



bAV-Kompass Mittelstand

Eine Studie der V.E.R.S. Leipzig GmbH
im Auftrag der R+V Versicherung



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

VORWORT

Mit Angeboten zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) wollen Arbeitgeber soziale Verantwortung übernehmen und ihre Attraktivität erhöhen. Wesentliche Hinderungsgründe sehen sie vor allem auf Seiten der Arbeitnehmer: Begrenzte Budgets, Verdrängen des Themas Altersvorsorge und mangelnde Kenntnisse über bAV-Lösungen. So die zentralen Ergebnisse der vorliegenden Studie „bAV-Kompass Mittelstand“, die die V.E.R.S. Leipzig GmbH, ein Spin-off des Instituts für Versicherungswissenschaften e.V. an der Universität Leipzig, in Zusammenarbeit und Auftrag der R+V Versicherung durchgeführt hat.

Entscheidungsträger in kleinen und mittelständischen Unternehmen gaben in persönlichen Interviews Auskunft über die Chancen, Potenziale und Herausforderungen der bAV. Obwohl die vorliegende Studie nicht den Anspruch auf Repräsentativität für den gesamten Mittelstand erhebt, vermitteln die Ergebnisse ein „substanzielles Blitzlicht“ und zeigen notwendigen Handlungsbedarf auf.

Denn die demografische Entwicklung in Deutschland, mit immer mehr und immer älteren Menschen und gleichzeitig sinkenden Geburtenraten, stellt eine schwere Belastungsprobe für das umlagefinanzierte System der gesetzlichen Rentenversicherung dar. Um im Ruhestand Altersarmut zu verhindern, ist eine Ergänzung der gesetzlichen Rente durch eine private und betriebliche Altersvorsorge unabdingbar.

Ein Schwerpunkt der Studie bildet das Thema „Opting-out“, ein Modell zur automatischen Entgeltumwandlung mit Widerrufsrecht, mit dem eine größere Durchdringung der bAV im Mittelstand erreicht werden kann. Hinsichtlich der Bedeutung eines Opting-out-Modells herrscht Uneinigkeit bei den befragten mittelständischen Unternehmen. Die Arbeitgeber sehen sehr deutlich, dass dieses Modell zu einer größeren Durchdringung der bAV führen wird. Gleichwohl kann dieses Modell ihrer Meinung nach auch wie eine Zwangsverpflichtung bei den Arbeitnehmern wirken – obgleich doch ein Widerrufsrecht besteht. Somit gibt die Studie einen wichtigen Hinweis: Viele Arbeitgeber brauchen noch Informationen und Interpretationshilfen. Gefragt sind hier spezialisierte bAV-Berater, die diese Rolle übernehmen.

Leipzig, im April 2015

Prof. Dr. Fred Wagner
Vorstand im Institut für Versicherungswissenschaften e.V.
an der Universität Leipzig
Professor für Versicherungsbetriebslehre



Prof. Dr. Fred Wagner

Mehr als 2 Millionen kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in Deutschland sind das Herzstück der deutschen Wirtschaft. Doch wenn es um die betriebliche Altersversorgung (bAV) geht, liegen sie noch weit hinter den Großunternehmen zurück. Erst 60 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland haben heute überhaupt eine bAV, in KMU sind es meist deutlich weniger. Mit dem gesetzlichen Recht auf Entgeltumwandlung ist es seit 2001 gelungen, die Verbreitung der bAV um 11 Prozentpunkte zu steigern. Eine weitere Erhöhung scheint jedoch – gerade bei KMU – mit den derzeitigen Methoden nur sehr langsam möglich. Neue Lösungen sind daher gefragt.

Ein Blick nach Großbritannien und in die USA zeigt: Gerade für den Mittelstand eignet sich ein Opting-out-Modell – die automatische Einbeziehung der Arbeitnehmer in die bAV – als praktikable, einfache und gut umsetzbare Lösung. Der vorliegende „bAV-Kompass Mittelstand“, den die V.E.R.S. Leipzig GmbH im Auftrag der R+V Versicherung erstellt hat, bietet ein gutes Stimmungsbild aus den Unternehmen und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur aktuellen Diskussion. Ein überraschendes Ergebnis: Die vielfach vorgebrachten Haftungsfragen der bAV sehen die Firmen nicht als wesentlichen Hinderungsgrund.

R+V ist als genossenschaftliches Unternehmen seit jeher Versicherungspartner der KMU in Deutschland und einer der führenden Anbieter in der bAV. R+V besitzt in diesem Segment mit gut ausgebildeten Spezialisten sowie mit der Beratungsgesellschaft compertis eine umfassende und jahrzehntelange Erfahrung in der Betreuung von Versorgungswerken. Mit der vorliegenden Studie knüpft R+V an ihre bereits 2004 veröffentlichte Mittelstandsstudie an.

bAV kann – erst recht, wenn sie zusätzlich gefördert wird – der drohenden Altersarmut entgegenwirken. Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland hat sie damit eine Schlüsselstellung für die Gesellschaft von morgen. Als Partner von Politik und Wirtschaft bringen die Versicherer hier ihre langjährige bAV-Kompetenz ein.

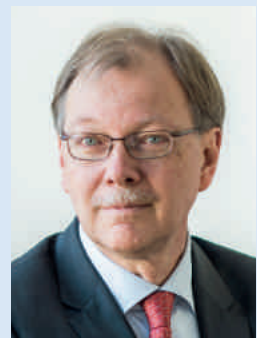
Wiesbaden, im April 2015

Dr. Friedrich Caspers
Vorstandsvorsitzender der
R+V Versicherung AG

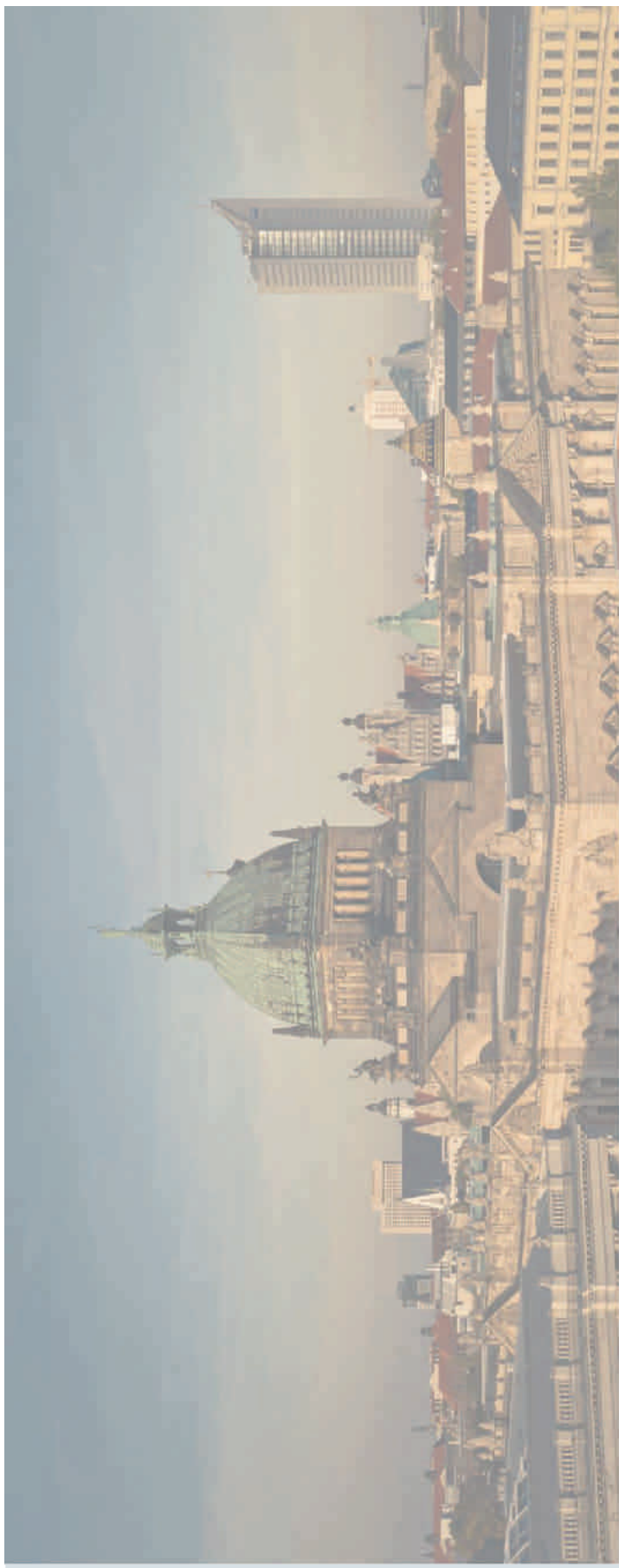
Frank-Henning Florian
Vorstandsvorsitzender der
R+V Lebensversicherung AG



Dr. Friedrich Caspers



Frank-Henning Florian



bAV-KOMPASS MITTELSTAND

INHALT

1	Hintergrund und Zielsetzung	3
2	Forschungsdesign	5
3	Studienergebnisse	
	3.1 Allgemeine Unternehmensangaben	8
	3.2 Stellenwert von Sozialleistungen im Unternehmen	20
	3.3 Status quo der bAV	45
	3.4 Hemmnisse in Verbindung mit der bAV	74
	3.5 Opting-out in der bAV	85
4	Resümee	106
5	Anhang	112

1 HINTERGRUND UND ZIELSETZUNG

Bereits seit Jahrzehnten ist die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland von den Auswirkungen der demografischen Entwicklung geprägt. Die Alterung der Bevölkerung, bedingt durch die gegenläufige Entwicklung von abnehmenden Geburtenzahlen und steigenden Lebenserwartungen, bringt das System der gesetzlichen Rentenversicherung zunehmend in ein Ungleichgewicht. Eine zusätzliche eigenverantwortliche Altersvorsorge wird infolgedessen zu einem unverzichtbaren Bestandteil der Altersabsicherung. Bezugnehmend auf das Drei-Schichten-Modell der Altersvorsorge ist dabei der betrieblichen Altersversorgung (bAV) eine besondere Bedeutung beizumessen, da diese – derzeit noch gekennzeichnet durch einen geringen Verbreitungsgrad speziell im Mittelstand – wesentliche Potenziale zur Erhöhung der Absicherungsdichte im Rahmen der Altersvorsorge bietet.

Um die bAV voranzubringen, werden auf politischer Ebene verschiedene Lösungsansätze diskutiert. Ein Vorschlag seitens der Bundesregierung zielt darauf ab, die bAV stärker tarifvertraglich zu regeln. Von der Errichtung gemeinsamer Versorgungseinrichtungen der Tarifvertragsparteien in Form von Pensionskassen bzw. -fonds wird erwartet, dass mehr Arbeitgeber darin bestärkt werden, Altersvorsorgebeiträge für ihre Arbeitnehmer zu leisten.¹ Eine darüber hinaus diskutierte Alternative besteht in der automatischen Entgeltumwandlung mit Widerrufsrecht (dem sogenannten Opting-out). Während sich Arbeitnehmer in dem in Deutschland aktuell vorherrschenden Modell aktiv für den Abschluss einer bAV entscheiden müssen, sieht das Opting-out eine automatische Einbeziehung der Arbeitnehmer in die bAV vor. Sofern nicht gewünscht, müssen sich die Arbeitnehmer in diesem Fall durch Widerruf aktiv gegen die bAV entscheiden.

Die vorliegende Studie widmet sich der bAV speziell in kleinen und mittelständischen Unternehmen verschiedener Branchen in Deutschland. Ziel der Studie war es zum einen, Einschätzungen und Erwartungen von Entscheidungsträgern und leitenden Repräsentanten kleiner und mittelständischer Unternehmen zu den Herausforderungen und Perspektiven der bAV zu erfragen und zu einem Meinungsbild zu verdichten. Ausgehend vom Status quo der bAV in den Unternehmen sollten Hemmnisse identifiziert werden, die die Unternehmensvertreter sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmerseite unter Berücksichtigung regulatorischer Einflüsse im Zusammenhang mit der bAV sehen. Zum anderen war es Ziel der Studie, in einem Schwerpunktkapitel Einschätzungen der Entscheidungsträger und leitenden Repräsentanten zu erfragen, inwiefern in einem Modell zur automatischen Entgeltumwandlung mit Widerrufsrecht eine Möglichkeit gesehen wird, den Durchdringungsgrad der bAV im Mittelstand zu erhöhen.

INHALT

1	Hintergrund und Zielsetzung	3
2	Forschungsdesign	5
3	Studienergebnisse	
3.1	Allgemeine Unternehmensangaben	8
3.2	Stellenwert von Sozialleistungen im Unternehmen	20
3.3	Status quo der bAV	45
3.4	Hemmnisse in Verbindung mit der bAV	74
3.5	Opting-out in der bAV	85
4	Resümee	106
5	Anhang	112

2 FORSCHUNGSDESIGN (I/II)

I Interviews und Fragebogen

- Durchführung von 48 Interviews mit Entscheidungsträgern und leitenden Repräsentanten kleiner und mittelständischer Unternehmen
 - 39 Interviews wurden als Vor-Ort-Interviews durchgeführt
 - neun Befragungen fanden als Telefoninterviews statt
- Dauer der Interviews: 90 min
- Grundlage der Interviews bildete ein Fragenkatalog zu folgenden Inhalten:
 - Allgemeine Unternehmensangaben
 - Stellenwert von Sozialleistungen im Unternehmen
 - Status quo der bAV
 - Hemmnisse in Verbindung mit der bAV
 - Opting-out in der bAV
- Umfang des Fragenkatalogs: 40 Fragen¹

II Zeitraum der Befragung

- Die Befragung der Entscheidungsträger und leitenden Repräsentanten der Unternehmen fand von Juli 2014 bis März 2015 statt.

¹ Siehe hierzu Kapitel 5 (Anhang).

2 FORSCHUNGSDESIGN (II/II)

III Hinweise

- $n \triangleq$ Anzahl der Befragten, die auf die jeweilige Frage geantwortet haben
- Aufgrund von Rundungsdifferenzen lassen sich die Prozentangaben nicht immer auf exakt 100% summieren.
- Ermittlung von Indexwerten zur Einordnung der Zustimmung/Ablehnung bestimmter Aussagen bzw. Bedeutung bestimmter Kriterien¹
- Angabe ausgewählter Kommentare/Begründungen der Interviewpartner zu ihren Antworten neben den Grafiken in anonymisierter Form

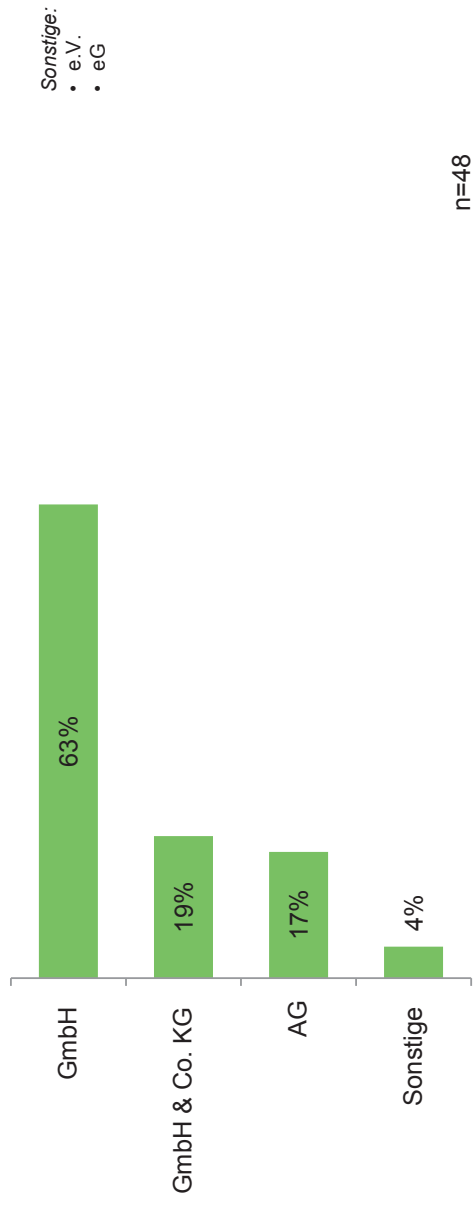
¹ Die Indexwerte werden in Klammern neben den Grafiken dargestellt. | Berechnungsbeispiel Indexwert für 5 Merkmalsausprägungen/Antwortmöglichkeiten: (rel. Häufigkeit „trifft voll und ganz zu“ * 5 + rel. Häufigkeit „trifft eher zu“ * 4 + rel. Häufigkeit „teils teils“ * 3 + rel. Häufigkeit „trifft eher nicht zu“ * 2 + rel. Häufigkeit „trifft überhaupt nicht zu“ * 1) * 25-25

INHALT

1	Hintergrund und Zielsetzung	3
2	Forschungsdesign	5
3	Studienergebnisse	
3.1	Allgemeine Unternehmensangaben	8
3.2	Stellenwert von Sozialleistungen im Unternehmen	20
3.3	Status quo der bAV	45
3.4	Hemmnisse in Verbindung mit der bAV	74
3.5	Opting-out in der bAV	85
4	Resümee	106
5	Anhang	112

3.1 ALLGEMEINE UNTERNEHMENSANGABEN

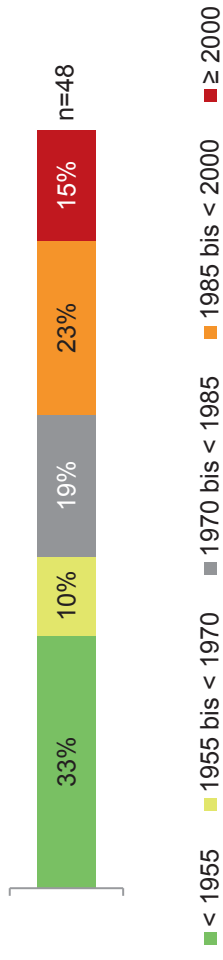
Welche Rechtsform besitzt Ihr Unternehmen?¹



¹ Mehrfachnennungen möglich | Bei Unternehmensgruppen wurde in Einzelfällen die Rechtsform der Muttergesellschaft genannt. Ein Unternehmen nennt zwei Rechtsformen, da innerhalb der Gruppe unterschiedliche Rechtsformen vorhanden sind.

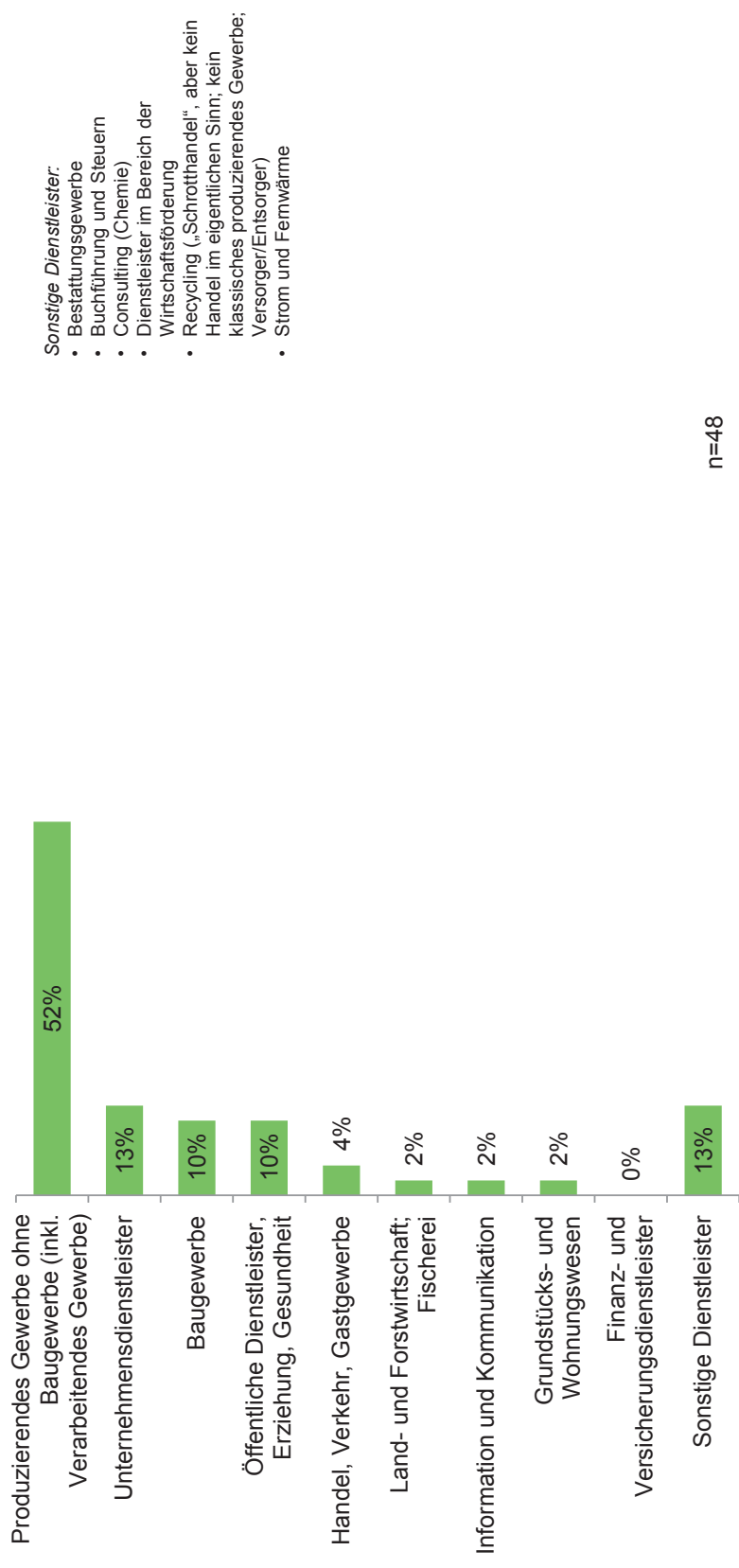
3.1 ALLGEMEINE UNTERNEHMENSANGABEN

In welchem Jahr wurde Ihr Unternehmen gegründet?



3.1 ALLGEMEINE UNTERNEHMENSANGABEN

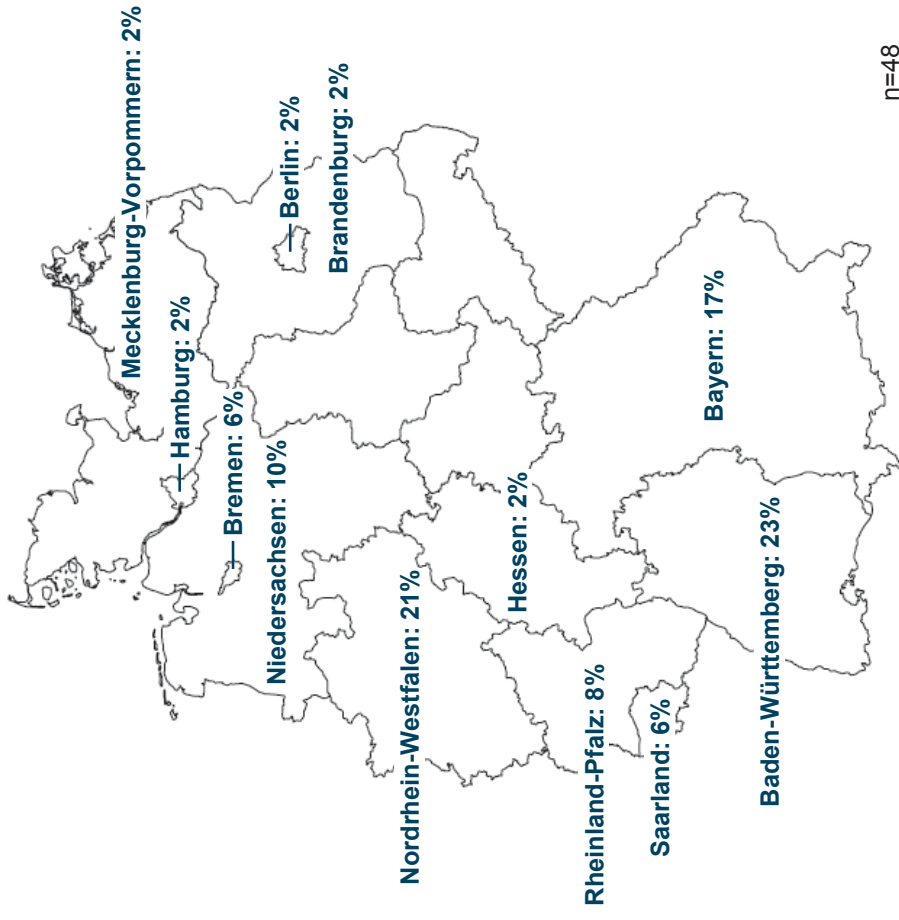
In welchem Wirtschaftsbereich ist Ihr Unternehmen tätig?¹



¹ Mehrfachnennungen möglich

3.1 ALLGEMEINE UNTERNEHMENSANGABEN

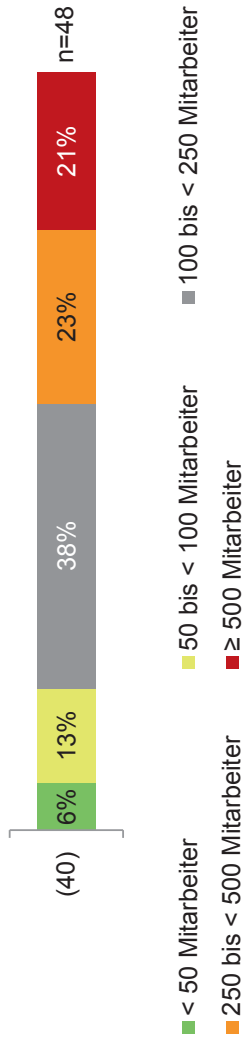
In welchem Bundesland liegt der (Haupt-)Sitz Ihres Unternehmens?¹



¹ Ein Unternehmen gibt zwei Bundesländer an, in denen sich der (Haupt-)Sitz des Unternehmens befindet. Daher ergibt die Summe der Prozentangaben mehr als 100%.
Bildquelle: Pietruska Verlag & Geo-Datenbanken GmbH (Hrsg.): Kontur-Deutschlandkarte, URL: <http://geodressing.de/freie-karten/kontur-deutschlandkarte> (Abruf: 06.03.2015).

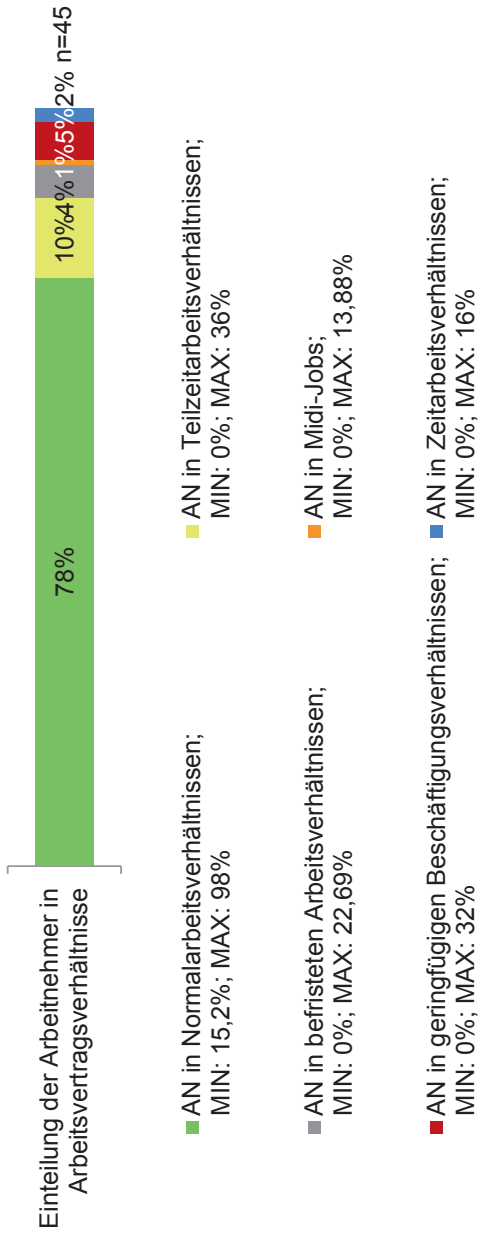
3.1 ALLGEMEINE UNTERNEHMENSANGABEN

Welcher Größenklasse ist Ihr Unternehmen zuzuordnen?



3.1 ALLGEMEINE UNTERNEHMENSANGABEN

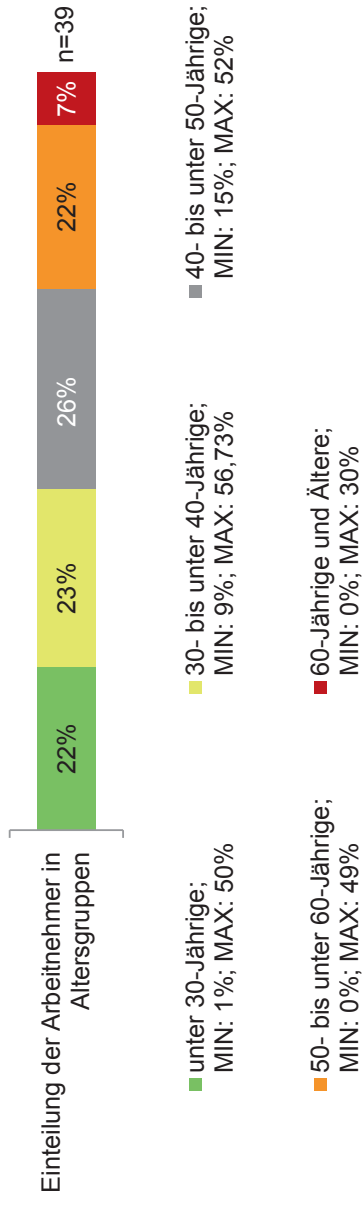
Bitte geben Sie an, wie sich die Arbeitnehmer Ihres Unternehmens in folgende Arbeitsvertragsverhältnisse einteilen.¹ (I/IV)



¹ Angabe in Mittelwerten

3.1 ALLGEMEINE UNTERNEHMENSANGABEN

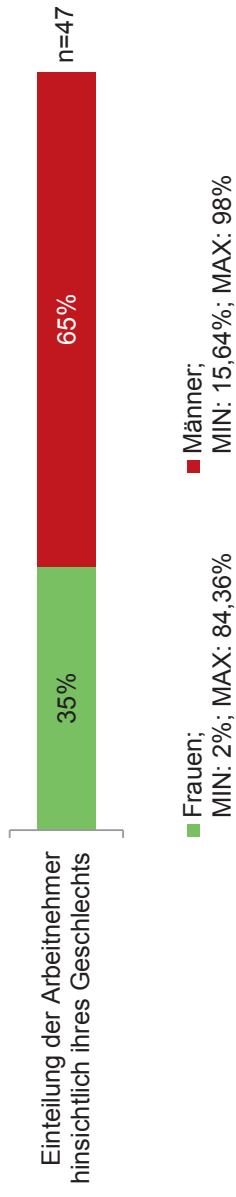
Bitte geben Sie an, wie sich die Arbeitnehmer Ihres Unternehmens in folgende Altersgruppen einteilen.¹ (II/IV)



¹ Angabe in Mittelwerten | Angabe ohne Berücksichtigung der Arbeitnehmer in Zeitarbeitsverhältnissen

3.1 ALLGEMEINE UNTERNEHMENSANGABEN

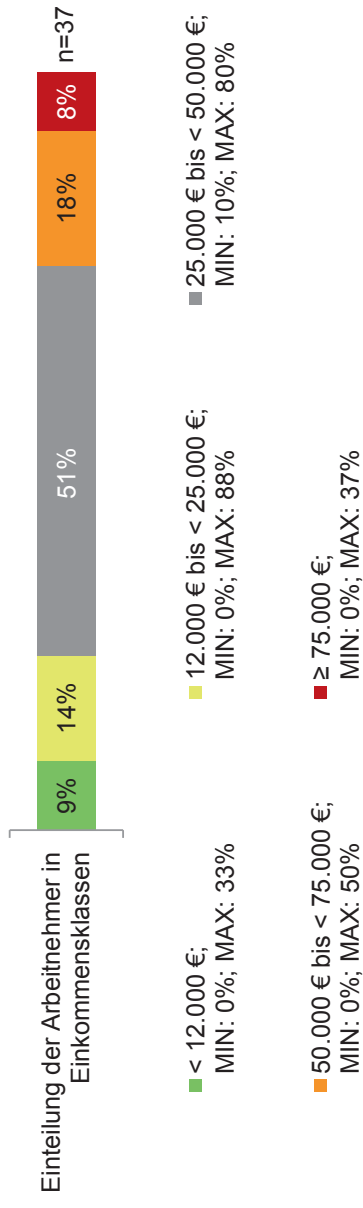
Bitte geben Sie an, wie sich die Arbeitnehmer Ihres Unternehmens hinsichtlich ihres Geschlechts einteilen.¹ (III/IV)



¹ Angabe in Mittelwerten | Angabe ohne Berücksichtigung der Arbeitnehmer in Zeitarbeitsverhältnissen

3.1 ALLGEMEINE UNTERNEHMENSANGABEN

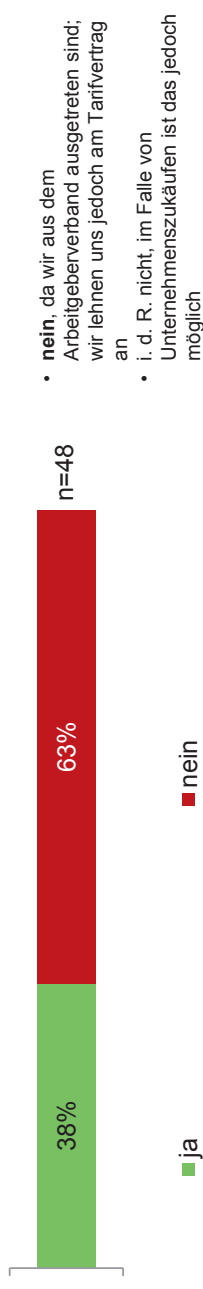
Bitte geben Sie an, wie sich die Arbeitnehmer Ihres Unternehmens in folgende Einkommensklassen (Bruttojahreseinkommen) einteilen.¹ (IV/IV)



¹ Angabe in Mittelwerten | Angabe ohne Berücksichtigung der Arbeitnehmer in Zeitarbeitsverhältnissen | Drei Unternehmen geben an, keine Angaben zur Einteilung ihrer Arbeitnehmer in Einkommensklassen machen zu können, da hierzu keine Auswertungen vorhanden sind.

3.1 ALLGEMEINE UNTERNEHMENSANGABEN

Kommt in Ihrem Unternehmen ein Tarifvertrag zur Anwendung?



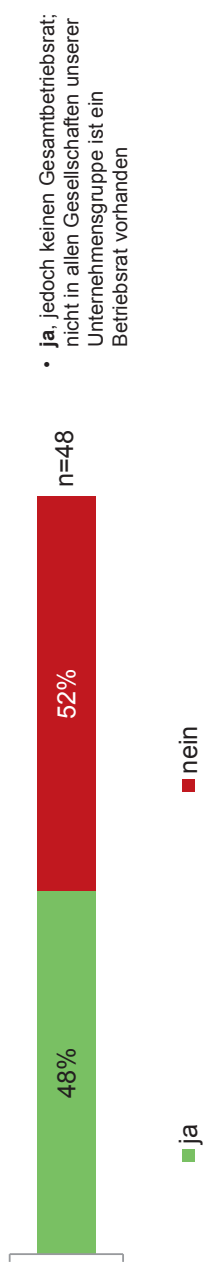
Bitte nennen Sie, welcher!

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Groß- und Außenhandel (n=2) • Tarifvertrag der Chemie (n=2) • Anerkennungstarifvertrag, vereinbart mit der IG Metall Frankfurt/Main (Abweichungen vom Tarifvertrag in Bezug auf Mehrarbeitszuschläge) • BATV, Tarifvertrag für Beton und Fertigteilegewerbe Ost • Metall-Elektro-Industrie Saarland • Nordmetall (Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Mecklenburg-Vorpommern) • Bundesrahmenvertrag für das Baugewerbe (BRTV) • Haustarifvertrag | <ul style="list-style-type: none"> • Haustarifvertrag mit ver.di (Entgelttarifvertrag, Manteltarifvertrag) • Manteltarifvertrag der Metallindustrie Rheinland-Pfalz • Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie • Tarifvertrag AWO Unterfranken • Tarifvertrag der IG Landhandel, Bau und Genossenschaften • Tarifvertrag der IG Metall • Tarifvertrag für das Baugewerbe • Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst |
|--|---|

➤ **überwiegend keine tarifvertraglichen Regelungen in den Unternehmen**

3.1 ALLGEMEINE UNTERNEHMENSANGABEN

Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?



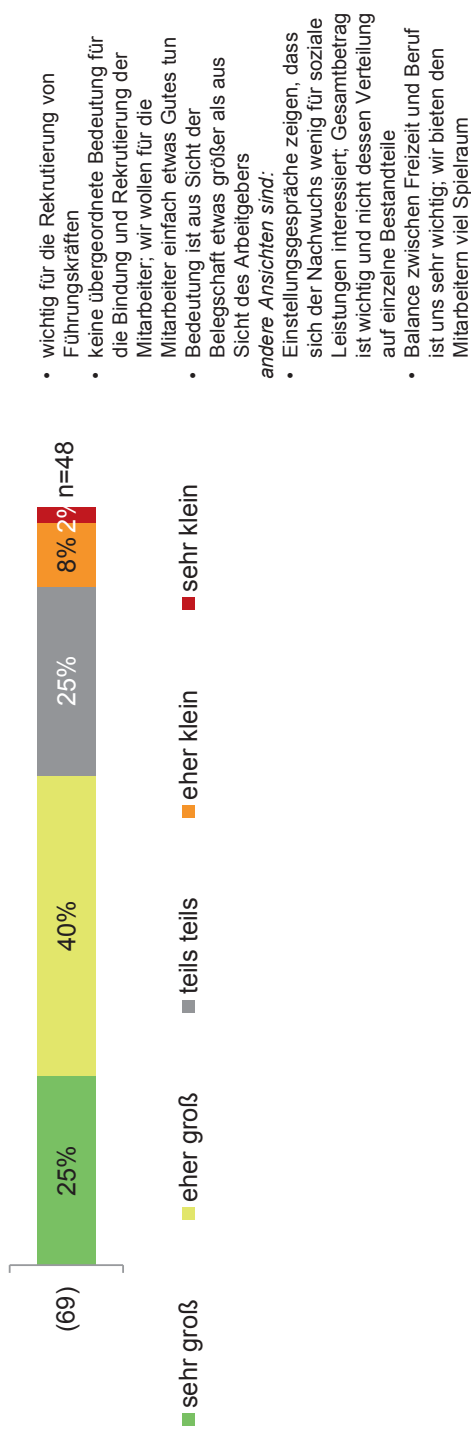
- obwohl die Mehrheit der befragten Unternehmen mehr als 50 Mitarbeiter hat, ist das Vorhandensein eines Betriebsrats nicht die Regel

INHALT

1	Hintergrund und Zielsetzung	3
2	Forschungsdesign	5
3	Studienergebnisse	
3.1	Allgemeine Unternehmensangaben	8
3.2	Stellenwert von Sozialleistungen im Unternehmen	20
3.3	Status quo der bAV	45
3.4	Hemmnisse in Verbindung mit der bAV	74
3.5	Opting-out in der bAV	85
4	Resümee	106
5	Anhang	112

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

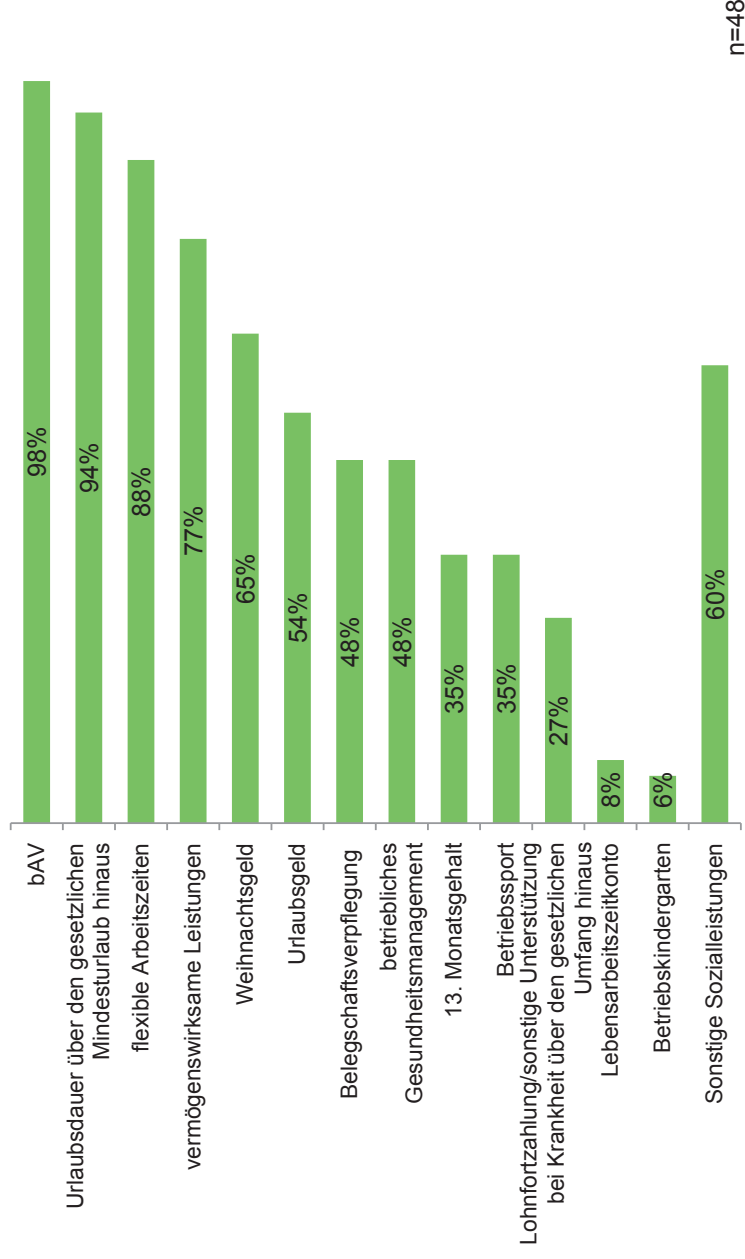
Bitte beurteilen Sie die Bedeutung von Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen.



➤ für die befragten Arbeitgeber besitzt das Angebot von Sozialleistungen einen hohen Stellenwert

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden.¹

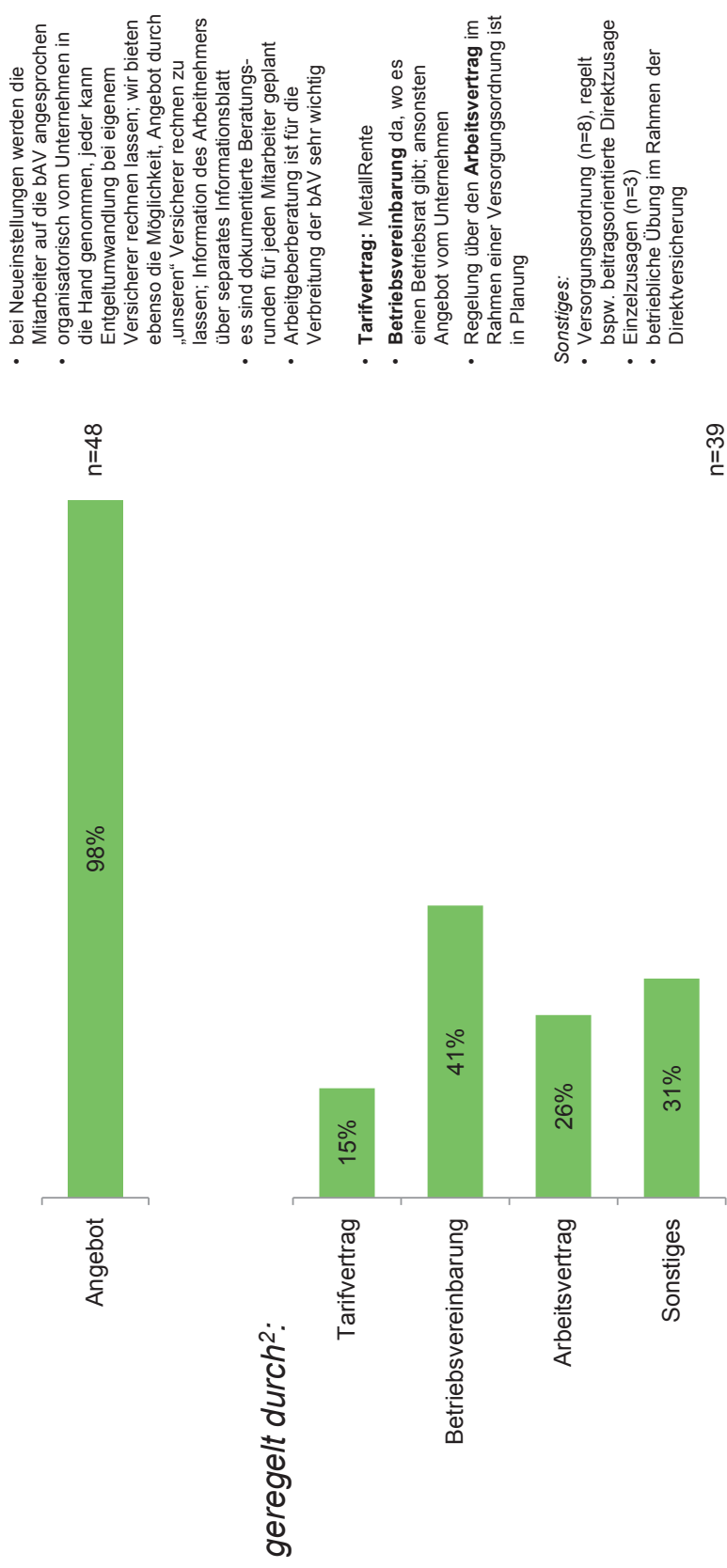


➤ **bAV ist die am häufigsten angebotene Sozialleistung**

¹ Mehrfachnennungen möglich

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

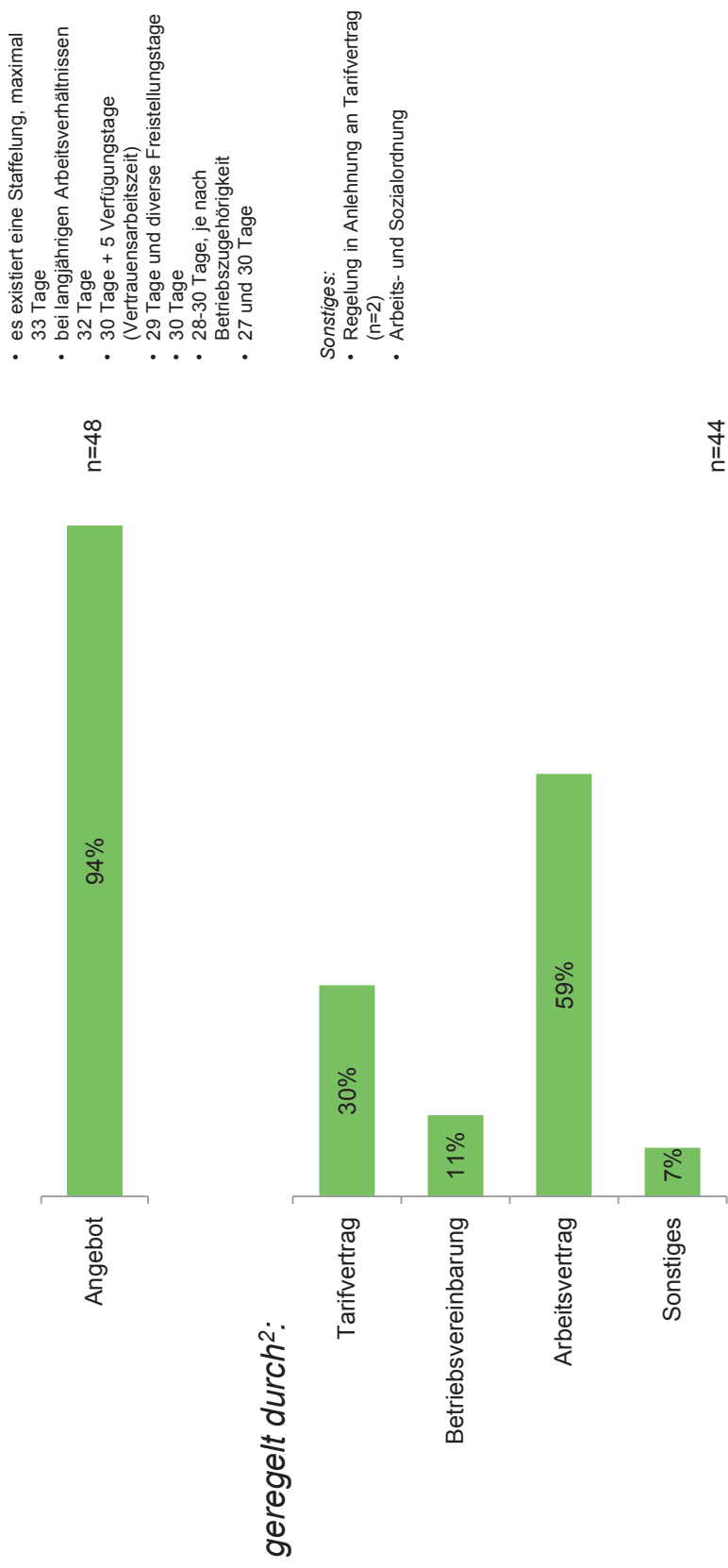
Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind.¹ – bAV



¹ Mehrfachnennungen möglich | ² Fünf Unternehmen geben die Betriebsvereinbarung an, obwohl es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt. Es ist anzunehmen, dass hier der Begriff Betriebsvereinbarung als eine Form der betrieblichen Regelung verstanden wird, die jedoch nicht einer Betriebsvereinbarung i. e. S. entspricht.

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

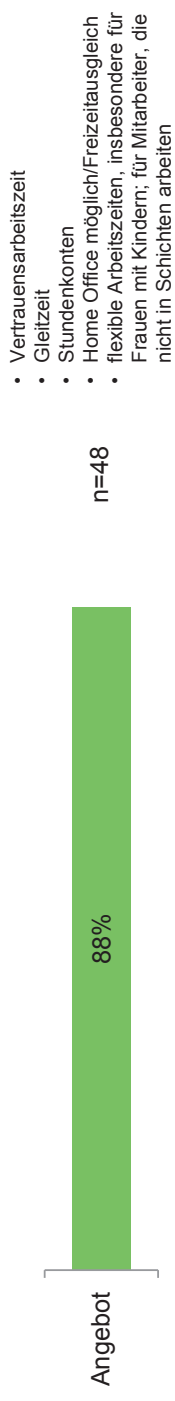
Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind.¹ – Urlaubsdauer über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus



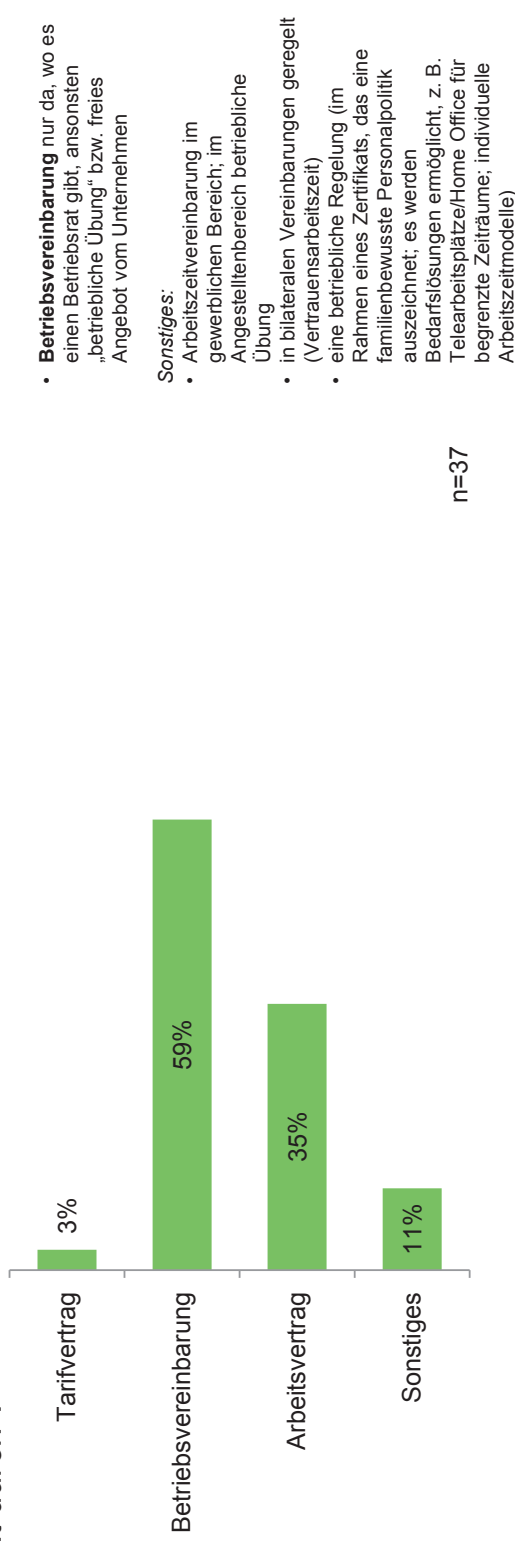
¹ Mehrfachnennungen möglich | ² Zwei Unternehmen geben die Betriebsvereinbarung an, obwohl es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt. Es ist anzunehmen, dass hier der Begriff Betriebsvereinbarung als eine Form der betrieblichen Regelung verstanden wird, die jedoch nicht einer Betriebsvereinbarung i. e. S. entspricht.

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind.¹ – flexible Arbeitszeiten



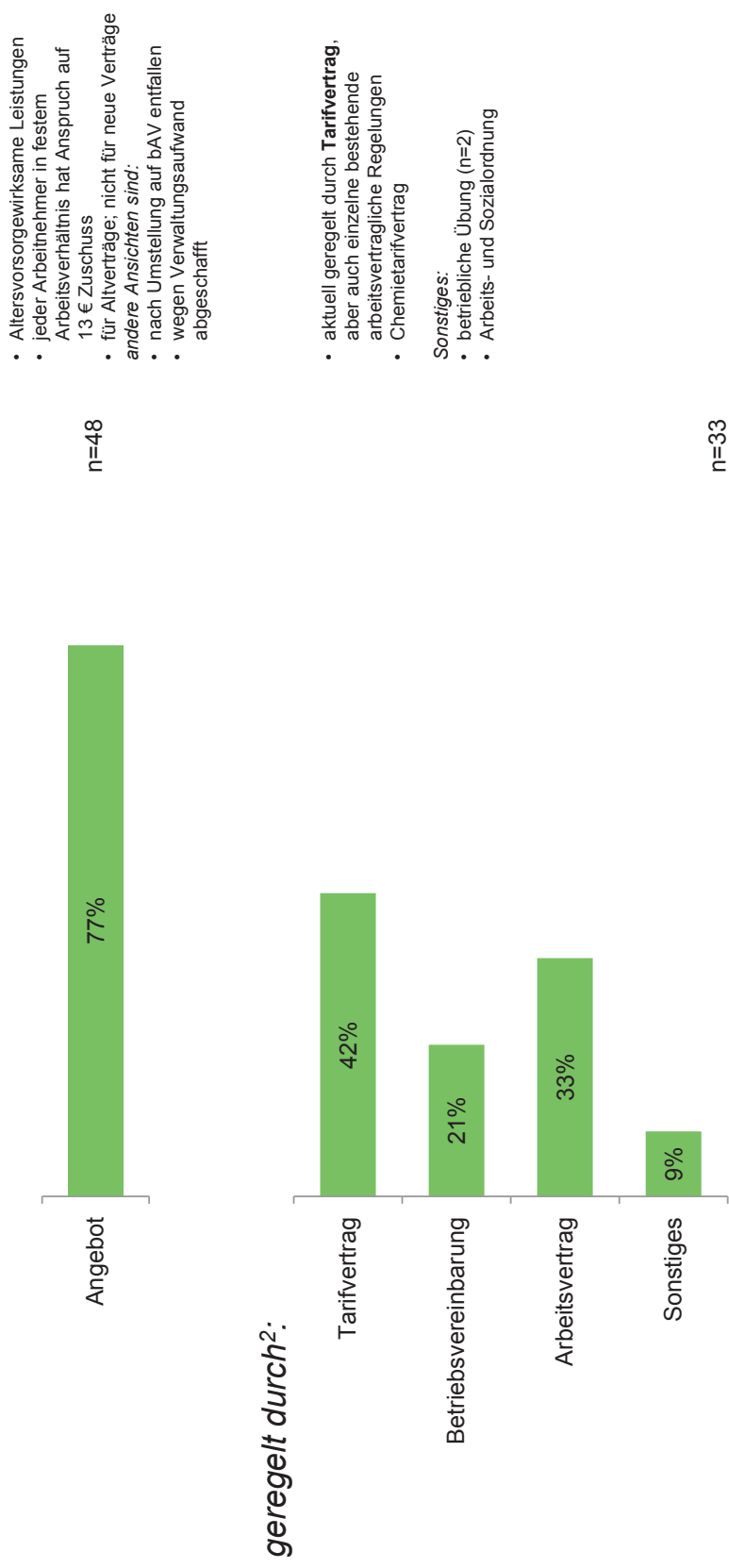
geregelt durch²:



¹ Mehrfachnennungen möglich | ² Fünf Unternehmen geben die Betriebsvereinbarung an, obwohl es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt. Es ist anzunehmen, dass hier der Begriff Betriebsvereinbarung als eine Form der betrieblichen Regelung verstanden wird, die jedoch nicht einer Betriebsvereinbarung i. e. S. entspricht.

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

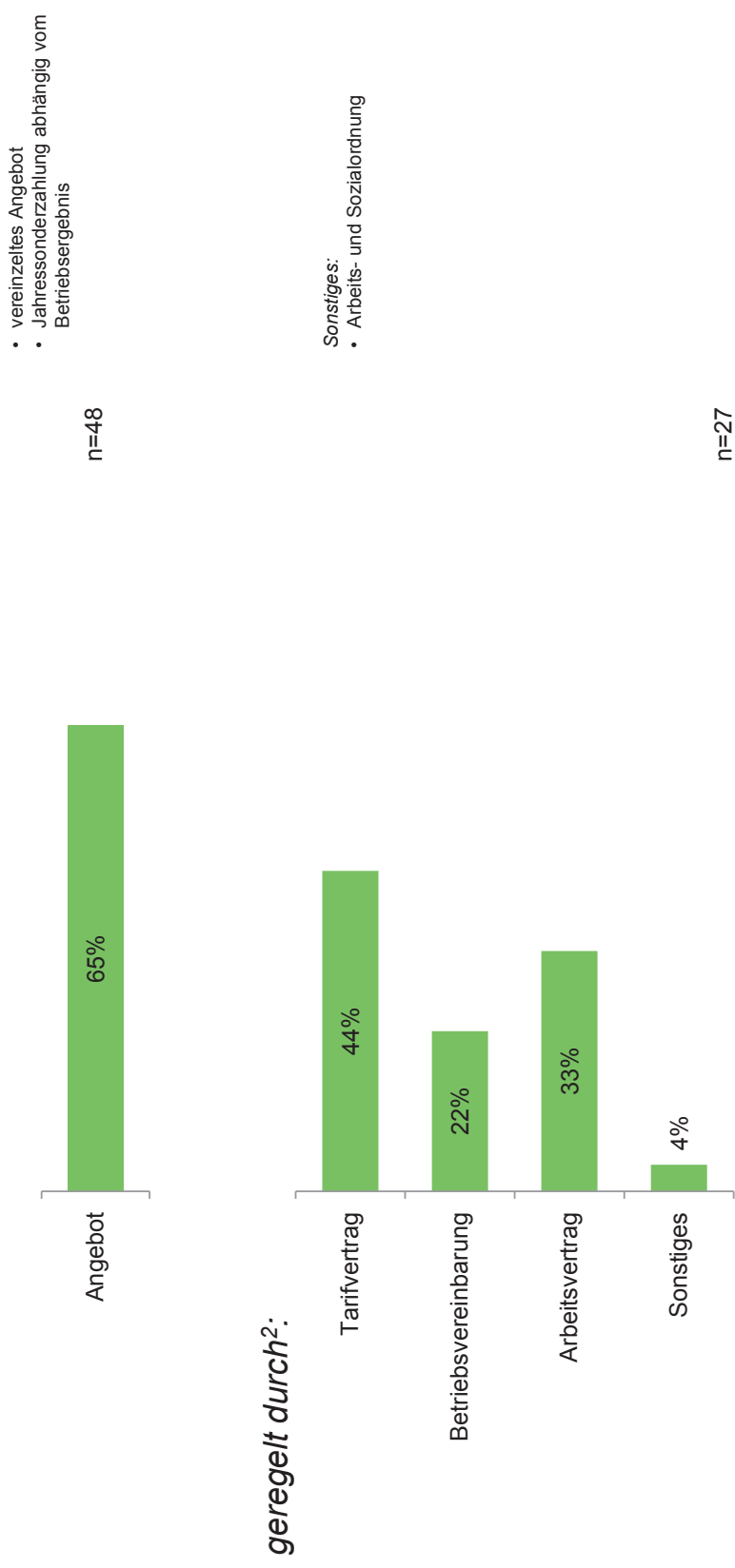
Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind.¹ – vermögenswirksame Leistungen



¹ Mehrfachnennungen möglich | ² Vier Unternehmen geben die Betriebsvereinbarung an, obwohl es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt. Es ist anzunehmen, dass hier der Begriff Betriebsvereinbarung als eine Form der betrieblichen Regelung verstanden wird, die jedoch nicht einer Betriebsvereinbarung i. e. S. entspricht.

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

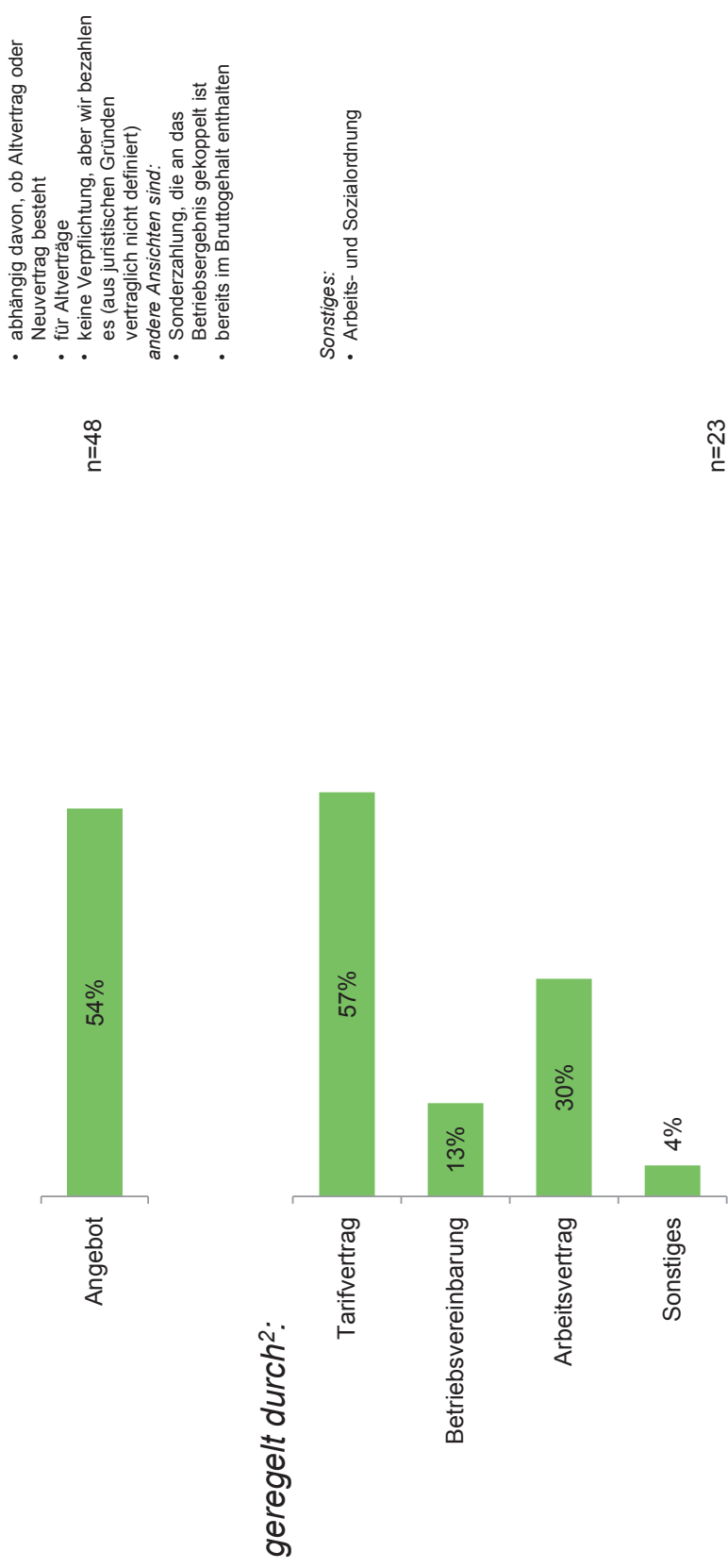
Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind.¹ – Weihnachtsgeld



¹ Mehrfachnennungen möglich | ² Vier Unternehmen geben die Betriebsvereinbarung an, obwohl es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt. Es ist anzunehmen, dass hier der Begriff Betriebsvereinbarung als eine Form der betrieblichen Regelung verstanden wird, die jedoch nicht einer Betriebsvereinbarung i. e. S. entspricht.

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

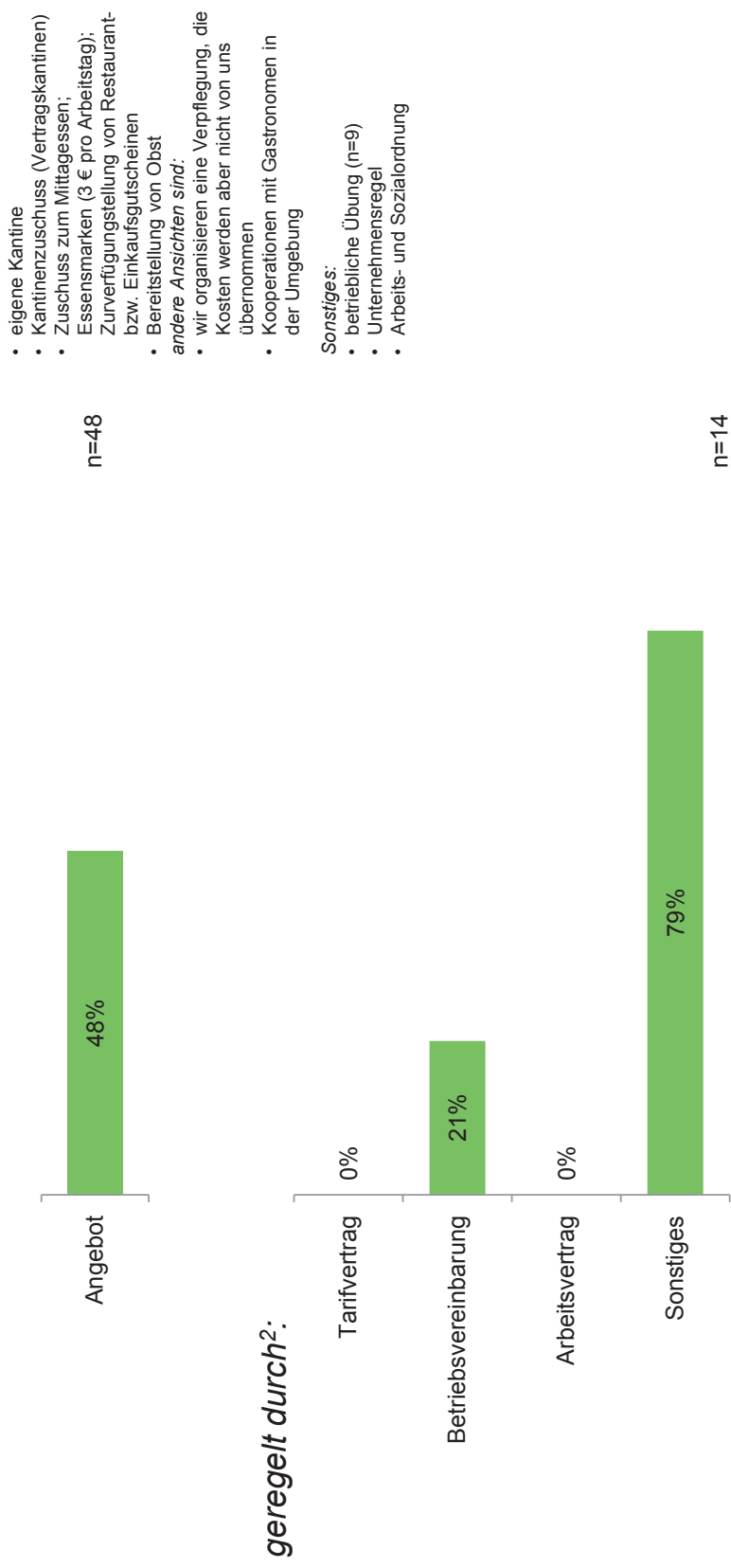
Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind.¹ – Urlaubsgeld



¹ Mehrfachnennungen möglich | ² Zwei Unternehmen geben die Betriebsvereinbarung an, obwohl es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt. Es ist anzunehmen, dass hier der Begriff Betriebsvereinbarung als eine Form der betrieblichen Regelung verstanden wird, die jedoch nicht einer Betriebsvereinbarung i. e. S. entspricht.

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

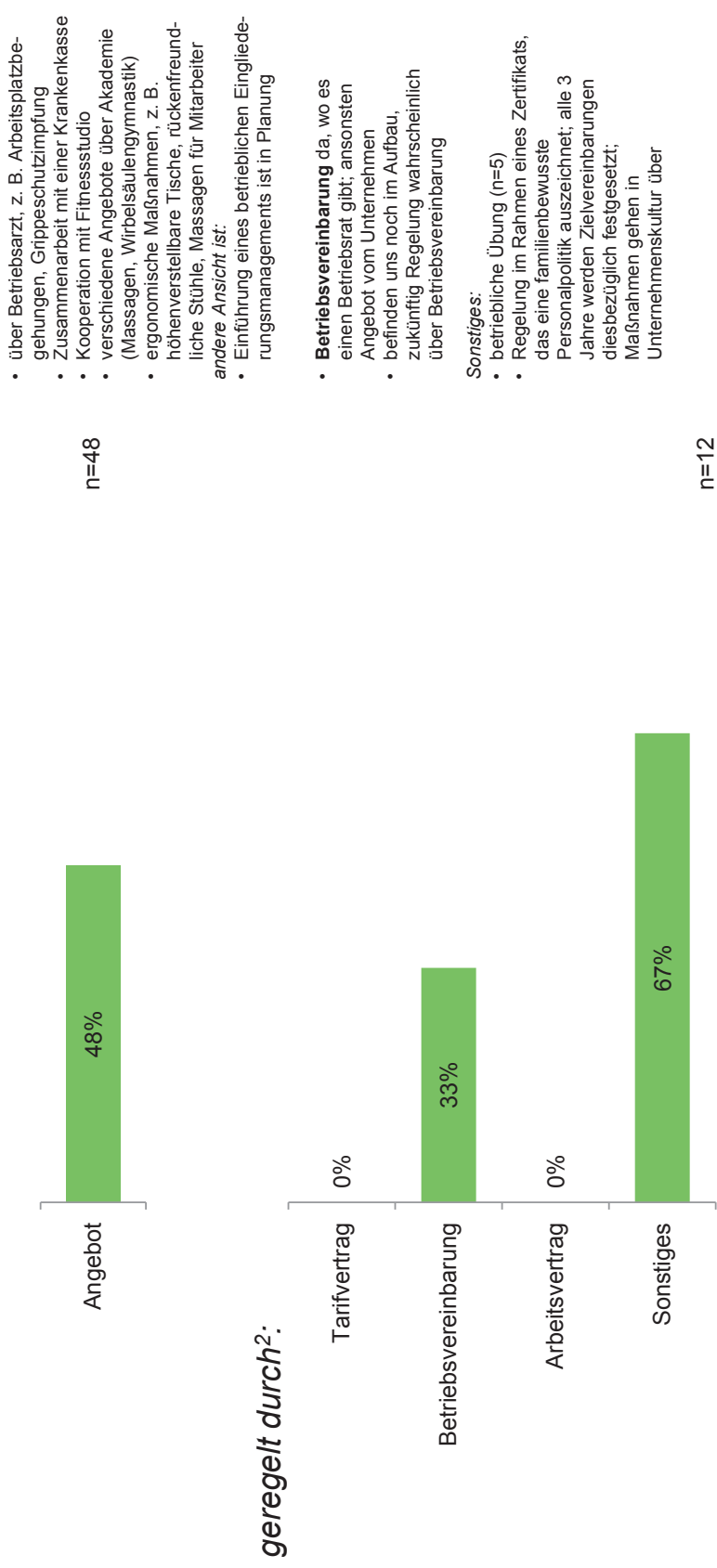
Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind.¹ – Belegschaftsverpflegung



¹ Mehrfachnennungen möglich | ² Zwei Unternehmen geben die Betriebsvereinbarung an, obwohl es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt. Es ist anzunehmen, dass hier der Begriff Betriebsvereinbarung als eine Form der betrieblichen Regelung verstanden wird, die jedoch nicht einer Betriebsvereinbarung i. e. S. entspricht.

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind.¹ – betriebliches Gesundheitsmanagement



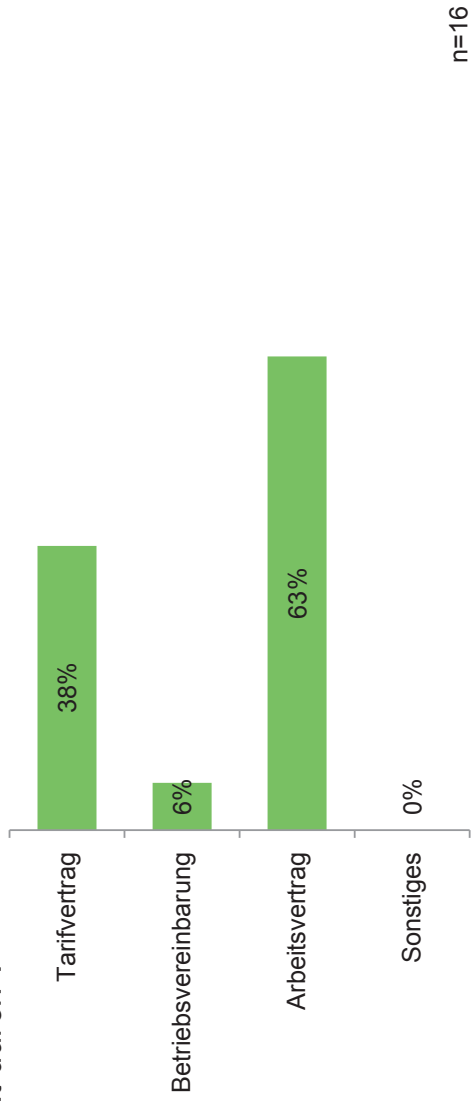
¹ Mehrfachnennungen möglich | ² Ein Unternehmen gibt die Betriebsvereinbarung an, obwohl es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt. Es ist anzunehmen, dass hier der Begriff Betriebsvereinbarung als eine Form der betrieblichen Regelung verstanden wird, die jedoch nicht einer Betriebsvereinbarung i. e. S. entspricht.

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind.¹ – 13. Monatsgehalt

- Angebot für den Großteil der Arbeitnehmer
 - andere Ansichten sind:
 - läuft unter Weihnachtsgeld
 - geht einher mit Jahressonderzahlung
- n=48

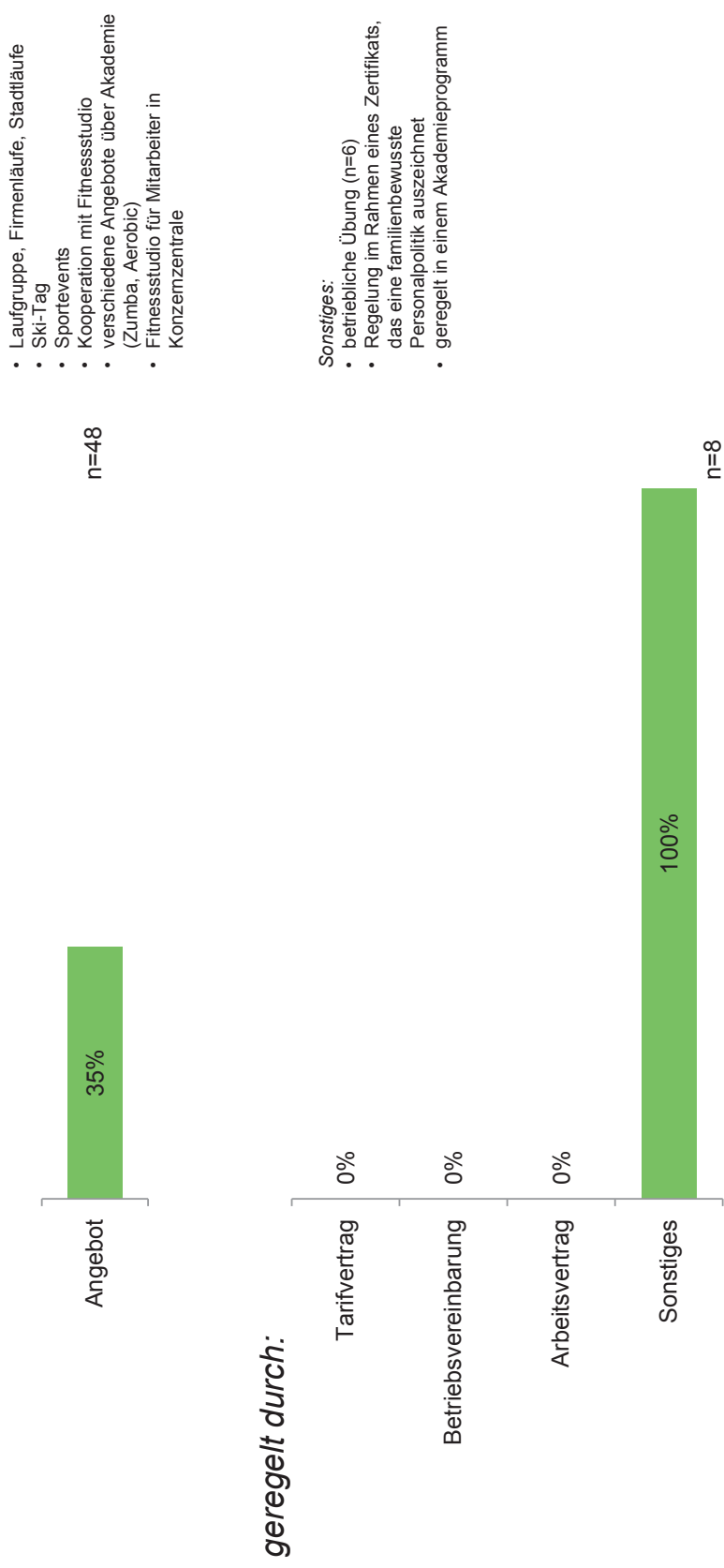
geregelt durch²:



¹ Mehrfachnennungen möglich | ² Ein Unternehmen gibt die Betriebsvereinbarung an, obwohl es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt. Es ist anzunehmen, dass hier der Begriff Betriebsvereinbarung als eine Form der betrieblichen Regelung verstanden wird, die jedoch nicht einer Betriebsvereinbarung i. e. S. entspricht.

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind.¹ – Betriebssport

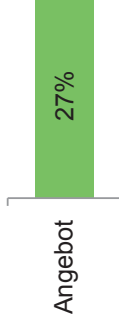


¹ Mehrfachnennungen möglich

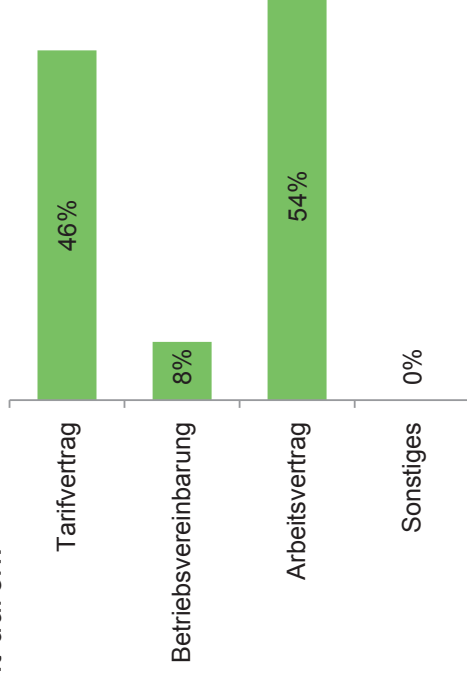
3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind.¹ – Lohnfortzahlung/sonstige Unterstützung bei Krankheit über den gesetzlichen Umfang hinaus

- 6-monatige Entgeltfortzahlung nur für bestimmte Personengruppen (Führungskräfte); Einzelfälle
 - Altbestände, heute nicht mehr
- n=48



geregelt durch:



- Regelung durch **Tarifvertrag**, zudem Regelung im Arbeitsvertrag für Personen, die außertariflich bezahlt werden
 - bei Neuverträgen tarifvertraglich, bei Altverträgen arbeitsvertraglich geregelt
- n=13

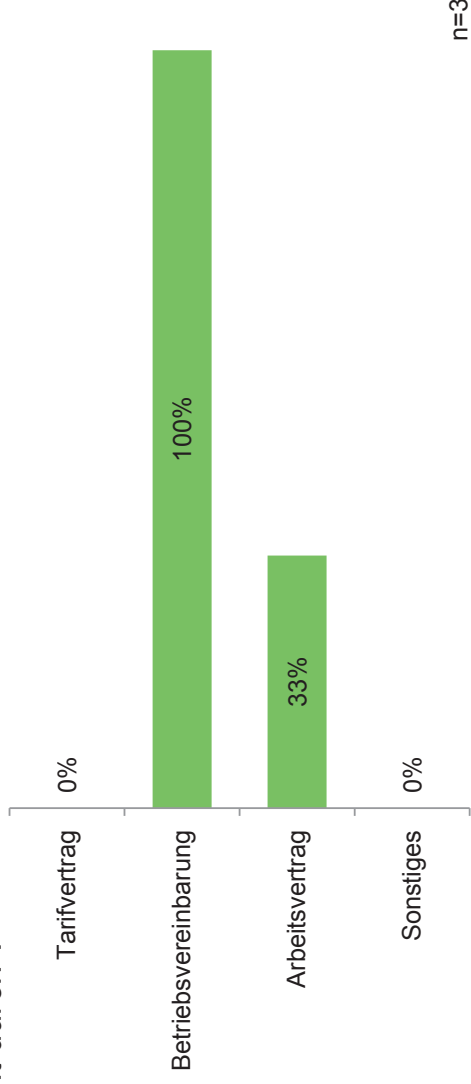
¹ Mehrfachnennungen möglich

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind.¹ – Lebensarbeitszeitkonto

- n=48
- Angebot nach bestimmten Betriebszugehörigkeiten
andere Ansichten sind:
 - Versuch bei drei Arbeitnehmern in der Vergangenheit, wurde aber wieder eingestellt
 - Angebot momentan noch nicht, ist in Erörterung bzw. in Planung

geregelt durch²:



¹ Mehrfachnennungen möglich | ² Zwei Unternehmen geben die Betriebsvereinbarung an, obwohl es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt. Es ist anzunehmen, dass hier der Begriff Betriebsvereinbarung als eine Form der betrieblichen Regelung verstanden wird, die jedoch nicht einer Betriebsvereinbarung i. e. S. entspricht.

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

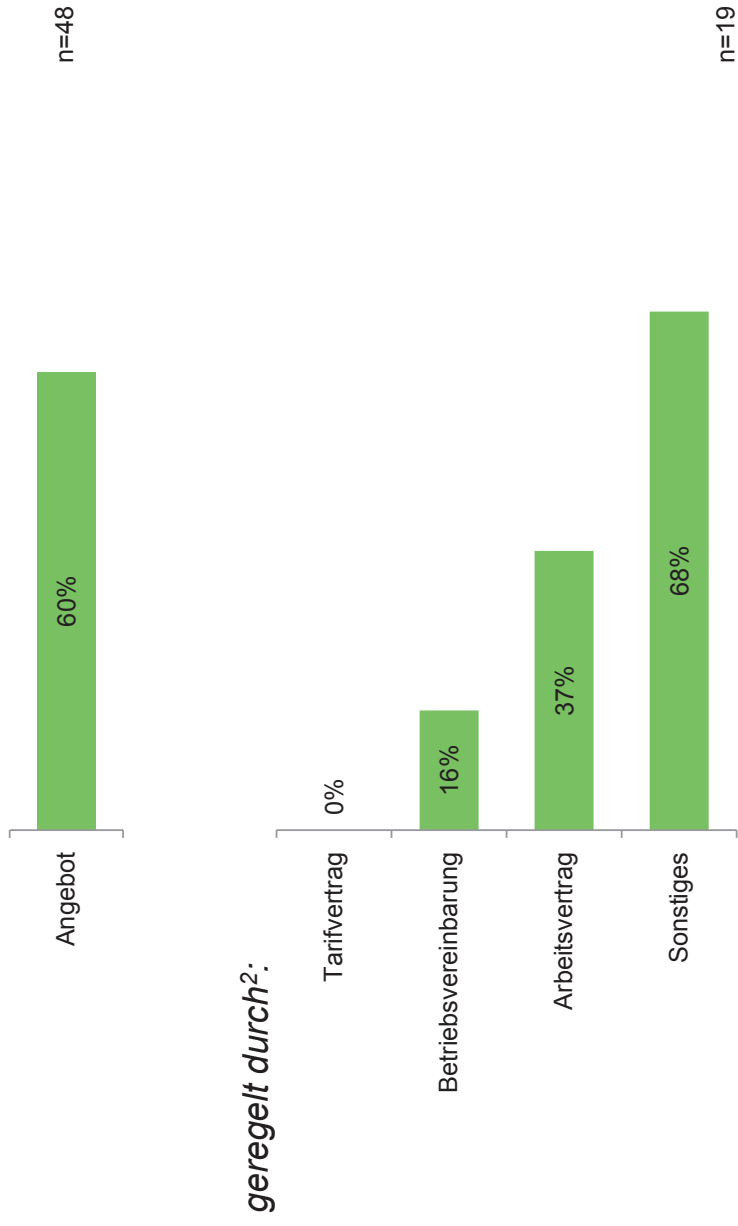
Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind.¹ – Betriebskindergarten



¹ Mehrfachnennungen möglich

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind.¹ – Sonstige Sozialleistungen (I/IV)



¹ Mehrfachnennungen möglich | ² Zwei Unternehmen geben die Betriebsvereinbarung an, obwohl es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt. Es ist anzunehmen, dass hier der Begriff Betriebsvereinbarung als eine Form der betrieblichen Regelung verstanden wird, die jedoch nicht einer Betriebsvereinbarung i. e. S. entspricht.

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind. – Sonstige Sozialleistungen (II/IV)

durch Betriebsvereinbarung geregelte Sozialleistungen:

- Freistellung für Hochzeit, Umzug, Geburt, Tod
- Zuschuss zu Altersvorsorgewirksamen Leistungen (AVWL) (37,50 € pro Monat = 450 € im Jahr)
- umfangreiche Personalentwicklungsmaßnahmen
- Möglichkeit im Home Office zu arbeiten
- Vergünstigungen beim Einkauf bei Kooperationspartnern
- Unfall-/Auslandsrankenversicherung

durch Arbeitsvertrag geregelte Sozialleistungen:

- Fahrtkostenzuschuss für den Arbeitsweg (n=3)
- individueller leistungsbezogener Bonus (n=2)
- Firmenwagen (n=2)
- Firmenhandy auch zur Privatnutzung (n=2)
- moderne Mobilitätskonzepte
- Bonus in Abhängigkeit von den Unternehmensergebnissen
- betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung
- Unfallversicherung
- Jubiläumsgeschenke
- Sabbatical
- Anrechnung von Reisezeit als hälftige Arbeitszeit
- Übernahme von Parkgebühren
- Sonderurlaub bei Weiterbildungen/Förderung der Berufsexamina
- Prämien für Mandanten-Akquise

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind. – Sonstige Sozialleistungen (III/IV)

durch sonstige Vereinbarungen geregelte Sozialleistungen:

Vereinbarung	Sozialleistungen
Individualvereinbarung (n=2)	• bezahlte Freistellung bei der Meisterprüfung • Tankgutscheine
Arbeits- und Sozialordnung	• Sonderurlaub bei besonderen persönlichen Ereignissen • ab 10 Jahre Betriebszugehörigkeit zahlt der Arbeitgeber in eine Altersvorsorge ein (Treueprämie) • Firmenwagen, Handy, Tablets auch zur privaten Nutzung • Unfallversicherung für Mitarbeiter im Außendienst
betriebliche Übung	• Angebot von Kaffee/Getränken • arbeitsmedizinischer Dienst (6 Stunden täglich) • Betriebsausflüge über 4 Tage • Englischkurs
Richtlinie	• Fahrtkostenzuschuss für den Arbeitsweg
Unternehmensregel	• Kindergartenzuschuss (da Betriebskindergarten nicht lohnenswert) • Jubiläumszuwendungen, Hochzeitszahlungen etc.
Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung	• freiberuflicher Rentenberater für die Arbeitnehmer (vom Unternehmen gezahlt); Sozialberatung (Psychologe) • Zuschüsse zu Abteilungsfeiern (10 € pro Person)
Vereinbarung zwischen Geschäftsführung, Betriebsrat und Personalabteilung	• Kindersommerferienlager
vertragliche betriebliche Vereinbarung	• Erfolgsprämie je Betriebsergebnis
Vorstandsentscheidung	• flexible Sonderzahlungen in Abhängigkeit des Jahresergebnisses

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

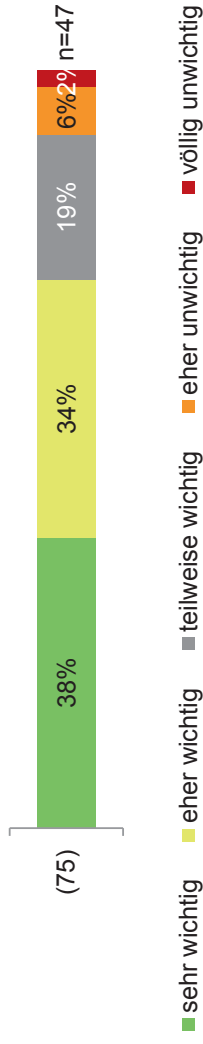
Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits angeboten werden und wodurch diese geregelt sind. – Sonstige Sozialleistungen (IV/IV)

Sozialleistungen ohne gesonderte Regelung:

- Förderung der Weiterbildung (n=3)
- Getränke (n=3)
- arbeitgeberfinanzierte Versicherungen ab einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren (z. B. Kapitallebensversicherung, Rentenversicherung) (n=2)
- Jubiläumszuwendungen (n=2)
- Betriebs-/Abteilungsausflüge (n=2)
- Feste/Feiern für Mitarbeiter (n=2)
- kostenloses Obst (n=2)
- Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung
- Win-Win-Konto für Mitarbeiter (beim Austritt aus dem Tarifvertrag wurden Rückstellungen aufgelöst und auf „Konten“ der Mitarbeiter eingezahlt; Mitarbeiter als eine Art „stille Gesellschafter“ (5-10% Verzinsung; auf 10.000 € begrenzt, jederzeitige Auszahlung möglich))
- Geschenke/Ehrungen
- Zuschuss für Lehrbücher der Auszubildenden
- Kontakthalteprogramm bei Mitarbeitern in Elternzeit
- Schwimmbad, Sauna
- Kneipp-Becken
- Lohnoptimierung mit Tankgutscheinen

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

Das Angebot von Sozialleistungen ist für die Attraktivität als Arbeitgeber...

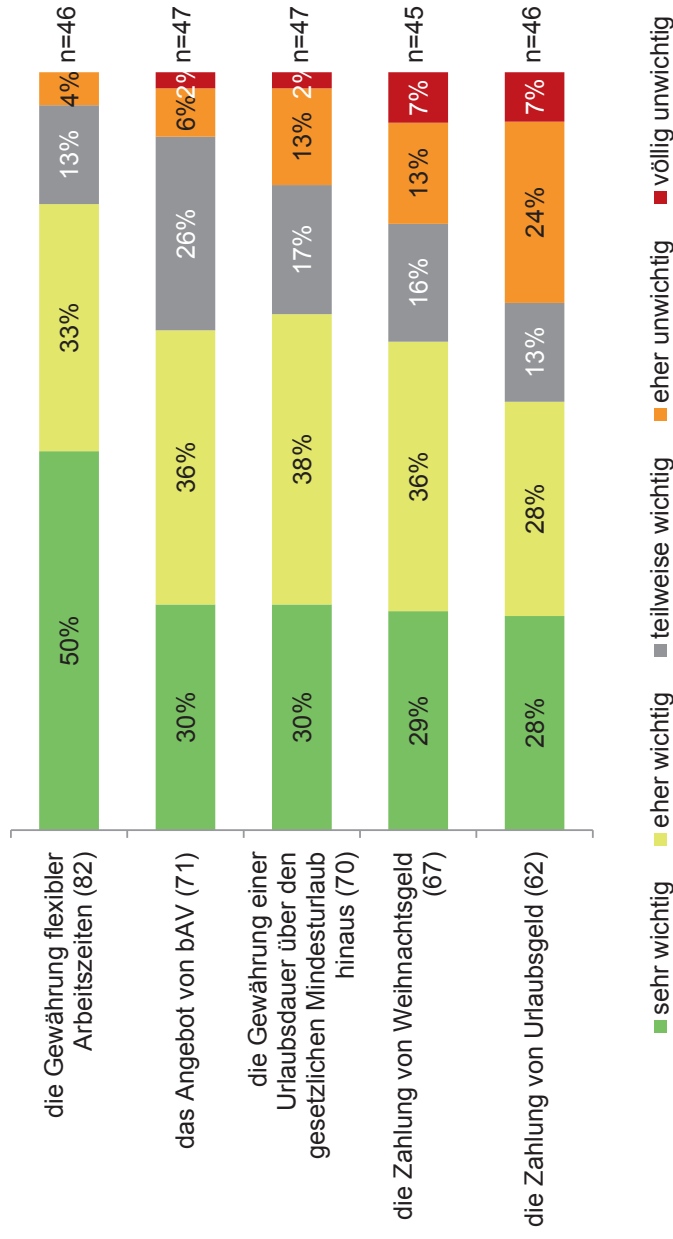


- ist v. a. auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklungen und des Nachwuchskräftemangels von Bedeutung
- ist für die Attraktivität grundsätzlich wichtig, allerdings haben wir keinen großen Spielraum aufgrund der regulatorischen Zwänge
- wird zukünftig an Bedeutung gewinnen
- andere *Ansichten sind*:
 - häufig zählt einfach nur die Höhe des Stundensatzes
 - personenkreisabhängig: für Führungskräfte und Führungskräftenachwuchs in der Verwaltung/im Angestelltenbereich eher wichtig, für klassische Werksarbeiter eher unwichtig
 - unser Nachwuchs ist eher karriereorientiert und achtet nicht so sehr auf soziale Leistungen
 - wir werben aktiv mit flexiblen Arbeitszeiten und Urlaubsdauer und stellen auch die Verpflegung zur Verfügung; Sozialleistungen bestimmen jedoch nicht alleine die Attraktivität als Arbeitgeber; es gibt auch andere Faktoren
 - für unsere Arbeitnehmer ist das uninteressant
 - unsere Mitarbeiter haben eine „Freiberufler-Mentalität“

- überwiegende Mehrheit erachtet das Angebot von Sozialleistungen für die Arbeitgeberattraktivität als wichtig

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

Speziell ... ist/sind für die Attraktivität als Arbeitgeber... (I/IV)

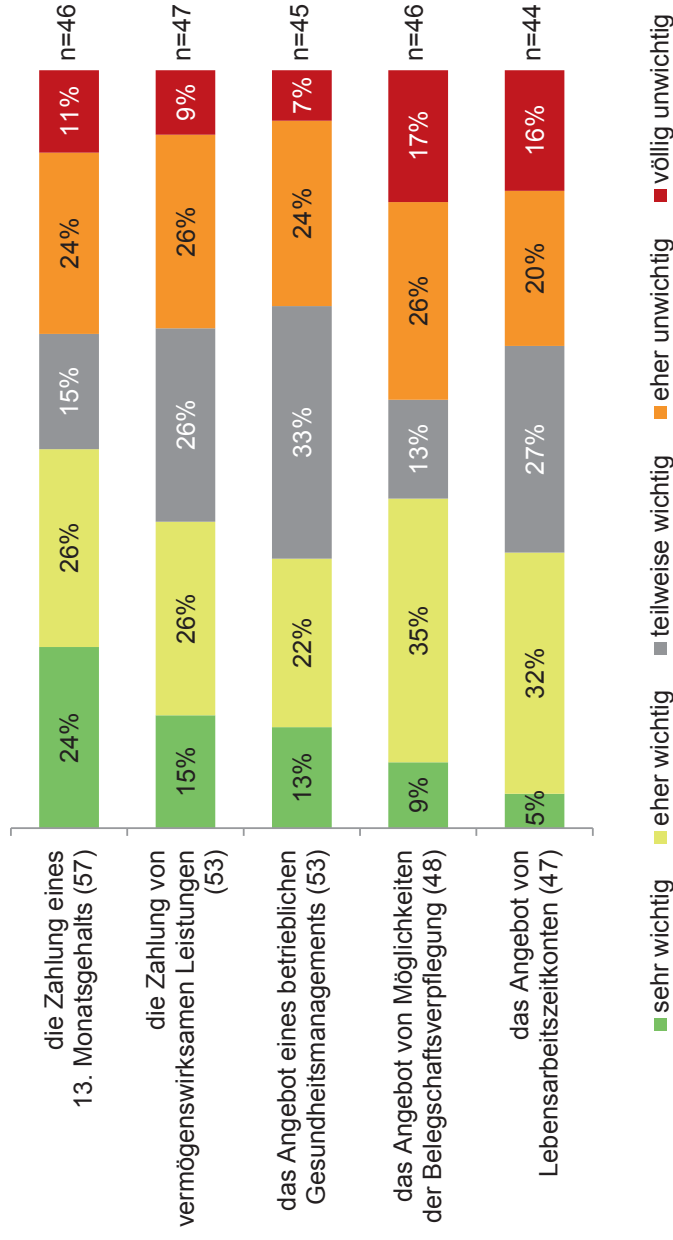


➤ für die Arbeitgeberattraktivität wird die Gewährung flexibler Arbeitszeiten als wichtigste Sozialleistung eingeschätzt

- **Gewährung flexibler Arbeitszeiten** ist wichtig und wird zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen
andere Ansicht ist:
 - personenkreisabhängig: für Führungskräfte und Führungskräfte nachwuchs in der Verwaltung/im Angestelltenbereich eher wichtig, für klassische Werksarbeiter eher unwichtig (gilt auch für weitere Sozialleistungen)
- **Angebot von bAV** ist wichtig, denn viele Jüngere setzen sich damit nicht auseinander
 - Auszubildende schließen aufgrund der Unsicherheit bezüglich des Verbleibs im Unternehmen eher selten eine bAV ab
andere Ansichten sind:
 - Reaktion: „Was will mir das Unternehmen verkaufen?“; Budgetthema
 - nur wenige reagieren darauf; bei Neueinstellung wird bAV teilweise mitgebracht; bestehende Mitarbeiter gehen nicht aktiv auf uns zu
- **Gewährung einer Urlaubsdauer über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus** wird im Vorstellungsgespräch sehr häufig nachgefragt
 - ist Standard heute
- **Zahlung von Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld** wird vorausgesetzt
 - ist Standard heute
- andere Ansichten sind:*
 - teilweise wichtig aufgrund der Koppelung einer Sonderzahlung an das Betriebsergebnis
 - die Gesamtvergütung ist entscheidend
 - wird nie nachgefragt

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

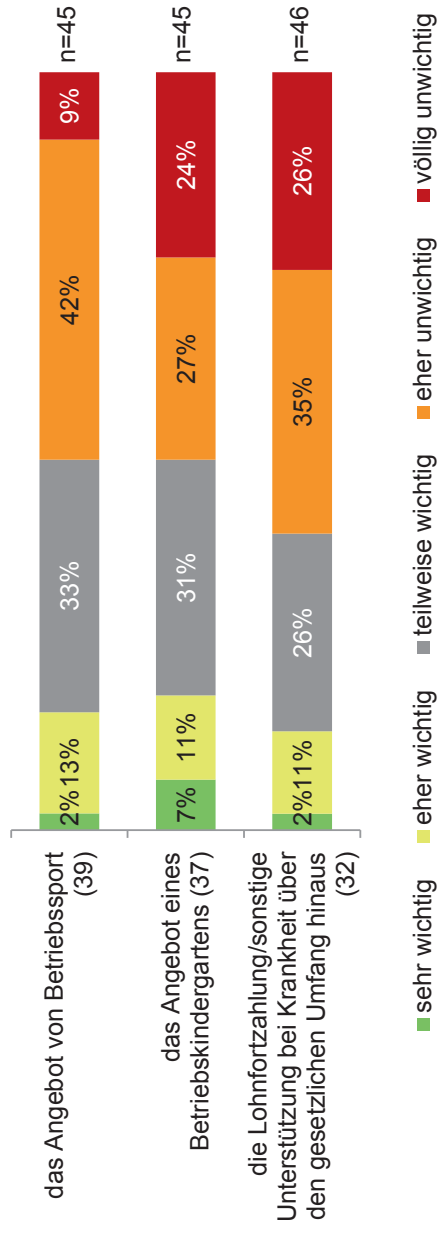
Speziell ... ist/sind für die Attraktivität als Arbeitgeber... (II/IV)



- **Zahlung eines 13. Monatsgehalts** wird vorausgesetzt
 - Angebot, um regionalem Konkurrenzdruck standhalten zu können
- **andere Ansicht ist:**
 - tw. wichtig aufgrund von Einzelentscheidungen: bspw. Anreize für Arbeitnehmer, in die ländliche Region zu ziehen
- **Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen (VWL)** ist wichtig, weil Mitarbeiter davon ausgehen, dieses angeboten zu bekommen
 - **andere Ansichten sind:**
 - steuerlich nachteilig/überholt
 - dafür ist die Höhe der VWL in unserem Unternehmen zu gering
- **Angebot eines betrieblichen Gesundheitsmanagements** ist wichtig, denn Mitarbeiter sollen fit bleiben
 - **andere Ansicht ist:**
 - Mitarbeiter sind selbst noch nicht aktiv herangetreten, legen – vom Gefühl her – kaum Wert darauf
- **Angebot von Möglichkeiten der Belegschaftsverpflegung** haben wir versucht einzuführen, war jedoch eher unwichtig
 - Kooperationen mit Gastronomen in der Umgebung
- **Angebot von Lebensarbeitszeitkonten** ist in 1. Linie für ältere Mitarbeiter interessant, die ihre letzten Arbeitsjahre entsprechend gestalten wollen
 - kommt in der Zukunft noch auf uns zu
- **andere Ansicht ist:**
 - wichtig mit Blick auf die Zukunft; das Private gewinnt mehr an Stellenwert

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

Speziell ... ist/sind für die Attraktivität als Arbeitgeber... (III/IV)



- **Angebot von Betriebssport** ist unwichtig, denn man trifft dann diejenigen, die es ohnehin schon machen, nicht die, die es tun sollten
andere Ansichten sind:
 - Organisation halten wir für unrealistisch
 - personenabhängig; oft wird der Sport sowieso schon in der Freizeit getrieben
 - je nach Interesse und Alter des Mitarbeiters
- **Angebot eines Betriebskindergartens** ist unwichtig, würden junge Familien aber sicherlich gut finden
andere Ansichten sind:
 - wichtig, auch in Bezug auf Zuschuss zur Kinderbetreuung
 - für viele Unternehmen lohnt es sich nicht, aber Angebote für die Kinderbetreuung sind wichtig
 - wichtig in Branchen mit vielen Arbeitnehmerinnen
- **Lohnfortzahlung/sonstige Unterstützung bei Krankheit über den gesetzlichen Umfang hinaus** ist unwichtig und wir bieten es auch nicht an
andere Ansichten sind:
 - wäre ein falscher Anreiz
 - wird nicht erwartet
 - personenabhängig; wer betroffen ist, für den ist es wichtig; Individuallösungen sind möglich

3.2 STELLENWERT VON SOZIALLEISTUNGEN IM UNTERNEHMEN

Speziell sonstige Sozialleistungen sind für die Attraktivität als Arbeitgeber...(IV/IV)

„sehr wichtig“:

- Jubiläumszuwendungen (n=3)
- Firmenwagen (n=2)
- Handy/Tablets auch zur privaten Nutzung (n=2)
- Angebot einer Unfallversicherung (n=2)
- Angebot einer Auslandsrankenversicherung
- Sonderurlaub bei besonderen persönlichen Ereignissen
- Sonderurlaub bei Weiterbildungen/Förderung der Berufsexamina
- Personalentwicklungsmaßnahmen
- Förderung der Weiterbildung, z. B. durch Angebot von Weiterbildungsveranstaltungen oder Englischkursen
- Möglichkeit im Home Office zu arbeiten
- Zahlung einer Erfolgsprämie
- Prämien für Mandanten-Akquise
- Anrechnung von Reisezeit als häftige Arbeitszeit
- Fahrtkostenzuschüsse
- Übernahme von Parkgebühren
- Lohnoptimierung mit Tankgutscheinen
- Hochzeitszahlungen
- Kindergartenzuschuss
- Sabbatical
- Vergünstigungen beim Einkauf bei Kooperationspartnern
- Betriebsausflüge über 4 Tage

„eher wichtig“:

- Fahrtkostenzuschüsse (n=2)
- Prämienzahlung auf Grundlage des Geschäftsergebnisses
- Zahlung leistungsbezogener Boni (als Differenzierungsmerkmal wichtiger als andere monetäre Leistungen)
- Firmenwagen/Firmenhandy zur Privatnutzung
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Tankgutscheine
- Kindersommerferienlager (eher wichtig für die Motivation)

„teilweise wichtig“:

- Erfolgsprämie
- bezahlte Freistellung bei der Meisterprüfung (teilweise wichtig, da personenabhängig)
- Zuschuss zu Altersvorsorgewirksamen Leistungen
- Unfallversicherung (wird von den Mitarbeitern kaum wahrgenommen)
- Jubiläumszahlungen

„eher unwichtig“:

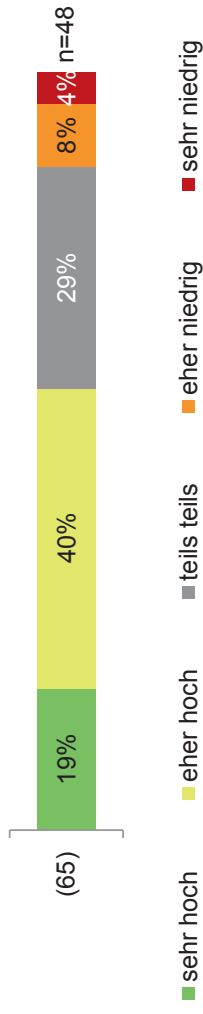
- Schwimmbad, Sauna

INHALT

1	Hintergrund und Zielsetzung	3
2	Forschungsdesign	5
3	Studienergebnisse	
	3.1 Allgemeine Unternehmensangaben	8
	3.2 Stellenwert von Sozialleistungen im Unternehmen	20
	3.3 Status quo der bAV	45
	3.4 Hemmnisse in Verbindung mit der bAV	74
	3.5 Opting-out in der bAV	85
4	Resümee	106
5	Anhang	112

3.3 STATUS QUO DER bAV

Bitte beurteilen Sie den Stellenwert einer bAV für Ihr Unternehmen.

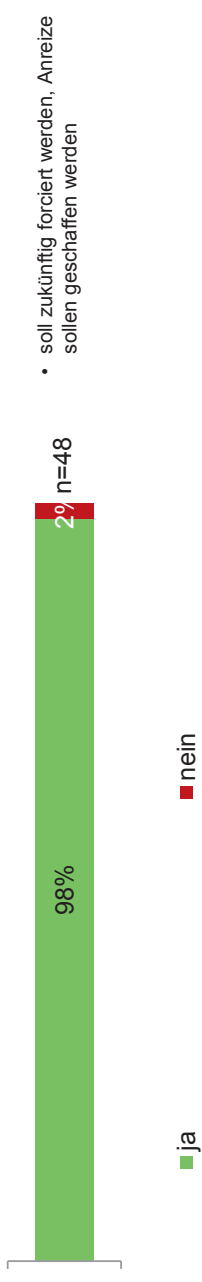


- wir treiben bAV sehr stark voran, es gibt häufiger Termine mit unseren externen bAV-Beratern, bei denen Mitarbeiter sich beraten lassen können; es ist für uns ein sehr wichtiges Thema
- Interessenten fragen aktiv nach bAV, häufig auch schon im Bewerbungsgespräch
- wichtig, wenn es angeboten wird
- andere Ansichten sind:
 - wenn es eine bAV gibt, kann ich sie anbieten, wenn es eine Pflicht gibt, muss ich sie umsetzen; ist für uns eine „Nachsorgepflicht“
 - ein paar haben angefragt, viele machen sich aber keine Gedanken
 - ist eine Budgetfrage
 - das Thema entwickelt sich derzeit für unser Haus

➤ große Bedeutung der bAV im eigenen Unternehmen

3.3 STATUS QUO DER bAV

Wird in Ihrem Unternehmen die bAV genutzt?¹

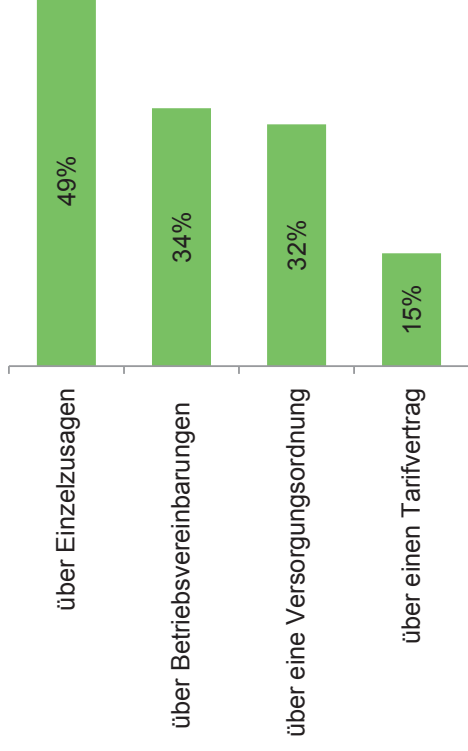


➤ in nahezu allen befragten Unternehmen werden bAV-Lösungen in Anspruch genommen

¹ Ein Unternehmen gibt an, dass die bAV im Unternehmen nicht genutzt und auch nicht explizit angeboten wird. Als Gründe werden genannt: die Komplexität der bAV, die aktuelle Priorität vieler anderer Themen im Unternehmen sowie das fehlende Engagement der Mitarbeiter, aktiv nach bAV zu fragen.

3.3 STATUS QUO DER bAV

Wie ist die bAV in Ihrem Unternehmen geregelt?¹



n=47

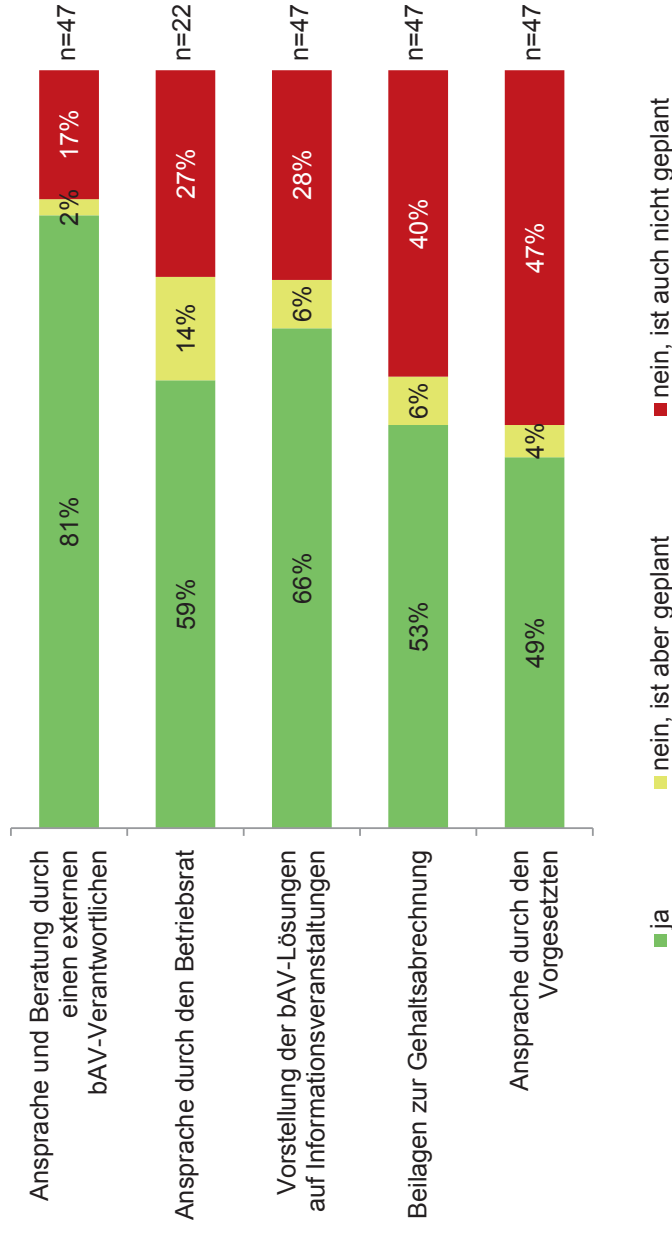
- Regelung über **Einzelzusagen** bereits in der Vergangenheit; schon vor Gültigkeit des Tarifvertrags
- jeder kann dies individuell entscheiden
- **Betriebsvereinbarung** regelt die bAV in Teilbereichen im Unternehmen
- Regelung der bAV über eine **Versorgungsordnung** ist geplant
- regelt die bAV in Teilbereichen im Unternehmen
- ist flexibel
- Regelung der bAV über **Tarifvertrag** der IG Metall (MetallRente)

➤ der bAV liegen am häufigsten Einzelzusagen zugrunde

¹ Mehrfachnennungen möglich

3.3 STATUS QUO DER bAV

Wie informieren Sie Ihre Arbeitnehmer über die Möglichkeiten der bAV?¹ (I/II)



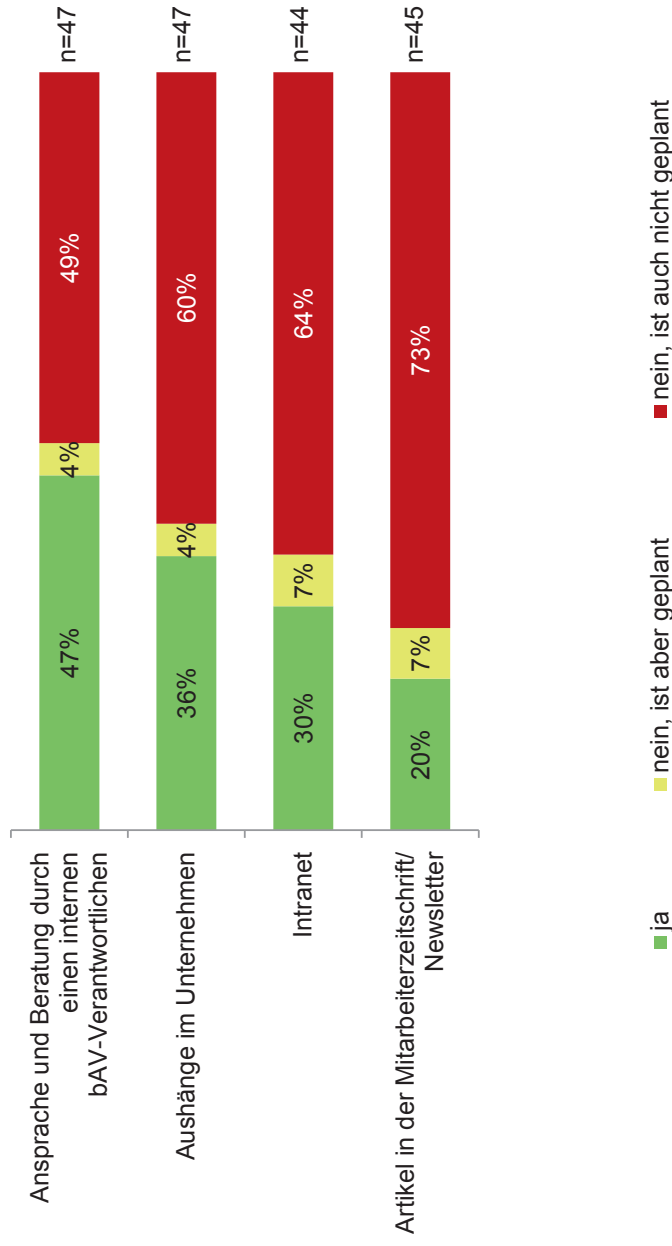
- **Ansprache und Beratung durch einen externen bAV-Verantwortlichen** mit Beratungsterminen vor Ort
 - während Informationsveranstaltungen (Weiterleitung von Daten interessierter Mitarbeiter (unter Einhaltung von Datenschutzaspekten) an den externen bAV-Verantwortlichen, der Beispiellösung erstellt)
- **Vorstellung der bAV-Lösungen auf Informationsveranstaltungen** durch bAV-Anbieter/externe Partner
 - nur alle 2-5 Jahre
 - 2-mal im Jahr
 - in unregelmäßigen Abständen
 - geplant, jedes Jahr durchzuführen
 - Neueinsteiger werden durch einen externen Berater immer über bAV informiert
 - hat einmalig stattgefunden, fand bei den Mitarbeitern aber kein Gehör
- **Beilagen zur Gehaltsabrechnung** sind bereits für dieses Jahr geplant
 - bei Einführung wurde das gemacht
 - gibt es bei Veränderungen
- **Ansprache durch den Vorgesetzten** erfolgt auch schon während der Bewerbungsverfahren; ebenso auf Mitarbeiterversammlungen
 - der Human Resources-Bereich weist auch noch einmal aktiv darauf hin
 - Ansprache erfolgt durch Personalleiter/ Niederlassungsleiter

➤ vor allem externe bAV-Verantwortliche spielen bei der Information der Arbeitnehmer eine große Rolle

¹ Die Teilfrage „Ansprache durch den Betriebsrat“ musste nur von den Unternehmen beantwortet werden, die zuvor angegeben, dass es im Unternehmen einen Betriebsrat gibt.

3.3 STATUS QUO DER bAV

Wie informieren Sie Ihre Arbeitnehmer über die Möglichkeiten der bAV? (II/III)



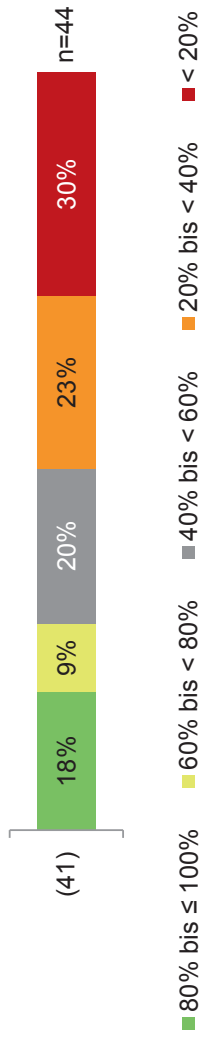
- **Ansprache und Beratung durch einen internen bAV-Verantwortlichen**, z. B. bei Neueintritten: Mitarbeiter werden über Personalabteilung informiert (schriftliche Bestätigung durch Mitarbeiter)
- **Aushänge im Unternehmen** sind vorhanden, werden aber kaum wahrgenommen
- Information über das **Intranet** nur teilweise, da nicht jeder Mitarbeiter Zugang hat
- Information über **Artikel in der Mitarbeiterzeitschrift/Newsletter** auch schon während der Bewerbungsverfahren

Sonstiges:

- durch ein Informationsblatt, das neuen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt wird
- Versorgungskasse informiert über bestehende Verträge
- Information im Arbeitsvertrag
- ist ein Thema beim Einführungstag für Neueinsteiger
- Informationen werden in das interne Mitarbeiterportal aufgenommen, in dem u. a. auch die Urlaubs- und Arbeitskonten verwaltet werden
- wir haben kein standardisiertes Vorgehen, was die Ansprache angeht; sie erfolgt individuell im Rahmen vereinzelter situationsbedingter Gespräche; zudem informieren sich unsere Mitarbeiter selbst

3.3 STATUS QUO DER bAV

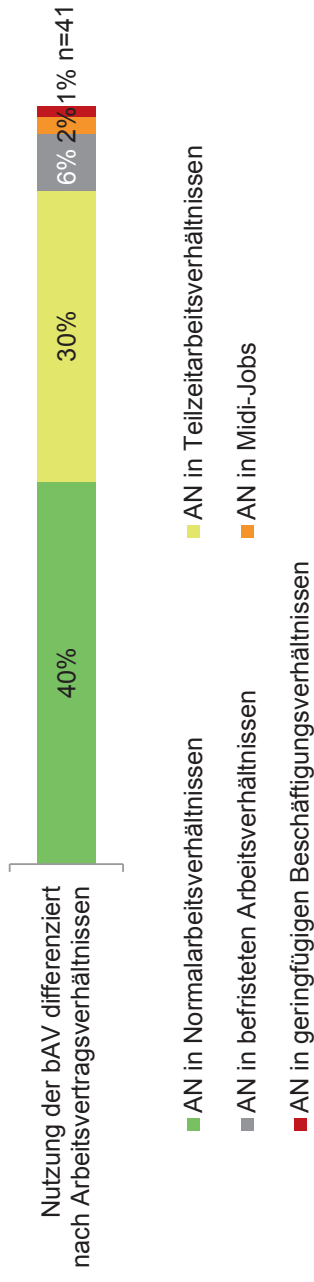
Bitte geben Sie an, wie viel Prozent Ihrer Arbeitnehmer insgesamt die bAV nutzen.



- hinsichtlich der tatsächlichen Inanspruchnahme der bAV bestehen bei den befragten Unternehmen noch große Potenziale

3.3 STATUS QUO DER bAV

Wie viel Prozent der Arbeitnehmer in folgenden Arbeitsvertragsverhältnissen nutzen die bAV?¹

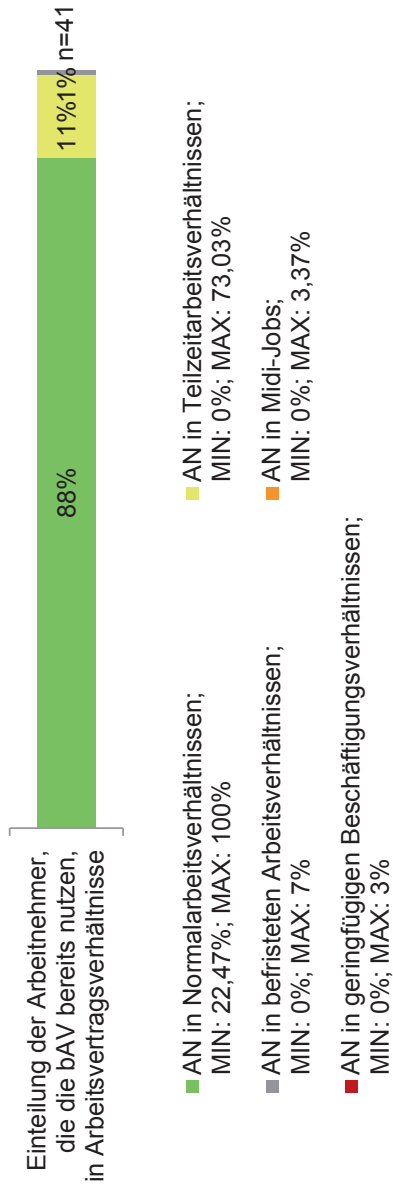


➤ über alle Formen von Arbeitsvertragsverhältnissen hinweg bestehen noch große Absicherungspotenziale

¹ Angabe in % aller Arbeitnehmer in den jeweiligen Arbeitsvertragsverhältnissen (ohne Zeitarbeitsverhältnisse) über alle befragten Unternehmen hinweg

3.3 STATUS QUO DER bAV

Bitte geben Sie an, wie sich die Arbeitnehmer Ihres Unternehmens, die die bAV bereits nutzen, in folgende Arbeitsvertragsverhältnisse einteilen.¹ (I/IV)

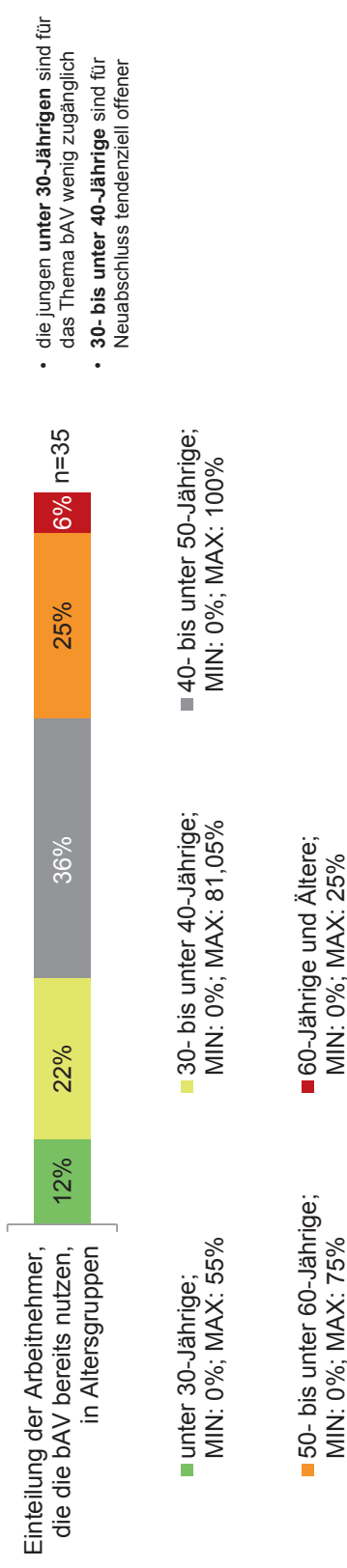


- vor dem Hintergrund der Erhöhung des Durchdringungsgrads in der bAV sind besonders Arbeitnehmer in atypischen Arbeitsverhältnissen, wie z. B. Teilzeitbeschäftigte, zu berücksichtigen

¹ Angabe in % der Arbeitnehmer, die die bAV nutzen | Angabe in Mittelwerten

3.3 STATUS QUO DER bAV

Bitte geben Sie an, wie sich die Arbeitnehmer Ihres Unternehmens, die die bAV bereits nutzen, in folgende Altersgruppen einteilen.¹ (II/IV)



➤ auch jüngere Altersgruppen stellen wichtige potenzialträchtige Zielgruppen für den Abschluss einer bAV dar

¹ Angabe in % der Arbeitnehmer, die die bAV nutzen | Angabe in Mittelwerten

3.3 STATUS QUO DER bAV

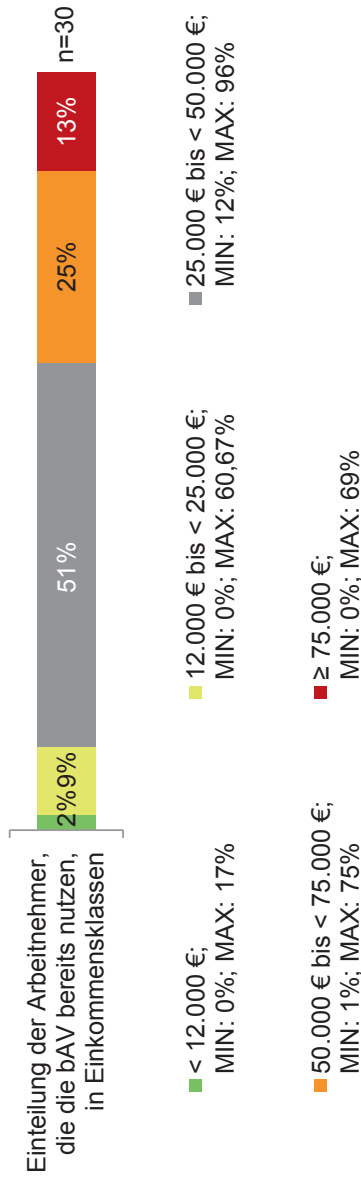
Bitte geben Sie an, wie sich die Arbeitnehmer Ihres Unternehmens, die die bAV bereits nutzen, hinsichtlich ihres Geschlechts einteilen.¹ (III/IV)



¹ Angabe in % der Arbeitnehmer, die die bAV nutzen | Angabe in Mittelwerten

3.3 STATUS QUO DER bAV

Bitte geben Sie an, wie sich die Arbeitnehmer Ihres Unternehmens, die die bAV bereits nutzen, in folgende Einkommensklassen (Bruttojahreseinkommen) einteilen.¹ (IV/IV)

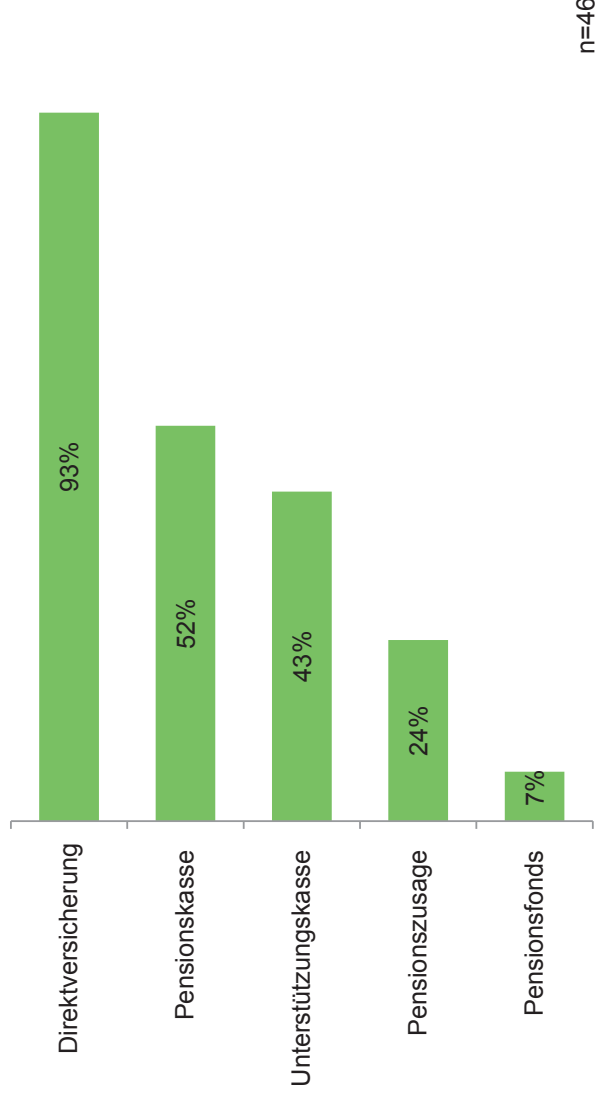


- das Problem begrenzter Budgets erfordert Anreize für geringere Einkommensklassen zum Abschluss einer bAV

¹ Angabe in % der Arbeitnehmer, die die bAV nutzen | Angabe in Mittelwerten

3.3 STATUS QUO DER bAV

Welche Durchführungswege bietet Ihr Unternehmen im Rahmen der bAV an?¹ (I/II)



- **Direktversicherung** nimmt sukzessiv zu bzw. überwiegt
- streben wir zukünftig ausschließlich an
- Einzelfälle bei Entgeltumwandlung
- Angebot im Rahmen der MetallRente
- andere Ansicht ist:*
 - wird nicht angeboten, ist auf Wunsch des Mitarbeiters jedoch möglich
- **Pensionskasse** überwiegt neben der Direktversicherung
- im nächsten Jahr werden wir wieder alle Mitarbeiter zu dem Thema beraten
- vornehmlich für arbeitnehmerfinanzierte bAV-Lösungen genutzt
- Angebot im Rahmen der MetallRente
- Altverträge sind vorhanden
- Angebot der **Unterstützungskasse** für ausgewählte Mitarbeiter, z. B. für Führungsebene
- andere Ansicht ist:*
 - Altverträge sind vorhanden, reine Entgeltumwandlung
- **Pensionszusage** ausschließlich für Gesellschafter, Geschäftsleitung, leitende Mitarbeiter
- Angebot einer beitragsorientierten Direktzusage
- Angebot im Rahmen der MetallRente
- Altverträge sind vorhanden; auslaufendes Modell
- andere Ansicht ist:*
 - v. a. durch Handhabung, Kosten, Bilanzierungsthemen uninteressant

➤ **Direktversicherung wird von fast allen befragten Arbeitgeberern angeboten**

¹ Mehrfachnennungen möglich

3.3 STATUS QUO DER bAV

Welche Durchführungswege bietet Ihr Unternehmen im Rahmen der bAV an? –

Bitte begründen Sie! (II/II)

Direktversicherung:

- ist historisch gewachsen und hat sich als Durchführungsweg etabliert (n=9)
- attraktiver und unkomplizierter Durchführungsweg, geringer organisatorischer Aufwand (n=6)
- klassischer Durchführungsweg bei Entgeltumwandlung (n=4)
- basiert auf der Wahl der Mitarbeiter/bisher keine Nachfrage nach den anderen Wegen (n=3)
- keine speziellen Gründe (n=3)
- Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit
- oft bei Arbeitgeberwechsel mitgebracht worden
- schon immer so gehandhabt

Pensionskasse:

- ist historisch gewachsen und hat sich als Durchführungsweg etabliert (n=5)
- klassischer Durchführungsweg bei Entgeltumwandlung (n=3)
- attraktiver und unkomplizierter Durchführungsweg (n=3)
- basiert auf der Wahl der Mitarbeiter/bisher keine Nachfrage nach den anderen Wegen (n=2)
- keine speziellen Gründe (n=2)
- schon immer so gehandhabt

Pensionsfonds:

- ist historisch gewachsen und hat sich als Durchführungsweg etabliert
- keine speziellen Gründe, es hat sich so entwickelt

Unterstützungskasse:

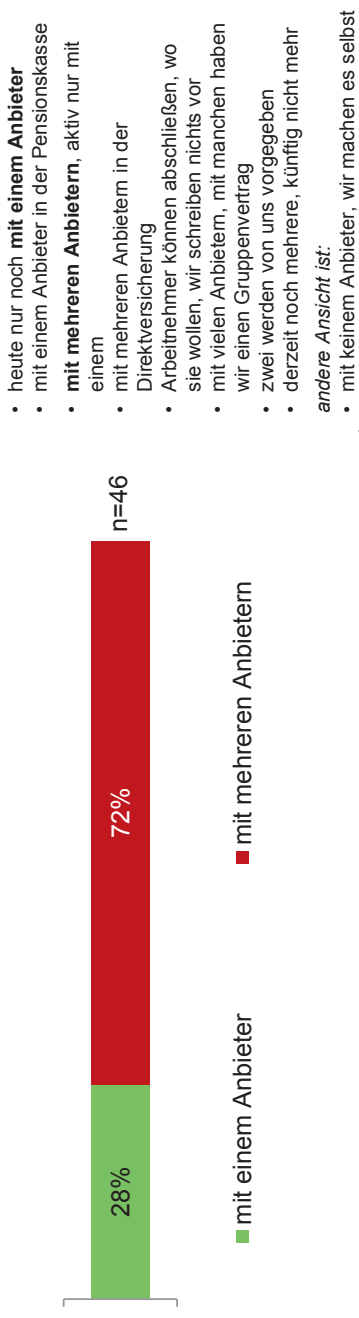
- ist historisch gewachsen und hat sich als Durchführungsweg etabliert (n=3)
- attraktiver und unkomplizierter Durchführungsweg (n=2)
- keine speziellen Gründe (n=2)
- klassischer Durchführungsweg
- oft bei Arbeitgeberwechsel mitgebracht worden
- Angebot für Arbeitnehmer in Führungspositionen
- nimmt nach zwei Jahren jeder Mitarbeiter automatisch in Anspruch

Pensionszusage:

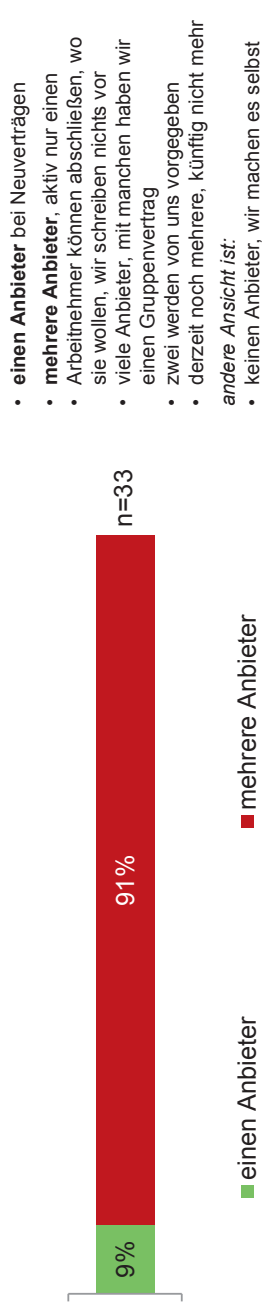
- ist historisch gewachsen und hat sich als Durchführungsweg etabliert (n=3)
- Entscheidung war, dass wir die bAV selbst machen, um diese organisatorisch „im Griff“ zu haben
- ist ein Vehikel, das sowohl für den Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber vorteilhaft ist; Vorteile Arbeitnehmer: keine Kosten, attraktive Rendite, Absicherung über Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG), Bezuschussung durch Ersparnis beim Sozialversicherungsbeitrag; Vorteile Arbeitgeber: Innenfinanzierungsinstrument; Arbeitgeber kann Beiträge für Konzern nutzen, günstiges langfristiges Mitarbeiter-Darlehen

3.3 STATUS QUO DER bAV

Arbeiten Sie über die Durchführungswege hinweg mit einem oder mehreren Anbietern?



Lassen Sie innerhalb der Durchführungswege einen oder mehrere Anbieter zu?¹

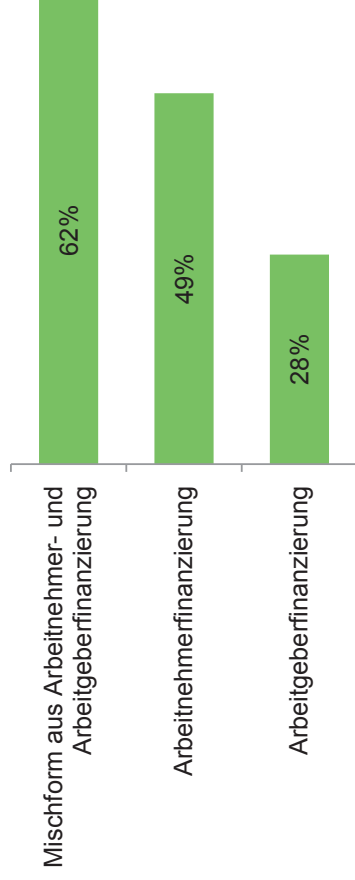


➤ die Zusammenarbeit mit mehreren Anbietern überwiegt

¹ Diese Frage musste nur von den Unternehmen beantwortet werden, die zuvor angaben, über die Durchführungswege hinweg mit mehreren Anbietern zusammenzuarbeiten.

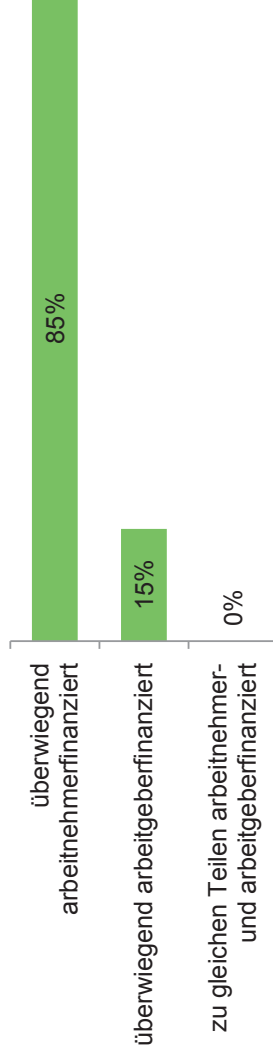
3.3 STATUS QUO DER bAV

Welche Finanzierungsform der bAV bieten Sie Ihren Arbeitnehmern an?¹



n=47

Wenn Mischform: In welchem Verhältnis?



n=27

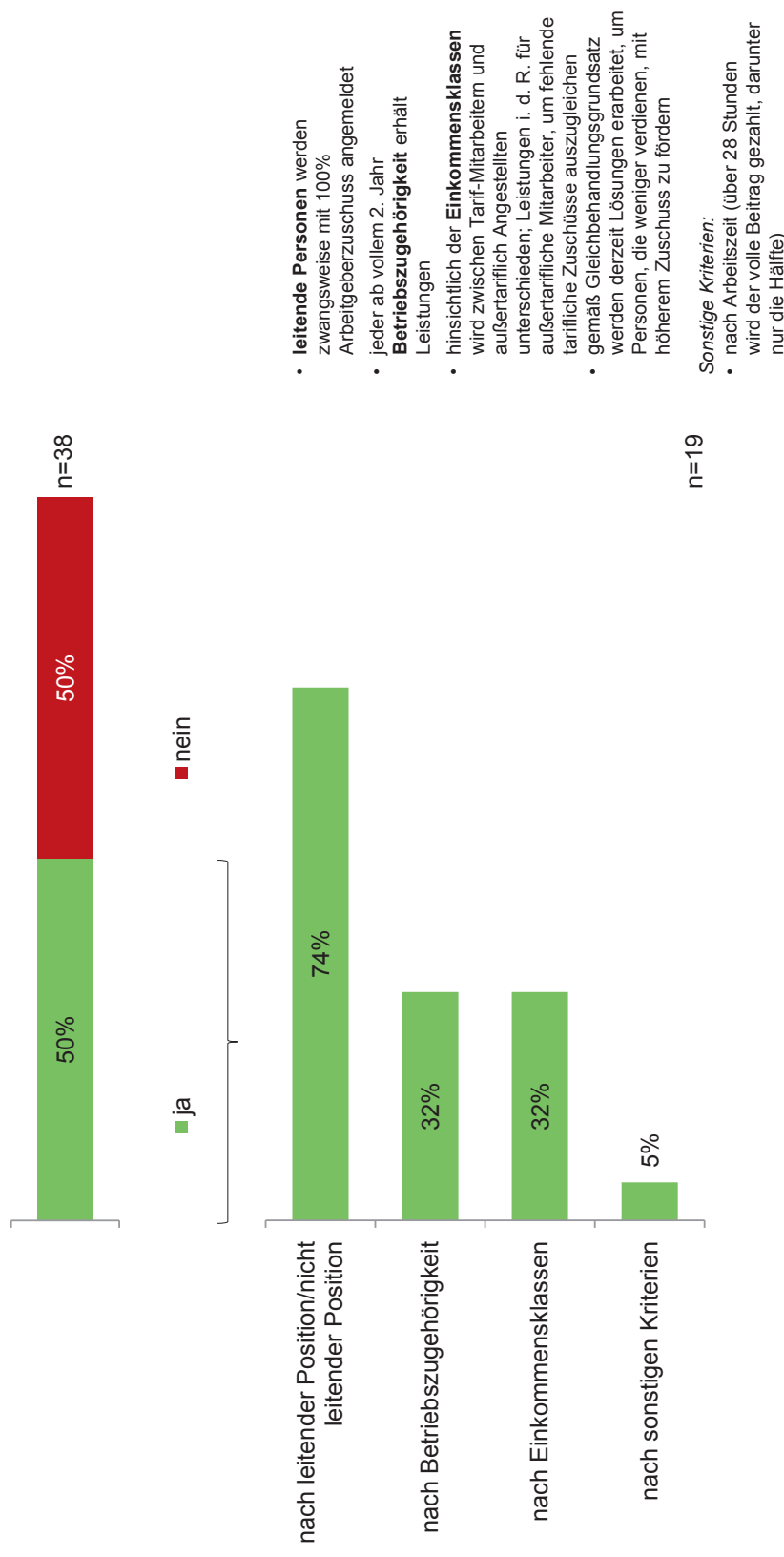
- **Mischfinanzierung der Beitragszahlungen zur bAV überwiegt; den größeren Anteil leisten i. d. R. die Arbeitnehmer**

¹ Mehrfachnennungen möglich

- **Mischfinanzierung** als klassische Form der Finanzierung
 - ist geplant (überwiegend arbeitgeberfinanziert)
 - Restverträge, läuft demnächst aus
- **Arbeitnehmerfinanzierung** v. a. in der Direktversicherung
 - im Rahmen der Entgeltumwandlung
 - bei nicht leitenden Mitarbeitern
- **Arbeitgeberfinanzierung** ist beschränkt auf bestimmte Personengruppen, z. B. Geschäftsführung, leitende Angestellte
 - mindestens 2 Jahre Betriebszugehörigkeit
- **überwiegend arbeitnehmerfinanziert** mit Zuschuss des Arbeitgebers: 7,5% (max. 18,15 €), 10%, 15% des Umwandlungsbetrags; 20% der Versicherungssumme
 - Verschiebung des Verhältnisses zukünftig möglich; bei sehr vielen Mitarbeitern fließen VWL zuzüglich 10 € Zuschuss ein
 - Bezuschussung mit festem Betrag; Erhöhung der VWL, falls bAV abgeschlossen wird
 - Übernahme der Pauschalversteuerung bei der Direktversicherung
 - Pensionszusagen sind komplett **arbeitgeberfinanziert**
 - die wenigsten nutzen die Entgeltumwandlung

3.3 STATUS QUO DER bAV

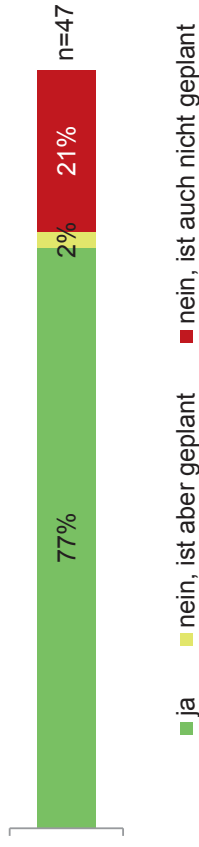
Differenzieren Sie Ihre Arbeitgeberleistungen zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen?¹



¹ Diese Frage musste nur von den Unternehmen beantwortet werden, die zuvor angaben, eine reine Arbeitgeberfinanzierung oder eine Mischform aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberfinanzierung als Finanzierungsform der bAV anzubieten. | Mehrfachnennungen möglich

3.3 STATUS QUO DER bAV

In unserem Unternehmen gibt es einen bAV-Verantwortlichen.¹



- früher der Personalchef, heute interne Beratung durch Controllingleiter
andere Ansichten sind:
- wir sind zu klein; Verantwortlicher kann eine Teilzeitkraft im Personalbereich sein oder die Verantwortlichkeit kann auf mehrere Personen in diesem Bereich verteilt werden (Zeitaufwand sollte so gering wie möglich gehalten werden)
- dezentrale Verantwortlichkeiten

Wenn ja bzw. geplant: Wie ist der bAV-Verantwortliche in Ihrem Unternehmen aufgestellt?

- Personalabteilung (n=16)
- Personalleiter (n=6)
- Personalsachbearbeitung (n=3)
- Geschäftsführer (n=2)
- Betriebsrat (n=2)
- Leiter Lohn und Gehalt (n=2)
- Mitarbeiter Gehaltsabrechnung/Lohnbuchhaltung (n=2)
- Prokurist/kfm. Geschäftsleitung
- Corporate Finance/Assistent der Geschäftsleitung
- Leiter Controlling

➤ Verantwortung für die bAV liegt überwiegend bei den Mitarbeitern der Personalabteilung

¹ Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde auf eine geschlechtsspezifische Unterscheidung der genannten bAV-Verantwortlichen verzichtet. Die genannten Bezeichnungen umfassen sowohl weibliche als auch männliche bAV-Verantwortliche.

3.3 STATUS QUO DER bAV

Unser Unternehmen hat für den Bereich der bAV ein unternehmensinternes Expertenteam etabliert.



- nicht extra etabliert
- wir ergänzen uns gegenseitig
- fällt in das Aufgabengebiet der Human Resources

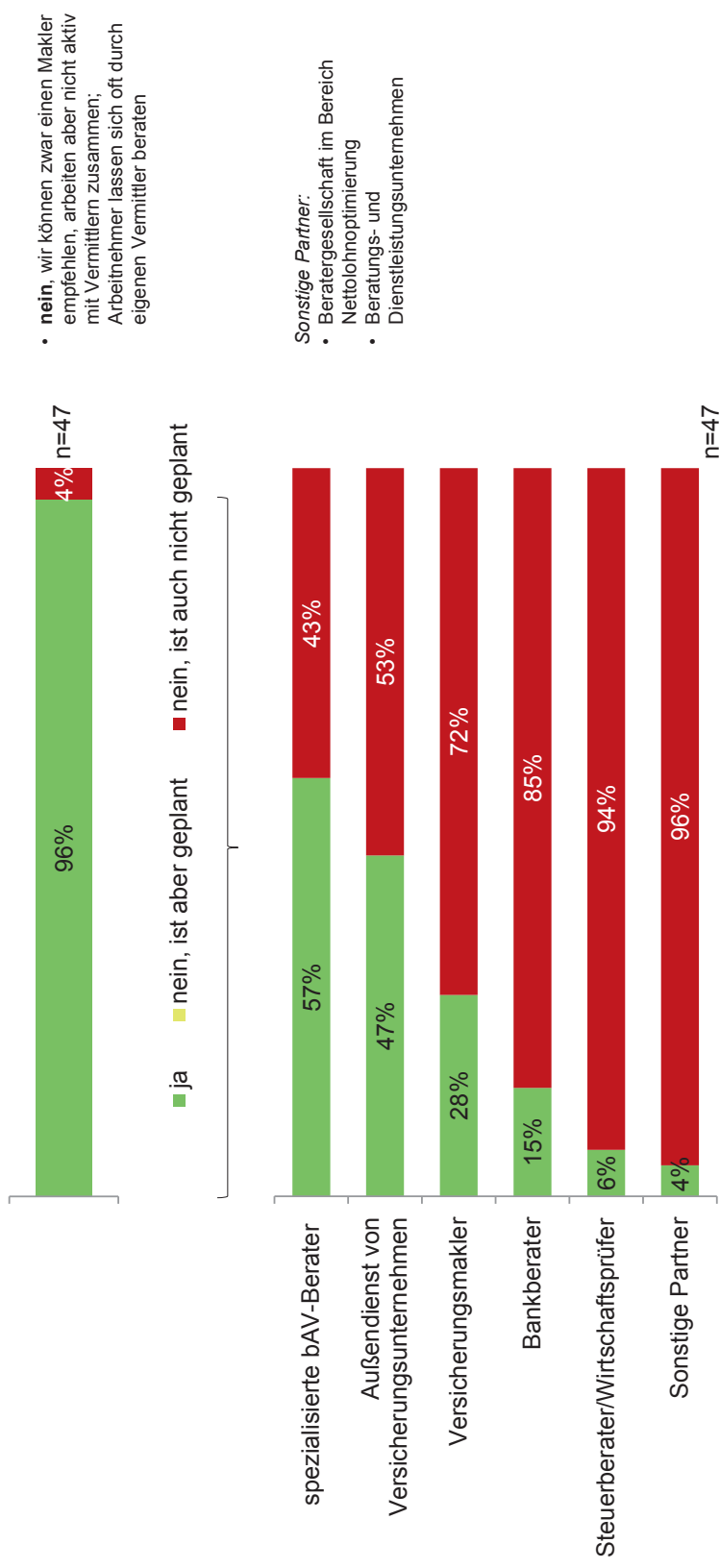
Wenn ja bzw. geplant: Wie ist das Expertenteam aufgestellt?

- Vorstand, Personalreferent, eine Mitarbeiterin und ein externer bAV-Experte
- Personalabteilung
- Personalleitung und Assistenz

➤ nur in wenigen Unternehmen ist für den Bereich der bAV ein Expertenteam etabliert

3.3 STATUS QUO DER bAV

Unser Unternehmen bezieht im Bereich der bAV Know-how von externen Partnern.¹

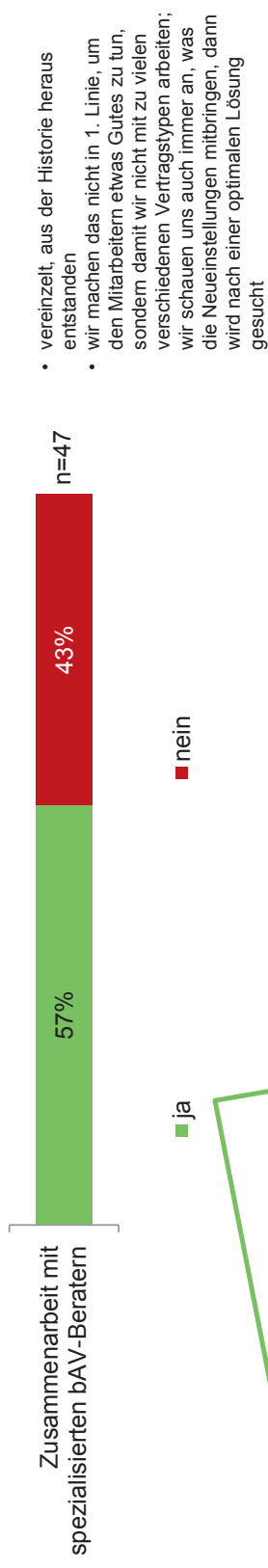


➤ Unterstützung im Rahmen der bAV wird am häufigsten bei spezialisierten bAV-Beratern gesucht

¹ Mehrfachnennungen möglich

3.3 STATUS QUO DER bAV

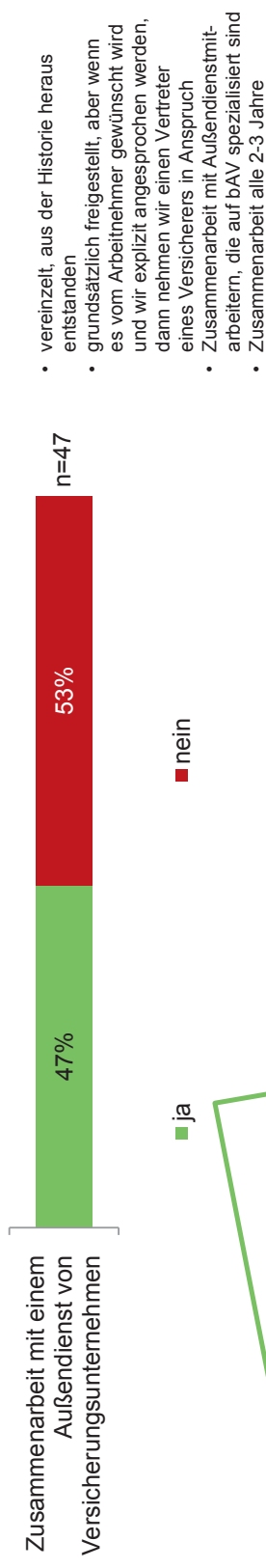
Mit welchen Partnern arbeiten Sie zusammen/werden Sie zusammenarbeiten? Bitte geben Sie an, in welchen Bereichen. – spezialisierte bAV-Berater



- komplette Betreuung, „Rundum-Sorglos-Paket“, in allen Bereichen rund um die bAV (n=12) (z. B. Terminierung, Beratung, Erstellen von Angeboten)
- Beratung (n=2)
- im Bereich der Direktversicherung (n=2)
- im Bereich der Pensionszusage
- Vertragsabwicklung
- Administration
- in den Bereichen, die die jeweiligen Verträge betreffen

3.3 STATUS QUO DER bAV

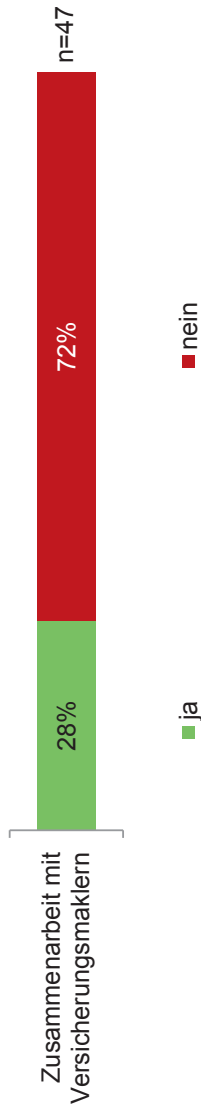
Mit welchen Partnern arbeiten Sie zusammen/werden Sie zusammenarbeiten? Bitte geben Sie an, in welchen Bereichen. – Außendienst von Versicherungsunternehmen



- im Bereich der Direktversicherung (n=4)
- Beratung (n=3)
- im Bereich der Pensionszusage
- in allen die bAV betreffenden Bereichen (n=2) (z. B. Abwicklung/Verwaltung, Terminierung, Beratung, Erstellen von Angeboten)
- in den Bereichen, die die jeweiligen Verträge betreffen
- Angebote, Versorgungsregelungen (Arbeitnehmer wird direkt durch einen Außendienstmitarbeiter informiert)
- teilweise Übernahme der Administration
- gesetzliche Neuerungen, IT

3.3 STATUS QUO DER bAV

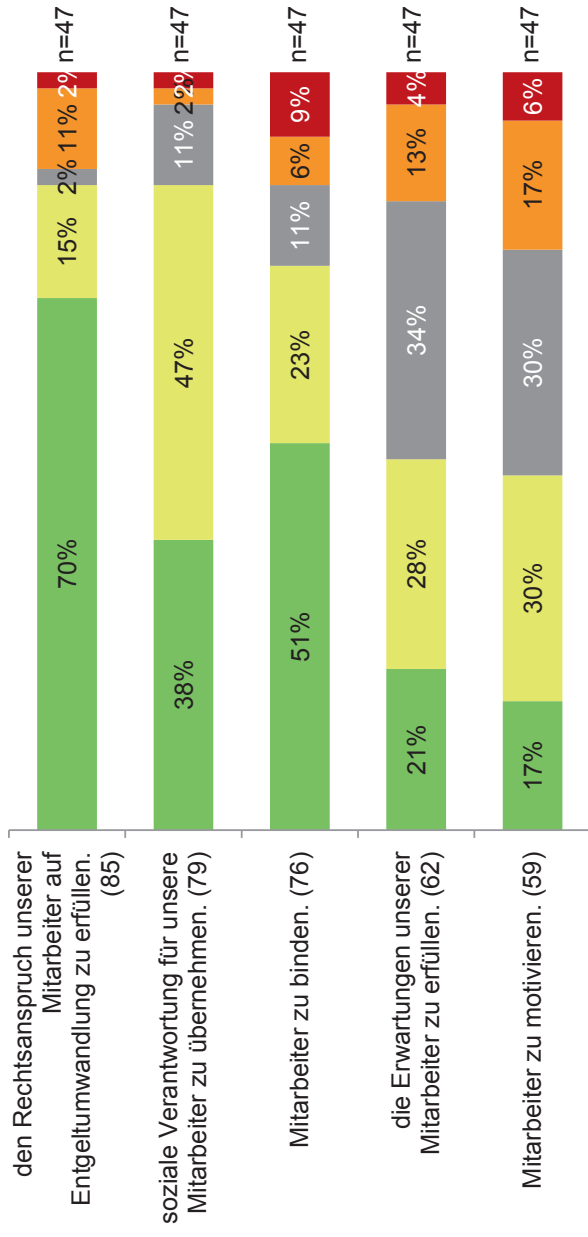
Mit welchen Partnern arbeiten Sie zusammen/werden Sie zusammenarbeiten? Bitte geben Sie an, in welchen Bereichen. – Versicherungsmakler



- in allen die bAV betreffenden Bereichen (Abwicklung/Verwaltung) (n=3)
- im Bereich der Direktversicherung (n=2)
- im Bereich der Pensionskasse
- über alle Durchführungswege hinweg
- Betreuung; Schnittstelle zum Versicherungsunternehmen/bAV-Anbieter
- Komplettservice, sodass wir nur noch die entsprechenden Überweisungen einstellen müssen (über die Durchführungswege hinweg)
- insbesondere zur Beratung (über alle Durchführungswege hinweg; Makler kommt ins Büro und führt Beratungsgespräche alleine durch, das wiederum zweistufig, zunächst vor einer Gruppe von Mitarbeitern und danach in Einzelgesprächen (wenn gewünscht)); teilweise auch im Rahmen der Verwaltung (hier gibt es auch mal die eine oder andere Frage, die dann durch unseren Makler kompetent und schnell geklärt wird)

3.3 STATUS QUO DER bAV

Unser Unternehmen verfolgt mit dem Angebot von bAV-Lösungen das Ziel, ... (I/II)



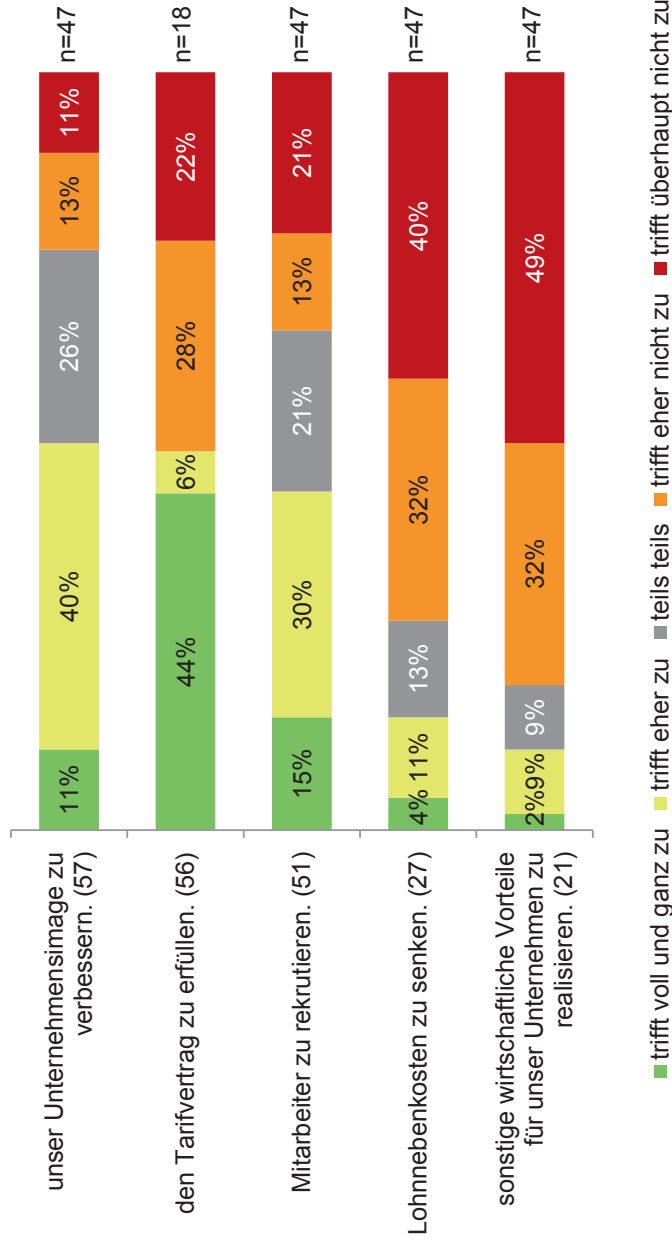
■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

➤ vor allem die gesetzliche Verpflichtung bewegt Arbeitgeber dazu, bAV anzubieten

- Informationsblatt für Mitarbeiter, um **Rechtsanspruch zu erfüllen**
andere Ansicht ist:
 - ist kein primäres Ziel von uns
- **Übernahme sozialer Verantwortung**
war unsere primäre Motivation
 - wir hätten gerne einen größeren Durchdrungsgrad
- andere Ansicht ist:*
 - es fällt bei dem Zinsumfeld schwer, dem Mitarbeiter zu sagen: „Spar mal was!“
- **Mitarbeiterbindung**, da es zeigt, dass sich das Unternehmen um persönliche Belange kümmert und soziale Verantwortung übernimmt
andere Ansichten sind:
 - Portabilität schwächt Argument
 - zu unbedeutend, was wir bieten; teilweise gibt es Ausnahmen, bei denen jemandem etwas Gutes getan werden kann
- das **Erfüllen von Erwartungen** ist personenkreisabhängig
andere Ansichten sind:
 - Mitarbeiter haben keine Erwartungen, da wir nichts dazu zahlen; Thema kann zukünftig wichtiger werden
 - wissen nicht, was von uns erwartet wird
 - teilweise negatives Feedback, wenn Mitarbeiter auf bAV angesprochen werden
- **Mitarbeiter zu motivieren** ist nur einmalig möglich, ansonsten müsste jedes Jahr etwas zusätzlich gezahlt werden
 - kann wesentlicher Bestandteil für bestimmte Gruppen/für Vorstand sein

3.3 STATUS QUO DER bAV

Unser Unternehmen verfolgt mit dem Angebot von bAV-Lösungen das Ziel, ...¹ (III/II)



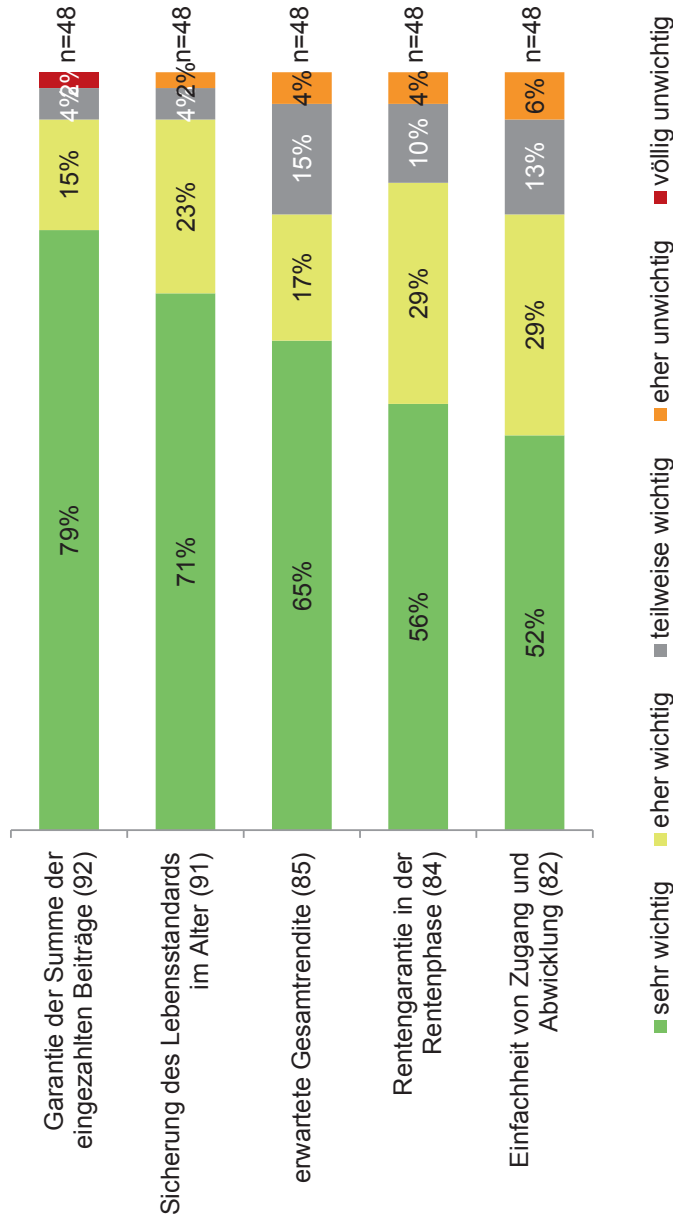
➤ das Ziel, wirtschaftliche Vorteile für das Unternehmen zu generieren, steht für die meisten der Befragten im Hintergrund

- teils teils; bezüglich der Verbesserung des **Unternehmensimages** haben wir noch Marketingpotenziale
- in der Mitarbeiterschaft ja, jedoch nicht nach draußen
- *andere Ansicht ist:*
- aktuell nicht, wird aber zukünftig ein Thema sein
- Ziel ist nicht, **den Tarifvertrag zu erfüllen**, da bAV darin nicht enthalten ist
- ist nicht tariflich, sondern einzelvertraglich geregelt
- **Mitarbeiterrekrutierung**, da es zeigt, dass sich das Unternehmen um persönliche Belange kümmert und soziale Verantwortung übernimmt
- Nachfrage in Einstellungsgesprächen
- *andere Ansichten sind:*
- Jüngere denken dabei nicht an die bAV
- als isoliertes Argument schwierig, sofern arbeitnehmerfinanziert
- **Senken der Lohnnebenkosten** steht nicht im Vordergrund
- ist ein positiver Nebeneffekt; wir wollen es künftig aber weitergeben
- wir erkennen derzeit keine signifikanten weiteren **wirtschaftlichen Vorteile**, würden aber gern welche generieren wollen
- *andere Ansichten sind:*
- Realisierung steuerlicher Vorteile
- Verringerung der Fluktuationskosten
- Reduktion von Personalkosten
- Möglichkeit der Innenfinanzierung

¹ Die Teilfrage zum Tarifvertrag musste nur von den Unternehmen beantwortet werden, die zuvor angegeben, dass im Unternehmen ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt.

3.3 STATUS QUO DER bAV

Bitte beurteilen Sie folgende Merkmale der bAV hinsichtlich ihrer Bedeutung für den Arbeitnehmer. (I/III)

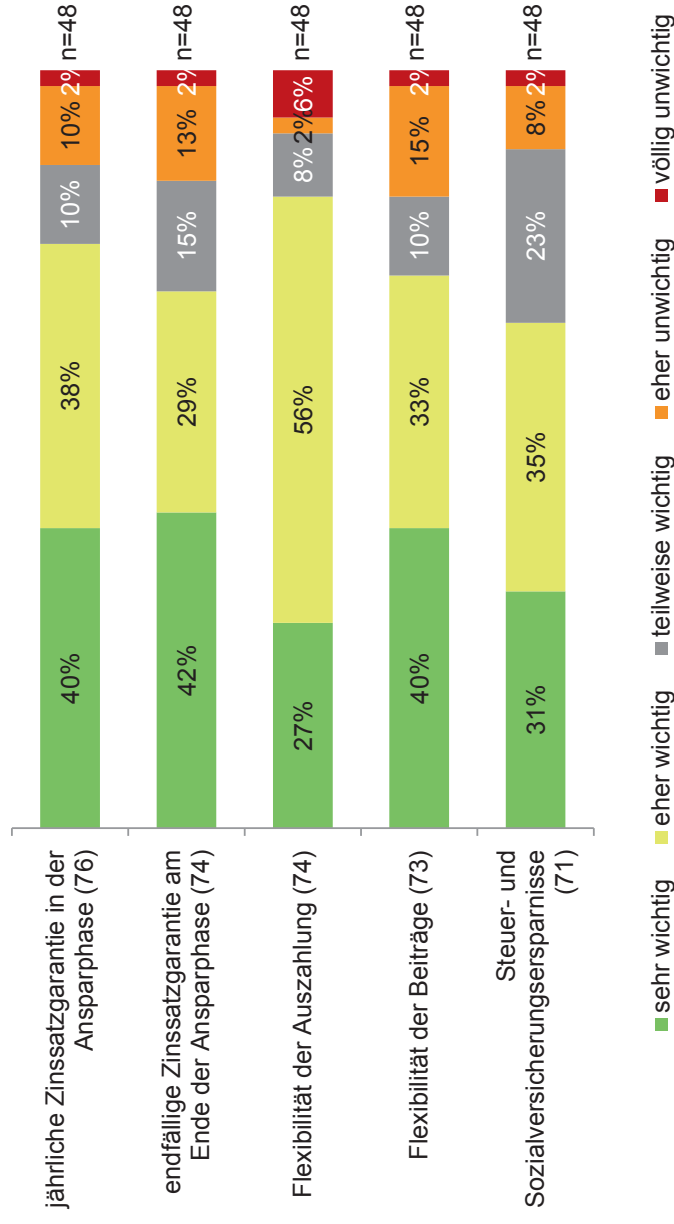


- **Garantie der Summe der eingezahlten Beiträge** ist das Wichtigste überhaupt
andere Ansichten sind:
 - man erwartet v. a. eine ordentliche Verzinsung
 - sehr wichtig bei Arbeitnehmer-, eher unwichtig bei Arbeitgeberfinanzierung
- **Sicherung des Lebensstandards im Alter** ist ein wichtiger Grund
 - bAV ist aber nur ein Baustein
 - egal was man macht, es wird Einschränkungen geben
- Bedeutung der **erwarteten Gesamrendite** ist individuell verschieden
andere Ansicht ist:
 - ist bei aktuellem Zinssatz nicht mehr interessant
- **Rentengarantie in der Rentenphase** ist sehr wichtig, da es viele gibt, die spät abschließen
andere Ansichten sind:
 - unterschiedlich, je nach Lebenserwartung und anderen Absicherungen
 - daran denkt kaum einer
- **Einfachheit von Zugang und Abwicklung** ist sehr wichtig, sonst wird es hinsichtlich der Handhabung schwierig
andere Ansicht ist:
 - Mitarbeiter kümmern sich eigentlich nicht darum

➤ Bedeutung der Garantie der Summe der eingezahlten Beiträge reflektiert das Sicherheitsbedürfnis der Arbeitnehmer

3.3 STATUS QUO DER bAV

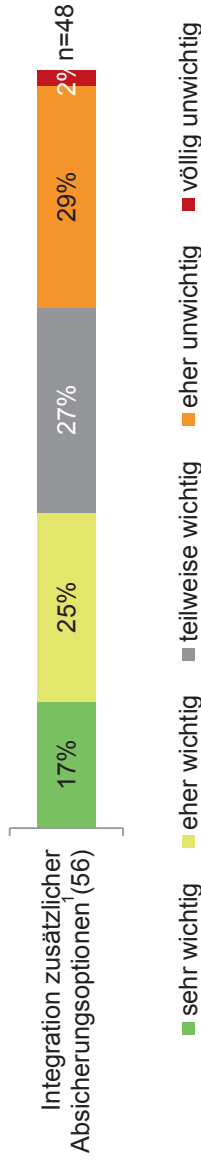
Bitte beurteilen Sie folgende Merkmale der bAV hinsichtlich ihrer Bedeutung für den Arbeitnehmer. (II/III)



- **jährliche Zinssatzgarantie in der Ansparphase** ist sehr wichtig; das sind die Arbeitnehmer gewohnt
andere Ansichten sind:
 - individuell verschieden
 - angesichts der niedrigen Zinsen heute nicht mehr interessant
- **endfällige Zinssatzgarantie am Ende der Ansparphase** ist wichtig, die Leute wissen jedoch meist nichts damit anzufangen
andere Ansichten sind:
 - individuell verschieden
 - angesichts der niedrigen Zinsen heute nicht mehr interessant
- **Flexibilität der Auszahlung** ist sowohl für die Arbeitnehmer- als auch die arbeitgeberfinanzierte bAV wichtig
- **Flexibilität der Beiträge** ist v. a. in „schlechten Zeiten“ sehr wichtig (haben von unseren eigenen Mitarbeitern bereits entsprechendes Feedback erhalten)
andere Ansicht ist:
 - wir haben das ganz selten, dass wir etwas verändern
- **Steuer- und Sozialversicherungsersparnisse** sind sehr wichtig, allerdings muss beachtet werden, dass die Steuern am Ende gezahlt werden müssen

3.3 STATUS QUO DER bAV

Bitte beurteilen Sie folgende Merkmale der bAV hinsichtlich ihrer Bedeutung für den Arbeitnehmer. (III/III)



- jeder muss für sich selbst entscheiden, wie wichtig die **Integration zusätzlicher Absicherungsoptionen** ist

- abhängig von der Risikoaversion des Arbeitnehmers (aber unser Gruppenvertrag gibt dies ohnehin nicht her)

- für den Einzelnen wichtig, aber er sollte es einzeln tun

Sonstige Merkmale:

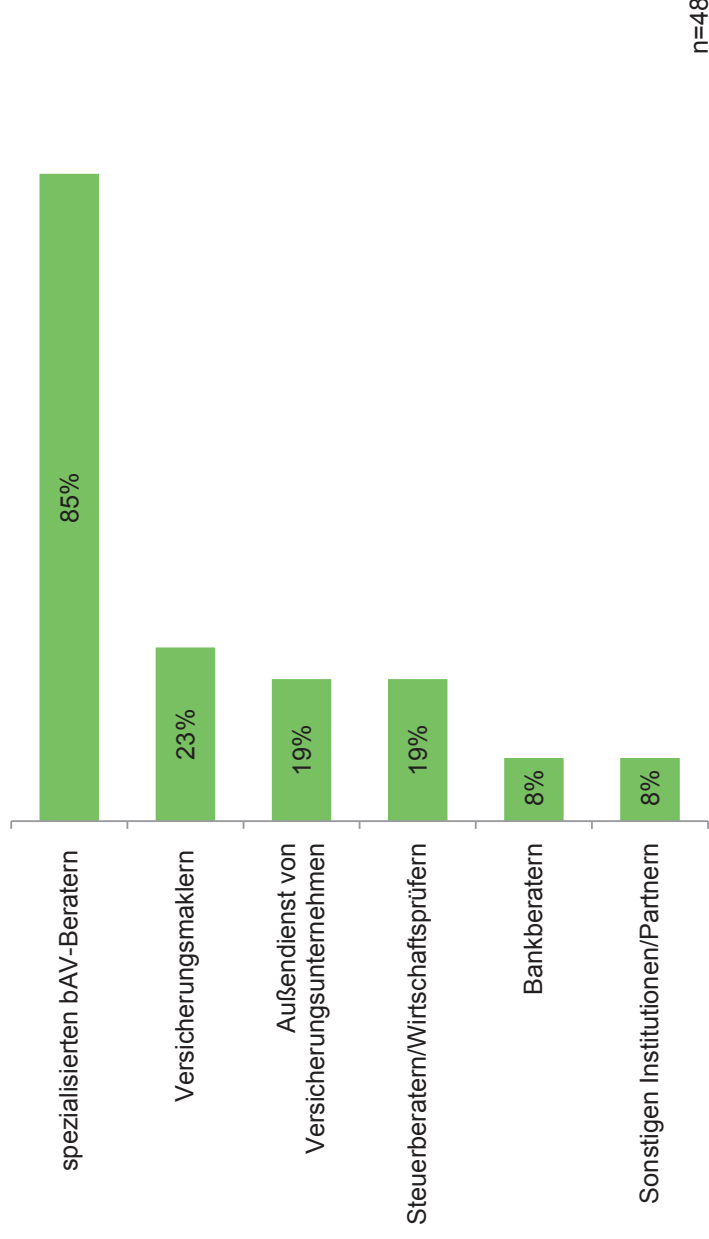
- Attraktivität als Produkt wäre ein wichtiges Merkmal

- aus Arbeitgebersicht besteht eher geringes Interesse seitens der Arbeitnehmer an der Integration zusätzlicher Absicherungsoptionen

¹ Gemeint sind: Invaliditätsabsicherung, Hinterbliebenenversorgung, Pflege- und Krankenversicherung.

3.3 STATUS QUO DER bAV

Welchen Institutionen/Partnern trauen Sie am ehesten eine kompetente bAV-Beratung zu?¹



➤ **höchste Beratungskompetenz wird spezialisierten bAV-Beratern zugeschrieben**

¹ Mehrfachnennungen möglich

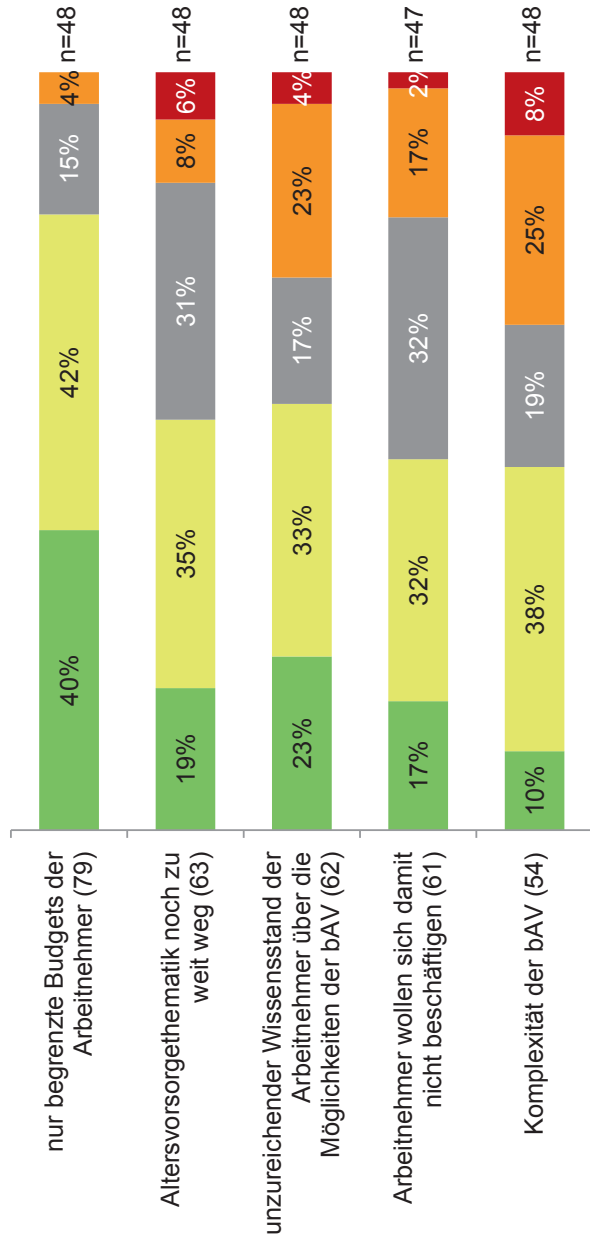
- **spezialisierten bAV-Beratern**, denn die Beratung kann nicht jeder machen, da das Thema bAV zu komplex ist
 - bisher die besten Erfahrungen gemacht
 - bAV-Beratern, die keinen Produktgeber vertreten, sondern neutral sind
 - **Versicherungsmaklern**, da sie unabhängig sind
 - *andere Ansicht ist:*
 - keine guten Erfahrungen gemacht
 - **Außendienst von Versicherungsunternehmen**, zu dem man persönliche Beziehungen/V vertrauen aufgebaut hat
 - *andere Ansicht ist:*
 - eigenes Produkt steht im Vordergrund
 - **Steuerberatern/Wirtschaftsprüfern**, denn der Rest sind provisionsorientierte Verkäufer
 - für spezifische Fragen
 - **Bankberatern**, in Abhängigkeit von der zu klärenden Frage
 - *andere Ansichten sind:*
 - eigenes Produkt steht im Vordergrund
 - sollen sich lieber um das Bankgeschäft kümmern
- Sonstige Institutionen/Partner:*
- Verbraucherzentralen, da nicht gewinnorientiert
 - unabhängigen Institutionen/Beratern
 - Niemandem: es haben alle ihre eigenen Interessen; es ist eine neutrale, unabhängige Institution notwendig
 - unabhängigen Institutionen, die keinen Produktgeber repräsentieren und kein primäres Vertriebsinteresse haben

INHALT

1	Hintergrund und Zielsetzung	3
2	Forschungsdesign	5
3	Studienergebnisse	
3.1	Allgemeine Unternehmensangaben	8
3.2	Stellenwert von Sozialleistungen im Unternehmen	20
3.3	Status quo der bAV	45
3.4	Hemmnisse in Verbindung mit der bAV	74
3.5	Opting-out in der bAV	85
4	Resümee	106
5	Anhang	112

3.4 HEMMNISSE IN VERBINDUNG MIT DER bAV

Welche der folgenden Hemmnisse sehen Sie für Ihr Unternehmen in Verbindung mit der bAV? –
arbeitnehmerbezogene Hemmnisse (I/III)



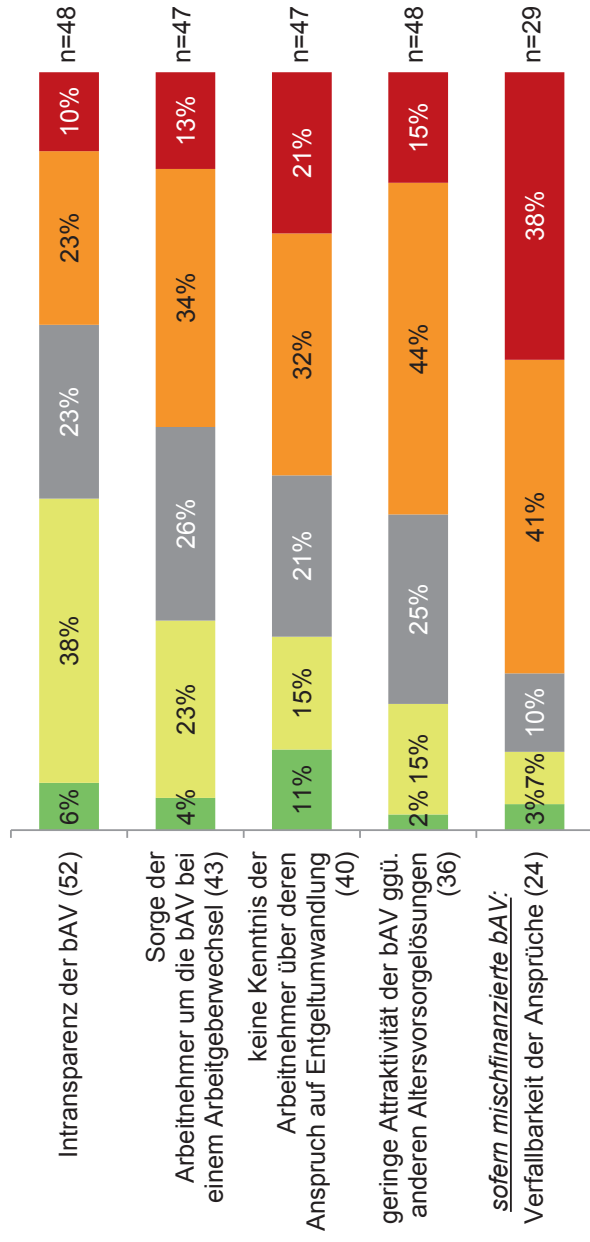
■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

➤ **mangelnder finanzieller Spielraum wird seitens der Arbeitnehmer als größtes Hemmnis gesehen**

- **nur begrenzte Budgets der Arbeitnehmer** sind das Haupthemmnis
- **Altersvorsorgethematik noch zu weit weg**, v. a. für junge Arbeitnehmer, denn nur die wenigsten der „jungen Leute“ erkennen die Notwendigkeit
- **andere Ansicht ist:**
 - ein Umdenken hat stattgefunden; jeder weiß mittlerweile, dass es Schwierigkeiten gibt
- **unzureichender Wissensstand der Arbeitnehmer über die Möglichkeiten der bAV**, trotz vieler Aufklärungsarbeit, aber nicht jeder Arbeitnehmer versteht es
 - Wissen ist da, aber die genaue Funktionsweise ist meist unbekannt
- **andere Ansicht ist:**
 - höherer Wissensstand erhöht Komplexität
- **Arbeitnehmer wollen sich damit nicht beschäftigen**, v. a. die jungen Mitarbeiter (Stichwort „Verdrängung“)
 - **andere Ansicht ist:**
 - trifft dann zu, wenn man ein Laie auf dem Gebiet ist
- **Komplexität der bAV** hängt mit dem Wissensstand der Arbeitnehmer zusammen
 - **andere Ansichten sind:**
 - nicht komplexer als andere erklärungsbedürftige Finanz-Versicherungsprodukte
 - Abwicklung erfolgt durch Unternehmen und Externe

3.4 HEMMNISSE IN VERBINDUNG MIT DER bAV

Welche der folgenden Hemmnisse sehen Sie für Ihr Unternehmen in Verbindung mit der bAV? –
arbeitnehmerbezogene Hemmnisse¹ (II/III)



■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

- **Intransparenz der bAV** hängt mit dem Wissensstand der Arbeitnehmer zusammen
andere Ansicht ist:
 - nicht intransparenter als andere erklärungsbedürftige Finanz-/Versicherungsprodukte
- **Sorge um die bAV bei einem Arbeitgeberwechsel** nur bei vereinzelt Mitarbeiter
 - wir weisen auf Mitnahmemöglichkeit hin
 - darüber macht sich kaum einer Gedanken
- andere Ansichten sind:*
 - die Frage kommt immer
 - müssten wissen, dass ein Mitnahmeanspruch besteht
- **Kenntnis der Arbeitnehmer über deren Anspruch auf Entgeltumwandlung** ist vorhanden, denn wir informieren darüber
- über **Attraktivität der bAV ggü. anderen Altersvorsorgelösungen** muss jeder für sich selbst entscheiden
 - abhängig vom Wissenstand
- andere Ansichten sind:*
 - daher nehmen viele nur den arbeitgeberfinanzierten Teil in Anspruch; Menschen wollen etwas vererben können
 - wir führen oft Diskussionen mit unseren Mitarbeitern dazu
- **Verfallbarkeit der Ansprüche** gibt es in unserer Branche nicht
- wir geben die Ansprüche gleich mit, zudem herrscht Unwissenheit unter den Arbeitnehmern

¹ Die Teilfrage „Verfallbarkeit der Ansprüche“ musste nur von den Unternehmen beantwortet werden, die zuvor angegeben, dass im Unternehmen eine Mischform aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberfinanzierung als Finanzierungsform der bAV angeboten wird.

3.4 HEMMNISSE IN VERBINDUNG MIT DER bAV

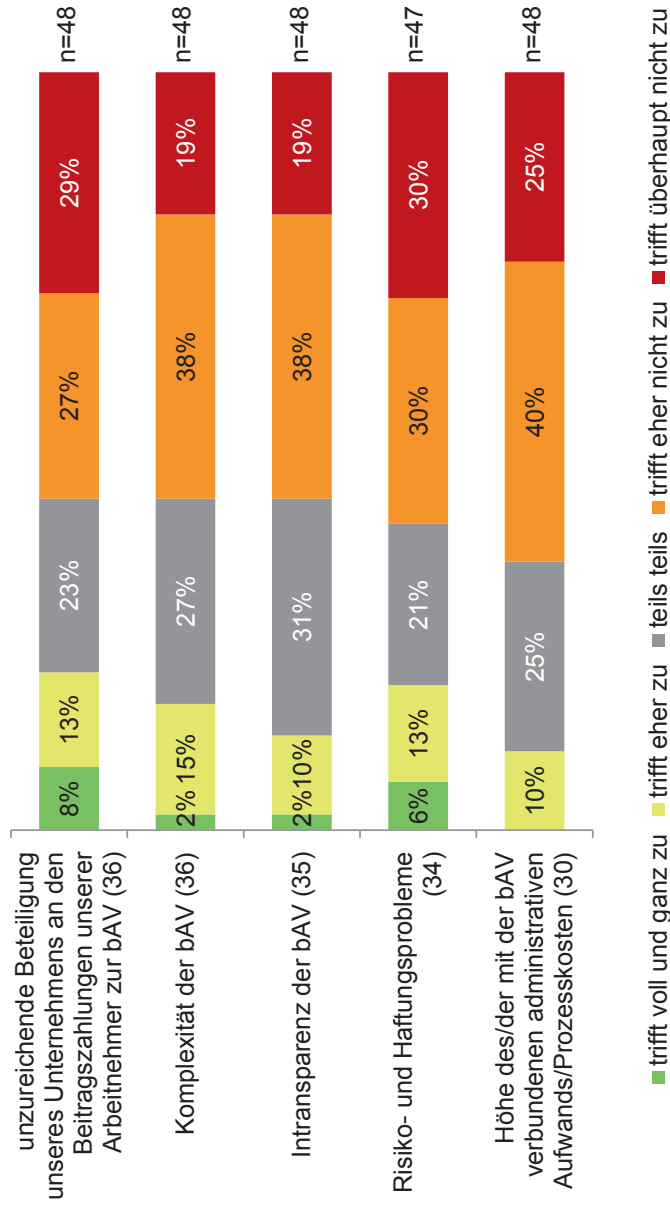
Welche der folgenden Hemmnisse sehen Sie für Ihr Unternehmen in Verbindung mit der bAV? –
arbeitnehmerbezogene Hemmnisse (III/III)

Sonstige arbeitnehmerbezogene Hemmnisse:

- ggf. fehlendes Vertrauen in das Unternehmen
- fehlendes Verständnis komplexer Thematiken
- wir machen nur MetallRente, daher kein offensives Angebot von bAV
- Abzug der Krankenversicherung im Auszahlungsfall ist sehr hoch, führt bei den Arbeitnehmern zu Frustration
- Bedenken der Arbeitnehmer, dass das Angebot der bAV durch den Arbeitgeber provisionsgetrieben ist
- Freiberufler-Mentalität; zudem sind unsere Mitarbeiter in Versorgungswerken drin

3.4 HEMMNISSE IN VERBINDUNG MIT DER bAV

Welche der folgenden Hemmnisse sehen Sie für Ihr Unternehmen in Verbindung mit der bAV? –
arbeitgeberbezogene Hemmnisse (I/III)

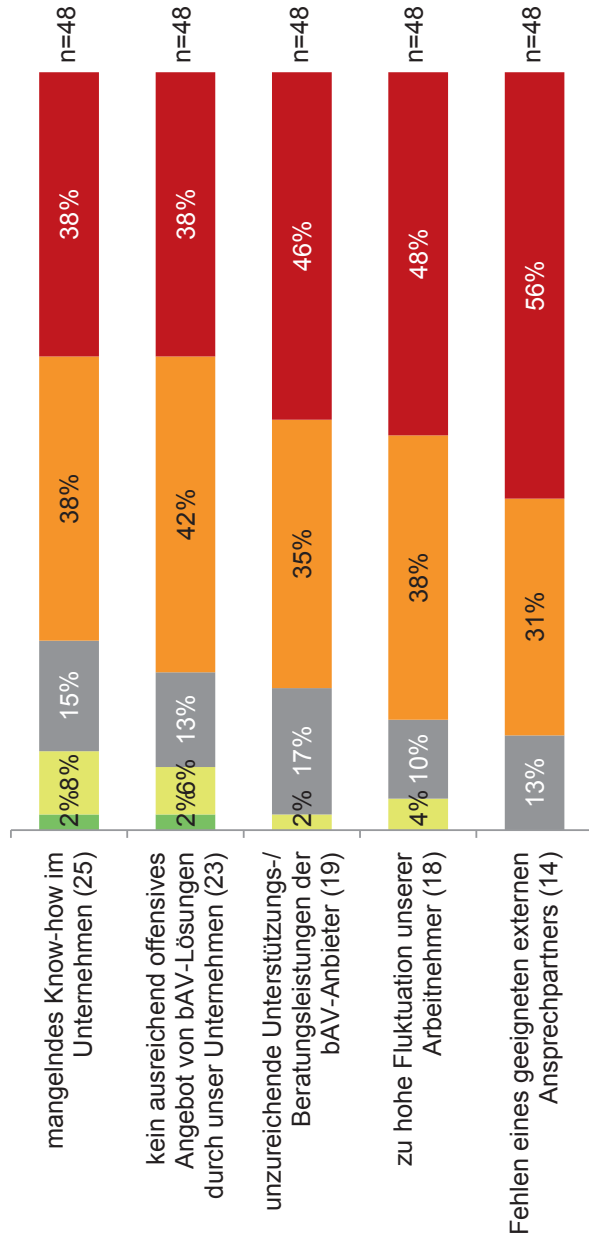


➤ bezogen auf den Arbeitgeber gilt die unzureichende Beteiligung des Unternehmens an den Beitragszahlungen der Arbeitnehmer als kein bedeutsames Hemmnis

- keine Rückmeldungen der Arbeitnehmer bzgl. möglicher **unzureichender Beteiligung unseres Unternehmens**
andere Ansichten sind:
 - ggf. könnten Modelle eingeführt werden, bei denen wir uns nur dann beteiligen, wenn auch der Mitarbeiter etwas zahlt
 - wir müssen mehr beisteuern
- haben das Problem der **Komplexität der bAV** nicht, da wir nur Direktversicherung haben
andere Ansichten sind:
 - gute Aufklärung
 - ist ein Grund dafür, weshalb wir uns bisher nicht intensiver damit beschäftigt haben
- haben das Problem der **Intransparenz der bAV** nicht, da wir nur Direktversicherung haben
andere Ansichten sind:
 - gute Aufklärung
 - Intransparenz insgesamt: Durchführungswege, rechtliche Änderungen etc.
 - als Drittschuldner hat man **Risiko- bzw. Haftungsprobleme**
 - wenn Versicherer Garantiezinsen nicht erwirtschaften kann, hat Arbeitgeber Subsidiärhaftung, Leistungen zu erfüllen
 - für den Fall, dass das Unternehmen die Mitarbeiter nicht ausreichend informiert
- Höhe des/der Aufwands/ Prozesskosten** ist vernachlässigbar
 - viel Unterstützung von außen
 - wenn überall auf Kosten geachtet würde, könnte man gar nichts mehr machen*andere Ansichten sind:*
 - einige Arbeitstage im Jahr fallen an

3.4 HEMMNISSE IN VERBINDUNG MIT DER bAV

Welche der folgenden Hemmnisse sehen Sie für Ihr Unternehmen in Verbindung mit der bAV? –
arbeitgeberbezogene Hemmnisse (II/III)



- **mangelndes Know-how** traf in der Vergangenheit noch zu, heute nicht mehr, sind gerade in Umbruchphase
- wir holen genug Know-how von außen
- **offensives Angebot** über Informationsblatt
- wir informieren unsere Mitarbeiter, aber sie müssen selbst wollen
- wir werden die bAV auch ohne große Kommunikation flächendeckend umsetzen
- *andere Ansichten sind:*
 - bisher nur Vermittlung zum Partner; Thema kann zukünftig insgesamt offensiver angegangen werden
 - für neue Arbeitnehmer offensives Angebot; weniger offensives Angebot bei Arbeitnehmern in bestehenden Arbeitsverhältnissen ohne bAV
- wir **bekommen Unterstützungs-/Beratungsleistungen der bAV-Anbieter**, wenn wir sie brauchen
- *andere Ansichten sind:*
 - Berater müssen aktiver auftreten
 - war in der Vergangenheit unzureichend
- Problem ist nicht **die Fluktuation unserer Arbeitnehmer** selbst, sondern das Denken der Mitarbeiter, dass sie sich binden
- **Fehlen eines geeigneten externen Ansprechpartners** traf in der Vergangenheit noch zu, heute nicht mehr, sind gerade in Umbruchphase
- Unterstützung durch Versicherer
- *andere Ansichten sind:*
 - ist verbesserungswürdig
 - Berater müssen aktiver auftreten

3.4 HEMMNISSE IN VERBINDUNG MIT DER bAV

Welche der folgenden Hemmnisse sehen Sie für Ihr Unternehmen in Verbindung mit der bAV? –
arbeitgeberbezogene Hemmnisse (III/III)

- wir müssen uns **damit beschäftigen**
- bisher immer nur nebenbei gelaufen

Sonstige arbeitgeberbezogene

- Hemmnisse:*
- fehlende unabhängige Beratung

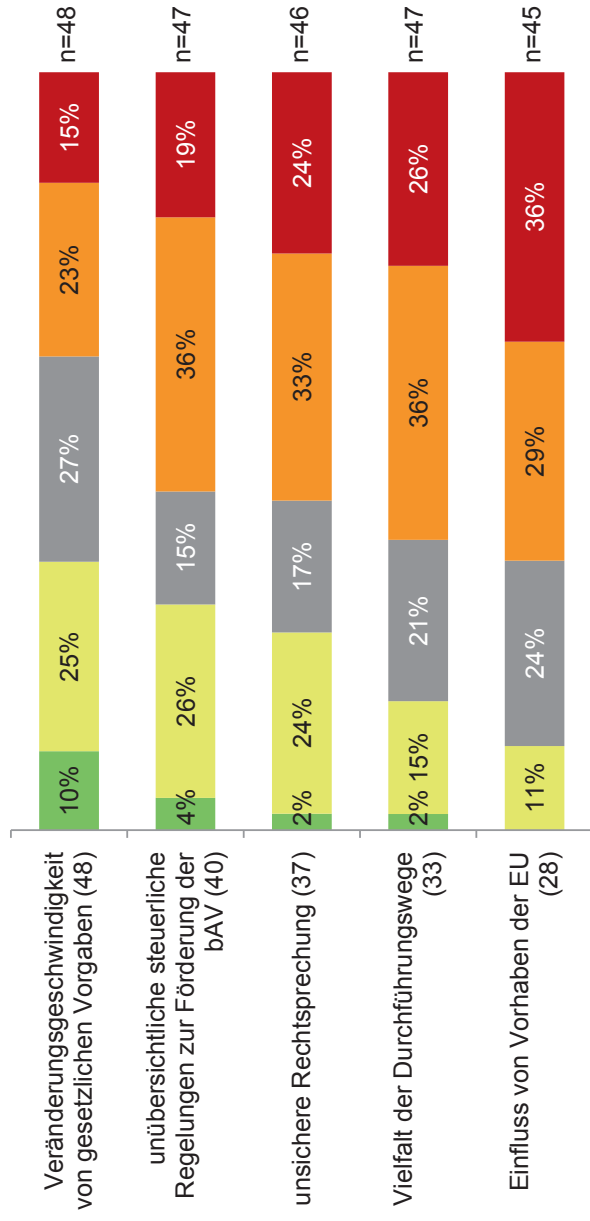


■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

➤ Arbeitgeber wollen sich mit der bAV beschäftigen

3.4 HEMMNISSE IN VERBINDUNG MIT DER bAV

Welche der folgenden Hemmnisse sehen Sie für Ihr Unternehmen in Verbindung mit der bAV? – regulatorische Hemmnisse



■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

➤ sich schnell verändernde gesetzliche Vorgaben sind das größte Hemmnis aus regulatorischer Sicht

- **Veränderungsgeschwindigkeit von gesetzlichen Vorgaben** ist für uns kein Hemmnis, da wir nur Direktversicherung haben
andere Ansicht ist:
• Veränderungen sind schon manchmal eher kurzfristig
- **unübersichtliche steuerliche Regelungen zur Förderung der bAV** sind für uns kein Hemmnis, da wir nur Direktversicherung haben
andere Ansicht ist:
• steuerliche Regelungen sind insgesamt intransparent; wann und was soll ich versteuern etc.
- **unsichere Rechtsprechung** ist für uns kein Hemmnis, da wir nur Direktversicherung haben
andere Ansicht ist:
• Steuerrecht hat keine Bestandsgarantie; alles, was „verbeitragt“ wird, geschieht auf Basis der derzeitigen Rechtslage, doch was passiert, wenn die Regierung wechselt?
- **Vielfalt der Durchführungswege** ist kein Hemmnis, da wir nur wenige Wege anbieten
• nicht die Durchführungswege an sich, aber die Schwierigkeit, die Unterschiede zu erklären verbunden mit den sich daraus ergebenden Entscheidungsschwierigkeiten für den Mitarbeiter
- von **Einflüssen von Vorhaben der EU** sind wir nicht betroffen
• Portabilität sehen wir positiv

3.4 HEMMNISSE IN VERBINDUNG MIT DER bAV

Bitte beurteilen Sie, wie wichtig Ihrem Unternehmen folgende administrative Unterstützungsleistungen externer Dienstleister im Rahmen der bAV-Prozesse sind. (I/II)

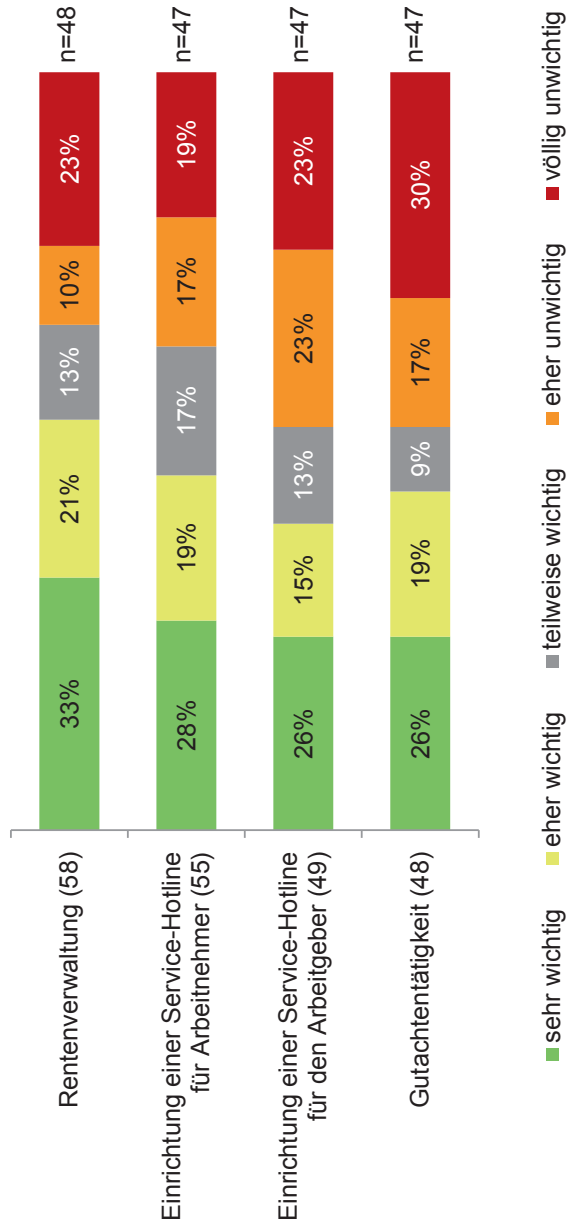


➤ von externen Dienstleistern wird v. a. die Zurverfügungstellung aktueller Informationen zur bAV erwartet

- Zurverfügungstellung **aktueller Informationen zur bAV** ist sehr wichtig, da man sich selbst nicht damit beschäftigt
- 2-mal im Jahr Update-Gespräche mit den Beratern
andere Ansicht ist:
 - wir haben viele Informationsquellen, über die wir uns auf dem Laufenden halten
- **Erstellung von Bescheiden und Mitteilungen**, v. a. deren Qualität ist wichtig
 - müsste der Versicherer machen
- **Koordination der Schnittstellen zwischen Arbeitgeber und Versicherer** ist v. a. für kleine Unternehmen überlebenswichtig
andere Ansichten sind:
 - wir sind der „Versicherer“, wir haben die Schnittstellen nicht
 - machen wir selbst
- v. a. **Verwaltung der Daten des Vertragsunternehmens und des versorgungsberechtigten Personenkreises** ist wichtig
andere Ansichten sind:
 - wir sind zu klein, daher keine Komplexität
 - Verwaltung wird durch den Versicherer übernommen
 - machen wir selbst
- **Anfragen der Gerichte im Rahmen des Versorgungsausgleichs** kommen kaum vor, aber wenn, dann ist Unterstützung sehr wichtig
andere Ansichten sind:
 - erfolgt direkt über den Versicherer
 - nur Direktversicherung, daher unwichtig

3.4 HEMMNISSE IN VERBINDUNG MIT DER bAV

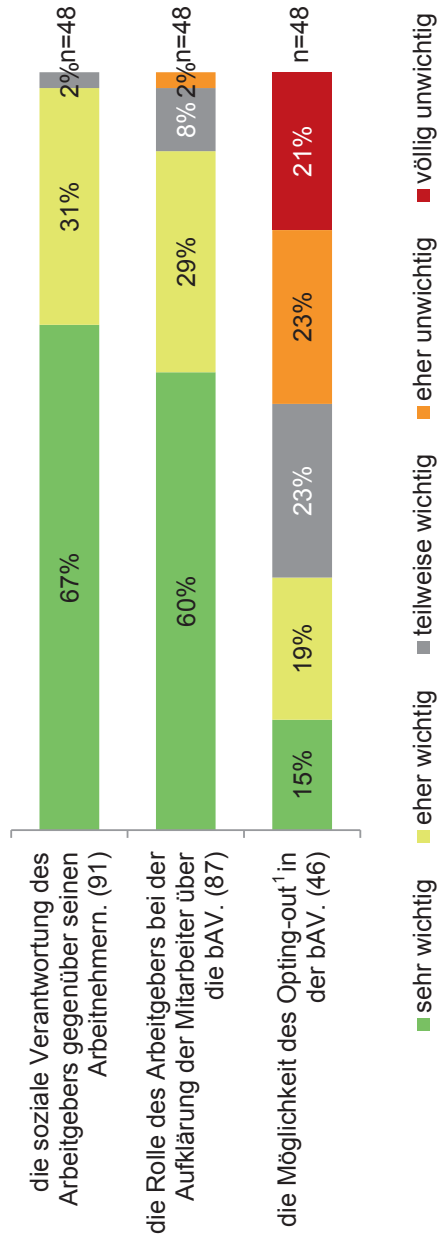
Bitte beurteilen Sie, wie wichtig Ihrem Unternehmen folgende administrative Unterstützungsleistungen externer Dienstleister im Rahmen der bAV-Prozesse sind. (II/II)



- Unterstützung im Rahmen der **Rentenverwaltung** ist tlw. wichtig, denn wir sind hierfür der Ansprechpartner
andere Ansicht ist:
 - unwichtig, wir haben keine Betriebsrenten
 - Service-Hotline für Arbeitnehmer** ist sehr wichtig, wird auch entsprechend kommuniziert
andere Ansicht ist:
 - spätestens bei Renteneintritt wichtig
 - Arbeitnehmer braucht keine Hotline, ein fester Ansprechpartner ist wichtig
andere Ansicht ist:
 - Arbeitnehmer melden sich beim Verantwortlichen im Unternehmen
 - ein fester, kompetenter Ansprechpartner ist wichtiger als eine **Service-Hotline für den Arbeitgeber**
andere Ansicht ist:
 - wenn es mehr Verträge gäbe, wäre es schon wichtig
 - Unterstützung im Rahmen der **Gutachtentätigkeit** ist für uns nicht relevant; es müssen keine Pensionsrückstellungen gebildet werden
andere Ansicht ist:
 - sehr wichtig, wenn es an eine Versicherung gekoppelt und besonders, wenn es kostenlos ist; über Steuerberater müsste es extra bezahlt werden
- Sonstige administrative Unterstützung:**
- die Betreuung i. Allg. ist sehr wichtig und sollte umfassend sein
 - Mitarbeiterpräsentationen
 - die gesamte Abwicklung muss der bAV-Anbieter übernehmen

3.4 HEMMNISSE IN VERBINDUNG MIT DER bAV

Bitte beurteilen Sie abschließend insgesamt...



- **soziale Verantwortung des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern** ist sehr wichtig, aber sowohl der Staat als auch der Arbeitnehmer selbst dürfen sich ihrer sozialen Verantwortung nicht entziehen
- **Rolle des Arbeitgebers bei der Aufklärung der Mitarbeiter über die bAV** ist sehr wichtig, sonst muss man gar nicht versuchen, anzufangen
andere Ansichten sind:
 - v. a. bAV-Anbieter sind in der Pflicht, Marketing zu betreiben und die bAV voranzutreiben, schließlich ist es deren Geschäft; Unternehmen dürfen mit der Verantwortung nicht allein gelassen werden
- über Informationsblatt sind Mitarbeiter informiert; wir können niemandem die Entscheidung abnehmen
- **Opting-out** bedeutet Bevormundung der Arbeitnehmer
 - würde unseren Aufwand erhöhen
 - es ist ggf. kontraproduktiv, wenn „Unwissende unwissend ja sagen“
- andere Ansichten sind:*
 - ist aufgrund der sozialen Verantwortung wichtig, egal ob mit Zuschuss oder ohne
 - wichtig, um die Durchdringung der Altersvorsorge in der Bevölkerung zu stärken
 - im Rahmen eines Opting-out-Modells muss sich jeder mit der bAV auseinandersetzen

➤ Arbeitgeber sind sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst; Uneinigkeit besteht hinsichtlich der Möglichkeit des Opting-out in der bAV

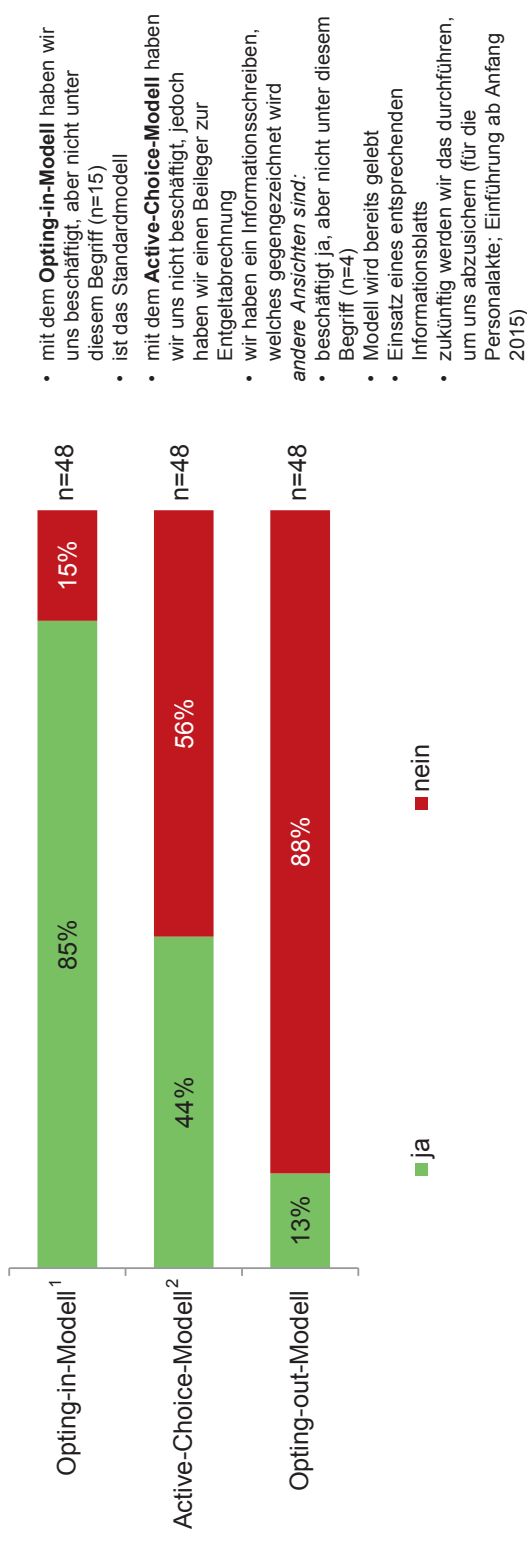
¹ Im Rahmen des Opting-out-Modells wird der Arbeitnehmer automatisch zur bAV angemeldet, hat jedoch die Möglichkeit, durch Widerspruch die Teilnahme abzulehnen.

INHALT

1	Hintergrund und Zielsetzung	3
2	Forschungsdesign	5
3	Studienergebnisse	
3.1	Allgemeine Unternehmensangaben	8
3.2	Stellenwert von Sozialleistungen im Unternehmen	20
3.3	Status quo der bAV	45
3.4	Hemmnisse in Verbindung mit der bAV	74
3.5	Opting-out in der bAV	85
4	Resümee	106
5	Anhang	112

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Haben Sie sich bereits mit den verschiedenen Modellvarianten in der bAV beschäftigt?



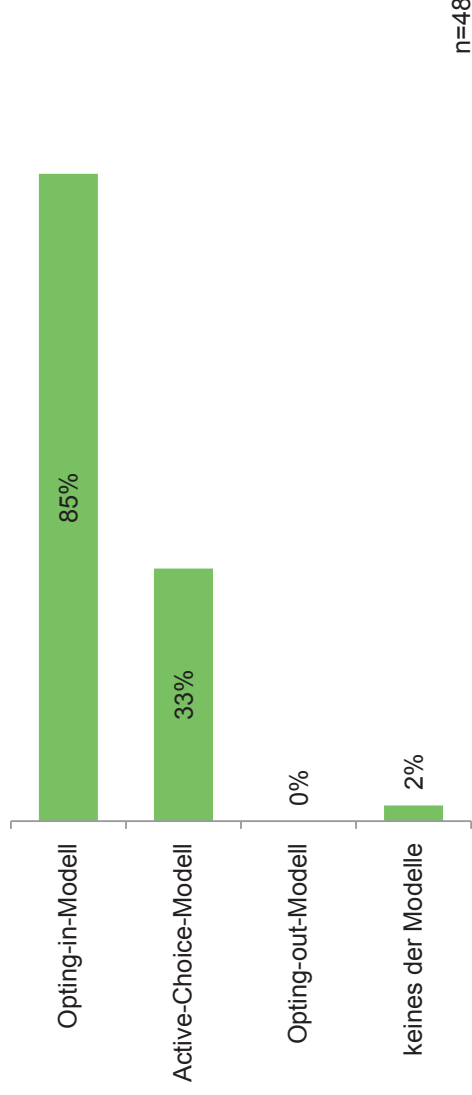
➤ Opting-out-Modell ist bei den Befragten bisher nur wenig bekannt

¹ Im Rahmen des Opting-in-Modells besteht die Notwendigkeit einer aktiven Entscheidung des Arbeitnehmers für eine bAV (aktuell vorherrschendes Modell in Deutschland).

² Im Rahmen des Active-Choice-Modells wird der Arbeitnehmer aufgefordert, sich aktiv für oder gegen eine bAV zu entscheiden.

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Welches Modell wird derzeit in Ihrem Unternehmen für die bAV angewendet? (I/II)



- Einsatz des **Opting-in-Modells**, da uns Individualität wichtig ist (ab 10 Jahren Betriebszugehörigkeit gibt es eine arbeitgeberfinanzierte bAV)
 - im Rahmen des **Active-Choice-Modells** sprechen wir v. a. neue Mitarbeiter direkt an
 - Einsatz eines Informationsblatts
 - wir wenden das **Opting-out-Modell** überhaupt nicht an und würden es auch für die Zukunft ausschließen; von unseren selbstbewussten und selbstbestimmten Mitarbeitern kann und soll niemand „Zwangsversichert“ werden; ferner ist es für sie schwer vermittelbar, vor allem ohne gesetzliche Grundlage
 - Opting-out wäre zu sehr bevormundend
- andere Ansichten sind:*
- zukünftig wollen wir unsere Mitarbeiter zu „ihrem Glück zwingen“; Mitarbeiter sind kaufmännisch unversiert, Verhinderung sozialer Armut
 - Opting-out ist momentan in der Prüfung; ist in Planung

➤ **Opting-in-Modell ist vorherrschende Modellvariante für die bAV in den befragten Unternehmen**

¹ Mehrfachnennungen möglich

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Welches Modell wird derzeit in Ihrem Unternehmen für die bAV angewendet? –

Bitte begründen Sie! (II/II)

Opting-in-Modell:

- historisch gewachsen (n=7)
- Der Mitarbeiter soll selbst entscheiden, was er will./ Der Arbeitnehmer muss sich aktiv für die bAV entscheiden. (n=6)
- keine speziellen Gründe (n=5)
- betriebliche Übung (n=3)
- übliches Modell (n=3)
- Die anderen Modelle waren bisher nicht bekannt.
- Wir folgen damit den gesetzlichen Vorgaben, aufgrund von Kapazitätsmangel beschäftigen wir uns mit den anderen Varianten nicht.

keines der Modelle:

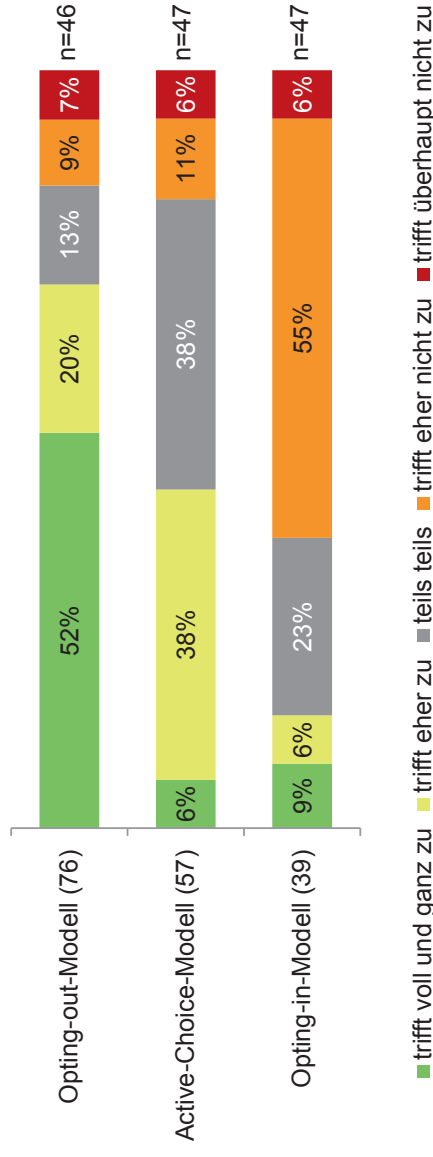
- Jeder muss für sich eine Entscheidung treffen können.

Active-Choice-Modell:

- gesetzliche Verpflichtung zur Information der Arbeitnehmer;
- gesetzliche Verpflichtung zur Dokumentation (n=4)
- um die Haftung zu minimieren (n=2)
- da wir auf diese Weise unsere soziale Verantwortung übernehmen (n=2)
- Der Mitarbeiter soll selbst entscheiden, was er will.
- keine speziellen Gründe
- Active-Choice-Modell haben wir vor ca. zwei Jahren gehabt; damals (vor 4 Jahren) war die Rechtsprechung noch unsicher, deshalb wurde das Active-Choice-Modell mit einem Gehaltsbeileger durchgeführt.

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Das ... ist geeignet, eine hohe Durchdringung der bAV zu erreichen.

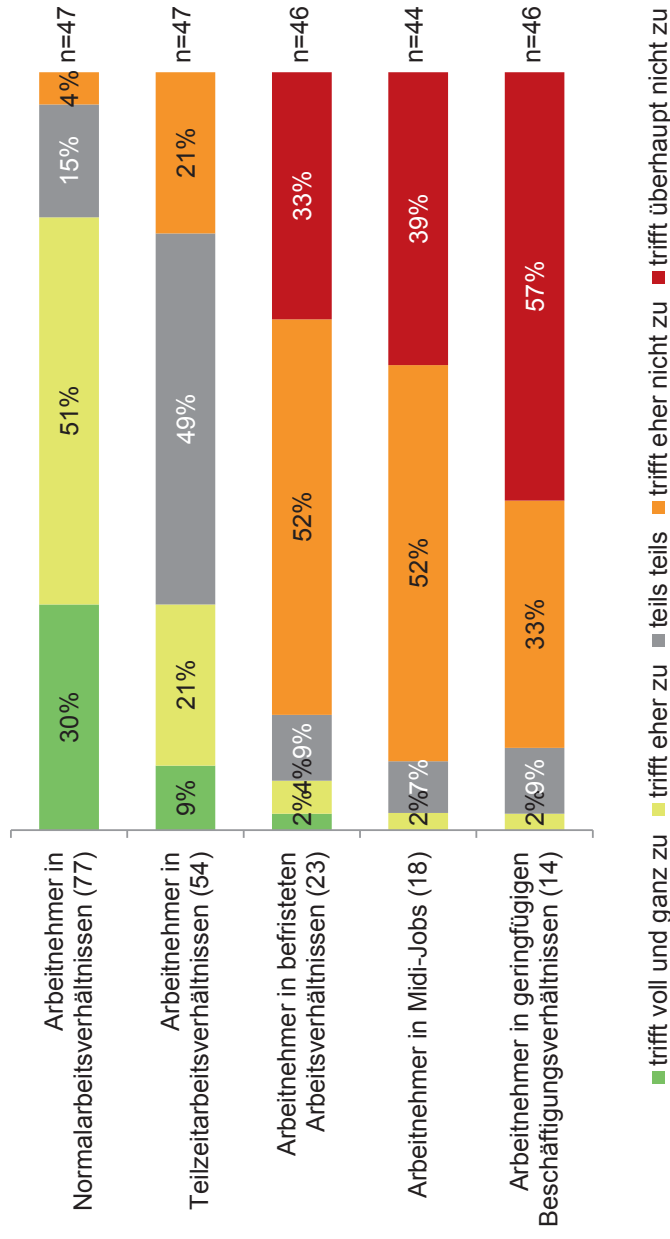


- dem Opting-out-Modell werden Potenziale zur Erhöhung der Durchdringung der bAV zugeschrieben; im Opting-in-Modell werden Schwächen gesehen

- **Opting-out-Modell** ist geeignet, da aktives Verneinen aufwendiger ist
andere Ansichten sind:
 - Was ist eine gute Durchdringung? Angebot ist gut, jetzt muss jeder selbst entscheiden
 - für Unternehmen interessant, die geringen Durchdringungsgrad haben; könnte als Anstoß dienen; aber wenn es ein Zwang wird, kann es problematisch werden;
 - schwierig, wenn es zur Überraschung beim Blick auf den Lohnzettel kommt (Widerrufe)
 - wenn es der Arbeitgeber finanziert, würden mehr teilnehmen; bei Arbeitnehmerfinanzierung würden Viele vergessen, es abzuwählen
 - würde zumindest sensibilisieren
- **Active-Choice-Modell** ist vernünftigste Variante; insgesamt müsste jedoch der Stellenwert der bAV erhöht werden
 - mehr Leute können erreicht werden, als durch das Opting-in-Modell
- andere Ansichten sind:*
 - Was ist eine gute Durchdringung? Angebot ist gut, jetzt muss jeder selbst entscheiden
 - Mittel zwischen den Alternativen
 - kein Anreiz für Arbeitnehmer, eher negativ
- **Opting-in-Modell** ist ungeeignet, um die bAV weiter nach vorn zu bringen; sind leider nur wenige, die über dieses Modell eine bAV abgeschlossen haben
 - ist eher nicht geeignet, reiner Erfahrungswert (nicht zufriedenstellend)
- andere Ansichten sind:*
 - Was ist eine gute Durchdringung? Angebot ist gut, jetzt muss jeder selbst entscheiden
 - je nach Mitarbeitern: interessiert oder nicht

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Welche Arbeitnehmergruppen würden sich Ihrer Einschätzung nach am ehesten für eine automatische Teilnahme an der bAV (Opting-out-Modell) gewinnen lassen? – differenziert nach Arbeitsvertragsverhältnissen

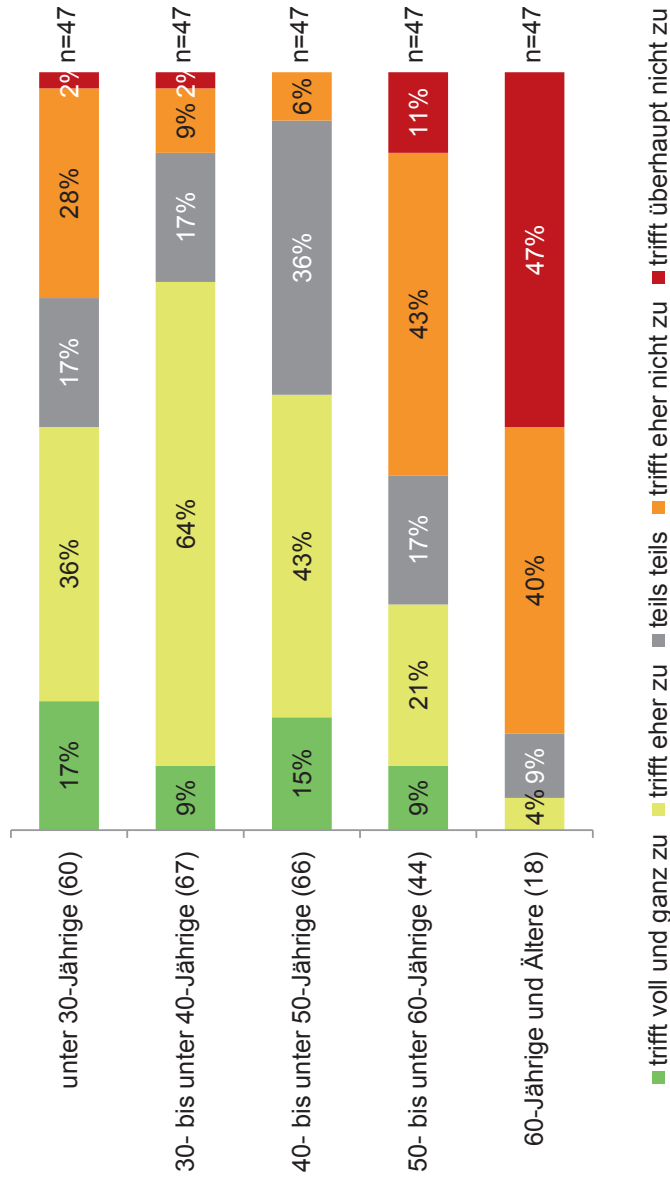


➤ es wird erwartet, dass v. a. Arbeitnehmer in atypischen Arbeitsverhältnissen einer automatischen Teilnahme an der bAV widersprechen

- **Arbeitnehmer in Normalarbeitsverhältnissen** können es sich am ehesten leisten
 - am besten ledig und ohne Kinder
 - man kann auf diese Weise sicher den einen oder anderen gewinnen
- *andere Ansichten sind:*
 - hier gäbe es Widerstand
 - individuell unterschiedlich, hat nichts mit dem Arbeitsverhältnis zu tun
 - abhängig von der Qualifikation: höher qualifizierte würden sich vermehrt damit beschäftigen und ggf. eher widersprechen
- bei **Arbeitnehmern in Teilzeitarbeitsverhältnissen** könnte es v. a. für Arbeitnehmer in Steuerklasse V lohnenswert sein
 - diejenigen, die es sich leisten können, die anderen kann man nicht dazu zwingen
- *andere Ansichten sind:*
 - abhängig vom eigenen Engagement; von der Höhe des Verdienstes
 - hier gäbe es Widerstand (Eingriff in Entscheidungsfreiheit)
- **Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen** haben hierfür kein Budget
 - Arbeitgeberwechselproblematik
- **Arbeitnehmer in Midi-Jobs** haben hierfür kein Budget
 - Arbeitgeberwechselproblematik
- *andere Ansicht ist:*
 - könnte für Manche interessant sein (Steuerklasse V)
- **Arbeitnehmer in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen** haben hierfür kein Budget
 - Arbeitgeberwechselproblematik

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Welche Arbeitnehmergruppen würden sich Ihrer Einschätzung nach am ehesten für eine automatische Teilnahme an der bAV (Opting-out-Modell) gewinnen lassen? – differenziert nach Altersgruppen

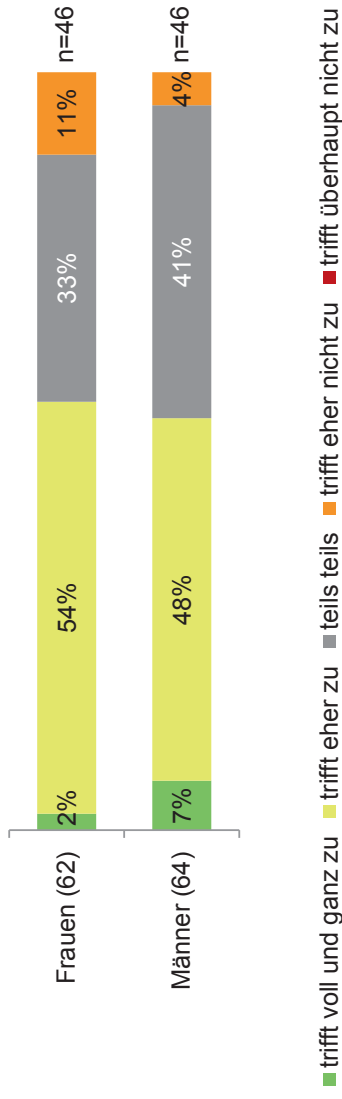


➤ mittlere Altersgruppen würden sich nach Ansicht der Befragten am ehesten für eine automatische Entgeltumwandlung gewinnen lassen

- **unter 30-Jährige** sollten etwas machen; sie denken dann eher darüber nach
- hier besteht das größte Potenzial
- *andere Ansichten sind:*
 - lassen sich eher nicht gewinnen, weil die Bereitschaft ohnehin schlecht ist
 - interessieren sich nicht für das Thema
- **30- bis unter 40-Jährige** sollten etwas machen
- diejenigen, die es sich leisten können, die anderen kann man nicht dazu zwingen
- *andere Ansicht ist:*
 - abhängig von der Lebenssituation
- **40- bis unter 50-Jährige** würden sich gewinnen lassen, es wird jedoch in dem Alter schon schwieriger
- vielleicht sagt sich manch einer: „Sofern es noch möglich ist, mache ich noch etwas.“
- *andere Ansichten sind:*
 - haben normalerweise schon vorgesorgt
 - abhängig von der Lebenssituation
 - eher uninteressant für diese Altersgruppe
- bei den **50- bis unter 60-Jährigen** ist bAV ggf. vorhanden oder es lohnt sich aufgrund des Alters nicht mehr
- *andere Ansicht ist:*
 - lassen sich gewinnen, wenn bisher noch nichts getan wurde
- bei den **60-Jährigen und Älteren** ist bAV ggf. vorhanden oder es lohnt sich aufgrund des Alters nicht mehr
- *andere Ansicht ist:*
 - abhängig von der Lebenssituation

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Welche Arbeitnehmergruppen würden sich Ihrer Einschätzung nach am ehesten für eine automatische Teilnahme an der bAV (Opting-out-Modell) gewinnen lassen? – differenziert nach Geschlecht

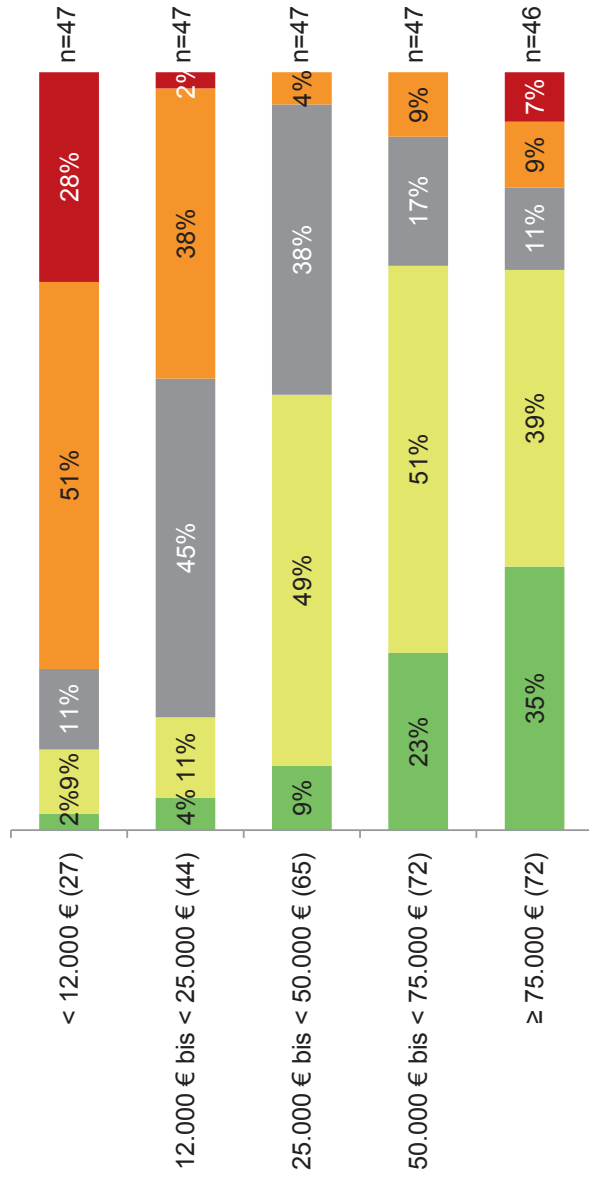


- **Frauen**, da sie ein höheres Sicherheitsbedürfnis haben als Männer *andere Ansichten sind:*
- alleinstehende Frauen – ja, verheiratete Frauen – nein, da bereits durch Ehepartner abgesichert
- sparen in anderen Vorsorgeformen
- *bezugnehmend auf Frauen und Männer:*
- Geschlecht ist kein Unterscheidungskriterium; es lassen sich diejenigen gewinnen, die es sich leisten können, die anderen kann man nicht dazu zwingen
- abhängig von der Qualifikation: höher qualifizierte würden sich vermehrt damit beschäftigen und ggf. eher widersprechen

➤ es gibt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Welche Arbeitnehmergruppen würden sich Ihrer Einschätzung nach am ehesten für eine automatische Teilnahme an der bAV (Opting-out-Modell) gewinnen lassen? – differenziert nach Einkommensklassen



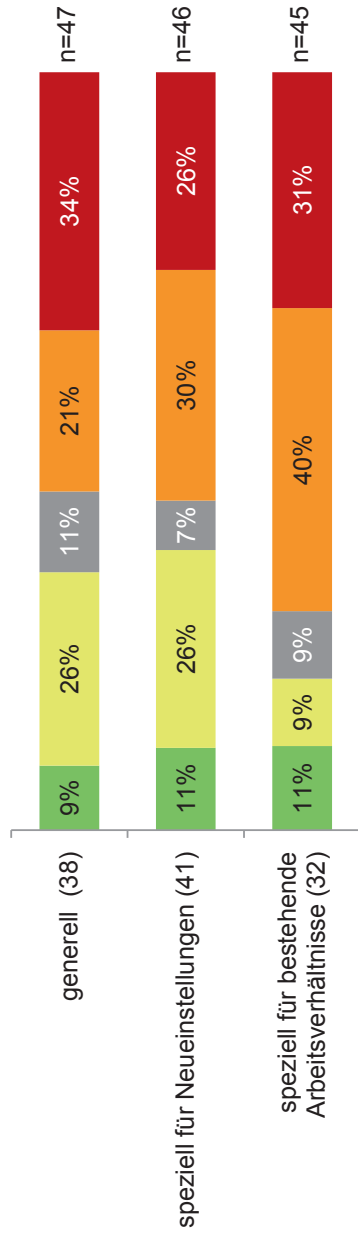
■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

➤ insbesondere die Arbeitnehmer in den niedrigeren Einkommensklassen würden widersprechen; deren Versorgungslücke ist jedoch vermutlich am größten

- keine finanziellen Ressourcen bei Arbeitnehmern mit einem Bruttojahreseinkommen < 12.000 €
- andere Ansichten sind:
 - diejenigen, die es sich leisten können, die anderen kann man nicht dazu zwingen
 - individuell unterschiedlich; Ausnahmen gibt es immer
- individuell unterschiedlich bei Arbeitnehmern mit einem Bruttojahreseinkommen zw. 12.000 € und < 25.000 € sowie zw. 25.000 € und < 50.000 €; je nach Lebensumständen
- diejenigen, die es sich leisten können, die anderen kann man nicht dazu zwingen
- Frage der Finanzierung
- Arbeitnehmer mit einem Bruttojahreseinkommen zw. 50.000 € und < 75.000 €, um den Lebensstandard erhalten zu können
- andere Ansichten sind:
 - individuell unterschiedlich; je nach Lebensumständen
 - Frage der Finanzierung
 - brauchen es nicht; ab dieser Einkommensklasse werden andere Vorsorgeformen bevorzugt
- Arbeitnehmer mit einem Bruttojahreseinkommen ≥ 75.000 €, um den Lebensstandard erhalten zu können
- andere Ansichten sind:
 - individuell unterschiedlich
 - brauchen es nicht; diese Personengruppen sichern sich privat auch noch anders ab
 - beschäftigen sich selbst intensiv mit der Thematik, wollen das selbst entscheiden

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Unser Unternehmen würde ... die Einführung eines Opting-out-Modells befürworten.



■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

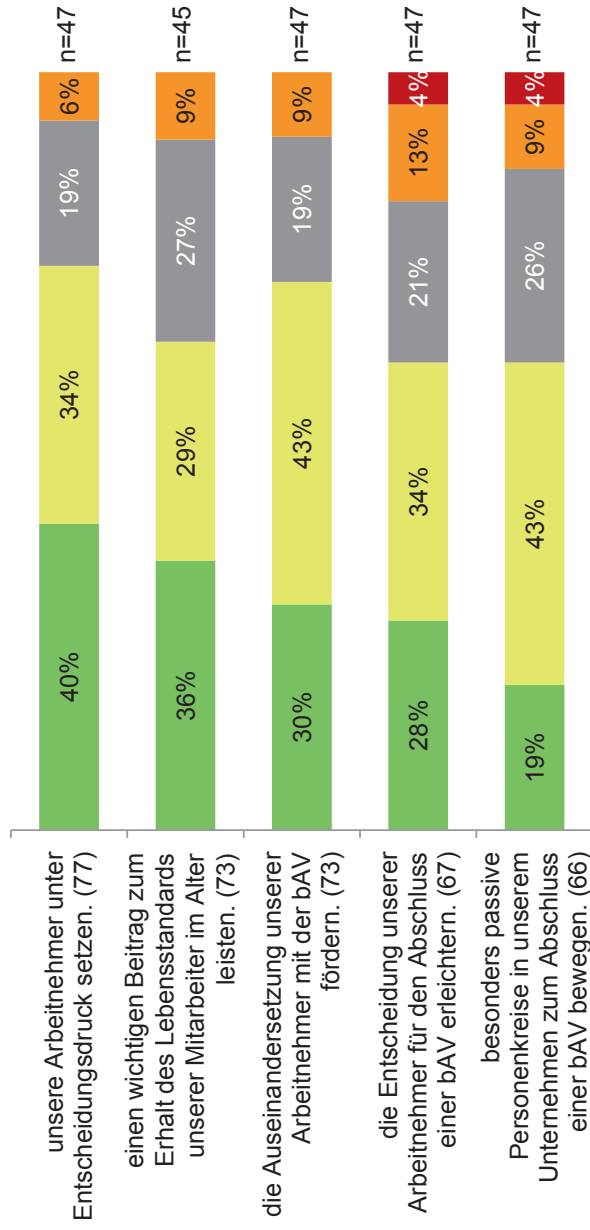
- **generell** keine Befürwortung, da Zwang; es ist jedoch hilfreich, wenn Arbeitgeber auf die bAV hinweist
- wegen negativem Entscheidungsdruck
- haben MetallRente, die sehr umfassend genutzt wird
- wir präferieren individuelle Lösungen
- **speziell für bestehende Arbeitsverhältnisse** wäre es ein hoher Aufwand
- *andere Ansichten sind:*
 - wenn, dann nur für alle, keine „Zwei-Klassen-Regelung“
 - v. a. auf gesetzlicher Ebene
- **speziell bei bestehenden Arbeitsverhältnissen** ist Umsetzung zu beachten, Änderungen sind u. U. schwierig

➤ keine Goutierung der Einführung eines Opting-out-Modells von der Mehrheit der Befragten

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Bitte würdigen Sie die Wirkung der Einführung eines Opting-out-Modells in Ihrem Unternehmen in Bezug auf folgende arbeitnehmerbezogene Aspekte. (I/II)

Die Einführung eines Opting-out-Modells würde...



■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

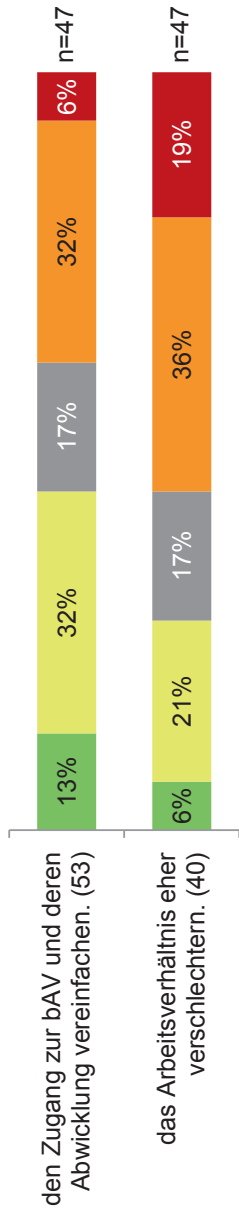
➤ Befragte befürchten mit der Einführung eines Opting-out-Modells negativen Entscheidungsdruck für Arbeitnehmer

- unter **negativen Entscheidungsdruck** setzen (n=15): Thema ist bspw. zu komplex, zu unsicher; Zwang wird ausgeübt
- unter **positiven Entscheidungsdruck** setzen (n=5): Manche wollen bspw. dazu gezwungen werden, sich damit auseinanderzusetzen
- unter **positiven und negativen Entscheidungsdruck** setzen (n=5): gibt bspw. denjenigen, die bAV abschließen wollen, entscheidenden Anstoß; für diejenigen, die keine bAV abschließen möchten, ist es negativer Druck
- **wichtigen Beitrag zum Erhalt des Lebensstandards im Alter leisten**, solange Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Beitragszahlungen durchhalten
andere Ansicht ist:
 - nur Aufstockung, davon kann keiner leben
- **Auseinandersetzung unserer Arbeitnehmer mit der bAV fördern**, da sie sich damit beschäftigen müssten
andere Ansichten sind:
 - ist abhängig vom Arbeitnehmer
 - bei uns ist Selbstbestimmung wichtig
- **Entscheidung unserer Arbeitnehmer für den Abschluss einer bAV erleichtern**, da die Entscheidung abgenommen wird
andere Ansicht ist:
 - Opting-out stellt keine Argumentation, sondern Zwang dar
- je nach Argumenten würden **besonders passive Personenkreise zum Abschluss einer bAV bewegt** werden
andere Ansicht ist:
 - keine Frage der Passivität: es ist immer davon abhängig, wie gut informiert wurde

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Bitte würdigen Sie die Wirkung der Einführung eines Opting-out-Modells in Ihrem Unternehmen in Bezug auf folgende arbeitnehmerbezogene Aspekte. (I/II)

Die Einführung eines Opting-out-Modells würde...

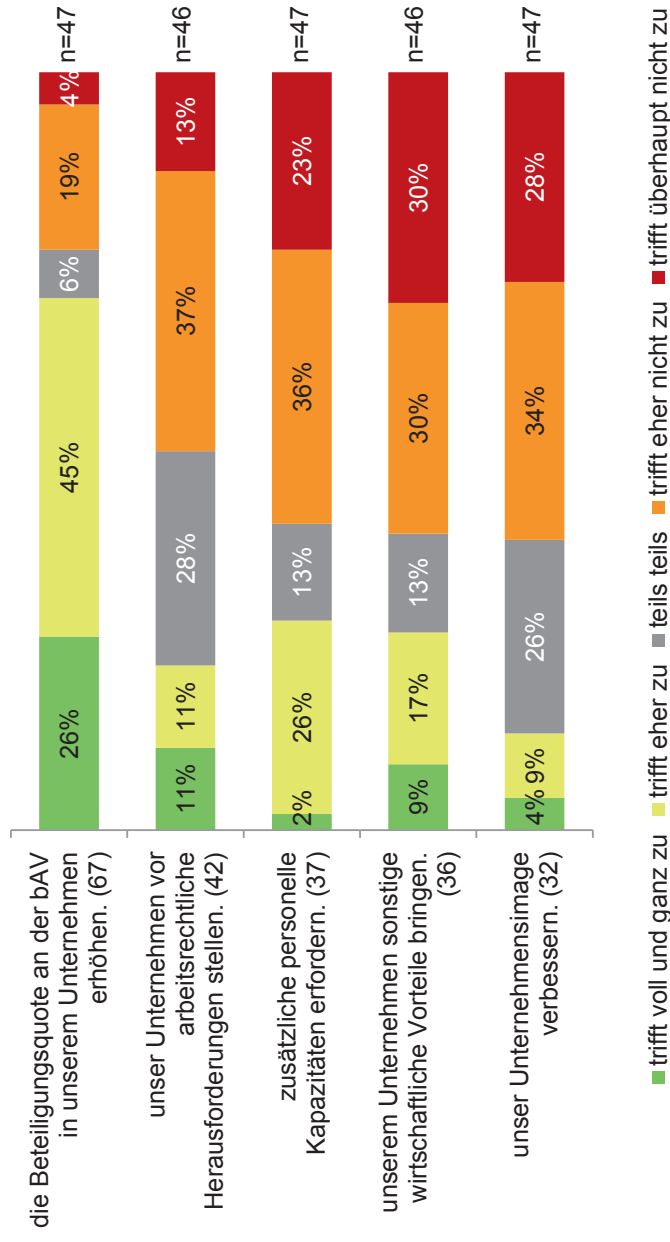


- **Zugang** ist heute schon gut, könnte für **Abwicklung** zutreffen
andere Ansichten sind:
 - vereinfacht wird nichts (viel mehr Fälle)
 - eher Gegenteil, eher Schwierigkeiten
- keine **Verschlechterung des Arbeitsverhältnisses**, da kein Einfluss darauf
 - eher nicht, sofern das Opting-out gesetzlich verpflichtend wäre
- andere Ansichten sind:*
 - abhängig vom Arbeitnehmer; kann als Bevormundung wahrgenommen werden; trifft jedoch eher nicht zu, sofern es zuvor klar kommuniziert und aktiv beworben wird
 - wird negativ aufgefasst
 - Bevormundung
 - Arbeitgeber will was „verkaufen“
 - Diktat bringt Unruhe

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Bitte würdigen Sie die Wirkung der Einführung eines Opting-out-Modells in Ihrem Unternehmen in Bezug auf folgende arbeitgeberbezogene Aspekte. (I/III)

Die Einführung eines Opting-out-Modells würde...



- **Beteiligungsquote an der bAV in unserem Unternehmen erhöhen**, da Viele einfach vergessen würden zu widersprechen
andere Ansicht ist:
 - wir bieten bAV ohnehin aktiv an; unsere Mitarbeiter sind mündig genug, um sich auch jetzt für bzw. gegen eine bAV entscheiden zu können
- **unser Unternehmen vor arbeitsrechtliche Herausforderungen stellen**, weil immer auf die Rechtsprechung geachtet werden muss
- **zusätzliche personelle Kapazitäten erfordern**, jedoch nicht dauerhaft, denn wenn einmal alles eingestellt ist, läuft das
andere Ansicht ist:
 - wenn ich es ernst nehme, muss ich auch mehr beraten
- **unserem Unternehmen sonstige wirtschaftliche Vorteile bringen**, jedoch nur marginal
andere Ansichten sind:
 - Verminderung der Sozialversicherungsbeiträge (n=6)
 - steuerliche Vorteile
 - Senkung von Fluktuationskosten, Beitragseinsparungen
 - Möglichkeit der Innenfinanzierung
- **unser Unternehmensimage eher nicht verbessern**, insbesondere nicht, wenn es für alle gilt
 - bAV hat per se diese Effekte, nicht bloß durch Opting-out
 - kann sich sogar negativ auswirken*andere Ansicht ist:*
 - abhängig von der Höhe der Zuzahlung

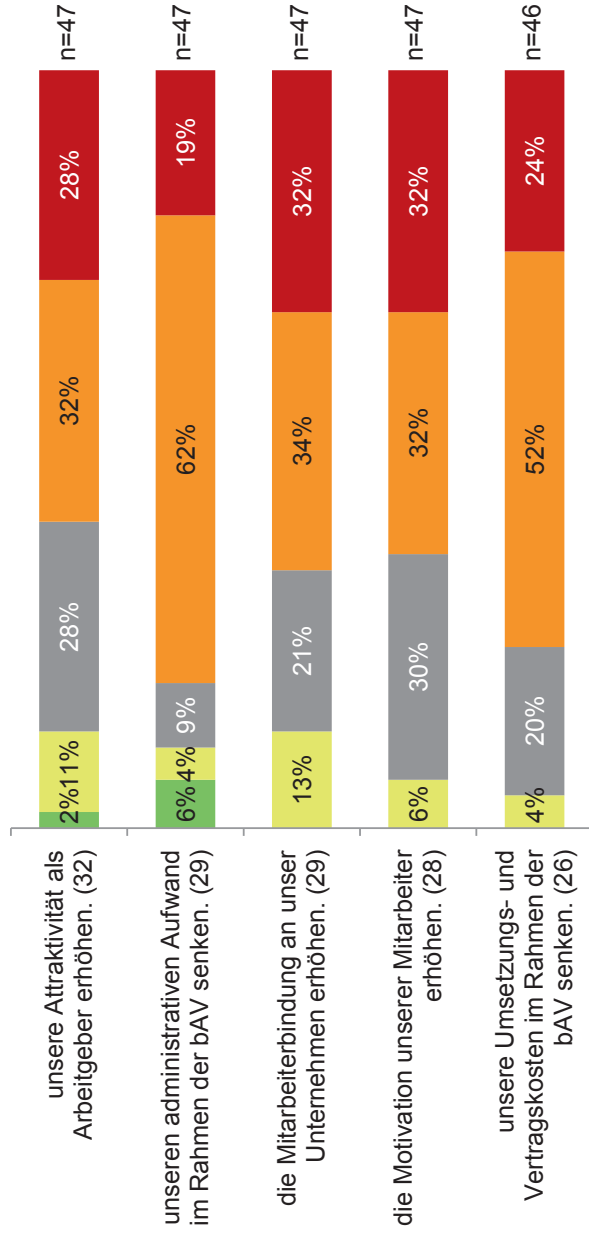
➤ **die befragten Arbeitgeber sehen in der Einführung eines Opting-out-Modells nur wenige positive Effekte für das eigene Unternehmen**

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Bitte würdigen Sie die Wirkung der Einführung eines Opting-out-Modells in Ihrem Unternehmen in

Bezug auf folgende arbeitgeberbezogene Aspekte. (II/III)

Die Einführung eines Opting-out-Modells würde...



■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

- **unsere Attraktivität als Arbeitgeber eher nicht erhöhen**, da bAV per se diese Effekte hat und nicht bloß durch Opting-out
- kann sich sogar negativ auswirken
- *andere Ansichten sind:*
 - je nach Mitarbeiter und wie er dazu steht
 - abhängig von der Höhe der Zuzahlung
- **unsere administrativen Aufwände im Rahmen der bAV eher nicht senken**, denn es würde einen tendenziell höheren Aufwand beim Abmelden („Opting-out“) bedeuten
- würde nichts ändern
- *andere Ansicht ist:*
 - würde den Aufwand eher erhöhen
- **die Mitarbeiterbindung an unser Unternehmen eher nicht erhöhen**, denn aufgrund der Portabilität der bAV gibt es keine größere Hemmschwelle, das Unternehmen zu verlassen
- bAV hat per se diese Effekte und nicht bloß durch Opting-out
- **die Motivation unserer Mitarbeiter eher nicht erhöhen**, da bAV per se diese Effekte hat und nicht bloß durch Opting-out
- *andere Ansicht ist:*
 - abhängig vom Mitarbeiter sowie von der Höhe der Zuzahlung
- **unsere Umsetzungs- und Vertragskosten im Rahmen der bAV eher nicht senken**, wenn dann evtl. im Falle einer Eigenbeteiligung
- *andere Ansicht ist:*
 - trifft eher zu, denn viel mehr Verträge würden abgeschlossen werden

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Bitte würdigen Sie die Wirkung der Einführung eines Opting-out-Modells in Ihrem Unternehmen in Bezug auf folgende arbeitgeberbezogene Aspekte. (III/III)

Die Einführung eines Opting-out-Modells würde...

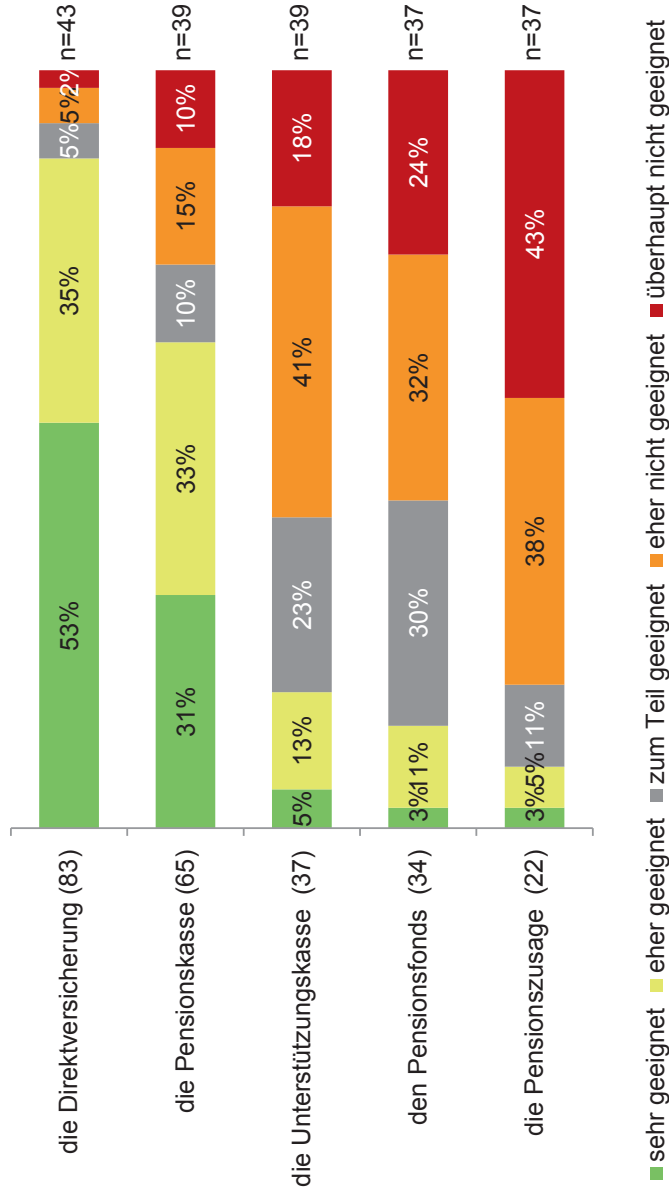


■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu

- die Mitarbeiterrekrutierung in unserem Unternehmen nicht erleichtern, denn das hat keine Wirkung
- bAV hat per se diese Effekte und nicht bloß durch Opting-out
- andere Ansichten sind:
 - abhängig vom jeweiligen Arbeitsplatz
 - abhängig von der Höhe der Zuzahlung

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Für ein Opting-out-Modell erachtet unser Unternehmen ... als ...



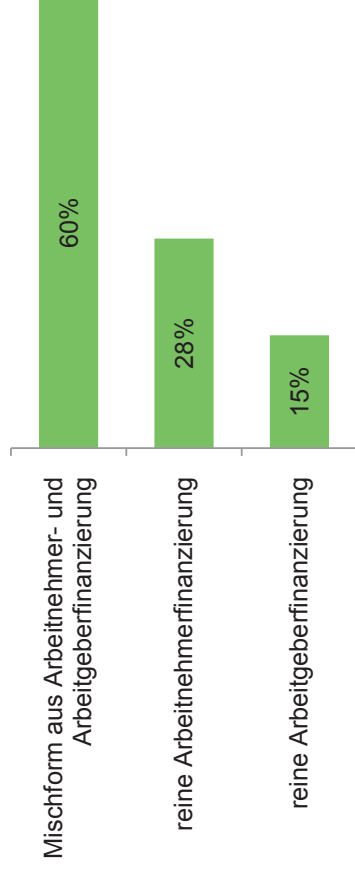
➤ die Direktversicherung wird als geeignetster Durchführungsweg für ein Opting-out gesehen

- **Direktversicherung** ist am einfachsten; je nach Übertragbarkeit der Ansprüche *andere Ansichten sind:*
 - Problem der Ertragskraft, Querfinanzierung der Verwaltungskosten über verschiedene Sparten; Abschlussprovisionen sind jedoch sicher höher
 - Rahmenbedingungen sind für alle Wege ähnlich
- **Pensionskasse** hat geringeren Verwaltungsaufwand (geringere Kosten, höherer Ertrag)
 - klare und einfache Regelungen
- andere Ansicht ist:*
 - Unsicherheit dahingehend, ob eine Übertragbarkeit der Ansprüche bei der Pensionskasse genauso gegeben ist, wie bei der Direktversicherung (betrifft auch die weiteren Durchführungswege)
- bei **Unterstützungskasse** steigen Kosten im Laufe der Zeit
 - zu komplex bei Fluktuation
- **Pensionsfonds** verursacht hohe Kosten
 - eher nicht geeignet aufgrund von Haftungsaspekten
- andere Ansichten sind:*
 - abhängig von dessen Ausgestaltung
 - klare und einfache Regelungen
- **Pensionszusage** ist zu individuell
 - nicht geeignet für die breite Belegschaft, d. h. abhängig von der Funktion des Mitarbeiters
- Pensionszusagen würden wir zukünftig eher weniger betreiben; wir wollen weg von der Leistungszusage hin zur Beitragszusage; es soll für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sicher sein

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

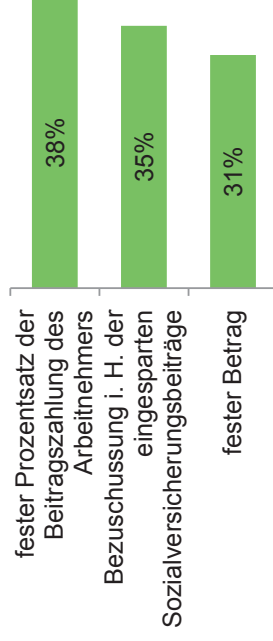
100

In welchem Umfang wären Sie bereit, Ihre Arbeitnehmer im Rahmen eines Opting-out zu unterstützen?¹
Wir würden im Rahmen eines Opting-out eine ... vorsehen.



n=47

Wenn Mischform: Wie würden Sie sich beteiligen?



n=26

➤ auch im Rahmen eines Opting-out würden die Befragten eine Mischfinanzierung der Beitragszahlungen bevorzugen

- eine **reine Arbeitnehmerfinanzierung**, da diese auch bisher vorherrscht, wir wollen keine Änderung der Versorgungsordnung/Betriebsvereinbarung
- kann sich allerdings in einigen Jahren verändern, wenn das Image ggf. aufgebessert werden muss, aber auch hinsichtlich der Bindung und Rekrutierung von Mitarbeitern sowie in Bezug auf Wettbewerb und Konkurrenz
- bezogen auf die nicht-leitenden Mitarbeiter
- eine **reine Arbeitgeberfinanzierung** ggf. bis max. zum „Nulltarif“: eingesparte Sozialversicherungsbeiträge würden an die Arbeitnehmer weitergegeben werden
- alles andere würde nur schwer Akzeptanz finden
- der Staat inkl. Sozialversicherungsträger müsste das subventionieren
- mit einem **festen Prozentsatz der Beitragszahlung des Arbeitnehmers**, d. h. wie bisher mit 7,5% des Umwandlungsbetrags (max. 18,15 €)
- **Bezuschussung i. H. der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge** als Minimum; ggf. variabler Zuschuss, den man an irgendetwas festmachen müsste
- abhängig von der finanziellen Lage des Unternehmens (momentan ist es auch immer ein fester Prozentsatz (20%))
- mit **festem Betrag** entsprechend dem jetzigen System
- Zahlung eines Grundbetrags zuzüglich eines variablen Zuschusses, der sich an der Höhe des Beitrags des Arbeitnehmers orientiert (gedeckt)

¹ Mehrfachnennungen möglich

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Würde Ihr Unternehmen eine gesetzlich verpflichtende Einführung des Opting-out-Modells befürworten? (I/IV)



3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Würde Ihr Unternehmen eine gesetzlich verpflichtende Einführung des Opting-out-Modells befürworten? – *Bitte begründen Sie Ihre Antwort „ja“ (n=10)! (II/IV)*

- Altersarmut vorbeugen; demografische Entwicklungen zeigen, dass zusätzliche Altersvorsorge unumgänglich ist, um nicht in Altersarmut „abzudriften“ (n=2)
- ein höherer Durchdringungsgrad ist möglich (n=2); Staat kann sich zurücklehnen und kann dennoch Altersarmut vermeiden
- zugunsten einer höheren Durchdringung in der bAV unter Vermeidung von Attraktivitäts- und Imageproblemen als Arbeitgeber
- wäre für unser Unternehmen kein großer Stellhebel, da wir bAV bereits aktiv anbieten; für viele andere Unternehmen wäre es ein wichtiges Mittel, um den Durchdringungsgrad der bAV zu erhöhen
- auf Mitarbeiter wird ein kleiner psychologischer Druck ausgeübt, was wiederum deren Bewusstsein weckt
- die Menschen können sich nicht auf den Staat und die staatlichen Leistungen verlassen
- der Staat muss sich der sozialen Verantwortung stellen
- grundsätzlich sind zu viele gesetzliche Vorschriften negativ, aber an dieser Stelle macht es Sinn, da sich jeder Arbeitnehmer mit dem Thema Altersvorsorge auseinandersetzen muss, aber die Entscheidungsfreiheit erhalten bleibt; zudem steigt die Lebenserwartung und die Entwicklung der gesetzlichen Rente ist ungewiss
- positive Effekte für die Volkswirtschaft, würde dem Sozialsystem helfen
- für die Mitarbeiter wäre es sehr wichtig
- dann müssten wir es den Arbeitnehmern nicht vorschreiben; es würde keine Ausnahmen und keine Ausreden geben
- Befürwortung eines fortlaufenden „Opting-out“: Mitarbeiter soll jedes Jahr neu „unterschreiben“

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Würde Ihr Unternehmen eine gesetzlich verpflichtende Einführung des Opting-out-Modells befürworten? – *Bitte begründen Sie Ihre Antwort „unschlüssig“ (n=16)! (III/IV)*

- fehlende Erfahrung; ist nicht abschätzbar (n=2); Frage ist damit im Moment noch nicht beantwortbar; Thema bAV ist sehr sensibel; es tut sich so viel; Rentenpaket sorgt bereits jetzt für großen Diskussionsbedarf im Unternehmen
- grundsätzlich gute Idee, aber Rahmenbedingungen müssten sich ändern (n=2)
- Modell könnte Anreiz schaffen, sich mit der bAV auseinanderzusetzen; der damit verbundene Zwang könnte jedoch negative Auswirkungen auf das Image des Arbeitgebers haben
- abhängig davon, ob der Gesetzgeber dieses Vorhaben für alle gleichmäßig durchsetzt; wenn ja, dann befürworten wir eine solche Einführung; wenn die Gewerkschaften daraus aber eine Personalkostenenerhöhung machen, dann nicht
- wir wissen nicht, was später auf uns zukommt; Unsicherheit hinsichtlich der Haftungsrisiken bezüglich der Informationspflicht; mit verpflichtender Einführung kann die Informationspflicht nicht ohne weiteres verletzt werden
- Vorzuschreiben ist schwierig, aber es wäre eigentlich richtig und würde schließlich alle betreffen
- Vorteil: Arbeitnehmer ist für das Alter abgesichert, es gebe eine klare Regelung; Nachteil: Rechnungszinssatz, lohnt sich das bei einer gesetzlichen Vorgabe? Wo endet es?
- ausreichende Informationen als Entscheidungsgrundlage fehlen, die auch Spezifika einzelner Branchen berücksichtigen müssten, z. B. Baumindestlohn, der keine Entgeltumwandlung ermöglicht
- positive Variante, die wir ggf. einführen würden, aber nicht gesetzlich verpflichtend
- Opting-out hilft zwar die passiven Kreise einzubeziehen, aber der Zwangscharakter spricht eher dagegen und würde die positiven Effekte vernichten
- zwischen Vorteilen einer Altersvorsorge und der damit verbundenen „Bevormundung“ ist schwer abzuwägen
- Bevormundung der Arbeitnehmer; wir sollten nicht über das Geld Anderer entscheiden; Lebenssituationen sind unterschiedlich, der eine oder andere hat womöglich andere persönliche Verpflichtungen
- gesetzliche Vorgaben sind nicht gut; grundsätzlich ist die Entscheidungsfreiheit wichtig
- verbunden mit Mehrarbeit für den Arbeitgeber

3.5 OPTING-OUT IN DER bAV

Würde Ihr Unternehmen eine gesetzlich verpflichtende Einführung des Opting-out-Modells befürworten? – *Bitte begründen Sie Ihre Antwort „nein“ (n=22)! (IV/IV)*

- Zwang/Bevormundung der Arbeitnehmer; Entscheidungsfreiheit der Mitarbeiter soll nicht eingeschränkt werden (n=16)
- wir haben genügend gesetzliche Verpflichtungen (n=2)
- wir sind grundsätzlich gegen Regulierung (n=2)
- Bevormundung der Arbeitnehmer, löst das Problem nicht; es sind individuelle Lösungen notwendig, die die individuellen Situationen der Arbeitnehmer berücksichtigen
- die größten Probleme sind die Budgetgrenzen der Arbeitnehmer
- ein höherer Durchdringungsgrad der bAV kann nur durch eine gesetzliche Verpflichtung erreicht werden
- sowohl der Gesetzgeber als auch die Versicherungswirtschaft sind gefordert, die Bevölkerung stärker zu informieren und die bAV durch entsprechende Marketingmaßnahmen voranzubringen; beide sind in der moralischen Verpflichtung, für eine stärkere Verbreitung der bAV bzw. der privaten Vorsorge zu sorgen; für die Zukunft wäre wichtig, eine stufenweise Verschiebung in Richtung kapitalgedeckter Altersvorsorge zu erreichen
- nur weil der Staat nicht in der Lage ist, das Rentensystem aufrechtzuerhalten, muss nicht immer an die Unternehmen herangetreten werden, um die Lücke zu schließen
- eine 6. Sparte der Sozialversicherung ist zu viel („Abzocke des Staates“)
- bei Einführung eines Opting-out-Modells wäre der Aufbau eines Verwaltungsapparates notwendig und der ist nicht durchsetzbar (ZVK-ähnliches Modell, viele Probleme bspw. mit der Mitnahme/Übertragung)
- freiwillige Basis ist besser; alles was gesetzlich ist, lässt sich schlecht herüberbringen
- ist im Mindestlohnbereich noch schwerer vermittelbar
- wir wollen neutral bleiben und geben keine Empfehlungen ab
- wir werden nicht aktiv vorweg marschieren und unseren Arbeitnehmern dies herantragen
- das Segment, das wir bedienen ist zu speziell und historisch gewachsen, als dass es Änderungen geben könnte; wir sind dafür in Summe nicht der richtige Betrieb
- weniger Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber

INHALT

105

1	Hintergrund und Zielsetzung	3
2	Forschungsdesign	5
3	Studienergebnisse	
3.1	Allgemeine Unternehmensangaben	8
3.2	Stellenwert von Sozialleistungen im Unternehmen	20
3.3	Status quo der bAV	45
3.4	Hemmnisse in Verbindung mit der bAV	74
3.5	Opting-out in der bAV	85
4	Resümee	106
5	Anhang	112

4 RESÜMEE

Tarifvertrag und Betriebsrat

- Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass im eigenen Unternehmen kein Tarifvertrag zur Anwendung kommt. Wenige Unternehmen weisen jedoch darauf hin, sich an einem Tarifvertrag zumindest anzulehnen. Einen Betriebsrat gibt es in 23 der 48 befragten Unternehmen, wobei bei manchen Unternehmensgruppen nicht in allen zugehörigen Gesellschaften ein Betriebsrat tätig ist.

Stellenwert von Sozialleistungen

- Das Angebot von Sozialleistungen im eigenen Unternehmen besitzt einen hohen Stellenwert. Nahezu drei Viertel der Studienteilnehmer erachten diese für die Arbeitgeberattraktivität als wichtig. Eine große Bedeutung wird insbesondere flexiblen Arbeitszeiten, der bAV sowie der Urlaubsdauer über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus beigemessen. Außerdem nehmen Sozialleistungen bspw. bei der Rekrutierung von Führungskräften eine wichtige Rolle ein.

Bedeutung der bAV im Speziellen

- Mehrheitlich wird der bAV im eigenen Unternehmen eine große Bedeutung beigemessen. Nahezu alle Befragten geben an, dass diese Möglichkeit der Altersvorsorge von den Arbeitnehmern genutzt wird, wobei dem Angebot am häufigsten Einzelzusagen zugrunde liegen. Informationen über die bAV erhalten die Arbeitnehmer vorrangig von externen bAV-Verantwortlichen, die in den Unternehmen die Ansprache und Beratung der Arbeitnehmer durchführen.

4 RESÜMEE

Verbreitung der bAV

- Wenngleich es unter den Befragten kaum ein Unternehmen gibt, in dem keine bAV genutzt wird, offenbaren sich hinsichtlich der Absicherungsdichte noch große Potenziale. Fast drei Viertel der Unternehmen geben an, dass weniger als 60% ihrer Arbeitnehmer die Möglichkeit einer Altersabsicherung über die bAV nutzen. In Anspruch genommen wird die bAV überwiegend von Arbeitnehmern in Normalarbeitsverhältnissen und auch mehrheitlich von Arbeitnehmern, die älter als 40 Jahre sind bzw. ein Bruttojahreseinkommen von mehr als 25.000 € beziehen. Mithin stellen im Besonderen Arbeitnehmer in atypischen Arbeitsverhältnissen, wie bspw. Teilzeitbeschäftigte oder Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag, jüngere Altersgruppen und Arbeitnehmer in geringeren Einkommensklassen wichtige noch offene Zielgruppen für den Abschluss einer bAV dar.

Angebote Durchführungswege

- Von den fünf Durchführungsweisen wird die Direktversicherung als einziger Durchführungsweg von fast allen Befragten angeboten. Gründe für die Bevorzugung liegen nach Einschätzungen einiger Unternehmen in der Attraktivität und Einfachheit dieses Durchführungswegs. Positive Einschätzungen werden zudem der Pensionskasse zuteil, die etwa die Hälfte der Gesellschaften als Durchführungsweg anbietet.

Finanzierungsformen der bAV

- Mehrheitlich erfolgt die Finanzierung der bAV durch eine gemeinsame Beteiligung sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers an den Beitragszahlungen. Der größere Anteil des Beitrags zur bAV wird in diesen Fällen jedoch durch die Arbeitnehmer geleistet. Nur in wenigen Fällen überwiegen die Zahlungen des Arbeitgebers. Nach einzelnen Aussagen der Befragten kann angenommen werden, dass eine grundsätzlich größere Bereitschaft der Arbeitgeber, sich an den Beiträgen zu beteiligen, positive Auswirkungen auf die Absicherungsdichte der bAV in den Unternehmen hätte.

4 RESÜMEE

Verantwortlichkeiten im Unternehmen

- Die Verantwortung für die bAV im Unternehmen übernehmen in der Regel die Mitarbeiter der Personalabteilung. Der damit verbundene Aufgabenbereich kann zwischen den Unternehmen jedoch unterschiedlich definiert sein. So können die Aufgaben von der Terminkoordination mit den zuständigen Versicherungsunternehmen oder der Herausgabe von Broschüren mit Kontaktdaten zu Ansprechpartnern bis hin zur Beratung in steuerlichen Angelegenheiten oder zur Berechnung von Renten reichen. Ein Expertenteam ist nur selten etabliert. Für Unterstützungsleistungen im Rahmen der bAV werden am häufigsten spezialisierte Berater herangezogen, die dafür vielfach ein „Komplettpaket“ anbieten können. Das den spezialisierten bAV-Beratern entgegengebrachte Vertrauen spiegelt sich ebenso in den Beurteilungen zu deren Beratungskompetenz wider, die deutlich höher eingeschätzt wird, als bspw. die von Versicherungsvermittlern oder Bankberatern.

Zielsetzungen in Verbindung mit der bAV

- Vorrangig wird mit dem Angebot von bAV-Lösungen beabsichtigt, den Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung zu erfüllen. Dennoch ist es nicht nur die gesetzliche Verpflichtung, die die Arbeitgeber dazu bewegt, Möglichkeiten der Altersabsicherung über eine bAV anzubieten. Auch die Übernahme von sozialer Verantwortung ist für die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen von großer Bedeutung. Die Absicht, wirtschaftliche Vorteile für das Unternehmen zu generieren, steht mehrheitlich deutlich im Hintergrund.

4 RESÜMEE

Merkmale der bAV aus Arbeitnehmersicht

- Aus dem Blickwinkel der Arbeitgeber sind vor allem die Garantie der Summe der eingezahlten Beiträge sowie die erwartete Gesamtrendite als zentrale Merkmale der bAV für Arbeitnehmer hervorzuheben, wodurch das Bedürfnis der Arbeitnehmer nach Sicherheit widerspiegelt wird. Im Vergleich dazu ist die Integration zusätzlicher Absicherungsoptionen (z. B. Invaliditätsabsicherung) aus der Sicht der befragten Arbeitgeber für Arbeitnehmer eher von geringem Interesse.

Hemmnisse in Verbindung mit der bAV

- Die maßgeblichen Hemmnisse, eine bAV zu nutzen, werden von den Befragten vorrangig auf Seiten der Arbeitnehmer und weniger beim eigenen Arbeitgeber selbst gesehen. Als Hauptproblem gelten die begrenzten Budgets der Arbeitnehmer. Darüber hinaus spielen auch die Verdrängung der Altersvorsorgeproblematik, die mangelnden Kenntnisse der Arbeitnehmer über die Möglichkeiten der bAV sowie der Aspekt, sich nicht mit der Thematik beschäftigen zu wollen, eine Rolle. Bezogen auf den Arbeitgeber, so schätzen die Befragten ein, hemmen vor allem die Komplexität und Intransparenz der bAV eine Erhöhung der Absicherungsdecke. Die sich schnell verändernden gesetzlichen Vorgaben zählen zu den wesentlichen Hemmnissen aus regulatorischer Sicht.

4 RESÜMEE

Einschätzungen zum Opting-out-Modell

- Hinsichtlich der Bedeutung eines Opting-out-Modells in der bAV herrscht Uneinigkeit zwischen den Unternehmen. Zwar sehen Unternehmen in diesem Modell gehäuft eine Möglichkeit, die Durchdringung in der bAV zu erhöhen. Auf der anderen Seite wird dem Opting-out-Modell aber ein Zwangscharakter zugeschrieben, der den Arbeitnehmer in seiner Entscheidungsfreiheit einschränken würde. Im Allgemeinen werden mit dem Opting-out-Modell nur wenige positive Auswirkungen für das Unternehmen selbst gesehen, so dass die Einführung im eigenen Unternehmen sowohl freiwillig als auch verpflichtend nur von der Minderheit der Befragten befürwortet wird.

INHALT

1	Hintergrund und Zielsetzung	3
2	Forschungsdesign	5
3	Studienergebnisse	
3.1	Allgemeine Unternehmensangaben	8
3.2	Stellenwert von Sozialleistungen im Unternehmen	20
3.3	Status quo der bAV	45
3.4	Hemmnisse in Verbindung mit der bAV	74
3.5	Opting-out in der bAV	85
4	Resümee	106
5	Anhang	112

**Opting-out in der bAV:
Potenziale und Herausforderungen für den Mittelstand sowie
Ansätze für die Assekuranz (Arbeitstitel)**

Inhalte des Fragebogens

Erfüllung	2
1 Allgemeine Unternehmensangaben	3
2 Stellenwert von Sozialleistungen im Unternehmen	5
3 Status quo der bAV	7
4 Herausweise in Verbindung mit der bAV	14
5 Outlook in der bAV	17

Underneath:
 Interviewee name:
 Position:
 Telephone E-mail:
 Interviewer:

Einleitung

Es kann sich insgesamt um die Beibehaltung von Unterschieden bei den Auswirkungen der verschiedenen Eingangsbedingungen handeln. Die Art der Eingangsbedingungen beeinflusst durch die spezifische Entwicklung von Anpassungsprozessen die Ausprägung der Auswirkungen. Diese Ergebnisse sind für die Bewertung von Anpassungsmaßnahmen von Bedeutung, weil sie zeigen, dass Anpassungsmaßnahmen nicht nur in der Ausprägung der Auswirkungen, sondern auch in der Art der Eingangsbedingungen unterschiedlich sein können. Eine zukünftige systematische Analyse sollte sich insbesondere mit der Frage befassen, inwieweit sich die Auswirkungen von Anpassungsmaßnahmen bei unterschiedlichen Eingangsbedingungen unterscheiden. Ein solches Ergebnis wäre für die Bewertung von Anpassungsmaßnahmen von Bedeutung, weil es zeigen würde, inwieweit sich die Auswirkungen von Anpassungsmaßnahmen bei unterschiedlichen Eingangsbedingungen unterscheiden. Ein solches Ergebnis wäre für die Bewertung von Anpassungsmaßnahmen von Bedeutung, weil es zeigen würde, inwieweit sich die Auswirkungen von Anpassungsmaßnahmen bei unterschiedlichen Eingangsbedingungen unterscheiden.

[illegible][illegible]

V.E.R.S. Leipzig GmbH
Gottschalkstr. 12
04109 Leipzig

VERS

LEIPZIG GMBH

RHV

1 Allgemeine Unternehmensangaben

1. Welche Rechtsform besitzt Ihr Unternehmen?

☐ AG
 ☐ GmbH
 ☐ GmbH & Co KG
 ☐ Sonstige: _____

2. In welchem Jahr wurde Ihr Unternehmen gegründet?

3. In welchem Wirtschaftszweig ist Ihr Unternehmen tätig?

☐ Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
☐ Produktivdienstleistungen eines Baugewerbes (inkl. Verarbeitendes Gewerbe)
☐ Baugewerbe
☐ Handel, Verkehr, Gastgewerbe
☐ Information und Kommunikation
☐ Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
☐ Grundstücks- und Wohnungswesen
☐ Unternehmensdienstleistungen
☐ Öffentliche Dienstleistungen, Erziehung, Gesundheit
☐ sonstige Dienstleistungen: _____

4. In welchem Bundesland liegt der Hauptsitz Ihres Unternehmens?

5. Welcher Größenklasse ist Ihr Unternehmen zugeordnet?

☐ < 50 Mitarbeiter
☐ 50 bis < 100 Mitarbeiter
☐ 100 bis < 250 Mitarbeiter
☐ 250 bis < 500 Mitarbeiter
☐ ≥ 500 Mitarbeiter

„Optimalwert in der Jahr“

Seite 3

VERS

LEIPZIG GMBH

RHV

6. Wie viele Arbeitnehmer sind in Ihrem Unternehmen tätig und wie sind diese auf die wesentlichen Unternehmensbereiche (Anzahl der Anzahl der Arbeitnehmer in absoluter Zahl, Angabe der Verteilung auf die Abteilungsstruktur in %)

Insgesamt:

Normale Arbeitsverhältnisse

Teilzeitarbeitsverhältnisse

betriebsfremde Arbeitsverhältnisse

Mit-Jobbs

geringfügigen Beschäftigten (einstufige-Jobbs)

Zusatzarbeitsverhältnisse

100 %

7. Bitte zeichnen Sie an, wie sich die Arbeitnehmer Ihres Unternehmens in regionale Altersgruppen einteilen (Angabe in % über den Anteil der Arbeitnehmer in absoluter Zahl, Angabe der Verteilung auf die Abteilungsstruktur in %)

unter 20-Jährige

20- bis unter 40-Jährige

40- bis unter 60-Jährige

60- bis unter 80-Jährige

80-Jährige und Ältere

100 %

8. Bitte geben Sie an, wie sich die Arbeitnehmer Ihres Unternehmens hinsichtlich ihres Geschlechts einteilen (Angabe in % über den Anteil der Arbeitnehmer in absoluter Zahl, Angabe der Verteilung auf die Abteilungsstruktur in %)

Frauen

Männer

100 %

9. Bitte geben Sie an, wie sich die Arbeitnehmer Ihres Unternehmens in folgende Einkommensklassen (Angabe in % über den Anteil der Arbeitnehmer in absoluter Zahl, Angabe der Verteilung auf die Abteilungsstruktur in %)

< 12.000 €

12.000 € bis < 25.000 €

25.000 € bis < 50.000 €

50.000 € bis < 75.000 €

≥ 75.000 €

100 %

10. Wurde in Ihrem Unternehmen ein Tarifvertrag zur Anwendung?

☐ ja (Bitte nennen Sie, welcher) _____
☐ nein

11. Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?

☐ ja
☐ nein

„Optimalwert in der Jahr“

Seite 4

VERS

LEIPZIG 2022

RHV

2 Stellenwert von Sozialleistungen im Unternehmen

12. Bitte beurteilen Sie die Bedeutung von Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen.

	sehr groß	etwas groß	mittels	etwas klein	sehr klein
	☐	☐	☐	☐	☐

13. Bitte geben Sie an, welche Sozialleistungen in Ihrem Unternehmen bereits vorhanden sind (Mehrfachnennungen möglich).

Sozialleistung	Angebot	geleistet durch...				
		Tarifvertrag	Betriebsvereinbarung	Arbeitsvertrag	Sonstiges	
Lohnfortzahlung bei Krankheit	☐	☐	☐	☐	☐	
Urlaubsgeld	☐	☐	☐	☐	☐	
Urlaubsgeld	☐	☐	☐	☐	☐	
Vermögensgegenstände	☐	☐	☐	☐	☐	
13. Monatsgehalt	☐	☐	☐	☐	☐	
Betriebsratsmitgliedschaft	☐	☐	☐	☐	☐	
Betriebsrat	☐	☐	☐	☐	☐	
Betriebsrat	☐	☐	☐	☐	☐	
Flexible Arbeitszeiten	☐	☐	☐	☐	☐	
Lebensversicherungsbeiträge	☐	☐	☐	☐	☐	
Vermögensgegenstände	☐	☐	☐	☐	☐	
BVA	☐	☐	☐	☐	☐	
Sonstige Sozialleistungen	☐	☐	☐	☐	☐	
	☐	☐	☐	☐	☐	
	☐	☐	☐	☐	☐	

VERS

LEIPZIG 2022

RHV

14. Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf die Bedeutung von Sozialleistungen für die Akzeptanz als Arbeitgeber.

	sehr wichtig	etwas wichtig	mittels	etwas unwichtig	sehr unwichtig
Das Angebot von Sozialleistungen ist für die Akzeptanz als Arbeitgeber...	☐	☐	☐	☐	☐
Speziell ... anhand für die Akzeptanz als Arbeitgeber...					
• die Lohnfortzahlung bei Krankheit	☐	☐	☐	☐	☐
• die Zahlung von Urlaubsgeld	☐	☐	☐	☐	☐
• die Zahlung von Vermögensgegenständen	☐	☐	☐	☐	☐
• die Zahlung eines 13. Monatsgehalts	☐	☐	☐	☐	☐
• das Angebot von Mitgliedschaften in Betriebsräten	☐	☐	☐	☐	☐
• das Angebot eines betrieblichen Gesundheitsmanagements	☐	☐	☐	☐	☐
• das Angebot von Betriebsrat	☐	☐	☐	☐	☐
• das Angebot eines Betriebsrats	☐	☐	☐	☐	☐
• die Gewährung flexibler Arbeitszeiten	☐	☐	☐	☐	☐
• das Angebot von Lebensversicherungen	☐	☐	☐	☐	☐
• die Zahlung von Vermögensgegenständen	☐	☐	☐	☐	☐
• das Angebot von BVA	☐	☐	☐	☐	☐
• sonstige Sozialleistungen					

VERS

LEIPZIG GMBH

RHV

3 Status quo der BAV

16. Bitte beurteilen Sie den Stellenwert einer BAV für Ihr Unternehmen.

sehr hoch

mittel hoch

mittel niedrig

sehr niedrig

16. Wird in Ihrem Unternehmen die BAV genutzt?

ja (weiter mit Frage 17)

nein

Wird kein Blick in Unternehmen BAV-Lösungen an?

ja (weiter mit Frage 17)

nein

Welchen mein Aus welchen Gründen liegt, Ihr Unternehmen keine BAV-Lösungen an? (Hauptbegründungen möglich)

weiter mit Frage 17

kein Interesse unserer Arbeitnehmer

zu hoher administrativer Aufwand zu hohe Prozesskosten

zu hohe Fluktuation unserer Arbeitnehmer

mangelndes Know-how zur BAV in unserem Unternehmen

Komplexität der BAV

Intransparenz der BAV

sonstige Gründe

17. Wie ist die BAV in Ihrem Unternehmen genutzt?

über einen Tarifvertrag

über Betriebsvereinbarungen

über eine Verordnungsgebung

über Einzelabsprachen

18. Wie informieren Sie Ihre Arbeitnehmer über die Möglichkeiten der BAV?

Ausgabe im Unternehmen

intranet

Artikel in der Mitarbeiterzeitung/ Newsletter

Beilagen zur Gehaltsabrechnung

Ansprache durch den Betriebsrat

Ansprache durch den Vorgesetzten

ja

nein, ist aber geplant

nein, ist auch nicht geplant

VERS

LEIPZIG GMBH

RHV

Fortsetzung Frage 18

Voraussetzung der BAV-Lösungen auf Informationsveranstaltungen

ja

nein, ist aber geplant

nein, ist auch nicht geplant

Ansprache und Beratung durch einen privaten BAV-Verantwortlichen

ja

nein, ist aber geplant

nein, ist auch nicht geplant

Ansprache und Beratung durch einen externen BAV-Verantwortlichen

ja

nein, ist aber geplant

nein, ist auch nicht geplant

Sonstiges:

19. Bitte geben Sie an, wie viel Prozent Ihrer Arbeitnehmer insgesamt die BAV nutzen.

(Angabe in %)

insgesamt

unterschiedlich nach Arbeitszeitskategorien (Angabe in % der Arbeitnehmer, die BAV nutzen)

Arbeitnehmer in Normalarbeitsverhältnissen

Arbeitnehmer in Teilzeitarbeitsverhältnissen

Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen

Arbeitnehmer in Mid-Jobs

Arbeitnehmer in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen

unterschiedlich nach Altersgruppen (Angabe in % der Arbeitnehmer, die BAV nutzen)

unter 30-Jährige

30- bis unter 40-Jährige

40- bis unter 50-Jährige

50- bis unter 60-Jährige

60-Jährige und ältere

unterschiedlich nach Geschlecht (Angabe in % der Arbeitnehmer, die BAV nutzen)

Frauen

Männer

„Optimalwert in der BAV“

Seite 7

„Optimalwert in der BAV“

Seite 8

VERS. LEIPZIG GMBH

RHV

Anhang

27. Bitte nennen Sie 25 folgende Aussagen	ja	nein, ist aber geplant	nein, ist auch nicht geplant
In anderen Unternehmen gibt es einen Sachverständigenrat	☐	☐	☐
Wird die ZSW, demnach: Was ist der Sach- verständigenrat in Ihrem Unternehmen Ausgangspunkt?			

Unser Unternehmen hat für den Bereich Einkaufsmittel folgende Maßnahmen ergriffen:	☐	☒	☐
Wenn ja: Was? Wo? In der Ergebnisrechnung?			
Für den Mitarbeiter, Abteilungs- Präsidenten, Vorstand/Vorstand			

Unsere Unternehmen basieren im Bereich der fully Managed von anderen Parteien.	☐	☐	☐
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------

BANDURZA	☐ ja (Bitte geben Sie an, in welchen Bereichen) _____ _____ _____ ☐ nein _____
A. J. befindet sich Vorschulgruppenraum	☐ ja (Bitte geben Sie an, in welchen Bereichen) _____ _____ _____ ☐ nein _____

Fortsetzung Frage 26

Verantwortungsbereich:

☐ Ja (Bitte geben Sie an, in welchen Bereichen?) _____

☐ nein

Staatshilfen/Wirtschaftspolizei

☐ Ja (Bitte geben Sie an, in welchen Bereichen?) _____

☐ nein

spezialisierte KVV-Berater

☐ Ja (Bitte geben Sie an, in welchen Bereichen?) _____

☐ nein

sonstige Partner

☐ Ja (Bitte geben Sie an, welche Partner und in welchen Bereichen?) _____

☐ nein

26. Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf die Ziele, die Ihr Unternehmen mit dem Angebot von KVV-Leistungen verfolgt.

Ihrer Unternehmen verfolgt mit dem Angebot von KVV-Leistungen das Ziel...

• Mitarbeiter zu binden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
• Mitarbeiter zu rekrutieren	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
• Mitarbeiter zu motivieren	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
• die Erwartungen unserer Mitarbeiter zu erfüllen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
• Lohnnebenkosten zu senken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

„Optimal“ in der Jahr

Seite 11

Fortsetzung Frage 26

• sonstige strategische Vorteile für unser Unternehmen zu realisieren. Wenn zutreffend, welche?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐				

VERS

LEIPZIG GMBH

RHV

Fortsetzung Frage 27					
Gestalt der Summe der eingesetzten Beiträge	sehr wenig	wenig	mittelwichtig	sehr wichtig	völlig unwichtig
Sicherung des Lebensstandards im Alter	☐	☐	☐	☐	☐
Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge	☐	☐	☐	☐	☐
Einkommen von Zugang und Abwertung	☐	☐	☐	☐	☐
sonstige Merkmale					

28. Welchen Institutionen/Faktoren haben Sie in Bezug auf die Altersvorsorge (Bsp. Rente?) die höchste Wichtigkeit beigemessen? (Nennungsmöglichkeit)

☐ Rentnern

☐ Aufsichtsrät von Versicherungsunternehmen

☐ Versicherungsmediatoren

☐ Ökonomen/Wirtschaftsprüfer

☐ Spezialisierten BAV-Beratern

☐ sonstigen Institutionen/Faktoren:

VERS

LEIPZIG GMBH

RHV

4 Hemmnisse in Verbindung mit der BAV						
29. Welche der folgenden Hemmnisse sehen Sie für Ihr Unternehmen in Verbindung mit der BAV?						
arbeitsnehmerbezogene Hemmnisse	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils teils	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	
unzureichender Wissensstand der Arbeitnehmer über die Möglichkeiten der BAV	☐	☐	☐	☐	☐	
geringer Kenntnis der Arbeitnehmer über deren Anspruch auf Eingetragene Versorgung	☐	☐	☐	☐	☐	
Sorge der Arbeitnehmer um die BAV bei einem Arbeitsplatzwechsel	☐	☐	☐	☐	☐	
nur begrenzter Budget der Arbeitnehmer	☐	☐	☐	☐	☐	
sozialen mangelnde BAV-Verschulung der Angestellte	☐	☐	☐	☐	☐	
geringer Absatzzins der BAV ggü. anderen Altersvorsorgeleistungen	☐	☐	☐	☐	☐	
Komplexität der BAV	☐	☐	☐	☐	☐	
Integration der BAV	☐	☐	☐	☐	☐	
Alternanzugewinnung noch zu weit weg	☐	☐	☐	☐	☐	
Arbeitnehmer wollen sich damit nicht beschäftigen	☐	☐	☐	☐	☐	
sonstige arbeitsnehmerbezogene Hemmnisse:						
arbeitsgeberbezogene Hemmnisse	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils teils	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	
unzureichende Berücksichtigung des Unternehmens in den Beitragsleistungen einzelner Arbeitnehmer der BAV	☐	☐	☐	☐	☐	
kein ausreichend offenes Angebot von BAV-Leistungen durch unser Unternehmen	☐	☐	☐	☐	☐	
mangelndes Know-how im Unternehmen	☐	☐	☐	☐	☐	
Fehlen eines geeigneten externen Ansprechpartners	☐	☐	☐	☐	☐	

VERS

LEIPZIG GMBH

RHV

Fortsetzung Frage 28	stimm voll und ganz zu	stimm eher zu	stimm halb zu	stimm eher nicht zu	stimm überhaupt nicht zu
transparente Unternehmens- Beratungstätigkeiten der BAV-Körpers	☐	☐	☐	☐	☐
Risiko- und Haftungsprobleme	☐	☐	☐	☐	☐
zu hohe Fluktuation unserer Arbeitnehmer	☐	☐	☐	☐	☐
Komplexität der BAV	☐	☐	☐	☐	☐
Intransparenz der BAV	☐	☐	☐	☐	☐
Höhe der Kosten der BAV verbunden mit administrativen Aufwand/Ertragsverlusten	☐	☐	☐	☐	☐
Es werden uns keine neuen Möglichkeiten angeboten	☐	☐	☐	☐	☐
regulatorische Hemmnisse	stimm voll und ganz zu	stimm eher zu	stimm halb zu	stimm eher nicht zu	stimm überhaupt nicht zu
Verlust der Durchsetzungsmacht	☐	☐	☐	☐	☐
unzureichende statistische Rückmeldung zur Fortschritt der BAV	☐	☐	☐	☐	☐
unzureichende Rechtsetzung	☐	☐	☐	☐	☐
Verfahrensmangelhaftigkeit von gesetzlichen Vorgaben	☐	☐	☐	☐	☐
Einfluss von Verbänden der EU	☐	☐	☐	☐	☐
sonstige regulatorische Hemmnisse					

VERS

LEIPZIG GMBH

RHV

30. Bitte beurteilen Sie, wie wichtig Ihnen Unternehmenslogische administrative Leistungsleistungen sind, wenn diese Computer im Rahmen der BAV-Einsatzes sind.	sehr wichtig	etwas wichtig	neutral wichtig	etwas unwichtig	völlig unwichtig
Koordination der Dienststellen zwischen Antragsteller und Veranlasser	☐	☐	☐	☐	☐
Erkennung und Vermeidung der Risiken des Vertragsunternehmens und des vertragsunternehmensbezogenen	☐	☐	☐	☐	☐
Personenvermittlung	☐	☐	☐	☐	☐
Erkennung einer Service-Hotline für den Antragsteller	☐	☐	☐	☐	☐
Erkennung einer Service-Hotline für Antragsteller	☐	☐	☐	☐	☐
Erkennung von Risiken und Möglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐
Qualifizierung	☐	☐	☐	☐	☐
Prüfung und Zulassung der Anlagen der Dienststellen im Rahmen der Vertragsunternehmens	☐	☐	☐	☐	☐
aktuelle Informationen zur BAV (Adress-Change)	☐	☐	☐	☐	☐
sonstige administrative Unterstützung					
31. Bitte beurteilen Sie, wie wichtig Ihnen sind...	sehr wichtig	etwas wichtig	neutral wichtig	etwas unwichtig	völlig unwichtig
• die BAV des Unternehmens bei der Ausführung der Maßnahmen über die BAV	☐	☐	☐	☐	☐
• die soziale Verantwortung des Unternehmens gegenüber seinen Antragstellern	☐	☐	☐	☐	☐
• die Möglichkeit des „Opting-out“ in der BAV	☐	☐	☐	☐	☐

¹ Im Rahmen des Opting-out Modells wird der Antragsteller automatisch zur BAV angemeldet, hat jedoch die Möglichkeit, durch Widerspruch die Teilnahme abzulehnen

„Opting-out in der BAV“

Seite 16

5 Opting-out in der bAV

32. Haben Sie sich bereits mit den verschiedenen Modellvarianten in der bAV beschäftigt?	☐ ja ☐ nein	
Opting-in-Modell ¹	☐ ja ☐ nein	
Active-Choice-Modell ²	☐ ja ☐ nein	
Opting-out-Modell	☐ ja ☐ nein	

33. Welches Modell wird derzeit in Ihrem Unternehmen für die bAV angewendet?	Opting-in-Modell	☐
	Active-Choice-Modell	☐
	Opting-out-Modell	☐
	Keines der Modelle	☐
Bitte begründen Sie! _____		

34. Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen in Bezug auf die Eignung der Modellvarianten zur Einführung der Durchordnung der bAV. Das ... ist besonders eine hohe Durchdringung der bAV zu erreichen.	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils teils	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
• Opting-in-Modell	☐	☐	☐	☐	☐
• Active-Choice-Modell	☐	☐	☐	☐	☐
• Opting-out-Modell	☐	☐	☐	☐	☐

¹ Im Rahmen des Opting-in-Modells besteht die Notwendigkeit einer aktiven Entscheidung des Arbeitnehmers für eine bAV (jährl. unterschriebenes Modell in Deutschland).

² Im Rahmen des Active-Choice-Modells wird der Arbeitnehmer aufgefordert, sich aktiv für oder gegen eine bAV zu entscheiden.

35. Welche Arbeitnehmergruppen wurden bei Ihrer Entscheidung nach der bAV für eine Ausschüttung von Gewinnen in der bAV (Opting-out-Modell) gewählt (bitte T)?	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils teils	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
differentiell nach Arbeitsvertragsverhältnissen					
Ausschüttung in Normalvertragsverhältnissen	☐	☐	☐	☐	☐
Ausschüttung in Teilzeitarbeitsverhältnissen	☐	☐	☐	☐	☐
Ausschüttung in befristeten Arbeitsverhältnissen	☐	☐	☐	☐	☐
Ausschüttung in Mini-Jobs	☐	☐	☐	☐	☐
Ausschüttung in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen	☐	☐	☐	☐	☐
differentiell nach Altersgruppen					
unter 30-Jährige	☐	☐	☐	☐	☐
30- bis unter 40-Jährige	☐	☐	☐	☐	☐
40- bis unter 50-Jährige	☐	☐	☐	☐	☐
50- bis unter 60-Jährige	☐	☐	☐	☐	☐
60-Jährige und Ältere	☐	☐	☐	☐	☐
differentiell nach Geschlecht					
Frauen	☐	☐	☐	☐	☐
Männer	☐	☐	☐	☐	☐
differentiell nach Einkommensklasse					
< 12.000 €	☐	☐	☐	☐	☐
12.000 € bis < 25.000 €	☐	☐	☐	☐	☐
25.000 € bis < 50.000 €	☐	☐	☐	☐	☐
50.000 € bis < 75.000 €	☐	☐	☐	☐	☐

VERS

LEIPZIG GMBH

RHV

Fortbildung Frage 28	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils teils	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
275.000 €	☐	☐	☐	☐	☐

36. Bitte markieren Sie zu folgenden Aussagen in Bezug auf die Einführung eines Opting-out-Mockels, ob Sie zutreffend oder nicht zutreffend sind.

Urteil	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils teils	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
• Urteile, die die Einführung eines Opting-out-Mockels befürworten.	☐	☐	☐	☐	☐
• generell	☐	☐	☐	☐	☐
• speziell für Neuanstellungen	☐	☐	☐	☐	☐
• speziell für bestehende Arbeitsverhältnisse	☐	☐	☐	☐	☐

37. Bitte markieren Sie die Wirkung der Einführung eines Opting-out-Mockels in Ihrem Unternehmen in Bezug auf folgende Aspekte.

Arbeitgeberbezogene Aspekte	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils teils	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Die Einführung eines Opting-out-Mockels würde:	☐	☐	☐	☐	☐
• die Einstellung unserer Arbeitnehmer für den Zeitpunkt einer BAV erleichtern.	☐	☐	☐	☐	☐
• unsere Arbeitnehmer unter Einstellungsdruck setzen.	☐	☐	☐	☐	☐
• besonders unsere Personalsuche in unserem Unternehmen zum Zeitpunkt einer BAV vereinfachen.	☐	☐	☐	☐	☐
• das Arbeitsverhältnis eher verschlechtern.	☐	☐	☐	☐	☐
• die Auseinandersetzung unserer Arbeitnehmer mit der BAV fördern.	☐	☐	☐	☐	☐
• den Zugang zur BAV und deren Abwicklung vereinfachen.	☐	☐	☐	☐	☐
• einen wichtigen Beitrag zum Erhalt des Lebensstandards unserer Mitarbeiter im Alter leisten.	☐	☐	☐	☐	☐

VERS

LEIPZIG GMBH

RHV

VERS

LEIPZIG GMBH

RHV

Fortsetzung Frage 38	sehr gering	etwas gering	zum Teil gering	etwas nicht gering	überhaupt nicht gering
• die Unternehmensklasse	☐	☐	☐	☐	☐
• die Privaterzielgröße	☐	☐	☐	☐	☐

39. In welchem Umfang sehen Sie bereit, Ihre
Anleihe im Rahmen eines Opting-out
zu unterstützen?

☐ nicht eine neue Anleihefinanzierung
☐ im Rahmen einer Maßnahme zur Akquisition und Ausgabeförderung
Wenn zutreffend: Wie würden Sie sich beteiligen?
☐ hoher Prozentsatz der Beitragszahlung des Anleihehahners
☐ hoher Betrag
☐ Beibehaltung i. H. der eingetragenen Geldversicherungsbeiträge
☐ Wir würden im Rahmen eines Opting-out nur eine neue Anleihefinanzierung vorziehen

40. Würde Ihr Unternehmen eine gesetzlich
verpflichtende Einbindung des Ökonomie-
Modells beibehalten?

ja

unsicher

nein

☐

☐

☐

Herzlichen Dank für die Teilnahme an unserer Studie!

IHRE ANSPRECHPARTNER

Prof. Dr. Fred Wagner
Vorstand des Instituts für
Versicherungswissenschaften e.V.
an der Universität Leipzig

Gottschedstraße 12, 04109 Leipzig
Telefon +49 341/355 305 - 55
Telefax +49 341/355 305 - 99
E-Mail mail@fredwagner.de

Alina Singer
Geschäftsführerin
V.E.R.S. Leipzig GmbH

Gottschedstraße 12, 04109 Leipzig
Telefon +49 341/246 592 - 63
Telefax +49 341/246 592 - 88
E-Mail singer@vers-leipzig.de

Katharina Vollmer
Projektleiterin Studien
V.E.R.S. Leipzig GmbH

Gottschedstraße 12, 04109 Leipzig
Telefon +49 341/246 592 - 64
Telefax +49 341/246 592 - 88
E-Mail vollmer@vers-leipzig.de

Haftungsausschluss

Die Inhalte unserer Studie wurden mit größter Sorgfalt analysiert und ausgewertet. Trotzdem können die Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Relevanz der aufgeführten Informationen und Daten nicht garantiert werden. Die Ergebnisdarstellungen in der Studie enthalten keine Empfehlungen oder Beratung. Die dargestellten Informationen haben einen rein informativen Charakter. Der Herausgeber übernimmt daher keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Relevanz der aufgeführten Informationen und Daten und/oder für Entscheidungen, die auf den Inhalten dieser Studie basieren.

Notizen

[illegible]



Herausgeber:

R+V Versicherung
Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden

Ansprechpartner für betriebliche Altersversorgung:

Tel. 0611 533-5014
Tel. 0611 2361-5455