

Längere Lebensarbeitszeit –
nein danke

Betriebliche Altersversorgung –
ja bitte



Die Studie

Anfang Juli 2023 wurden sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer:innen in Deutschland zu ihrer Sicht einer angemessenen Gestaltung der Phase vor und nach dem Ruhestand befragt, um die Trends in der Arbeitswelt im Hinblick auf einen flexiblen Übergang in den Ruhestand zu beleuchten. Was können Arbeitgeber tun, um diese Phase für ihre Belegschaft angemessen zu gestalten und sich so als attraktives Unternehmen – auch im Hinblick auf den „War for Talents“ – zu positionieren?

Die verwendeten Daten beruhen auf einer Online-Umfrage der YouGov Deutschland GmbH, an der 1.050 Angestellte im Alter von 18 bis 55 Jahren zwischen dem 03. und 10.07.2023 teilnahmen. Die Ergebnisse wurden gewichtet und sind repräsentativ nach Alter, Geschlecht (m/w)¹ und Region. Bei den Branchen wurden der Öffentliche Dienst und der Gesundheitssektor wegen der besonderen Bedingungen in diesen Bereichen ausgeklammert.

Inhaltsverzeichnis

¹ Der Anteil der Antwortenden, die sich als „divers“ einstufen, ist für die Auswertung zu gering.



Vorwort

In Deutschland herrscht Fachkräftemangel, der sich in den nächsten Jahren durch den Rentenbeginn der Babyboomer noch verschärfen wird. Gleichzeitig wird das Rentensystem durch die Demografie stark belastet. Beides ist für Fachleute nicht neu. Unsere Studie gibt einen Teil der Antwort darauf, warum die Politik nicht schon längst beherzt auf Lösungen hingesteuert hat: Eine mögliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist extrem unbeliebt. Im Gegenteil, Arbeitnehmer:innen in Deutschland wollen in ihrer großen Mehrheit bereits weit vor der jetzt gesetzlich vorgegebenen Altersgrenze von 67 Jahren in den Ruhestand gehen. Nur eine Minderheit von etwa einem Fünftel der Frauen und einem Drittel der Männer ist überhaupt bereit, darüber nachzudenken, über das Alter 67 hinaus zu arbeiten. Das ist also sicher kein Erfolgsthema für Politiker:innen.

Was bedeutet das für Unternehmen? Sie müssen in ihrer HR-Arbeit an den Erwartungen ihrer Mitarbeiter:innen anknüpfen, so unrealistisch sie im Einzelnen auch erscheinen mögen. Unternehmen haben nämlich einiges zu bieten, was sie zu attraktiven Arbeitgebern macht. An erster Stelle zu nennen ist die betriebliche Altersversorgung. Für rund 90 Prozent der Beschäftigten ist ein Arbeitgeberzuschuss zur Altersversorgung wichtig. Auch die betriebliche Krankenversicherung gewinnt insbesondere bei jüngeren Mitarbeiter:innen deutlich an Attraktivität.

Unsere Studie zeigt aber auch, dass Veränderungen an bewährten Systemen sorgfältig kommuniziert werden müssen. So ist die lebenslange Rente nach wie vor das Wunschmodell bei der Alterssicherung. Möchte ein Unternehmen bei der betrieblichen Altersversorgung auf Kapital- oder Ratenzahlung umstellen, ist die richtige Kommunikationsstrategie entscheidend für die Akzeptanz und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen.

Insgesamt zeigt die Studie eine ganze Reihe von Anknüpfungspunkten für den Dialog mit Mitarbeiter:innen. Sie produktiv zu nutzen, ist eine wichtige Aufgabe für jede:n Verantwortliche:n.

Angelika Brandl
Partner | Head of Retirement
Aon
Wealth Solutions
angelika.brandl@aon.com

Stephanie Zelosko
Senior Consultant
Aon
Wealth Solutions
stephanie.zelosko@aon.com

1

Der Rentenbeginn



Der Rentenbeginn

Bitte so früh wie möglich

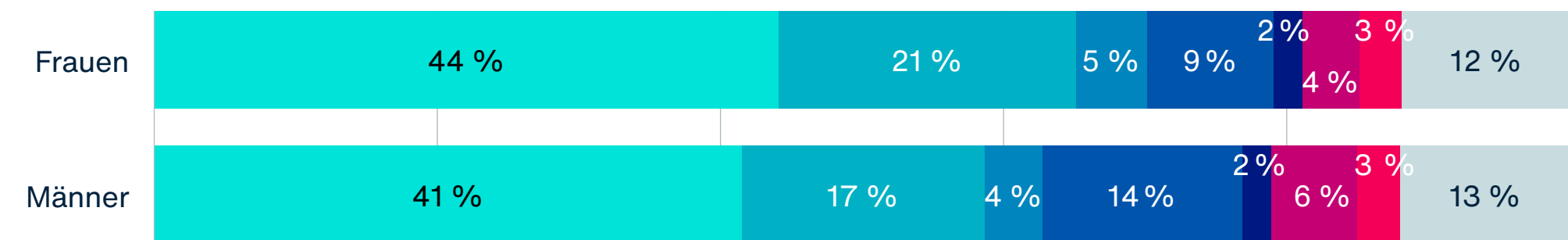
Ruhestand – je früher, desto lieber

Die gesellschaftliche Diskussion, ob es notwendig ist, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, um das Rentensystem zu stabilisieren, spiegelt sich in der persönlichen Einstellung der Arbeitnehmer:innen noch in keiner Weise wider. Die Studie hat nach den persönlichen Wünschen gefragt, und die sind eindeutig: Es wird ein Eintritt in den Ruhestand weit vor der gesetzlichen Altersgrenze von 67 Jahren gewünscht. Gerade einmal 4 Prozent der Frauen und 6 Prozent der Männer wollen bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze arbeiten, nur jeweils 3 Prozent darüber hinaus.

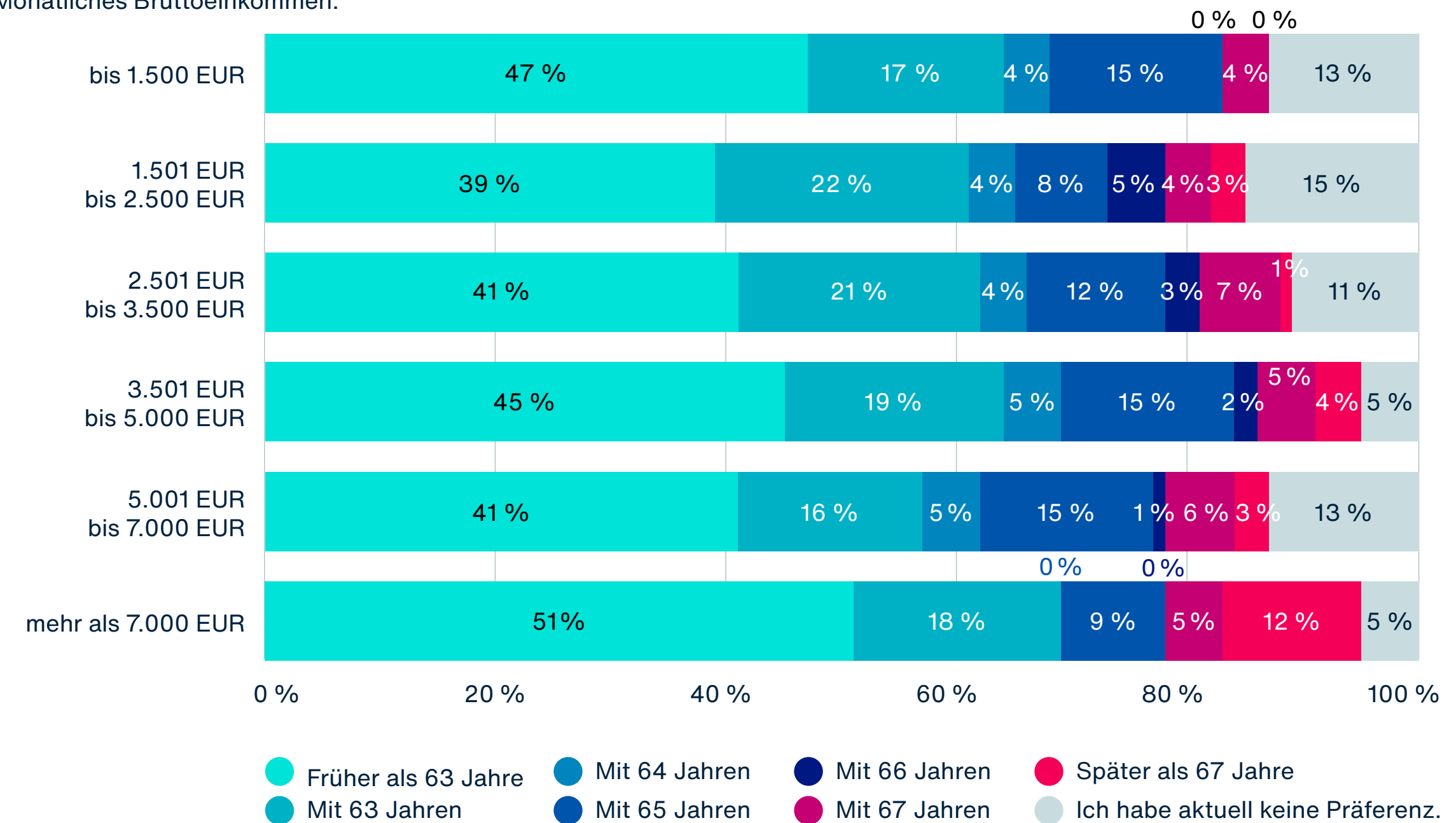
Nur einige Gutverdiener:innen wollen länger arbeiten

Ein nennenswerter Anteil von Arbeitnehmer:innen, die über das Alter 67 hinaus arbeiten wollen, findet sich nur bei denjenigen, die mehr als 7.000 EUR brutto im Monat verdienen. Es ist davon auszugehen, dass es sich hierbei in der Regel um Führungskräfte oder Arbeitnehmer:innen mit Spezialkenntnissen handelt.

In welchem Alter würden Sie gern aus dem Arbeitsleben ausscheiden und in Rente gehen, vorausgesetzt, die Umstände lassen es zu?



Monatliches Bruttoeinkommen:



Der Rentenbeginn

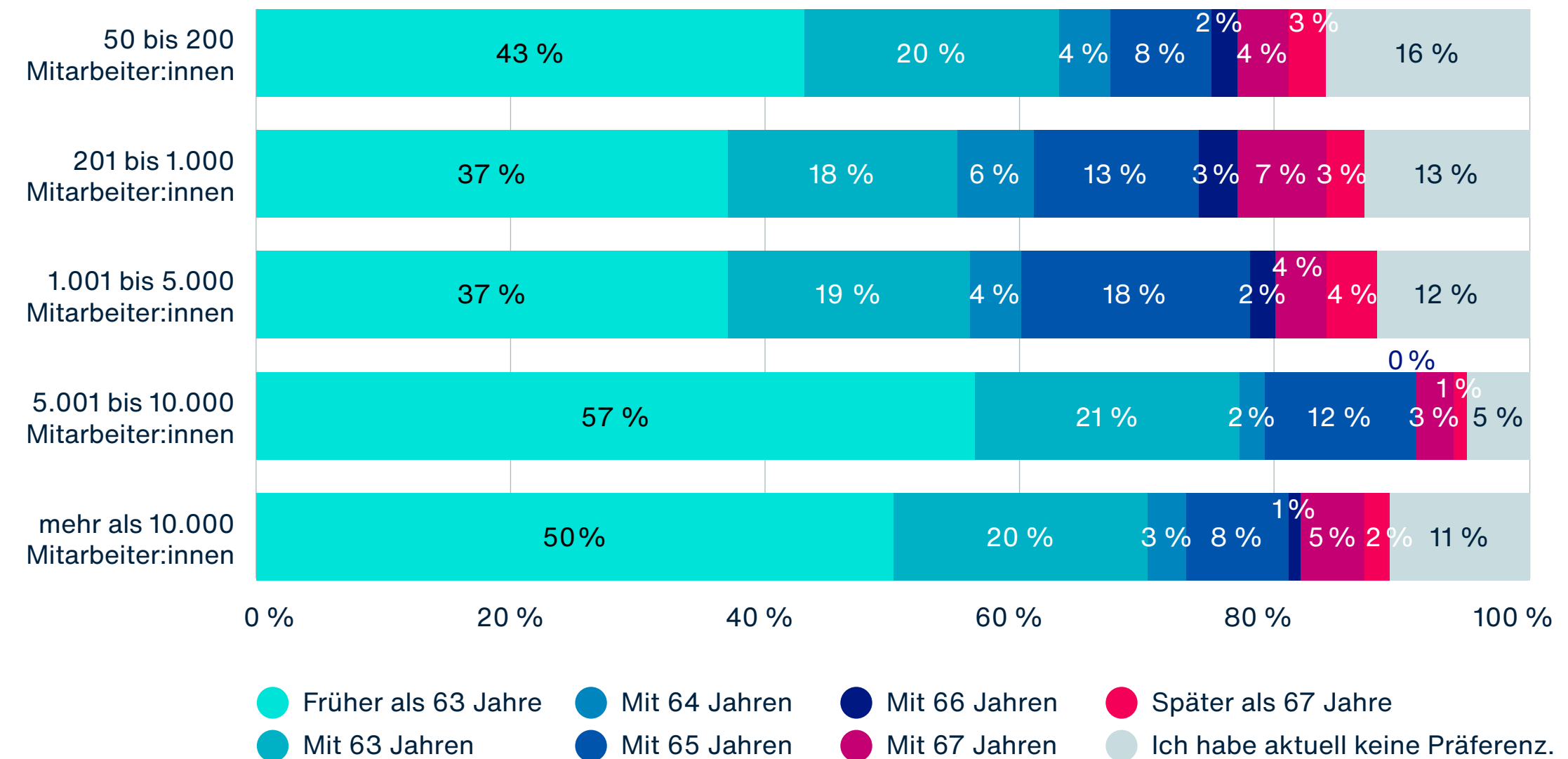
Bitte so früh wie möglich

Je größer das Unternehmen, umso stärker der Trend zum frühen Ruhestand

In Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeiter:innen ist der Wunsch, früh in den Ruhestand zu gehen, noch einmal deutlich ausgeprägter als in kleineren Firmen. Offensichtlich wird hier erwartet, dass die in früheren Jahren oftmals großzügigen Vorruhestandsregelungen im Zuge von Umstrukturierungen auch in Zukunft greifen werden. Es wird eine wesentliche Aufgabe der Unternehmensführung werden, „die Mitarbeiter:innen bei der Stange zu halten“, wenn in den nächsten Jahren diese Möglichkeit schon aufgrund der demografischen Entwicklung nicht mehr geboten werden kann.

In welchem Alter würden Sie gern aus dem Arbeitsleben ausscheiden und in Rente gehen, vorausgesetzt, die Umstände lassen es zu?

Unternehmensgröße:



Der Rentenbeginn

Bitte so früh wie möglich

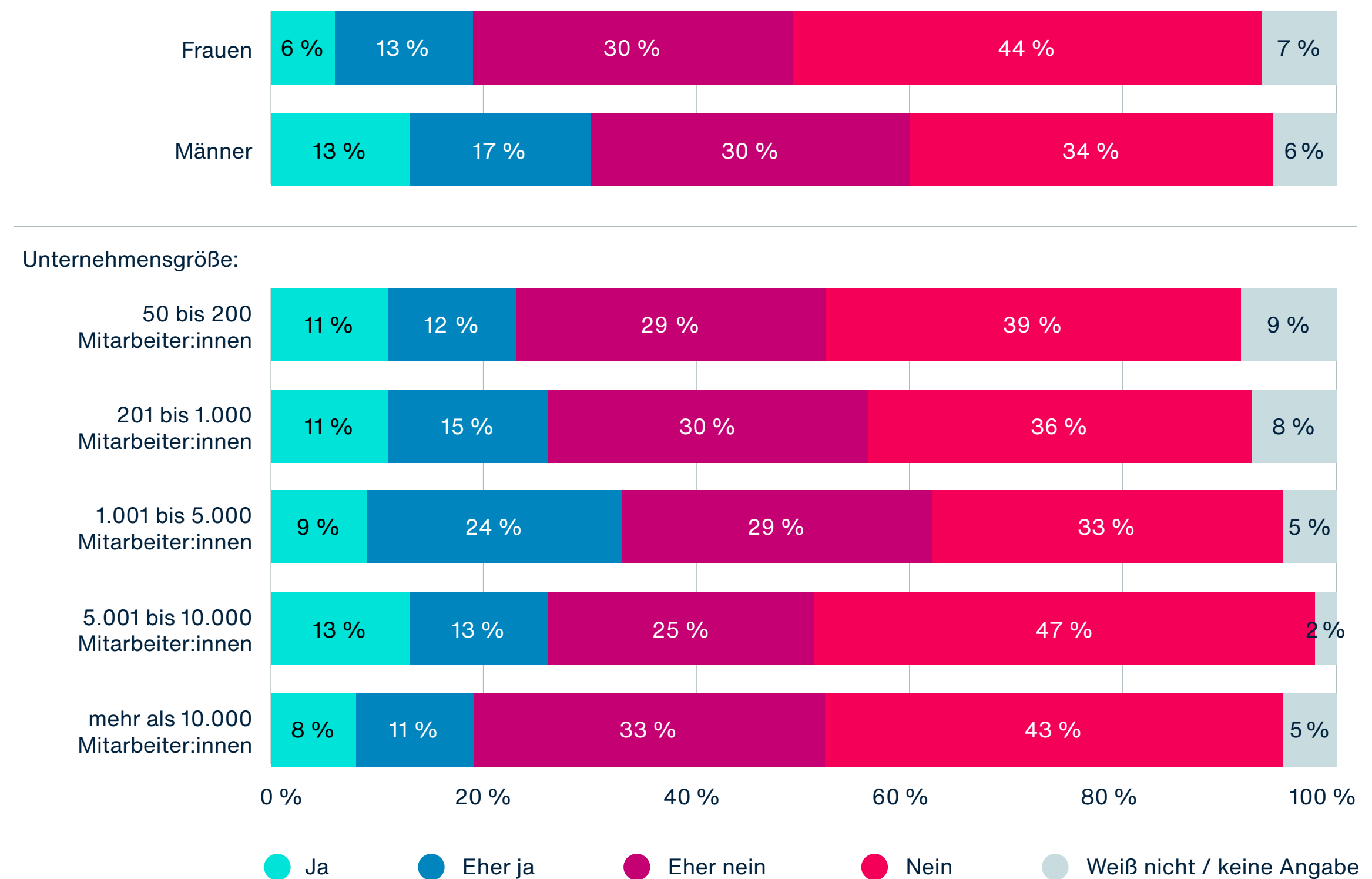
Länger arbeiten – nein danke

Wer darauf hofft, erfahrene Mitarbeiter:innen länger im Betrieb zu halten, um den Mangel an Nachwuchskräften wenigstens teilweise auszugleichen, wird kaum Erfolg haben. Maximal ein Fünftel (Frauen) bzw. ein Drittel (Männer) der Mitarbeiter:innen ist bereit, darüber nachzudenken, über das gesetzliche Rentenalter hinaus zu arbeiten.

Bindungswirkung des Mittelstands

Mittelgroße Unternehmen scheinen die besten Chancen zu haben, qualifizierte Kräfte über die Regelaltersgrenze hinaus an sich zu binden.

Unabhängig von Ihrer Präferenz: Ist es für Sie denkbar, über das Alter von 67 Jahren hinaus zu arbeiten?



Der Rentenbeginn

Bitte so früh wie möglich

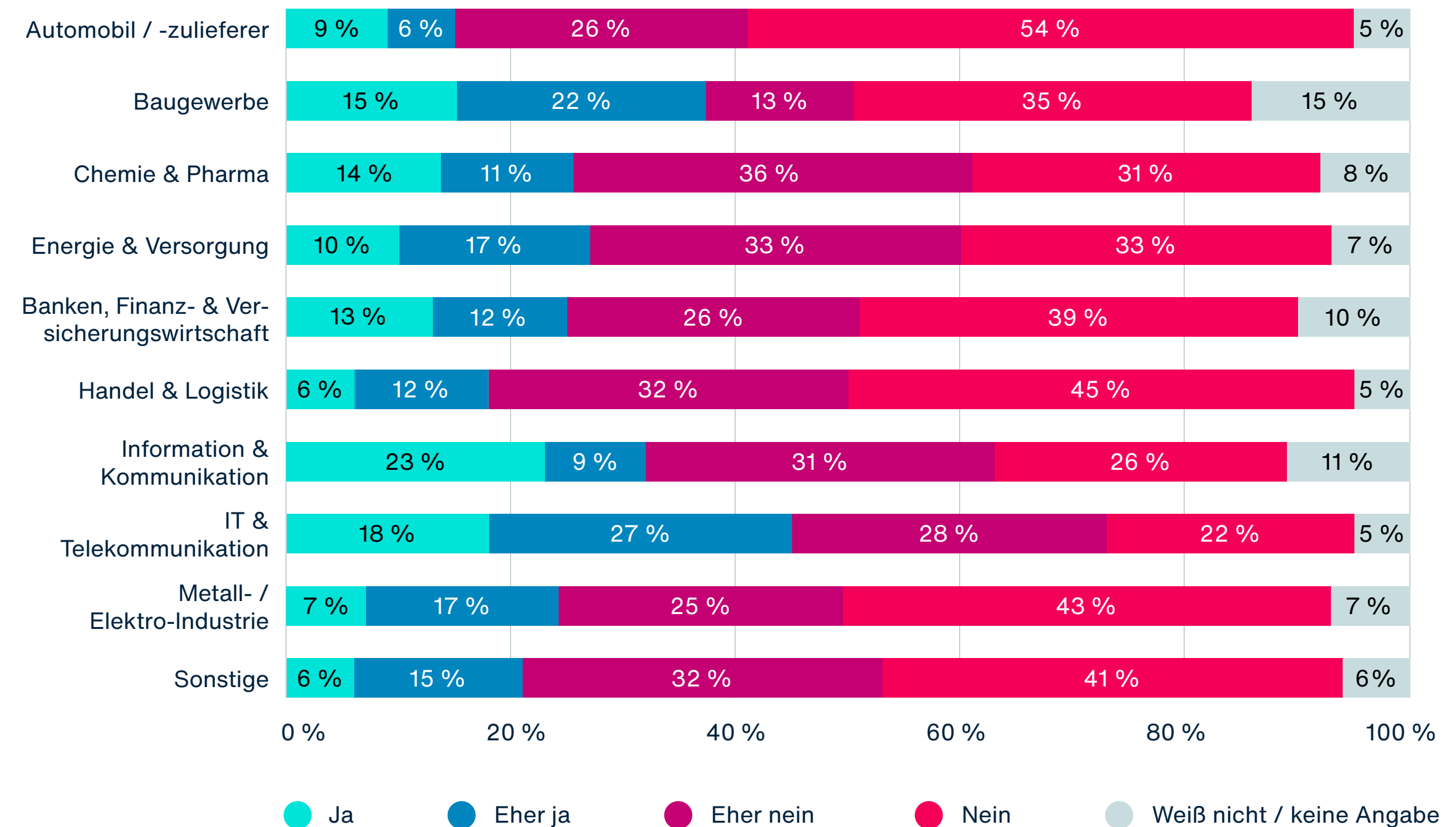
Höchste Bereitschaft zur Weiterarbeit in IT und Telekommunikation, aber auch im Baugewerbe

Wenig überraschend ist, dass Unternehmen aus den Bereichen IT & Telekommunikation recht gute Chancen haben, sich das Know-how ihrer Mitarbeiter:innen auch in fortgeschrittenem Alter zu sichern. Auch diejenigen, die in Information und Kommunikation zu Hause sind, haben in vielen Fällen eine enge Bindung zu ihrer Arbeit, sodass sie nicht unbedingt zum gesetzlich vorgegebenen Termin ausscheiden wollen.

Überraschend ist jedoch, dass auf dem dritten Platz das Baugewerbe mit seinem hohen Anteil körperlich anstrengender Tätigkeiten zu finden ist. Hier ist zu vermuten, dass es eher diejenigen sind, die planerische und überwachende Funktionen haben, für die die gesetzliche Altersgrenze keine absolute Hürde darstellt.

Unabhängig von Ihrer Präferenz: Ist es für Sie denkbar, über das Alter von 67 Jahren hinaus zu arbeiten?

Unternehmensbranche:



2

Der Übergang



Der Übergang Begrenzt flexibel

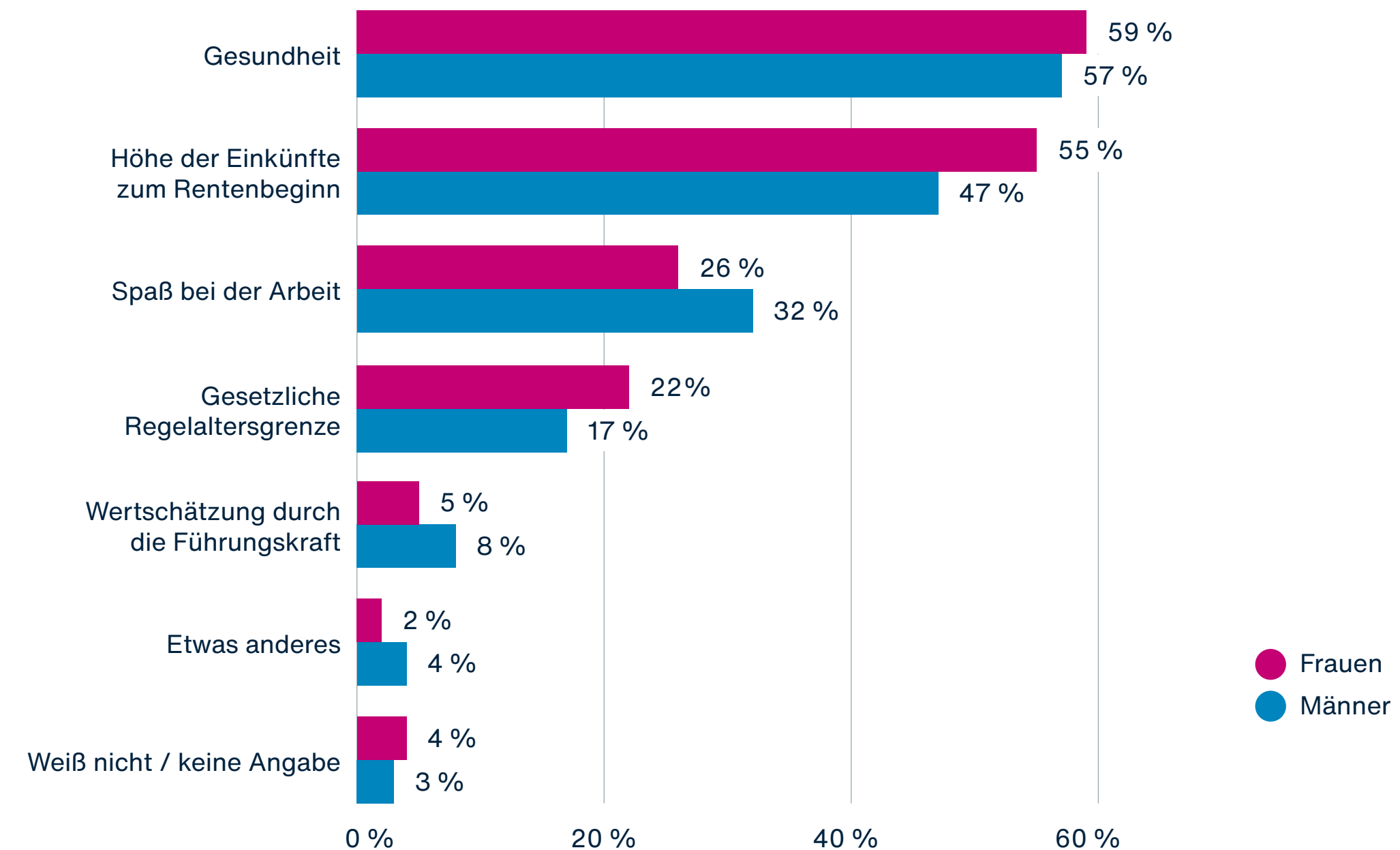
Gesundheit und Geld – davon hängt die Entscheidung ab

„Bleibe ich gesund und wie hoch sind meine Einkünfte?“
Das sind die entscheidenden Fragen, nach denen Arbeitnehmer:innen den Zeitpunkt ihres Rentenbeginns bestimmen wollen und werden. Hier zeigt sich deutlich die Bedeutung, die betriebliche Programme zur Gesundheitsförderung haben können. Langfristig können diese durchaus erheblichen Einfluss darauf haben, qualifizierte Arbeitskräfte im Alter zu halten.

Ganz direkt vom Unternehmen zu beeinflussen ist der Faktor „Spaß an der Arbeit“, der quer durch alle Einkommensstufen und Branchen unangefochten auf Platz drei liegt.

Welche Faktoren werden Ihrer Meinung nach den stärksten Einfluss auf den Zeitpunkt Ihres Renteneintritts haben?

(Sie können bis zu zwei Faktoren auswählen.)



Der Übergang

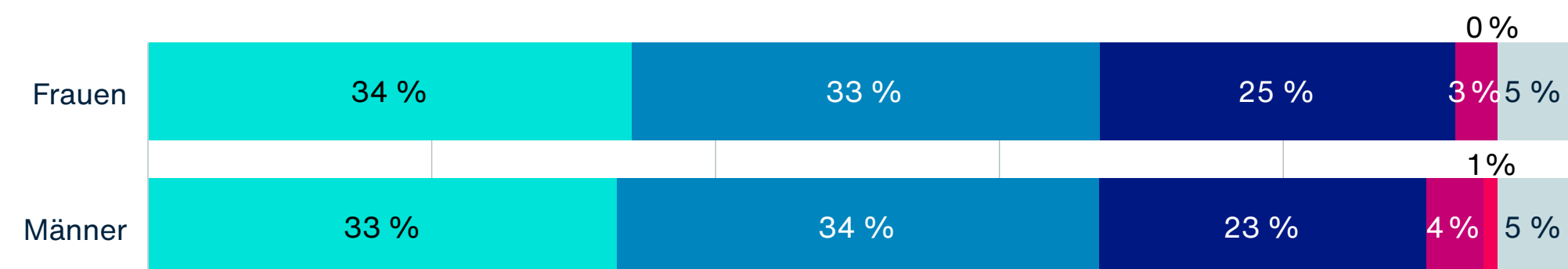
Begrenzt flexibel

Selbstbestimmung ist extrem wichtig

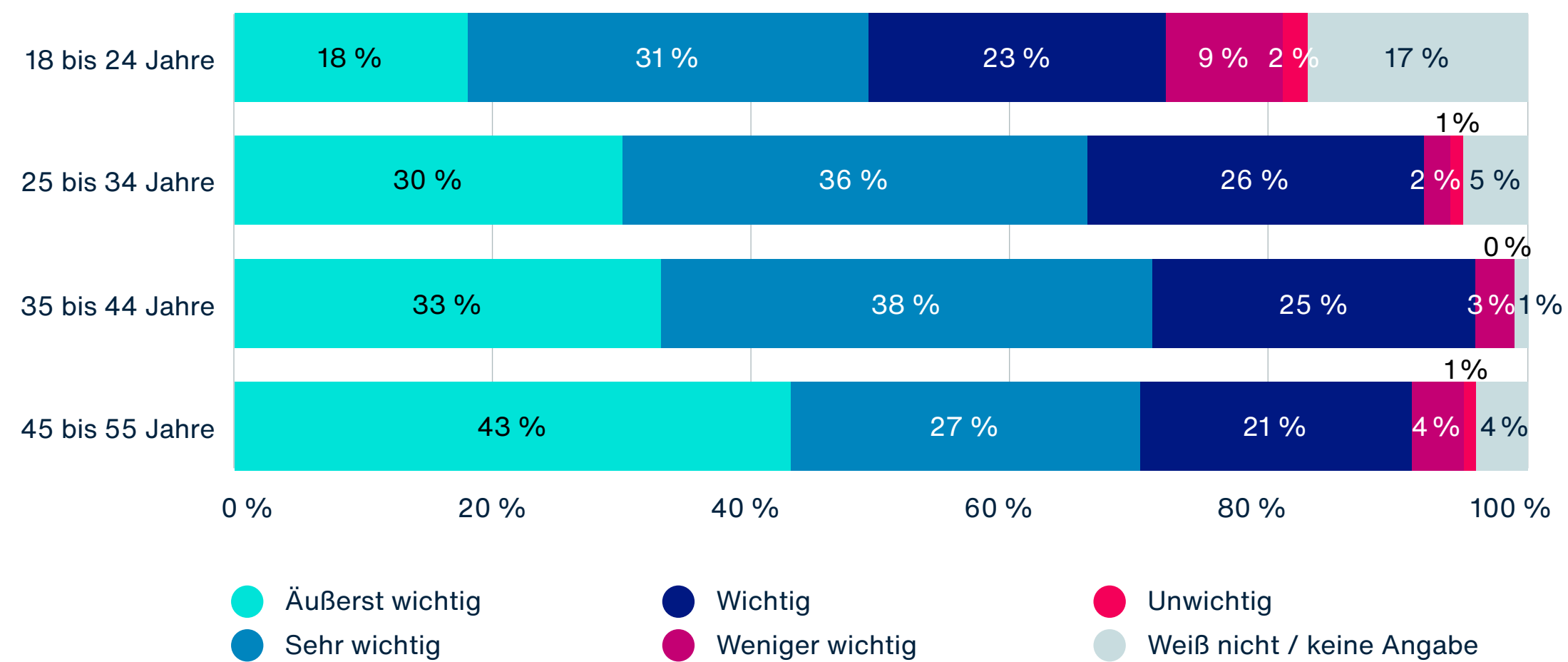
Arbeitnehmer:innen wollen den Zeitpunkt ihres Rentenbeginns selbst bestimmen. Das gilt grundsätzlich unabhängig von Einkommen und Alter.

Verständlicherweise wird dieser Faktor umso wichtiger, je näher das Rentenalter rückt. Nur eine verschwindend geringe Minderheit hält das für weniger wichtig oder gar unwichtig. Das System einer starren gesetzlichen Altersgrenze kollidiert mit der individuellen Lebensplanung.

Wie wichtig ist es Ihnen, den Zeitpunkt Ihres Renteneintritts selbst bestimmen zu können, unabhängig von den gesetzlichen Altersgrenzen (sowohl Vorverlegung als auch Aufschiebung des Renteneintritts)?



Alter:



Der Übergang

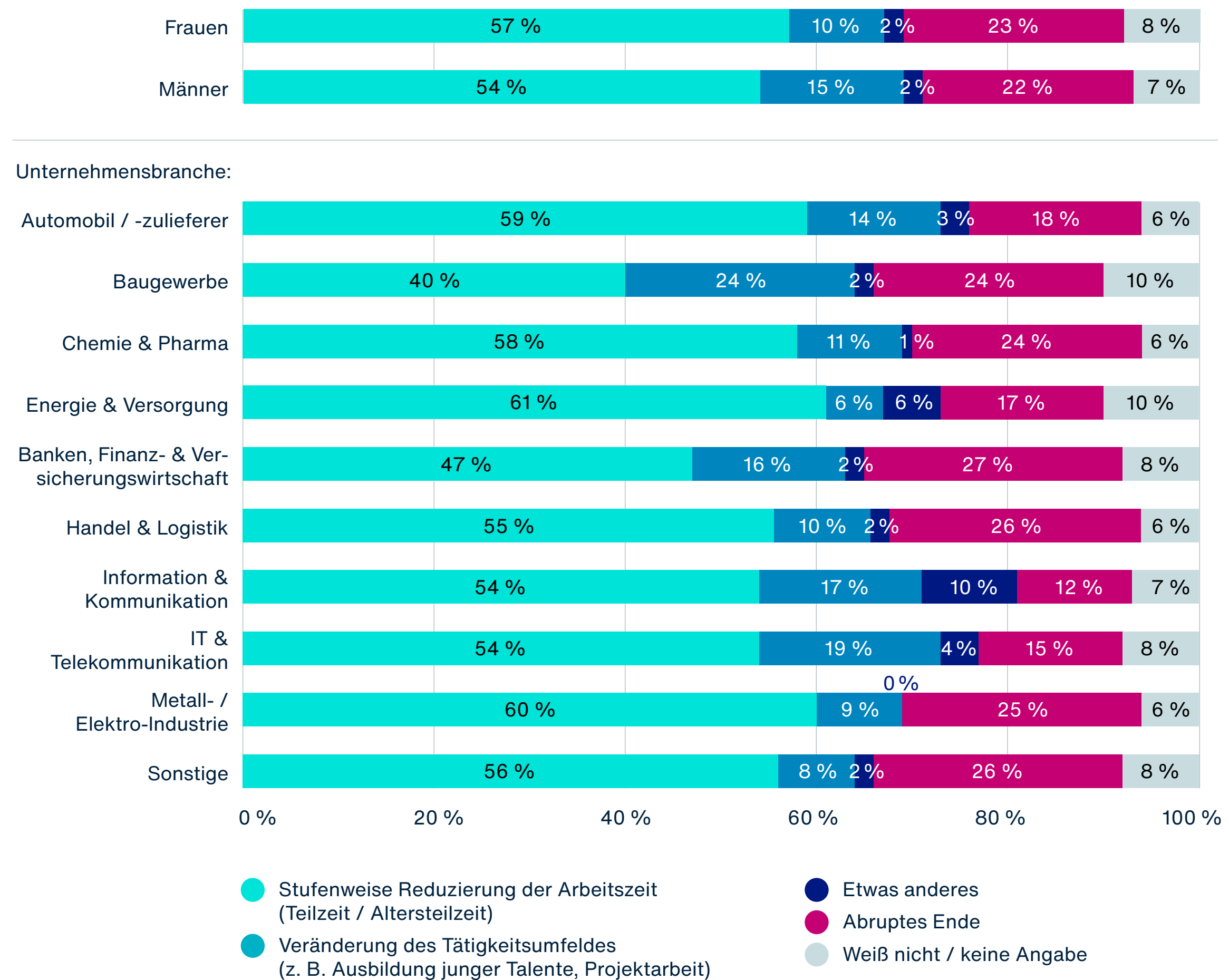
Begrenzt flexibel

Gleitender Übergang statt abruptes Ende

Das Konzept der gesetzlichen Regelaltersgrenze wird auch noch aus einem anderen Blickwinkel infrage gestellt. Die Menschen wünschen sich einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Altersteilzeit steht hier ganz oben auf der Wunschliste. Außerdem ist eine Veränderung der Tätigkeit gewünscht.

Der abrupte Ausstieg aus dem Berufsleben ist nur noch für eine Minderheit der Arbeitnehmer:innen erstrebenswert. Eine stufenweise Reduzierung der Arbeitszeit ist hier das favorisierte Modell. Nur im Baugewerbe bevorzugt ein relativ hoher Anteil der Mitarbeiter:innen entweder die Veränderung der Tätigkeit oder ein abruptes Ende.

Wie stellen Sie sich den Übergang in Ihren Ruhestand am ehesten vor?

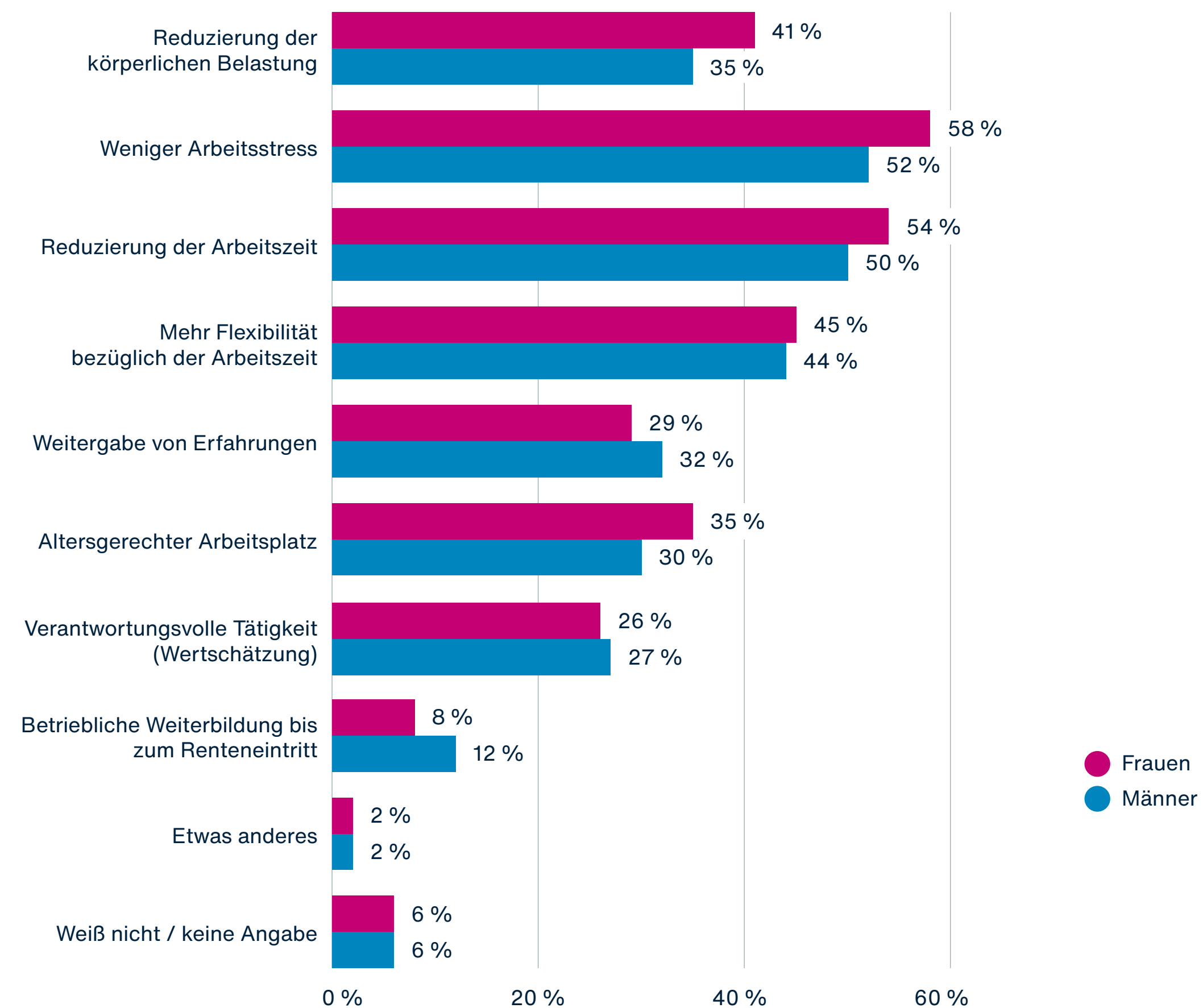


Der Übergang Begrenzt flexibel

Weniger Stress und körperliche Belastung

Neben Reduzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit erhoffen sich Arbeitnehmer:innen von einer Übergangsphase vor allem weniger Stress und geringere körperliche Belastung. Sie wollen aber auch ihre Erfahrungen weitergeben und weiterhin verantwortungsvolle Tätigkeiten ausüben. Es wird eine Herausforderung für die Unternehmen sein, diese Wünsche unter einen Hut zu bringen. Gleichzeitig ergibt sich daraus die Chance, das Wissen erfahrener Mitarbeiter:innen im Unternehmen zu halten.

Welche Punkte wären bzw. sind Ihnen für die ruhestandsnahe Lebensphase wichtig? (Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.)



Der Übergang

Begrenzt flexibel

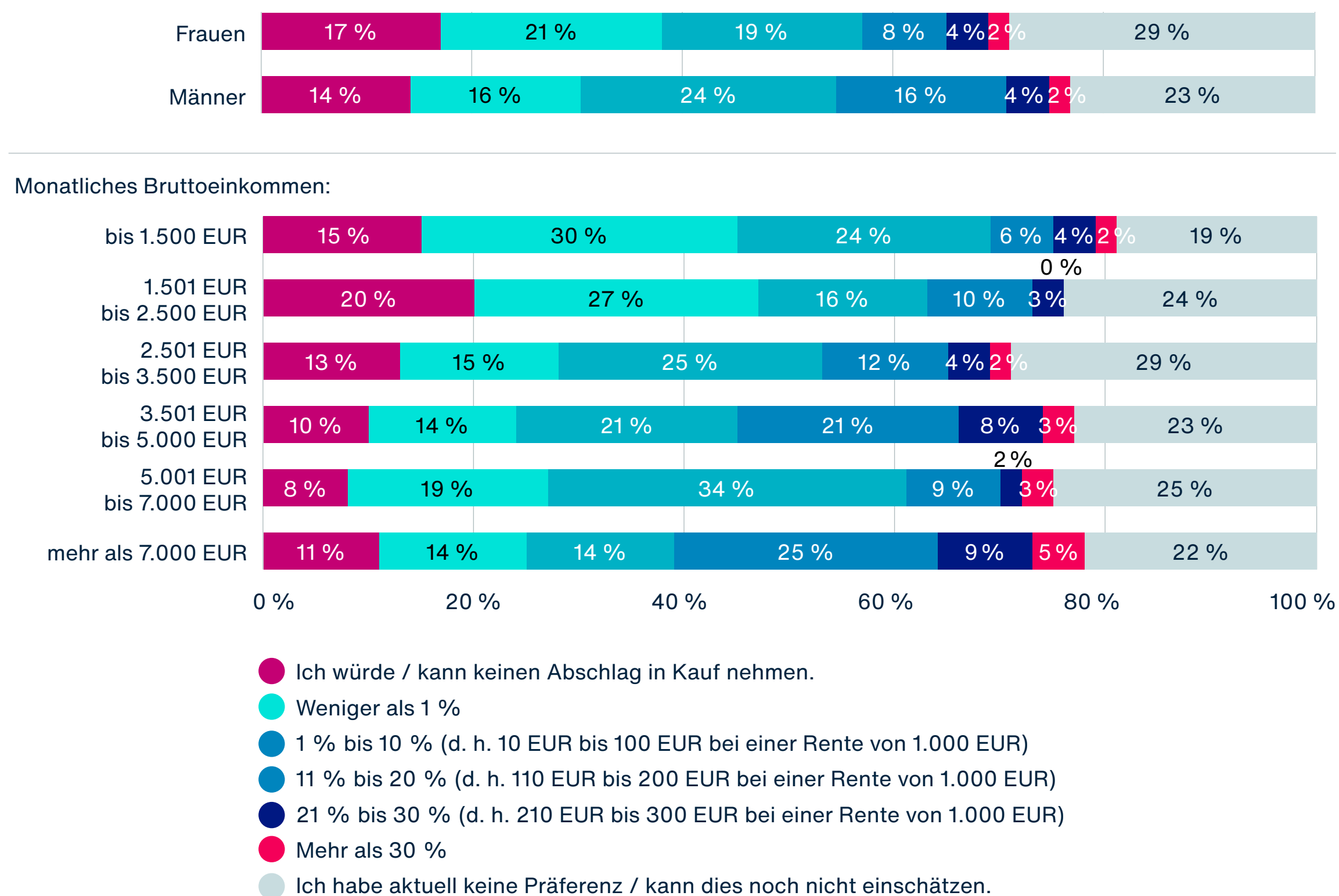
Abschläge und Zuschläge – wo sind die Grenzen?

Dass flexible Altersgrenzen sich durch Abschläge und Zuschläge bei der Rentenhöhe bemerkbar machen, dürfte den meisten Arbeitnehmer:innen klar sein. Der Abschlag in der gesetzlichen Rente beträgt zum Beispiel 0,3 Prozent pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme, pro Jahr also 3,6 Prozent. Doch in welcher Höhe sind sie bereit, Einbußen in Kauf zu nehmen, um sich sozusagen früher aus dem Arbeitsleben „freizukaufen“, und was müsste ihnen geboten werden, damit sie länger am Arbeitsplatz bleiben?

Es zeigt sich, dass nur ein relativ kleiner Teil der Beschäftigten wirklich bereit und / oder in der Lage ist, einen Abschlag in Kauf zu nehmen, der höher als ein Prozent der Rentenhöhe wäre. Lediglich rund ein Drittel der Frauen (33 Prozent) kann es sich vorstellen, mit solch einer Reduzierung der Rente zurechtzukommen, bei den Männern ist es immerhin knapp die Hälfte (46 Prozent).

Wie nicht anders zu erwarten, steigt die Bereitschaft, Abschläge in Kauf zu nehmen, mit dem Einkommen. Darauf dürften auch die Unterschiede zwischen Frauen und Männern zurückzuführen sein, da es immer noch einen deutlichen Einkommensunterschied gibt.

Welchen Abschlag auf die erwartete Rentenzahlung würden Sie in Kauf nehmen, um vor dem 67. Lebensjahr in Rente zu gehen?



Der Übergang

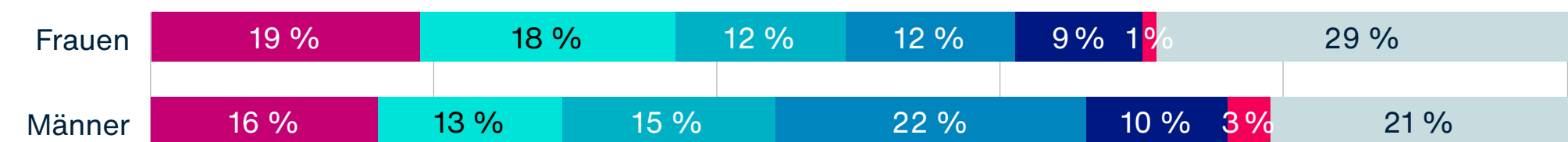
Begrenzt flexibel

Je geringer das Einkommen, desto höher müsste der Zuschlag sein

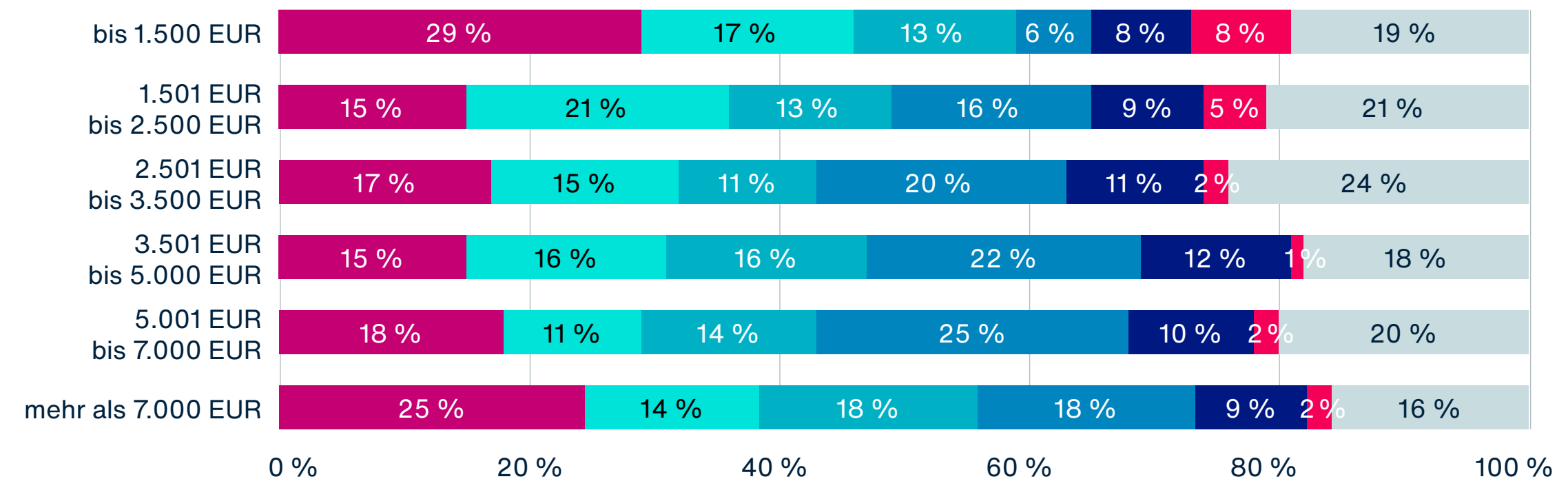
Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Zuschlägen, die erwartet werden, wenn über das gesetzliche Rentenalter hinaus weitergearbeitet wird. Der Zuschlag in der gesetzlichen Rente beträgt zum Beispiel 0,5 Prozent für jeden Monat, den man später in Rente geht – pro Jahr also 6 Prozent. Für 42 Prozent der Frauen bzw. 50 Prozent der Männer müsste der Zuschlag höher als 11 Prozent sein, damit eine Weiterarbeit über das gesetzliche Rentenalter hinaus überhaupt interessant wäre.

Geringverdiener:innen sind am wenigsten bereit, weiterzuarbeiten, und wenn, dann nur bei sehr hohen Zuschlägen auf die Rente.

Wie hoch müsste der Zuschlag zur Rente sein, damit es für Sie interessant wird, über das 67. Lebensjahr hinaus weiterzuarbeiten?



Monatliches Bruttoeinkommen:



- Eine Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus kommt für mich weiterhin (eher) nicht infrage.
- Mehr als 30 %
- 21 % bis 30 % (d. h. 210 EUR bis 300 EUR bei einer Rente von 1.000 EUR)
- 11 % bis 20 % (d. h. 110 EUR bis 200 EUR bei einer Rente von 1.000 EUR)
- 1 % bis 10 % (d. h. 10 EUR bis 100 EUR bei einer Rente von 1.000 EUR)
- Weniger als 1 %
- Ich habe aktuell keine Präferenz / kann dies noch nicht einschätzen.

3

Die Vorsorge



Die Vorsorge

Individuelle Bereitschaft vorhanden

Private und betriebliche Vorsorge – die große Mehrheit ist dabei

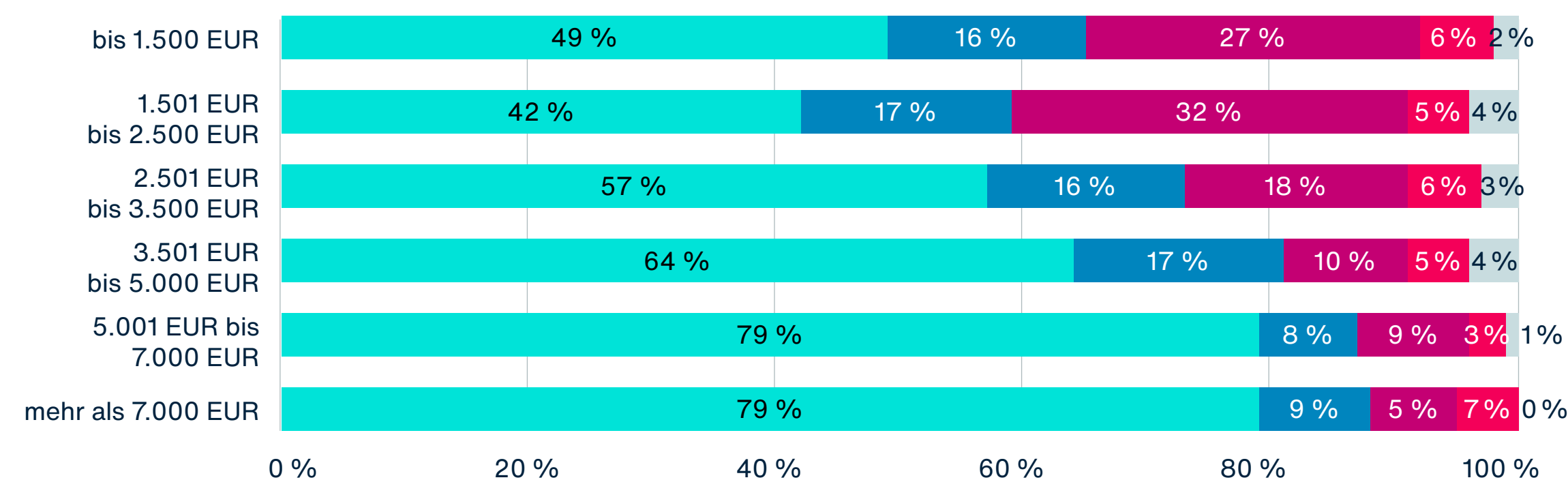
Rund drei Viertel der Arbeitnehmer:innen sorgen privat für das Alter vor oder haben es zumindest geplant.

Auch hier spielt das Einkommen eine entscheidende Rolle. Vor allem in den unteren Einkommensgruppen sehen sich viele Arbeitnehmer:innen nicht in der Lage, für ihr Alter privat vorzusorgen, und erwarten, dass sich das auch in Zukunft nicht ändern wird. Hier besteht also nach wie vor großer Handlungsbedarf.

Betreiben Sie private Altersvorsorge (Sparen, Anlegen etc.), z. B. um Ihre Rente aufzustocken oder früher in Rente gehen zu können?



Monatliches Bruttoeinkommen:



- Ja, ich treffe schon private Altersvorsorge.
- Noch nicht, ich habe dies aber vor.
- Nein, dies kann ich mir nicht leisten und werde es mir wahrscheinlich weiterhin nicht leisten können.
- Nein, ich sehe keine Notwendigkeit darin.
- Weiß nicht / keine Angabe

Die Vorsorge

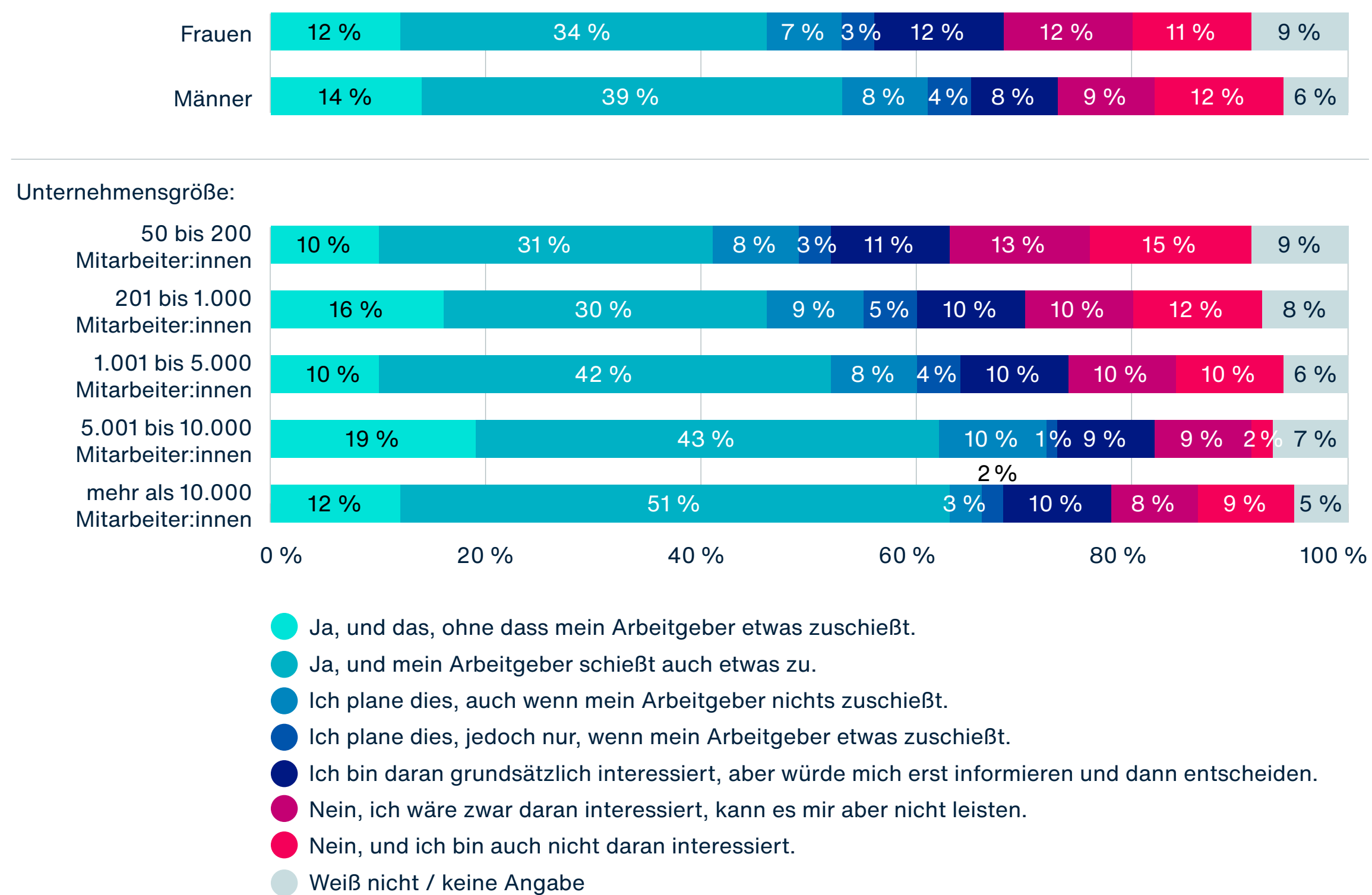
Individuelle Bereitschaft vorhanden

Betriebliche Altersversorgung – die etablierte zweite Säule

Grundsätzlich hat sich die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Absicherung etabliert. Die Antworten der Arbeitnehmer:innen zeigen hier aber immer noch einen gewissen Nachholbedarf. Während 63 Prozent der Männer und 55 Prozent der Frauen bereits privat vorsorgen, nehmen nur 53 Prozent der Männer und 46 Prozent der Frauen die Angebote zur betrieblichen Altersversorgung wahr. Es kann sich daher für ein Unternehmen lohnen, durch maßgeschneiderte Kommunikationskonzepte auf die Vorteile der betrieblichen Altersversorgung hinzuweisen.

Weiterhin gibt es ein Gefälle nach der Unternehmensgröße. Die etablierten Betriebsrentensysteme der Großunternehmen motivieren deutlich mehr Mitarbeiter:innen zur Beteiligung als bei kleinen und mittleren Unternehmen. Hier liegt großes Potenzial in der besseren Integration der betrieblichen Altersversorgung in die Kommunikation, zum Beispiel beim Onboarding neuer Mitarbeiter:innen. Das sollte bei kleineren und mittleren Unternehmen genauso selbstverständlich sein, wie es bei fast jedem Großunternehmen ist.

Betreiben Sie betriebliche Altersvorsorge, z. B. um Ihre Rente aufzustocken oder früher in Rente gehen zu können?



Die Vorsorge

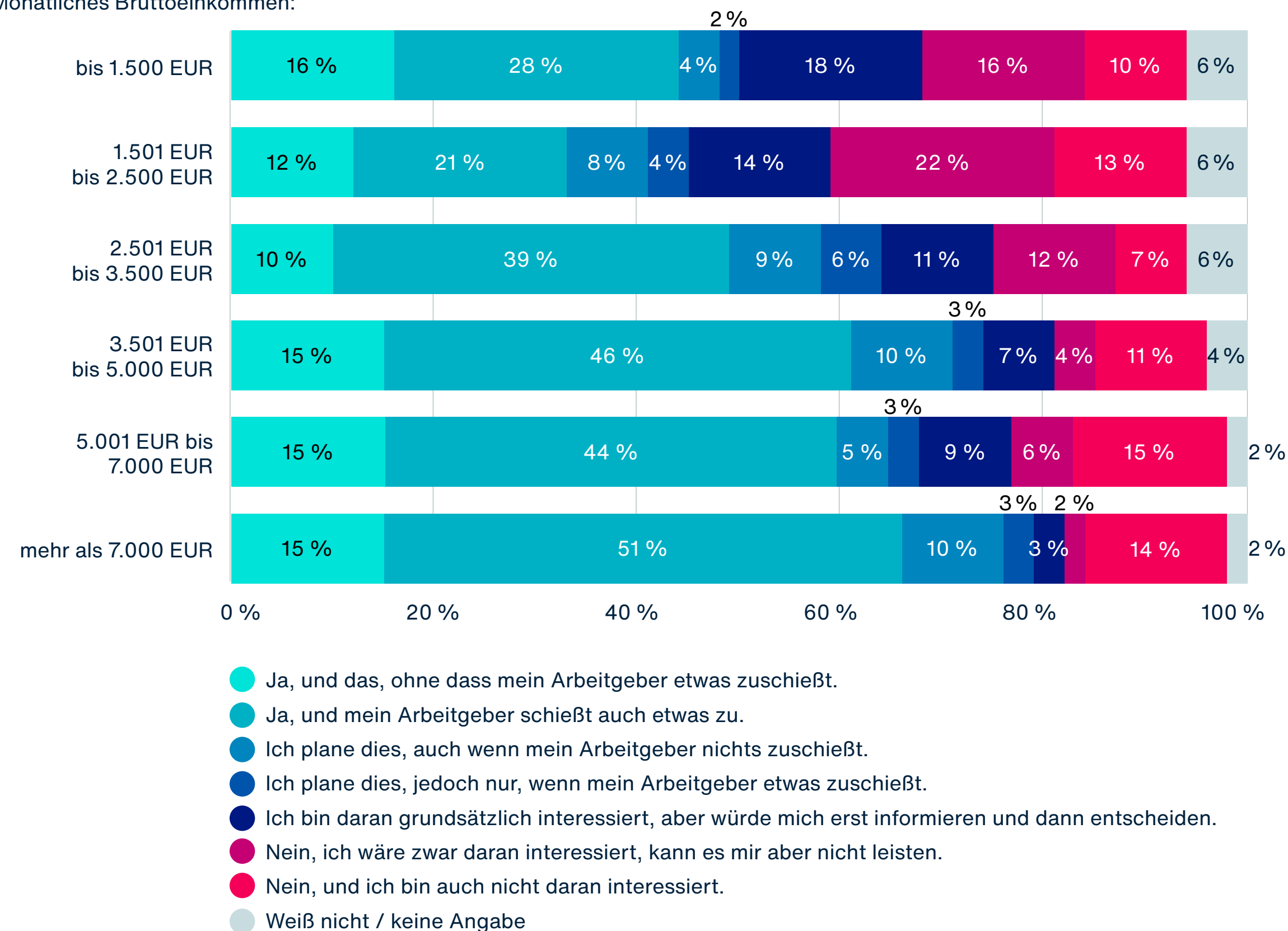
Individuelle Bereitschaft vorhanden

Unterversorgung in unteren Einkommensgruppen

Auch bei der betrieblichen Altersvorsorge zeigt sich wieder deutlich die Abhängigkeit vom Einkommen. Je höher das monatliche Bruttoeinkommen ist, desto höher ist auch die Beteiligungsquote. Arbeitnehmer:innen mit einem geringen monatlichen Einkommen fällt es meist schwerer, auf einen Teil ihres Gehalts zum Sparen zu verzichten.

Betreiben Sie betriebliche Altersvorsorge, z. B. um Ihre Rente aufzustocken oder früher in Rente gehen zu können?

Monatliches Bruttoeinkommen:



Die Vorsorge

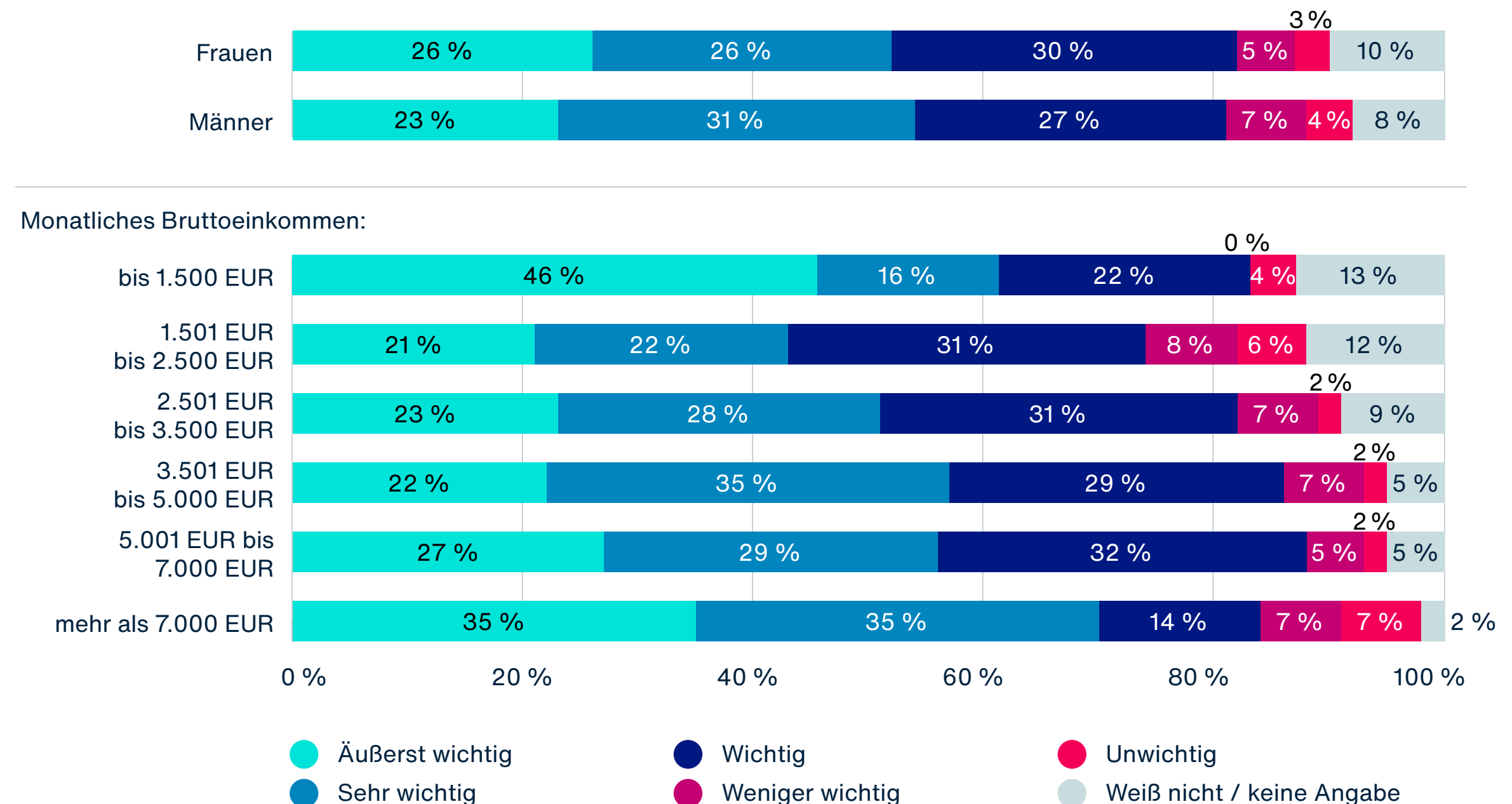
Individuelle Bereitschaft vorhanden

Hohes Interesse an Arbeitgeber-Angeboten

Auf der anderen Seite haben gerade die unteren Einkommensgruppen ein großes Interesse daran, dass der Arbeitgeber ihnen die Möglichkeit gibt, für das Alter in Form von Geld oder Zeitguthaben etwas anzusparen.

Hierfür kommen verschiedene Modelle infrage, wie Zeitwertkonten, Altersteilzeitmodelle etc., die von den Unternehmen für ihre Mitarbeiter:innen umgesetzt werden können. Zwischen Männern und Frauen gibt es kaum Unterschiede, was das Interesse am flexiblen Ansparen von Zeit und Geld betrifft.

Wie wichtig ist es Ihnen, dass Ihnen ein Arbeitgeber die Möglichkeit eines flexiblen Ansparens von Zeit und Geld bietet, um möglichst ohne Einbußen früher in Rente gehen zu können?



4

Die Betriebsrente



Die Betriebsrente

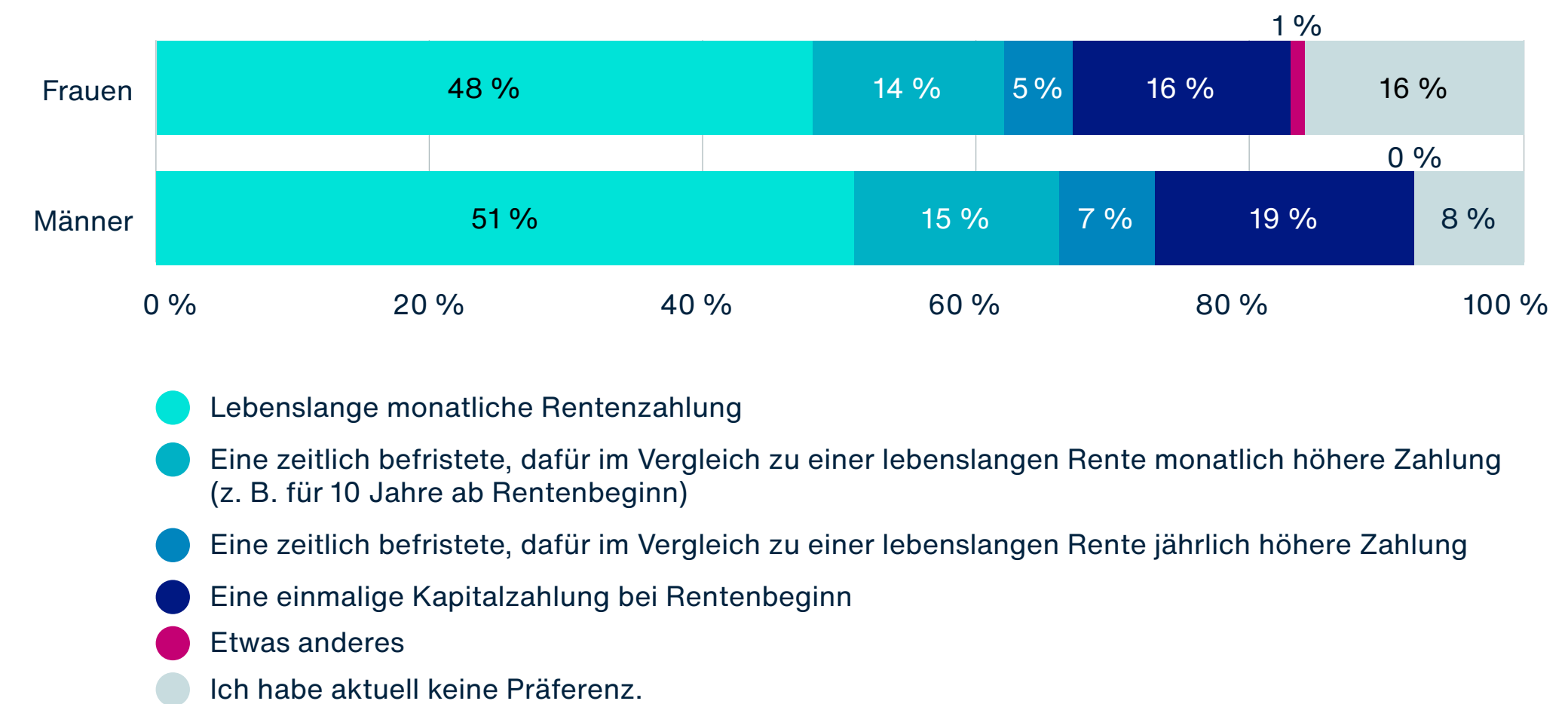
Sicherheit geht vor

Betriebsrente – bei Auszahlung und Anpassung zählt die Sicherheit

Rund die Hälfte der Arbeitnehmer:innen wünscht die Auszahlung der Betriebsrente in Form einer lebenslangen monatlichen Rente. Andere Modelle, wie eine einmalige Kapitalzahlung bei Rentenbeginn oder eine befristete höhere Rentenzahlung, finden erheblich weniger Zuspruch.

Es bedarf daher intensiver Kommunikationsmaßnahmen, wenn Unternehmen von Renten- auf Kapital- oder Ratenzahlungen umstellen wollen. Ohne Weiteres werden Arbeitnehmer:innen das nicht akzeptieren.

Unabhängig davon, ob Sie betriebliche Altersvorsorge betreiben oder dies planen: In welcher Form sollte eine betriebliche Altersversorgung ausgezahlt werden?



Die Betriebsrente

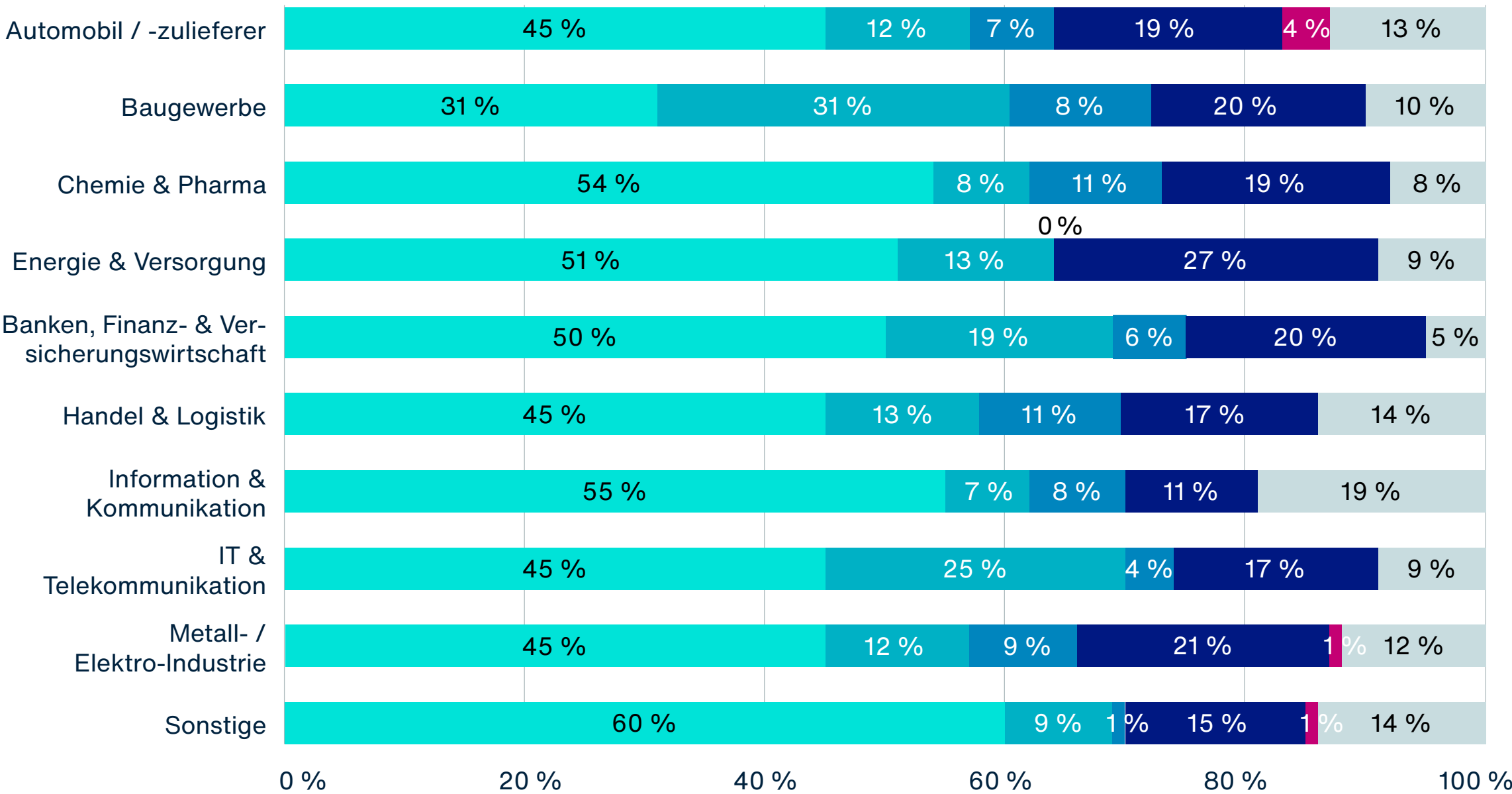
Sicherheit geht vor

Relativ einheitliches Bild auch bei den Branchen

Signifikante Unterschiede nach Einkommensgruppen und Unternehmensgrößen gibt es bei der bevorzugten Auszahlungsform nicht. Bei den Branchen sticht nur das Baugewerbe hervor. Hier hat eine zeitlich befristete Zahlung genauso viele Befürworter:innen (31 Prozent) wie die lebenslange Rente.

Unabhängig davon, ob Sie betriebliche Altersvorsorge betreiben oder dies planen: In welcher Form sollte eine betriebliche Altersversorgung ausgezahlt werden?

Unternehmensbranche:



- Lebenslange monatliche Rentenzahlung
- Eine zeitlich befristete, dafür im Vergleich zu einer lebenslangen Rente monatlich höhere Zahlung (z. B. für 10 Jahre ab Rentenbeginn)
- Eine zeitlich befristete, dafür im Vergleich zu einer lebenslangen Rente jährlich höhere Zahlung
- Eine einmalige Kapitalzahlung bei Rentenbeginn
- Etwas anderes
- Ich habe aktuell keine Präferenz.

Die Betriebsrente

Sicherheit geht vor

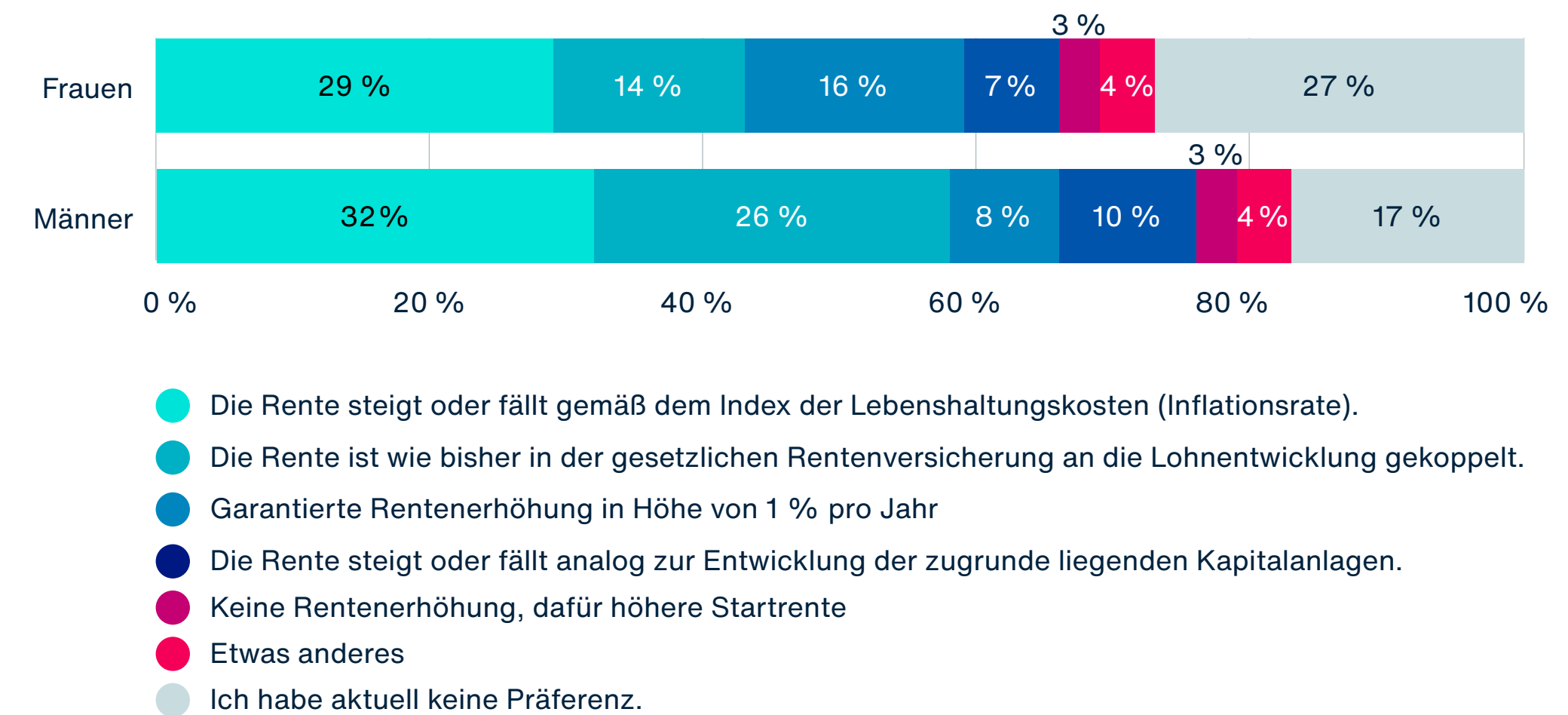
Inflationsausgleich auch während der Rentenphase

Arbeitnehmer:innen wollen Sicherheit. Das gilt auch für Anpassungen der Rentenhöhe. Hier hat eine Anpassung analog den zugrunde liegenden Kapitalanlagen keine Chance gegen herkömmliche Modelle, wie die Orientierung an den Lebenshaltungskosten oder der Brutto-lohntwicklung.

Die für neue Verträge sowohl in der privaten als auch der betrieblichen Altersversorgung übliche Rentenerhöhung von 1 Prozent pro Jahr spielt besonders bei Männern mit 8 Prozent eine untergeordnete Rolle (Frauen 16 Prozent). Eine höhere Startrente und dafür keine künftige Rentenerhöhung findet so gut wie keinen Anklang. Eine kontinuierliche Steigerung der Rente ist somit wichtig, um dem Sicherheitsbewusstsein der Beschäftigten Rechnung zu tragen.

Das gilt unabhängig von Einkommen, Unternehmensgröße oder Branche. Alternative Modelle der Renten-anpassung werden auf große Akzeptanzprobleme stoßen, die möglicherweise nur mit großem Aufklärungs-aufwand überwunden werden können.

Laufende Renten werden i. d. R. angepasst. Welche Art der Rentenerhöhung nach Beginn der Altersrente würden Sie bevorzugen?



5

Die Zukunftsaussichten



Die Zukunftsaussichten

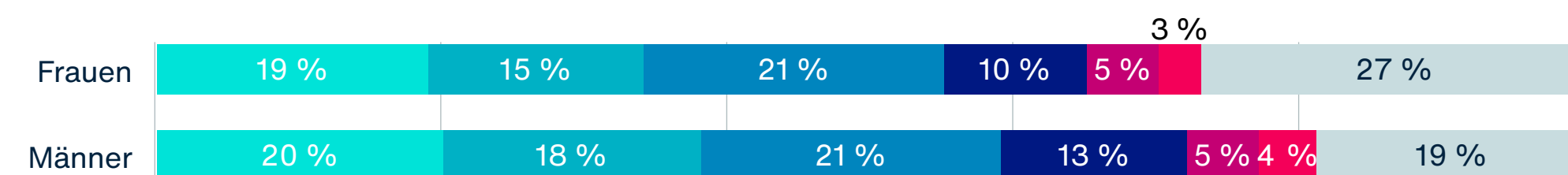
Einschätzung der Arbeitnehmer:innen

Einschätzungen und Berechnungen – so sehen Arbeitnehmer:innen ihre Zukunft

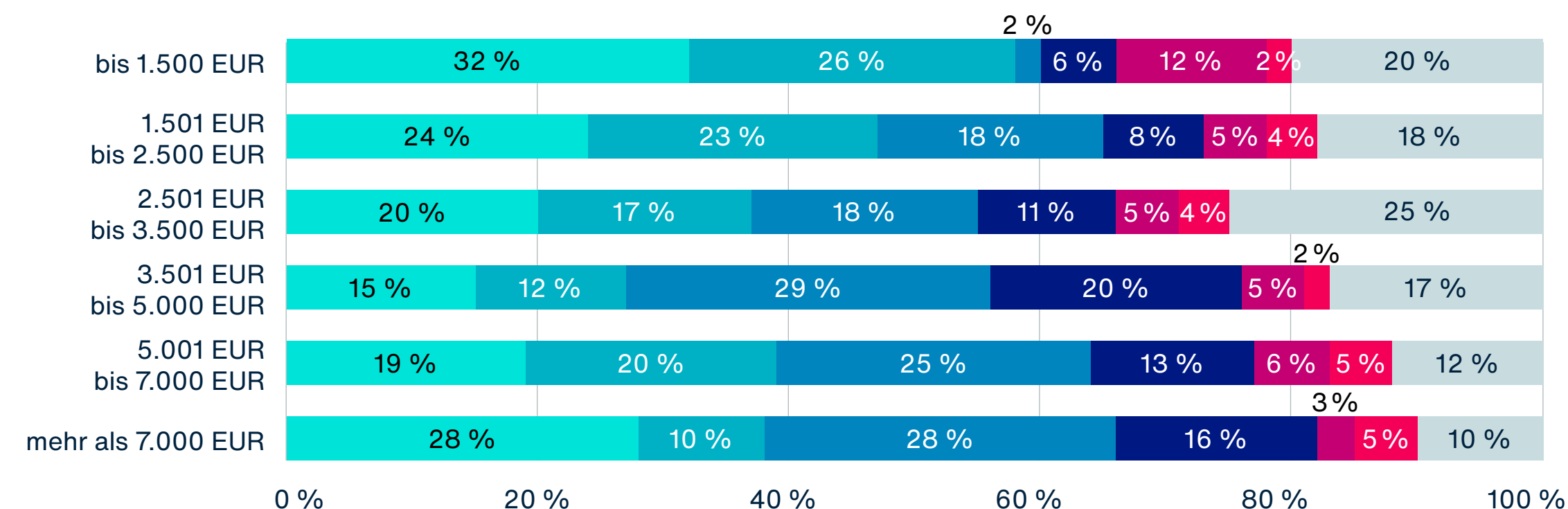
Sehr weit auseinander gehen die Einschätzungen der Befragten, was die Höhe ihrer künftigen Rente angeht. Da viele individuelle Faktoren eine Rolle spielen, lässt sich kaum ermitteln, ob diese Einschätzungen realistisch sind oder nicht.

Interessant ist jedoch, dass mit steigendem Einkommen auch tendenziell eine prozentual höhere Rente erwartet wird. Das ließe sich nur mit einem hohen Maß an privater und betrieblicher Vorsorge begründen.

Was schätzen Sie: Welche monatliche Rentenhöhe (Summe aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Rente) werden Sie zum Rentenbeginn voraussichtlich erreichen?



Monatliches Bruttoeinkommen:



- Weniger als 50 % des letzten Gehalts
- 50 % bis 59 % des letzten Gehalts (d. h. 500 EUR bis 590 EUR bei einem Bruttoeinkommen von 1.000 EUR)
- 60 % bis 69 % des letzten Gehalts (d. h. 600 EUR bis 690 EUR bei einem Bruttoeinkommen von 1.000 EUR)
- 70 % bis 79 % des letzten Gehalts (d. h. 700 EUR bis 790 EUR bei einem Bruttoeinkommen von 1.000 EUR)
- 80 % bis 89 % des letzten Gehalts (d. h. 800 EUR bis 890 EUR bei einem Bruttoeinkommen von 1.000 EUR)
- Mindestens 90 % des letzten Gehalts (d. h. mind. 900 EUR bei einem Bruttoeinkommen von 1.000 EUR)
- Weiß nicht / keine Angabe

Die Zukunftsaussichten

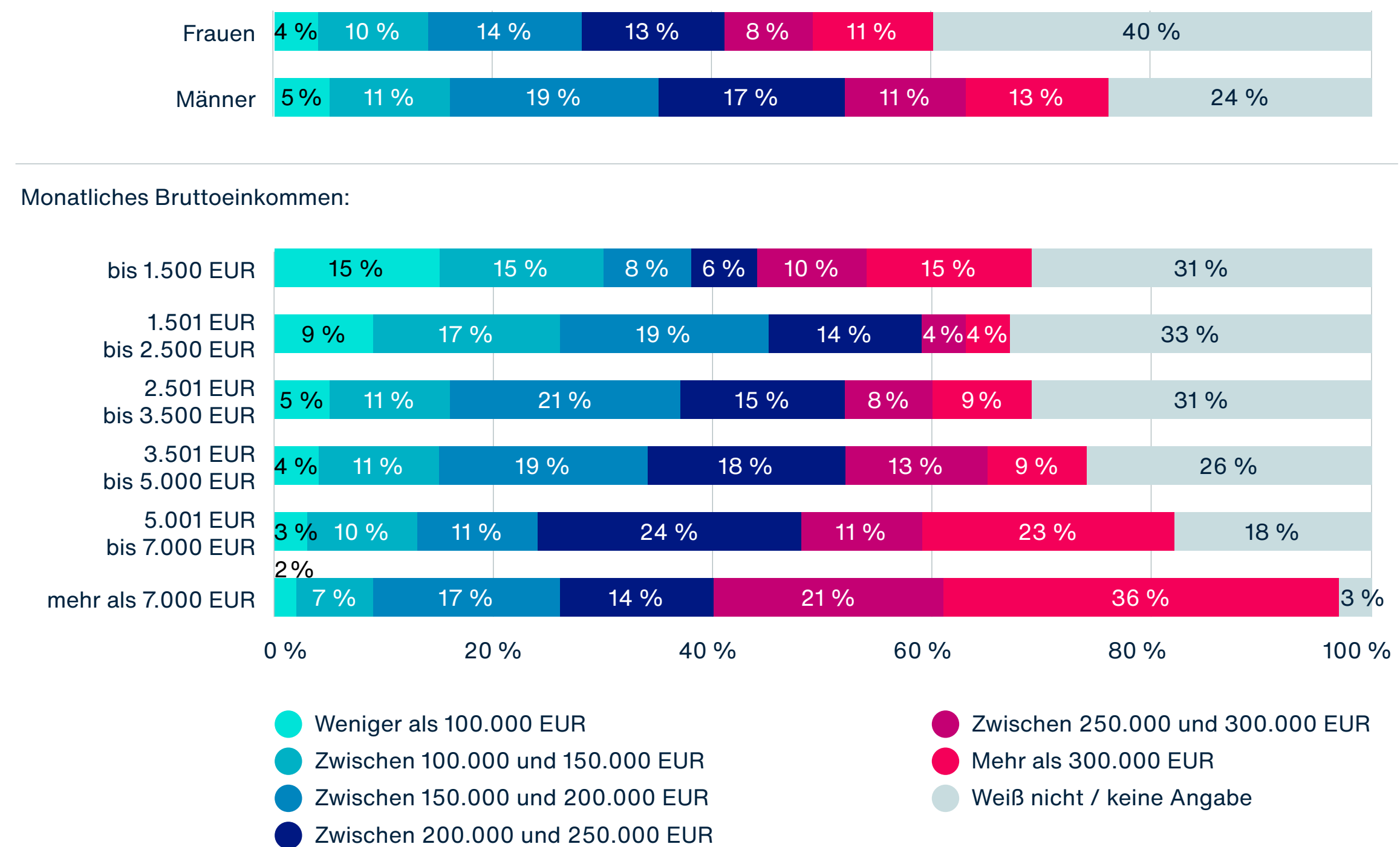
Einschätzung der Arbeitnehmer:innen

Die Kapitalfrage – wenig Wissen, viel Vermutung

Zur Finanzierung einer lebenslangen Rente von 1.000 EUR ab Rentenbeginn mit 67 ist abhängig von Geschlecht und Geburtsjahrgang ein Betrag zwischen 150.000 EUR und 200.000 EUR erforderlich (Berechnung auf Basis des aktuellen IFRS-Zinsniveaus von etwa 4 Prozent p. a. sowie unter Zugrundelegung von in der betrieblichen Altersversorgung üblichen Sterbetafeln). Dieses Wissen ist bei Arbeitnehmer:innen nicht sehr verbreitet, denn die Schätzungen gehen weit auseinander.

Mit der Höhe des eigenen Einkommens steigt dabei offensichtlich auch die Einschätzung, wie viel Kapital für die Absicherung erforderlich ist.

Was ist Ihre Einschätzung: Wie viel Kapital ist bei Rentenbeginn im Alter von 67 Jahren im Durchschnitt erforderlich, um eine lebenslange monatliche Rente im Wert von 1.000 EUR zu finanzieren?



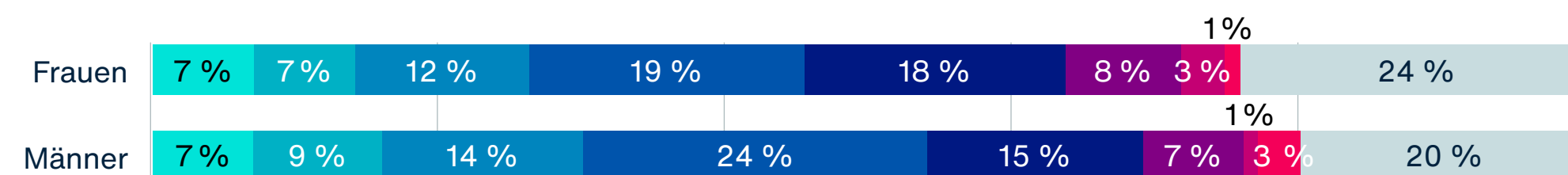
Die Zukunftsaussichten

Einschätzung der Arbeitnehmer:innen

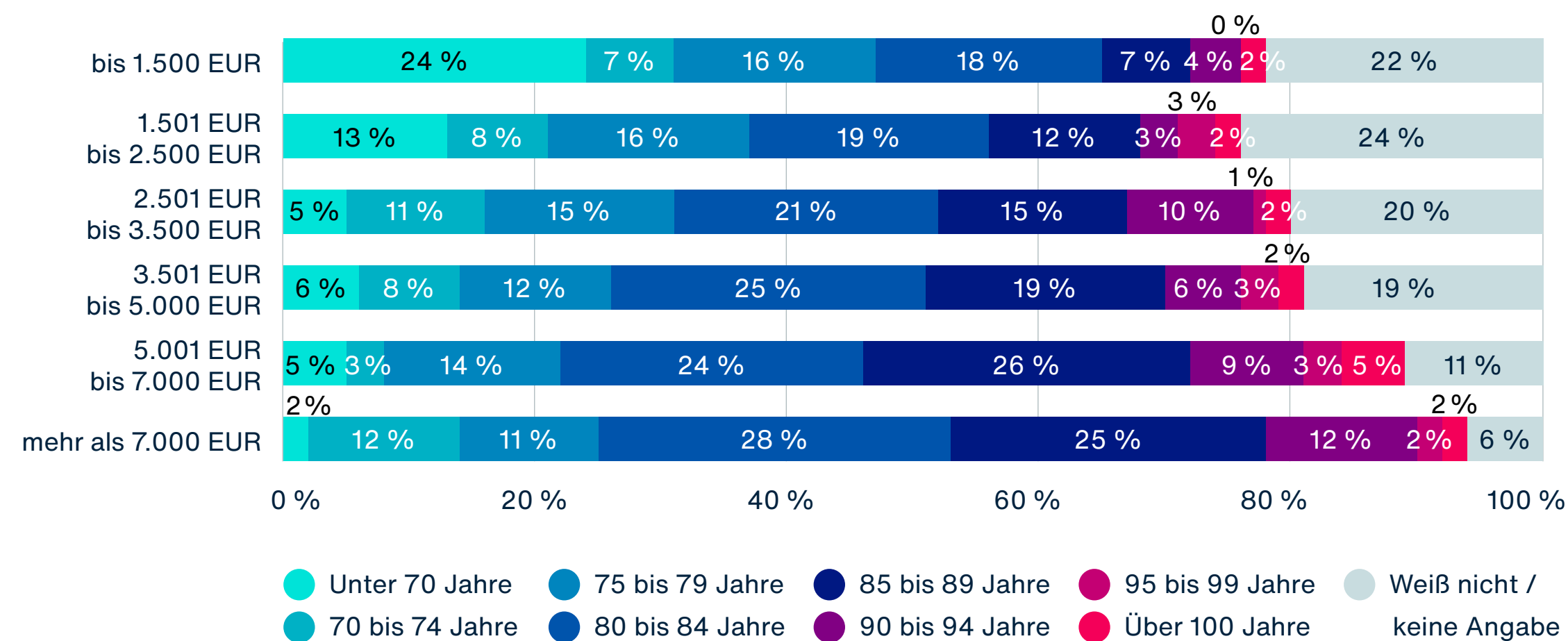
Lebenserwartung – wer wenig verdient, erwartet, früher zu sterben

Frauen schätzen entgegen der Statistik ihre Lebenserwartung im Vergleich zu Männern geringer ein. Auch wächst die Einschätzung der eigenen Lebenserwartung offensichtlich mit dem Einkommen. Nur der Anteil derjenigen, die davon ausgehen, über 100 Jahre alt zu werden, ist mit etwa 2 Prozent in allen Einkommensgruppen gleich hoch.

Wie schätzen Sie aktuell Ihre ganz persönliche Lebenserwartung ein?



Monatliches Bruttoeinkommen:



6

Die Arbeitgeber-Attraktivität



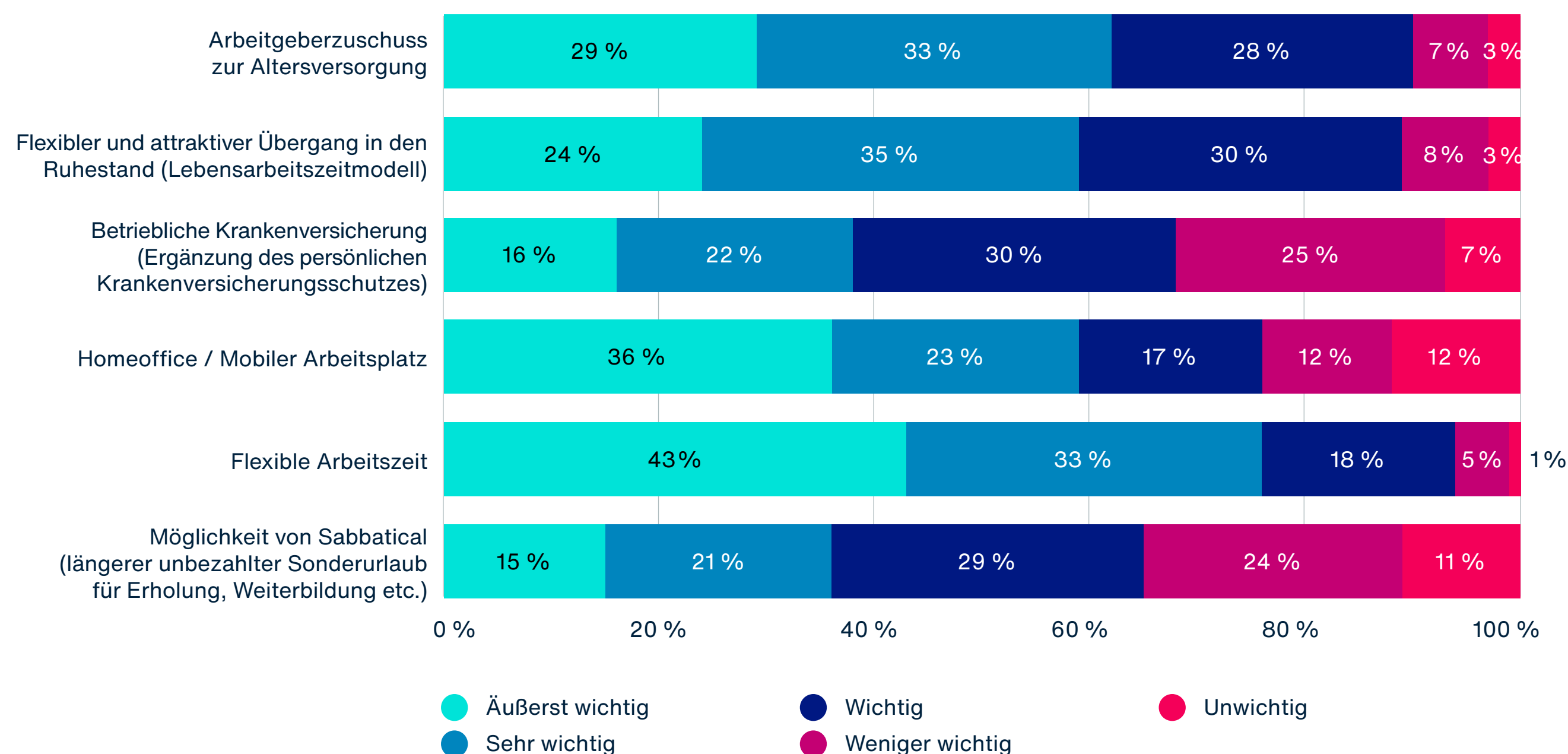
Die Arbeitgeber-Attraktivität

Maßgeschneiderte Benefits-Auswahl

Was können und sollen Unternehmen tun?

Die flexible Arbeitszeit ist heute in fast allen Unternehmen Realität, in denen das technisch machbar ist. Für 94 Prozent der Arbeitnehmer:innen ist sie wichtig bis äußerst wichtig. Gleich darauf folgen der Arbeitgeberzuschuss zur Altersversorgung und ein flexibler Übergang in den Ruhestand.

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden zusätzlichen Leistungen eines Arbeitgebers? (Bitte geben Sie für jede Leistung eine Antwort.)



Die Arbeitgeber-Attraktivität

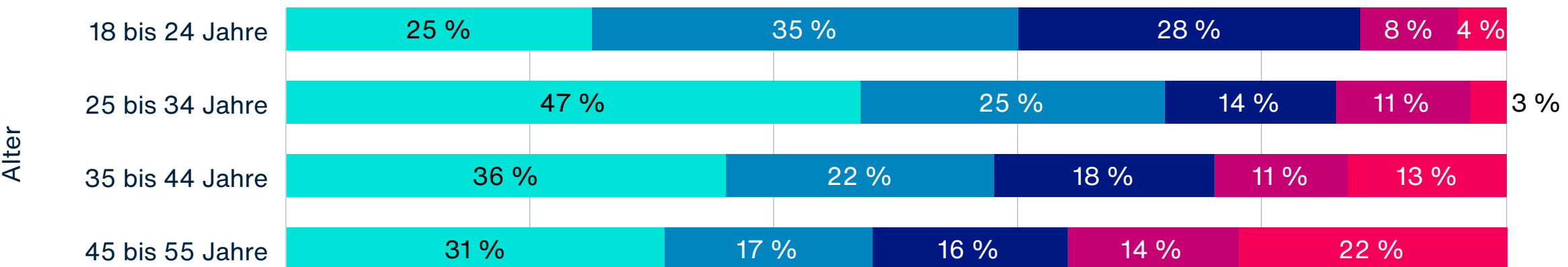
Maßgeschneiderte Benefits-Auswahl

Konkrete Anforderungen variieren nach Alter

Die Rangfolge der Top 3 unterscheidet sich zwischen den Alters- und Einkommensgruppen allenfalls in Nuancen. Erhebliche Unterschiede gibt es allerdings bei den weiteren Faktoren. So gehört das Homeoffice beziehungsweise das mobile Arbeiten für Jüngere zu den ganz wesentlichen Anforderungen.

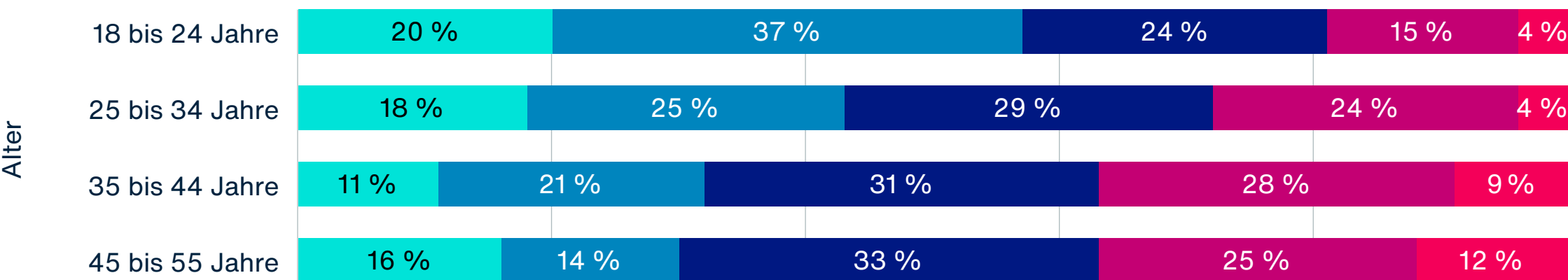
Auch die betriebliche Krankenversicherung und die Möglichkeit eines Sabbaticals stehen bei den jüngeren Arbeitnehmer:innen wesentlich höher im Kurs als bei älteren.

Homeoffice / Mobiler Arbeitsplatz



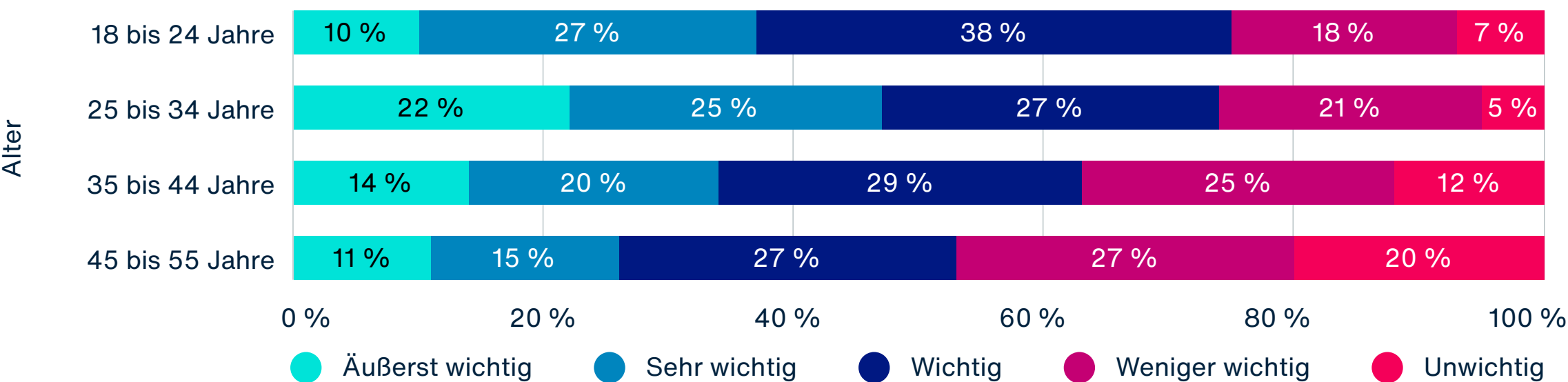
Betriebliche Krankenversicherung

(Ergänzung des persönlichen Krankenversicherungsschutzes)



Möglichkeit von Sabbatical

(längerer unbezahlter Sonderurlaub für Erholung, Weiterbildung etc.)



6

3/3

Die Arbeitgeber-Attraktivität

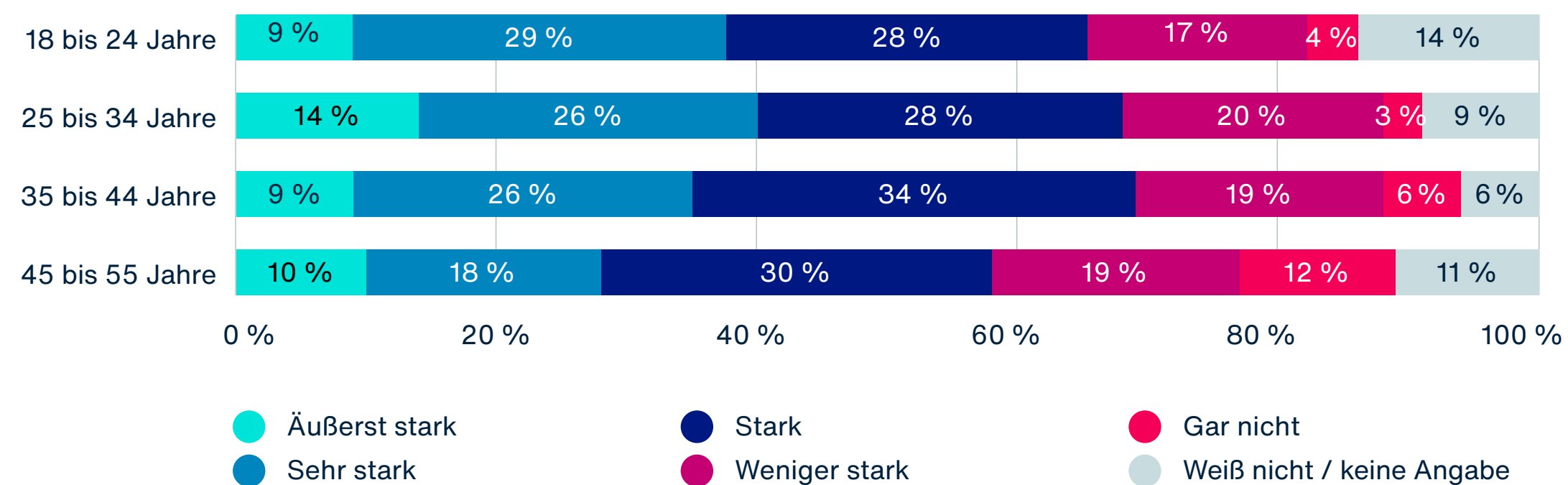
Maßgeschneiderte Benefits-Auswahl

Bedürfnisorientierte Strategien als Schlüssel

Unternehmen sind also gut beraten, ihre HR-Strategien zur Gewinnung junger Talente an diesen Bedürfnissen auszurichten, denn sie beeinflussen sehr deutlich die Auswahl des Arbeitgebers.

Wie stark beeinflusst das Angebot an zusätzlichen Sozialleistungen Ihre Wahl des Arbeitgebers?

Alter:



Fazit

Wie erwartet, wollen die wenigsten Arbeitnehmer:innen bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze oder gar darüber hinaus arbeiten. Überraschend ist jedoch, wie groß der Anteil der Personen ist, die bereits vor dem Alter von 63 Jahren aus dem Arbeitsleben ausscheiden möchten. Hinzu kommt, dass sich Arbeitnehmer:innen mehrheitlich einen gleitenden und altersgerechten Übergang in den Ruhestand wünschen, mit Reduzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie weniger Arbeitsstress. Durch das Angebot von Altersteilzeit oder Vorruhestandsmodellen können Unternehmen diesen Wünschen nachkommen und sich damit als attraktiver Arbeitgeber auf dem Markt positionieren.

Daneben ist es Arbeitnehmer:innen besonders wichtig, den Zeitpunkt ihres Rentenbeginns selbst bestimmen zu können. Den größten Einfluss auf die Frage nach dem „Wann?“ haben die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen sowie die Höhe ihrer Einkünfte zum Rentenbeginn. Um ihre Rente aufzubessern und früher in Rente gehen zu können, ist die Mehrheit dazu bereit, private und betriebliche Altersvorsorge zu treffen. Arbeitgeber können sich positiv hervorheben, indem sie ihren Mitarbeitenden eine attraktive betriebliche Altersversorgung mit einem über den gesetzlichen Anspruch hinausgehenden Arbeitgeberzuschuss anbieten.

Weiterhin können Unternehmen aktiv durch eine umfangreiche betriebliche Gesundheitsförderung den Wunsch und die Erwartung nach Wellbeing fördern. Gerade jungen Arbeitnehmer:innen ist auch das Angebot einer betrieblichen Krankenversicherung wichtig.

Die Erwartungen der Befragten, wie hoch ihre monatliche Rente zum Rentenbeginn voraussichtlich ausfallen wird, gehen sehr weit auseinander. Bei der Art der Auszahlung und der Anpassung der Leistungen gibt es hingegen eine klare Tendenz: Die meisten Arbeitnehmer:innen bevorzugen eine lebenslange monatliche Rentenzahlung, die gemäß der Inflationsrate oder der Lohnentwicklung angepasst werden soll. Wie viel Kapital zum Rentenbeginn vorhanden sein muss, um eine lebenslange Rente zu finanzieren, ist den meisten Arbeitnehmer:innen jedoch nicht klar. Auch die Einschätzung der eigenen finanziellen Lebenssituation zu Rentenbeginn ist für die Befragten schwierig. Mithilfe von passenden Kommunikationskonzepten können Arbeitgeber hier unterstützen und die Wertschätzung für die betriebliche Altersversorgung erhöhen.

Kontakt

Aon Solutions Germany GmbH
Caffamacherreihe 16
20355 Hamburg

info.de@aon.com
aon.com

Angelika Brandl
Partner | Head of Retirement
Wealth Solutions Germany

+49 89 52305 4785
+49 176 1266 4785
angelika.brandl@aon.com

Stephanie Zelosko
Senior Consultant
Wealth Solutions Germany

+49 611 17208 6820
+49 176 1266 4820
stephanie.zelosko@aon.com

Christoph Tellmann
Senior Consultant
Wealth Solutions Germany

+49 208 7006 3107
+49 176 1266 3107
christoph.tellmann@aon.com

Dirk Faupel
Senior Relationship Manager
Wealth Solutions Germany

+49 89 52305 5533
+49 176 1266 5533
dirk.faupel@aon.com

Über Aon

Aon plc (NYSE: AON) steht dafür, Entscheidungen zum Besseren zu gestalten – um das Leben von Menschen auf der ganzen Welt zu schützen und zu bereichern.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten unseren Kunden in über 120 Ländern und Territorien Beratung und Lösungen, um ihnen die Kompetenz und Zuversicht zu geben, bessere Entscheidungen zum Schutz und Wachstum ihres Unternehmens zu treffen.

© Aon Solutions Germany 2023.

Alle Rechte vorbehalten.

Die hierin enthaltenen Informationen und Aussagen sind allgemeiner Natur und beziehen sich nicht auf die Umstände einer bestimmten Person oder Einrichtung. Obwohl wir uns bemühen, genaue und aktuelle Informationen bereitzustellen und Quellen zu nutzen, die wir für zuverlässig halten, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen zum Zeitpunkt ihres Erhalts richtig sind oder auch in Zukunft richtig sein werden. Wir übernehmen keine Verantwortung für die Vollständigkeit der Informationen oder der Annahmen, die auf diesen Informationen basieren. Niemand sollte auf der Grundlage solcher Informationen handeln, ohne sich nach einer gründlichen Prüfung der jeweiligen Situation professionell beraten zu lassen.