

XEMPUS Whitepaper

# Talente gewinnen mit der bAV

So punkten Unternehmen bei  
begehrten Fachkräften



”

Wer kämpft,  
kann verlieren.  
Wer nicht kämpft,  
hat schon verloren!

”

Unbekannt

# Unterschätzte Potenziale nutzen

Der branchenübergreifende Fachkräftemangel hat den „War for Talents“ deutlich verschärft. Ein guter Ruf und marktgerechte Gehälter genügen nicht mehr, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden. Wer sich gegen die Konkurrenz durchsetzen will, muss neue Wege beschreiten, Beschäftigte zu binden. Ein

häufig unterschätztes Mittel: die betriebliche Altersversorgung (bAV). Zwar steigt die Marktdurchdringung langsam, doch viele Unternehmen schöpfen ihr Potenzial noch nicht aus – obwohl Studien ihren positiven Einfluss auf die Mitarbeiterbindung belegen. Höchste Zeit, den „Talentmagnet bAV“ genauer unter die Lupe zu nehmen.

## Inhalt

- S | 05 **Wettbewerbsvorteil**  
bAV
- S | 10 **Beschäftigte binden?**  
Mit Sicherheit!
- S | 13 **Wandel**  
statt Warten
- S | 16 **Altersvorsorge**  
mit Zukunft



”

Denke lieber an das,  
was du hast,  
als an das, was dir fehlt.

”

Marc Aurel

# Wettbewerbsvorteil bAV

Im Ringen um die besten Talente punkten Großkonzerne oft mit einem höheren Gehalt. Bei der Wahl der neuen Arbeitsstelle entscheiden aber auch andere Faktoren. KMU sollten ihre Stärken deshalb bewusst in Szene setzen. Egal, ob weiche Faktoren wie ein familiäres Umfeld – oder hand-feste Vorteile wie eine bAV.

## Was Mitarbeiter wirklich wollen

Welche Argumente entscheiden die Arbeitsplatzwahl? Dieser Frage ist die Gothaer Versicherung in einer aktuellen Studie nachgegangen. Das Ergebnis: Zwar legen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer großen Wert auf die Höhe des Gehalts und die Länge des Arbeitsweges. Doch zunehmend treten auch erweiterte Sozialleistungen in den Vordergrund, allen voran die betriebliche Altersvorsorge.

So wünschen sich bereits 59 % der Befragten eine finanzielle Beteiligung Ihrer neuen Arbeitgeber an ihrer bAV.<sup>1</sup> Tendenz steigend. Hier lohnt es sich für Unternehmen aufzustocken – und Einsparpotenziale an weniger beliebten Stellen zu nutzen. Etwa bei Mobilitäts- und Verpflegungsangeboten. Der ehemalige Top-Benefit „Dienstwagen“ hat zum Beispiel eine rasante Talfahrt hinter sich. Nur noch 21% der Beschäftigten geben das Fahrzeug als wichtig bei der Auswahl an. Tendenz weiter sinkend.

Bei der Auswahl potentieller Arbeitgeber zählt für die meisten Befragten:<sup>1</sup>

- 75 % das Gehalt
- 64 % die Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz
- 59 % finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an der bAV
- 52 % flexible Arbeitszeiten
- 51 % eine gute Work-Life-Balance
- 49 % attraktives Aufgabengebiet
- 42 % betriebliche Gesundheitsvorsorge vom Arbeitgeber
- 34 % Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten
- 25 % Beteiligung an Beiträgen zur betrieblichen Krankenversicherung (bKV)
- 22 % Betriebssport
- 21 % Dienstwagen
- 15 % Dienst-E-Bike
- 6 % Mobilitätsangebote
- 4 % Empfehlungen auf Bewertungsportalen
- 4 % Verpflegungsmöglichkeiten

<sup>1</sup> Gothaer (17.11.2020). Gehalt, Flexibilität und betriebliche Vorsorge – das hilft im „War for talents“. Abgerufen 15.03.2021, von <https://presse.gothaer.de/documents/gehalt-flexibilitaet-und-betriebliche-vorsorge-das-hilft-im-war-for-talents-380511>

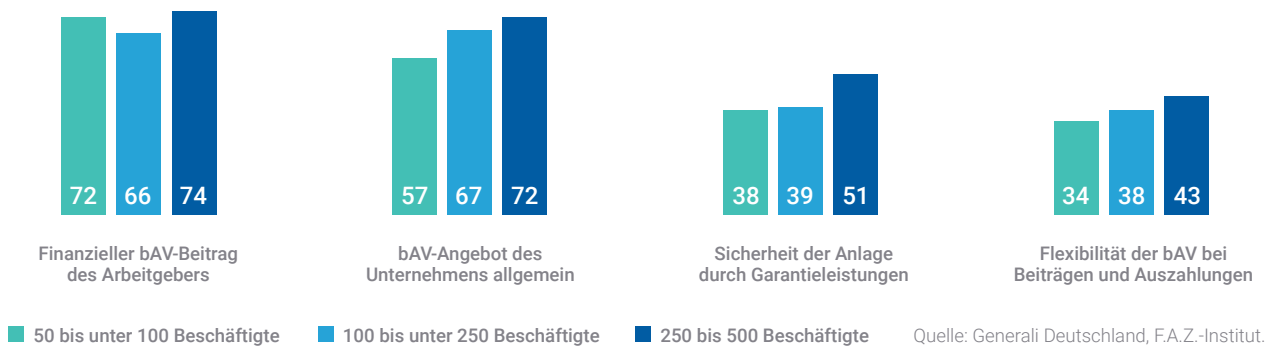
## Wo das bAV-Potenzial am größten ist

Die bAV ist also durchaus attraktiv. Wie häufig Beschäftigte das bAV-Gespräch suchen, hängt jedoch von der Unternehmensgröße ab. Laut einer Studie erkundigen sich bereits 72 % der Befragten in größeren Unternehmen nach dem bAV-Angebot. In kleineren Betrieben sind es dagegen nur 57 %. Der Trend weist deutlich nach oben. KMU sollten sich darauf vorbereiten.

Auch ein Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße, Branchenzugehörigkeit und Nutzung eines bestehenden bAV-Angebots besteht. So weisen größere Unternehmen höhere bAV-Durchdringungsquoten auf als kleinere. Das Dienstleistungsgewerbe liegt dagegen vor der Industrie. Ein wichtiger Insight, den gerade KMU aus der Industrie nutzen sollten.<sup>1</sup>

### Mitarbeiter fragen vermehrt nach bAV-Angebot des Arbeitgebers

(ausgewählte bAV-Themen, auf die die Mitarbeiter die befragten bAV-Verantwortlichen besonders ansprechen; in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Zahl der Beschäftigten)<sup>2</sup>

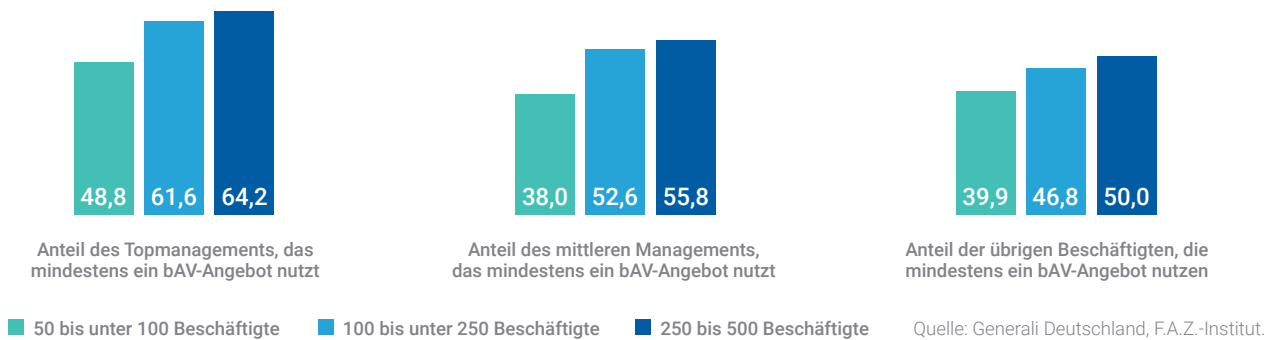


<sup>1</sup> Generali Deutschland/F.A.Z.-Institut (2020). Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2020. Vorsorge und Personalplanung aus der Sicht von bAV-Verantwortlichen. (1. Aufl.). F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

<sup>2</sup> Mehrfachnennungen möglich.

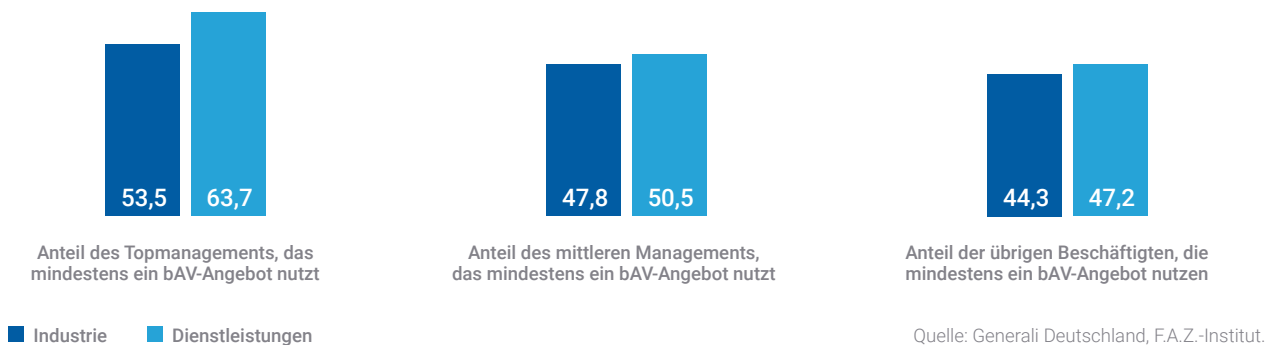
## Größere Betriebe weisen die höchsten Durchdringungsraten auf

(durchschnittliche Teilnahme an bAV in den Unternehmen; Schätzwerte in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Zahl der Beschäftigten)<sup>1</sup>



## Dienstleister liegen bei der bAV-Durchdringung vor der Industrie

(durchschnittliche Teilnahme an bAV in den Unternehmen; Schätzwerte in % der befragten bAV-Verantwortlichen, nach Branche)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Mehrfachnennungen möglich.

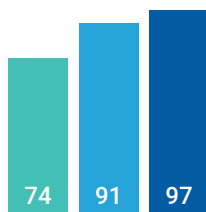
## Wie Unternehmen ein „Wow“ mit bAV erreichen

Die bAV bildet für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die wichtigste erweiterte Sozialleistung von Unternehmensseite. Über alle Unternehmensgrößen hinweg zählen aber auch noch weitere Benefits – darunter das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Dieses umfasst gesundheitliche Zusatzleistungen wie ergonomische Arbeits-

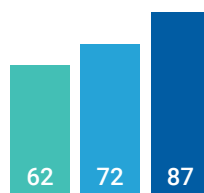
platzausstattung oder die Teilhabe an Kosten für Gesundheitskurse oder Fitnessanlagen. Das Schöne daran: Betriebliche Altersvorsorgen bieten die Möglichkeit, genau solche Zusatzleistungen zu integrieren. Und damit den „Wow-Faktor“ der eigenen bAV zu erhöhen.

### Fast alle größeren Betriebe erachten BGM für zukunftsweisend

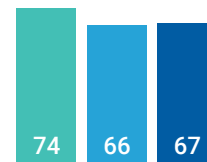
(Zustimmung zu Zukunftstrends; in % aller befragten bAV-Verantwortlichen, nach Zahl der Beschäftigten)<sup>1</sup>



Angesichts sich ändernder Arbeitsbedingungen sind Arbeitgeber gezwungen, mehr gesundheitsfördernde Maßnahmen anzubieten, um die Arbeitskraft der Belegschaft zu sichern.



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



Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die Absicherung ihrer Arbeitskraft – über eine Berufsunfähigkeits-Versicherung – genauso wichtig wie ihre Altersvorsorge.

■ 50 bis unter 100 Beschäftigte

■ 100 bis unter 250 Beschäftigte

■ 250 bis 500 Beschäftigte

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

### bAV?



Wer sich im „War for Talents“ durchsetzen will, muss seine Stärken ausbauen – etwa mit einer betrieblichen Altersvorsorge. Gerade bei kleineren und mittleren Industriebetrieben herrscht Aufholbedarf, der sich jedoch als Differenzierungsmerkmal zum eigenen Vorteil nutzen lässt. Insbesondere, wenn Unternehmen neben der bAV weitere Gesundheitsleistungen anbieten.

<sup>1</sup> Mehrfachnennungen möglich.

”

Offense wins Games.  
Defense wins  
Championships.

”

Paul “Bear” Bryant

# Beschäftigte binden? Mit Sicherheit!

Digitalisierung, Demographie, Corona-Pandemie: Sie alle steigern das allgemeine Bedürfnis nach Sicherheit und damit den Stellenwert der privaten Altersvorsorge. Dank der bAV können Unternehmen diesen Trend nutzen, die Loyalität der Mitarbeitenden zu erhöhen.

## Sicherheit geht vor Rendite – auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Die Altersvorsorge gewinnt für die Deutschen an Bedeutung. So erklären 72 % der Befragten einer Studie von Willis Towers Watson, dass ihnen die Sicherung des Lebensstandards im Ruhestand wichtiger geworden ist. 48 % geben an, mehr fürs Alter sparen zu wollen. Fragt sich nur wie, denn klassische Finanzprodukte überzeugen nicht mehr. Die bAV steht besser da: Ohne bAV erreichen nur 29 % der Befragten ihr Sparziel für den Ruhestand. Mit bAV sind es dagegen bereits 45 %.<sup>1</sup>

Für Unternehmen ergibt sich daraus ein Schlüssel zur Bindung der Mitarbeitenden – sofern sie sie ihr bAV-Angebot richtig kommunizieren. Denn laut einer Studie der Generali Deutschland und des F.A.Z.-Instituts wünschen sich 51 % der Befragten eine individuelle Beratung zum Thema bAV. Eine große Chance für Unternehmen, denen es gelingt, dem Bedürfnis ihrer Angestellten zu entsprechen.<sup>2</sup>

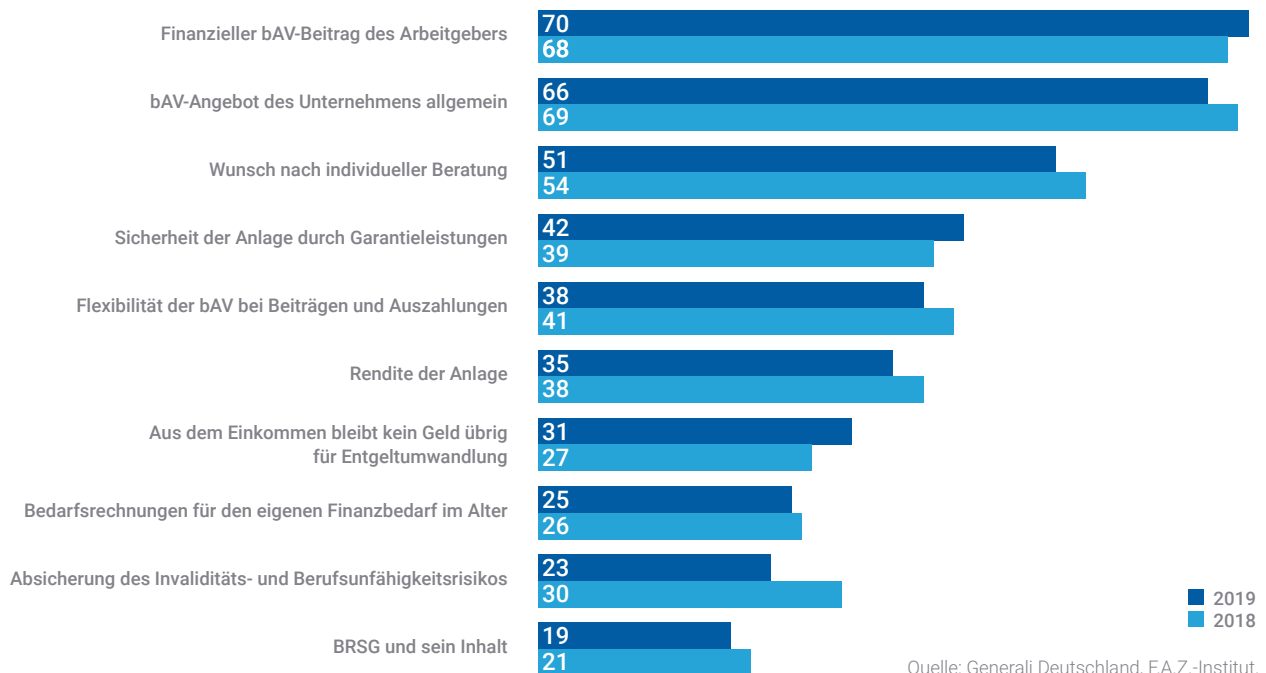


<sup>1</sup> Willis Towers Watson (04.06.2020). Betriebliche Altersversorgung aus Arbeitnehmersicht. Global Benefits Attitudes Survey 2019/2020. Abgerufen 15.03.2021, von <https://www.willistowerswatson.com/de-DE/Insights/2020/02/global-benefits-attitudes-survey-report>

<sup>2</sup> Generali Deutschland/F.A.Z.-Institut (2020). Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2020. Vorsorge und Personalplanung aus der Sicht von bAV-Verantwortlichen. (1. Aufl.). F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

## Arbeitgeberbeiträge und Garantien bleiben gefragt

(bAV-Themen, auf die die Beschäftigten die befragten bAV-Verantwortlichen besonders ansprechen; in % der befragten bAV-Verantwortlichen)<sup>1</sup>



## bAV bedeutet Sicherheit – auch für das Unternehmen

Der positive Effekt der betrieblichen Altersvorsorge ist messbar. So geben 57 % der Beschäftigten mit bedarfsgerechter bAV vom Arbeitgeber an, aufgrund genau dieser bAV weiterhin genau dort beschäftigt sein

zu wollen. Mehr noch: 72 % der Beschäftigten mit bedarfsgerechter bAV wollten sogar bis zur Rente bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber bleiben. Gibt es einen größeren Vertrauensbeweis?<sup>2</sup>



Das Thema Sicherheit steht bei Angestellten hoch im Kurs, gerade beim Thema Altersvorsorge. Mit einer bAV können Unternehmen diesem Bedürfnis nachkommen und dabei gleichzeitig die Bindung und Loyalität stärken. Besonders gute Ergebnisse erzielen Unternehmen, die auf ein bedarfsgerechtes Angebot und eine individuelle Beratung setzen.

<sup>1</sup> Mehrfachnennungen möglich.

<sup>2</sup> Willis Towers Watson (04.06.2020). Betriebliche Altersvorsorge aus Arbeitnehmersicht. Global Benefits Attitudes Survey 019/2020. Abgerufen 15.03.2021, von <https://www.willistowerswatson.com/de-DE/Insights/2020/02/global-benefits-attitudes-survey-report>

”

If quick, I survive.  
If not quick, I am lost.

”

Sun Tsu

# Wandel statt Warten

Beim „Finden und Binden“ von Beschäftigten nimmt die Personalabteilung eine Schlüsselrolle ein. Zwar bleibt das so, aber die Aufgaben und Kompetenzen des HR werden sich grundlegend verändern. Etwa durch die umfassende Digitalisierung aller HR-Prozesse, ohne die kein nachhaltiger Unternehmenserfolg mehr denkbar ist.

## Personalmanagement von heute – Kompetenzen von morgen

Der tiefgreifende Wandel der Arbeitswelt ist überall zu spüren – auch in der Personalabteilung. Um hier auf die steigende Komplexität zu reagieren, sind neue Kompetenzen gefragt. Arbeitsverträge verwalten und Formulare ausfüllen genügen längst nicht mehr, stattdessen zählen Networking, digitales Wissen, strategisches Denken und Change-Management.<sup>1</sup> Nur so kann es dem HR gelingen, sich zum „Enabler der Employee Experience“ weiterzuentwickeln. Und dabei auch die Beschäftigten durch den Transformationsprozess zu begleiten.

## Mehr Zeit für das Wesentliche – dank Digitalisierung

Ausfüllen kann die Personalabteilung diese neue Rolle aber erst, sobald die operativen Grundlagen stimmen. Vielerorts binden administrative Tätigkeiten immer noch zu viel Ressourcen, die dann bei strategischen Themen und der Gestaltung der Employee Experience fehlen. Das muss nicht sein. Schließlich ermöglichen digitale Technologien, Verwaltungsthemen effizienter und flexibler zu bearbeiten – auch beim Thema bAV. So entstehen Freiräume, die HR für den Ausbau der eigenen Wettbewerbsfähigkeit nutzen kann.<sup>2</sup>



<sup>1</sup> Bruch, H./Lohmann, T. R./Szlange, J./Heißenberg, G. (2019). People-Management 2025. Zwischen Kultur- und Technologieumbrüchen. (1. Aufl.). PricewaterhouseCoopers.

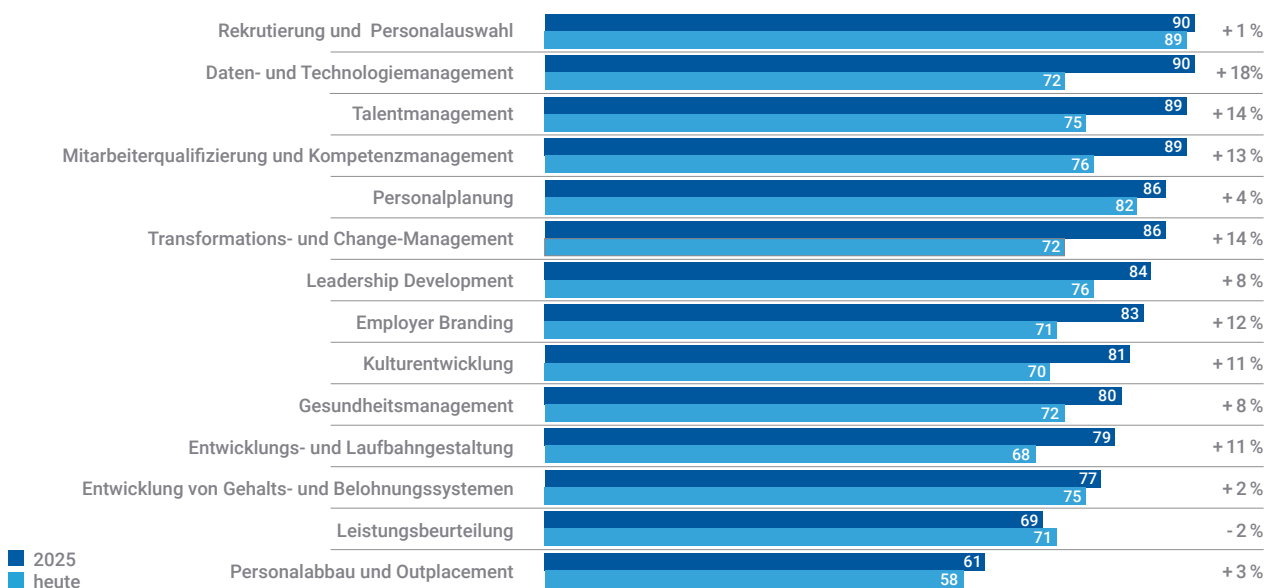
<sup>2</sup> Personio (2020): Mission Possible. Wie Personalleiter die digitale Transformation meistern. Abgerufen 15.03.2021, von <https://www.personio.de/hr-wissen/downloads/mission-possible/>

## Vorsprung dank digitaler Prozesse

Wie effizient und flexibel vollständig digitalisierte Prozesse sind, beweist nicht zuletzt die Corona-Pandemie. Wer bereits vor der Krise auf digitale Tools setzte, konnte viel schneller auf neue Anforderungen wie Homeoffice und Remote Work reagieren. Das zeigt sich auch im HR: Insgesamt erstellten hier nur 46 % einen Plan, wie das HR zum

Aufschwung des Unternehmens beitragen kann. In HR-Abteilungen mit vollständig digitalisierten Prozessen waren es dagegen bereits 55 %. 37 % der befragten Unternehmen empfanden digitalisierte Personalabteilungen zudem bereits vor der Krise als strategische Partner – bei den übrigen waren es nur 25 %.<sup>1</sup>

## Wichtigkeit der Funktionen des HRM heute und 2025 in Prozent



Durchschnittliche Wichtigkeit der Funktionen auf einer Skala von 0 bis 100.



Der Wandel der Arbeitswelt verändert die Personalabteilung. Um zukunftssicher zu sein, sind Entlastungen bei administrativen Tätigkeiten notwendig – und digitale Tools unerlässlich. So kann das HR administrative Prozesse flexibler und effizienter gestalten und mehr für eine wettbewerbsfähige Talentstrategie aufwenden.

<sup>1</sup> Personio (2020): Die Auswirkungen von Covid-19: Wie geht es für HR weiter? Eine HR-Studie von Personio und Censuswide. Abgerufen 15.03.2021, von <https://www.personio.de/hr-wissen/downloads/hrstudie/>

”

Simplify tomorrow.

”

XEMPUS

# Altersvorsorge mit Zukunft

Die neuen Aufgaben der Personalabteilung und die notwendige Entlastung im administrativen Bereich wirken sich ebenfalls auf die bAV-Verwaltung aus: volle Aktenschranke und hohe Dokumentenstapel gehören auch hier der Vergangenheit an.

## Gründe für eine digitale bAV

Gute Vertragsbedingungen allein reichen nicht mehr aus! Um der Komplexität des Themas und den Wünschen von Unternehmen und Beschäftigten gerecht zu werden, wünschen sich 74 % der befragten bAV-Verantwortlichen ganzheitliche digitale bAV-Lösungen.<sup>1</sup> Diese haben zudem den Vorteil, dass sie den Bedarf einer transparenten Leistungsübersicht oder digitalen Schnittstellen für alle Beteiligten stillen. Das entlastet Personalabteilungen bei der Verwaltung, gibt Beschäftigten die gewünschte Sicherheit und ermöglicht es der bAV, ihre Stärken als „Talentmagnet“ voll auszuspielen.



<sup>1</sup> Generali Deutschland/F.A.Z.-Institut (2020). Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2020. Vorsorge und Personalplanung aus der Sicht von bAV-Verantwortlichen. (1. Aufl.). F.A.Z. BUSINESS MEDIA.

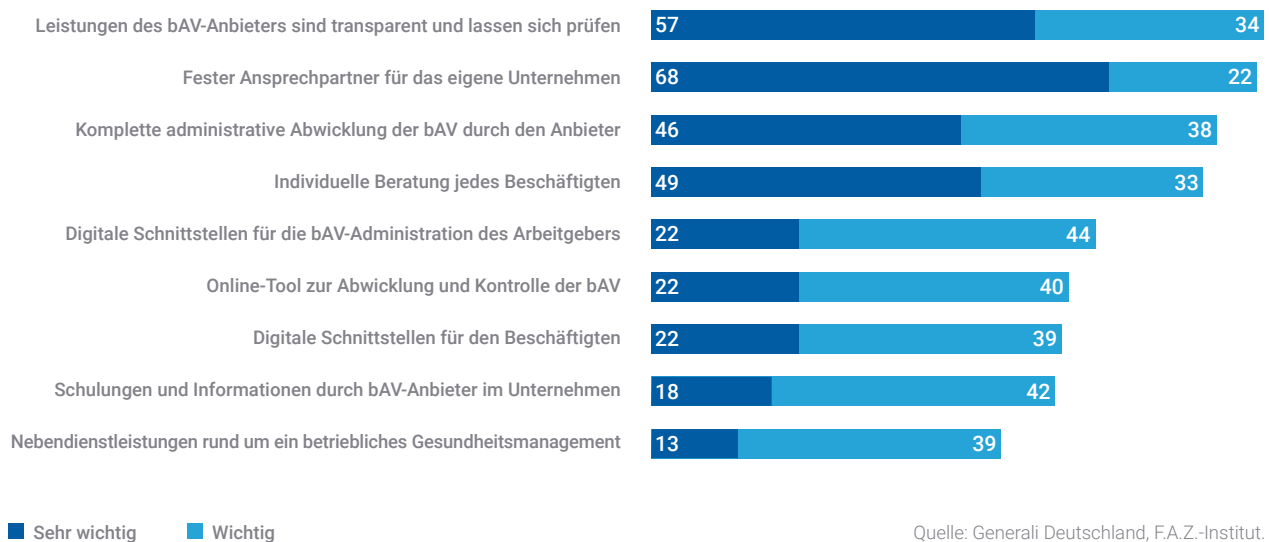
## Was zählt bei einem bAV-Tool?

Das richtige bAV-Tool entlastet das Unternehmen – und begeistert Angestellte. Zumindest, wenn die Features stimmen. Zum Beispiel eine Möglichkeit, als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer die Altersleistung nachvollziehbar zu berechnen und die Planung des Ruhestands bei Bedarf selbst in die Hand nehmen zu können. Für eine höhere Identifikation sorgen Portale,

die das Corporate Design des Arbeitgebers aufgreifen.<sup>1</sup> Wie gut das funktioniert, zeigt der XEMPUS manager: Von der Berechnung der gesetzlichen Rente, über die persönliche bAV bis hin zur Terminvergabe – alles spiegelt den Corporate-Look wieder. Das schafft Vertrauen und stärkt die Employer Brand.

### Mittelstand wünscht sich Transparenz und gute Kommunikation mit bAV-Dienstleister

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



<sup>1</sup> Bangert, J. (30.07.2019). bAV als Wettbewerbsvorteil im War for Talents. Abgerufen 15.03.2021, von <https://unternehmervertraute.de/betriebliche-altersvorsorge/bav-als-wettbewerbsvorteil-im-war-for-talents/>

# Beschäftigte binden, Personal- verantwortliche entlasten – mit dem **XEMPUS manager**

Der XEMPUS manager vereint  
viele praktische Funktionen für  
Arbeitgeber in einem volldigitalen  
bAV-Tool. Die wichtigsten Vorteile  
im Überblick:

## Effizient

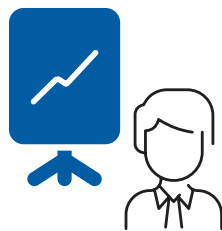
Bearbeitungszeit pro bAV-  
Vertrag um 40 % reduzieren

## Einfach

Verträge aller Beschäftigten in  
einem System verwalten

## Unabhängig

Anbieterübergreifende  
Verträge bearbeiten



## **XEMPUS** manager

## Individuell

Eigene Zugänge für jeden  
Beschäftigten anbieten

## Übersichtlich

Inhalte schnell erfassen  
und wiederfinden

Mehr Informationen zum XEMPUS manager –  
und wie Sie kostenlos damit starten:

[www.xempus.com/arbeitgeber](http://www.xempus.com/arbeitgeber)

