



Deutscher bAV-Preis 2024 vergeben

Im Rahmen des Deutschen bAV-Preises wurden erneut herausragende Projekte deutscher Unternehmen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge gewürdigt. In der Kategorie "Großunternehmen" gewannen dieses Jahr das Robert Bosch Krankenhaus, ZF Friedrichshafen und Wintershall Dea. Bei den KMUs überzeugten Flossbach von Storch, Into Green Future, AeroLogic und REWE Matthias Härzschen die Jury. Die Verleihung des renommierten Preises fand am 19. März 2024 im Rahmen der Konferenz „Zukunftsmarkt Altersvorsorge“ statt.

bAV als Schlüssel zur Gewinnung und Bindung neuer Talente

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) ist bereits heute ein wichtiger Hebel für die Mitarbeiterbindung. Und dieser Hebel wird in den kommenden Jahren immer stärker: Mit dem Renteneintritt der Babyboom-Generation rückt auch die Herausforderung für das gesetzliche Rentensystem näher. Insbesondere für die nachfolgenden Generationen kann die bAV ein wichtiger Bestandteil des Financial Wellbeings sein. Das steigende Bewusstsein hierfür zeigt sich auch im Recruiting-Prozess: Die bAV wird zum immer stärkeren Argument bei der Gewinnung neuer Talente. Jasper erläutert: „Unternehmen, welche die bAV fördern, zeigen soziale Verantwortung und stärken das Vertrauen ihrer Mitarbeitenden. Das steigert die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber in den Augen der Arbeitnehmenden ungemein. Die Förderung der bAV ist somit nicht nur ein Akt der Fürsorge, sondern auch eine strategische Investition in die Belegschaft.“

Die diesjährige Jury

Wie jedes Jahr setzt sich die unabhängige Jury des Deutschen bAV-Preises aus verschiedenen Experten zusammen. In diesem Jahr waren dies: Susanna Adelhardt (Sprecherin des Vorstands, HEUBECK AG), Horst Grögler (Head of Pension Asset Management, TRATON SE), Klaus Morgenstern (Deutsches Institut für Altersvorsorge GmbH), Sabine Oxenknecht (Head of Occupational Pension, SICK AG), Dr. Claudia Picker (Leiterin Local Experts HR Germany, Bayer AG), Dr. Georg Thurnes (ThurnesbAV GmbH), und Marcus Wilhelm (Leiter Corporate Pensions, Airbus).

Die Preisträger des 11. Deutschen bAV-Preises

Der Deutsche bAV-Preis hat in den letzten Jahren immer wieder eindrucksvoll gezeigt, wie vielfältig die Möglichkeiten für die betriebliche Altersversorgung sind und wie gut Unternehmen es schaffen, die Altersversorgung ihrer Mitarbeitenden zu fördern und gleichzeitig ihre

Personalstrategie zu unterstützen. Die Initiative für den Deutschen bAV-Preis wurde 2013 von MCC und WTW ins Leben gerufen und wird von zahlreichen Organisationen unterstützt. Dazu gehören die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), das Deutsche Institut für Altersvorsorge (DIA) sowie das Demographie Netzwerk e.V. (ddn). Zudem sind renommierte Unternehmen wie Allianz, Alte Leipziger, ERGO, Fidelity International, HDI, Metzler Pension Management, R + V und Swiss Life Asset Managers Partner des Deutschen bAV-Preises.

Um die, je nach Unternehmensgröße, unterschiedlichen Ausgangssituationen angemessen würdigen zu können, wird der deutsche bAV-Preis jährlich in den Kategorien „Großunternehmen“ und „KMU“ verliehen. In der Kategorie „Großunternehmen“ gewannen dieses Jahr Robert Bosch Krankenhaus, ZF Friedrichshafen und Wintershall Dea, bei den KMUs konnte Flossbach von Storch, Into Green Future, AeroLogic und REWE Matthias Härschel die Jury überzeugen.

1. Platz: [Robert Bosch Krankenhaus](#), Stuttgart: Branchenvorreiter mit der Fondsrente, „In einer Branche, in der Zusatzversorgungen weit verbreitet sind, nimmt das Robert Bosch Krankenhaus mit der Einführung der innovativen Fondsrente eine absolute Vorreiterrolle ein“, so die Jury. Das Robert Bosch Krankenhaus hat eine umfassende Neuordnung der betrieblichen Altersvorsorge umgesetzt: Die ehemals rückstellungsgedeckte Direktzusage wurde auf eine kapitalmarktorientierte Lösung für alle Mitarbeitenden umgestellt. Dies fand in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und den Sozialpartnern statt. In dem neuen Modell werden AG-finanzierte Beiträge in Höhe des bisherigen Finanzierungsbeitrags mit zusätzlicher Risikoabsicherung geleistet. Das neue Plandesign bietet flexible Auszahlungsvarianten sowie eine integrierte Entgeltumwandlung. Die Ausfinanzierung erfolgt über eine Kombination aus Pensionsfonds und CTA. Für eine zielgerichtete Kommunikation steht den Mitarbeitenden eine Portallösung und eine Hotline zur Verfügung.

2. Platz: [ZF Friedrichshafen](#), Friedrichshafen: Altersvorsorge umfassend neukonzipiert Die ZF Friedrichshafen AG hat eine umfassende Harmonisierung der bAV-Landschaft in Deutschland durchgeführt, wobei 20 Altregelwerke und bisher unversorgte Mitarbeitende ohne bAV-Zusagen zu berücksichtigen waren. Die Neugestaltung der Pensionslandschaft umfasste einerseits die Aufnahme von Neueintritten und Unversorgten aus neuen Unternehmensteilen und andererseits die freiwillige

Umstellung aller Bestandsmitarbeitenden mit Altzusage hin zum Neusystem. Das Gesamtpaket umfasste auch die Digitalisierung der bAV-Administration und die Einführung einer Vorsorge-App. Zusätzlich wurde eine CTA-Lösung implementiert und ein Arbeitgeberportal entwickelt. Insgesamt wirkte sich die Neuordnung auch positiv auf die Bilanzstruktur aus und trug zur noch besseren Planbarkeit von Risiken und Kosten bei. „Die ZF Friedrichshafen AG hat eine moderne, hochwertige betriebliche Altersversorgung mit flexiblen Wahlmöglichkeiten, je nach Lebenssituation, konzipiert“, so die Jury.

3. Platz: [Wintershall Dea AG](#), Kassel: Umfassende Einbindung der Mitarbeitenden Die Neuordnung der bAV umfasste verschiedene Maßnahmen: Für Neueintritte wurde eine fondsakzessorische Direktzusage mit Beitragsgarantie eingeführt, die attraktive Alters- und Risikoleistungen bietet; zudem wird eine BU-Absicherung ohne Gesundheitsprüfung ermöglicht.

Im Rahmen komplexer Verhandlungen mit dem Betriebsrat und der IGBCE wurde für Bestandsmitarbeitende ein Pensionskassen-Tarif (Karrieredurchschnittsplan) durch eine quasi inhaltsgleiche Direktzusage ersetzt, während der zweite PK-Tarif (Überschusstarif) mit Garantiezins durch ein „schwankendes“ DC-Neusystem abgelöst wurde. Diese Änderungen beinhalteten eine Umstellung von Netto- auf Brutto-Entgeltumwandlung. „Besonders hervorzuheben im Rahmen des sehr komplexen Projektes zum Übergang von der alten in die neue Pensionswelt ist die Einholung einzelvertraglicher Zustimmungen bei Bestandsmitarbeitenden für die Umstellung zur neuen Brutto-Entgeltumwandlung und die erfolgreiche Integration auch vieler Auslandsentsandter in die neue Lösung“, so die Jury.

Kategorie KMU

1. Platz: [Flossbach von Storch AG](#), Köln: Kernmarke in der bAV perfekt umgesetzt, „Der Flossbach von Storch AG ist es gelungen, durch die Einführung einer chancenreichen wertpapiergebundenen Direktzusage ihre Kernmarke in der betrieblichen Altersversorgung zu verankern“, so die Jury. Neben dem signifikanten Arbeitgeberzuschuss steht das bAV-Modell für ein hohes Maß an Nachvollziehbarkeit, seine einfache Bedienung sowie langfristig attraktive Renditechancen. Über eine App haben die Vorsorgesparer jederzeit Einblick in ihr Depot. Außerdem verfügt die Personalabteilung über eine eigens dafür entwickelte Administrationssoftware; fast alle bAV-Prozesse können so papierlos und häufig sogar automatisiert erfolgen. Das „Herz der bAV“ ist die ganzheitliche Vermögensverwaltung,

deren Schwerpunkt auf Investments in Aktien sehr guter Unternehmen liegt. Sie bieten langfristig und im Vergleich zu anderen Anlageklassen das größte Renditepotenzial.

2. Platz: [Into Green Future GmbH](#), Emden: Vorbildliche Übernahme von VerantwortungDas von der Into Green Future GmbH eingeführte, umfangreiche Absicherungspaket für Mitarbeitende umfasst eine betriebliche Krankenzusatzversicherung, eine Berufsunfähigkeitsversicherung sowie eine Altersversorgung als arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung. Alle Versicherungsbausteine werden zu 100% vom Arbeitgeber finanziert und können unter bestimmten Umständen nach Ausbildungsende bei den Trägerunternehmen weitergeführt werden. „Als Ausbildungsbetrieb im Bereich erneuerbarer Energien übernimmt die Into Green Future GmbH mit der „IGF-Versorgung“ in vorbildlicher Weise besondere Verantwortung gegenüber der jüngeren Generation. Folgerichtig ist für die Versorgung auch eine ESG-Zertifizierung angestrebt“, so die Jury.

3. Platz: [AeroLogic GmbH](#), Schkeuditz: Versorgungslücke perfekt geschlossenDie AeroLogic GmbH hat die Einführung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung (bAV) als bedeutenden Beitrag zur Versorgung ihrer Piloten eingeführt. Insbesondere sollen Abschläge bei Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente mit 65 Jahren effektiv abgemildert werden. Ein "obligatorischer" Eigenbeitrag der Mitarbeitenden stärkt die Eigenvorsorge und ist Voraussetzung für die Gewährung der bAV, die durch eine rückgedeckte Unterstützungskasse umgesetzt wird. Älteren Mitarbeitenden wird mit Blick auf den ergänzenden Arbeitgeberbeitrag die Wahloption zwischen einer Leistung in die Unterstützungskasse oder eine DRV-Ausgleichszahlung angeboten. Der Austausch mit der Deutschen Rentenversicherung (DRV) sowie die Klärung von Rechtsfragen stellten rechtliches Neuland dar. Verhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di sowie eine klare und transparente Kommunikation waren ebenfalls Teil des Umsetzungsprozesses. „Abgeleitet aus der HR-Strategie wurde von der AeroLogic GmbH eine innovative Lösung entwickelt, um die bei den Mitarbeitenden beim Renteneintritt entstehende Versorgungslücke perfekt zu schließen“, so die Jury.

3. Platz: [REWE Matthias Härschel OHG](#), Leipzig: Finanzielles Wohlbefinden für die MitarbeitendenMit dem umfassenden „Familienabsicherungsplan“ setzt der REWE Markt neue Maßstäbe in seiner Branche, die weit über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Mitarbeitende erhalten einen bedingungslosen und sofort unverfallbaren

AG-Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge. Zudem wurde eine betriebliche Krankenzusatzversicherung eingeführt und der kostenlose Lohnkonto-Service als zusätzlicher Benefit angeboten. Mitarbeitende profitieren von einem kollektiven Angebot für ihre Familienangehörigen und erhalten individuelle Beratung zu Versicherungs- und Finanzthemen. Dies fördert das finanzielle Wohlergehen der Mitarbeitenden und sorgt für Mitarbeiterbindung. „Der REWE Matthias Härschel OHG ist es in einem schwierigen Umfeld gelungen, mit der Einführung des „Familienabsicherungsplans“ die Wertschätzung gegenüber allen Mitarbeitenden im unteren Lohnniveau erlebbar zu machen“, so die Jury.

Weitere Informationen sowie Bildmaterial unter www.deutscher-bav-preis.de.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4928961/deutscher-bav-preis-2024-fuer-wegweisende-bav-projekte-vergeben/>