# Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2022

Vorsorge und Personalplanung
aus der Sicht von bAV-Verantwortlichen

GENERALI

F.A.Z. BUSINESS MEDIA
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

# Inhalt

**Vorwort** 3
**Executive Summary** 4
**Befragung im Profil** 6

**Befragungsergebnisse**
Pandemie lässt Wertschätzung für bAV steigen 7
bAV und Zeitwertkonten wirken als HR-Instrumente 13
Management steigert Marktdurchdringung in der bAV 19
Versicherer erreichen Allzeithoch als bAV-Anbieter 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 2022
Generali Deutschland AG, KompetenzCenter Corporate Solutions, Julia Metzger,
Oeder Weg 151, 60318 Frankfurt am Main
F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH, Frankenallee 71–81, 60327 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.

Verantwortlicher Redakteur und 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 $CO_2$-Ausstoß wurde durch Klimaschutzprojekte kompensiert.
Titelfoto: Kampan – stock.adobe.com

ISBN: 978-3-948353-41-4

# Vorwort

Nach zweieinhalb Corona-Jahren ist es Zeit, Bilanz zu ziehen und zu schauen, wie sich die Pandemie bislang auf die betriebliche Altersversorgung im Mittelstand auswirkt. In der Vorgängerstudie für das Jahr 2020 und die erste Jahreshälfte 2021 spiegelten die Ergebnisse der Befragung unter bAV-Verantwortlichen in kleinen und mittleren Betrieben ein uneinheitliches Bild wider: auf der einen Seite eine stagnierende Marktdurchdringung der bAV in den Betrieben, auf der anderen Seite mehrheitlich keine größeren Schäden für die Betriebsrente als Folge der Pandemie; hier deutliche Fortschritte bei der Digitalisierung der Administrationsprozesse und der Kommunikation, dort Vorsicht beim Abbau von Garantien. Insgesamt lässt sich nach dem ersten Corona-Jahr resümieren: Die bAV im Mittelstand zeigt sich auch in der Krise robust.

Wie sich die Lage in der zweiten Jahreshälfte 2021 und im Jahr 2022 verändert hat, untersuchen wir in der vorliegenden neuen Studie. Deren Fokus liegt auf einigen Schwerpunktthemen, die herausragen. Dazu zählen weiterhin die Auswirkungen der Pandemie auf die Betriebe und auf ihr bAV-Angebot. Dort schauen wir, ob sich die Trends aus den Jahren 2020 und 2021 auch 2022 bestätigen. Zudem prüfen wir, ob die Arbeitgeber im Mittelstand der bAV als Benefit und HR-Bindungsinstrument weiterhin vertrauen oder ob die Pandemie in den Chefetagen ein Umdenken auslöst. Ein weiterer Schwerpunkt ist der 15-prozentige Arbeitgeberzuschuss, der Versicherten bei Entgeltumwandlungen über alte versicherungsförmige Zusagen zukommt. Wir fragen, ob der Benefit bAV dadurch aus Sicht der Arbeitgeber an Attraktivität verliert. Schließlich beleuchten wir Zeitwertkonten. Dieses HR-Instrument stand vor allem im ersten Pandemiejahr im Fokus der Aufmerksamkeit, als Beschäftigte aufgefordert wurden, ihre Guthaben in einer Phase mit schwacher Auftragslage, Kurzarbeit und Lockdown aufzubrauchen. Angesichts der demographischen Entwicklung und der individuellen Lebens- und Berufsbiographien vieler Menschen werden Zeitwertkonten auch in Zukunft ihre Relevanz als Benefit behalten. Wir zeigen auf, wie der Mittelstand dieses Instrument heute einsetzt.

Diese und weitere Befragungsergebnisse bereiten wir in der hier vorliegenden Studie „Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2022“ auf. Die Basis der Untersuchung ist eine forsa-Befragung, die vom 2. bis 13. Mai 2022 unter 200 Personalverantwortlichen mit Zuständigkeit für die betriebliche Altersversorgung aus deutschen mittelständischen Unternehmen mit 50 bis 500 Mitarbeitern durchgeführt wurde. Die befragten bAV-Verantwortlichen geben darüber Auskunft, welche Vorsorgeangebote ihre Betriebe machen und wer sie nutzt. Insbesondere berichten sie über die Auswahl an Produkten und bAV-Dienstleistern. Das Marktforschungsinstitut 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:

# Die betriebliche Altersversorgung behauptet sich im Mittelstand trotz Corona gut

Nach mehr als zwei Jahren Corona-Pandemie präsentiert sich die bAV im Mittelstand robust. Nur wenige Betriebe berichten von sehr negativen Auswirkungen der Pandemie auf die Betriebsrenten. Die bAV gewinnt ebenso wie die Absicherung von Lebensrisiken bei den Beschäftigten an Wertschätzung. Betriebsrenten und Zeitwertkonten entfalten als HR-Instrumente ihre Wirkung. Versicherungen als Kooperationspartner und die Direktversicherung als Durchführungsweg erzielen im Mittelstand neue Höchstwerte.

**Die betriebliche Altersversorgung im Mittelstand zeigt sich trotz der Corona-Folgen stabil, nur wenige Betriebe melden sehr negative Auswirkungen**

Die Folgen der Corona-Pandemie für die betriebliche Altersversorgung im Mittelstand bleiben begrenzt. Nur knapp jeder zwanzigste Betrieb vermeldet aktuell negative Auswirkungen der Pandemie auf die eigenen bAV-Pläne. Vor einem Jahr war es noch jeder zehnte Betrieb. Gleichzeitig treibt Corona die digitale Transformation und die Modernisierung der bAV und von deren Infrastruktur voran. Das betrifft vor allem die Digitalisierung der Administration und Kommunikation rund um die bAV. So verweist jeder vierte bAV-Experte im Mittelstand auf überwiegend digitale Beratungs- und Informationsgespräche im eigenen Betrieb. Zugleich geben die Arbeitgeber heute genauer als noch im ersten Corona-Jahr an, welche digitalen Funktionen und Instrumente sie für die bAV tatsächlich benötigen. Größere Betriebe sind bei der digitalen Transformation der bAV Vorreiter, kleinere Betriebe geben einen geringeren Digitalisierungsbedarf an.

Die Marktdurchdringung der bAV im Mittelstand, die im ersten Corona-Jahr auf Management- und Mitarbeiterebene gesunken ist, legt aktuell wieder zu. Vor allem mehr Personen im oberen und mittleren Management nutzen das bAV-Angebot ihres Unternehmens. Hingegen stagniert die Marktdurchdringung auf der Ebene der Mitarbeiter, nachdem sie im vergangenen Jahr deutlich zurückging.

**Benefits wie die bAV und die Absicherung von Lebensrisiken gewinnen während der Pandemie an Wertschätzung bei den Beschäftigten**

Mittelständische Betriebe verzeichnen unter ihren Beschäftigten während der Corona-Krise eine höhere Wertschätzung für den Benefit bAV. Nachdem im vergangenen Jahr noch 12 Prozent der befragten bAV-Experten auf die gestiegene Wertschätzung hinwiesen, sind es in diesem Jahr bereits 18 Prozent. Dabei ist die Wertschätzung der Arbeitnehmer für die bAV in der Industrie tendenziell höher als in Dienstleistungsbetrieben. Zwar schlägt sich die gestiegene Beliebtheit noch nicht spürbar in einer höheren Marktdurchdringung auf der Ebene der Mitarbeiter nieder. Aber die bAV-Experten berichten, dass die bAV permanent ein Gesprächsthema zwischen ihnen und den Beschäftigten ist. Dabei geht es vor allem um den finanziellen Beitrag des Arbeitgebers zur bAV, das Vorsorgeangebot insgesamt und den Bedarf an individueller Beratung.

Die Corona-Pandemie hat auch in anderer Hinsicht ein Umdenken der Beschäftigten angestoßen. So urteilen viele Mitarbeiter heute anders über die Frage, wie sie ihre Lebensrisiken – auch mit Hilfe des Arbeitgebers – besser absichern können. Aktuell stimmen 66 Prozent der bAV-Experten der These zu, die Absicherung der Arbeitskraft und die Hinterbliebenenversorgung seien für die Beschäftigten in der Pandemie genauso wichtig wie ihre Altersvorsorge. 71 Prozent der Befragten erwarten, dass Nachhaltigkeitsaspekte in der Kapitalanlage künftig noch mehr an Gewicht gewinnen.

## 15-prozentiger Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlungen über alte versicherungsförmige Zusagen prägt Gespräche in jedem zweiten Betrieb

In fast jedem zweiten Betrieb ist der 15-prozentige Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlungen über alte versicherungsförmige Zusagen ein häufiges Gesprächsthema zwischen der bAV-Fachabteilung und den Mitarbeitern. Das erklärt sich auch damit, dass 55 Prozent der Betriebe eine betriebliche Altersversorgung mit Arbeitgeberbeteiligung, die über den 15-prozentigen gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss hinausgeht, als Bindungsinstrument für die Beschäftigten nutzen. Dieser Wert liegt deutlich unter den früheren Angaben zur bAV mit einer finanziellen Arbeitgeberbeteiligung in der Studienreihe. Offensichtlich will aktuell nicht jeder Arbeitgeber das finanzielle Matching bei der Entgeltumwandlung über die Pflichtweitergabe hinaus erhöhen.

Dessen ungeachtet erzielt die bAV weiterhin sehr hohe Zufriedenheitswerte bei den Arbeitgebern im Hinblick auf ihre Wirkung als HR- und Bindungsinstrument. 80 Prozent der Betriebe, die eine bAV mit Arbeitgeberbeteiligung anbieten, die über den 15-prozentigen gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss hinausgeht, zeigen sich sehr zufrieden bzw. zufrieden. Davon äußern allein 47 Prozent, sie seien mit der Wirkung ihrer bAV sogar sehr zufrieden.

## Zeitwertkonten behalten ihre Wirkung als Bindungsinstrument für den Mittelstand

43 Prozent der mittelständischen Betriebe bieten ihren Beschäftigten Zeitwertkonten mit dem Ziel an, sie darüber länger an sich zu binden. Damit zählen Zeitwertkonten zwar nicht zu den am häufigsten eingesetzten Bindungsinstrumenten im Mittelstand, doch sie erzielen bei den Nutzern eine hohe Zufriedenheit von 81 Prozent.

In der Praxis kommen Gleitzeitkonten mit einem Anteil von 79 Prozent der Nutzer von Zeitwertkonten am häufigsten zum Einsatz. Fast jedes zweite Unternehmen setzt zudem auf Kurzzeitkonten. Tendenziell bieten größere Betriebe mit 250 bis 500 Beschäftigten häufiger als kleinere Betriebe Zeitwertkonten über alle Modelle hinweg an. Jedes fünfte größere Unternehmen verknüpft das Angebot von Zeitwertkonten mit der bAV.

## Versicherungen erreichen als Kooperationspartner des Mittelstands in der bAV einen neuen Höchstwert

85 Prozent der befragten Betriebe kooperieren bei der betrieblichen Altersversorgung mit Versicherungsunternehmen. Damit erreicht die Versicherungsbranche als Kooperationspartner des Mittelstands in dieser Studienreihe einen neuen Höchstwert. Laut der Detailanalyse liegen die Versicherer auch bei allen Untergruppen der Betriebe deutlich vor anderen bAV-Anbietern und Dienstleistern. So arbeiten jeweils zwischen 80 und 90 Prozent der Unternehmen, differenziert nach Anzahl der Mitarbeiter und nach Branchen, mit der Assekuranz zusammen. Ähnlich wie die Versicherungsbranche erzielt auch die Direktversicherung als bAV-Durchführungsweg aktuell einen neuen Höchstwert: 91 Prozent der Betriebe bieten ihren Beschäftigten Direktversicherungen an. Damit legt die Direktversicherung im Vorjahresvergleich um 9 Prozentpunkte zu.

Alle anderen Kooperationspartner erzielen im Mittelstand keine Mehrheitsnennung. So arbeiten 41 Prozent der Betriebe etwa mit Versicherungsmaklern zusammen, 32 Prozent mit Pensionskassen. Es fällt auf, dass sich mehr mittelständische Betriebe untereinander zusammenschließen, um in der bAV über ein gemeinsames Versorgungswerk zu kooperieren.

## Gemischte Finanzierungen überwiegen in bAV-Plänen im Mittelstand, die rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung verzeichnet Einbußen

Unter den Finanzierungsformen für die bAV im Mittelstand behaupten sich an erster Stelle die Modelle, die auf einer gemischten Finanzierung aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen aufbauen. Sie finden sich aktuell in 80 Prozent der Betriebe mit einem bAV-Angebot und bestätigen den Höchstwert aus der Studie des vergangenen Jahres. Mit deutlichem Abstand liegen rein arbeitnehmer- und rein arbeitgeberfinanzierte Pläne dahinter. Die rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung fällt gegenüber der Befragung von 2021 um 7 Prozentpunkte auf 43 Prozent der Betriebe zurück. Bei Entgeltumwandlungen über alte versicherungsförmige Zusagen ist stets der 15-prozentige Arbeitgeberzuschuss hinzuzurechnen.

BEFRAGUNG IM PROFIL:

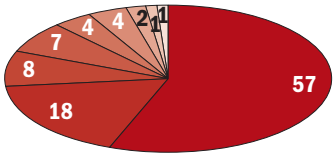
# Design und Methodik der Studie

- **Stichprobengröße, Untersuchungszeitraum:** Die Marktforschungsgesellschaft forsa befragte vom 2. bis 13. Mai 2022 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 Screeningfrage zum Verantwortungsbereich ermittelt.
- **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; 39 Prozent), mittlere (100 bis unter 250 Mitarbeiter; 34 Prozent) und größere Betriebe (250 bis 500 Mitarbeiter; 27 Prozent) differenzieren.

**Unternehmen nach Branche**
(Branchenzugehörigkeit der befragten Unternehmen, in %)

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

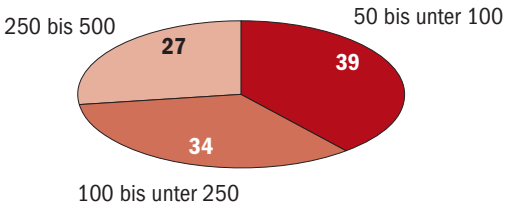
**Funktion der interviewten bAV-Verantwortlichen**
(in %)




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

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: BAV UND CORONA

# Pandemie lässt Wertschätzung für bAV steigen

Nachhaltigkeitsaspekte werden Entscheidungen in der Kapitalanlage für die bAV noch mehr beeinflussen. Gesundheitsabsicherung gewinnt in der Pandemie an Relevanz. Arbeitgeber lehnen es ab, mehr Risikotragfähigkeit zu finanzieren. Die Pandemie wirkt sich auch im dritten Jahr nur begrenzt auf die bAV im Mittelstand aus. Lediglich 6 Prozent der Betriebe verzeichnen negative Folgen für die bAV. Die Wertschätzung für die bAV steigt in den Betrieben. Die Nachfrage nach digitalen Services steht auf dem Vorjahresniveau. Der Bedarf an digitaler Administration ist am größten.

Die betriebliche Altersversorgung steht in Konzernen wie auch im Mittelstand unter dem Einfluss von Megatrends und von neuer Regulatorik. Gerade für die Trägerunternehmen von bAV-Versorgungswerken und die Arbeitgeber wird das Thema Nachhaltigkeit immer wichtiger. Das betrifft auch die Kapitalanlage. In der Befragung stimmen 71 Prozent der bAV-Experten der These zu, dass Nachhaltigkeitsaspekte künftig in der Kapitalanlage noch mehr an Gewicht gewinnen und Entscheidungen massiv beeinflussen werden. Im Detail fällt bei dieser Frage auf, dass die Antworten der Betriebe, differenziert nach der jeweiligen Finanzierungsform der bAV-Angebote, ähnlich hoch sind.

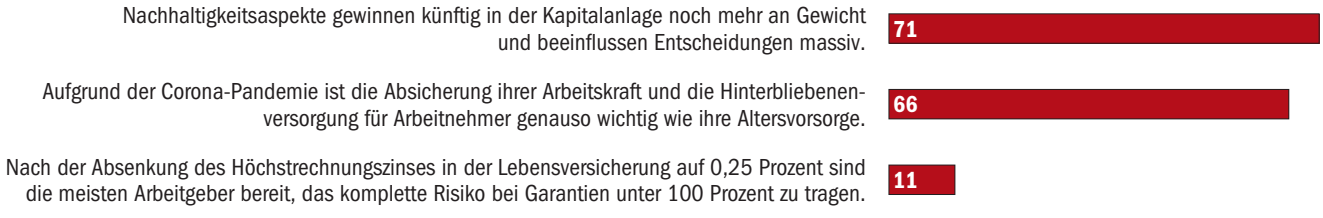
Größer fallen bei dieser Frage die Unterschiede zwischen den Betrieben nach Anzahl der Mitarbeiter aus. So stimmen 76 Prozent der größeren Betriebe mit 250 bis 500 Mitarbeitern der Nachhaltigkeitsthese im Hinblick auf die Kapitalanlage zu, während es in kleineren Betrieben mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern nur 65 Prozent sind. Größer fallen auch die Unterschiede zwischen Dienstleistungs- und Industriebetrieben aus. Gut drei Viertel der Dienstleister (76 Prozent), aber nur knapp zwei Drittel der Industriebetriebe (64 Prozent) stimmen der Nachhaltigkeitsthese zu.

### Arbeitskraftabsicherung und Hinterbliebenenversorgung so wichtig wie Altersvorsorge

Die Corona-Pandemie hat bei manchen Beschäftigten ein Umdenken in Bezug auf die Absicherung von Lebensrisiken ausgelöst. In der aktuellen Befragung stimmen 66 Prozent der Befragten der These zu, die Absicherung ihrer Arbeitskraft und die Hinterbliebenenversorgung für Arbeitnehmer seien ihnen in der Pandemie genauso wichtig wie ihre Altersvorsorge. Vor einem Jahr haben noch 68 Prozent der These zugestimmt. Damit hat sich diese Position bei den bAV-Verantwortlichen im Mittelstand verfestigt.

Im Einzelnen fallen die Detailergebnisse nach Anzahl der Mitarbeiter relativ ähnlich aus. So stimmen 63 Prozent der kleineren Betriebe und 61 Prozent der größe-

**Wenige Arbeitgeber wollen das komplette Risiko bei Garantien unter 100 Prozent übernehmen**
(Zustimmung zu Thesen zu Zukunftstrends; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

ren Betriebe dieser These zu. Anders sieht der Vergleich nach Branchengruppen aus. Demnach schließen sich 70 Prozent der Dienstleister und nur 62 Prozent der Industriebetriebe der These an.

## Arbeitgeber sind nicht bereit, mehr Risiken finanziell abzufedern

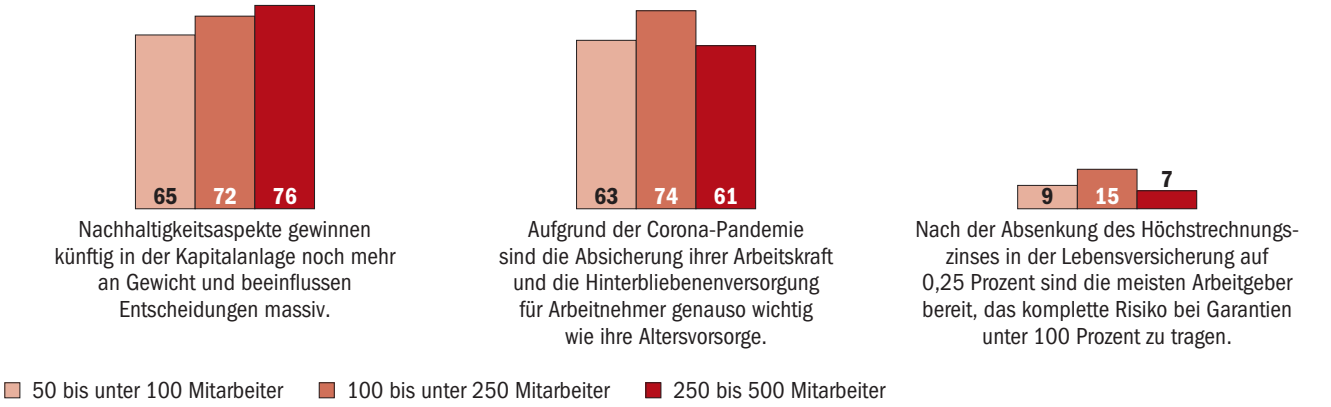
Die Absenkung des Höchstrechnungszinses auf 0,25 Prozent bewegt die Lebensversicherer in hohem Maße. Entsprechende Versicherungsprodukte in der bAV können seitdem nur dann eine ansprechende Rendite erzielen, wenn sie die Garantieniveaus abbauen. Allerdings vertreten laut der Befragung nur 11 Prozent der Befragten die Ansicht, dass eine Mehrzahl der Arbeitgeber bereit wäre, das komplette Risiko bei Garantien von unter 100 Prozent zu tragen (siehe Grafik Seite 7).

Auch in der Detailanalyse ist diese Zurückhaltung vorherrschend. Tendenziell stimmen eher Industrieunternehmen (15 Prozent) als Dienstleister (7 Prozent) der Annahme zu, die meisten Arbeitgeber seien bereit, mehr Risiko zu tragen. Ebenso ist der Vergleichswert der mittelgroßen Betriebe mit 100 bis unter 250 Beschäftigten mit 15 Prozent tendenziell höher als der der kleineren und größeren Betriebe.

## Wenige Betriebe sehen negative Corona-Folgen

Die Auswirkungen der Pandemie auf die bAV halten sich auch im dritten Corona-Jahr in Grenzen. Spontan antwortet etwa jeder fünfte Befragte, die Pandemie habe keine schweren Auswirkungen auf die eigene bAV (19 Prozent nach 22 Prozent im Jahr 2021). Weitere 24 Prozent der Befragten antworten nicht konkret auf die Frage, das heißt, sie verzeichnen keine besonders

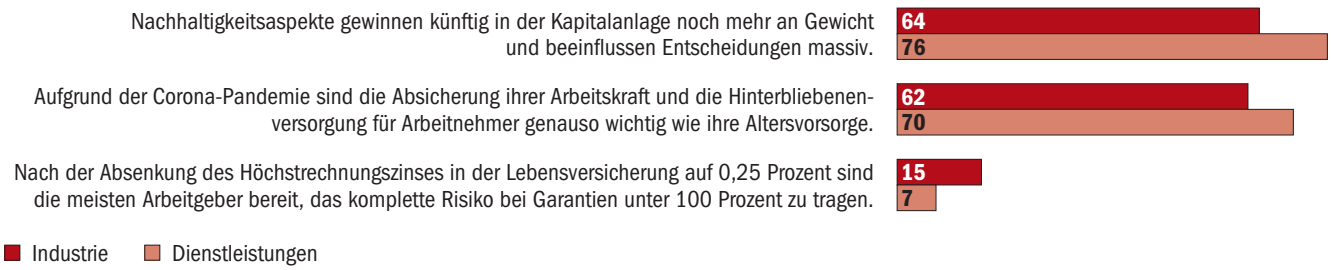
**Nachhaltigkeit spielt in der Kapitalanlage eine immer größere Rolle**
(Zustimmung zu Zukunftstrends; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

**Für die meisten Dienstleistungs- und Industriebetriebe gewinnen die Absicherung der Arbeitskraft und die Hinterbliebenenversorgung an Relevanz**
(Thesen zu Zukunftstrends; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche[1])



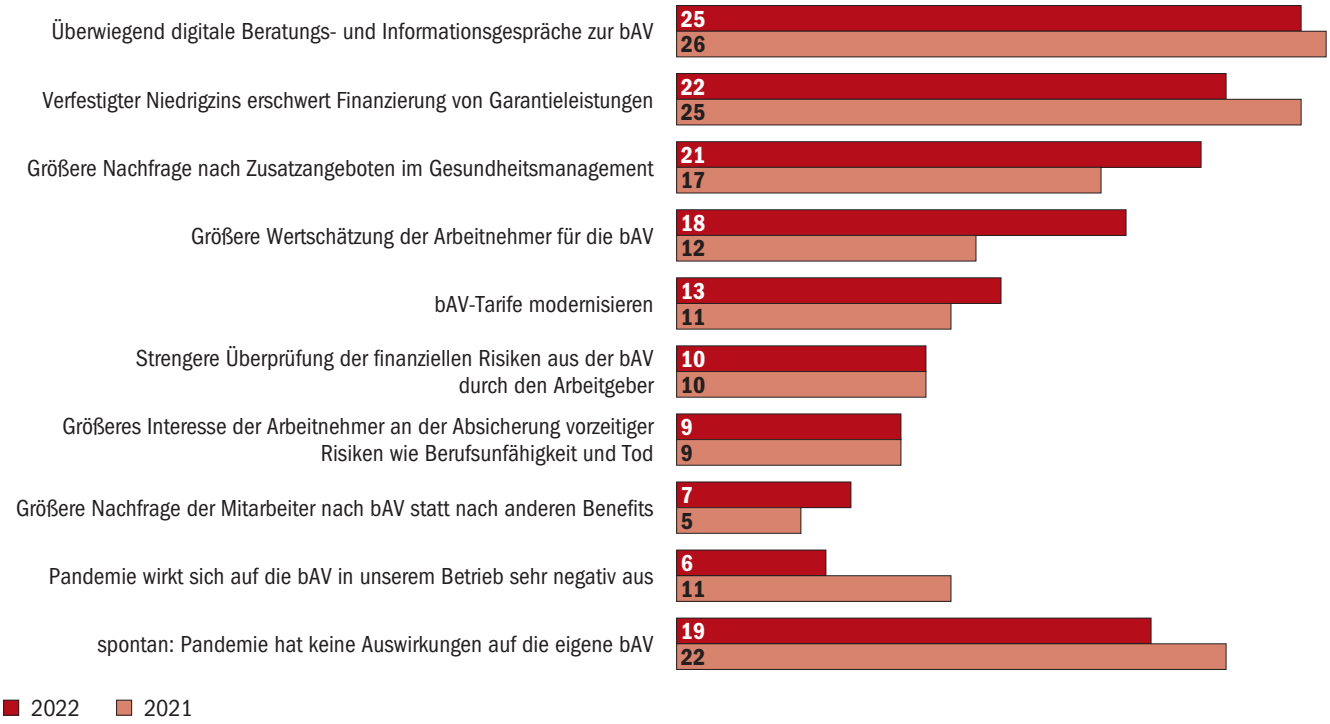

1) Mehrfachnennungen möglich.

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

starken Wirkungen der COVID-19-Pandemie auf die bAV des eigenen Unternehmens. Dabei ist der Anteil der kleineren Betriebe mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern überdurchschnittlich hoch (29 Prozent). Umgekehrt berichten nur noch 6 Prozent der bAV-Experten von sehr negativen Folgen der Pandemie für die bAV des eigenen Betriebs (2021: 11 Prozent).

Insgesamt stellen rund drei Viertel aller Befragten Auswirkungen von Corona auf die bAV fest. 25 Prozent von ihnen nennen überwiegend digitale Beratungs- und Informationsgespräche. Dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr nahezu stabil geblieben (2021: 26 Prozent). 22 Prozent der Befragten beklagen, dass der verfestigte Niedrigzins die Finanzierung von Garantieleis-

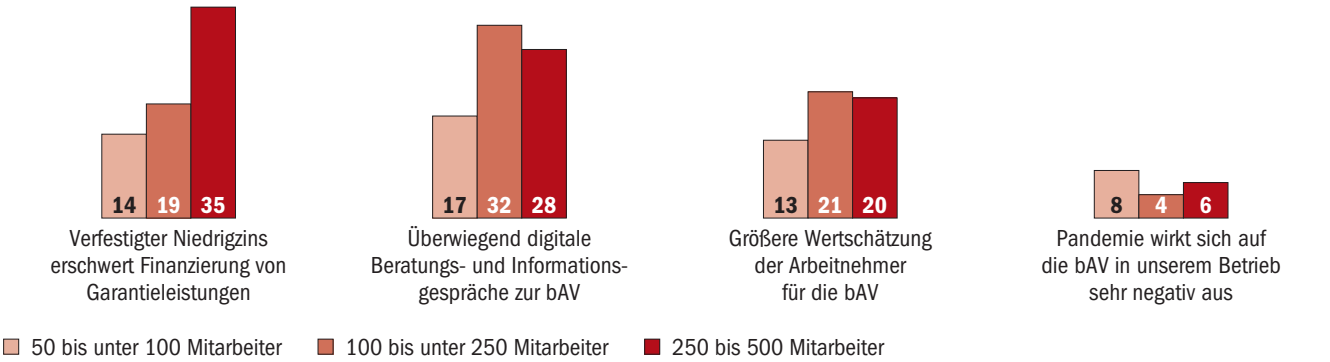
**Wertschätzung der Beschäftigten für die bAV steigt in der Pandemie**
(besonders starke Wirkungen der COVID-19-Pandemie und ihrer Folgen auf die bAV des eigenen Unternehmens; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

**Fast jeder dritte mittlere und größere Betrieb setzt überwiegend auf digitale bAV-Information und Beratung**
(besonders starke Wirkungen der COVID-19-Pandemie und ihrer Folgen auf die bAV des eigenen Unternehmens; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

tungen erschwert (2021: 25 Prozent). Gestiegen ist die Nachfrage nach Zusatzangeboten im Gesundheitsmanagement (21 Prozent nach 17 Prozent im Jahr 2021).

Den größten Zuwachs auf Jahresfrist verzeichnet die Wertschätzung der Arbeitnehmer für die bAV. Nach 12 Prozent im vergangenen Jahr verzeichnen jetzt 18 Prozent der Befragten einen spürbaren Anstieg der Wertschätzung in der Pandemiezeit (siehe Grafik Seite 9 oben). 13 Prozent der Befragten bestätigen, der eigene Betrieb habe das bAV-Angebot modernisiert und nicht mehr zeitgemäße Pläne durch neue ersetzt (nach 11 Prozent im Jahr 2021). Wie im vergangenen Jahr geben wieder 10 Prozent der Befragten eine strengere Überprüfung der finanziellen Risiken aus der bAV durch den Arbeitgeber an. Stabil blieben auch im Vergleich zum Vorjahr die Antworten auf die Frage nach einem größeren Interesse der Arbeitnehmer an der Absicherung vorzeitiger Risiken wie Berufsunfähigkeit und Tod (jeweils 9 Prozent). 7 Prozent der Befragten berichten von einer größeren Nachfrage der Mitarbeiter nach bAV statt nach anderen Benefits (2021: 5 Prozent).

## Die Auswirkungen von Corona auf die bAV sind in größeren Betrieben stärker spürbar

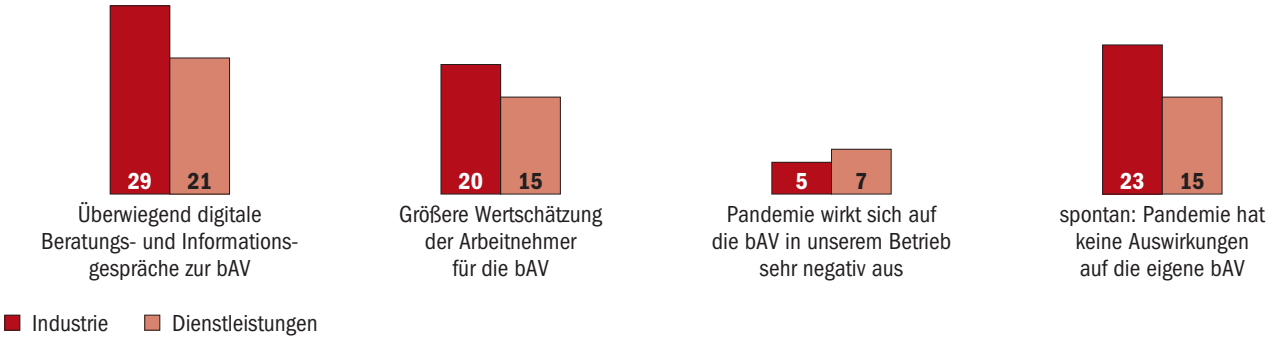
Tendenziell verzeichnen mehr größere Betriebe mit 250 bis 500 Mitarbeitern – positive wie negative – Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die bAV als kleinere und mittlere. So geben nur 17 Prozent der Befragten in größeren Betrieben spontan an, die Pandemie wirke sich nicht auf die eigene bAV aus. Zum Vergleich: In kleineren Betrieben mit 50 bis unter 100 Beschäftigten verzeichnen 23 Prozent keine Auswirkungen auf die bAV. 35 Prozent der größeren Betriebe sagen, der verfestigte Niedrigzins belaste die Finanzierung von Garantieleistungen, aber nur 19 Prozent der mittleren und 14 Prozent der kleineren Betriebe teilen den Standpunkt (siehe Grafik Seite 9 unten).

Jeweils rund 30 Prozent der mittleren und größeren Betriebe nennen digitale Beratungs- und Informationsgespräche zur bAV, aber nur 17 Prozent der kleineren Betriebe. Zudem verzeichnen jeweils etwa 20 Prozent der mittleren und größeren Betriebe eine höhere Wertschätzung der Arbeitnehmer für die bAV, bei den kleineren Betrieben sind es 13 Prozent. Die Zahl der Betriebe, auf deren bAV sich die Pandemie sehr negativ auswirkt, ist auch in den Einzelgruppen mit Werten von deutlich unter 10 Prozent gering. Hier liegen kleinere, mittlere und größere Betriebe tendenziell sehr nah beieinander.

**Bei allen Finanzierungsformen vermelden nur wenige Unternehmen sehr negative Wirkung der Pandemie auf die bAV**
(spontane Antwort, die Pandemie wirke sich auf die eigene bAV insgesamt sehr negativ aus; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Finanzierungsform)

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

**Ein Viertel der Industriebetriebe verspürt keine Effekte der Pandemie auf die bAV**
(besonders starke Wirkungen der COVID-19-Pandemie und ihrer Folgen auf die bAV des eigenen Unternehmens; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

## Größere Wertschätzung für bAV in Industrie und Dienstleistungssektor

Die Corona-Pandemie wirkt sich aktuell tendenziell stärker auf die Industrie als auf den Dienstleistungssektor aus. 29 Prozent der Befragten in Industriebetrieben geben an, bei ihnen fänden überwiegend digitale Beratungs- und Informationsgespräche zur bAV statt. Der Vergleichswert für die Dienstleistungen beträgt 21 Prozent. Dabei zeigt sich, dass die Industrie den Dienstleistungssektor in dieser Frage im Vergleich zum Vorjahr überholt hat. 2021 hatte die Industrie diese Gespräche im Vergleich zum Dienstleistungssektor noch in erheblich geringerem Maße digitalisiert.

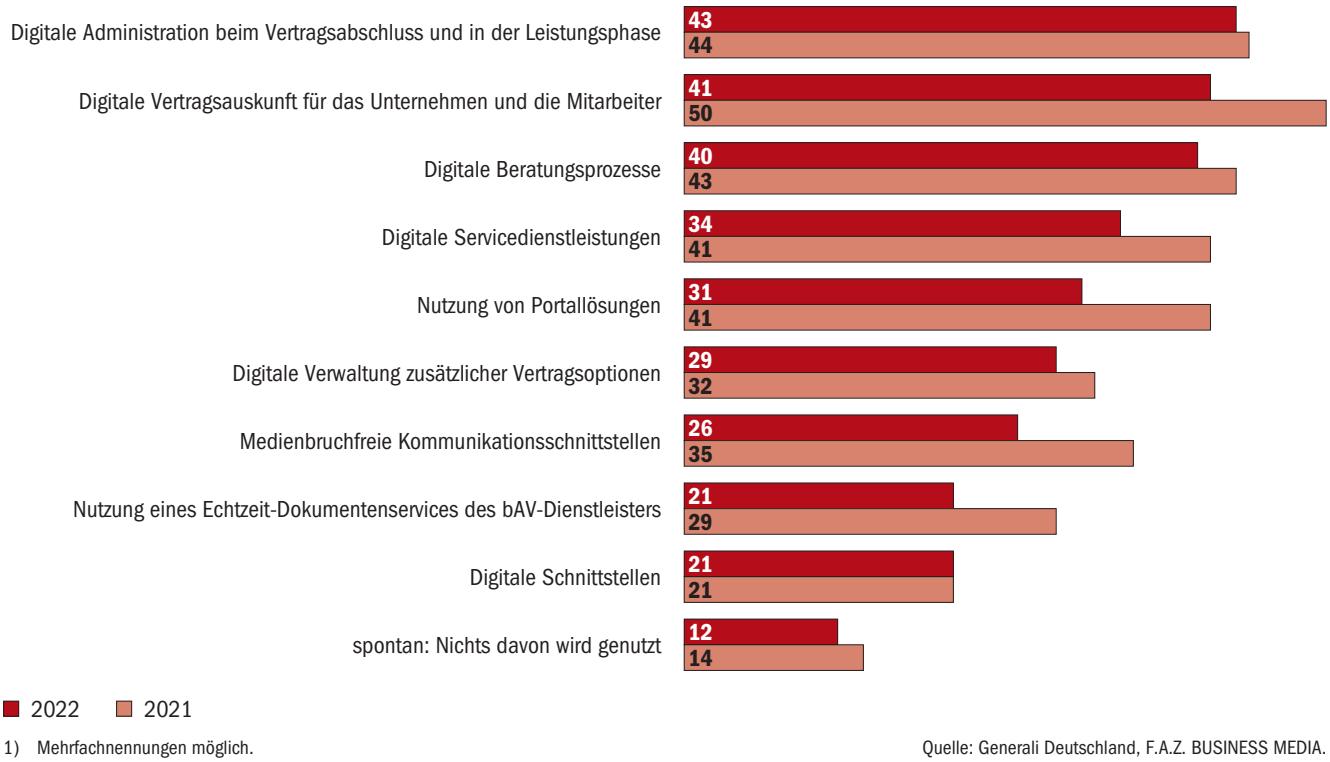
Eine größere Wertschätzung der Arbeitnehmer für die bAV verzeichnen 20 Prozent der Industrie und 15 Prozent der Dienstleister. Aus beiden Branchengruppen geben zudem jeweils nur wenige Betriebe an, die Pandemie wirke sich überwiegend sehr negativ auf ihre bAV aus. Umgekehrt antworten 23 Prozent der Industrie und 15 Prozent der Dienstleister spontan, die Pandemie wirke sich nicht negativ auf die eigene bAV aus.

Auch hinsichtlich der Finanzierungsform in der bAV unterscheiden sich die befragten Betriebe kaum in ihren spontanen Antworten, die Pandemie wirke sich nicht negativ auf die eigene bAV aus. Das gilt für die Betriebe, die eine rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung durchführen (7 Prozent), die Betriebe mit einer rein arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente (3 Prozent) und die Betriebe mit einem gemischt arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Anreizsystem (6 Prozent).

## Bedarf an digitalen Leistungen fokussiert sich

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie und dem verstärkten Wechsel von reiner Präsenzarbeit ins Homeoffice hat sich auch die digitale Transformation im Mittelstand rasch weiterentwickelt. Dabei ist zugleich der Bedarf der Befragten an digitalen Prozessen, Leistungen und Hilfsangeboten rund um die bAV des eigenen Unternehmens seit 2020 gestiegen. Allerdings vermelden die Befragten in der neuen Studie bei einzelnen Antwort-Items einen geringeren Bedarf an digitalen Prozessen rund um die Altersvorsorge als noch im Vorjahr.

**Betriebe haben vor allem Bedarf an digitaler bAV-Administration**
(eigener Bedarf an digitalen Prozessen, Leistungen und Hilfsangeboten rund um die bAV des eigenen Unternehmens; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

Rund 70 Prozent – und damit tendenziell etwas weniger als im Vorjahr – nennen mindestens einen digitalen Prozess, den der eigene Betrieb inzwischen nutzt bzw. benötigt. 12 Prozent der Befragten antworten spontan, keine der abgefragten digitalen Lösungen zu benötigen. Offensichtlich können die mittelständischen Betriebe inzwischen ihren Bedarf an digitalen Funktionen rund um die bAV besser abschätzen als noch in den beiden ersten Pandemiejahren.

An erster Stelle nennen die Befragten die digitale Administration beim Vertragsabschluss und in der Leistungsphase (43 Prozent, siehe Grafik Seite 11). Dahinter folgen die digitale Vertragsauskunft, die sowohl der Arbeitgeber als auch die Mitarbeiter nutzen können (41 Prozent) und digitale Beratungsprozesse (40 Prozent). Diese drei ersten Antworten weisen jeweils geringere Nennungen als im Vorjahr auf, vor allem die digitale Vertragsauskunft (–9 Prozentpunkte gegenüber 2021).

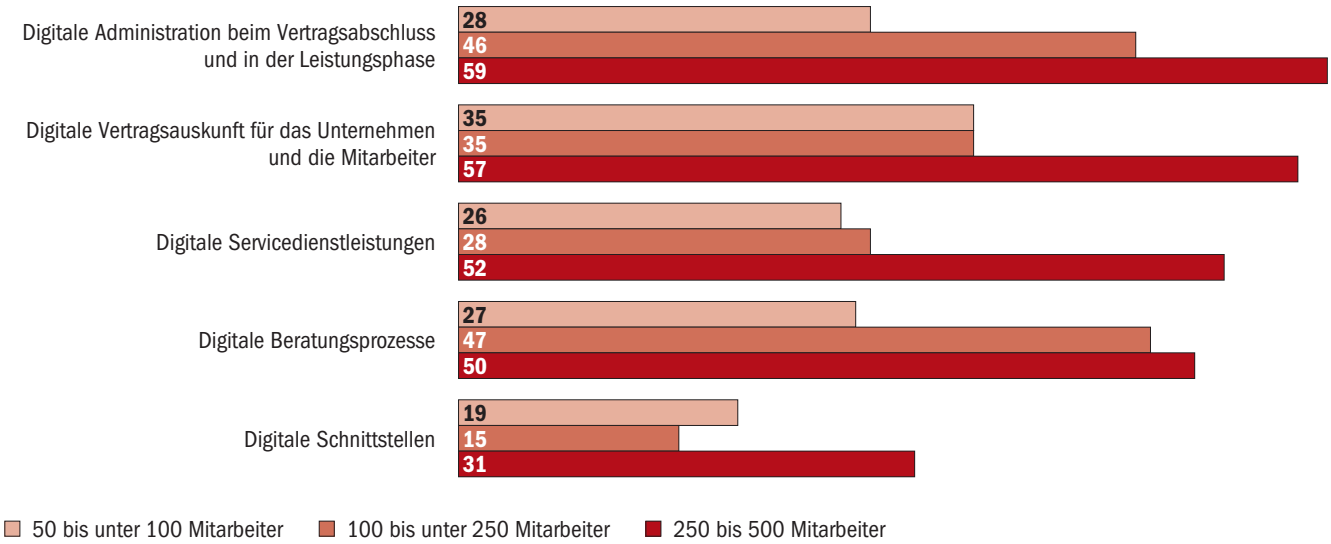
Auf den weiteren Plätzen folgen digitale Servicedienstleistungen (34 Prozent), Portallösungen (31 Prozent), die digitale Verwaltung zusätzlicher Vertragsoptionen (29 Prozent) und medienbruchfreie Kommunikationsschnittstellen (26 Prozent). Es schließen sich die Nutzung eines Echtzeit-Dokumentenservices des bAV-Dienstleisters und digitale Schnittstellen (jeweils 21 Prozent) an.

## Je größer der Betrieb ist, desto größer ist seine Nachfrage nach digitalen Services

Im Detail zeigt sich, dass die größeren Betriebe mit 250 bis 500 Mitarbeitern bei allen abgefragten digitalen Lösungen einen deutlich größeren Bedarf aufweisen. So nennen 59 Prozent der Befragten in großen Betrieben die digitale Administration beim Vertragsabschluss und in der Leistungsphase, 57 Prozent von ihnen die digitale Vertragsauskunft und 52 Prozent digitale Servicedienstleistungen. Die Vergleichswerte der kleineren und mittleren Betriebe mit 50 bis unter 250 Mitarbeitern liegen bei allen abgefragten digitalen Lösungen unter 50 Prozent und zumeist deutlich hinter den Werten der größeren Betriebe. Allein bei digitalen Beratungsprozessen liegen größere und mittlere Betriebe mit rund 50 Prozent fast gleichauf.

Die Ergebnisse für die Branchengruppen zeigen eine größere Verteilung der Nachfrage zwischen Industrie und Dienstleistung. Während die Industrie bei digitalen Beratungsprozessen mit 44 Prozent die Nase vorne hat (36 Prozent Dienstleistung), legen die Dienstleistungssektoren größeren Wert auf die Nutzung von Portallösungen (36 Prozent vs. 25 Prozent Industrie).

**Je größer das Unternehmen, desto höher ist die Nachfrage nach digitalen bAV-Prozessen**
(eigener Bedarf an digitalen Prozessen, Leistungen und Hilfsangeboten rund um die bAV des eigenen Unternehmens; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

BEFRAGUNGSERGEBNISSE: DIGITALISIERUNG

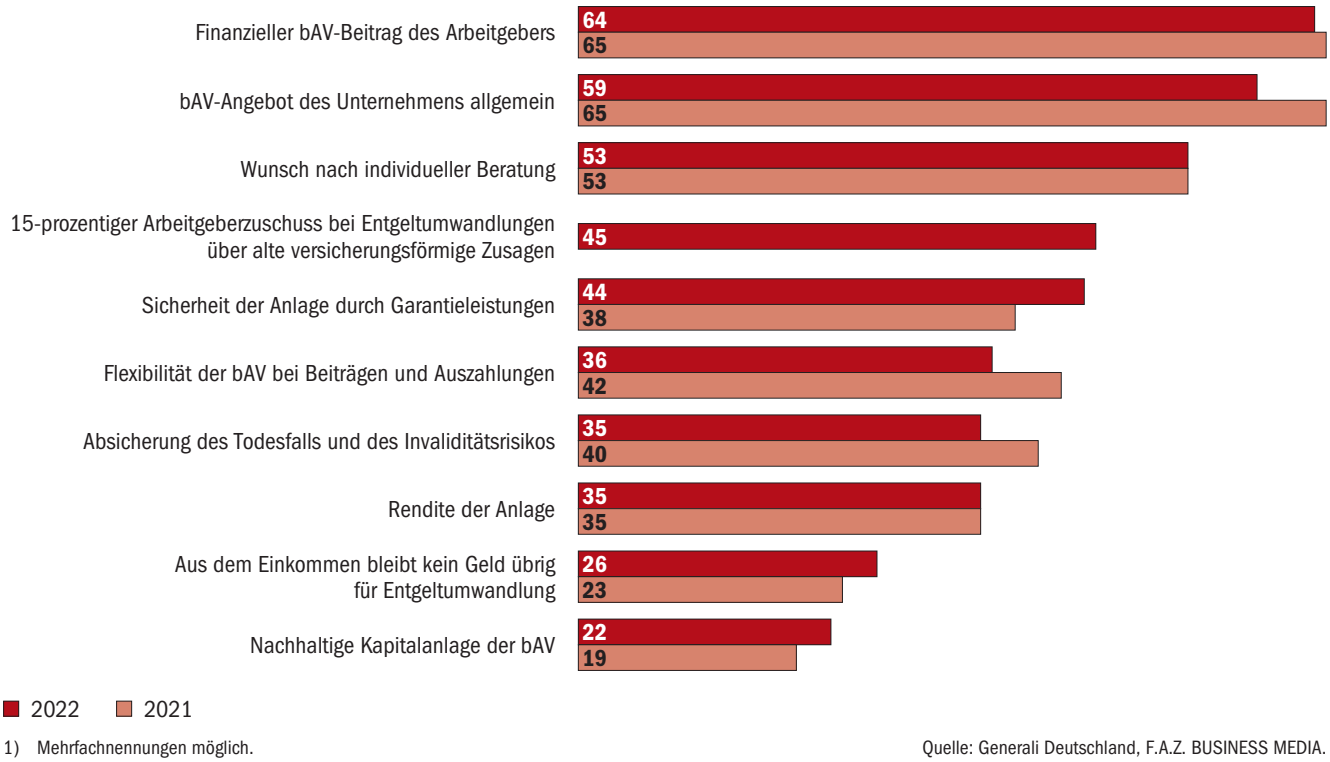
# bAV und Zeitwertkonten wirken als HR-Instrumente

Die Gespräche über die bAV bleiben in den Betrieben intensiv. Neben dem Arbeitgeberbeitrag und dem bAV-Angebot interessiert der 15-prozentige Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlungen über alte versicherungsförmige Zusagen. Die Arbeitgeber wollen Beschäftigte vor allem durch Weiterbildung und Karrierechancen halten. Home-Office und flexible Arbeitszeitmodelle gewinnen an Verbreitung. Gut jedes zweite Unternehmen bietet eine bAV mit einer Arbeitgeberbeteiligung über den 15-prozentigen gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss hinaus an. Gleitzeitkonten sind die am häufigsten eingesetzte Form der Zeitwertkonten.

Die bAV bietet den Beschäftigten und den bAV-Experten in den Betrieben viel Gesprächsstoff. Am häufigsten reden beide Seiten über den finanziellen bAV-Beitrag des Arbeitgebers (64 Prozent) und über das bAV-Angebot des Unternehmens allgemein (59 Prozent). Eine Mehrheit der Betriebe berichtet zudem vom häufig geäußerten Wunsch nach individueller Beratung (53 Prozent).

Mit 45 Prozent führt fast jeder zweite Befragte den 15-prozentigen Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlungen über alte versicherungsförmige Zusagen als Gesprächsthema im eigenen Betrieb an. Häufiger als vor einem Jahr bringen Mitarbeiter und bAV-Experten das Gespräch auf die Sicherheit der Anlage durch Garantieleistungen (44 Prozent vs. 38 Prozent im Jahr 2021).

**Fast jedes zweite Unternehmen verzeichnet Nachfragen aus der Belegschaft zum 15-prozentiger Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlungen**
(bAV-Themen, auf die die Mitarbeiter die befragten bAV-Verantwortlichen besonders ansprechen; in % der befragten bAV-Verantwortlichen[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

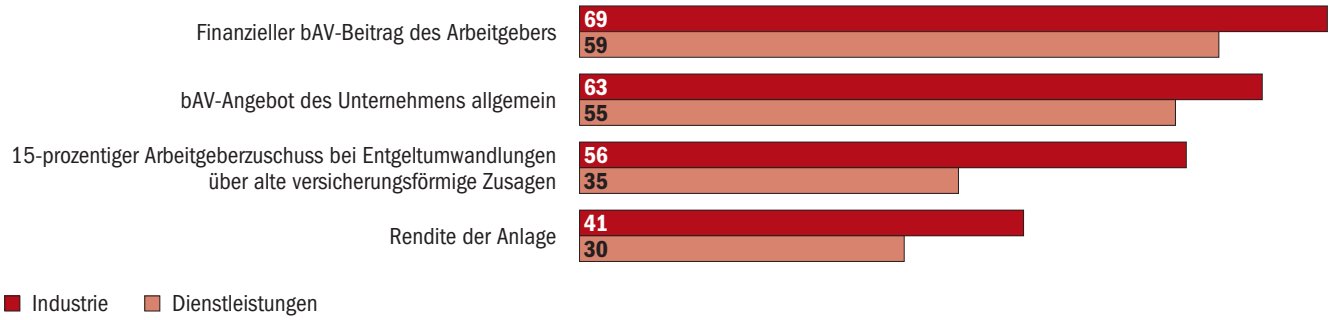
Dagegen gehen Gespräche über die Flexibilität der bAV bei Beiträgen und Auszahlungen (36 Prozent vs. 42 Prozent im Jahr 2021, siehe Grafik Seite 13) und über die Absicherung des Todesfalls und des Invaliditätsrisikos (35 Prozent vs. 40 Prozent im Jahr 2021) tendenziell zurück. Das Argument, aus dem Einkommen bleibe kein Geld für die Entgeltumwandlung übrig, kommt in Gesprächen zwischen bAV-Experten und Beschäftigten tendenziell öfter vor als im vergangenen Jahr (26 Prozent vs. 23 Prozent im Jahr 2021). Nachhaltige Kapitalanlage in der bAV ist mit 22 Prozent (nach 19 Prozent im vergangenen Jahr) weiterhin ein Nischenthema für die Beschäftigten, legt im Vorjahresvergleich aber tendenziell zu.

## Fragen nach 15-prozentigem Arbeitgeberzuschuss

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass in Industriebetrieben deutlich mehr bAV-Themen diskutiert werden als in Dienstleistungsbetrieben. Das gilt zuerst für die Frage nach dem finanziellen bAV-Beitrag des Arbeitgebers (69 Prozent Industrie vs. 59 Prozent Dienstleistung), aber auch nach dem bAV-Angebot des Unternehmens allgemein (63 Prozent Industrie vs. 55 Prozent Dienstleistung). Der 15-prozentige Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlungen über alte versicherungsförmige Zusagen kommt in 56 Prozent der Industriebetriebe, aber nur in 35 Prozent der Dienstleistungsbetriebe regelmäßig zur Sprache. Ähnlich sieht es bei der Frage nach der Rendite der Anlage aus (41 Prozent Industrie vs. 30 Prozent Dienstleistung).

Mittlere und größere Betriebe zwischen 100 und 250 Mitarbeitern weisen am häufigsten Gespräche zwischen den Beschäftigten und den bAV-Experten über die abgefragten bAV-Themen nach. Dabei kommt die Frage nach dem finanziellen bAV-Beitrag des Arbeitgebers mehrheitlich in kleinen (53 Prozent), mittleren

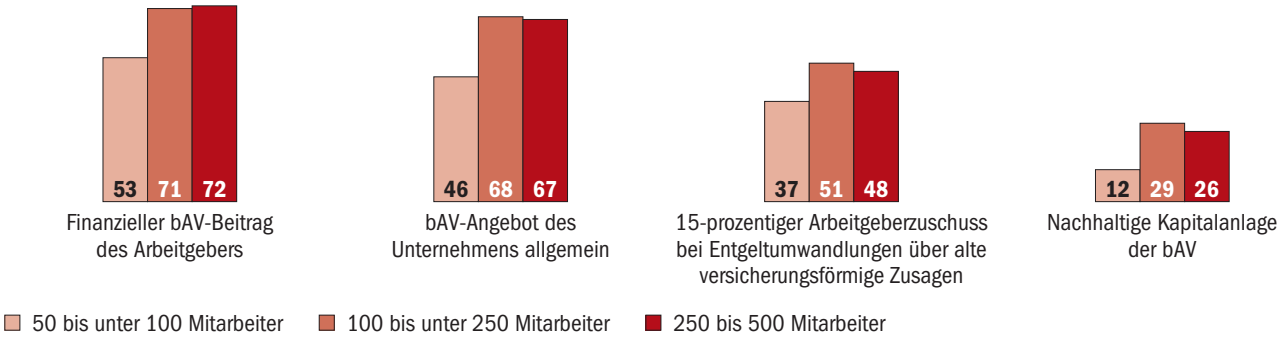
**Die meisten Industriebetriebe vermelden Nachfragen zum 15-prozentiger Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlungen**
(ausgewählte bAV-Themen, auf die die Mitarbeiter die befragten bAV-Verantwortlichen besonders ansprechen; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

**Größere und mittlere Betriebe fragen besonders häufig nach bAV-Leistungen des Arbeitgebers**
(ausgewählte bAV-Themen, auf die die Mitarbeiter die befragten bAV-Verantwortlichen besonders ansprechen; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiterzahl[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

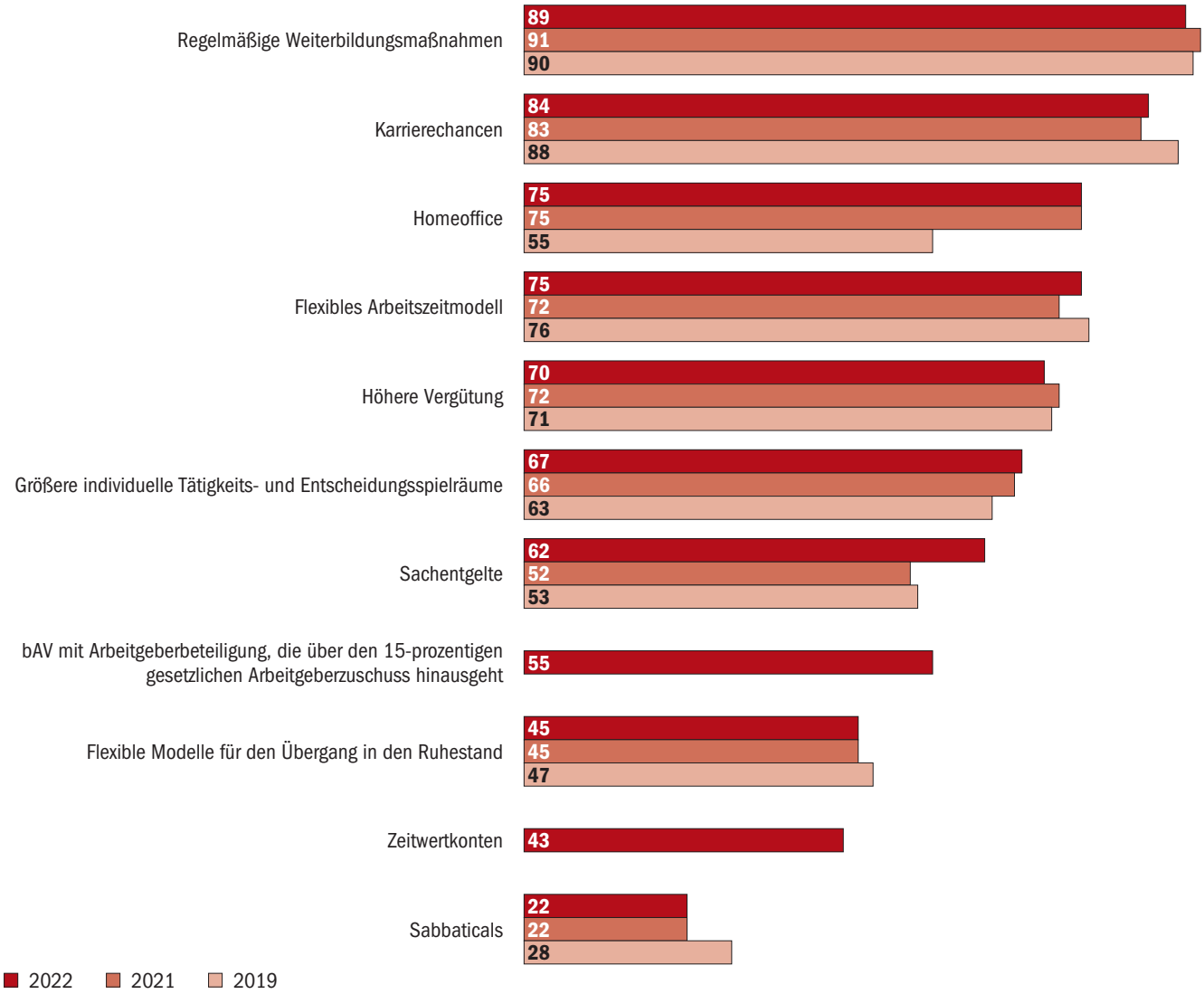
(71 Prozent) und größeren Betrieben (72 Prozent) zur Sprache. In der Frage nach dem bAV-Angebot des Unternehmens allgemein weisen erneut mittlere und größere Betriebe mit 100 bis 500 Mitarbeitern mit 68 bzw. 67 Prozent die höchsten Werte auf, während der Vergleichswert der kleineren Betriebe mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern mit 46 Prozent deutlich dahinter liegt.

Rund jeder zweite mittlere und größere Betrieb sieht den 15-prozentigen Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlungen über alte versicherungsförmige Zusagen als häufiges Gesprächsthema. Dem steht gut jeder dritte kleinere Betrieb gegenüber. Auch beim Thema Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage der bAV weisen mittlere (29 Prozent) und größere Betriebe (26 Prozent) deutlich bessere Werte auf als kleinere (12 Prozent).

## Weiterbildung und Karriere sollen Mitarbeiter halten

In der Frage, welche Instrumente das eigene Unternehmen zur langfristigen Mitarbeiterbindung nutzt, schneiden Weiterbildungsmaßnahmen mit 89 Prozent wie schon in den vergangenen Jahren am besten ab. Dahinter folgen – ebenfalls wiederholt – Karrierechancen mit 84 Prozent. Jeweils 75 Prozent der Befragten nennen Homeoffice und ein flexibles Arbeitszeitmodell als weitere Bindungsinstrumente.

**Neun von zehn Mittelständlern setzen Weiterbildung zur Mitarbeiterbindung ein**
(genutzte Instrumente des eigenen Unternehmens zur langfristigen Mitarbeiterbindung; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

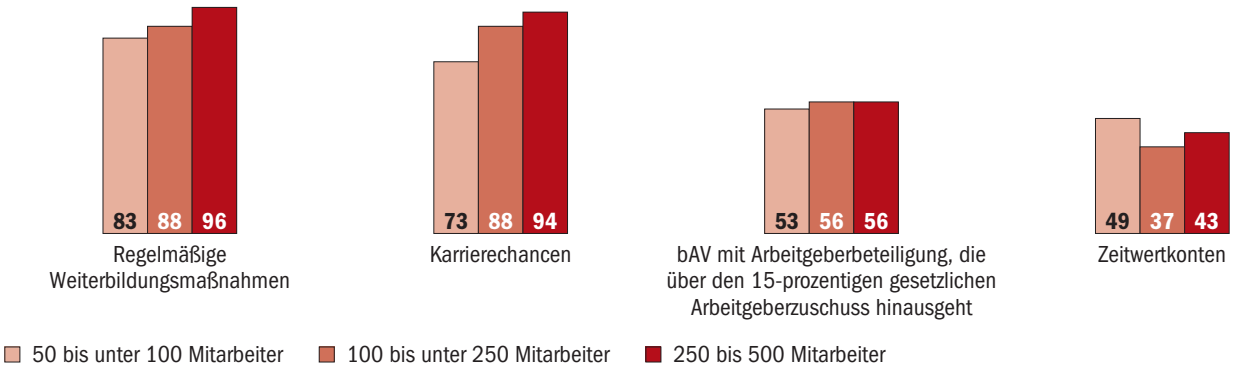
Unter den Vergütungselementen erhalten eine höhere Vergütung (70 Prozent) und Sachentgelte (62 Prozent, siehe Grafik Seite 15) die höchsten Werte. Dabei weisen Sachentgelte mit einem Plus von 10 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr den höchsten Zuwachs auf. Auf dem dritten Platz unter den Vergütungsbausteinen landet die bAV mit einer Arbeitgeberbeteiligung, die über den 15-prozentigen gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss hinausgeht. Auf sie entfallen 55 Prozent. Dieser Wert liegt zwar deutlich unter den früheren Werten für eine bAV mit einer finanziellen Arbeitgeberbeteiligung in dieser Studienreihe. Trotzdem bleibt positiv festzuhalten, dass die meisten Betriebe jetzt den gesetzlichen Zuschuss an ihre Beschäftigten weitergeben.

Fast jedes zweite Unternehmen bietet den Beschäftigten flexible Modelle für den Übergang in den Ruhestand (45 Prozent). Dahinter liegen mit 43 Prozent Zeitwertkonten. 22 Prozent der Befragten bieten Sabbaticals an.

## Größere Betriebe aktiver bei Mitarbeiterbindung

Vor allem größere Betriebe mit 250 bis 500 Beschäftigten nutzen Instrumente für die Mitarbeiterbindung. Das gilt insbesondere für regelmäßige Weiterbildung (96 Prozent) und Karrierechancen (94 Prozent). Hingegen beträgt der Anteil der größeren und der mittleren Betriebe, die eine bAV mit Arbeitgeberbeteiligung bereitstellen, die über den 15-prozentigen gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss hinausgeht, jeweils nur 56 Prozent. Bei den Zeitwertkonten weisen die kleineren Betriebe mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern mit 49 Prozent den Höchstwert auf.

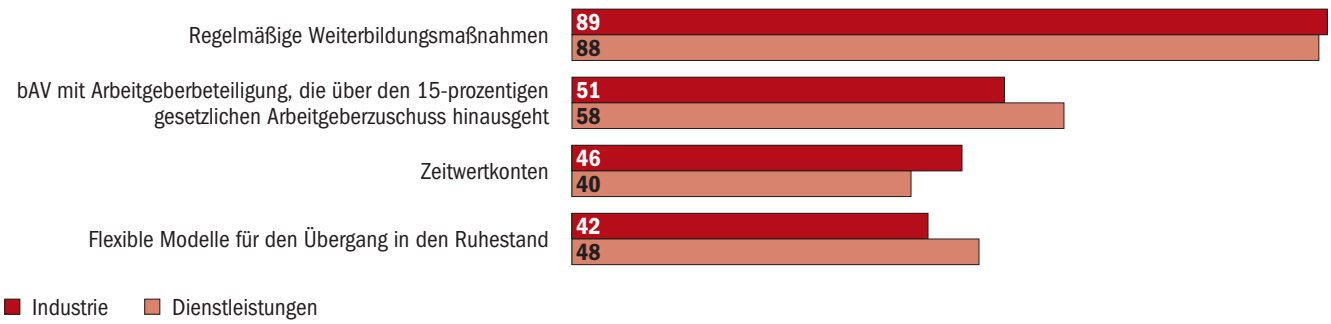
**Weiterbildung und Karrierechancen sind die wichtigsten Instrumente zur Mitarbeiterbindung**
(ausgewählte, heute genutzte Instrumente des eigenen Unternehmens zur langfristigen Mitarbeiterbindung; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiterzahl[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

**Fast jeder zweite Industriebetrieb bietet Zeitwertkonten für die Mitarbeiterbindung an**
(ausgewählte, heute genutzte Instrumente des eigenen Unternehmens zur langfristigen Mitarbeiterbindung; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

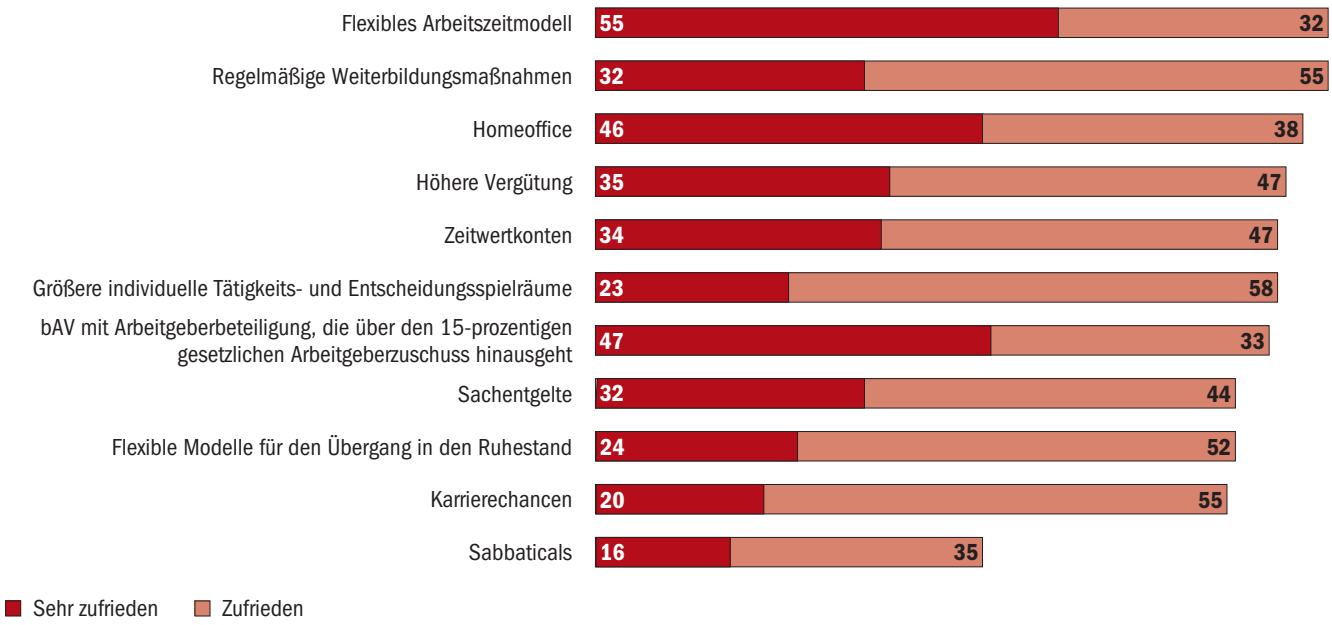
Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

Jeweils knapp 90 Prozent der Industrie- und Dienstleistungsbetriebe gewähren den Beschäftigten regelmäßige Weiterbildung. Bei der bAV mit Arbeitgeberbeteiligung, die über den 15-prozentigen gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss hinausgeht, haben die Dienstleistungsbetriebe gegenüber der Industrie die Nase knapp vorn (58 Prozent vs. 51 Prozent). Ähnlich sehen die Ergebnisse für flexible Modelle zum Übergang in den Ruhestand aus (48 Prozent Dienstleistungen vs. 42 Prozent Industrie). Umgekehrt verhält es sich bei Zeitwertkonten (46 Prozent Industrie vs. 40 Prozent Dienstleistungen).

## Acht von zehn Betrieben sind mit der Bindewirkung der bAV zufrieden

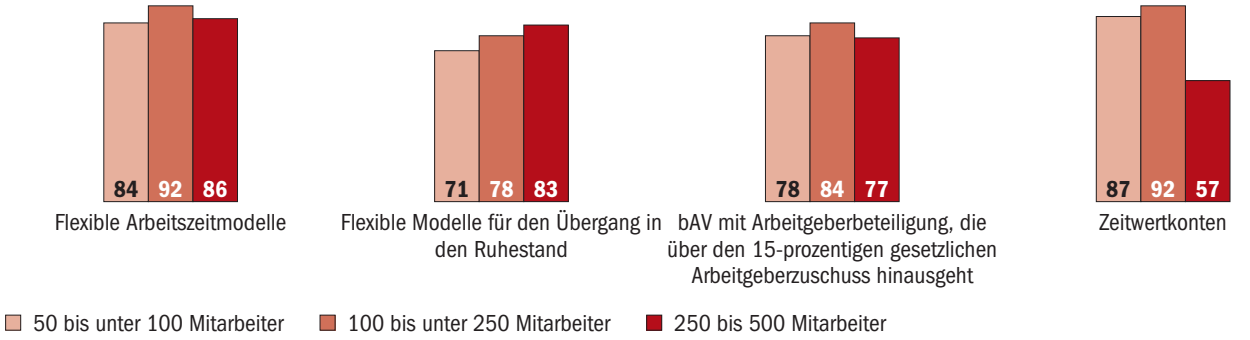
Auf die Frage, wie zufrieden sie mit den eingesetzten Instrumenten für die Mitarbeiternutzung sind, verteilen die Befragten Höchstnoten für flexible Arbeitszeitmodelle und regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen (jeweils 87 Prozent sehr zufrieden bzw. zufrieden). Dicht dahinter folgen Homeoffice (84 Prozent) und eine höhere Vergütung (82 Prozent). Auch die Noten für Zeitwertkonten, größere individuelle Tätigkeits- und Ent-

**Flexible Arbeitszeitmodelle und Weiterbildung erzielen höchste Zufriedenheitswerte**
(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.

**Großzügige bAV mit Arbeitgeberbeteiligung erreicht hohe Zufriedenheitswerte bei der Mitarbeiterbindung**
(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.

scheidungsspielräume (jeweils 81 Prozent) sowie eine bAV mit Arbeitgeberbeteiligung, die über den 15-prozentigen gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss hinausgeht (80 Prozent), fallen sehr gut aus. Allein für die bAV bekunden 47 Prozent der Nutzer sogar eine sehr hohe Zufriedenheit (siehe Grafik S. 17 oben).

Jeweils rund drei Viertel der befragten Nutzer äußern sich sehr zufrieden bzw. zufrieden über Sachentgelte, flexible Modelle für den Übergang in den Ruhestand (jeweils 76 Prozent) und Karrierechancen (jeweils 75 Prozent). Allein die Zufriedenheit der Nutzer mit Sabbaticals fällt mit 51 Prozent geringer aus.

## Hohe Zufriedenheit mit Bindungsinstrumenten

Die Zufriedenheit der Nutzer mit der Bindungswirkung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (jeweils rund 90 Prozent sehr zufrieden bzw. zufrieden) und einer bAV mit Arbeitgeberbeteiligung, die über den 15-prozentigen gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss hinausgeht (jeweils rund 80 Prozent, siehe Grafik Seite 17 unten), ist in kleineren, mittleren und größeren Betrieben ähnlich hoch. Das sieht bei flexiblen Modellen für den Übergang in den Ruhestand und bei Zeitwertkonten etwas anders aus.

Je größer der Betrieb ist, der ein flexibles Modell für den Übergang in den Ruhestand nutzt, desto höher ist auch der Grad seiner Zufriedenheit mit der Wirkung des Instruments auf die Mitarbeiterbindung (83 Prozent der größeren Betriebe mit 250 bis 500 Mitarbeitern). Dagegen sind mehr mittlere und kleinere Betriebe mit dem Einsatz von Zeitwertkonten zufrieden (jeweils rund 90 Prozent).

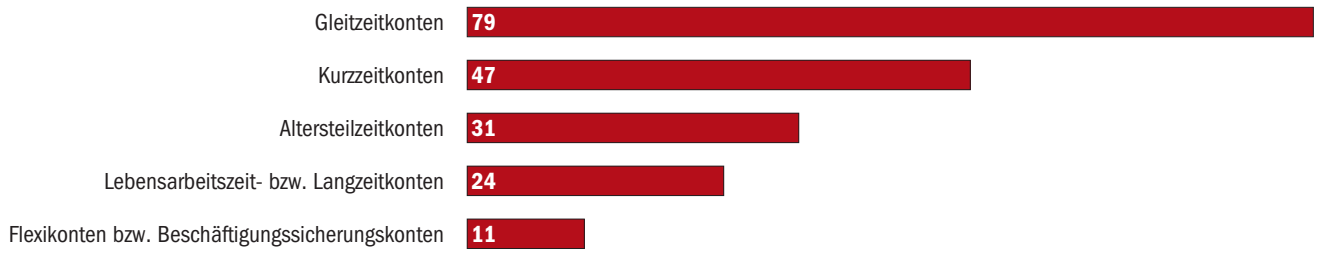
## Gleitzeitkonten am häufigsten im Einsatz

Die befragten mittelständischen Betriebe, die Formen von flexiblen Arbeitszeitmodelle bzw. Zeitwertkonten nutzen, setzen überwiegend auf Gleitzeitkonten (79 Prozent). Fast jedes zweite Unternehmen setzt zudem auf Kurzzeitkonten (47 Prozent). Altersteilzeitkonten kommen in 31 Prozent der Betriebe zum Einsatz, die generell Zeitwertkonten nutzen. Fast jedes vierte Unternehmen aus demselben Kreis arbeitet mit Lebensarbeitszeit- bzw. Langzeitkonten (24 Prozent). Flexikonten bzw. Beschäftigungssicherungskonten finden sich in 11 Prozent der befragten Betriebe mit Zeitwertkonten.

Im Einzelnen haben kleinere (73 Prozent), mittlere (81 Prozent) und größere Betriebe (84 Prozent), die Zeitwertkonten anbieten, mehrheitlich Gleitzeitkonten im Angebot. Kurzzeitkonten finden sich vor allem in mittleren und größeren Betrieben (48 Prozent bzw. 57 Prozent) ab 100 Mitarbeitern. Ebenso bieten mittlere und größere Unternehmen häufiger Altersteilzeitkonten an (35 bzw. 43 Prozent). Kleinere Betriebe arbeiten häufiger als größere Betriebe mit Lebensarbeitszeit- bzw. Langzeitkonten (29 Prozent). Flexikonten bzw. Beschäftigungssicherungskonten kommen hingegen seltener zum Einsatz.

Über fast alle Formen von flexiblen Arbeitszeitmodellen hinweg bieten tendenziell mehr Industriebetriebe als Dienstleistungsgesellschaften solche Benefits an. Das zeigt sich bei Gleitzeitkonten, Kurzzeitkonten und Lebensarbeitszeit- bzw. Langzeitkonten. Tendenziell setzen mehr Dienstleistungsbetriebe auf Altersteilzeitkonten sowie Flexikonten bzw. Beschäftigungssicherungskonten.

**Acht von zehn Unternehmen nutzen Gleitzeitkonten**
(Formen von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die die Unternehmen nutzen, die flexible Arbeitszeitmodelle und/oder Zeitwertkonten zur Mitarbeiterbindung einsetzen; in % der befragten bAV-Verantwortlichen[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

BEFRAGUNGSERGEBNISSE: BAV-MARKT

# Management steigert Marktdurchdringung in der bAV

Bei der Marktdurchdringung im Mittelstand zeigt sich nach den schwächeren Jahren 2020 und 2021 aktuell eine Aufwärtsbewegung: Das obere und das mittlere Management weisen Zuwächse bei der Marktdurchdringung im Vergleich zum Vorjahr auf, während die Mitarbeiter noch auf dem bisherigen Niveau verharren. Bei den Finanzierungsmodellen bestätigen die Betriebsrentenpläne mit einer gemischten Finanzierung aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen ihre führende Marktposition mit einem Anteil von 80 Prozent der Betriebe. Die Direktversicherung als bAV-Durchführungsweg erreicht einen neuen Höchstwert mit 91 Prozent der Befragten.

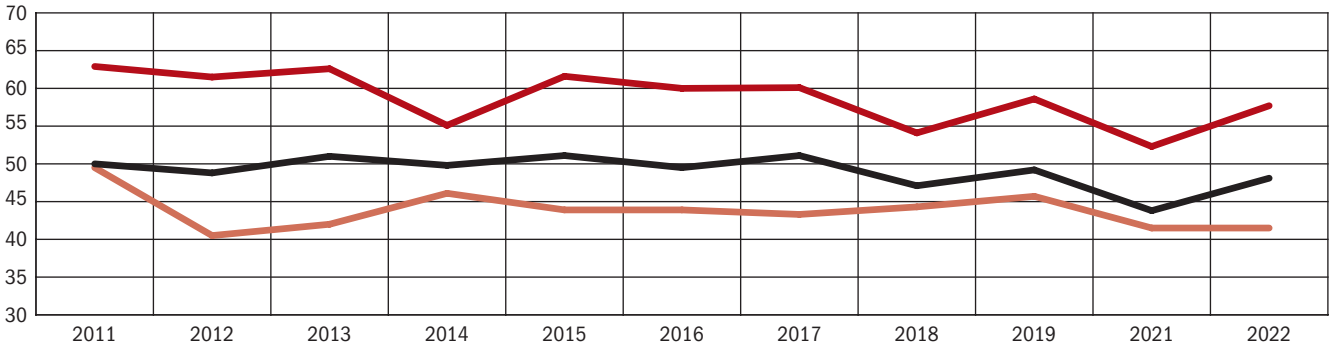
Nachdem sich die Marktdurchdringung in der bAV in den ersten Corona-Jahren 2020 und 2021 laut der Vorgängerstudie auf allen drei abgefragten Hierarchieebenen rückläufig entwickelt hat, zeigen sich aktuell teilweise eine Stagnation, teilweise wieder Zuwächse bei der Marktdurchdringung. So geben die bAV-Experten den Anteil des Topmanagements, das mindestens ein bAV-Angebot nutzt, im Schnitt mit 57,7 Prozent an – nach 52,3 Prozent im vergangenen Jahr. Mit diesem Zuwachs um über 5 Prozentpunkte hat die Marktdurchdringung im Topmanagement zwar noch nicht den Stand der Vor-Corona-Zeit erreicht, aber die Rückgänge aus dem Vorjahr sind zu einem Teil wettgemacht.

**Zuwächse in der Marktdurchdringung beim oberen und mittleren Management, Stagnation auf der Mitarbeiterebene**

Auch das mittlere Management hat sich mit einem Anteil von 48,1 Prozent nach rückläufigen 43,8 Prozent im Vorjahr wieder deutlich erholt. Der Zuwachs um über 4 Prozentpunkte fällt fast so hoch wie der im oberen Management aus.

Dagegen schreibt die Ebene der Mitarbeiter mit 41,5 Prozent das gleiche Niveau der Marktdurchdringung wie im Vorjahr fort.

**Management legt bei der bAV-Teilnahme gegenüber Vorjahr zu**
(durchschnittliche Teilnahme an bAV in den Unternehmen; Schätzwerte in % der befragten bAV-Verantwortlichen[1])




- 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.

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

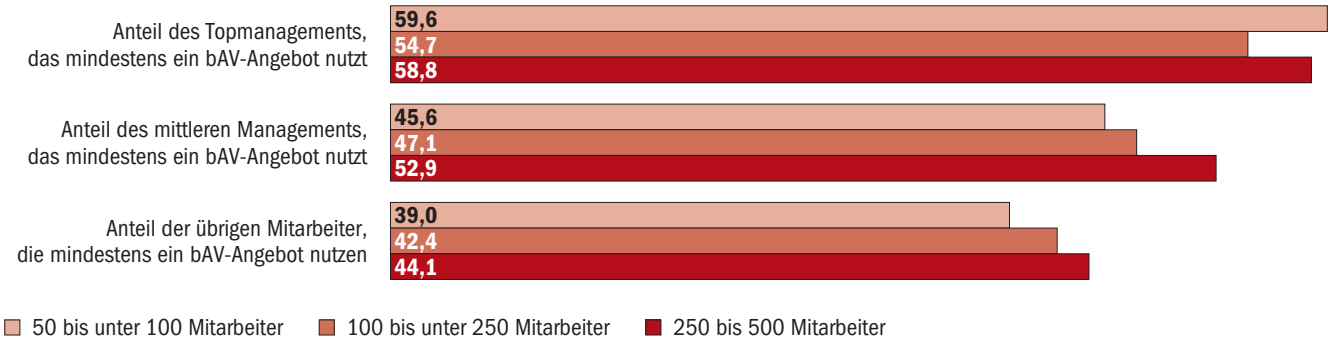
Im Einzelnen weisen die Vergleichswerte für die Marktdurchdringung der betrieblichen Altersversorgung im Topmanagement, differenziert nach der Mitarbeiterzahl in den Betrieben, ein jeweils ähnlich hohes Niveau auf. Die Werte für kleinere, mittlere und größere Betriebe liegen innerhalb einer Spanne von knapp 55 Prozent und knapp 60 Prozent dicht beieinander, so dass sich hier zwischen den drei Betriebsgruppen nur tendenzielle Differenzen zeigen.

Die Marktdurchdringung der bAV im mittleren Management steigt in den Betrieben immer weiter an, je größer dort jeweils die Zahl der Mitarbeiter ist. In kleineren Betrieben mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern beträgt die Marktdurchdringung 45,6 Prozent. In mittleren Betrieben mit 100 bis unter 250 Mitarbeitern liegt der Vergleichswert bei 47,1 Prozent, in größeren Betrieben mit 250 bis 500 Mitarbeitern beläuft er sich auf 52,9 Prozent.

In ähnlicher Weise steigt die Marktdurchdringung der bAV auf Mitarbeiterebene immer weiter an, je höher die Zahl der Beschäftigten in den Unternehmen ist. In kleineren Betrieben beträgt sie 39 Prozent, in mittleren Betrieben 42,4 Prozent und in größeren Betrieben 44,1 Prozent.

Die Ergebnisse für die Branchengruppen weisen bei der Marktdurchdringung jeweils ähnliche Werte für die Industrie und für Dienstleistungsbetriebe auf. Das betrifft alle drei Hierarchieebenen. Im Topmanagement weisen die Dienstleister mit 58,6 Prozent eine geringfügig höhere Marktdurchdringung auf als die Industrieunternehmen mit 56,7 Prozent. Beim mittleren Management liegt die Industrie knapp vor den Dienstleistungsbetrieben (48,5 Prozent versus 47,8 Prozent). Die Marktdurchdringung auf Mitarbeiterebene weist wieder die Dienstleister geringfügig vor der Industrie aus (41,9 Prozent versus 41,1 Prozent).

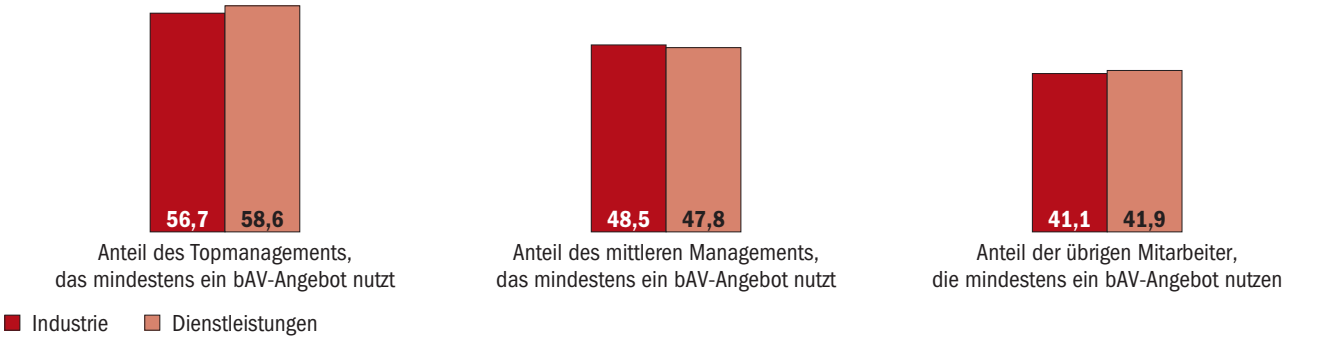
**Anteil des Managements mit einer bAV ist in Betrieben aller Größen höher als bei den Mitarbeitern**
(durchschnittliche Teilnahme an bAV in den Unternehmen; Schätzwerte in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

**Industrie und Dienstleistungsbetriebe weisen ähnliche Werte bei der bAV-Durchdringung auf**
(durchschnittliche Teilnahme an bAV in den Unternehmen; Schätzwerte in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

## Gemischt finanzierte Betriebsrentenmodelle überwiegen im Markt, die rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung entwickelt sich in der Pandemie schwächer

Unter den angebotenen Finanzierungsformen für die betriebliche Altersversorgung behaupten sich an erster Stelle im Mittelstand die Modelle, die auf einer gemischten Finanzierung aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen aufbauen. Sie erreichen aktuell einen Wert von 80 Prozent der befragten bAV-Experten und bestätigen damit den Höchstwert aus der Befragung des vergangenen Jahres. Gemischt finanzierte bAV-Pläne haben sich im Mittelstand längst als die prägende Finanzierungsform etabliert.

Mit deutlichem Abstand dahinter liegen rein arbeitnehmer- und rein arbeitgeberfinanzierte bAV-Pläne. Die rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung fällt gegenüber der Befragung von 2021 um 7 Prozentpunkte auf 43 Prozent der mittelständischen Betriebe zurück und erreicht ungefähr das Niveau der Jahre 2018 und 2019. Offensichtlich treffen Modelle mit einer reinen Arbeitnehmerfinanzierung insbesondere in der Krise der beiden vergangenen Jahre auf eine schwächere Nachfrage der Beschäftigten und der Arbeitgeber – zugunsten anderer Finanzierungsmodelle mit einer stärkeren Einbindung des Arbeitgebers. Bei Entgeltumwandlungen über alte versicherungsförmige Zusagen ist stets der 15-prozentige Arbeitgeberzuschuss hinzuzurechnen.

Die dritte Finanzierungsvariante ist die rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente. Sie präsentiert sich mit einem Anteil von 29 Prozent aktuell stabil und bewegt sich seit 2016 auf einem konstanten Niveau. Daran lässt sich ablesen, dass die Arbeitgeber, die bislang jahre- oder jahrzehntelang bereit waren, ihren Beschäftigten eine Betriebsrente zu finanzieren, diesen Benefit auch ungeachtet der schwierigen Marktsituation weiterhin anbieten wollen.

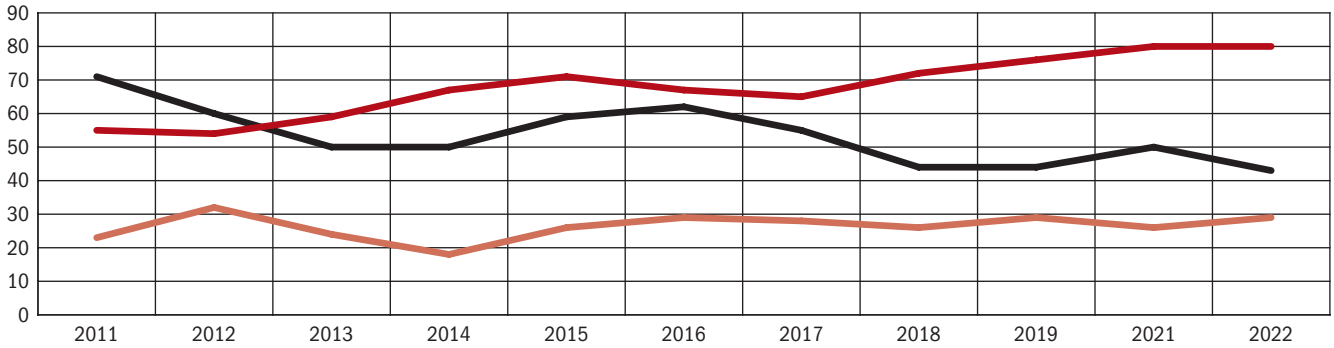
Die Entgeltumwandlung – sowohl die rein arbeitnehmerfinanzierte Variante als auch Pläne mit Matching-Komponenten – wird von 95 Prozent der Betriebe angeboten. Dieser hohe Wert bestätigt ihre nahezu vollständige Marktabdeckung. Auch die Detailanalyse der Ergebnisse für die Einzelgruppen bestätigt das hohe Abdeckungsniveau im Markt. Mit Ausnahme der Betriebe, die eine rein arbeitgeberfinanzierte bAV anbieten, weisen alle anderen Untergruppen für die Entgeltumwandlung Werte von deutlich über 90 Prozent auf.

Insgesamt bieten die befragten Betriebe im Durchschnitt 1,5 unterschiedliche Finanzierungsmodelle für ihr Portfolio an bAV-Modellen an.

## Gemischt finanzierte bAV-Pläne in allen Unternehmensgrößen

Die Detailergebnisse nach Anzahl der Mitarbeiter veranschaulichen, dass die Betriebe aller drei Größen-

**Acht von zehn Mittelständlern bieten eine gemischt finanzierte bAV an**
(angebotene Finanzierungsformen für bAV; in % der befragten bAV-Verantwortlichen[1])




Gemischt arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanziertes Anreizsystem
Rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung
Rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente

1) Mehrfachnennungen möglich.

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

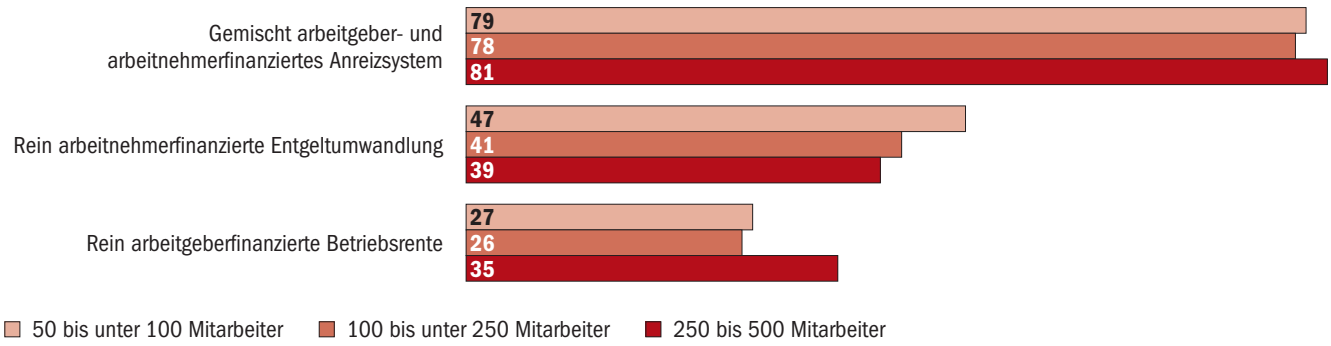
kategorien jeweils überwiegend gemischt arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Anreizsysteme anbieten. Den höchsten Anteil bei gemischt finanzierten bAV-Plänen verzeichnen die größeren Betriebe mit 250 bis 500 Mitarbeitern (81 Prozent). Auch kleinere Betriebe mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern (79 Prozent) und mittlere Betriebe mit 100 bis unter 250 Mitarbeitern (78 Prozent) haben überwiegend gemischt finanzierte bAV-Modelle im Portfolio. Diese Finanzierungsform hat sich also in allen Segmenten des Mittelstands etabliert.

## Alle Finanzierungsformen der bAV sind in den Größenkategorien im Mittelstand ähnlich hoch verbreitet

Die rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung und die rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente weisen jeweils in allen drei Größenkategorien nach der Anzahl der Mitarbeiter ähnlich hohe Werte auf. So bieten 47 Prozent der kleineren Betriebe mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern sowie 41 Prozent der mittleren Betriebe mit 100 bis unter 250 Mitarbeitern eine rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung an. Rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten haben 35 Prozent der größeren Betriebe mit 250 bis 500 Mitarbeitern und 27 Prozent der kleineren Betriebe.

Die Detailergebnisse, differenziert nach Branchengruppen, zeigen, dass 84 Prozent der Industriebetriebe und 75 Prozent der Dienstleistungsbetriebe gemischt arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Anreizsysteme anbieten. Bei der rein arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung liegen Dienstleistungsbetriebe mit 47 Prozent vor der Industrie (39 Prozent). Bei der rein arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente weisen die Industriebetriebe mit 33 Prozent im Vergleich zu Dienstleistungsbetrieben (26 Prozent) den höheren Wert auf.

**Gemischt finanzierte bAV-Pläne sind in Betrieben aller Größen vorherrschend**
(angebotene Finanzierungsformen für bAV; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

**Dienstleistungsbetriebe setzen tendenziell mehr auf Entgeltumwandlung, Industrie auf Arbeitgeberfinanzierung in der bAV**
(angebotene Finanzierungsformen für bAV; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche[1])

1) Mehrfachnennungen möglich.

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

## Neuer Höchstwert für Direktversicherungen, Pensionsfonds wachsen kontinuierlich weiter

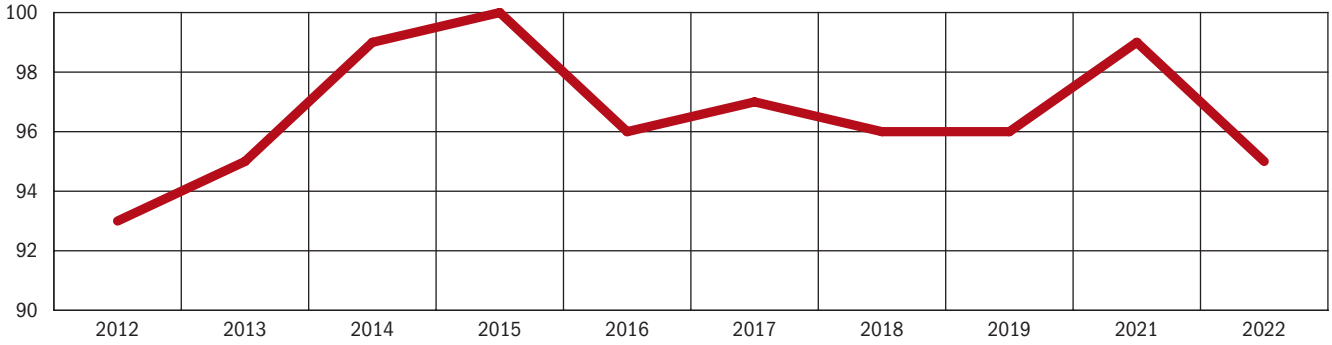
Bei den Durchführungswegen zeichnen sich mit Blick auf die zurückliegenden zwei Corona-Jahre keine drastischen Veränderungen ab. Vielmehr zeigen die aktuellen Befragungsergebnisse, dass sich Entwicklungen, die bereits vor der Pandemie eingesetzt haben, jetzt fortsetzen.

Dabei gilt in diesem Jahr die besondere Aufmerksamkeit den Zeitwertkonten im Zusammenhang mit den anderen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung. Auch wenn Zeitwertkonten keinen bAV-Durchführungsweg darstellen, verknüpfen manche Betriebe diesen Benefit mit ihrem bAV-Angebot.

Die Direktversicherung als Durchführungsweg der bAV erreicht in der aktuellen Befragung einen neuen Höchstwert in dieser Studienreihe: 91 Prozent der befragten Betriebe bieten solche Vorsorgeprodukte an. Im Vergleich zur Befragung von 2021 legt die Direktversicherung in diesem Jahr um 9 Prozentpunkte zu. Damit erfreut sich das Produktformat im Mittelstand einer kräftig gestiegenen Nachfrage seitens der Arbeitgeber.

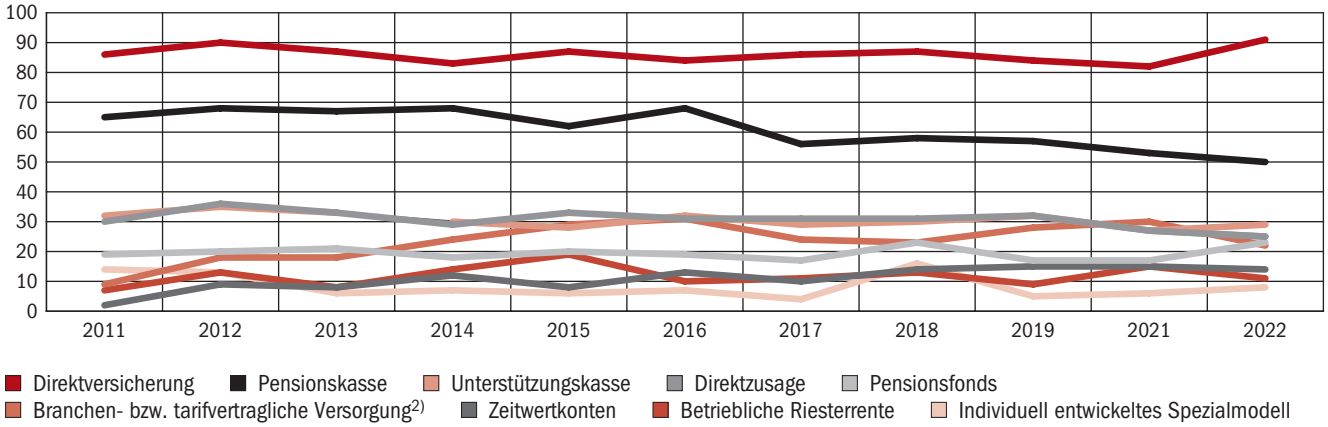
An zweiter Stelle der bAV-Durchführungswege liegt – wie bereits in den vergangenen Jahren – die Pensionskasse mit 50 Prozent. Diese Vorsorgeeinrichtung verliert allerdings gegenüber dem Vorjahr 3 Prozentpunkte und erzielt einen neuen Tiefstwert innerhalb dieser Befragungsreihe.

**Der Mittelstand bietet Entgeltumwandlung fast flächendeckend an**
(angebotene Entgeltumwandlung für bAV; in % der befragten bAV-Verantwortlichen)




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

**Direktversicherungen steigen auf historischen Höchstwert**
(im Unternehmen existierende bAV-Durchführungswege und Modelle; in % der befragten bAV-Verantwortlichen[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.
2) Gruppenvertrag einer Berufsgenossenschaft/Gewerkschaft

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

Dahinter folgen als weitere Durchführungswege die Unterstützungskasse (29 Prozent), die Direktzusage (25 Prozent), der Pensionsfonds (23 Prozent) und die branchen- bzw. tarifvertragliche Versorgung (22 Prozent, siehe Grafik Seite 23 unten). Vor allem der Pensionsfonds kann im Vorjahresvergleich zulegen (+6 Prozentpunkte), während die branchen- bzw. tarifvertragliche Versorgung um 8 Prozentpunkte deutlich nachgibt.

Daran lässt sich ablesen, dass der Pensionsfonds als beliebter, da flexibel zu managender Durchführungsweg auch bei mittelständischen Betrieben auf eine wachsende Nachfrage stößt. Auch wenn der Pensionsfonds wie die Pensionskasse zu den regulierten bAV-Vehikeln zählt, erlaubt die Regulatorik für ihn doch hinsichtlich der Kapitalanlage und Dotierung größere Freiheitsgrade. Damit reduzieren sich auch die Finanzierungsrisken für die Trägerunternehmen, während sich die Pensionskasse vor allem aufgrund der Regulatorik, ihre eingegangenen Verpflichtungen jederzeit mit Vermögen zu bedecken, damit schwer tut, in stärker risikobehaftete Anlageklassen zu investieren.

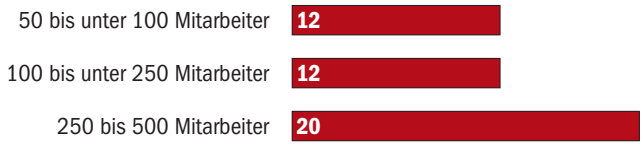
Die Rückgänge bei den Modellen der branchen- bzw. tarifvertraglichen Versorgung mag eine Konsequenz aus der nachlassenden tariflichen Bindung und der rückläufigen Bindung vieler Unternehmen an Arbeitgeberverbände sein, gerade im Mittelstand. Dabei bietet es sich vor allem für mittelständische Arbeitgeber an, kollektive Lösungen in der betrieblichen Altersversorgung gemeinsam mit anderen Arbeitgebern zu suchen, um den Beschäftigten zusammen ein attraktives Betriebsrentenmodell anzubieten.

## 15 Prozent der Betriebe bieten Zeitwertkonten im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung an

Mit einem Abstand hinter den oben genannten Durchführungswegen folgen Zeitwertkonten mit relativ stabilen 15 Prozent, die betriebliche Riesterrente mit verschlechterten 11 Prozent (–4 Prozentpunkte) und individuell entwickelte Spezialmodelle mit leicht verbesserten 8 Prozent (+2 Prozentpunkte). Im Verlust der betrieblichen Riesterrente spiegelt sich der schwierige Stand dieses Vorsorgeproduktes wider, das nicht nur als privates Vorsorgeprodukt, sondern auch in der betrieblichen Version derzeit in Frage gestellt wird.

Zeitwertkonten als Modell, das eng an bAV-Durchführungswege angelehnt ist, bieten 20 Prozent der größeren Betriebe mit 250 bis 500 Beschäftigten an. Dem stehen auf der Seite der kleineren und mittleren Betriebe jeweils 12 Prozent gegenüber. Im Hinblick auf die Branchengruppen bieten Dienstleistungsbetriebe mit 16 Prozent häufiger Zeitwertkonten an als Industriebetriebe (12 Prozent).

**Jeder fünfte größere Betrieb bietet Zeitwertkonten an**
(im Unternehmen existierende Zeitwertkonten; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl)




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

**Dienstleistungen und Industrie liegen bei Zeitwertkonten fast gleichauf**
(im Unternehmen existierende Zeitwertkonten; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche)

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

BEFRAGUNGSERGEBNISSE: PRODUKTE

# Versicherer erreichen Allzeithoch als bAV-Anbieter

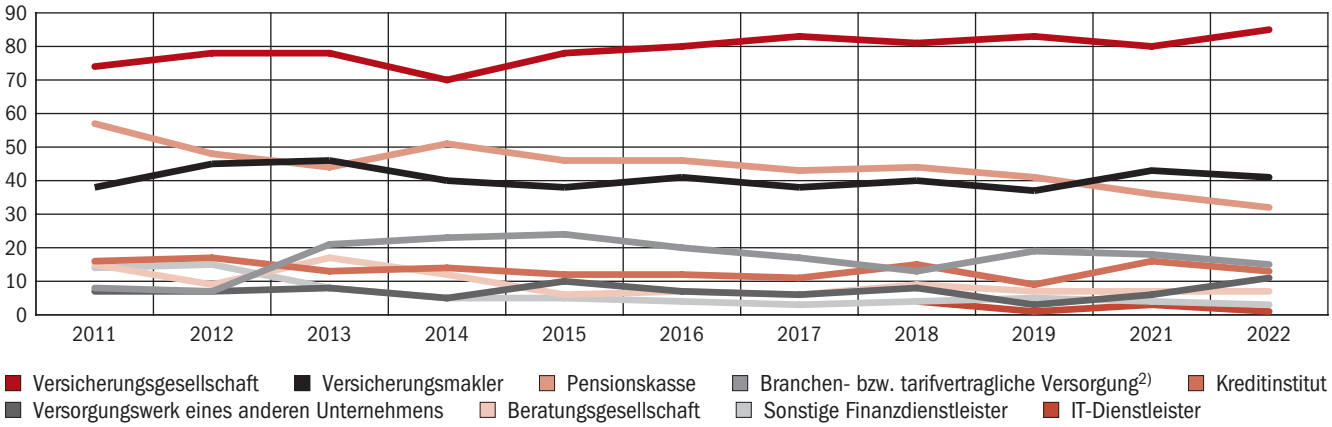
85 Prozent der Betriebe im Mittelstand kooperieren mit der Versicherungswirtschaft, während die Marktanteile von Pensionskassen langsam zurückgehen. Mehr Betriebe schließen sich bei der bAV zu Kooperationen zusammen. Langjährige Kooperation, überzeugende Services und Produkte sind die wichtigsten Auswahlkriterien für bAV-Dienstleister. Als Service erwarten die Betriebe von ihren Dienstleistern zuerst transparente Leistungen.

85 Prozent der befragten Betriebe kooperieren für die betriebliche Altersversorgung mit Versicherungsunternehmen. Damit erreicht die Versicherungsbranche als Kooperationspartner des Mittelstands in dieser Studienreihe einen neuen Höchstwert nach 80 Prozent im vergangenen Jahr. Laut der Detailanalyse liegen die Versicherer auch bei allen Untergruppen der Befragten deutlich vor den anderen bAV-Anbietern und Dienstleistern. So geben die befragten Betriebe nach Anzahl der Mitarbeiter und nach Branchen für die Assekuranz jeweils Werte zwischen 80 und 90 Prozent. Industriebetriebe und Dienstleistungsgesellschaften unterscheiden sich in dieser Frage nur tendenziell (83 Prozent vs. 87 Prozent; siehe Grafik Seite 26 oben).

Alle anderen abgefragten Kooperationspartner erzielen im Mittelstand keine Mehrheitsnennung. Auf die Versicherungen folgen die Versicherungsmakler mit nahezu stabilen 41 Prozent. Sie kooperieren mit mittelständischen Betrieben aller Größen, am häufigsten mit größeren Betrieben mit 250 bis 500 Mitarbeitern (50 Prozent). Auf Pensionskassen als Kooperationspartner entfallen 32 Prozent. Dieser Wert ist der schwächste für Pensionskassen als Kooperationspartner in dieser Studienreihe. Damit setzt sich der schleichende Relevanzverlust dieser Einrichtung kontinuierlich fort.

Auf den weiteren Plätzen folgen branchen- bzw. tarifvertragliche Versorgungswerke (15 Prozent), Kreditinstitute (13 Prozent), Versorgungswerke anderer Unternehmen (11 Prozent), Beratungsgesellschaften (7 Prozent), sonstige Finanzdienstleister (3 Prozent) und IT-Dienstleister (1 Prozent). Aus dieser Gruppe ragen Versorgungswerke anderer Unternehmen als bAV-Kooperationspartner aufgrund ihres kontinuierlichen Wachstums in den vergangenen Jahren heraus.

**Noch nie waren Versicherungsgesellschaften als bAV-Anbieter für den Mittelstand so dominant**
(Kooperationen mit bAV-Anbietern und Dienstleistern; in % der befragten bAV-Verantwortlichen[1])




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

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

Tatsächlich zeigt sich, dass im Mittelstand immer mehr Betriebe untereinander bei der bAV kooperieren, um ihre Betriebsrentenmodelle gemeinsam noch effizienter zu managen. Vor allem mittlere (13 Prozent) und größere Betriebe (15 Prozent) engagieren sich häufiger bei betriebsübergreifenden bAV-Kooperationen.

## Langjährige Kooperation, überzeugende Services und Produkte entscheiden die Wahl der bAV-Dienstleister

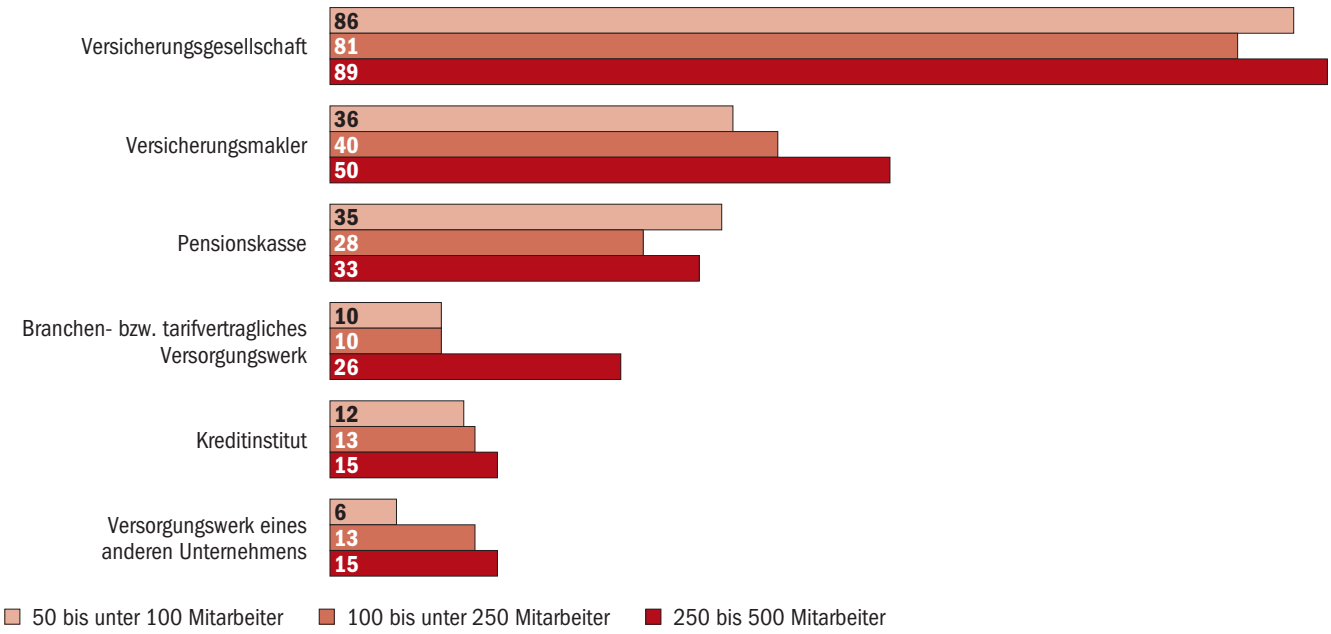
Eine langjährige traditionelle Kooperation (57 Prozent), überzeugende Services (53 Prozent) und überzeugende Produkte (52 Prozent) sind für die meisten Befragten die ausschlaggebenden Gründe bei der Wahl ihrer aktuellen bAV-Anbieter bzw. -Dienstleister. Auf alle anderen abgefragten Entscheidungskriterien entfallen jeweils relativ geringe Nennungen, so auf obligatorische Angebote von Branchen-/Berufs-/Wirtschaftsverbänden (15 Prozent), auf die Bereitstellung digitaler Schnittstellen und Prozesse (13 Prozent), auf unternehmenseigene Versorgungswerke (13 Prozent) oder auf freiwillige Angebote von Berufs-/Wirtschaftsverbänden bzw. Tarifparteien (7 Prozent).

Gerade größere Betriebe mit 250 bis 500 Mitarbeitern legen großen Wert auf eine langjährige traditionelle Kooperation mit ihren bAV-Dienstleistern (69 Prozent vs. 57 Prozent mittlere Betriebe und 49 Prozent kleinere Betriebe). Hingegen sind überzeugende Services und überzeugende Produkte den Betrieben aller Größen nach Zahl der Mitarbeiter in ähnlichem Maße wichtig (jeweils Nennungen zwischen 50 und 56 Prozent). Bei anderen Entscheidungskriterien wie der Bereitstellung digitaler Schnittstellen und Prozesse oder einem unternehmenseigenen Versorgungswerk zeigt sich, dass sich verstärkt größere Betriebe (24 Prozent bzw. 19 Prozent) daran orientieren.

**Sowohl Industrie als auch Dienstleistungsbetriebe kooperieren überwiegend mit Versicherungsgesellschaften**
(aktuelle Kooperationen mit einer Versicherung als bAV-Anbieter und Dienstleister; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche[1])

1) Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

**Die Assekuranz ist als bAV-Anbieter für Betriebe aller Größen der wichtigste Partner**
(aktuelle Kooperationen mit bAV-Anbietern und Dienstleistern; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

## Sichere Kapitalanlage hat Priorität

Die bAV-Entscheider legen bei der Auswahl von bAV-Produkten unterschiedliche Anforderungen zugrunde, die sie zudem verschieden gewichten. Als wichtigstes Auswahlkriterium benennen die bAV-Entscheider eine sichere Kapitalanlage (95 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig). Zudem sind für sie eine einfache Verwaltung (92 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig), eine hohe Rendite (88 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig), mehrere Auszahlungsoptionen (88 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig) und Inflationsschutz (85 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig) besonders relevant.

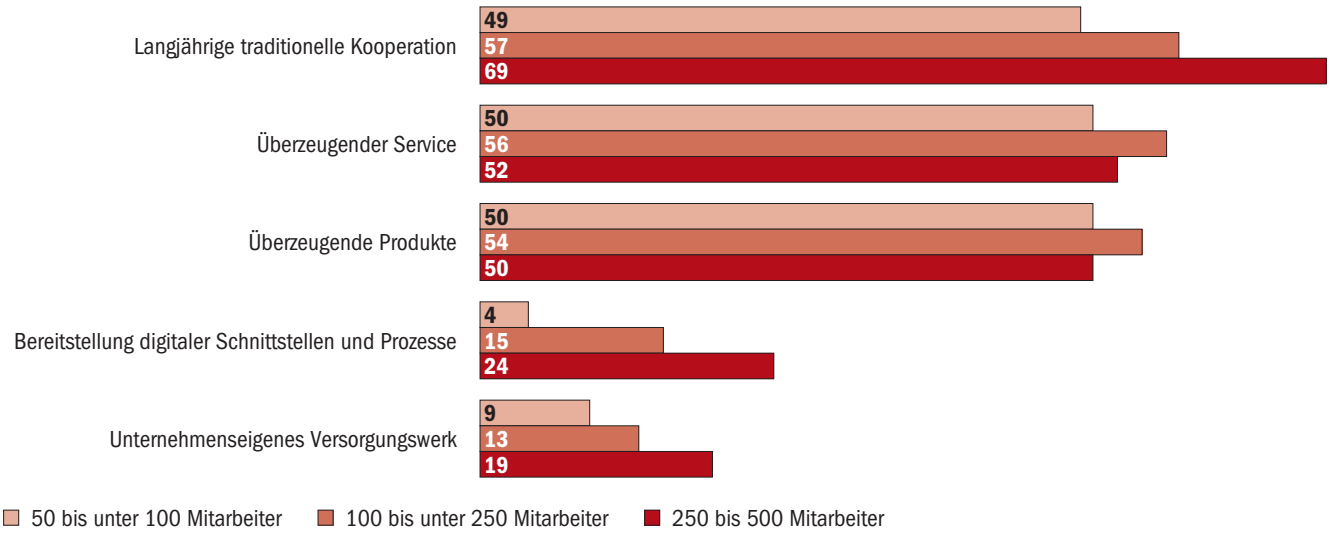
Dahinter folgen die Aspekte flexibler Zeitpunkt des Leistungsbeginns (67 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig), variables Beitragsmodell (61 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig) und schadenabhängige Beitragshöhe bei

**Langjährige Kooperation und Service- sowie Produktqualität überzeugen die meisten Betriebe**
(ausschlaggebende Gründe für die Wahl der aktuellen bAV-Anbieter bzw. -Dienstleister; in % der befragten bAV-Verantwortlichen[1])

1) Mehrfachnennungen möglich.

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

**Vor allem größere Betriebe setzen bei der Dienstleisterwahl auf langjährige Kooperationen**
(ausschlaggebende Gründe für die Wahl der aktuellen bAV-Anbieter bzw. -Dienstleister; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl[1])




1) Mehrfachnennungen möglich.

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

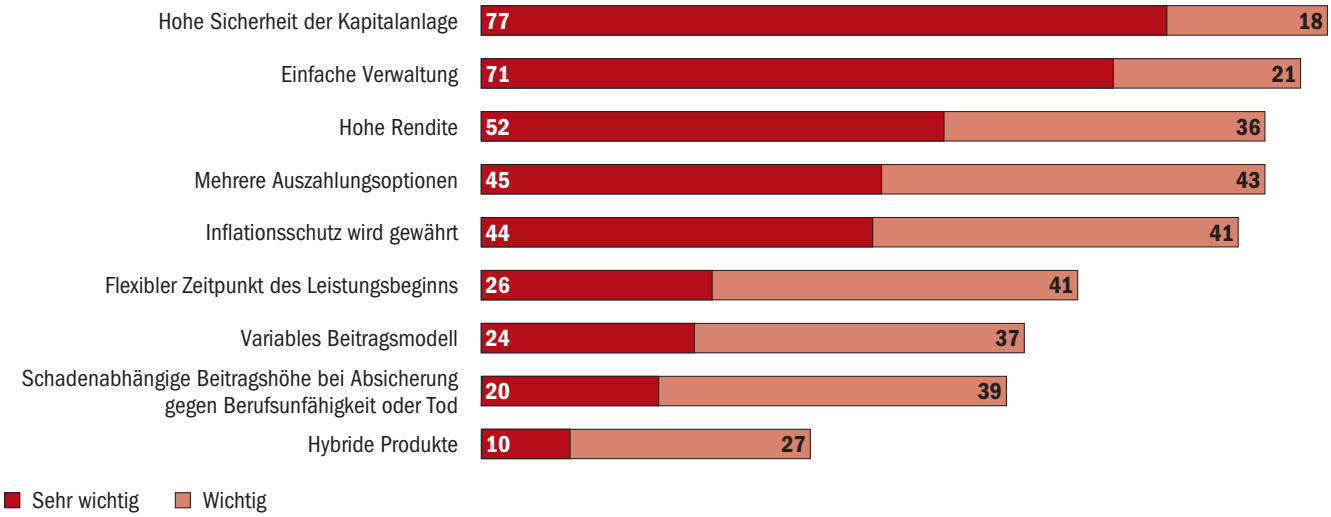
Absicherung gegen Berufsunfähigkeit oder Tod (59 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig). Am Ende stehen hybride Produkte (37 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig). Dabei geht es um eine gemischte Investition in unterschiedliche Anlageformen, bei der das Unternehmen die Form der Kapitalanlage mitbestimmen kann.

Die Detailanalyse der Befragungsergebnisse nach Anzahl der Mitarbeiter zeigt, dass die Betriebe unabhängig von ihrer Größe die meisten Auswahlkriterien ähnlich bewerten. So erachten jeweils rund 90 Prozent der Befragten aus kleineren, mittleren und größeren Betrieben eine hohe Sicherheit der Kapitalanlage für sehr wichtig bzw. wichtig, wenn es um die Entscheidung über ein neues bAV-Produkt geht (siehe Grafik Seite 27 unten). Ähnlich hoch fallen die Werte in der Frage nach hoher Rendite als Entscheidungskriterium aus. Bei dieser Antwort bewegen sich die Werte für die Größengruppen in einer Spanne zwischen 85 Prozent und 90 Prozent. Die Anteile der kleineren, mittleren und größeren Betriebe, denen ein variables Beitragsmodell sehr wichtig bzw. wichtig ist, belaufen sich für die drei Größengruppen jeweils auf rund 60 Prozent.

## Transparente Leistungen haben Priorität

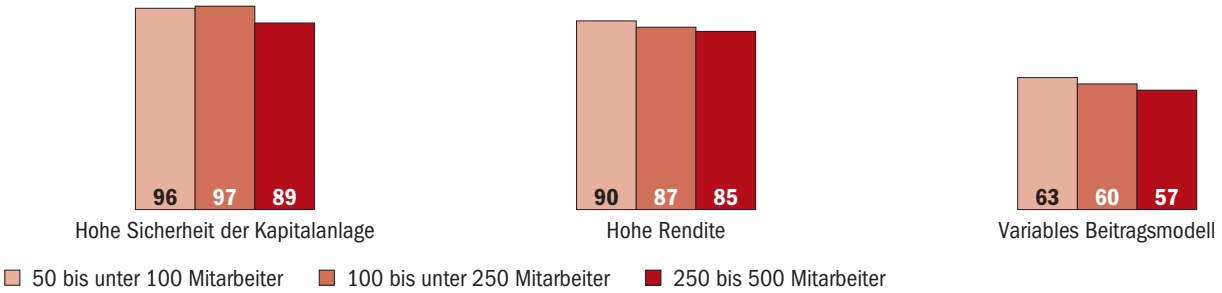
Bei der Frage nach der Relevanz von Services des aktuellen bAV-Dienstleisters nennen die Befragten an erster Stelle den Aspekt, dass Leistungen des bAV-Anbieters

**In Krisenzeiten ist dem Mittelstand Sicherheit in der Kapitalanlage besonders wichtig**
(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.

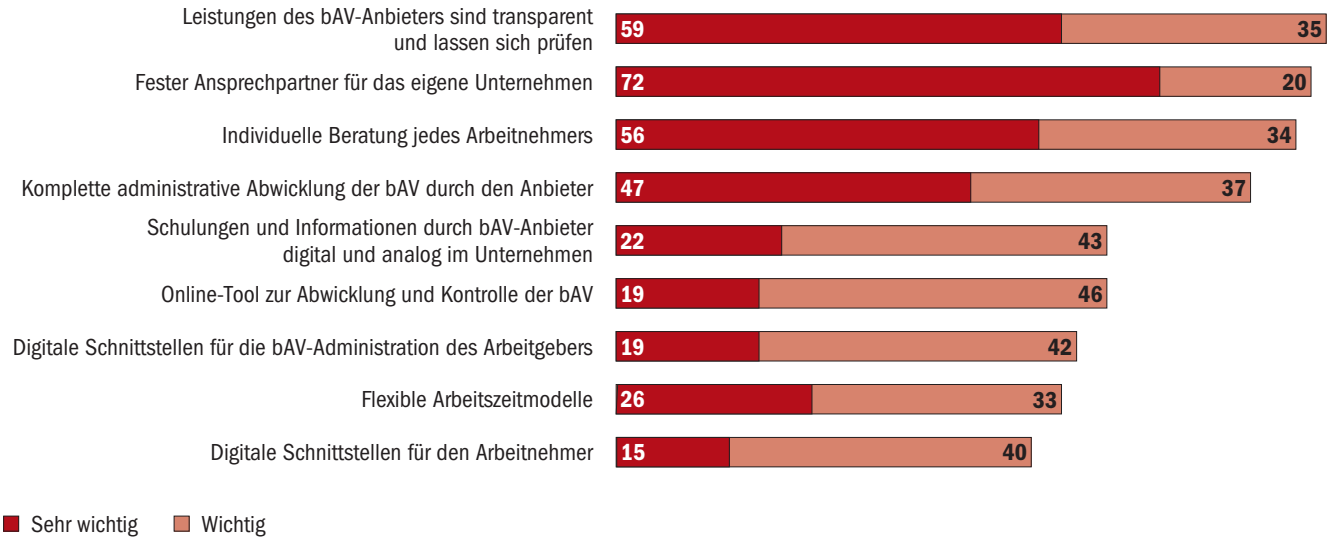
**Betriebe aller Größen legen Wert auf eine sichere Kapitalanlage**
(sehr große bzw. große Relevanz der ausgewählten Eigenschaften, die dem Unternehmen bei der Auswahl von bAV-Produkten wichtig sind; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiteranzahl)




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

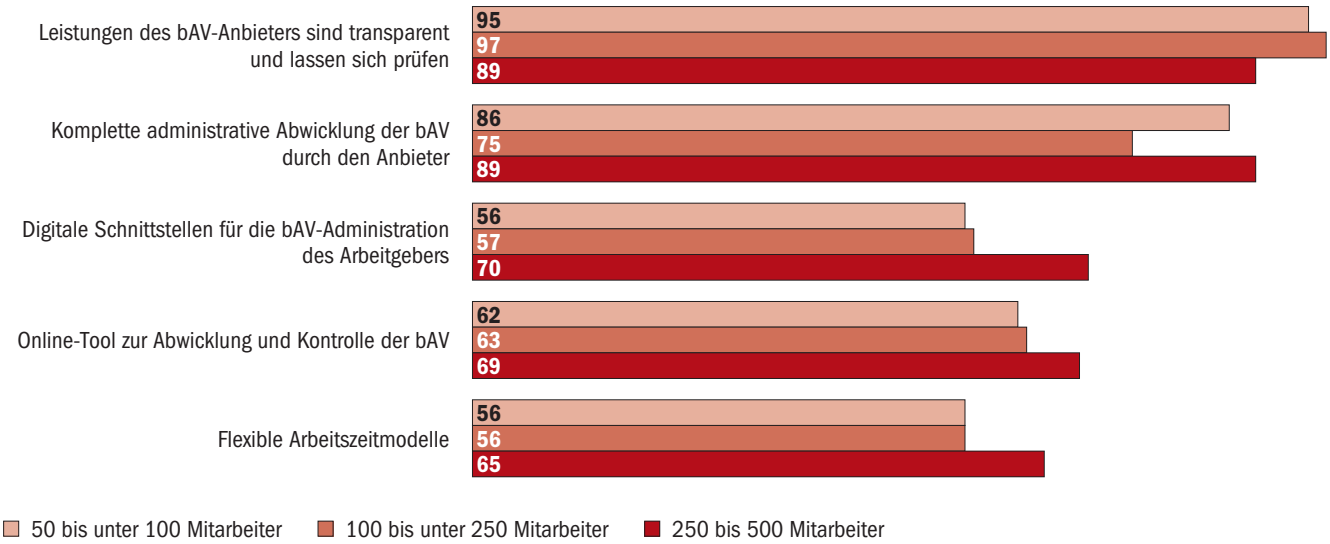
transparent sind und sich prüfen lassen (94 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig). Fast ebenso relevant ist den Betrieben ein fester Ansprechpartner für das eigene Unternehmen (92 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig). Davon sagen allein 72 Prozent, ein fester Ansprechpartner sei ihnen sehr wichtig. 90 Prozent messen einer individuellen Beratung jedes Arbeitnehmers sehr große bzw. große Relevanz bei. Dahinter folgen die komplette administrative Abwicklung der bAV durch den Anbieter (84 Prozent), Schulungen und Informationen durch bAV-Anbieter digital und analog im Unternehmen (65 Prozent), ein Online-Tool zur Abwicklung und Kontrolle der bAV (65 Prozent), digitale Schnittstellen für die bAV-Administration des Arbeitgebers (61 Prozent), flexible Arbeitszeitmodelle (59 Prozent) und digitale Schnittstellen für den Arbeitnehmer (55 Prozent).

**Unternehmen legen größten Wert auf festen Ansprechpartner beim bAV-Anbieter**
(Services des aktuellen bAV-Anbieters, die den Befragten wichtig sind; in % der befragten bAV-Verantwortlichen)




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

**Transparenz in bAV-Services ist dem Mittelstand besonders wichtig**
(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

**Altersteilzeitkonto:** Zeitwertkonto für die Erfassung von Wertguthaben aus Altersteilzeitarbeit

**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 (2022: 3.384 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/Pensionszusage:** 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.

**Gleitzeitkonto:** Zeitwertkonto zur Erfassung von Zeitguthaben und -schulden im Rahmen einer in gewissem Rahmen frei geregelte Arbeitszeit

**Lebensarbeitszeitkonto:** Zeitwertkonto für die langfristige Erfassung von Zeitguthaben

**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.

**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
Frankenallee 71–81
60327 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: 978-3-948353-41-4

9 783948 353414