Deloitte.

URL: http://www.deloitte-tax-news.de/steuern/arbeitnehmerbesteuerung-sozialversicherung/betriebliche-altersversorgung-laut-deloitte-studie-ein-zentraler-baustein-fuer-ein-gutes-alterseinkommen.html

30.10.2019

Arbeitnehmerbesteuerung/ Sozialversicherung

Betriebliche Altersversorgung: Laut Deloitte-Studie ein zentraler Baustein für ein gutes Alterseinkommen

Betriebliche Altersversorgung ist und bleibt ein zentraler Baustein für ein auskömmliches Alterseinkommen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland steigt ihre Bedeutung sogar noch weiter an. Um diesem Stellenwert auch tatsächlich gerecht zu werden, bleibt noch viel zu tun. Die Deloitte bAV-Studie 2019 gibt hierzu wichtige Fingerzeige.

Hintergrund
Im September 2019 war es wieder so weit: Deloitte stellte die diesjährige bAV-Studie vor. Seit 2017 untersucht Deloitte jährlich durch repräsentative Befragungen unter sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern deren Kenntnisse und Erwartungen hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und angrenzender Versorgungsthemen. Dadurch entsteht eine äußerst valide empirische Datenlage, die insbesondere bei folgenden Fragestellungen hilfreich ist:

- Ist bAV für Arbeitnehmer relevant?
- Wie muss bAV gestaltet sein, um die Wünsche der Arbeitnehmer zu adressieren?
- Wie kann eine zielgerichtete Kommunikation von bAV-Angeboten aussehen?

Die Ergebnisse der Studie
Diese Fragen sind nicht nur für Unternehmen wichtig, die bAV zur Positionierung als attraktive Arbeitgeber einsetzen, sondern auch für Anbieter, die bAV-Produkte entwickeln. Im Grunde steht immer die Frage im Mittelpunkt, wie ein bAV-Angebot bei vorgegebenem Kostenrahmen und definierter Risikobereitschaft für eine optimale Wertschätzung seitens der Arbeitnehmer gestaltet werden kann.

Die Antwort auf diese Fragestellung ist alles andere als trivial. Denn die Studie zeigt: den einen Arbeitnehmer gibt es gar nicht. Die Kenntnisse und Wünsche der Arbeitnehmer sind vielmehr höchst unterschiedlich. Der erste Schluss muss also lauten: ein bAV-Angebot, das für möglichst viele Arbeitnehmer attraktiv sein soll, muss flexibel und adaptierbar sein. Es muss die Möglichkeit bieten, an die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer angepasst werden zu können – am besten durch den Arbeitnehmer selbst.

Das grundsätzliche Erfordernis von bAV ist in Fachkreisen unstrittig. Selbst der Gesetzgeber ist in jüngster Vergangenheit durch die Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes aktiv geworden. Der Demografie bedingte Rückgang des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rente lässt sich flächendeckend nur durch eine kollektive, kapitalgedeckte zusätzliche Versorgung kompensieren. Der erste Teil dieser Erkenntnis ist mittlerweile auch bei Arbeitnehmern weit verbreitet. „Die Rente ist sicher“, aber in welcher Höhe?

Obwohl nur 37 Prozent der 2.000 im Rahmen der Studie Befragten angaben, eine uneingeschränkte Vorstellung von der Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung zu haben (Abbildung 1), die sie künftig erwarten können, sagen gleichzeitig 80 Prozent, dass diese Leistung für ihren Bedarf als Rentner nicht ausreichend sein wird (Abbildung 2).

Abbildung 1: Haben Sie eine Vorstellung von der Leistung, die Sie bei Ihrer Pensionierung aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten werden?

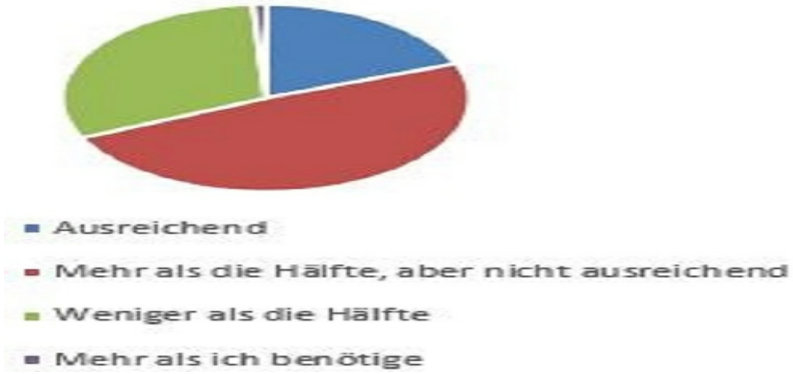

Abbildung 2: Wie hoch schätzen Sie den Anteil der gesetzlichen Rente an Ihrem tatsächlichen Bedarf als Rentner ein?

Die Notwendigkeit einer zusätzlichen Absicherung des Alterseinkommens ist den Arbeitnehmern somit klar. Die Arbeitnehmer ergreifen auch zahlreiche Sparmaßnahmen, nur 18 Prozent geben an, sie würden nicht vorsorgen. Allerdings spielt die bAV bei diesen Sparmaßnahmen eine untergeordnete Rolle. Während Sparbuch/Festgeldkonten zu Sparzwecken trotz kaum vorhandener Zinsen mit 41 Prozent am weitesten verbreitet sind, betreiben nur 22 Prozent der Befragten Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV.

Auf dem Weg zu einer stärkeren Durchdringung mit bAV beziehungsweise zur Stärkung der bAV als attraktives Vergütungselement aus Sicht der Arbeitgeber bedarf es demnach noch einiger Anstrengungen. Die bAV muss zielgerichteter gestaltet und kommuniziert werden.

Eine einheitliche Gestaltung für alle Mitarbeiter stößt jedoch hinsichtlich der Wertschätzung schnell an Grenzen. Auch wenn bei den Arbeitnehmern noch relativ große Einigkeit darüber herrscht, dass bAV vor allem sicher sein und Garantien beinhalten sollte, sind die Unterschiede beim Verständnis darüber, was Sicherheit überhaupt bedeutet, eklatant. 63 Prozent der Befragten zögen es vor, eine Garantie über 100 EUR und zusätzlich eine Chance auf insgesamt 300 EUR zu erhalten statt über eine garantierte Altersrente von 200 EUR verfügen zu können. Und ein Viertel würde sogar ganz auf Garantien verzichten, um im Gegenzug eine Chance auf 400 EUR zu erhalten. Angesichts der derzeitigen Kapitalmarktlage sind solche Fragestellungen aktueller denn je.

Grundsätzlich wünschen sich Arbeitnehmer auch Flexibilität. Aber worin diese Flexibilität bestehen soll, darüber herrscht große Uneinigkeit. Dies erkennt man auch an der Auswahl der „besonders wichtigen" Merkmale (Abbildung 3). Trotz der Möglichkeit von Mehrfachnennungen konnte keines der angebotenen Merkmale eine einfache Mehrheit auf sich vereinen. Verschiedene Auszahlungsmöglichkeiten wurden mit 49 Prozent noch am häufigsten genannt.

Abbildung 3: Angenommen, Sie könnten sich eine betriebliche Altersvorsorge nach Ihrem eigenen Wunsch gestalten. Welche der folgenden Merkmale wären Ihnen besonders wichtig?

Auch für die Kommunikation gibt es nicht den Königsweg, der allen Mitarbeitern gleichermaßen gerecht wird. Das Vorwissen und das Verständnis für bAV sind – unabhängig vom Bildungsgrad– sehr unterschiedlich ausgeprägt. Davon abgesehen, gibt es noch zu viele Fälle, in denen gar keine oder unzureichende Informationen für Arbeitnehmer verfügbar sind. 58 Prozent der Befragten fühlen sich nicht ausreichend informiert. Und nur 43 Prozent haben uneingeschränktes Vertrauen in die Informationen, die sie erhalten. Anders herum fühlen sich nur 30 Prozent ausreichend – und das heißt noch nicht gut – informiert und haben gleichzeitig Vertrauen in die Informationen. Angesichts dieser Umstände verwundert es nicht, dass die bAV noch viel Entwicklungspotential hat.

Neben der Frage, ob überhaupt informiert wird, ist zu klären, wie am besten informiert wird. Zwar wünschen sich die Arbeitnehmer mehrheitlich eine detaillierte Information, beispielsweise über eine entsprechende Broschüre. Aber diese Mehrheit beträgt – trotz der Möglichkeit der Mehrfachnennung – nur 52 Prozent (Abbildung 4). Um also möglichst viele Arbeitnehmer zu erreichen, bedarf es unterschiedlicher Kommunikationsangebote und -mittel.

Abbildung 4: Wie möchten Sie am liebsten zur bAV informiert werden? (Mehrfachnennungen möglich)

Zudem sind die Kommunikationsgewohnheiten der Arbeitnehmer im Fluss. Insbesondere die digitale Umsetzung wird künftig weiter an Bedeutung gewinnen. Auch wenn Portale und Apps für die meisten Arbeitnehmer heute noch nicht die primär gewünschten Informationsquellen sind, werden sich die digitalen Lösungen mittelfristig durchsetzen. Dies liegt nicht nur an der sukzessiven Veränderung des Nutzerverhaltens, sondern auch an den Vorteilen, die solche Lösungen in der Verwaltung bieten.

Die bAV nimmt heute noch bei Weitem nicht den Stellenwert in der Altersversorgung ein, der ihr zukommt und der in der Breite auch erforderlich ist. Dafür gibt es eine ganze Reihe von Gründen. Die Beteiligten, allen voran die Arbeitgeber, können noch deutlich mehr unternehmen, um Akzeptanz und Nutzung zu fördern. Davon profitieren sie letztendlich auch selbst. Und dies muss nicht zwingend mit hohen Kosten verbunden sein. Vielmehr sollten

1. flächendeckend Angebote bereitgestellt und kommuniziert werden,
2. die Gestaltung der Angebote flexibel genug sein, damit sie individuell an die Bedürfnisse der einzelnen Arbeitnehmer angepasst werden können und
3. die Kommunikation unterschiedliche Mitarbeitergruppen und –typen berücksichtigen.

In unserem ausführlichen Studienbericht finden Sie viele weitere Details zu unseren Ergebnissen und Schlussfolgerungen. Zudem zeigen wir hier zu manchen Fragen interessante Entwicklungen seit 2017 auf. Den Bericht können Sie sich kostenlos hier herunterladen. Über Anregungen und Kritik freuen wir uns – zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren.

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.