

LEITERbAV

TACTICAL ADVANTAGE

Das Magazin für die imperativen
Fragen des zeitgenössischen deutschen
Pensionswesens

Volume 11
12/2022

EURO 50,00

PENSIONS AND ASSETS

DIE ADVERTORIALS DER
TACTICAL ADVANTAGE

PENSIONS & ASSETS:

FEHLENDE STÜHLE IN BERLIN – UND VORTEIL SCHNITTMENGE

Oder: Warum betriebliche Versorgungsangebote heute den Unterschied machen. HR ist in diesen Jahren für Unternehmen aller Branchen mehr denn je ein strategisches Kernthema. Eine aktuelle Studie hat untersucht, dass bemerkenswert viele Bereiche des per se sehr vielfältigen Personalwesens in Wechselwirkung mit der bAV stehen. HOLGER SCHWARZE erläutert Details.

Advertorial mit freundlicher Unterstützung von:



Berlin-Mitte. 30. Oktober 2022. Sonne pur. Der Schiffbauerdamm, gastronomischer Hotspot. Restaurant an Restaurant, direkt an der Spree. Alle Tische belegt. Jedoch: Oft fehlen die Stühle. Ein Betreiber zum Autor: »Uns fehlt Personal. Wir haben unsere Mitarbeiter in der Pandemie nicht halten können. Jetzt versuchen wir, wieder fähige Leute zu kriegen.«

Ein Szenario, das in Deutschland in analoger Form branchenübergreifend von KMU bis zum Großkonzern anzutreffen ist. Fidelity International erläutert anhand der »Globalen Arbeitgeberumfrage«, was das mit bAV oder Zeitwertkonten zu tun hat.

HR – DIE GRETCHENFRAGE DIESER JAHRE?

Fachkräftemangel, Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung – drei Herausforderungen, die auf der Agenda vieler Unternehmen weit oben stehen. Das zeigen auch die Ergebnisse der Umfrage:

Fidelity International hat Führungskräfte von über tausend multinationalen Unternehmen in der ganzen Welt befragt, welche Prioritäten sie aktuell und künftig (über ein bis zwei Jahre) setzen. Aus den Antworten wurden 23 Prioritäten – vom Krisenmanagement über Recruiting oder Unternehmenskultur bis hin zu den Kosten für Zusatzleistungen – gefiltert, die sich unter vier Kernthemen bündeln lassen: Arbeitsumfeld, Kultur/Vielfalt und Inklusion, Personal sowie Vergütung/Zusatzleistungen. Im bAV-Kontext sind die letzten Punkte besonders relevant.

Acht der 23 globalen Prioritäten tangieren unmittelbar die bAV. Dazu zählen – in der Reihenfolge der wichtigsten Prioritäten:

- Personalrekrutierung
- Mitarbeiterbindung

» Abgesicherte Mitarbeiter sind erfahrungsgemäß die motivierteren.«

- Finanzielles Wohlbefinden
- Wettbewerbsfähige Vergütung und Zusatzleistungen
- Inanspruchnahme von Zusatzleistungen
- Kapitalmaßnahmen
- Vorbereitung auf den Ruhestand
- Eindämmung steigender Kosten von Zusatzleistungen

bAV-AFFINE PUNKTE ZÄHLEN ZU DEN AM HÄUFIGSTEN AUSGEWÄHLTEN PRIORITÄTEN

Unter dem Blickwinkel »Mitarbeiter finden und binden« lässt sich konstatieren, dass unter den jeweils zehn am häufigsten genannten Prioritäten mit Personalrekrutierung, Mitarbeiterbindung, Personalentwicklung und wettbewerbsfähige Vergütung/Zusatzleistungen wiederum vier bAV-affine Themen vertreten sind.

WAS KANN DIE bAV FÜR MITARBEITERFINDUNG UND -BINDUNG LEISTEN?

Die Studie zeigt: Unternehmen, die Versorgungsleistungen anbieten, haben bei Attraktivität und Bindung einen Vorsprung gegenüber jenen, bei denen diese fehlen. Global waren es immerhin 64 Prozent der befragten Unternehmen, die Vorsorge im weitesten Sinne für bessere Attraktivitäts- oder Verbleibquoten als relevant bezeichnen. Abgesicherte Mitarbeiter sind erfahrungsgemäß die motivierteren.

Das gilt auch für die individuelle Ruhestandsplanung – zumal »Vorbereitung der Beschäf-



HOLGER SCHWARZE ist Head of Workplace Investing Marketing bei Fidelity International.

KONTAKT

Holger Schwarze
Head of Workplace Investing Marketing

Fidelity International
Kastanienhöhe 1
61476 Kronberg im Taunus

TEL
+49 61 73 / 509 32 50

MAIL
holger.schwarze@fil.com

WEB
www.fidelity.de/bAV

Die am häufigsten ausgewählten Prioritäten von Unternehmen mit Sitz außerhalb der USA.

1	Einführung neuer Technologien
2	Nachhaltigkeit
3	Krisenmanagement
4	Personalrekrutierung
5	Mitarbeiterbindung
6	Personalentwicklung
7	Körperliches und mentales Wohlbefinden der MitarbeiterInnen
8	Personelle Vielfalt
9	Homeoffice/Hybride Arbeitsmodelle
10	Wettbewerbsfähige Vergütung und Zusatzleistungen

■ Priorität mit bAV-Affinität

Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage von Fidelity 2022.¹

tigten auf den Ruhestand« ebenfalls zu den ermittelten Prioritäten zählt. Zudem sind Unternehmen besonders dann attraktiv, wenn sie mehr Flexibilität schon während der Lebensarbeitszeit ermöglichen. Dafür eignen sich bspw. Zeitwertkonten, flexible Auszeitmodelle nicht nur für den Vorruhestand, sondern auch für Sabbaticals, Eltern- und Pflegezeiten oder Weiterbildungen.

Unternehmen, die diese Maßnahmen ergriffen haben, meldeten also höhere Attraktivitäts- und Verbleibquoten im Vergleich zu Unternehmen ohne diese besseren Versicherungs- und Pensionsleistungen. Zu den Versicherungsleistungen gehören in diesem Kontext auch bAV und Zeitwertkonten.

SCHNITTMENGE SPRICHT DARÜBER HINAUS FÜR EINE MODERNE bAV

Die genannten Prioritäten »Finanzielles Wohlbefinden« der Belegschaft bzw. »Vorbereitung auf den Ruhestand« sind elementare Basics einer bAV. Ihr diesbezüglicher Stellenwert als zweite Säule dürfte unbestritten sein.

Interessanterweise gibt es jedoch einen Aspekt, der in der Betrachtung mitunter noch übersehen wird. Eine bAV-Lösung bietet eine Schnittmenge, die gleich mehrere Seiten befriedigen kann: vom Betriebsrat bis zur Personalchefin, vom Controlling bis zum CEO – und nicht zuletzt auch die Belegschaft:

Für den Betriebsrat haben Altersversorgung und Absicherung der Belegschaft Priorität.

1 Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde folgende Frage gestellt: » Sie gaben an, dass die folgenden Themen für Ihr Unternehmen besonders wichtig sind. Welche haben Ihrer Meinung nach die größte Dringlichkeit? Bitte ordnen Sie die Themen nach ihrer Dringlichkeit, wobei 1 das dringlichste, 2 das zweitdringlichste und 3 das drittdringlichste Thema ist.« Obwohl einige Prioritäten für Unternehmen außerhalb der USA im Vergleich zu Unternehmen mit Sitz in den USA eine höhere/niedrigere relative Position einnehmen, gab es keine Prioritäten, die ein größerer Teil der Unternehmen als wichtig einstufte. Die vier Themen mit bAV-Bezug sind bei Unternehmen mit Sitz in den USA nochmals höher priorisiert als bei Unternehmen mit Sitz außerhalb der USA.

HR verfügt mit der bAV über ein attraktives Argument in der Mitarbeitergewinnung und -bindung. Controlling wiederum kann bei der Priorität »Eindämmung steigender Kosten von Zusatzleistungen« auf günstige Konditionen für ganze Belegschaften setzen. Und der CEO zeigt sein Interesse, dass seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im verdienten Ruhestand finanziell abgesichert bleiben. Der Arbeitgeber bietet somit eine wichtige Unterstützung bei der »Financial Wellness« der Beschäftigten – von der Kommunikation über das Funding der angesparten Gelder bis zur Vertragsabwicklung.

Fazit: Eine bAV-Lösung ist hinsichtlich der wirtschaftlichen Situation eines Unternehmens langfristig kalkulierbar und dient der Attraktivität des Unternehmens im Kampf um Talente. Ebenso können betriebliche Vorsorgemodelle das »Wohlbefinden der Mitarbeiter« festigen. Insbesondere dies sollten strategisch denkende Führungskräfte nicht außer Acht lassen.

Eine bAV oder auch Zeitwertkonten sind also aus der Argumentationskette bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung kaum wegzudenken. Arbeitgeber und HR-Profis sind eingeladen, diese Studie als Orientierungshilfe zu verstehen, um eigene Prioritäten zu bestimmen und geeignete Maßnahmen abzuleiten.

Die Studie »Globale Arbeitgeberumfrage – Die wichtigsten Prioritäten, Herausforderungen und Chancen für multinationale Unternehmen«, über die jüngst bereits ein wenig ausführlicher auf LEITERbAV berichtet worden ist, kann auf Seiten der Fidelity International heruntergeladen werden. *TacAd*

DISCLAIMER

Fidelity steht für Fidelity International und Fidelity Investments oder beide. Fidelity International und Fidelity Investments sind getrennte Unternehmen, die über ihre Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen in verschiedenen Gerichtsbarkeiten tätig sind. Alle Markenzeichen sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber. Diese Informationen dienen der Aufklärung und sind nicht auf die Anlagebedürfnisse einer bestimmten Person zugeschnitten. Diese Informationen stellen keine Anlageberatung dar und sollten nicht als Grundlage für eine Anlageentscheidung verwendet werden. Sie sollten auch nicht als Empfehlung für eine Investition oder Handlung verstanden werden.

Investitionen sind mit Risiken verbunden. Die Wertentwicklung in der Vergangenheit ist kein zuverlässiger Indikator für zukünftige Ergebnisse. Der Wert der Anteile und daraus generierte Erträge können schwanken und Anleger können Verluste erleiden. Aktienmärkte unterliegen Schwankungen und können als Reaktion auf ungünstige Entwicklungen in Bezug auf Emittenten, Politik, Regulierung, Märkte oder Wirtschaft erheblich zurückgehen. Die FIL Investment Services GmbH veröffentlicht ausschließlich produktbezogene sowie allgemeine Informationen und erteilt keine Anlageempfehlungen. Wertentwicklungen in der Vergangenheit erlauben keine Rückschlüsse auf die künftige Entwicklung. Den Chancen, die mit Anlagen in Investmentfonds verbunden sind, stehen Risiken gegenüber. So kann etwa der Wert der Fondsanteile schwanken und ist nicht garantiert. Überdies reduzieren individuelle Kosten und Gebühren die Wertentwicklung.

Eine Anlageentscheidung sollte in jedem Fall auf Grundlage der wesentlichen Anlegerinformationen, des letzten Geschäftsberichtes und – sofern nachfolgend veröffentlicht – des jüngsten Halbjahresberichtes getroffen werden. Diese Unterlagen sind die allein verbindliche Grundlage des Kaufes. Sie erhalten diese Unterlagen kostenlos bei FIL Investment Services GmbH, Postfach 200237, 60606 Frankfurt/Main oder über www.fidelity.de MK14707



↑ Cover der Studie.

← QR-Code zur Studie.

TACTICAL ADVANTAGE

Volume 11 | Dezember 2022

LEITER^{bAV}
Herausgeber, Chefredakteur und v.i.S.d.P. und gem. § 18 Abs. 2 MStV sowie verantwortlich für den Vertrieb: Pascal Bazzazi
Prenzlauer Allee 216, D-10405 Berlin

KONTAKT
TEL +49 178 / 660 0130
MAIL Redaktion@LbAV.de
WEB www.LEITERbAV.de

UST-ID DE 275337140
FINANZAMT Berlin-Prenzlauer Berg

GESTALTUNG UND SATZ
Hartmut Friedrich-Pfefferkorn, Dresden
MAIL mail@hartmutfriedrich.com

AUTORENPORTRÄTS
Jacopo Pfrang, Berlin

DRUCKEREI
Buch- und Offsetdruckerei H. Heenemann GmbH & Co. KG
Bessemerstraße 83-91, D-12103 Berlin

PAPIER
INNENTEIL MagnoVolume, 150 g/m², 1,1-faches Vol.
UMSCHLAG MagnoVolume, 300 g/m², 1,1-faches Vol.

SCHRIFTEN
Ringside Compressed, Hoefler & Co. | GT Sectra Text, Grillitype | Handelson Two, Mika Melvas

AUFLAGE
1.500 Exemplare

SCHUTZGEBÜHR
Das Magazin kann – sofern noch verfügbar – gegen eine Schutzgebühr von 50,- € zzgl. Versandkosten bei dem Herausgeber nachbestellt werden.

NUTZUNGSBEDINGUNGEN & DATENSCHUTZBESTIMMUNGEN
LEITER^{bAV} und **LEITER**^{bAV} *Tactical Advantage* sind Medien von Pascal Bazzazi (PB).

LEITER^{bAV} wie auch dieses Werk richten sich an bAV-Verantwortliche in Industrie, Politik, Behörden und bei Verbänden sowie an bAV-Berater und bAV-Dienstleister und damit nur an institutionelle Marktteilnehmer. Die Inhalte und die Werbeeinhalte einschließlich der von Gastautoren gelieferten Inhalte sind weder in Deutschland noch außerhalb Deutschlands als Kauf- oder Verkaufsangebot irgendeiner Art oder als Werbung für ein solches Angebot (bspw. von Fondsanteilen, Wertpapieren oder zur Inanspruchnahme von Finanzdienstleistungen) zu betrachten und stellen keinerlei Beratung dar, insbesondere keine Rechtsberatung, keine Steuerberatung und keine Anlageberatung, oder ein Angebot hierzu. **LEITER**^{bAV} (PB), Herausgeber und Redaktion sowie Gastautoren übernehmen keinerlei Garantie, Gewährleistung oder Haftung für Korrektheit, Richtigkeit, Aktualität oder Vollständigkeit der Inhalte gleich welcher Art. Dasselbe gilt für die Verwendung dieses Artikels oder dessen Inhalt. Auch jegliche Haftung

für etwaige Vermögensschäden oder sonstige Schäden, die aus der Nutzung dieser Inhalte, beispielsweise zu Anlageentscheidungen (handeln oder nicht handeln), resultieren könnten, ist ausgeschlossen. Dasselbe gilt, wenn **LEITER**^{bAV} (PB) oder Gastautoren in diesem Werk auf Werke oder Webseiten Dritter verweisen. Alle Meinungsäußerungen geben ausschließlich die Meinung des verfassenden Redakteurs, freien Mitarbeiters oder externen Autors wieder und sind subjektiver Natur. Es handelt sich dabei nur um aktuelle Einschätzungen, die sich ohne vorherige Ankündigung ändern können. Die Texte sind damit vor allem für jegliche Form des Vertriebs, der Beratung oder der Finanzdienstleistung nicht vorgesehen. Prognosen sind kein verlässlicher Indikator für die zukünftige Wertentwicklung. Prognosen basieren auf Annahmen, Schätzungen, Ansichten und hypothetischen Modellen oder Analysen, die sich als nicht zutreffend oder nicht korrekt herausstellen können. Wertentwicklungen der Vergangenheit sind kein verlässlicher Indikator für die künftige Wertentwicklung. Dieses Werk und seine gesamten Inhalte und Werbeeinhalte und die in ihm enthaltenen Informationen dürfen nur in solchen Staaten verbreitet oder veröffentlicht werden, in denen dies nach den jeweils anwendbaren Rechtsvorschriften zulässig ist. Der direkte oder indirekte Vertrieb dieses Werkes in den USA sowie dessen Übermittlung an oder für Rechnung von US-Personen oder an in den USA ansässige Personen sind untersagt. Es gilt ausschließlich deutsches Recht. Als Gerichtsstand wird Berlin vereinbart.

LEITER^{bAV} / *Tactical Advantage* bemühen sich um diskriminierungsfreie Sprache (bspw. durch den grundsätzlichen Verzicht auf Anreden wie »Herr« und »Frau« auch in Interviews). Dies muss jedoch im Einklang stehen mit der pragmatischen Anforderung der Lesbarkeit als auch der Tradition der althergebrachten Sprache. Gegenwärtig zu beobachtende, oft auf Satzzeichen (»Mitarbeiter:innen«) oder Partizipkonstruktionen (»Mitarbeitende«) basierende Hilfskonstruktionen, die sämtlich nicht ausgereift erscheinen und dann meist auch nur teilweise durchgehalten werden (»Arbeitgeber«), finden entsprechend auf **LEITER**^{bAV} / *Tactical Advantage* nicht statt. Grundsätzlich gilt, dass sich durch **LEITER**^{bAV} / *Tactical Advantage* alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen sollen und der generische Maskulin aus pragmatischen Gründen genutzt wird, aber als geschlechterübergreifend verstanden werden soll.

COPYRIGHT
© 2022 Pascal Bazzazi – **LEITER**^{bAV} – Die in diesem Werk veröffentlichten Inhalte und Werke unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Keine Nutzung, Veränderung, Vervielfältigung oder Veröffentlichung (auch nicht auszugsweise, auch nicht in Pressespiegeln) außerhalb der Grenzen des Urheberrechts für eigene oder fremde Zwecke ohne vorherige schriftliche Genehmigung durch Pascal Bazzazi.

ISSN
2628-7390

LEITER^{bAV}

