



**bAV zwischen Wunsch  
und Wirklichkeit**  
Studie zur betrieblichen  
Altersversorgung 2017



Vorwort	04
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	05
Wie beurteilen die Arbeitnehmer ihre Vorsorgesituation?	06
Führt arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung automatisch zu zufriedenen Mitarbeitern?	08
Sind die Arbeitnehmer bereit, selbst etwas für ihre Vorsorge zu tun?	10
Wie ließe sich der Verbreitungsgrad der bAV nachhaltig verbessern?	12
Wie werden Arbeitnehmer über die bAV informiert?	14
Wie sieht die „Wunsch-Vorsorge“ der Arbeitnehmer aus?	18
Wie nutzen die Arbeitnehmer Zeitwertkonten?	22
Fazit	24
Kontakt	26

# Vorwort

Für das Alter vorzusorgen ist eine Herausforderung seit Menschengedenken. In alten Zeiten übernahm diese Aufgabe die Sippe oder Großfamilie. Später, im ausgehenden Mittelalter, bildeten sich die ersten Solidargemeinschaften unter Bergleuten.

Erst im neunzehnten Jahrhundert wurden staatliche Versorgungssysteme etabliert und 1953 die heute bestehende, umlagenfinanzierte Rentenversicherung in Deutschland eingeführt. Historisch betrachtet ist der Versuch der Menschen, Altersabsicherung in großen Kollektiven zu organisieren, demnach noch sehr jung.

Ein umlagenfinanziertes System funktioniert denkbar einfach und ist nur von wenigen Parametern abhängig: Mit den aktuell eingezahlten Beiträgen werden die aktuellen Rentenleistungen finanziert – im Gegenzug erhalten die Beitragszahler Ansprüche, deren Werthaltigkeit sich in der Zukunft erst noch erweisen muss.

Spannend wird die Angelegenheit, wenn sich das Gleichgewicht zwischen Beitragszahlern und Leistungsbeziehern verschiebt. Genau das steht in Deutschland zu erwarten. Zwar ist die Zahl der Beitragszahler noch stabil, doch aufgrund des Geburtenrückgangs steht hier in naher Zukunft eine Verringerung bevor. Demgegenüber steigt heute schon die Zahl der Rentner, weil diese immer länger leben.

Da diese Entwicklung langfristigen Gesetzmäßigkeiten folgt, sind kurzfristige Steuerungsversuche zunächst wirkungslos. Viele Experten sind sich daher einig, dass es wünschenswert wäre, die Altersversorgung von der demografischen Entwicklung soweit irgend möglich zu entkoppeln. Genau an dieser Stelle kommt die betriebliche Altersversorgung (bAV) ins Spiel. Sie fußt entweder auf einer Kapitalanlage (versicherungsförmige Durchführungswege) oder wird aus Unternehmensgewinnen bezahlt (Direktzusage). Sie ist somit zumindest dem direkten Einfluss der Demografie entzogen.

Aus diesem Grund gibt es Bestrebungen in der Politik, die Verbreitung der bAV zu stärken. Aktueller Ausdruck dieser Absicht ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz, welches insbesondere die Durchdringung bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie bei Arbeitnehmern mit geringem Einkommen verbessern soll.

Auf der anderen Seite wird die bAV bei Unternehmen durchaus auch kritisch gesehen. Das liegt nicht nur an den Kosten für die Sicherung und die Verwaltung von Pensionszusagen. Es stellt sich auch die Frage, ob der Mitteleinsatz für diese freiwillige Unternehmensleistung überhaupt eine angemessene Wertschätzung bei den Mitarbeitern generiert. Zusätzliche Brisanz erhält diese Fragestellung durch den Umstand, dass aufgrund der Zinssituation in vielen Unternehmen die Versorgungsversprechen bzw. die entsprechenden Pensionsverpflichtungen ungleich mächtiger erscheinen als noch zehn Jahre zuvor – ohne dass mit dieser Entwicklung etwa eine tatsächliche Leistungsverbesserung für die Mitarbeiter einherginge.

Ob es also darum geht, von politischer Seite aus die Arbeitnehmer im Lande verstärkt zur Teilnahme an der bAV zu motivieren oder aus der Perspektive der Unternehmen die Attraktivität bereits bestehender Angebote für die Mitarbeiter zu verbessern – stets ist der entscheidende Punkt, die Gretchenfrage an die Arbeitnehmer: „Nun sag, wie hast du's mit der bAV?“

Die vorliegende Studie untersucht deshalb die Kenntnisse, Erwartungen, Wünsche und Hoffnungen von Arbeitnehmern auf der Basis einer repräsentativen Befragung von 1.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

Die Ergebnisse können die Unternehmen nutzen, um ihre bAV-Angebote oder die Kommunikation ihrer Angebote zu verbessern. Und vielleicht ist die eine oder andere Erkenntnis auch hilfreich, wenn über den gesetzlichen Rahmen für die bAV diskutiert wird.

# Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Bei der Ausgestaltung und Kommunikation von Angeboten der betrieblichen Altersversorgung gibt es in der Breite großes Verbesserungspotenzial – dies zeigt die vorliegende Studie. Arbeitgeberfinanzierte Pensionszusagen werden nicht im wünschenswerten Maße wertgeschätzt und nur eine Minderheit derjenigen Arbeitnehmer, die grundsätzlich zur Eigenvorsorge bereit wäre, nimmt tatsächlich an der Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung teil.

Allerdings gibt es auch einen großen Anteil unter den Arbeitnehmern, die bislang überhaupt nicht geplant haben, sich mit eigenen Beiträgen freiwillig am zusätzlichen Aufbau ihrer Altersversorgung zu beteiligen. Diese Personen sind durch ein überdurchschnittliches Alter und ein unterdurchschnittliches Einkommen gekennzeichnet.

Bei allen anderen besteht die größte Hürde darin, dass die Arbeitgeber keine Angebote zur Entgeltumwandlung bereitstellen oder kommunizieren.

Die Maßnahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes mögen in die richtige Richtung gehen, treffen aber die tatsächlichen Bedürfnisse der verschiedenen Arbeitnehmergruppen nur teilweise. Besonders wirkungsvoll wäre es, Unternehmen stärker zu motivieren, ihren Mitarbeitern Entgeltumwandlungsangebote aktiv zu unterbreiten. Zudem wäre eine speziell auf ältere Mitarbeiter mit unterdurchschnittlichem Einkommen zugeschnittene Förderung hilfreich.

Von einer zielgruppengerechten Gestaltung der bAV-Angebote würden beide, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, profitieren. Denn sowohl Bedarf als auch Interesse sind bei den Arbeitnehmern vorhanden. Eine Erfolg versprechende Gestaltung, die die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigt, zeichnet sich in erster Linie durch eine hohe Sicherheit des Leistungsversprechens, eine flexible Handhabung in der Ein- und Auszahlung sowie eine geeignete Kommunikation aus.



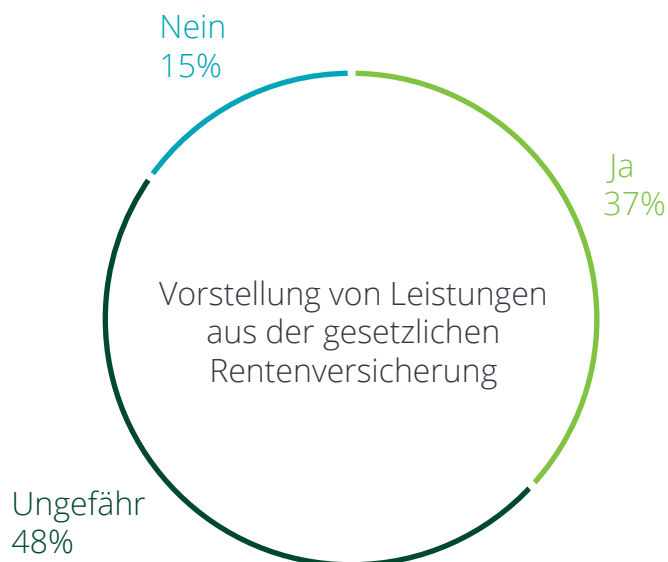
# Wie beurteilen die Arbeitnehmer ihre Vorsorgesituation?

Die Mehrheit der Befragten macht sich durchaus Sorgen um die Einkommenssituation im Alter und sieht für sich selbst die Notwendigkeit, eigene Sparmaßnahmen über das bisherige Maß hinaus zu intensivieren.

Unabhängig von Bildung oder Einkommen kennen nur 37 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer ihren Rentenanspruch, in der Altersgruppe bis 45 sogar nur 29 Prozent. Frauen scheinen ihren Anspruch deutlich weniger gut zu kennen als Männer (31% vs. 43%).

Angesichts des Vorhabens des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, die Rolle der Deutschen Rentenversicherung künftig auch als objektive Informationsquelle für die betriebliche Altersversorgung voranzutreiben, zeigen diese Zahlen noch Verbesserungspotenzial.

**Abb. 1 – Haben Sie eine Vorstellung von der Leistung, die Sie bei Ihrer Pensionierung aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten werden?**



**Abb. 2 – Haben Sie Angst vor Altersarmut?**



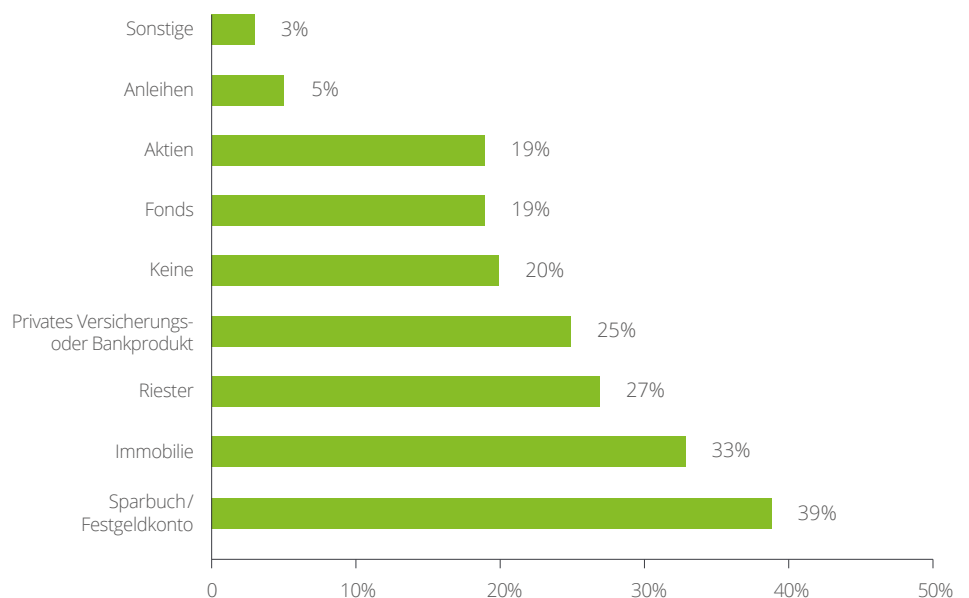
der Werte anderer Untersuchungen. Von den vier Fünfteln, die sparen, meinen 40 Prozent, eine Weiterführung der bisherigen Anstrengung reiche aus. Bei den Jüngeren ist dieser Anteil etwas geringer (35%). Vor diesem Hintergrund steht die Mehrheit der Arbeitnehmer nach eigener Einschätzung vor der Aufgabe, die Sparanstrengungen zu verstärken – eigentlich ein großes Potenzial für die betriebliche Altersversorgung.

Insgesamt glauben die Befragten, dass die gesetzliche Rente nur etwas mehr als die Hälfte ihres tatsächlichen Finanzbedarfs im Alter decken wird (durchschnittlich 56,5%). Die meisten (80%) haben daher zusätzliche Sparmaßnahmen getroffen.

Die am weitesten verbreitete Form des privaten Sparens ist in jedem Alter nach wie vor das Sparbuch bzw. Festgeldkonto (39%). 29 Prozent der Niedrigverdiener sparen gar nicht gegenüber 20 Prozent der Gesamtheit. Der Anteil von Aktien oder Fonds ist bei den Niedrigverdienern nur halb so hoch wie im Durchschnitt. Und die Riester-Rente ist in dieser Zielgruppe nicht weiter verbreitet als bei den restlichen Arbeitnehmern, obwohl diese Form der Vorsorge extra für die Arbeitnehmer im unteren Einkommensbereich gestaltet wurde. Bei Frauen ist im Vergleich zu den Männern vor allem das Sparen über Immobilien, Aktien und Fonds tendenziell unterrepräsentiert.

Über eine betriebliche Altersversorgung – sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Mitarbeiter selbst finanziert – verfügen 45 Prozent der Befragten. Das liegt im Bereich

**Abb. 3 – Haben Sie bisher zusätzliche Sparmaßnahmen getroffen? Mehrfachnennung möglich**



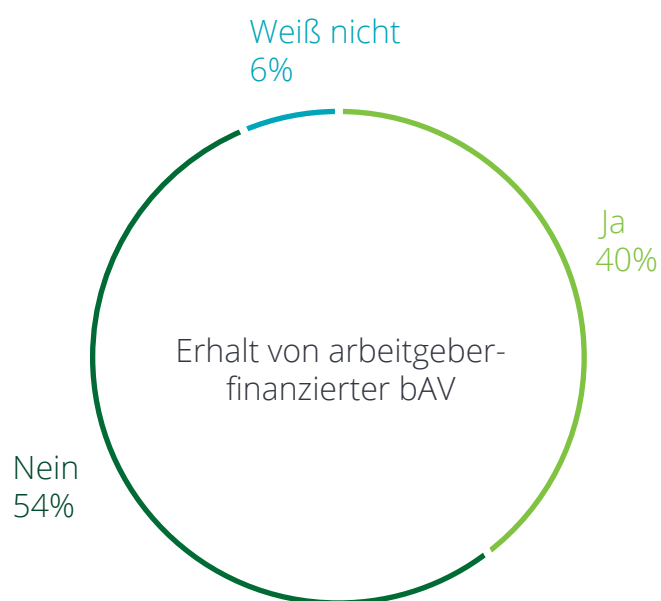
# Führt arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung automatisch zu zufriedenen Mitarbeitern?

Nur eine Minderheit profitiert von einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung – und wenn, dann läuft der Aufwand häufig ins Leere. Das ist bedauerlich, denn eigentlich könnte diese Leistung eine zentrale Rolle sowohl bei der Altersabsicherung als auch bei der Positionierung der Unternehmen als fürsorgliche und attraktive Arbeitgeber spielen.

40 Prozent (Junge: 44%, Niedrigverdiener: 30%) geben an, sie erhielten eine vom Arbeitgeber finanzierte Altersversorgung. Allerdings wissen davon 28 Prozent nicht, wie viel. 63 Prozent von denen, die angeben, sie wüssten, was sie erhielten, sind der Meinung, sie sollten mehr von ihrem Arbeitgeber erhalten. Oder anders herum ausgedrückt: Nur 11 Prozent der Befragten erhalten eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung und sind damit auch zufrieden.

Bedenklich ist, dass 8 Prozent weniger Frauen als Männer nach eigenen Angaben eine vom Arbeitgeber finanzierte bAV erhalten. Neben dem viel diskutierten „pay gap“ zeigt sich hier auch ein „benefit gap“ zwischen den Geschlechtern.

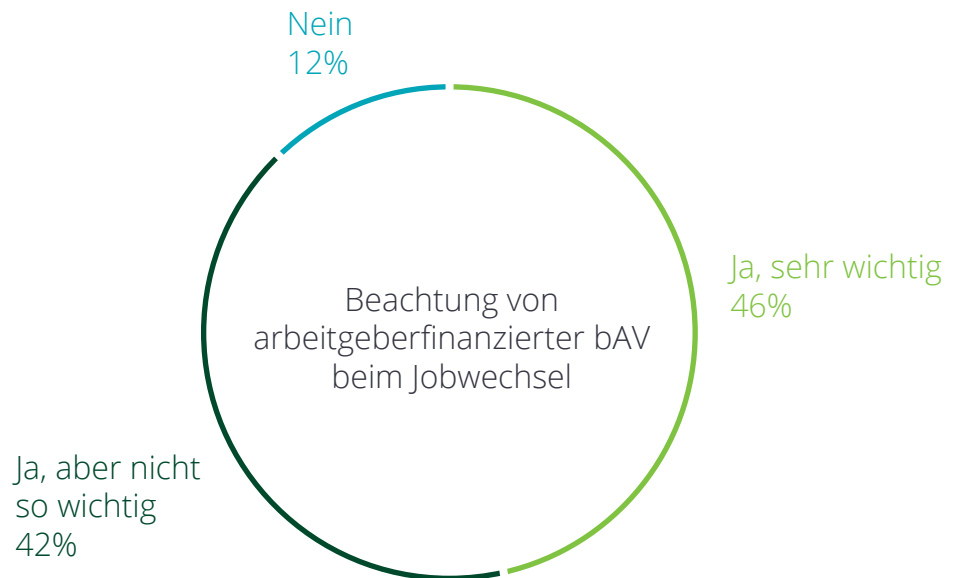
**Abb. 4 – Erhalten Sie eine von Ihrem Arbeitgeber finanzierte bAV (Ihr Arbeitgeber sagt Ihnen eine Betriebsrente zu oder finanziert Sparbeiträge für Sie)?**





Dabei hat die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung durchaus das Potenzial, bei den Themen Gewinnung, Bindung und Motivation der Arbeitskräfte eine substantielle Rolle zu spielen. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers würden mittlerweile 88 Prozent auf eine vom Arbeitgeber finanzierte Leistung achten, fast die Hälfte hielte das sogar für sehr wichtig. Bei den Arbeitnehmern bis 45 Jahre sind das sogar 92 Prozent.

**Abb. 5 – Würden Sie bei einem etwaigen Jobwechsel auf eine vom Arbeitgeber finanzierte bAV achten?**



Betriebliche Altersleistung als vom Arbeitgeber finanzierter Vergütungsbestandteil hat ein hohes Potenzial – das derzeit aber meist nicht ausgeschöpft wird.

# Sind die Arbeitnehmer bereit, selbst etwas für ihre Vorsorge zu tun?

Es gehört seit Jahren zu den Merkwürdigkeiten der betrieblichen Altersversorgung, dass es nicht gelingt, die hohe grundsätzliche Teilnahmebereitschaft der Arbeitnehmer auch flächendeckend in eine tatsächliche Teilnahme umzumünzen.

Mehr als die Hälfte (52%) der Befragten würde auf eine Gehaltserhöhung zugunsten einer bAV-Anwartschaft verzichten (Junge: 55%, bei Niedrigverdienern bemerkenswerte 49%).

Doch nur 26 Prozent der Arbeitnehmer betreiben nach eigenen Angaben Entgeltumwandlung – auch von denen, die auf eine Gehaltserhöhung verzichten würden. Der Anteil bei den jüngeren Arbeitnehmern liegt spürbar höher (33%) und bei den Niedrigverdienern deutlich darunter (19%).

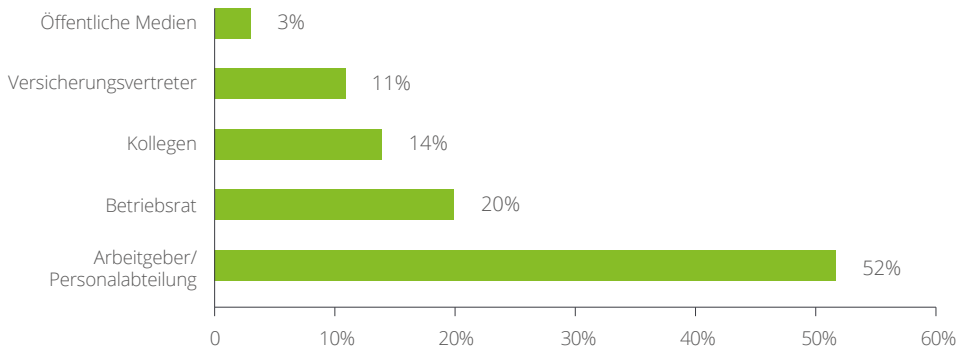
Die meisten werden vom Arbeitgeber bzw. von der Personalabteilung auf die Entgeltumwandlung aufmerksam gemacht. Die wichtigsten Argumente sind Steuervorteile und Sicherheit. Einfachheit, hohe Garantien oder hohe Rendite spielten beim Abschluss einer Entgeltumwandlung eine untergeordnete Rolle. Diese Verteilung ist bei den jüngeren Arbeitnehmern sehr ähnlich. Allerdings ist der Steuervorteil hier weniger wichtig – Gleiches gilt für Niedrigverdiener. Entgegen der weit verbreiteten Erwartung ist das Thema Sicherheit übrigens für die

Frauen weniger wichtig als für die Männer, im Gegensatz dazu hat das Argument der geringen Kosten bei weiblichen Arbeitnehmern ein höheres Gewicht als Sicherheit.

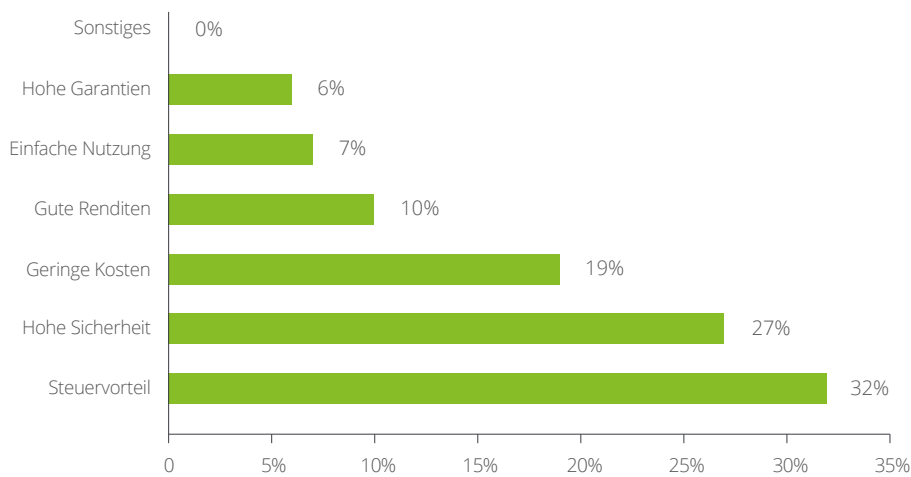
Im Übrigen würden 51 Prozent der Befragten gern einen höheren Anteil ihres Einkommens investieren. Die steuerliche Begrenzung, eine Begrenzung in der Entgeltumwandlungsregelung sowie keine weiteren verfügbaren Mittel hinderten sie zu je einem Drittel daran.

Von denen, die keine Entgeltumwandlung betreiben, geben 42 Prozent an, ihr Arbeitgeber biete das nicht an, und 25 Prozent (Niedrigverdiener: 27%), sie hätten kein Geld dafür übrig. Bei den jüngeren Arbeitnehmern ist der zweitwichtigste Grund, dass sie sich noch nicht darum gekümmert haben.

**Abb. 6 – Wie wurden Sie auf das Angebot aufmerksam?**

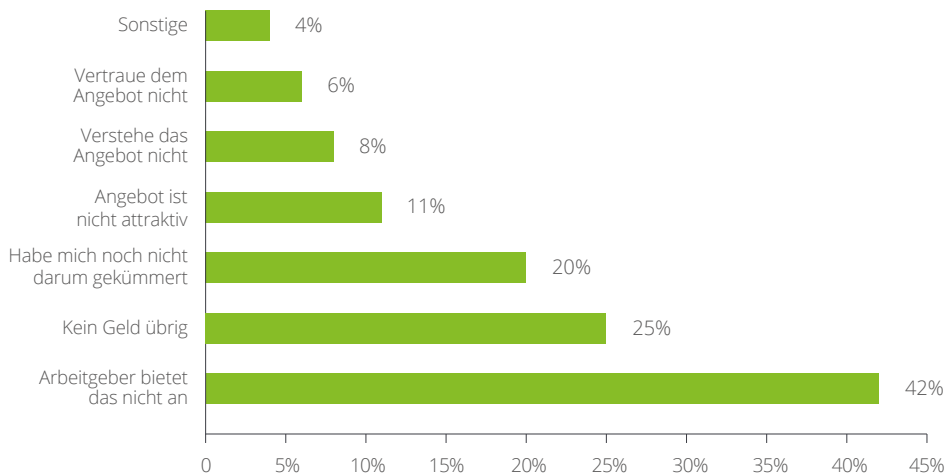


**Abb. 7 – Welches Argument hat Sie letztendlich am meisten überzeugt?**



**Abb. 8 – Was hat Sie bislang daran gehindert?**

**Mehrfachnennung möglich**



# Wie ließe sich der Verbreitungsgrad der bAV nachhaltig verbessern?

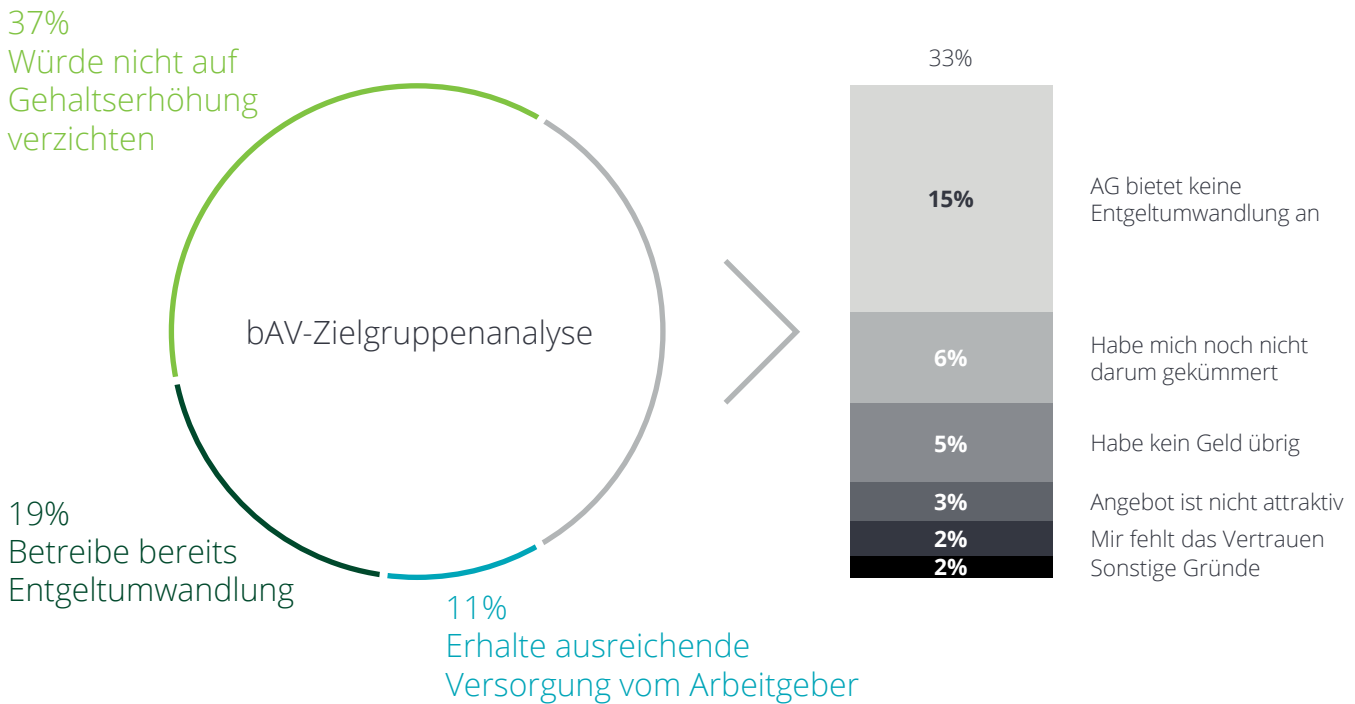
Ob der Verbreitungsgrad der bAV gut oder schlecht ist, hängt zunächst vom Potenzial ab. Immerhin ist die Teilnahme freiwillig und einige Menschen könnten gute Gründe haben, auf sie zu verzichten. Beispielsweise könnten sie ein Erbe erwarten oder über ihren Partner ausreichend abgesichert sein. Um den aktuellen Verbreitungsgrad der bAV also realistisch einzuschätzen – sei es im Unternehmen oder in der deutschen Gesellschaft insgesamt –, sollte zunächst das Potenzial geprüft werden.

Von den Teilnehmern erhalten nach eigenen Angaben 11 Prozent eine ausreichende Altersversorgung allein von ihrem Arbeitgeber finanziert. Von den Restlichen betreiben 19 Prozent Entgeltumwandlung. Bleiben somit 70 Prozent übrig, die weder eine ausreichende bAV durch den Arbeitgeber erhalten noch Entgeltumwandlung betreiben. Diese Gruppe ist jedoch nicht homogen, sondern besteht aus verschiedenen Untergruppierungen.

Zum einen wären da diejenigen, die gerne Entgeltumwandlung realisieren würden, aber sich noch nicht dazu entschieden haben. Dies sind 33 Prozent derjenigen, die nach eigener Einschätzung noch nicht über ausreichende Vorsorge verfügen. Die Hinderungsgründe für diese Gruppe der „Willigen“ sind: 15 Prozent – der Arbeitgeber bietet es nicht an; 6 Prozent – habe mich noch nicht darum gekümmert; 5 Prozent – habe kein Geld übrig; 3 Prozent – Angebot ist nicht attraktiv; 2 Prozent – fehlendes Vertrauen. Den weitaus größten Teil dieser Personen könnte man also

erreichen, indem die Unternehmen ihren Mitarbeitern einfach entsprechende Angebote zur Entgeltumwandlung unterbreiten. Zwar gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Bruttoentgeltumwandlung, aber nicht jeder Arbeitnehmer scheint diesen Anspruch zu kennen oder sich in der Lage zu sehen, ihn einzufordern. Die Unternehmen, die hier bislang noch nicht tätig geworden sind, sollten verstehen, dass diese Angebote für viele ihrer Mitarbeiter attraktiv sind und sie darüber hinaus damit auch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.

**Abb. 9 – bAV-Zielgruppenanalyse**



Eine Idee, wie die Verbreitung der bAV zu verbessern wäre, ist das Opting-out, auch Optionsmodell genannt. Es bindet alle in die Entgeltumwandlung ein, die nicht aktiv widersprechen. Der Sinn einer solchen Gestaltung ist es, das Trägheitsmoment des Menschen zu überwinden. Die 6 Prozent, die sich noch nicht gekümmert haben, wären durch ein Opting-out zu erreichen.

Welche Rolle kann ein Zuschuss des Arbeitgebers spielen? Nur Teile der 5 Prozent derer, die kein Geld übrig haben, sowie der 3 Prozent, denen das Angebot nicht attraktiv genug ist, könnten durch einen Zuschuss ggf. überzeugt werden.

Zentrale Elemente des Betriebsrentenstärkungsgesetzes greifen nach den Ergebnissen dieser Befragung somit nur bei einer verhältnismäßig kleinen Personengruppe.

Die etwas größere Gruppe jedoch, nämlich 37 Prozent, würde nicht auf eine Gehaltserhöhung verzichten, um eine wertgleiche bAV-Anwartschaft zu erwerben. Von diesen

geben nur 26 Prozent an, kein Geld übrig zu haben, und 28 Prozent, der Arbeitgeber biete das nicht an – was aber letztlich unerheblich ist, wenn sie sowieso nicht bereit sind, Eigenvorsorge zu betreiben. Diese Gruppe zeichnet sich durch folgende Merkmale aus: überdurchschnittliches Alter, unterdurchschnittliches Einkommen, häufigster Schulabschluss ist die Mittlere Reife.

Man kann auf Basis der Ergebnisse mutmaßen, dass große Teile dieser Personengruppe für sich den Zug abgefahren sehen, durch eigene Vorsorge das Alterseinkommen noch substanziell verbessern zu können. Es erscheint zweifelhaft, ob die Maßnahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes in dieser Personengruppe eine grundlegende Trendwende herbeiführen können. Das gilt umso mehr, als die neuen Möglichkeiten der Kapitalanlage im Rahmen der reinen Beitragszusage für ältere Arbeitnehmer mit kurzen Laufzeiten kaum die wünschenswerten Renditevorteile generieren können.

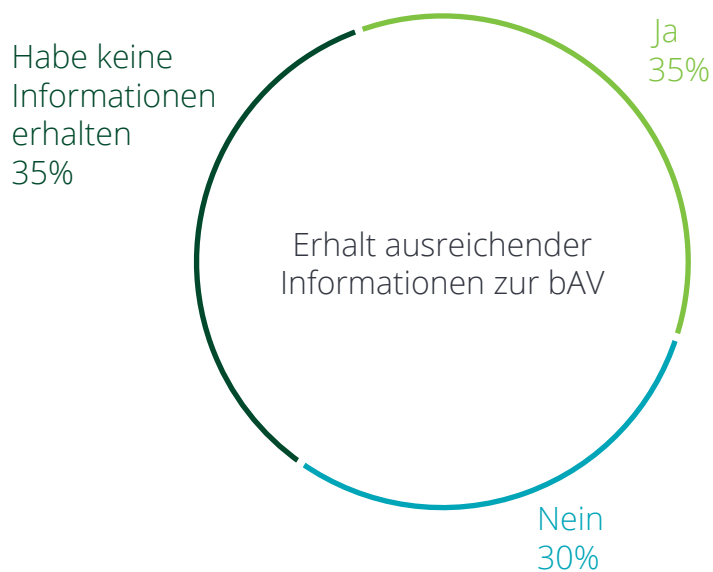
# Wie werden Arbeitnehmer über die bAV informiert?

Die Informationslage der Arbeitnehmer ist unbefriedigend, sie werden nach eigenem Empfinden nicht ausreichend aufgeklärt und haben nur eingeschränkt Vertrauen zu den Informationen, die sie bekommen.

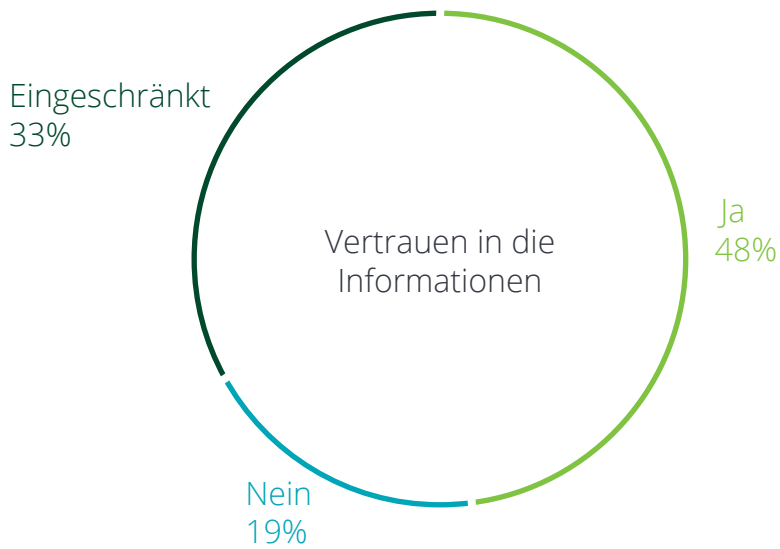
Nur ein gutes Drittel erhält ausreichende Informationen, weitere 35 Prozent geben an, sie hätten keine Informationen erhalten. Von denen, die ausreichende Informationen erhalten haben, schenken viele diesen aber kein uneingeschränktes Vertrauen. Insgesamt sagen nur 23 Prozent der Befragten, dass sie sowohl ausreichende Informationen erhalten als auch zu diesen Informationen uneingeschränktes Vertrauen haben. Damit ist die Informationslage nur für weniger als ein Viertel aller Befragten befriedigend.

Die Informationen stammen vorwiegend vom Arbeitgeber oder von einer Versicherungsgesellschaft. Diesen sowie dem Betriebsrat wird auch das höchste Vertrauen entgegengebracht, wobei der Betriebsrat bei den jüngeren Arbeitnehmern eine deutlich weniger gewichtige Rolle spielt. Die Niedrigverdiener haben zu den Versicherern das höchste Vertrauen, noch vor dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat.

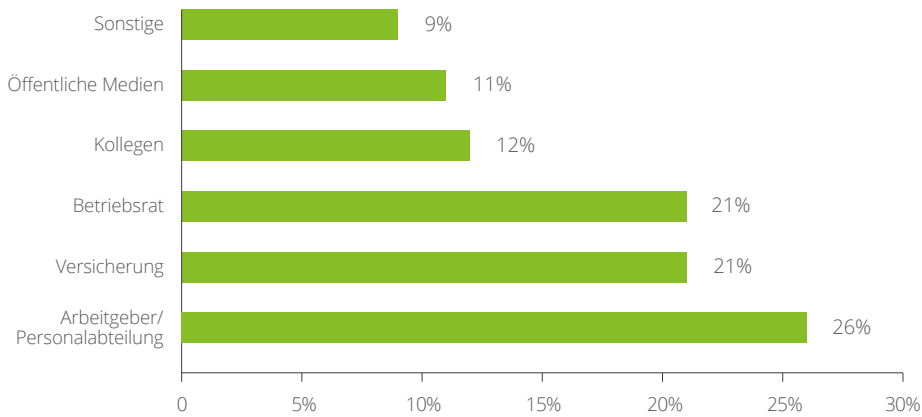
**Abb. 10 – Sind die Informationen zur bAV, die Sie erhalten haben, ausreichend?**



**Abb. 11 – Haben Sie Vertrauen in die Informationen, die Sie erhalten haben?**



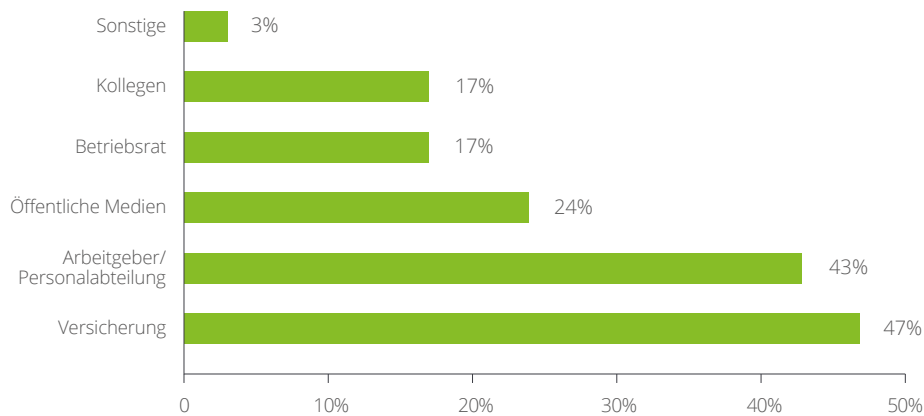
**Abb. 12 – Wem vertrauen Sie beim Thema betriebliche Altersvorsorge am meisten?**



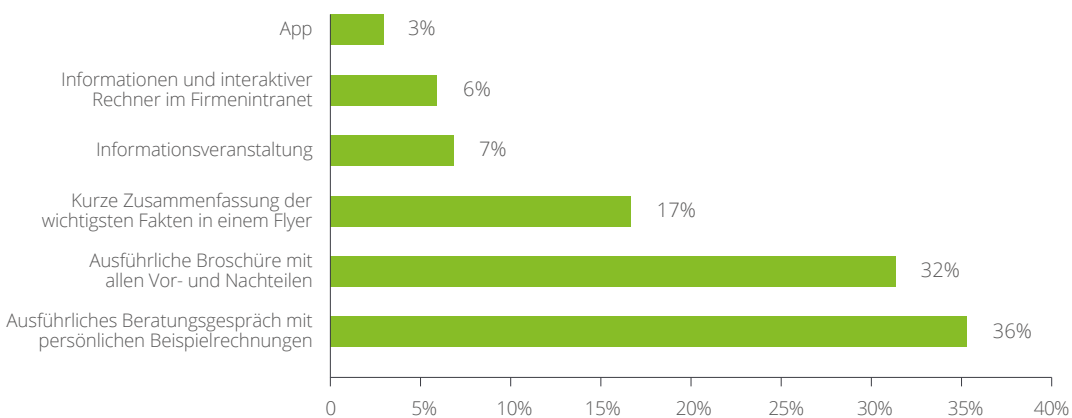
Ausführliche Informationen sind gewünscht, am liebsten würden die Befragten durch ein Beratungsgespräch mit persönlichen Beispielrechnungen (36%) oder eine ausführliche Broschüre mit Vor- und Nachteilen (32%) informiert. Apps (3%) oder interaktive

Rechner (6%) können höchstens eine ergänzende Rolle spielen. Dies sehen die jüngeren Arbeitnehmer und die Niedrigverdiener grundsätzlich ähnlich. In keiner Mitarbeitergruppe kommt die App als alleiniges Informationsmittel über 4 Prozent.

**Abb. 13 – Von wem haben Sie die Informationen erhalten?  
Mehrfachnennung möglich**



**Abb. 14 – Wie möchten Sie am liebsten informiert werden?**





Mit einem aktiven, regelmäßigen und flächendeckenden Anbieten von Entgeltumwandlung durch die Arbeitgeber kann ein großer Effekt erzielt werden.

# Wie sieht die „Wunsch-Vorsorge“ der Arbeitnehmer aus?

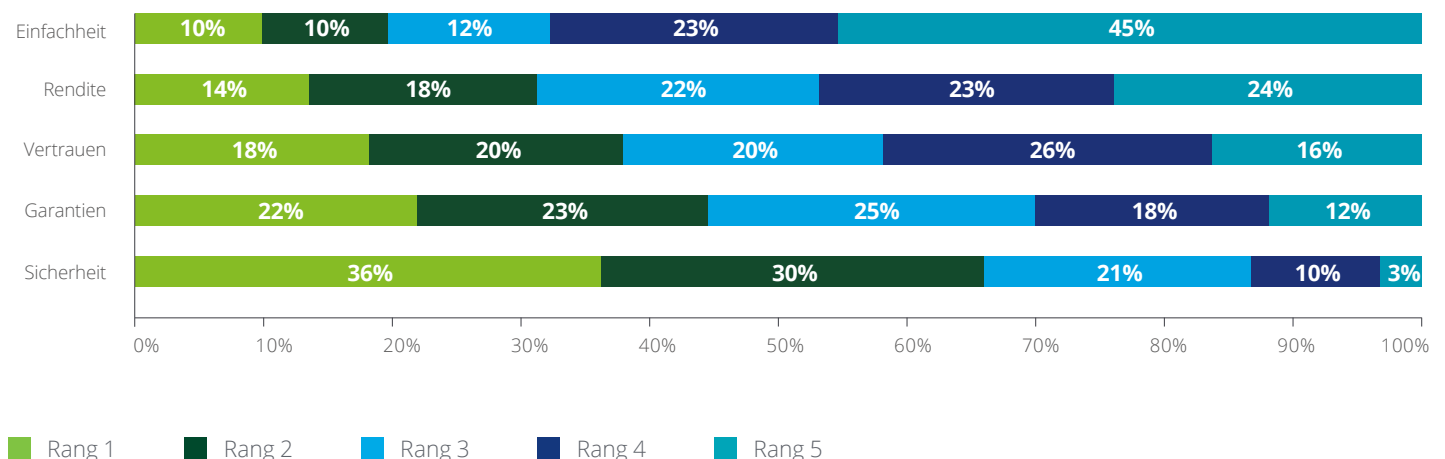
Arbeitnehmer plädieren in erster Linie für eine sichere Altersversorgung. Daneben spielen flexible Ein- und Auszahlungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle.

Bei der Gestaltung von Altersversorgungsangeboten bzw. Pensionszusagen besteht eine Reihe von Zielkonflikten. Der klassische Zielkonflikt bei der Anlage von Kapital beispielsweise manifestiert sich zwischen den Polen „Rendite“ und „Sicherheit“. Um die Präferenzen der Arbeitnehmer zu erfahren, wurden die Befragten gebeten, fünf potenzielle Merkmale nach Wichtigkeit zu sortieren. Rang 1 entspricht dabei der höchsten Wichtigkeit. Das Ergebnis fällt eindeutig pro Sicherheit aus.

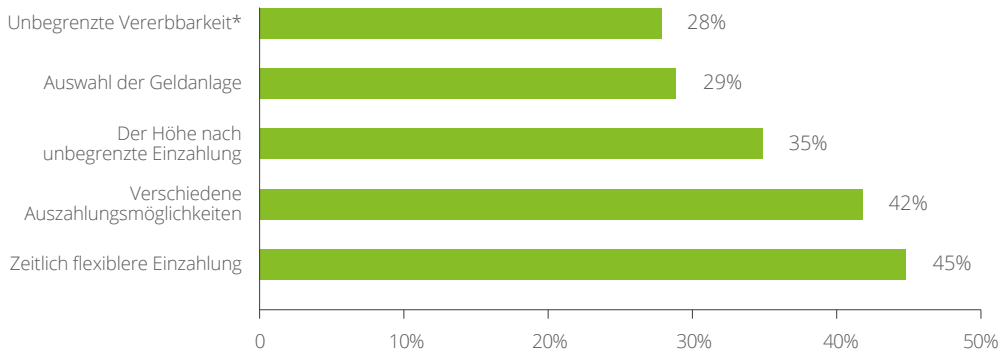
Es wird auch deutlich, dass die Einfachheit des Angebots eine weniger wichtige Rolle spielt. Daneben ist das Interesse an flexiblen Modellen mit Wahlmöglichkeiten groß. Überwiegend finden die Arbeitnehmer eine bAV mit zeitlich flexibler Einzahlung und verschiedenen Auszahlungsmöglichkeiten am attraktivsten.

Hinsichtlich der Auszahlungsmodalitäten gibt es keine eindeutigen Trends. Zwar hat die kapitalbasierte Auszahlung als Einmalkapital oder in Form von Raten eine hohe Attraktivität (62%), aber ein substantieller Anteil der Befragten würde demgegenüber eine Rente favorisieren (38%). Um alle Mitarbeiter abzuholen, wäre demnach eine freie Auswahl der Auszahlungsvariante ein geeignetes Mittel. Andersherum ausgedrückt: Versorgungspläne, die ausschließlich Rentenleistungen anbieten, verschenken erhebliches Wertschätzungspotenzial.

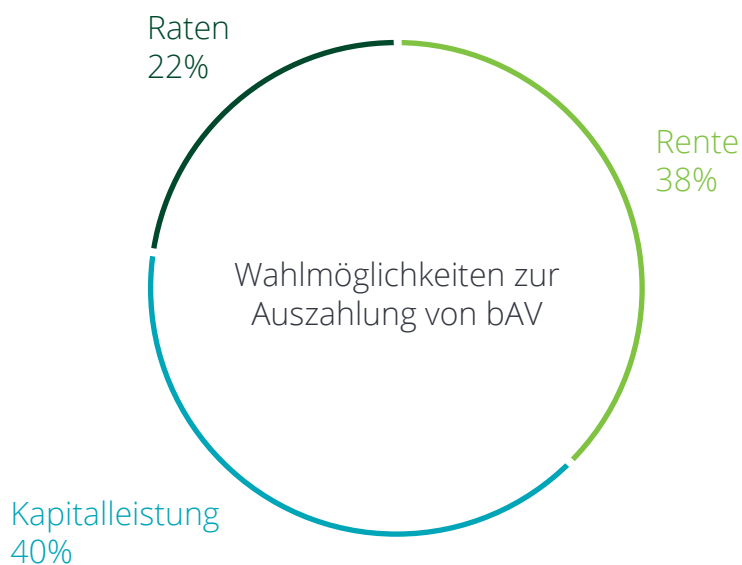
**Abb. 15 – Welche Eigenschaften sind aus Ihrer Sicht besonders wichtig für ein gutes Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge?**



**Abb. 16 – Angenommen, Sie könnten sich eine betriebliche Altersvorsorge nach Wunsch basteln. Welche der folgenden Merkmale wäre Ihnen besonders wichtig? Mehrfachnennung möglich**



**Abb. 17 – Leistungen aus der bAV können unterschiedlich ausgezahlt werden. Angenommen, Sie hätten folgende Wahlmöglichkeiten – wie würden Sie sich entscheiden?**



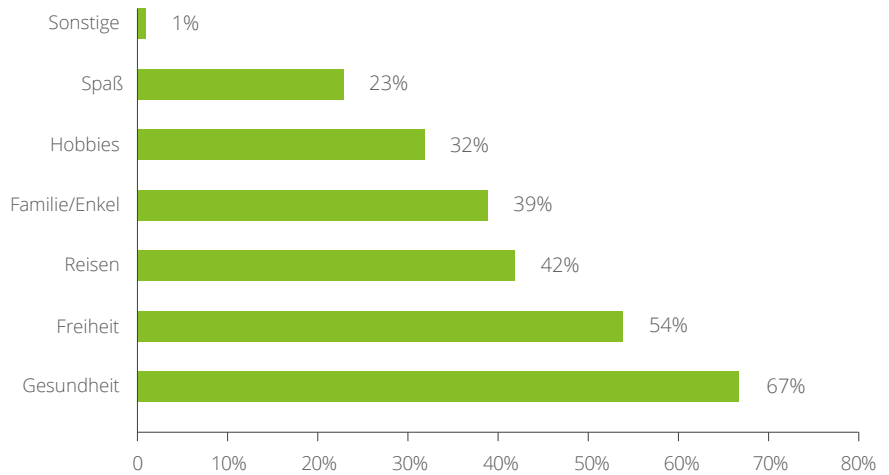
\*Derzeit sind bAV-Leistungen auf Ehegatten, Lebenspartner und kindergeldberechtigte Kinder begrenzt.

Die unterschiedlichen Präferenzen der Arbeitnehmer hängen vermutlich auch mit den unterschiedlichen Pensionierungsgründen zusammen. Die meisten Befragten gehen davon aus, dass gesundheitliche Gründe die wichtigste Rolle beim Renteneintritt spielen. Viele sehen aber auch die neuen Freiheiten im Ruhestand, die Möglichkeiten, zu reisen oder sich verstärkt um die Familie zu kümmern, als wichtige Gründe für den Ruhestand an.

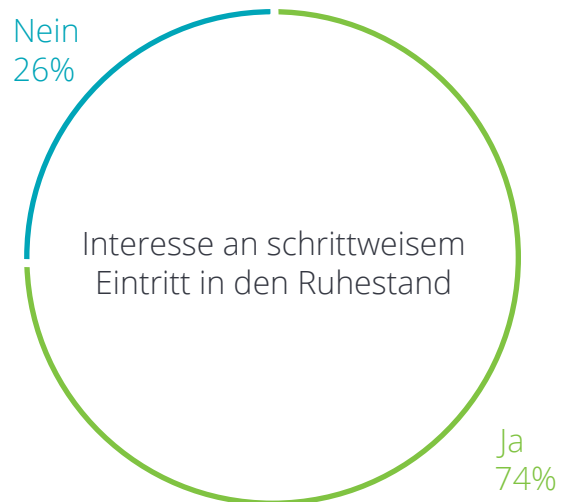
Ebenfalls in Richtung Flexibilisierung weist das äußerst starke Interesse an einem schrittweisen Übergang in den Ruhestand.

Obwohl betriebliche Altersversorgung imstande ist, all diese Anforderungen zu erfüllen, und gleichzeitig von den Arbeitnehmern auch der Bedarf an zusätzlicher Versorgung in weiten Teilen erkannt ist, fällt das Vertrauen in die bAV eher zwiespältig aus. Die Hälfte der Befragten glaubt nicht, dass die nächste Generation von der bAV profitieren kann. Unter den Arbeitnehmern der Altersgruppe bis 45 herrscht diesbezüglich etwas mehr Optimismus – 54 Prozent davon glauben, dass die bAV auch für die nächste Generation Vorteile bringt.

**Abb. 18 – Was wäre für Sie aus heutiger Sicht die Hauptmotivation, in den Ruhestand einzutreten? Mehrfachnennung möglich**



**Abb. 19 – 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.**



**Abb. 20 – Glauben Sie, dass auch die nächste Generation von der betrieblichen Altersversorgung profitieren kann?**



Nur die Hälfte der Befragten glaubt, dass auch die nächste Generation noch von der bAV profitieren kann.

# Wie nutzen die Arbeitnehmer Zeitwertkonten?

Erstmals wurde in eine Befragung zur bAV auch das Thema Zeitwertkonto integriert. Das kann insofern sinnvoll sein, als Zeitwertkonten zwar eine andere Form der Vorsorge mit einer anderen Zielrichtung sind, letztlich aber bei der Frage, in welches System der Mitarbeiter eigene Beiträge einzahlen soll, mit der bAV in aller Regel in Konkurrenz treten. Die Teilnahmequote bei Zeitwertkonten liegt zum einen über der allgemeinen Teilnahmequote für die Entgeltumwandlung. Zum anderen nehmen 76 Prozent derjenigen, die ein Zeitwertkonto nutzen, gleichzeitig auch an der Entgeltumwandlung in der bAV teil. Vor diesem Hintergrund wäre es besonders interessant, diese beiden Systeme miteinander zu verknüpfen. Die Ziele der Nutzung sind ganz unterschiedlich, häufig sparen die Mitarbeiter aber auch auf eine vorzeitige Pensionierung.

**Abb. 21 – In manchen Unternehmen werden anstatt oder zusätzlich zur betrieblichen Altersvorsorge Zeitwertkonten angeboten. Das sind Modelle, in denen über viele Jahre hinweg Geld aus dem Bruttoeinkommen angespart werden kann, um im aktiven Arbeitsleben eine längere Freistellungsphase zu finanzieren. Besteht bei Ihrem Arbeitgeber ein solches Angebot?**

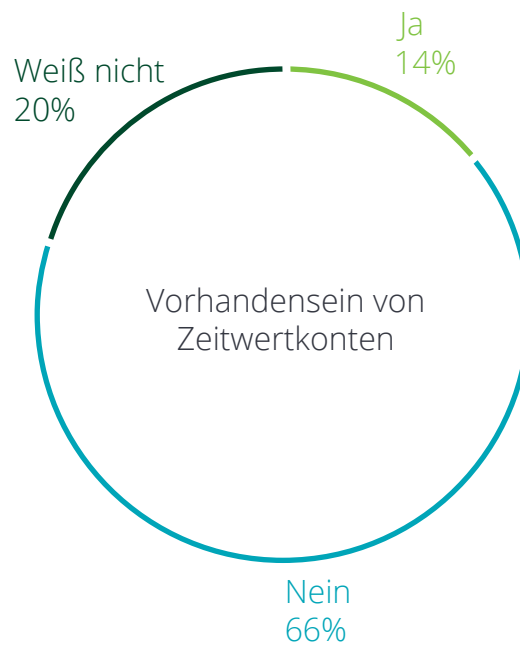


Abb. 22 – Nutzen Sie das Angebot?

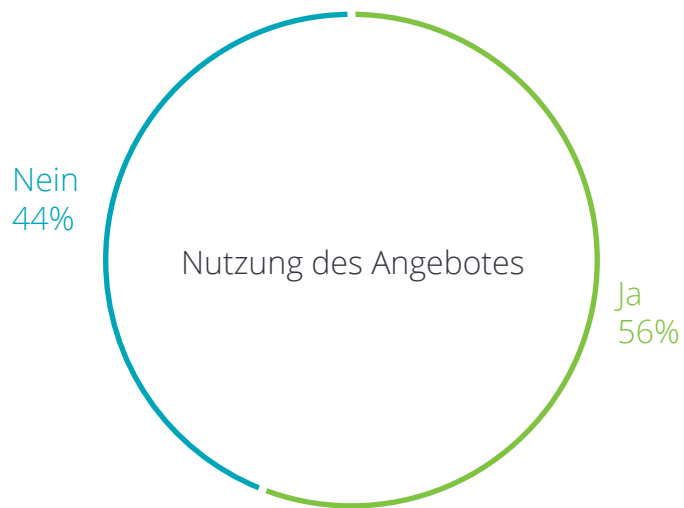
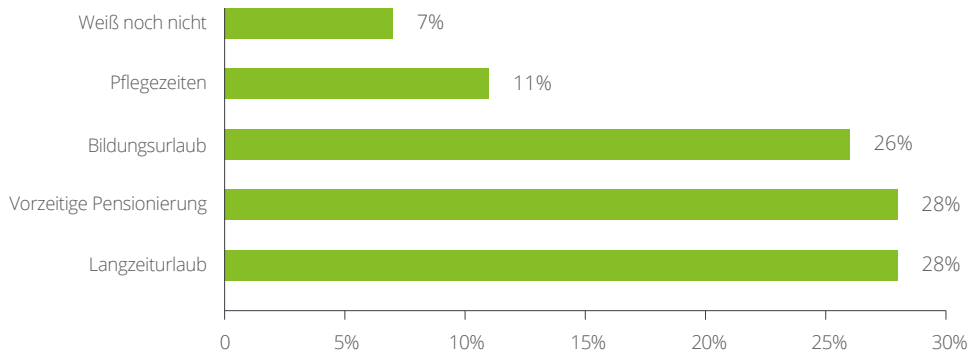


Abb. 23 – Mit welchem Ziel nutzen Sie das Angebot?



# Fazit

Die Mehrheit der Arbeitnehmer sorgt sich um die eigene Altersabsicherung und hat zusätzlichen Vorsorgebedarf für sich identifiziert. Eine vom Unternehmen finanzierte betriebliche Altersversorgung erhält jedoch nur eine Minderheit – und in dieser Gruppe sind auch noch die meisten der Meinung, dass der Arbeitgeber ruhig etwas großzügiger sein dürfte. Damit hat der Wirkungsgrad bestehender Angebote hinsichtlich ihrer Attraktivität bei den meisten Unternehmen noch deutlichen Spielraum für Verbesserungen.

Die Nutzung der Entgeltumwandlung ist, gemessen am Potenzial, eher gering. Hier stehen die Arbeitgeber in der Pflicht, denn einerseits spielen sie bei der Information über diese Vorsorgeform eine zentrale Rolle und andererseits wird als häufigster Hinderungsgrund genannt, dass der Arbeitgeber keine Möglichkeit zur Entgeltumwandlung anbiete.

Bei der Detailanalyse wird deutlich, dass eine pauschale Beschreibung der Arbeitnehmer, die bislang noch keine Entgeltumwandlung betreiben, zu kurz greift. Insbesondere gibt es eine große Gruppe älterer Arbeitnehmer mit unterdurchschnittlichem Einkommen, die kaum Ambitionen zeigen, eigene Sparanstrengungen im Rahmen der bAV zu unternehmen.

Die Information über die bAV kann in der Breite noch deutlich verbessert werden – weniger als ein Viertel der Arbeitnehmer sieht sich befriedigend informiert. Eine besonders wichtige Rolle kommt dabei den Arbeitgebern bzw. Personalabteilungen, aber auch den Produktanbietern zu. Viele Arbeitnehmer sind an ausführlichen Beratungsgesprächen interessiert. Elektronische Medien und Apps können die klassischen Kommunikationsmittel bislang nur ergänzen, aber noch nicht ersetzen.

Bei der Frage, wie die betriebliche Altersversorgung ausgestaltet sein sollte, sind eindeutige Präferenzen bei den Arbeitnehmern vorhanden. Während Einfachheit und Renditen nur eine untergeordnete Rolle spielen, steht das Thema Sicherheit an oberster Stelle. Des Weiteren wünschen sich die Arbeitnehmer insbesondere ein Modell, in das sie flexibel einzahlen können und bei dem sie Wahlfreiheiten bezüglich der Auszahlungsmodalitäten genießen.

Zeitwertkonten sind bislang nur eingeschränkt verfügbar, werden dann aber von mehr als der Hälfte genutzt. Und es zeigt sich: Wer Zeitwertkonten nutzt, betreibt gleichzeitig in aller Regel auch Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV.

Die Befragung legt nahe, dass die Maßnahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes nur einen kleinen Teil der Zielgruppe erreichen. Einige Merkmale der neuen reinen Beitragszusage laufen den derzeitigen Bedürfnissen der Arbeitnehmer sogar zuwider. Hier scheint noch viel Aufklärungsarbeit vor den Beteiligten zu liegen, eine schnell durchschlagende Wirkung der Maßnahmen ist eher nicht zu erwarten.

Aber auch viele Unternehmen können aus den Erkenntnissen eine Reihe von Hausaufgaben mitnehmen. Zunächst gilt es natürlich, den Mitarbeitern Angebote zur Entgeltumwandlung aktiv zu unterbreiten. Selbst ohne arbeitgeberfinanzierte Beiträge für die Mitarbeiter können die Unternehmen damit ihre Position als verantwortungsbewusster Arbeitgeber stärken.

Dort, wo schon Angebote zur Entgeltumwandlung oder sogar zur arbeitgeberfinanzierten Vorsorge bestehen, können Unternehmen zumindest ihre Kommunikation verbessern. In vielen Fällen sollte überprüft werden, ob die Angebote im Sinne von Attraktivität und Wertschätzung aufgewertet werden können. Vor dem Hintergrund der aktuellen Zinssituation und der damit einhergehenden bilanziellen Belastung sowie der sich abzeichnenden demografischen Effekte gibt es valide Gründe, diese Aufgaben anzugehen. Dabei gilt es, auch von den Chancen des technologischen Fortschritts hinsichtlich der Digitalisierung zu profitieren. Letzteres spielt sowohl für eine effiziente Administration, eine interaktive Kommunikation als auch eine verbesserte Einbindung in Controlling und Unternehmenssteuerung eine zunehmend wichtigere Rolle.



Erfolgreiche bAV-Angebote greifen die spezifischen Wünsche der Mitarbeiter auf und setzen auf eine detaillierte Information.

# Kontakt



**Peter Devlin**

Partner  
Human Capital Advisory Services  
Tel: +49 (0)89 29036 7948  
pdevlin@deloitte.de



**Jens Denfeld**

Senior Manager  
Human Capital Advisory Services  
Tel: +49 (0)69 9713 7148  
jdenfeld@deloitte.de



**Benjamin Bauer**

Aktuar (DAV)  
Human Capital Advisory Services  
Tel: +49 (0)89 29036 7871  
bebauer@deloitte.de



# Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf [www.deloitte.com/de/ueberUns](http://www.deloitte.com/de/ueberUns).

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für mehr als 244.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden, und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte Consulting GmbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.