

**bAV in unsicheren Zeiten**  
Studie zur betrieblichen  
Altersversorgung 2020



Vorwort	05
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	06
Wie beurteilen die Arbeitnehmer ihre Vorsorgesituation?	08
Welchen Einfluss könnte COVID-19 auf die Altersversorgung haben?	11
Welchen Stellenwert hat betriebliche Altersversorgung?	12
Wie werden Arbeitnehmer über die betriebliche Altersversorgung informiert?	18
Welche betriebliche Altersversorgung wünschen sich die Arbeitnehmer?	21
Fazit	26

Arbeitgeber müssen sich in der betrieblichen Altersversorgung mehr engagieren, wenn diese eine stärkere Rolle beim künftigen Alterseinkommen spielen soll.

# Vorwort

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) bleibt unter ihren Möglichkeiten – und es sind aktuell keine Anzeichen in Sicht, warum sich daran etwas ändern sollte. Im Gegenteil, der konstant niedrige bzw. auch weiter fallende Rechnungszins bläht Pensionsrückstellungen auf und belastet die finanzielle Struktur der Arbeitgeber. Gerade in herausfordernden Zeiten – wie aktuell – denken Unternehmen eher darüber nach, wie sie ihr Engagement kürzen anstatt ausbauen könnten. Und auch die externen Versorgungsträger leiden unter den schwierigen Kapitalmarktbedingungen. Gleichzeitig kommt die demografische Belastung der umlagenfinanzierten Sozialversicherungsrente bedrohlich näher. Die aktuelle Situation zeigt vor allem eins: Man kann nicht warten, bis die Rahmenbedingungen wieder einfach werden. Denn das könnte zu spät oder gar nicht passieren. Vielmehr müsste die betriebliche Altersversorgung gerade jetzt nachhaltig und unverzüglich gestärkt werden, wenn das Alterseinkommen in der Breite gesichert werden soll.

Die Unternehmen sollten in diesem Zusammenhang ihre soziale Verantwortung erkennen. Dabei geht es nicht einmal darum, den Mitarbeitern ein „Rundumsorglos-Paket“ vor die Füße zu legen.

Hinreichend sind Angebote, die flexible Elemente enthalten, einen Zuschuss des Arbeitgebers vorsehen, der die Mitarbeiter motiviert, langfristig einen merklichen Anteil ihres Bruttoeinkommens für die Altersvorsorge aufzuwenden, sowie eine nachhaltige, geeignete Kommunikation. Diese drei zentralen Elemente entsprechen dabei eher der Hilfe zur Selbsthilfe und werden damit einem modernen Ansatz im Beziehungsgeflecht von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gerecht.

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 Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung entfaltet nicht die notwendige Dynamik, viel Potenzial bleibt weiterhin ungenutzt.

Seit 2017 untersucht Deloitte nun die Einstellung sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer zum Thema betriebliche Altersversorgung. In diesen vier Jahren sind kaum Veränderungen oder stabile Trends zu konstatieren. Insbesondere verharren zwei entscheidende Quoten auf niedrigem Niveau: Der Anteil an Arbeitnehmern, die eine (ganz oder teilweise) vom Arbeitgeber finanzierte Altersversorgung erhalten, liegt aktuell nach Angaben der Befragten bei 35 Prozent. Dies ist überraschend deutlich weniger als zuletzt. Die Entgeltumwandlung wird jedoch noch weniger genutzt. Konstant zahlt weniger als ein Viertel der Befragten Eigenbeiträge aus ihrem Bruttoeinkommen in einen Pensionsplan ein. Und das, obwohl die Arbeitnehmer die künftigen Leistungen aus der Rentenkasse skeptisch einschätzen.

Im Lichte der COVID-19-Situation beurteilen die Arbeitnehmer ihre Aussichten auf Altersversorgung nochmals negativer. Ein

Drittel der Befragten befürchtet Einbußen. Zugleich sinken der Stellenwert der bAV bei der Jobsuche sowie die Bereitschaft, eigene Beiträge einzuzahlen.

Um die Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung zu erhöhen, müssen die Arbeitgeber aktiver werden. Immer noch bieten viele ihren Arbeitnehmern schlicht keine Möglichkeiten zur Entgeltumwandlung an – und die Arbeitnehmer wissen nicht, dass sie dies einfordern können oder machen von dem Wissen nicht Gebrauch. Kommunikation und Information zur betrieblichen Altersversorgung sind nach wie vor unbefriedigend. Die Verantwortung hierfür liegt primär bei den Arbeitgebern. Einmalige Anstrengungen reichen nicht aus, dies zeigen fallende Werte bei der Informiertheit der Arbeitnehmer. Die kontinuierliche Kommunikation der Angebote müsste eine Selbstverständlichkeit werden.

Zuschüsse des Arbeitgebers sind ein notwendiges Element und haben eine stärkere Hebelwirkung als ein obligatorischer Arbeitgeberbeitrag. Allerdings zeigen die Befragungsergebnisse, dass diese Zuschüsse mindestens 50 Prozent betragen sollten. Die im Betriebsrentenstärkungsgesetz verankerten 15 Prozent werden nur einen relativ kleinen Teil der Arbeitnehmer motivieren, die bislang noch keine Entgeltumwandlung betreiben.

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

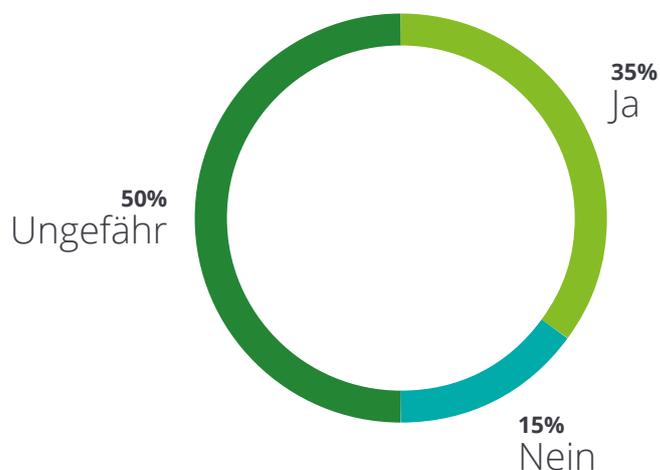


# Wie beurteilen die Arbeitnehmer ihre Vorsorgesituation?

Der Anteil der Arbeitnehmer, die ihre voraussichtliche Versorgungsleistung durch die gesetzliche Rentenversicherung nicht genau kennen, ist seit 2018 wieder gefallen. Weiterhin glaubt nur eine Minderheit, dass sie künftig ausreichend versorgt wird.

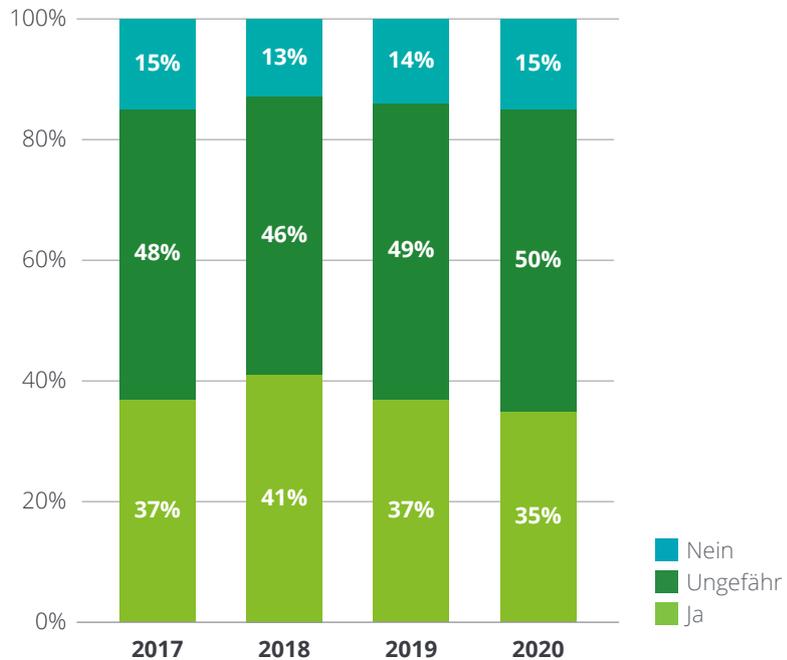
Mit 35 Prozent (Abb. 1) der befragten Arbeitnehmer ist der Anteil derjenigen, die angeben, sie hätten eine Vorstellung von der Leistung, die sie bei ihrer Pensionierung aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten werden, weiter gefallen (vgl. Abb. 2). 2018 waren es noch 41 Prozent. Weitere 50 Prozent geben an, sie hätten eine ungefähre Vorstellung und 15 Prozent haben nicht mal das. Die Informationslage über das Einkommen im letzten Lebensdrittel erscheint damit unbefriedigend.

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



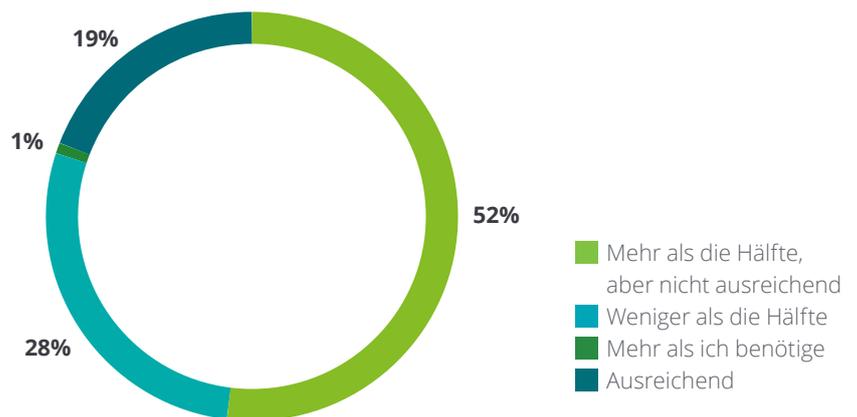
Unter den jungen Arbeitnehmern bleibt letzterer Wert deutlich höher: Fast ein Drittel der Befragten bis 30 kennt die künftigen Leistungen nicht. Aber auch bei den älteren Arbeitnehmern gibt es noch zu viel Unge-  
 wissheit. Nur 38 Prozent der Befragten über 50 haben eine genaue Vorstellung von ihrer gesetzlichen Rente.

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



Wie schon bei der Befragung 2018 und 2019 gehen 80 Prozent davon aus, dass die Leistungen aus der gesetzlichen Rente kein ausreichendes Alterseinkommen sichern. Bei den jüngeren Arbeitnehmern im Alter unter 30 ist der Anteil mit 87 Prozent noch etwas höher.

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



In diesem Jahr ist der Anteil derjenigen, die noch keine Sparmaßnahmen getroffen haben, wieder leicht gefallen (21%). Besonders hoch ist die Quote bei Arbeitnehmern mit geringem Bildungsgrad. Obwohl von diesem Personenkreis 84 Prozent davon ausgehen, dass die gesetzliche Rente kein ausreichendes Alterseinkommen sichert, unternehmen 40 Prozent keinerlei Sparanstrengungen. Diese Angaben korrelieren deutlich mit einem unterdurchschnittlichen Einkommen.

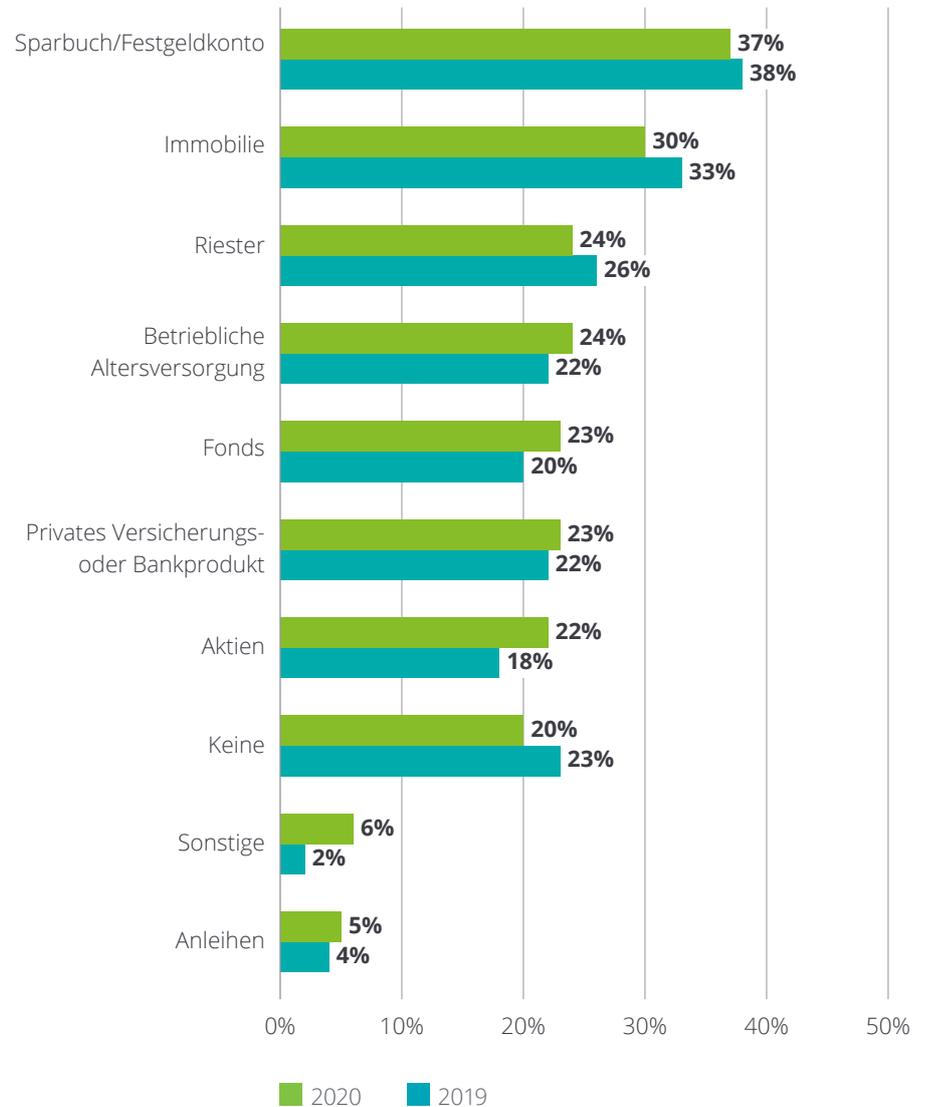
2020 hat insbesondere die Bedeutung der Aktie als Sparmaßnahme etwas an Bedeutung gewonnen. Nach 18 Prozent 2019 nannten dieses Jahr 22 Prozent die Aktie als zusätzliche Sparmaßnahme.

Wie schon in den vorigen Jahren sind die häufigsten Sparmaßnahmen das Sparbuch/Festgeldkonto mit 37 Prozent (2019: 38%) sowie die Immobilie mit 30 Prozent (2019: 33%).

Mit höherem Einkommen steigt die Nutzung von Immobilien und Aktien. Bei einem Bruttoeinkommen ab 5.000 EUR pro Monat liegen Immobilien mit 53 Prozent an erster, Aktien und Fonds mit je 42 Prozent an zweiter Stelle und das Sparbuch bzw. Festgeldkonto ist mit 39 Prozent auf den dritten Platz zurückgefallen.

Bei höherem Einkommen ist die Wahrscheinlichkeit für höhere Renditen mit den tatsächlich getroffenen Sparmaßnahmen höher. Umso wichtiger wäre es, Arbeitnehmer mit unterdurchschnittlichem Einkommen an einer renditeträchtigen bAV partizipieren zu lassen.

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

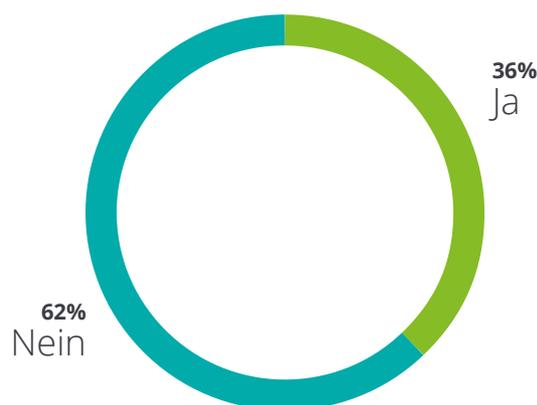


# Welchen Einfluss könnte COVID-19 auf die Altersversorgung haben?

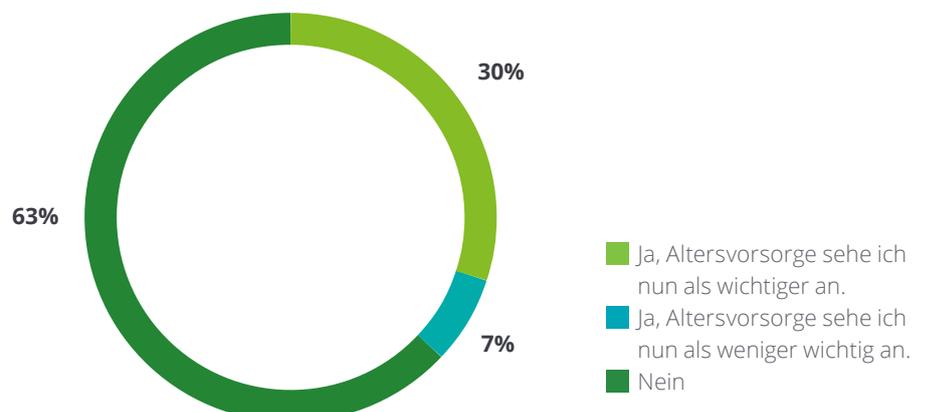
Die COVID-19-Situation hinterließ deutliche Spuren bei einem großen Anteil der befragten Arbeitnehmer.

Ein substantieller Anteil (38%) der Studienteilnehmer befürchtet Einbußen in seiner Altersversorgung aufgrund der COVID-19-Situation. Während die große Mehrheit (63%) angibt, ihre Sichtweise auf die Altersversorgung habe sich durch COVID-19 nicht verändert, sehen immerhin 30 Prozent die Altersversorgung nun als wichtiger an. Unter denjenigen, die Einbußen befürchten, liegt dieser Anteil sogar bei 57 Prozent.

**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 Altersvorsorge verändert?**



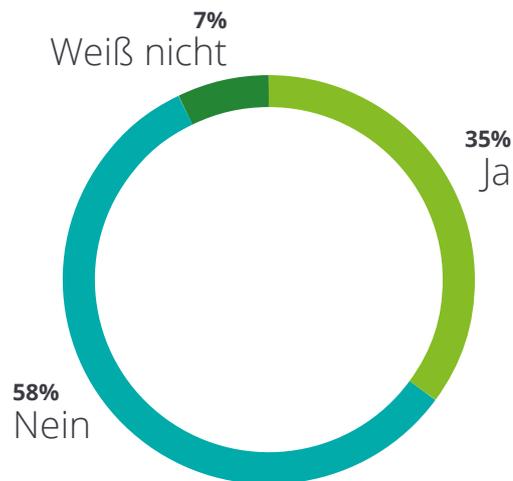
# Welchen Stellenwert hat betriebliche Altersversorgung?

Sowohl Angebote als auch Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung stagnieren, obwohl den meisten Arbeitnehmern Handlungsbedarf bewusst ist.

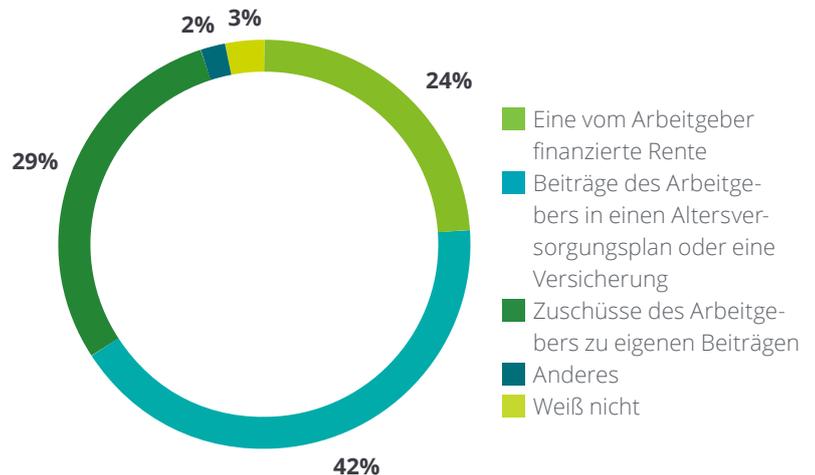
In diesem Jahr gaben 35 Prozent der Befragten an, ihr Arbeitgeber finanziere eine betriebliche Altersversorgung für sie. Nach steigenden Werten in den letzten Jahren – 40 Prozent 2017 und zuletzt 49 Prozent 2019 – ist dies ein überraschend starker Rückgang. Möglich wäre, dass einige der Arbeitgeber ihre Altersversorgungsversprechen aufgrund des Lockdowns und der damit verknüpften wirtschaftlichen Belastung eingeschränkt oder eingefroren haben.

Erstmals wurden die Arbeitnehmer in diesem Jahr zur Art der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung befragt. Der Großteil der Studienteilnehmer erhält vom Arbeitgeber finanzierte Beiträge in einen Altersversorgungsplan oder eine Versicherung (42%). 24 Prozent bekommen eine klassische arbeitgeberfinanzierte Rente, wohingegen 29 Prozent lediglich einen Zuschuss des Arbeitgebers zu eigenen Beiträgen erhalten.

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

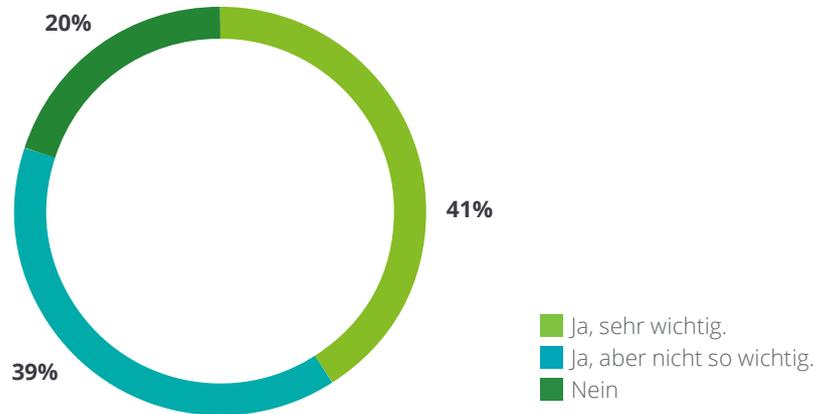


**Abb. 8 – Welche Art von arbeitgeberfinanzierter Altersversorgung erhalten Sie?**



Recht deutlich zeigt sich die Auswirkung der COVID-19-Situation bei der Frage, wie wichtig das bAV-Angebot für den Arbeitnehmer bei einem Jobwechsel ist. Letztes Jahr hielten noch 52 Prozent der Befragten einen arbeitgeberfinanzierten Pensionsplan für sehr wichtig bei einem etwaigen Jobwechsel – aktuell sind es nur noch 41 Prozent.

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



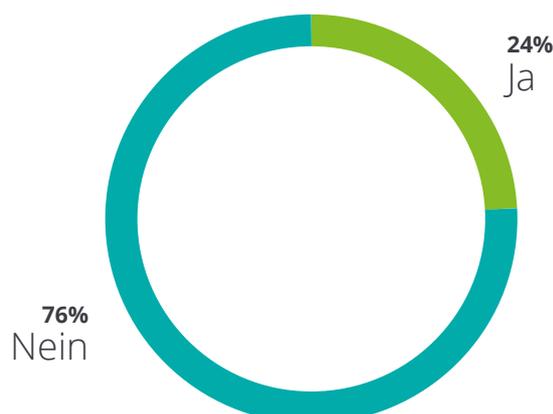
Ähnlich wird auch die Bereitschaft tangiert, eine Gehaltserhöhung mit einer gleichwertigen Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung zu tauschen. Nach 51 Prozent 2019 lag der Anteil diesmal nur noch bei 41 Prozent.

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



Tatsächlich verharret der Anteil derjenigen, die nach eigenen Angaben eigene Beiträge in die betriebliche Altersversorgung einzahlen, bei niedrigen 24 Prozent (22% 2019). Bei Zuschussmodellen (vgl. Abb. 11) liegt dieser Anteil bei 73 Prozent. Es bleibt weiterhin abzuwarten, ob der mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführte verpflichtende Zuschuss tatsächlich zu einer höheren Teilnahme führt. Da dieser Zuschuss für Neuverträge erst seit 2019 gilt, war eine Wirkung in der vorliegenden Befragung vermutlich noch nicht zu erwarten.

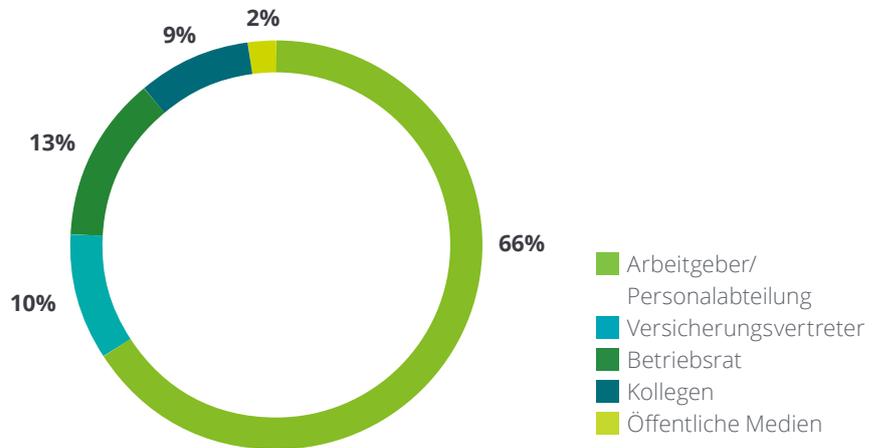
**Abb. 11 – Zahlen Sie eigene Beiträge von Ihrem Bruttoeinkommen in eine betriebliche Altersversorgung ein?**



Besonders niedrig ist der Anteil der Arbeitnehmer, die an einer Entgeltumwandlung teilnehmen, bei denjenigen Arbeitgebern, die keine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung anbieten (5%) – obwohl gerade hier ein erhöhter Bedarf bestünde.

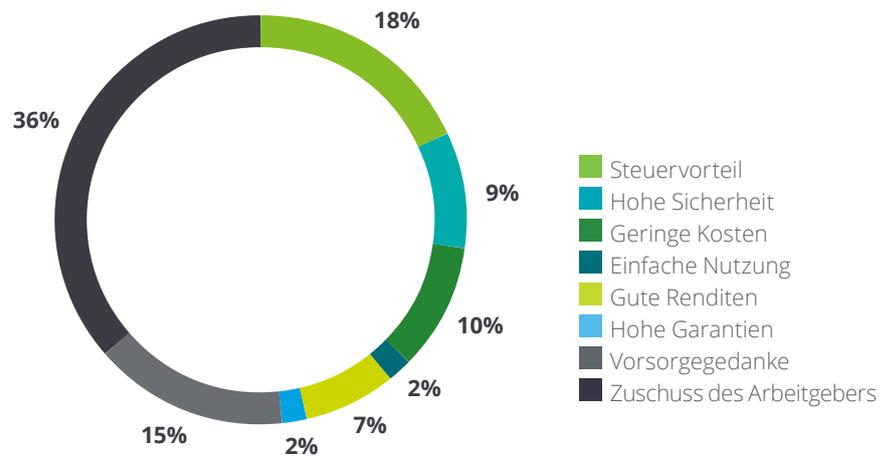
An der Informationslage bezüglich der Angebote zur Entgeltumwandlung hat sich indessen wenig geändert. Im Vergleich zum letzten Jahr gaben etwas mehr Befragte an, durch den Betriebsrat aufmerksam gemacht worden zu sein. Nach wie vor ist es jedoch vor allem der Arbeitgeber, der das Angebot kommuniziert (66%).

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



Bei der Frage nach den Argumenten, die die Arbeitnehmer zur Teilnahme an der Entgeltumwandlung am meisten überzeugt haben, spielt ein Zuschuss die stärkste Rolle (36%). 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.

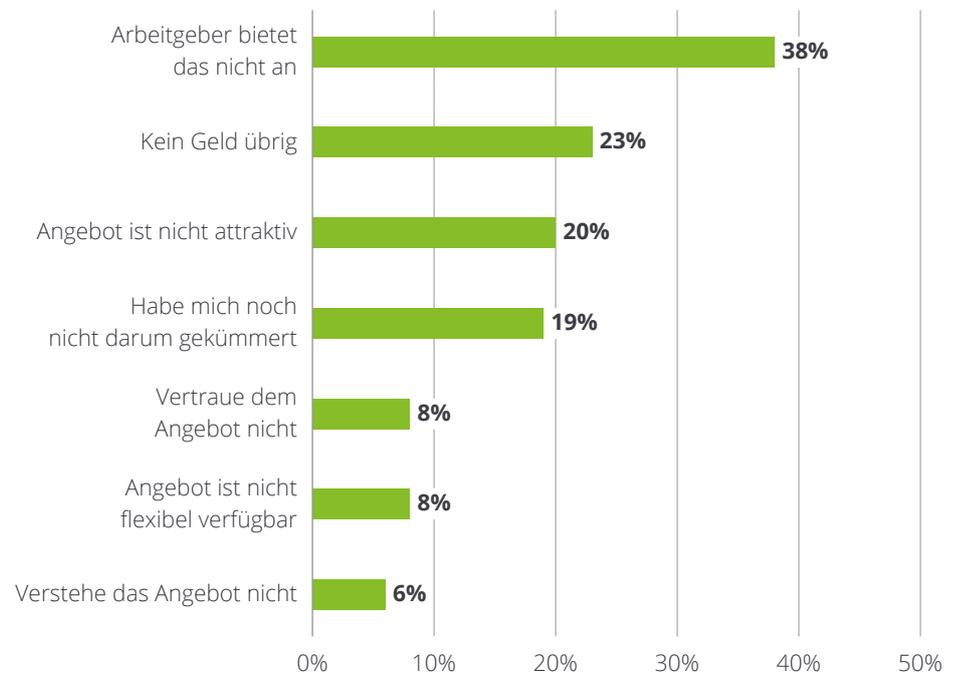
**Abb. 13 – Welches Argument hat Sie letztendlich am meisten überzeugt?**



Bei Arbeitnehmern unter 30 sowie solchen mit unterdurchschnittlichem Einkommen ergibt sich ein sehr ähnliches Bild. Bei beiden Gruppen wird der Zuschuss ebenfalls mit 36 Prozent als wichtigstes Argument benannt.

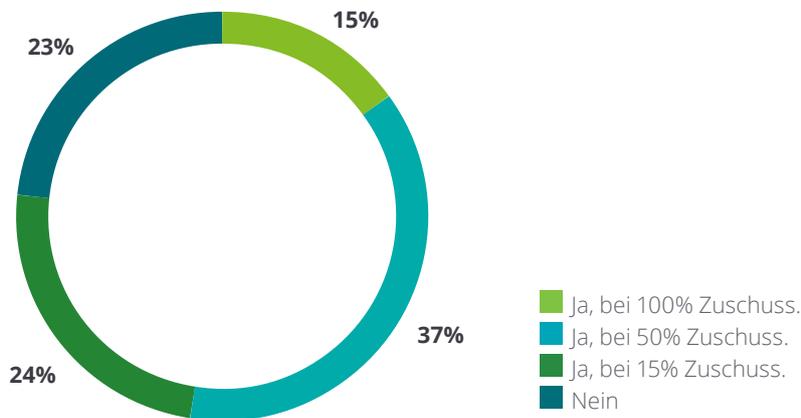
Die Gründe für die Nicht-Teilnahme an der Entgeltumwandlung haben sich seit dem letzten Jahr nicht geändert. Der am häufigsten Genannte ist nach wie vor, dass der Arbeitgeber kein Angebot mache (38%). Der Anteil von Arbeitgebern, die kein Angebot zur Entgeltumwandlung machen, ist nach Angaben der Befragten unter denjenigen Unternehmen, die eine arbeitgeberfinanzierte Vorsorge anbieten, mit 21 Prozent signifikant niedriger. In der Praxis bieten die Arbeitgeber demzufolge meistens sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgungen an – oder keines von beidem.

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



Eine stärkere Verbreitung von bAV wird nur dann erreicht, wenn Arbeitgeber flächendeckend Angebote einrichten und kommunizieren.

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



In diesem Jahr wurde das Thema Zuschuss durch eine weitere Frage beleuchtet. Alle Arbeitnehmer, die angaben, bislang noch keine Entgeltumwandlung zu betreiben, wurden gefragt, welcher Zuschuss für sie ausreichen würde, um künftig eigene Beiträge einzuzahlen. Nur 23 Prozent gaben an, sie würden unabhängig von der Höhe des Zuschusses auch weiterhin nicht teilnehmen. Für weitere 24 Prozent würde ein Zuschuss in Höhe von 15 Prozent auf ihren Eigenbeitrag ausreichen. Und nur eine Minderheit von 15 Prozent forderte einen Zuschuss in Höhe von 100 Prozent, also die Verdopplung ihres Eigenbeitrages. Mit einem Zuschuss von 50 Prozent würden man demnach deutlich mehr als die Hälfte derjenigen von einer Teilnahme überzeugen, die bislang keine eigenen Beiträge einzahlen.

Wesentliche Änderungen sind in diesem Teil der Analyse seit dem letzten Jahr nicht zu identifizieren. Insgesamt erhärten die Ergebnisse seit 2017 die Annahme, dass das Potenzial in der betrieblichen Altersversorgung nicht ausgeschöpft wird. Darüber hinaus ist in diesem Zeitraum auch keine

substanzielle Besserung hinsichtlich der Nutzung bzw. des Verbreitungsgrads der bAV festzustellen. Auch bei den Gründen, die als Hemmnisse angegeben werden, ist wenig Bewegung zu beobachten.

Den meisten Arbeitnehmern ist klar, dass die gesetzliche Rente allein kein ausreichendes Alterseinkommen sicherstellen kann. Gleichzeitig ist nur ein Teil dieser Arbeitnehmer bereit, eigene Vorsorge über betriebliche Altersversorgung zu betreiben, und hiervon hat bislang nur knapp die Hälfte diese Bereitschaft in die Tat umgesetzt. Die Ergebnisse legen nahe, dass das fehlende Angebot seitens der Arbeitgeber das zentrale Hemmnis bei der Verbreitung von Entgeltumwandlung darstellt. Gleichzeitig wird deutlich, dass ein Zuschuss der stärkste Hebel ist, Arbeitnehmer zur Teilnahme an der Entgeltumwandlung zu motivieren. Ob hierfür die vom Betriebsrentenstärkungsgesetz vorgesehenen 15 Prozent ausreichen, bleibt nach den vorliegenden Ergebnissen eher fraglich.

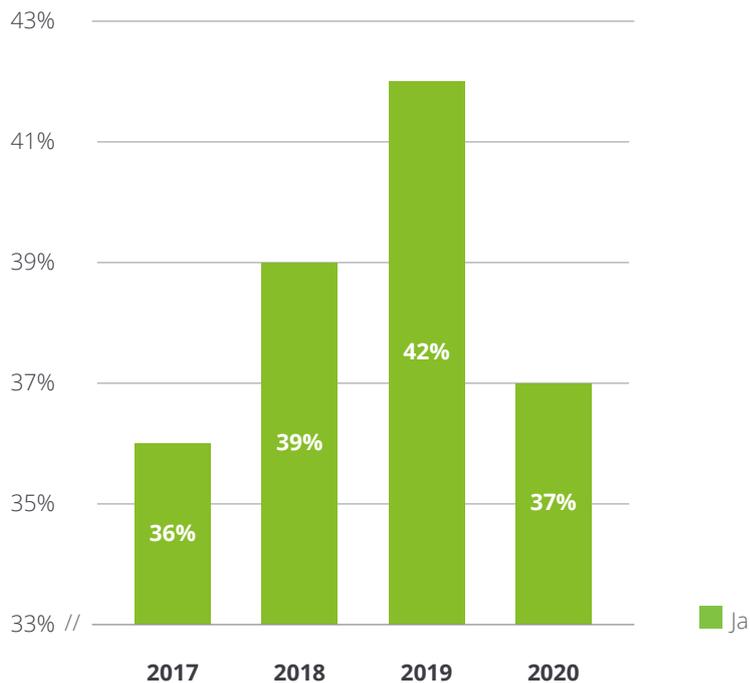


# Wie werden Arbeitnehmer über die bAV informiert?

Aktuell sind Rückschritte in der Informiertheit der Arbeitnehmer zu konstatieren. Ohne kontinuierliche Anstrengungen sind kaum nachhaltige Verbesserungen zu erwarten.

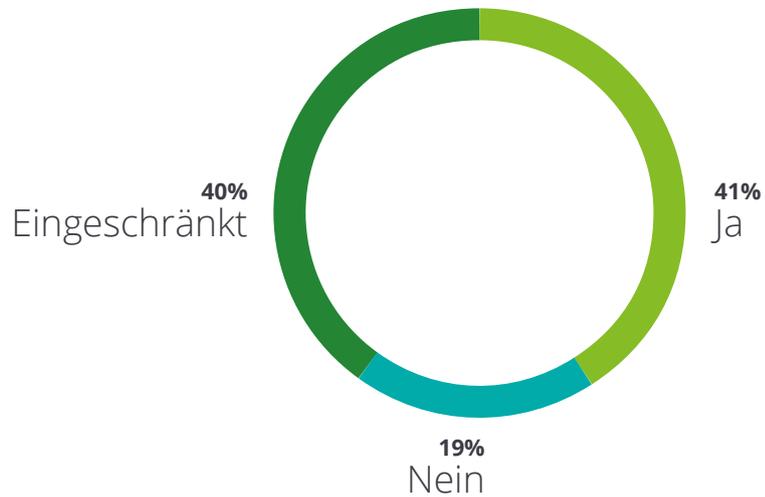
Nach einer allmählichen Verbesserung der Informationslage von 2017 bis 2019 erfolgt 2020 ein kleiner Rückschlag. In diesem Jahr gaben 37 Prozent der Befragten an, ausreichend informiert zu sein. Das Vertrauen in die erhaltenen Informationen bleibt in etwa auf dem gleichen Stand wie in den Vorjahren (41%).

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



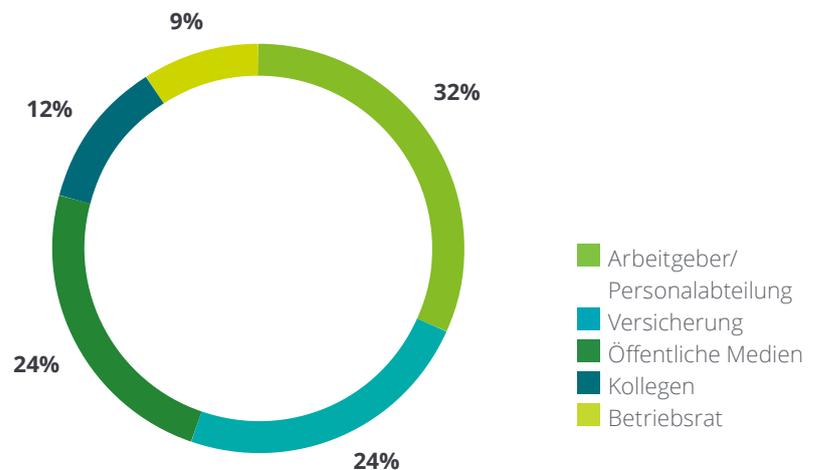
Das Vertrauen in die Informationen ist bei männlichen Befragten (46%) deutlich ausgeprägter als bei weiblichen (36%). Bei Arbeitnehmern, die an der Entgeltumwandlung teilnehmen, ist das Vertrauen in die erhaltenen Informationen besonders ausgeprägt (75%). Dies zeigt deutlich den Zusammenhang zwischen Informiertheit und Teilnahme auf. Vor diesem Hintergrund ist es bedauerlich, dass nur 27 Prozent der Arbeitnehmer sich sowohl ausreichend informiert fühlen als auch volles Vertrauen in die erhaltenen Informationen haben.

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



Die Arbeitnehmer nutzen dabei unterschiedliche Informationsquellen. Am wichtigsten ist der Arbeitgeber mit 32 Prozent, gefolgt von Versicherern und öffentlichen Medien mit je 24 Prozent. Betriebsräte spielen mit 9 Prozent eine untergeordnete Rolle. Betrachtet man hingegen nur die Mitarbeitergruppe, die sich sowohl ausreichend informiert fühlt als auch volles Vertrauen in die erhaltenen Informationen hat, so ergibt sich ein signifikant anderes Bild. Hier spielt der Arbeitgeber mit 48 Prozent eine substantiell wichtigere Rolle, wohingegen die öffentlichen Medien mit 7 Prozent von untergeordneter Bedeutung sind.

**Abb. 18 – Von wem haben Sie Informationen erhalten?**

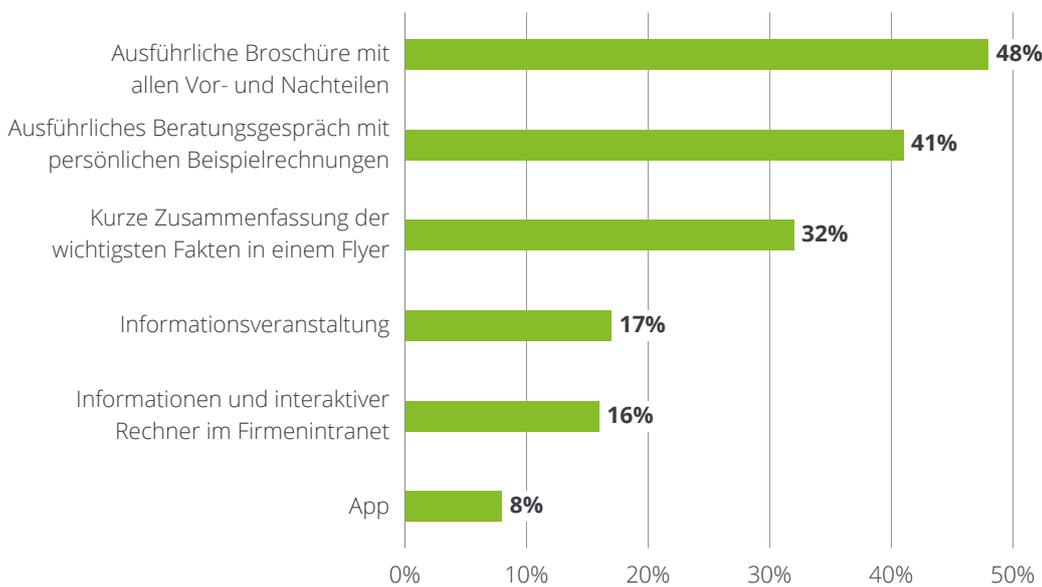


Umgekehrt fühlen sich die Arbeitnehmer, die den Arbeitgeber als wichtigste Informationsquelle angaben, zu 49 Prozent ausreichend informiert und haben mit 56 Prozent auch deutlich mehr Vertrauen in die Informationen. In dieser Gruppe ist auch die Teilnahme an der Entgeltumwandlung bedeutend höher (40%) als im Gesamtdurchschnitt.

Wenig Veränderung gibt es bei den bevorzugten Medien. Seit 2017 ist die Reihenfolge der genannten Kommunikationsmittel fast unverändert, ebenso wie ihre prozentuale Nennung. Ganz langsam gewinnt die App etwas an Bedeutung. 2017 wurde sie noch von nur 3 Prozent der Befragten genannt, mittlerweile hat sich der Anteil immerhin auf 8 Prozent mehr als verdoppelt. Erwartungsgemäß liegt dieser Anteil bei Arbeitnehmern unter 30 noch etwas höher, nämlich bei 14 Prozent. Die restlichen Medien werden jedoch in etwa im gleichen Anteil benannt wie im Gesamtdurchschnitt.

Die Ergebnisse der letzten Jahre wie auch die aktuellen zeigen, dass Information und Kommunikation wichtige Erfolgsfaktoren bei der Nutzung betrieblicher Altersversorgung sind. Der Arbeitgeber hat die Chance, sich hier als vertrauenswürdiger Ansprechpartner zu positionieren und damit einen signifikanten Mehrwert für seine Mitarbeiter zu bieten. Ein Indikator, wie gut dies gelingt, ist die Teilnahmequote an der Entgeltumwandlung. Die aktuelle Informationslage weist weiterhin substanziellen Verbesserungsbedarf auf. Die zuletzt positive Entwicklung wird aktuell wieder infrage gestellt. Dies deutet auch darauf hin, dass Kommunikation und Information kontinuierlicher Anstrengungen bedürfen und nicht durch einmalige Aktionen abgehakt werden können.

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



# Welche betriebliche Altersversorgung wünschen sich die Arbeitnehmer?

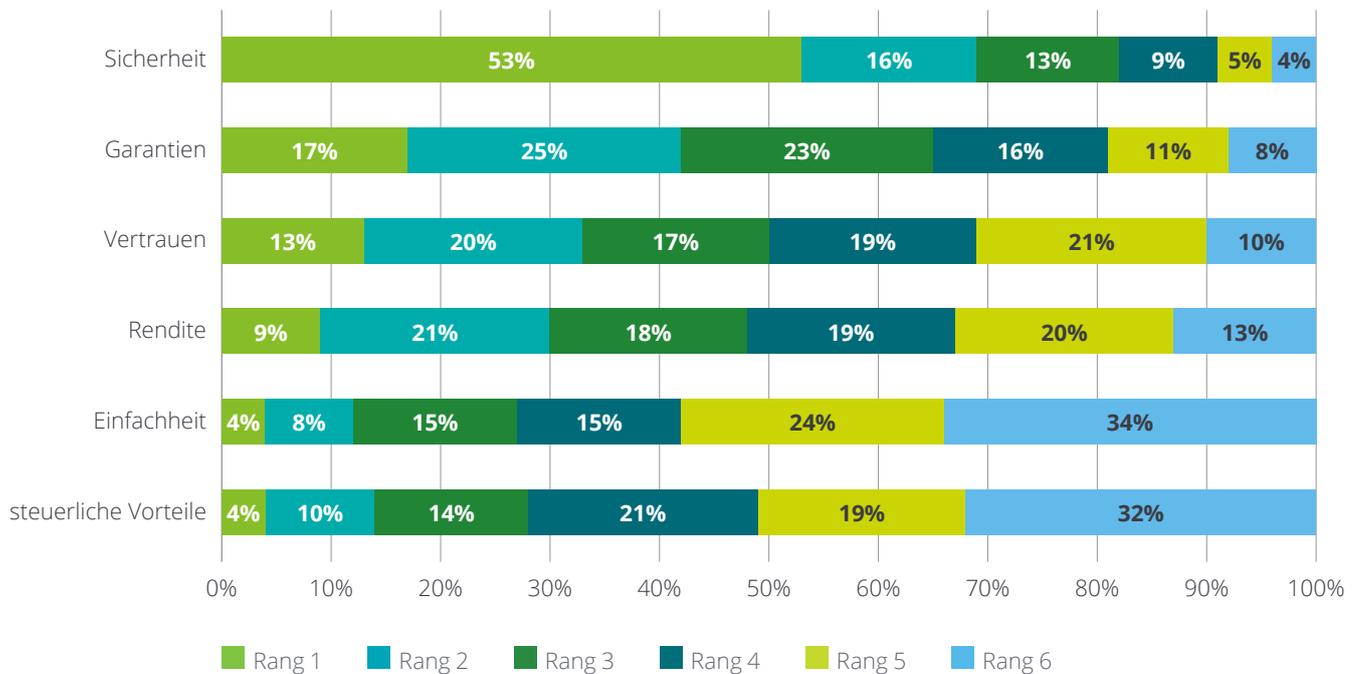
Arbeitnehmer möchten sowohl flexible als auch sichere Modelle.

Gegenüber den vergangenen Jahren hat aktuell das Merkmal Sicherheit nochmal zusätzlich an Bedeutung gewonnen. 2019 wurde es mit 36 Prozent auf den ersten Rang gewählt, in diesem Jahr waren es 53 Prozent. Dies könnte auch eine konkrete Auswirkung der COVID-19-Situation

sein. Im Vergleich dazu wurden alle anderen Merkmale entsprechend geringer gewichtet. Ansonsten hat sich an deren Rangfolge nichts geändert. Insgesamt votierten 83 Prozent der Befragten jeweils die Merkmale Sicherheit, Garantien und Vertrauen auf Rang 1.

Bei jungen Arbeitnehmern im Alter unter 30 spielt in diesem Jahr die Sicherheit sogar eine noch größere Rolle als im Gesamtdurchschnitt (58%). Ansonsten gibt es in den verschiedenen Arbeitnehmergruppen kaum Unterschiede in der Priorisierung der Merkmale.

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



Wie schon 2019 wurden auch aktuell die Präferenzen der Arbeitnehmer hinsichtlich Chancen und Risiken im Detail untersucht. Wieder wurden die Befragten vor die Wahl gestellt, ob sie eine garantierte Rente ohne Chance auf Erhöhung oder eine geringere Garantie mit Chance auf Erhöhung vorzögen. Gegenüber letztem Jahr wurden diesmal die Rentenbeträge erhöht. Die Ergebnisse waren ähnlich wie 2019: 59 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.

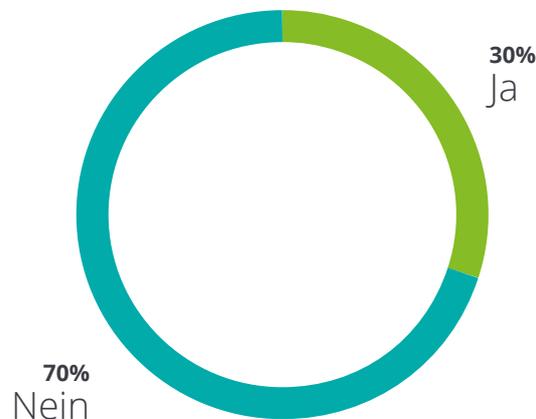
Auf eine Garantie gänzlich zu verzichten, um dafür eine 50-prozentige Chance auf 1.000 EUR zu erhalten, zog allerdings nur eine Minderheit von 30 Prozent vor.

Jüngere Arbeitnehmer weisen hierbei eine etwas höhere Chancen-Affinität auf. In dieser Arbeitnehmergruppe würden sich 64 respektive 41 Prozent für die verringerten Garantien verknüpft mit der höheren Chance entscheiden. Keine wesentlichen Abweichungen zum Durchschnitt sind hingegen für unterschiedliche Geschlechter, Einkommensgruppen und Bildungsabschlüsse zu identifizieren.

**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 hauptsächlich Flexibilität. Konstant werden seit 2017 verschiedene Auszahlungsmöglichkeiten als gewünschte Merkmale eines Pensionsplans am stärksten gewichtet. Wie schon 2019 wurde dieses mit 52 Prozent als das wichtigste genannt.

Die Auswahl der Geldanlage wird den Befragten im Laufe der Zeit immer wichtiger. Mittlerweile wurde dieses Merkmal von 39 Prozent ausgewählt.

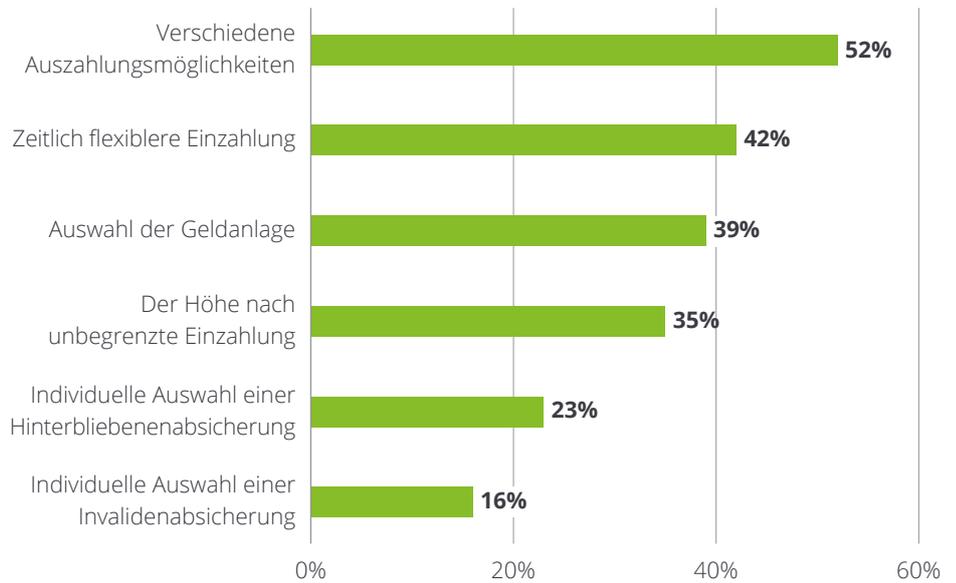
Nachdem die Arbeitnehmer „Verschiedene Auszahlungsmöglichkeiten“ so stark gewichtet, wurden sie in einem zweiten Schritt befragt, welche konkrete Auszahlung sie präferieren. 43 Prozent der Studienteilnehmer wünschen sich dabei eine lebenslange monatliche Rente von 500 EUR, 41 Prozent ziehen eine Kapitalleistung von 100.000 EUR vor und 16 Prozent möchten lieber zehn Jahresraten à 10.000 EUR erhalten.

Jüngere Arbeitnehmer im Alter bis 30 wählen noch etwas stärker die Rente (51%). Bei anderen Mitarbeitergruppen gibt es nur leichte Unterschiede zum Durchschnitt.

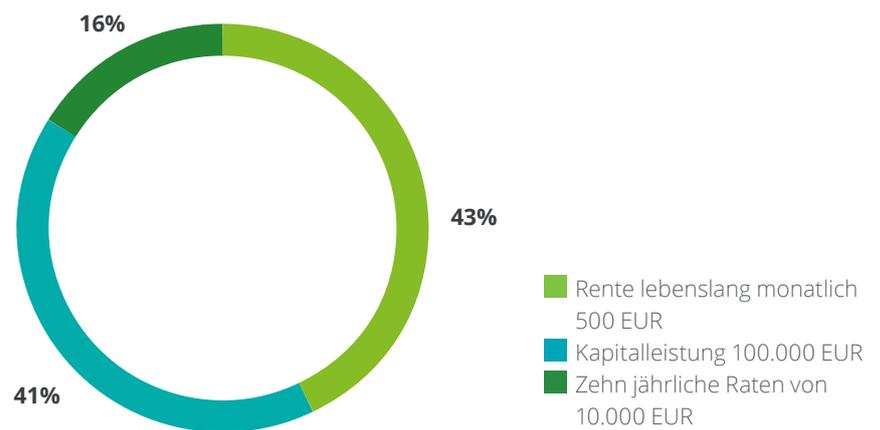
Bei geringeren Rentenbeträgen fällt die Wahl verstärkt auf das Kapital. So würden 58 Prozent derjenigen, die sich für die Rente von 500 EUR monatlich entschieden haben, bei einer Rente von nur 75 EUR monatlich lieber ein Kapital von 15.000 EUR wählen.

Insgesamt blieb diese Verteilung im Zeitablauf relativ stabil. 2017 votierten 38 Prozent für eine Rente.

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

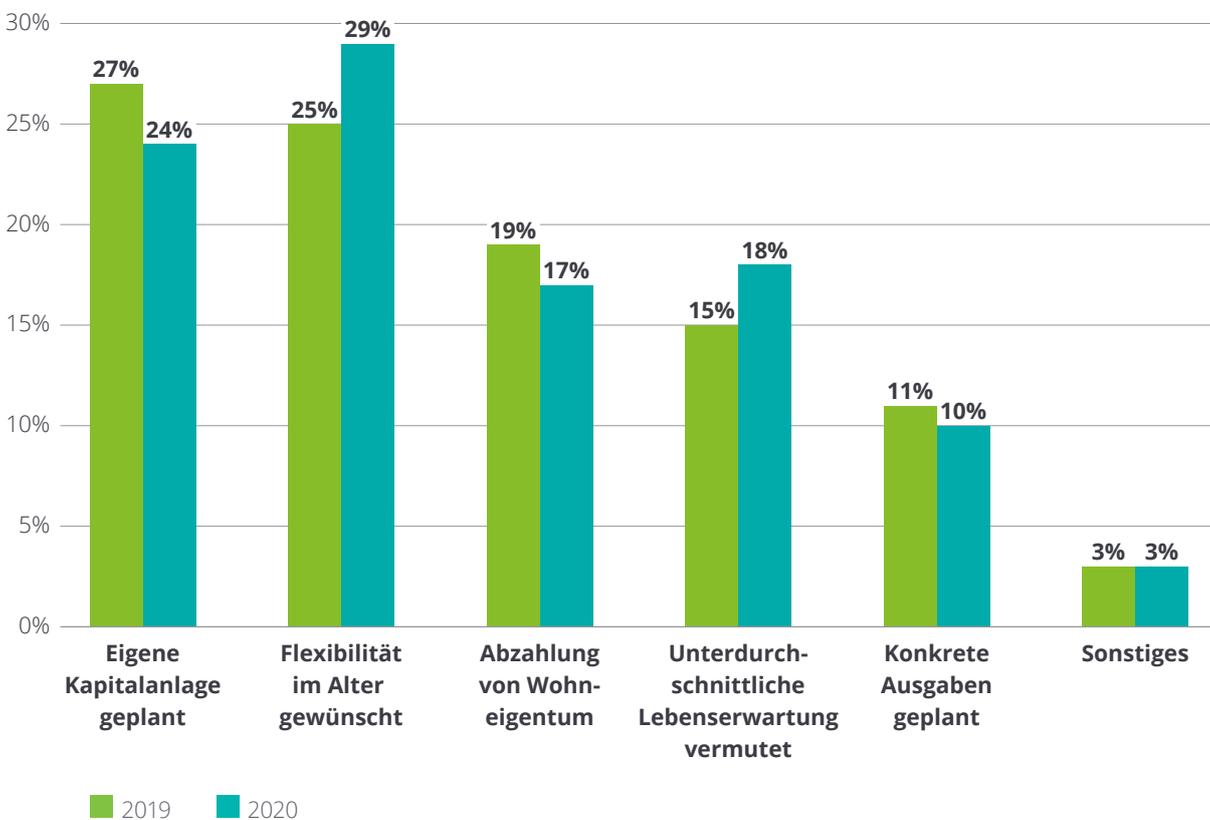


**Abb. 24 – Leistungen aus der bAV können unterschiedlich ausgezahlt werden. Angenommen, Sie hätten folgende Wahlmöglichkeiten: Rente monatlich 500 EUR, Kapitalleistung 100.000 EUR oder zehn jährliche Raten von 10.000 EUR – wie würden Sie sich entscheiden?**



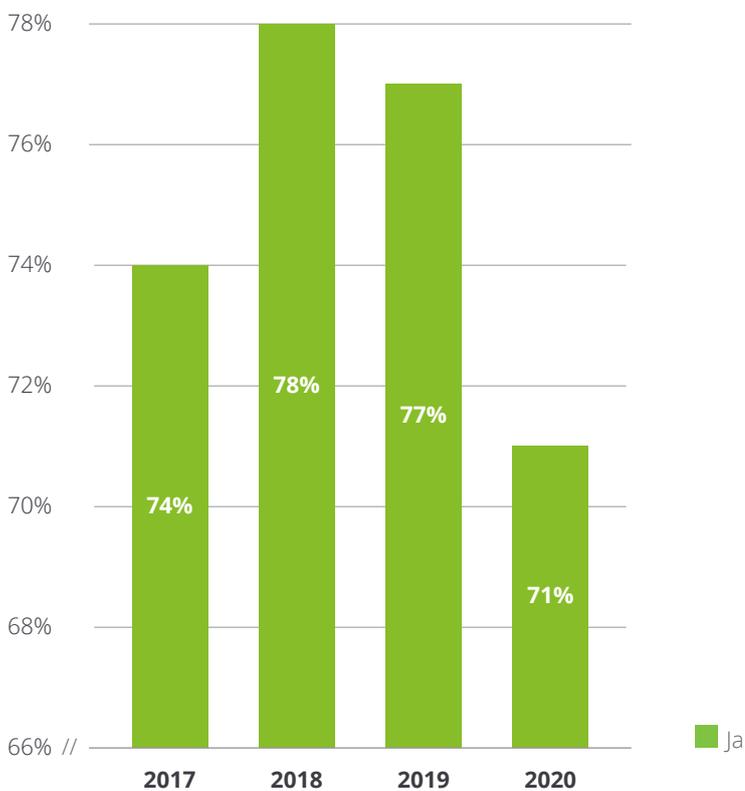
Bei den Gründen für die Kapitalwahl gab es geringfügige Änderungen im Vergleich zum Vorjahr. Der Wunsch nach Flexibilität im Alter nahm von 25 auf 29 Prozent zu und wird nun am stärksten gewichtet, nachdem gleichzeitig der Wunsch nach einer eigenen Kapitalanlage von 27 auf 24 Prozent zurückging.

**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.**



# Fazit

## Die betriebliche Altersversorgung tritt auf der Stelle.

Insgesamt stagniert die betriebliche Altersversorgung weiterhin, kleinere Rückschritte könnten durch die COVID-19-Situation bedingt sein. Bislang kann die betriebliche Altersversorgung die Hoffnung auf eine starke zweite Säule im Alterseinkommen nicht auf breiter Front bestätigen. Aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetz und dem seit 2019 geltenden arbeitgeberfinanzierten Pflichtzuschuss für neue, versicherungsförmige Entgeltumwandlungsangebote ist noch keine merkliche Stärkung der betrieblichen Altersversorgung entstanden.

Auf Basis der Befragungsergebnisse kristallisieren sich immer mehr drei Ansatzpunkte mit hoher Hebelwirkung heraus:

- Zunächst einmal müsste jeder Arbeitgeber proaktiv Entgeltumwandlungsangebote machen.
- Zuschüsse stellen die stärkste Motivation dar, sollten dann aber eher bei 50 als bei 15 Prozent liegen.
- Die Arbeitnehmer brauchen zudem eine kontinuierliche, detaillierte und verständliche Information zu den Angeboten.

Auch in der Gestaltung haben viele bAV-Angebote noch Spielraum für Verbesserungen. Insgesamt wünschen sich die Arbeitnehmer 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.

Um flexible Systeme zu administrieren und den Mitarbeitern jederzeit einen Überblick und ihre Handlungsoptionen aufzuzeigen, eignen sich insbesondere digitale Lösungen. Allerdings müssen sich auch die Arbeitnehmer erst noch an die Nutzung solcher Systeme gewöhnen.



# Kontakt



**Peter Devlin**

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



**Jens Denfeld**

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



**Benjamin Bauer**

Senior Manager | Human Capital  
Tel: +49 (0)89 29036 7871  
bebauer@deloitte.de

## Deloitte.

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 GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft 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.

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 die rund 312.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.