

Universität Trier

Praxisbezogene Studienform im Hauptstudium

Rahmenthema:

Fallbeispiele der betrieblichen
Altersvorsorge

Thema:

Mitarbeiterumfrage in einem
Stahlkonzern bzgl. eines neuen bAV-
Systems

1

Gliederung

- 1 Forschungsfrage bzw. –ziel
- 2 Gründe für die Neueinführung
- 3 Das neue Altersvorsorgesystem
- 4 Unternehmen
- 5 Befunde der Mitarbeiterumfrage
- 6 Handlungsempfehlungen

2

1 Forschungsfrage bzw. -ziel

Forschungsfrage:

Wie können die nicht umgestiegenen Mitarbeiter dazu bewegt werden, in das neue betriebliche Altersvorsorgesystem zu wechseln?

Forschungsziel:

Handlungsempfehlungen

3

2 Gründe für die Neueinführung

- Heterogenität
- Pensionsverpflichtungen



Verwaltungs- und Koordinationsaufwand

- Entgeltumwandlung



Neues betriebliches Altersvorsorgesystem

4

3 Das neue Altersvorsorgesystem

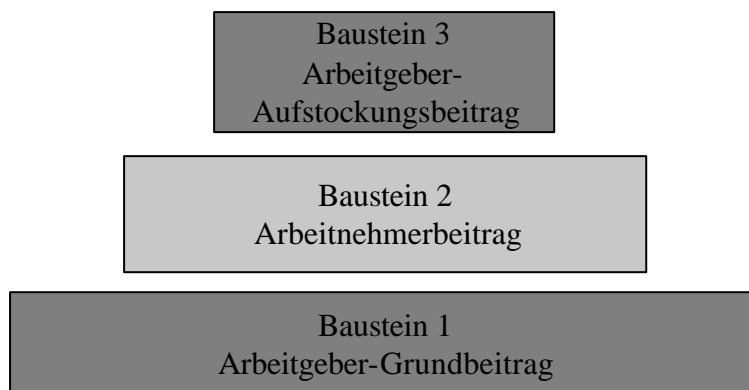
3.1 Komponenten und Merkmale

- Beitrags- und vergütungsorientiertes System
- Möglichkeit zur Zahlung eigener Beiträge
- Aufbau von Alterskapital
- Absicherung bei Todesfall und Erwerbsminderung
- einmalige Kapitalauszahlung

5

3 Das neue Altersvorsorgesystem

3.2 Bausteinsystem



6

4 Unternehmen

Unternehmen A

- 640 versandte Fragebögen
- 147 zurückgesandte Fragebögen (22,97%)

Unternehmen B

- 690 versandte Fragebögen
- 123 zurückgesandte Fragebögen (17,83%)

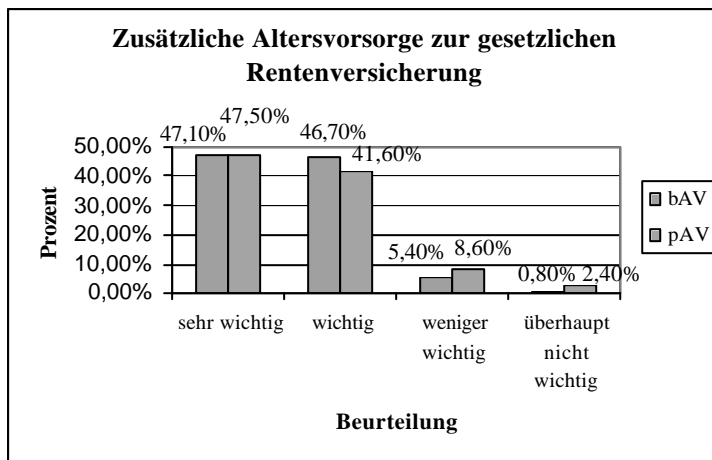


Von 1.330 Fragebögen wurden
270 zurückgesandt (20,53%).

7

5 Befunde der Mitarbeiterumfrage

5.1 Allgemeine Befunde

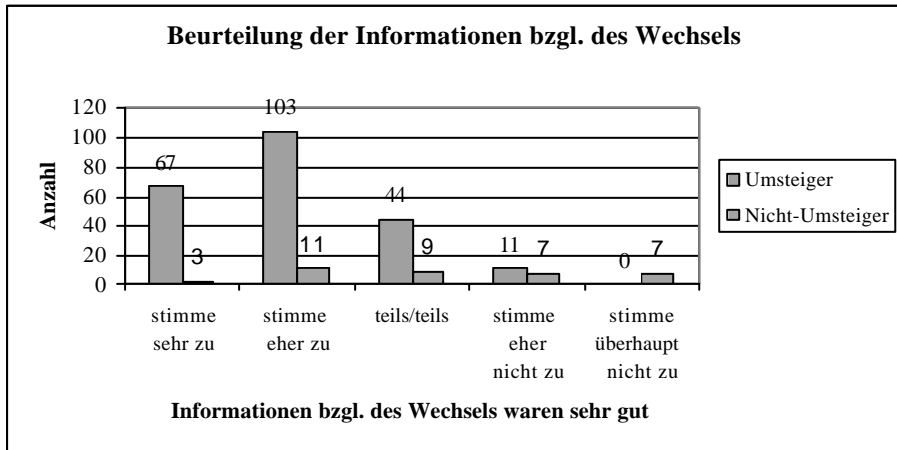


Quelle: Eigene Erstellung.

8

5 Befunde der Mitarbeiterumfrage

5.2 Informiertheit der Mitarbeiter



Quelle: Eigene Erstellung.

9

5 Befunde der Mitarbeiterumfrage

5.2 Informiertheit der Mitarbeiter

Zusammenfassung der Ergebnisse:

ausführliche Informationen



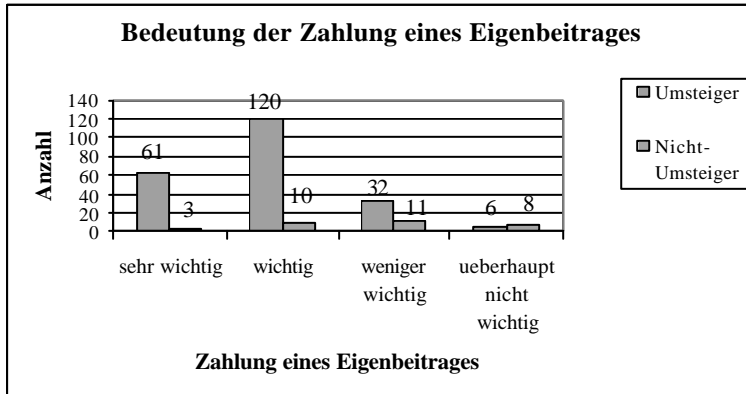
positive Auswirkung auf Wechselbereitschaft

10

5 Befunde der Mitarbeiterumfrage

5.3 Merkmale des neuen bAV-Systems

5.3.1 Finanzierung



Quelle: Eigene Erstellung.

11

5 Befunde der Mitarbeiterumfrage

5.3 Merkmale des neuen bAV-Systems

5.3.1 Finanzierung

Zusammenfassung der Ergebnisse:

aktive Beteiligung



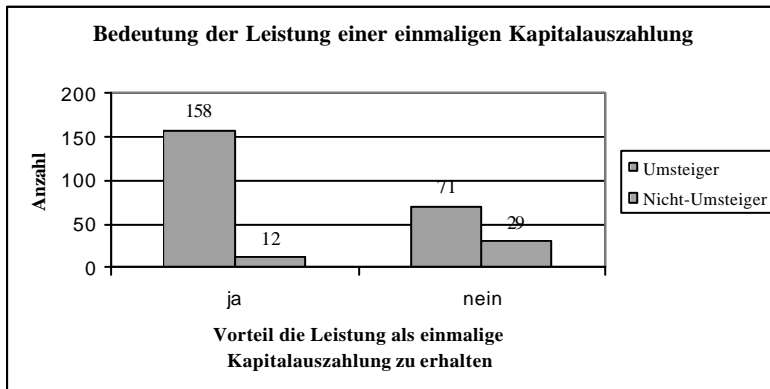
positive Auswirkung auf Wechselbereitschaft

12

5 Befunde der Mitarbeiterumfrage

5.3 Merkmale des neuen bAV-Systems

5.3.2 Leistung



13

5 Befunde der Mitarbeiterumfrage

5.3 Merkmale des neuen bAV-Systems

5.3.2 Leistung

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Präferenz gegenüber einer einmaligen Kapitalauszahlung



positive Auswirkung auf Wechselbereitschaft

14

5 Befunde der Mitarbeiterumfrage

5.3 Merkmale des neuen bAV-Systems

5.3.3 Risiko

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Absicherung für bzw. gegen

Invalidität bzw. Erwerbsminderung



Todesfall bzw. Hinterbliebenenversorgung

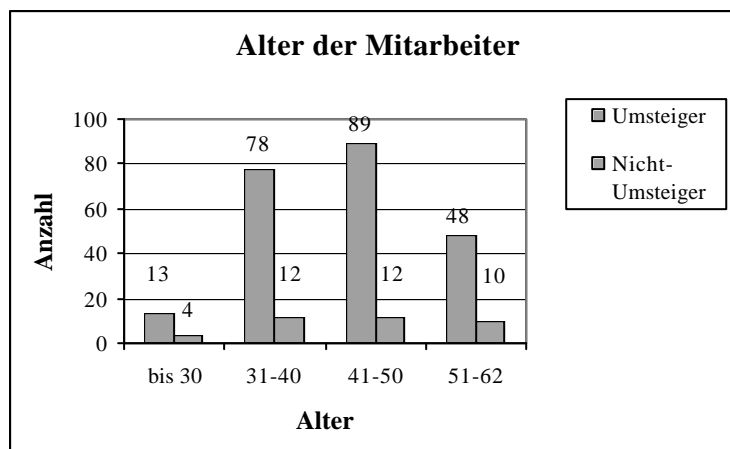


fast keine Auswirkung auf Wechselbereitschaft

15

5 Befunde der Mitarbeiterumfrage

5.4 Sozio-demografische Merkmale

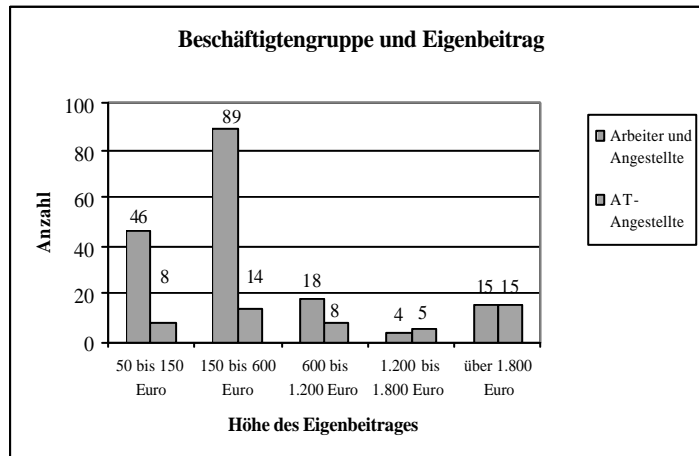


Quelle: Eigene Erstellung.

16

5 Befunde der Mitarbeiterumfrage

5.4 Sozio-demografische Merkmale



Quelle: Eigene Erstellung.

17

5 Befunde der Mitarbeiterumfrage

5.4 Sozio-demografische Merkmale


- Unternehmen A:
 - Zahlung jährlicher Beiträge aus Sonderzahlungen
 - Staffelung: 200, 400, 600, 1.200 und 2.400 Euro
- Unternehmen B:
 - Zahlung monatlicher Beiträge
 - keine Staffelung

18

5 Befunde der Mitarbeiterumfrage

5.4 Sozio-demografische Merkmale

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Alter  fast keine Auswirkung auf Wechselbereitschaft

Beschäftigtengruppe  Auswirkung auf
Höhe des Eigenbeitrages

19

6 Handlungsempfehlungen

- Überarbeitung der Informationsmittel und -wege (Umstiegsangebot)
- Wahlmöglichkeit der Auszahlungsart (Rente oder Kapital)
- gezielte und persönliche Ansprache
- explizit auf gesetzliche Rahmenbedingungen eingehen

20