

Aon Studie: Generationengerechtigkeit und Altersversorgung

28. September 2021 von Simon Mayer

Problem erkannt, Gefahr verdrängt: So lautet die zentrale Erkenntnis aus einer aktuellen Aon Studie zum Thema „Generationengerechtigkeit und Altersversorgung“. Anlass für die Untersuchung war unter anderem der globale Ausnahmezustand aufgrund der Corona-Pandemie, der einen Generationenkonflikt zutage brachte, die Arbeitswelt nachhaltig verändert und einmal mehr bewiesen hat: Wer agil und kreativ handelt und offen für neue, flexible Strukturen ist, ist klar im Vorteil. Und genau diese Offenheit und Kreativität braucht es auch in der betrieblichen Altersversorgung (bAV), um sowohl Ungerechtigkeiten zwischen Generationen und einem damit einhergehenden Generationenkonflikt innerhalb der Belegschaft vorzubeugen als auch neue talentierte Fachkräfte zu gewinnen. Viele Unternehmen wissen dabei nicht, welch enormen kreativen Spielraum ihnen die bAV als Instrument bietet.

Ungerechtigkeiten zwischen den Generationen vor allem bei Jüngeren ein Thema

Nehmen Sie in Sachen Altersversorgung einen Konflikt zwischen den berufstätigen Generationen wahr, was den Umfang der in Aussicht stehenden Leistungen oder der aufgewendeten Beiträge betrifft?



■ Ja, ein solcher Generationenkonflikt ist mir sehr geläufig.

■ Nein, einen solchen Generationenkonflikt haben ich bisher nicht wahrgenommen.

■ Ja, hin und wieder nehme ich das wahr.

■ Ich habe dazu keine Einschätzung.

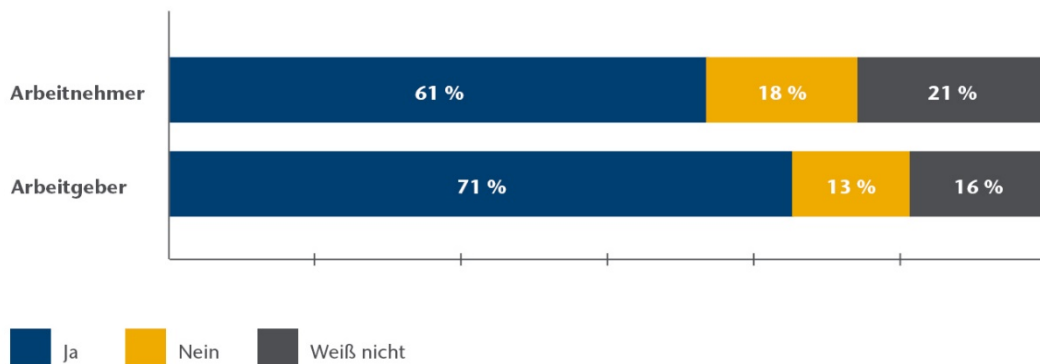
72 Prozent der Arbeitnehmer und 59 Prozent der Arbeitgeber erkennen Ungerechtigkeiten zwischen Jüngeren und Älteren im deutschen Rentensystem. Dabei ist es nichts Neues, dass der Generationenvertrag in seiner überkommenen Form aufgrund der demografischen Entwicklung nicht mehr funktionieren kann. Denn die jüngeren Generationen finanzieren die Renten der älteren, während sie für die eigene Altersversorgung zunehmend Einbußen hinnehmen müssen. Zudem rufen eine veränderte Arbeitswelt und neue Lebensentwürfe nach einer Anpassung der Versorgungssysteme. 72 Prozent der Arbeitnehmer aller Generationen befürchten auch negative Auswirkungen der Pandemie auf die Altersversorgung, wobei diese Ängste in der Gruppe der 18- bis 29-Jährigen mit ca. 80 Prozent besonders groß sind. Bei den Arbeitgebern rechnet mit 53 Prozent etwas mehr als die Hälfte mit Auswirkungen, die entweder nur die jüngeren oder alle Altersgruppen gleichermaßen betreffen.

Nicht zuletzt deshalb zählen heute vor allem der Wunsch nach Sicherheit und die Planbarkeit zu den wichtigsten Bedürfnissen von Arbeitnehmern. Die gesetzliche Rente kann diese Bedürfnisse nicht befriedigen. Man traut es ihr auch gar nicht zu. Während 72 Prozent der Arbeitnehmer einen Generationenkonflikt allgemein in der Altersversorgung wahrnehmen, sehen diese Gefahr nur knapp 40 Prozent bei der Betriebsrente. Die Betriebsrente genießt bei den Mitarbeitern also noch einen hohen Vertrauensvorschuss. Sie halten sie sogar für geeignet, den Generationenkonflikt zu entschärfen: 61 Prozent der Arbeitnehmer und 71 Prozent der Arbeitgeber sehen in ihr dieses Potenzial. Die Erkenntnis ist da – jetzt gilt es, diese umzusetzen. Doch wie gelingt es, eine faire Verteilung zwischen den Generationen zu schaffen und langfristig zu erhalten? Die bAV bietet Arbeitgebern hier einen großen Spielraum, um ihrer Belegschaft – auch den jüngeren Mitarbeitern – die längst notwendigen flexiblen und attraktiven Modelle anzubieten. Beispielsweise mit Blick auf variable Beitragshöhen in verschiedenen Lebensphasen oder renditestarke Leistungen. Bislang versucht jedoch nur rund ein Sechstel der Unternehmen, dem wachsenden Konflikt in der bAV mit konkreten Initiativen zu begegnen. Der Grund: Ein Großteil der Arbeitgeber sieht sich in den aktuellen Regelungen gefangen, wünscht sich aber mehr Möglichkeiten, um bestehende Modelle gerechter zu gestalten.

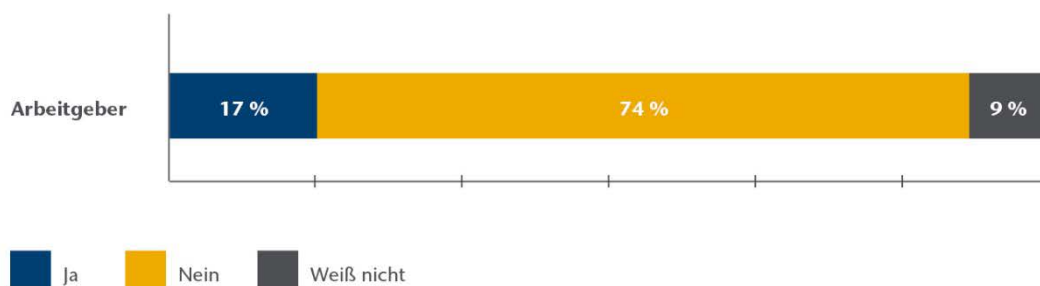
„Wer die bAV gezielt für eine gerechtere Altersversorgung nutzt, sichert sich motivierte Arbeitnehmer aller Generationen und damit nachhaltigen Unternehmenserfolg“, erklärt Simon Mayer, Principal bei Aon. „Einige fortschrittliche Unternehmen bieten jüngeren Arbeitnehmern zum Beispiel wertpapiergebundene Zusagen an, die höhere Renditen erwarten lassen. Fakt ist: Unternehmen sind der

Entwicklung nicht hilflos ausgeliefert, wenn auch die Rahmenbedingungen nicht immer optimal sind. Mit Kreativität und dem Willen, auch innovative Wege zu gehen, lässt sich der Generationenkonflikt noch entschärfen.“

Kann die betriebliche Altersversorgung einen Beitrag leisten, um den Generationenkonflikt zu entschärfen?



Gibt es in Ihrem Unternehmen bereits konkrete Initiativen, die für mehr Generationengerechtigkeit in der betrieblichen Altersvorsorge sorgen?



Das Generationen-Dilemma

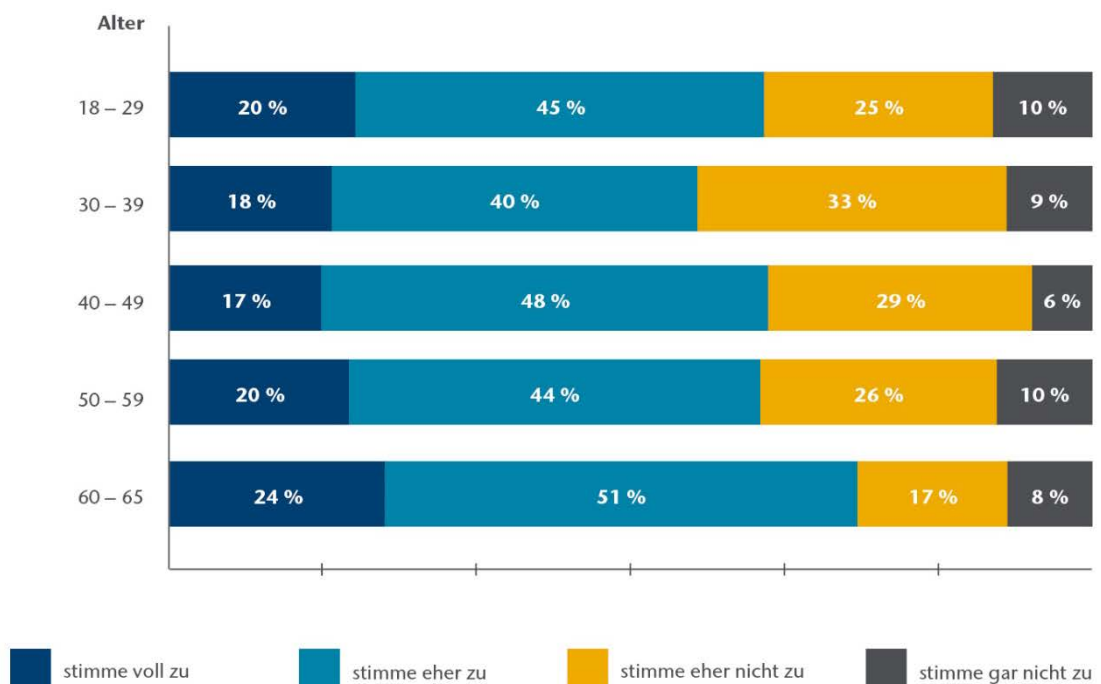
Die betriebliche Altersversorgung muss verändert werden. Darüber sind sich die meisten Arbeitnehmer und -geber einig. Was aber soll dann mit den bereits erworbenen Ansprüchen älterer Arbeitnehmer geschehen? Zwar sind die meisten Arbeitnehmer einerseits dafür, dass erworbene Ansprüche einen besonderen

Bestandsschutz genießen. Auf der anderen Seite betrachten aber auch 72 Prozent von ihnen dieses sogenannte Besitzstanddenken als Hürde. Mehr als die Hälfte wünscht sich hier einen solidarischen Beitrag älterer Generationen.

„Eine für alle gerechte Lösung zu finden, ist nicht einfach“, weiß Simon Mayer. „Falsch ist es aber auch, aus Angst vor Konflikten gar nichts zu tun. Unsere Studie zeigt deutlich, dass der Generationenkonflikt im deutschen Rentensystem beginnt, das Klima in den Unternehmen zu belasten. Die betriebliche Altersversorgung bietet kreativen Handlungsspielraum, um hier zu neuen, wirksamen Lösungen zu kommen, die gerechter für alle sind. Er muss nur konsequent genutzt werden.“

War for Talents: Mit attraktiven bAV-Modellen Fachkräfte sichern

Bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers spielt es für mich eine wichtige Rolle, dass sich der Arbeitgeber für mehr Generationengerechtigkeit in der bAV einsetzt.



Was viele Arbeitgeber zudem nicht wissen: Attraktive und kreative bAV-Lösungen bieten ihnen auch ein wunderbares Instrument, um sich im War for Talents einen hochrangigen Platz am Markt zu sichern und qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen. Denn fast zwei Drittel der jüngeren Arbeitnehmer zwischen 18 und 29 Jahren legen heute bei der Wahl des Arbeitsplatzes Wert darauf, dass sich der Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersversorgung für Generationengerechtigkeit einsetzt.

Für die Ausgestaltung ihrer bAV stehen ihnen dabei verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. Zunächst gilt es, Abschied von Garantien zu nehmen, um auch für die jüngeren Generationen insbesondere mit Blick auf den heutigen von historisch niedrigen Zinsen geprägten Kapitalmarkt langfristig rentable Anlagemöglichkeiten zu schaffen. Dabei können weniger Garantien auch für Arbeitgeber Vorteile bringen: Denn die Einrichtung von zukunftsweisenden, auf junge Mitarbeiter zugeschnittenen Pensionsplänen kann durchaus mit den bilanziellen Interessen des Arbeitgebers kombiniert werden. Je weniger Garantie versprochen wird, desto geringer fällt auch die bilanzielle Belastung aus.

Zur Aon Studie:

Die Aon Studie „Generationengerechtigkeit und Altersversorgung“ basiert auf einer im Frühjahr 2021 durchgeführten repräsentativen Umfrage. Befragt wurden 1.000 Arbeitnehmer zwischen 18 und 65 Jahren aus Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern. Zusätzlich fand eine Befragung von 119 Verantwortlichen in Unternehmen zum Thema statt. Die vollständige Studie mit vielen weiteren interessanten Erkenntnissen können Sie bei uns anfordern.

Sie möchten Ihre betriebliche Altersversorgung gerne gerechter für alle Generationen gestalten, wissen aber nicht wie? Bei Aon beraten wir Sie gerne hinsichtlich verschiedener Möglichkeiten und erarbeiten gemeinsam mit Ihnen eine Lösung, die zu Ihrem Unternehmen passt.

Weitere Informationen zur Studie „Generationengerechtigkeit in der bAV“:

Simon Mayer

Aktuar DAV | Principal, Retirement Solutions

Aon

+49 89 52305 4721

simon.mayer@aon.com