

# Betriebliche Versorgung – Potenziale von bAV und bKV

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter  
mittelständischen Kapitalgesellschaften



## Design und Methodik

### 1. Strukturdaten: Familiengeführte Unternehmen

### 2. Bedeutung von Benefits zur Gewinnung und Bindung von Personal

- 2.1 Bedeutung verschiedener Benefits im Zeitvergleich

### 3. Die bAV in der Einschätzung der Unternehmen

- 3.1 Die bAV in der Einschätzung der Unternehmen
- 3.2 Gründe für das Angebot einer betrieblichen Altersversorgung
- 3.3 Durchführungswege in der betrieblichen Altersversorgung
- 3.4 Entgeltumwandlung und AG-Finanzierung im Rahmen der bAV
- 3.5 Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV
- 3.6 Höhe und Nutzung der Entgeltumwandlung
- 3.7 Angebot einer rein arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung

- 3.8 Berufsunfähigkeit und Verwaltungsaufwand

- 3.9 Möglichkeit zum Abschluss einer Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung

- 3.10 Verwaltungsaufwand für die bAV

### 4. Die arbeitgeberfinanzierte bKV

- 4.1 Die arbeitgeberfinanzierte bKV
- 4.2 Angebot verschiedener Benefits
- 4.3 Gründe für Nicht-Angebot einer bKV
- 4.4 Gründe für Angebot einer bKV

### 5. bKV und bAV im Vergleich

- 5.1 bKV und bAV im Vergleich
- 5.2 Präferenz der Mitarbeitenden in den nächsten 10 Jahren



- **Durchführung:** forsa im Auftrag der ALH Gruppe
- **Grundgesamtheit:** Entscheider in Kapitalgesellschaften mit 20 bis 500 Mitarbeitern | zwei Drittel bis 49 Mitarbeitende, ein Drittel 50 bis 500 Mitarbeitende
- **Stichprobengröße:** 202 Befragte
- **Erhebungsmethode:** computergestützte Telefoninterviews (CATI)
- **Untersuchungszeitraum:** 7. bis 16. Januar 2026
- **Statistische Fehlertoleranz:** +/- 7 Prozentpunkte (in den gefilterten Fragen können aufgrund der zum Teil geringeren Fallzahl nur Tendenzaussagen getroffen werden)
- **Inhaltlicher Schwerpunkt:** Betriebliche Altersversorgung (bAV) und betriebliche Krankenversicherung (bKV)
- **Fortsetzungsstudie:** 2024 erfolgte die Ersterhebung der ALH-Studie „Betriebliche Versorgung im Mittelstand“ ([Link](#)) mit den inhaltlichen Schwerpunkten bAV, insbesondere Durchführungsweg Direktzusage und Nachfolgeregelung in familiengeführten Unternehmen. Für die bAV liegen deshalb teilweise Vergleichswerte vor.



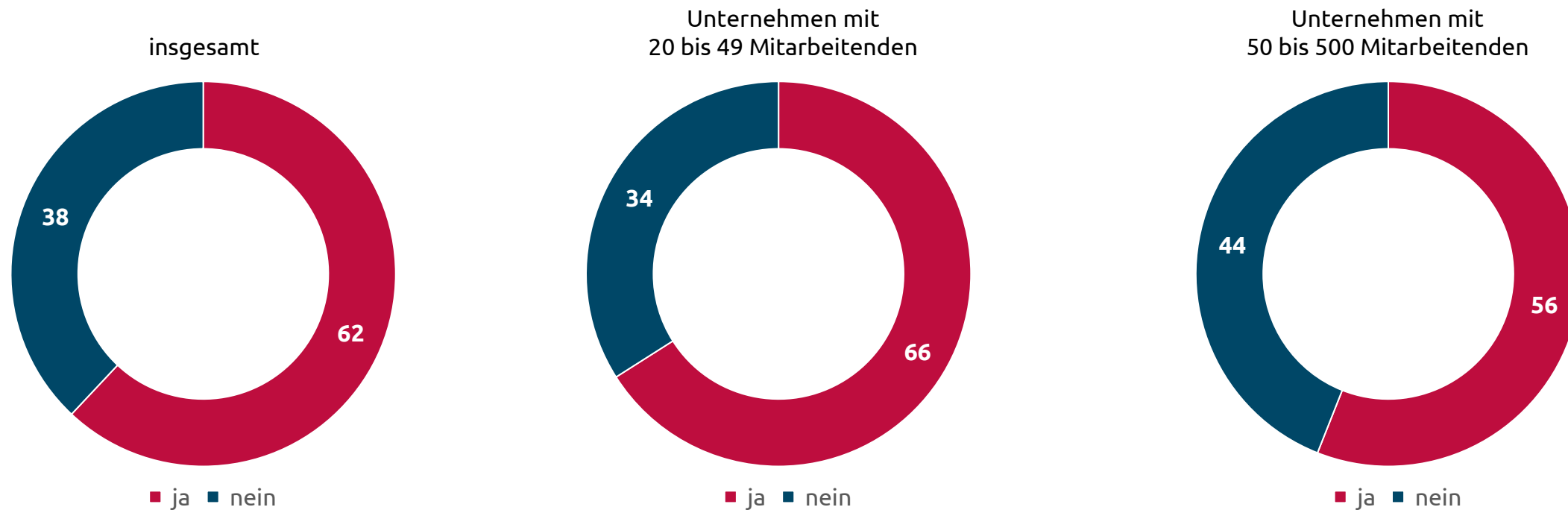
# 1. Strukturdaten: Familiengeführte Unternehmen



# 1. Strukturdaten: Familiengeführte Unternehmen

Die Mehrheit der befragten Unternehmen (62 %) ist familiengeführt, insbesondere trifft dies auf kleinere Unternehmen mit 20 bis 49 Mitarbeitern zu.

**Beim Unternehmen handelt es sich um ein familiengeführtes Unternehmen**



Basis: 202 Unternehmen | Angaben in Prozent  
Frage S1: Handelt es sich bei Ihrem Unternehmen um ein familiengeführtes Unternehmen?



## 2. Bedeutung von Benefits zur Gewinnung und Bindung von Personal



## 2.1 Bedeutung verschiedener Benefits im Zeitvergleich

### Für wie wichtig halten Arbeitgeber verschiedene Benefits, um Personal zu gewinnen bzw. zu binden?

- Im **Zeitvergleich** ist die Bedeutung der Benefits zur Neugewinnung bzw. Bindung der Mitarbeitenden **stabil**
- **Zusätzliche Vergütungen** (z.B. Urlaubsgeld, Prämien, Boni) **dominieren** weiterhin mit 90 % (2024: 92 %)
- **bAV im oberen Mittelfeld**: 72 % und damit drei Viertel der Befragten erachten die bAV als wichtigen Benefit (2024: 75 %)
- Bereits 40 % der Unternehmen stufen die **betriebliche Krankenversicherung** als wichtig ein (*ohne Vergleichswert*)

Die bAV ist ein etablierter Mitarbeiter-Benefit. Obwohl bisher nur jedes vierte befragte Unternehmen eine bKV anbietet (siehe Seite 25) wird sie bereits von 40 % der Unternehmen als wichtiges Element im Benefit-Portfolio eingestuft.



## 2.1 Bedeutung verschiedener Benefits im Zeitvergleich

Die folgenden Benefits zur Neugewinnung bzw. zur Bindung von Mitarbeitenden sind sehr/eher wichtig

zusätzliche Vergütung (z. B. Urlaubsgeld, Prämien, Boni)

flexible Arbeitszeitmodelle

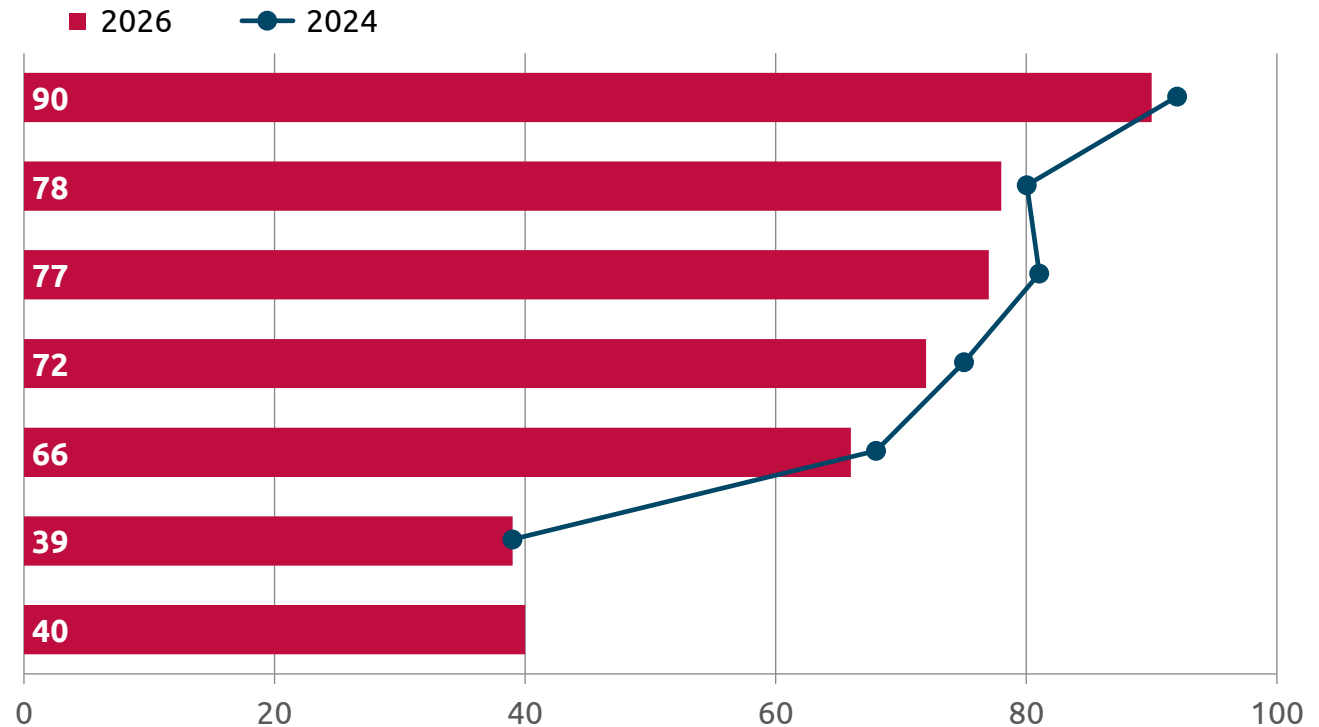
Weiterbildungsangebote

Betriebliche Altersversorgung  
(z. B. Betriebsrente, Direktversicherung)

Sachleistungen (z.B. Zuschuss zum Fitnessstudio,  
Kantinenessen, Zuschüsse zu Fahrtkosten bzw. Jobticket)

Zuschuss zur Kinderbetreuung bzw. Betriebskindergarten

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung\*  
(z. B. Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheitsbudgets etc.)



Basis: 202 Unternehmen | \*) in 2026 neu abgefragt | Mehrfachnennungen möglich | Angaben in Prozent

Frage 1: Ich nenne Ihnen zunächst einige Benefits bzw. Vorteile für Arbeitnehmer, die man als Arbeitgeber anbieten kann. Bitte sagen Sie mir jeweils, wie wichtig die folgenden Benefits zur Neugewinnung von Mitarbeitenden bzw. zur Bindung von Mitarbeitenden sind?



### 3. Die bAV in der Einschätzung der Unternehmen



## 3.1 Die bAV in der Einschätzung der Unternehmen

### Welche positiven Effekte nehmen Arbeitgeber wahr und welche Durchführungswege bieten sie an?

- Unternehmen, die bereits eine bAV anbieten, begründen dies Angebot vor allem mit einer **höheren Arbeitgeberattraktivität** sowie einer **gestiegenen Zufriedenheit** und höheren Bindung der Mitarbeitenden
- **Kleinere Unternehmen** mit 20 bis 40 Mitarbeitenden stufen den genannten Nutzen tendenziell **höher** ein als Firmen mit 50 bis 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Unternehmen, die eine bAV anbieten, wählen dazu **am häufigsten** eine **Direktversicherung** (87 %). Mit großem Abstand folgen die anderen Durchführungswege. Im Zeitvergleich zeigen sich stabile Ergebnisse
- **Unterstützungskassen** und **Pensionsfonds** werden als Durchführungswege einer bAV in der Tendenz eher von größeren Unternehmen angeboten

Der Nutzen einer bAV liegt für Arbeitgeber in einer höheren Arbeitgeberattraktivität.



## 3.2 Gründe für das Angebot einer betrieblichen Altersversorgung

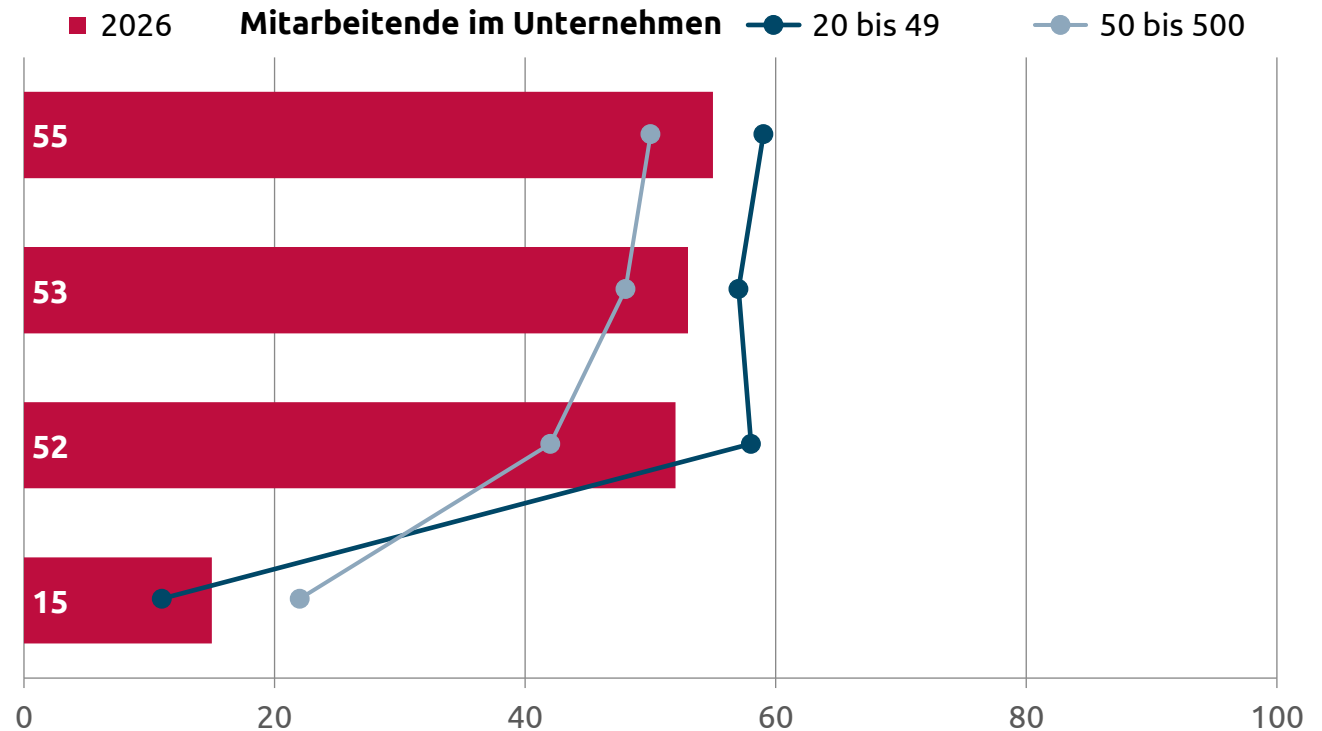
Es sehen folgende Benefits durch das Anbieten einer betrieblichen Altersversorgung:

höhere Attraktivität als Arbeitgeber

gestiegene Zufriedenheit der Mitarbeitenden

stärkere Mitarbeiterbindung

keine besonderen Effekte (mehr), ist Standard



Basis: 183 befragte Unternehmen, die eine betriebliche Altersversorgung anbieten | Mehrfachantworten möglich | Angaben in Prozent  
Frage 3b: Sie bieten eine bAV an. Welche positiven Effekte nehmen Sie in Ihrem Unternehmen durch Ihr bAV-Angebot wahr?



# 3.3 Durchführungswege der bAV nach Unternehmensgröße

Folgende Durchführungswege für eine betriebliche Altersversorgung (bAV) werden derzeit angeboten:

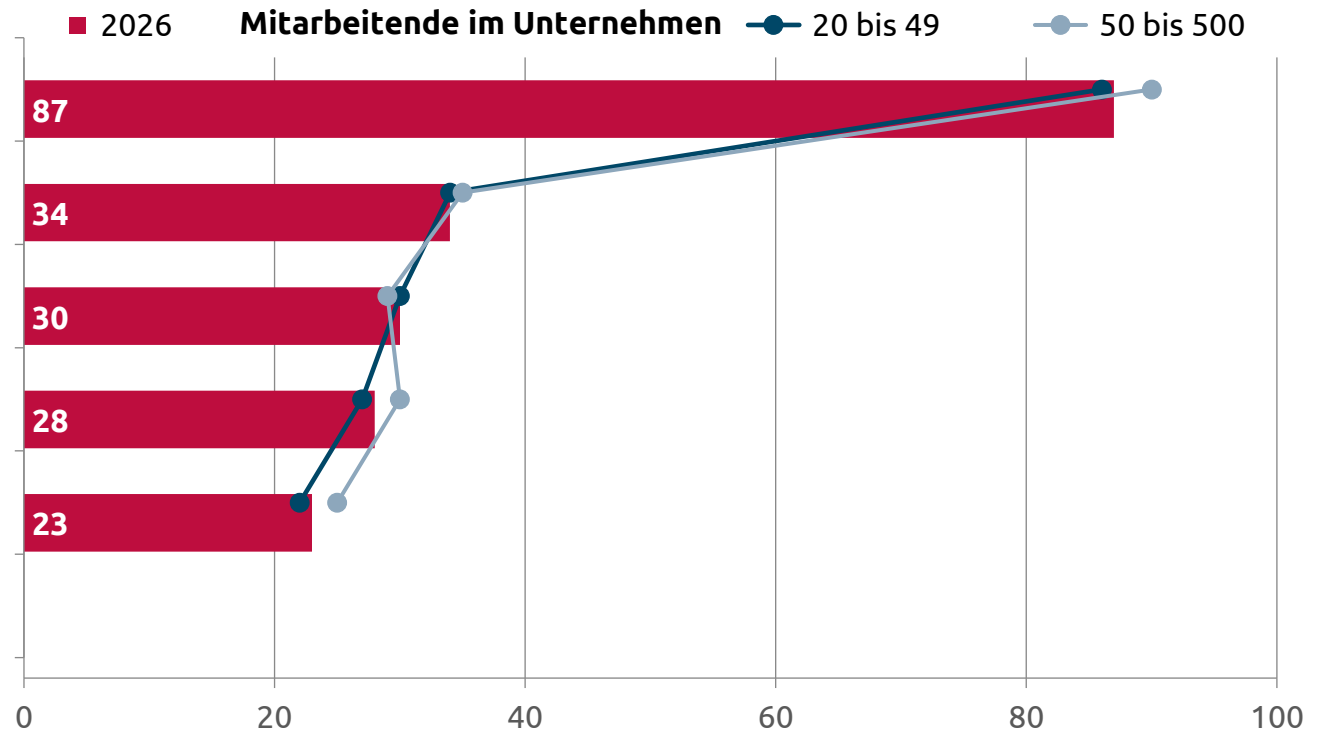
Direktversicherung

Pensionskasse

Direktzusage

Unterstützungskasse

Pensionsfonds



Basis: 183 befragte Unternehmen, die eine betriebliche Altersversorgung anbieten | Mehrfachantworten möglich | Angaben in Prozent  
Frage 4: Welche der folgenden Durchführungswege für eine betriebliche Altersversorgung (bAV) werden in Ihrem Unternehmen derzeit angeboten?



## 3.4 Entgeltumwandlung und AG-Finanzierung im Rahmen der bAV

### Wie sehr nutzt die Belegschaft die Entgeltumwandlung und welchen Zuschuss geben Arbeitgeber?

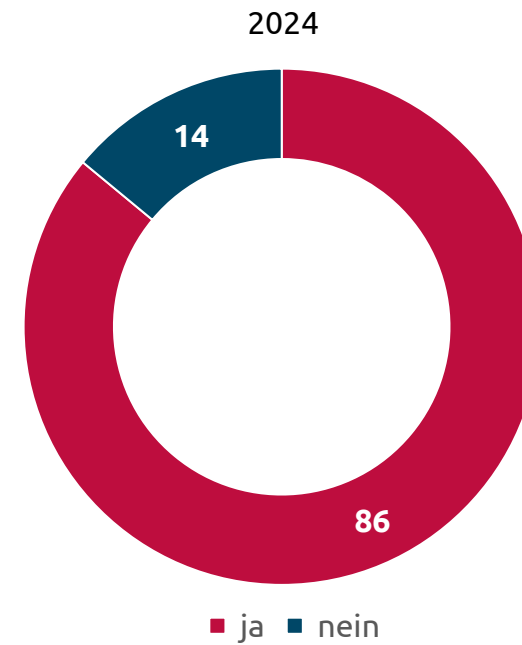
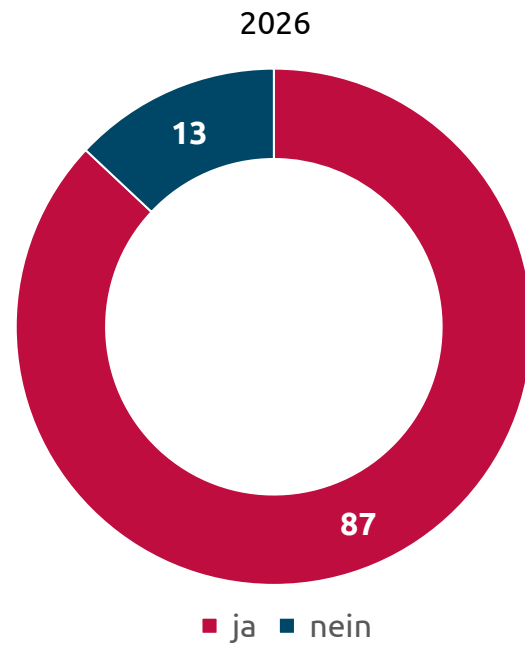
- Die **klare Mehrheit** der Unternehmen, die eine bAV anbieten, bieten diese im Rahmen einer **Entgeltumwandlung** an. Die Werte unterschieden sich nicht im Vergleich zu 2024.
- Mit 55 % (2024: 65 %) liegt bei über der Hälfte der Unternehmen der **Arbeitgeberzuschuss beim gesetzlichen Anteil** von 15 %
- **Steigende, aber insgesamt geringe Abschlusszahlen durch Mitarbeiter:** In ca. 40 % der Unternehmen nutzen weniger als 25 % der Mitarbeitenden eine Entgeltumwandlung. 2024 lag dieser Anteil noch bei 51 % der Unternehmen.
- **Arbeitgeberfinanzierung stagniert:** 60 % der Unternehmen bieten keine rein arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung an – dieser Anteil ist stabil zu 2024.
- Größere Unternehmen bieten dies Modell etwas häufiger an als kleinere Unternehmen.

Die bAV ist im Mittelstand etabliert, ihr strategisches Potenzial wird jedoch nicht ausgeschöpft. Mitarbeitende nutzen die Entgeltumwandlung in geringem Maß und Arbeitgeber zahlen mehrheitlich nur den gesetzlich vorgeschriebenen Zuschuss von 15 %. Die Durchdringung der bAV und der positive Nutzen für Unternehmen (AG-Attraktivität) könnte steigen, wenn der Zuschuss erhöht und die bAV als echter Benefit erlebt werden würde.



## 3.5 Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV

Es bieten ihren Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine Entgeltumwandlung an

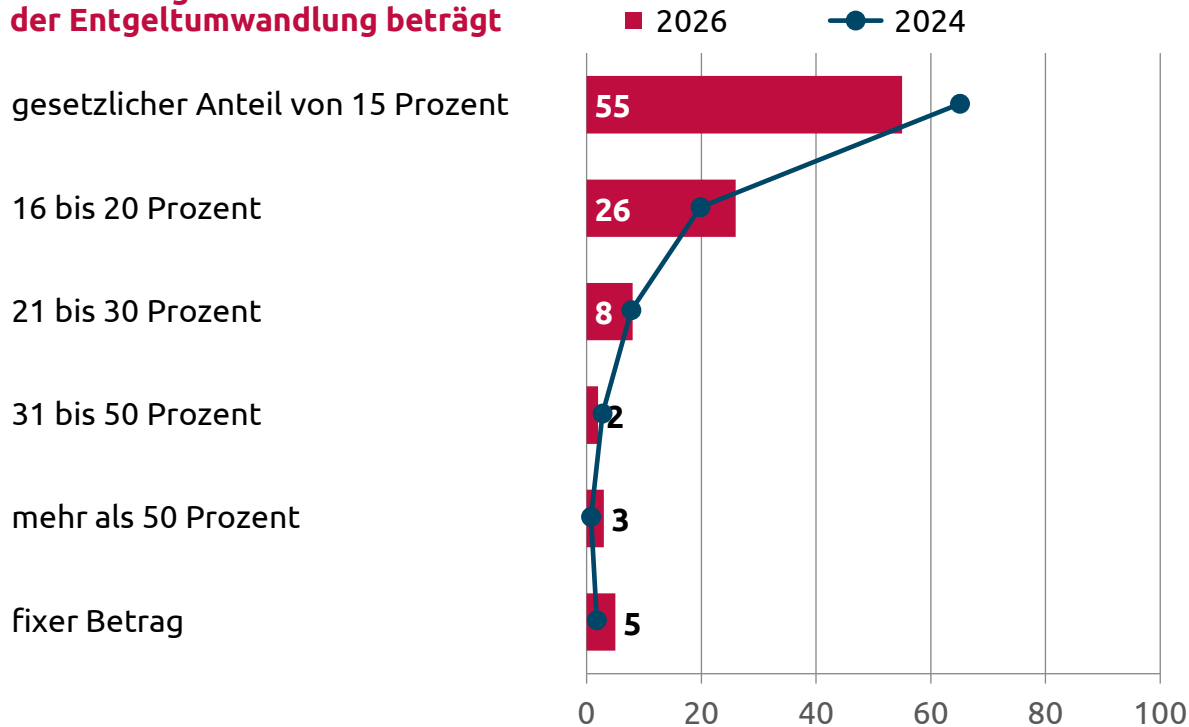


Basis: 183 befragte Unternehmen, die eine betriebliche Altersversorgung anbieten | Angaben in Prozent  
Frage 5: Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine Entgeltumwandlung an?

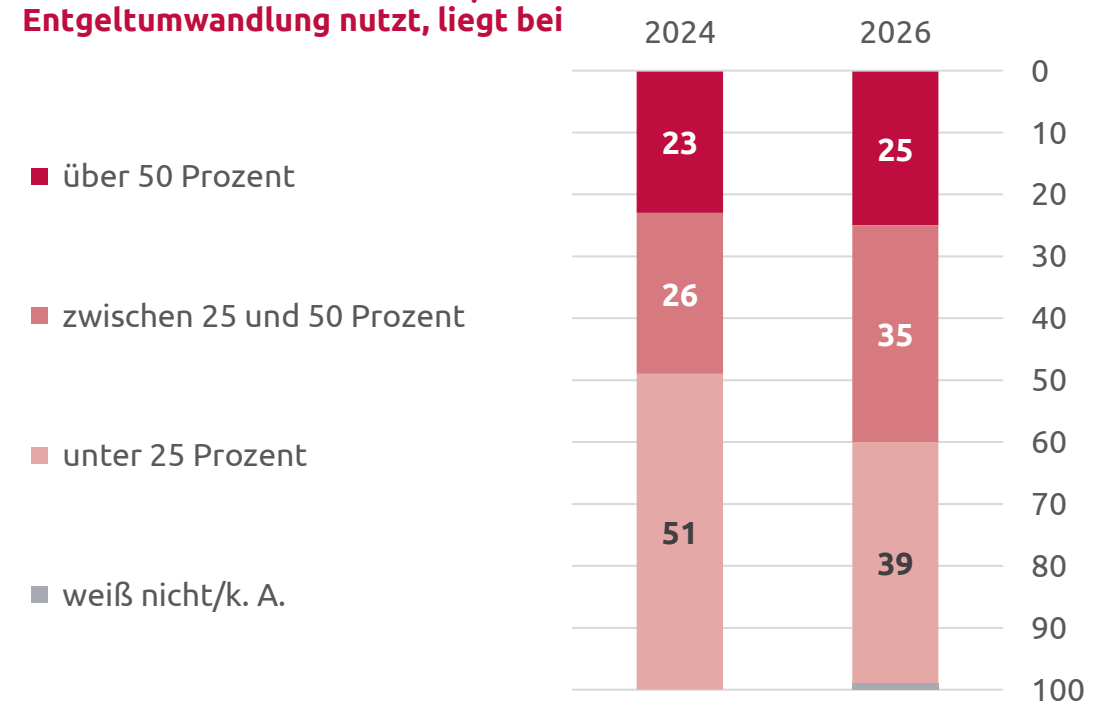


# 3.6 Höhe und Nutzung der Entgeltumwandlung

## Der Arbeitgeberzuschuss im Rahmen der Entgeltumwandlung beträgt



## Der Anteil an Mitarbeitenden, der diese Entgeltumwandlung nutzt, liegt bei



Basis: 160 befragte Unternehmen, die im Zuge der betrieblichen Altersversorgung eine Entgeltumwandlung anbieten | Angaben in Prozent

Frage 6: Wie hoch ist in Ihrem Unternehmen der Arbeitgeberzuschuss im Rahmen der Entgeltumwandlung? Liegt er bei dem gesetzlichen Anteil von 15% oder fällt der Anteil anders aus?

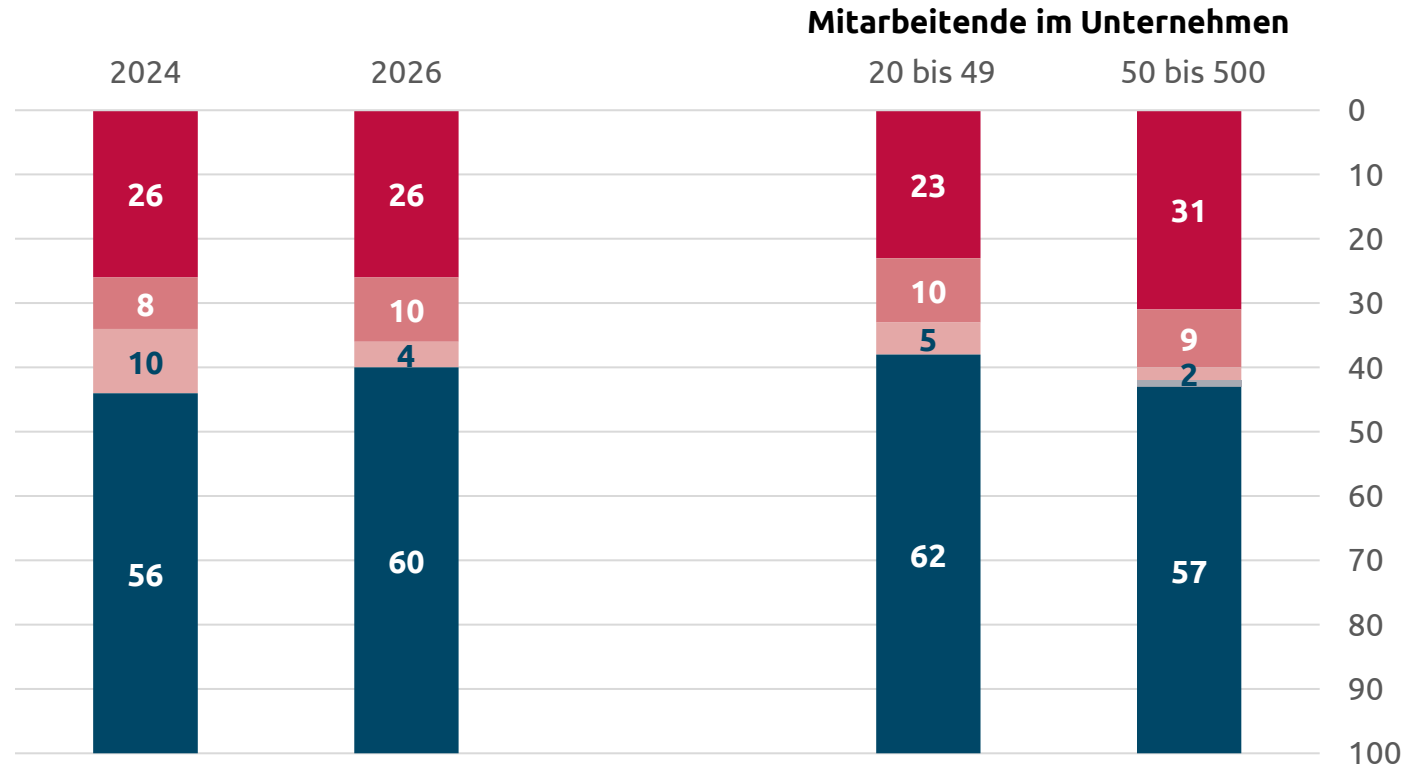
Frage 7: Wie hoch ist der Anteil der Mitarbeitenden in Ihrem Haus, der diese Entgeltumwandlung nutzt? Liegt dieser Anteil ...



# 3.7 Angebot einer rein arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung

## Es bieten im Unternehmen eine rein arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung an

- ja, für die gesamte Belegschaft
- ja, aber nur für leitende Angestellte
- ja, aber nur für die Geschäftsführung
- weiß nicht/k. A.
- nein, bieten wir nicht an



Basis: 202 Unternehmen | Angaben in Prozent  
Frage 8: Bieten Sie in Ihrem Unternehmen eine rein arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung an?



## 3.8 Berufsunfähigkeit und Verwaltungsaufwand

### Besteht die Möglichkeit zum Abschluss einer Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung (BUZ) und wie hoch nehmen Arbeitgeber den Verwaltungsaufwand einer bAV wahr?

- **Ein Drittel** der Unternehmen bietet ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, im Rahmen der bAV eine **Berufsunfähigkeitszusatzversicherung** abzuschließen – kleinere häufiger als größere Unternehmen.

Es besteht deutliches Potenzial in der Kombination von bAV und BUZ, um betriebliche Vorsorge mit gesundheitlichen Aspekten zu ergänzen und die Wirksamkeit des Benefits, ggf. auch in Kombination mit einer bKV, weiter zu erhöhen.

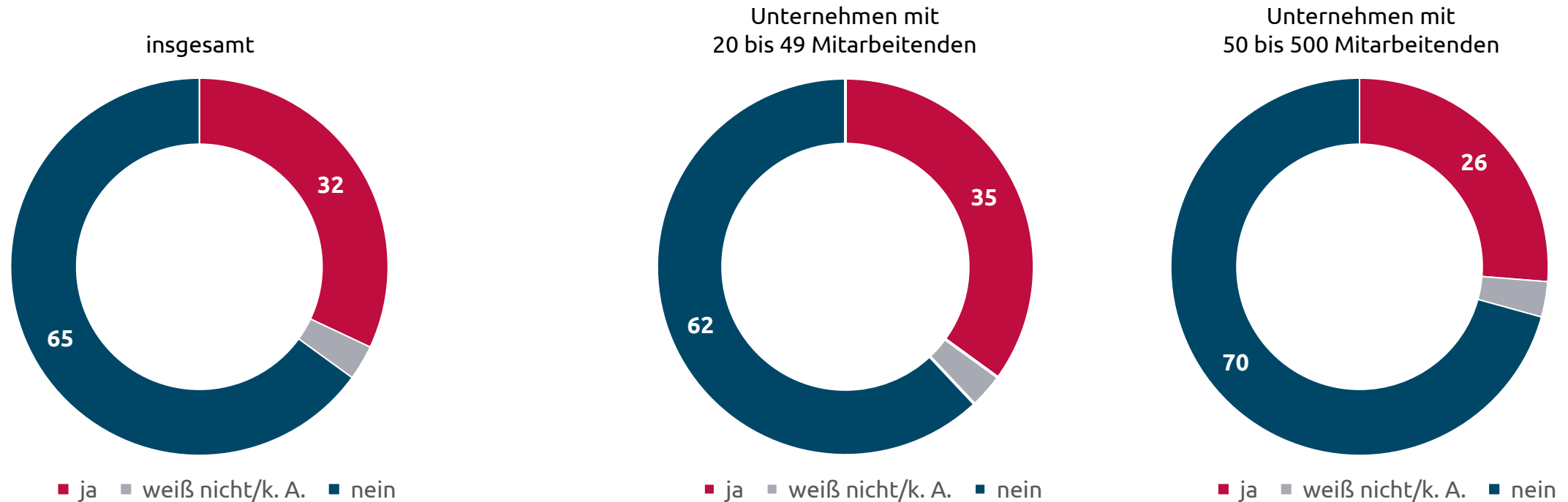
- Ein Viertel der bAV anbietenden Unternehmen halten den damit/mit der bAV verbundenen **Verwaltungsaufwand für sehr/ eher hoch** – insbesondere die Mitarbeiterwechsel und die Pflege der Mitarbeiterdaten schlagen zu Buche.

Versicherer sind gefordert, mit digitalen Lösungen den Verwaltungsaufwand zu reduzieren.



# 3.9 Möglichkeit zum Abschluss der Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung

Mitarbeitende haben auch die Möglichkeit im Rahmen der bAV eine Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung abzuschließen

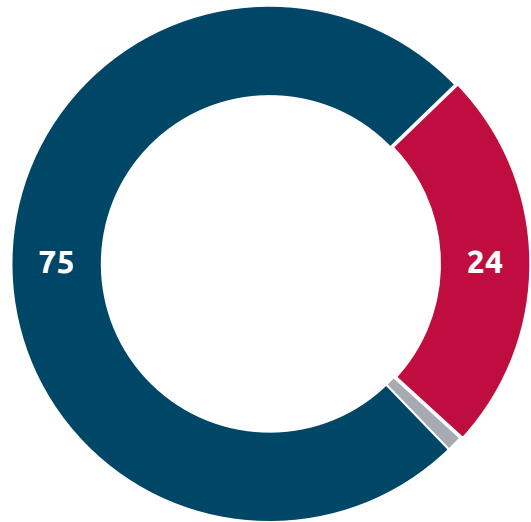


Basis: 202 Unternehmen | Angaben in Prozent  
Frage 9: Haben Ihre Mitarbeitenden auch die Möglichkeit im Rahmen der bAV eine Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung abzuschließen?



# 3.10 Verwaltungsaufwand für die bAV

Der durchschnittlichen Verwaltungsaufwand für das eigene bAV-Angebot ist ...



■ sehr/eher hoch ■ weiß nicht/k. A. ■ eher/sehr niedrig

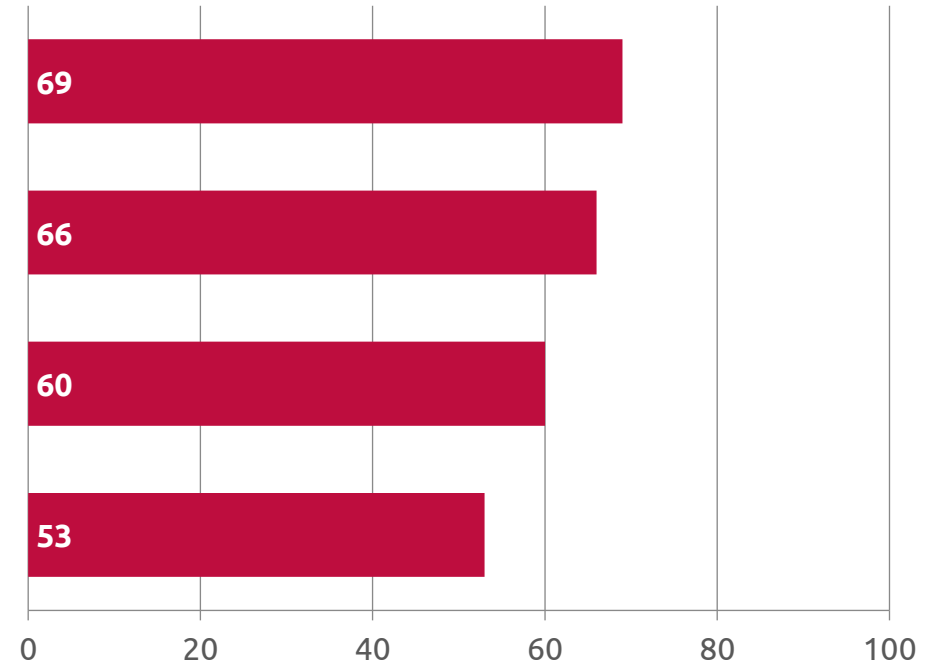
Der größte Verwaltungsaufwand für die bAV ist\*

Verwaltung von Ein- und Austritten (z. B. bei Mitarbeiterwechseln)

Erfassung und Pflege der Mitarbeiterdaten im Lohn- bzw. Personal-System

die Abstimmung mit dem Versicherer / Makler im Allgemeinen

Kommunikation und Information der Mitarbeitenden zur bAV



Basis: 183 befragte Unternehmen, die bAV anbieten | \*) 45 befragte Unternehmen, die Aufwand „sehr/eher hoch“ einstufen; Tendenzangaben aufgrund geringer Fallzahl; Mehrfachnennung möglich | Angaben in Prozent

Frage 11a: Wie hoch nehmen Sie den durchschnittlichen Verwaltungsaufwand für Ihr bAV-Angebot wahr?

Frage 11b: In welchen Bereichen entsteht aus Ihrer Sicht der größte Verwaltungsaufwand für die bAV?



## 4. Die arbeitgeber- finanzierte bKV



# 4.1 Die arbeitgeberfinanzierte bKV

## Warum bieten Arbeitgeber (k)eine bKV an?

- **Noch kein Standardbenefit:** „Nur“ ein gutes Viertel der befragten Unternehmen bietet den Mitarbeitenden eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung an.
- Obwohl die bKV erst seit kurzer Zeit im Markt etabliert ist, weist sie **mit 27 % der befragten Unternehmen bereits einen hohen Anteil** auf – auch im Vergleich zur arbeitgeberfinanzierten bAV mit 40 % der befragten Unternehmen (vgl. Folie 16).
- **Positive Effekte werden klar gesehen:** Unternehmen mit bKV berichten von höherer Arbeitgeberattraktivität, gesteigerter Zufriedenheit und stärkerer Mitarbeiterbindung. Die Gründe, decken sich mit denen eines bAV-Angebotes.

Die bKV befindet sich im Mittelstand in einer Wachstumsphase – das Interesse von Unternehmen ist größer als die tatsächliche Verbreitung (vgl. Folie 8).



## 4.2 Angebot verschiedener Benefits

**Es bieten folgende Benefits in ihrem Unternehmen bereits an:**

**Betriebliche Altersversorgung**  
(z. B. Betriebsrente, Direktversicherung)

zusätzliche Vergütung (z. B. Urlaubsgeld, Prämien, Boni)

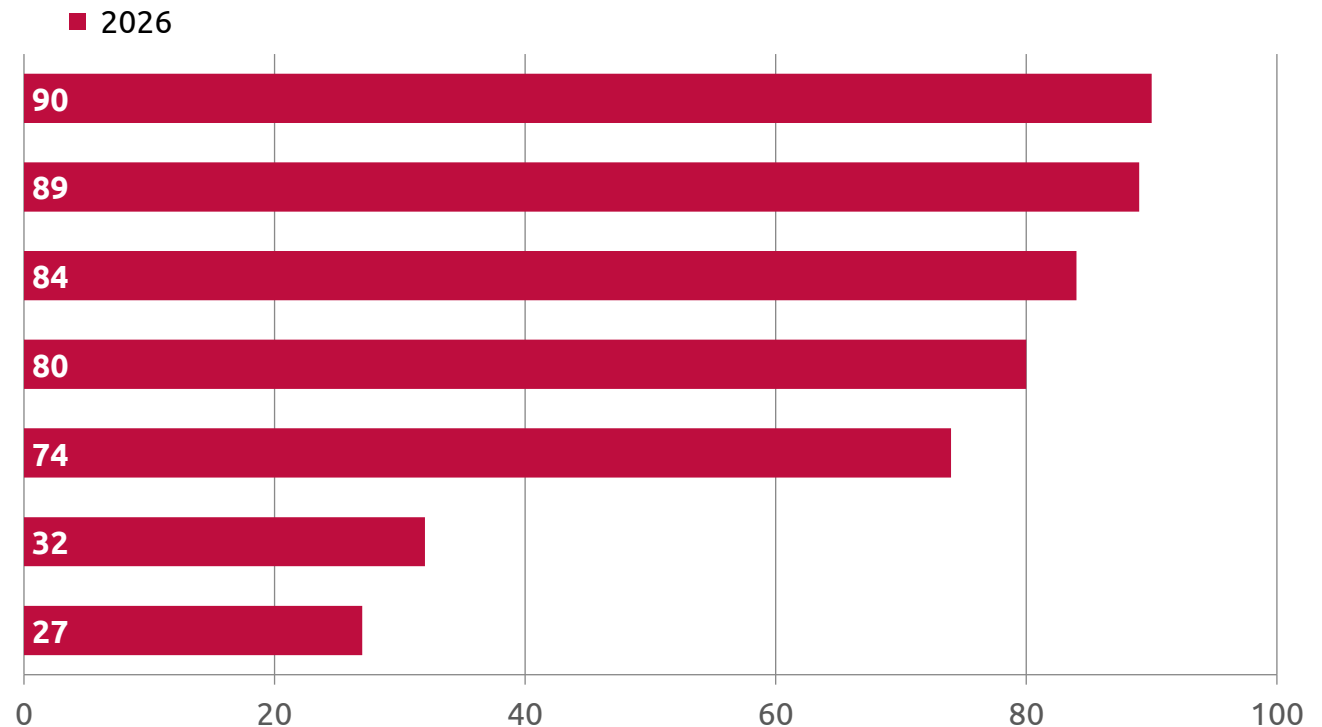
Weiterbildungsangebote

flexible Arbeitszeitmodelle

Sachleistungen (z.B. Zuschuss zum Fitnessstudio, Kantinenessen, Zuschüsse zu Fahrtkosten bzw. Jobticket)

Zuschuss zur Kinderbetreuung bzw. Betriebskindergarten

**Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung**  
(z. B. Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheitsbudgets etc.)



Basis: 202 Unternehmen | Mehrfachnennungen möglich | Angaben in Prozent  
Frage 2: Und welche dieser Benefits bieten Sie bereits in Ihrem Unternehmen an?



## 4.3 Gründe für Nicht-Angebot einer bKV

### Gründe, die gegen ein bKV-Angebot an die Mitarbeitenden sprechen

wegen der mangelnden Nachfrage seitens der Mitarbeitenden

es werden ausreichend andere Mitarbeiter-Benefits angeboten

der Nutzen für das Unternehmen ist zu gering

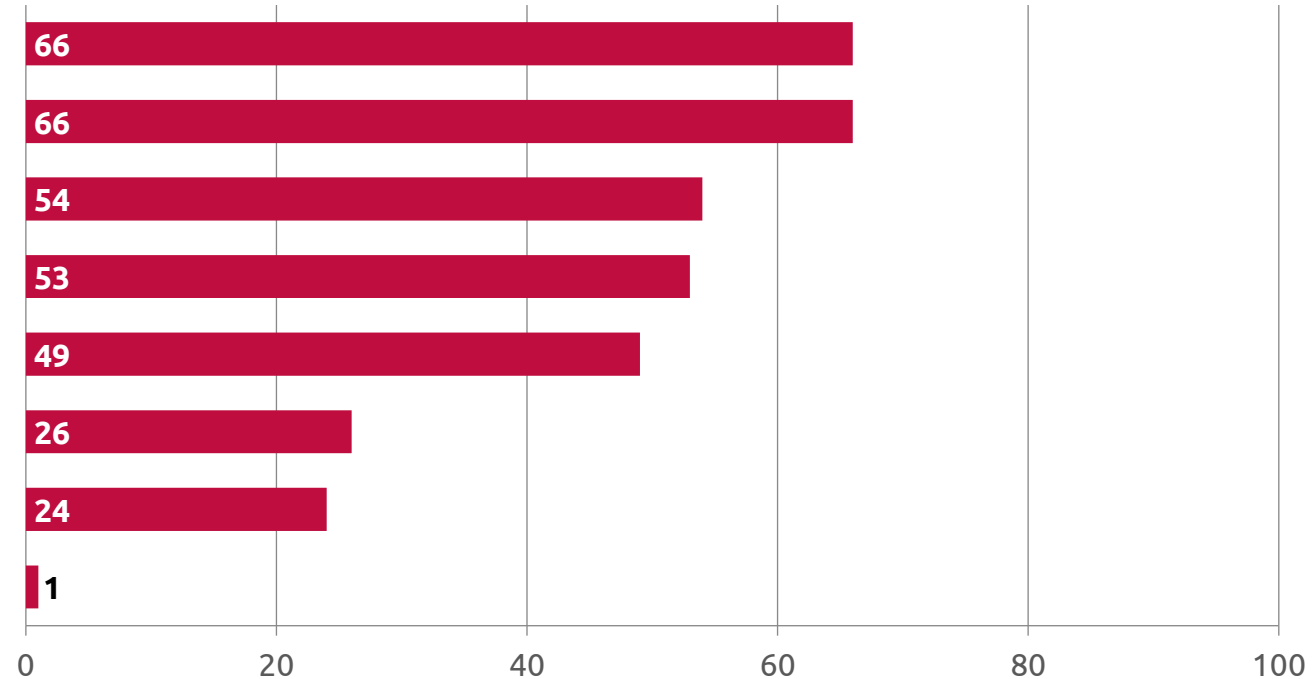
haben sich noch nicht ausreichend mit dem Thema bKV auseinandergesetzt

weil dem Unternehmen zu hohe Kosten durch die bKV-Beiträge entstehen

wegen des hohen Verwaltungsaufwands

wegen des hohen Kommunikationsbedarfs an die Mitarbeitenden

Betriebsarzt/eigene BG-Maßnahmen



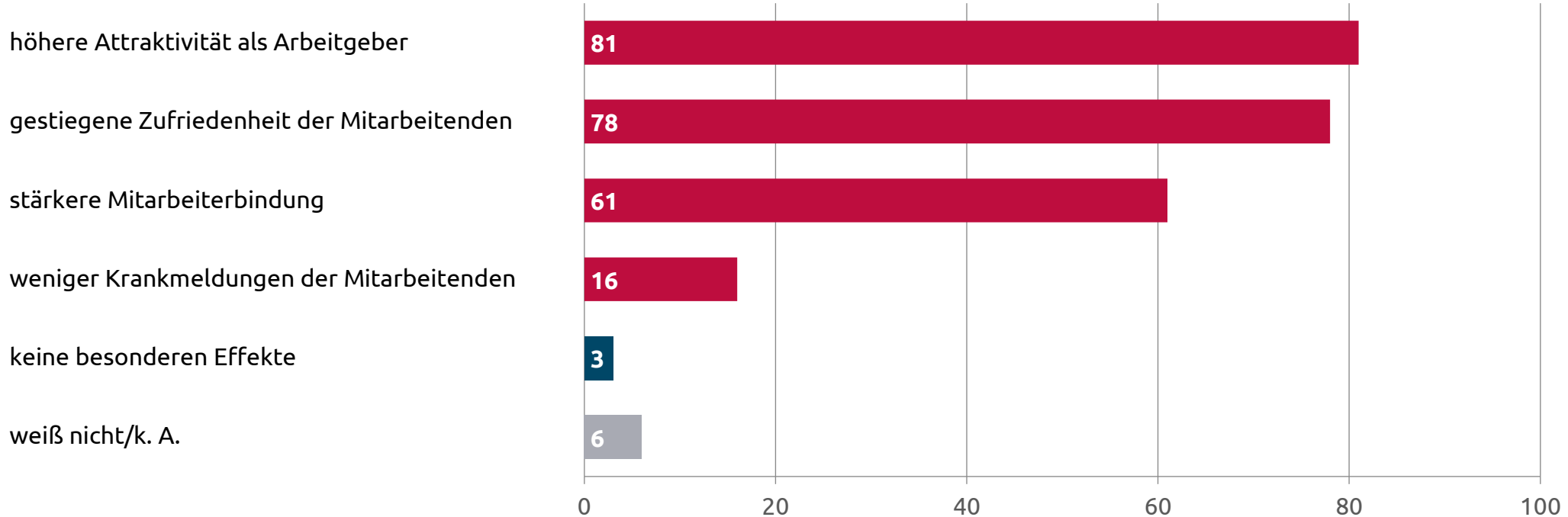
Basis: 148 befragte Unternehmen, die keine bKV anbieten; Mehrfachnennung möglich | Angaben in Prozent

Frage 12: Im Folgenden geht es um die betriebliche Krankenversicherung, kurz 'bKV' genannt: (Dabei handelt es sich um eine Zusatzversicherung, die allein vom Arbeitgeber finanziert wird. ...). Warum bieten Sie Ihren Mitarbeitenden derzeit keine betriebliche Krankenversicherung an?



## 4.4 Gründe für Angebot einer bKV

### Wahrgenommene positive Effekte, die für ein bKV-Angebot an die Mitarbeitenden sprechen



Basis: 54 befragte Unternehmen, die bKV anbieten; Tendenzangaben aufgrund geringer Fallzahl; Mehrfachnennung möglich | Angaben in Prozent  
Frage 13: Sie bieten Ihren Mitarbeitenden ja eine bKV an: Welche positiven Effekte nehmen Sie in Ihrem Unternehmen durch Ihr bKV-Angebot wahr?



## 5. bKV und bAV im Vergleich



## 5.1 bKV und bAV im Vergleich

### Wie wird sich die Präferenz der Mitarbeitenden in den nächsten 10 Jahren entwickeln?

- 90 % der Befragten gehen davon aus, dass die betriebliche Vorsorge in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnt.
- Eine relative Mehrheit geht davon aus, dass die Beliebtheit der bAV gegenüber der bKV in den nächsten 10 Jahren noch gewinnen wird, ein knappes Drittel vermutet dass beide gleichermaßen gewinnen werden.

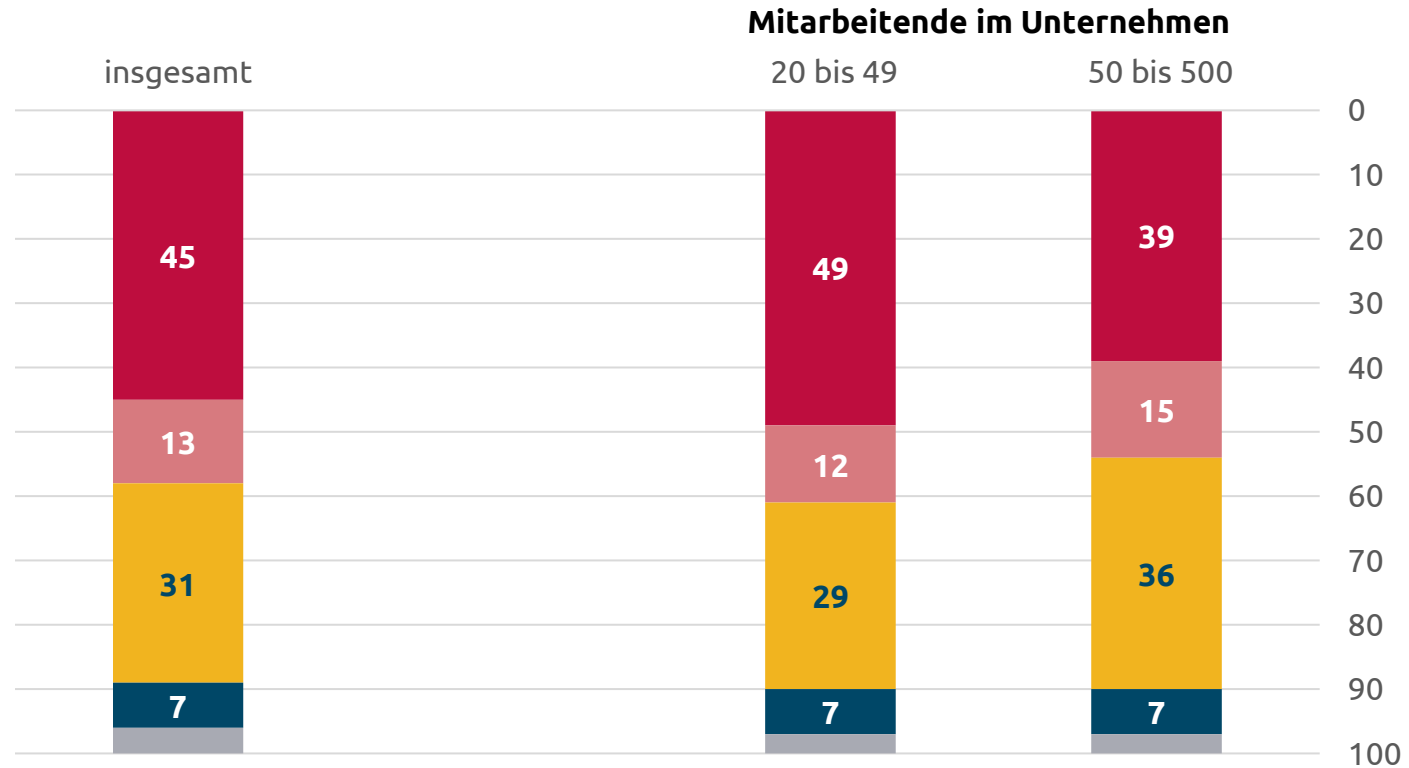
Wenn sowohl in der bAV als auch in der bKV der Anteil der Arbeitgeberfinanzierung steigt, dürften die positiven Effekte, z.B. der Mitarbeiterbindung, am deutlichsten bei den Mitarbeitenden ankommen.



## 5.2 Präferenz der Mitarbeitenden in den nächsten 10 Jahren

### In den nächsten 10 Jahren wird sich die Präferenz bei den Mitarbeitenden entwickeln

- die bAV wird gegenüber der bKV an Beliebtheit gewinnen
- die bKV wird gegenüber der bAV an Beliebtheit gewinnen
- bAV und bKV werden etwa im gleichem Maße an Beliebtheit gewinnen
- bAV und bKV werden an Beliebtheit verlieren
- weiß nicht/k. A.



Basis: 202 Unternehmen | Angaben in Prozent

Frage 19: Was denken Sie: Wie sich diese Präferenz unter den Mitarbeitenden in den nächsten 10 Jahren entwickeln wird?



# Rechtliche Hinweise

Gerne überlassen wir Ihnen diese Präsentation zu Informationszwecken. Bitte beachten Sie aber, dass die darin enthaltenen Informationen allgemeiner Natur sind und eine Beratung im konkreten Einzelfall nicht ersetzen können.

Diese Unterlage haben wir nach bestem Wissen erstellt und die Inhalte sorgfältig erarbeitet. Gleichwohl kann man Fehler nie ganz ausschließen. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir keine Garantie und Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit übernehmen. Infolgedessen haften wir nicht für direkte, indirekte, zufällige oder besondere Schäden, die Ihnen oder Dritten entstehen. Der Haftungsausschluss gilt nicht für vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln oder bei Nichtvorhandensein zugesicherter Eigenschaften.

In die Zukunft gerichtete Aussagen sind naturgemäß mit Ungewissheiten verbunden. Deshalb können die tatsächlichen Ergebnisse von diesen abweichen. Eine Verpflichtung zur Aktualisierung von Zukunftsaussagen wird nicht übernommen.

Bei Kapitalanlage-Produkten gilt zusätzlich: Die Präsentation stellt keine Anlageberatung dar und sollte auch nicht als Grundlage für eine Anlageentscheidung dienen. Aus den gegebenenfalls dargestellten Wertentwicklungen der Vergangenheit können keine Rückschlüsse auf zukünftige Wertsteigerungen gezogen werden.

Unsere Marken und Logos sind international markenrechtlich geschützt. Es ist nicht gestattet, diese Marken und Logos ohne unsere vorherige schriftliche Zustimmung zu nutzen.

Inhalt, Darstellung und Struktur dieser Unterlage sind urheberrechtlich geschützt und eine Nutzung, Verwendung, Reproduktion oder Weitergabe an Dritte – ganz oder teilweise – ist nur mit unserer ausdrücklichen vorherigen schriftlichen Zustimmung zulässig. Alle Rechte sind vorbehalten.

© ALH Gruppe

