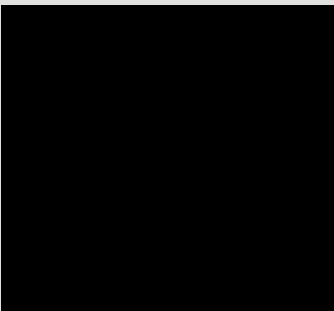
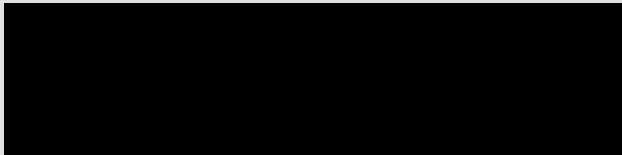
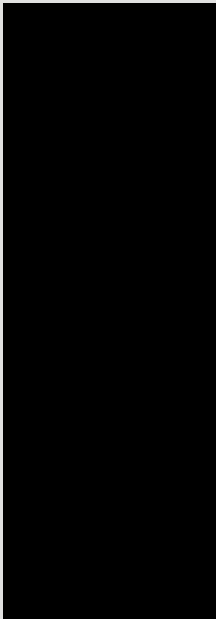
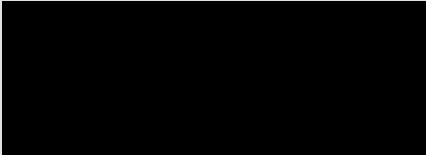


Betriebliche Altersversorgung aus Arbeitnehmersicht

Global Benefits Attitudes Survey 2015/2016





Betriebliche Altersversorgung aus Arbeitnehmersicht

Global Benefits Attitudes Survey
2015/2016

Inhalt

Das Wichtigste im Überblick	4
Hintergrund.....	6
Die Studie: Anlass und Ziel.....	6
Der Ruhestand aus Arbeitnehmersicht.....	7
Skepsis gegenüber gesetzlicher Rente.....	7
Altersversorgung und die Rolle des Arbeitgebers.....	9
Hohe Erwartung der Arbeitnehmer.....	9
Die bAV als wichtigste Nebenleistung.....	9
Anforderungen an die bAV.....	11
Was macht eine bAV attraktiv?.....	11
Kommunikation.....	13
Wahrnehmung und Wertschätzung.....	13
Fazit & Handlungsempfehlungen	15
Die Autoren der Studie.....	16
Weitere Studien von Willis Towers Watson.....	17
Über Willis Towers Watson.....	18



Das Wichtigste im Überblick

Viele Unternehmen leisten hohe Investitionen, um ihren Mitarbeitern attraktive Nebenleistungen anzubieten. Die betriebliche Altersversorgung (bAV) spielt hier eine zentrale Rolle. Dabei steht die personalpolitische Wirkung dem damit verbundenen finanziellen Aufwand gegenüber.

Aber wird die bAV von den Arbeitnehmern auch in dem gewünschten Maß wertgeschätzt?

Der Global Benefits Attitudes Survey 2015/2016 von Willis Towers Watson beleuchtet diese wichtige Fragestellung und zeichnet ein genaueres Bild von der Einstellung und Erwartungshaltung der Arbeitnehmer. Bei der in Deutschland zum dritten Mal durchgeführten Erhebung wurden mehr als 2.000 Arbeitnehmer befragt.

Ein wesentliches Thema der Studie ist die Versorgungssituation im Alter aus Sicht der Arbeitnehmer:

- Nur 29 Prozent aller Arbeitnehmer glauben, dass die gesetzliche Rentenversicherung ihnen ein angemessenes Renteneinkommen bereitstellen wird.
- 78 Prozent der Arbeitnehmer glauben, dass ihre Generation mehr Probleme in der Ruhestandsphase haben wird im Vergleich zur Generation ihrer Eltern.

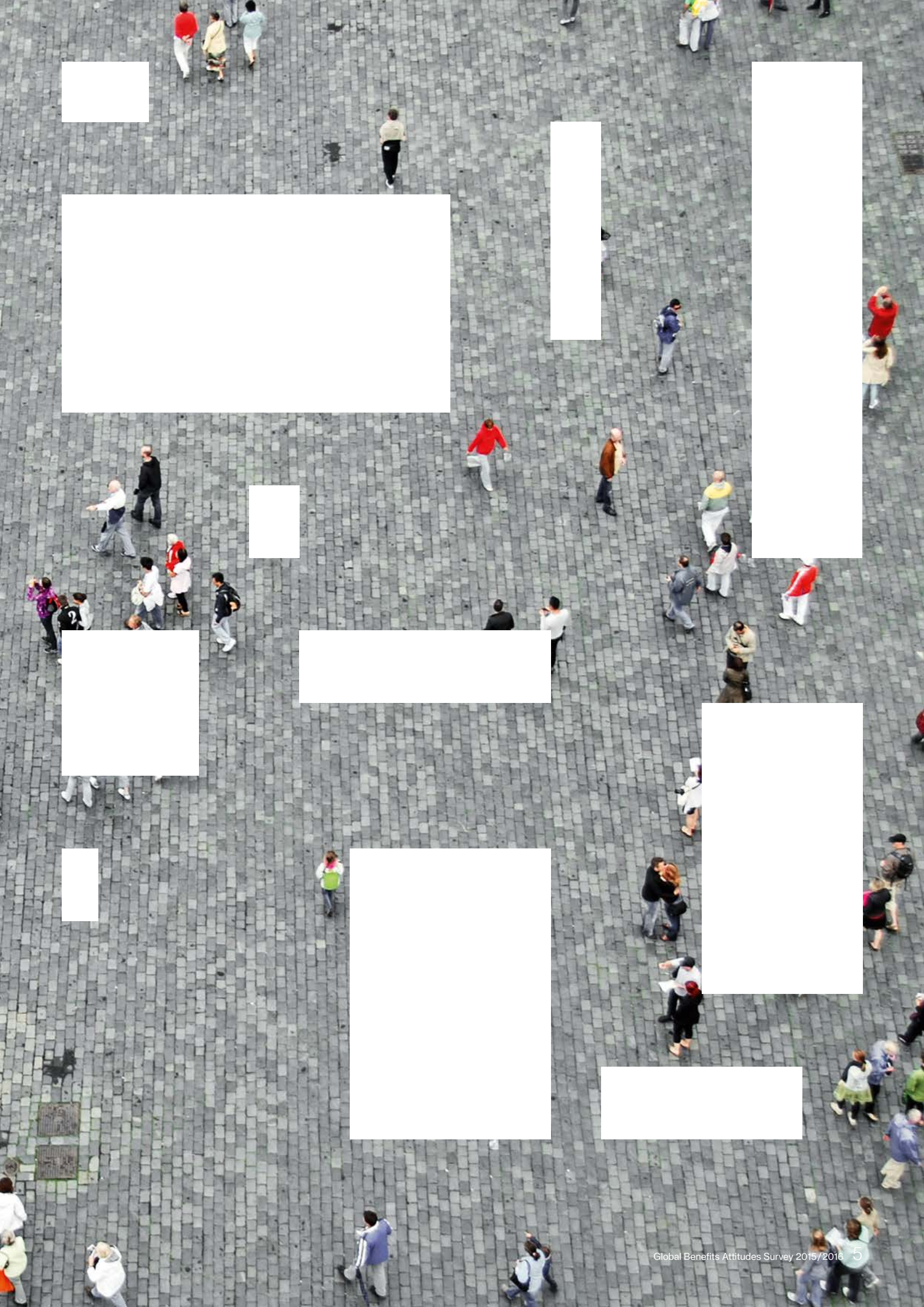
Aus bekannten Gründen verliert die gesetzliche Rentenversicherung an Wertschätzung und an Bedeutung. Im Gegenzug gewinnt die bAV an Gewicht und wird häufig als notwendige Grundversorgung angesehen. 83 Prozent aller Arbeitnehmer geben an, sich ein aktives Engagement des Arbeitgebers bei der Bereitstellung einer Altersversorgung zu wünschen. Entscheidende Faktoren sind dabei Sicherheit und Flexibilität:

- Insgesamt 91 Prozent betrachten die Absicherung als mindestens genauso wichtig wie hohe Renditen.
- 83 Prozent halten den Inflationsschutz für besonders wichtig.
- 75 Prozent wünschen sich Wahlmöglichkeiten.
- 58 Prozent aller Arbeitnehmer bevorzugen eine laufende Auszahlungsform gegenüber einer Einmalzahlung.

Die Studie zeigt, dass bei der Kommunikation der bAV häufig Handlungsbedarf besteht:

- Nur rund die Hälfte der Arbeitnehmer mit bAV betrachten erhaltene Informationen als nützlich.
- Weniger als ein Drittel finden die Informationen verständlich.

Dies ist für Unternehmen ein bemerkenswertes Defizit. In Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels in vielen Branchen sind Differenzierungsmerkmale besonders wertvoll. Die personalpolitische Wirkung der bAV kann sich aber nur bei erfolgreicher Kommunikation voll entfalten, wie die Studie bestätigt. Arbeitgeber profitieren von einer erheblichen Bindungswirkung der bAV, wenn sie die bAV attraktiv ausgestalten und diese Attraktivität erfolgreich in das Sichtfeld der Arbeitnehmer rücken.



Hintergrund

Die Studie: Anlass und Ziel

Arbeitnehmer in Deutschland sind sich einig: 78 Prozent glauben, dass ihre Generation im Ruhestand mehr finanzielle Probleme haben wird als die Generation ihrer Eltern. Im internationalen Vergleich zeigt sich bei dieser Frage ein überdurchschnittlich stark ausgeprägter Pessimismus in Deutschland. Das abnehmende gesetzliche Rentenniveau führt zu sinkendem Vertrauen in die staatlichen Versorgungssysteme. Auch die private Altersvorsorge wird im aktuellen, lang anhaltenden Niedrigzinsumfeld als weniger attraktiv wahrgenommen. Daher gewinnt die bAV an Bedeutung im Dreisäulenmodell, bestehend aus gesetzlicher Rente, betrieblicher Altersversorgung und privater Vorsorge.

Doch nicht nur für Arbeitnehmer wird die betriebliche Altersversorgung immer wesentlicher. Auch immer mehr Unternehmen erkennen das Potenzial der bAV als personalpolitisches Instrument. In Zeiten eines ausgeprägten Pessimismus im Hinblick auf den Ruhestand fällt der bAV im „War for Talents“ eine wichtige Rolle bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften zu.

Dabei hat sich der Fokus der bAV im Laufe der Zeit immer wieder gewandelt: Ursprünglich entsprang die betriebliche Altersversorgung dem Fürsorgegedanken des Arbeitgebers. Das schwierige finanzwirtschaftliche Umfeld und die Niedrigzinsphase rückte für Unternehmen die Risikominimierung von Versorgungswerken in den Vordergrund. Arbeits- und steuerrechtliche Optimierungsprozesse gewannen ebenfalls an Relevanz. Aktuell stehen für Unternehmen die Wahrnehmung und Wertschätzung der betrieblichen Altersversorgung stark im Vordergrund.

Die umfassende Studie zur Einstellung und Erwartungshaltung von Arbeitnehmern in Bezug auf die bAV wurde 2015/2016 bereits zum dritten Mal von Willis Towers Watson durchgeführt. Sie zeichnet ein detailliertes Bild, wie bAV von Arbeitnehmern wahrgenommen wird und welche Gestaltungsmerkmale eine hohe Wertschätzung genießen.

Folgende Fragen stehen im Fokus der Studie:

- Wie beurteilen Arbeitnehmer ihre Altersversorgung? Welchen Stellenwert messen sie dabei der bAV bei?
- Welche Gestaltungsmerkmale sind Arbeitnehmern besonders wichtig? Was macht für sie eine attraktive bAV aus?
- Was wissen die Arbeitnehmer über ihre bAV? Wie wird diese wahrgenommen und bewertet?
- Wie sehen insbesondere jüngere Arbeitnehmer und Führungskräfte ihre bAV?

An der Studie nahmen weltweit über 29.000 Arbeitnehmer teil. In Deutschland wurden mehr als 2.000 Arbeitnehmer aus Unternehmen mit 500 bis 10.000 Mitarbeitern befragt. 72 Prozent aller Befragten in Deutschland verfügen nach eigenen Angaben über eine betriebliche Altersversorgung bei ihrem aktuellen Arbeitgeber. Die Befragten repräsentieren hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildung, Einkommen und Branchenzugehörigkeit ein breites Spektrum der deutschen Arbeitnehmerschaft.

Der Ruhestand aus Arbeitnehmersicht

Skepsis gegenüber gesetzlicher Rente

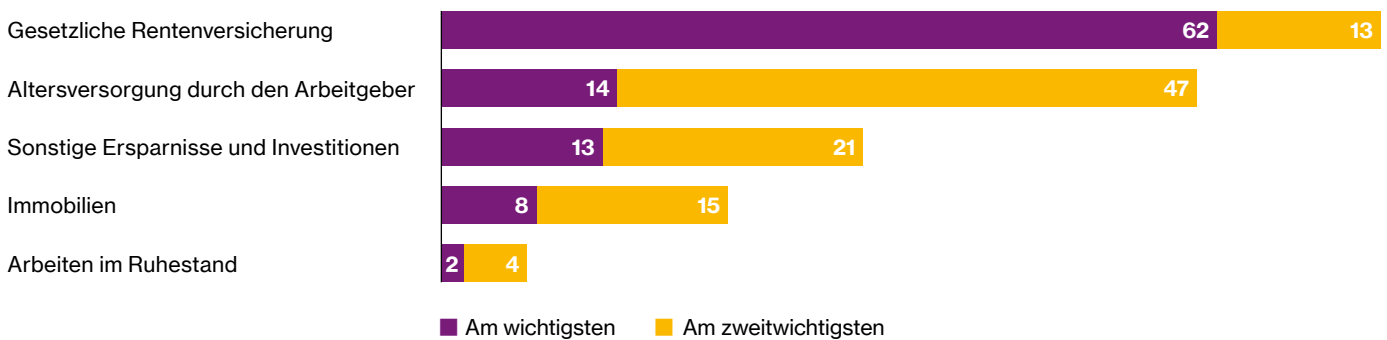
Die gesetzliche Rentenversicherung bleibt nach wie vor die wichtigste Einkommensquelle im Ruhestand (75 Prozent der Nennungen). Auf dem zweiten Platz folgt die betriebliche Altersversorgung mit 61 Prozent. Die private Vorsorge mit Ersparnissen und Investitionen (34 Prozent) bzw. Immobilien (23 Prozent) befindet sich deutlich abge-

schlagen dahinter. Arbeiten im Ruhestand wird nur selten genannt (6 Prozent).

Arbeitnehmer mit höherem Einkommen gewichten die betriebliche Altersversorgung sogar noch stärker. Das erhöht die Hebelwirkung der bAV für Arbeitgeber angesichts des Fachkräftemangels in vielen Branchen.

Abb. 1: Einkommensquellen im Rentenalter (Angaben in Prozent)

Was werden Ihrer Meinung nach für Sie (oder für Sie und Ihre/n Partner/in) die vermutlich wichtigsten Einkommensquellen im Rentenalter sein? (Teilnehmer mit bAV)

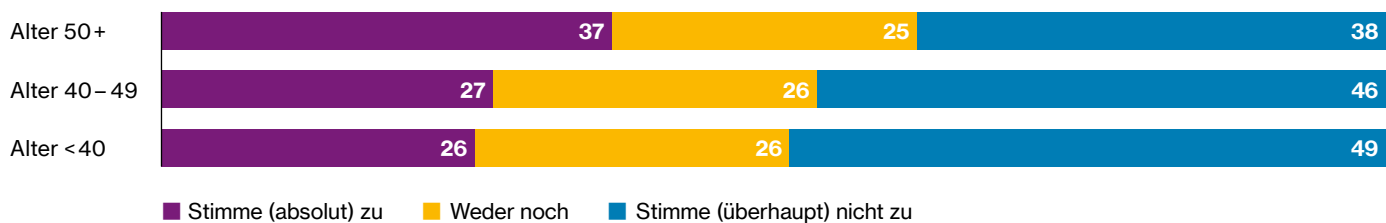


Der gesetzlichen Rentenversicherung wird große Skepsis entgegengebracht, trotz der Nennung als wichtigste Einkommensquelle im Alter. Je jünger die Arbeitnehmer sind, desto kritischer wird die Rolle des staatlichen Rentenversicherungssystems gesehen. Mehr als jeder dritte Arbeitnehmer über 50 Jahre (37 Prozent) glaubt, dass die gesetzliche Rentenversicherung ein angemessenes Renteneinkommen bereitstellen wird. Doch nur rund ein Viertel der Arbeitnehmer unter 40 Jahren (26 Prozent) teilt diese Einschätzung. Arbeitnehmer mit geringen oder besonders

hohen Einkünften sind von der gesetzlichen Rentenversicherung besonders enttäuscht und glauben nicht an deren Angemessenheit. Viele Unternehmen sind sich der großen Versorgungslücke gut verdienender Arbeitnehmer im Ruhestand bewusst. Sie bieten daher Beitragsmodelle an, die Einkommen oberhalb einer bestimmten Grenze stärker gewichten, beispielsweise der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.

Abb. 2: **Die gesetzliche Rentenversicherung (Angaben in Prozent)**

Ich vertraue darauf, dass die gesetzliche Rentenversicherung mir ein angemessenes Renteneinkommen bereitstellt.

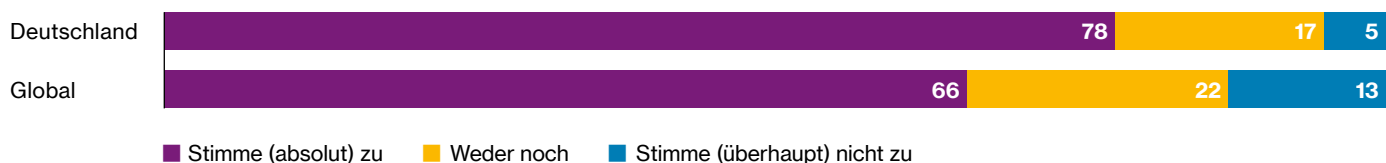


Im internationalen Vergleich offenbart die Studie einen stärker ausgeprägten Pessimismus in Deutschland in Bezug auf den Ruhestand: Über drei Viertel der Arbeitnehmer in Deutschland glauben im Rentenalter mehr Probleme zu bekommen als die Generation der Eltern. Global sind dies rund zwei Drittel der Arbeitnehmer.

Dies deckt sich mit der öffentlichen Wahrnehmung, dass die demografische Entwicklung und resultierende Änderungen am deutschen Rentensystem langfristig eine deutliche Verschlechterung der Versorgungsleistung zur Folge haben werden.

Abb. 3: **Mehr Probleme in der Ruhestandsphase (Angaben in Prozent)**

Meine Generation wird im Vergleich zur Generation meiner Eltern mehr Probleme in der Ruhestandsphase haben.



Altersversorgung und die Rolle des Arbeitgebers

Hohe Erwartung der Arbeitnehmer

Als zweite Säule der Alterssicherung schneidet die bAV bei der Studie sehr gut ab: Über zwei Drittel der Arbeitnehmer mit bAV (69 Prozent) geben an, hauptsächlich durch ihre bAV für die Rente vorzusorgen. Sie sind der Meinung, dass diese ein gleichwertiges oder sogar ein besseres Kosten-Nutzen-Verhältnis bietet als die private Altersvorsorge (91 Prozent). Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass die große Mehrheit der Arbeitnehmer ein bAV-Angebot vom Arbeitgeber erwartet: 83 Prozent finden es wichtig, dass der Arbeitgeber eine aktive Rolle bei der Bereitstellung einer Altersversorgung spielt.

Eine bAV wird also von Arbeitnehmern erwartet. Doch auch die Ausgestaltung der bAV spielt eine wesentliche Rolle: Die Studie bestätigt, dass die bAV eine starke Gewinnungs- und Bindungswirkung entfaltet, wenn sie als attraktiv wahrgenommen wird. Dies zeigt der Anteil der Arbeitnehmer, für die die bAV ein wichtiger Grund ist, bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber zu bleiben. Bei Arbeitnehmern, die ihre bAV für bedarfsgerecht halten, ist dieser Anteil mit 53 Prozent deutlich höher im Vergleich zu 37 Prozent über alle Arbeitnehmer hinweg. Ein ähnliches Bild zeichnet sich beim Anwerben von neuen Mitarbeitern: 30 Prozent aller Arbeitnehmer aber 41 Prozent der Arbeitnehmer, die ihre bAV als bedarfsgerecht einstufen, geben an, ihre bAV sei ein wichtiger Grund für ihre Anstellung beim aktuellen Arbeitgeber gewesen.

Die bAV als wichtigste Nebenleistung

Im Vergleich mit anderen Nebenleistungen kommt der bAV eine gewichtige Rolle zu. Bittet man Arbeitnehmer, ein frei verfügbares Budget auf unterschiedliche Nebenleistungen aufzuteilen, so würden im Durchschnitt 58 Prozent der zur Verfügung gestellten Mittel in die bAV investiert werden.

Abb. 4: **Rolle des Arbeitgebers bei der Altersversorgung (Angaben in Prozent)**

Es ist mir wichtig, dass mein Arbeitgeber eine aktive Rolle bei der Bereitstellung einer Altersversorgung spielt.

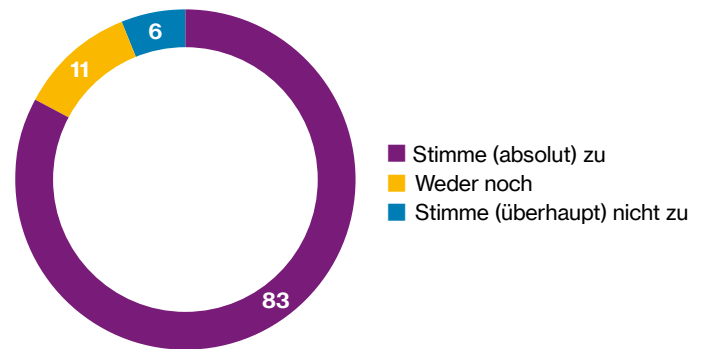
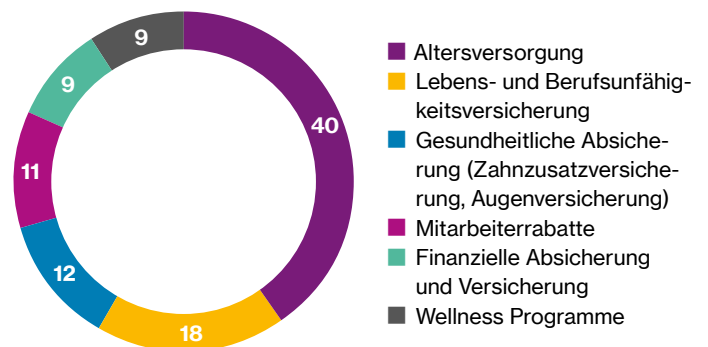


Abb. 5: **Arbeitgeberzuschüsse (Angaben in Prozent)**

Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen einen Zuschuss für verschiedene Leistungen geben würde, wofür würden Sie das Geld am ehesten ausgeben? Bitte schätzen Sie, wie viel Prozent Sie in etwa für jede Option ausgeben würden.



In der Bewertung möglicher Zuschüsse durch den Arbeitgeber landet eine Beitragserhöhung der bAV mit 34 Prozent der Nennungen auf Platz zwei direkt hinter der Erhöhung des Grundgehalts. Der dritte Platz bezieht sich ebenfalls auf die bAV. 26 Prozent nennen eine garantierte Rentenhöhe, also eine Absicherung der bAV, als wichtigsten oder zweitwichtigsten Faktor. Zählt man beide Punkte zusammen, kommt die bAV insgesamt auf 60 Prozent der Nennungen. Damit würde sie sich vor einer starken Erhöhung des Grundgehalts auf Platz eins einordnen, die 54 Prozent der Arbeitnehmer nannten und eine primäre Vergütung, also keine Nebenleistung, darstellt.

Insgesamt geht aus der Studie deutlich hervor, dass Arbeitnehmer die bAV als die zentrale Nebenleistung eines Arbeitgebers betrachten. Umso erstrebenswerter ist es für Unternehmen, dass ihre bAV als attraktiv wahrgenommen wird.

Abb. 6: **Auswahlmöglichkeiten (Angaben in Prozent)**

Bitte geben Sie die wichtigsten Bereiche an, die Sie auswählen würden, wenn Ihr Arbeitgeber sie anbieten würde.



Anforderungen an die bAV

Was macht eine bAV attraktiv?

Bei der Frage nach attraktiven Gestaltungsmöglichkeiten der bAV zeigt sich ein klares Bild: Für Arbeitnehmer stehen die übergeordneten Themen Sicherheit und Flexibilität im Vordergrund. In Bezug auf ihre betriebliche Altersversorgung sind 83 Prozent der befragten Arbeitnehmer der Schutz vor Inflation wichtig. 65 Prozent betrachten die Absicherung wichtiger als hohe Erträge. 75 Prozent wünschen sich Wahlmöglichkeiten, insbesondere im Hinblick auf eine flexible Auszahlungsform und monatlich anpassbare Entgeltumwandlungsbeträge. Die Portabilität der bAV ist für die Arbeitnehmer ebenfalls von hoher Bedeutung.

Der starke Fokus auf Sicherheit verdeutlicht, dass viele Arbeitnehmer ihre bAV mittlerweile als notwendige Grundversorgung ansehen. Gestützt wird dieser Aspekt durch die deutliche Präferenz der meisten Arbeitnehmer für eine laufende Auszahlung. Auf die Form einer lebenslangen Rente entfallen 58 Prozent der Nennungen im Gegensatz zu Einmalleistungen oder Raten mit 21 Prozent. Nur rund ein Fünftel (21 Prozent) hat bei dieser Frage keine Präferenz.

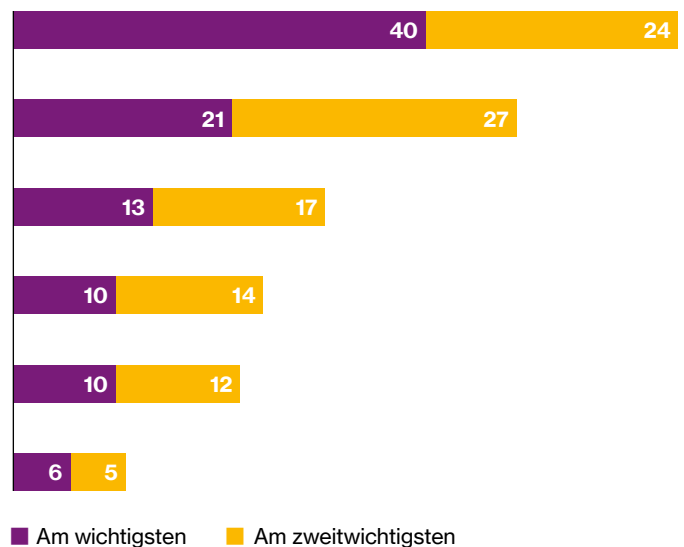
Anders als bei der Masse der Belegschaft ist bei Führungskräften zusätzlich der Wunsch nach mehr Mitspracherecht zu erkennen: Die Wahl der Kapitalanlage oder generell mehr Entscheidungsfreiheiten bezüglich der Verwaltung und dem Eingehen finanzieller Risiken werden von ihnen höher bewertet. Während über alle Arbeitnehmer hinweg 40 Prozent angeben, gerne über die Investition der Beiträge ihrer Pensionspläne entscheiden zu wollen, sind es bei den Führungskräften sogar mehr als die Hälfte. Ein deutliches Ergebnis liefert auch die Frage, was Arbeitnehmern in Bezug auf die Ersparnisse für ihre bAV wichtig ist. Die Kontrolle über die Investition der Ersparnisse landet abgeschlagen auf dem letzten Platz. Insgesamt dominieren Sicherheit und Flexibilität. Leitende Angestellte betrachten Sicherheit und Flexibilität ebenfalls als wichtig. Doch hier geben 19 Prozent an, die Kontrolle über die Investition der Beiträge am bedeutendsten zu finden – Platz drei in dieser Gruppe.

Bei richtiger Umsetzung kann der Wunsch nach Mitsprache über das sehr attraktive personalpolitische Instrument „Flexible Benefits“ für Führungskräfte gut dargestellt werden.

Abb. 7: Ersparnisse für die Altersvorsorge (Angaben in Prozent)

Was ist Ihnen in Bezug auf Ihre Ersparnisse für die Altersvorsorge (einschließlich Ihrer betrieblichen Altersversorgung) am wichtigsten?

- Ein garantiertes Einkommen bis ans Lebensende
- Absicherung meines Einkommens im Ruhestand gegen den Anstieg der Lebenshaltungskosten
- Absicherung meines Einkommens im Ruhestand gegen starkes Absinken durch Veränderungen auf dem Finanzmarkt
- Einkommen für meinen Ehepartner nach meinem Tod
- Jederzeit Zugriff auf meine Ersparnisse für die Altersvorsorge (für große Ausgaben oder zur Unterstützung von Kindern/Enkelkindern)
- Kontrolle darüber, wie meine Ersparnisse für die Altersvorsorge investiert werden



Der bewusste Verzicht auf ein aktives Mitspracherecht der unteren und mittleren Arbeitsebenen zeigt sich bei der Frage der Beurteilung von Opting-Out-Modellen beim Thema Entgeltumwandlung. In einem solchen Modell werden Anteile des Bruttogehalts automatisch in einen Beitrag zur bAV umgewandelt, sofern sich der Arbeitnehmer nicht aktiv dagegen entscheidet. Unternehmen gewähren dabei häufig einen Matching-Beitrag, der abhängig vom umgewandelten Betrag des Arbeitnehmers ist. Mit 98 Prozent geben nahezu alle Arbeitnehmer an, in einem solchen Modell bleiben zu wollen, wenn sie automatisch aufgenommen wurden.

Die Frage nach prinzipieller Bereitschaft zur Entgeltumwandlung bejahen 42 Prozent der Arbeitnehmer. Ein Drittel (33 Prozent) ist unentschieden und ein Viertel (25 Prozent) spricht sich dagegen aus. Das Votum in einem Opting-Out-Modell zu bleiben legt den Schluss nahe, dass sich unschlüssige Arbeitnehmer so gut erreichen lassen. Im Falle eines Matchings durch den Arbeitgeber wird für Arbeitnehmer klar ersichtlich, dass beide Parteien bei der bAV an einem Strang ziehen und davon profitieren.

Abb. 8: **Auto-Enrollment (Angaben in Prozent)**

Welche der folgenden Optionen beschreibt am besten Ihre Meinung dazu, dass Sie automatisch zu Ihrer betrieblichen Altersvorsorge angemeldet wurden?

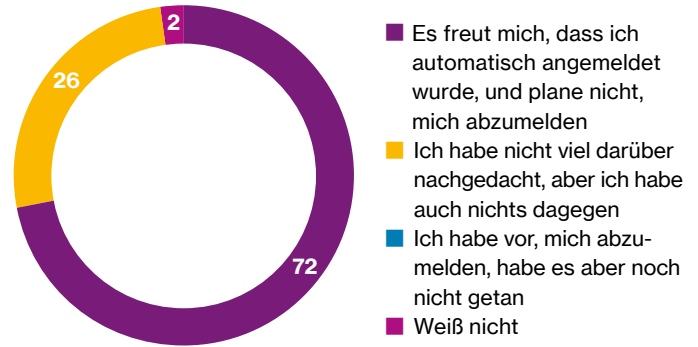
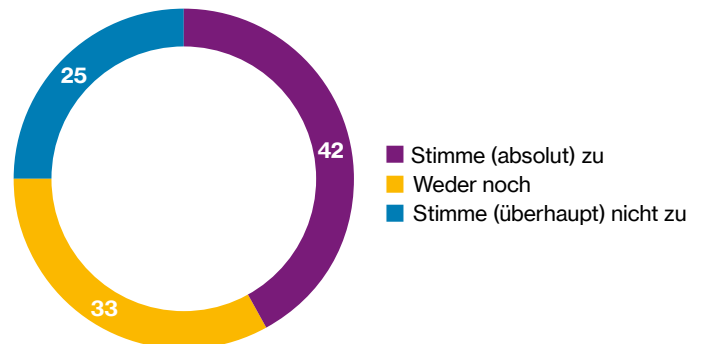


Abb. 9: **Abzüge beim Gehalt (Angaben in Prozent)**

Ich wäre dazu bereit, höhere monatliche Abzüge bei der Gehaltszahlung in Kauf zu nehmen, wenn ich eine höhere Rentenleistung erhalten würde.



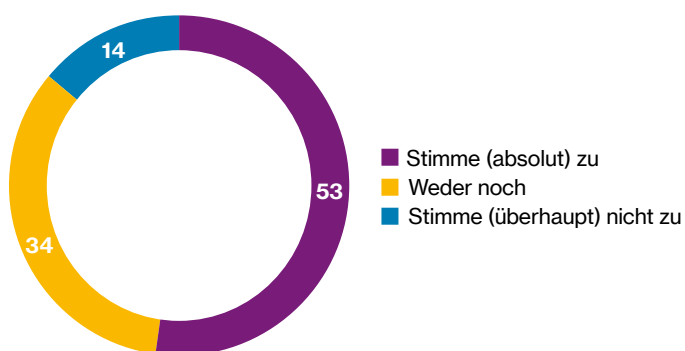
Kommunikation

Wahrnehmung und Wertschätzung

Für gut die Hälfte (53 Prozent) der Arbeitnehmer erfüllt ihre bAV die eigenen Bedürfnisse. 14 Prozent halten sie für nicht bedarfsgerecht. Rund ein Drittel (34 Prozent) beurteilt sie neutral, was auf ein mangelndes Verständnis oder fehlende Informationen zurückzuführen sein könnte. Wer seine bAV nicht kennt und versteht, kann deren Wertigkeit nicht beurteilen.

Abb. 10: **Bedürfnisse der Arbeitnehmer (Angaben in Prozent)**

Meine Altersversorgung erfüllt insgesamt meine Bedürfnisse



Viele Arbeitgeber leisten einen hohen Aufwand, um ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung zu bieten. Der Aufwand schlägt sich in Kosten, Bilanzpositionen, aber auch Anforderungen an Risikomanagement und Controlling nieder. Für einen entsprechenden Ertrag ist eine gute Wahrnehmung des Wertes der bAV bei den Arbeitnehmern erstrebenswert. Dieses Ziel können Unternehmen mit einem zielgruppenorientierten Informationsangebot einfach, aber effektiv erreichen.

Die Studienergebnisse decken hier einen erheblichen Nachholbedarf auf. Nur 53 Prozent der Arbeitnehmer, die über eine bAV verfügen, beurteilen erhaltene Informationen zu ihrer bAV als nützlich. Nur 31 Prozent stufen sie als verständlich ein. Dabei steht Unternehmen eine Vielzahl von Kommunikationsmitteln zur Verfügung, die spezifische Zwecke erfüllen können.

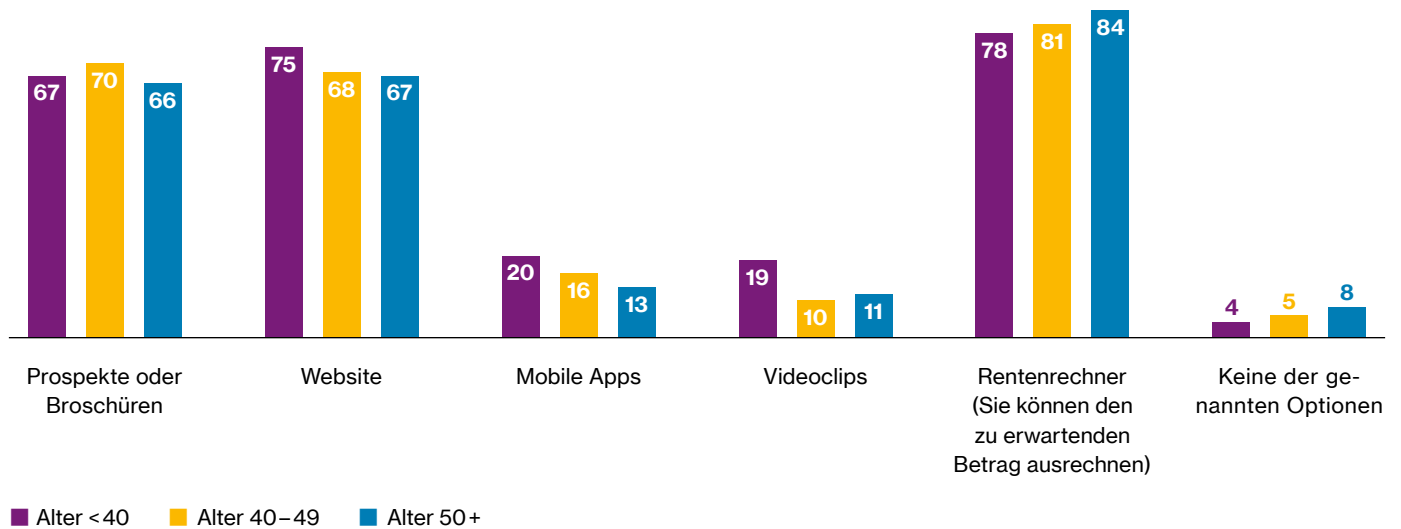
Am häufigsten wurden in der Studie Projektionsrechner zur Hochrechnung von Leistungen genannt. Diese sind besonders interessant, da sie zwei Zwecke der Kommunikation vereinen: Die Erklärung der Funktionsweise des Pensionsplans und die konkrete, monetäre Perspektive der eigenen Altersvorsorge. Dies steigert die Wertschätzung der bAV durch den Arbeitnehmer erheblich. Die Kommunikation sollte sich aber nicht auf Informationen über den monetären Wert der Altersversorgung beschränken. Diese stellt zwar den zentralen Bestandteil jeder guten bAV-Kommunikation dar. Allein reicht die Angabe jedoch nicht, damit die bAV von Arbeitnehmern ausreichend wahrgenommen und verstanden wird. Dies ist jedoch die Voraussetzung in Bezug auf ihre Funktion als personalpolitisches Instrument zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeitern.

Allgemein sind Webseiten sowie professionell gestaltete Prospekte oder Broschüren beliebte Informationsmedien. Der Einsatz mobiler Apps verzeichnet bei jüngeren Arbeitnehmern, aber auch Führungskräften, eine steigende Beliebtheit. Sie ermöglichen Teilnehmern von Pensionsplänen, außerhalb des Arbeitsplatzes eine möglichst einfache und flexible Nutzung von Rentenrechnern und Informationsmaterialien.

Die klare Kommunikation der Vorteile der bAV – wie zum Beispiel die Tatsache, dass Unternehmen in der bAV anders als Finanzinstitute keine Gewinnerzielungsabsicht verfolgen – führt dazu, dass die bAV mit ihrer effizienten Gestaltung von den Arbeitnehmern tatsächlich wertgeschätzt wird.

Abb. 11: Informationskanäle für die Betriebsrente (Angaben in Prozent)

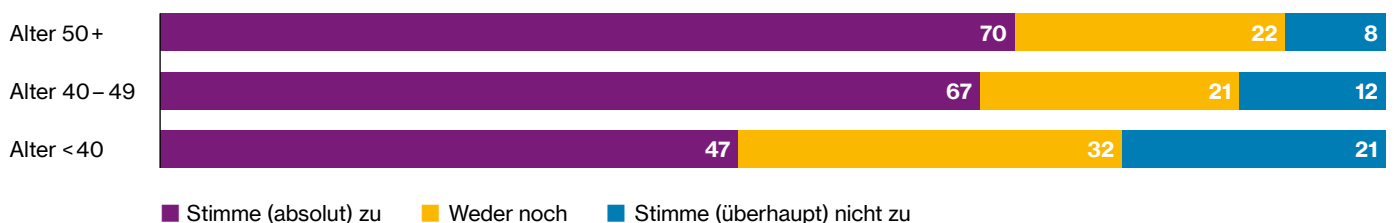
Wie würden Sie am liebsten Informationen über Ihre Betriebsrente erhalten?



Dabei kann es sich lohnen, die Kommunikation individuell auf einzelne Zielgruppen zuzuschneiden. Als Beispiel seien jüngere Arbeitnehmer erwähnt, die sich laut der Studie besonders schlecht über ihre bAV informiert fühlen. Die Studie zeigt, dass deren Bindung ans Unternehmen deutlich schwächer als bei älteren Arbeitnehmern ist. Eine gezielte bAV-Kommunikation für diese Gruppe könnte die Bindung entsprechend erhöhen.

Abb. 12: Informationen zur Altersversorgung (Angaben in Prozent)

Ich fühle mich gut über meine betriebliche Altersversorgung informiert.



Fazit & Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass Arbeitnehmer ein hohes Interesse an betrieblicher Altersversorgung haben. Die bAV gewinnt an Bedeutung im Dreisäulenmodell, bestehend aus gesetzlicher Rente sowie betrieblicher Altersversorgung und privater Altersvorsorge. Dabei spielen die Faktoren des kontinuierlich sinkenden gesetzlichen Rentenniveaus, der lang anhaltenden Niedrigzinsphase und der damit verbundenen sinkenden Attraktivität der privaten Altersvorsorge eine immer bedeutendere Rolle. Der Großteil der Arbeitnehmer erwartet einen aktiven Part des Arbeitgebers bei der Bereitstellung einer betrieblichen Altersversorgung. Die Studie zeigt, dass Unternehmen von einer deutlichen Bindungswirkung der bAV profitieren können. Voraussetzung ist es, die Bedürfnisse der Belegschaft bei der Ausgestaltung der bAV zu berücksichtigen und ihre Werthaltigkeit erfolgreich zu kommunizieren.

Für die Personalpolitik lassen sich die folgenden Schlussfolgerungen ableiten:

Gestaltungsmerkmale attraktiver Pensionspläne:

Für Arbeitnehmer stehen die übergeordneten Themen Sicherheit und Flexibilität im Vordergrund. Dabei wird deutlich, dass die bAV für viele Arbeitnehmer eine notwendige Grundversorgung darstellt. Der Schutz gegen Inflation und eine sichere Anlage spielen eine größere Rolle als hohe Erträge. Eine deutliche Präferenz gibt es für eine Auszahlung in Form einer lebenslangen Rente im Vergleich zu Einmalleistungen und Ratenzahlungen. Bei der Entgeltumwandlung zeigt die Beurteilung von Opting-Out-Modellen einen bewussten Verzicht auf ein aktives Mitspracherecht für die mittleren und unteren Mitarbeitererebenen. Nur sehr wenige Arbeitnehmer möchten aus solchen Modellen nach der automatischen Aufnahme wieder austreten. Bei Führungskräften besteht häufiger der Wunsch nach mehr Mitspracherechten. Die Wahl der Kapitalanlage oder mehr Entscheidungsfreiheit bei Verwaltung und Risikosteuerung werden hier deutlich höher bewertet. Eine gute Möglichkeit, diesen Wünschen gerecht zu werden, sind Benefits-Budget-Modelle. Bei richtiger Umsetzung stellen sie für diese Zielgruppe ein sehr attraktives personalpolitisches Instrument dar.

Die Kommunikation der bAV hat eine große Hebelwirkung

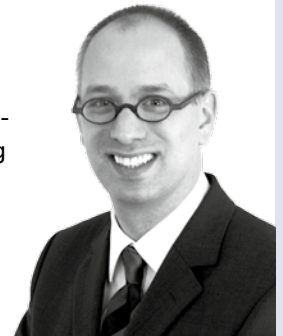
Unverzichtbar ist eine gute Kommunikation der Pensionspläne, damit deren personalpolitische Wirkung voll zum Tragen kommen kann. Die Studienergebnisse zeigen, dass ein Großteil der Arbeitnehmer über zu komplizierte Informationen klagt und den Wert der eigenen bAV nicht klar erkennen kann. Unternehmen sollten ihren Mitarbeitern anschaulich und gut verständlich die im Alter zur Verfügung gestellte Versorgung vor Augen führen. Bei der Bewertung der einzelnen Kommunikationsmedien zeigt sich, dass allgemein eine Webpräsenz sowie professionell gestaltete Broschüren sehr beliebt sind. Besondere Beachtung erhalten Projektionsrechner zur Hochrechnung von Leistungen. Sie vereinen zwei Zwecke der Kommunikation: Die Erklärung der Funktionsweise des Pensionsplans und die konkrete, monetäre Perspektive der eigenen Altersvorsorge steigern die Wertschätzung der bAV deutlich. Um den Arbeitnehmern auch außerhalb des Arbeitsplatzes eine möglichst einfache und flexible Nutzung solcher Tools zu ermöglichen, werden diese zunehmend als mobile Apps umgesetzt. Bei jüngeren Arbeitnehmern und Führungskräften konnte hier eine steigende Beliebtheit festgestellt werden.

Die Autoren der Studie

Dr. Stephan Wildner

Dr. Stephan Wildner leitet das General Consulting im Geschäftsbereich Retirement von Willis Towers Watson Deutschland. Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Benefits Design und Harmonisierung sowie effiziente Finanzierung und Risikosteuerung in der betrieblichen Altersversorgung. Herr Dr. Wildner verfügt über umfangreiche Erfahrungen bei der Leitung von komplexen Beratungsprojekten und ist Autor diverser Veröffentlichungen.

+49 7121 3122-316
stephan.wildner@willistowerswatson.com



Anne Becker

Anne Becker ist Teamleiterin im General-Consulting-Bereich von Willis Towers Watson in Wiesbaden. Sie verfügt über eine mehr als achtjährige Beratungserfahrung in den Bereichen Neu- und Umgestaltung, Harmonisierung sowie Benchmarking. Weitere Beratungsfelder liegen in der Risikooptimierung und Kommunikation von Systemen der betrieblichen Altersversorgung. Frau Becker hat ihr Studium der Mathematik an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel mit Diplom abgeschlossen.

+49 69 1505-5210
anne.k.becker@willistowerswatson.com



Dr. Raphael Zayadeh

Dr. Raphael Zayadeh ist Analyst bei Willis Towers Watson. Zu seinem Tätigkeitsgebiet zählen u. a. die Auswertung von Marktdaten der betrieblichen Altersversorgung sowie die Unterstützung von M&A-Projekten rund um das Thema Pensionsverpflichtungen. Herr Dr. Zayadeh ist Diplom-Mathematiker und hat an der JGU Mainz promoviert. Zudem war er wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Hamburg.

+49 611 794-4406
raphael.zayadeh@willistowerswatson.com



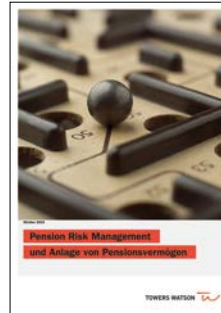
Weitere Studien von Willis Towers Watson



Administration der betrieblichen Altersversorgung – Marktpraxis und Trends

HR-Verantwortliche sind überzeugt: Bei der Kommunikation von bAV-Angeboten mit den Mitarbeitern ist noch viel Luft nach oben – mehr als zwei Drittel

sind der Ansicht, dass noch Effizienzpotenziale ausgeschöpft werden können. Das gilt auch für die bAV-Verwaltung. Hier stehen große Veränderungen bevor: Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen plant Reformen ihrer Organisationsstruktur, zeigt die Studie Administration in der bAV, die 2015 zum dritten Mal durchgeführt wurde. Die Ergebnisse basieren auf der Befragung von nahezu 100 Unternehmen aller Branchen und Größen. Zusammenkommen ihre Belegschaften auf etwa 1,5 Millionen aktive Mitarbeiter und annähernd eine halbe Million Leistungsempfänger.



Pension Risk Management und Anlage von Pensionsvermögen

Die Renditeerwartung des durchschnittlichen Anlageportfolios deutscher Pensionseinrichtungen schrumpft auf 2,8 Prozent pro Jahr. Obwohl dadurch Renditeziele voraussichtlich verfehlt werden, scheuen die Investoren eine Anpassung ihrer Asset Allocation: 2015 hat der Anteil an konservativen Papieren in den Portfolios im Vergleich zum Vorjahr sogar zugenommen, zeigt die Studie Pension Risk Management und Anlage von Pensionsvermögen, zu der von Februar bis April 2015 Entscheider zahlreicher Unternehmen mit mittleren bis großen Pensionsvermögen aus Deutschland befragt wurden.

Die Renditeerwartung des durchschnittlichen Anlageportfolios deutscher Pensionseinrichtungen schrumpft auf 2,8 Prozent pro Jahr. Obwohl dadurch Renditeziele voraussichtlich verfehlt werden, scheuen die Investoren eine Anpassung ihrer Asset Allocation: 2015 hat der Anteil an konservativen Papieren in den Portfolios im Vergleich zum Vorjahr sogar zugenommen, zeigt die Studie Pension Risk Management und Anlage von Pensionsvermögen, zu der von Februar bis April 2015 Entscheider zahlreicher Unternehmen mit mittleren bis großen Pensionsvermögen aus Deutschland befragt wurden.



Flexible Benefits

Gut gemeint, aber falsch gedacht: Zusatzleistungen deutscher Unternehmen offenbaren viele Schwächen. Sie orientieren sich nicht an den Bedürfnissen der Mitarbeiter, sind unstrukturiert aufgebaut und werden zu selten

aktualisiert. Ein Lichtblick: Viele Neuerungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement lassen Reformbereitschaft der Unternehmen erkennen. Das zeigt die Flexible Benefits-Studie, für die im Frühjahr 2015 zahlreiche deutsche Unternehmen nach ihren Zusatzleistungen befragt wurden.



Demografiestudie

Der demografische Wandel ist endgültig in den Unternehmen angekommen: Ein Drittel der deutschen Unternehmen spürt bereits heute demografiebedingte Auswirkungen. Jedes Zweite (52 Prozent) leidet unter Arbeitskräftemangel.

Immerhin 45 Prozent der Unternehmen entwickeln demografiebezogene Maßnahmen oder setzen sie bereits um. Das zeigt die aktuelle Demografiestudie, für die nach 2011 und 2013 zum dritten Mal 170 Unternehmen in Deutschland befragt worden sind.



Über Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) gehört zu den weltweit führenden Unternehmen in den Bereichen Advisory, Broking und Solutions. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, aus Risiken Wachstum zu generieren. Unsere Wurzeln reichen bis ins Jahr 1828 zurück – heute zählt Willis Towers Watson rund 39.000 Mitarbeiter in mehr als 120 Ländern. Wir gestalten und liefern Lösungen, die Risiken beherrschbar machen, Investitionen in die Mitarbeiter optimieren, Talente fördern und die Kapitalkraft steigern. So schützen und stärken wir Unternehmen und Mitarbeiter. Unsere einzigartige Perspektive bietet uns einen Blick auf die erfolgskritische Verbindung personalwirtschaftlicher Chancen, finanzwirtschaftlicher Möglichkeiten und innovativem Wissen und Können – die dynamische Formel, um die Unternehmensperformance zu steigern. Gemeinsam machen wir Potenziale produktiv.

Weitere Informationen unter www.willistowerswatson.de

Willis Towers Watson hat in Deutschland rund 1.200 Mitarbeiter und ist an folgenden Standorten vertreten: Bielefeld, Bremen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, Köln, München, Reutlingen, Stuttgart, Wiesbaden.

Ihr direkter Kontakt

Reiner Jung

+49 69 1505-5116

reiner.jung@willistowerswatson.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.



