



# Die Generation Y mit bAV und Zeitwertkonten ansprechen

Der Stellenwert, den die Altersversorgung für die Generation Y hat, wird häufig unterschätzt. Inwieweit sich die Anforderungen der Generation Y mit der bAV vereinbaren lassen, hängt stark vom gewählten Durchführungsweg ab.

**D**ie Generation Y ist auf dem Arbeitsmarkt angekommen. In den letzten Jahren strömten massenhaft, junge, bestens ausgebildete Fachkräfte auf den deutschen Arbeitsmarkt. Bereits im Jahr 2020 wird diese Generation die Hälfte aller Erwerbstätigen weltweit ausmachen.

Doch „Personaler“ und „Recruiter“ stoßen bei ihr oft an Grenzen. Allein mit Geld lassen sich die Nachwuchskräfte nicht mehr gewinnen. Die Generation Y ist anspruchsvoll wenn es um den Job geht. Begriffe wie „Work-Life-Balance“ und „Altersversorgung“ stehen bei ihr hoch im Kurs. Speziell die Altersversorgung wird in ihrer Bedeutung für diese Generation häufig unterschätzt.

Fakt ist jedoch, dass Probleme wie Altersarmut und die Sicherung des Generationenvertrages bei dieser Generation bereits ausführlich in der Gemeinschafts- und Sozialkunde bekannt

sind. Themen also, welche Angehörige dieser Generation von „klein auf“ begleitet haben, mit welchen sie sozusagen aufgewachsen sind.

Die Generation Y ist anspruchsvoll wenn es um den Job geht. Begriffe wie „Work-Life-Balance“ und „Altersversorgung“ stehen bei ihr hoch im Kurs. Speziell die Altersversorgung wird in ihrer Bedeutung für diese Generation häufig unterschätzt.

Die Erfüllung des Generationenvertrages stellt wohl das größte Problem dieser Generation dar, welche nebenbei noch das Klima retten soll, auf wessen Kosten sich die Vorgängergenerationen ihren Wohlstand verschafft haben.

## Der Wunsch nach Anerkennung

Aufgrund der Globalisierung und gesellschaftlicher sowie bildungspolitischen Entwicklungen, wird diese Generation zudem vor unzählige Wahlmöglichkeiten gestellt. Dies bietet die Chance seine Talente bestmöglich einzusetzen und zu entfalten, allerdings löst die Vielzahl an Alternativen bei Vielen auch eine Überforderung und daraus resultierende Orientierungslosigkeit aus. Der eingeschlagene Weg wird ständig überprüft und hinterfragt. Man spricht hier auch von einer Sinnkrise. Für die meisten zählt dann nicht mehr die erreichte Führungsposition, sondern es geht ihnen um Anerkennung für ihre Arbeit und der Ausgewogenheit zwischen Arbeits- und Privatleben.

Wie jede Generation ist auch die Generation Y von den Vor- und Vorgängergenerationen, also den Eltern, geprägt. Da die Eltern wiederum von ihren Eltern geprägt wurden und diese damals nur wenig Zeit für ihren Nachwuchs hatten, wollten die Eltern die verlorenen Zeit an die Ypsiloner zurückgeben, in dem sie diese sehr behütet groß-

zogen und ihnen somit ständig das Gefühl vermittelten, etwas ganz Besonderes zu sein. Die Eltern der Ypsiloner werden deshalb auch häufig als „Helikopter-Eltern“ bezeichnet. Auch wurden die Ypsiloner schon von Kindesbeinen zur Mitbestimmung und freien Meinungsäußerung ermutigt.

### Belohnung für die Trophy Kids

Das Gefühl, etwas ganz Besonderes zu sein, wurde dann noch verstärkt, in dem die Ypsiloner für jede Anstrengung gelobt und belohnt wurden. Sogar für mäÙige Leistungen bei den Bundesjugendspielen gab es noch eine Teilnehmerurkunde. Die Generation Y wird deshalb auch als „Trophy Kids“ bezeichnet, da sie für alle und jede Leistung eine Auszeichnung erhielten. Anerkennung und Wertschätzung ist den Ypsilonern daher äußerst wichtig.

Arbeitet man die Probleme, Wünsche und Bedürfnisse der Generation Y tiefergehend aus, so kommt man zu folgenden Punkten, welche ein betriebliches Versorgungsmodell erfüllen sollte: Zweckmäßigkeit, Flexibilität, Wahrung von ethisch- und moralischer Grundsätze bei der Anlageform, qualifizierte Aufklärung und Beratung, sofort und einfach umsetzbar, Motivation- und Belohnungseffekt.

### Anforderungen der Generation Y an die betriebliche Altersversorgung

Inwieweit die Anforderungen der Generation Y mit der betrieblichen Altersversorgung zu vereinbaren sind, hängt stark vom gewählten Durchführungswege ab. Möchte man Ypsiloner mit Hilfe der betrieblichen Altersversorgung motivieren und langfristig für sein Unternehmen gewinnen, müssen die Anforderungen dieser Generation größtenteils erfüllt werden.

Betrachtet man es aus Sicht der Zweckmäßigkeit, erfüllen sicherlich alle der fünf Durchführungswege diese Anforderung. Alle eignen sich zur Schließung bzw. Reduzierung der Versorgungslücke im Alter. In den Punkten Flexibilität und Sicherheit gibt es allerdings Unterschiede, welche die Bestimmungen der einzelnen Durchführungswege mit sich bringen.

### Das erwartet die Gen Y von der bAV

| Anforderungen Generation Y | DV, PK, PF | Unterstützungskasse | Pensionszusage |
|----------------------------|------------|---------------------|----------------|
| Beitragsflexibilität       | ☐          | ✘                   | ✘              |
| Flexibel verfügbar         | ✘          | ✘                   | ✘              |
| Flexible Tarifgestaltung   | ☐          | ☐                   | ☐              |
| Sicherheit                 | ✔          | ✔                   | ✔              |
| Portabilität               | ☐          | ✘                   | ✘              |
| Mitspracherecht            | ✘          | ✘                   | ✘              |
| Qualifizierte Beratung     | ☐          | ☐                   | ☐              |
| Zweckmäßigkeit             | ✔          | ✔                   | ✔              |

● erfüllt    
 ● Teilweise erfüllt    
 ● Nicht erfüllt

So erfüllen die bAV-Durchführungswege die Anforderungen der Generation Y.

### Problemfaktor Flexibilität?

Insgesamt lässt sich die bAV mit ihren arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben nur sehr schwer bis überhaupt nicht mit der gewünschten Flexibilität der Generation Y verbinden. Dennoch kann sie dem wohl größten Problem, der drohenden Altersarmut entgegen wirken. In den Punkten Sicherheit und Zweckmäßigkeit erfüllen alle die Anforderungen. Unterschiede lassen sich in der Beitragsflexibilität sowie Portabilität feststellen.

Bei einer arbeitnehmerfinanzierten Form der bAV gehen aus Sicht der Generation Y die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds als Sieger hervor, da der Beitrag hier ohne größeren Probleme reduziert oder unterbrochen werden kann. Bei arbeitgeberfinanzierten Formen sind es die beiden anderen Durchführungswege, da diese der Höhe nach nicht bzw. kaum begrenzt sind.

Was den Punkt Portabilität angeht, so würde sich die Generation Y wohl zunächst für einen der drei versicherungsförmigen Durchführungswege entscheiden, zumal hier ein Rechtsanspruch auf Übertragung des Übertragungswertes und die Möglichkeit einer privaten Fortführung besteht. Bedenkt man jedoch, dass eine einvernehmliche Übernahme durch den neuen Arbeitgeber auch in den Durchführungswegen Unterstützungskasse und Pensionszusage besteht, so wird das Ganze wieder etwas relativiert. ▶



Von Daniel Röber,  
Geschäftsführer der Röber Consulting GmbH

## Ein bAV-Modell für die Generation Y

Um ein geeignetes bAV-Modell für die Generation Y zu finden, müssen zunächst die einzelnen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung mit den Anforderungen der Ypsiloner verglichen werden. Danach stellt sich die Frage, was die betriebliche Altersvorsorge der Generation Y zu bieten hat.

Um Fach- und Führungskräfte der Generation Y zu motivieren bzw. für ein Unternehmen, mit Hilfe der betrieblichen Altersversorgung zu gewinnen, müssen Anreize geschaffen werden. Es braucht allerdings Anreize, welche sich mit den Grundwerten der Generation Y decken und eine der größten Sorgen dieser Generation, der drohenden Altersarmut nehmen. Der Belohnungs- und Motivationseffekt spielt hier eine ganz entscheidende Rolle.

An dieser Stelle sei nochmals der Begriff „Trophy Kids“ erwähnt. Die Generation Y möchte belohnt und geschätzt werden. Somit kommt bei einem bAV-Modell nur eine arbeitgeberfinanzierte Variante in Frage. Der Punkt der Beitragsreduzierung oder Unterbrechung in Bezug auf die Flexibilität ist somit zu vernachlässigen. Es muss vielmehr auf die unbegrenzte steuer- und sozialversicherungsfreie Einzahlungsmöglichkeit geachtet werden. Der Belohnungseffekt könnte sich zum Beispiel an der Betriebszugehörigkeit orientieren. Der Ypsiloner könnte sich somit über die Jahre hinweg eine lukrative zusätzliche Altersversorgung aufbauen.

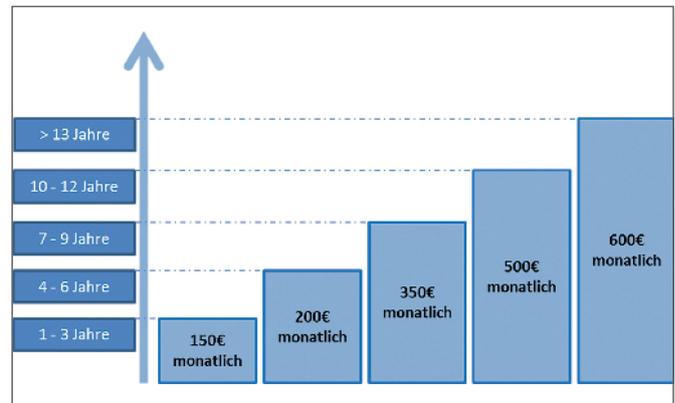
## Ein Modellbeispiel

Hier sei ein Beispiel für ein Modell zur Rekrutierung und Motivation von Fach- und Führungskräften der Generation Y durch betriebliche Altersversorgung skizziert: Wir haben einen Arbeitnehmer 35 Jahre alt, Durchführungswege: rückgedeckte Unterstützungskasse, Tarif: „grün“, Kapitalwahlrecht, Endalter 67. Lebensjahr, flexible Abrufphase ab 62. Lebensjahr. Zweckmäßigkeit, Sicherheit, Flexibilität (bei Auszahlung), ökologischer Faktor und Belohnungs-

effekt sind erfüllt. Zusätzlich kann der Arbeitnehmer einen Entgeltumwandlung über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg, zum Beispiel der Direktversicherung in Anspruch nehmen.

Somit hat der Arbeitgeber auch seinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung erfüllt. Im Rahmen einer Sozialversicherungsersparnis durch den Arbeitgeber sollte diese vollumfänglich an der Arbeitnehmer weitergegeben werden. Dadurch wird eine zusätzliche Förderung zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung über den Arbeitgeber erbracht.

## Ein bAV-Stufenmodell für die Gen Y

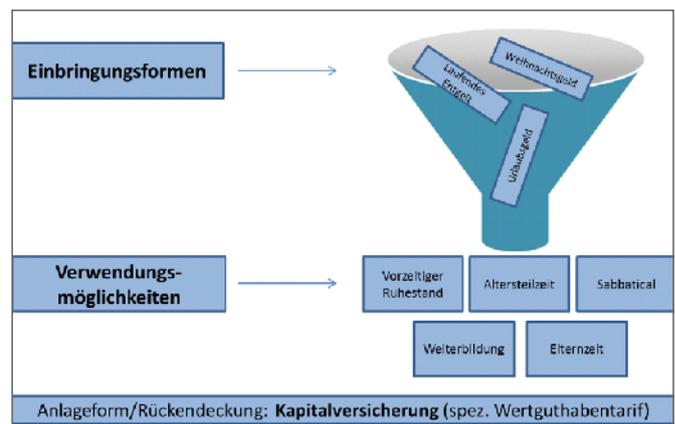


Einer 35-jährigen Fach- oder Führungskraft winkt eine Betriebsrente von bis zu 600 Euro monatlich bei einer Betriebszugehörigkeit von über 13 Jahren. Quelle: Daniel Röber

## Zeitwertkonten für die Generation Y

Eine wichtige Anforderung der Generation Y ist zeitliche Flexibilität bzw. die „Work-Life-Balance“. Die betriebliche Altersversorgung kann diese Anforderung aufgrund ihrer Zweckmäßigkeit und gesetzlichen Verfügungsbeschränkungen nicht erfüllen. Hierfür eignet sich hervorragend eine Ergänzung in Form eines Zeitwertkontenmodells. Durch die zahlreichen Verwendungsmöglichkeiten wie zum Beispiel für Weiterbildung, Altersteilzeit, Elternzeit oder ein „Sabbatical“ kann eventuell die unter Ypsiloner weit verbreitete Sinnkrise vermieden werden.

## Ein Zeitwertkontenmodell für die Gen Y



In Ergänzung zur bAV eignet sich für die Generation Y ein Zeitwertkontenmodell, das zahlreiche Verwendungsmöglichkeiten bietet. Quelle: Daniel Röber

## Fazit: bAV ergänzt durch ein Zeitwertkontenmodell

Die Generation Y ist anspruchsvoll und fordernd. Sei es in den Anforderungen an einen möglichen Arbeitgeber oder an die bAV. Um Fach- und Führungskräfte dieser Generation durch ein Versorgungsmodell zu gewinnen und zu halten, bedarf es eines überlegten Motivations- und Belohnungsmodells. Kann die bAV zwar die Versorgungslücke im Alter schließen, so ist sie doch bei der zwingenden Forderung nach Flexibilität sehr eingeschränkt.

Es ist daher umso wichtiger, die weiteren Anforderungen dieser Generation zu erfüllen. Dazu zählen der ethisch-ökologische Faktor und die Sicherheit. Findet dann noch die Kombination bzw. Ergänzung durch eine Zeitwertkontenmodell statt, kommt man den Anforderungen der Generation Y schon sehr nahe. Ein Arbeitgeber, der ein solches Modell umsetzt, wird für Fach- und Führungskräfte dieser Generation immer interessant sein und vor allem auch auf Dauer bleiben. ■

## Stuttgarter bAV-Preis

Jährlich vergibt die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. den „Stuttgarter bAV-Preis“ für herausragende Hochschularbeiten zur bAV. 2018 überzeugte Daniel Röber die Jury mit seiner Arbeit zum Thema „Rekrutierung und Motivation von Fach- und Führungskräften der Generation Y durch betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten“. Laut Dr. Henriette Meissner, Geschäftsführerin der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH und Generalbevollmächtigte bAV der Stuttgarter Lebensversicherung a.G., stelle die Arbeit auf überzeugende Weise die Bedürfnisse der Generation Y den Besonderheiten der bAV und der Zeitwertkonten gegenüber und zeige, wo ein Matching vorhanden sei.

## Nachgefragt bei Daniel Röber, Geschäftsführer der Röber Consulting GmbH

### Herr Röber, wie kommt das Modell bei Arbeitgebern und Mitarbeitern denn bislang an?

Bisher kommt das Modell sowohl bei Arbeitgebern, Mitarbeitern als auch Betriebsräten sehr gut an. Oft geht sogar eine Komplettsanierung der bereits bestehenden bAV damit einher, um erstmal vorhandene Risiken aufzuzeigen, zu begrenzen und einen klaren Rahmen zu schaffen.

### Kann man Ihrer Meinung nach mit bAV tatsächlich die „junge“ Generation erreichen?

Auf jeden Fall. Man muss die Belange der jungen Mitarbeiter kennen und verstehen lernen, um dann ein passendes bAV-Konzept für sein Unternehmen zu schaffen. Des Weiteren muss das Konzept gut verständlich sein. Wichtig ist dann noch die professionelle Umsetzung. Eine ehrliche und vor allem kompetente Beratung findet leider nicht immer statt. Weder auf Arbeitgeber- noch auf Arbeitnehmerseite.

### Laut Ihren Ausführungen ist die bAV allein derzeit für die Ansprüche der Generation Y zu unflexibel. Muss hier nachgebessert werden? Und an welchen Stellschrauben sollte man ansetzen?

Es kommt natürlich immer auf den Einzelfall an und was man mit der bAV erreichen möchte. Zudem ist nicht jeder Durchführungsweg gleich gut geeignet. Möchte man die Belange der Gen Y zu 100% erfüllen, führt kein Weg an einer Ergänzung durch ein Zeitwertkonto vorbei. Ob das für das jeweilige Unternehmen dann sinnvoll und umsetzbar ist, muss vorab geprüft und besprochen werden. Des Weiteren sehe ich Verbesserungspotenzial bei der Portabilität sowie der Einzahlungsmöglichkeit. Letztere betreffend vor allem über die gesetzlichen Höchstgrenzen hinaus. Das BRSg hat die Höchstgrenzen des § 3/63

EStG zwar erweitert, was diesbezüglich ein guter Ansatz war. Allerdings betrifft diese Erhöhung nur die Steuer- und nicht die Sozialversicherungsfreiheit.

### Nun legt die Generation Y auch großen Wert auf Sicherheit. Wie ist das Ihrer Meinung nach mit dem Sozialpartnermodell zu vereinbaren?

Hier müsste im Bezug auf Garantien nachgebessert werden. Dies gibt die reine Beitragszusage aber nicht her. Der deutschen Gen Y sind Garantien und somit Sicherheit im Bezug auf die Altersversorgung wichtig. Das mag uns von anderen Nationen unterscheiden. Hierin sehe ich auch einen entscheidenden Punkt, warum sich das Sozialpartnermodell bisher nicht durchsetzen konnte. Die „alte“ bAV-Welt ist in diesen Punkten für die Gen Y am besten geeignet und damit aktuell wesentlich zukunftssträchtiger als ein Sozialpartnermodell oder ein öffentlich verwalteter Fonds. Dieser aktuelle Vorschlag der Grünen-Bundestagsfraktion offenbart deren Unverständnis der eigentlichen Problematik und ist ein weiterer Schritt in die falsche Richtung. Die Politik sollte hier ansetzen und die Belange der Generation unterstützen, welche das Thema Altersarmut am stärksten betreffen wird, indem sie die bestehende bAV weiter fördert und nicht versucht, das Rad neu zu erfinden. ■