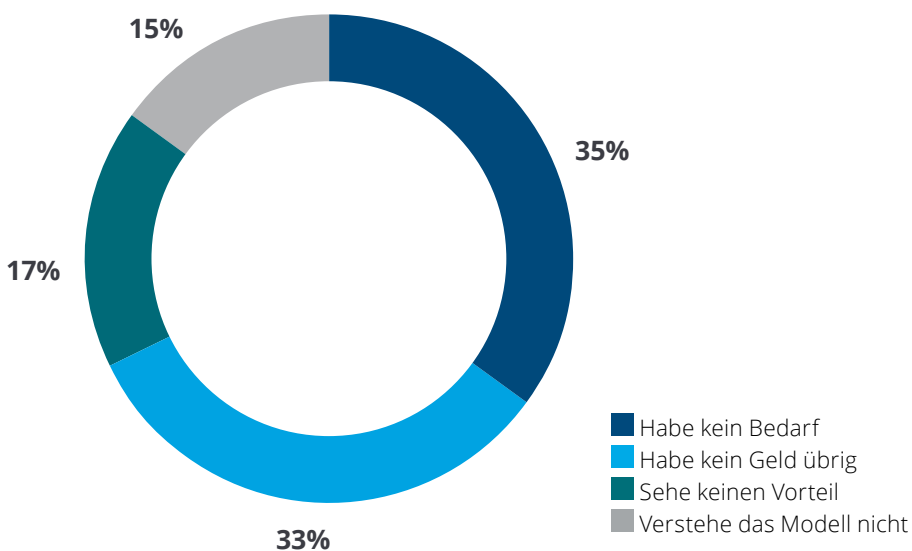


Abb. 23 – Warum nutzen Sie das Angebot nicht?

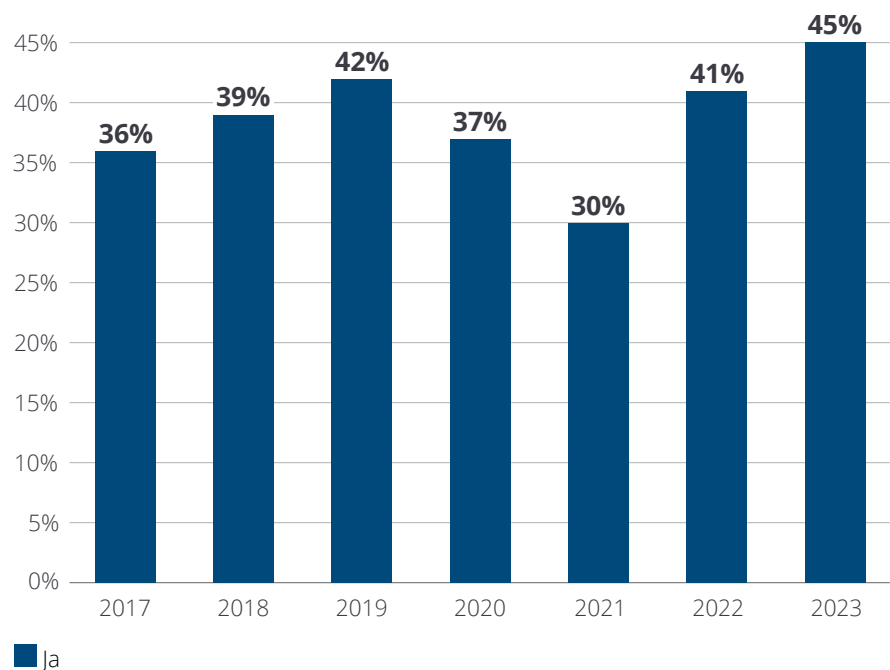


Wie werden Arbeitnehmer über die bAV informiert?

Die Informationslage der Arbeitnehmer ist so gut wie nie zuvor, nach wie vor aber nicht ausreichend.

Bei der Informationslage der Befragten scheint der sinkende Trend seit 2019 nachhaltig gebrochen. Gegenüber 2022 gab es erneut eine Verbesserung auf einen neuen Spitzenwert: 45 Prozent gaben 2023 an, sich ausreichend informiert zu fühlen (Abb. 24). Das Vertrauen in die erhaltenen Informationen ist hingegen leicht gesunken. 38 Prozent der Arbeitnehmer vertrauen den erhaltenen Informationen uneingeschränkt, im Vorjahr waren dies 44 Prozent (Abb. 26).

Abb. 24 – Fühlen Sie sich zum Thema bAV ausreichend informiert?



Die Informationslage ist abhängig von der Größe des Arbeitgebers. Während sich die Befragten bei Arbeitgebern mit 1.000 oder mehr Mitarbeitern in Deutschland zu 55 Prozent ausreichend informiert fühlen, sind es bei Arbeitgebern mit weniger als 50 Mitarbeitern nur 39 Prozent.

Rund ein Drittel der Befragten fühlt sich ausreichend informiert und findet die Informationen gleichzeitig vertrauenswürdig. Bei Arbeitnehmern kleiner Unternehmen liegt der Wert bei 24 Prozent. Diese Mitarbeitergruppe hat das geringste Vertrauen in die Informationen, die sie erhalten hat (30%).

Abb. 25 – Fühlen Sie sich zum Thema bAV ausreichend informiert? (Nach Unternehmensgröße)

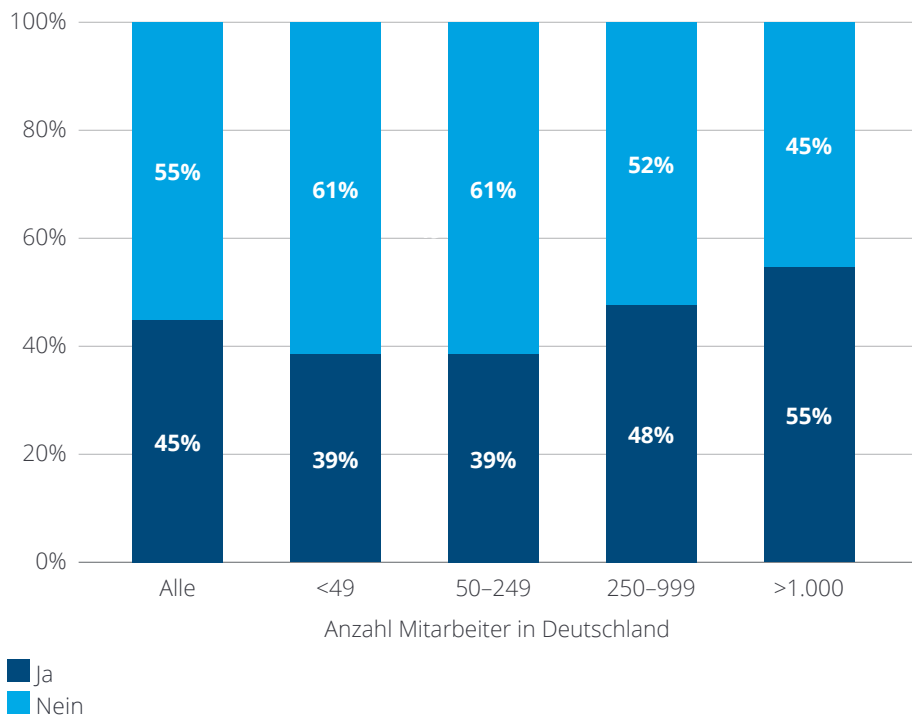
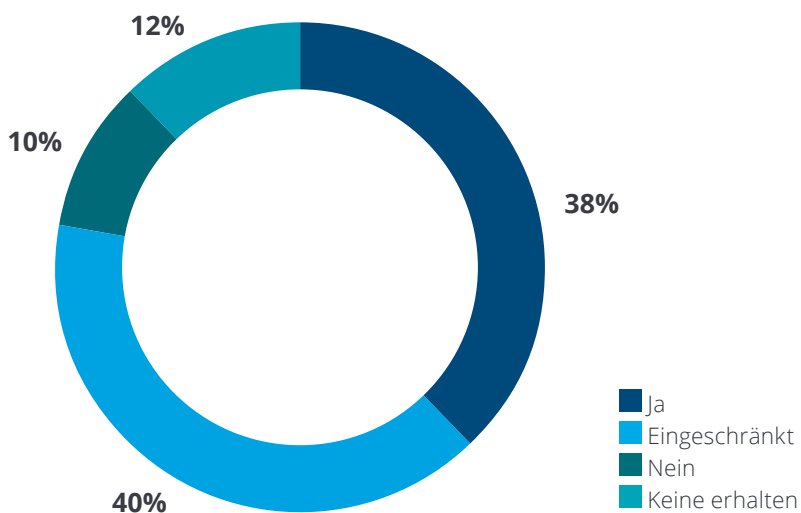
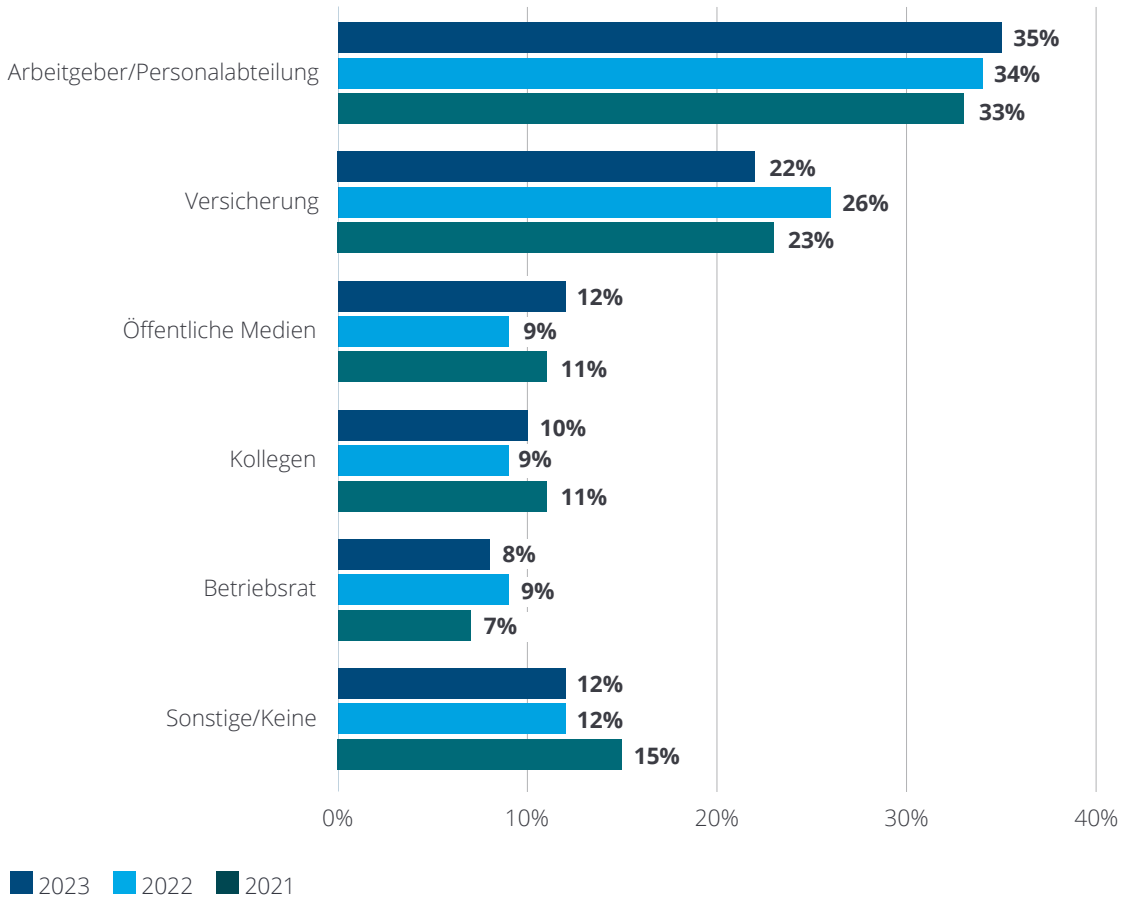


Abb. 26 – Haben Sie Vertrauen in die Informationen, die Sie erhalten haben?



Die Arbeitnehmer nutzen dabei unterschiedliche Quellen, um sich über die Angebote zu informieren. Am wichtigsten ist nach wie vor der Arbeitgeber mit 35 Prozent, gefolgt von Versicherern mit 22 Prozent. Bei Mitarbeitern, die sich ausreichend informiert fühlen, spielt der Arbeitgeber mit 43 Prozent eine noch größere Rolle.

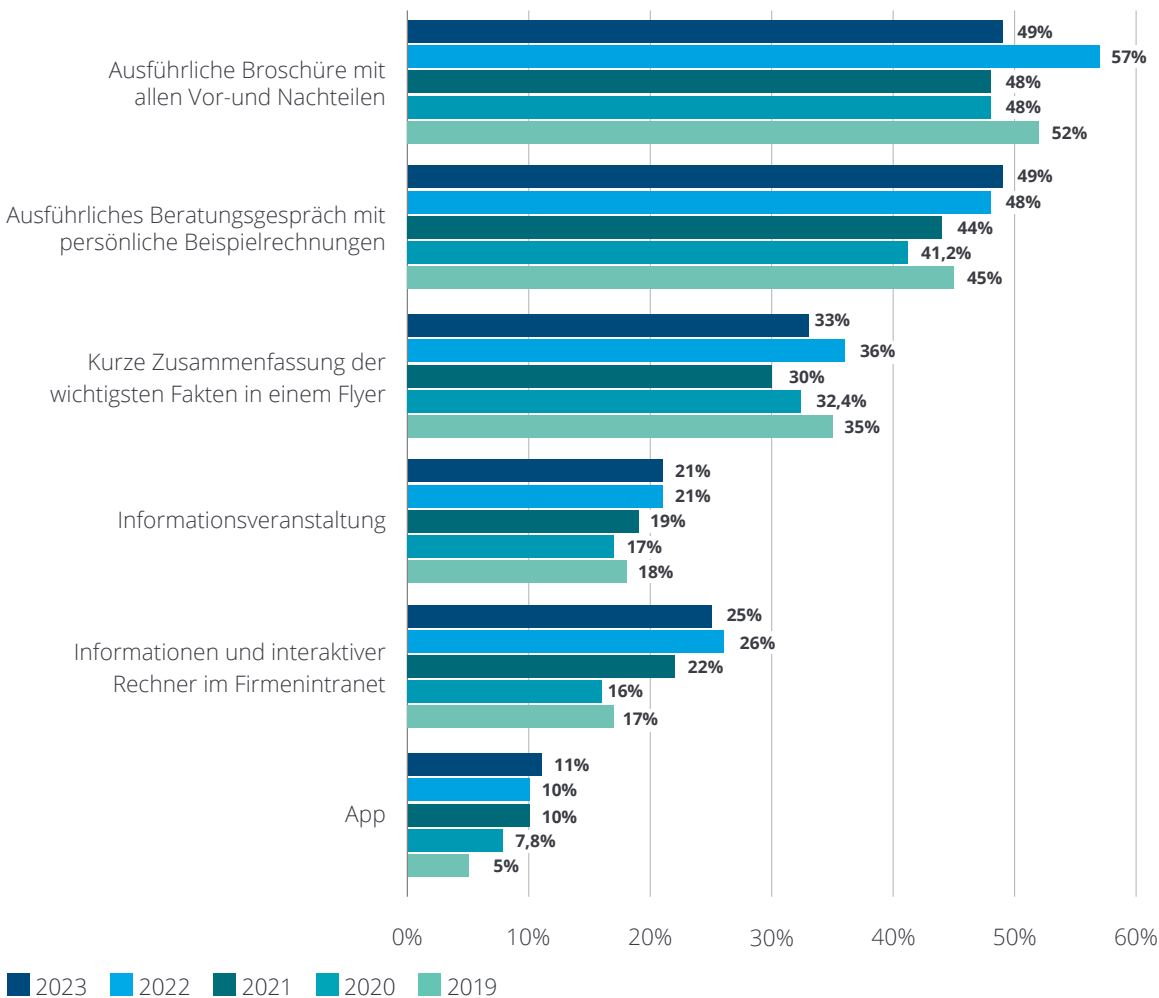
Abb. 27 – Von wem haben Sie Informationen zur betrieblichen Altersversorgung erhalten?



Die Reihenfolge der bevorzugten Kommunikationsmittel ist seit vielen Jahren fast unverändert. An der Spitze steht die ausführliche Broschüre mit allen Vor- und Nachteilen (49%), aber das Beratungsgespräch hat 2023 dazu aufgeschlossen (ebenfalls 49%). Elektronische Medien gewinnen weiter an Bedeutung. 11 Prozent

wünschen sich mittlerweile eine App. Merkwürdigerweise höher liegt die App bei Befragten unter 30 (21%), allerdings gibt es hier auch ein besonders starkes Verlangen nach einem ausführlichen Beratungsgespräch (56%). Arbeitnehmer, die sich nicht ausreichend informiert fühlen, wünschen sich besonders häufig ein Beratungsgespräch (60%).

Abb. 28 – Wie möchten Sie am liebsten informiert werden? (Mehrfachnennungen möglich)



Welche betriebliche Altersversorgung wünschen sich die Arbeitnehmer?

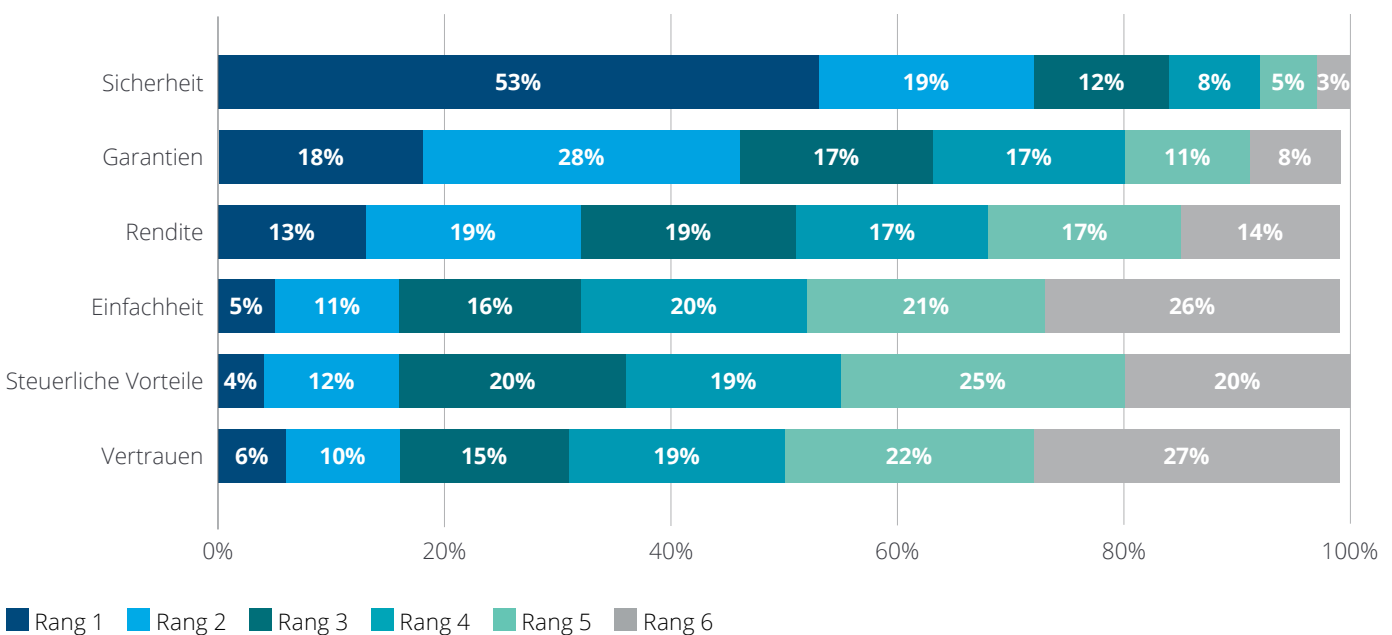
Die Befragten sind zunehmend bereit, Garantien zugunsten von Renditen teilweise aufzugeben.

Seit 2017 liegt ein Merkmal vorn bei der Frage, welche Eigenschaft wichtig für ein gutes bAV-Angebot sei: Und seit 2020 wird Sicherheit mit über 50 Prozent sogar auf den ersten Rang gewählt. Dies ist auch 2023 mit 53 Prozent der Fall. Daneben bleiben Garantien der am zweithäufigsten genannte Aspekt. Dahinter kommt allerdings etwas Dynamik in die Rangfolge. So hat die Rendite nach 2022 in diesem Jahr noch etwas mehr auf die Garantien aufge-

schlossen. 13 Prozent der Befragten wählten Rendite auf den ersten und 19 Prozent auf den zweiten Rang. Insgesamt liegt sie damit inzwischen an dritter Stelle der wichtigsten Eigenschaften eines bAV-Angebots.

Dieses Antwortschema ist weitgehend unabhängig von Alter, Größe des Arbeitgebers, Einkommen, Bildungsstand und Geschlecht.

Abb. 29 - Welche Eigenschaften sind aus Ihrer Sicht besonders wichtig für ein gutes Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge? (Sortierung nach Wichtigkeit)



Die zunehmende Bereitschaft, Garantien zugunsten von Rendite aufzugeben, kommt auch in den Antworten auf eine weitere Frage zum Ausdruck: Die Teilnehmenden wurden vor die Wahl gestellt, ob sie eine garantierte Rente ohne Chance auf Erhöhung oder eine geringere Garantie mit Chance auf Erhöhung verzögen. 62 Prozent der Befragten votierten dafür, statt einer garantierten Rente von 500 EUR pro Monat eine verminderte garantierte Rente von 250 EUR pro Monat mit einer 50-prozentigen Wahrscheinlichkeit auf eine Rente von 750 EUR pro Monat zu erhalten. Auf eine Garantie gänzlich zu verzichten, um dafür eine 50-prozentige Chance auf 1.000 EUR zu erhalten, zog immerhin ein Drittel vor. Diese Verteilung gestaltet sich in den letzten Jahren sehr konstant.

Jüngere Arbeitnehmer weisen hierbei eine etwas höhere Chancen-Affinität auf. In dieser Arbeitnehmergruppe würden sich 70 respektive 43 Prozent für die verringerten Garantien verknüpft mit der höheren Chance entscheiden.

Abb. 30 – Würden Sie folgendes Angebot einer garantierten Rente von 500 EUR vorziehen: Ihnen werden nur 250 EUR garantiert, aber Sie haben eine 50-prozentige Chance auf insgesamt 750 EUR?

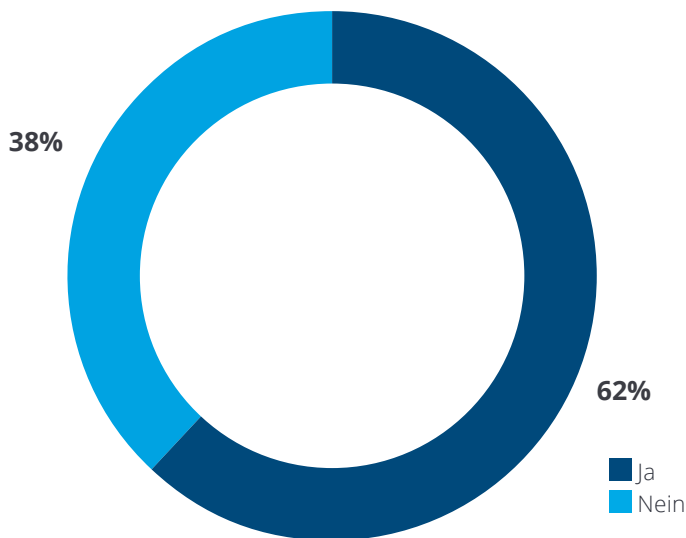
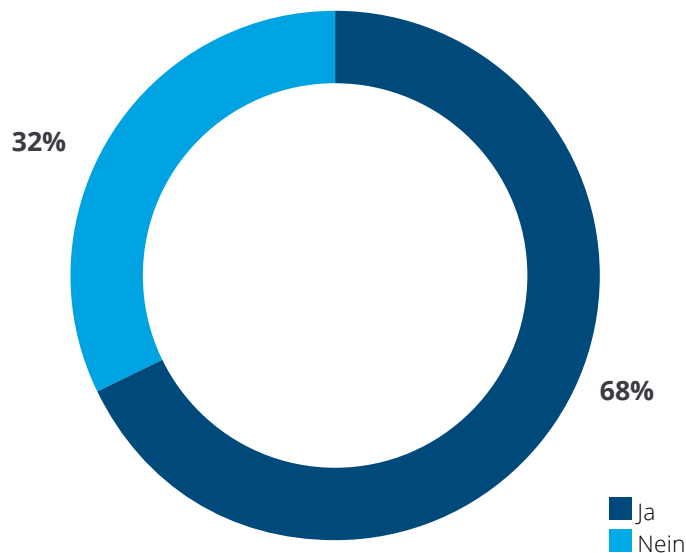
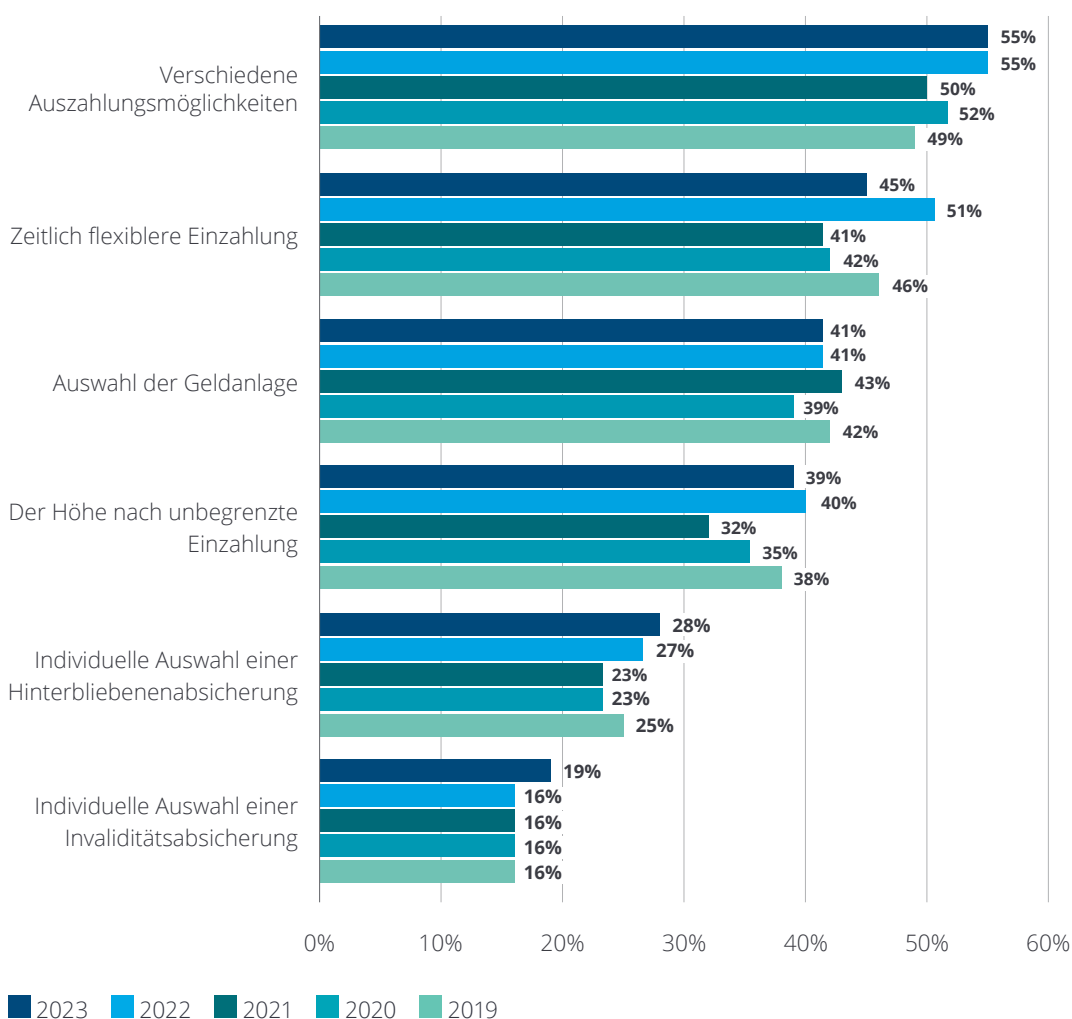


Abb. 31 – Würden Sie folgendes Angebot einer garantierten Rente von 500 EUR vorziehen: Ihnen wird nichts garantiert, aber Sie haben eine 50-prozentige Chance auf insgesamt 1.000 EUR?



Die Flexibilität steht für die Befragten weiterhin im Vordergrund. So wünscht sich eine Mehrheit verschiedene Auszahlungsoptionen (55%). An zweiter Stelle liegen zeitlich flexible Einzahlungen mit 46 Prozent (Abb. 32).

Abb. 32 –Angenommen, Sie könnten sich eine betriebliche Altersvorsorge nach Ihrem eigenen Wunsch gestalten. Welche der folgenden Merkmale wären Ihnen besonders wichtig?



Arbeitnehmer werten die individuelle Auswahl einer Invalidenleistung im Vergleich zu den anderen flexiblen Elementen am geringsten. In diesem Jahr wurde zusätzlich die Frage nach der Wertschätzung für eine Berufsunfähigkeitsabsicherung in Höhe von 1.000 EUR Monatsrente gestellt (Abb. 33). Im Ergebnis schätzt die Mehrheit der Befragten (76%) den Wert der Leistung geringer ein als die tatsächlichen Kosten für eine solche Absicherung im Markt.

Arbeitnehmer gewichten „Verschiedene Auszahlungsmöglichkeiten“ am stärksten unter den zur Auswahl stehenden flexiblen Elementen (Abb. 32). Daher wurden sie in einem zweiten Schritt befragt, welche konkrete Auszahlungsform sie präferieren. 37 Prozent der Studienteilnehmer wünschen sich dabei eine lebenslange monatliche Rente von 500 EUR, 40 Prozent ziehen eine Kapitalleistung von 100.000 EUR vor und 23 Prozent möchten lieber zehn Jahresraten à 10.000 EUR erhalten (Abb. 34).

Bei geringeren Rentenbeträgen fällt die Wahl verstärkt auf das Kapital. So würden 57 Prozent derjenigen, die sich für die Rente von 500 EUR monatlich entschieden haben, bei einer Monatsrente von nur 75 EUR lieber ein Kapital von 15.000 EUR wählen.

Insgesamt blieb diese Verteilung über die Jahre relativ stabil. 2017 votierten 38 Prozent für eine Rente, 2020 waren es 42 Prozent.

Abb. 33 – Welchen einmaligen Jahresbeitrag ist Ihnen die Absicherung einer Berufsunfähigkeitsrente in Höhe von monatlich 1.000 EUR wert?

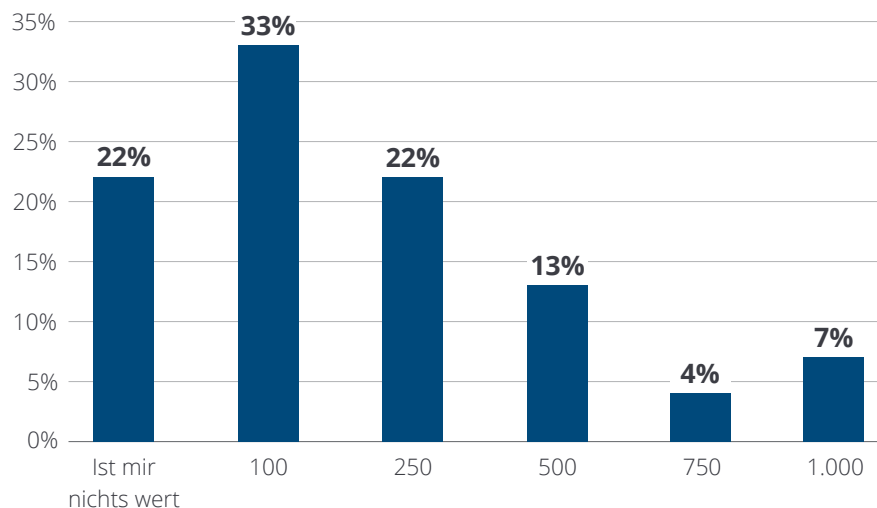
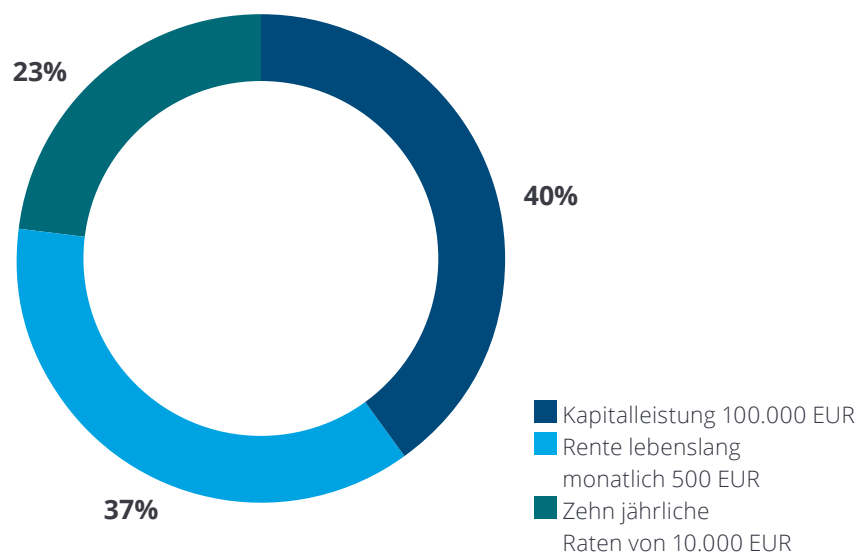


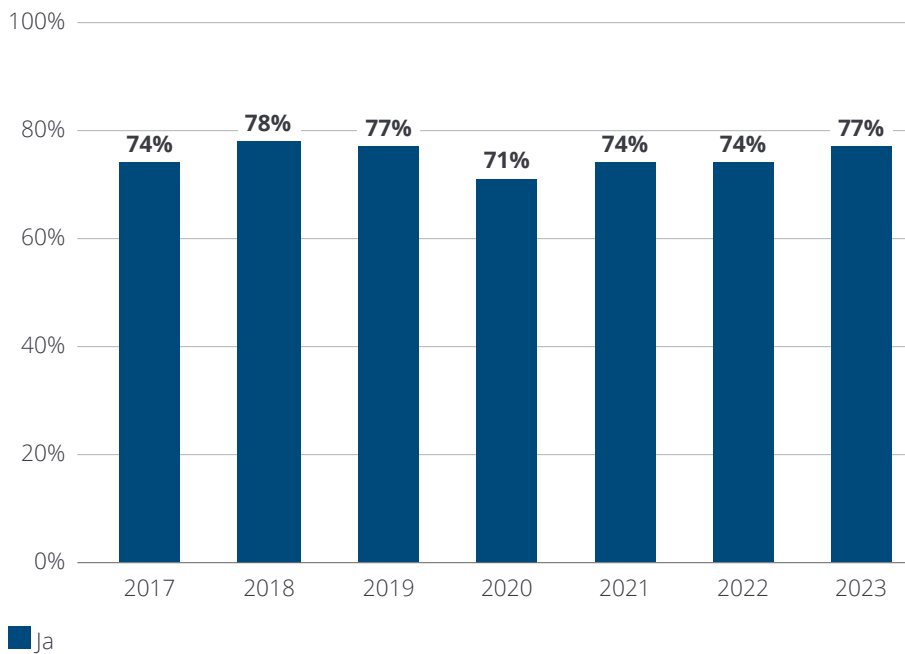
Abb. 34 – Leistungen aus der bAV können unterschiedlich ausgezahlt werden. Angenommen, Sie hätten folgende Wahlmöglichkeiten: Rente monatlich 500 EUR, Kapitalleistung 100.000 EUR oder zehn jährliche Raten von 10.000 EUR – wie würden Sie sich entscheiden?



Der wichtigste Grund für die Kapitalwahl ist der Wunsch nach Flexibilität (31%) gefolgt von dem Plan, eine eigene Kapitalanlage zu betreiben (30%). Nur 16 Prozent votieren für das Kapital, weil sie von einer unterdurchschnittlichen Lebenserwartung ausgehen.

Ebenfalls in Richtung Flexibilisierung weist das anhaltend starke Interesse an einem schrittweisen Übergang in den Ruhestand. Im Zeitablauf schwanken die Angaben zwar etwas, aber konstant geben mehr als 70 Prozent der Befragten an, an einem schrittweisen Übergang in den Ruhestand interessiert zu sein.

Abb. 35 – Wären Sie an der Möglichkeit eines schrittweisen Eintritts in den Ruhestand interessiert? Ein solches Modell würde es Ihnen ermöglichen, Ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von mehreren Jahren nach und nach zu reduzieren.



Fazit

Der Stellenwert der betrieblichen Altersversorgung nimmt kontinuierlich zu, nicht aber die Nutzung.

Im Jahr 2023 ist die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung in der Wahrnehmung der Befragten zwar gestiegen, gleichzeitig ist die Nutzung gegenüber dem Vorjahr aber zurückgegangen. Ein wesentlicher Grund für beide Effekte scheint die Inflation zu sein. Einerseits stärkt diese das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Vorsorge, andererseits sehen die Arbeitnehmer momentan weniger Möglichkeiten, selbst Einzahlungen vorzunehmen.

Zusätzlich zum empfundenen Mangel an finanziellen Mitteln für die Vorsorge besteht weiterhin die beträchtliche Hürde, dass viele Arbeitgeber kein wahrnehmbares Angebot zur Vorsorge unterbreiten. Dazu gehört auch eine insgesamt anhaltend ungenügende Informationslage, denn einige Arbeitgeber halten möglicherweise Angebote vor, die die Arbeitnehmer gar nicht kennen.

Alle diese Faktoren treffen verstärkt bei kleinen Unternehmen und Arbeitnehmern mit unterdurchschnittlichem Einkommen zu. Um die Teilnahmequoten nachhaltig zu erhöhen, werden neue Konzepte benötigt. Die mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführten Arbeitgeberzuschüsse sind nach derzeitigem Stand nur ein Puzzlestück zur Erhöhung der bAV-Durchdringung und damit der Verbesserung des Alterseinkommens für alle Arbeitnehmer.

Zur nachhaltigen Stärkung in der Breite braucht es zusätzliche Anstrengungen.

Die Gestaltung der bAV-Angebote sollten Sicherheit mit Renditechancen und Flexibilität vereinen, denn diese Merkmale adressieren die Bedürfnisse der Arbeitnehmer. Besonders interessant könnte eine Kombination mit einem Zeitwertkonto im Rahmen eines integrierten Modells sein.

Bezüglich der flexiblen Elemente stehen an erster Stelle Auszahlungsoptionen. Für die Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, die Auszahlung der Versorgungsleistungen im Ruhestand an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen, einen hohen Mehrwert.

„Damit bAV einen nachhaltigen Beitrag zur Altersversorgung liefern kann, sind flächendeckende Angebote und deren Kommunikation essentiell.“

Peter Devlin | Deloitte

Ihre Ansprechpartner



Peter Devlin

Partner
Human Capital
Tel: +49 89 29036 7948
pdevlin@deloitte.de



Jens Denfeld

Senior Manager
Human Capital
Tel: +49 69 9713 7148
jdenfeld@deloitte.de



Benjamin Bauer

Senior Manager
Human Capital
Tel: +49 89 29036 7871
bebauer@deloitte.de

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/ueberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.