

Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2023

Vorsorge und Personalplanung
aus der Sicht von bAV-Verantwortlichen



Inhalt

Vorwort	3
Executive Summary	4
Befragung im Profil	6
 Befragungsergebnisse	
Trends, Themen, Technik	7
Krisen schlagen sich in der bAV nieder	13
Hinterbliebenenversorgung wertet bAV auf	19
Versicherer bleiben erster bAV-Anbieter für den Mittelstand	25
 Glossar	30
Ansprechpartner	31

IMPRESSUM

Haftungsausschluss: Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernehmen Redaktion, Verlag und Herausgeber keine Gewähr.

© Oktober 2023

Generali Deutschland AG, KompetenzCenter Corporate Solutions, Julia Metzger,
Oeder Weg 151, 60318 Frankfurt am Main

F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH, Pariser Straße 1, 60486 Frankfurt am Main
(Verlag und Redaktion; Geschäftsführung: Dominik Heyer, Hannes Ludwig)

Alle Rechte vorbehalten, auch die der fotomechanischen Wiedergabe
und der Speicherung in elektronischen Medien.

Autor: Dr. Guido Birkner

Gestaltung und Satz: Christine Lambert

Druck und Verarbeitung: Seltersdruck & Verlag Lehn GmbH & Co. KG,
Emsstraße 14, 65618 Selters

Diese Studie wurde klimaneutral hergestellt.

Der CO₂-Ausstoß wurde durch Klimaschutzprojekte kompensiert.

Titelfoto: Konstantin Yuganov – stock.adobe.com

ISBN: 978-3-962511-76-0

Vorwort

Unser Leben verändert sich durch immer wieder neue Krisen rasant. Den Klimawandel hatten wir vor Augen, die Coronapandemie traf die Welt vollkommen unerwartet, und auch der russische Angriffskrieg auf die Ukraine hat das gekannte Gefühl von Sicherheit erschüttert. Seit dem ringen wir mit einer hohen Inflation, und auch der Zins ist wieder da. Beide Finanzkennziffern üben einen entscheidenden Einfluss auf die betriebliche Altersversorgung, auf Finanzierung und Leistung, auf die Trägerunternehmen, die Anwarter und die Leistungsempfänger aus. Für Betriebe, die Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen vornehmen müssen, hat die Zinswende eine Erleichterung in Form geringerer Rückstellungen gebracht. Hingegen sehen sich Betriebsrentnerinnen und Betriebsrentner angesichts der hohen Inflation mit Kaufkraftverlusten konfrontiert. Dabei ist die Situation von Konzernen – etwa im DAX40 – oft transparenter und statistisch besser erfasst als die von mittelständischen Betrieben.

Umso wichtiger ist das Anliegen der neuen Studie „Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2023“, die Lage der bAV in mittelständischen Betrieben zu dokumentieren. Generali Deutschland und F.A.Z. BUSINESS MEDIA veröffentlichen die Untersuchung auch in diesem Jahr wieder gemeinsam. Die diesjährige Untersuchung beleuchtet, welche Wirkung Inflation und andere Entwicklungen auf die Betriebsrente im Mittelstand haben. So finden die demographische Entwicklung und ihre Folgen für den Arbeitsmarkt ihren Niederschlag in der Studie. Die bAV ist ein wirksames Instrument für Arbeitgeber, um neue Talente zu gewinnen und in den Betrieben zu halten. Wir untersuchen in diesem Jahr, ob die bAV als HR-Instrument an Wirksamkeit für den Mittelstand verloren hat oder ob sie nach wie vor funktioniert. Immerhin sind mittelständische Betriebe besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen. Sie haben im Wettbewerb um die besten Talente gegenüber Konzernen oft die schlechteren Karten. Deshalb sollten sie strategisch planen, wie sie ihren Personalbedarf in den kommenden Jahren wirksam decken können. Zudem fragen wir in dieser Studie nach, welche Relevanz eine Hinterbliebenenversorgung als Zusatzkomponente in einem bAV-Produkt besitzt und wie sie ausgestattet sein sollte.

Die Studie „Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2023“ greift die Ergebnisse der Expertenbefragung auf, die forsa für die beiden Herausgeber durchgeführt hat. Die Berliner Marktforschungsgesellschaft hat vom 8. bis 24. Mai 2023 insgesamt 200 Personalverantwortliche mit der Zuständigkeit für die betriebliche Altersversorgung aus deutschen mittelständischen Unternehmen mit 50 bis 500 Mitarbeitern befragt. Die Interviewpartner berichten darüber, welche aktuellen Trends sie in der bAV, im Markt und in der Risikoabsicherung sehen. Auch geben sie Auskunft über die Nachfrage ihrer Beschäftigten nach bAV-Angeboten. forsa führte die Erhebung in Form computergestützter Telefoninterviews anhand eines strukturierten Fragebogens nach der Methode des Computer Aided Telephone Interviewing (CATI) durch. Die Ermittlung der Befragten erfolgte im Rahmen einer systematischen Zufallsauswahl.

Generali Deutschland AG
F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH

EXECUTIVE SUMMARY:

bAV bleibt als HR-Instrument im Mittelstand gefragt und erfolgreich

Hohe Inflation bremst die Bereitschaft zur Entgeltumwandlung. Die Marktdurchdringung der bAV im Mittelstand stagniert im Krisenjahr 2023. Doch der Mittelstand setzt weiter auf die bAV als HR-Bindungsinstrument und erzielt damit zufriedenstellende Ergebnisse. Eine gut ausgestattete Hinterbliebenenversorgung macht bAV-Produkte attraktiver. Versicherungsgesellschaften bleiben die häufigsten und wichtigsten bAV-Anbieter für den Mittelstand. Die Nachfrage des Mittelstands nach digitalen bAV-Anwendungen bleibt hoch, aber die digitale Transformation ist auf diesem Feld noch nicht abgeschlossen.

Die hohe Inflation hinterlässt ihre Spuren in der betrieblichen Altersversorgung, vor allem in der Entgeltumwandlung

Die Mehrheit der befragten bAV-Experten im Mittelstand erwartet angesichts der hohen Inflation eine größere Zurückhaltung der Beschäftigten bei der Entgeltumwandlung. Vor allem die Befragten in kleineren und mittleren Betrieben rechnen mit einem Rückgang der Teilnahme an der Entgeltumwandlung. In den größeren Betrieben stimmt auch eine Mehrheit dieser These zu. Tatsächlich berichten die Befragten bereits mit Blick auf das laufende Jahr, dass die Marktdurchdringung der Entgeltumwandlung ohne einen Arbeitgeberzuschuss im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist. Offensichtlich benötigen die Beschäftigten in Zeiten hoher Inflation ihr Geld in höherem Maße für andere Zwecke. Das führt dazu, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der kapitalgedeckten Altersvorsorge über Entgeltumwandlung stärker zurückhalten, wenn der Arbeitgeber keinen finanziellen Beitrag leistet.

Die Auswirkungen der Inflation zeigen sich vor allem in der Industrie in Form einer größeren Zurückhaltung beim Sparen für die Altersvorsorge. In Dienstleistungsbetrieben ist die Zurückhaltung der Beschäftigten weniger ausgeprägt. Zugleich berichten nur wenige bAV-Experten von Gesprächen mit ihren Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft über einen Inflationsausgleich in der bAV.

Die Marktdurchdringung der betrieblichen Altersversorgung im Mittelstand stagniert im Krisenjahr 2023

Die Marktdurchdringung der bAV im Mittelstand insgesamt kommt im laufenden Jahr nicht voran. Sie hat sich zwar im Lauf des Jahres 2023 im Vergleich zum Vorjahr insgesamt stabilisiert, doch die Werte für die einzelnen Personengruppen fallen zum Teil leicht rückläufig aus. Die befragten bAV-Experten beziffern den Anteil des Topmanagements, der mindestens ein bAV-Angebot nutzt, im Schnitt mit 56 Prozent. Das ist ein leichtes Minus gegenüber dem Vorjahr. Im Detail ist der Vergleichswert für das Topmanagement in den kleineren Betrieben mit 50 bis unter 100 Beschäftigten mit 59 Prozent am höchsten. Dahinter folgen die mittleren Betriebe mit 57,2 Prozent und die größeren Betriebe mit 46,8 Prozent.

Der aktuelle Durchschnittswert für die Marktdurchdringung im mittleren Management beträgt 44,7 Prozent nach 48,1 Prozent im Vorjahr. Die Ebene der Mitarbeiter weist mit 39,8 Prozent einen Wert auf, der um 1,7 Prozentpunkte unter dem Vergleichswert des Vorjahres liegt. Wie schon bei der Entgeltumwandlung schlägt sich die wirtschaftliche Krise, gemessen an der Marktdurchdringung der bAV, in der Industrie deutlich stärker nieder als in Dienstleistungsbetrieben. Auf allen Hierarchieebenen weisen Dienstleister eine höhere Marktdurchdringung auf als Betriebe in der Industrie.

Der Mittelstand setzt weiter auf die betriebliche Altersversorgung als Bindungsinstrument für Beschäftigte

Acht von zehn Betrieben im Mittelstand setzen weiterhin auf die Betriebsrente mit einer finanziellen Arbeitgeberkomponente, wenn es darum geht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Fast ebenso viele Arbeitgeber zeigen sich mit der Wirkung der bAV auf die Bindung der Beschäftigten zufrieden. Damit gehört die bAV weiterhin zu den wirksamsten HR-Instrumenten, die der Mittelstand einsetzt. Nur regelmäßige Weiterbildung ist in noch mehr Betrieben Praxis. Zugleich haben die meisten Arbeitgeber eine klare Vorstellung davon, dass die finanziellen Lasten der betrieblichen Altersversorgung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu teilen sind. So lehnen die meisten Betriebe eine reine Arbeitgeberfinanzierung der Betriebsrenten ab. Ebenso steht eine Mehrheit der Betriebe Lebenszyklusplänen, die das bAV-Angebot eigentlich attraktiver machen sollen, skeptisch gegenüber. Rund acht von zehn Betrieben favorisieren generell eine bAV mit einem gemischten Finanzierungsmodell.

Eine Hinterbliebenenversorgung als Zusatzkomponente erhöht die Attraktivität von bAV-Angeboten

Fast jeder zweite Mittelständler ist davon überzeugt, dass eine betriebliche Altersversorgung mit einer Zusatzkomponente für die Hinterbliebenenversorgung junge Talente gewinnen und im Betrieb halten kann. Insgesamt zählen jeweils drei Viertel der Befragten eine Hinterbliebenenabsicherung und eine Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätsabsicherung zu den Zusatzleistungen, die ein bAV-Modell als Bindungsinstrument enthalten sollte. Vor allem kleinere und mittlere Unternehmen nennen diese beiden zusätzlichen Versicherungsleistungen häufig. Damit eine Hinterbliebenenversorgung als Komponente eines bAV-Produktes hohe Akzeptanz erfährt, braucht das Produkt nach Ansicht der bAV-Experten Leistungsmerkmale wie eine Auswahl zwischen mehreren Auszahlungsoptionen, eine Beitragsrückerstattung im Todesfall vor Rentenbeginn, vereinfachte Aufnahmemöglichkeiten und günstigere Beiträge für Versicherte über eine Kollektivversicherung.

Versicherungsgesellschaften bleiben die ersten Anbieter der betrieblichen Altersversorgung für den Mittelstand

Mehr als 80 Prozent der Betriebe im Mittelstand arbeiten mit der Versicherungswirtschaft zusammen, wenn es um bAV-Produkte geht. Auch Versicherungsmakler haben bei den Betrieben eine hohe Akzeptanz, während die Relevanz von Pensionskassen langsam zurückgeht. Es zeigt sich immer deutlicher, dass auch die kleineren Betriebe im Mittelstand ihre bAV-Produkte verstärkt über Versicherungsmakler abschließen. Dabei wählen die Betriebe ihre bAV-Dienstleister vor allem nach der Qualität von Kooperation, Services und Produkten aus. Ein hohes Maß an Sicherheit in der Kapitalanlage sowie transparente Leistungen eines Anbieters als Produkteigenschaften haben Priorität für die Arbeitgeber. Zudem wünscht sich der Mittelstand mehrheitlich eine einfache Verwaltung der Betriebsrentenmodelle. Die Direktversicherung bleibt der dominierende Durchführungsweg der bAV im Mittelstand. Im Durchschnitt bieten Dienstleistungsbetriebe mehr Durchführungswege als Industriebetriebe an.

Hohe Nachfrage des Mittelstands nach digitalen bAV-Anwendungen, aber die digitale Transformation ist noch nicht abgeschlossen

In die Arbeitsprozesse rund um die bAV haben digitale Lösungen längst Einzug gehalten. Diese Umstellung vieler Einzelprozesse vollzieht sich parallel zur digitalen Transformation im Mittelstand. Manche digitalen Prozesse, Leistungen und Services zur bAV, die das eigene Unternehmen sowie die Versicherten nutzen bzw. benötigen, stoßen auf eine wachsende Nachfrage. Insgesamt wenden 83 Prozent der befragten Betriebe mindestens eine digitale Anwendung für das eigene bAV-Modell an, nur 17 Prozent verzichten noch komplett auf eine digitale bAV-Administration. Bisher weist keine der abgefragten digitalen Lösungen eine Mehrheitsnennung für sich auf. Das zeigt, dass die digitale Transformation rund um die bAV noch längst nicht zum Abschluss gekommen ist. Am höchsten ist die Nachfrage der Betriebe nach digitalen Vertragsauskünften für das einzelne Unternehmen und die Mitarbeiter. Auch der Bedarf an Portallösungen bewegt sich mit 32 Prozent der Betriebe ungefähr auf dem Niveau des Vorjahres.

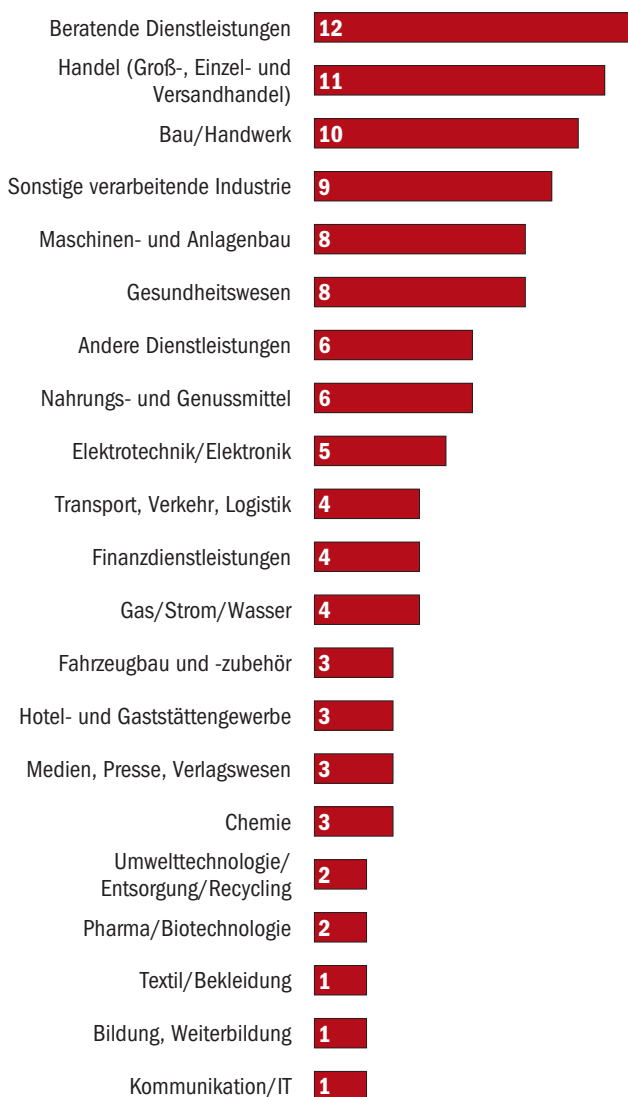
BEFRAGUNG IM PROFIL:

Design und Methodik der Studie

- **Stichprobengröße, Untersuchungszeitraum:** Die Marktforschungsgesellschaft forsa befragte vom 8. bis 24. Mai 2023 insgesamt 200 Personalverantwortliche mit bAV-Zuständigkeit in deutschen Unternehmen mit 50 bis 500 Mitarbeitern.
- **Auswahlverfahren:** Die Befragten wurden über eine systematische Zufallsauswahl auf der Basis der Hoppenstedt-Firmenkundendatenbank und einer Screening-Frage zum Verantwortungsbereich ermittelt.

Unternehmen nach Branche

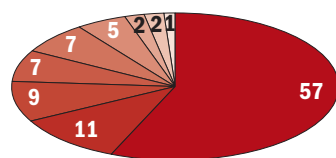
(Branchenzugehörigkeit der befragten Unternehmen, in %)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

- **Erhebungsmethode:** Die Befragung erfolgte in Form computergestützter Telefoninterviews anhand eines strukturierten Fragebogens nach der CATI-Methode. Die Erhebung führte forsa im Rahmen einer Exklusivstudie durch.
- **Statistische Fehlertoleranz:** In der Gesamtstichprobe beträgt sie +/- 7 Prozentpunkte.
- **Zusammensetzung der Stichprobe:** Die Befragungsergebnisse lassen sich nach der Anzahl der Mitarbeiter in kleinere (50 bis unter 100 Mitarbeiter; 48 Prozent), mittlere (100 bis unter 250 Mitarbeiter; 33 Prozent) und größere Betriebe (250 bis 500 Mitarbeiter; 20 Prozent) differenzieren.

Funktion der interviewten bAV-Verantwortlichen (in %)

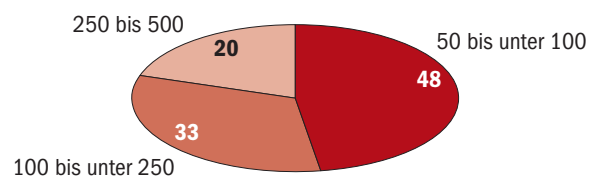


- Leiter der Personalabteilung/HR
- Personalreferent/-in
- Leiter der Geschäftsführung
- Mitglied der Geschäftsführung mit Verantwortung für die Personalabteilung
- Leiter Lohn-/Finanz-/Bilanzbuchhaltung, Entgeltabrechnung
- Personalvorstand/Arbeitsdirektor
- Leiter bAV
- Kaufmännischer Leiter, kaufmännische Verwaltung
- Leiter Controlling

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Größe der Unternehmen nach Mitarbeitern

(Anzahl der Mitarbeiter der befragten Unternehmen, in %)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

BEFRAGUNGSERGEBNISSE: TRENDS

Trends, Themen, Technik

Die bAV-Experten erwarten angesichts der hohen Inflation eine größere Zurückhaltung der Beschäftigten bei der Entgeltumwandlung. Zugleich berichten nur wenige Betriebe von einer stärkeren Nachfrage nach einem Inflationsausgleich aus der Belegschaft. Offensichtlich beschäftigen andere Themen derzeit mehr. Jeder dritte Betrieb würde eine Öffnung künftiger Sozialpartnermodelle für Unternehmen ohne Tarifbindung begrüßen. Fast jeder zweite Mittelständler sieht in einer bAV mit Hinterbliebenenversorgung ein wirkungsvolles Mittel, um Talente zu gewinnen. Die Nachfrage des Mittelstands nach digitalen bAV-Anwendungen bleibt hoch, doch die digitale Transformation ist noch längst nicht abgeschlossen.

Die aktuell schwierige makroökonomische Situation nimmt direkten Einfluss auf die betriebliche Altersversorgung im Mittelstand. Das bezieht sich vor allem auf die hohe Inflation und auf den Arbeitsmarkt. Allein aufgrund der Inflation, die im Jahr 2022 stark gestiegen und im laufenden Jahr leicht abgeklungen ist, rechnen zwei Drittel der bAV-Experten mit deutlich geringeren Teilnahmequoten bei Angeboten zur Entgeltumwandlung (66 Prozent). Vor allem die Befragten in kleineren und mittleren Betrieben erwarten einen Rückgang der Teilnahme an der Entgeltumwandlung. In den größeren Betrieben stimmt ebenfalls eine Mehrheit dieser These zu (59 Prozent). Doch die Zustimmung in diesem Segment fällt etwas geringer aus. Die Industriebetriebe schätzen den negativen Einfluss der Inflation auf die Teilnahme an der Entgeltumwandlung stärker ein als die Dienstleister. So erwarten 72 Prozent der Industrie, aber nur 61 Prozent der Dienstleistungsbetriebe deutlich geringere Teilnahmequoten bei Angeboten zur Entgeltumwandlung. Bei den Antworten auf diese Frage

stützen sich die bAV-Experten offensichtlich auf ihre neuen Erkenntnisse zur Frage, wie hoch der Anteil ihrer Belegschaft ist, der eine rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung wählt, wobei hier der Arbeitgeberpflichtzuschuss immer hinzukommt. Der Anteil mit einer rein arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung ist im Vergleich zum Vorjahr von 43 auf 35 Prozent gesunken (vergleiche Seite 15). Zugleich ist der Wert der Anbieter einer Entgeltumwandlung im Mittelstand mit 96 Prozent nach wie vor auf einem unverändert hohen Niveau.

Fast jeder zweite Experte sieht in bAV ein Instrument für das Talentmanagement

Die bAV ist ein starkes Instrument für Arbeitgeber, um Nachwuchskräfte zu gewinnen und langfristig zu halten. Fast jeder zweite bAV-Experte im Mittelstand ist davon überzeugt, dass Arbeitgeber durch ein gutes bAV-Angebot inklusive einer Hinterbliebenenversorgung

Jeder dritte bAV-Entscheider im Mittelstand erwartet von einer Öffnung der Tarifbindung Impulse für die reine Beitragszusage (Zustimmung zu Zukunftstrends; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)

Aufgrund der hohen Inflation rechnen wir mit deutlich geringeren Teilnahmequoten bei Angeboten zur Entgeltumwandlung.

66

Durch ein gutes bAV-Angebot inklusive einer Hinterbliebenenversorgung können Arbeitgeber im Mittelstand mehr junge Talente gewinnen und im Unternehmen halten.

46

Eine regulatorische Öffnung des Sozialpartnermodells wird die Nachfrage nach der reinen Beitragszusage in mittelständischen Unternehmen deutlich steigen lassen.

33

1) Mehrfachnennungen möglich.

mehr junge Talente gewinnen und halten können (46 Prozent). Diese Position vertreten die Betriebe, nach Größe und Branche differenziert, in ähnlicher Weise. So sehen jeweils ähnlich viele kleinere, mittlere und größere Betriebe das Potential der bAV als HR-Instrument. Mit 49 Prozent stimmen tendenziell mehr Industriebetriebe als Dienstleister der These zu (43 Prozent).

Der Mittelstand nimmt Anteil an der politischen Debatte um das Sozialpartnermodell und am „Fachdialog zur Stärkung der Betriebsrente“ in diesem Jahr. Dabei ging es unter anderem um das Thema, branchengebundene Sozialpartnermodelle auch für Arbeitgeber zu öffnen, die nicht tarifgebunden sind. Nach aktuellem Informationsstand plant der Gesetzgeber derzeit eine neue regulatorische Initiative zum Sozialpartnermodell. Jeder dritte bAV-Experte ist davon überzeugt, eine regulatorische Öffnung des Sozialpartnermodells könne die Nachfrage nach der reinen Beitragszusage in mittel-

ständischen Unternehmen deutlich steigen lassen (33 Prozent).

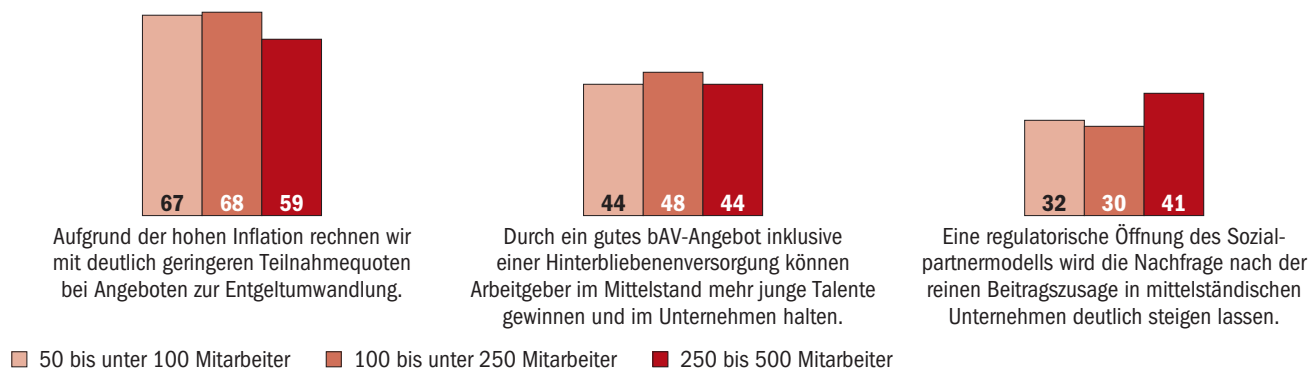
Im Einzelnen teilen 41 Prozent der größeren Betriebe mit 250 bis 500 Beschäftigten sowie 39 Prozent der Industriebetriebe die Position zum Sozialpartnermodell. Die kleineren und mittleren sowie die Dienstleistungsbetriebe äußern sich hierzu mit jeweils rund 30 Prozent verhaltener.

Weiterhin große Nachfrage nach finanziellem Arbeitgeberbeitrag

Neben dem Sozialpartnermodell kommen weitere bAV-Themen in den Betrieben zur Sprache. So berichten 66 Prozent der bAV-Experten, die Beschäftigten würden sie nach dem finanziellen Beitrag des Arbeitgebers zur Betriebsrente fragen. In 56 Prozent der befragten Betriebe drehen sich die Gespräche zwischen Fachab-

Betriebe aller Größen erwarten negative Folgen der Inflation für die Entgeltumwandlung

(Zustimmung zu Zukunftstrends; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Anzahl der Mitarbeiter¹⁾)

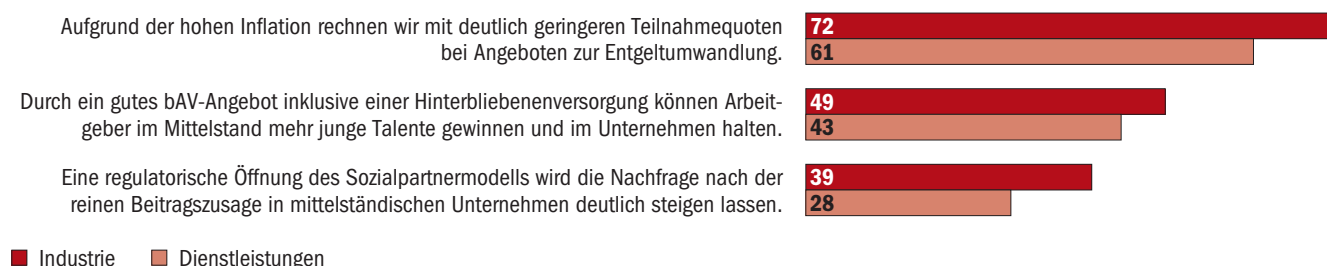


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Jeder zweite Industriebetrieb sieht in gutem bAV-Angebot inklusive einer Hinterbliebenenversorgung ein wirksames Instrument der Talentbindung

(befürwortete Ausstattung einer Hinterbliebenenversorgung im Rahmen einer bAV, um als Bindungsinstrument für Beschäftigte attraktiv zu sein; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

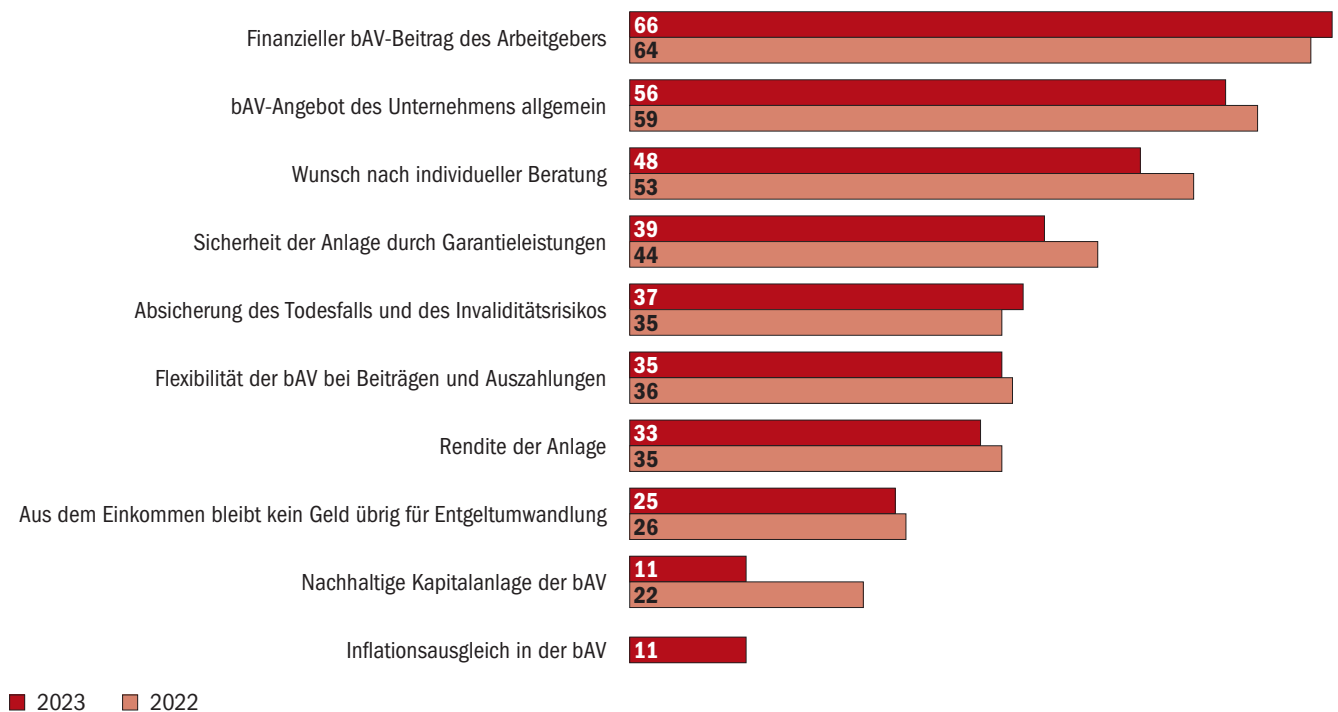
Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

teilung und Belegschaft vor allem um das bAV-Angebot des Unternehmens allgemein. Dahinter folgen der Wunsch nach individueller Beratung (48 Prozent) und die Sicherheit der Anlage durch Garantieleistungen (39 Prozent). Diese beiden Aspekte haben im Vergleich zum Vorjahr tendenziell leicht an Relevanz eingebüßt. Gut jeder dritte bAV-Experte berichtet von Gesprächen über die Absicherung des Todesfalls und des Invaliditätsrisikos im Rahmen eines bAV-Angebots (37 Pro-

zent). Fast ebenso häufig fallen die Stichworte Flexibilität der bAV bei Beiträgen und Auszahlungen (35 Prozent) und Rendite der Anlage (33 Prozent).

Ähnlich wie im Vorjahr gibt jeder vierte Betrieb an, Beschäftigte bemängelten in internen Gesprächen, aus dem Einkommen bleibe kein Geld für die Entgeltumwandlung übrig (25 Prozent). Eher nebensächlich sind die Themen nachhaltige Kapitalanlage und Inflations-

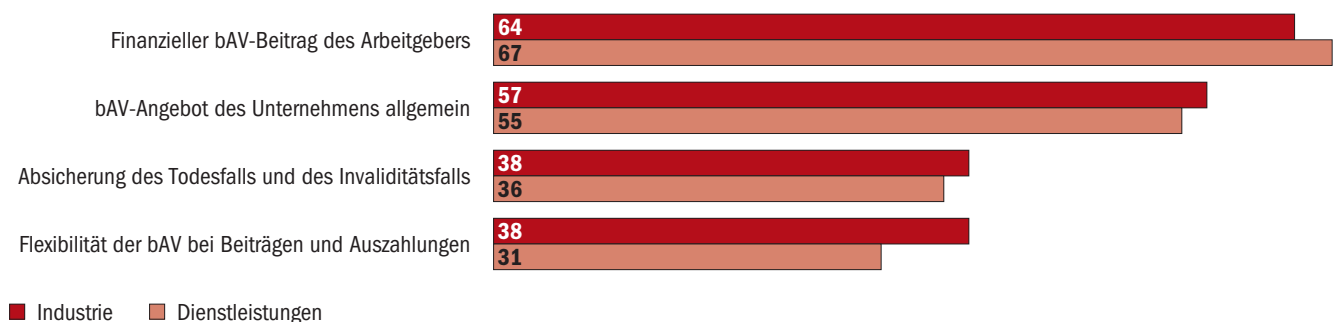
Mehr als jedes dritte Unternehmen berichtet von Gesprächen über die Absicherung des Todesfalls und des Invaliditätsrisikos (bAV-Themen, auf die die Mitarbeiter die befragten bAV-Verantwortlichen besonders ansprechen; in % der befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

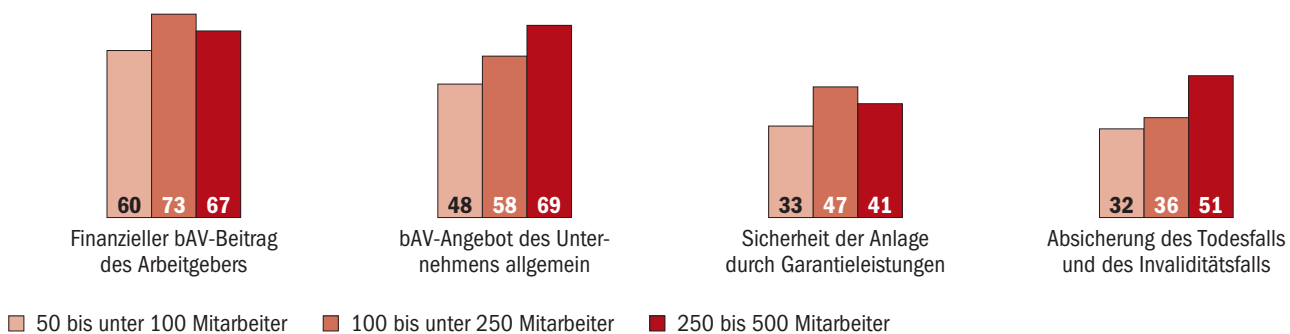
Zwei Drittel der Service- und Industriebetriebe berichten von internen Gesprächen über den Arbeitgeberbeitrag zur bAV (ausgewählte bAV-Themen, auf die die Mitarbeiter die befragten bAV-Verantwortlichen besonders ansprechen; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

In jedem zweiten größeren Betrieb ist die Absicherung des Todes- und Invaliditätsfalls Gesprächsthema
(ausgewählte bAV-Themen, auf die die Mitarbeiter die befragten bAV-Verantwortlichen besonders ansprechen;
in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiterzahl¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

ausgleich in der bAV (jeweils 11 Prozent). Gerade der letzte Wert zur schwachen Nachfrage nach einem Inflationsausgleich in der Betriebsrente fällt auf, zumal die Betriebe eine wachsende Zurückhaltung ihrer Belegschaften in der Entgeltumwandlung beobachten. Die Gründe dafür, warum in wenigen Betrieben nach einem Inflationsausgleich gefragt wird, bleiben unklar. Vermutlich drehen sich die Gespräche eher um ein höheres Entgelt. Gegebenenfalls ist auch die Pflicht des

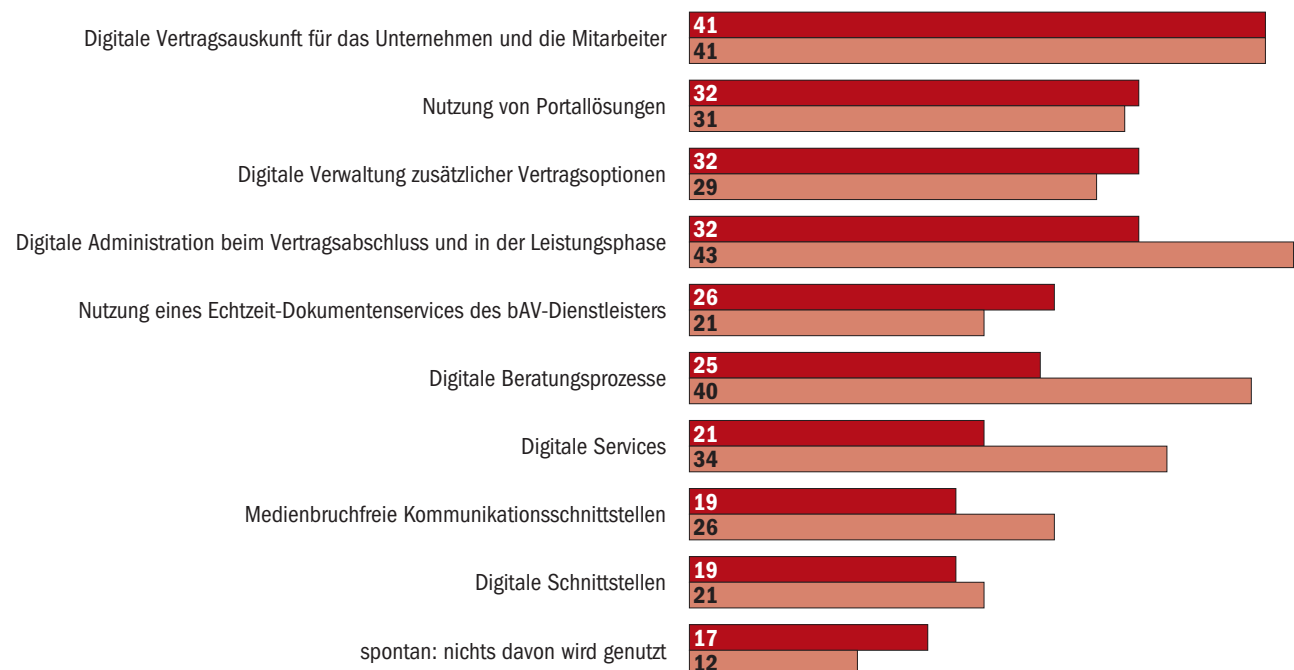
Arbeitgebers, die Höhe der Betriebsrenten regelmäßig zu überprüfen, den Beschäftigten kaum bekannt.

In jedem zweiten größeren Betrieb wird über Todesfallabsicherung gesprochen

In der Detailanalyse fällt auf, dass die Absicherung des Todesfalls und des Invaliditätsfalls als Zusatzkompo-

Digitale Vertragsauskunft ist die am häufigsten genutzte Dienstleistung

(digitale Prozesse, Leistungen und Hilfsangebote zur bAV, die das eigene Unternehmen nutzt bzw. braucht;
in % aller befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)

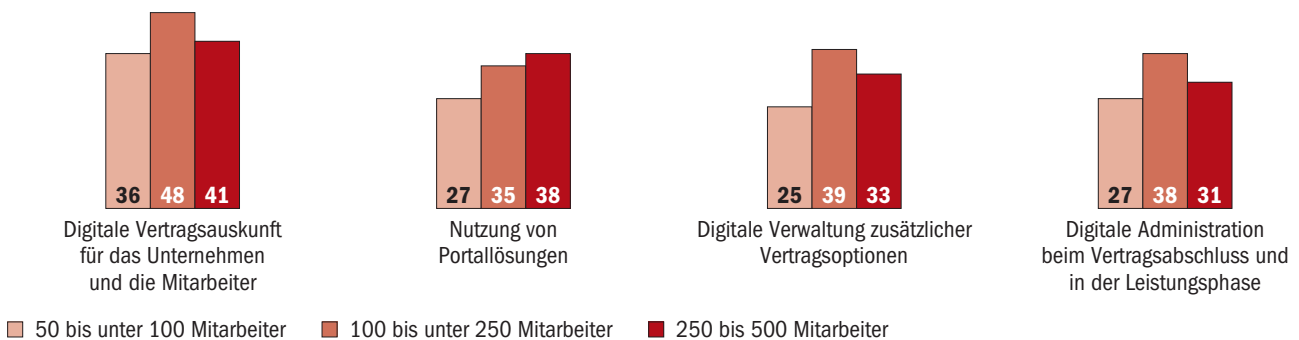


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Mittlere Betriebe nutzen digitale Services zur bAV am häufigsten

(ausgewählte digitale Prozesse, Leistungen und Hilfsangebote zur bAV, die das eigene Unternehmen nutzt bzw. braucht; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

nennten eines bAV-Angebots vor allem in größeren Betrieben diskutiert wird. 51 Prozent der bAV-Experten in Firmen mit 250 bis 500 Mitarbeitern verweisen auf solche Gespräche. Dagegen kommt dieses Thema nur in rund jedem dritten kleineren und mittleren Betrieb zur Sprache. Zwischen Industrie (38 Prozent) und Dienstleistung (36 Prozent) besteht in der Frage kaum eine Differenz.

Am häufigsten drehen sich die Gespräche zwischen Fachabteilung und Beschäftigten auch in den einzelnen Betrieben um den finanziellen bAV-Beitrag des Arbeitgebers zur bAV. Dabei weisen die mittleren (73 Prozent) und die größeren Betriebe (67 Prozent) höhere Werte als die kleineren Betriebe (60 Prozent) auf. Ähnlich verhält es sich mit den Fragen nach dem bAV-Angebot des Unternehmens allgemein. Auch hier kommt das Thema in größeren (69 Prozent) und mittleren Betrieben (58 Prozent) deutlich häufiger als in kleine-

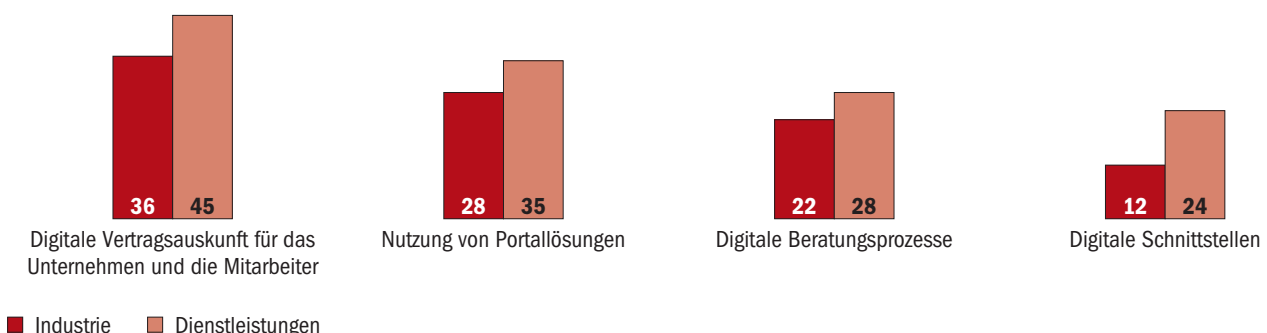
ren (48 Prozent) zur Sprache. Tendenziell fragen Beschäftigte in mehr Industriebetrieben nach, wenn es um die Flexibilität der bAV bei Beiträgen und Auszahlungen geht (38 Prozent). Der Vergleichswert der Dienstleistungsbetriebe fällt mit 31 Prozent tendenziell geringer aus.

Mittelstand fragt digitale Anwendungen für die bAV nach

In den vergangenen Jahren ist die betriebliche Altersversorgung immer digitaler geworden – auch im Mittelstand. Die Coronapandemie hat nicht nur dem Homeoffice Auftrieb beschert und Videokonferenzen überall hoffähig gemacht. Auch in den Arbeitsprozessen rund um die bAV haben digitale Lösungen Einzug gehalten. Hier vollzieht sich eine Umstellung, die parallel zur digitalen Transformation im Mittelstand voranschreitet. Im

Mehr Dienstleister setzen auf mehr digitale bAV-Services

(ausgewählte digitale Prozesse, Leistungen und Hilfsangebote zur bAV, die das eigene Unternehmen nutzt bzw. braucht; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Vergleich zum Vorjahr zeigt sich in der Studie bei manchen digitalen Prozessen, Leistungen und Hilfsangeboten zur bAV, die das eigene Unternehmen nutzt bzw. braucht, eine gestiegene Nachfrage. Bei anderen Antworten ist die Nachfrage zurückgegangen. Generell nutzen aber 83 Prozent der befragten Betriebe mindestens eine abgefragte digitale Anwendung.

Konstant hoch – mit Blick auf das Vorjahr – ist der Bedarf an digitalen Vertragsauskünften für das einzelne Unternehmen und die Mitarbeiter (41 Prozent). Auch die Nachfrage nach der Nutzung von Portallösungen bewegt sich ungefähr auf dem Niveau des Vorjahres (32 Prozent). Ebenso viele Betriebe – und damit tendenziell mehr als 2022 – beschäftigen sich mit der digitalen Verwaltung zusätzlicher Vertragsoptionen. Den gleichen Wert weist die digitale Administration beim Vertragsabschluss und in der Leistungsphase auf (32 Prozent). Das sind allerdings 11 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr.

Rund jeder vierte Betrieb nennt die Nutzung eines Echtzeit-Dokumentenservices des bAV-Dienstleisters (26 Prozent) bzw. digitale Beratungsprozesse (25 Prozent). Während die Nachfrage nach Echtzeit-Dokumentenservices gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist, ist der Bedarf an digitalen Servicedienstleistungen deutlich gesunken (-13 Prozentpunkte). Offensichtlich funktionieren bereits viele installierte digitale Funktionen und Anwendungen im Mittelstand so gut, so dass die Verantwortlichen auf weitere Services verzichten. Jeweils 19 Prozent der bAV-Experten nennen abschließend noch medienbruchfreie Kommunikationsschnittstellen und digitale Schnittstellen.

Fast ein Viertel der Industriebetriebe nutzt keine digitale Technik für die bAV

(spontane Antwort, das eigene Unternehmen nutze bzw. brauche keine der genannten digitalen Prozesse, Leistungen und Hilfsangebote zur bAV; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Mittlere und größere Betriebe mit dem größten Bedarf an digitalen bAV-Anwendungen

Die Detailanalyse verrät, dass vor allem mittlere und größere Betriebe mit 100 bis 500 Beschäftigten den größten Bedarf an digitalen Anwendungen für die betriebliche Altersversorgung haben. Kleinere Betriebe hängen hier in der Regel deutlich hinterher. Gleichzeitig entfällt in dieser Einzeluntersuchung nie eine Mehrheitsnennung auf eine der abgefragten digitalen Anwendungen. Das verdeutlicht, dass die digitale Transformation der bAV im Mittelstand noch längst nicht abgeschlossen ist.

48 Prozent der mittleren und 41 Prozent der größeren Betriebe fragen die digitale Vertragsauskunft für das Unternehmen und die Mitarbeiter nach. Die Nutzung von Portallösungen findet sich auf der Agenda von 38 Prozent der größeren Betriebe wieder. Dagegen steht bei den mittleren Betrieben die digitale Verwaltung zusätzlicher Vertragsoptionen höher im Kurs als bei den größeren Firmen (39 Prozent versus 33 Prozent). Ebenfalls fragen vor allem mittlere Betriebe die digitale Administration beim Vertragsabschluss und in der Leistungsphase am stärksten nach (38 Prozent).

Dienstleister fragen digitale Anwendungen stärker nach

Innerhalb der Branchen besteht ein klares Gefälle zwischen Dienstleistern und Industriebetrieben. So fragen 45 Prozent der Dienstleistungsbetriebe die digitale Vertragsauskunft für das Unternehmen und die Mitarbeiter nach, aber nur 36 Prozent der Industrieunternehmen. Ähnlich sieht es bei der Nutzung von Portallösungen aus. 35 Prozent der Dienstleister und 28 Prozent der Industrieunternehmen melden daran Bedarf an.

Bei digitalen Beratungsprozessen verteilen sich die Meldungen auf 28 Prozent der Dienstleister und 22 Prozent der Industrie. Noch deutlicher ist das Gefälle bei digitalen Schnittstellen mit 24 Prozent Dienstleistern und 12 Prozent Industrie. Umgekehrt geben 22 Prozent der Industrieunternehmen spontan an, keine der genannten digitalen Anwendungen zu benötigen. Der Vergleichswert für die Dienstleistungsunternehmen liegt bei 12 Prozent.

BEFRAGUNGSERGEBNISSE: BAV-MARKT

Krisen schlagen sich in der bAV nieder

Die Marktdurchdringung der bAV im Mittelstand stagniert im Krisenjahr 2023. Die Krise zeigt sich vor allem in der Industrie, weniger in Dienstleistungsbetrieben. Rund acht von zehn Betrieben bieten gemischt finanzierte Vorsorgemodelle an. Dagegen büßen rein arbeitnehmerfinanzierte bzw. arbeitgeberfinanzierte Pläne Marktanteile ein. Gerade die Entgeltumwandlung ohne Arbeitgeberzuschuss sinkt im Vergleich zum Vorjahr kräftig. Die Direktversicherung bleibt der prägende Durchführungsweg im Mittelstand. Im Detail weisen Dienstleistungsbetriebe das größte Angebot an Durchführungswegen auf.

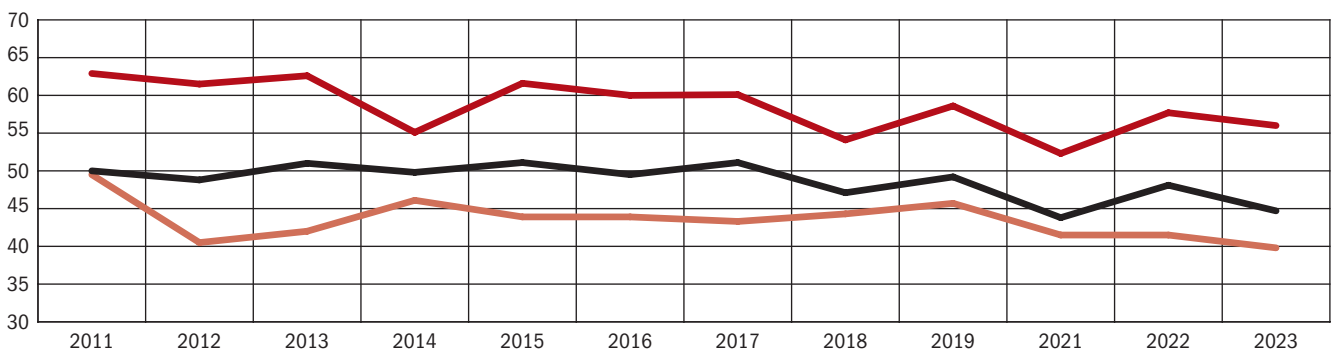
Die politischen, wirtschaftlichen und finanziellen Krisen der Gegenwart finden ihren Niederschlag nicht nur in einer größeren Zurückhaltung vieler Beschäftigten bei der Altersvorsorge über die Entgeltumwandlung. Auch die Marktdurchdringung der bAV im Mittelstand weist in diesem Jahr keinen Wachstumstrend auf. Sie hat sich zwar im laufenden Jahr im Vergleich zu 2022 in einzelnen Personensegmenten stabilisiert. Doch die Werte für andere Personengruppen fallen aktuell leicht rückläufig aus. So beziffern die bAV-Experten den Anteil des Topmanagements, das mindestens ein bAV-Angebot nutzt, im Durchschnitt mit 56 Prozent. Das ist ein Minus von 1,7 Prozentpunkten gegenüber 2022, aber auch ein Wert, der – grob gerechnet – im Mittel der fünf zurückliegenden Jahre liegt, wenn man die älteren Befragungsergebnisse dieser Studienreihe heranzieht.

Der aktuelle Durchschnittswert für das mittlere Management beträgt 44,7 Prozent nach 48,1 Prozent im Vorjahr. Der Wert liegt noch über dem Vergleichswert des Coronajahres 2021, aber unter allen älteren Vergleichswerten aus früheren Befragungen in dieser Studienreihe. Somit zeichnet sich im mittleren Management eine größere Zurückhaltung gegenüber der bAV ab als im Topmanagement.

Die Ebene der Mitarbeiter weist mit 39,8 Prozent den niedrigsten Wert im Vergleich zu älteren Befragungen in dieser Studienreihe auf. Der Wert liegt um 1,7 Prozentpunkte unter dem Wert des Vorjahres (41,5 Prozent). Die leicht rückläufige Marktdurchdringung auf den drei Hierarchieebenen spiegelt also den unmittelbaren Einfluss aktueller Krisen auf die bAV wider. Dabei beunru-

Marktdurchdringung der bAV im Mittelstand sinkt leicht

(durchschnittliche Teilnahme an bAV in den Unternehmen; Schätzwerte in % der befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)



- Anteil des Topmanagements, das mindestens ein bAV-Angebot nutzt
- Anteil des mittleren Managements, das mindestens ein bAV-Angebot nutzt
- Anteil der übrigen Mitarbeiter, die mindestens ein bAV-Angebot nutzen

1) Mehrfachnennungen möglich.

higt vor allem die negative Entwicklung auf der Mitarbeiterenebene. Da kapitalgedeckte Altersvorsorge für viele Beschäftigte im Mittelstand unverändert notwendig ist, liegt es an allen Beteiligten, den Rahmen und die Motivation für Vorsorge zu verbessern.

Stagnation in der Marktdurchdringung

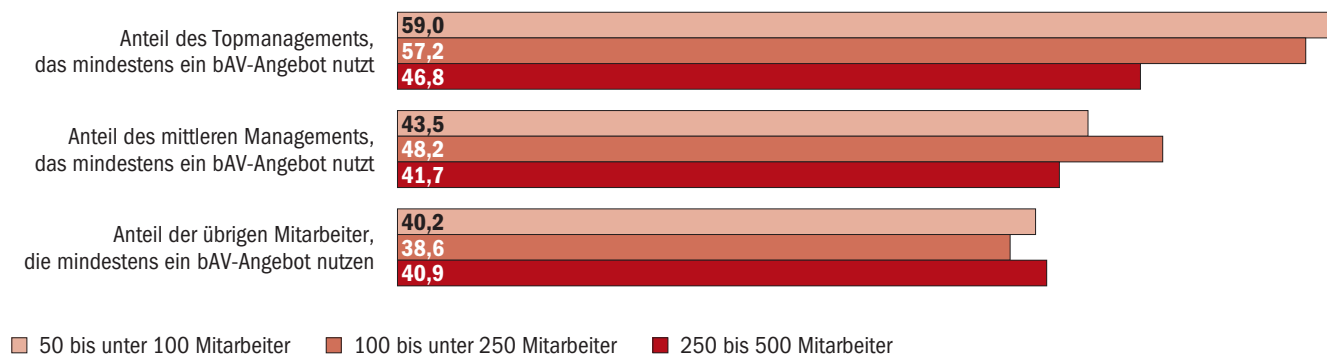
In der Detailanalyse ist der Vergleichswert für das Topmanagement in den kleineren Betrieben mit 50 bis unter 100 Beschäftigten am höchsten (59 Prozent). Dahinter folgen die mittleren Betriebe mit 57,2 Prozent und mit einem Abstand die größeren Betriebe mit 46,8 Prozent. Auf der Ebene des mittleren Managements liegen die mittleren Betriebe mit 48,2 Prozent vorn. Die kleineren und die größeren Betriebe weisen auf dieser Hierarchieebene Durchschnittswerte von 43,5 Prozent bzw. 41,7 Prozent auf.

Bei den übrigen Mitarbeitern sind die Differenzen in der Marktdurchdringung, gemessen an der Zahl der Beschäftigten, am geringsten. In kleineren Betrieben beläuft sich die Marktdurchdringung auf 40,2 Prozent, in mittleren Betrieben auf 38,6 Prozent und in größeren Betrieben auf 40,9 Prozent – alle Werte liegen eng beieinander.

In der Auswertung nach Branchengruppen ergibt sich bei allen drei Personengruppen jeweils ein Übergewicht auf der Seite der Dienstleistungsbetriebe. Im Topmanagement haben die Dienstleister mit 60,1 Prozent den deutlich höheren Wert im Vergleich zur Industrie mit 51,2 Prozent. Im mittleren Management beträgt der Vorsprung der Dienstleister gegenüber der Industrie genau 10 Prozentpunkte (49,4 Prozent versus 39,4 Prozent). Noch deutlicher fällt die Differenz auf der Mitarbeiterenebene aus (46,3 Prozent Dienstleistungen versus 32,2 Prozent Industrie).

Betriebe weisen ähnlich hohe bAV-Teilnahmen im Management und bei Mitarbeitern auf

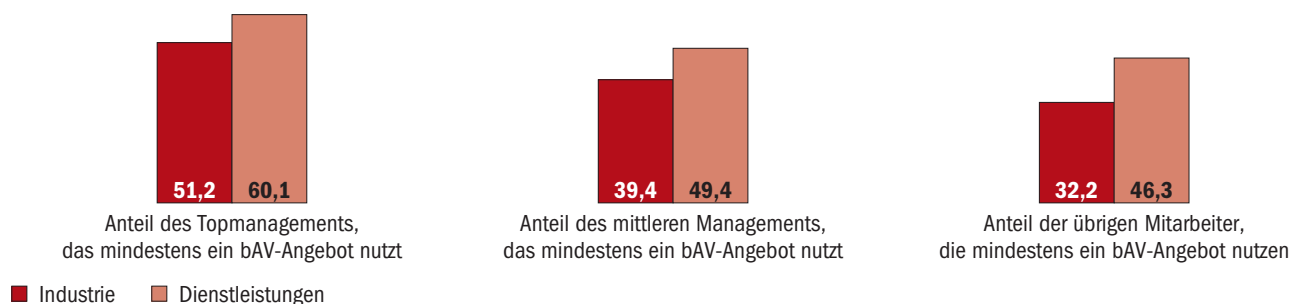
(durchschnittliche Teilnahme an bAV in den Unternehmen; Schätzwerte in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl¹⁾)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Dienstleister haben deutlich höhere Anteile an bAV-Versicherten als die Industrie

(durchschnittliche Teilnahme an bAV in den Unternehmen; Schätzwerte in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)



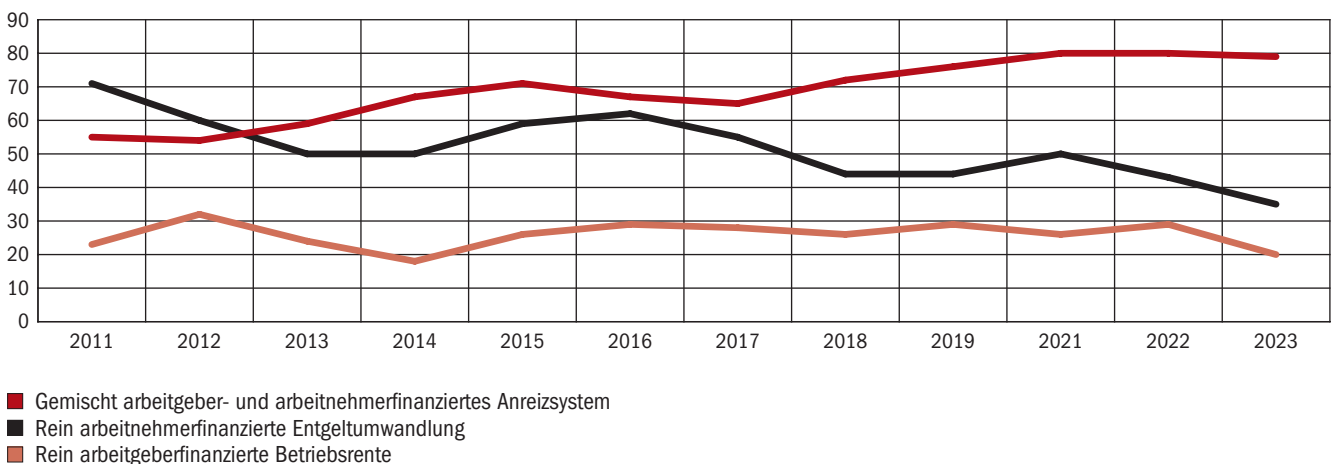
Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Gemischt finanzierte Vorsorgemodelle dominieren den Markt

Auch bei den angebotenen Finanzierungsformen für die betriebliche Altersversorgung zeigt sich teils eine Stagnation der Vorjahreswerte, teils zeigen sich leichte Rückgänge. Die am häufigsten genutzte Finanzierungsform sind weiterhin die Modelle, die auf einer gemischten Finanzierung aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen aufbauen. Sie belaufen sich derzeit auf 79 Prozent nach 80 Prozent der befragten bAV-Experten im vergangenen Jahr. Es folgen rein arbeitnehmerfinanzierte Pläne mit 35 Prozent – nach 43 Prozent in 2022 – und rein arbeitgeberfinanzierte Pläne mit 20 Prozent nach 29 Prozent im Vorjahr.

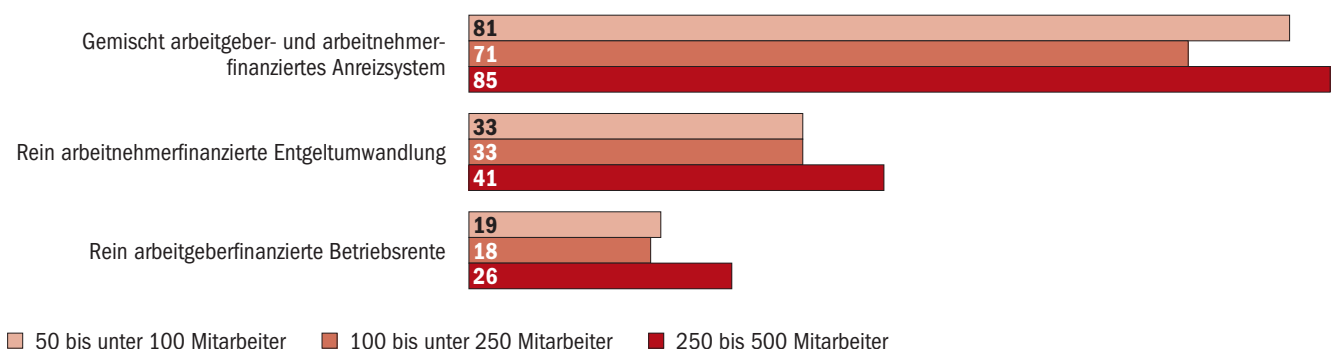
Wie bereits oben auf Seite 7 erwähnt, weist die rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung den geringsten Wert in den zurückliegenden Befragungen in dieser Studienreihe auf. Und auch die rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente weist im laufenden Jahr den niedrigsten Wert auf, wenn man die Befragungsergebnisse der zurückliegenden neun Jahre beleuchtet. Dagegen bewegt sich die Zahl der Unternehmen, die generell eine Lösung für die Entgeltumwandlung anbieten – unabhängig von der Frage, ob die einzelnen Modelle der Entgeltumwandlung mit oder ohne Arbeitgeberbeteiligung ausgestattet sind –, mit 96 Prozent auf einem konstant hohen Niveau. Also hat sich am Angebot der Arbeitgeber bei Modellen zur Entgeltumwandlung kaum etwas geändert.

bAV erleidet in den einzelnen Finanzierungsformen Dämpfer (angebotene Finanzierungsformen für bAV; in % der befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Größere und kleinere Betriebe bieten überwiegend gemischt finanzierte bAV-Pläne an (angebotene Finanzierungsformen für bAV; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl¹⁾)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Das lässt den Umkehrschluss zu: Die Beschäftigten nutzen das Angebot einer Entgeltumwandlung dann besonders häufig, wenn ihr Arbeitgeber die Vorsorge durch eigene finanzielle Beiträge – über den Pflichtzuschuss hinaus – belohnt. Dagegen geht die Bereitschaft der Mitarbeiter zur selbständigen Entgeltumwandlung gerade in der Krise und angesichts der hohen Inflation zurück, wenn keine finanzielle Förderung durch den Arbeitgeber winkt. Offensichtlich brauchen die Beschäftigten derzeit ihr Geld für andere Ausgaben, oder sie halten ihr Geld in der Inflation beisammen.

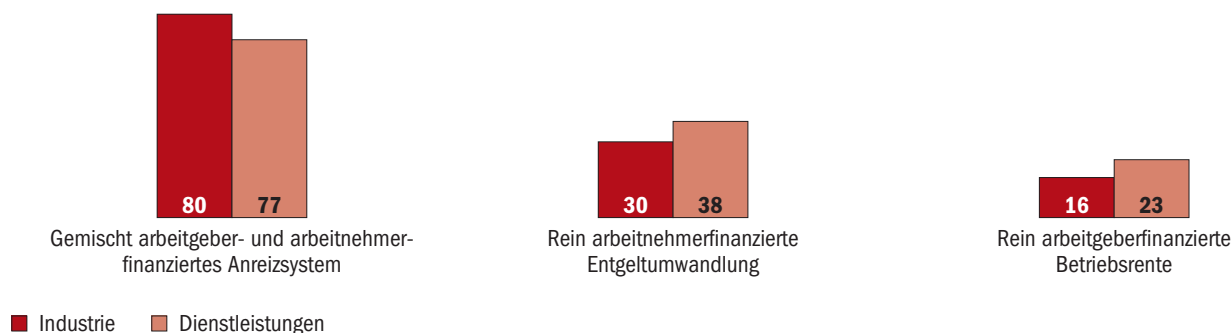
Größere Betriebe halten die größte Vielfalt an Finanzierungsmodellen vor

Die Detailanalyse der Ergebnisse nach der Anzahl der Mitarbeiter zeigt, dass die Betriebe aller drei Größenklassen jeweils überwiegend gemischt arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Vorsorgesysteme bereit-

halten. Den höchsten Anteil bei den gemischt finanzierten bAV-Plänen verzeichnen die größeren Betriebe mit 250 bis 500 Mitarbeitern (85 Prozent). Auch kleinere Betriebe mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern (81 Prozent) und mittlere Betriebe mit 100 bis unter 250 Mitarbeitern (71 Prozent) stellen mehrheitlich gemischt finanzierte Vorsorgemodelle bereit. An der Konstellation hat sich auch in den Krisen Jahren nichts geändert.

Die rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung und die rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente weisen jeweils die höchsten Werte in der Gruppe der größeren Betriebe auf, wenn es um die Zahl der Beschäftigten geht. So bieten 41 Prozent der größeren Betriebe, aber jeweils nur 33 Prozent der kleineren und mittleren Betriebe eine rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung an. 26 Prozent der größeren Betriebe gewähren rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten, auf der Seite der kleineren und mittleren Betriebe sind es nur 19 Prozent bzw. 18 Prozent.

Industrie und Dienstleistungsbetriebe halten mehrheitlich gemischt finanzierte Anreizsysteme vor (angebotene Finanzierungsformen für bAV; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)

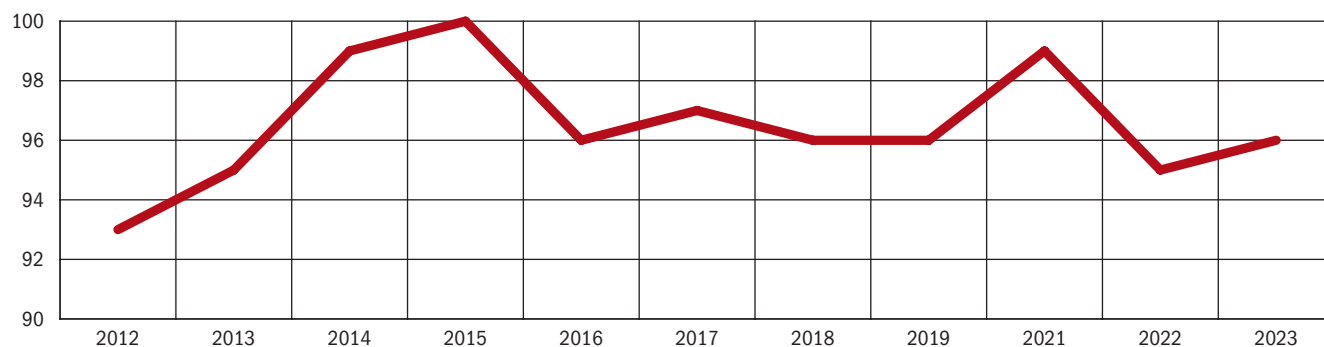


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Entgeltumwandlung bleibt auf hohem Niveau

(angebotene Entgeltumwandlung für bAV; in % der befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Die Befragungsergebnisse, differenziert nach den Branchengruppen, weisen ähnlich hohe Werte für die Industrie (80 Prozent) und Dienstleistungsbetriebe (77 Prozent) bei gemischt arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Anreizsystemen auf. Dienstleistungsbetriebe liegen bei der rein arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung mit 38 Prozent vor der Industrie (30 Prozent). Auch bei der rein arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente haben Dienstleister mit 23 Prozent den höheren Wert als die Industrie (16 Prozent). Somit bieten Dienstleister insgesamt ein breiteres Spektrum an Finanzierungsmodellen in der bAV an als Industrieunternehmen.

Direktversicherungen prägen die bAV im Mittelstand

Der Durchführungsweg Direktversicherung bleibt auch 2023 mit 86 Prozent auf einem sehr hohen Niveau. Dahinter folgt mit großem Abstand die Pensionskasse mit 45 Prozent. Der Rückgang dieses Durchführungswegs setzt sich auch im laufenden Jahr fort, er büßt gegenüber dem Vorjahr 5 Prozentpunkte ein. An dritter Stelle folgt die Direktzusage mit stabilen 25 Prozent. Sie überholt aktuell die Unterstützungskasse, die sich gegenüber dem Vorjahr von 29 auf 22 Prozent verschlechtert. Tendenziell etwas schlechter schneiden auch die branchen- bzw. tarifvertragliche Versorgung (19 Prozent; –3 Prozentpunkte) und der Pensionsfonds (18 Prozent; –5 Prozentpunkte) ab.

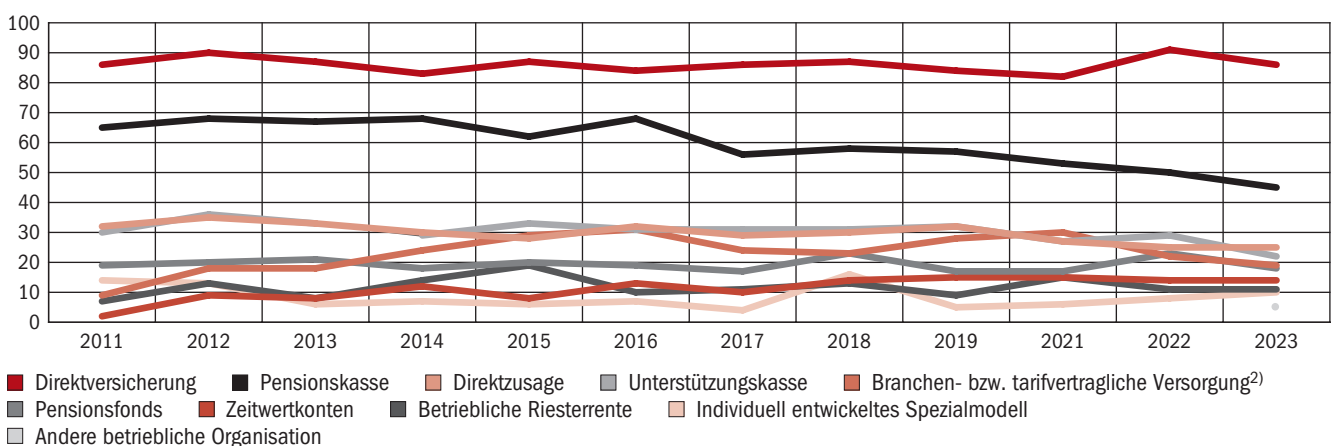
Am Ende der Tabelle folgen Zeitwertkonten mit bestätigten 14 Prozent, die betriebliche Riesterrente mit verschlechterten 11 Prozent und individuell entwickelte Spezialmodelle mit tendenziell verbesserten 10 Prozent (+2 Prozentpunkte). Auf andere betriebliche Organisationen entfallen lediglich 5 Prozent. Damit sind Organisationen gemeint, die die Betriebsrenten für die Berechtigten beispielsweise direkt aus dem Cashflow finanzieren, ohne einen der üblichen Durchführungswege in der bAV zu nutzen.

Die Direktversicherung ist und bleibt also der prägende Durchführungsweg für den Mittelstand. Das zeigt sich auch in der Detailanalyse. So geben unter den bAV-Experten in kleineren, mittleren und größeren Betrieben jeweils zwischen 83 und 87 Prozent der Befragten an, ihr Unternehmen biete den Beschäftigten eine Direktversicherung an. Unabhängig von den aktuellen Krisen hat sich an dieser Marktkonstellation nichts verändert.

Die anderen Durchführungswege weisen vor allem in größeren Betrieben mit 250 bis 500 Mitarbeitern höhere Werte auf. So nutzen 59 Prozent der größeren Betriebe eine Pensionskasse, aber nur 40 Prozent der kleineren und 42 Prozent der mittleren Betriebe. Ähnlich sieht es bei der Direktzusage (33 Prozent größere Betriebe), der Unterstützungskasse (36 Prozent) und der branchen- bzw. tarifvertraglichen Versorgung (33 Prozent) aus.

Direktversicherung überwiegt, Pensionskasse weiter rückläufig

(im Unternehmen existierende bAV-Durchführungswege und Modelle; in % der befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

2) Gruppenvertrag einer Berufsgenossenschaft/Gewerkschaft

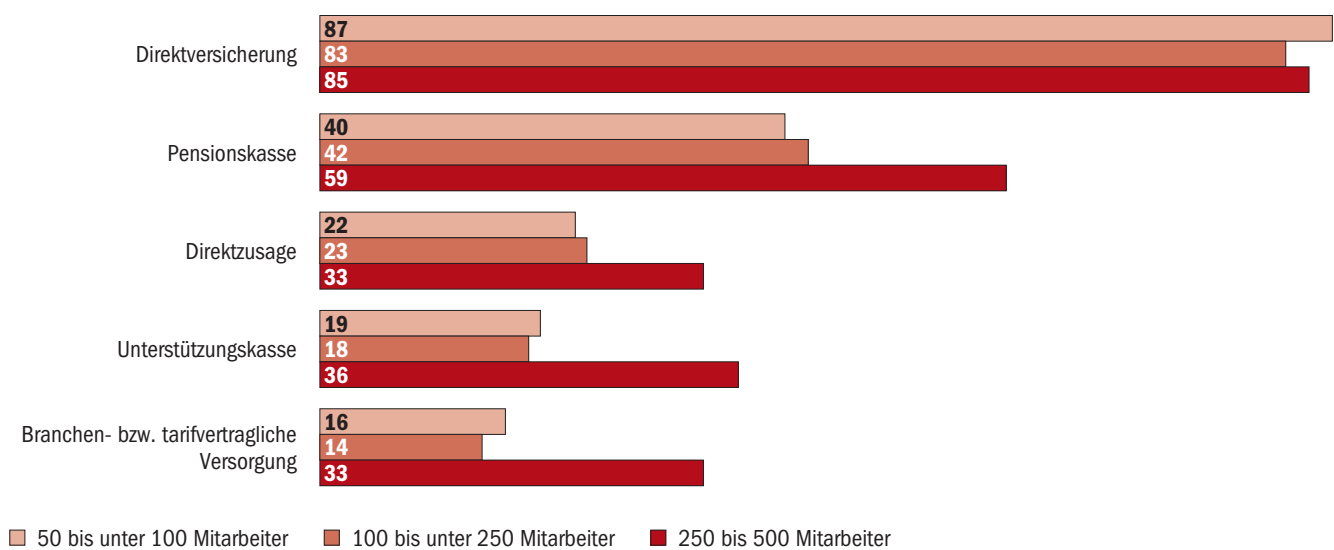
Dienstleister bieten mehr bAV-Durchführungswege an

Dienstleistungsbetriebe stellen tendenziell mehr Durchführungswege der bAV zur Auswahl als die Industrie. Während Industriebetriebe bei der Direktversicherung mit 88 Prozent noch vor den Dienstleistern liegen

(83 Prozent), haben letztere bei den meisten anderen Durchführungswegen tendenziell die Nase vor. Das zeigt sich bei der Direktzusage (27 Prozent Dienstleister versus 22 Prozent Industrie), bei branchen- bzw. tarifvertraglicher Versorgung (20 Prozent versus 16 Prozent) und bei Zeitwertkonten (16 Prozent versus 11 Prozent).

Die meisten größeren Betriebe haben Direktversicherungen und Pensionskassen im bAV-Portfolio

(ausgewählte bAV-Durchführungswege und Modelle, die im Unternehmen existieren; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiterzahl¹⁾)

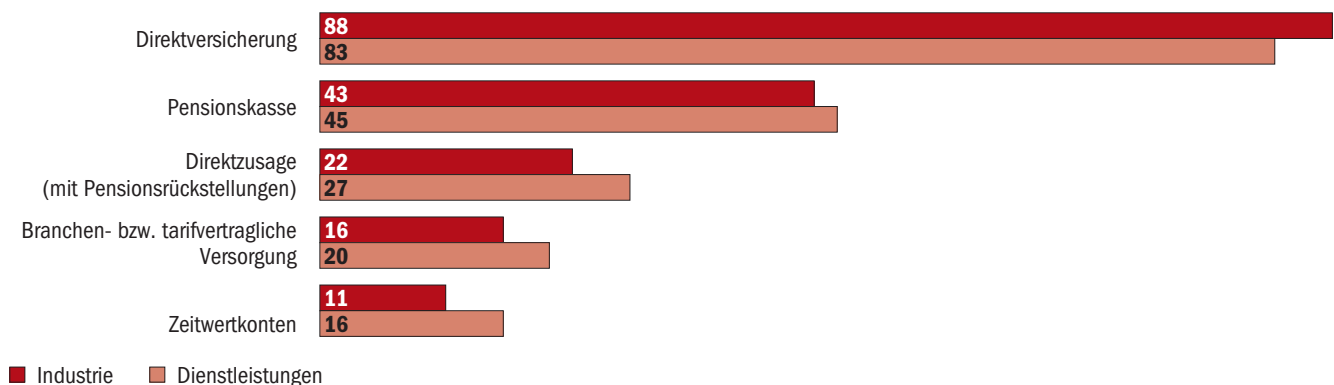


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Dienstleistungsbetriebe bieten tendenziell mehr bAV-Modelle an

(ausgewählte bAV-Durchführungswege und Modelle, die im Unternehmen existieren; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

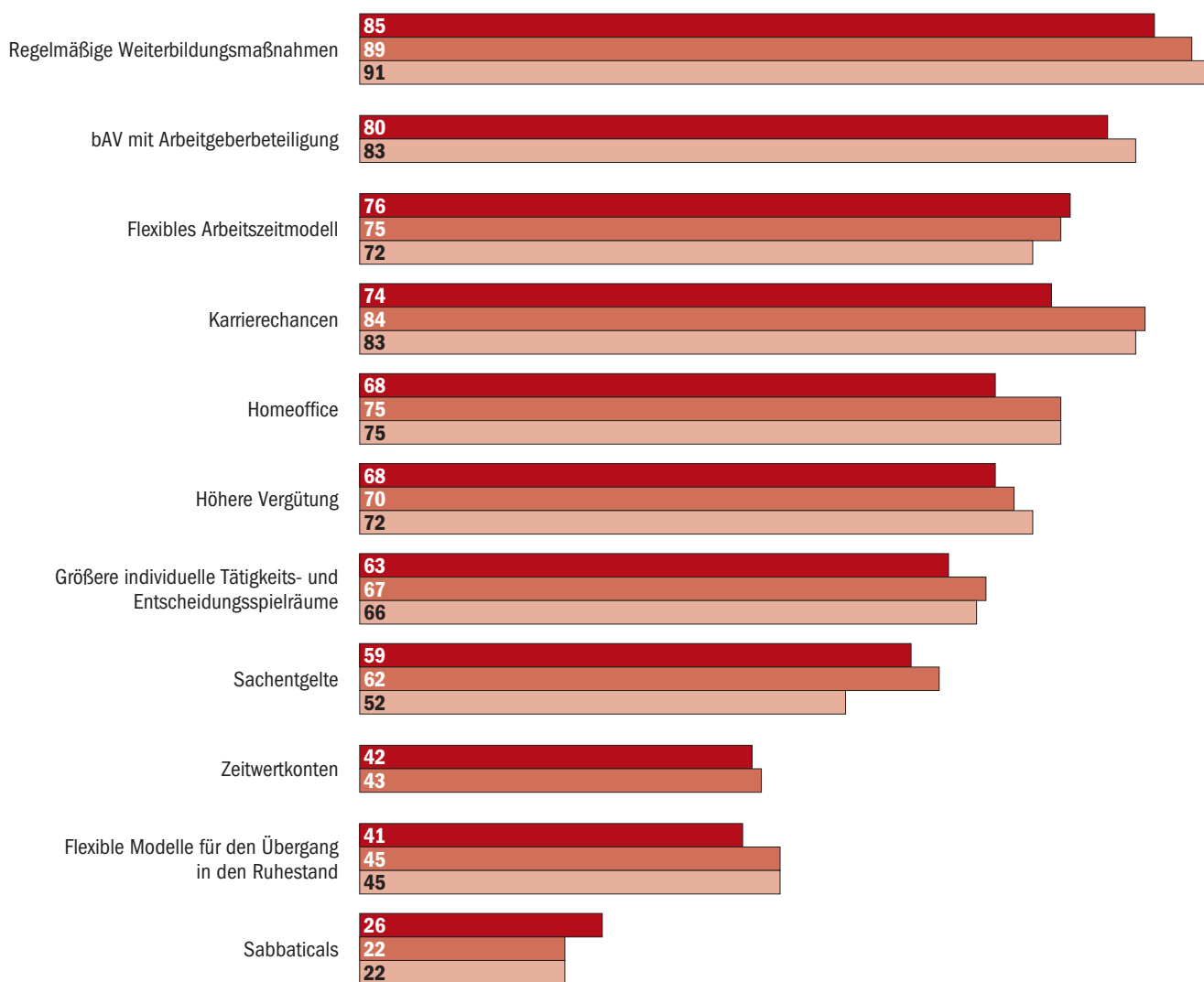
Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

BEFRAGUNGSERGEBNISSE: MITARBEITERBINDUNG

Hinterbliebenenversorgung wertet bAV auf

Die eingesetzten Instrumente zur Bindung von Personal tun offenbar ihre Wirkung, denn die bAV-Experten zeigen sich mit den meisten Mitteln mehrheitlich zufrieden. Zu den wirksamen Instrumenten zählt auch die bAV mit Arbeitgeberzuschuss. Dabei lehnen die meisten Betriebe eine reine Arbeitgeberfinanzierung und ebenso Lebenszykluspläne als Instrumente, um die Attraktivität des bAV-Angebots weiter zu steigern. Vielmehr sehen sie in der Hinterbliebenenversorgung eine wirksame Ergänzung des bAV-Angebots.

Weiterbildung und bAV sind die am häufigsten genutzten Instrumente zur Mitarbeiterbindung
(genutzte Instrumente des eigenen Unternehmens zur langfristigen Mitarbeiterbindung; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)



■ 2023 ■ 2022 ■ 2021

1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Der Arbeitsmarkt ist ein Arbeitnehmermarkt, und das bekommt der Mittelstand immer stärker zu spüren. Deshalb suchen die Betriebe verstärkt nicht nur Personal, sondern auch Mittel und Wege, um gewonnenes Personal zu halten. Weiterbildung ist auch in der aktuellen Befragung das am häufigsten eingesetzte Instrument zur Mitarbeiterbindung. Dabei sind die 85 Prozent in der aktuellen Befragung ein tendenziell leicht schlechterer Wert als in den beiden Vorjahren mit 89 Prozent bzw. 91 Prozent. An zweiter Stelle liegt die bAV mit einer finanziellen Arbeitgeberbeteiligung (80 Prozent). Dieser Wert liegt tendenziell leicht unter den 83 Prozent auf dem Jahr 2021. Es schließen sich flexible Arbeitszeitmodelle (76 Prozent) und Karrierechancen (74 Prozent) an. Gerade Karrierechancen schneiden in diesem Jahr mit einem Minus von 10 Prozentpunkten schwächer als 2022 ab. Homeoffice nennen 68 Prozent (–7 Prozentpunkte gegenüber den beiden Vorjahren). Auch eine höhere Vergütung (68 Prozent) und grö-

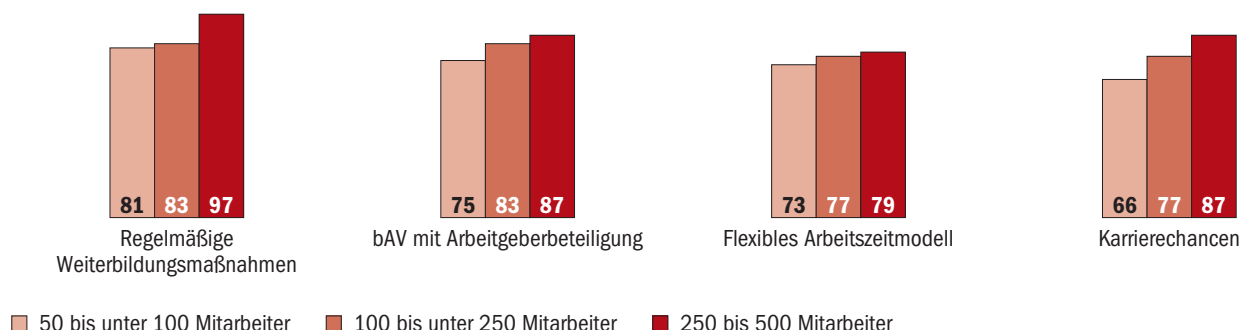
ßere individuelle Tätigkeits- und Entscheidungsspielräume (63 Prozent) schneiden leicht unter Vorjahr ab. Auf Sachentgelte entfallen 59 Prozent, auf Zeitwertkonten stabile 42 Prozent. 41 Prozent der Befragten nennen flexible Modelle für den Übergang in den Ruhestand.

Fast alle größeren Betriebe binden durch Weiterbildung

Im Einzelnen setzen insbesondere größere Betriebe mit 250 bis 500 Beschäftigten Instrumente für die Mitarbeiterbindung in großer Zahl ein. So bieten 97 Prozent der größeren Firmen regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen an. Die Vergleichswerte für kleinere (81 Prozent) und für mittlere Betriebe (83 Prozent) fallen geringer aus. Auch bei der Frage nach einer bAV mit Arbeitgeberbeteiligung melden sich mit 87 Prozent mehr größere Betriebe als kleinere (75 Prozent) und mittlere (83 Prozent). Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen liegen

Fast jeder größere Betrieb bindet über Weiterbildung

(ausgewählte genutzte Instrumente des eigenen Unternehmens zur langfristigen Mitarbeiterbindung; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiterzahl¹⁾)

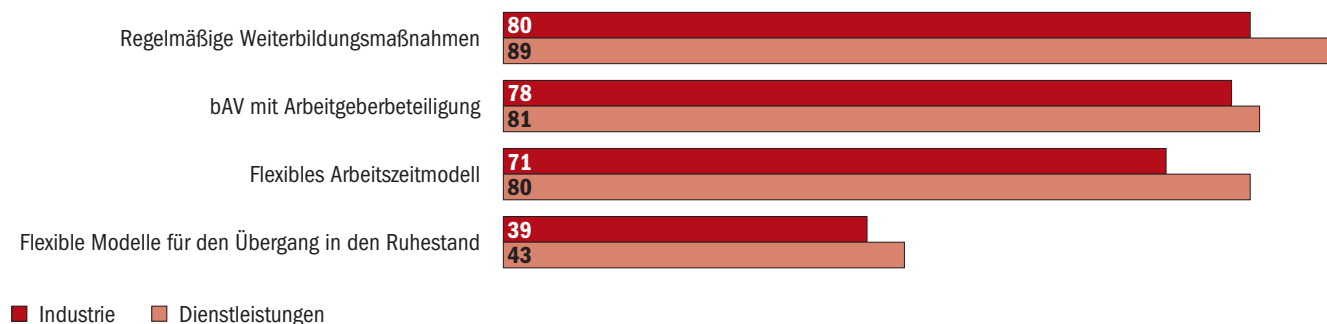


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Dienstleister nutzen tendenziell mehr Instrumente für die Mitarbeiterbindung

(ausgewählte genutzte Instrumente des eigenen Unternehmens zur langfristigen Mitarbeiterbindung; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

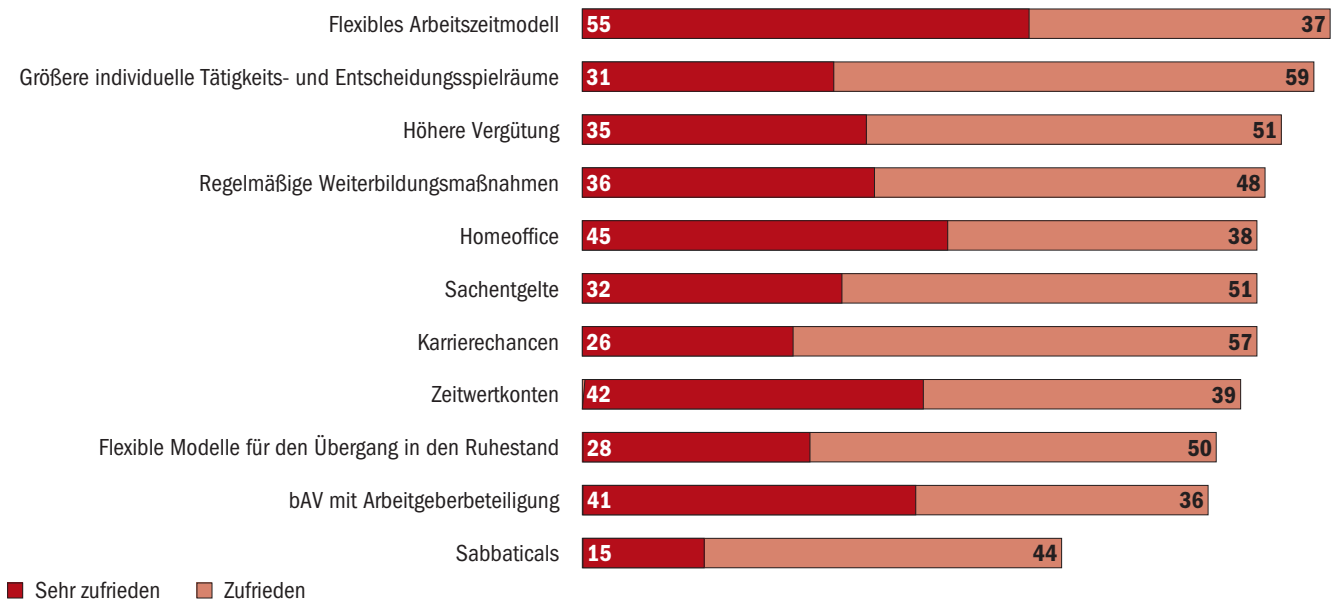
die Betriebe näher beieinander (kleinere Betriebe: 73 Prozent; mittlere Betriebe: 77 Prozent; größere Betriebe: 79 Prozent). Ähnlich sieht es bei Karrierechancen aus (66 Prozent, 77 Prozent, 87 Prozent). Dienstleister nutzen tendenziell mehr Instrumente als die Industrie, um Beschäftigte zu halten. 89 Prozent der Dienstleister bieten Weiterbildung an, in Industrieunternehmen sind es 80 Prozent. Bei der bAV mit Arbeitgeberbeteiligung liegen beide Gruppen fast gleichauf: 81 Prozent Dienstleister, 78 Prozent Industrie. Flexible Arbeitszeitmodelle finden sich öfter bei Dienstleistern (80 Prozent) als in der Industrie (71 Prozent).

Fast acht von zehn Betrieben mit bAV zufrieden

Fast alle eingesetzten HR-Instrumente üben eine starke bindende Wirkung auf die Beschäftigten aus, so dass die Betriebe mit dem Einsatz überwiegend zufrieden sind. Das höchste Maß an Zufriedenheit mit der Wirkung auf die Mitarbeiterbindung äußern die befragten bAV-Experten bei flexiblen Arbeitszeitmodellen (92 Prozent sehr zufrieden bzw. zufrieden). Davon sagen allein 55 Prozent, sie seien sehr zufrieden. Dahinter folgen an zweiter Stelle größere individuelle Tätigkeits- und Entscheidungsspielräume (89 Prozent sehr zufrieden bzw. zufrieden) und Entscheidungsspielräume (89 Prozent sehr zufrieden bzw. zufrieden).

Flexible Arbeitszeitmodelle erzielen die höchsten Zufriedenheitswerte im Mittelstand

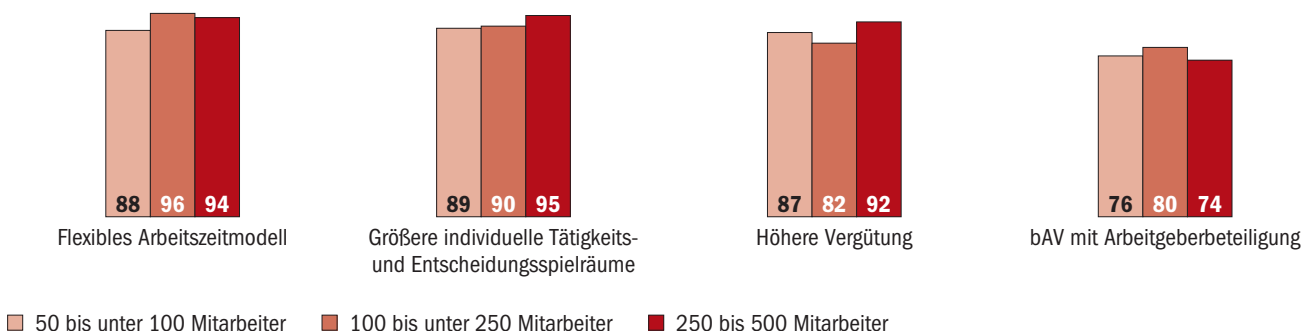
(Zufriedenheit mit den Ergebnissen der eingesetzten Instrumente zur Mitarbeiterbindung; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, die die jeweiligen Instrumente im Unternehmen einsetzen)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Über drei Viertel der Betriebe sind mit der bAV als Bindeinstrument zufrieden

(sehr große Zufriedenheit bzw. Zufriedenheit mit den Ergebnissen ausgewählter Instrumente zur Mitarbeiterbindung; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, die die jeweiligen Instrumente im Unternehmen einsetzen, nach Mitarbeiterzahl)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

bzw. zufrieden). 86 Prozent der Befragten sind mit den Resultaten einer höheren Vergütung sehr zufrieden bzw. zufrieden. Es schließen sich Weiterbildung (84 Prozent), Homeoffice und Sachentgelte (jeweils 83 Prozent sehr zufrieden bzw. zufrieden) an. Der Einsatz von Zeitwertkonten erzielt einen Zufriedenheitswert von 81 Prozent. 78 Prozent der Befragten äußern sich positiv über den Effekt flexibler Modelle für den Übergang in den Ruhestand, 77 Prozent über die Wirkung einer bAV einer mit Arbeitgeberbeteiligung. Davon sind allein 41 Prozent sehr zufrieden.

Die Zufriedenheit mit flexiblen Arbeitszeitmodellen ist in mittleren (96 Prozent) und größeren Betrieben

(94 Prozent) besonders hoch. Auch in kleineren Betrieben zeigen sich 88 Prozent damit sehr zufrieden bzw. zufrieden. Ähnlich positiv fällt das Urteil über größere individuelle Tätigkeits- und Entscheidungsspielräume in der Analyse nach Anzahl der Beschäftigten aus. So äußern sich hierüber 95 Prozent der größeren Betriebe und 89 Prozent der kleineren Betriebe sehr zufrieden bzw. zufrieden. Auch eine höhere Vergütung und eine bAV mit Arbeitgeberzuschuss erreichen in der Einzelauswertung überall ähnlich hohe Zufriedenheitswerte. Die Spanne der Zufriedenheitswerte liegt bei der höheren Vergütung zwischen 82 und 92 Prozent, bei der bAV zwischen 74 und 80 Prozent.

Drei von vier Betrieben sehen Hinterbliebenenversorgung und BU-Absicherung als wirkungsvollste Bindungsinstrumente im bAV-Kontext an (Leistungskomponenten, die ein bAV-Angebot haben sollte, um als Bindungsinstrument bei den eigenen Beschäftigten besonders gut zu wirken; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, deren Unternehmen eine bAV mit finanzieller Arbeitgeberbeteiligung zur Mitarbeiterbindung einsetzt¹⁾)

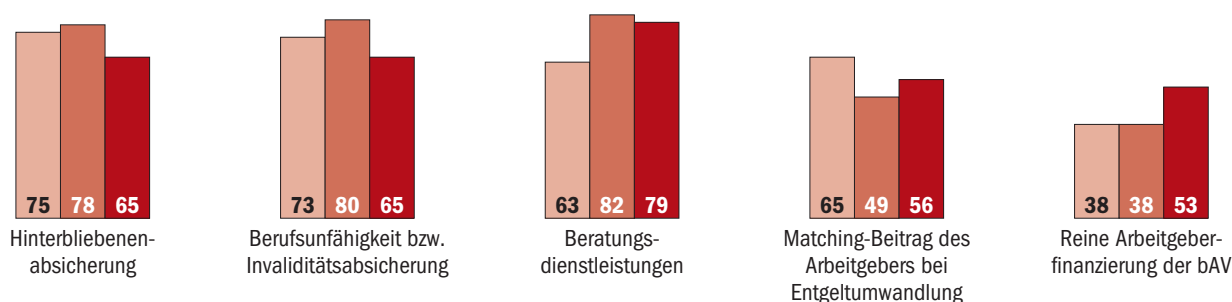


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Kleinere Betriebe bevorzugen Matching-Beitrag, größere Betriebe reine Arbeitgeberfinanzierung

(ausgewählte Leistungskomponenten, die ein bAV-Angebot haben sollte, um als Bindungsinstrument bei den eigenen Beschäftigten besonders gut zu wirken; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, deren Unternehmen eine bAV mit finanzieller Arbeitgeberbeteiligung zur Mitarbeiterbindung einsetzt, nach Mitarbeiteranzahl¹⁾)



■ 50 bis unter 100 Mitarbeiter ■ 100 bis unter 250 Mitarbeiter ■ 250 bis 500 Mitarbeiter

1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

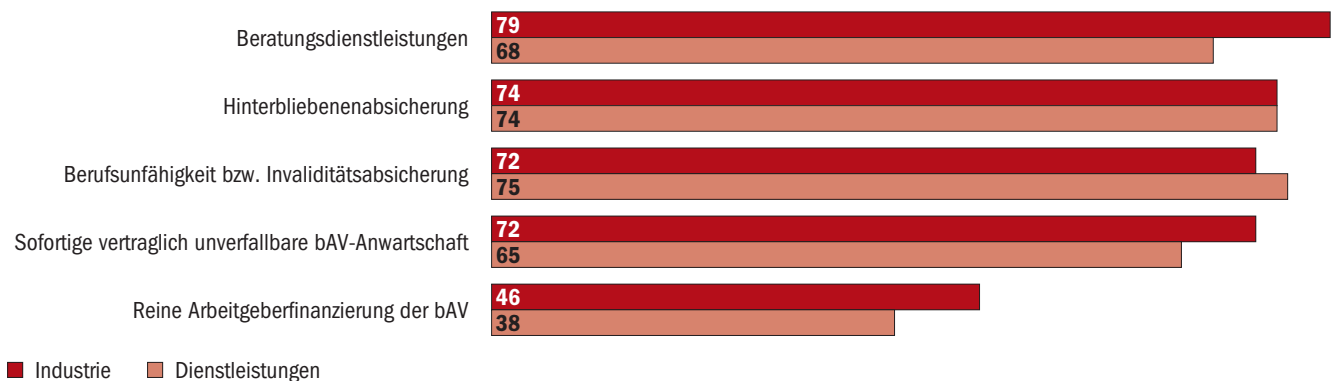
Hinterbliebenenabsicherung und Berufsunfähigkeitsabsicherung stärken bAV

Auf die Frage, welche Leistungskomponenten ein bAV-Angebot haben sollte, um als Bindungsinstrument besonders gut zu wirken, nennen jeweils 74 Prozent der bAV-Experten eine Hinterbliebenenabsicherung und eine Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätsabsicherung. In der Detailanalyse fällt auf, dass vor allem kleinere und mittlere Unternehmen diese beiden zusätzlichen Versicherungsleistungen besonders häufig nennen (in einer Spanne von 73 bis 80 Prozent). Auf der Seite der größeren Betriebe nennen jeweils knapp zwei Drittel der Befragten die beiden Zusatzleistungen. Auch auf Beratungsdienstleistungen entfällt mit 73 Prozent eine hohe Wertung. Die tragen vor allem die mittleren (82 Prozent) und die größeren Betriebe (79 Prozent). Unter den kleineren Betrieben ist die Zustimmung hier mit 63 Prozent etwas geringer. 68 Prozent der bAV-Experten sehen in der sofortigen vertraglich unverfall-

baren bAV-Anwartschaft ein wichtiges Merkmal, das ein bAV-Angebot für Beschäftigte besonders attraktiv macht. Weitere 66 Prozent nennen zudem die Einbindung der nächsten Angehörigen in die Hinterbliebenenversorgung. Auf den weiteren Plätzen folgen ein Matching-Beitrag des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung (57 Prozent), additive Gesundheitsleistungen (52 Prozent), eine reine Arbeitgeberfinanzierung der bAV (41 Prozent) und ein Lebenszyklusplan (29 Prozent). Nur die beiden zuletzt genannten Merkmale – reine Arbeitgeberfinanzierung und Lebenszyklusplan – erhalten jeweils keine Mehrheitsnennung von den bAV-Experten. Die Arbeitgeber wünschen sich also, dass auch die Beschäftigten einen eigenen finanziellen Beitrag zu ihrer Altersvorsorge leisten. Hier zeigen sich vor allem kleinere und mittlere Betriebe ablehnend gegenüber einer reinen Arbeitgeberfinanzierung. Zugleich spricht sich eine Mehrheit von 53 Prozent der größeren Betriebe dafür aus, wenn es um die Verbesserung der Bindungswirkung der bAV geht.

Hinterbliebenenabsicherung ist in bAV-Plänen von Industrie und Dienstleistungen gleichermaßen gefragt

(ausgewählte Leistungskomponenten, die ein bAV-Angebot haben sollte, um als Bindungsinstrument bei den eigenen Beschäftigten besonders gut zu wirken; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, deren Unternehmen eine bAV mit finanzieller Arbeitgeberbeteiligung zur Mitarbeiterbindung einsetzt, nach Branche¹⁾)

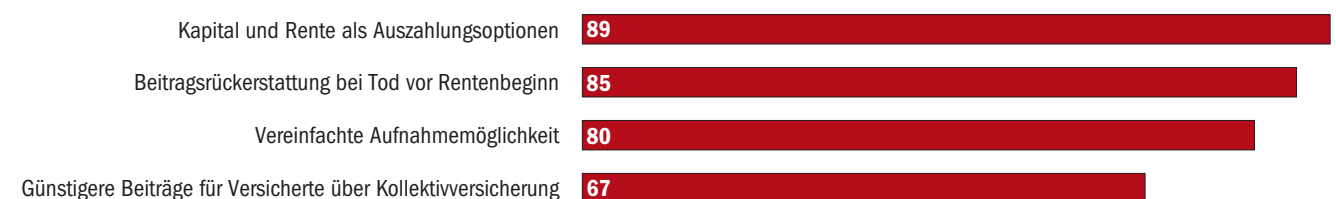


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Auszahlungsoptionen und Beitragsrückerstattungen machen Hinterbliebenenversorgung attraktiv

(befürwortete Ausstattung einer Hinterbliebenenversorgung im Rahmen einer bAV, um als Bindungsinstrument für Beschäftigte attraktiv zu sein; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Lebenszykluspläne stoßen mehrheitlich auf Ablehnung im Mittelstand. Hier bevorzugen die meisten Arbeitgeber andere Modelle für die Kapitalanlage und die Leistungsphase. In der Detailanalyse nach Branchengruppen heben sowohl Dienstleister als auch die Industrie die starke Bindungswirkung der Hinterbliebenenabsicherung, der Berufsunfähigkeit bzw. Invaliditätsabsicherung sowie von Beratungsdienstleistungen hervor. Dabei gibt die Industrie für mehrere Leistungskomponenten höhere Nennungen ab als die Dienstleister, so bei der sofortigen vertraglich unverfallbaren bAV-Anwartschaft und der reinen Arbeitgeberfinanzierung der bAV.

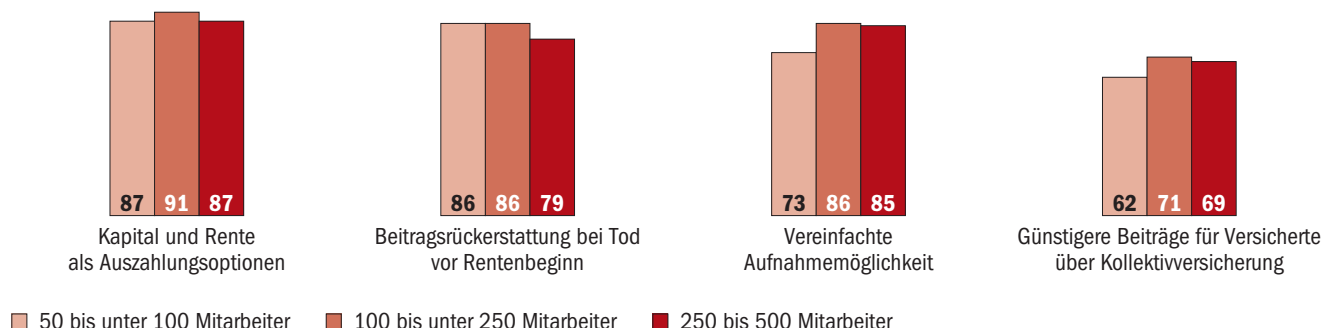
Hinterbliebenenversorgung mit Standardkomponenten

Um als Bindungsinstrument für Beschäftigte attraktiv zu sein, sollte die Hinterbliebenenversorgung im Rah-

men einer bAV nach Ansicht der befragten bAV-Experten mit bestimmten Leistungsmerkmalen ausgestattet sein. Dazu zählen zuerst Kapital und Rente als Auszahlungsoptionen (89 Prozent), Beitragsrückerstattung bei Tod vor Rentenbeginn (85 Prozent), vereinfachte Aufnahmemöglichkeiten (80 Prozent) und günstigere Beiträge für Versicherte über Kollektivversicherung (67 Prozent). Die drei ersten Komponentenmerkmale erhalten sehr hohe Werte, gelten für Produkte der Hinterbliebenenversorgung also als Standard. Immerhin zwei Drittel der bAV-Experten würden eine Hinterbliebenenversorgung als Kollektivversicherung zu vergünstigten Versicherungsbeiträgen begrüßen. Die Detailanalyse veranschaulicht, dass sowohl innerhalb der Branchengruppen als auch in den Betrieben, differenziert nach Anzahl der Beschäftigten, weitgehende Einigkeit über die abgefragten Leistungsmerkmale für eine Hinterbliebenenversorgung besteht. Bei nahezu allen Merkmalen liegen die verschiedenen Teilgruppen eng beieinander.

Betriebe aller Größen befürworten mehrere Auszahlungsoptionen

(befürwortete Ausstattung einer Hinterbliebenenversorgung im Rahmen einer bAV, um als Bindungsinstrument für Beschäftigte attraktiv zu sein; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl¹⁾)

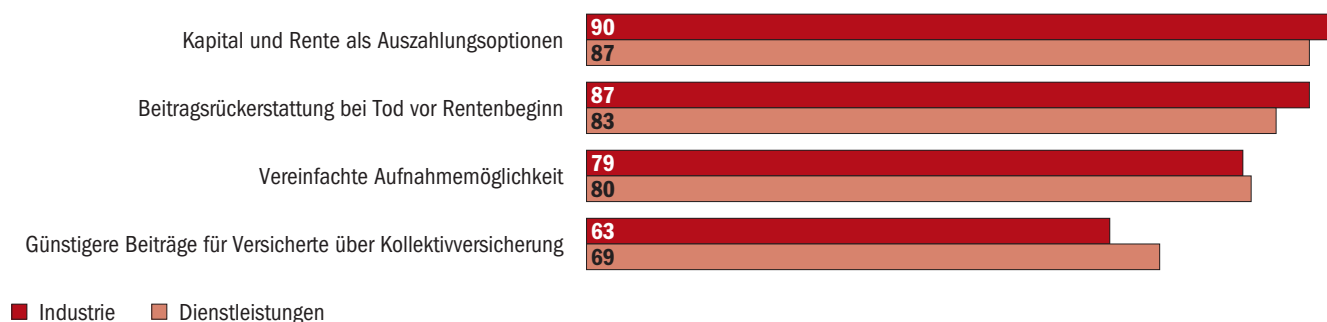


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Industrie und Dienstleister befürworten mehrere Auszahlungsoptionen bei Hinterbliebenenkomponenten

(befürwortete Ausstattung einer Hinterbliebenenversorgung im Rahmen einer bAV, um als Bindungsinstrument für Beschäftigte attraktiv zu sein; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

BEFRAGUNGSERGEBNISSE: ANBIETER

Versicherer bleiben erster bAV-Anbieter für den Mittelstand

Mehr als 80 Prozent der Betriebe im Mittelstand arbeiten mit der Versicherungswirtschaft zusammen. Auch Versicherungsmakler haben bei den Betrieben einen guten Stand, während die Relevanz von Pensionskassen langsam zurückgeht. Die Betriebe wählen ihre bAV-Dienstleister vor allem nach der Qualität von Kooperation, Services und Produkten aus. Sicherheit in der Kapitalanlage für ein bAV-Produkt sowie Transparenz der Leistungen eines Anbieters haben Priorität für die Arbeitgeber.

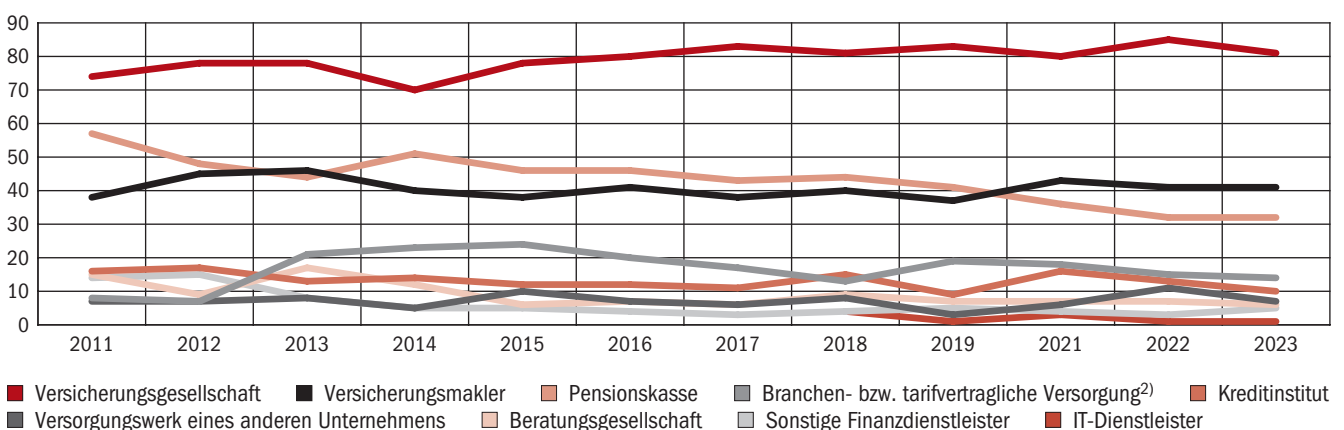
Über 80 Prozent der befragten Betriebe arbeiten in der betrieblichen Altersversorgung mit Versicherungsunternehmen zusammen. Damit bestätigt die neue Befragung die führende Stellung der Versicherungsunternehmen als Partner des Mittelstands. Auch in der Einzelauswertung nach Anzahl der Beschäftigten hat die Versicherungsbranche in allen Untergruppen deutlich die Nase vorn. Ob kleinere, mittlere oder größere Betriebe – in allen Segmenten geben 80 bis 82 Prozent der befragten bAV-Experten jeweils an, mit einer Versicherung zu kooperieren. Etwa halb so viele Betriebe arbeiten mit Versicherungsmaklern zusammen (41 Prozent). Hier besteht häufig die Konstellation, dass Unternehmen ihren Versicherungsanbieter über einen Versicherungsmakler kennengelernt haben. In der Detail-

analyse zeigt sich, dass nur eine Mehrheit der größeren Betriebe mit Versicherungsmaklern kooperiert (54 Prozent). Bei kleineren Betrieben (39 Prozent) und mittleren Betrieben (36 Prozent) fallen die entsprechenden Anteile deutlich kleiner aus. An dritter Stelle folgen Pensionskassen als Kooperationspartner mit stabilen 32 Prozent. Nachdem sich die früheren Werte für Pensionskassen in dieser Studienreihe von Jahr zu Jahr verschlechtert haben, erkennen wir in diesem Jahr eine Bodenbildung, so dass der Relevanzverlust dieses bAV-Vehikels erst einmal zum Stehen gekommen ist.

Dahinter folgen branchen- bzw. tarifvertragliche Versorgungswerke (14 Prozent), Kreditinstitute (10 Prozent), Versorgungswerke anderer Unternehmen (7 Prozent),

Versicherungsgesellschaften bleiben der größte bAV-Anbieter im Mittelstand

(Kooperationen mit bAV-Anbietern und Dienstleistern; in % der befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

2) In den Jahren 2011 und 2012: Berufsgenossenschaft bzw. Gewerkschaft.

Beratungsgesellschaften (6 Prozent), sonstige Finanzdienstleister (5 Prozent) und IT-Dienstleister (1 Prozent). Tendenziell weisen die meisten dieser Kooperationspartner leicht geringere Werte als im Vorjahr auf. Im Einzelnen betreiben größere Betriebe im Durchschnitt mehr Kooperationen mit verschiedenen Anbietern als kleinere und mittlere Betriebe. Am deutlichsten zeigt sich das bei den Versicherungsmaklern (54 Prozent versus 39 Prozent der kleineren und 36 Prozent der mittleren Betriebe). Daneben arbeiten fast doppelt so viele Dienstleister wie Industrieunternehmen mit branchen- bzw. tarifvertraglichen Versorgungswerken zusammen (18 Prozent versus 10 Prozent).

Mehr Dienstleistungsbetriebe als Industrieunternehmen kooperieren mit branchen- bzw. tarifvertraglichen Versorgungswerken

(ausgewählte aktuelle Kooperationen mit bAV-Anbietern und Dienstleistern; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

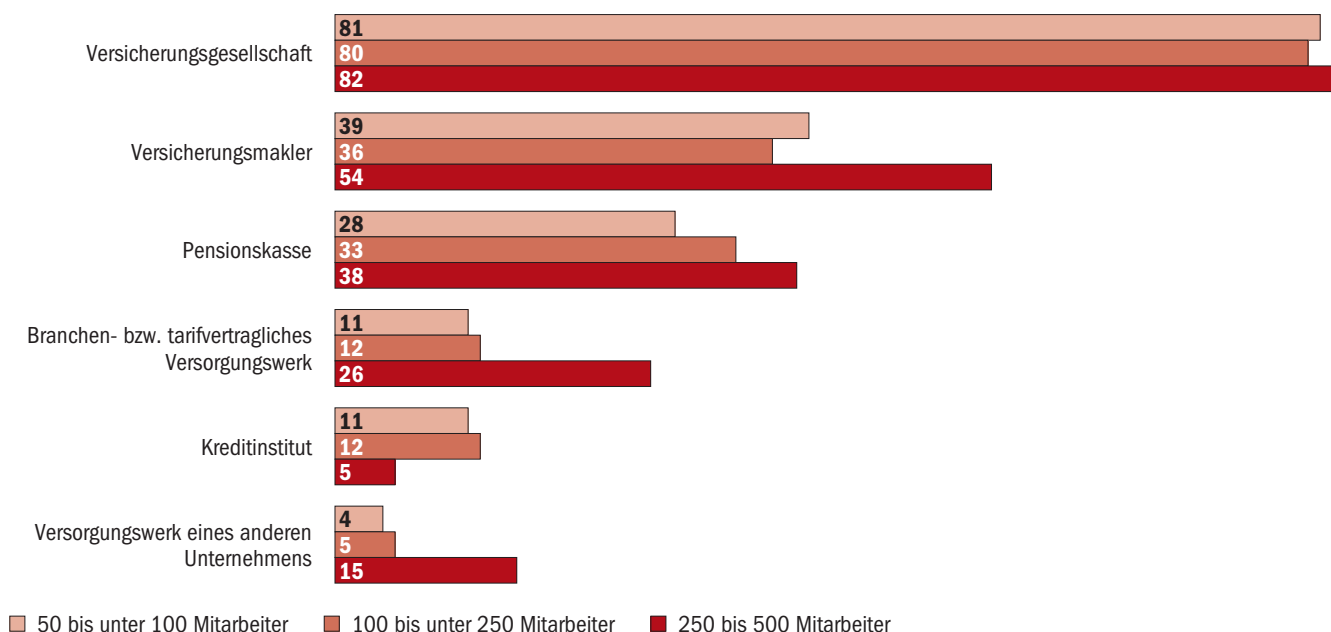
Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Qualität von Kooperation, Services und Produkten entscheidet die Wahl der bAV-Provider

Eine langjährige traditionelle Kooperation (60 Prozent), überzeugende Produkte (54 Prozent) und Services (52 Prozent) geben für die Mehrheit der Befragten den Ausschlag bei der Wahl ihrer bAV-Anbieter bzw. -Dienstleister. Doch so ähnlich diese Gesamtergebnisse ausfallen, so unterschiedlich sind auch die Einzelresultate für separate Gruppen. So betonen fast drei Viertel der größeren Betriebe, für sie sei eine langjährige traditionelle Kooperation ein wichtiges Auswahlkriterium (74 Prozent). Hingegen stimmt dem nur jeder zweite mittlere Betrieb zu (50 Prozent). Bei den kleineren Betrieben ist der Anteil mit 61 Prozent wieder höher. Die übrigen Entscheidungskriterien spielen im Auswahlprozess nur Nebenrollen. So geben 14 Prozent an, auf Empfehlungen anderer Unternehmen zu hören. Für 12 Prozent ist die Bereitstellung digitaler Schnittstellen und Prozesse ein wichtiges Auswahlkriterium. Jeweils 11 Prozent der bAV-Experten verweisen auf obligatorische Angebote von Branchen-, Berufs- bzw. Wirtschaftsverbänden sowie auf freiwillige Angebote von Berufs- und Wirtschaftsverbänden bzw. Tarifparteien. Ebenso viele Befragte geben an, ein Versorgungswerk sei im eigenen Unternehmen bereits vorhanden.

Eine Mehrheit der größeren Betriebe kooperiert mit Versicherungsmaklern

(ausgewählte aktuelle Kooperationen mit bAV-Anbietern und Dienstleistern; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Nicht nur beim Kriterium einer traditionellen Kooperation, sondern bei den meisten Entscheidungsgründen weisen die größeren Betriebe höhere Werte als kleinere und mittlere Betriebe auf. So legen 21 Prozent der größeren Betriebe Wert auf die Bereitstellung digitaler Schnittstellen und Prozesse. Die Vergleichswerte der kleineren (7 Prozent) und der mittleren Betriebe (12 Prozent) sind deutlich kleiner.

Sichere Kapitalanlage hat Priorität

Auf die Frage nach relevanten Produkteigenschaften für die Auswahl antworten 94 Prozent der bAV-Entscheider, die Sicherheit der Kapitalanlage sei ihnen sehr wichtig bzw. wichtig. Allein 74 Prozent von ihnen bewerten es als sehr relevant. Weitere 90 Prozent unterstreichen die Bedeutung einer einfachen Verwaltung. Auch hier ist

Langjährige Kooperation, überzeugende Produkte und Services entscheiden in den meisten Betrieben über die Wahl der aktuellen bAV-Anbieter und Dienstleister

(ausschlaggebende Gründe für die Wahl der aktuellen bAV-Anbieter bzw. -Dienstleister; in % der befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)

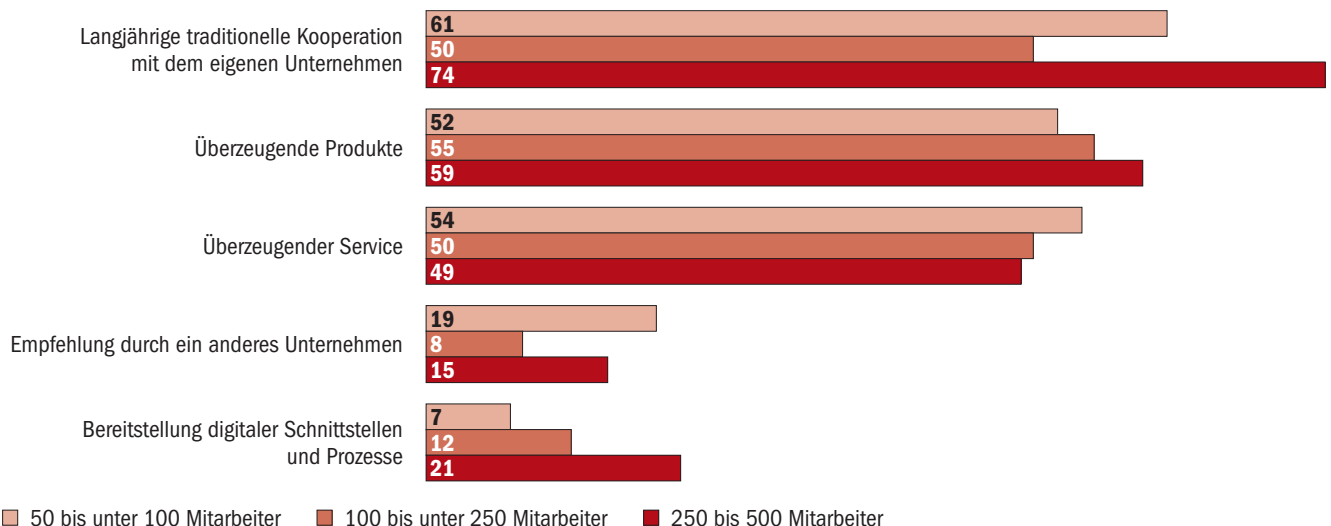


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Für mittlere Betriebe sind überzeugende Produkte der wichtigste Grund für die Wahl des bAV-Anbieters

(ausgewählte ausschlaggebende Gründe für die Wahl der aktuellen bAV-Anbieter bzw. -Dienstleister; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

der Anteil derjenigen, die diesen Aspekt für sehr wichtig halten, mit 65 Prozent hoch. 88 Prozent nennen eine hohe Rendite, 82 Prozent mehrere Auszahlungsoptionen. 73 Prozent erachten Inflationsschutz als sehr wichtig bzw. wichtig. Ein flexibler Zeitpunkt des Leistungsbeginns ist für 68 Prozent der Befragten relevant. Auch ein variables Beitragsmodell (68 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig) spielt eine Rolle. 64 Prozent von ihnen sehen in einer schadensabhängigen Beitragshöhe bei der Absicherung gegen Berufsunfähigkeit oder Tod ein relevantes Auswahlkriterium. Am Ende stehen hybride Produkte mit 37 Prozent der Befragten, die sie für signifikant halten. Dabei geht es um eine gemischte Investition in unterschiedliche Anlageformen, bei der der Betrieb die Kapitalanlage mitbestimmen kann.

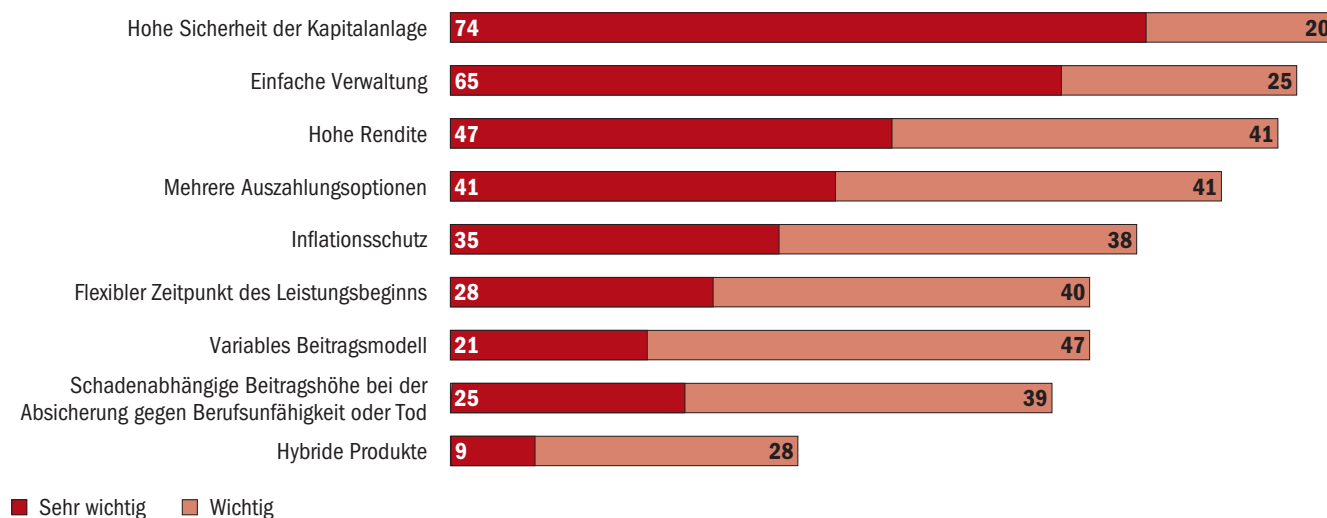
Die Einzelauswertung nach Anzahl der Mitarbeiter belegt, dass kleinere, mittlere und größere Betriebe verschiedene Schwerpunkte bei Auswahlkriterien setzen. So erachten 91 Prozent der Befragten in kleineren Betrieben eine hohe Rendite als wichtig. Bei den größeren Betrieben sind es 82 Prozent. Umgekehrt messen 85 Prozent der größeren Betriebe einem variablen Beitragsmodell eines bAV-Produktes Relevanz bei. In kleineren Betrieben stimmen dem nur 60 Prozent zu.

Transparente Leistungen sind gefragt

Hinsichtlich der Relevanz von Services des aktuellen bAV-Dienstleisters messen die Befragten dem Aspekt,

Hohe Sicherheit der Kapitalanlage bleibt wichtigstes Kriterium für bAV-Produkt

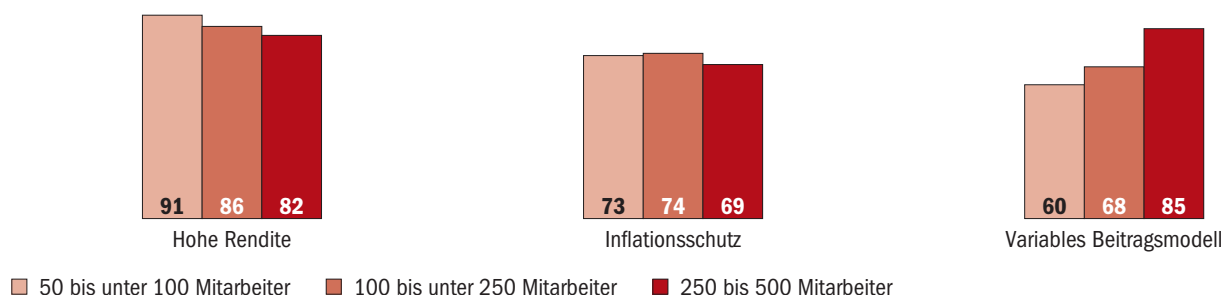
(Eigenschaften, die dem Unternehmen bei der Auswahl von bAV-Produkten wichtig sind; in % der befragten bAV-Verantwortlichen)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Kleinere Betriebe legen mehr Wert auf Rendite und Inflationsschutz, größere mehr auf variable Beiträge

(sehr große bzw. große Relevanz der ausgewählten Eigenschaften, die dem Unternehmen bei der Auswahl von bAV-Produkten wichtig sind; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl)



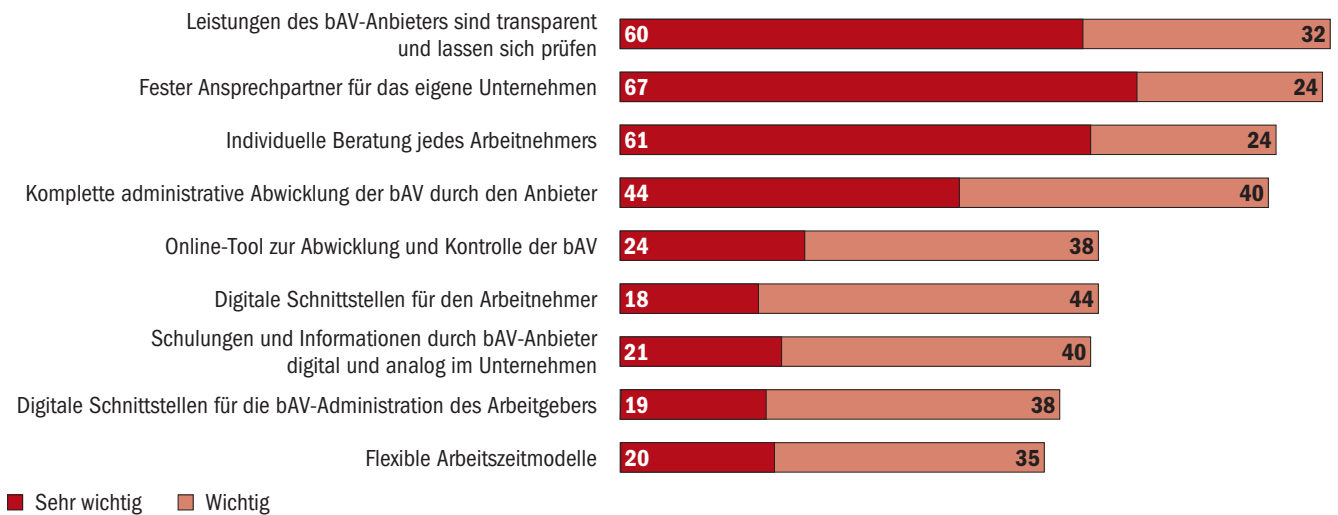
Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Leistungen des bAV-Anbieters seien transparent und lassen sich prüfen, die größte Relevanz bei (92 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig). Fast ebenso relevant ist den Betrieben ein fester Ansprechpartner (91 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig). Allein 67 Prozent ist ein fester Ansprechpartner sehr wichtig. 85 Prozent messen einer individuellen Beratung jedes Arbeitnehmers große Relevanz bei. Unter den weiteren Ergebnissen folgen die komplette administrative Abwicklung der bAV durch den Anbieter (84 Prozent), ein Online-Tool zur Abwicklung und

Kontrolle der bAV (62 Prozent), digitale Schnittstellen für den Arbeitnehmer (62 Prozent), Schulungen und Informationen durch bAV-Anbieter digital und analog im Unternehmen (61 Prozent), digitale Schnittstellen für die bAV-Administration des Arbeitgebers (57 Prozent) und flexible Arbeitszeitmodelle (55 Prozent). Die Detailanalyse nach Anzahl der Beschäftigten zeigt, dass kleinere, mittlere und größere Betriebe die Services Leistungstransparenz, fester Ansprechpartner und individuelle Beratung jeweils in fast gleichem Maß für relevant halten.

Transparenz, fester Ansprechpartner und Beratung sind die wichtigsten Services

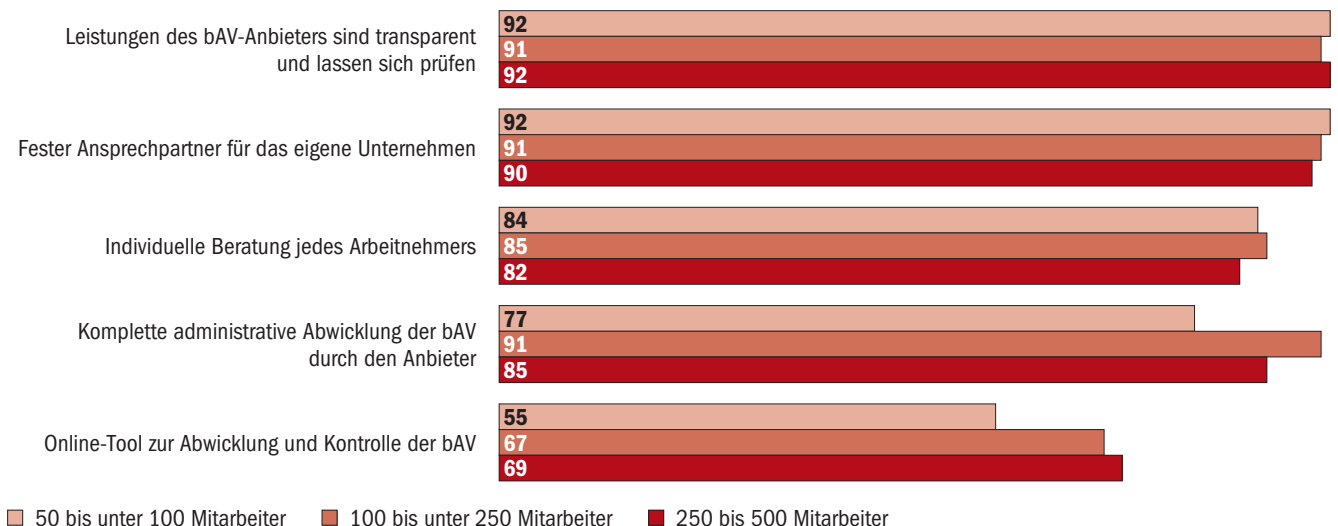
(Services des aktuellen bAV-Anbieters, die den Befragten wichtig sind; in % der befragten bAV-Verantwortlichen)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Ähnlich hohe Wertschätzungen für Services in kleineren und größeren Betrieben

(sehr wichtige bzw. wichtige Services des aktuellen bAV-Anbieters, die den Befragten sehr wichtig bzw. wichtig sind; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Glossar

Betriebliche Altersversorgung (bAV): Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, die einem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zugesagt worden sind. Neben der Arbeitgeberfinanzierung gibt es die arbeitnehmerfinanzierte bAV, die sogenannte Entgeltumwandlung. Seit dem 1. Januar 2002 besteht ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf eine Entgeltumwandlung in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (2023: 3.504 Euro).

Betriebliche Riester-Rente: Riester-Rente als eine durch staatliche Zulagen und steuerliche Vergünstigungen geförderte Form der Altersvorsorge kennt verschiedene Sparformen, darunter auch Formen der betrieblichen Altersvorsorge.

Direktversicherung: Einer der fünf Durchführungswege der bAV. Der Arbeitgeber schließt als Versicherungsnehmer eine Versicherung auf das Leben des Arbeitnehmers (versicherte Person) ab.

Direktzusage: Zusage eines Unternehmens an den Arbeitnehmer, unter bestimmten Voraussetzungen aus eigenen Geldmitteln dem Arbeitnehmer bzw. seinen Hinterbliebenen unmittelbar Versorgungsleistungen zu gewähren.

Entgeltumwandlung: Umwandlung von Teilen des künftigen Entgelts in eine gleichwertige Anwartschaft auf Versorgungsleistungen, wobei verpflichtend ein Arbeitgeberzuschuss zu gewähren ist.

Hinterbliebenenversorgung: Versorgung der Hinterbliebenen nach dem Tod der versicherten Person in Form von Geldleistungen. Sie ist eine Leistungsart in der gesetzlichen Rentenversicherung, der Beamtenversorgung, der betrieblichen Altersversorgung und der Lebensversicherung einschließlich der privaten Rentenversicherung. Zu den steuerlich zulässigen Hinterbliebenen zählen Ehepartner, eheliche, adoptierte und

uneheliche Kinder sowie gegebenenfalls eingetragene Lebenspartner.

Pensionsfonds: Rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die über das Kapitaldeckungsverfahren betriebliche Versorgungsleistungen für Arbeitgeber zugunsten von Arbeitnehmern erbringt.

Pensionskasse: Rechtsfähige Versorgungseinrichtung. Sie wird von einem bzw. mehreren Unternehmen getragen und gewährt Arbeitnehmern bzw. ihren Hinterbliebenen Versorgungsleistungen.

Sabbatical: Befristete Auszeit von der Berufstätigkeit, die in der Regel zwischen drei und zwölf Monaten dauert.

Sozialpartnermodell: Im Rahmen eines Sozialpartnermodells können Tarifvertragspartner ein eigenes branchenspezifisches Versorgungssystem gestalten. Dabei sind nur reine Beitragszusagen zulässig. Sowohl in der Anwartschaft als auch in der Leistungsphase dürfen keine Garantien gewährt werden. Eine Zielrente wird ermittelt, die der Höhe nach schwanken kann. Für jede Entgeltumwandlung ist ein obligatorischer Arbeitgeberzuschuss zu gewähren. Die Sozialpartner können einen zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten Sicherungsbeitrag vereinbaren.

Unterstützungskasse: Rechtlich selbständige Einrichtung, die Versorgungsleistungen erbringt. Träger ist ein bzw. sind mehrere Unternehmen.

Zeitwertkonto: Mit einem Zeitwertkonto – auch Lebensarbeitszeitkonto oder Wertguthabenkonto genannt – lassen sich längere Freistellungszeiten finanzieren, indem Beschäftigte Arbeitszeit oder Teile des Gehalts als Wertguthaben ansparen. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf die angesparten Beträge fallen erst in der Leistungsphase an.

Ansprechpartner

Generali Deutschland AG
KompetenzCenter Corporate Solutions
Julia Metzger
Oeder Weg 151
60318 Frankfurt am Main
Telefon: (0 69) 15 02 26 41
Telefax: (0 69) 15 02 26 04
E-Mail: julia.metzger@generali.com

F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH
Dr. Guido Birkner
Pariser Straße 1
60486 Frankfurt am Main
Telefon: (0 69) 75 91 32 51
Telefax: (0 69) 75 91 80 32 51
E-Mail: guido.birkner@faz-bm.de

ISBN: 978-3-962511-76-0

