



Ergebnisse der Umfrage zum Thema Zeitwertkonto und betriebliche Altersvorsorge

Kronberg im Taunus, Dezember 2007



Inhalt

Untersuchungssteckbrief	3
Beabsichtigter Renteneintritt	4
Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge	5
Informationshäufigkeit durch Arbeitgeber	8
Bedeutung betrieblicher Vorsorgemöglichkeiten bei der Arbeitgeberwahl	10
Wissensstand und Nutzung von Zeitwertkonten	11
Nutzungsbereitschaft von Zeitwertkonten	12
Erhalt von Bonuszahlungen und Prämien	13
Nutzungsbereitschaft von Bonuszahlungen und Prämien für Zeitwertkonten	14
Fazit	15

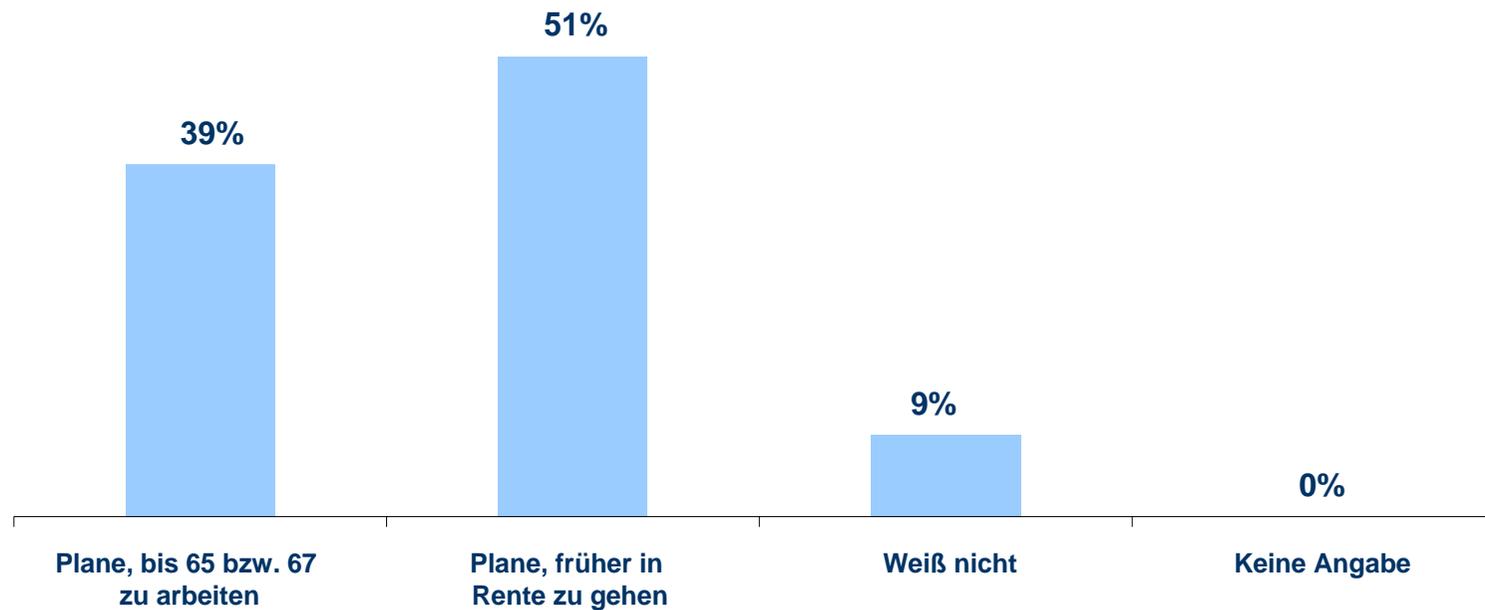
Untersuchungssteckbrief

- ◆ Grundgesamtheit: Deutschsprachige Wohnbevölkerung ab 18 Jahren in einem Arbeitnehmerverhältnis (repräsentative Gewichtung)
- ◆ Stichprobe: 500 Interviews
- ◆ Erhebungsmethode: Computergestützte telefonische Interviews (CATI)
- ◆ Erhebungszeitraum: September 2007
- ◆ Meinungsforschungsinstitut: TNS Infratest Finanzforschung

Beabsichtigter Renteneintritt

Frage: Beabsichtigen Sie, bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr zu arbeiten, oder planen Sie, früher in Rente zu gehen, soweit Sie das heute beurteilen können?

Basis: Arbeitnehmer ab 18 J.

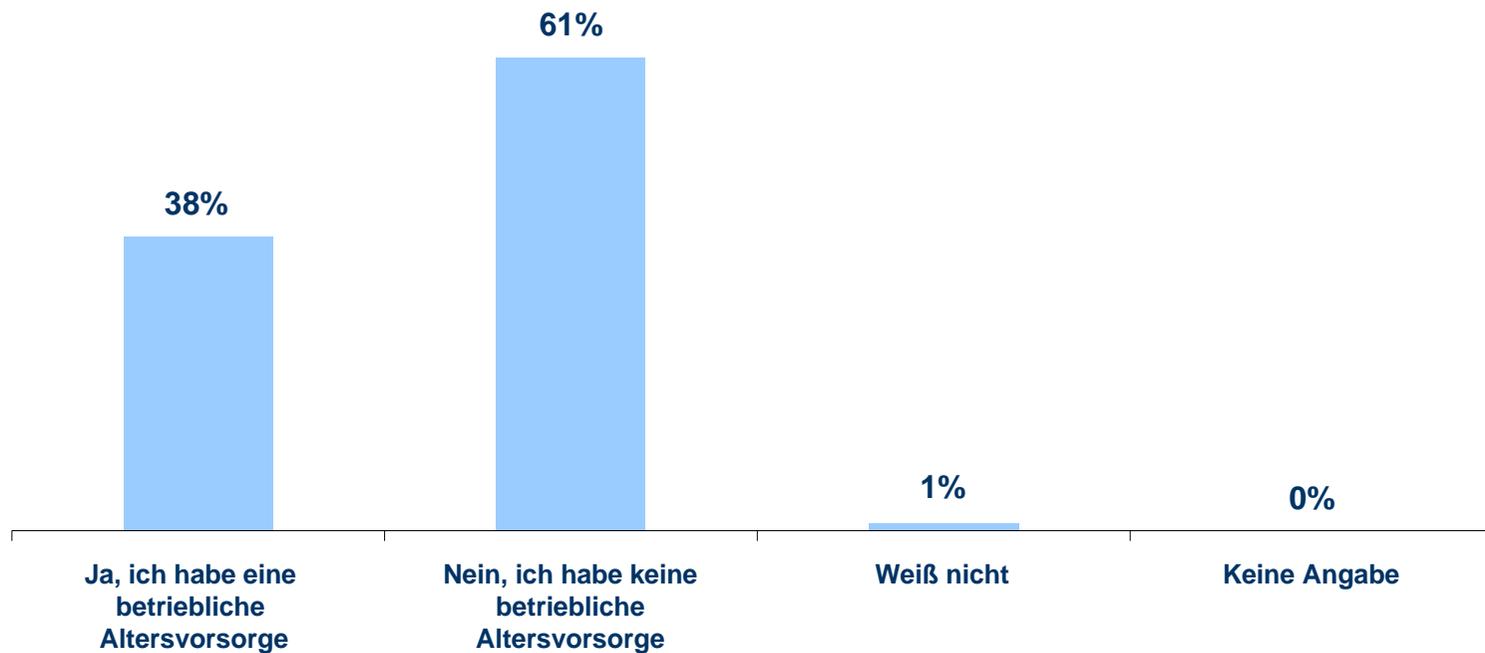


Jeder zweite Arbeitnehmer plant, seinen Ruhestand vorzuziehen. Die zwangsläufige Folge sind Einbußen bei der staatlichen Rente. Kompensieren lassen sich diese nur, wenn private und betriebliche Vorsorgemöglichkeiten konsequent ausgeschöpft werden.

Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge

Frage: Haben Sie persönlich eine betriebliche Altersvorsorge abgeschlossen (unabhängig, ob Abschluss durch Sie selbst oder Ihren Betrieb)?

Basis: Arbeitnehmer ab 18 J.

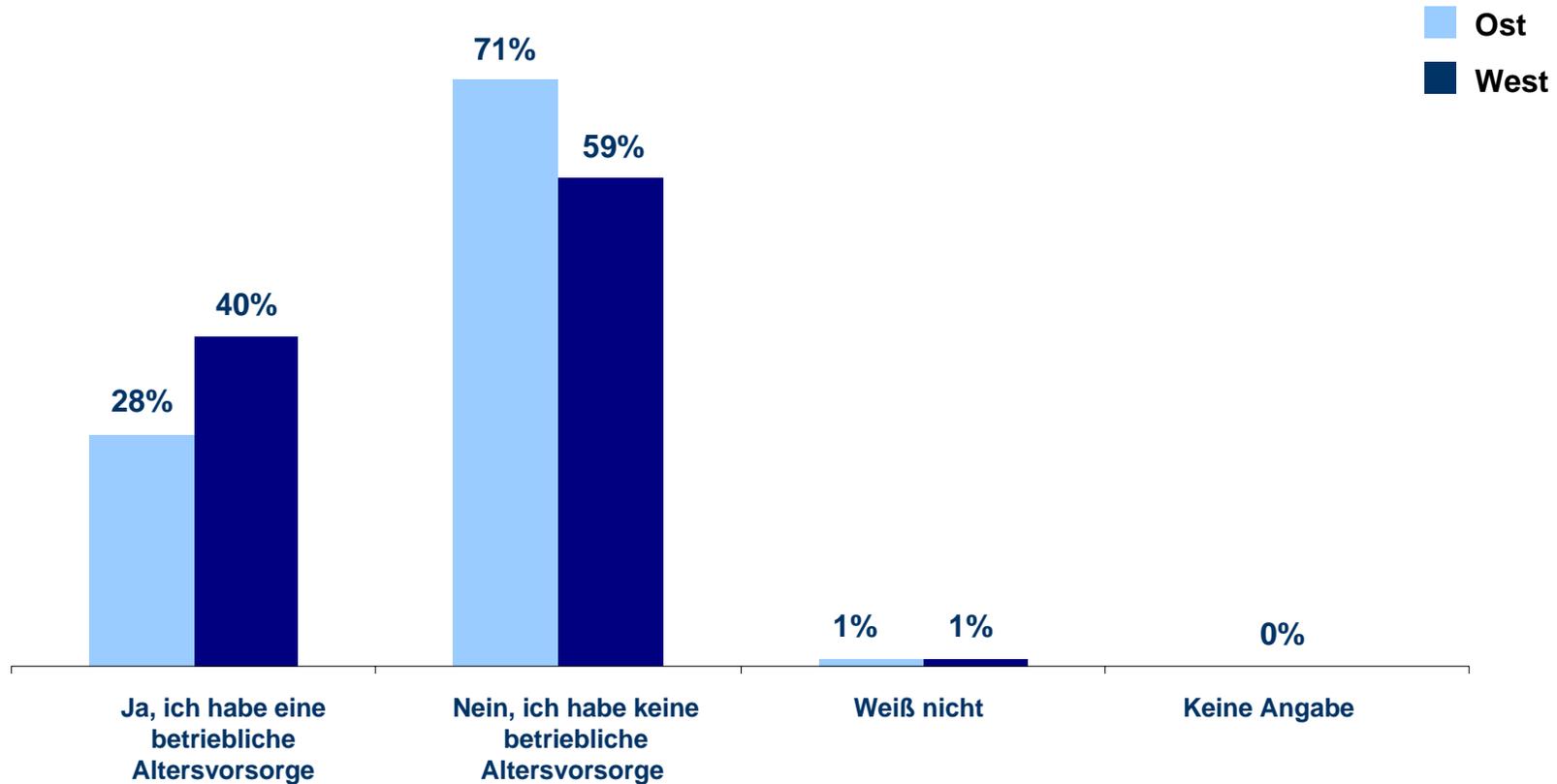


Nur 38 Prozent der Arbeitnehmer sorgen über ihren Betrieb vor. Bestehende Vorsorgemöglichkeiten werden nicht genutzt, Potenziale verschenkt. Vor dem Hintergrund, dass jeder zweite Arbeitnehmer früher in Rente gehen möchte, ist dies besorgniserregend.

Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge (Ost / West)

Frage: Haben Sie persönlich eine betriebliche Altersvorsorge abgeschlossen (unabhängig, ob Abschluss durch Sie selbst oder Ihren Betrieb)?

Basis: Arbeitnehmer ab 18 J.

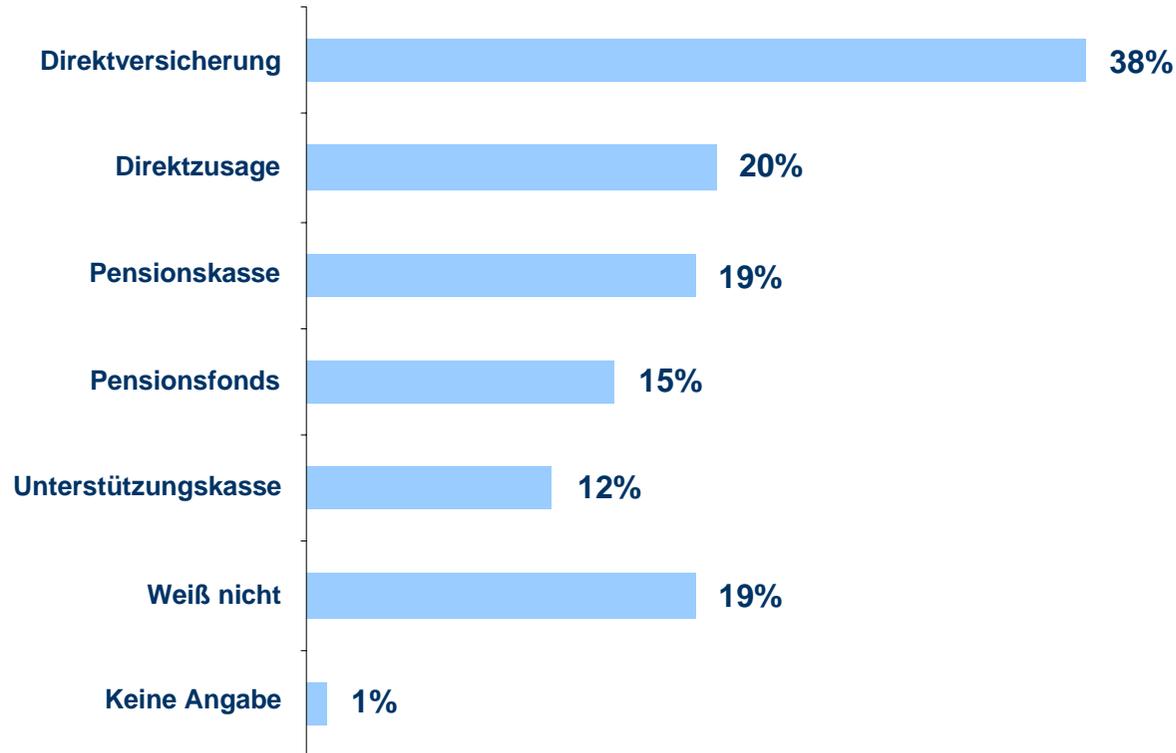


In Ostdeutschland ist die betriebliche Vorsorge deutlich weniger verbreitet als im Westen: Ostdeutsche Arbeitnehmer haben deshalb eine weitaus ungünstigere Ausgangsbasis, um ihre Vorsorgeziele zu erreichen.

Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge (Durchführungswege)

Frage: Welche Formen der betrieblichen Altersvorsorge nutzen Sie? (Mehrfachnennungen möglich)

Basis: Arbeitnehmer ab 18 J., die eine betriebliche Altersvorsorge besitzen

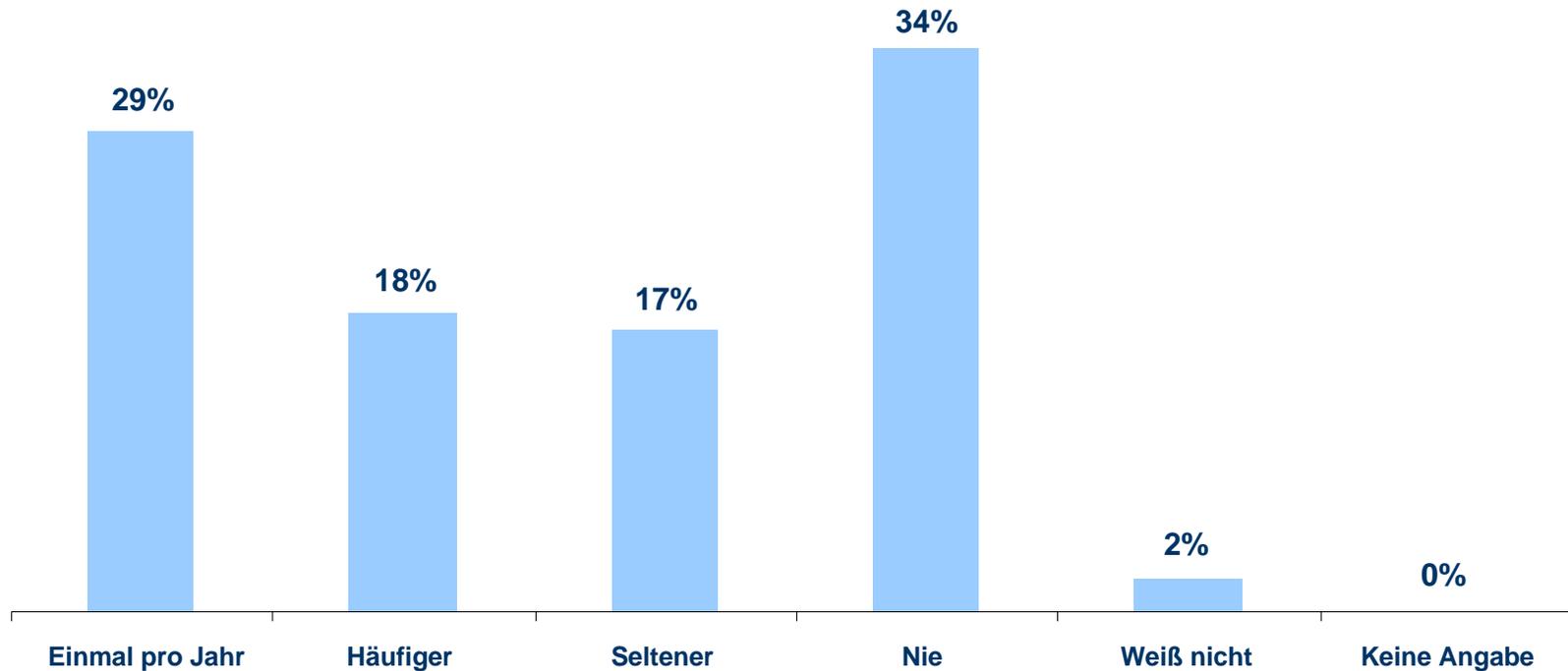


Selbst bei den Arbeitnehmern, die bereits über den Betrieb vorsorgen, herrscht Unkenntnis: Jeder Fünfte mit einer betrieblichen Altersvorsorge weiß nicht, welche Form er nutzt. Von den fünf Durchführungsweisen ist die Direktversicherung am weitesten verbreitet.

Informationshäufigkeit durch Arbeitgeber

Frage: Wie häufig werden Sie von Ihrem Arbeitgeber über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge informiert?

Basis: Arbeitnehmer ab 18 J.

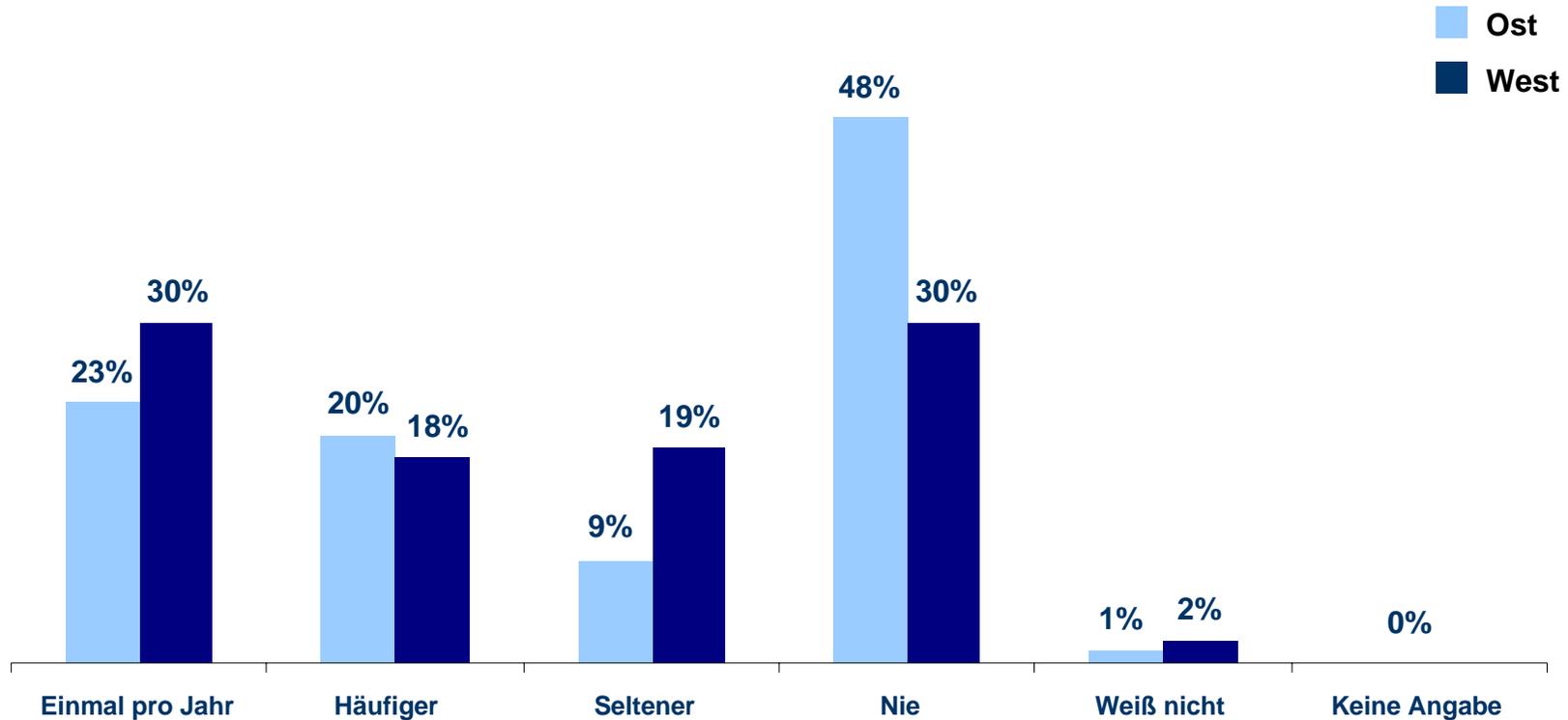


Nur knapp die Hälfte der Arbeitnehmer wird mindestens einmal pro Jahr über die betriebliche Altersvorsorge informiert. 34 Prozent der Beschäftigten erfahren nie etwas über ihre Vorsorgemöglichkeiten. Die Arbeitgeber sollten ihre Informationsarbeit intensivieren und sich dadurch als fürsorgliche Unternehmer profilieren.

Informationshäufigkeit durch Arbeitgeber (Ost / West)

Frage: Wie häufig werden Sie von Ihrem Arbeitgeber über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge informiert?

Basis: Arbeitnehmer ab 18 J.

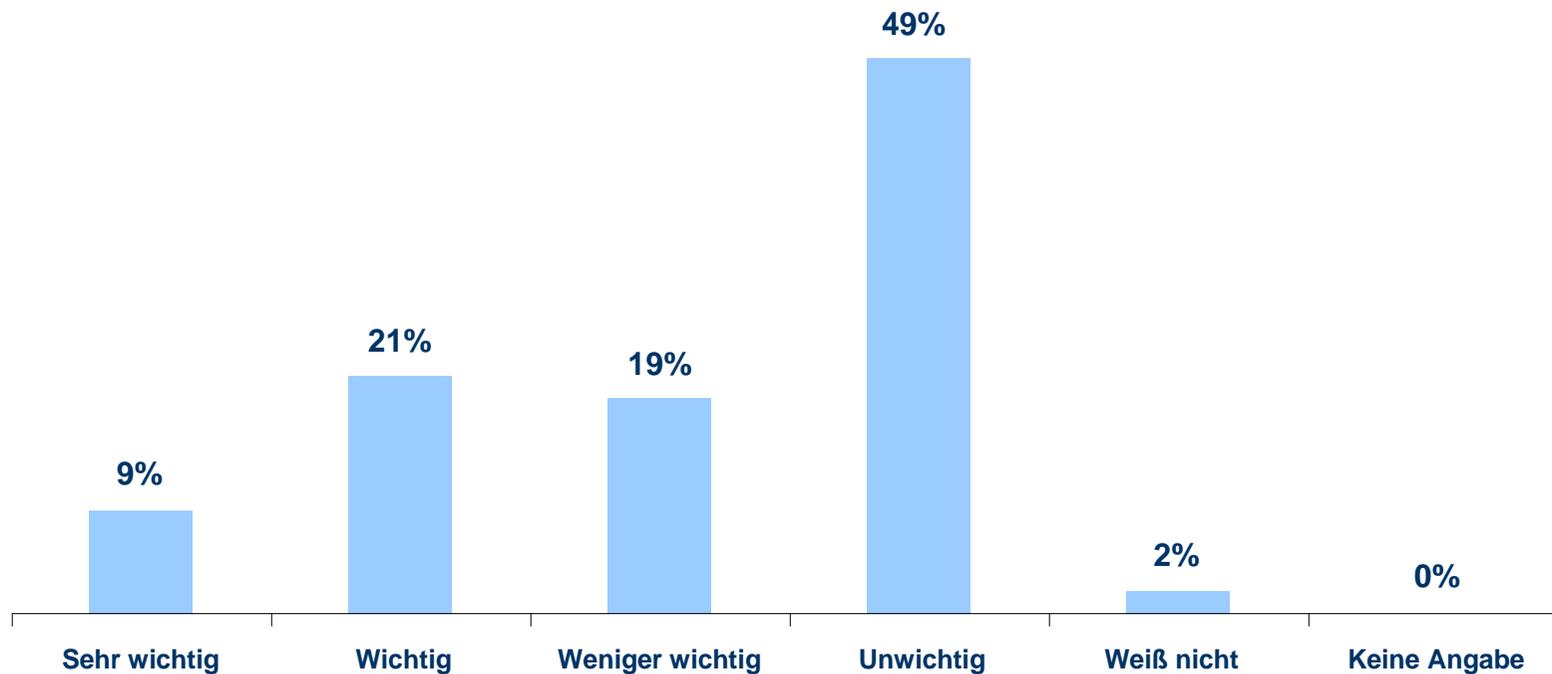


In Ostdeutschland wird fast jeder zweite Arbeitnehmer nie über die betriebliche Altersvorsorge informiert. Im Westen klären die Unternehmen grundsätzlich stärker über die Möglichkeiten zur Vorsorge auf – aber insgesamt nicht häufig genug.

Bedeutung betrieblicher Vorsorgemöglichkeiten bei der Arbeitgeberwahl

Frage: Wie wichtig war Ihnen bei Ihrer letzten Arbeitgeberwahl das Angebot betrieblicher Vorsorgemöglichkeiten?

Basis: Arbeitnehmer ab 18 J.

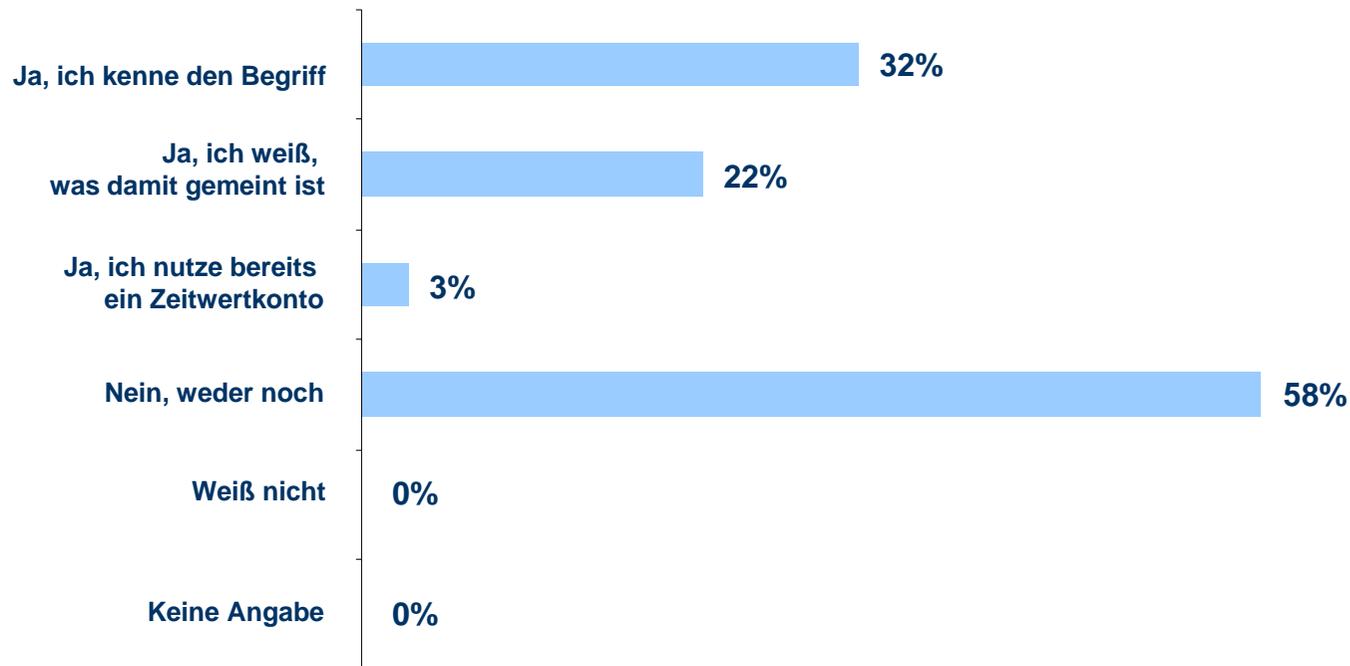


Möglichkeiten zur betrieblichen Vorsorge steigern die Attraktivität eines Arbeitgebers erheblich. Den Arbeitnehmern ist dies jedoch nicht ausreichend bewusst. In ihrem eigenen Interesse sollten Beschäftigte ihr Wertesystem dahingehend anpassen. Betriebe sind gefordert, dies durch intensivere Aufklärung zu forcieren.

Wissensstand und Nutzung von Zeitwertkonten

Frage: Haben Sie den Begriff Zeitwertkonto schon einmal gehört und wissen Sie auch, was damit gemeint ist, oder nutzen Sie diese Form der betrieblichen Vorsorge schon?

Basis: Arbeitnehmer ab 18 J.

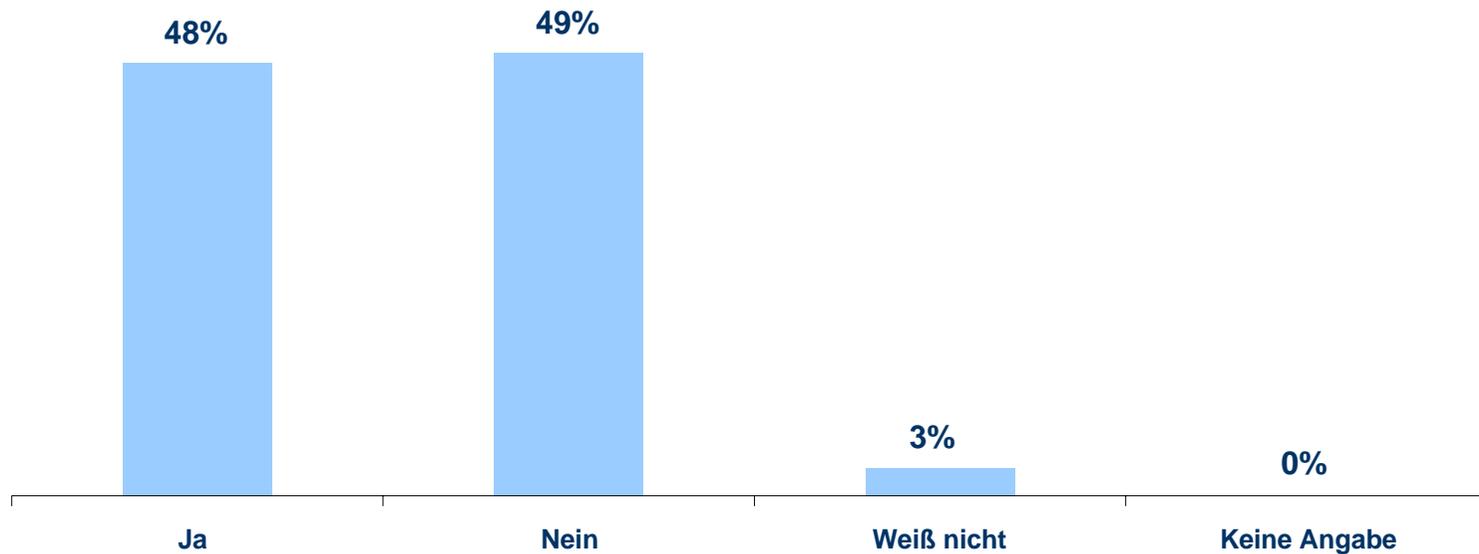


Wissen über Zeitwertkonten ist wenig verbreitet, der Nutzungsgrad äußerst niedrig. Angesichts der Absicht vieler Arbeitnehmer, den Ruhestand vorzuziehen, liegt hier enormes ungenutztes Potenzial.

Nutzungsbereitschaft von Zeitwertkonten

Frage: Können Sie sich vorstellen, Bestandteile Ihres Gehalts auf ein Zeitwertkonto einzuzahlen, wenn Ihr Betrieb das anbieten würde?

Basis: Arbeitnehmer ab 18 J.

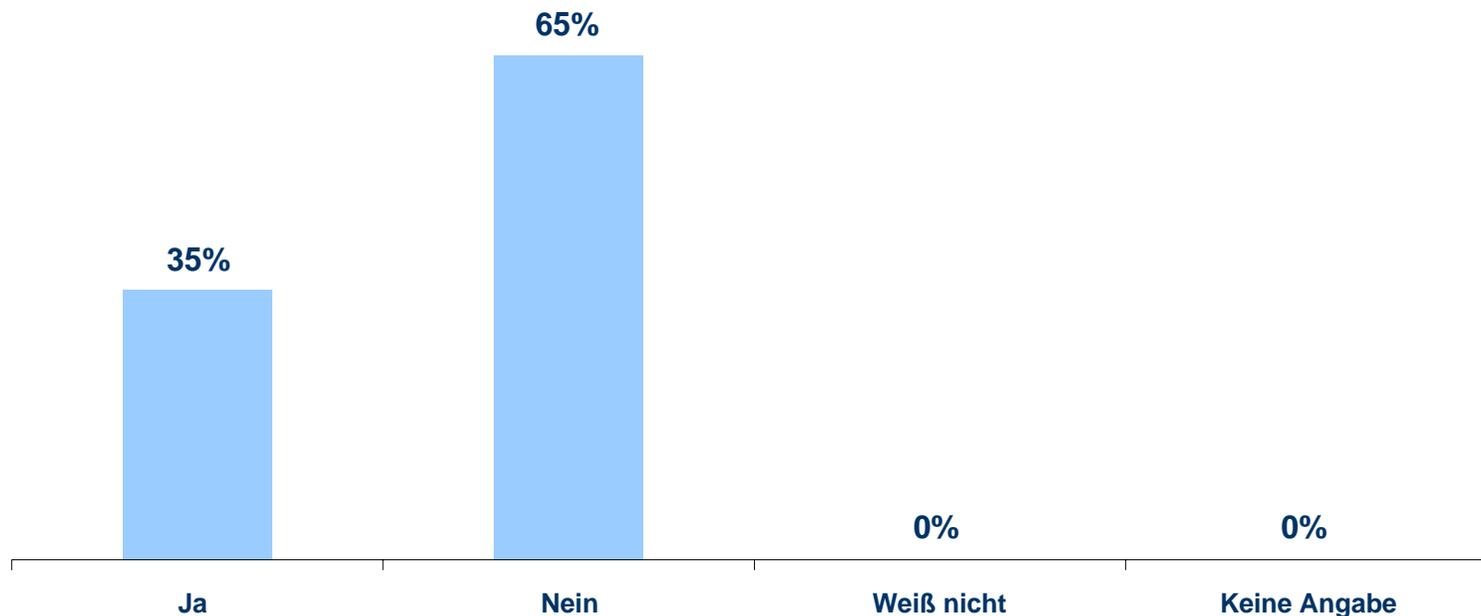


Eine Folge der Unkenntnis über Zeitwertkonten ist, dass nur jeder zweite Befragte sich vorstellen kann, dieses Angebot zu nutzen – die Arbeitnehmer können das Für und Wider nicht ausreichend einschätzen. Die Arbeitgeber sollten die Funktionsweise und Vorteile von Zeitwertkonten stärker thematisieren.

Erhalt von Bonuszahlungen und Prämien

Frage: Bekommen Sie von Ihrem Arbeitgeber neben Ihrem regulären Gehalt Bonuszahlungen oder Prämien?

Basis: Arbeitnehmer ab 18 J.

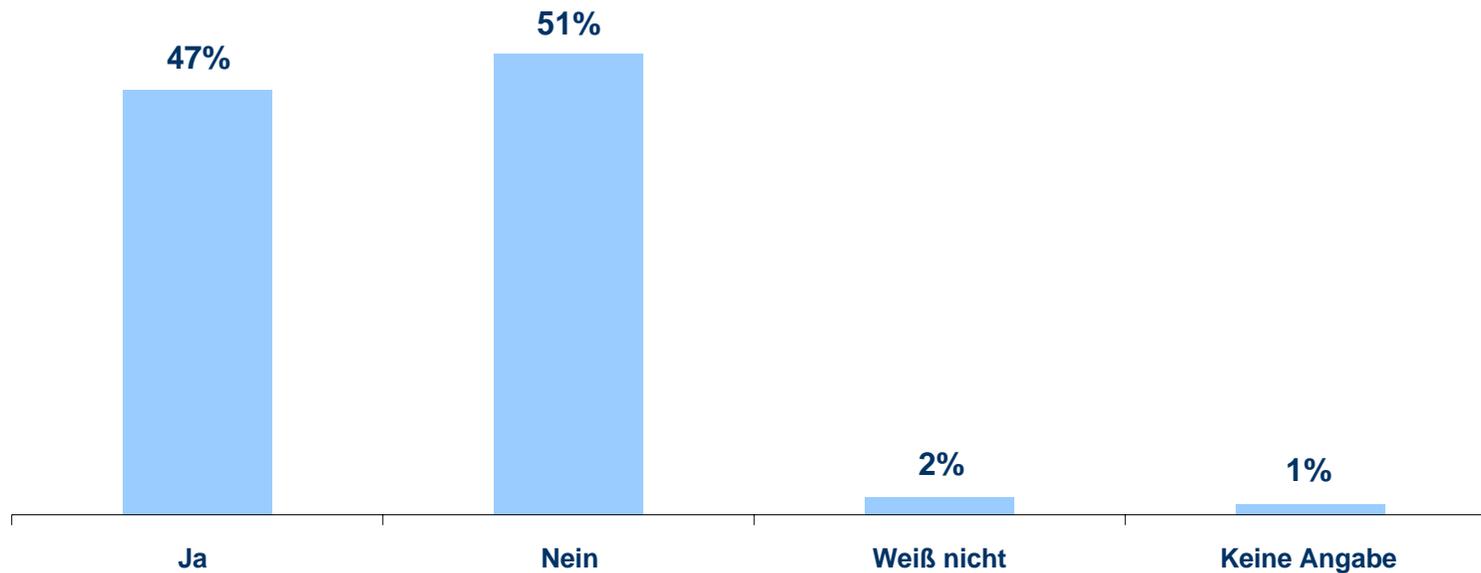


Boni oder Prämien in Zeitwertkonten einzubringen ist unter steuerlichen Gesichtspunkten besonders interessant. Gut ein Drittel der Arbeitnehmer erhält solche Zahlungen. Dieser Wert lässt auch auf ein hohes Marktpotenzial für Anbieter von Zeitwertkonten schließen.

Nutzungsbereitschaft von Bonuszahlungen und Prämien für Zeitwertkonten

Frage: Wären Sie bereit, das Geld aus Bonuszahlungen oder Prämien auf ein Zeitwertkonto einzuzahlen?

Basis: Arbeitnehmer ab 18 J., die Bonuszahlungen / Prämien erhalten



Nur die Hälfte der Befragten wäre bereit, Boni oder Prämien auf ein Zeitwertkonto einzuzahlen. Durch eine stärkere Aufklärung über die Vorteile (nachgelagerte Besteuerung) ließe sich die Rate erhöhen.

Fazit (I)

- ◆ Die Arbeitnehmer in Deutschland haben zwar ambitionierte Wünsche und wollen in der Mehrheit ihren Ruhestand vorziehen. Doch ohne eine Intensivierung der finanziellen Ruhestandsplanung lassen sich diese Ziele kaum erreichen.
- ◆ Bisher werden betriebliche Vorsorgemöglichkeiten nur unzureichend genutzt. Deshalb liegt hier großes Potenzial, um den kleiner werdenden Beitrag staatlicher Leistungen zur Altersversorgung auszugleichen.
- ◆ Besonders im Vergleich zum Ausland herrscht großer Nachholbedarf bezüglich der Vorsorge über die Arbeitgeber. In Schweden sorgen bereits 56 Prozent der Beschäftigten über ihren Betrieb vor, in den Niederlanden liegt die Quote bei 55 Prozent, in der Schweiz bei 46 Prozent (Quelle: Fidelity Vorsorgebarometer Europa, September 2006).
- ◆ Eine bedeutende Ursache für die geringe Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland ist fehlendes Wissen über die Chancen und Vorteile. Daher sind die Arbeitgeber besonders gefordert: Sie spielen eine Schlüsselrolle bei der Aufklärung ihrer Mitarbeiter.
- ◆ Bislang ignoriert die Mehrheit der Arbeitgeber die Bedeutung einer umfassenden Information der Mitarbeiter. Dadurch erkennen viele Arbeitnehmer den Wert der betrieblichen Vorsorgeleistungen ihres Arbeitgebers nicht. In Ostdeutschland ist das Informationsdefizit besonders hoch.

Fazit (II)

- ◆ Angebote zur betrieblichen Vorsorge sollten in Zukunft zu einem wichtigen Kriterium bei der Arbeitgeberwahl werden. Unternehmen können sich dadurch einen Vorsprung im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte sichern. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die Arbeitnehmer ihr eigenes Wertesystem bei der Wahl des Arbeitgebers überdenken: Wer attraktive Vorsorgelösungen anbietet, sollte in der Gunst oben stehen.
- ◆ Zeitwertkonten bieten sich aufgrund ihrer Flexibilität und Transparenz besonders als Form der betrieblichen Vorsorge an. Zeitwertkonten sind zudem ein wirksames Instrument der Mitarbeiterbindung, da sie nicht nur einen vorgezogenen Ruhestand ermöglichen, sondern auch zwischenzeitliche Auszeiten, beispielsweise für Weiterbildungen.
- ◆ Durch Einzahlung von Boni und Prämien, die jeder dritte Arbeitnehmer erhält, lässt sich über die Betriebe wirksam Vorsorgekapital bilden. Der Vorteil für die Arbeitnehmer bei Zeitwertkonten: Sie können die Beiträge durch eine Entgeltumwandlung aus dem Bruttogehalt einzahlen (nachgelagerte Besteuerung).

