

Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2019

Vorsorge und Personalplanung
aus der Sicht von bAV-Verantwortlichen



Inhalt

Vorwort	3
Executive Summary	4
Befragung im Profil	6
Befragungsergebnisse	7
BRSG kommt im Mittelstand an	7
Auf dem bAV-Markt zeigt das BRSG noch wenig Wirkung	14
Transparenz, Qualität und Kontinuität prägen Partnerschaften in der bAV	19
Komplexität durch Digitalisierung meistern	24
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.

© März 2019

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

F.A.Z.-Institut für Management-, Markt- und Medieninformationen GmbH, Frankenallee 68–72,
60327 Frankfurt am Main (Herausgeber; Geschäftsführung: Dr. Gero Kalt, Hannes Ludwig)

FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH – Der F.A.Z.-Fachverlag, Frankenallee 68–72, 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

Lektorat: Kirstin Gründel

Druck und Verarbeitung: Boschen Offsetdruck GmbH,
Alpenroder Straße 14, 65936 Frankfurt am Main, www.boschendruck.de

Diese Studie wurde klimaneutral hergestellt.

Der CO₂-Ausstoß wurde durch Klimaschutzprojekte kompensiert.

Titelfoto: iStock.com/D-Keine

ISBN: 978-3-945999-81-3

Vorwort

Die Marktdurchdringung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) im Mittelstand und insbesondere bei den kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) soll steigen – so wollen es der Gesetzgeber sowie alle Experten und Lobbyisten, mit deren Hilfe das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) vor über einem Jahr an den Start gehen konnte. Doch große Effekte, Zuwächse im Markt oder erste Sozialpartnermodelle sucht man bislang vergebens. Jüngst hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in seiner neuen „Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung 2017“, die Kantar Public im Auftrag erstellt hat, sogar von einem leichten Rückgang der Marktdeckung der bAV in Deutschland berichtet. Demnach ist zwar die absolute Zahl der Beschäftigten, die eine bAV-Anwartschaft erworben haben, von Dezember 2015 bis Dezember 2017 von 17,6 Millionen Personen um 2,9 Prozent auf 18,1 Millionen Personen gestiegen. Aber relativ zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer im Dezember 2017 bedeutet der Anteil von 55,6 Prozent der Beschäftigten, die eine bAV-Anwartschaft erworben haben, im Vergleich zum Dezember 2015 einen Rückgang um 1 Prozentpunkt. Also Rückschritt statt Fortschritt!

War es das schon mit dem BRSg? Nein, antwortet der Mittelstand in unserer Befragung entschieden. Das neue Gesetz bietet gerade seiner Hauptzielgruppe, den KMUs, deutlich mehr Anreize und Möglichkeiten als nur Sozialpartnermodelle, die von Tarifverträgen abhängen und deren Zeit erst noch kommen wird. Deshalb wollen wir in der achten Studie unserer Reihe zur „Betrieblichen Altersversorgung im Mittelstand“ den Fokus auf die Elemente des BRSg legen, die die Unternehmen bereits jetzt umsetzen können bzw. müssen. Die Stichworte hierfür sind unter anderem die Weitergabe der 15-prozentigen Sozialversicherungsersparnis der Arbeitgeber, die Förderung für Geringverdiener und die Gleichstellung der betrieblichen Riesterrente mit der privaten Riesterrente.

Die Berliner Marktforschungsgesellschaft forsa interviewte im Januar 2019 insgesamt 200 Personalverantwortliche mit der Zuständigkeit für die betriebliche Altersversorgung aus deutschen mittelständischen Unternehmen mit 50 bis 500 Mitarbeitern zu aktuellen Entwicklungen, zum bAV-Angebot, zum Bedarf an Produkten und Services sowie zum HR-Management. Dabei erfolgte die Erhebung in Form computergestützter Telefoninterviews anhand eines strukturierten Fragebogens nach der Methode des Computer Aided Telephone Interviewing (CATI). Die Befragten wurden im Rahmen einer systematischen Zufallsauswahl ermittelt. Wir führen zusammen mit den Ergebnissen der früheren Studien seit 2011 Zeitreihen zu mehreren Fragen fort.

*Generali Deutschland
F.A.Z.-Institut*

EXECUTIVE SUMMARY:

Auch ohne Sozialpartnermodell nutzt der Mittelstand bereits das BRSVG

Noch ist kein Sozialpartnermodell an den Start gegangen, doch der Mittelstand nutzt bereits jetzt immer mehr Elemente aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSVG). So haben sich bereits viele Betriebe auf die aktuelle bzw. künftige Weitergabe der SV-Ersparnis des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer vorbereitet. Bislang ist das BRSVG bei der Marktdurchdringung aber noch nicht zu spüren. Auf die immer größere Komplexität der bAV antworten die Betriebe mit der Forderung nach ganzheitlichen digitalen Lösungen, die über das reine bAV-Produkt hinausgehen.

Mittelständische Betriebe beginnen, das BRSVG mit Leben zu füllen

Ob ein erstes Sozialpartnermodell nun bald auf den Markt kommt oder nicht: Der Mittelstand wartet nicht länger ab, sondern nimmt das BRSVG schon heute aktiv an und plant konkrete Schritte, um Teile des Gesetzes im eigenen Betrieb anzuwenden. Vor allem größere Betriebe greifen die Möglichkeiten des Gesetzes aktiv auf. Eine knappe Mehrheit aller befragten Betriebe ist seit Jahresbeginn so aufgestellt, dass sie die 15-prozentige Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer weitergeben könnten. Auch hier sind die größeren Betriebe die Vorreiter. Da diese Vorschrift für alte Verträge aber erst ab 2022 gilt, warten die meisten Betriebe mit den Vorbereitungen dafür noch ab. Von den anderen knapp 50 Prozent, die noch nicht auf die Weitergabe der SV-Ersparnis vorbereitet sind, plant nur ein kleiner Teil, das in nächster Zeit nachzuholen, während die übrigen Unternehmen das Thema noch nicht auf die Agenda gesetzt haben.

Inzwischen nehmen auch immer mehr Beschäftigte im Mittelstand das Gesetz wahr und sprechen mit der eigenen Personalabteilung darüber. So gibt gut jeder fünfte bAV-Entscheider an, mit den Mitarbeitern über das neue Gesetz zu reden

Der Mittelstand braucht mehr komplexe digitale Lösungen, um die wachsende Komplexität der bAV und der Digitalisierung in den Griff zu bekommen

Der Mittelstand steht vor wachsenden Herausforderungen für die bAV – durch die Digitalisierung, durch laufend neue Complianceanforderungen und durch den anhaltenden Niedrigzins und die daraus resultierenden Belastungen für die Pensionsverpflichtungen. Deshalb wünschen sich die Betriebe nicht nur einfache bAV-Produkte, sondern sie benötigen von den Anbietern mehr komplexe digitale Lösungen, die über das reine Vorsorgeprodukt hinaus auch die digitale Infrastruktur für das Unternehmen und für die Beschäftigten bereitstellen können. Dabei wollen die Betriebe die Lösung aus einer Hand bekommen und nicht auf verschiedene Dienstleister angewiesen sein, mit denen sie über verschiedene Kanäle kommunizieren müssten.

Weiterhin spricht sich die große Mehrheit der befragten Betriebe für Gruppenverträge als Zukunftsmodell aus. Dabei geht es auch um Lösungen, die die bAV-Anbieter unabhängig vom BRSVG bereitstellen. Insbesondere größere Betriebe mit 250 bis 500 Mitarbeitern zeigen ein großes Interesse an solchen Gruppenverträgen, doch auch eine Mehrheit der kleineren Firmen meldet hierbei Bedarf an.

Gegen die Komplexität: Die Betriebe wünschen sich eine einfache Administration, Transparenz bei Leistungen und Produkten sowie Versicherer als Kooperationspartner in der bAV

Der Mittelstand setzt nicht nur auf digitalisierte Gesamtpakete, sondern erwartet von den Produktanbietern und Serviceleistern auch, dass ihre Lösungen sie konkret in der Administration von bAV-Modellen unterstützen und dass sich Produkte und Leistungen transparent bewerten lassen. Fast alle befragten bAV-Entscheider führen eine einfache Verwaltung als wichtigstes Auswahlkriterium für bAV-Lösungen an. Einfachheit bedeutet aber auch, dass es für die Betriebe einfach sein soll, die Leistungen und Prozesse des bAV-Plans zu überprüfen. Deshalb bestehen die bAV-Entscheider auf einem hohen Maß an Transparenz des bAV-Produktes.

Auch spielen Sicherheit in der Kapitalanlage und Flexibilität in mehrfacher Hinsicht eine große Rolle für die Unternehmen. Deshalb bleiben Versicherer die wichtigsten Kooperationspartner des Mittelstands in der bAV. Dabei geben weiterhin eine langjährige Zusammenarbeit sowie überzeugende Produkte und Dienstleistungen den Ausschlag für den einzelnen Dienstleister. Auch Pensionskassen und Versicherungsmakler spielen im langfristig orientierten bAV-Markt als Player eine zentrale Rolle.

Das BRSG bringt die Marktdurchdringung der betrieblichen Altersversorgung im Mittelstand noch nicht spürbar voran

Die Marktdurchdringung ist im Jahr nach dem Inkrafttreten des BRSG nicht spürbar vorangekommen. Lediglich für die Mitarbeiter, die eine bAV nutzen und über eine Anwartschaft verfügen, vermelden die befragten Betriebe einen leicht gestiegenen Marktanteil. Bei den Führungskräften ergibt die Befragung sogar prozentuale Rückgänge in der Marktdurchdringung im Vergleich zur Befragung im Vorjahr.

Trotzdem steht der bAV-Markt nicht still. Kräftig zugelegt gegenüber dem Vorjahr haben die gemischt finanzierten bAV-Modelle, während die reine Entgeltumwandlung nach wie vor in nahezu allen Betrieben im bAV-Portfolio zu finden ist. Die Direktversicherung dominiert zwar den Markt aus Sicht der Durchführungswege, doch Pensionsfonds, Individualmodelle und Zeitwertkonten legen deutlich zu. An einer Stelle zeigt das BRSG bereits jetzt positive Resultate: Die betriebliche Riesterrente weist Wachstum auf.

Die arbeitgeberfinanzierte bAV bleibt eines der wirksamsten Bindungsinstrumente für Mitarbeiter im Mittelstand, flexible Arbeitszeitmodelle verzeichnen die höchste Zufriedenheit seitens der Arbeitgeber

Die bAV mit einer Arbeitgeberbeteiligung bleibt auch in der diesjährigen Befragung ein Top-3-Instrument für die Bindung von Mitarbeitern. Somit zeigt sich: Obwohl die Marktdurchdringung der bAV im Mittelstand insgesamt stagniert oder bei einzelnen Personengruppen sogar leicht rückläufig ist, wissen die meisten Unternehmen um die positive Wirkung einer arbeitgeber(mit)finanzierten Betriebsrente auf die Beschäftigten. Entsprechend hoch fällt die Zufriedenheit der Betriebe mit diesem Instrument mit einem Gesamtwert von 87 Prozent aus. Davon sind allein 41 Prozent sehr zufrieden mit der bAV.

Den höchsten Grad an Zufriedenheit erzielen flexible Arbeitszeitmodelle. Immerhin bieten fast sieben von zehn Betrieben ihren Beschäftigten solche Modelle an. Allein 59 Prozent der befragten Unternehmen sind mit Arbeitszeitmodellen sehr zufrieden. Auch Home-Office-Regelungen kommen in den Betrieben sehr gut an. Die Zufriedenheit der Arbeitgeber mit solchen Angeboten ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen, während Sachentgelte stark an Zustimmung verloren haben.

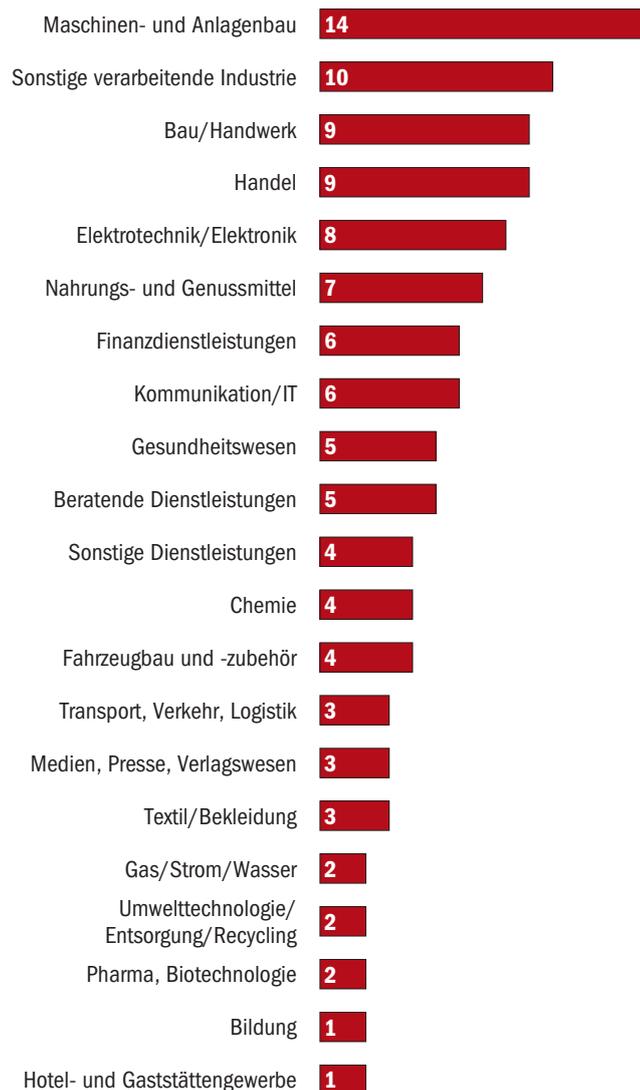
BEFRAGUNG IM PROFIL:

Design und Methodik der Studie

- **Stichprobengröße, Untersuchungszeitraum:** Die Marktforschungsgesellschaft forsa befragte vom 8. bis 31. Januar 2019 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.

Unternehmen nach Branche

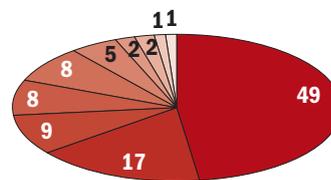
(Branchenzugehörigkeit der befragten Unternehmen, in %)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

- **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; 35 Prozent), mittlere (100 bis unter 250 Mitarbeiter; 41 Prozent) und größere Betriebe (250 bis 500 Mitarbeiter; 25 Prozent) differenzieren.

Funktion der interviewten bAV-Verantwortlichen (in %)

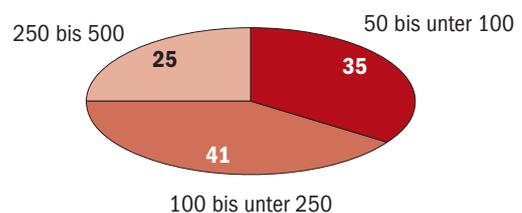


- Leiter der Personalabteilung/HR
- Personalreferent
- Leiter bAV
- Leiter Buchhaltung/Entgeltabrechnung
- Mitglied der Geschäftsführung mit Verantwortung für die Personalabteilung
- Leiter der Geschäftsführung
- Personalvorstand/Arbeitsdirektor
- Kaufmännischer Leiter
- Vorstandsvorsitzender
- Prokurist

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Größe der Unternehmen nach Mitarbeitern

(Anzahl der Mitarbeiter der befragten Unternehmen, in %)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

BEFRAGUNGSERGEBNISSE: BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ

BRSG kommt im Mittelstand an

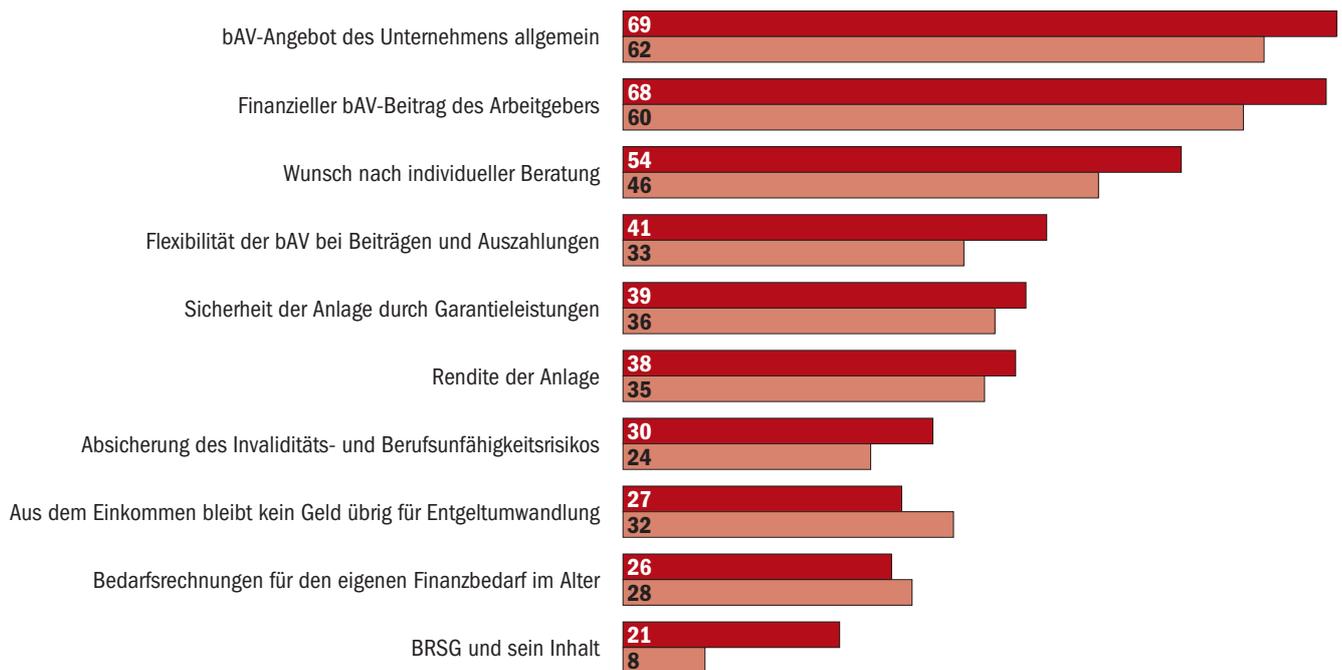
Der Mittelstand nimmt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) heute aktiv an und plant konkret, Teile des Gesetzes in den Betrieben anzuwenden. Auch die Beschäftigten nehmen das Gesetz wahr und sprechen mit der eigenen Personalabteilung darüber. Vor allem größere Betriebe greifen die Möglichkeiten des Gesetzes aktiv auf. Eine knappe Mehrheit der Betriebe ist seit Jahresbeginn so aufgestellt, dass sie die 15-prozentige SV-Ersparnis des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer weitergeben können. Auch hier sind die größeren Betriebe die Vorreiter.

Während es auf der Ebene der Sozialpartner in allen Branchen noch ruhig ist, bewegt sich im Mittelstand in Sachen BRSG einiges. Das gilt auch für die Beschäftigten. Haben vor einem Jahr lediglich 8 Prozent der befragten bAV-Verantwortlichen bei der Frage nach relevanten Gesprächsthemen rund um die bAV im eigenen Betrieb das BRSG genannt, sind es inzwischen bereits 21 Prozent.

Das BRSG kommt vor allem in größeren Betrieben mit 250 bis 500 Mitarbeitern zur Sprache (29 Prozent), während lediglich 13 Prozent der Betriebe mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern von solchen Gesprächen berichten. Unterschiede zeigen sich auch in den Branchengruppen. Während 28 Prozent der Dienstleister das BRSG intern thematisieren, sprechen lediglich 16 Prozent der Industrie darüber (siehe Grafik auf Seite 8).

BRSG gewinnt an Wahrnehmung bei den Beschäftigten

(bAV-Themen, auf die die Mitarbeiter die befragten bAV-Verantwortlichen besonders ansprechen; in % der befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)



■ 2018 ■ 2017

1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Beschäftigte wollen mehr bAV-Themen besprechen

Mit dem BRSG erfährt die Kommunikation über die bAV im Mittelstand neuen Rückenwind. 2018 ist das Interesse der Mitarbeiter zudem an weiteren Themen gestiegen. So informieren sich in 69 Prozent der Betriebe Mitarbeiter allgemein über das bAV-Angebot (2017: 62 Prozent; siehe Grafik auf Seite 7). Fast ebenso viele Unternehmen vermelden Gespräche über den finanziellen Beitrag der Arbeitgeber zur bAV (68 Prozent; 2017: 60 Prozent). Dahinter folgt mit 54 Prozent der Wunsch nach einer individuellen Beratung (2017: 46 Prozent).

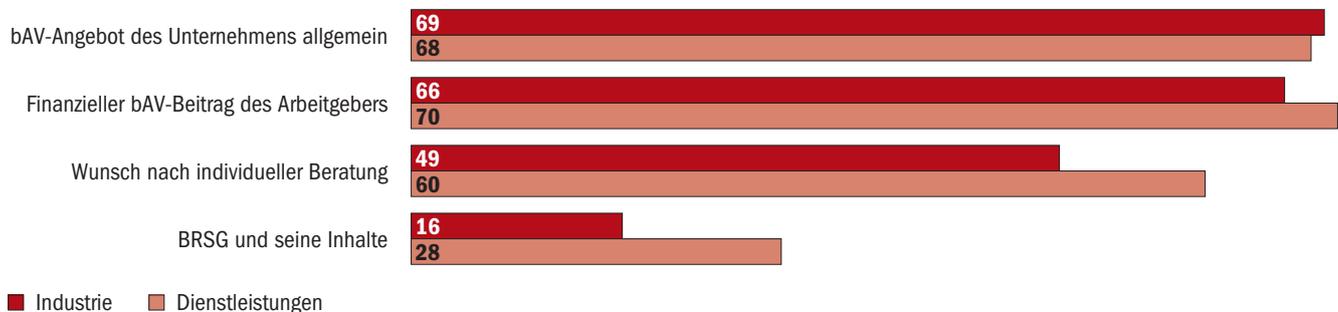
Nachfrage nach Flexibilität in der bAV nimmt zu. In Zeiten, in denen die Arbeitswelt immer flexibler und agiler wird, wächst auch die Nachfrage der Mitarbeiter nach mehr Flexibilität der bAV im Hinblick auf Beiträge und Auszahlungsleis-

tungen (41 Prozent; 2017: 33 Prozent). Dieser Aspekt überholt sogar die Frage nach der Sicherheit der Kapitalanlage durch Garantieleistungen, die im Vorjahresvergleich um 3 Prozentpunkte auf 39 Prozent zulegt. Ähnlich schneidet die Frage nach der Rendite der Anlage ab, die in 38 Prozent der Betriebe Gesprächsthema ist (2017: 35 Prozent). Das gilt auch für die Absicherung des Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitsrisikos (30 Prozent; 2017: 24 Prozent). Positiv ist, dass nur noch 27 Prozent der Betriebe berichten, ihren Beschäftigten bleibe aus dem Einkommen kein Geld für die Entgeltumwandlung übrig (2017: 32 Prozent).

Größere und kleinere Betriebe gehen in der Kommunikation über die bAV in verschiedene Richtungen. Augenscheinlich wird das vor allem bei der Frage nach dem bAV-Angebot des eigenen Betriebs. Dort berichten 80 Prozent der Betriebe mit 250 bis 500 Mitarbeitern, aber nur 50 Prozent der Betriebe mit 50 bis unter 100

In jedem vierten Dienstleistungsunternehmen ist das BRSG ein Gesprächsthema

(ausgewählte bAV-Themen, auf die die Mitarbeiter die befragten bAV-Verantwortlichen besonders ansprechen; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)

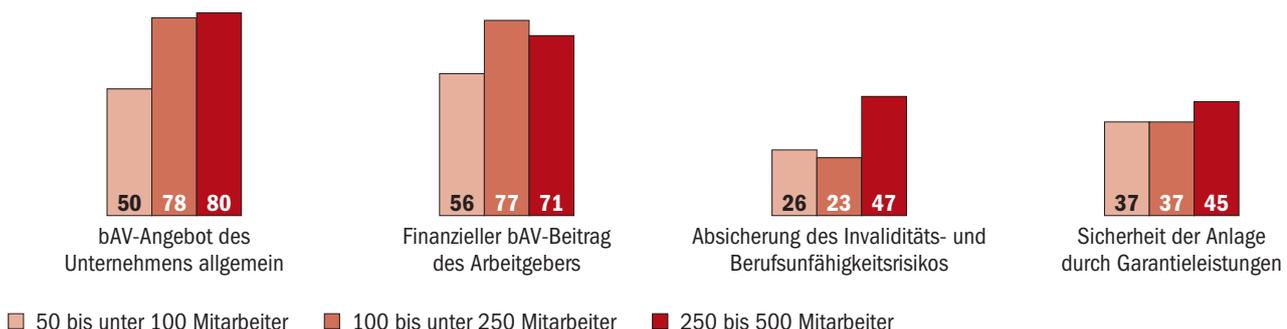


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Je größer der Betrieb, desto größer die Wahrnehmung der bAV durch die Mitarbeiter

(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.-Institut.

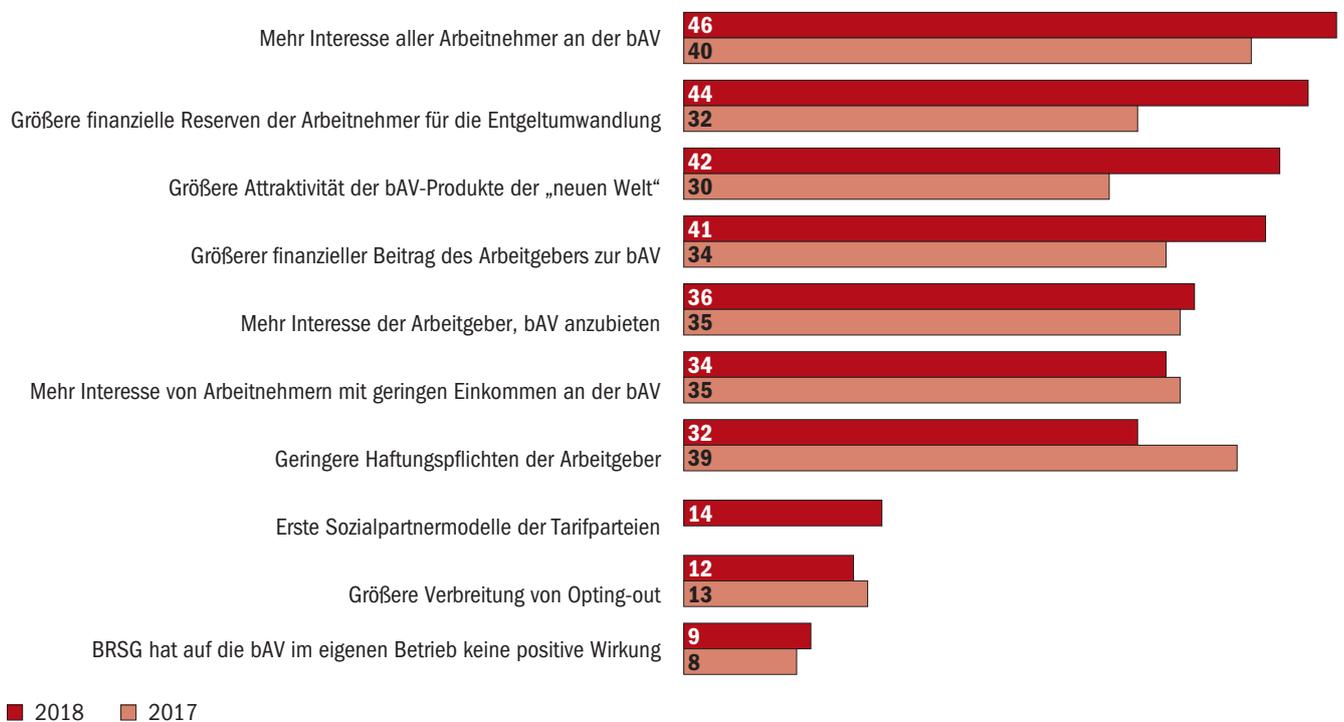
Mitarbeitern von Gesprächen. Ähnlich groß fällt die Differenz zwischen Groß und Klein bei der Frage nach individueller Beratung (69 Prozent vs. 39 Prozent) und nach flexiblen Beiträgen und Auszahlungen (55 Prozent vs. 33 Prozent) aus. Dagegen unterscheiden sich die Branchengruppen bei den diskutierten bAV-Themen weniger voneinander. Die Dienstleister weisen mit 60 Prozent einen größeren Bedarf an individueller Beratung der Mitarbeiter auf als die Industrie (49 Prozent).

bAV-Experten erwarten positive Wirkung des BRSG auf die Marktdurchdringung

Die intensivere Kommunikation über die bAV in den Betrieben spiegelt sich auch in der Erwartungshaltung der befragten bAV-Experten zur positiven Wirkung des BRSG wider. 46 Prozent der Personaler erwarten, dass das Interesse der Beschäftigten an der bAV steigen wird. Im Vorjahr waren es lediglich 40 Pro-

Der erwartete Einfluss des BRSG in den Betrieben nimmt zu

(erwartete positive Wirkung des BRSG im eigenen Unternehmen; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)

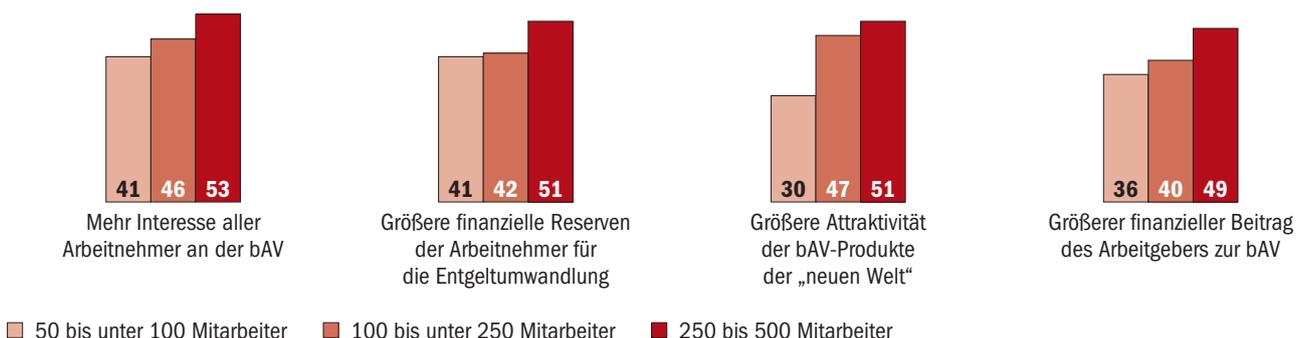


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Jeder zweite Betrieb setzt auf Schubkraft für die bAV

(erwartete positive Wirkung des BRSG im eigenen Unternehmen; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiterzahl¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

zent, aber vor zwei Jahren 64 Prozent. Daran lässt sich ablesen, dass die bAV-Experten das neue Gesetz heute positiver als im Vorjahr bewerten, ohne dass von Euphorie über einen Nachfrageboom die Rede sein kann.

Das BRSG stößt im Mittelstand auf große Zustimmung. Weiterhin bewertet die überwiegende Mehrzahl der Personalentscheider das BRSG positiv. Nur 9 Prozent von ihnen sprechen ihm jeglichen positiven Effekt auf die bAV ab. Deutlich gebessert haben sich die Erwartungen der Unternehmen bezüglich der Finanzierung und der Produktattraktivität. So rechnen 44 Prozent der Befragten damit, dass den Beschäftigten in Zukunft größere finanzielle Reserven für die Entgeltumwandlung zur Verfügung stehen werden. Im Vorjahr haben sich nur 32 Prozent der Befragten so geäußert. Ähnlich blicken die bAV-Experten auf zukünftig höhere finanzielle Beiträge der Arbeitgeber zur bAV (41 Prozent; 2017: 34 Prozent).

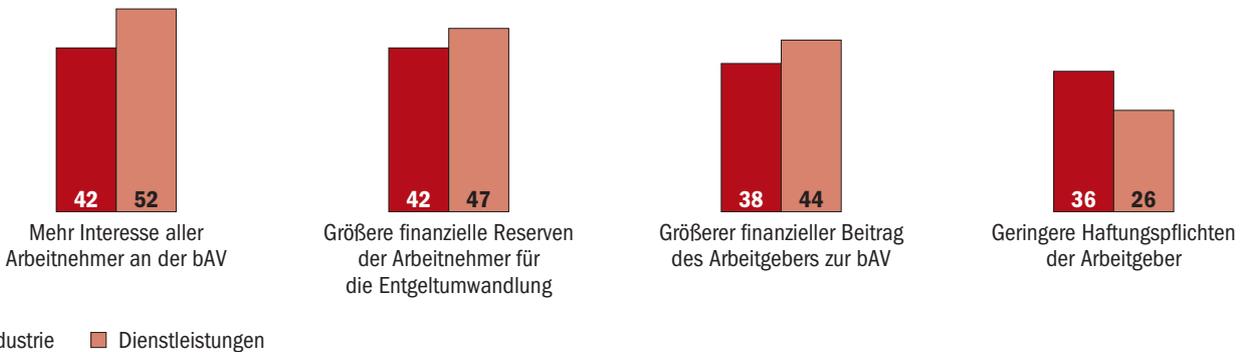
Ein gutes Drittel der Betriebe rechnet damit, dass die Arbeitgeber in Deutschland insgesamt ihr bAV-Angebot erweitern (36 Prozent). Ähnlich hoch schätzen sie die Chancen ein, dass sich Beschäftigte mit geringen Einkommen mehr für die Altersvorsorge interessieren, nachdem der Gesetzgeber die Förderbeiträge für Geringverdiener angehoben hat (34 Prozent). Bei diesen beiden Aspekten hat es im Vergleich zum Vorjahr kaum Veränderungen bei den Befragungswerten gegeben.

Innovative Produkte aus der „neuen Welt“ begrüßt

Beim Blick auf die konkreten Innovationen, die das BRSG bereits gebracht hat oder in Zukunft bringen wird, äußern sich die befragten bAV-Experten unterschiedlich. So schätzen sie die Erleichterungen für Arbeitgeber bei den Haftungspflichten durch das BRSG geringer ein als im Vorjahr (2018: 32 Prozent vs. 39 Prozent 2017). Nur 14 Prozent der Befragten erwarten kurz- bis

Dienstleister versprechen sich mehr Rückenwind für die bAV als die Industrie

(erwartete positive Wirkung des BRSG im eigenen Unternehmen; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Fast jeder zweite Betrieb will das BRSG intern umsetzen

(voraussichtliche Reaktion des eigenen Unternehmens auf das BRSG; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

mittelfristig, dass erste Sozialpartnermodelle der Tarifparteien auf dem Markt sein werden. Dem Opting-out werden keine guten Chancen eingeräumt, in Unternehmen größere Verbreitung zu finden (12 Prozent). Anders sieht es bei den Perspektiven aus, die die Personalentscheider den Produkten der „neuen bAV-Welt“ einräumen. 42 Prozent von ihnen – und damit 12 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr – erachten sie als attraktiver als manche bAV-Produkte der „alten Welt“.

Die Detailanalyse zeigt ein ähnliches Bild wie oben: Die größeren Betriebe mit 250 bis 500 Mitarbeitern messen dem BRSG insgesamt eine positivere Wirkung bei, als es kleinere Betriebe mit 50 bis unter 100 Beschäftigten tun. Vor allem erwarten mit 53 Prozent die meisten Befragten aus größeren Betrieben in Zukunft ein größeres Interesse der Arbeitnehmer an der bAV. Demgegenüber fallen die Vergleichswerte der mittleren (46 Prozent) und kleineren Betriebe (41 Prozent) geringer aus. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage nach größeren finanziellen Reserven der Arbeitnehmer für

die Entgeltumwandlung (51 Prozent der größeren Betriebe) und der nach einem wachsenden Interesse der Geringverdiener an der bAV (43 Prozent der größeren Betriebe). Bei mehreren abgefragten Erwartungen hat sich die Bewertung des BRSG durch die größeren Betriebe positiv entwickelt, während die kleineren Betriebe deutlich zurückhaltender antworten. Der Vergleich der Branchengruppen bei dieser Frage zeigt relativ ähnliche Positionen.

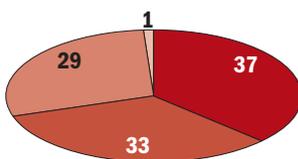
Fast jeder zweite Betrieb will das eigene bAV-Angebot durch das BRSG ausbauen

Der Anteil der befragten Unternehmen, die künftig das eigene bAV-Angebot entsprechend den Möglichkeiten des BRSG vergrößern wollen, ist binnen Jahresfrist von 24 auf 47 Prozent gestiegen und hat sich damit verdoppelt. Gleichzeitig sank die Zahl der Unternehmen, die noch nicht wissen, ob sie ihr bAV-Angebot mit dem neuen Gesetz erweitern wollen, innerhalb eines Jahres

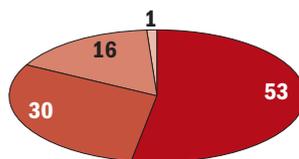
Vor allem größere Mittelständler wollen das BRSG nutzen

(voraussichtliche Reaktion des eigenen Unternehmens auf das BRSG; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiterzahl)

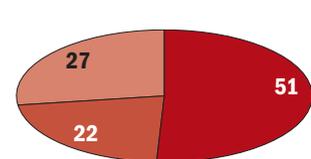
50 bis unter 100 Mitarbeiter



100 bis unter 250 Mitarbeiter



250 bis 500 Mitarbeiter



■ Wir werden unser bAV-Angebot entsprechend dem Gesetz erweitern
 ■ Wir wissen noch nicht, ob wir unser bAV-Angebot erweitern

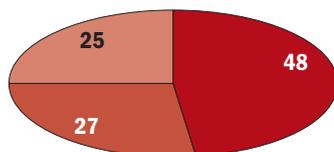
■ Wir werden unser bAV-Angebot nach dem Gesetz nicht ausbauen
 ■ weiß nicht/keine Antwort

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

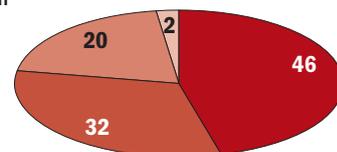
Industrie wird beim BRSG aktiver als die Dienstleister

(voraussichtliche Reaktion des eigenen Unternehmens auf das BRSG; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche)

Industrie



Dienstleistungen



■ Wir werden unser bAV-Angebot entsprechend dem Gesetz erweitern
 ■ Wir wissen noch nicht, ob wir unser bAV-Angebot erweitern

■ Wir werden unser bAV-Angebot nach dem Gesetz nicht ausbauen
 ■ weiß nicht/keine Antwort

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

von 49 auf 29 Prozent. Schließlich ist die dritte Gruppe der Befragten, die sich gegen einen Ausbau des eigenen bAV-Portfolios entschieden haben, mit 23 Prozent – nach 26 Prozent vor einem Jahr – nur geringfügig gesunken. Unter dem Strich lässt sich festhalten, dass das BRSG inzwischen im Mittelstand angekommen ist und die Betriebe dessen Möglichkeiten nutzen wollen.

Der Mittelstand beginnt, die Chancen des BRSG zu nutzen.

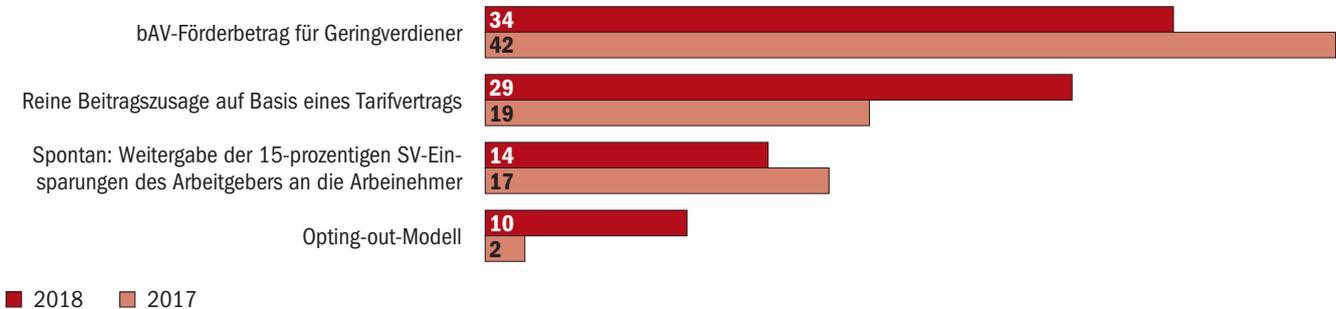
Im Detail zeigt sich, dass vor allem die größeren (51 Prozent) und die mittleren Betriebe (53 Prozent) mit 100 bis 500 Mitarbeitern das neue Gesetz nutzen wollen, um das eigene bAV-Angebot auszubauen. Beide Werte liegen um mehr als 20 Prozentpunkten über den Vergleichswerten des Vorjahres. Auch die kleineren Betriebe mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern reagieren längst auf das BRSG. 37 Prozent dieser Befragten wollen ihr bAV-Portfolio ausbauen nach 16 Prozent vor

einem Jahr – ein Plus von 21 Prozentpunkten. Zugleich wollen 29 Prozent der kleineren Mittelständler ihr bAV-Angebot künftig nicht vergrößern. Das ist ein ebenso hoher Anteil wie vor einem Jahr. 33 Prozent von ihnen haben sich noch nicht entschieden.

Die beiden Branchengruppen Industrie und Dienstleistungen positionieren sich in der Frage nach den Reaktionen auf das BRSG ähnlich. Somit plant fast jeder zweite Betrieb aus beiden Gruppen, künftig das BRSG zu nutzen, um das eigene bAV-Angebot auszubauen (48 Prozent Industrie, 46 Prozent Dienstleistungen). Abweichungen zwischen beiden Gruppen zeigen sich bei den Anteilen der Unternehmen, die keinen Handlungsbedarf bei der bAV für sich sehen – wie bereits im Vorjahr. So wollen 25 Prozent der Industrieunternehmen und 20 Prozent der Dienstleistungsgesellschaften ihr bAV-Angebot nicht erweitern. Jeweils rund 30 Prozent aus beiden Gruppen haben sich noch nicht entschieden.

KMU warten auf die ersten Sozialpartnermodelle

(geplante Form, das bAV-Angebot zu erweitern; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, deren Unternehmen planen, das bAV-Angebot entsprechend dem Gesetz zu erweitern¹⁾)

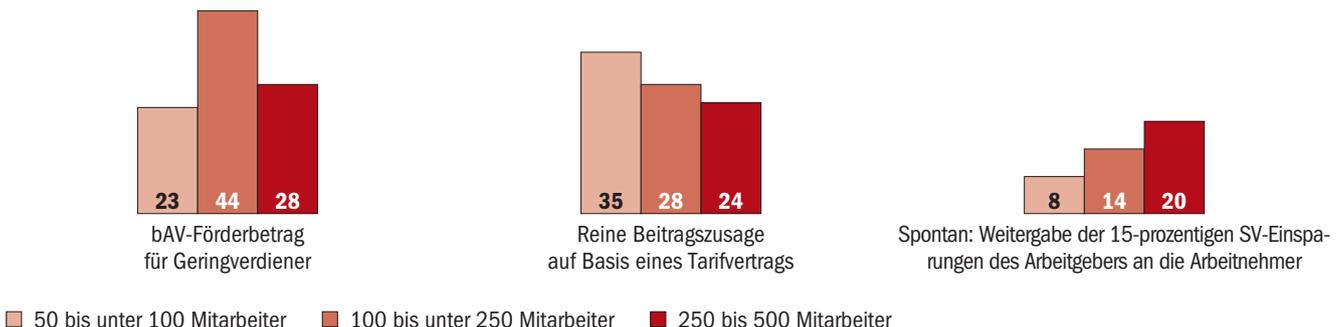


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Vor allem mittelgroße Betriebe wollen den Förderbetrag für Geringverdiener weitergeben

(geplante Form, das bAV-Angebot zu erweitern; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, deren Unternehmen planen, das bAV-Angebot entsprechend dem Gesetz zu erweitern, nach Mitarbeiterzahl¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Drei von zehn BRSG-Nutzern warten auf rBZ

Die Unternehmen, die ihr bAV-Angebot entsprechend dem BRSG erweitern wollen, planen zuerst mit dem bAV-Förderbetrag für Geringverdiener (34 Prozent; 2017: 42 Prozent). Damit gehen die Werte für diese Option im dritten Jahr in Folge zurück nach 47 Prozent im Jahr 2016. Anders sieht es beim Anteil der Befragten aus, die eine reine Beitragszusage (rBZ) auf der Basis eines Tarifvertrags favorisieren (29 Prozent; 2017: 19 Prozent). Spontan nennen 14 Prozent die Weitergabe der 15-prozentigen SV-Einsparungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer. Für das Opting-out-Modell sprechen sich 10 Prozent aus (2017: 2 Prozent). Im Einzelnen votieren immerhin 35 Prozent der Betriebe mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern für eine rBZ auf der Basis eines Tarifvertrags. Dagegen votieren die mittleren (44 Prozent) und die größeren Betriebe (28 Prozent) mit 100 bis 500 Mitarbeitern dafür, den bAV-Förderbetrag für Geringverdiener zu nutzen.

Auf die Frage, ob der eigene Betrieb für neue Verträge bereits zum 1. Januar 2019 die Weitergabe der 15-prozentigen Sozialversicherungsersparnisse des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung vornimmt, antworten 22 Prozent der Befragten, dass sie dies nur für neue Verträge ab Jahresbeginn 2019 tun. Weitere 29 Prozent führen die Weitergabe der SV-Ersparnis für den Vertragsbestand und für neue Verträge seit Jahresbeginn aus. Weitere 13 Prozent geben an, die Weitergabe der SV-Ersparnis noch zu planen, während weitere 14 Prozent sie weder umsetzen noch planen.

Vor allem die mittleren und die größeren Betriebe mit 100 bis 500 Mitarbeitern setzen die Weitergabe der SV-Ersparnis jeweils mehrheitlich um. Bei den kleineren Betrieben mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern beträgt der Anteil der Umsetzer insgesamt 42 Prozent.

Gut jeder zweite Betrieb ist auf die Weitergabe der SV-Ersparnis vorbereitet.

Nur jeder zweite Betrieb setzt die Weitergabe der SV-Ersparnis bereits um

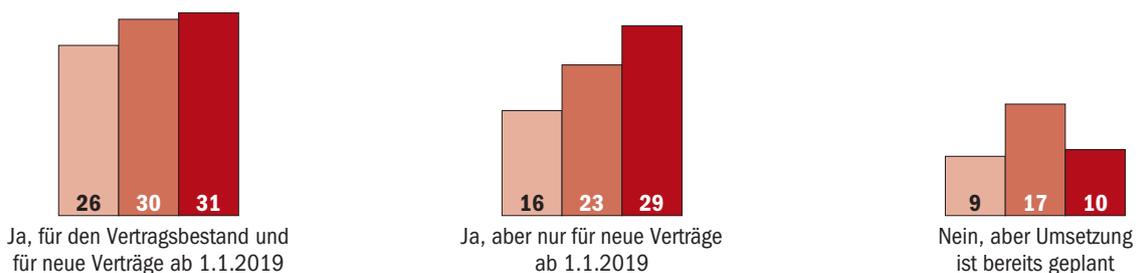
(Frage, ob der eigene Betrieb für neue Verträge bereits zum 1.1.2019 die Weitergabe der 15-prozentigen Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung laut BRSG umgesetzt hat; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Deutliche Mehrheit der größeren Betriebe hat sich auf die Weitergabe der SV-Ersparnis eingestellt

(Frage, ob der eigene Betrieb für neue Verträge bereits zum 1.1.2019 die Weitergabe der 15-prozentigen Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung laut BRSG umgesetzt hat; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiterzahl)



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

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

BEFRAGUNGSERGEBNISSE: BAV-MARKT

Auf dem bAV-Markt zeigt das BRSG noch wenig Wirkung

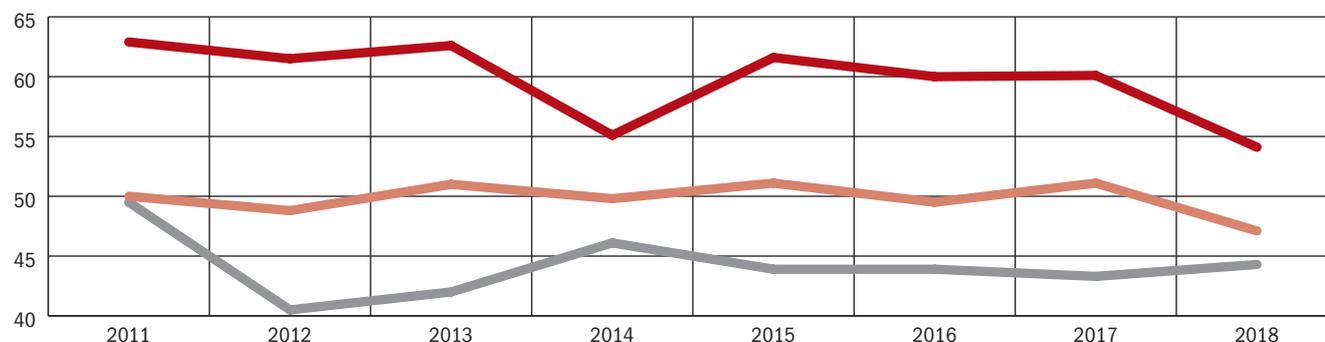
Die Marktdurchdringung ist im Jahr nach dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes nicht vorangekommen. Lediglich für die Mitarbeiter, die eine bAV nutzen, vermelden die befragten Betriebe einen leicht gestiegenen Marktanteil. Kräftig zugelegt haben die gemischt finanzierten bAV-Modelle, während die reine Entgeltumwandlung in nahezu allen Betrieben im Portfolio liegt. Die Direktversicherung dominiert den Markt, während Pensionsfonds, Individualmodell und Zeitwertkonten deutlich zulegen. Betriebliche Riesterrenten profitieren vom BRSG.

Der Gesetzgeber hat das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) vor allem deshalb initiiert, um die Marktdurchdringung der bAV im Mittelstand und in KMUs voranzubringen. Allerdings zeigt sich bislang noch wenig Aufbruchstimmung im Markt, wie die Befragung zeigt. Demnach ist die Marktdurchdringung der bAV in Teilen sogar rückläufig. So schätzen die bAV-Verantwortlichen die durchschnittliche Teilnehmerate der Mitarbeiter unterhalb der Führungskräfte auf 44,3 Prozent. Im Vorjahr betrug sie mit 43,3 Prozent noch 1 Prozentpunkt weniger. Unklar ist, ob dieser Zuwachs binnen Jahresfrist auf erste Impulse des BRSG zurückgeht, zumal sich die Abweichung noch im Rahmen der statistischen Fehlertoleranz bewegt.

Schwieriger als bei den Mitarbeitern stellt sich die Entwicklung der Marktdurchdringung der bAV im Topmanagement und im mittleren Management dar. Laut den Schätzungen der bAV-Verantwortlichen sank die Marktdurchdringung im Topmanagement 2018 im Vergleich zum Vorjahr 2017 um 6 Prozentpunkte auf 54,1 Prozent. Der Vergleichswert für das mittlere Management gab im gleichen Zeitraum um 4 Prozentpunkte auf 47,1 Prozent nach. In welchen einzelnen Bereichen und Unternehmensgruppen fallen die geringeren Werte besonders auf? Die Marktdurchdringung der bAV im Topmanagement war 2018 vor allem in den größeren Betrieben mit 250 bis 500 Mitarbeitern niedriger als im Vorjahr (50 Prozent). Umgekehrt schätzen die befrag-

Marktdurchdringung stagniert weiterhin

(durchschnittliche Teilnahme an der 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.

ten bAV-Experten die Teilnahmequote der Manager umso höher ein, je kleiner ihr Betrieb ist. So betragen die Vergleichswerte für Topführungskräfte in mittleren Betrieben mit 100 bis unter 250 Beschäftigten 51,9 Prozent und in kleineren Betrieben mit 50 bis unter 100 Beschäftigten 61,8 Prozent. Beim mittleren Management liegen die Betriebe aller drei Größenordnungen nach Mitarbeiterzahl in einer Spanne von 45 bis 48 Prozent nah beieinander. Ähnlich fallen die Werte für Industrie (48,4 Prozent) und Dienstleister (45 Prozent) in dieser Personengruppe aus. Bei den Mitarbeitern ist die Teilnahmequote mit jeweils über 44 Prozent fast gleich hoch. Im Topmanagement der Industriebetriebe ist der Wert mit 57,7 Prozent diesmal deutlich höher als der der Dienstleister (50,5 Prozent).

Schaut man sich die Ergebnisse für die Marktdurchdringung nach Finanzierungsform an, zeigt sich, dass die Unternehmen, die eine rein arbeitgeberfinanzierte Be-

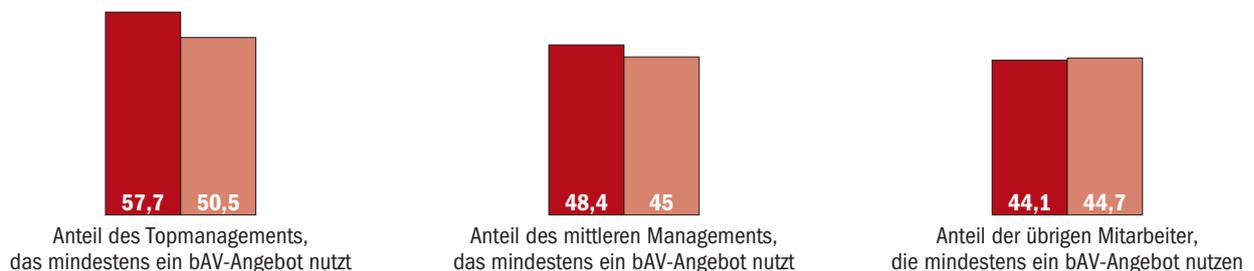
triebsrente anbieten, für alle drei Personengruppen jeweils die höchsten Werte in der Marktdurchdringung aufweisen. So beträgt der Wert für das Topmanagement bei dieser Finanzierungsform 65,1 Prozent. In Betrieben, die gemischt arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Betriebsrenten anbieten, liegt der Vergleichswert bei 57,4 Prozent, bei den Unternehmen mit einer rein arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung bei 53,3 Prozent.

Auch die beiden anderen Personengruppen weisen diese Reihenfolge in den Ergebniswerten nach Finanzierungsform der bAV auf. So weisen Unternehmen mit einer rein arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente im Angebot bei den übrigen Mitarbeitern eine Beteiligung von 58,8 Prozent auf. Bei den Anbietern von gemischt arbeitgeber- und arbeitnehmerfinan-

Eine finanzielle Beteiligung des Chefs an der bAV motiviert die Mitarbeiter.

Industrie liegt in der Marktdurchdringung deutlich vor den Dienstleistern

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



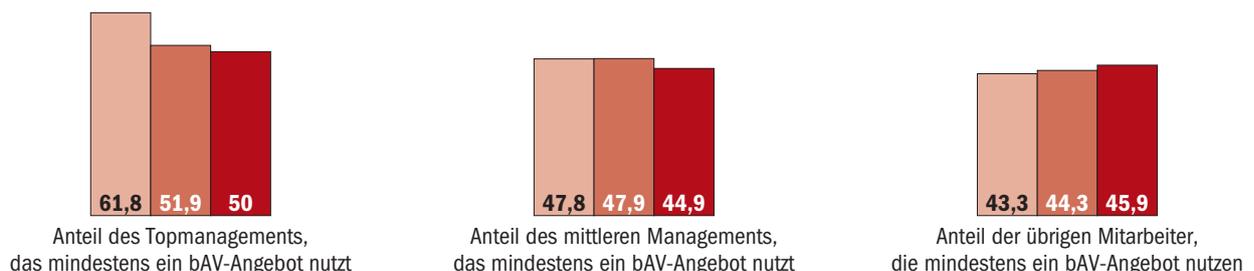
■ Industrie ■ Dienstleistungen

1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Nur das Management weist in allen Größengruppen mehrheitliche bAV-Anteile auf

(durchschnittliche Teilnahme an der bAV in den Unternehmen; Schätzwerte in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiterzahl¹⁾)



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

1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

zierten Betriebsrenten beträgt der Vergleichswert 45,6 Prozent, bei den Unternehmen mit einer rein arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung 40,4 Prozent.

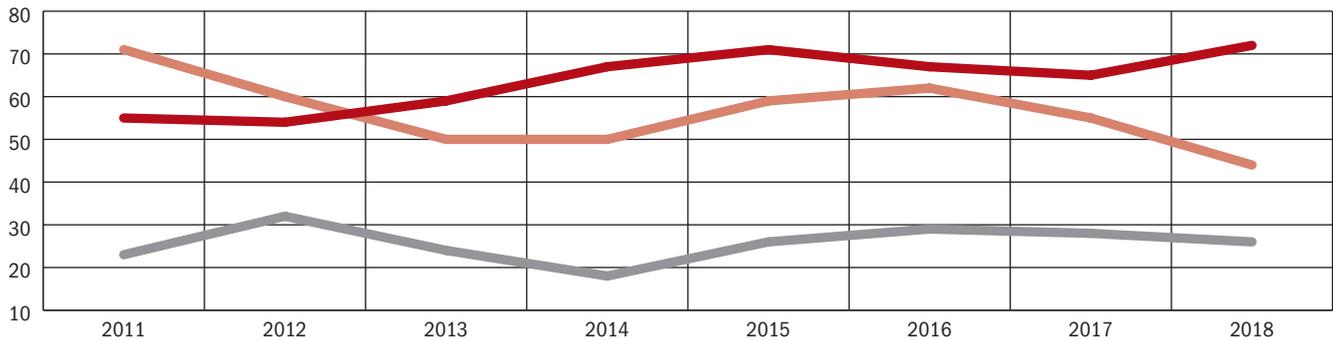
Gemischt finanzierte bAV-Pläne legen kräftig zu

Unter den drei Finanzierungsformen für die bAV im Mittelstand weisen Betriebsrentenmodelle, die auf einer gemischten Finanzierung aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen aufbauen, im Vergleich zum Vorjahr einen kräftigen Zuwachs um 7 Prozentpunkte auf 72 Prozent auf. Dagegen verlor die rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung 2018 zum zweiten Mal hintereinander gegenüber dem Vorjahr und wird nur noch

in 44 Prozent der befragten Betriebe angeboten. Die rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente bleibt mit 26 Prozent fast auf dem Niveau des Vorjahres (28 Prozent). 2018 hatten die befragten Unternehmen im Durchschnitt knapp 1,5 bAV-Modelle im Portfolio und damit genauso viele wie in den beiden Vorjahren.

Der Vergleich der angebotenen Finanzierungsformen nach der Mitarbeiterzahl der Unternehmen verdeutlicht, dass die Betriebe aller drei Größenordnungen am häufigsten gemischt arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Anreizsysteme in einer Spanne von 69 Prozent bis 76 Prozent anbieten. Anders sieht das bei der rein arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung aus. Hier liegen die kleineren Betriebe mit 50 Prozent vor den mittleren (42 Prozent) und größeren Betrieben (37 Pro-

Gemischt finanzierte bAV-Modelle erreichen neuen Höchstwert
(angebotene Finanzierungsformen für bAV; in % der befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)

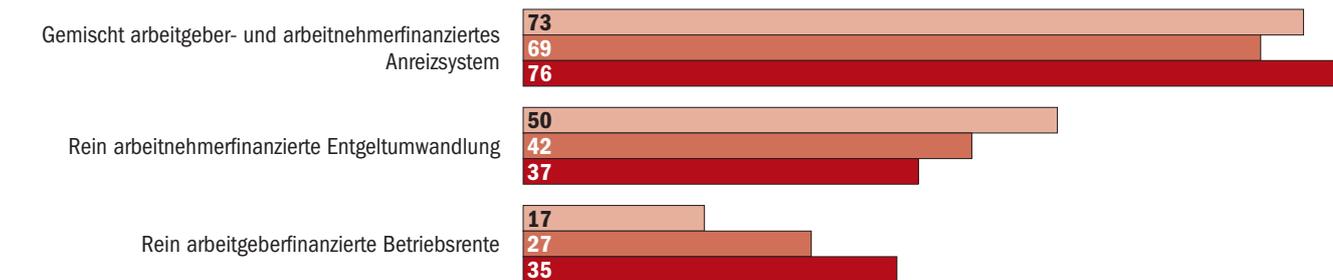


- Gemischt arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanziertes Anreizsystem
- Rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung
- Rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente

1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Gemischte Finanzierungen überwiegen in Betrieben aller Größengruppen
(angebotene Finanzierungsformen für bAV; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiterzahl¹⁾)



- 50 bis unter 100 Mitarbeiter
- 100 bis unter 250 Mitarbeiter
- 250 bis 500 Mitarbeiter

1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

zent). In die umgekehrte Richtung verlaufen die Zahlen bei den rein arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten: Je größer ein Betrieb ist, desto eher bietet er auch eine rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente an. In den größeren Betrieben beträgt der Anteil 35 Prozent, in den kleineren Betrieben 17 Prozent.

Drei Viertel der Industrieunternehmen bieten gemischt finanzierte Anreizsysteme an

Bei den Anteilen der Finanzierungsformen in den befragten Betrieben, gegliedert nach Branchengruppen, zeigt sich, dass die Industrieunternehmen bei den gemischt arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Anreizsystemen höhere Anteile aufweisen als die Dienstleister (76 Prozent vs. 67 Prozent). Bei der rein arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung liegen die Dienstleister mit 46 Prozent knapp vor der Industrie (42 Prozent). Nahezu gleichauf liegen beide Branchengruppen bei der rein arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente (26 Prozent Industrie, 25 Prozent Dienstleistungen).

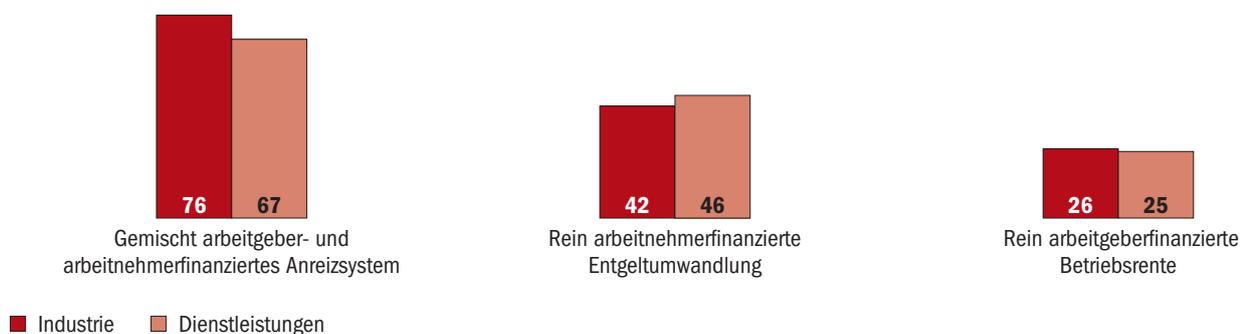
Der Blick auf die reine Entgeltumwandlung belegt, dass der Mittelstand in Deutschland mit 96 Prozent praktisch komplett ein solches bAV-Angebot bereithält. Die Vergleichswerte aus den vergangenen Jahren liegen auf einem ähnlich hohen Niveau.

Direktversicherungen dominieren, Pensionsfonds wachsen am stärksten

Zwei Durchführungswege sind für die Mehrzahl der befragten Mittelständler relevant: die Direktversicherung und die Pensionskasse. 2018 boten 87 Prozent der Betriebe eine Direktversicherung an, 58 Prozent eine Pensionskasse (siehe Grafik auf Seite 18 oben). Auf die übrigen Durchführungswege entfielen keine Mehrheitsnennungen. Direktversicherungen sind in 90 oder mehr Prozent der Betriebe anzutreffen, die eine arbeitnehmerfinanzierte bAV anbieten, also entweder ein gemischtes Anreizsystem oder eine rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung.

Drei Viertel der Industriebetriebe bieten gemischt finanzierte bAV-Modelle an

(angebotene Finanzierungsformen für bAV; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)

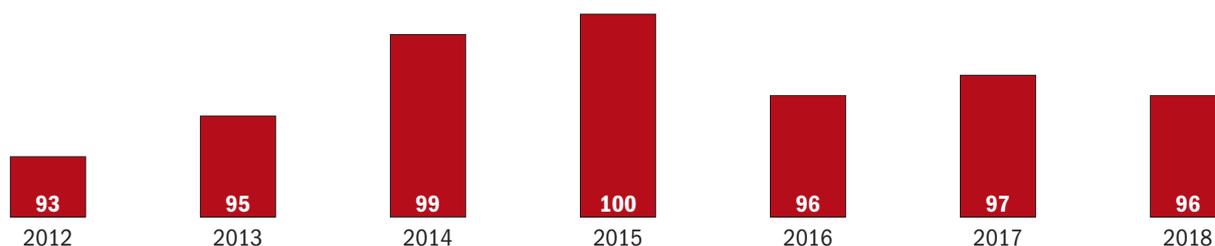


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Entgeltumwandlung verbleibt auf sehr hohem Niveau

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



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Mit 58 Prozent hat sich der Anteil der Pensionskassen in den beiden zurückliegenden Jahren stabilisiert, nachdem deren Wert davor einmal eingebrochen war. Dieser Durchführungswege findet sich am häufigsten in mittleren (65 Prozent) und größeren Betrieben (63 Prozent) mit insgesamt 100 bis 500 Beschäftigten, weniger häufig in kleineren Betrieben mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern (46 Prozent). Hinsichtlich der Finanzierungsform zeigen sich bei Pensionskassen keine großen Unterschiede zwischen den befragten Unternehmen. Tendenziell nutzen mehr Betriebe, die eine rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente im Portfolio haben, diesen Durchführungswege (61 Prozent).

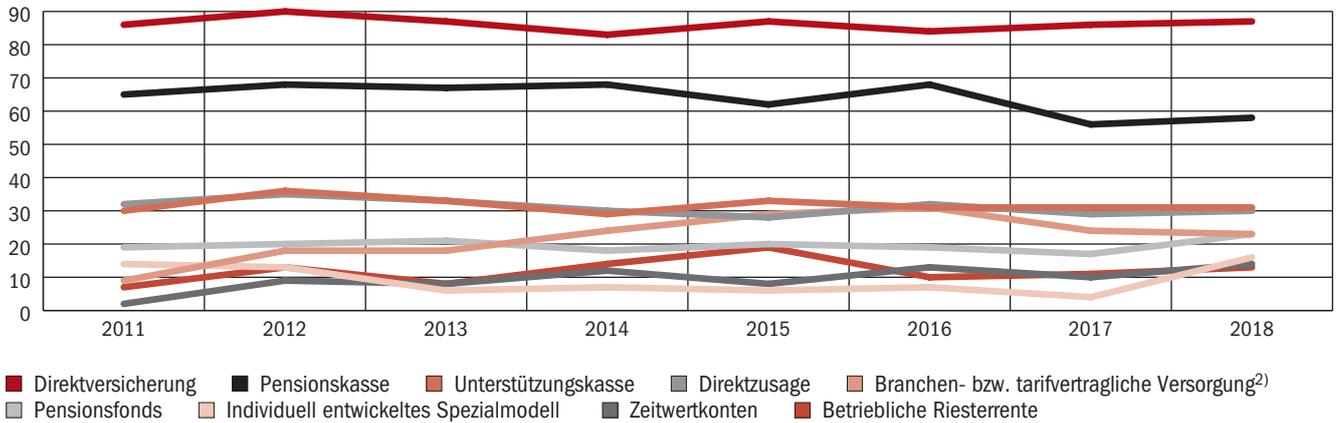
Allen Krisen-berichten zum Trotz: Pensionskassen halten ihren Marktanteil. Mit großem Abstand folgen die übrigen Durchführungswege hinter der Direktversicherung und der Pensionskasse. Dazu zählen die Unterstützungskasse (31 Prozent), die Direktzusage (30 Prozent), der Pensionsfonds (23 Prozent) sowie branchen- und tarifvertragliche Versorgungspläne (23 Prozent). Während

drei der genannten Durchführungswege im Vorjahresvergleich jeweils konstante Werte aufweisen, ist der Anteil des Pensionsfonds im selben Zeitraum um 4 Prozentpunkte gegenüber 2017 gestiegen. Vor allem die kleineren Betriebe mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern weisen mit 27 Prozent den höchsten Einzelwert auf.

16 Prozent der befragten Betriebe arbeiten mit individuell entwickelten Spezialmodellen, 14 Prozent bieten Zeitwertkonten an, und 13 Prozent haben die betriebliche Riesterrente im Portfolio. Auch wenn diese drei Modelle vergleichsweise geringe Werte aufweisen, schneiden alle drei im Vorjahresvergleich besser ab. Allein die individuellen bAV-Spezialmodelle konnten binnen Jahresfrist um 12 Prozentpunkte zulegen. Auch Zeitwertkonten sind stärker gefragt (plus 4 Prozentpunkte im Vorjahresvergleich), und selbst die betriebliche Riesterrente, die dank des BRSBG der privaten Riesterrente gleichgestellt wurde, weist für 2018 einen Anteil auf, der um 2 Prozentpunkte über dem des Vorjahres liegt.

Direktversicherungen prägen die bAV in Deutschland

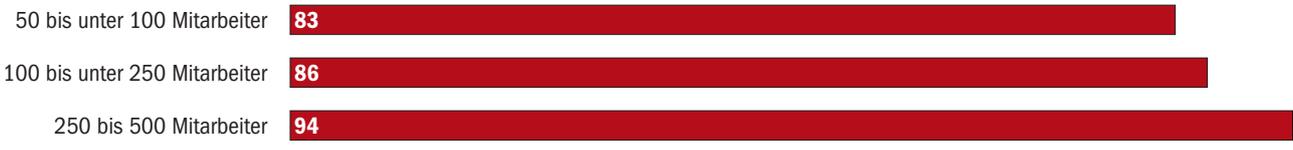
(im Unternehmen existierende bAV-Durchführungswege und Modelle; in % der befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich. 2) Gruppenvertrag einer Berufsgenossenschaft/Gewerkschaft. Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Je größer die Betriebe sind, desto größer ist der Anteil der Nutzer von Direktversicherungen

(im Unternehmen genutzte Direktversicherungen; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiterzahl)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

BEFRAGUNGSERGEBNISSE: KOOPERATIONEN

Transparenz, Qualität und Kontinuität prägen Partnerschaften in der bAV

Gegen wachsende Komplexität in der bAV helfen nur eine einfache Administration und Transparenz in Leistung und Produkt. Genau diese Erwartungen stellt der Mittelstand an seine Dienstleister in der bAV. Auch spielen Sicherheit in der Kapitalanlage und Flexibilität in mehrfacher Hinsicht eine große Rolle für die Unternehmen. Versicherer bleiben die wichtigsten Kooperationspartner des Mittelstands. Dabei geben eine langjährige Zusammenarbeit sowie überzeugende Produkte und Dienstleistungen den Ausschlag für den einzelnen Dienstleister.

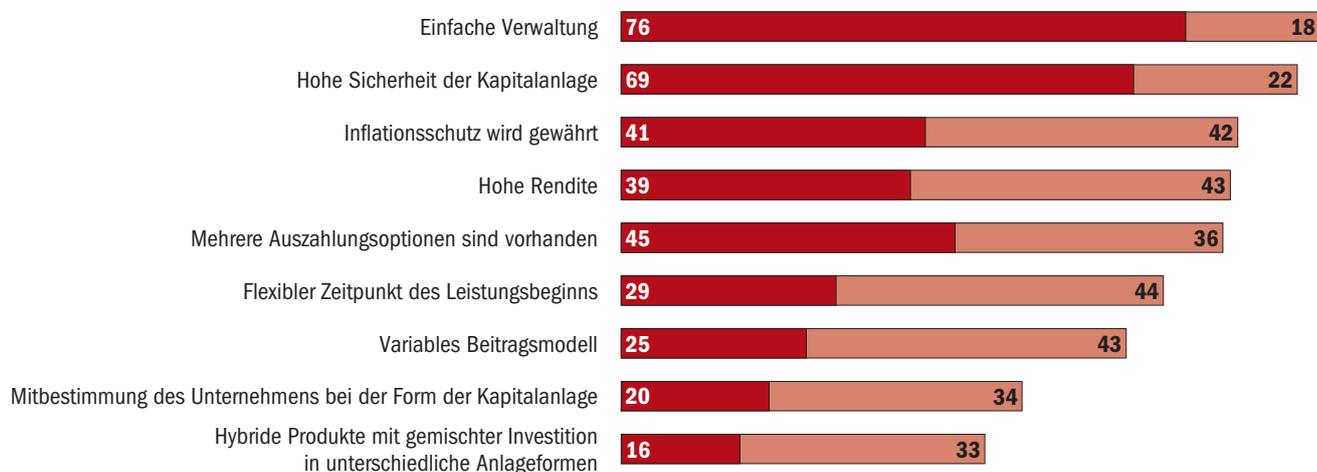
Bei der Auswahl eines bAV-Produktes sind den Betrieben viele Aspekte wichtig, doch die höchste Relevanz messen sie einer einfachen Verwaltung der bAV (94 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig) und einer sicheren Kapitalanlage (91 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig) bei. An dritter Stelle nennen die bAV-Verantwortlichen die Gewähr des Inflationsschutzes (83 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig). Fast ebenso viele Befragte geben eine hohe Rendite des Produktes an (82 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig). Für 81 Prozent der Unternehmen ist es zudem sehr relevant bzw. relevant, dass bAV-Produkte mehrere Auszahlungsoptionen zulassen.

Mit Abstand folgen ein flexibler Zeitpunkt des Leistungsbeginns (73 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig) und ein variables Beitragsmodell (68 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig). Zudem halten 54 Prozent der Betriebe eine eigene Mitbestimmung bei der Form der Kapitalanlage für die bAV für sehr wichtig bzw. wichtig. Immerhin 49 Prozent legen sehr großen bzw. großen Wert auf hybride Produkte mit einer gemischten Investition in unterschiedliche Anlageformen.

Im Einzelnen zeigt sich, dass sich die Betriebe der unterschiedlichen Größen nach Mitarbeiterzahl in der Be-

Einfache Verwaltung und sichere Kapitalanlage überzeugen

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



■ Sehr wichtig ■ Wichtig

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

wertung der Produkteigenschaften nur geringfügig unterscheiden. Für kleine, mittlere und größere Betriebe haben eine einfache Verwaltung und eine sichere Kapitalanlage den höchsten Stellenwert. Tendenziell messen kleinere und mittlere Betriebe mit 50 bis unter 250 Mitarbeitern (jeweils 69 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig) einem variablen Beitragsmodell eine größere Relevanz bei als größere Betriebe mit 250 bis 500 Mitarbeitern (63 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig). Umgekehrt halten größere Betriebe (61 Prozent) ein Mitspracherecht bei der Kapitalanlage für wichtiger als kleinere (49 Prozent) und mittlere Betriebe (52 Prozent).

Nachfrage nach Flexibilität in der bAV nimmt zu. Die Detailanalyse nach Branchen- gruppen zeigt, dass Industrieunter- nehmen auf einige Produkteigen-

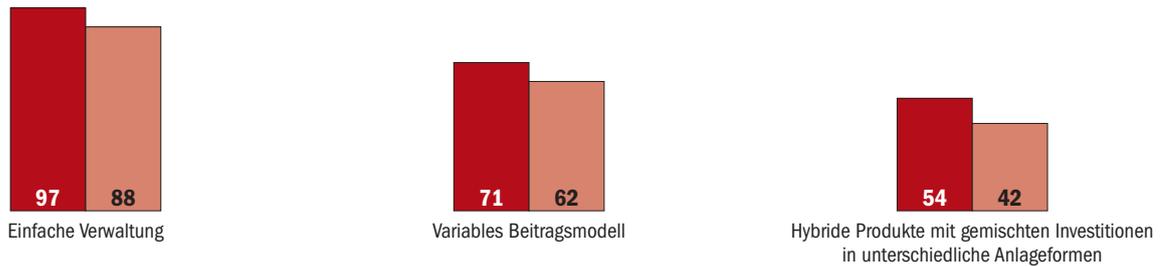
schaften besonderen Wert legen. Dazu zählen eine einfache Verwaltung (Industrie: 97 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig; Dienstleistung: 88 Prozent), ein variables Beitragsmodell (Industrie: 71 Prozent; Dienstleistung: 62 Prozent) und hybride Produkte mit gemischten Investitionen in diverse Anlageformen (Industrie: 54 Prozent; Dienstleistung: 42 Prozent).

Betriebe fordern von Anbietern Transparenz

Serviceleistungen der bAV-Provider spielen für die mittelständischen Betriebe eine wichtige Rolle. So legen 95 Prozent der Befragten sehr großen bzw. großen Wert darauf, dass die Leistungen ihres bAV-Anbieters transparent sind und sich prüfen lassen. Für 92 Pro-

Industrie und Dienstleister wollen geringen Verwaltungsaufwand bei der bAV

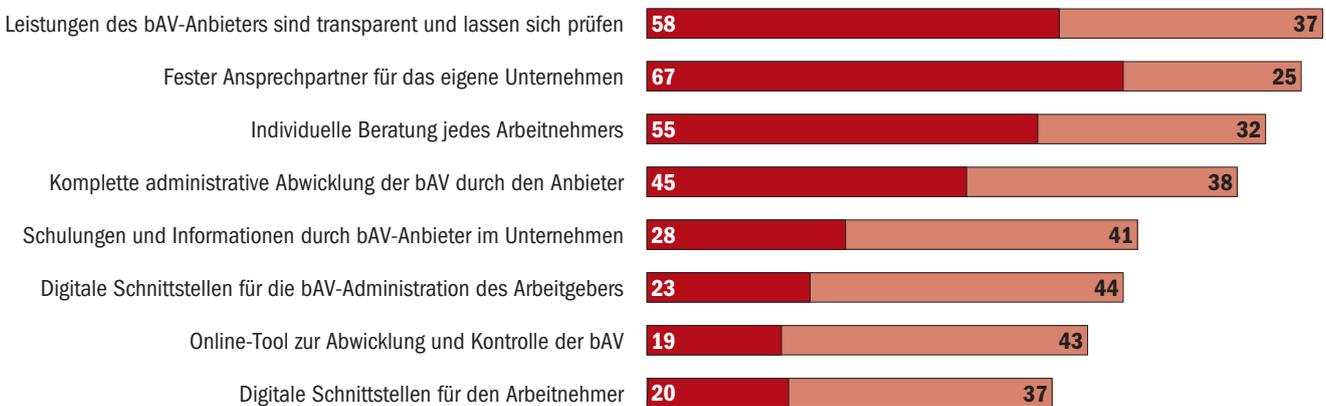
(sehr große bzw. große Relevanz der ausgewählten Eigenschaften, die den Unternehmen bei der Auswahl von bAV-Produkten wichtig sind; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiterzahl)



■ Industrie ■ Dienstleistungen
Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Feste Ansprechpartner und transparente Leistungen sind besonders wichtig

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



■ Sehr wichtig ■ Wichtig
Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

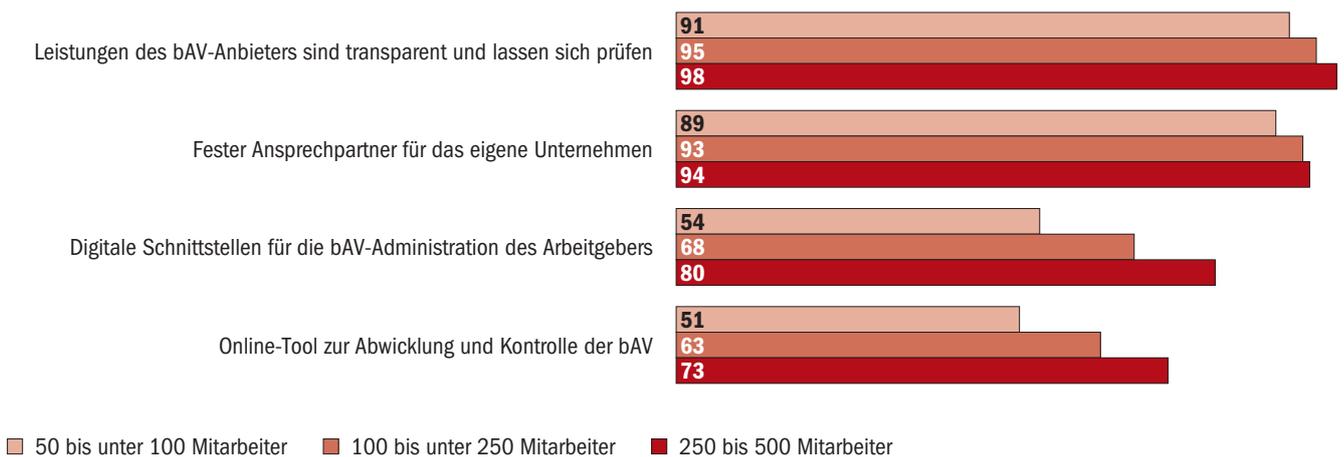
zent von ihnen steht ein fester Ansprechpartner oben auf der Prioritätenliste. 87 Prozent der bAV-Experten messen der individuellen Beratung jedes Arbeitnehmers eine sehr hohe bzw. hohe Relevanz bei. An vierter Stelle folgt die komplette administrative Abwicklung der bAV durch den Anbieter (83 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig). Mit Abstand folgen danach Schulungen und Informationen durch bAV-Anbieter im Unternehmen (69 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig). 67 Prozent der Entscheider nennen digitale Schnittstellen für die bAV-Administration des Arbeitgebers. 62 Prozent geben Online-Tools zur Abwicklung und Kontrolle der bAV als

sehr wichtig bzw. wichtig an. Schließlich folgen am Ende die digitalen Schnittstellen für den Arbeitnehmer (57 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig).

Die Forderung nach transparenten Leistungen des Providers ist für alle Betriebsgruppen angesichts von Werten von jeweils über 90 Prozent relevant. Größer sind die Unterschiede hingegen bei der Frage nach digitalen Schnittstellen für die bAV-Administration des Arbeitgebers. Diesem Aspekt messen die größeren Betriebe mit 250 bis 500 Mitarbeitern besonders große Relevanz bei (80 Prozent). Diese Ansicht teilen 68 Prozent der

Viele große Betriebe legen Wert auf digitale Schnittstellen in der eigenen bAV-Administration

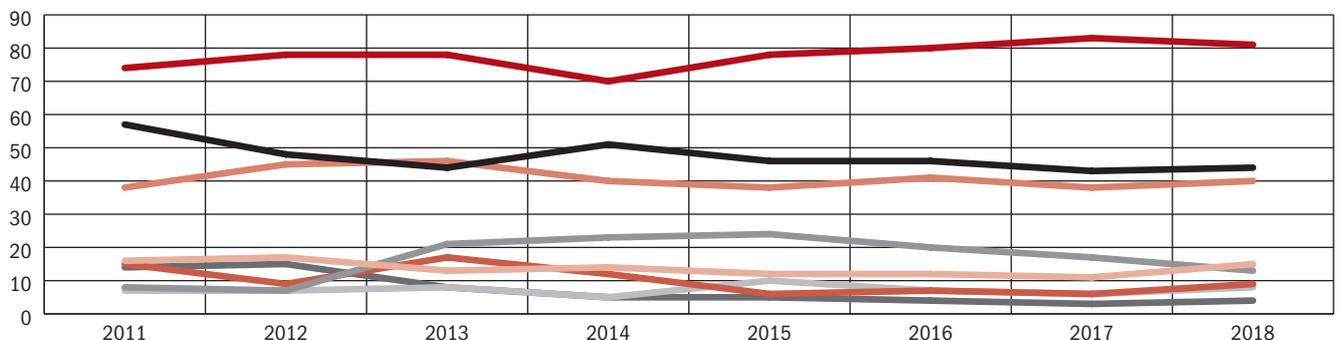
(Services des aktuellen bAV-Anbieters, die den Befragten sehr wichtig bzw. wichtig sind; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiterzahl)



Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Versicherer bleiben die wichtigsten Kooperationspartner des Mittelstands in der bAV

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



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

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

mittleren Betriebe mit 100 bis unter 250 Mitarbeitern und 54 Prozent der kleineren Betriebe mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern (siehe Grafik auf Seite 21 oben). Verschieden fallen auch die Bewertungen über Online-Tools zur Abwicklung und Kontrolle der bAV aus. 73 Prozent der größeren Betriebe und 51 Prozent der kleineren Firmen legen darauf sehr großen bzw. großen Wert. Digitalen Schnittstellen für den Arbeitnehmer messen 61 Prozent der größeren und 56 Prozent der kleineren Betriebe eine sehr hohe bzw. hohe Relevanz bei.

Versicherer bleiben wichtigste Partner der KMUs

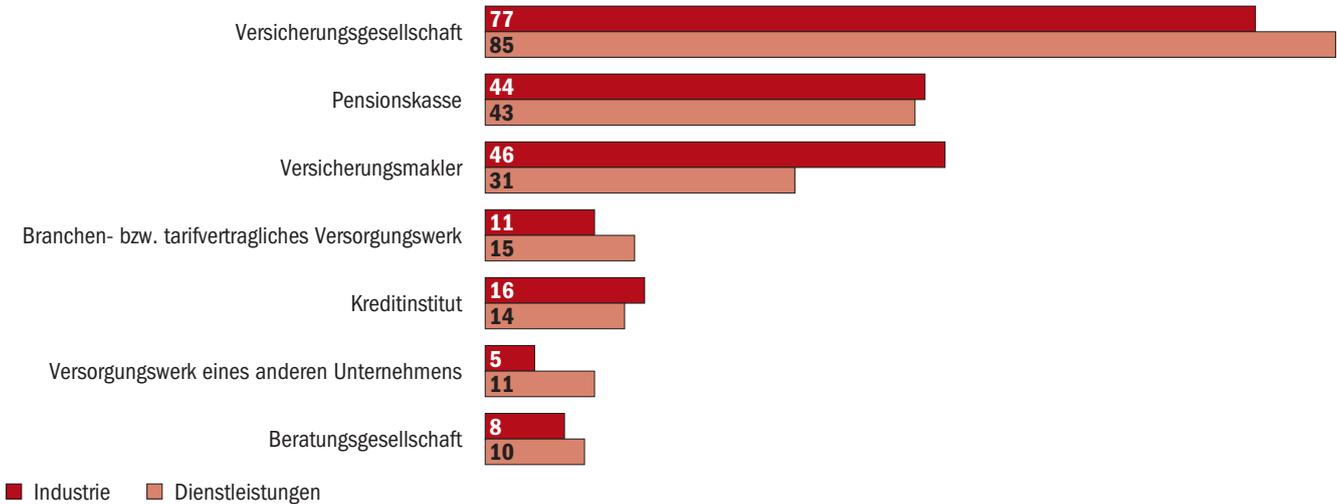
Auch 2018 waren die Versicherungen die wichtigsten Kooperationspartner des Mittelstands in der bAV. Mit 81 Prozent liegt der Marktanteil der Assekuranz auch in der achten Ausgabe dieser Studie auf dem ersten Platz

(siehe Grafik auf Seite 21 unten). Im Detail arbeiten mehr Dienstleister als Industrieunternehmen mit Versicherern zusammen (85 Prozent vs. 77 Prozent). Bei der Differenzierung nach der Finanzierung zeigt sich, dass alle Einzelgruppen intensiv mit Versicherungen kooperieren. Die Nennungen der Betriebe mit rein arbeitgeberfinanziert Betriebsrente, einem gemischt finanzierten Anreizsystem sowie einer rein arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung bewegen sich in einer engen Spanne zwischen 80 und 84 Prozent.

Hinter den Versicherungen liegen die Pensionskassen als Kooperationspartner auf dem zweiten Platz (44 Prozent). Auf dem dritten Platz der Kooperationspartner folgen die Versicherungsmakler mit 40 Prozent. Gerade Industrieunternehmen setzen häufiger als Dienstleistungsgesellschaften auf die Partnerschaft mit Maklern (46 Prozent vs. 31 Prozent). Daran schließen sich – mit deutlichem Abstand – Kreditinstitute

Industrie und Dienstleister legen großen Wert auf die Kooperation mit Versicherern

(aktuelle Kooperationen mit bAV-Anbietern und -Dienstleistern; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)

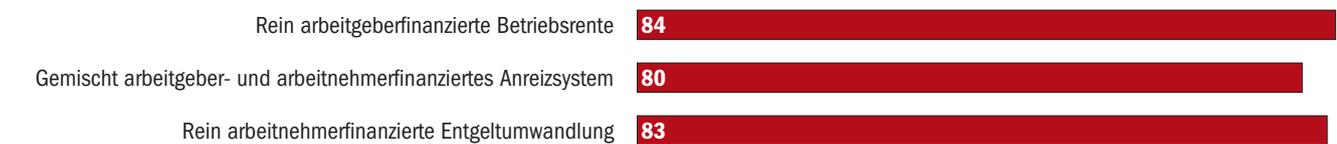


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Versicherer sind für alle Finanzierungsvarianten gefragt

(aktuelle Kooperationen mit einer Versicherung als bAV-Anbieter und -Dienstleister; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Finanzierungsform¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

mit 15 Prozent an. Weiterhin rückläufig entwickeln sich die branchen- bzw. tarifvertraglichen Versorgungswerke mit einem aktuellen Wert von 13 Prozent nach 17 Prozent und 20 Prozent in den vergangenen Jahren. Im einstelligen Prozentbereich folgen Beratungsgesellschaften (9 Prozent), Versorgungswerke anderer Unternehmen (8 Prozent) und sonstige Finanzdienstleister (4 Prozent).

Der Mittelstand kooperiert gern langfristig

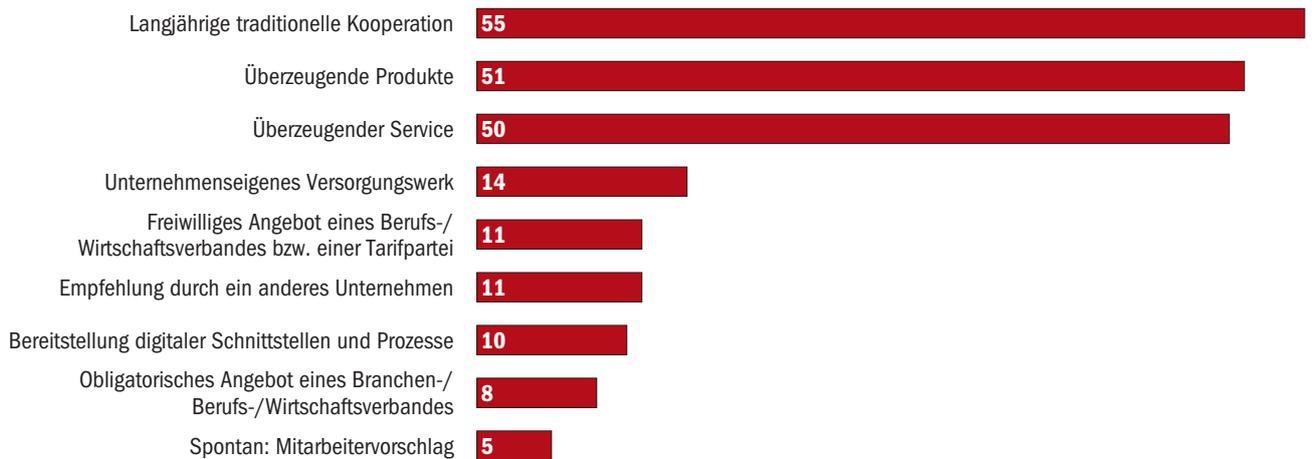
Für die Wahl von bAV-Providern spielen langjährige Kooperationen (55 Prozent), überzeugende Produkte (51 Prozent) und ein überzeugender Service (50 Prozent) die größte Rolle, wenn es um die Wahl der aktuellen

Anbieter und Dienstleister in der bAV geht. Alle anderen Gründe erhalten jeweils nur deutlich geringere Werte. In der Einzelauswertung liegen Dienstleister und Industrieunternehmen in ihren Bewertungen relativ eng beieinander, wobei die Industrieunternehmen bei mehr Kriterien die höheren Werte verzeichnen.

Langfristige Kooperationen sind für die meisten Betriebe unterschiedlicher Größe mehrheitlich ausschlaggebende Gründe dafür, dass sie mit ihrem Provider kooperieren. Für größere Betriebe spielen überzeugende Produkte (63 Prozent) und überzeugende Services (55 Prozent) eine noch größere Rolle. Ähnlich sieht es seitens der Industrieunternehmen im Vergleich zu Dienstleistern aus.

bAV-Kooperationen sind langfristig angelegt.

Kontinuität, gute Produkte und zufriedenstellender Service sind für die Wahl der bAV-Anbieter ausschlaggebend (ausschlaggebende Gründe für die Wahl der aktuellen bAV-Anbieter bzw. -Dienstleister; in % der befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)

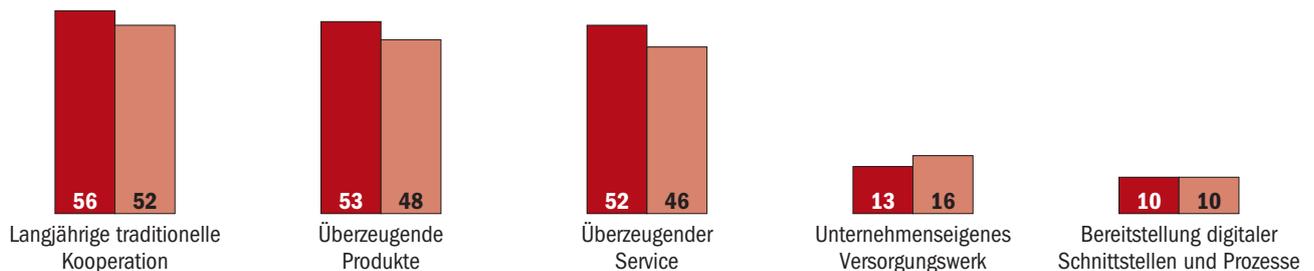


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Industrie und Dienstleister setzen auf langfristige Partnerschaften in der bAV

(ausschlaggebende Gründe für die Wahl der aktuellen bAV-Anbieter bzw. -Dienstleister; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)



■ Industrie ■ Dienstleistungen

1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

BEFRAGUNGSERGEBNISSE: KOOPERATIONEN

Komplexität durch Digitalisierung meistern

Um die wachsenden Herausforderungen für die bAV durch Digitalisierung, Compliance und Niedrigzins zu meistern, fordert der Mittelstand mehr komplexe digitale Lösungen. Zudem spricht sich die große Mehrheit der Betriebe für Gruppenverträge als Zukunftsmodell aus. In jedem Fall bleibt die bAV mit einer Arbeitgeberbeteiligung unter den Top 3 der am häufigsten eingesetzten HR-Instrumente zur Mitarbeiterbindung. Auch die Zufriedenheit der Betriebe mit der Wirkung dieses Instruments ist sehr hoch. Flexible Vorruhestandsregelungen finden immer mehr Anwendung.

Die Digitalisierung hat in der Versicherungsbranche, aber auch bei anderen Finanzdienstleistern rund um die bAV, einen Umbruch in Geschäftsmodellen, Strukturen und Prozessen ausgelöst. Zugleich wird die bAV-Welt immer wieder durch neue Entscheidungen und Vorschriften noch komplexer. Und die fortdauernde Niedrigzinsphase an den Kapitalmärkten verstärkt den Druck auf Unternehmen und Vorsorgeeinrichtungen, ältere Pläne und Versorgungswerke wie etwa Pensionskassen zukunftsicher aufzustellen.

Die bAV-Provider sollten komplette digitale Lösungen bereitstellen, um dem Mittelstand zu helfen.

Wie können Lösungen für den bAV-Markt aussehen, um all diese Herausforderungen in den Griff zu bekommen? Die Digitalisierung selbst soll die entsprechenden Lösungen bieten, antworten die befragten bAV-Experten. 69 Prozent

von ihnen stimmen der These zu, dass die bAV-Anbieter ganzheitliche digitale Lösungen bereitstellen müs-

sen, um der Komplexität der bAV und den Kundenwünschen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gerecht zu werden. Neue bAV-Produkte allein reichen nicht aus, um der Komplexität Herr zu werden. Diesen Standpunkt teilen alle Einzelgruppen jeweils mehrheitlich. Auch die kleineren Betriebe mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern sprechen sich zu 63 Prozent für mehr umfassende digitale Lösungen aus.

Nahezu ebenso viele Befragte wie bei der ersten These stimmen der zweiten These zu, dass betriebliche Gruppenverträge in Zukunft auch außerhalb des Betriebsrentenstärkungsgesetzes die Chance bieten, Belegschaften dank einer schlankeren Administration kostengünstig abzusichern (68 Prozent). In der Detailanalyse zeigt sich, dass die Zustimmung zu diesem Thema bei größeren Betrieben mit 250 bis 500 Mitarbeitern am höchsten ist (78 Prozent). Je kleiner die Betriebe sind, desto stärker geht die Zustimmung zurück (68 Prozent der mittleren Betriebe mit 100 bis

Die bAV muss noch digitaler werden, um die Komplexität und die Kundenwünsche zu erfüllen
(Zustimmung zu Thesen zu Zukunftstrends; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)

bAV-Anbieter werden ganzheitliche digitale Lösungen bieten müssen, um der Komplexität des Themas und den Kundenwünschen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) gerecht werden zu können. Produkte allein reichen nicht aus.

69

Für Arbeitnehmer ist die Absicherung ihrer Arbeitskraft – über eine Berufsunfähigkeitsversicherung – genauso wichtig wie ihre Altersvorsorge.

68

Betriebliche Gruppenverträge bieten in Zukunft auch außerhalb des Betriebsrentenstärkungsgesetzes die Chance, Belegschaften dank einer schlankeren Administration kostengünstig abzusichern.

68

1) Mehrfachnennungen möglich.

unter 250 Mitarbeitern). Doch selbst unter den kleineren Betrieben mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern stimmt mit 61 Prozent eine deutliche Mehrheit zu.

Zudem zeigt sich, dass sich vor allem solche Unternehmen positiv über betriebliche Gruppenverträge äußern, die eine rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente im Portfolio haben (76 Prozent). Unter den Anbietern einer rein arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung fällt die Zustimmung mit 60 Prozent niedriger aus. Auch liegt der Wert der Dienstleister mit 73 Prozent über dem der Industrieunternehmen (65 Prozent).

Über die bAV hinaus findet die These, dass die Absicherung ihrer Arbeitskraft über eine Berufsunfähigkeitsversicherung für Arbeitnehmer genauso wichtig wie ihre Altersvorsorge ist, im Mittelstand große Zustimmung (68 Prozent). Insbesondere größere Betriebe

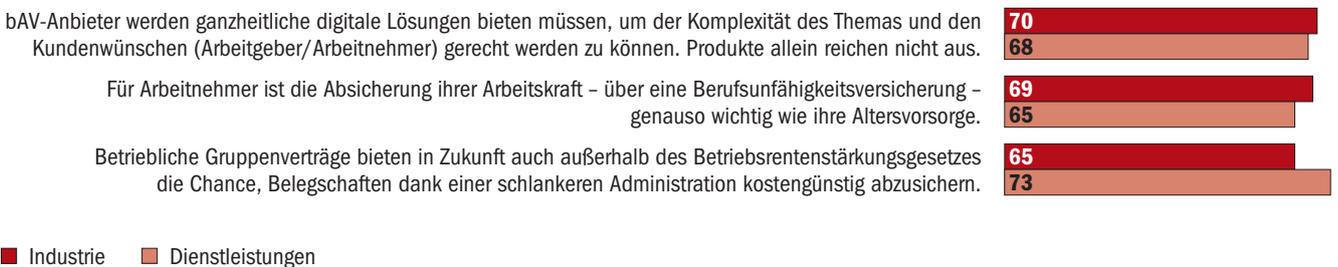
mit 250 bis 500 Mitarbeitern bewerten den Aspekt der Arbeitskräfteabsicherung als ebenso wichtig wie die Altersvorsorge (78 Prozent).

Die betriebliche Altersversorgung bleibt unter den Top 3 der Bindungsinstrumente

Die betriebliche Altersversorgung dient Arbeitgebern seit ihren Anfängen als Instrument, um Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Einen langjährigen Verbleib der Beschäftigten belohnt der fürsorgliche Arbeitgeber bereits seit vielen Jahrzehnten mit einer Vorsorgeleistung. Dieser Benefit spielt auch in der heutigen Arbeitswelt eine zentrale Rolle. So findet sich die bAV in der Befragung unter den Top 3 der HR-Instrumente, mit denen sich Mitarbeiter im Unternehmen binden lassen. Mit 74 Prozent hält sie das Niveau des Vorjahres (siehe Grafik auf Seite 26). Insbesondere größere

Gruppenverträge stoßen auf großes Interesse

(Thesen zu Zukunftstrends; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche¹⁾)

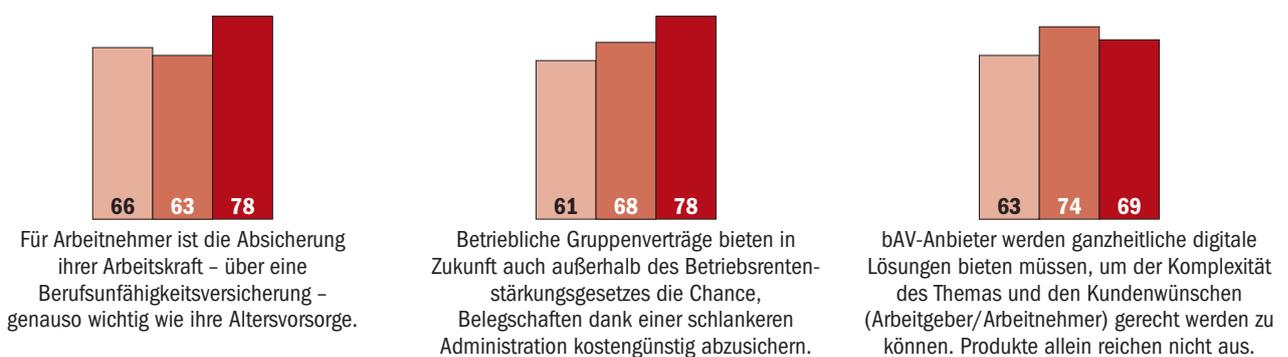


1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Absicherung der Berufsunfähigkeit gewinnt im gesamten Mittelstand an Relevanz

(Zustimmung zu Zukunftstrends; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Mitarbeiterzahl¹⁾)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Betriebe mit 250 bis 500 Mitarbeitern (78 Prozent) und Betriebe, die sich finanziell an der bAV beteiligen (rund 80 Prozent), messen der Betriebsrente mit einer finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers eine große Bindungswirkung bei.

Der Mittelstand bietet an erster Stelle Weiterbildungsmaßnahmen an

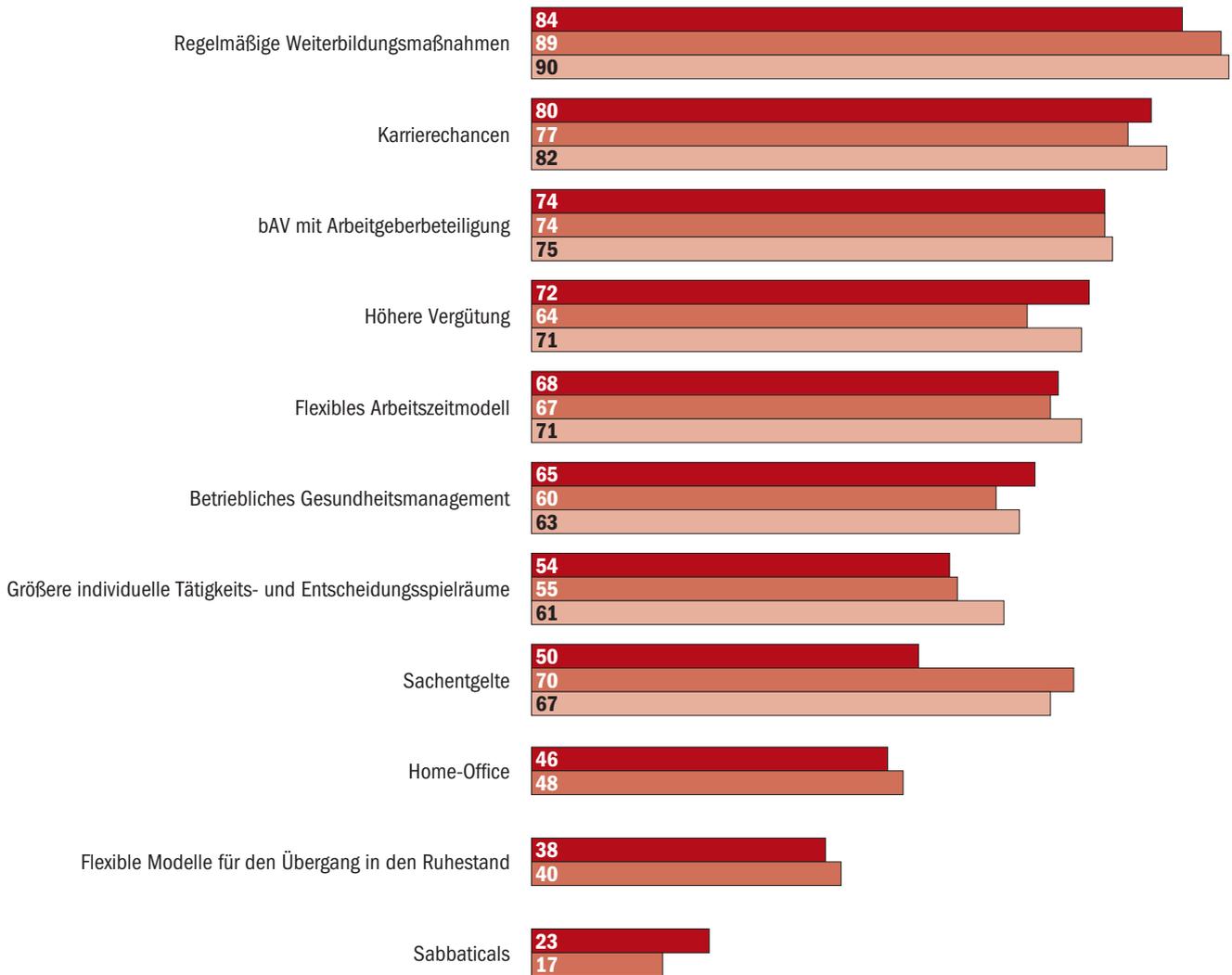
Im Mittelstand ist die Weiterbildung mit 84 Prozent weiterhin das wichtigste Instrument für die Mitarbeiterbindung. Allerdings sinkt dieser Wert im zweiten Jahr hin-

tereinander nach 89 Prozent im Jahr 2017 und 90 Prozent im Jahr 2016. In der Detailanalyse zeigt sich, dass der Wert für Weiterbildung vor allem in mittleren (86 Prozent) und in größeren Betrieben (88 Prozent) höher, in kleineren etwas niedriger ist (79 Prozent). Im Vergleich der beiden Branchengruppen Industrie (82 Prozent) und Dienstleistungen (86 Prozent) zeigt sich kein relevanter Unterschied.

An zweiter Stelle nennen die Betriebe Karrierechancen (80 Prozent). Auch hier geben die Befragten umso höhere Nennungen ab, je größer ihr Betrieb ist (86 Prozent der größeren Betriebe mit 250 bis unter 500 Mitarbei-

bAV bleibt in den Top 3 der Instrumente zur Mitarbeiterbindung

(genutzte Instrumente des eigenen Unternehmens zur langfristigen Mitarbeiterbindung; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen¹⁾)



■ 2018 ■ 2017 ■ 2016

1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

tern). Doch auch in kleineren Betrieben mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern spielen Perspektiven für die Laufbahn eine Rolle (71 Prozent).

Mehrheitsnennungen bekommen zudem höhere Vergütungen (72 Prozent nach 64 Prozent im Vorjahr), flexible Arbeitszeitmodelle (68 Prozent), das betriebliche Gesundheitsmanagement (65 Prozent nach 60 Prozent im Vorjahr) und größere individuelle Tätigkeits- und Entscheidungsspielräume (54 Prozent). Höhere Vergütungen finden insbesondere in kleineren Betrieben mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern Zustimmung (77 Prozent). Deutlich weniger Nennungen im Vorjahresvergleich verzeichnen Sachentgelte (50 Prozent). Vor einem Jahr haben noch 70 Prozent der Betriebe diese Vergütungsform als relevantes Incentive für die Mitarbeiterbindung genannt.

Wenig Entwicklung zeigt sich beim Home-Office (46 Prozent) und bei flexiblen Modellen für den Übergang in den Ruhestand (38 Prozent). Gerade größere Betriebe bieten flexible Vorruhestandsmodelle an (53 Prozent). Sabbaticals konnten im Vorjahresvergleich um 6 Prozentpunkte auf 23 Prozent zulegen.

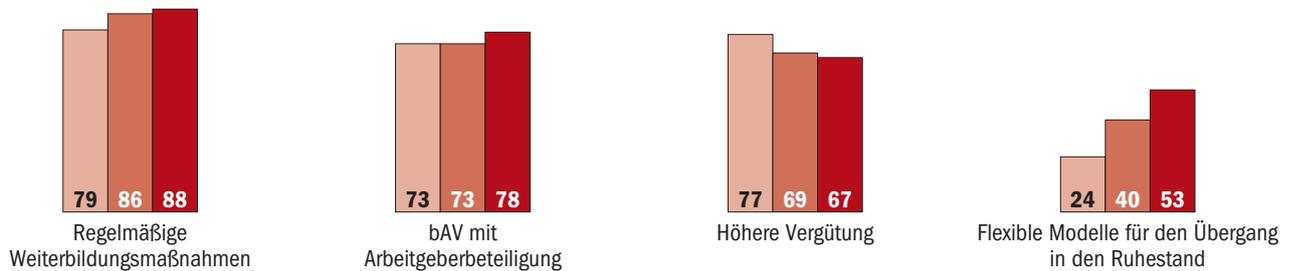
Hohe Zufriedenheit mit allen Bindungsinstrumenten

Die bAV-Verantwortlichen sind mit der Wirkung aller abgefragten Bindungsinstrumente mehrheitlich zufrieden. Die größte Zufriedenheit erzielen flexible Arbeitszeitmodelle mit einer Zustimmung von insgesamt 92 Prozent (siehe Grafik auf Seite 28 oben). Damit bestätigt dieses Instrument die positive Wirkung

Flexible Arbeitszeitmodelle erzielen die höchsten Zufriedenheitswerte.

Die bAV überzeugt kleine und große Betriebe als HR-Instrument

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



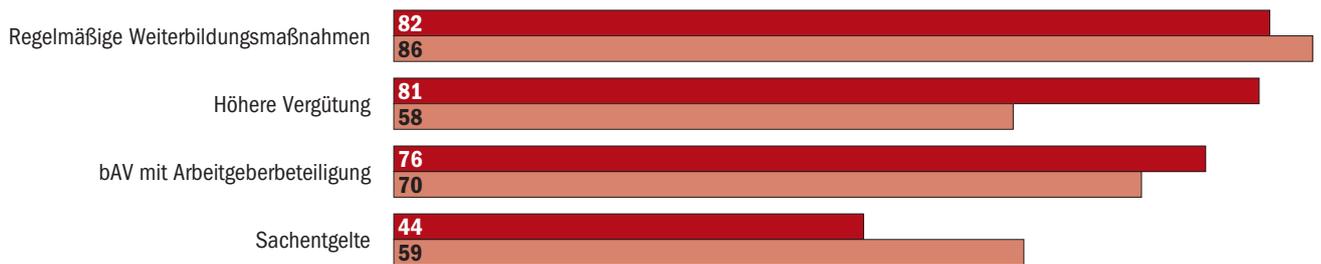
■ 50 bis unter 100 Mitarbeiter ■ 100 bis unter 250 Mitarbeiter ■ 250 bis 500 Mitarbeiter

1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

Drei Viertel der Industrieunternehmen setzen auf die bAV zur Mitarbeiterbindung

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



■ Industrie ■ Dienstleistungen

1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

des Vorjahres. Allein 59 Prozent aller Befragten, die Arbeitszeitmodelle einsetzen, äußern sich sehr zufrieden.

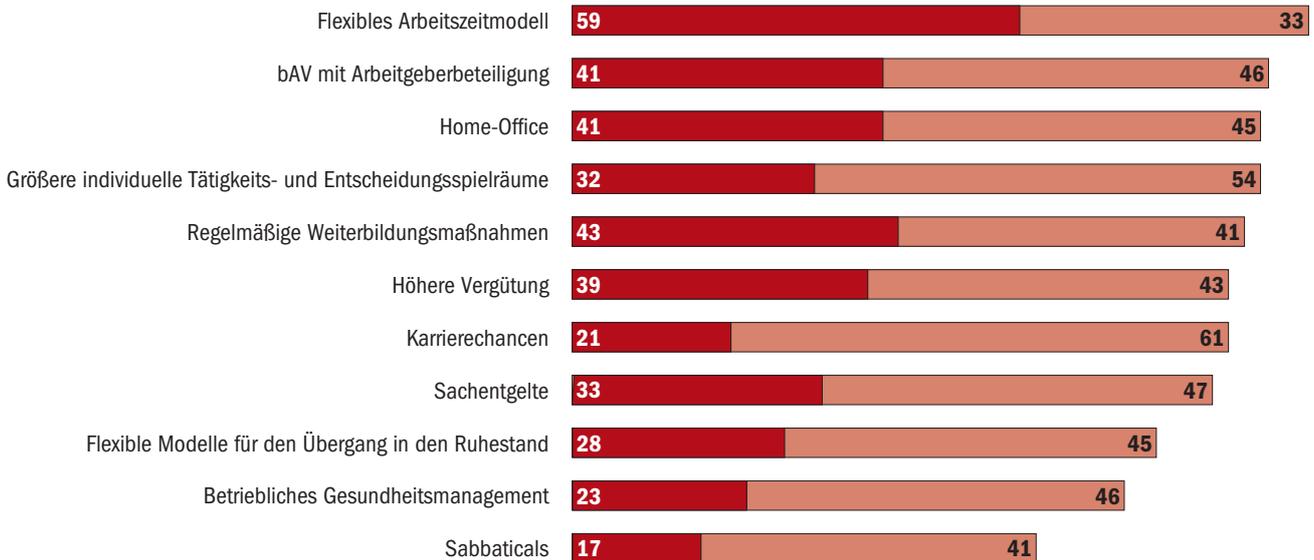
Bereits an zweiter Stelle des Zufriedenheitsrankings findet sich die bAV mit einer Arbeitgeberbeteiligung (87 Prozent sehr zufrieden bzw. zufrieden). Sehr gut schneiden zudem größere individuelle Tätigkeits- und Entscheidungsspielräume (86 Prozent), Home-Office (86 Prozent), Weiterbildung (84 Prozent), eine höhere

Vergütung (82 Prozent), Karrierechancen (82 Prozent) und Sachentgelte (80 Prozent) ab.

Im Vergleich der Branchengruppen fallen die Bewertungen hinsichtlich der Zufriedenheit insgesamt hoch, aber auch verschieden aus. So zeigen sich 95 Prozent der Industrieunternehmen mit ihren flexiblen Arbeitszeitmodellen sehr zufrieden bzw. zufrieden, auf der Seite der Dienstleister liegt der Vergleichswert mit 88 Prozent darunter. Auch mit der Wirkung einer höhe-

Fast neun von zehn Unternehmen sind mit der bAV als Bindungsinstrument zufrieden

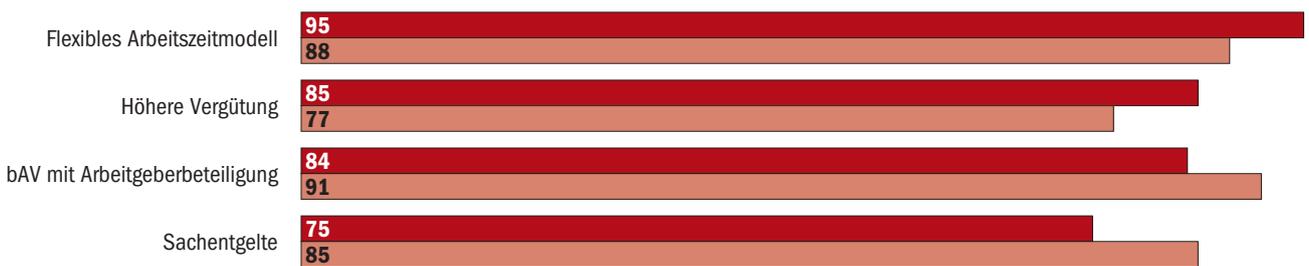
(Zufriedenheit mit den Ergebnissen der eingesetzten Instrumente zur Mitarbeiterbindung; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, die die jeweiligen Instrumente im Unternehmen einsetzen)



■ Sehr zufrieden ■ Zufrieden
Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

bAV erzielt hohe Zufriedenheitswerte in Dienstleistungs- und Industriebetrieben

(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 Branche)



■ Industrie ■ Dienstleistungen
Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

ren Vergütung zeigen sich Industrieunternehmen zufriedener als Dienstleister (85 Prozent vs. 77 Prozent).

Dagegen sind mehr Dienstleister mit der bAV zufrieden (91 Prozent vs. 84 Prozent der Industrieunternehmen). Auch bei Sachentgelten geben Dienstleister höhere Nennungen ab (85 Prozent vs. 75 Prozent der Industrieunternehmen).

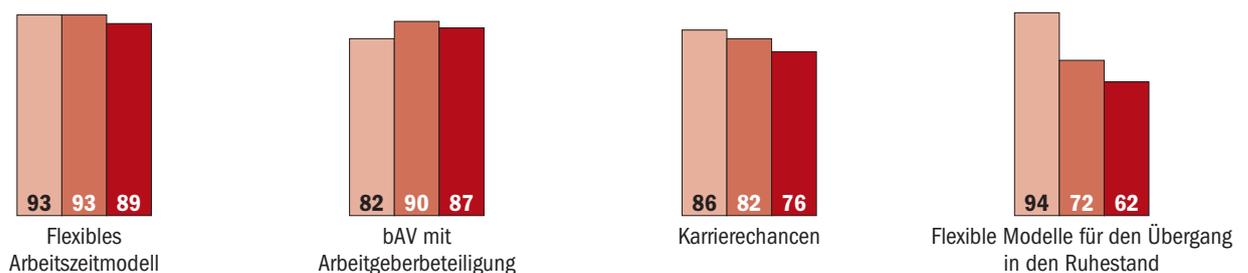
Flexible Vorruhestandslösungen kommen gut an

Die Detailanalyse der Befragungsergebnisse nach Unternehmensgröße offenbart eine hohe Zufriedenheit der kleineren, mittleren und größeren Betriebe mit der bAV in einer Spanne von 82 bis 90 Prozent. Auch in den Urteilen über flexible Arbeitszeitmodellen liegen die unterschiedlichen Betriebe nach Mitarbeiterzahl eng beieinander in einer Spanne von 89 bis 93 Prozent.

Deutlich zufriedener als die größeren Unternehmen zeigen sich die kleineren Betriebe mit 50 bis unter 100 Mitarbeitern bei flexiblen Modellen für den Übergang in den Ruhestand (94 Prozent sehr zufrieden bzw. zufrieden) und bei Karrierechancen (86 Prozent). Allerdings ist der Anteil der kleineren Betriebe, die Vorruhestandslösungen anbieten, mit 24 Prozent gering.

Die bAV überzeugt in kleinen und großen Betrieben

(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)



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

Quelle: Generali Deutschland, F.A.Z.-Institut.

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 (2019: 3.216 Euro).

Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG): Das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze vom 17. August 2017 (BGBl. I S. 3214) soll durch gezielte Maßnahmen im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht auf freiwilliger Basis die Verbreitung von betrieblicher Altersvorsorge erhöhen, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienenden. Eine Reihe von Maßnahmen dieses Gesetzes machen die Riesterrente für Sparer noch interessanter.

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

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.

reine Beitragszusage (rBZ): Zusageart in der bAV, bei der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur die Zahlung von Beiträgen zusagt

Sozialpartnermodell (SPM): Das Modell fasst Bedingungen zusammen, unter denen gemäß BRSG die Durchführung der reinen Beitragszusage zulässig ist. Dazu schließen die Tarifvertragsparteien einen Tarifvertrag ab, der die reine Beitragszusage vorsieht oder der es den Betriebsparteien gestattet, Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen über die Einführung einer reinen Beitragszusage abzuschließen.

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

Ansprechpartner

Generali Deutschland AG
KompetenzCenter Corporate Solutions
Julia Galetzka
Oeder Weg 151
60318 Frankfurt am Main
Telefon: (0 69) 15 02 27 51
Telefax: (0 69) 15 02 26 04
E-Mail: julia.galetzka@generali.com

FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH –
Der F.A.Z.-Fachverlag
Dr. Guido Birkner
Frankenallee 68–72
60327 Frankfurt am Main
Telefon: (0 69) 75 91 32 51
Telefax: (0 69) 75 91 80 32 51
E-Mail: guido.birkner@frankfurt-bm.com

ISBN: 978-3-945999-81-3



9 783945 999813