



Betriebsrente für den Chef: In der Lebensmitte steigt die Risikobereitschaft

Michael Fiedler

Betriebliche Altersversorgung ist nicht nur ein Instrument zur Mitarbeiterbindung. Eine Auswertung von knapp 2.500 Neuabschlüssen der Allianz Unterstützungskasse zeigt, wie geschäftsführende Gesellschafter ihre eigene Altersvorsorge gestalten. Besonders zwischen 36 und 50 Jahren spielen kapitalmarktnahe Konzepte eine große Rolle – und teilweise fließen fünfstellige Jahresbeiträge.

Gut jeder dritte Geschäftsführer wählt KomfortDynamik

Unter den untersuchten Neuabschlüssen entfielen 35,3 Prozent auf das Vorsorgekonzept KomfortDynamik. Durchschnittlich investieren die Unternehmer dort 6.500 Euro pro Jahr in ihre eigene Betriebsrente. Noch deutlich höhere Beiträge fließen in die fondsgebundene InvestFlex. Dort beträgt der durchschnittliche Jahresbeitrag nach Angaben der Allianz 15.064 Euro. Kunden können dabei zwischen Fonds, ETFs, gemanagten Vorsorgedepots und Strategien wählen und zugleich das Garantieniveau festlegen. Die Zahlen zeigen damit auch, welche Dimension eine über die Unterstützungskasse organisierte Führungskräfteversorgung erreichen kann. Anders als bei der klassischen Entgeltumwandlung von Beschäftigten geht es hier häufig um deutlich größere Versorgungsvolumina.

Zwischen 36 und 50 wird chancenorientierter angelegt

Besonders auffällig sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Von den 36- bis 50-jährigen Geschäftsführern entscheiden sich 41,8 Prozent für KomfortDynamik und 25,2 Prozent für InvestFlex. Bei den unter 35-Jährigen liegt der Anteil von KomfortDynamik dagegen bei 28 Prozent. Nach Angaben der Allianz beginnen Unternehmer dieser Altersgruppe häufiger mit kleineren Beiträgen und wählen zunächst stärker sicherheitsorientierte Vorsorgekonzepte. „Viele Unternehmer setzen für ihre eigene finanzielle Vorsorge auf einen Mix aus sicherheitsorientierten und chancenreicheren Vorsorgekonzepten. Und gerade in der Lebensmitte investieren sie bewusst auch größere Summen in ihre eigene Absicherung“, sagt Heinke Conrads, die im Vorstand der Allianz Lebensversicherungs-AG das Ressort Firmenkunden verantwortet. Damit zeichnet die Auswertung ein interessantes Muster: Mit zunehmendem Alter steigt

zunächst nicht zwangsläufig das Sicherheitsbedürfnis. In der Lebensmitte scheint vielmehr die Bereitschaft zuzunehmen, größere Beträge kapitalmarktnäher anzulegen.

Wer für Mitarbeiter vorsorgt, nutzt die bAV häufig selbst

Die Allianz stellt zudem einen Zusammenhang zwischen der eigenen Versorgung von Unternehmern und der betrieblichen Altersversorgung ihrer Beschäftigten her. „Wer als Unternehmer über die Benefits seiner Belegschaft entscheidet, wählt das Instrument der betrieblichen Altersversorgung regelmäßig auch für die eigene Absicherung“, sagt Tomislav Buric, Leiter der Unterstützungskasse von Allianz Leben.

Dazu passt eine weitere Untersuchung aus dem Konzern. Im [aktuellen Benefits-Report von Allianz Pension Partners](#) zählt die betriebliche Altersversorgung für jeden zweiten Arbeitnehmer und rund zwei Drittel der Arbeitgeber zu den drei wichtigsten betrieblichen Zusatzleistungen. Damit liegt die Betriebsrente nach dieser Erhebung noch vor flexiblen Arbeitszeitmodellen. Auf Rang drei folgen betriebliches Gesundheitsmanagement beziehungsweise betriebliche Krankenversicherung.

Unterstützungskasse erfüllt zwei Funktionen

Für Unternehmen treffen damit zwei Perspektiven aufeinander. Die betriebliche Altersversorgung kann einerseits als Benefit für Beschäftigte und Instrument zur Mitarbeiterbindung eingesetzt werden. Andererseits bietet sie über entsprechende Durchführungswege Möglichkeiten, die Versorgung von Geschäftsführern und Führungskräften aufzubauen. Die Allianz-Auswertung zeigt dabei, dass gerade geschäftsführende Gesellschafter in der Lebensmitte bereit sind, höhere Beiträge mit stärker kapitalmarktorientierten Vorsorgekonzepten zu verbinden. Für die Beratung ist deshalb nicht allein die Frage relevant, ob eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet wird. Ebenso entscheidend ist, welche Funktion sie im Unternehmen erfüllen soll – Mitarbeiter-Benefit, Führungskräfteversorgung oder beides.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4951509/Betriebsrente-fuer-den-Chef-In-der-Lebensmitte-steigt-die-Risikobereitschaft/>