

Wirkt das Betriebsrenten- stärkungsgesetz?

Studie zur betrieblichen Altersversorgung 2021

Vorwort	05
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	06
Wie beurteilen die Arbeitenden ihre Vorsorgesituation?	08
Welchen Einfluss könnte COVID-19 auf die Altersversorgung haben?	12
Welchen Stellenwert hat die betriebliche Altersversorgung?	14
Wie werden Arbeitende über die bAV informiert?	20
Welche betriebliche Altersversorgung wünschen sich die Arbeitnehmer:innen?	24
Fazit	32
Kontakte	34

Obwohl der wahrgenommene Stellenwert der bAV aktuell abnimmt, steigt die Teilnahmequote an der Entgeltumwandlung.

Vorwort

Die Wahrnehmung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ist von Widersprüchen geprägt. Obwohl die bAV wichtig zur Sicherstellung eines ausreichenden Alterseinkommens ist, ist ihre Wertschätzung ausbaufähig. Obwohl Arbeitgeber mit einem werthaltigen bAV-Angebot bei Mitarbeitern punkten können, bleibt die Informationslage verbesserungswürdig. Und obwohl die empfundene Wichtigkeit von bAV derzeit – vielleicht infolge der anhaltenden Corona-Situation – zurückgeht, steigt die Teilnahmequote an der Entgeltumwandlung.

Angesichts dieser Widersprüche ist es umso wichtiger, die zentralen Stellhebel für die bAV der Zukunft zu identifizieren. Diese Schwierigkeit unterstreicht die Relevanz unserer Befragungen und die der Ergebnisse.

Mit dieser Ausgabe legen wir die fünfte bAV-Studie in Folge vor. Seit 2017 wurden insgesamt über 8.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer:innen befragt. In einigen Antworten sehen wir kaum Veränderungen über diesen Zeitraum. Bei manchen Fragen ist sogar ein rückläufiger Trend zu beobachten. Daher ist es überraschend, dass die Teilnahmequote an der Entgeltumwandlung im Jahr 2021 erstmals seit 2017 merklich angestiegen ist. Wenn sich dieser Trend in den nächsten Jahren bestätigt, lassen sich daraus möglicherweise wichtige Rückschlüsse auf eine gelungene Gestaltung von bAV-Angeboten ableiten.

Insbesondere könnte diese Entwicklung einen Ansatz bestätigen, den wir bereits in der Vergangenheit postuliert hatten. Demnach geht es nicht mehr so sehr 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 und motivieren. Ein substanzieller Zuschuss des Arbeitgebers für den Aufbau einer Altersversorgung könnte hier der Schlüssel sein. Ein solcher Zuschuss könnte in Zeiten niedriger Zinsen zusätzliche Attraktivität gewinnen. Daneben gibt es aber auch bei der Bereitstellung und Kommunikation von bAV-Angeboten weiterhin großes Verbesserungspotenzial.

Die vorliegende Studie untersucht die Kenntnisse, Erwartungen, Wünsche und Hoffnungen von Arbeitnehmer:innen 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

Obwohl die Wahrnehmung der bAV unter der aktuellen COVID-19-Situation leidet, sind Fortschritte bei der Nutzung zu beobachten.

Seit 2017 untersucht Deloitte die Einstellung sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer:innen zum Thema betriebliche Altersversorgung. In den vergangenen Jahren waren kaum Veränderungen oder einheitliche Trends zu konstatieren. Insbesondere verharren zwei entscheidende Quoten auf niedrigem Niveau: Der Anteil an Arbeitnehmer:innen, die eine (ganz oder teilweise) vom Arbeitgeber finanzierte Altersversorgung erhalten, liegt aktuell nach Angaben der Befragten bei 34 Prozent. Die Entgeltumwandlung wurde in der Vergangenheit noch weniger genutzt, die Anteile lagen bei tendenziell weniger als einem Viertel. Hier zeigt die Befragung aber für 2021 einen signifikanten Anstieg auf 32 Prozent.

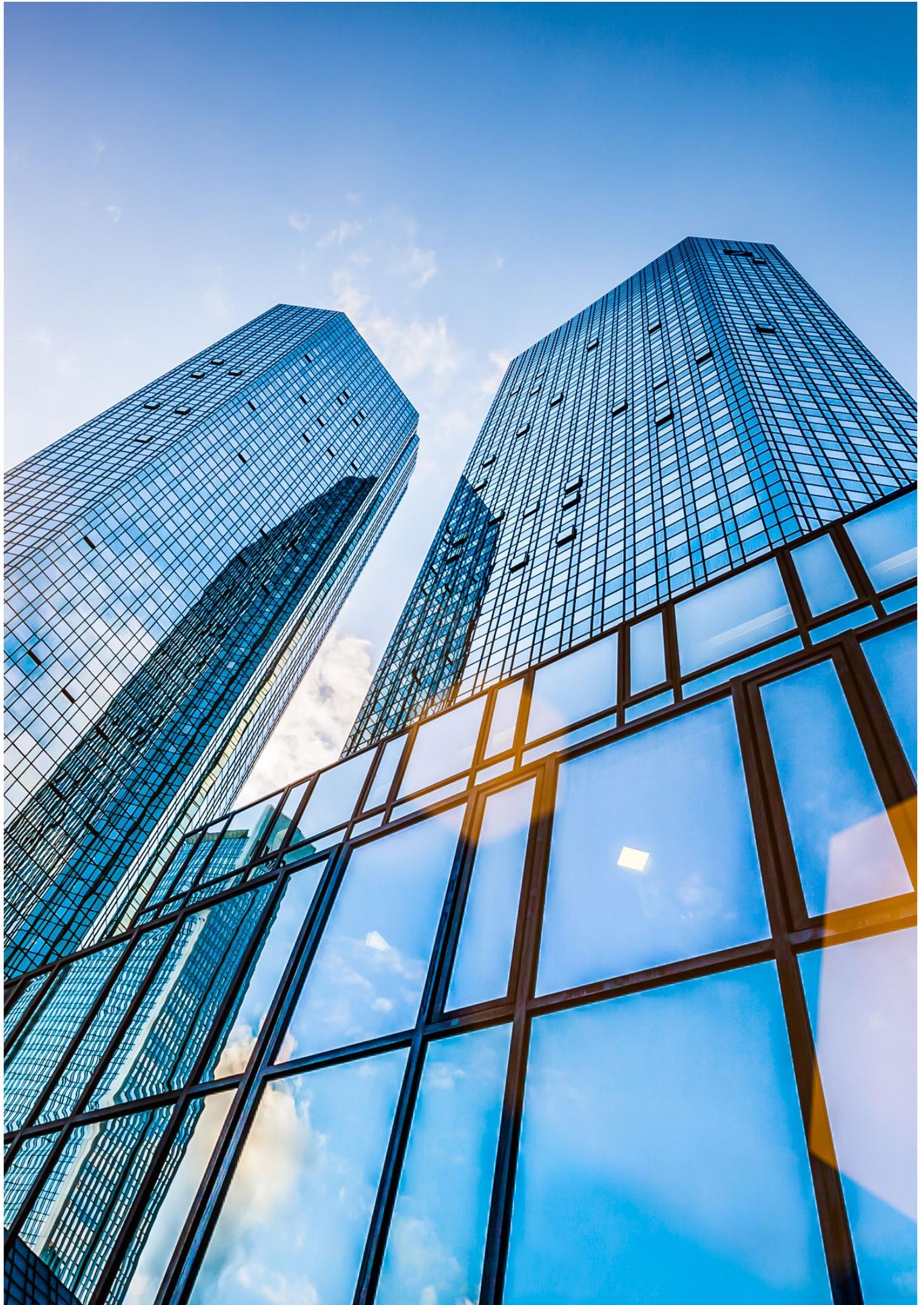
Damit bleibt zwar weiterhin viel Potenzial ungenutzt, aber zumindest scheint sich eine Entwicklung in die richtige Richtung in Gang zu setzen. Natürlich müssen sich die aktuellen Ergebnisse erst in den Folgejahren bestätigen, bevor weiterreichende Rückschlüsse möglich sind.

Und dabei haben sich wichtige Einflussfaktoren kaum geändert: Weiterhin erkennen viele Arbeitnehmer schlichtweg kein Angebot ihres Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung. Kommunikation und Information zur betrieblichen Altersversorgung sind nach

wie vor unbefriedigend. Die Verantwortung hierfür liegt primär bei den Arbeitgebern. Einer kontinuierlichen Kommunikation der Angebote kommt zweifellos eine hohe Bedeutung zu.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob das Betriebsrentenstärkungsgesetz mit den verpflichtenden Zuschüssen des Arbeitgebers von 15 Prozent einen Anteil am Anstieg der Teilnahme an der Entgeltumwandlung hat. Dass Zuschüsse eine substantielle Wirkung haben, hatten schon unsere letztjährigen Befragungen indiziert. Allerdings zeigten die Befragungsergebnisse auch, dass die von den Arbeitnehmern erwarteten Zuschüsse mindestens 50 Prozent betragen. Diese Ergebnisse wurden dieses Jahr bestätigt. Insofern könnte eine weitere Stärkung des Zuschussgedankens möglicherweise die Teilnahmequoten effektiv in die gewünschten und erforderlichen Regionen bringen.

Abgesehen von dem Zuschuss stehen die Gestaltungsmerkmale Sicherheit und Flexibilität an oberster Stelle auf dem Wunschzettel der Arbeitnehmer:innen. Beide Elemente bedienen fundamentale Bedürfnisse und können entscheidend dazu beitragen, das bAV-Angebot attraktiver zu machen.

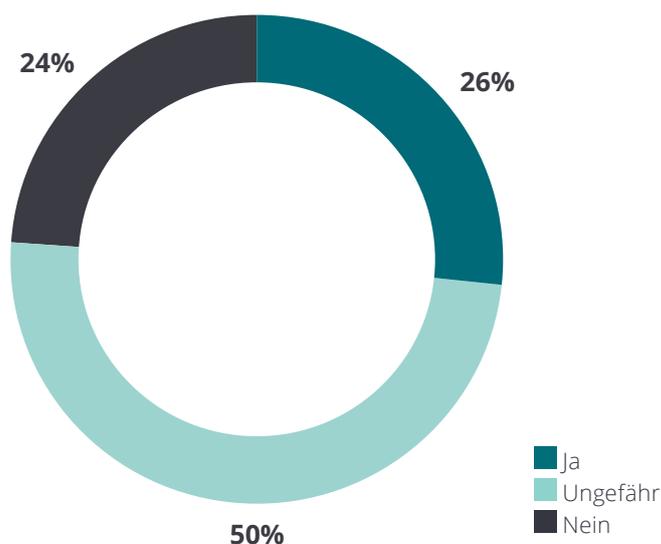


Wie beurteilen die Arbeitenden ihre Vorsorgesituation?

Der Anteil der Arbeitenden, die ihre voraussichtliche Versorgungsleistung durch die gesetzliche Rentenversicherung nicht genau kennen, fällt seit 2017. Unverändert glaubt nur eine Minderheit, dass sie künftig ausreichend versorgt wird.

Mittlerweile geben nur noch 26 Prozent (s. Abb. 1) der befragten Arbeitnehmer:innen an, sie hätten eine Vorstellung von der Leistung, die sie bei ihrer Pensionierung aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten werden. Damit ist dieser Anteil weiter gefallen (vgl. Abb. 2). 2018 waren es noch 41 Prozent. Weitere 50 Prozent geben an, sie hätten eine ungefähre Vorstellung und 24 Prozent haben nicht mal das. Die Informationslage über das Einkommen im letzten Lebensdrittel bleibt nicht nur unbefriedigend, sondern scheint sich weiter zu verschlechtern.

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



Unter den jungen Arbeitnehmer:innen bleibt letzterer Wert deutlich höher: 43 Prozent der Befragten unter 30 kennen die künftigen Leistungen nicht. Aber auch bei den Älteren gibt es noch zu viel Ungewissheit. Nur 33 Prozent der Studienteilnehmer:innen über 50 haben eine genaue Vorstellung von ihrer gesetzlichen Rente.

Konstant geht ein großer Anteil (79%) davon aus, dass die Leistungen aus der gesetzlichen Rente kein ausreichendes Alterseinkommen sichern.

Abb. 2 – Kenntnis der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Zeitablauf

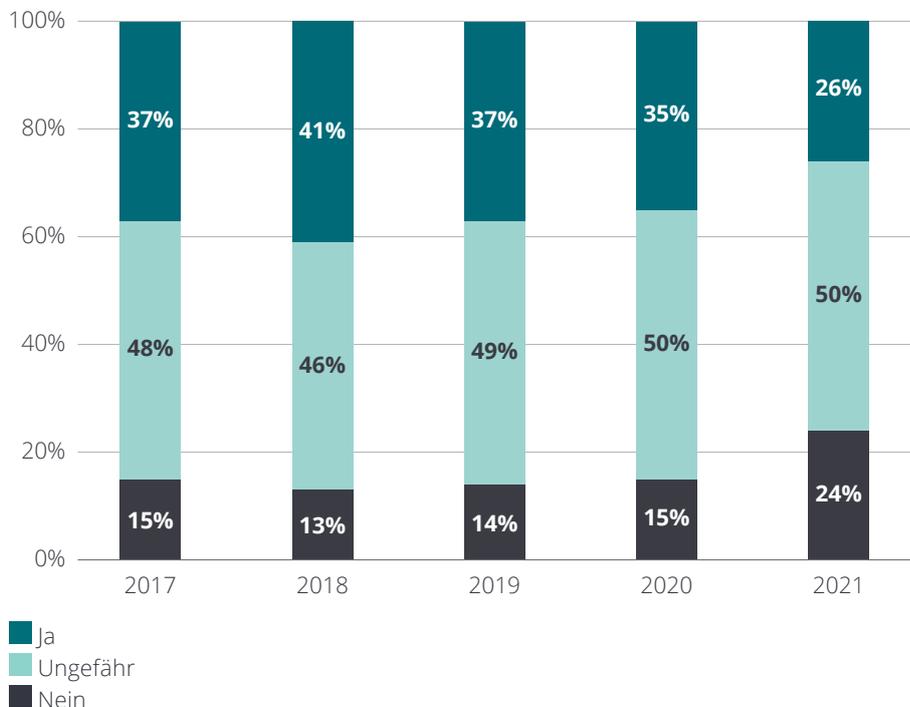
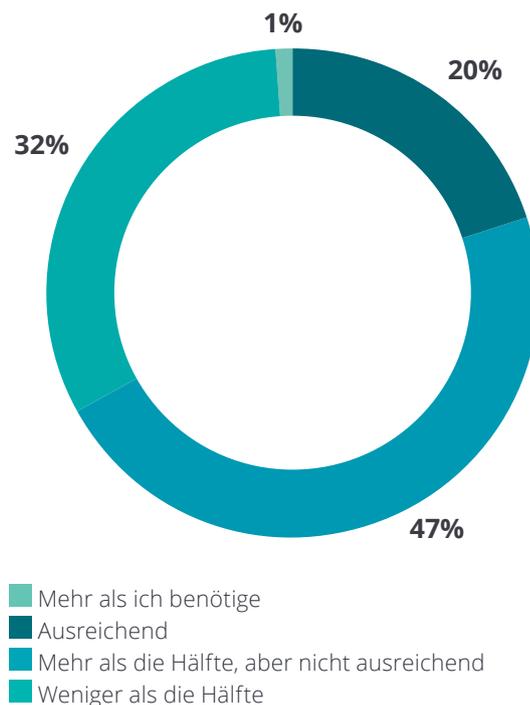


Abb. 3 – Wie hoch schätzen Sie den Anteil der gesetzlichen Rente an Ihrem tatsächlichen Bedarf als Rentner ein?





Der antizipierte Mangel an Alterseinkommen geht bei den meisten Befragten mit einem Gefühl der Ungerechtigkeit einher. Nur 22 Prozent denken, dass die Lasten der Altersversorgung in Deutschland insgesamt gerecht unter den Generationen aufgeteilt sind.

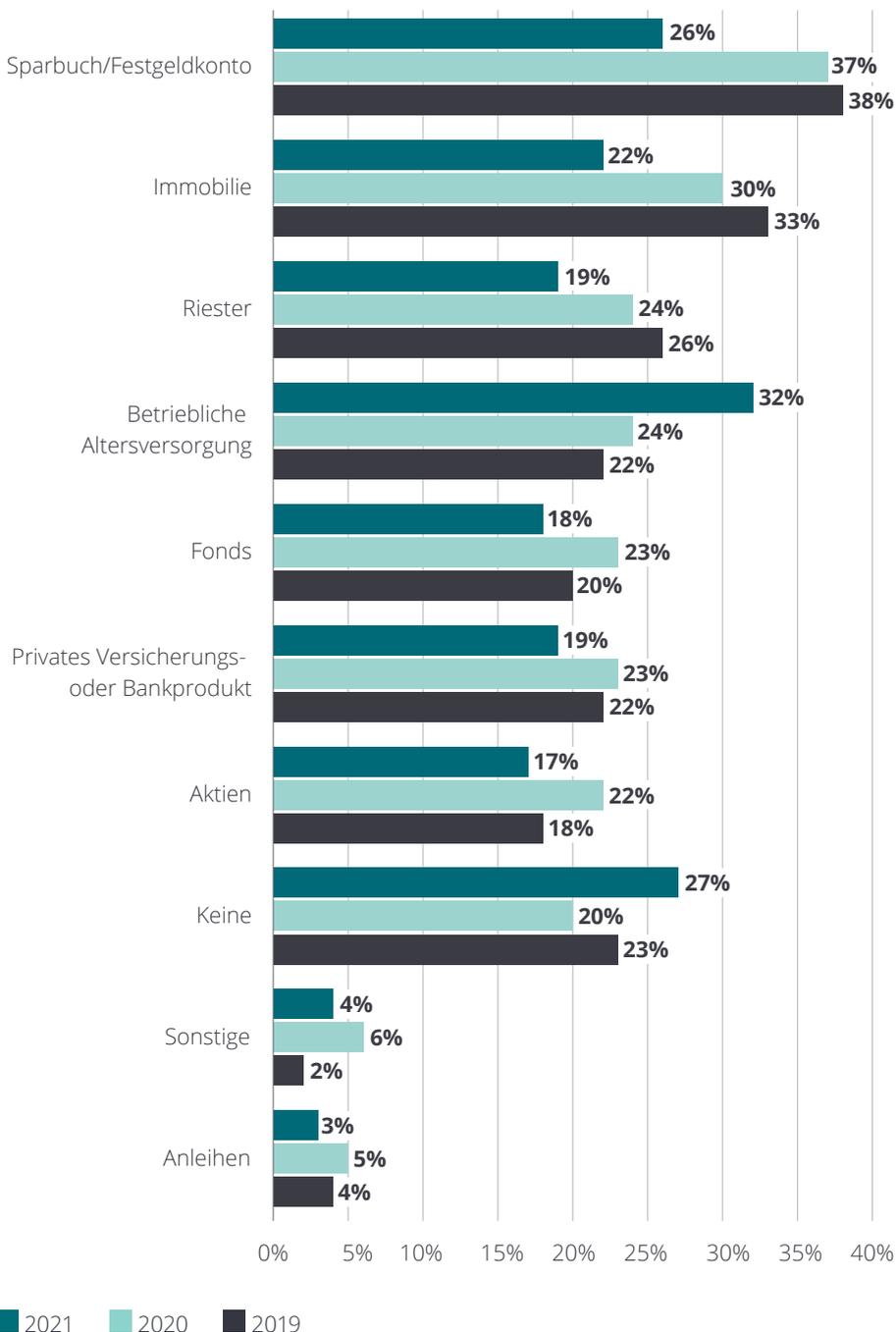
Vor diesem Hintergrund wurden die Teilnehmer:innen im Jahr 2021 erstmals gefragt, ob Arbeitnehmer:innen mit Kindern eine höhere Rente erhalten sollten. Das wurde von 62 Prozent bejaht. Selbst unter Befragten ohne Kinder plädierten 41 Prozent dafür.

Gleichzeitig sorgt ein relevanter Anteil nicht zusätzlich selbst vor. Diejenigen, die noch keine Sparmaßnahmen getroffen haben, haben 2021 mit 27 Prozent sogar einen Höchststand erreicht. Besonders hoch ist die Quote bei Arbeitnehmer:innen mit geringem Bildungsgrad. Obwohl von diesem Personenkreis 78 Prozent davon ausgehen, dass die gesetzliche Rente kein ausreichendes Alterseinkommen sichert, unternehmen 54 Prozent keinerlei Sparanstrengungen. Diese Angaben korrelieren deutlich mit einem unterdurchschnittlichen Einkommen.

Eine geradezu dramatische Verschiebung erfolgte 2021 bei der Frage, welche Sparmaßnahmen getroffen wurden. Seit 2017 führte das Sparbuch/Festgeldkonto diese Statistik an, im Jahr 2021 nannten aber zum ersten Mal die meisten Befragten die betriebliche Altersversorgung am häufigsten als zusätzliche Sparmaßnahme.

Alle anderen Sparmaßnahmen wurden im Jahr 2021 weniger häufig als in den Vorjahren genannt.

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



Welchen Einfluss könnte COVID-19 auf die Altersversorgung haben?

Die COVID-19-Situation hinterließ deutliche Spuren bei einem großen Anteil der befragten Arbeitnehmer:innen.



Gegenüber 2020 hat der Anteil der Befragten, die Einbußen in ihrer Altersversorgung aufgrund der COVID-19-Situation befürchten, von 38 auf 42 Prozent leicht zugenommen. Weiterhin sagt eine Mehrheit (62%), ihre Sichtweise auf die Altersversorgung habe sich durch COVID-19 nicht verändert. 33 Prozent geben jedoch an, die Altersversorgung nun als wichtiger anzusehen. Unter denjenigen, die Einbußen befürchten, liegt dieser Anteil sogar bei 57 Prozent.

Eine Mehrheit von 60 Prozent nimmt außerdem an, dass die Rückzahlung der Schulden, die der Staat aufgrund der COVID-19-Situation aufnimmt, ihre Bemühungen, für ein auskömmliches Alterseinkommen zu sparen, beeinträchtigt.

78 Prozent der Befragten glauben zudem, dass die Lasten der Altersversorgung in Deutschland insgesamt ungerecht unter den Generationen aufgeteilt sind.

Abb. 5 – Befürchten Sie Einbußen in Ihrer Altersvorsorge aufgrund der aktuellen Situation rund um COVID-19?

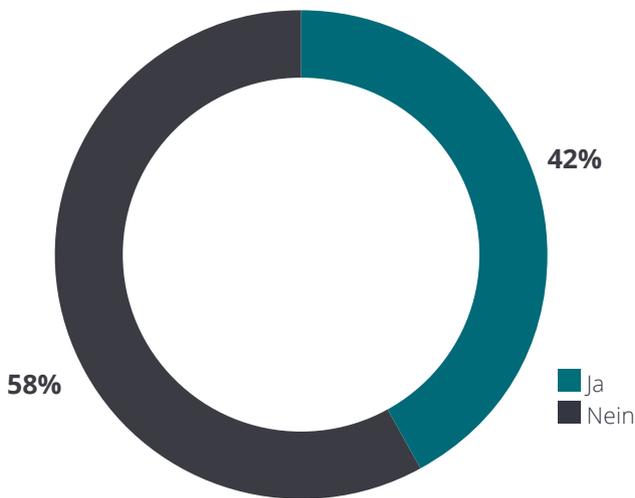
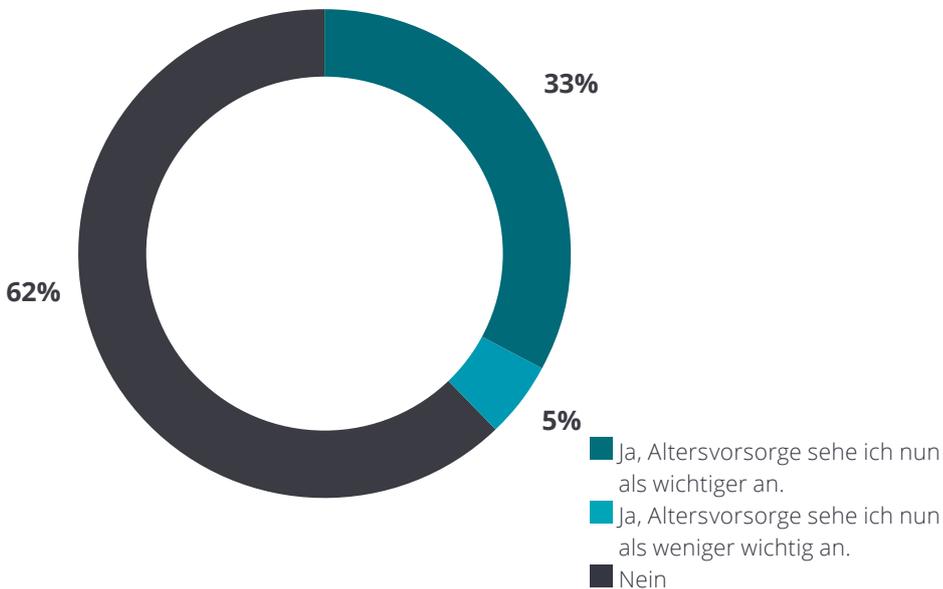


Abb. 6 – Hat die aktuelle Situation rund um COVID-19 Ihre Sicht auf die Altersvorsorge verändert?



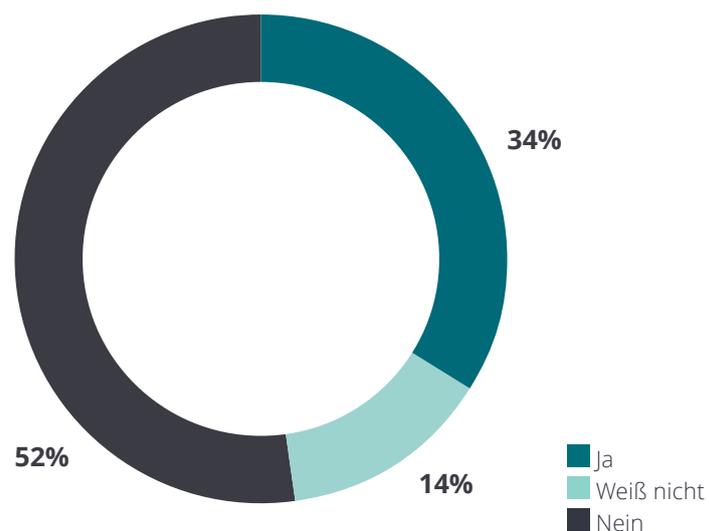
Welchen Stellenwert hat die betriebliche Altersversorgung?

Während Anteil und Stellenwert der arbeitgeberfinanzierten bAV abnimmt, erhöht sich gleichzeitig die Teilnahme an der Entgeltumwandlung.

Mit 34 Prozent der Befragten gab nur eine Minderheit an, ihr Arbeitgeber finanziere eine betriebliche Altersversorgung für sie. Nach höheren Werten bis 2019 (49%) bestätigt sich damit der niedrigere Wert von 2020 (35%).

Wie schon im letzten Jahr wurden die Arbeitnehmer:innen auch 2021 zur Art der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung befragt. Der Großteil der Studienteilnehmer:innen erhält vom Arbeitgeber finanzierte Beiträge in einen Altersversorgungsplan oder eine Versicherung (41%). Der Anteil der klassischen arbeitgeberfinanzierten Rente ist von 24 auf 20 Prozent gefallen, im Gegenzug stiegen Zuschussmodelle von 29 auf 33 Prozent an (siehe Abb. 8).

Abb. 7 – Erhalten Sie eine von Ihrem Arbeitgeber finanzierte bAV (Ihr Arbeitgeber sagt Ihnen eine Betriebsrente zu oder finanziert Sparbeiträge für Sie)?



Gleichzeitig scheint das Wissen, dass Ansprüche auf bAV auch beim Arbeitgeberwechsel erhalten bleiben können, nur eingeschränkt vorhanden zu sein. Nur 17 Prozent gaben an, über solche unverfallbaren Ansprüche zu verfügen, obwohl von den Teilnehmer:innen durchschnittlich vier Vorarbeitgeber angegeben wurden.

War in den Jahren bis 2019 noch rund die Hälfte der Befragten der Ansicht, eine arbeitgeberfinanzierte bAV sei ein sehr wichtiges Kriterium beim Jobwechsel, waren es 2020 nur 41 Prozent und dieses Jahr sogar nur noch 39 Prozent.

Eine leichte Mehrheit würde eine Erhöhung der Rentenansprüche über einen erhöhten Arbeitgeberbeitrag in der Sozialversicherungsrente (53%) einem verpflichtenden Arbeitgeberbeitrag in eine kapitalgedeckte bAV vorziehen.

Dass die Wichtigkeit der arbeitgeberfinanzierten bAV im aktuellen Umfeld nachgelassen hat, spiegelt sich auch in der relativ großen Ablehnung, auf Gehaltserhöhungen zugunsten von Altersversorgungsansprüchen zu verzichten (50%). Etwas geringer ist die Ablehnung übrigens bei mittleren Einkommen (42%). Umgekehrt würden 29 Prozent der Befragten auf eine Gehaltserhöhung verzichten, um im Gegenzug eine gleichwertige Einzahlung in einen Pensionsplan zu erhalten. Bei mittleren Einkommen liegt die Zustimmung bei 39 Prozent. Dieses erhebliche Potenzial sollte genutzt werden (siehe Abb. 10).

Abb. 8 – Welche Art von arbeitgeberfinanzierter Altersversorgung erhalten Sie?

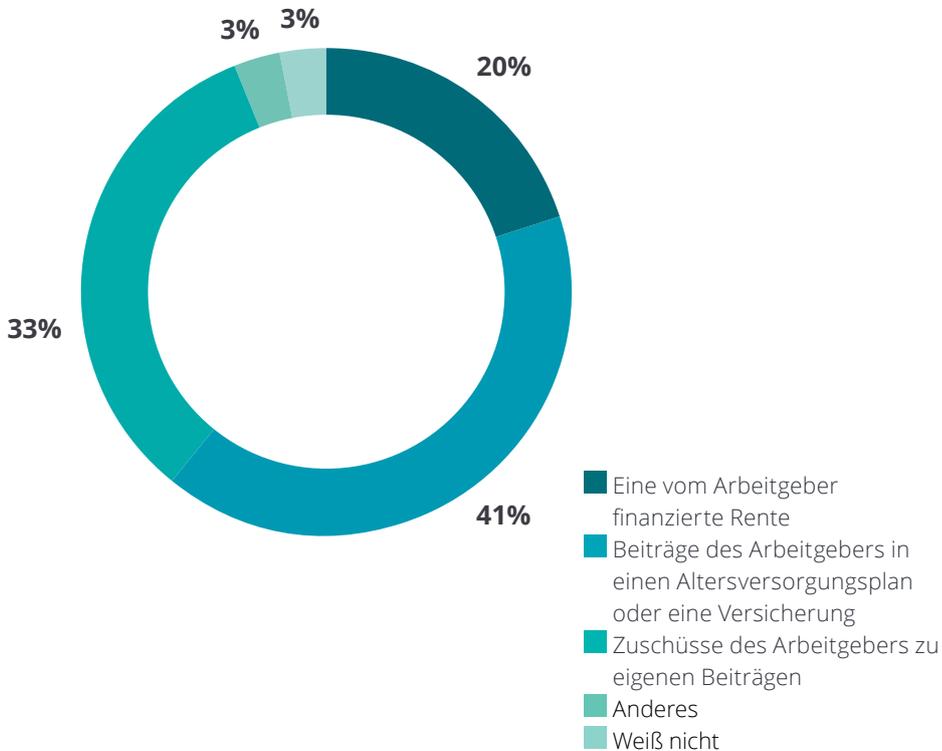
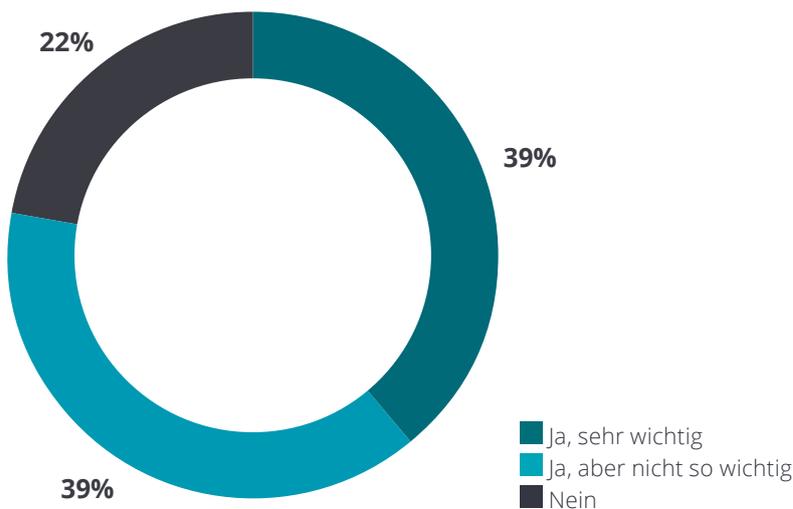


Abb. 9 – Würden Sie bei einem etwaigen Jobwechsel auf eine vom Arbeitgeber finanzierte bAV achten?



Bei der Frage, wie viele Arbeitnehmer:innen tatsächlich Entgeltumwandlung betreiben, hält die diesjährige Befragung eine Überraschung bereit. Von 2017 bis 2020 verharrte der Anteil derer, die angaben, Entgeltumwandlung zu betreiben, zwischen rd. 20 und 25 Prozent. In diesem Jahr jedoch gaben 32 Prozent an, sie zahlten eigene Beiträge aus ihrem Bruttoeinkommen in eine betriebliche Altersversorgung ein. Dies überrascht umso mehr, als in den vorigen Fragen deutlich wurde, dass der Stellenwert von bAV angesichts der aktuellen Herausforderungen eher zurückging. Eine mögliche Erklärung könnten die verbesserten Rahmenbedingungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes sein. In den früheren Studien wurde bereits deutlich, dass ein Zuschuss des Arbeitgebers zu Eigenbeiträgen der Mitarbeiter eine hohe Motivation ausüben könnte. Noch scheint es zu früh, um solche Schlussfolgerungen mit Sicherheit ziehen zu können. Dieser aktuelle Trend müsste sich zunächst in den kommenden Jahren bestätigen.

Abb. 10 – Würden Sie auf eine Gehaltserhöhung verzichten, um im Gegenzug eine gleichwertige Einzahlung in den Pensionsplan zu erhalten?

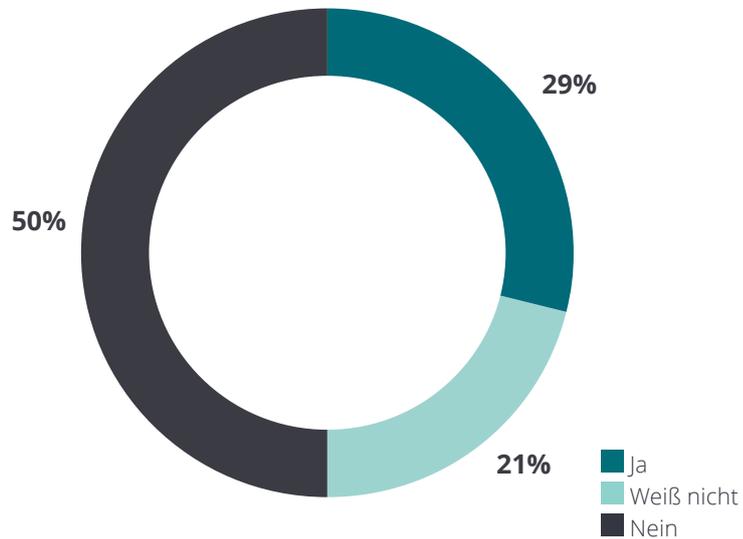
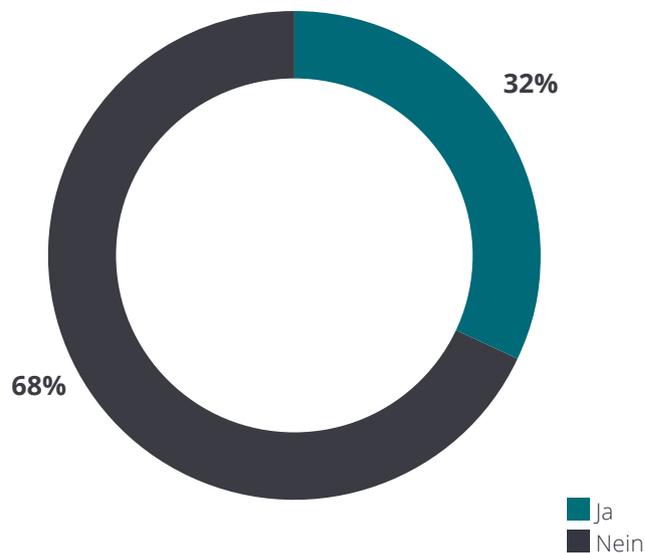


Abb. 11 – Zahlen Sie eigene Beiträge von Ihrem Bruttoeinkommen in eine betriebliche Altersversorgung ein?



Die Information über Angebote zur Entgeltumwandlung ist Sache der Arbeitgeber (69%). Daneben spielen alle anderen Informationsquellen eine deutlich untergeordnete Rolle.

Bei der Frage nach den Argumenten, die die Arbeitnehmer zur Teilnahme an der Entgeltumwandlung am meisten überzeugen haben, spielt ein Zuschuss die stärkste Rolle (34%). Doch auch der Steuervorteil (18%) wird als wichtiges Argument wahrgenommen. Insgesamt sind die Gründe für die Entgeltumwandlung breit gefächert. Es könnte daher in der Kommunikation der Angebote wichtig sein, auf mehrere Argumente einzugehen. Das Gewicht der Argumente ist dabei relativ stabil. Letztes Jahr gab es eine sehr ähnliche Verteilung.

Bei Arbeitnehmer:innen unter 30 ergab sich dieses Jahr ein anderes Bild. Zwar spielte der Zuschuss immer noch die wichtigste Rolle (23%), insgesamt war aber auch der Vorsorgegedanke, also die Erkenntnis, dass Vorsorge unabdingbar ist, mit 22 Prozent ähnlich stark gewichtet. Dagegen spielt der Zuschuss bei Arbeitnehmern mit unterdurchschnittlichem Einkommen eine noch stärkere Rolle (40%).

Abb. 12 – Wie wurden Sie auf das Angebot zur Entgeltumwandlung aufmerksam?

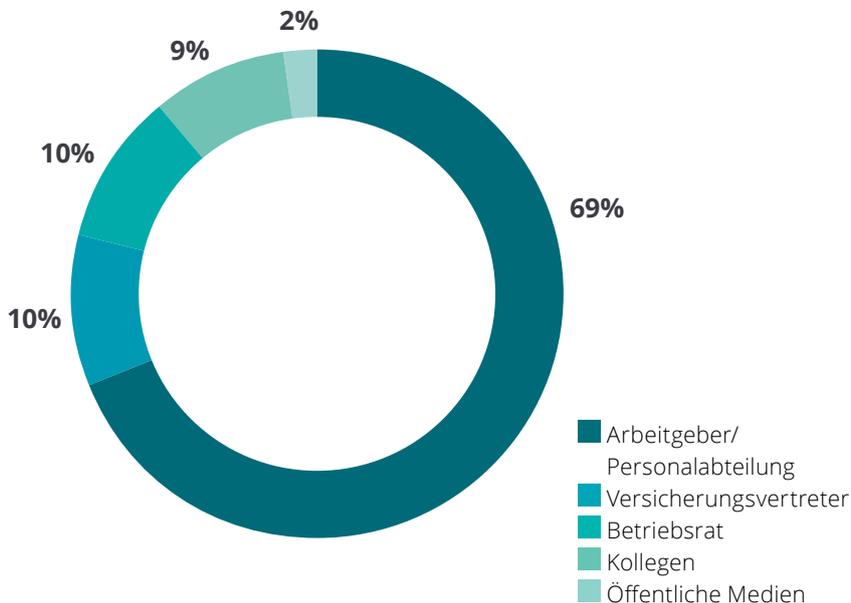
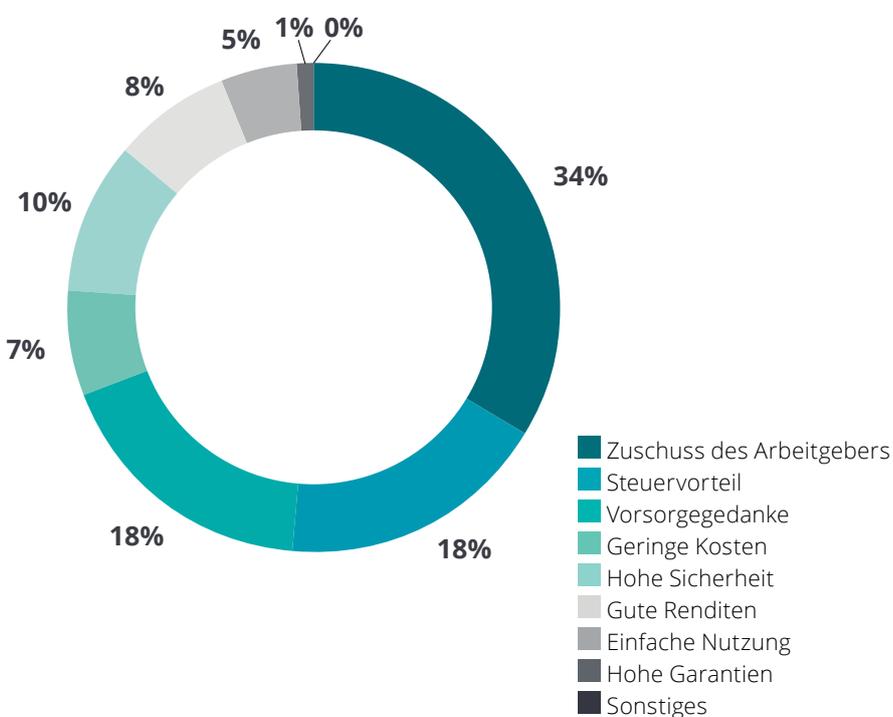


Abb. 13 – Welches Argument hat Sie letztendlich am meisten überzeugt?



Wie auch schon in den vergangenen Jahren ist der hauptsächliche Grund dafür, nicht an der Entgeltumwandlung teilzunehmen, dass die Arbeitgeber kein Angebot hierfür bereithalten (40%). Nur 16 Prozent antworteten, sie hätten kein Geld für die Entgeltumwandlung übrig.

Alle Arbeitnehmer, die angaben, bislang noch keine Entgeltumwandlung zu betreiben, wurden gefragt, welcher Zuschuss für sie ausreichen würde, um künftig eigene Beiträge einzuzahlen. 31 Prozent gaben an, sie würden unabhängig von der Höhe des Zuschusses auch weiterhin nicht teilnehmen. Die höchste Zustimmung erhielt ein Zuschuss von 50 Prozent, rund ein Drittel der Befragten gab an, bei einem solchen Zuschuss teilnehmen zu wollen.

Auch in diesem Jahr zeigen die Antworten wieder, dass das Potenzial in der betrieblichen Altersversorgung nicht ausgeschöpft wird. Zwar hat sich den Angaben zufolge die Teilnahme an der Entgeltumwandlung merklich erhöht, gleichzeitig bietet ein unverändert hoher Anteil an Arbeitgebern nach Kenntnis der Befragten keine Entgeltumwandlungsmöglichkeit an.

Abb. 14 – Was hat Sie bislang daran gehindert, an der Entgeltumwandlung teilzunehmen? (Mehrfachnennungen möglich)

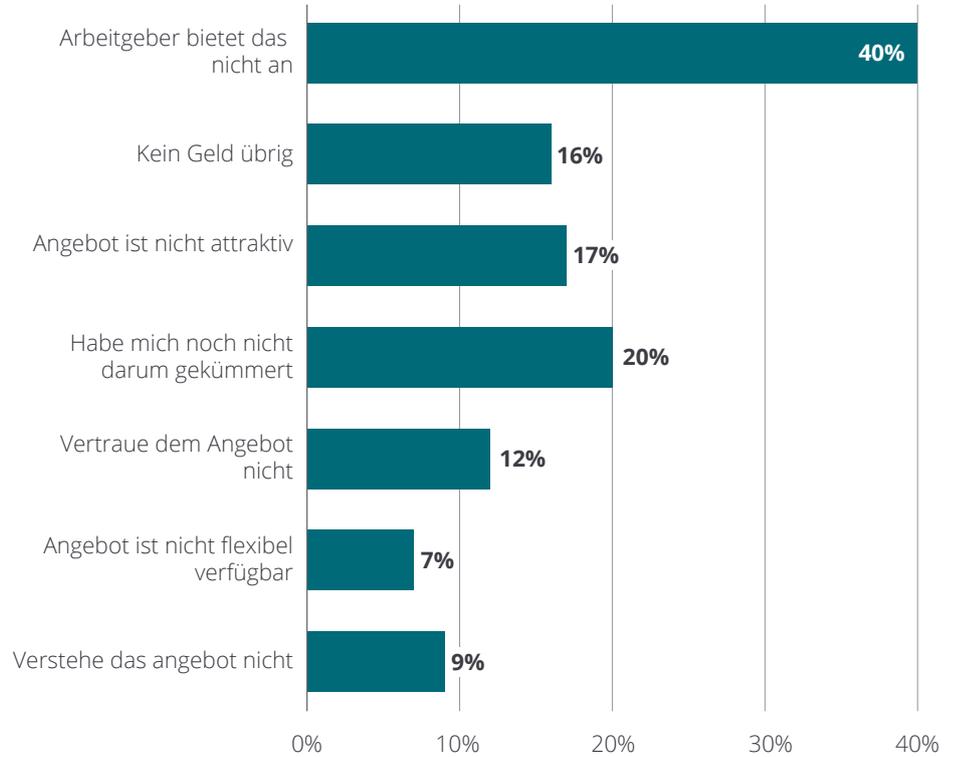
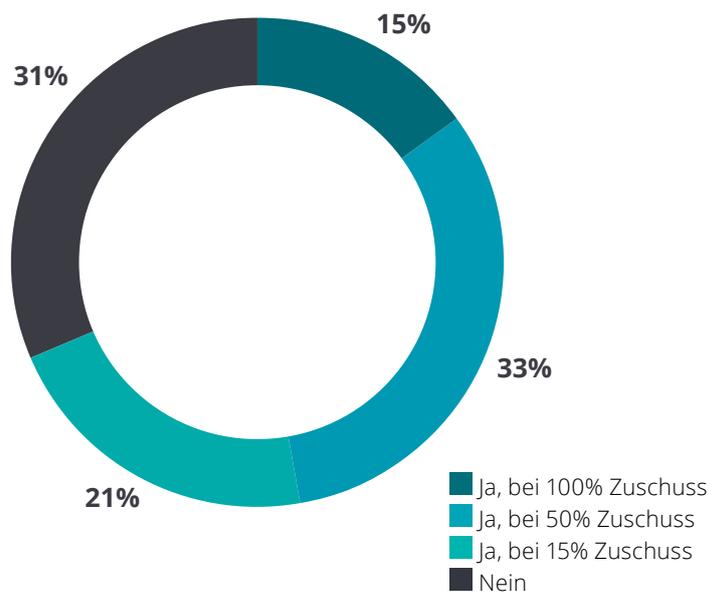
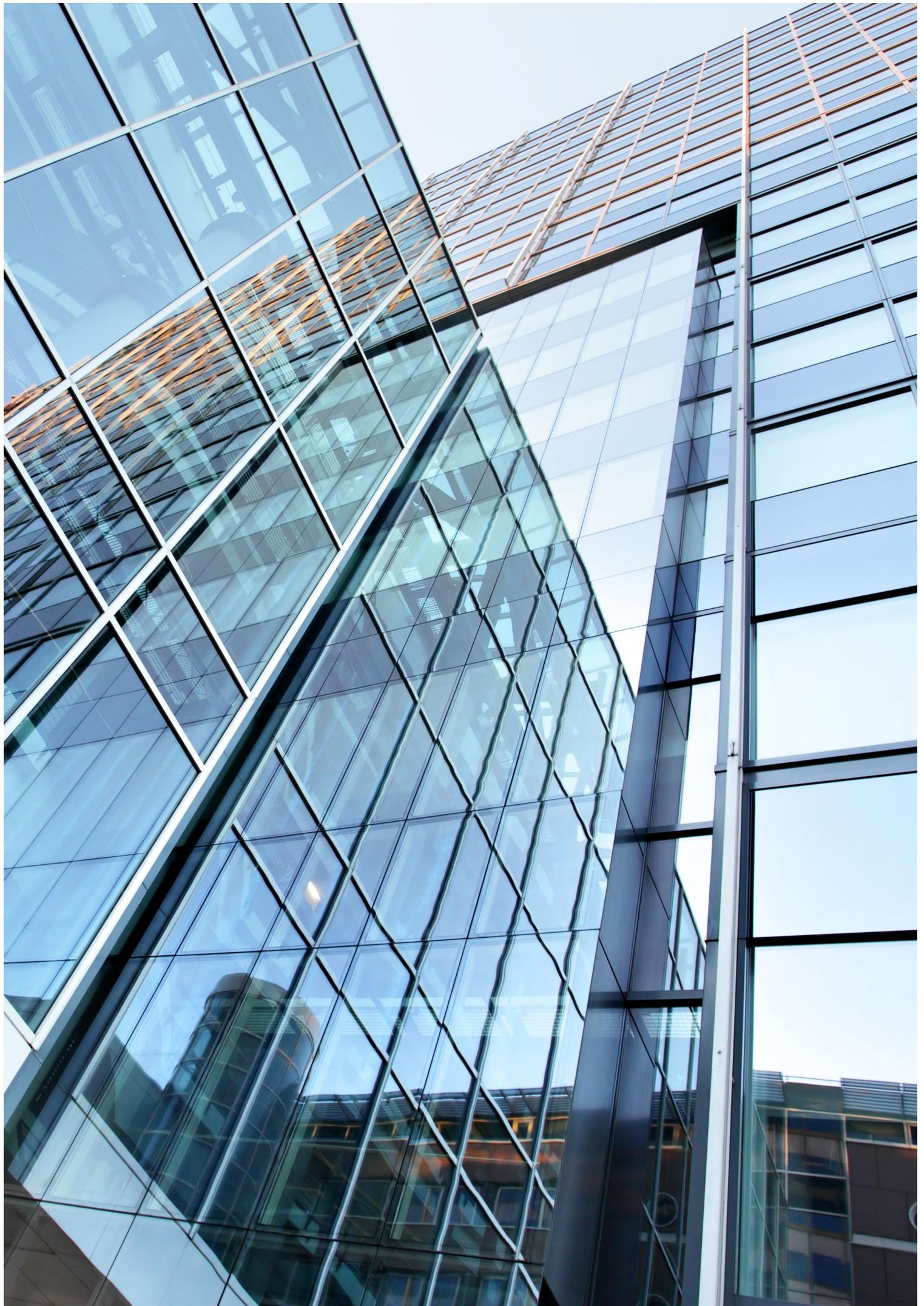


Abb. 15 – Würden Sie künftig eigene Beiträge einzahlen, wenn Sie einen Zuschuss des Arbeitgebers erhielten?



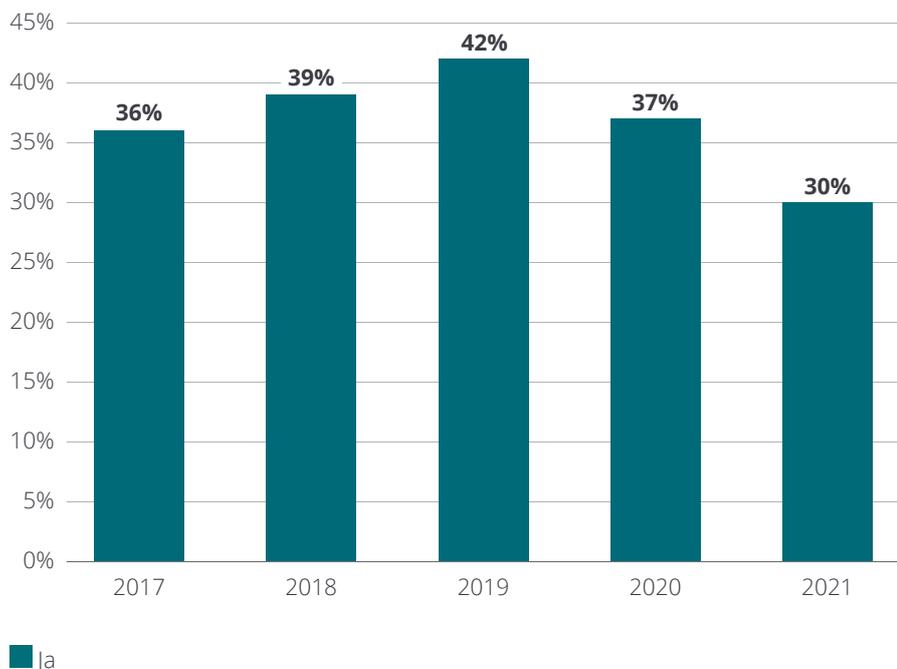


Wie werden Arbeitende über die bAV informiert?

Der Anteil der ausreichend informierten Arbeitnehmer:innen nimmt ab.

Nach einer allmählichen Verbesserung der allgemeinen Informationslage zur bAV von 2017 bis 2019 gehen seither die Werte wieder zurück. In diesem Jahr gaben nur 30 Prozent der Befragten an, ausreichend informiert zu sein – der geringste Wert seit Beginn der Studie im Jahr 2017. Das Vertrauen in die erhaltenen Informationen nimmt, verglichen mit dem Vorjahr, ebenfalls ab (30%).

Abb. 16 – Fühlen Sie sich zum Thema bAV ausreichend informiert?



Besonders schwach ist die Zustimmung, wenn beide Fragen miteinander verknüpft werden. Nur 19 Prozent gaben an, dass sie sowohl ausreichende Informationen erhalten haben als auch diesen Informationen vertrauen können. Bei Arbeitnehmern, die keine Entgeltumwandlung betreiben, liegt der Wert sogar nur bei 10 Prozent.

Die Arbeitnehmer nutzen unterschiedliche Quellen, um sich über bAV zu informieren. Am wichtigsten ist der Arbeitgeber mit 27 Prozent, gefolgt von Versicherern mit 19 Prozent. Die öffentlichen Medien spielten dieses Jahr eine deutlich geringere Rolle. Nur noch 9 Prozent gaben diese als Informationsquelle an. Letztes Jahr waren das noch 24 Prozent. Betriebsräte spielen mit 6 Prozent eine untergeordnete Rolle.

Abb. 17 – Haben Sie Vertrauen in die Informationen, die Sie erhalten haben?

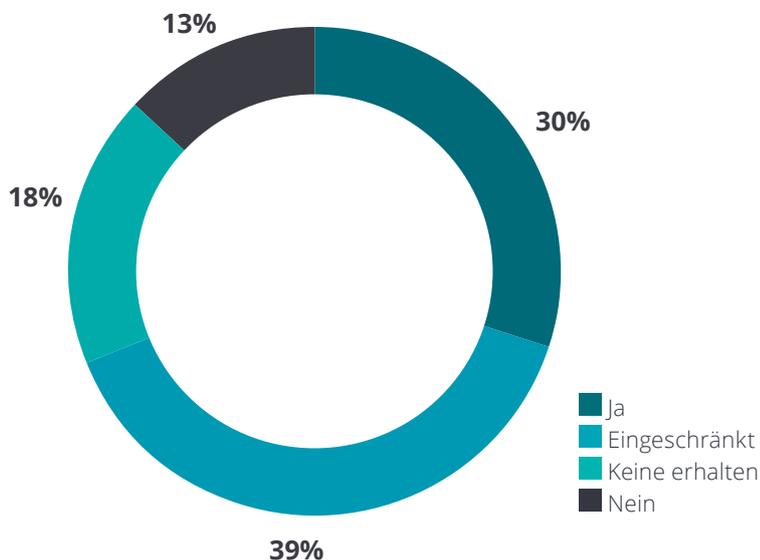
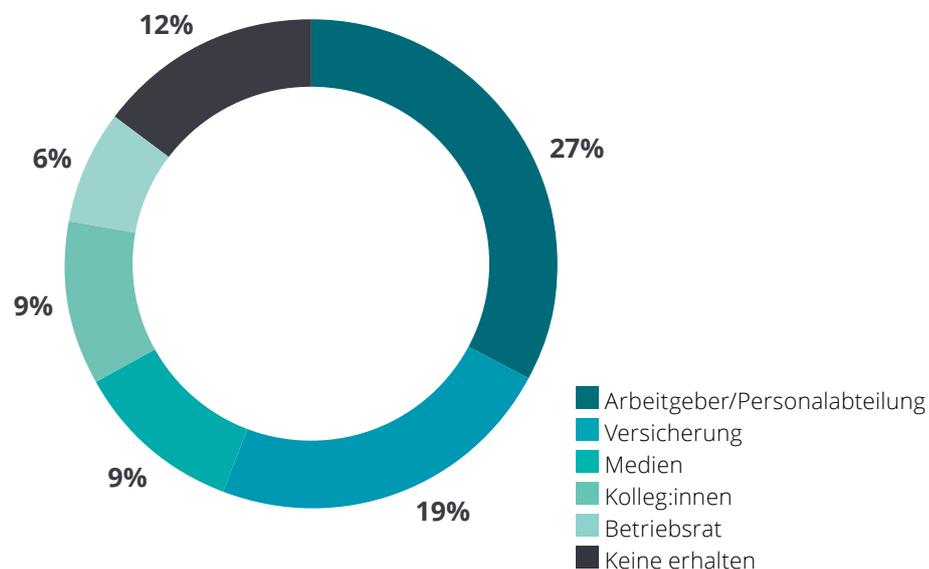


Abb. 18 – Von wem haben Sie Informationen erhalten?

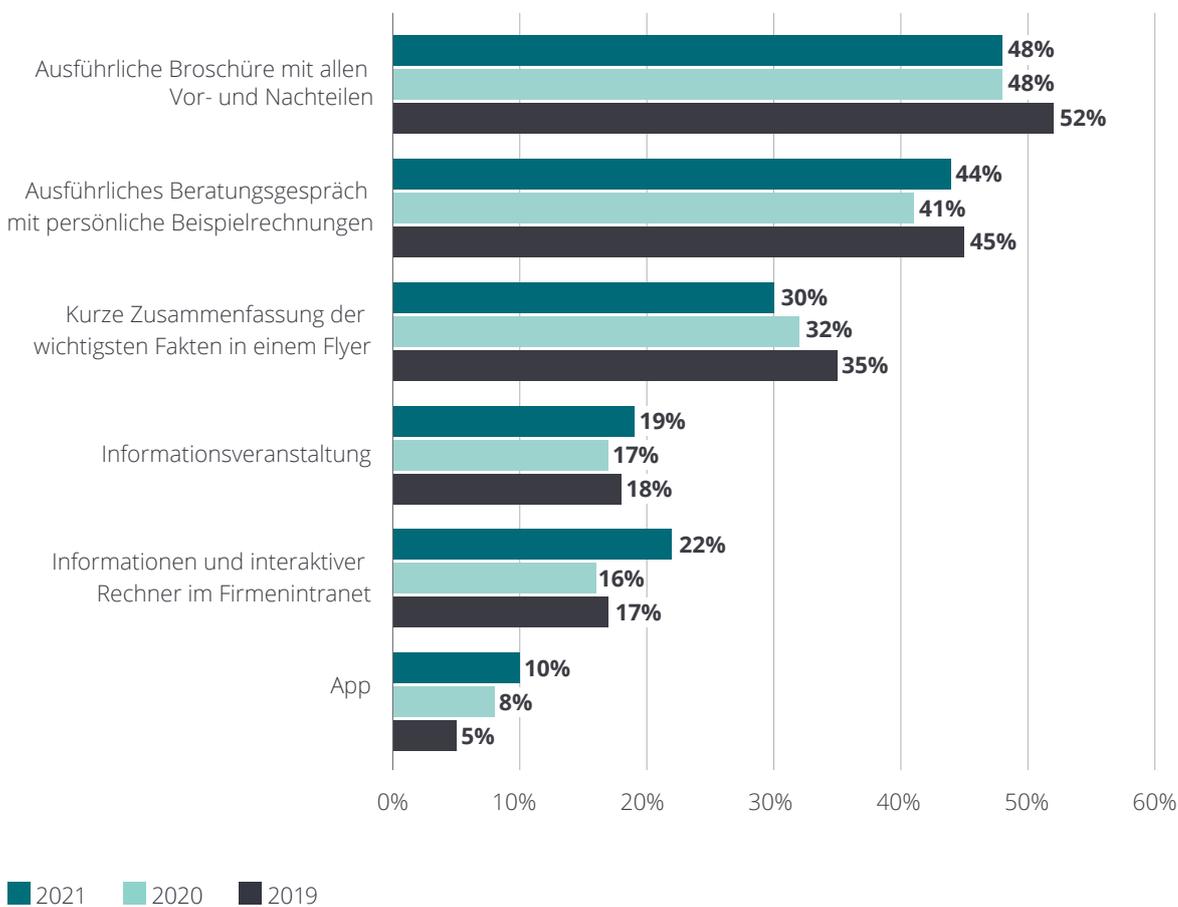




Seit 2017 ist die Reihenfolge der bevorzugten Kommunikationsmittel fast unverändert. An der Spitze steht die ausführliche Broschüre mit allen Vor- und Nachteilen (48%). Elektronische Medien gewinnen an Bedeutung. 10 Prozent wünschen sich mittlerweile eine App und 22 Prozent würden

einen interaktiven Rechner auf der Intranetseite bevorzugen. Etwas höher liegt die App bei Befragten unter 30, allerdings gibt es hier ein besonders starkes Verlangen nach einem ausführlichen Beratungsgespräch (50%).

Abb. 19 – Wie möchten Sie am liebsten informiert werden? (Mehrfachnennungen möglich)

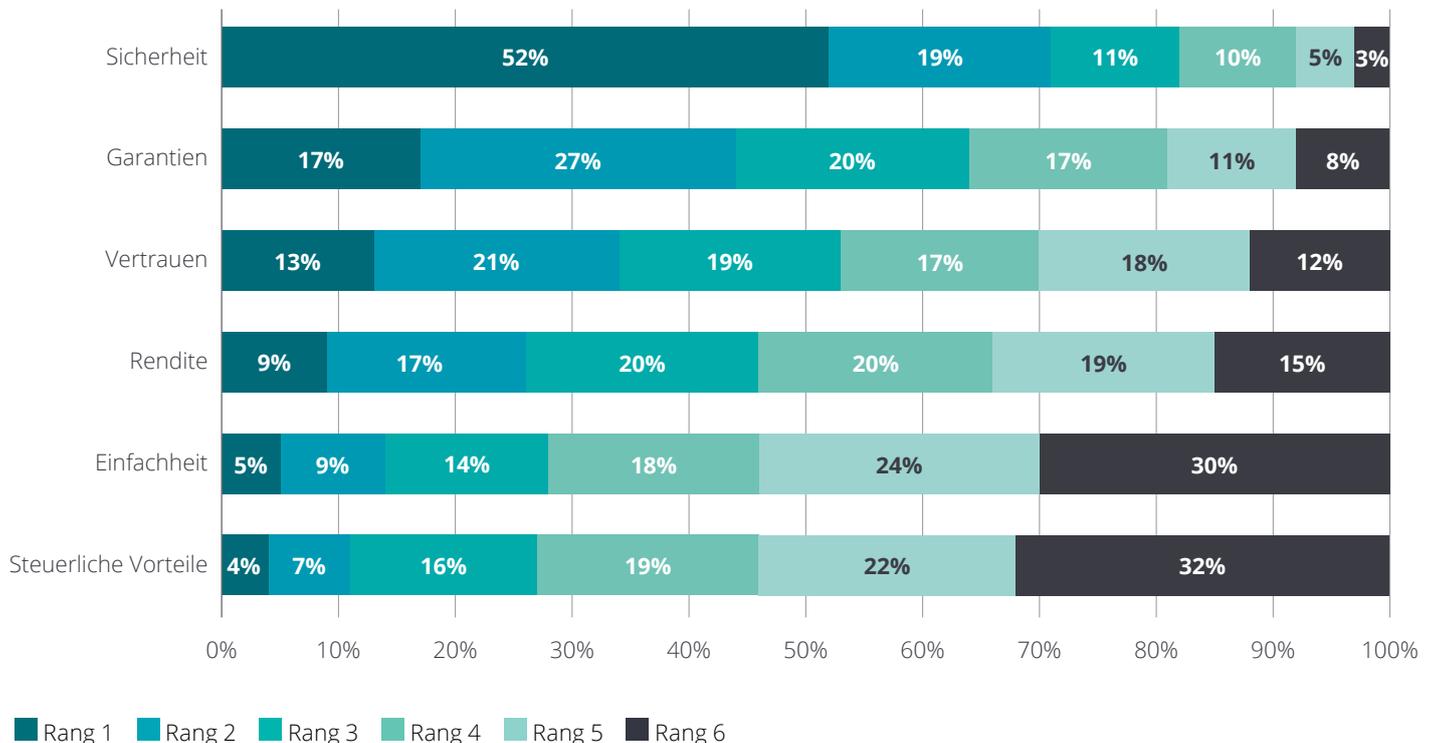


Welche betriebliche Altersversorgung wünschen sich die Arbeitnehmer:innen?

Sichere Modelle genießen höchste Priorität.

Die hohe Bedeutung des Merkmals Sicherheit wurde auch im Jahr 2021 nochmals bestätigt (52%). Damit bleibt die Rangfolge der Merkmale gleich. Insgesamt votierten 82 Prozent der Befragten jeweils die Merkmale Sicherheit, Garantien und Vertrauen auf Rang 1.

Abb. 20 - Welche Eigenschaften sind aus Ihrer Sicht besonders wichtig für ein gutes Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge? (Sortierung nach Wichtigkeit)



Bei der Frage nach den Präferenzen der Arbeitnehmer:innen hinsichtlich Chancen und Risiken gab es keine Veränderung. Die Befragten wurden vor die Wahl gestellt, ob sie eine garantierte Rente ohne Chance auf Erhöhung oder eine geringere Garantie mit Chance auf Erhöhung verzögen: 59 Prozent 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 eine Minderheit von 30 Prozent vor.

Jüngere Arbeitnehmer weisen hierbei eine etwas höhere Chancen-Affinität auf. In dieser Arbeitnehmergruppe würden sich 66 respektive 33 Prozent für die verringerten Garantien verknüpft mit der höheren Chance entscheiden.

Abb. 21 – 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?

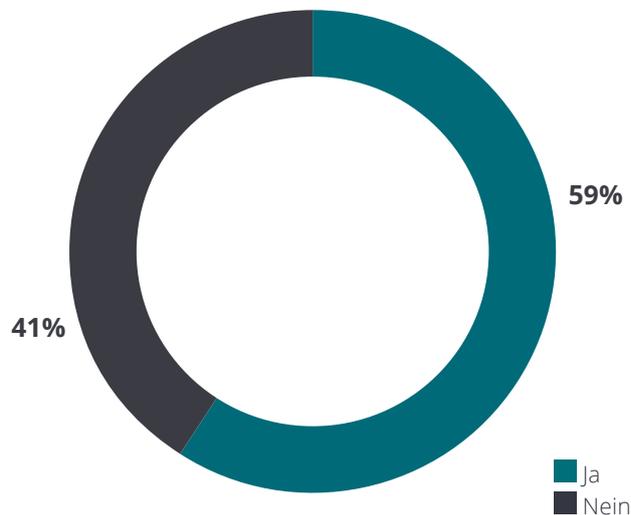
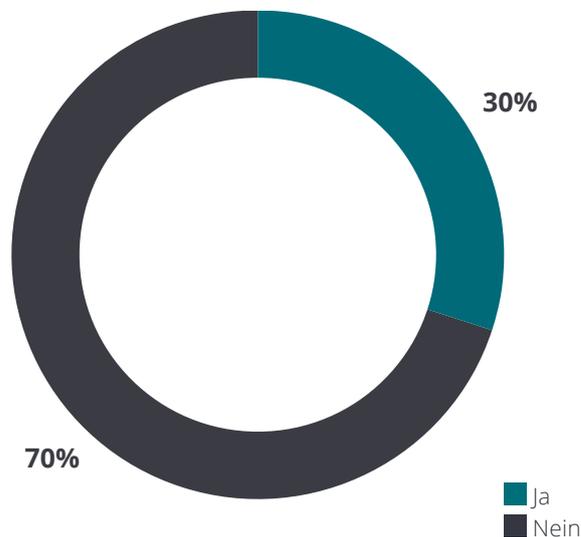
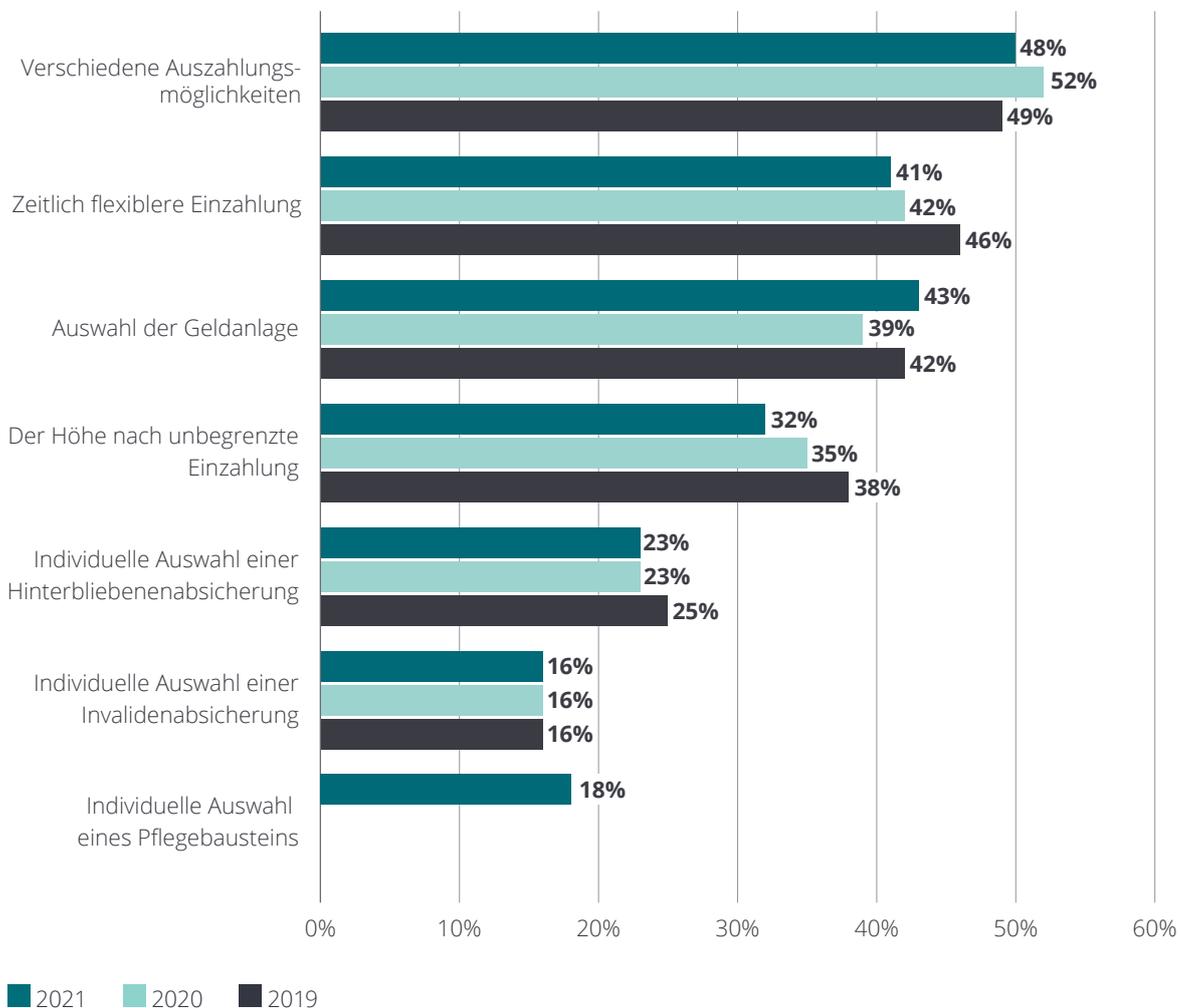


Abb. 22 – Würden Sie folgendes Angebot einer garantierten Rente von 500 EUR vorziehen: Ihnen wird nichts garantiert, aber Sie haben eine 50-prozentige Chance auf insgesamt 1.000 EUR?



Neben der Sicherheit wünschen sich die Arbeitnehmer:innen hauptsächlich Flexibilität. Konstant werden seit 2017 verschiedene Auszahlungsmöglichkeiten gewünscht. Aber auch die Auswahl der Geldanlage nimmt an Bedeutung zu (43%). Dem gegenüber ist die individuelle Auswahl von Absicherungsbausteinen für Hinterbliebene, Invalidität oder Pflege insgesamt nachrangig (zwischen 16% und 23%).

Abb. 23 – Angenommen, Sie könnten sich eine betriebliche Altersvorsorge nach Ihrem eigenen Wunsch gestalten. Welche der folgenden Merkmale wären Ihnen besonders wichtig?



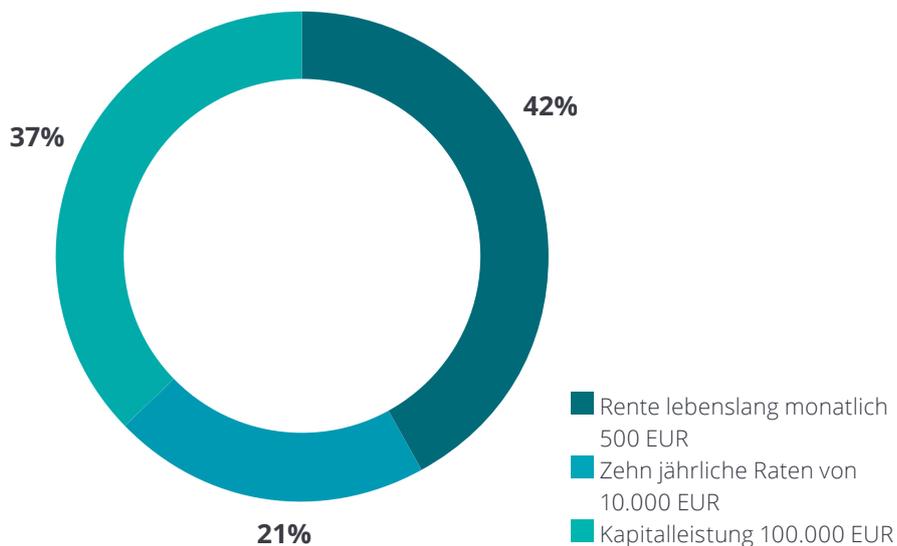


Nachdem die Arbeitnehmer:innen „Verschiedene Auszahlungsmöglichkeiten“ so stark gewichtet, wurden sie in einem zweiten Schritt befragt, welche konkrete Auszahlung sie präferieren. 42 Prozent der Studienteilnehmer:innen wünschen sich dabei eine lebenslange monatliche Rente von 500 EUR, 37 Prozent ziehen eine Kapitalleistung von 100.000 EUR vor und 21 Prozent möchten lieber zehn Jahresraten à 10.000 EUR erhalten.

Bei geringeren Rentenbeträgen fällt die Wahl verstärkt auf das Kapital. So würden 52 Prozent derjenigen, die sich für die Rente von 500 EUR monatlich entschieden haben, bei einer Rente von nur 75 EUR monatlich lieber ein Kapital von 15.000 EUR wählen.

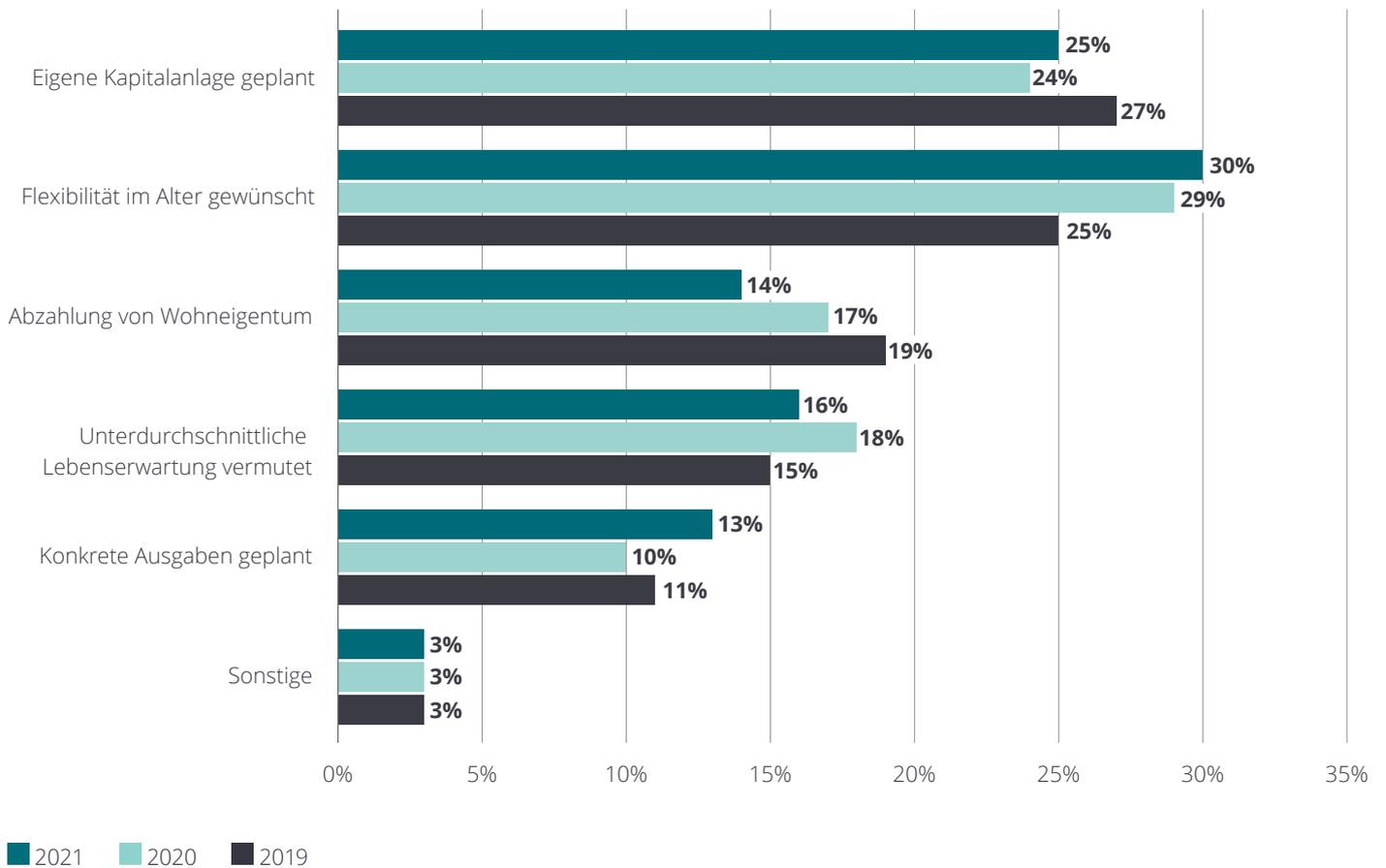
Insgesamt blieb diese Verteilung im Zeitablauf relativ stabil. 2017 votierten 38 Prozent für eine Rente, 2020 waren es 42 Prozent.

Abb. 24 – 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 (30%) gefolgt von dem Plan, eine eigene Kapitalanlage zu betreiben (25%). Nur 16 Prozent votieren für das Kapital, weil sie von einer unterdurchschnittlichen Lebenserwartung ausgehen.

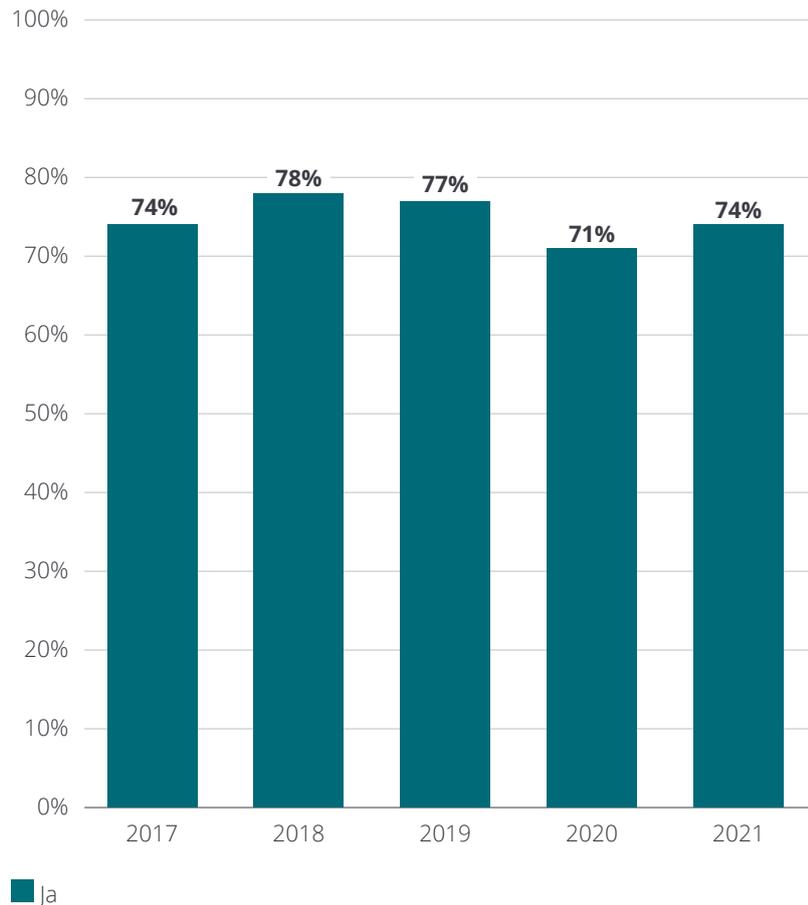
Abb. 25 - Bitte geben Sie den wichtigsten Grund für Ihre Wahl der Kapitalauszahlung an.





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. 26 – 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.



Betriebliche Altersversorgung sollte einerseits sicher, andererseits aber auch flexibel sein, um die Wünsche der Arbeitnehmer zu reflektieren.

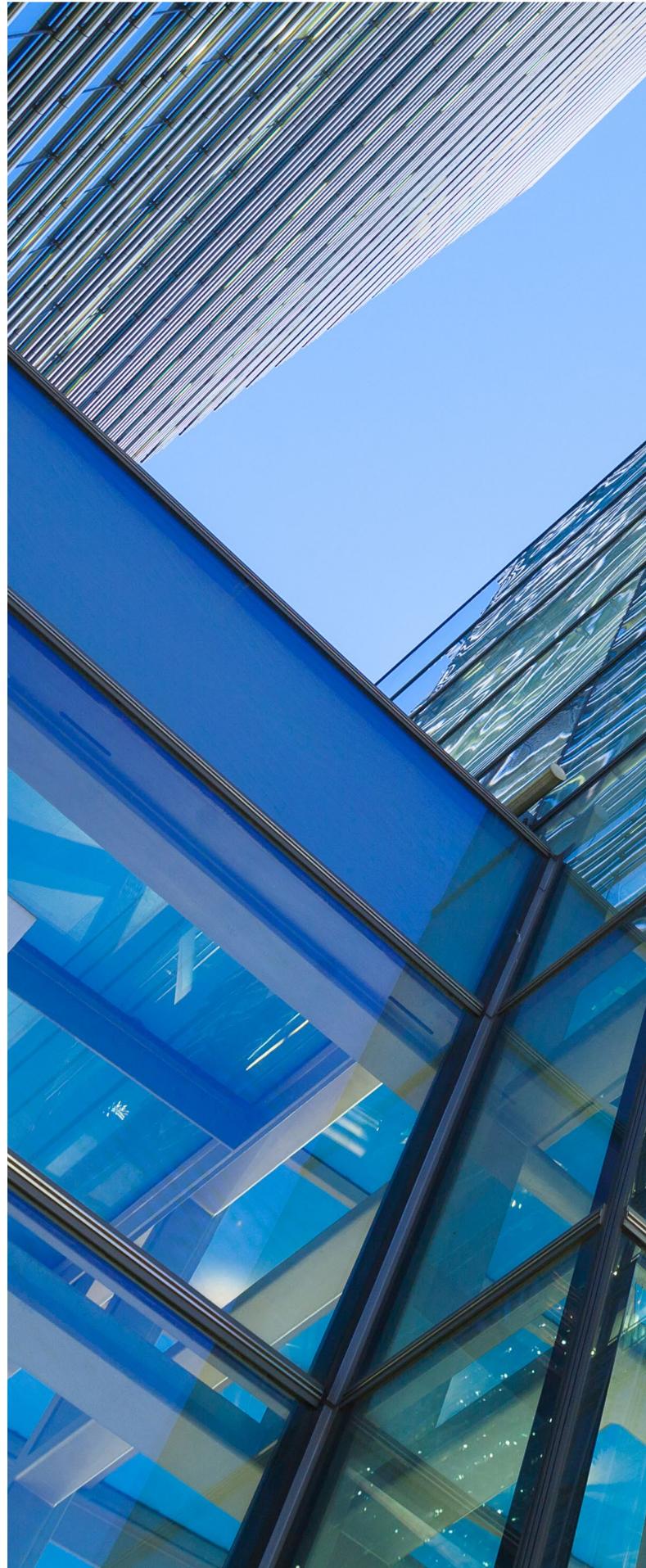
Fazit

In die betriebliche Altersversorgung kommt Bewegung.

Im Jahr 2021 ist die betriebliche Altersversorgung von widersprüchlichen Entwicklungen geprägt. Die wahrgenommene Wichtigkeit und Informiertheit nehmen zwar leicht ab, aber gleichzeitig steigt erstmals seit 2017 die Teilnahme an der Entgeltumwandlung nach Angaben der Befragten merklich an. Grund dafür könnten die Zuschüsse sein, die durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz 2019 für Neuabschlüsse eingeführt wurden. Wichtig wäre es jetzt, den Anteil der Arbeitgeber, die bAV-Angebote bereitstellen, substantziell und nachhaltig zu steigern und die Informationslage bei den Arbeitnehmer:innen zu verbessern.

Auch in der Gestaltung haben viele bAV-Angebote noch Spielraum für Verbesserungen. Insgesamt wünschen sich die Befragten vor allem Sicherheit und Flexibilität. Dabei sind sie sogar dazu bereit, in einem gewissen Umfang auf Garantien zu verzichten, wenn im Gegenzug eine gleichwertige Chance auf eine höhere Leistung gewährt wird.

Bezüglich der flexiblen Elemente stehen an erster Stelle Auszahlungsoptionen. Viele Arbeitnehmer wünschen sich eine Alternative zur lebenslangen Monatsrente.





Kontakte



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 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 mehr als 345.000 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.