

Sicherheit, Risiko und soziales Gewissen

Wie Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmer in Deutschland die
betriebliche Altersversorgung sehen



Die Studie

Im Juni und Juli 2025 wurden sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland zu Themen rund um die betriebliche Altersversorgung befragt. Schwerpunkte waren dabei einerseits das Spannungsfeld zwischen Risiko und Sicherheit bei der Geldanlage und andererseits die Einbeziehung sozialer Faktoren bei der Altersversorgung, insbesondere die Unterschiede in der Versorgung von Frauen und Männern.

Die verwendeten Daten beruhen auf einer Online-Umfrage der YouGov Deutschland GmbH, an der 1.121 Beschäftigte im Alter von 18 bis 63 Jahren aus Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden zwischen dem 13. Juni und 17. Juli 2025 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

	Die Studie	02
	Vorwort der Autoren	03
1	Hohe Rendite – aber auf jeden Fall sicher	04
2	Gender Pension Gap – eine Lücke und ihre Ursachen	15
3	Kommunikation und Information – was von Arbeitgebern erwartet wird	21
4	Betriebliche Altersversorgung – auf der Prioritätenliste ganz oben	25
5	Rente oder mehr – wie flexibel soll es sein?	31
	Fazit	35
	Kontakt	36

¹ Die Antwortenden hatten die Möglichkeit, ihr Geschlecht als „Divers“ zu bezeichnen. Dies haben zwei von insgesamt 1.121 Antwortenden gewählt.



Vorwort der Autoren



Angelika Brandl
Partner, Head of Retirement
Aon Wealth Solutions

angelika.brandl@aon.com



Stephanie Zelosko
Senior Consultant
Aon Wealth Solutions

stephanie.zelosko@aon.com



Christoph Tellmann
Senior Consultant
Aon Wealth Solutions

christoph.tellmann@aon.com

„Geld allein macht nicht glücklich“, diese Volksweisheit gilt auch am Arbeitsplatz. Selbstverständlich erwarten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst einmal eine angemessene und faire Bezahlung. Darüber hinaus gibt es aber noch eine ganze Reihe von Faktoren, die für Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit ausschlaggebend sind. Eines der Top-Themen dabei ist die Altersversorgung, und darum geht es in dieser Studie.

Bereits die Aon Employee Sentiment Study 2025² hat die Bedeutung des Themas untermauert. Weltweit wurden dafür Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden befragt. Ganz gleich, aus welchem Land die Befragten kamen, überall war das Ergebnis gleich: Das Gehalt zählt, aber Benefits und Kultur sind enorm wichtig, will ein Unternehmen die Talente gewinnen und halten, die es erfolgreich machen.

Weit oben auf der Wunschliste steht dabei überall Unterstützung bei der langfristigen Absicherung des Ruhestands. Auch in Deutschland findet sich das Thema über alle Generationen hinweg auf Platz eins oder zwei der meist geschätzten Leistungen, von Generation Z bis zu den Babyboomern. Nur bezahlte freie Tage befinden sich genauso weit oben auf der Skala der Wünsche.

Was bedeutet das für Unternehmen? Was erwarten die Menschen von ihren Arbeitgebern? Unsere aktuelle Studie liefert jetzt einen vertieften Einblick und gibt Anhaltspunkte, in welche Richtung Unternehmen ihre Systeme zur betrieblichen Altersversorgung entwickeln müssen, um den aktuellen und künftigen Bedürfnissen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung zu tragen. Die Anforderungen gehen dabei über die bloße Bereitstellung eines Angebots zur betrieblichen Altersversorgung hinaus. Aus unserer Beratungspraxis wissen wir, dass für die Beschäftigten insbesondere die Themenkomplexe Sicherheit, Rendite und soziale Aspekte von besonderer Bedeutung sind. Kreativität und konzeptionelles Denken sind also mehr denn je gefragt.

² <https://www.aon.com/en/insights/reports/employee-sentiment-study>

1

Hohe Rendite –
aber auf jeden Fall sicher



Hohe Rendite – aber auf jeden Fall sicher

Chancen des Kapitalmarkts nutzen? Ja, aber ...

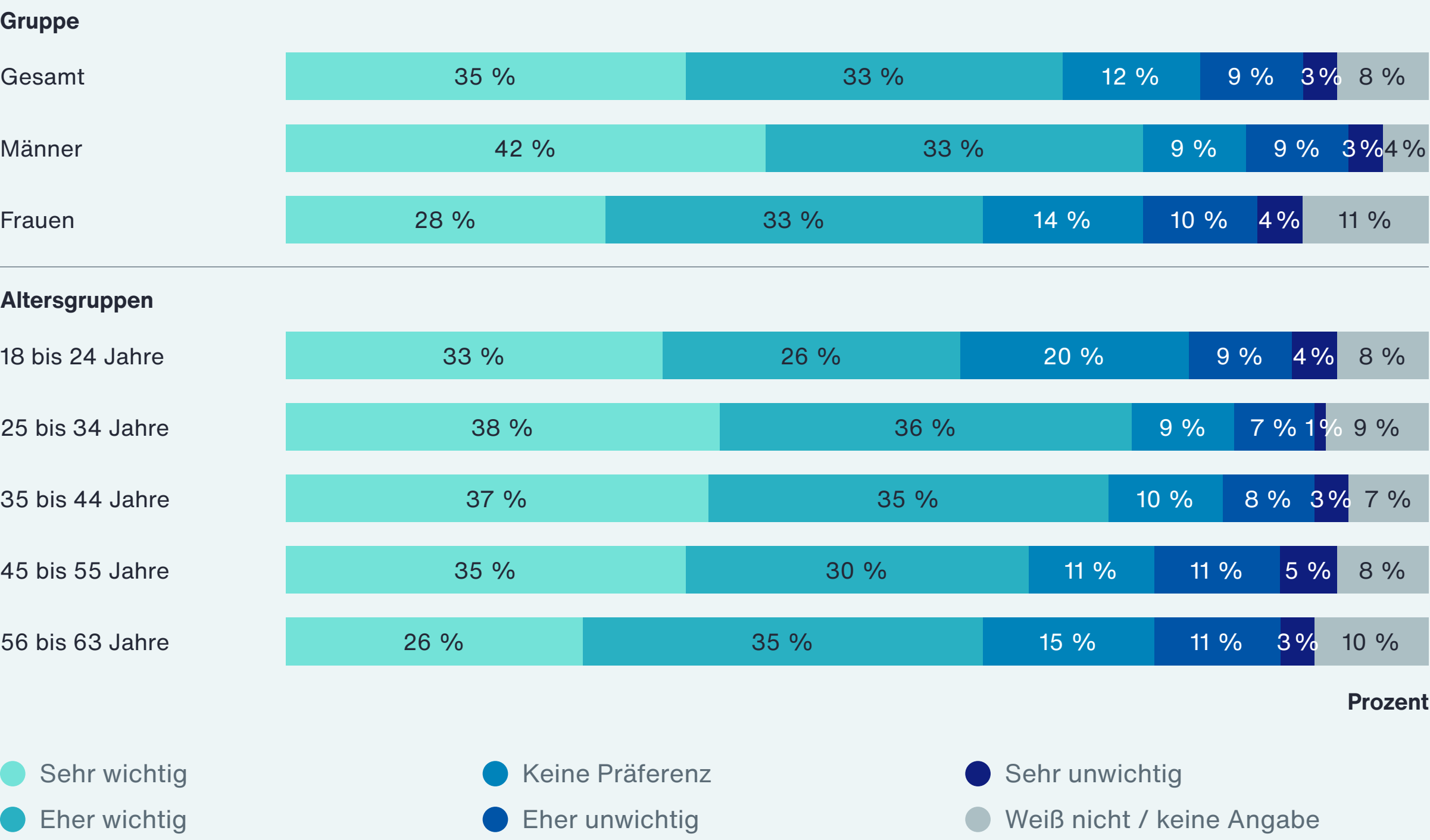
Größtmögliche Rendite mit höchstmöglicher Sicherheit – das ist die allgemeine Erwartung aller Menschen, die sich auch bei den Befragten in Bezug auf die Altersversorgung wiederfindet. Einerseits wollen sie, dass bei der Geldanlage für die betriebliche Altersversorgung die Chancen des Kapitalmarkts genutzt werden, andererseits wählt der größte Teil lieber die garantierte Leistung, als Chancen auf höhere Altersbezüge wahrzunehmen.



Ein großer Teil der Antwortenden erwartet, dass Chancen des Kapitalmarkts genutzt werden. Frauen sind dabei etwas zurückhaltender.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Alter zwischen 25 und 34 Jahren auf den ersten Stufen der Karriereleiter stehen, sehen am ehesten die Chancen des Kapitalmarkts.

Wie wichtig ist es Ihnen, dass bei der betrieblichen Altersversorgung – unabhängig ob vom Arbeitgeber oder von Ihnen gezahlt – die Chancen des Kapitalmarkts genutzt werden?



Hohe Rendite – aber auf jeden Fall sicher

Auch in der betrieblichen Altersversorgung gilt verstärkt: Risikobereitschaft vorhanden

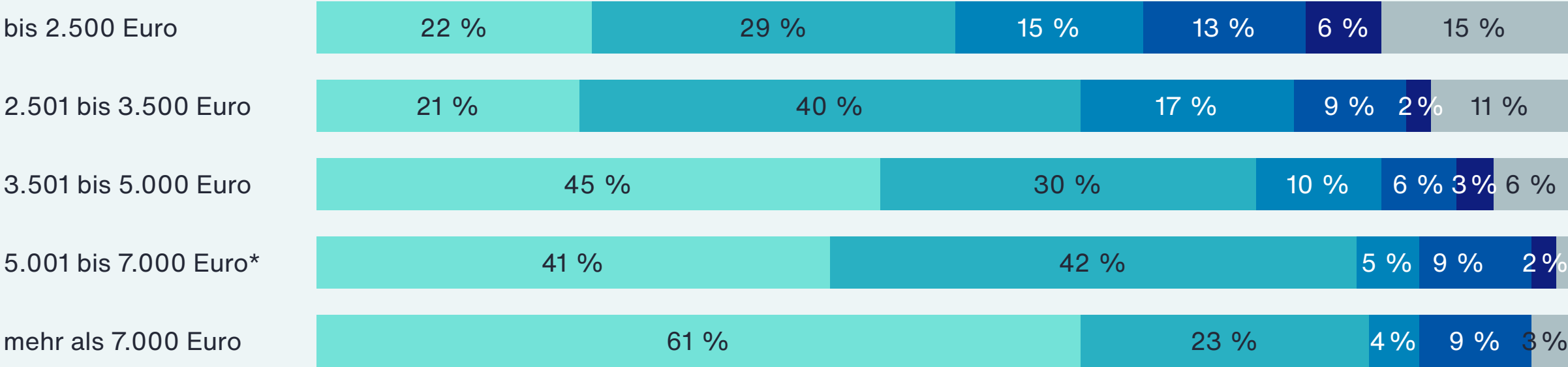
Theoretisch scheint sich die Erkenntnis verbreitet zu haben, dass eine Geldanlage, mit der die Chancen des Kapitalmarkts genutzt werden, zu besseren Leistungen im Alter führen kann. Insbesondere Personen in den oberen Einkommensgruppen ist es besonders wichtig, dass die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung am Kapitalmarkt angelegt werden.



Mit höherem Einkommen wird offenbar das Risiko eines Verlustes als weniger problematisch angesehen. Möglicherweise folgt aus den persönlichen Hintergründen im höheren Einkommensbereich ein größeres Verständnis für das Thema „Chancen des Kapitalmarkts“.

Wie wichtig ist es Ihnen, dass bei der betrieblichen Altersversorgung – unabhängig ob vom Arbeitgeber oder von Ihnen gezahlt – die Chancen des Kapitalmarkts genutzt werden?

Bruttoeinkommen pro Monat



Prozent

- Sehr wichtig
- Eher wichtig
- Keine Präferenz
- Eher unwichtig
- Sehr unwichtig
- Weiß nicht / keine Angabe

* Weiß nicht / keine Angabe = 1 %

Hohe Rendite – aber auf jeden Fall sicher

Garantie oder Chance – eine Frage des Alters?

Wird konkret nach den Präferenzen hinsichtlich der eigenen betrieblichen Altersversorgung gefragt, schrumpft der Anteil derjenigen, die sich eine kapitalmarktorientierte Anlage wünschen. Die Mehrheit entscheidet sich nach wie vor für Garantien, auch wenn sich dadurch die Chancen auf höhere Leistungen reduzieren.

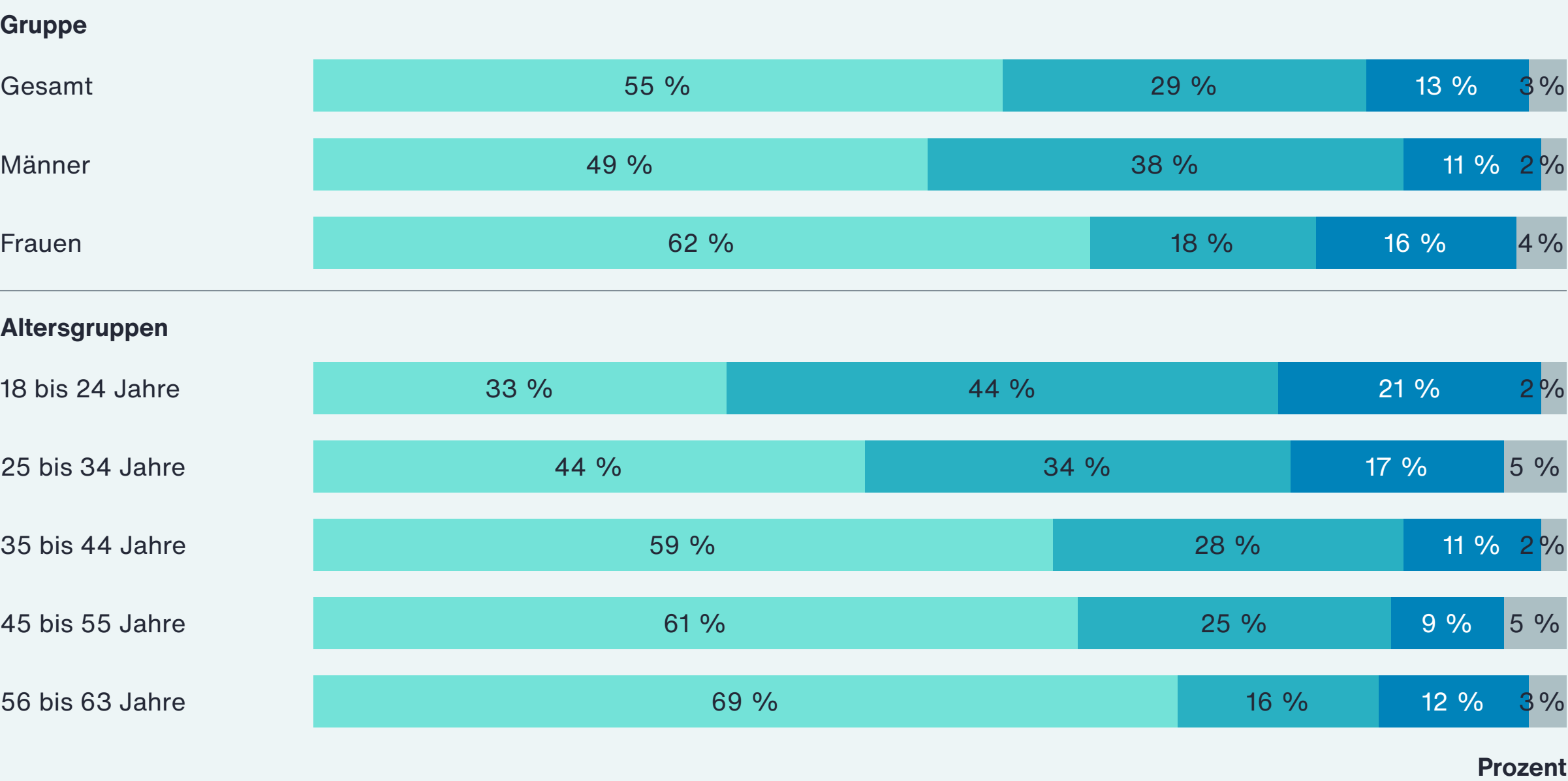
Allerdings sind die jüngeren Befragten offener für die Chancen des Kapitalmarkts. In der Gruppe der 18- bis 24-Jährigen sind es mit 44 Prozent sogar mehr als diejenigen, die Garantien wünschen (33 Prozent). Da gerade bei langen Ansparvorgängen die Risiken chancenorientierter Anlagen eher gering, dafür die Chancen umso höher sind, ist das Ergebnis durchaus nachvollziehbar.



Auch wenn es konkret um die eigene betriebliche Altersversorgung geht, sehen eher Männer die Chancen des Kapitalmarkts.

Mit Blick auf das Alter sind eher die Jüngeren bereit, auf Garantien zu verzichten, um Chancen zu nutzen.

Welche Leistungen sind Ihnen bei der betrieblichen Altersversorgung besonders wichtig?



- Garantierte Leistungen im Versorgungsfall (Sicherheit ist wichtiger als Rendite, daher Chancen und Risiken des Kapitalmarkts meiden)
- Chance auf höhere Leistungen durch Kapitalmarktgewinne verbunden mit dem Risiko, niedrigere Leistungen in Kauf nehmen zu müssen, wenn sich der Kapitalmarkt ungünstig entwickelt
- Keine Präferenz
- Weiß nicht / keine Angabe

Hohe Rendite – aber auf jeden Fall sicher

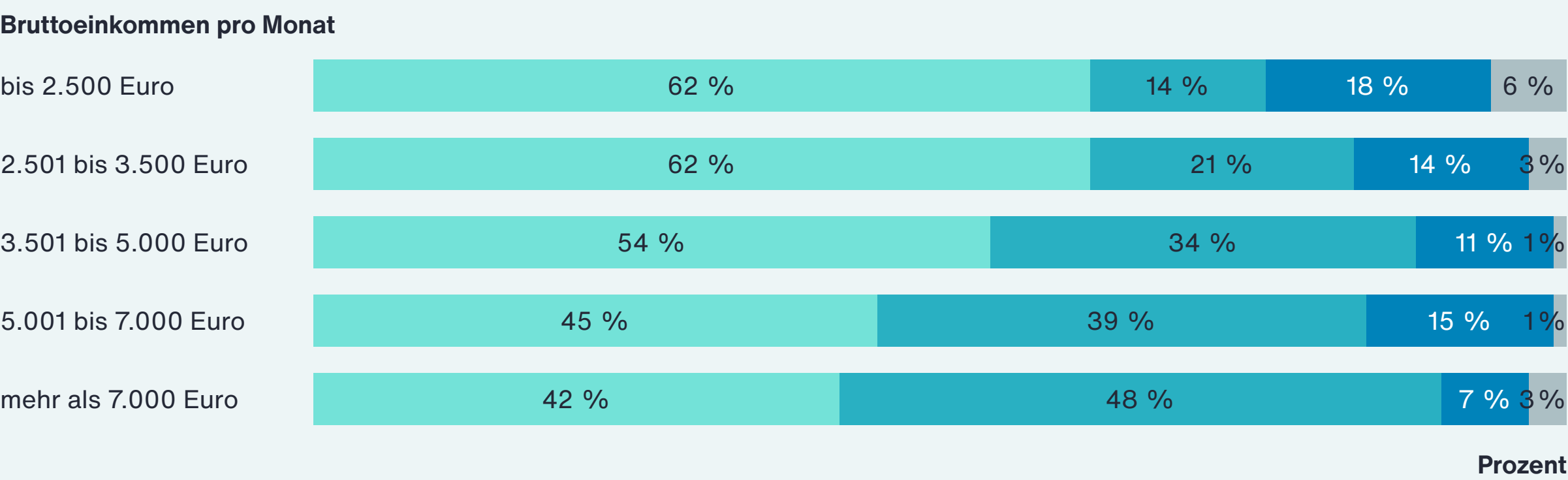
Garantie oder Chance – eine Frage des Einkommens?

Besonders hoch ist das Sicherheitsbedürfnis in den unteren Einkommensgruppen. Mit steigendem Einkommen erhöht sich die Bereitschaft, Risiken einzugehen, um Chancen zu nutzen. Eine Mehrheit haben die „Chancenwahrer“ jedoch erst in der höchsten Einkommensgruppe.



Die Bereitschaft, Risiken einzugehen, um Chancen zu nutzen, steigt zwar mit dem Einkommen, findet aber selbst bei „Besserverdienenden“ kaum eine Mehrheit.

Welche Leistungen sind Ihnen bei der betrieblichen Altersversorgung besonders wichtig?



- Garantierte Leistungen im Versorgungsfall
(Sicherheit ist wichtiger als Rendite, daher Chancen und Risiken des Kapitalmarkts meiden)
- Chance auf höhere Leistungen durch Kapitalmarktgewinne verbunden mit dem Risiko, niedrigere Leistungen in Kauf nehmen zu müssen, wenn sich der Kapitalmarkt ungünstig entwickelt
- Keine Präferenz
- Weiß nicht / keine Angabe

Hohe Rendite – aber auf jeden Fall sicher

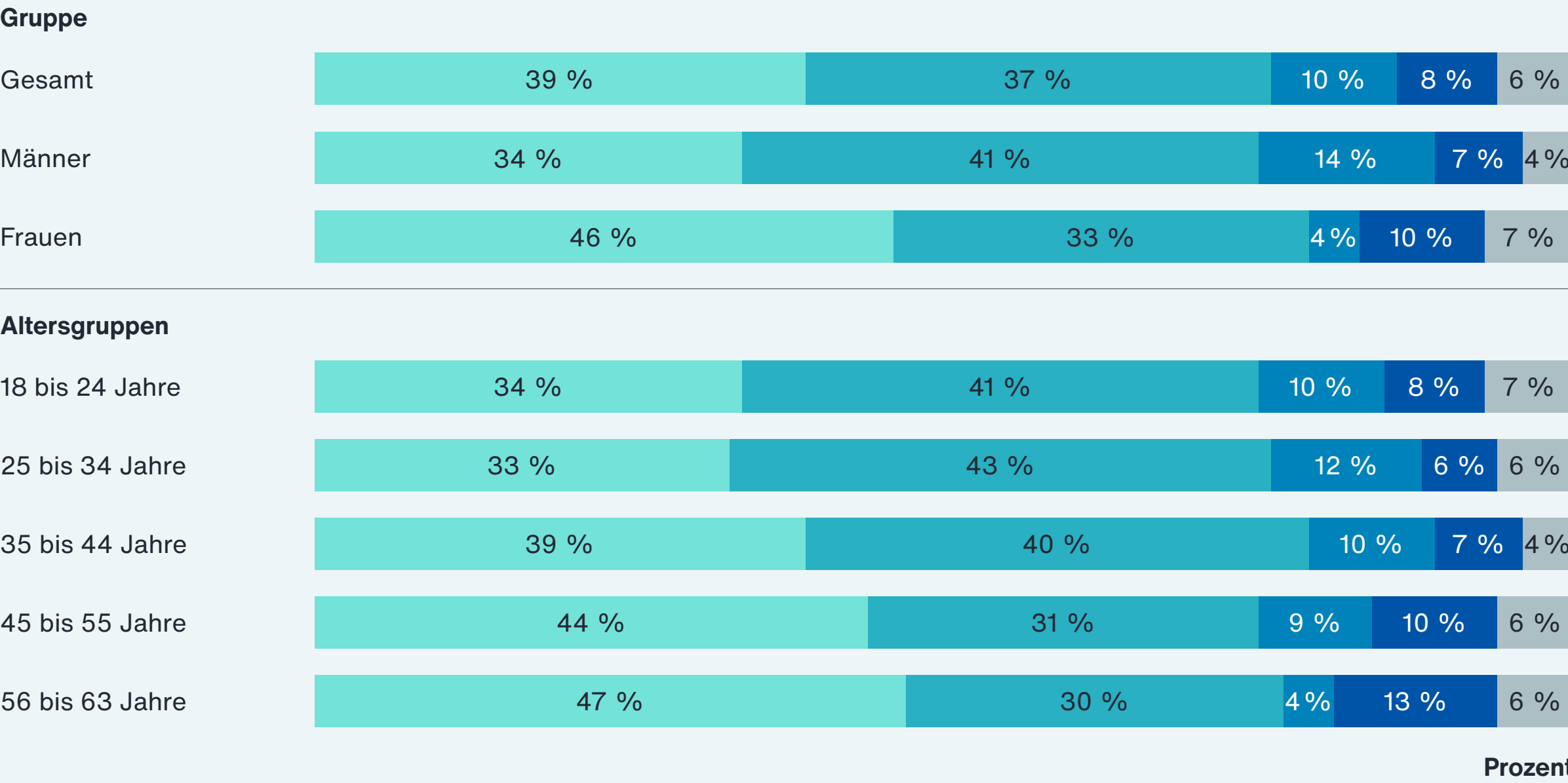
Konkrete Zahlen verändern die Einschätzung auch bei Älteren

Wird die Frage nach Risiken und Chancen konkret mit Zahlen hinterlegt, ändert sich allerdings das Bild. Dann schrumpft die Zahl derjenigen, die jedes Risiko ausschließen wollen, deutlich. Doch auch hier sind es vor allem die Jüngeren und die höheren Gehaltsgruppen, die die Chancen auf höhere Leistungen deutlicher sehen.



Wenn anhand konkreter Beispiele zu sehen ist, dass Garantien unter Umständen mit deutlich niedrigeren Leistungen bezahlt werden müssen, ändert sich das Bild für viele Befragte deutlich. Es besteht durchaus die Bereitschaft, Risiken für höhere Leistungen einzugehen. Die Aussicht auf die höchste Rente erfährt jedoch die geringste Resonanz. Das zeigt nach wie vor, dass Garantien in der Altersversorgung einen hohen Stellenwert haben.

Was würden Sie bei der betrieblichen Altersversorgung bevorzugen, wenn Sie sich bereits bei Vertragsabschluss bzw. Zusagenerteilung entscheiden müssten?



- Rente in Höhe von 1.000 Euro fix garantiert
- Niedrigere garantierte Rente in Höhe von lediglich 750 Euro, dafür aber realistische Erwartung auf eine höhere Rente (z. B. 1.250 Euro) durch wachstumsorientiertere Kapitalanlage
- Deutlich niedrigere garantierte Rente in Höhe von lediglich 500 Euro, dafür aber realistische Erwartung auf eine deutlich höhere Rente (z. B. 1.500 Euro) durch risikoorientiertere Kapitalanlage
- Keine Präferenz
- Weiß nicht / keine Angabe

Hohe Rendite – aber auf jeden Fall sicher

Eine zumindest wachstumsorientierte Kapitalanlage soll es dann doch sein

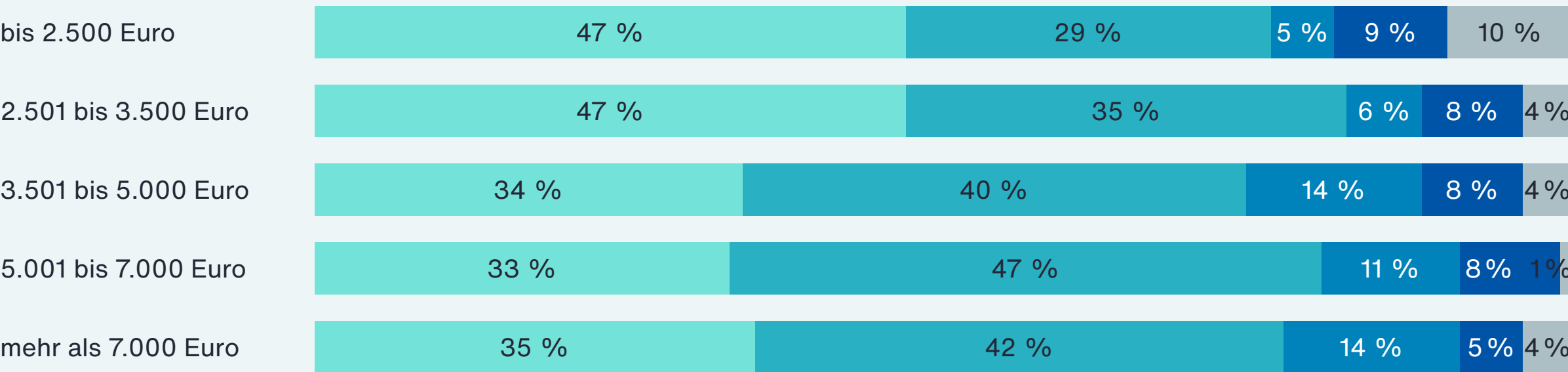
Gerade in den niedrigeren Gehaltsstufen ist der Wunsch nach finanzieller Sicherheit groß, da jedes verlorene Geld eine spürbare Auswirkung auf den Lebensstandard hat. Bei einer Kapitalanlage in der betrieblichen Altersversorgung werden daher eher die Risiken als die Chancen gesehen. Personen in den mittleren und höheren Gehaltsstufen sind dagegen offen für wachstumsorientierte, nicht jedoch für risikoorientierte Kapitalanlagen.



Vor allem die „Besserverdienenden“ sehen die Chancen einer wachstumsorientierten Kapitalanlage. In den unteren Gehaltsgruppen überwiegt nach wie vor der Wunsch nach Garantien.

Was würden Sie bei der betrieblichen Altersversorgung bevorzugen, wenn Sie sich bereits bei Vertragsabschluss bzw. Zusagenerteilung entscheiden müssten?

Bruttoeinkommen pro Monat



Prozent

- Rente in Höhe von 1.000 Euro fix garantiert
- Niedrigere garantierte Rente in Höhe von lediglich 750 Euro, dafür aber realistische Erwartung auf eine höhere Rente (z. B. 1.250 Euro) durch wachstumsorientiertere Kapitalanlage
- Deutlich niedrigere garantierte Rente in Höhe von lediglich 500 Euro, dafür aber realistische Erwartung auf eine deutlich höhere Rente (z. B. 1.500 Euro) durch risikoorientiertere Kapitalanlage
- Keine Präferenz
- Weiß nicht / keine Angabe

Hohe Rendite – aber auf jeden Fall sicher

Bei der Auszahlung bitte keine Überraschungen

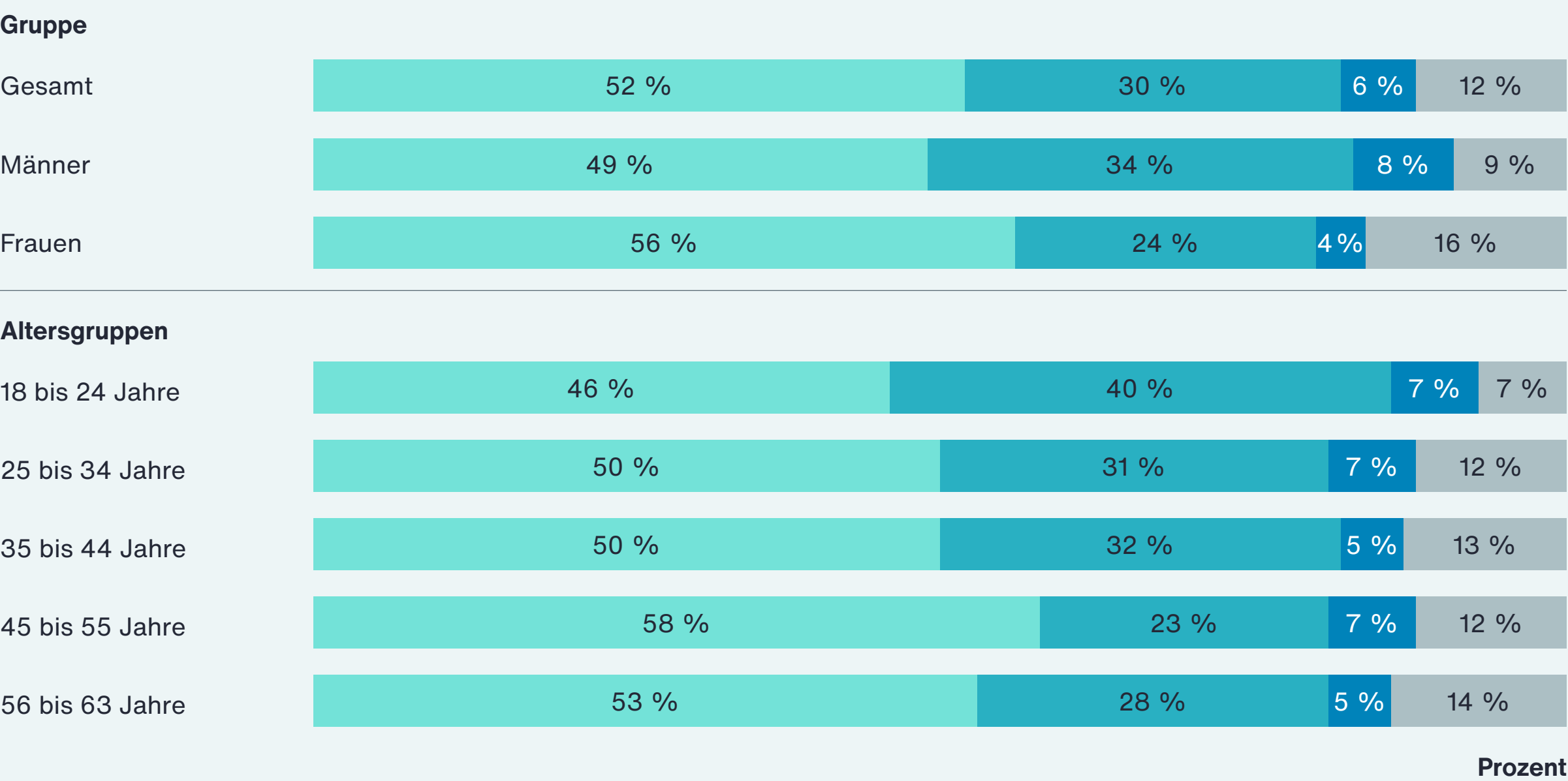
Ist das Rentenalter erreicht, soll es keine Überraschungen mehr geben. Nur ein ganz geringer Anteil der Befragten kann sich vorstellen, dass das Rentenniveau im Zuge der Auszahlung einmal sinken könnte. Hier ist das Meinungsbild eindeutig. Am liebsten sind den Antwortenden feste Rentenzahlungen, die ggf. steigen können, aber garantiert sind. Dafür wird sogar ein niedrigeres Einstiegsniveau in Kauf genommen. Die Mehrheit der Befragten ist sogar bereit, auf einen Inflationsausgleich zu verzichten, wenn die erstmals gezahlte Rente höher ausfällt und garantiert wird. Da gibt es weder bei Geschlechtern noch Altersgruppen große Unterschiede.



Bei der Rentenzahlung liegt der Fokus eindeutig auf der Sicherheit. Nur für einen künftigen Inflationsausgleich ist ein nennenswerter Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereit, ein niedrigeres Einstiegsniveau in Kauf zu nehmen.

Bei den Präferenzen gibt es kaum Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Kontinuität und Sicherheit stehen eindeutig im Vordergrund.

Was wäre Ihnen im Hinblick auf die Rentenzahlungen des Arbeitgebers am wichtigsten?



- Die erstmals gezahlte Rente wird garantiert und kann im besten Fall im Zeitablauf steigen
- Die erstmals gezahlte Rente fällt niedriger aus, wird dann aber im Zeitablauf erwartungsgemäß kontinuierlich steigen und das Inflationsrisiko ausgleichen
- Die erstmals gezahlte Rente fällt möglichst hoch aus, kann dann aber im Zeitablauf ggf. auch abgesenkt werden
- Weiß nicht / keine Angabe

Hohe Rendite – aber auf jeden Fall sicher

Steuerliche Vorteile und Sicherheit machen die betriebliche Altersversorgung attraktiv

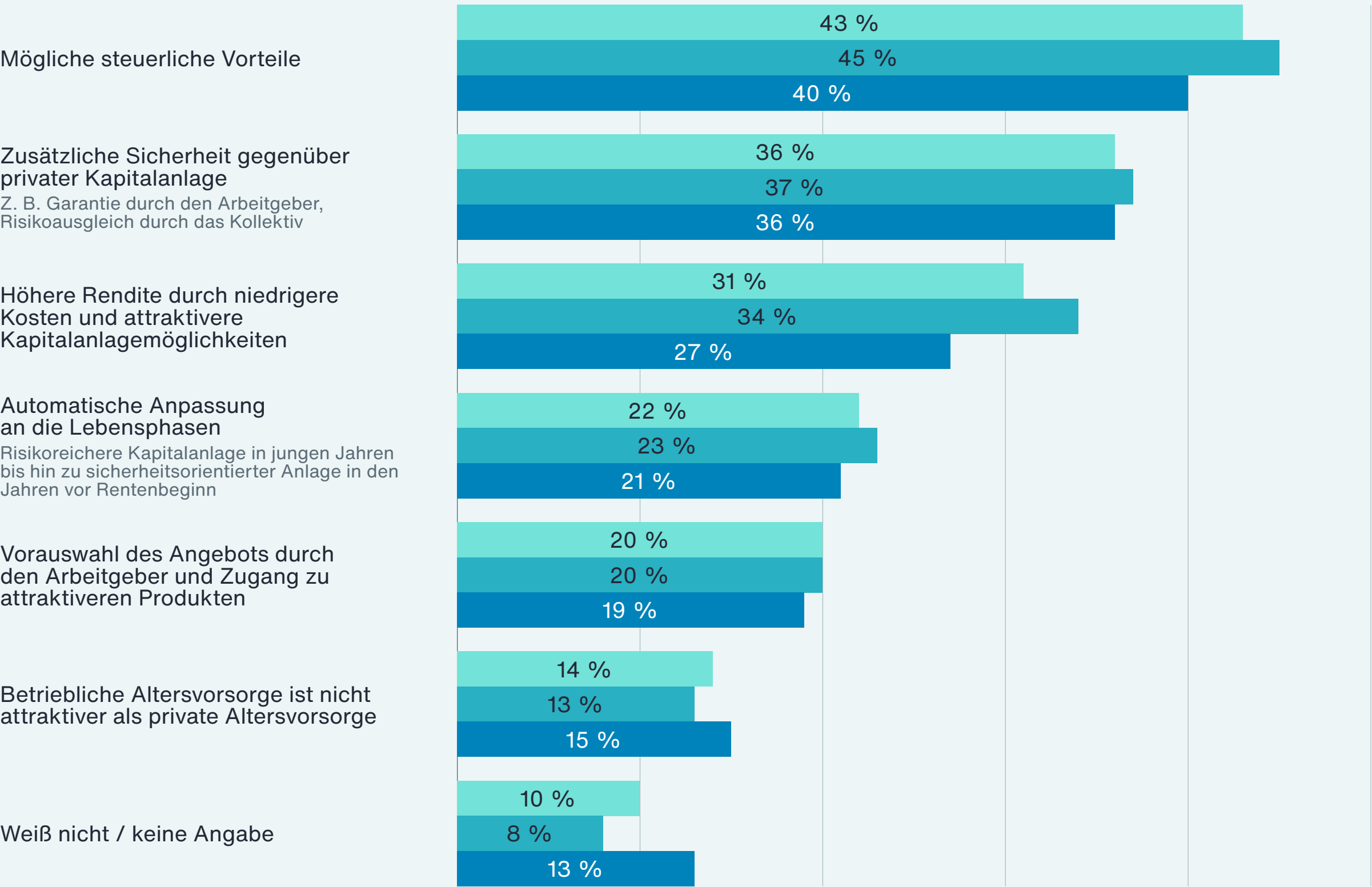
Ein entscheidender Faktor für die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung sind und bleiben aus Sicht der Befragten mögliche Steuervorteile. Gleich auf dem zweiten Platz folgt eine in den Augen der Mitarbeitenden höhere Sicherheit gegenüber einer privaten Kapitalanlage. Außerdem versprechen sich die Antwortenden eine höhere Rendite durch niedrigere Kosten und attraktivere Kapitalanlagemöglichkeiten.



Steuerliche Vorteile spielen bei der Entscheidung für eine betriebliche Altersversorgung nach wie vor eine wichtige Rolle.

Was macht für Sie die betriebliche Altersvorsorge attraktiver als eine private Altersvorsorge?

Vorzüge betriebliche Altersvorsorge



● Gesamt ● Männer ● Frauen

Prozent

Hohe Rendite – aber auf jeden Fall sicher

Bei Jüngeren zeichnet sich ein Mentalitätswechsel ab

Je jünger die Antwortenden sind, umso mehr rücken Renditechancen in den Vordergrund. Hier scheint sich ein Mentalitätswechsel abzuzeichnen. Bei den 18- bis 24-Jährigen übernimmt dieser Punkt sogar mit 43 Prozent die Spitzenposition.



Steuervorteile scheinen bei jüngeren Zielgruppen nicht mehr so dominant zu sein wie bei älteren, wenn es um die betriebliche Altersversorgung geht.

Was macht für Sie die betriebliche Altersvorsorge attraktiver als eine private Altersvorsorge?

Vorzüge betriebliche Altersvorsorge

Mögliche steuerliche Vorteile

Zusätzliche Sicherheit gegenüber privater Kapitalanlage

Z. B. Garantie durch den Arbeitgeber, Risikoausgleich durch das Kollektiv

Höhere Rendite durch niedrigere Kosten und attraktivere Kapitalanlagemöglichkeiten

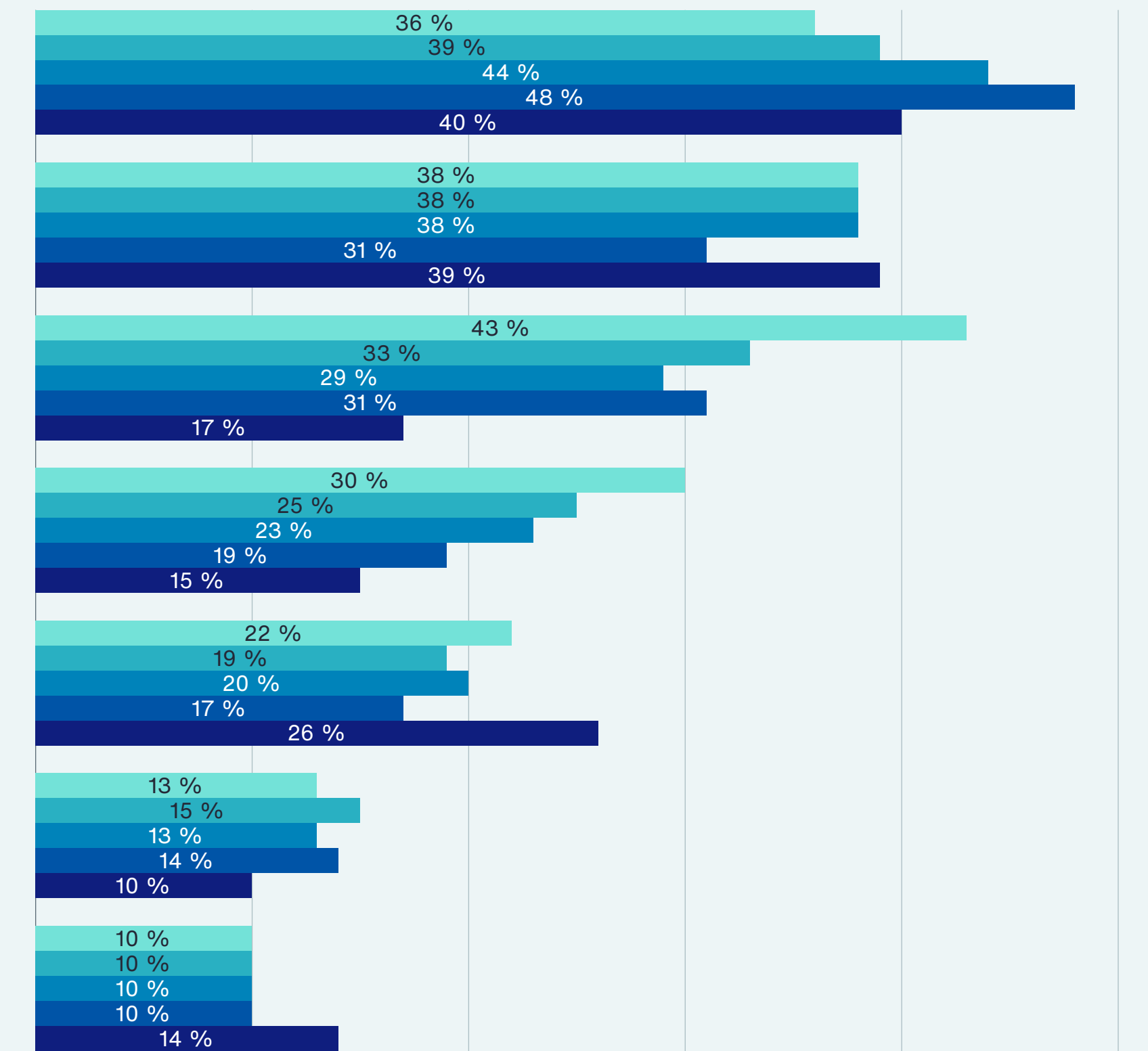
Automatische Anpassung an die Lebensphasen

Risikoreichere Kapitalanlage in jungen Jahren bis hin zu sicherheitsorientierter Anlage in den Jahren vor Rentenbeginn

Vorauswahl des Angebots durch den Arbeitgeber und Zugang zu attraktiveren Produkten

Betriebliche Altersvorsorge ist nicht attraktiver als private Altersvorsorge

Weiß nicht / keine Angabe



18 bis 24 Jahre

25 bis 34 Jahre

35 bis 44 Jahre

45 bis 55 Jahre

56 bis 63 Jahre

Prozent

Hohe Rendite – aber auf jeden Fall sicher

Nachhaltige Anlagen nur, wenn es nichts kostet

Die Berücksichtigung von ESG-Kriterien bei der Geldanlage für die betriebliche Altersversorgung ist rund der Hälfte der Antwortenden wichtig. Sollte das jedoch mit Einbußen bei der Rendite einhergehen, sinkt der Grad der Zustimmung. Insgesamt sind es nur noch 14 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das in Kauf nehmen wollen. Knapp ein Drittel (31 Prozent) will dagegen maximale Rendite ungeachtet der Nachhaltigkeit.

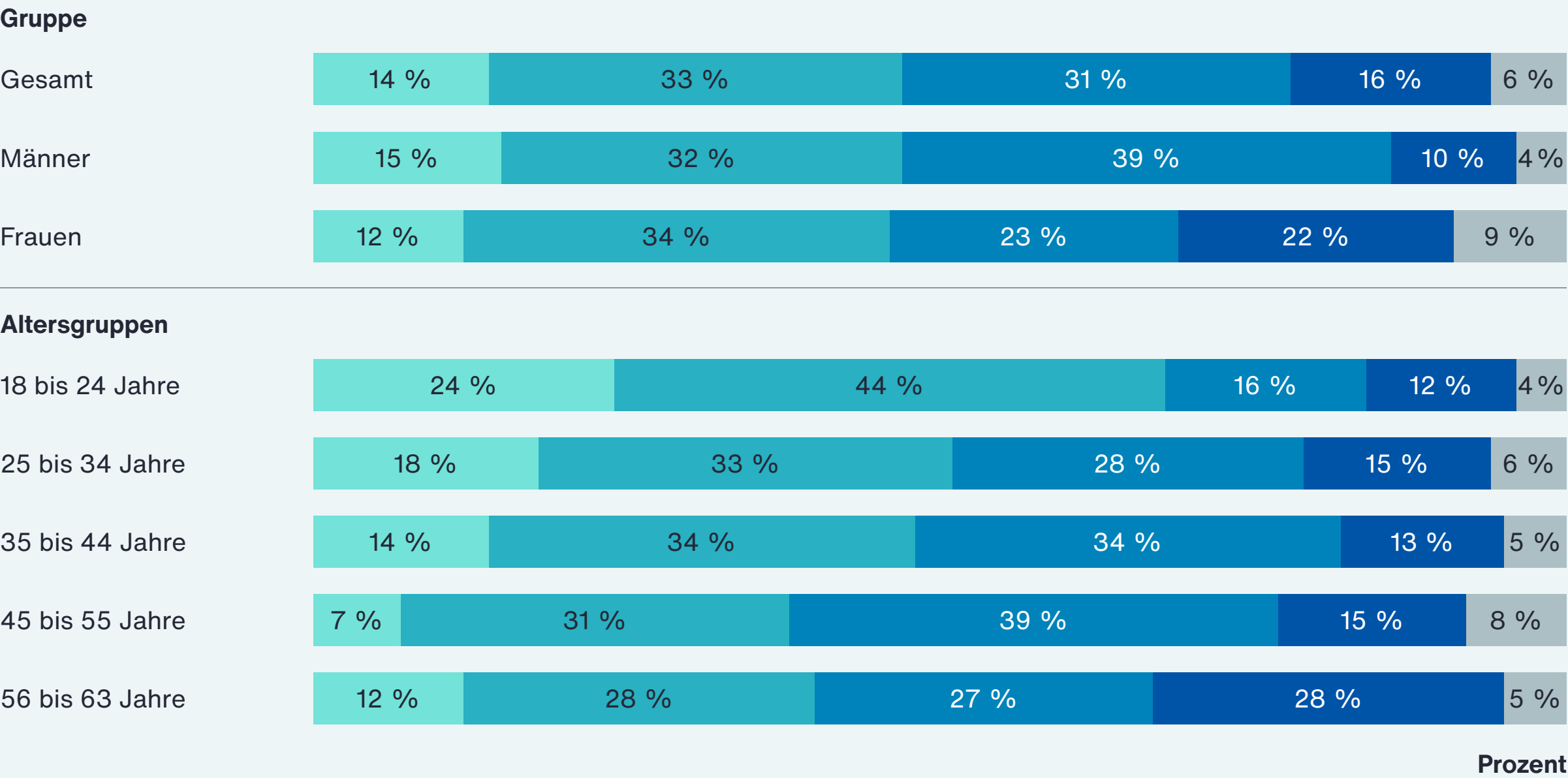
Deutlich ist hier allerdings der Unterschied zwischen den Altersgruppen. Bei der jüngsten Gruppe von 18 bis 24 Jahren sind 24 Prozent bereit, auf Rendite zu verzichten, und nur 16 Prozent sehen die Nachhaltigkeit als nachrangig an.



ESG-Kriterien sollen zwar bei der Geldanlage für die betriebliche Altersversorgung berücksichtigt werden, dürfen aber nicht zu weniger Rendite führen.

Vor allem jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen, dass ESG-Kriterien bei der Geldanlage für die betriebliche Altersversorgung einfließen.

Was ist Ihnen bei der Anlage der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (bez. der Auswahl der Anlageprodukte) am wichtigsten?



- Nachhaltige Anlagen (u. a. unter Berücksichtigung von Umwelt- und sozialen Aspekten, sog. ESG-Kriterien), auch wenn diese möglicherweise negative Auswirkungen auf die Rendite und die Leistungshöhe haben
- Nachhaltige Anlagen, wenn diese nicht zu negativen Auswirkungen auf die erwartete Rendite und die Leistungshöhe führen
- Maximale Rendite ungeachtet der Nachhaltigkeit wird präferiert
- Keine Präferenz
- Weiß nicht / keine Angabe

2

Gender Pension Gap – eine Lücke und ihre Ursachen



Gender Pension Gap – eine Lücke und ihre Ursachen

Einschätzung des Gender Pension Gap

Dass die Altersbezüge von Frauen geringer sind als die der Männer, ist allgemein bekannt. Frauen sind zu einem größeren Teil in schlechter bezahlten Berufen vertreten. Hinzu kommen häufigere Teilzeitbeschäftigung sowie Unterbrechungen der Erwerbsbiografie durch Erziehungs- und Pflegezeiten. Dadurch sparen Frauen meist auch weniger für betriebliche oder private Altersversorgung an.

Aufgrund dieser Rahmenbedingungen stellt sich die Frage, ob das System der betrieblichen Altersversorgung Frauen benachteiligt. Rund ein Drittel (32 Prozent) aller Arbeitnehmer sieht das so, bei Arbeitnehmerinnen und Teilzeitbeschäftigten ist es rund die Hälfte (50 Prozent bzw. 53 Prozent).

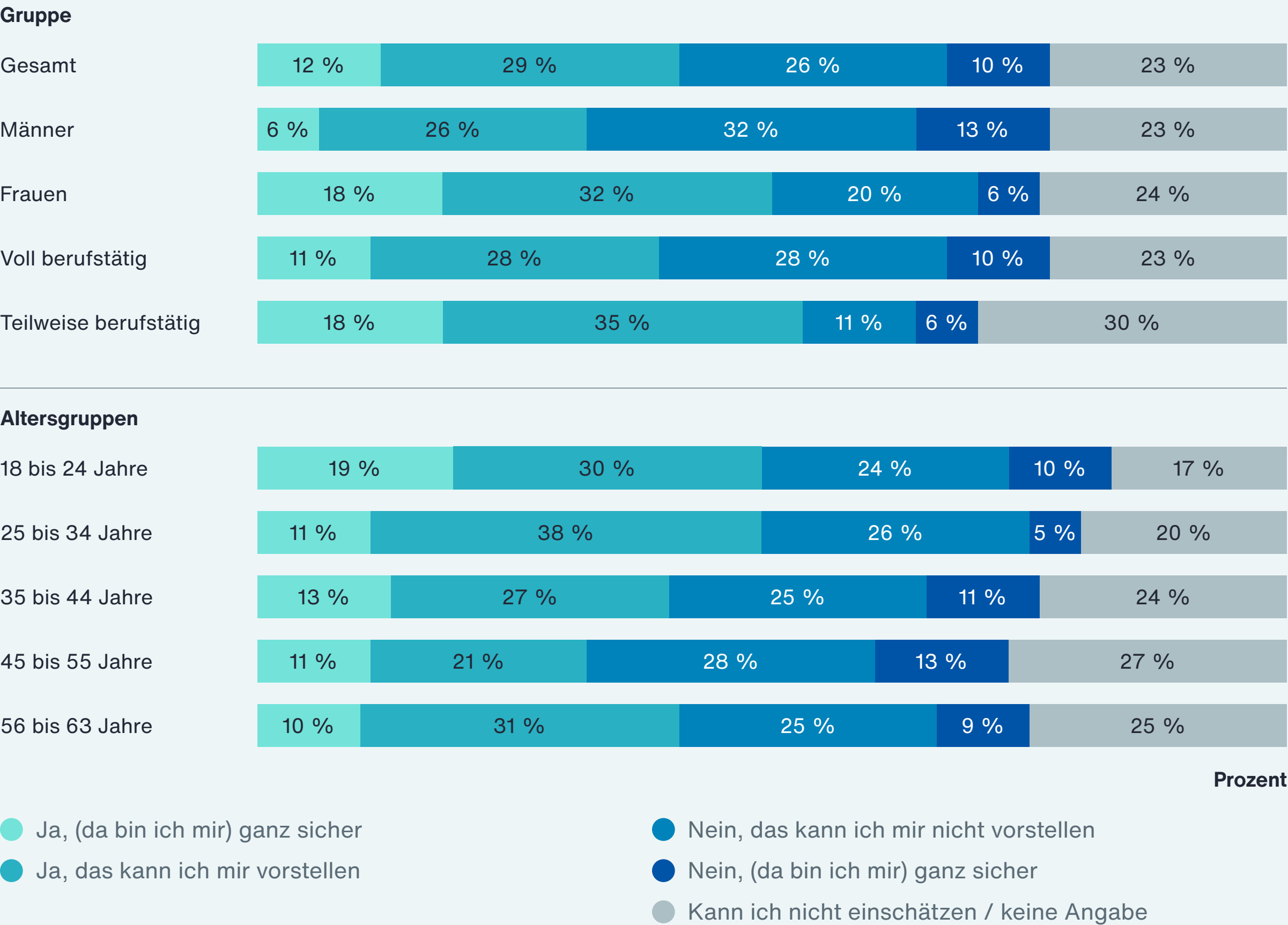
Auch hier zeigt sich wieder ein deutlicher Unterschied zwischen den Altersgruppen. Vor allem jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehen die Benachteiligung als gegeben an. Auch bei der Gruppe der ältesten Befragten wird ein Bewusstsein für eine mögliche systembedingte Benachteiligung sichtbar.



Ein großer Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sieht es als gegeben an, dass Frauen bei der betrieblichen Altersversorgung benachteiligt werden. Insbesondere Frauen und Teilzeitbeschäftigte empfinden dies.

Auch jüngere Befragte stimmen der Einschätzung zu, dass Frauen bei der betrieblichen Altersversorgung benachteiligt werden.

Sind Sie der Meinung, dass Frauen in der betrieblichen Altersversorgung bei der Gewährung von Leistungen benachteiligt werden?



Gender Pension Gap – eine Lücke und ihre Ursachen

Größe der Lücke wird erheblich unterschätzt

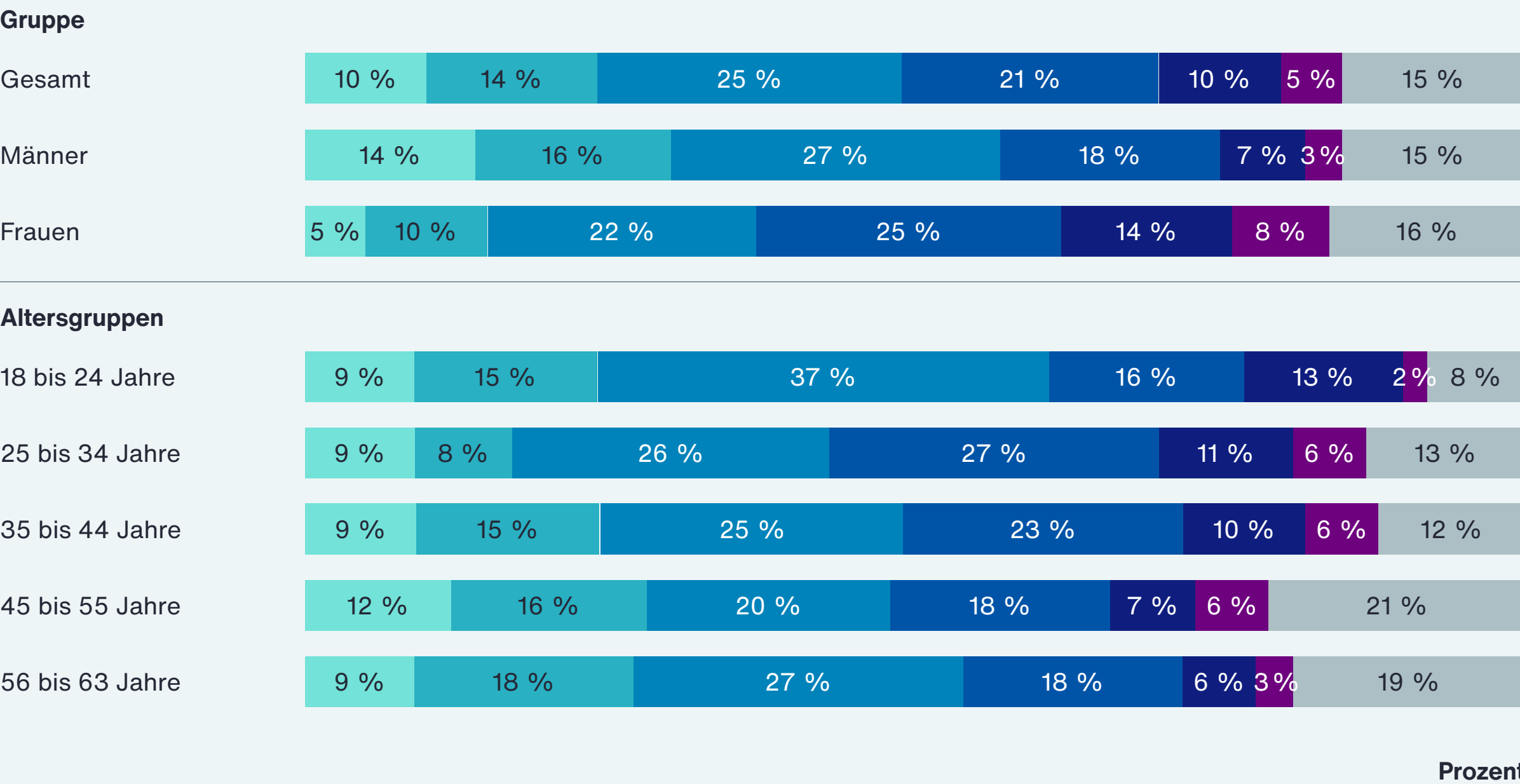
Nur ein kleiner Teil der Antwortenden (Frauen 14 Prozent, Männer 7 Prozent) schätzt richtig ein, dass das durchschnittliche Alterseinkommen einer Frau bei rund 15.000 Euro liegt, während ein Mann auf 25.000 Euro kommt. Rund drei Viertel rechnen mit einem zum Teil wesentlich höheren durchschnittlichen Alterseinkommen bei den Frauen.



Erheblich unterschätzt wird die Lücke im Alterseinkommen zwischen Frauen und Männern. Nach den Zahlen des Statistischen Bundesamts liegt das vergleichbare Alterseinkommen einer Frau bei 15.000 Euro gegenüber 25.000 Euro bei einem Mann.

Die Befragung basierte auf den Daten des Statistischen Bundesamts aus der Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) 2023. Mittlerweile liegt das Endergebnis aus der Erhebung 2024 vor (s. Folgeseite). Danach ist der Gender Pension Gap zwar leicht gesunken, aber die Unterschiede zwischen dem durchschnittlichen Alterseinkommen eines Mannes (rd. 27.500 Euro) und dem einer Frau (rd. 17.350 Euro) sind immer noch erheblich.

Die geschlechtsspezifische Altersvorsorgelücke – „Gender Pension Gap“ – gibt an, wie groß die Lücke beim durchschnittlichen Alterseinkommen (Rentenleistungen aus betrieblicher und privater Vorsorge) von Männern und Frauen ist. Wenn das durchschnittliche Alterseinkommen eines 65-jährigen Mannes 25.000 Euro beträgt, wie hoch ist Ihrer Schätzung nach das durchschnittliche Alterseinkommen einer 65-jährigen Frau?



Gender Pension Gap – eine Lücke und ihre Ursachen

Definition des Gender Pension Gap

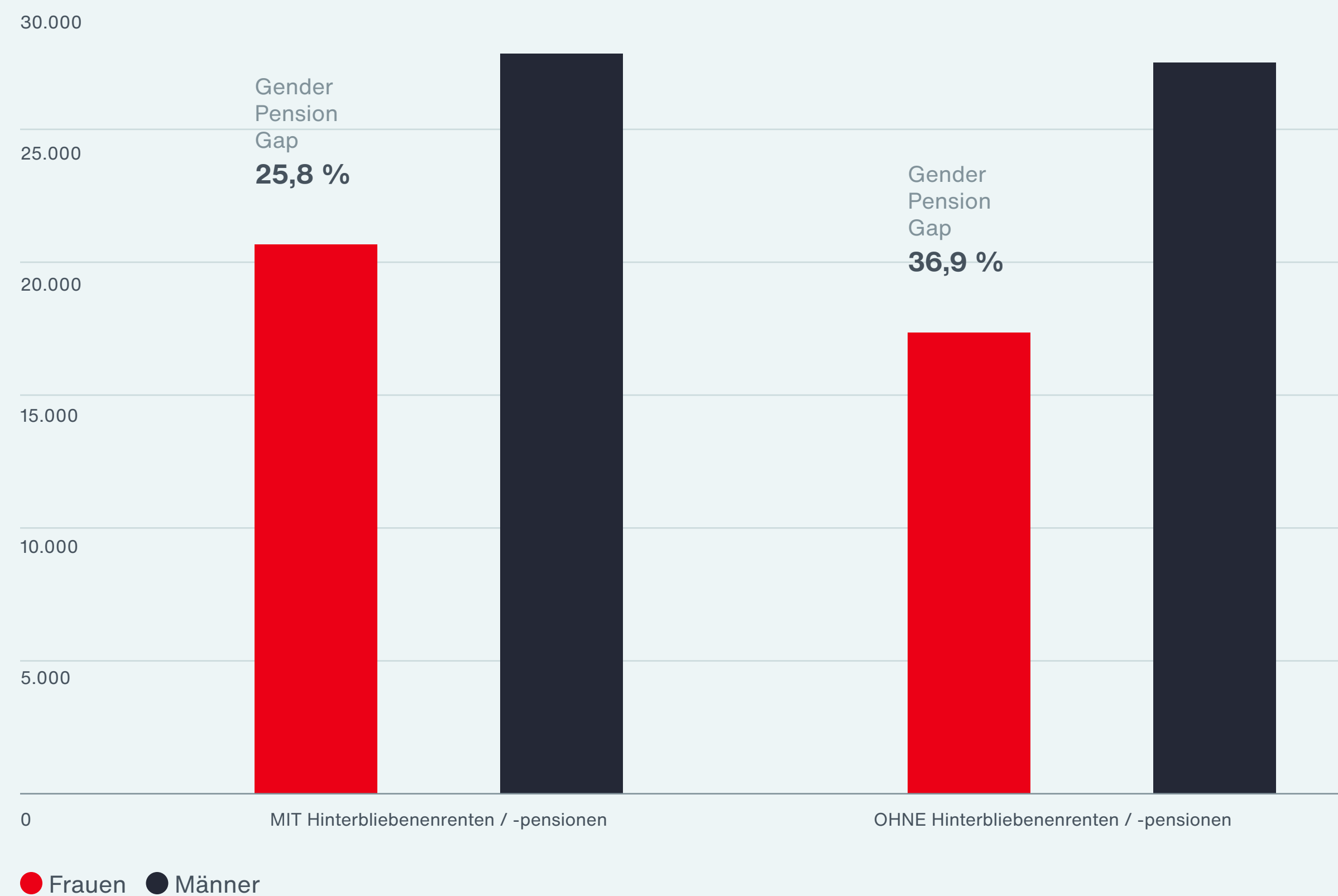
Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes sprechen eine klare Sprache. Der Gender Pension Gap ist deutlich höher, als die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vermuten.

Der Gender Pension Gap wird auch als „geschlechtsspezifische Altersvorsorgelücke“ oder „Rentenlücke“ bezeichnet. Der Indikator beschreibt den relativen Unterschied der Alterssicherungseinkommen von Männern und Frauen ab 65 Jahren. Er gibt an, um wie viel Prozent die durchschnittlichen Alterseinkünfte von Frauen höher (negativer Wert) oder niedriger (positiver Wert) sind als die von Männern.³

Zu beachten ist, dass beim Gender Pension Gap die einzelne Person betrachtet wird und nicht der Haushalt als ökonomische Einheit. Rückschlüsse auf die tatsächliche Versorgungslage der älteren Frauen lassen sich vom Gender Pension Gap dementsprechend nicht ableiten.³

Durchschnittliches Alterseinkommen, 65 Jahre und älter⁴

Bruttoeinkommen in Euro/Jahr zur Berechnung des Gender Pension Gap 2024



⁴ Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025: Alters-/Hinterbliebenenrenten und -pensionen sowie Renten aus individueller privater Vorsorge 2024. EU-SILC 2024 Endergebnis

³ Textauszug aus https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/_inhalt.html#643272

Gender Pension Gap – eine Lücke und ihre Ursachen

Hohe Bereitschaft zum sozialen Ausgleich

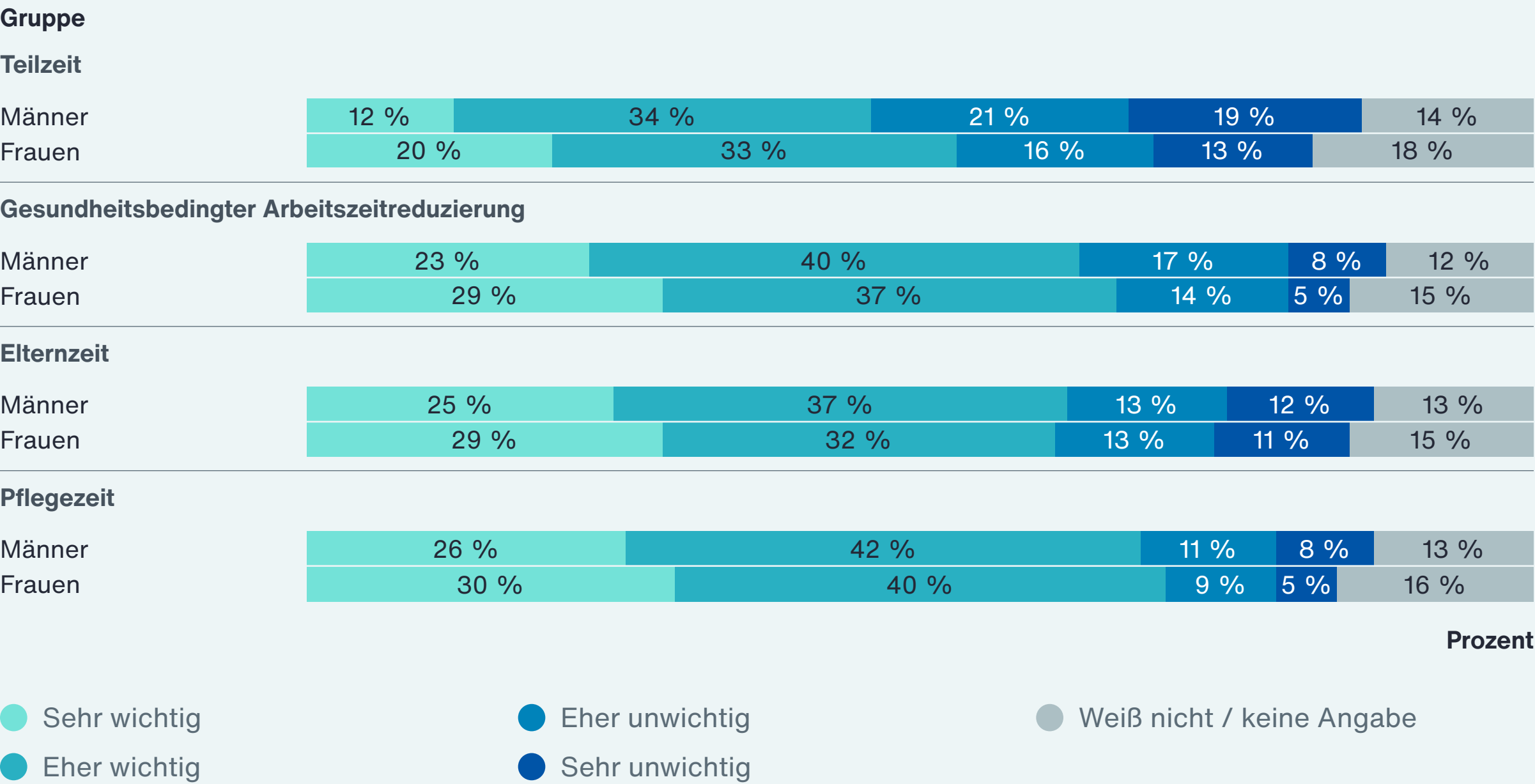
Sehr hoch ist bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutscher Unternehmen die Bereitschaft, bei der Bemessung der Versorgungsansprüche soziale Komponenten einfließen zu lassen. Gefragt wurde nach den Faktoren Teilzeit, gesundheitsbedingte Arbeitszeitreduzierung, Elternzeit und Pflegezeit. Diese Faktoren gehören zu den wesentlichen Ursachen des Gender Pension Gap. Eine Berücksichtigung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung würde also helfen, den Abstand etwas zu verringern.

Die Bereitschaft, etwas zu tun, ist bei den Antwortenden vorhanden: Für die Hälfte bis über zwei Drittel der Antwortenden wäre es sehr wichtig oder eher wichtig, wenn diese besonderen Lebensumstände bei der Bemessung der Versorgungsansprüche berücksichtigt würden. Ausdrücklich wurde in der Fragestellung darauf hingewiesen, dass dies zulasten aller anderen Begünstigten gehen kann. Es geht also nicht darum, abstrakte Wohltaten zu verteilen, sondern auch um deren Finanzierung, die zu den eigenen Lasten gehen kann. Insofern ist das Umfrageergebnis durchaus bemerkenswert, weil es in der aktuellen gesellschaftlichen Diskussion eine Grundlage für Lösungsansätze sein könnte. Zumindest zeigt das Ergebnis, dass das soziale Gewissen stärker wiegt als ein mögliches Anspruchsdenken.



Rund der Hälfte bis über zwei Drittel der Antwortenden ist der Ausgleich sozialer Faktoren bei den Versorgungsansprüchen sehr wichtig oder eher wichtig.

Wie wichtig wäre es Ihnen, dass aus sozialen Gründen geringere Versorgungsansprüche von Betroffenen möglicherweise zulasten aller anderen Begünstigten im Unternehmen ausgeglichen werden? Geringere Versorgungsansprüche aufgrund von:



Gender Pension Gap – eine Lücke und ihre Ursachen

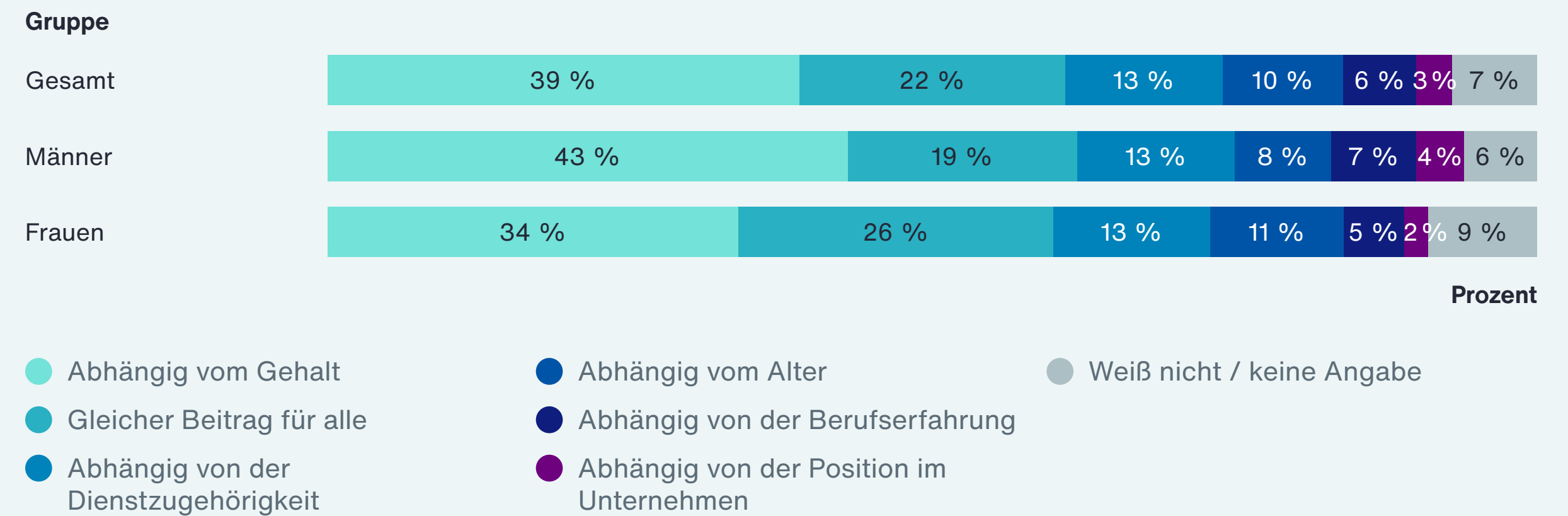
Beiträge: orientiert am Gehalt oder gleicher Betrag für alle

Bei der Bemessung der Beiträge spricht sich die Mehrheit der Antwortenden (39 Prozent) für die bisher weitgehend übliche Orientierung am Gehalt aus. Rund jeder Fünfte (22 Prozent) kann sich auch mit einem für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichen Betrag anfreunden. Allerdings nimmt die Zustimmung zu dieser Lösung mit steigendem Einkommen ab. Nur noch 15 Prozent derjenigen, die mehr als 5.000 Euro verdienen, sprechen sich dafür aus. Andere Bemessungsmaßstäbe wie die Zugehörigkeit zum Unternehmen, das Lebensalter, die Berufserfahrung oder die Position im Unternehmen finden kaum Befürworter. Diese Einschätzung ist über alle Alters- und Einkommensgruppen hinweg in etwa gleich.



Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sollen sich am Gehalt orientieren. Dafür plädiert die größte Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (39 Prozent). Nur ein fester Beitrag für alle findet noch in nennenswertem Maß (22 Prozent) Befürworter.

Wovon sollte die Höhe des Beitrags zur betrieblichen Altersversorgung am ehesten abhängig sein?



3

Kommunikation
und Information –
was von Arbeitgebern
erwartet wird



Kommunikation und Information –

was von Arbeitgebern erwartet wird

Beratung ist das A und O

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erwarten von ihrem Arbeitgeber Beratung im Bereich Altersversorgung. Das ist das klare Ergebnis der Studie. Hier gibt es auch nur marginale Unterschiede zwischen Geschlechtern, Gehaltsgruppen oder Unternehmensgrößen. Es sind immer mehr als die Hälfte bis sogar zwei Drittel der Antwortenden, die hier Unterstützung wünschen.

Das deckt sich auch mit unserer weltweiten Aon Employee Study: Die Erwartung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist, dass der Arbeitgeber nicht nur Unterlagen bereitstellt, sondern darüber hinaus Finanzwissen vermittelt.

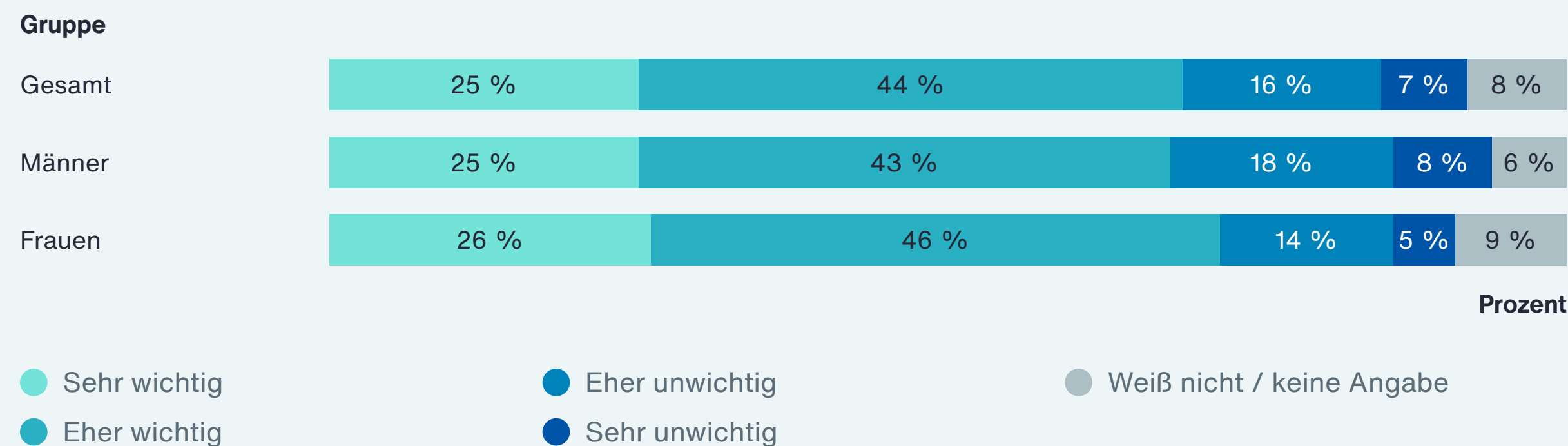
Aus früheren Studien wissen wir, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Thema Altersversorgung als sehr komplex empfinden. Daran dürfte sich in den letzten Jahren auch nichts geändert haben.

Beratung und Begleitung in Sachen Altersversorgung kann deshalb ein ganz wesentliches Instrument sein, um sich als fürsorglicher Arbeitgeber zu zeigen und dadurch die Mitarbeiterbindung zu stärken.



Beratung in Sachen Altersversorgung steht ganz oben auf der Liste der Wünsche, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Arbeitgeber haben.

Wie wichtig ist es Ihnen, in Fragen der Altersversorgung von Ihrem Arbeitgeber beraten zu werden?



Kommunikation und Information –

was von Arbeitgebern erwartet wird

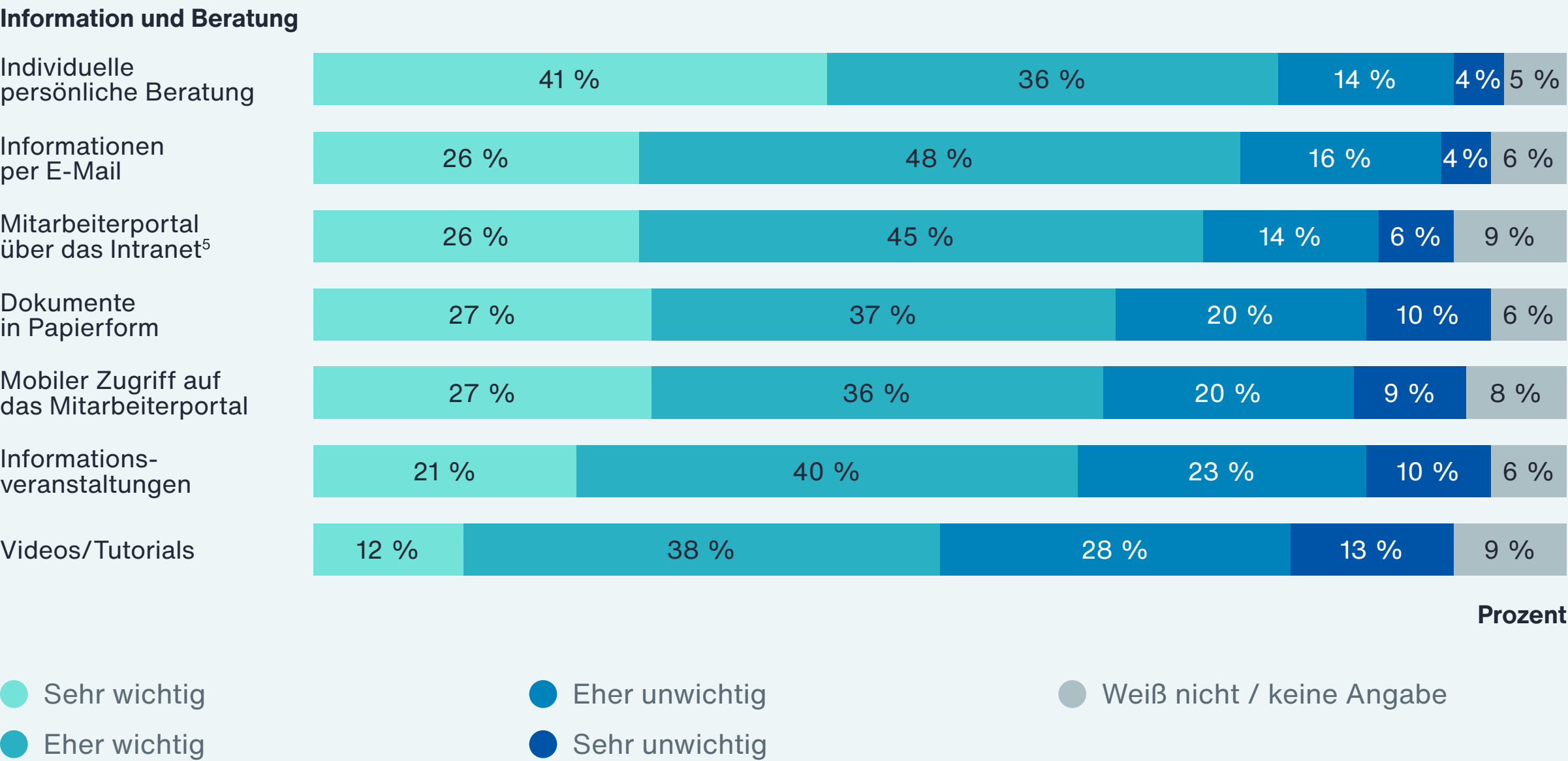
Persönliche Beratung immer noch die Nummer eins

Der Wunsch nach individueller persönlicher Beratung ist nach wie vor sehr ausgeprägt. Für rund drei Viertel der Antwortenden (77 Prozent) ist das sehr wichtig oder eher wichtig. Auf dem zweiten Platz stehen Informationen per E-Mail.



Individuelle persönliche Information, sprich das Beratungsgespräch, ist nach wie vor die bevorzugte Art der Information zur betrieblichen Altersversorgung.

Welche Prioritäten haben Sie bei der Bereitstellung von Informationen und der Beratung zur betrieblichen Altersversorgung?



⁵ des Arbeitgebers

Kommunikation und Information –

was von Arbeitgebern erwartet wird

Informationswege – auf die Mischung kommt es an

Beim Wunsch nach persönlicher Beratung gibt es auch keine gravierenden Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Elektronische und interaktive Informationswege sind zwar bei jüngeren Beschäftigten etwas beliebter, das ändert aber grundsätzlich nichts daran, dass Unternehmen vor der Aufgabe stehen, persönliche und individuelle Beratungsangebote zu organisieren, wollen sie den Bedürfnissen ihrer Belegschaft gerecht werden.



Papier ist bei Älteren etwas beliebter, dafür lassen sich Jüngere eher mit Videos ansprechen. Ansonsten sind die Informationswünsche über die Altersgruppen hinweg ziemlich gleich.

Welche Prioritäten haben Sie bei der Bereitstellung von Informationen und der Beratung zur betrieblichen Altersversorgung?

Informationen per E-Mail



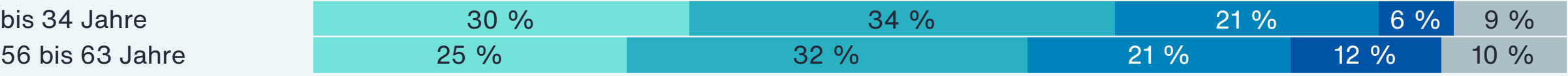
Individuelle persönliche Beratung



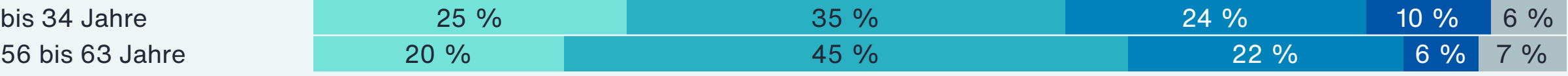
Mitarbeiterportal über das Intranet des Arbeitgebers



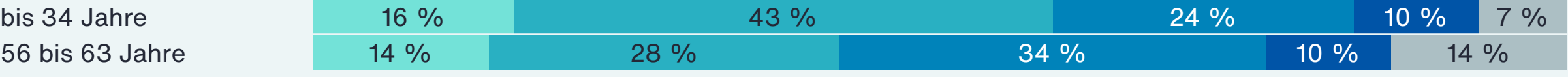
Mobiler Zugriff auf das Mitarbeiterportal



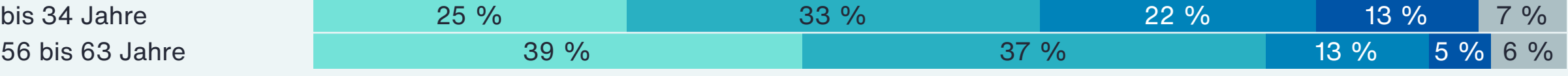
Informationsveranstaltungen



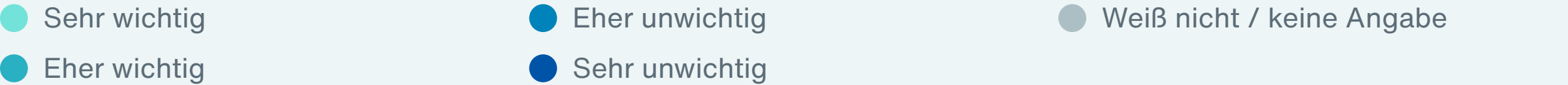
Videos/Tutorials



Dokumente in Papierform



Prozent



4

Betriebliche
Altersversorgung –
auf der Prioritätenliste
ganz oben



Betriebliche Altersversorgung – auf der Prioritätenliste ganz oben

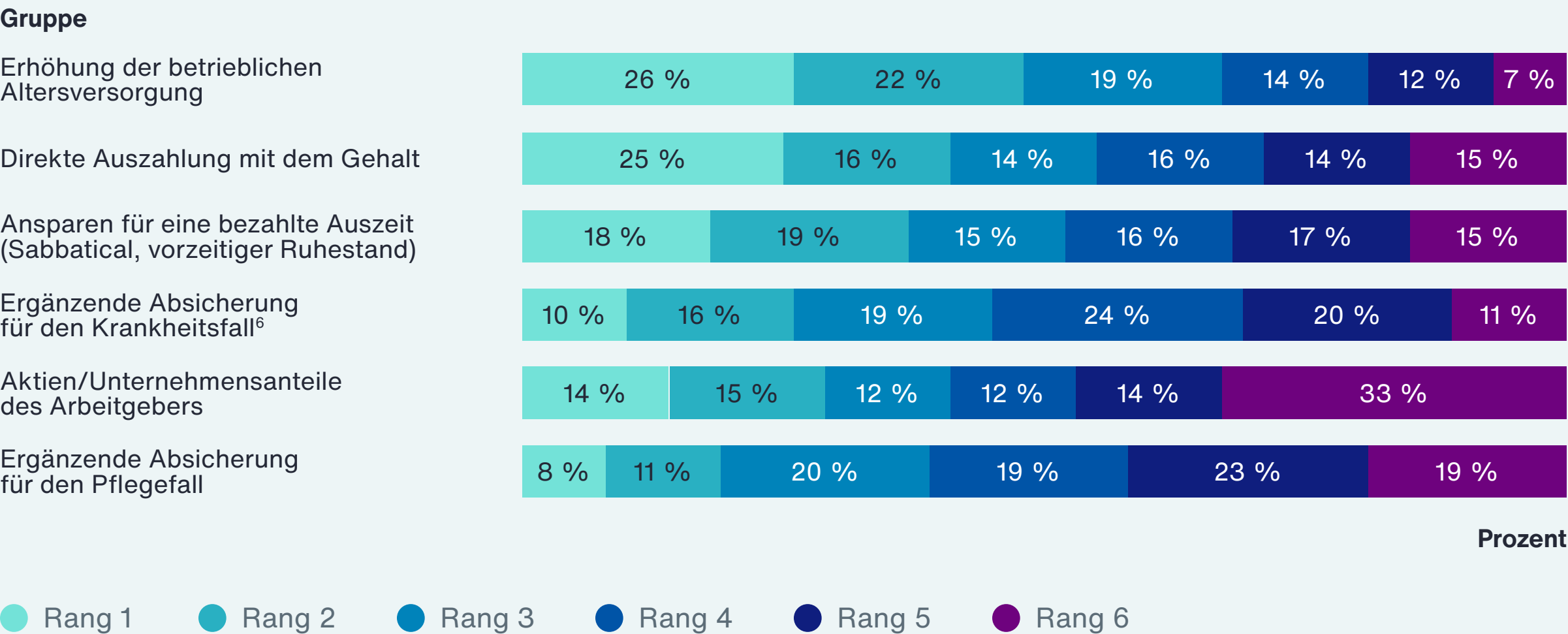
Zusätzliches Budget? Am liebsten für die Altersversorgung

Welchen Stellenwert die betriebliche Altersversorgung bei den Beschäftigten hat, lässt sich an den Antworten auf die Frage ablesen, wofür sie ein zusätzliches Budget verwenden würden, das der Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Bei 48 Prozent der Antwortenden stehen Beiträge für die betriebliche Altersversorgung auf Platz eins und zwei der Prioritätenliste. Knapp dahinter folgt dann die direkte Auszahlung mit dem Gehalt, die bei 41 Prozent der Befragten auf den ersten beiden Plätzen steht.



Investitionen in die betriebliche Altersversorgung stehen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch vor Barauszahlungen an der Spitze der Prioritätenliste.

Gesetzt den Fall, Ihr Arbeitgeber stellt Ihnen ein zusätzliches Budget zur Verfügung: Wofür würden Sie dieses „Arbeitnehmer-Budget“ am ehesten verwenden?



⁶ Krankenzusatzversicherung etc.

Betriebliche Altersversorgung – auf der Prioritätenliste ganz oben

Altersversorgung über alle Einkommensgruppen hinweg im Fokus

Die Prioritäten sind auch zwischen den einzelnen Einkommensgruppen kaum unterschiedlich. Dies gilt zumindest dann, wenn zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden ohne Verzicht auf Einkommen. Damit wird unterstrichen, dass die gesetzliche Geringverdienerförderung auf fruchtbaren Boden fällt. Das Bedürfnis, etwas für die Alterssicherung tun zu müssen, ist unabhängig vom Einkommen.

Einen deutlichen Unterschied gibt es jedoch, wenn es um Aktien bzw. Unternehmensanteile des eigenen Unternehmens geht. Gerade einmal rund ein Fünftel (19 Prozent) derjenigen, die bis zu 2.500 Euro brutto im Monat verdienen, setzen diese Form der Vergütung auf Platz eins oder zwei ihrer Prioritätenliste. Bei denjenigen, die 7.000 Euro und mehr verdienen, steigt dieser Anteil auf 32 Prozent. Insgesamt scheinen jedoch Programme zur Mitarbeiterbeteiligung im Vergleich zur betrieblichen Altersversorgung deutlich weniger attraktiv zu sein.

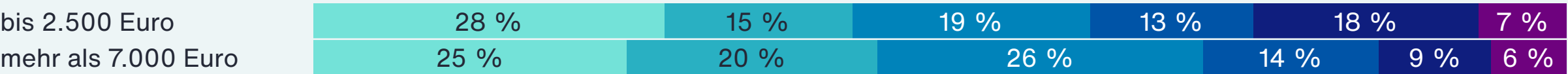


Unabhängig vom Einkommen wollen viele ein zusätzliches Budget in die betriebliche Altersversorgung investieren.

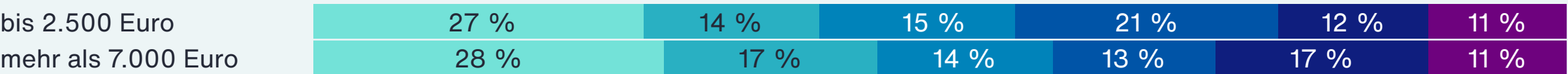
Gesetzt den Fall, Ihr Arbeitgeber stellt Ihnen ein zusätzliches Budget zur Verfügung: Wofür würden Sie dieses „Arbeitnehmer-Budget“ am ehesten verwenden?

Einkommensgruppen (Bruttoeinkommen pro Monat)

Erhöhung der betrieblichen Altersversorgung



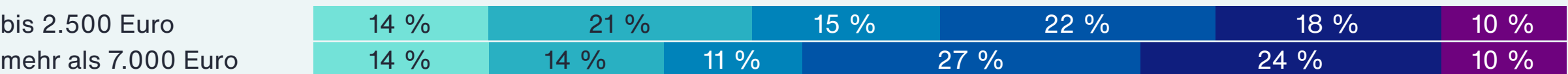
Direkte Auszahlung mit dem Gehalt



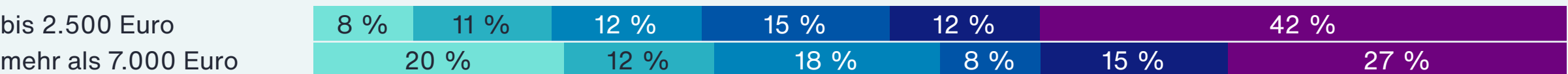
Ansparen für eine bezahlte Auszeit



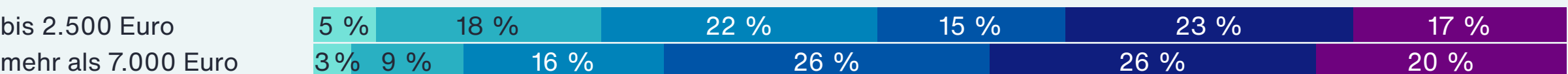
Ergänzende Absicherung für den Krankheitsfall



Aktien/Unternehmensanteile des Arbeitgebers



Ergänzende Absicherung für den Pflegefall



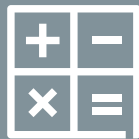
Prozent



Betriebliche Altersversorgung – auf der Prioritätenliste ganz oben

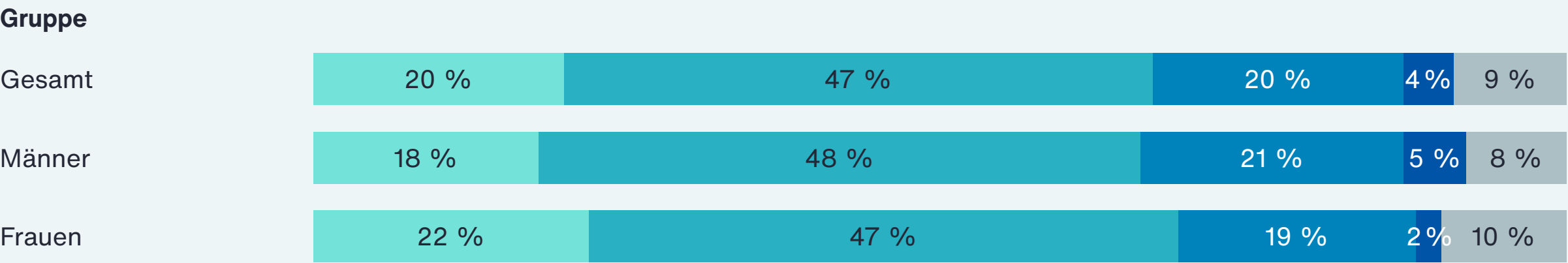
Beitragshöhe – Orientierung an zwei bis vier Prozent des Bruttoeinkommens

Rund die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würde zwei bis vier Prozent des Bruttoeinkommens für die betriebliche Altersversorgung aufwenden. In der niedrigsten Gehaltsgruppe bis 2.500 Euro brutto liegt der Anteil zwar etwas niedriger, aber mit 40 Prozent immer noch deutlich an der Spitze. Nur ein Fünftel der Belegschaft will weniger investieren.



Zwei bis vier Prozent des Bruttoeinkommens sind für den größten Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die richtige Größenordnung für Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung. Das ist unabhängig von Geschlecht und Altersgruppe.

Wie viel Prozent Ihres Bruttogehalts (exemplarisch 4.000 Euro) würden Sie monatlich als Beitrag in die betriebliche Altersversorgung einbringen wollen?



Prozent

- Weniger als 2 Prozent (d. h. weniger als 80 Euro bei einem Bruttoeinkommen von 4.000 Euro)
- 2 Prozent bis unter 4 Prozent (d. h. 80 Euro bis 159 Euro bei einem Bruttoeinkommen von 4.000 Euro)
- 4 Prozent bis 8 Prozent (d. h. 160 Euro bis 320 Euro bei einem Bruttoeinkommen von 4.000 Euro)
- Mehr als 8 Prozent (d. h. mehr als 320 Euro bei einem Bruttoeinkommen von 4.000 Euro)
- Weiß nicht / keine Angabe

Betriebliche Altersversorgung – auf der Prioritätenliste ganz oben

Arbeitgeberzuschuss – mehr als die Mindestleistung sollte es sein

Neben der Bereitschaft, eigene Mittel in die betriebliche Altersversorgung zu investieren, spielt der Arbeitgeberzuschuss eine wesentliche Rolle. Nur rund zehn Prozent der Antwortenden würden sich auch ohne Beteiligung des Arbeitgebers für eine Entgeltumwandlung entscheiden. Auf der anderen Seite erscheinen die Erwartungen an den Arbeitgeber nicht unrealistisch hoch zu sein.

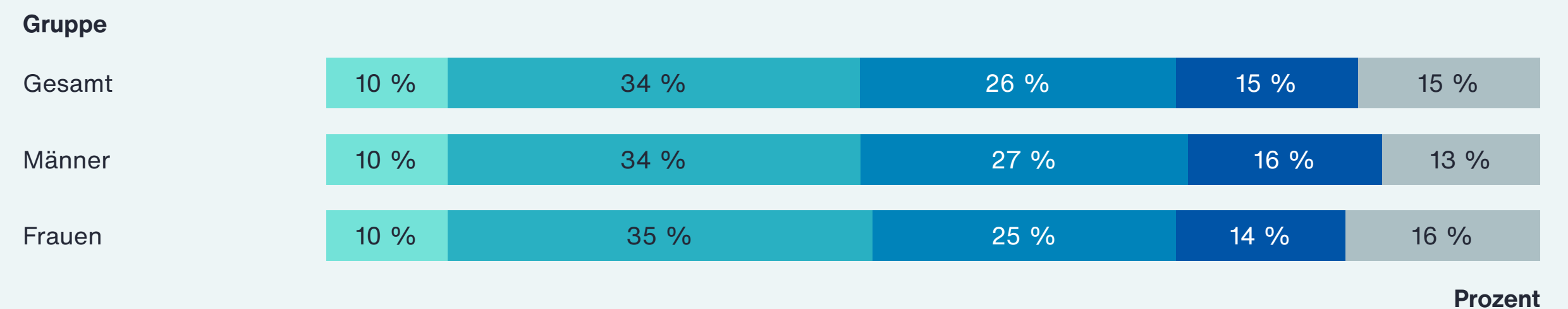
Etwa ein Drittel ist bereit, einen Vertrag abzuschließen, wenn der Arbeitgeber die Mindestleistung (ersparte Sozialversicherungsbeiträge) zuschießen würde. Mit einem Zuschuss in Höhe von rund 50 Prozent des Umwandlungsbetrages erreichen Arbeitgeber den größten Teil der Belegschaft.

Diese Einstellung ist unabhängig von Geschlecht, Gehaltsgruppen und Unternehmensgröße.



Mit einem Zuschuss von rund der Hälfte des Umwandlungsbetrages lässt sich der größte Teil der Belegschaft für die Entgeltumwandlung gewinnen.

Wie hoch müsste der Arbeitgeberzuschuss sein, damit für Sie eine Entgeltumwandlung attraktiv ist?



- Entgeltumwandlung ist für mich wichtig, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber sich beteiligt
- Mindestens in Höhe der Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge beim Arbeitgeber (rund 20 Prozent)
- Bis 50 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrages
- Mindestens in Höhe meines Entgeltumwandlungsbetrages
- Weiß nicht / keine Angabe

Betriebliche Altersversorgung – auf der Prioritätenliste ganz oben

Opt-out-Modelle – nur wenig Widerspruch zu erwarten

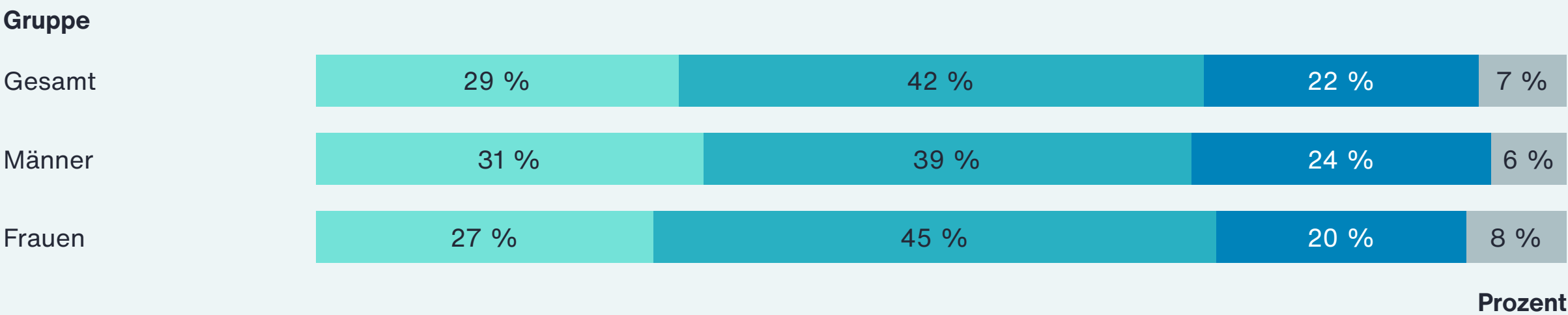
Sehr offen zeigen sich die Befragten für Modelle, bei denen eine Entgeltumwandlung angeboten wird, die automatisch als vereinbart gilt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht widerspricht (sogenannte Opt-out-Modelle). Auch hier gibt es keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht, Alter, Gehaltshöhe und Unternehmensgröße.

Für diese Zielrichtung lassen sich schon heute in der Praxis wirksame Lösungen gestalten, wenngleich immer noch rechtliche Grundlagen fehlen, die einfache und flächendeckende Umsetzungen auch außerhalb von Tarifverträgen ermöglichen.



Einer automatischen Aufnahme in die betriebliche Altersversorgung über eine Entgeltumwandlung stehen die meisten Mitarbeitenden deutscher Unternehmen offen gegenüber.

Wie bewerten Sie insgesamt die Idee, Mitarbeitende automatisch in die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung einzubeziehen, solange sie nicht ausdrücklich widersprechen, um die Teilnahmequote an der betrieblichen Altersversorgung zu erhöhen?



- Dafür wäre ich generell offen
- Dafür wäre ich offen, wenn der Betrag in einem angemessenen Verhältnis zu meinem Gehalt steht
- Ich würde in jedem Fall zunächst widersprechen, denn ich möchte selbst entscheiden, ob und wann ich eine betriebliche Altersvorsorge finanziere
- Weiß nicht / keine Angabe

5

Rente oder mehr –
wie flexibel soll es sein?



Rente oder mehr – wie flexibel soll es sein?

Anpassungsfähigkeit als Grundanforderung

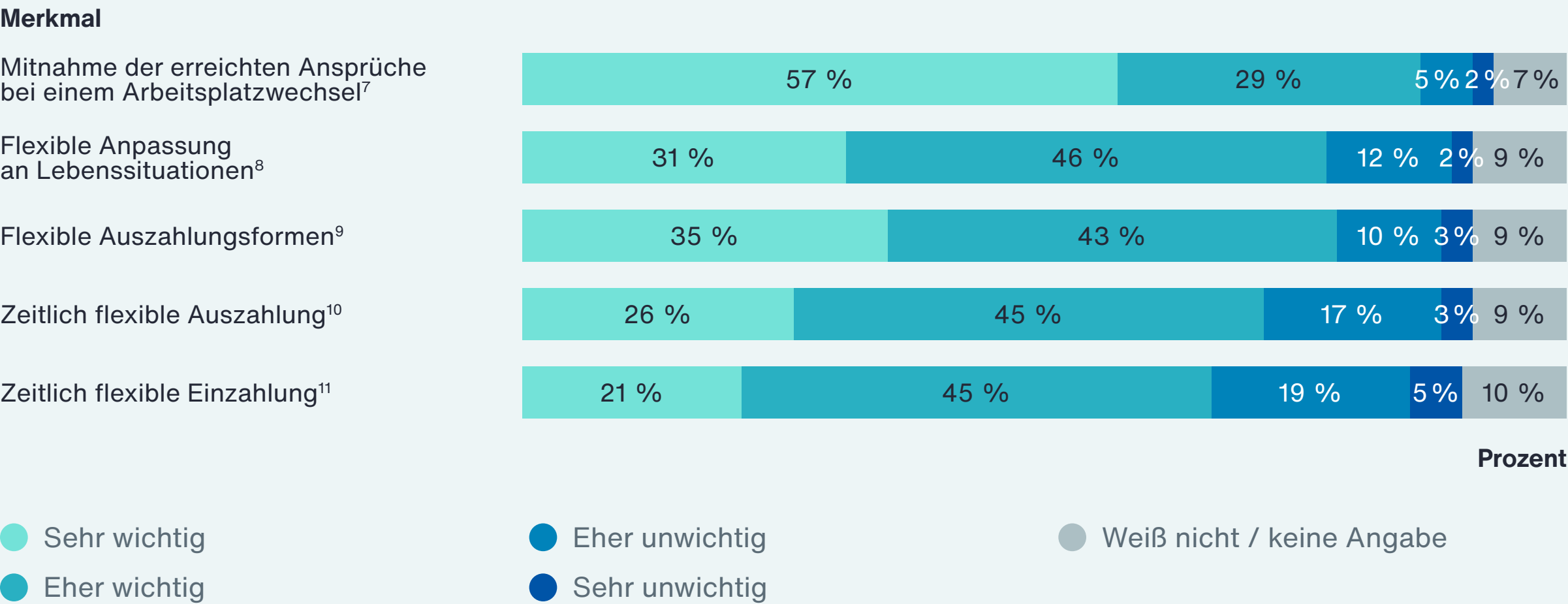
Flexibilität gehört zu den Grundanforderungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die betriebliche Altersversorgung haben. Es ist nicht verwunderlich, dass mit 86 Prozent der Antwortenden fast alle die erreichten Ansprüche bei einen Arbeitsplatzwechsel zu einem anderen Arbeitgeber mitnehmen wollen. Der Wunsch nach Portabilität ist in allen Altersgruppen nahezu gleich hoch. Hier ist in erster Linie die Politik gefragt, da Ansprüche bisher nur in einzelnen Fällen tatsächlich und sinnvoll übertragbar sind.

Aber auch in anderen Bereichen soll sich die betriebliche Altersversorgung an Veränderungen im Leben der Menschen anpassen. Zu- und Abwahl einzelner Leistungen (77 Prozent), flexible Auszahlung als Rente oder Kapitalzahlung (78 Prozent) sowie Unabhängigkeit von den Regelungen der gesetzlichen Rente (71 Prozent) sind den Antwortenden sehr wichtig oder eher wichtig. Auch eine zeitlich flexible Einzahlung steht mit 66 Prozent weit oben auf der Anforderungsliste.



Flexibilität ist eines der wesentlichen Merkmale, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutscher Unternehmen von ihrer betrieblichen Altersversorgung erwarten.

Wie wichtig bzw. unwichtig sind Ihnen die folgenden Merkmale bei einer betrieblichen Altersversorgung?



⁷ zu einem anderen Arbeitgeber
⁸ z. B. Zu- und Abwahl von Versorgungsleistungen
⁹ lebenslange Rentenzahlung, einmalige Kapitalzahlung, Ratenzahlung
¹⁰ unabhängig vom Zeitpunkt des Bezugs der gesetzlichen Rente, vorgezogener oder auch aufgeschobener Bezug
¹¹ einmalig, laufend, unterschiedliche Beträge

Rente oder mehr – wie flexibel soll es sein?

Umfassende Absicherung statt reiner Altersabsicherung

Die betriebliche Altersversorgung soll eindeutig auch bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit Leistungen bieten. Sehr wichtig oder eher wichtig ist das 79 Prozent der Antwortenden. Auch ihre Hinterbliebenen wollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutscher Unternehmen abgesichert wissen. Hier sind es zwei Drittel, die eine solche Leistung wünschen, auch wenn dies zulasten der Alterssicherung geht.

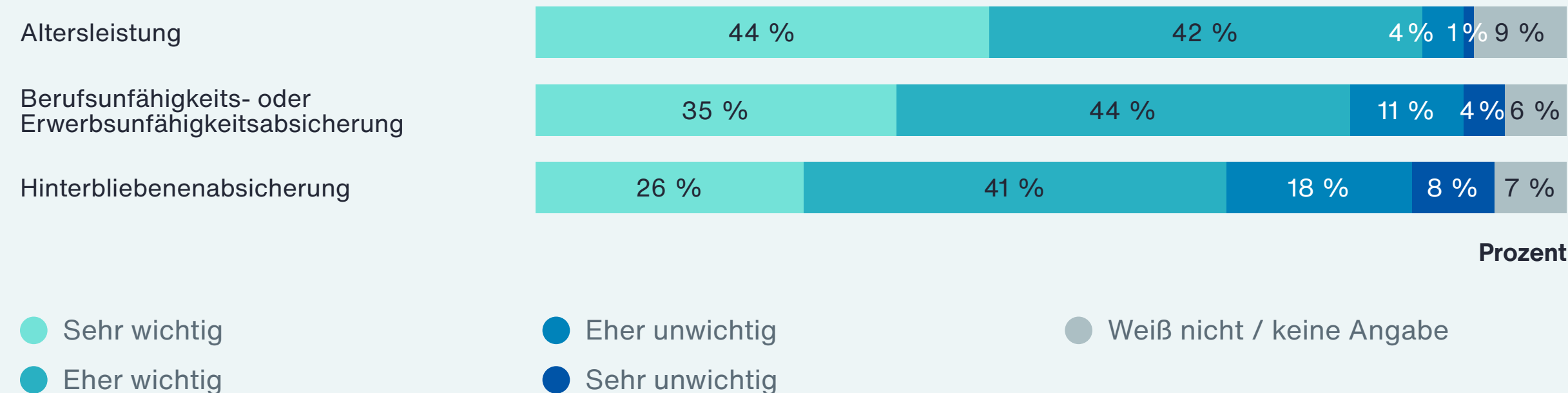
Moderne Lösungen der betrieblichen Altersversorgung sehen daher häufig vor, dass die beitragsorientierten oder wertpapiergebundenen Pläne durch zusätzliche Absicherungen für Risikoleistungen (z. B. über Versicherungslösungen) ergänzt werden. Eine solche zusätzliche Absicherung kann auch nachträglich bzw. eigenständig erfolgen.



Betriebliche Altersversorgung soll mehr sein als eine reine Rentenversicherung. Mitarbeitende deutscher Unternehmen wollen auch Berufs- und Erwerbsunfähigkeit abgesichert haben und erwarten Leistungen für Hinterbliebene.

Wie wichtig bzw. unwichtig sind Ihnen die folgenden Versorgungsleistungen bei der betrieblichen Altersversorgung? Hinweis: Die zusätzliche Absicherung der Berufsunfähigkeit oder der Hinterbliebenen führt zu geringeren Altersleistungen.

Versorgungsleistung



Rente oder mehr – wie flexibel soll es sein?

Auch wenn die Zahlen konkret werden – Leistungen bei Invalidität und Todesfall gewünscht

Um die Auswirkungen der Absicherung weiterer Risiken auf die Altersbezüge deutlich zu machen, wurden vier konkrete Versorgungspakete definiert. Mithilfe dieser konkreten Zahlen kann direkt abgelesen werden, wie sehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland bereit sind, auf Leistungen bei der Rente zu verzichten, um andere Risiken abzusichern.

Die Absicherung der Invalidität und der Angehörigen im Todesfall steht für 44 Prozent eindeutig an erster Stelle der Prioritätenliste, auch wenn konkret auf Altersbezüge verzichtet werden muss. Rund ein Viertel der Befragten (24 Prozent) würde auf Leistungen für die Hinterbliebenen verzichten, aber auf jeden Fall die Absicherung bei Invalidität wählen. Das unterstreicht die generell geäußerten Prioritäten.

Diese Einstufung findet sich mehr oder weniger in allen Altersgruppen und Gehaltsstufen. Abweichungen sind eher durch die persönliche Lebenssituation zu erklären als durch eine grundsätzlich andere Einstellung. So steht bei der jüngsten Altersgruppe (18 bis 24 Jahre) verständlicherweise die Absicherung der Familie noch nicht so sehr im Blickpunkt.



Absicherung im Invaliditätsfall und der Angehörigen im Todesfall gehört für den überwiegenden Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den Leistungen, die sie von einer betrieblichen Altersversorgung erwarten.

Wir haben für Sie exemplarisch vier unterschiedliche Versorgungspakete für die betriebliche Altersversorgung definiert. In welcher Reihenfolge würden Sie die Pakete für Ihre Versorgung priorisieren?

Versorgungspaket

Altersrente mtl. 1.000 Euro, bei Invalidität mtl. 1.000 Euro, im Todesfall mtl. 600 Euro¹²

44 %

24 %

16 %

16 %

Altersrente mtl. 1.100 Euro, bei Invalidität mtl. 1.100 Euro, keine Leistung im Todesfall

24 %

34 %

27 %

15 %

Altersrente mtl. 1.075 Euro, keine Leistung bei Invalidität, im Todesfall mtl. 645 Euro¹²

22 %

25 %

32 %

21 %

Altersrente mtl. 1.200 Euro, keine Leistung bei Invalidität, keine Leistung im Todesfall

10 %

17 %

25 %

48 %

Prozent

● Rang 1

● Rang 2

● Rang 3

● Rang 4

¹² an die Hinterbliebenen

Fazit

Die betriebliche Altersversorgung gehört nach wie vor zu den wichtigsten Leistungen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland neben dem Gehalt von ihrem Arbeitgeber erwarten. Das gilt für alle Geschlechter, Altersgruppen und Gehaltsstufen. Diese hohe Wertschätzung ist gleichzeitig ein Auftrag an die Arbeitgeber, denn Belegschaften wünschen sich in hohem Maße Beratung und persönliche Information zu diesem Thema. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bereit, in die eigene betriebliche Altersversorgung zu investieren, wenn sich auch der Arbeitgeber an der Finanzierung beteiligt.

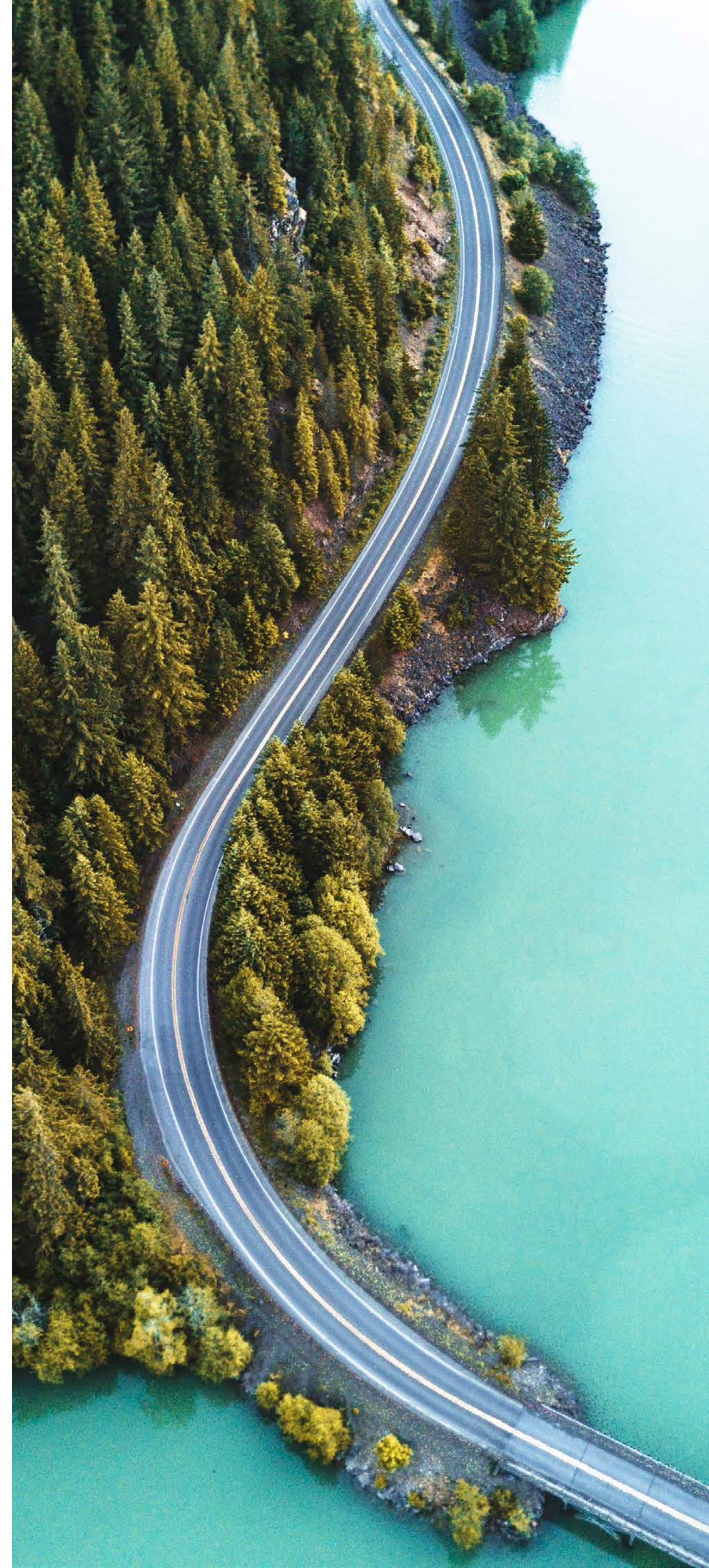
Bewegung ist jedoch beim Spannungsfeld zwischen Sicherheit und Rendite zu sehen. Klar ist: Garantien stehen immer noch an erster Stelle, aber eine langsame Verschiebung hin zu einer stärkeren Renditeorientierung ist erkennbar. Vor allem, wenn anhand konkreter Zahlen deutlich wird, dass Garantien Geld kosten, ist ein wachsender Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereit, darauf zugunsten einer höheren Renditeerwartung zu verzichten. Erstmals gab es unter den jüngeren Befragten sogar eine Mehrheit für ein Modell mit eingeschränkten Garantien. Ebenfalls eine deutliche Mehrheit gibt es für Opt-out-Modelle. Unternehmen sollten sich also nicht scheuen, von Opt-out-Möglichkeiten Gebrauch zu machen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erwarten, hier von ihrem Arbeitgeber an die Hand genommen zu werden.

Offen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für soziale Komponenten in der betrieblichen Altersversorgung. Die Höhe des Gender Pension Gap wird zwar von den meisten unterschätzt, gleichwohl stehen viele den Maßnahmen positiv gegenüber, die dazu beitragen können, den Gender Pension Gap zu reduzieren. Rund die Hälfte bis zwei Drittel der Antwortenden befürworten es, dass Versorgungsansprüche aus sozialen Gründen zulasten aller anderen Beschäftigten ausgeglichen werden. Konkret wurde nach den Faktoren „Teilzeit“, „gesundheitsbedingte Arbeitszeitreduzierung“, „Elternzeit“ und „Pflegezeit“ gefragt.

Arbeitgeber können also durchaus mit Zustimmung rechnen, wenn entsprechende Elemente in die betriebliche Altersversorgung einbezogen werden. Dazu kann es auch helfen, durch gezielte Kommunikation das Bewusstsein für die Höhe dieser Lücke zu schärfen, um den Handlungsbedarf zu unterstreichen.

Zu dieser sozialen Komponente passt auch, dass es für die allermeisten Antwortenden selbstverständlich ist, dass die betriebliche Altersversorgung neben der eigenen Altersrente auch eine Invaliditätsversorgung und die Absicherung der Angehörigen bietet. Viele sind bereit, dafür eine geringere Altersrente in Kauf zu nehmen.

Die Studie bietet viele Anhaltspunkte zu den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich im Zuge von Änderungen oder bei einer Neueinführung der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigen lassen. So kann eine Ausgestaltung sichergestellt werden, die eine bestmögliche Akzeptanz und Wertschätzung der Berechtigten erfährt.





Über Aon

Aon steht dafür, Entscheidungen zum Besseren zu gestalten – um das Leben von Menschen auf der ganzen Welt zu schützen und zu bereichern. Durch fundierte Analysen, unsere globale Reichweite und umfassende Expertise in den Bereichen Risiko- und Humankapital bieten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in über 120 Ländern unseren Kunden maßgeschneiderte Beratung und Lösungen. Auf diese Weise geben wir ihnen die Kompetenz und das Vertrauen, um bessere Entscheidungen zum Schutz und Wachstum ihres Unternehmens zu treffen.

Folgen Sie [Aon Deutschland](#) auf [LinkedIn](#), [Xing](#) und [X](#). Bleiben Sie informiert, besuchen Sie den deutschen [Aon Newsroom](#) und den [Corporate Blog](#).

aon.de

© Aon Solutions Germany GmbH

Alle Rechte vorbehalten. September 2025

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. Wir sind nicht verpflichtet, Informationen zur Verfügung zu stellen, zu aktualisieren oder zu korrigieren. Jedwede Haftung durch Aon für Folgen, die aus oder im Zusammenhang mit der Nutzung der Informationen entstehen, ist ausgeschlossen. Niemand sollte auf der Grundlage solcher Informationen handeln, ohne sich nach einer gründlichen Prüfung der jeweiligen Situation professionell beraten zu lassen. www.aon.com/germany

Kontakt

Aon Solutions Germany GmbH
Caffamacherreihe 16
20355 Hamburg
www.aon.de

Angelika Brandl

Partner, Head of Retirement Germany

+49 89 52305 4785

+49 176 1266 4785

angelika.brandl@aon.com

Stephanie Zelosko

Senior Consultant

+49 611 17208 6820

+49 176 1266 4820

stephanie.zelosko@aon.com

Christoph Tellmann

Senior Consultant

+49 208 7006 3107

+49 176 1266 3107

christoph.tellmann@aon.com

