

## **Neue Studie der Allianz Leben:**

### **Kleine Unternehmen entdecken die betriebliche Altersversorgung**

**Eine neue Studie der Allianz Lebensversicherung unterstreicht den hohen Beratungsbedarf bei kleinen und mittleren Unternehmen. Im Vergleich zu Großunternehmen bestehen aber weiterhin Lücken, das Recht des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ist noch weitgehend unbekannt.**

Die Zahl der Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung anbieten, ist nach den Rentenreformen der vergangenen Jahre stark gestiegen. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen haben neue Gruppenverträge für ihre Arbeitnehmer eingerichtet, damit diese ihren Lebensstandard im Alter sichern können. Dennoch sind die Mitarbeiter von Großunternehmen im Durchschnitt noch immer besser versorgt als ihre Kollegen in den mittelständischen Betrieben.

Zu diesen Ergebnissen kommt eine repräsentative Studie des Kölner Marktforschungsinstituts psychonomics, das im Auftrag der Allianz Lebensversicherungs-AG (Allianz Leben) deutschlandweit die Personalverantwortlichen von 500 Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern befragt hatte. Dabei gaben fast zwei Drittel (65 Prozent) der Arbeitgeber an, ihren Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung anzubieten oder dies in naher Zukunft tun zu wollen. Auf rund ein Drittel der Arbeitgeber (35 Prozent) traf jedoch weder das eine noch das andere zu.

### **Größter Nachholbedarf bei Kleinunternehmen**

Der größte Nachholbedarf besteht bei kleineren Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern. Bei knapp der Hälfte dieser Firmen (46 Prozent) gibt es entweder eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung oder die Möglichkeit der Mitarbeiter durch eigene Beiträge auf dem Weg der Entgeltumwandlung eine betriebliche Altersversorgung aufzubauen. Zum Vergleich: Betrieblich vorzusorgen war bei mehr als 98 Prozent der Großunternehmen (Betriebe mit mehr als fünfhundert Mitarbeitern) möglich (Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2005).

„Diese Daten zeigen einerseits, wie groß das Wachstumspotential für Betriebsrenten in der deutschen Wirtschaft nach wie vor ist“, kommentierte Dr. Michael Hessling, der im Vorstand der Allianz Leben für das Firmenkundengeschäft zuständig ist. Andererseits deuteten sie auch auf einen enormen Beratungsbedarf insbesondere bei den kleineren Unternehmen hin. Denn in der Umfrage hatten gerade diese Betriebe den Verzicht auf die Vorsorge vor allem mit einem als gering eingeschätzten Interesse der Beschäftigten oder zu hohem Verwaltungsaufwand begründet.

### **Großes Interesse bei den Mitarbeitern**

„Diese Bedenken können aber nach unserer Erfahrung in der Beratung rasch ausgeräumt werden“, sagte Hessling. Denn gerade für die kleineren Unternehmen würden einfach zu handhabende und verwaltungsarme Direktversicherungsmodelle angeboten. Es sei daher auch nicht überraschend, dass sich die Direktversicherung in der Untersuchung als die am meisten verbreitete Form der betrieblichen Altersversorgung erwiesen habe. Mehr als drei Viertel (77 Prozent) der insgesamt befragten Unternehmen mit einer betrieblichen Altersversorgung hatten sich für die Direktversicherung entschieden oder planten, eine solche demnächst für ihre Beschäftigten einzuführen (37 Prozent). Selbst das zunächst möglicherweise geringe Interesse in der Belegschaft könne die Zurückhaltung mancher Arbeitgeber nicht auf Dauer rechtfertigen: „Wenn die Mitarbeiter erst mal wissen, dass sie mit einer betrieblichen Altersversorgung Steuern und in vielen Fällen auch Sozialabgaben sparen können, ist das Interesse in aller Regel groß“, so der Allianz-Leben-Vorstand.

### **Informationsdefizite noch weit verbreitet**

Informationsdefizite über die arbeits- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen sind der Studie zufolge noch immer weit verbreitet. Nur 13 Prozent der Unternehmen, die eine betriebliche Altersversorgung anbieten, sahen für sich keinen Beratungsbedarf. Hingegen wünschten sich 82 Prozent der Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung ausführlichere Erläuterungen zu den steuerlichen Auswirkungen, nähere Erklärungen zur Flexibilität bei der Einzahlung (81 Prozent) und zur Rendite der einzelnen Produkte (80 Prozent). In immerhin 44 Prozent der Unternehmen gab es auch nach der Einführung einer betrieblichen Altersversorgung offene Fragen.

## **Versicherungen als wichtigster Partner**

Besonders Versicherungsunternehmen können nach Ansicht der Befragten am besten über gesetzliche Bestimmungen informieren und die unterschiedlichen Formen der betrieblichen Altersversorgung erläutern. Versicherungen sind – so über 70 Prozent der befragten Unternehmen, die Vorsorge anbieten oder planen – der wichtigste Ansprechpartner in Sachen betriebliche Altersversorgung. Fast drei Viertel (74 Prozent) aller Arbeitgeber erachteten eine persönliche Beratungsleistung sogar als ausschlaggebendes Kriterium. Als weitere Auswahlkriterien für einen Produktanbieter nannten die Unternehmen die finanzielle Sicherheit (86 Prozent), die schnelle administrative Abwicklung (76 Prozent) und die Betreuung über den Abschluss hinaus (71 Prozent).

## **Die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung wirkt sich positiv aus**

Die Ergebnisse der Befragung bestätigen das große Potential der betrieblichen Altersvorsorge als personalpolitisches Instrument zur Mitarbeiterbindung. 71 Prozent der Personalverantwortlichen gaben an, dass die Motivation der Mitarbeiter und deren Identifikation mit dem Unternehmen gestiegen sei, nachdem eine betriebliche Altersversorgung eingeführt worden war. Diese wirkte sich auch positiv auf die Lohnnebenkosten (64 Prozent) und das Image des Unternehmens (60 Prozent) aus.

Nach der Beobachtung von Allianz Leben wissen viele Arbeitnehmer und selbst manche Arbeitgeber noch nicht, dass jeder Mitarbeiter seit 2002 einen Rechtsanspruch darauf hat, über seine Firma einen Teil seines Gehalts steuerbegünstigt in eine betriebliche Altersversorgung zu investieren. „Mit diesem Anspruch auf Entgeltumwandlung hat die Politik die Weichen richtig gestellt und attraktive Vorsorgemöglichkeiten geschaffen“, lobte Michael Hessling. Auch für die Arbeitgeber könne sich Entgeltumwandlung durch Ersparnisse bei den Sozialbeiträgen lohnen.

## **Argumente für die Arbeitgeberfinanzierung**

Aber auch für die Arbeitgeberfinanzierung gebe es gute Argumente. So komme beim Arbeitnehmer bei gleichem Bruttoaufwand des Arbeitgebers netto mehr an, wenn zum Beispiel anstelle einer Lohnerhöhung der zusätzliche Betrag in eine betriebliche Rentenversicherung gezahlt werde. Dies haben viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkannt. Immerhin beteiligten sich 49 Prozent der befragten Unternehmen an den Beiträgen ihrer Mitarbeiter. 22 Prozent der Betriebe übernahmen sogar die volle Finanzierung der Beiträge.

**Ansprechpartner:****Peggy Baier**

Allianz Lebensversicherungs-AG  
Firmenkunden-Vertrieb-Beratung

Reinsburgstraße 19  
70178 Stuttgart  
Tel. +49.711 663 4902  
Mail: [peggy.baier@allianz.de](mailto:peggy.baier@allianz.de)

**Ansprechpartner für Pressefragen:****Dr. Eckhard Marten**

Allianz Deutschland AG  
Leiter Kommunikation Lebensversicherung

Reinsburgstraße 19  
70178 Stuttgart  
Tel. +49.711 663 3750  
Mail: [eckhard.marten@allianz.de](mailto:eckhard.marten@allianz.de)

**Katrin Wahl**

Allianz Deutschland AG  
Kommunikation Lebensversicherung  
Sprecherin Betriebliche Altersversorgung

Reinsburgstraße 19  
70178 Stuttgart  
Tel. +49.711 663 1132  
Mail: [katrin.wahl@allianz.de](mailto:katrin.wahl@allianz.de)

**Vorbehalt bei Zukunftsaussagen**

So weit wir in dieser Meldung Prognosen oder Erwartungen äußern oder unsere Aussagen die Zukunft betreffen, können diese Aussagen mit bekannten sowie unbekanntem Risiken und Ungewissheiten verbunden sein. Die tatsächlichen Ergebnisse und Entwicklungen können daher wesentlich von den geäußerten Erwartungen und Annahmen abweichen. Neben weiteren hier nicht aufgeführten Gründen ergeben sich eventuell Abweichungen aus Veränderungen der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und der Wettbewerbssituation, vor allem in Allianz Kerngeschäftsfeldern und -märkten, aus Akquisitionen sowie der anschließenden Integration von Unternehmen und aus Restrukturierungsmaßnahmen. Abweichungen resultieren ferner aus dem Ausmaß oder der Häufigkeit von Versicherungsfällen, Stornoraten, Sterblichkeits- und Krankheitsraten beziehungsweise -tendenzen, und insbesondere im Bankbereich aus dem Ausfall von Kreditnehmern. Auch die Entwicklungen der Finanzmärkte und der Wechselkurse, sowie nationale und internationale Gesetzesänderungen, insbesondere hinsichtlich steuerlicher Regelungen, können einen Einfluss ausüben. Terroranschläge und deren Folgen können die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß von Abweichungen erhöhen.

Die Gesellschaft übernimmt keine Verpflichtung, die in dieser Mitteilung enthaltenen Aussagen zu aktualisieren.