



Juni 2012

Betriebliche Altersversorgung:

Was Mitarbeiter wollen

Towers Watson Retirement Attitudes Survey 2012

Betriebliche Altersversorgung: Was Mitarbeiter wollen

Towers Watson Retirement Attitudes Survey 2012



Inhalt

Das Wichtigste im Überblick	4
Hintergrund	5
Neue Anforderungen an bAV	5
Die Studie: Anlass und Ziel	5
Altersversorgung aus Arbeitnehmersicht	6
Skepsis gegenüber gesetzlicher Rente	6
Späterer Rentenbeginn eingeplant	7
Zwischenfazit: Arbeitnehmer setzen große Hoffnung auf bAV	7
bAV: Wünsche von Arbeitnehmern als Chance für Unternehmen	8
Arbeitgeber-Engagement erwartet	8
Gewinnungs- und Bindungseffekt bestätigt	8
bAV: Wissensstand, Sparbereitschaft, Präferenzen	9
Große Wissenslücken, starker Informationsbedarf	9
Hohe Sparbereitschaft	10
Sicherheit hat Priorität	10
Wahloptionen und Beratung erwünscht	10
Fazit: Tue Gutes und rede darüber	12
Die Autoren der Studie	13
Das Beratungsspektrum von Towers Watson	14
Weitere Studien von Towers Watson	15

Das Wichtigste im Überblick

Die Altersversorgung in Deutschland befindet sich im Umbruch. Frühere Generationen von Arbeitnehmern verließen sich darauf, durch die gesetzliche Rentenversicherung über eine ausreichende Altersabsicherung zu verfügen. Der demografische Druck auf das als Generationenvertrag ausgestaltete Rentensystem ist mittlerweile ein Diskussions-thema in sämtlichen Bevölkerungsschichten, wie die vorliegende Studie zeigt.

- Nur noch eine Minderheit der Arbeitnehmer glaubt, durch die gesetzliche Rente eine angemessene Altersversorgung zu erhalten.
- Damit befinden sich die Arbeitnehmer jedoch in einem Dilemma, denn nach wie vor gilt bei den meisten die gesetzliche Rente als Haupteinkommensquelle im Alter.
- Große Hoffnungen liegen daher auf der betrieblichen Altersversorgung (bAV), die von den meisten als zweitwichtigste Einkommensquelle benannt wird.

So sind vor allem diejenigen Arbeitnehmer, die über eine bAV verfügen, eher davon überzeugt, trotz der Entwicklung der gesetzlichen Rente einen komfortablen Ruhestand genießen zu können. Vor diesem Hintergrund wäre es für die Arbeitnehmer besonders wichtig, über ihr bAV-Angebot gut informiert zu sein. Dies ist jedoch nicht immer der Fall. Im Gegenteil: Nur die Hälfte der Arbeitnehmer kennt den für sie gültigen Pensionsplan, fühlt sich gut informiert und ist mit ihrer bAV zufrieden. Dabei zeigt sich gerade in dieser Mitarbeitergruppe der personalpolitische Mehrwert von bAV besonders deutlich: 46 Prozent geben an, die bAV sei ein Grund, bei ihrem jetzigen Arbeitgeber zu bleiben, für 68 Prozent ist die bAV eine wesentliche Gehaltskomponente.

Zudem wäre ein Großteil der Arbeitnehmer bereit, eigenes Geld in die bAV zu investieren. 75 Prozent stimmen einem solchen Engagement voll oder zumindest in einem gewissen Rahmen zu. Mitarbeiter, deren bAV sowohl vom Arbeitgeber als auch von ihnen selbst finanziert wird, sind übrigens fast genauso zufrieden mit ihrer bAV, wie diejenigen, deren bAV ausschließlich durch den Arbeitgeber finanziert wird.

Aus Arbeitgebersicht ist ein bAV-Angebot insbesondere dann sinnvoll, wenn es von den Arbeitnehmern wertgeschätzt wird und damit zentrale personalpolitischen Ziele – Mitarbeiterbindung und -gewinnung – erreicht werden können. Diese Wertschätzung lässt sich über Kommunikation beeinflussen, aber auch durch die gezielte Ausgestaltung des Angebots:

- 96 Prozent bevorzugen Wahloptionen im Rahmen ihrer bAV
- 86 Prozent der Mitarbeiter legen großen Wert auf Sicherheit und Inflationsschutz
- 78 Prozent der Mitarbeiter befürworten, dass das Planvermögen außerhalb des Unternehmens angelegt wird.

Einfach nur einen standardisierten Pensionsplan anzubieten, ist demnach unter Umständen zu kurz gedacht. Entscheidende Elemente für den Erfolg einer bAV sind eine flexible Ausgestaltung mit Wahloptionen und begleitend ein umfassendes Informationsangebot.



Hintergrund

Neue Anforderungen an bAV

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wurden die Rahmenbedingungen für die gesetzliche Rente und in der Folge auch für die bAV mehrfach geändert. So wurde in der letzten Dekade etwa der Rechtsanspruch auf Bruttoentgeltumwandlung eingeführt und die Befreiung der entsprechenden Beiträge von Sozialabgaben verlängert. Damit sollte der Stellenwert der bAV gestärkt werden – als Kompensation für die Kürzungen in der gesetzlichen Rente. Nach OECD-Studien weist Deutschland im Vergleich zu den anderen Ländern Europas ein knapp unterdurchschnittliches Rentenniveau auf.

Auch die Unternehmen sehen die Herausforderung, ihre Versorgungswerke für die demografischen Herausforderungen der nächsten Jahrzehnte fit zu machen, wie die Demografiestudie 2011 von Towers Watson belegt. Dabei steht aus Arbeitgebersicht vor allem die personalpolitische Nutzung der bAV im „War for Talents“ im Vordergrund. Von einem attraktiven Pensionsplan versprechen sich viele Unternehmen heute und künftig Vorteile bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern.

Darüber hinaus kann durch bAV ein flexibler Übergang von der aktiven Arbeitsphase in den Ruhestand ermöglicht werden. Da heute noch niemand sagen kann, wie stark Unternehmen künftig auf ältere Mitarbeiter angewiesen sein werden und wie leistungsfähig diese Mitarbeiter dann sind, gelten starre Regularien als nachteilig. Daher gilt es, rechtzeitig (und durchaus auch unter Einbindung der Arbeitnehmer selbst) Finanzierungstöpfe aufzubauen, die eine flexible Gestaltung der Arbeitsbedingungen und -zeiten beim Übergang in den Ruhestand unterstützen. Nur mit einer soliden Finanzierung lässt sich am ehesten ein für beide Seiten vorteilhafter Interessenausgleich zwischen unternehmerischen Anforderungen und arbeitnehmerseitigen Potenzialen herstellen.

Vieles spricht daher für eine Renaissance der bAV. Dabei werden – anders als in ihrer langen Historie – weniger die alten Werte eines paternalistischen Fürsorgegedankens, sondern vielmehr ihre Stärkung im Sinne eines zukunftsgerichteten Miteinanders von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Vordergrund stehen.

Die Studie: Anlass und Ziel

Streben Unternehmen in der vergangenen Dekade eher risikoreduzierungsorientierte Nejustierungen von Versorgungswerken an, spielt nun zusätzlich auch die Attraktivität der Pensionspläne aus Mitarbeitersicht eine starke Rolle. Wird die Gestaltung von Pensionsplänen allein auf Risikominimierung, arbeits- und steuerrechtliche Optimierung sowie die Berücksichtigung demografischer Aspekte beschränkt, greift dies – so die inzwischen gereifte Erkenntnis – zu kurz. Die bAV stellt eine zentrale und kostenintensive Komponente in der Vergütung von Mitarbeitern dar. Ihr personalpolitischer Mehrwert für die Mitarbeiterbindung und -gewinnung kann sich jedoch nur dann gut entfalten, wenn sie durch die Mitarbeiter wertgeschätzt wird. Die angestrebte Wertschätzung sollte also eine ebenso wesentliche Determinante bei der Gestaltung und Durchführung von Pensionsplänen sein. Daher stellen sich folgende Fragen:

- Wie schätzen die Arbeitnehmer ihre Altersversorgung ein und welchen Stellenwert messen sie dabei der bAV zu?
- Was wissen die Mitarbeiter über ihre bAV und wie verstehen sie den Nutzen?
- Welche Merkmale schätzen Beschäftigte insbesondere an einem für sie attraktiven System der bAV?

Die vorliegende Studie untersucht diese Fragestellungen und stellt Unternehmen damit einen ersten Anhaltspunkt zur Überprüfung des eigenen bAV-Angebots zur Verfügung.

Für die Studie wurden im Januar 2012 rund 2.100 Arbeitnehmer aus Unternehmen in Deutschland mit mehr als 1.000 Mitarbeitern befragt. 77 Prozent aller Befragten verfügen nach eigenen Angaben über eine bAV-Anwartschaft. Die Befragten repräsentieren hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildung, Einkommen und Branchenzugehörigkeit ein breites Spektrum der deutschen Arbeitnehmerschaft.

Altersversorgung aus Arbeitnehmersicht

Skepsis gegenüber gesetzlicher Rente

Nach wie vor gilt die gesetzliche Rente als wichtigste Einkommensquelle im Ruhestand (85 Prozent der Nennungen), dicht gefolgt von der betrieblichen Altersversorgung (77 Prozent). Erst mit größerem Abstand folgen Ersparnisse (53 Prozent) und Wohneigentum (50 Prozent, vgl. Abb. 1). Die Alternativen „Erbschaft“ oder „Arbeiten im Ruhestand“ werden kaum als wichtig eingestuft.

Bei Arbeitnehmern unter 35 Jahren nimmt die bAV bereits einen höheren Stellenwert als die gesetzliche Rente ein. Auch bei Mitarbeitern mit höheren Einkommen wird die bAV stärker gewichtet. Dies dürfte angesichts des Fachkräftemangels in vielen Branchen für Arbeitgeber höchst relevant sein.

Nur zehn Prozent der Befragten meinen, dass die gesetzliche Rente angemessene Alterseinkünfte gewährt wird (vgl. Abb. 2). Je jünger die Arbeitnehmer, desto kritischer wird dabei die Rolle des staatlichen Rentenversicherungssystems gesehen. Gleiches gilt für Mitarbeiter mit geringeren Einkünften.

Daher ist es nicht verwunderlich, dass 64 Prozent der Befragten nicht oder nur eingeschränkt zuversichtlich sind, im Alter einen komfortablen Ruhestand erleben zu können (vgl. Abb. 3). Neun Prozent der Befragten fühlen sich durch diese Unsicherheit sogar in ihrer Arbeitstätigkeit beeinträchtigt. Arbeitnehmer mit einer durch den Arbeitgeber finanzierten Altersversorgung sind hinsichtlich ihres Ruhestands deutlich optimistischer als Personen ohne bAV oder mit einer rein eigenfinanzierten bAV. Mitarbeiter mit einer gemeinsam von Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanzierten bAV zeigen sich fast genauso zuversichtlich, wie Mitarbeiter mit einer nur vom Arbeitgeber finanzierten bAV.

Abb. 1: Haupteinkommensquellen im Ruhestand

Was werden die wichtigsten Einkommensquellen für Sie im Ruhestand sein?

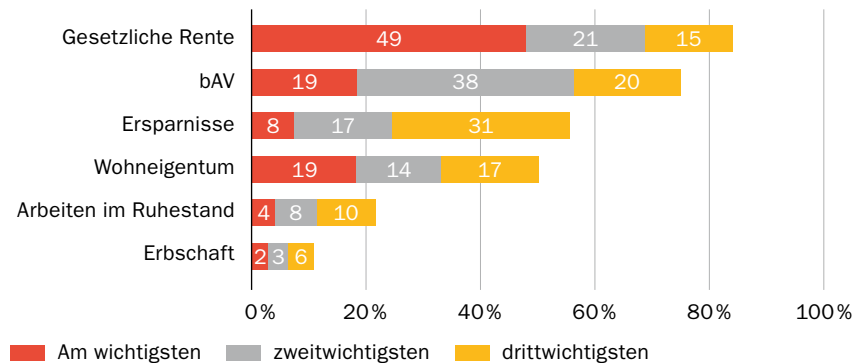


Abb. 2: Angemessene Versorgung durch gesetzliche Rente?

„Die gesetzliche Rente wird mir angemessene Alterseinkünfte gewähren.“

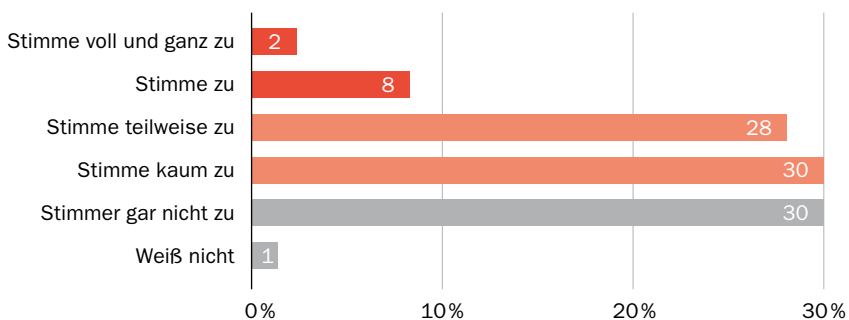
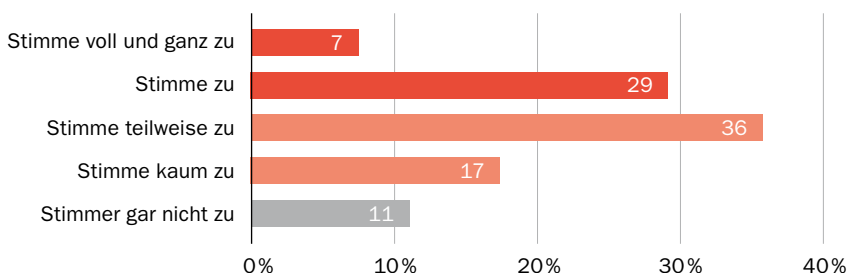


Abb. 3: Wenig Zuversicht auf komfortablen Ruhestand

„Ich bin zuversichtlich, einen komfortablen Ruhestand verbringen zu können.“



Späterer Rentenbeginn eingeplant

Eine der wichtigsten Maßnahmen zur Sicherung von Beitrags- und Leistungsniveau der gesetzlichen Rente ist die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre. Diese viel diskutierte Änderung haben Arbeitnehmer nicht nur zur Kenntnis genommen, sondern teilweise auch schon verinnerlicht. So gehen 42 Prozent aller Befragten davon aus, bis zum 67. Geburtstag oder sogar noch länger arbeiten zu müssen (vgl. Abb. 4). Ein Drittel der Befragten unter 25 Jahren erwartet sogar, bis zum 70. Lebensjahr oder länger arbeiten zu müssen.

Wenn sich diese Erwartung als richtig erweist, werden Mitarbeiter künftig erheblich später in den Ruhestand treten als heute. Das tatsächliche Renteneintrittsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt derzeit zwischen dem 63. und 64. Lebensjahr; in der betrieblichen Praxis ist es jedoch teilweise deutlich geringer (z. B. aufgrund von Altersteilzeitprogrammen). Die Erwartungen gehen im Durchschnitt von einem Renteneintritt mit 65,3 Jahren aus. Eine so starke Verschiebung des Renteneintritts dürfte die durchschnittliche Arbeitsleistung und den Gesundheitsstand der Gesamtbelegschaft erheblich beeinflussen. In der Folge entsteht ein starker Anpassungsdruck auf die Arbeitsbedingungen und die bestehenden Systeme der bAV.

Bei einem Großteil der Befragten (51 Prozent) hat sich das erwartete Renteneintrittsalter in den letzten 12 Monaten nicht geändert. Bei den anderen ist es eher gestiegen (30 Prozent) als gesunken (13 Prozent).

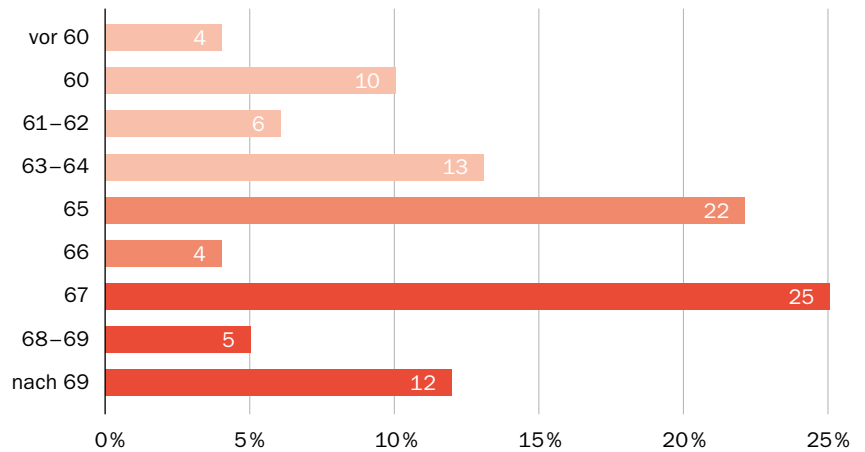
Zwischenfazit: Arbeitnehmer setzen große Hoffnung auf bAV

Zusammengefasst zeigen die Antworten, dass der Stellenwert der bAV als Einkommensquelle im Alter gestiegen ist und weiter steigen wird:

- Arbeitnehmer betrachten die bAV als zweitwichtigste Einkommensquelle im Alter.
- Jüngere Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit höheren Einkommen gewichten die bAV stärker.
- Nur eine Minderheit von zehn Prozent glaubt, dass die gesetzliche Rente angemessene Alterseinkünfte gewährt.
- 64 Prozent der Befragten zweifeln daran, einen komfortablen Ruhestand verbringen zu können. Diese Skepsis besteht besonders bei Arbeitnehmern ohne bAV.

Abb. 4: Erwartetes Renteneintrittsalter

In welchem Alter werden Sie Ihrer Einschätzung nach in Rente gehen können?



bAV: Wünsche von Arbeitnehmern als Chance für Unternehmen

Arbeitgeber-Engagement erwartet

Eine große Mehrheit der Arbeitnehmer wünscht sich, dass ihr Arbeitgeber eine aktive Rolle in der bAV einnimmt (83 Prozent). Dies bestätigt die Erfahrung in der Praxis, dass der Arbeitgeber bei der Gestaltung eines bAV-Angebots einen hohen Vertrauensvorsprung genießt. Für Unternehmen bietet sich daher die Chance, dies personalpolitisch zu nutzen, indem sie ihren Mitarbeitern ein attraktives bAV-Angebot unterbreiten. Dies dürfte insbesondere ihre Positionierung als begehrter Arbeitgeber in einem mittel- und langfristig härteren Wettbewerb um Talente, Fachkräfte und Spezialisten stärken.

Gewinnungs- und Bindungseffekt bestätigt

Dass die bAV bei der Wahl des Arbeitgebers von Bedeutung ist, bestätigen 55 Prozent aller befragten Arbeitnehmer. Dies gilt auch für Arbeitnehmer unter 30 – selbst wenn für sie die Rente noch in weiter Ferne liegt. In dieser Gruppe beziehen 48 Prozent bei ihrer Entscheidung für oder gegen einen neuen Arbeitgeber auch das bAV-Angebot mit ein.

Sind die Mitarbeiter mit ihrer bAV zufrieden, beeinflusst dies die Mitarbeiterbindung positiv: Ein guter Pensionsplan ist ein Grund, meinem Arbeitgeber treu zu bleiben, sagen fast die Hälfte der Mitarbeiter, die mit ihrer bAV zufrieden ist, aber nur zwölf Prozent der unzufriedenen Mitarbeiter. Dass sie die bAV für eine wesentliche Komponente der Vergütung halten, erklären 68 Prozent der zufriedenen, jedoch nur 27 Prozent der unzufriedenen Mitarbeiter. Damit bestätigt die Studie die positiven Effekte der bAV in punkto Mitarbeiterbindung und -gewinnung.

bAV: Wissensstand, Sparbereitschaft, Präferenzen

Große Wissenslücken, starker Informationsbedarf

Obwohl für die Mehrzahl der Mitarbeiter die Pensionierung ein Ereignis in ferner Zukunft ist, beschäftigen sich viele kontinuierlich mit der Altersvorsorge. So sagen 45 Prozent der Befragten, dass sie ihre bAV in den letzten 12 Monaten genau geprüft haben (vgl. Abb. 5). 54 Prozent haben versucht, den genauen Sparbedarf zu ermitteln. Erwartungsgemäß beschäftigen sich besonders die rentennahen Mitarbeiter mit der Ruhestandsfinanzierung. Aber auch junge Menschen beweisen Weitblick: Unter den 25- bis 39-Jährigen gaben 38 Prozent an, ihre bAV geprüft zu haben.

Allerdings haben rund zwei Drittel der Befragten keine klare Vorstellung von den künftigen Altersbezügen. Über die Hälfte der Mitarbeiter kennt sich mit Sparmöglichkeiten für den Ruhestand gar nicht oder allenfalls mittelmäßig aus. Nur etwa die Hälfte fühlt sich vom Arbeitgeber gut über das bAV-Angebot informiert. Genauso viele Mitarbeiter bestätigen, dass sie den für sie gültigen Pensionsplan kennen und verstehen und mit dem bAV-Angebot in ihrem Unternehmen zufrieden sind.

Mit Blick auf den mit der bAV verbundenen Aufwand, die Kosten, die Bilanzpositionen und die Anforderung an Risikomanagement und Controlling wäre dieser Wissensstand eher mit einem halbleeren als einem halbvollen Glas zu vergleichen. Für die Information und Kommunikation zur bAV besteht ein beträchtliches Aufholpotenzial. Dies sehen auch die Befragten so: Fast zwei Drittel wünschen sich eine Einzelberatung im Rahmen der bAV, was angesichts der kritischen Selbsteinschätzung nicht überrascht.

Querauswertungen der Befragungsergebnisse zu Wissensstand und Sparbereitschaft zeigen deutlich, dass diese beiden Faktoren positiv korrelieren. In der Gruppe derjenigen, die sich nach eigenen Angaben sehr gut mit den Möglichkeiten der Altersvorsorge auskennen, haben die meisten Mitarbeiter versucht, ihren Sparbedarf zu ermitteln (73 Prozent). Noch mehr wären bereit, Bezüge in bAV umzuwandeln.

Abb. 5: Aktive Auseinandersetzung mit der bAV

„Ich habe meine bAV im letzten Jahr genau geprüft.“

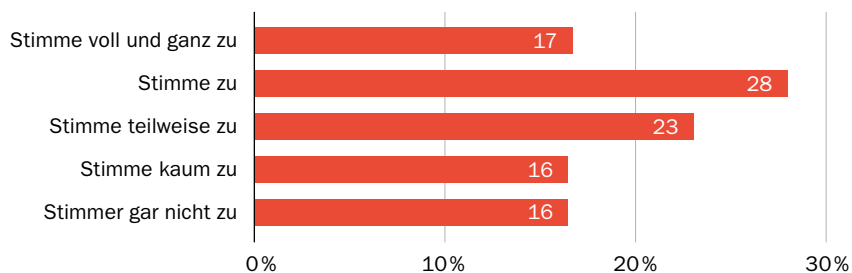
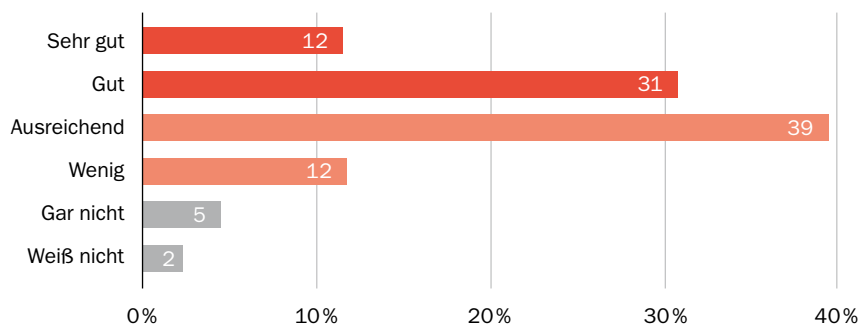


Abb. 6: Nur mittelmäßiger Wissensstand zur Altersvorsorge

Wie gut wissen Sie über Renten und die verschiedenen Möglichkeiten zur Ansparung für den Ruhestand Bescheid?



Hohe Sparbereitschaft

Für die zweitwichtigste Einkommensquelle im Ruhestand würde ein Großteil der Befragten auch eigenes Geld investieren. Hierfür steht ihnen die Möglichkeit zur Bruttoentgeltumwandlung zur Verfügung, die jedes Unternehmen seinen Mitarbeitern auf Nachfrage anbieten muss. Insgesamt wären 75 Prozent der Befragten bereit, einen Teil des Gehalts in bAV umzuwandeln.

Auch unter Mitarbeitern mit unterdurchschnittlichem Verdienst (weniger als 35.000 Euro p. a.) sinkt diese Bereitschaft kaum. Besonders hoch ist sie hingegen bei Mitarbeitern unter 35 Jahren und bei Mitarbeitern mit sehr hohen Bezügen (über 80 Prozent). Gerade junge Mitarbeiter – genau die Gruppe, welche das Versorgungsniveau aus der gesetzlichen Rente mit besonderer Sorge betrachtet – können bei einem frühen Sparbeginn besonders vom Zinseszins-Effekt profitieren.

Allerdings wird die Sparbereitschaft derzeit eher selten in die Tat umgesetzt. In den meisten Unternehmen investieren nur zwischen zehn und vierzig Prozent der Mitarbeiter eigene Beiträge in ihre bAV, wie die Markterfahrung von Towers Watson zeigt. Eine Erklärung für diese Kluft könnte darin liegen, dass viele Mitarbeiter ihren Pensionsplan nicht kennen oder dass manche Pensionspläne den Mitarbeiterbedürfnissen nur teilweise gerecht werden.

Sicherheit hat Priorität

Im Einklang mit dem hohen Stellenwert der bAV steht die deutliche Präferenz der Befragten für eine sichere Mittelanlage. Diese hat Priorität vor einer hohen Rendite, bestätigen über die Hälfte der Mitarbeiter (vgl. Abb. 8). Der Inflationsschutz nimmt einen noch höheren Stellenwert ein (59 Prozent, vgl. Abb. 9). Fast 80 Prozent befürworten eine Anlage des Pensionsvermögens außerhalb des Unternehmens. Kurz gefasst: Die zweitwichtigste Einkommensquelle im Alter soll sicher sein. Langfristige Werthaltigkeit und Verlässlichkeit stehen daher hoch im Kurs.

Wahloptionen und Beratung erwünscht

Traditionelle arbeitgeberfinanzierte Pensionspläne funktionierten häufig nach dem Gießkannenprinzip, das strukturell gleiche Leistungen für alle Mitarbeiter vorsieht. Typisch hierfür ist ein Pensionsplan, der als Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistung eine lebenslange Rente gewährt, unabhängig davon, ob die Mitarbeiter sich beispielsweise privat gegen Berufsunfähigkeit abgesichert haben oder auch als Single keinen Bedarf an einer Todesfallabsicherung haben. Inzwischen werden immer häufiger Pensionspläne umgesetzt, die Wahlmöglichkeiten bei

Abb. 7: Hohe Bereitschaft zu Eigenbeiträgen

„Ich würde einen deutlichen Teil der Bezüge für eine garantierte Rente umwandeln.“

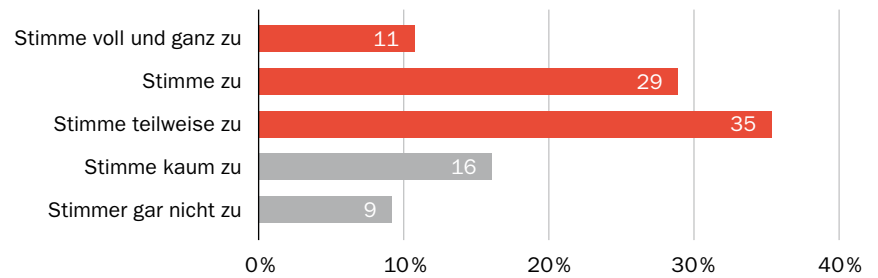


Abb. 8: Sicherheit hat Priorität vor hoher Rendite

„In der bAV ist Sicherheit wichtiger als hohe Renditen.“

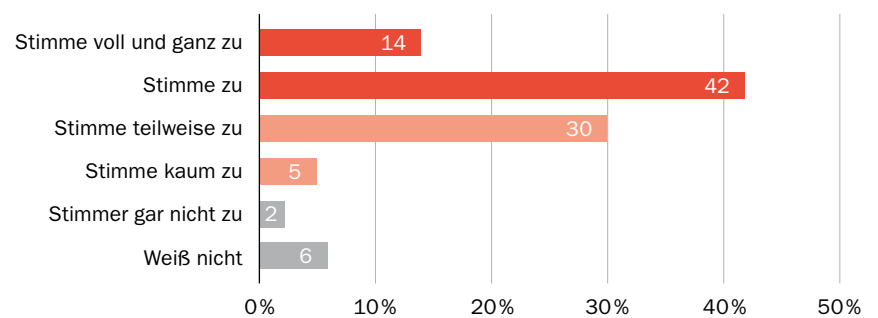
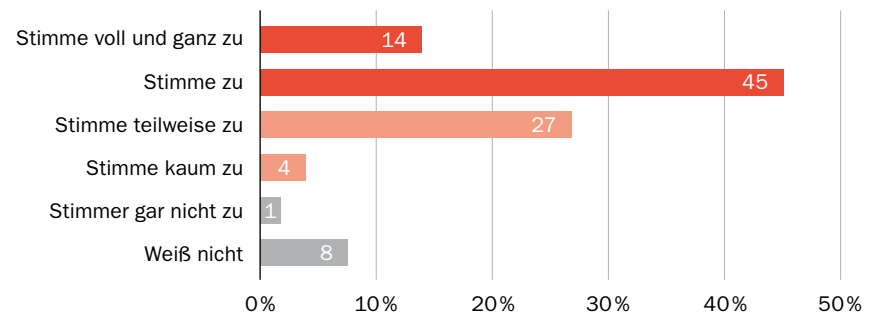


Abb. 9: Inflationsschutz besonders wichtig

„Inflationsschutz ist besonders wichtig bei bAV.“



der Auszahlungsform oder der Risikoabsicherung beinhalten. In der Theorie spricht viel dafür, dass Mitarbeiter sich intensiver mit ihrer bAV beschäftigen, wenn sie ein für sie passendes Angebot wählen können; dies dürfte auch die Wertschätzung der bAV steigern. Da Wahlfreiheiten aber immer auch mit entsprechendem Aufwand in Verwaltung und Kommunikation einhergehen, untersucht die vorliegende Studie genauer, ob und welche Wahloptionen aus Arbeitnehmersicht wichtig sind.

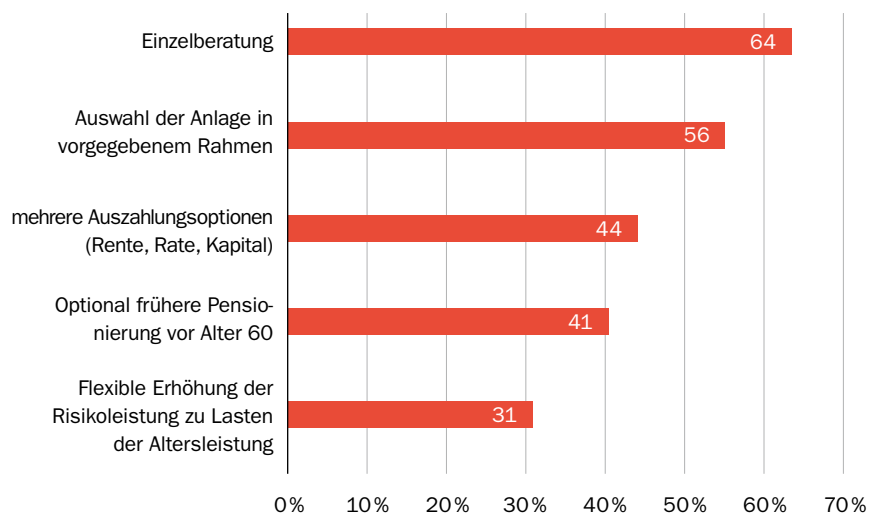
Die Antwort ist eindeutig: 96 Prozent der Mitarbeiter schätzen Wahlfreiheiten sehr. Im Einzelnen möchten sie die Anlage der Pensionsvermögen, unterschiedliche Auszahlungsmöglichkeiten wie lebenslange Renten, Einmalzahlungen zu Ruhestandsbeginn oder die Ausschüttung des angesparten Kapitals in mehreren Raten wählen können. Auch die Möglichkeiten, die Betriebsrente schon vor dem 60. Lebensjahr abrufen zu können oder eine Hinterbliebenen- oder Invalidenleistung mitzuversichern, treffen auf große Zustimmung (vgl. Abb. 10).

Angesichts der großen Verbreitung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, flexibler Arbeitsplatzgestaltung usw. erstaunt es nicht, dass Mitarbeiter sich auch eine anpassungsfähige bAV wünschen. Aus Unternehmenssicht spricht also viel dafür, anstelle eines einheitlichen, starren Pensionsplans auf eine individuell anpassbare Lösung zu setzen. Andererseits fallen für die Administration und Kommunikation von Wahlrechten weitere Kosten an, die entweder zusätzlich erbracht werden müssen oder die Dotierung des Pensionsplans verringern. Gerade bei sehr homogenen Belegschaften mit ähnlichen Vorsorgebedürfnissen kann eine gut durchdachte Standardlösung daher zu einer hohen Wertschätzung durch die Mitarbeiter führen. Bei Wahlrechten sollte auch der spezifische Wissensstand der Belegschaften bzw. die festgestellten Wissenslücken berücksichtigt werden. Beispielsweise dürften Mitarbeiter aus der Finanzbranche für die Auswahl unterschiedlicher Kapitalanlagemöglichkeiten gut „gerüstet“ sein, Mitarbeiter anderer Branchen eventuell weniger.

Mit den festgestellten Wissenslücken korrespondiert der Bedarf an Einzelberatung im Rahmen der bAV, den 64 Prozent der Befragten äußern. Dieser Wunsch stellt Unternehmen durchaus vor Herausforderungen im Hinblick auf Kosten und Organisation. Bislang werden Einzelberatungsangebote in großen Belegschaften nur selten umgesetzt.

Abb. 10: Wahloptionen und Einzelberatung gefragt

Welche der im Folgenden dargestellten Optionen wären für Sie am bedeutendsten?



Fazit: Tue Gutes und rede darüber

Die Ergebnisse der Befragung zeigen deutlich, dass die Rente mit 67 und die Einschnitte in der gesetzlichen Rentenversicherung bei den meisten Arbeitnehmern ein relevantes Thema sind. Mitarbeiter setzen auf die bAV und sie wünschen sich, dass ihr Arbeitgeber sie hierbei unterstützt. Dieses Engagement wird mit Betriebstreue honoriert – wenn die Mitarbeiter davon wissen. Für Personaler lassen sich daher drei wesentliche Schlussfolgerungen ableiten:

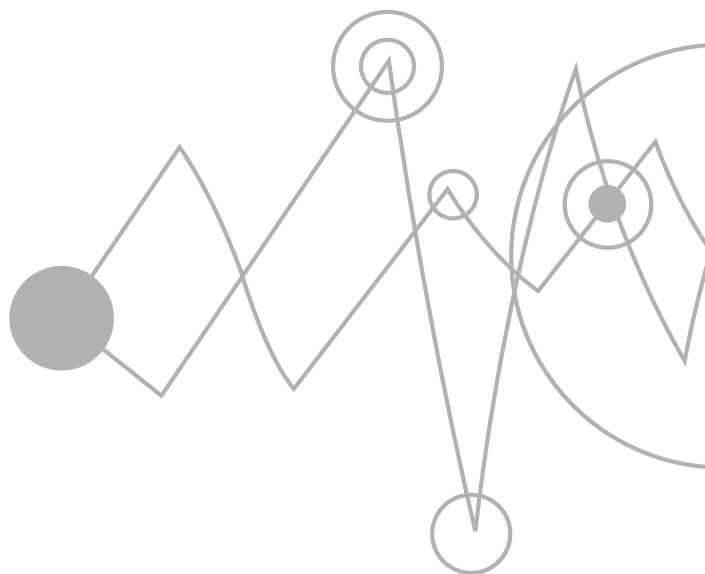
Mitarbeitergerechte Pensionspläne gestalten:

Damit ein Pensionsplan die Bedürfnisse der Mitarbeiter erfüllt, sollte er den Stellenwert der bAV als zweitwichtigste Einkommensquelle im Alter und den daraus resultierenden Wunsch nach sicherheitsorientierten Elementen und Inflationsschutz berücksichtigen. Er sollte Wahloptionen enthalten – soweit dies angesichts des Vorsorgebedarfs in der Belegschaft wirtschaftlich sinnvoll ist und die Mitarbeiter über das nötige Vorwissen verfügen, um die Wahloptionen zu ihrem Vorteil zu nutzen. Vorteilhaft ist es auch, eine finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer zu ermöglichen. Zum einen lassen sich somit in Summe höhere Versorgungsleistungen erzielen. Zum anderen beschäftigen sich Mitarbeiter erfahrungsgemäß intensiver mit Pensionsplänen, in die sie selbst einzahlen. Dies führt in der Regel zu einer genaueren Kenntnis des Arbeitgeber-Angebots und zu einer höheren Wertschätzung des Arbeitgeberbeitrags.

Über bAV informieren: Kommunikations- und Informationsangebote sind für Pensionspläne unverzichtbar. Die Befragung bestätigt eindrücklich, dass Mitarbeiter nur das wertschätzen können, was sie auch kennen und verstehen – und erst durch die Wertschätzung des bAV-Angebots dürften sich die damit verfolgten personalpolitischen Ziele wie Mitarbeiterbindung und -gewinnung überhaupt realisieren lassen. Unternehmen sollten ihren Mitarbeitern daher anschaulich und gut verständlich vor Augen führen, welche Vorsorgemöglichkeiten sie ihnen anbieten. Professionell gestaltete Broschüren, Internetseiten oder Apps zum Pensionsplan können hierfür einen Ausgangspunkt bieten. Eine einmalige Information allein wird jedoch häufig nicht ausreichen. Daher empfiehlt es sich, die Mitarbeiter regelmäßig, etwa in jährlichem Turnus, über die bAV zu informieren oder auch interaktive Elemente, zum Beispiel Berechnungstools, einzusetzen.

bAV für Mitarbeiterbindung und -gewinnung nutzen:

Ein gut gestalteter und kommunizierter Pensionsplan wird von den Mitarbeitern mit Treue zum Arbeitgeber honoriert. Für künftige Mitarbeiter ist eine ansehnliche bAV neben einer wettbewerbsfähigen Vergütung, interessanten Aufgaben und Weiterentwicklungsmöglichkeiten ein wichtiger Faktor, sich für ein Unternehmen zu entscheiden. Nicht nur mit Blick auf die Höhe der Dotierung, sondern gerade auch in der Ausgestaltung eines Pensionsplans bietet sich Unternehmen die Möglichkeit, sich von ihren Wettbewerbern zu differenzieren – eine Chance, die Unternehmen im „War for Talents“ nicht ungenutzt verstreichen lassen sollten.



Die Autoren der Studie



Dr. Thomas Jasper

Leiter Retirement Solutions, Towers Watson

Dr. Thomas Jasper verantwortet bei Towers Watson Deutschland den Bereich Retirement Solutions (bAV-Beratung).

Er verfügt über eine mehr als zehnjährige Beratungserfahrung in den Bereichen Finanzierungsstrategie, kapitalmarktorientierte Vergütungsmodelle sowie Gestaltung von Systemen der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus hat er eine breit gefächerte Erfahrung in der Betreuung von internationalen Großunternehmen sowie namhaften Vertretern des deutschen Mittelstandes. Ein besonderer Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt auf der strategischen Integration von Themen der betrieblichen Altersversorgung, der Unternehmensfinanzierung und der internationalen Kapitalmärkte.

Jasper hat an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen studiert und dort am Lehrstuhl für betriebswirtschaftliche Steuerlehre und Wirtschaftsprüfung, Prof. F. W. Wagner, promoviert.

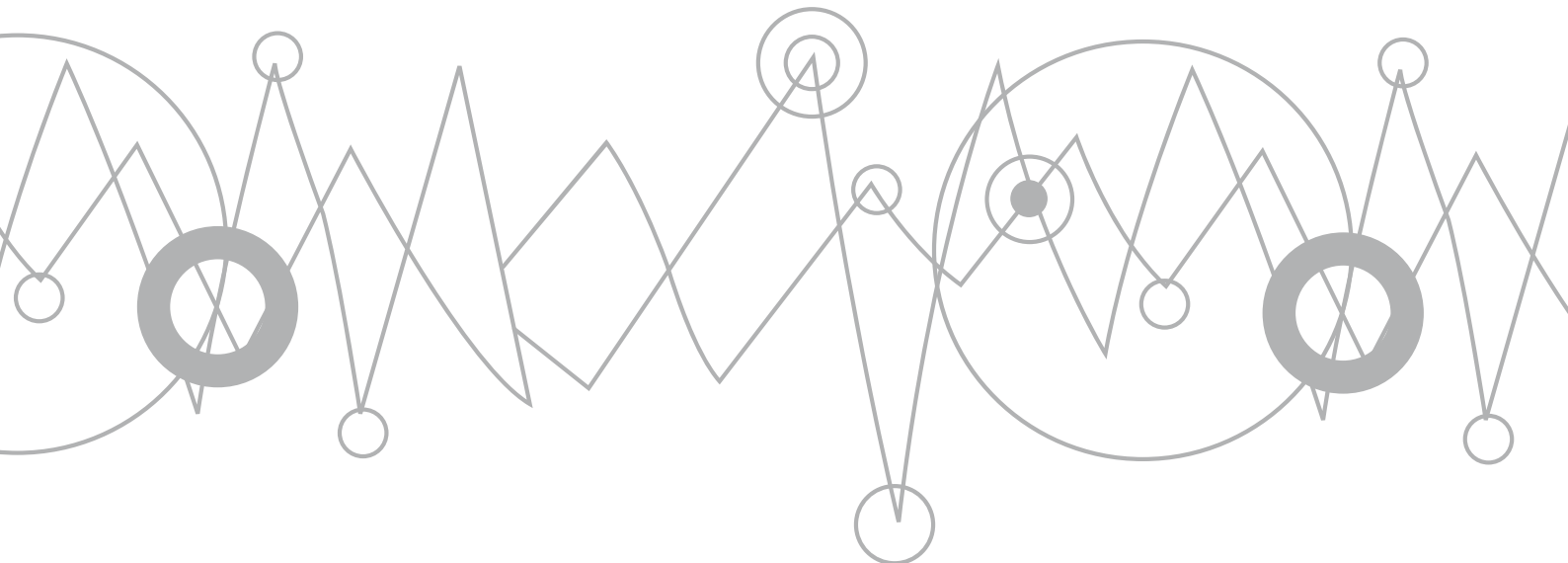


Jens Denfeld

Senior Consultant, Towers Watson

Als Teamleiter im Bereich General Consulting bei Towers Watson Frankfurt verfügt Jens Denfeld über mehrjährige Erfahrung aus großen und mittleren Neu- und Umgestaltungsprojekten in der betrieblichen Altersversorgung. Neben dem Projektmanagement obliegen ihm hierbei vor allem das Financial Controlling sowie die Entwicklung und Durchführung von wirtschaftlichen Sensitivitätsanalysen.

Jens Denfeld ist Diplom-Informationswirt und hat an der Hochschule der Medien in Stuttgart studiert.



Das Beratungsspektrum von Towers Watson

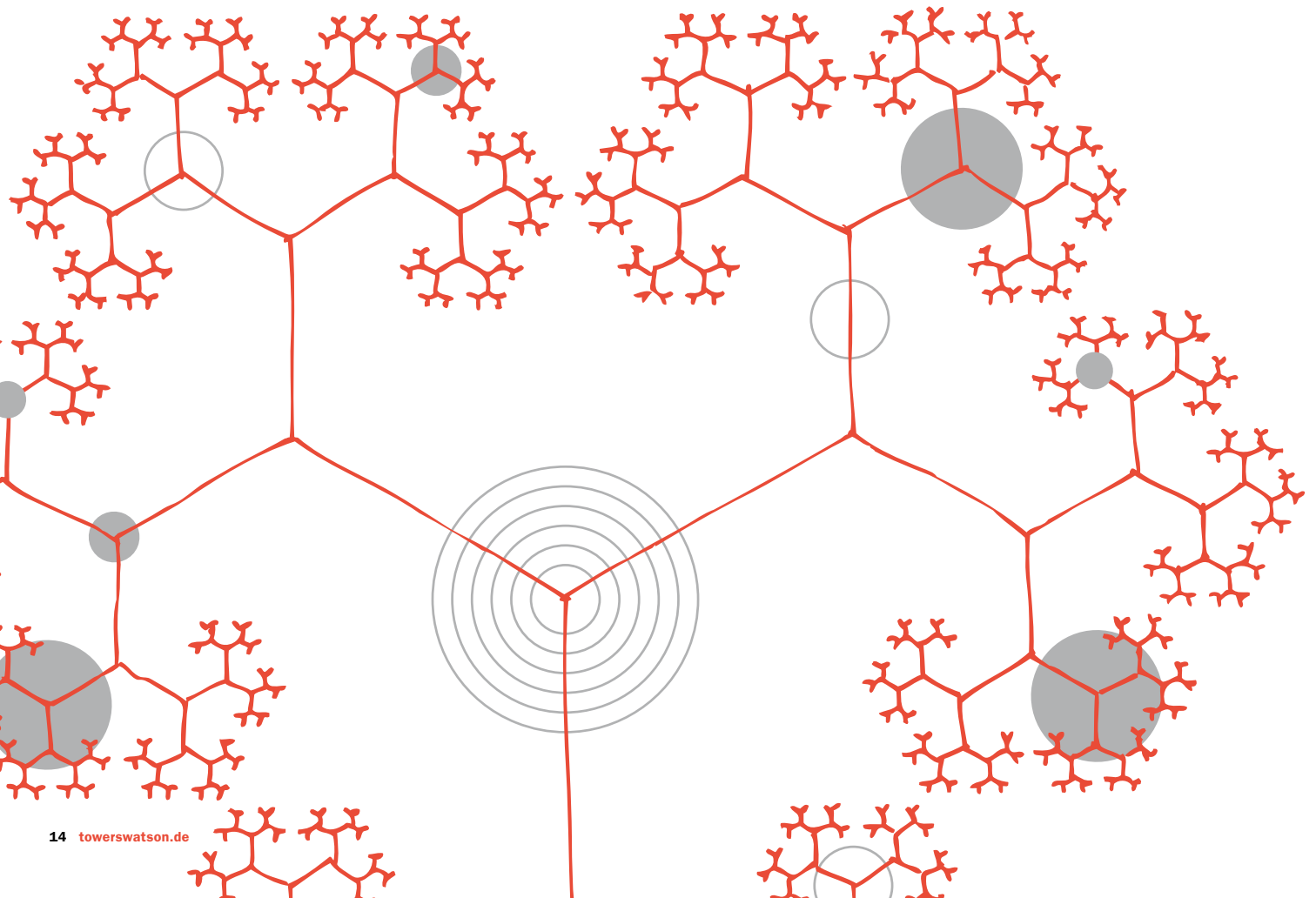
Towers Watson ist eine der führenden Unternehmensberatungen weltweit und unterstützt seine Kunden, ihren Unternehmenserfolg durch ein effektives HR-, Finanz- und Risikomanagement zu steigern. Weltweit sind wir mit rund 14.000 Mitarbeitern vertreten, in Deutschland mit ca. 800 Mitarbeitern an den Standorten Frankfurt, Köln, München, Reutlingen und Wiesbaden. Wir entwickeln Lösungen für die betriebliche Altersvorsorge und Nebenleistungen, für das Personal- und Vergütungsmanagement sowie das Risiko- und Finanzmanagement, einschließlich der Beratung von Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen.

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung bietet Towers Watson die Expertise, um Unternehmen weltweit bei der Gestaltung, dem Finanzmanagement, der Administration und der Kommunikation der verschiedensten Versorgungspläne zu unterstützen. In Deutschland haben die Mitarbeiter von Towers Watson zahlreiche bAV-Neuordnungen bei großen Unternehmen gestaltet und dabei die Gestaltungsmodelle für Pensionspläne maßgeblich

weiterentwickelt. Fast alle derzeit zugelassenen Unternehmenspensionsfonds wurden bzw. werden von Towers Watson beraten.

Ebenso ist Towers Watson ein führender Anbieter im stark wachsenden Markt der bAV-Administration (betriebliche Versorgungswerke, Unterstützungskassen, Pensionsfonds, Pensionskassen etc.) und weiterer Long-Term Employee Benefits (z. B. Zeitwertkonten). Ein Mehrwert für zahlreiche Kunden wird durch effiziente Administrationslösungen, zertifizierte Prozesse und transparente, planbare Kosten geschaffen. Towers Watson verwaltet mehrere hunderttausend Versorgungsanwartschaften und rechnet über einhunderttausend Betriebsrenten ab.

Experten von Towers Watson sind als anerkannte Spezialisten aktiv beratende Mitglieder in zahlreichen Verbänden, Arbeitsgemeinschaften und Organisationen. Ebenso sind sie gefragte Fachautoren und Referenten für zahlreiche Seminare und Vorträge. Towers Watson führt regelmäßig Studien auf dem Gebiet des HR- und bAV-Managements durch.



Weitere Studien von Towers Watson

Global Workforce Study

Die Towers Watson Global Workforce Study zählt zu den weltweit größten Analysen der wesentlichen Treiber von Mitarbeiterengagement und -bindung sowie der Attraktivität von Unternehmen. Für die aktuelle Auflage der Studie (2012) wurden über 32.000 Arbeitnehmer in 28 Ländern befragt, darunter mehr als 1.000 in Deutschland. Eine weitere Datenquelle sind Normdaten, die im Rahmen von unternehmensspezifischen Mitarbeiterbefragungen gewonnen wurden und derzeit etwa sechs Millionen Mitarbeitermeinungen umfassen. Die Studie wurde seit 2003 bereits fünf Mal durchgeführt.

Global Talent Management and Rewards Study

Die Towers-Watson-Befragung „Global Talent Management and Rewards Survey“ zur Gestaltung von Vergütungs- und Talent-Management-Programmen in Unternehmen wird von Towers Watson in Zusammenarbeit mit World at Work, einer gemeinnützigen Vereinigung für Personalmanagement, durchgeführt. Zu den Schwerpunkten der aktuellen Befragung (2012) zählen die Themen Mitarbeitergewinnung, -bindung und -engagement, Segmentierung der Belegschaft und Stellenarchitektur, Einsatz von Technologie sowie Total Rewards und Employee Value Proposition. An der Befragung aus 2012 haben über 1500 Unternehmen aus 40 Ländern, darunter über 350 europäische Unternehmen teilgenommen. Die Ergebnisse werden im September 2012 veröffentlicht.

Pensionsverpflichtungen im DAX

Die jährliche Erhebung „Pensionsvermögen und -verpflichtungen im DAX“ zeigt die Entwicklung der Pensionswerke der DAX-Unternehmen sowie weitere Trends in der Entwicklung der bAV in Deutschland. Die Studie basiert auf den Geschäftsberichten der DAX-Unternehmen einschließlich der Anhangsangaben zu den Pensionsverpflichtungen sowie weiterer öffentlich zugänglicher Daten. Die der Auswertung zugrunde liegende Towers-Watson-Datenbank umfasst den Zeitraum seit 1999.

Administration der bAV – Marktpraxis und Trends

Viele Unternehmen haben ihre Administrationstätigkeiten bereits ausgelagert, noch mehr planen, dies künftig zu tun. Diese Entwicklung wird durch die wachsende Komplexität der bAV und ihrer Verwaltung getrieben. Die meisten Unternehmen vertrauen deshalb auf die eingespielten Prozesse bei spezialisierten Anbietern. Effizienz, Transparenz, Qualität sowie Sicherheit der Abwicklung stehen für sie an erster Stelle. Die Studie „Administration der betrieblichen Altersversorgung – Marktpraxis und Trend“, die 2011 zum ersten Mal durchgeführt wurde, verfolgt diese Entwicklung.

Demografischer Wandel – Status Quo und Herausforderungen für Unternehmen in Deutschland

Nahezu alle Unternehmen sehen in der Bewältigung des demografischen Wandels eine wesentliche Voraussetzung für ihren künftigen Unternehmenserfolg. Dennoch hat erst ein Fünftel der Betriebe geeignete Maßnahmen umgesetzt. Welche Handlungsfelder, Maßnahmen, Erfolgsfaktoren und Stolpersteine Unternehmen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel sehen, erhebt Towers Watson im Rahmen seiner Demografiestudie, die 2011 zum ersten Mal durchgeführt wurde.

www.towerswatson.de/research

www.towerswatson.com/research

Towers Watson
Eschersheimer Landstraße 50
60322 Frankfurt
Telefon: +49 69 1505-50
Telefax: +49 69 1505-5544
E-Mail: info-de@towerswatson.com



Die Beiträge dieser Publikation sind als allgemeine Hinweise zu verstehen.
Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer zuständigen Büros zurück.

Copyright © 2012 Towers Watson. All rights reserved.
TW-EU-D-0152 Juni 2012

towerswatson.de

TOWERS WATSON 