



2022 Global Benefits Attitudes Survey

Benefits aus Sicht der Mitarbeitenden

Executive Summary

Juli 2022

Global Benefits Attitudes Survey 2022

Overview contents

Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden

30 % der Mitarbeitenden suchen aktiv einen neuen Arbeitgebenden – Faktoren für die Gewinnung und Bindung variieren je nach Generation

Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Höchster Einfluss der bAV auf Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden im letzten Jahrzehnt

Health and Wellbeing

Physisches, mentales und finanzielles Wellbeing werden aus Sicht der Mitarbeitenden immer wichtiger

Fragen und Antworten

Diskutieren Sie mit uns gemeinsam die wichtigsten Aspekte!

Global Benefits Attitudes Survey 2022

Über die Studie

35.549

Befragte in
23 Ländern



Teilnehmeranzahlen

Argentinien	1.004	Irland	828
Australien	1.019	Italien	1.001
Belgien	1.020	Japan	1.027
Brasilien	1.004	Kanada	1.508
Chile	1.012	Kolumbien	1.005
China	1.019	Mexiko	1.003
Deutschland	1.556	Niederlande	1.036
Dänemark	1.004	Schweiz	774
Frankreich	1.014	Singapur	1.074
Großbritannien	4.129	Spanien	1.023
Hong Kong	753	USA	9.658
Indien	1.078		

1.556

Befragte in
Deutschland



Eine Online-Befragung von Mitarbeitenden, die bei mittleren oder großen Arbeitgebenden in der Privatwirtschaft beschäftigt sind; nach dem Zufallsprinzip ausgewählt und entsprechend gewichtet, um landesweit repräsentativ zu sein.

Die Erhebung fand weltweit zwischen Dezember 2021 und Januar 2022 statt.

5. Globale Studie

2013 |▶|▶|▶|▶|▶ 2022

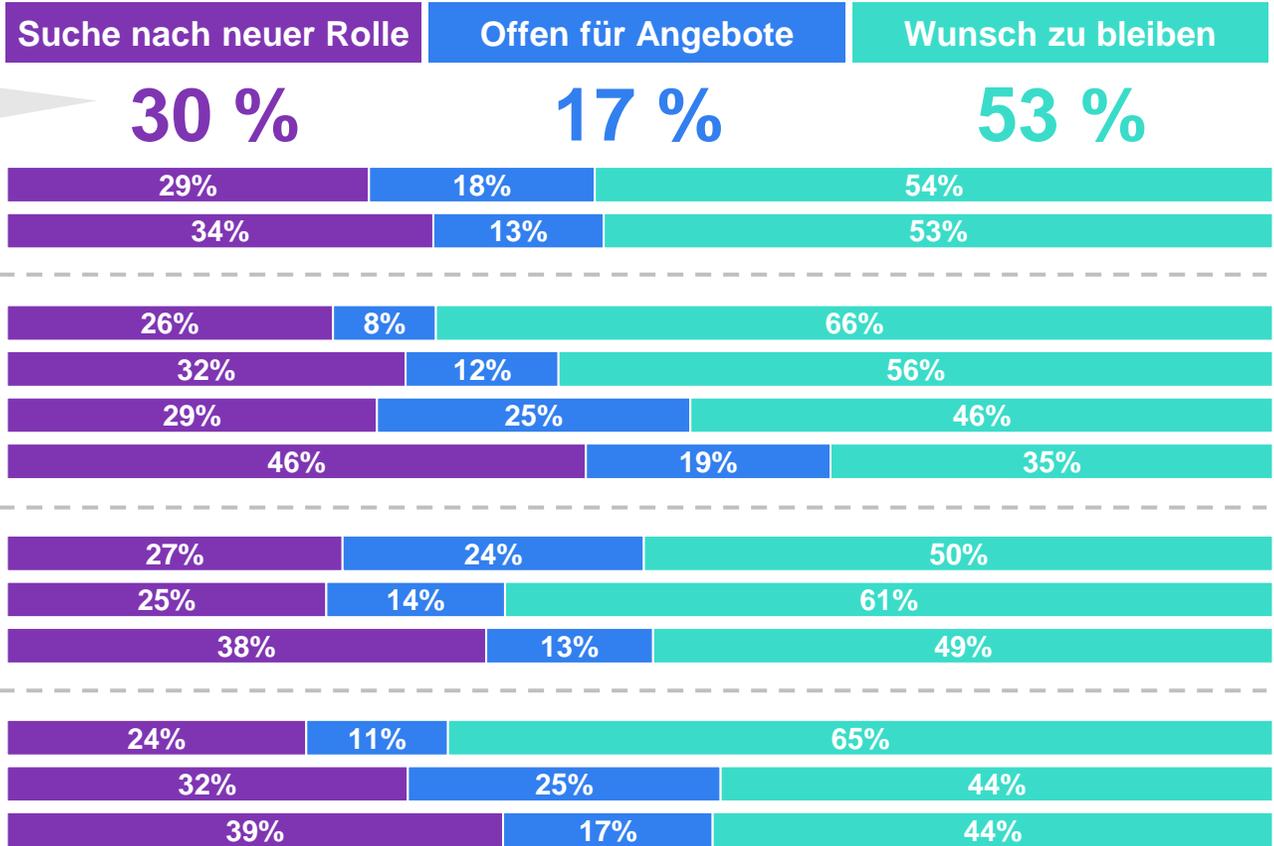
WTW befragt seit zwei Jahrzehnten Einzelpersonen zu ihren betrieblichen Alters- und Gesundheitsversorgungen und zu ihrem Wellbeing.

Es geht dabei um Maßnahmen, die die Befragten zur Verbesserung der Situation ergreifen müssen, sowie zu den Wegen, die sie sich von ihren Arbeitgebenden wünschen.

Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden

30 % der Mitarbeitenden suchen aktiv nach einem neuen Job – Unterschiede zwischen den Segmenten sind sehr hoch

Gründe u.a.:
Vergütung ist unfair, Nebenleistungen sind nicht rollengerecht



Geschlecht

männlich
weiblich



Generation

Boomers
Gen X
Gen Y
Gen Z



Gehalt

€ 50.000 oder mehr
€ 25.000 bis € 49.999
Weniger als € 25.000



Dienstjahre

10 Jahre oder mehr
5 bis unter 10 Jahre
Weniger als 5 Jahre

Vergütung und Job Sicherheit sind Schlüsselfaktoren zur Gewinnung und Bindung von Talenten ...

Gewinnung	
1	Gehalt und Boni
2	Job Sicherheit
3	Flexible Arbeitsregelungen
4	Verhältnis zu anderen Mitarbeitenden
5	Betriebliche Altersvorsorge
6	Arbeit wird als sinnvoll empfunden
7	Möglichkeit, beruflich weiterzukommen
8	Fokus auf Mitarbeitenden-Wellbeing
9	Möglichkeit des Erlernens neuer Skills
10	Vergünstigungen

#2 Südamerika: Karriereentwicklung
#2 Nordamerika: Med. Leistungen

Bindung	
1	Gehalt und Boni
2	Job Sicherheit
3	Verhältnis zu anderen Mitarbeitenden
4	Flexible Arbeitsregelungen
5	Arbeit wird als sinnvoll empfunden
6	Betriebliche Altersvorsorge
7	Möglichkeit, beruflich weiterzukommen
8	Möglichkeit des Erlernens neuer Skills
9	Fokus auf Mitarbeitenden-Wellbeing
10	Bezahlte Freistellung, weitere Urlaubsregelung

In Europa ist Pay und Job Security getauscht

Stichprobe: alle Mitarbeitenden. Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

... es gibt jedoch große Unterschiede zwischen den Generationen

Gewinnung			
Boomers	Gen X	Gen Y	Gen Z
Gehalt und Boni	Gehalt und Boni	Gehalt und Boni	Gehalt und Boni
Job Sicherheit	Job Sicherheit	Flexible Arbeit	Neue Skills lernen
bAV	Flexible Arbeit	Job Sicherheit	Sinnvolle Arbeit
Flexible Arbeit	Sinnvolle Arbeit	Verhältnis zu Kollegen	Karriereentwicklung
Sinnvolle Arbeit	bAV	Karriereentwicklung	Job Sicherheit
Verhältnis zu Kollegen	Verhältnis zu Kollegen	Mitarbeitenden-Wellbeing	Vergünstigungen
Vergünstigungen	Neue Skills lernen	bAV	Flexible Arbeit

Bindung			
Boomers	Gen X	Gen Y	Gen Z
Job Sicherheit	Job Sicherheit	Gehalt und Boni	Gehalt und Boni
Gehalt und Boni	Gehalt und Boni	Job Sicherheit	Flexible Arbeit
Verhältnis zu Kollegen	Verhältnis zu Kollegen	Flexible Arbeit	Karriereentwicklung
Sinnvolle Arbeit	Flexible Arbeit	Verhältnis zu Kollegen	Sinnvolle Arbeit
bAV	Sinnvolle Arbeit	Karriereentwicklung	Job Sicherheit
Flexible Arbeit	bAV	Sinnvolle Arbeit	Neue Skills lernen
Mitarbeitenden-Wellbeing	Mitarbeitenden-Wellbeing	bAV	Verhältnis zu Kollegen

Junge Generation:

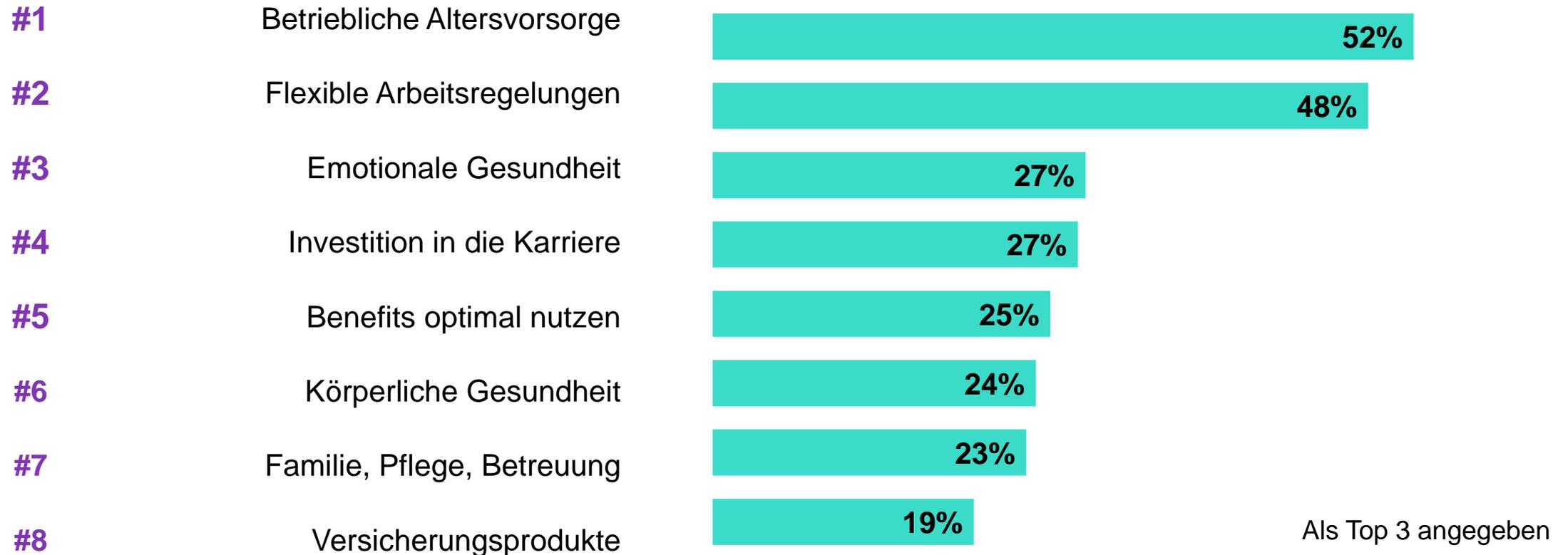
- Legt weniger Wert auf Job Sicherheit
- Flexible Arbeit wird als selbstverständlich wahrgenommen
- Erwerb von Skills und Karriereentwicklung stehen im Fokus
- Erkennt, dass sobald man im Unternehmen angekommen ist, andere Themen wichtiger werden


Vergütungssysteme werden von Generation „Boomers“ und „Generation x“ entwickelt

Stichprobe: alle Mitarbeitenden. Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Auf welche Benefits sollen sich Arbeitgebende konzentrieren?

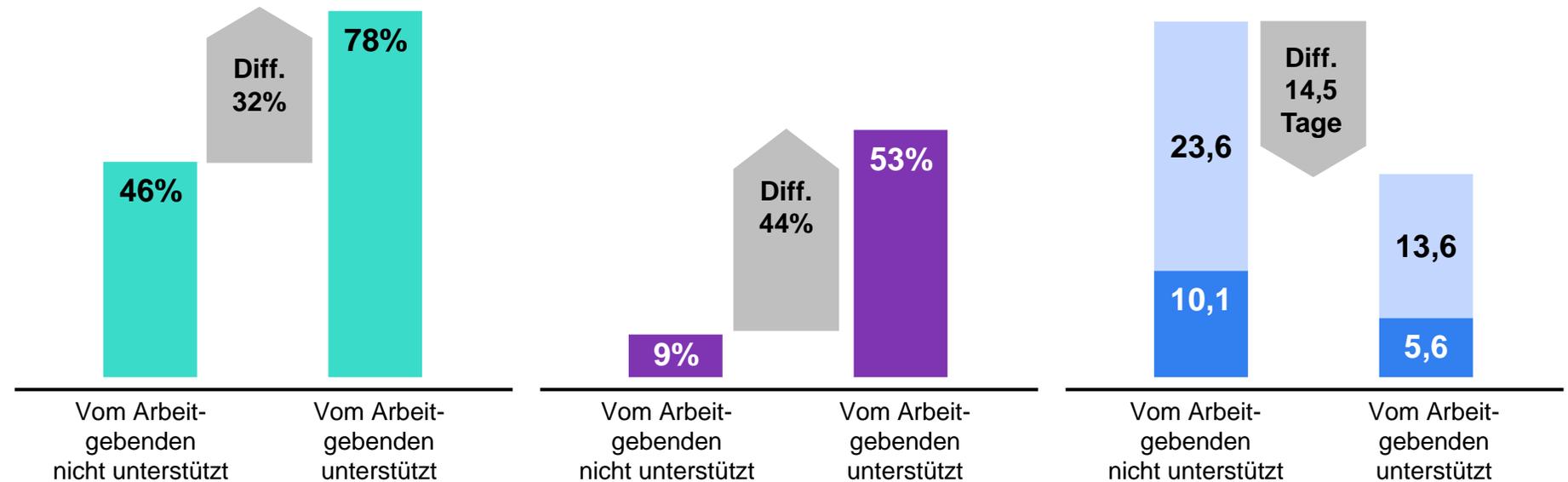
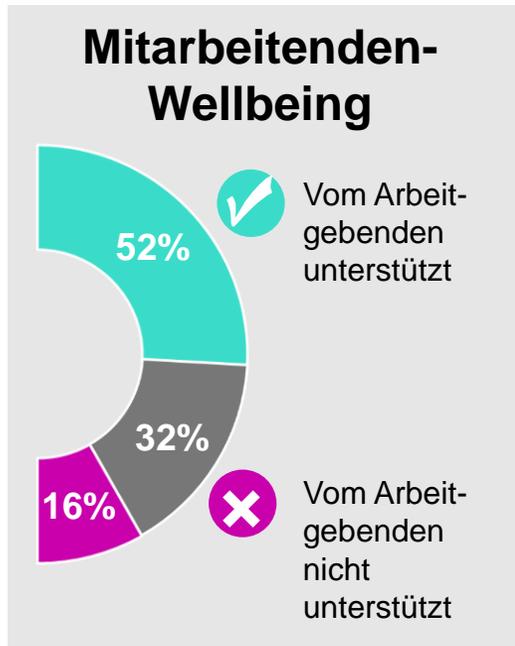
Welche Themen soll Ihr Arbeitgebender am meisten unterstützen oder als Schwerpunkt setzen?



Stichprobe: alle Mitarbeitenden. Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Neben harten Faktoren beeinflussen auch „weiche Faktoren“ die Bleibebereitschaft und das Engagement der Mitarbeitenden

Bleibebereitschaft	Engagement	Verlorene Tage durch
<p>Ich möchte in den nächsten 2 Jahren bei meinem Arbeitgebenden bleiben (“stimme zu” oder “stimme voll und ganz zu”)</p> 	<p>% stark engagiert</p> 	<p>  Präsentismus  Abwesenheit </p> 



Stichprobe: alle Mitarbeitenden. Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Was können Arbeitgebende nun konkret machen?

1

Sicherheitsbedürfnis

Sicherheit ist oberstes Gebot – Mitarbeitende möchten mehr Sicherheit im Job und bei Ihren Benefits.

2

Fokus auf flexible Arbeit und Arbeitsumgebung

Besonders für die Generation Z. Flexible Arbeitsrichtlinien sind auch wichtig für die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden.

3

Benefits-Auswahl

Verbesserte Wahrnehmung der Wahlmöglichkeiten bei Benefits-Programmen. Die meisten Mitarbeitenden sehen ihren Arbeitgebenden in einer besseren Verhandlungsposition und haben Vertrauen aufgrund größerer Wahlmöglichkeiten.

4

Fokus auf wichtige Benefits

Betriebliche Altersvorsorge hat höchste Bedeutung für Mitarbeitendenbindung/-gewinnung in dieser Dekade und sind der wichtigste Benefits-Bereich, in dem Mitarbeitende sich mehr Hilfe vom Arbeitgebenden wünschen.

5

Wellbeing fördern

Arbeitgebende, die das Wohlbefinden der Beschäftigten während der Pandemie fördern konnten, haben eine deutlich höhere Bindungsquote.

6

Entscheidung

Wirksame Kommunikation, Hilfe und Tools des Arbeitgebenden stärken Vertrauen in die Benefits-Auswahl. 'Benefits optimal nutzen' ist Top-Thema für Mitarbeitende und deren Wunsch nach stärkerem Arbeitgebenden-Support.

Erwartungen an die betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung

Zusammenfassung

1 Die bAV ist entscheidend

Die Altersversorgung ist der Bereich, den die Befragten von ihrem Arbeitgebenden am stärksten im Fokus sehen wollen.

2 Angemessenheit der bAV

Zwei Drittel der Befragten erkennen, dass sie nicht genug für den Ruhestand sparen. Bei den Geringverdienern ist die Kluft zwischen ihrer idealen Sparquote und der tatsächlichen Sparquote am größten.

3 Verbindung zu kurzfristigen Problemen

Lang- und kurzfristige finanzielle Probleme sind miteinander verbunden. Personen mit geringem Financial Wellbeing gehen eher davon aus, dass sie später in Rente gehen werden als noch vor einem Jahr.

4 Rentenalter

Nur sehr wenige, die kurz vor dem Ruhestand stehen, gehen davon aus, dass sie bis zum Alter von 70 Jahren und darüber arbeiten werden; bei den Befragten unter 50 Jahren liegt der Anteil bereits bei 10%.

5 Apps für die Altersvorsorge

Etwa 10% der Befragten nutzen regelmäßig Apps zur Verfolgung der Altersvorsorge.

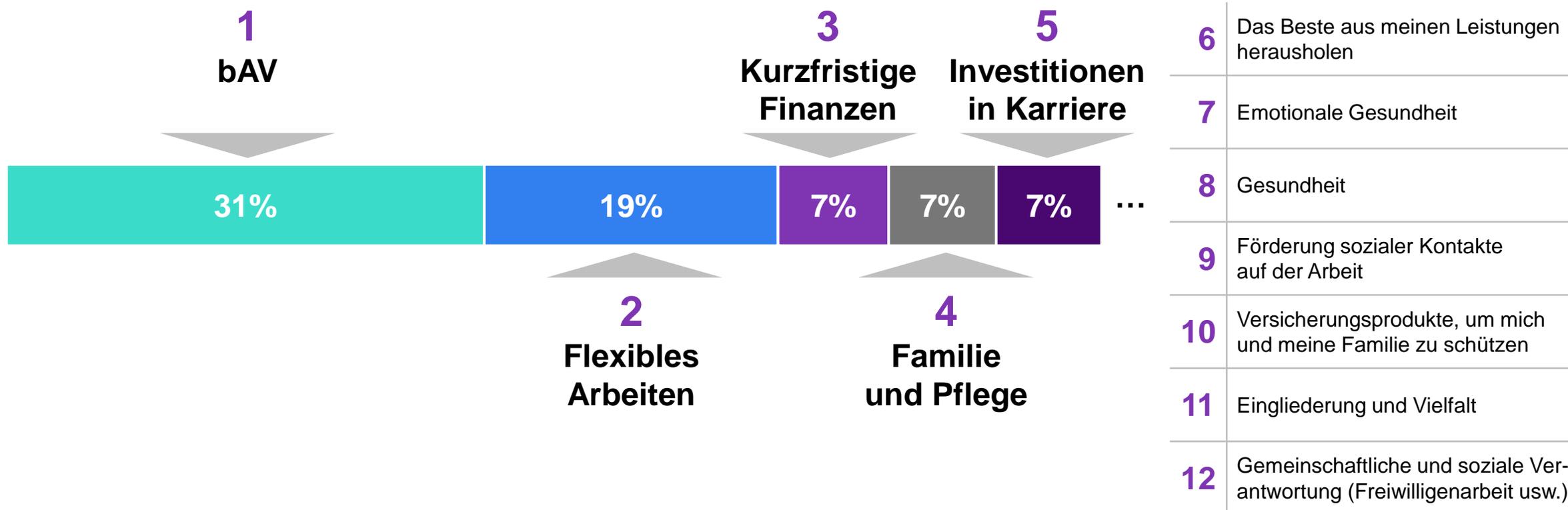
Diejenigen, die Apps nutzen, geben eher an, dass ihr Pensionsplan ihren Bedürfnissen entspricht.

6 ESG

30% der Befragten haben eine starke Präferenz für ESG-Investitionen, ungeachtet der Auswirkungen auf die Rendite. Dennoch ist die überwiegende Mehrheit der Meinung, dass sich Altersvorsorgepläne auf die Maximierung von Renditen konzentrieren sollten, und ein Viertel möchte ESG sogar vermeiden.

bAV an Platz 1 der Themen, die Arbeitgebende fokussieren sollten

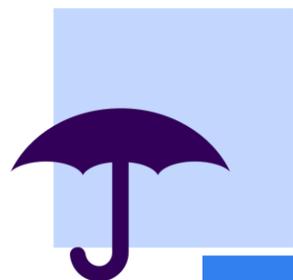
Bei welchen der folgenden Punkte würden Sie sich von Ihrem Arbeitgebenden die meiste Unterstützung wünschen bzw. auf welche Punkte sollte Ihr Arbeitgebender den Fokus legen?



Stichprobe: alle Befragten; nur Antworten an erster Stelle. Hinweis: Prozentwerte geben die Top-Antwort an. Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Langfristige finanzielle Absicherung läuft über den Arbeitgebenden

... und Arbeitnehmende sind bereit dafür zu zahlen



**Sparen
über bAV**

47%

Ich spare hauptsächlich mithilfe meiner betrieblichen Altersversorgung für den Ruhestand.



**Bereitschaft für
mehr bAV zu zahlen**

57%

Ich wäre bereit, eine höhere Summe aus meinem monatlichen Gehalt zu investieren, um eine großzügigere Auszahlung zu erhalten.



**Wunsch nach
Sicherheit**

55%

Ich wäre bereit, eine höhere Summe aus meinem monatlichen Gehalt zu investieren, um sicherzustellen, dass meine Altersversorgung garantiert ist.

Stichprobe: alle Befragten mit betrieblicher Altersversorgung. Hinweis: Prozentwerte geben den Anteil derjenigen an, die „Stimme zu“ oder „Stimme voll und ganz zu“ angegeben haben.
Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Die Bedeutung von bAV für die Gewinnung und Bindung von Talenten ist so hoch wie seit einem Jahrzehnt nicht mehr

Gewinnung

Meine bAV war ein wichtiger Grund dafür, dass ich mich für meinen derzeitigen Arbeitgebenden entschieden habe



Bindung

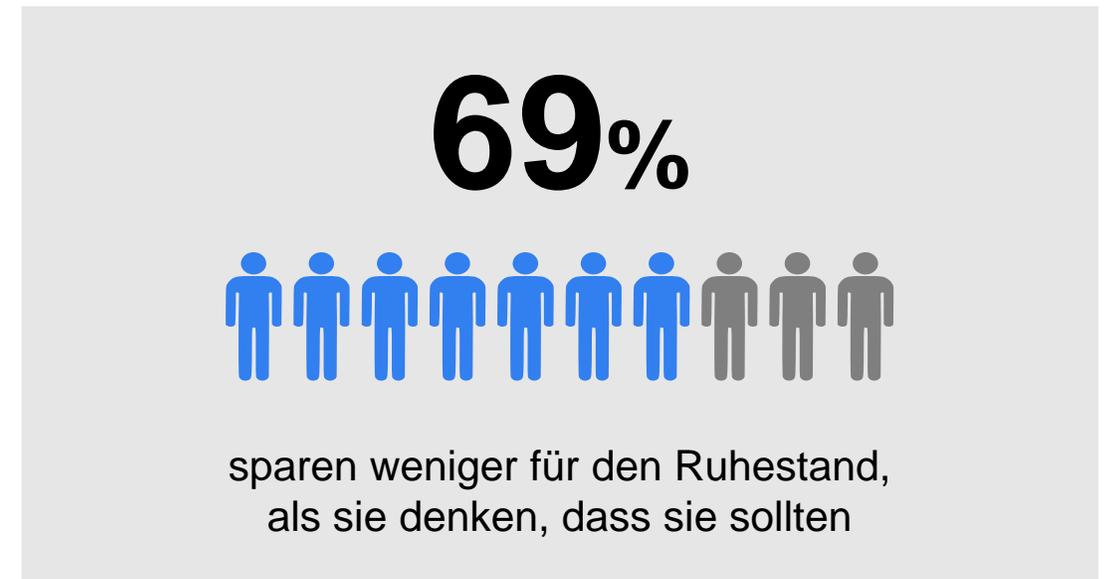
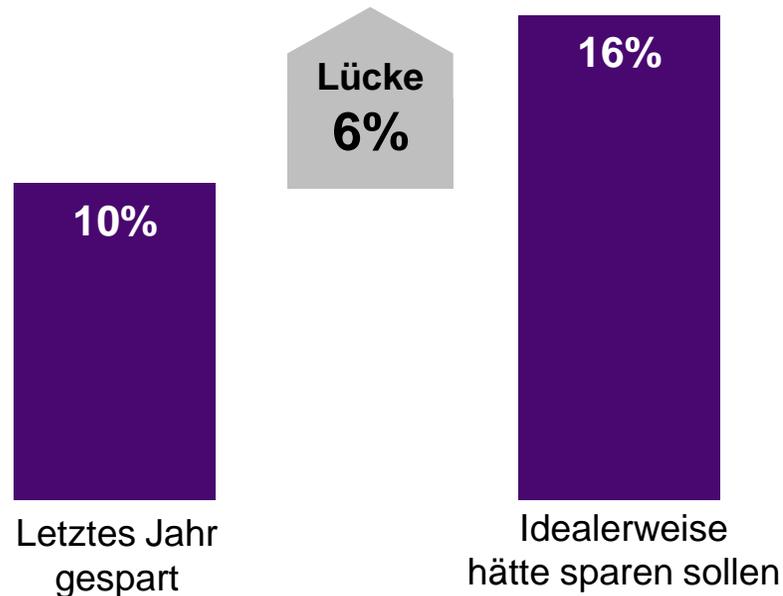
Meine bAV ist ein wichtiger Grund, warum ich bei meinem jetzigen Arbeitgebenden bleiben werde



Stichprobe: alle Befragten mit betrieblicher Altersversorgung. Hinweis: Prozentwerte geben den Anteil derjenigen an, die „Stimme zu“ oder „Stimme voll und ganz zu“ angegeben haben.
Quelle: Mehrere Jahre der Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Nur wenige Befragte denken, genug für den Ruhestand zu sparen

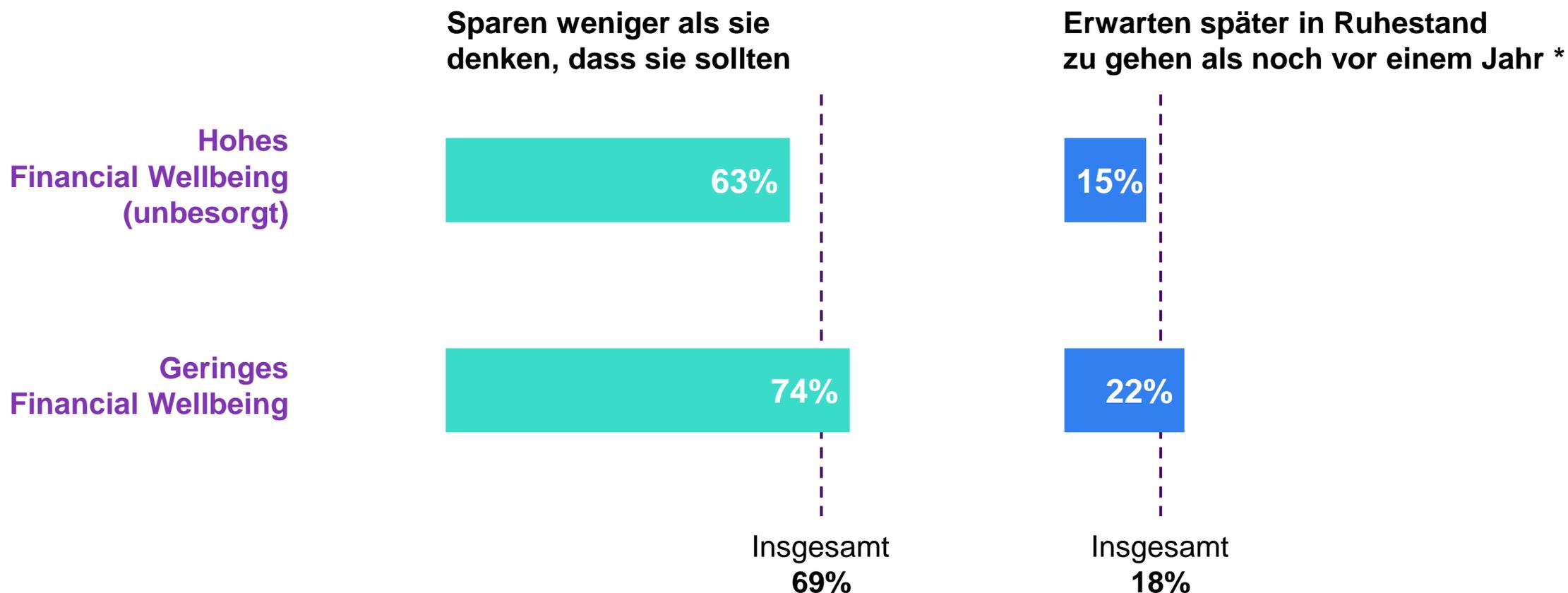
Wie viel Prozent Ihres Einkommens haben Sie im vergangenen Jahr für Ihren Ruhestand gespart und wie viel hätten Sie idealerweise sparen sollen?
(einschließlich einer möglicherweise vorhandenen bAV)?



Stichprobe: alle Befragten. Hinweis: Prozentwerte geben den Anteil derjenigen an, die „Stimme zu“ oder „Stimme voll und ganz zu“ angegeben haben.

Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Mitarbeitende mit geringem Financial Wellbeing sparen eher zu wenig und verschieben ihren Ruhestand

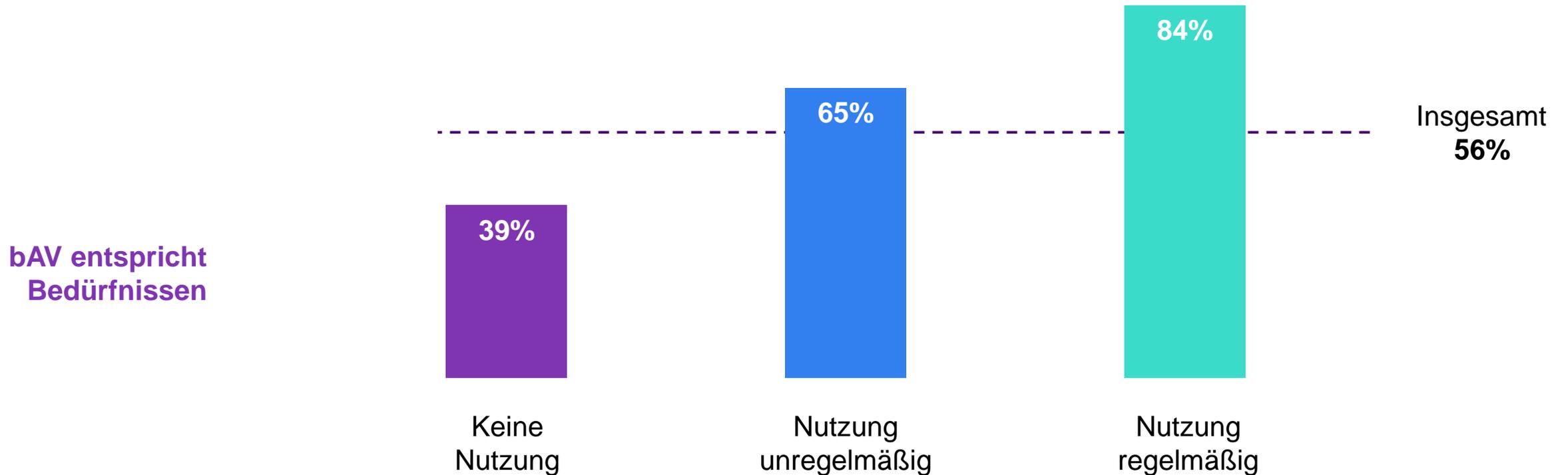


Hinweis: Geringes Financial Wellbeing bedeutet finanziell "gefährdet", „gerade zurechtkommend" oder "in Schwierigkeiten"; *nur Befragte ab Alter 50 .

Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Diejenigen, die Apps nutzen, geben eher an, dass ihr Plan ihren Bedürfnissen entspricht

Nutzung von Apps zur Verfolgung der Altersvorsorge



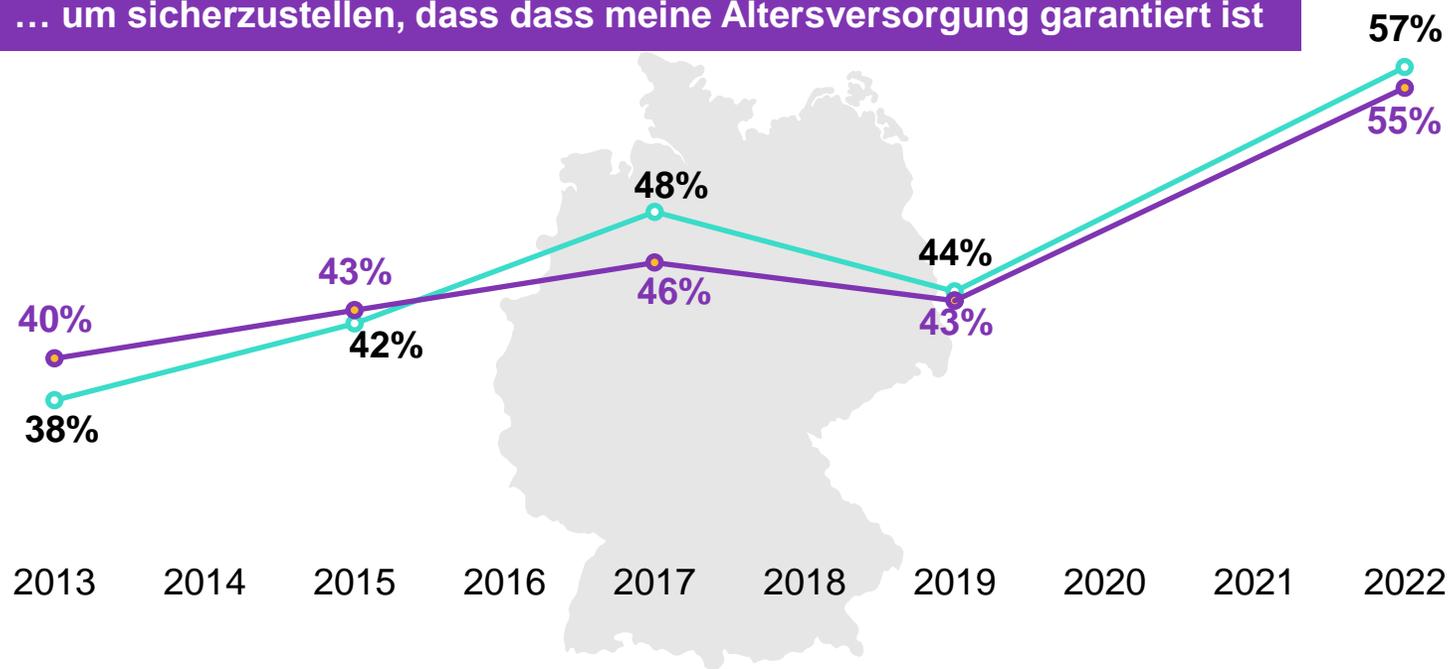
Stichprobe: alle Befragten mit betrieblicher Altersversorgung. Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Die Bereitschaft, mehr in die bAV einzuzahlen, ist auf dem Höchststand, insbesondere bei jüngeren Arbeitnehmern

Ich wäre bereit, eine höhere Summe aus meinem monatlichen Gehalt zu investieren, ...

... um eine großzügigere Auszahlung zu erhalten

... um sicherzustellen, dass meine Altersversorgung garantiert ist



Alter	Garantierte Altersversorgung	Großzügigere Auszahlung
50 oder mehr	46%	50%
40 bis 49	57%	57%
Unter 40	61%	61%

Stichprobe: alle Befragten mit betrieblicher Altersversorgung. Hinweis: Prozentwerte geben den Anteil derjenigen an, die „Stimme zu“ oder „Stimme voll und ganz zu“ angegeben haben.
Quelle: Mehrere Jahre der Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Health & Wellbeing

Mitarbeitenden-Wellbeing: Auf vier Dimensionen adressieren

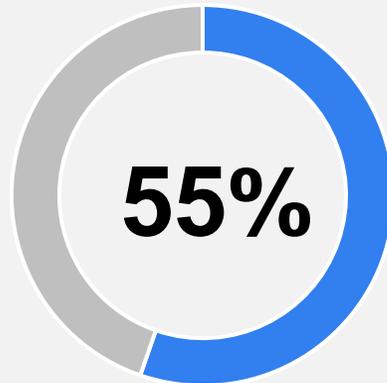


Das Mitarbeitenden-Wellbeing gründet auf einer gesunden Unternehmenskultur, die stark vom Leadership und einer Vorbildfunktion des Managements geprägt ist. Der Idealzustand des Mitarbeitenden-Wellbeing ist untrennbar mit den Unternehmenswerten, respektive der Unternehmensphilosophie, verbunden.

Gesundheits-Benefits sind wichtig für die Arbeitgebenden-Attraktivität

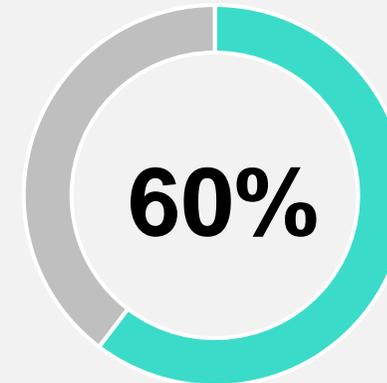
Gewinnung

Die Gesundheits-Benefits meines Arbeitgebenden waren für mich wichtig bei der Entscheidung für meinen aktuellen Arbeitgebenden



Bindung

Die Gesundheits-Benefits sind ein wichtiger Grund für mich, bei meinem aktuellen Arbeitgebenden zu bleiben



Stichprobe: alle Mitarbeitenden mit Zugang zu Gesundheits-Benefits des Arbeitgebenden

Hinweis: Prozentwerte geben den Anteil derjenigen an, die „Stimme zu“ oder „Stimme voll und ganz zu“ angegeben haben. Quelle: Mehrere Jahre der Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

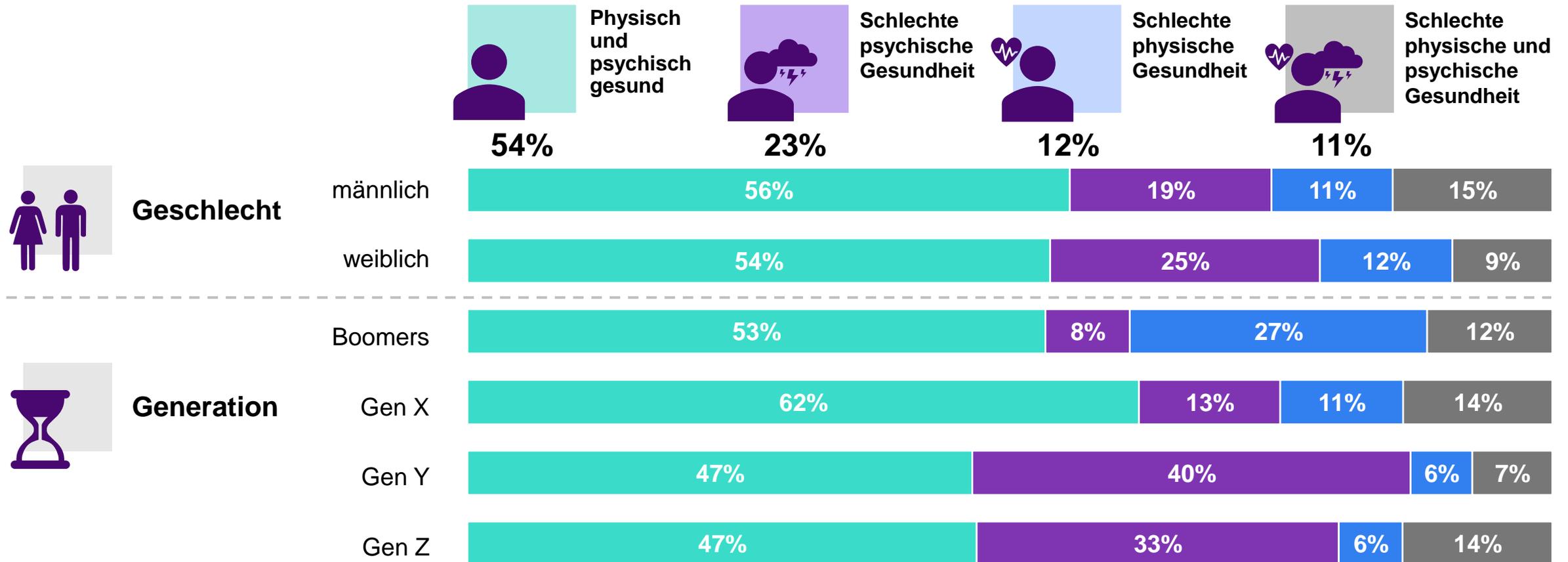
Ein Viertel der Mitarbeitenden verfügt über schlechte physische Gesundheit



Stichprobe: alle Mitarbeitenden. Hinweis: Prozentsätze ergeben in der Summe aufgrund Rundungen ggf. nicht 100%.

Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Schlechte psychische Gesundheit eher bei jüngeren Arbeitnehmenden



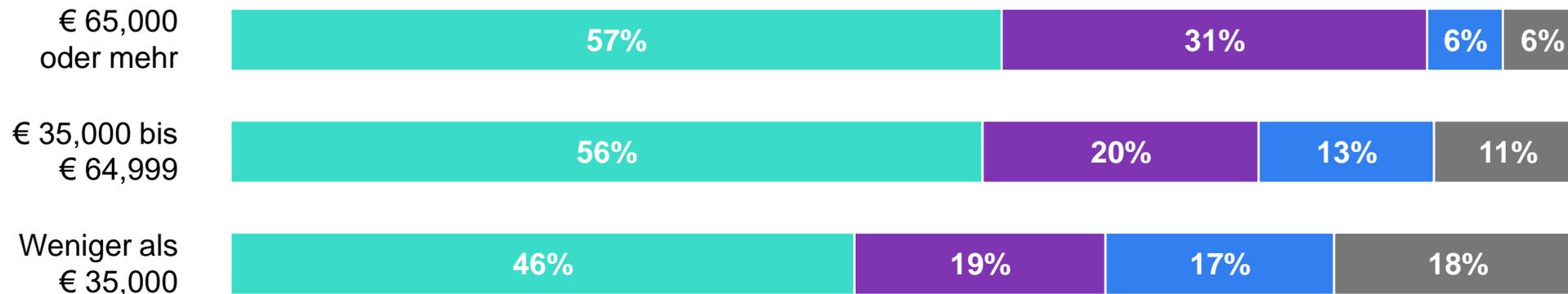
Stichprobe: alle Mitarbeitenden. Hinweis: Prozentsätze ergeben in der Summe aufgrund Rundungen ggf. nicht 100%.

Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Schlechte Gesundheit überwiegt bei Mitarbeitenden mit niedrigen Gehältern



Lohn und Gehalt

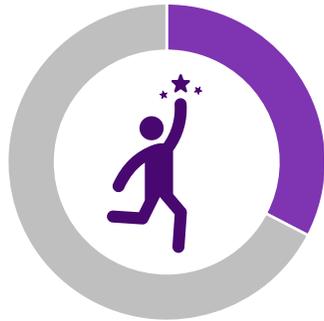


Stichprobe: alle Mitarbeitenden. Hinweis: Prozentsätze ergeben in der Summe aufgrund Rundungen ggf. nicht 100%.

Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Initiativen der Arbeitgebenden zur Förderung psychischer Gesundheit finden bei den Mitarbeitenden keinen Anklang

Initiativen fördern psychische Gesundheit



33%

Die Initiativen meines Arbeitgebenden haben mir geholfen, meine psychische Gesundheit zu verbessern



Geschlecht

männlich

26%

weiblich

37%



Generation

Boomers

19%

Gen X

23%

Gen Y

46%

Gen Z

39%



Lohn und Gehalt

€ 65,000 oder mehr

50%

€ 35,000 bis € 64,999

31%

Weniger als € 35,000

21%



Ängste und Depressionen

Keine

22%

Leicht oder moderat

43%

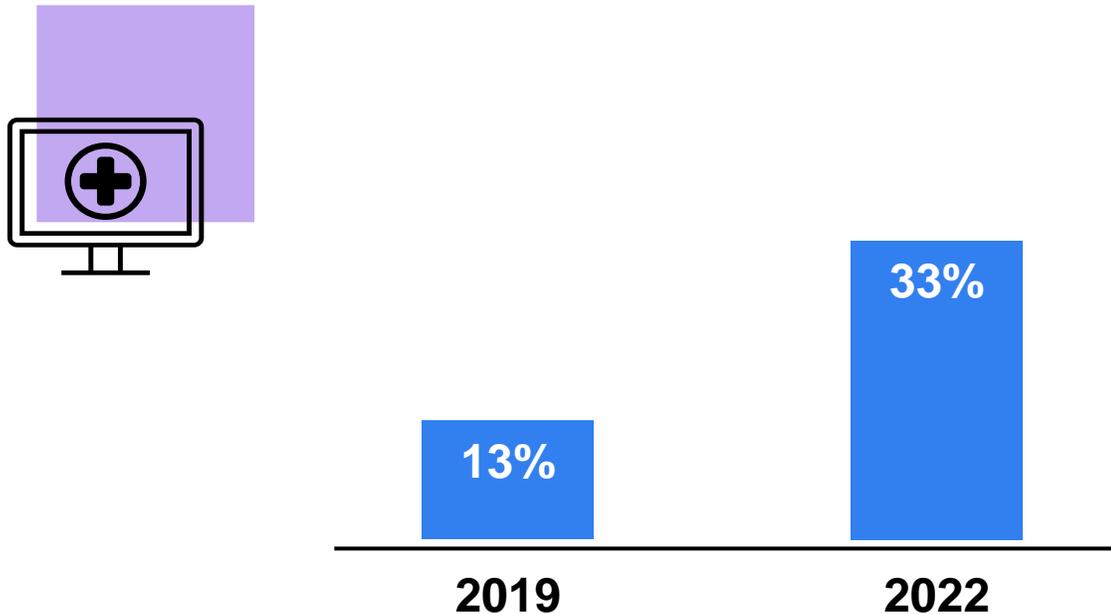
Schwerwiegend

48%

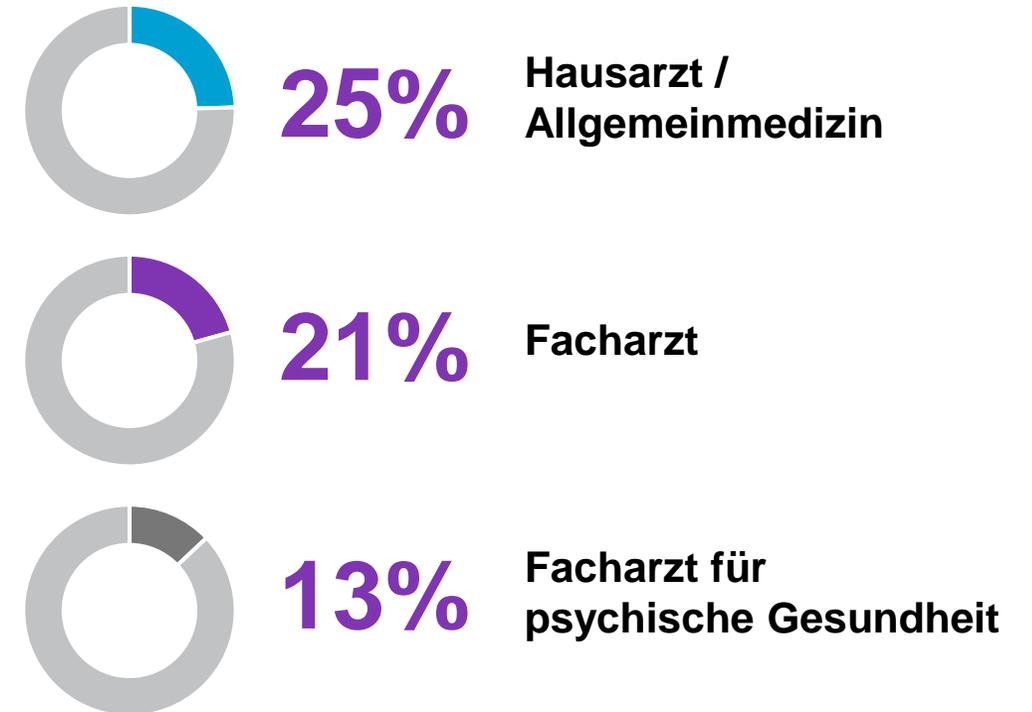
Stichprobe: alle Mitarbeitenden mit psychischen Gesundheitsproblemen, akut oder in der Vergangenheit. Hinweis: Prozentsätze geben "Zustimmung" oder "starke Zustimmung" an. "Weiß nicht" ist ausgenommen. Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Die Nutzung virtueller Gesundheitsleistungen hat seit Beginn der Pandemie stark zugenommen

Nutzung virtueller Leistungen für alle Arten der Beratung



Virtuelle Gesundheitsberatung letztes Jahr



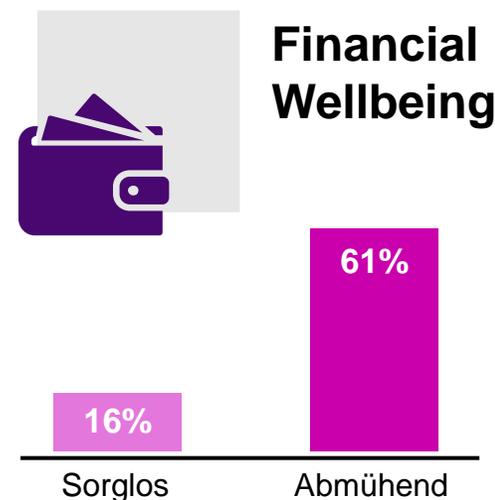
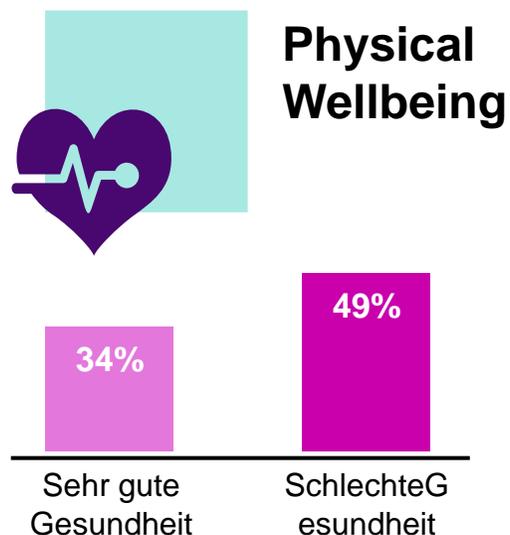
Stichprobe: alle Mitarbeitenden. Hinweis: Prozentsätze geben "Zustimmung" oder "starke Zustimmung" an. "Bevorzuge es, nicht zu antworten" ist ausgenommen. Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Prozentsätze mit Antwort „ja“

Psychische Gesundheit wirkt auf das gesamte Mitarbeitenden-Wellbeing

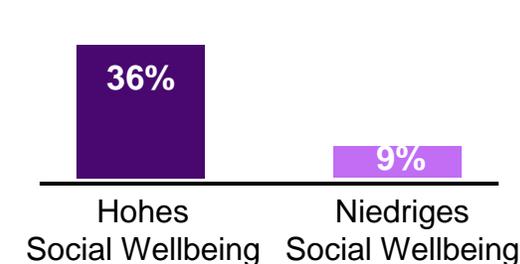
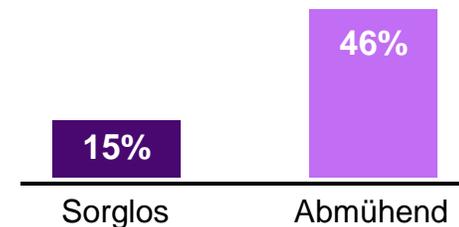
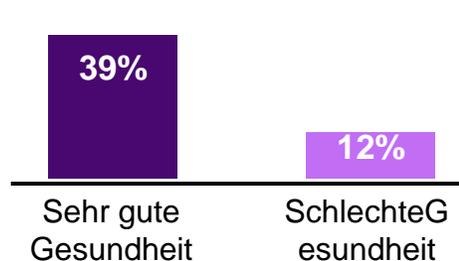
Prävalenz von Ängsten oder Depressionen

steht in engem Zusammenhang mit dem Financial Wellbeing und dem Physical Wellbeing



Verbesserungen der psychischen Gesundheit

treten häufiger bei Personen auf, die körperlich gesund sind und über ein gutes soziales Netz verfügen



Stichprobe: alle Mitarbeitenden. Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Financial Wellbeing

Auf einen Blick



Langfristige finanzielle Probleme bereiten den Mitarbeitenden zumeist die größte Sorge; eine signifikante Minderheit kämpft jedoch mit akuten finanziellen Problemen und wünscht sich Unterstützung vom Arbeitgebenden.



Jeder fünfte Mitarbeitende befindet sich in akuten finanziellen Schwierigkeiten. Finanzielle Probleme sind eng mit anderen Problembereichen verbunden, u.a. Anspannung, gesundheitliche Probleme, Einsamkeit und eingeschränkte Leistungsfähigkeit.

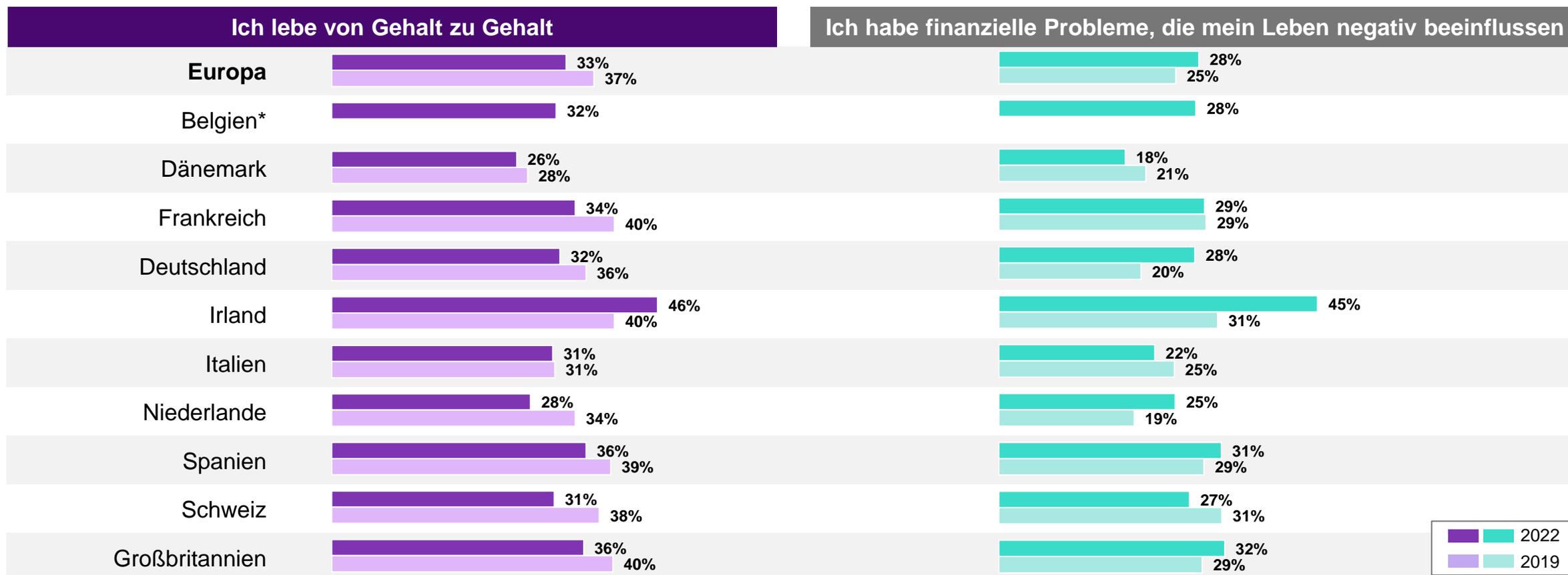


Lang- und kurzfristige finanzielle Probleme sind miteinander verbunden. Mitarbeitende, denen es an finanziellem Wohlergehen mangelt, neigen eher dazu, für den Ruhestand zu wenig zu sparen und zu denken, dass sie später in Rente gehen werden als sie noch vor einem Jahr dachten.



Bereits ein Drittel der Mitarbeitenden denkt, dass Finanz-Apps und -Tools ein zentraler Bestandteil der Benefits sein sollten. Die Nutzung von Apps verstärkt die Wirkung von Maßnahmen zum Financial Wellbeing für Mitarbeitende, die diese am meisten benötigen.

Das Financial Wellbeing hat sich seit 2019 verschlechtert



Stichprobe: alle Mitarbeitenden. *Daten für 2019 für Belgien nicht verfügbar. Hinweis: Prozentsätze geben an, wie oft mit „stimme zu“ oder „stimme nachdrücklich zu“ geantwortet wurde
 Quelle: Global Benefits Attitudes Survey 2019 und 2022

Die Auswirkungen finanzieller Probleme



Stichprobe: alle Mitarbeitenden. Hinweis: Mitarbeitende, die von Gehalt zu Gehalt leben, werden definiert als Mitarbeitende, die mit „stimme zu“ oder „stimme nachdrücklich zu“ geantwortet haben
Quelle: Global Benefits Attitudes Survey 2019 und 2022

Bereits ein Drittel der Mitarbeitenden sagt, dass Finanz-Apps und -Tools zentraler Bestandteil der Benefits sein sollten



Bereits **36%** der Mitarbeitenden denken, dass Finanz-Apps und Online-Tools ein zentraler Bestandteil der Benefits ihres Arbeitgebenden sein sollten.



App-Nutzer

Finanz-Apps und Online-Tools sollten ein zentraler Bestandteil der Benefits meines Arbeitgebenden sein

Regelmäßige Nutzer **48%**

Unregelmäßige Nutzer **21%**



Wellbeing-Kultur

Stark **56%**

Mittel **26%**

Schwach **26%**



Flexible Benefits

Vollständig flexibel **64%**

Zwischenstufe **45%**

Nur freiwillig **46%**

Keine Wahlmöglichkeit **21%**

Stichprobe: alle Mitarbeitenden. Hinweis: Die Prozentsätze geben an, wie oft mit „stimme zu“ oder „stimme nachdrücklich zu“ geantwortet wurde; *Die Zahlen basieren auf den Meinungen der Mitarbeitenden zu vier zentralen Maßnahmen der Wellbeing-Kultur ihres Arbeitgebenden, wozu eine unterstützende Führungskraft sowie Tools und Ressourcen zählen“

Quelle: Global Benefits Attitudes Survey 2022, Deutschland

Ihre Kontakte

wtw

Anne Becker

Welfenstraße 4
65189 Wiesbaden
Deutschland

T +49 69 1505 – 5210

Anne.K.Becker@wtwco.com

wtw

Casimir von Moltke

Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt
Deutschland

T +49 69 848455 – 1343

Casimir.von.Moltke@wtwco.com

wtw

Florian Frank

Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt
Deutschland

T +49 69 1505 – 5139

Florian.Frank@wtwco.com

wtw

Mareike Zachej

Welfenstraße 4
65189 Wiesbaden
Deutschland

T +49 611 794 – 4005

Mareike.Zachej@wtwco.com

Wichtige Informationen

Die Inhalte dieser Präsentation und die Ihnen von WTW überlassenen Materialien sind genereller Natur. Sie stellen weder eine Bewertung von konkreten Einzelfällen dar, noch kann eine solche aus ihnen abgeleitet werden. Sie beruhen auf subjektiven Einschätzungen unseres Hauses und Trendaussagen zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Die Überlassung der Inhalte und Unterlagen begründet keine Haftung von WTW gegenüber den Empfängern oder gegenüber Dritten.

Sämtliche Inhalte dieser Präsentation und alle Unterlagen sind das geistige Eigentum von WTW. Jedwede weitere Verwendung, inhaltsähnliche Darstellung oder Weitergabe an Dritte, gleich in welcher Form, bedarf der vorherigen ausdrücklichen Zustimmung von WTW.