

## Pressemitteilung

### **bAV in Bestform – vom Start-up bis zum Großunternehmen**

*Deutscher bAV-Preis 2023 verliehen*

**Frankfurt/Berlin, 26. April 2023 – Uniper, Rheinmetall und Siemens Healthineers sind zum zehnjährigen Jubiläum des Deutschen bAV-Preises die Gewinner in der Kategorie „Großunternehmen“. In der Kategorie „KMU“ konnten sich der Software-Anbieter Planisware, das Louisiana Steakhaus und das Start-up ibidi über die Auszeichnung für vorbildliche betriebliche Altersversorgungsprojekte freuen. Die Auszeichnungen wurden am 25. April im Rahmen der Konferenz „Zukunftsmarkt Altersvorsorge“ bekannt gegeben.**

„Gerade die Großunternehmen verfügen über sehr innovative und bemerkenswerte Lösungen für die betriebliche Altersversorgung“, freut sich die Jury. So wurde das erste Sozialpartnermodell seit der Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes prämiert.

„Wichtige Themen wie Diversität und Generationengerechtigkeit werden nicht nur diskutiert, sondern auch in der bAV umgesetzt“, so die Jury. Bei den kleinen und mittleren Unternehmen zeigte sich die Jury beeindruckt, dass Unternehmen mittlerweile schon in der Start-up-Phase mit umfassenden Vorsorgekonzepten einen großen Mehrwert für die Mitarbeitenden stiften.

„Die betriebliche Altersversorgung ist keineswegs nur etwas für große Unternehmen. Auch kleine und kleinste Unternehmen können für ihre Mitarbeitenden einen wesentlichen Beitrag zu einer substanziellen und langfristig tragfähigen Altersversorgung leisten, wie durch den bAV-Preis im Laufe der vergangenen zehn Jahre immer wieder sichtbar wurde“, betont Jury-Mitglied Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen vom Institut für Finanzwissenschaft der Universität Freiburg.

### **Enge Arbeitsmärkte – bAV hilft, Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten**

Weiterhin setzen viele Unternehmen angesichts enger Arbeitsmärkte auf die betriebliche Altersversorgung, um Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig im Unternehmen zu halten. „Hierfür schöpfen die Unternehmen den Gestaltungsspielraum, den ihnen der Gesetzgeber bietet, voll aus“, sagt Dr. Thomas Jasper, Leiter Retirement Westeuropa bei WTW. „Flexible Vorsorgelösungen für vielfältige Belegschaften, signifikante Arbeitgeberbeiträge kombiniert mit Zuschüssen für die Eigenvorsorge, intelligente Wertentwicklungskonzepte sowie umfassende Beratungs- und Informationsangebote – damit stehen den Mitarbeitenden Vorsorgepakete zur Verfügung, die sie privat nicht kaufen könnten. Diese hervorragend gestalteten Vorsorgepakete nützen sowohl den Unternehmen im Wettbewerb um begehrte Fachkräfte als auch den Mitarbeitenden für ihre Ruhestandsfinanzierung“ so Jasper.

### **Preisträger aus Großunternehmen und KMU**

Der Deutsche bAV-Preis wird jährlich in den Kategorien „Großunternehmen“ und „KMU“ vergeben, um die je nach Unternehmensgröße unterschiedlichen Ausgangssituationen angemessen zu würdigen.

### **Kategorie Großunternehmen**

### **1. Platz: Uniper, Düsseldorf: Hoch innovatives Sozialpartnermodell**

„Die Einführung einer reinen Beitragszusage und des ersten Sozialpartnermodells in Deutschland ist ein echtes Leuchtturmprojekt“, so die Jury. Uniper setzt dabei auf Chancenorientierung, ohne dabei das „Primat der Planbarkeit und Stabilität der angestrebten Rente“ außer Acht zu lassen, wie das Unternehmen betont. Das Energieunternehmen komplementierte das bisherige, in der Niedrigzinsphase von Mitarbeitenden als weniger attraktiv wahrgenommene, bAV-Modell mit einer reinen Beitragszusage und ermöglicht nun die Wertentwicklung der Vorsorgebeiträge am Kapitalmarkt. Hierbei soll ein hoch innovatives Sicherungskonzept etwaige Schwankungen generationengerecht mindern oder ausgleichen.

### **2. Platz: Rheinmetall, Düsseldorf: Altersvorsorge umfassend modernisiert**

Höhere Arbeitgeberbeiträge, Zuschüsse zu den Eigenbeiträgen der Beschäftigten und Wechsel auf ein fondsbasiertes Anlagemodell, welches höhere Renditen auf die Vorsorgebeiträge ermöglicht – Rheinmetall investiert deutlich in die Altersvorsorge seiner rund 14.000 inländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch Mindestbeiträge für die unteren Entgeltgruppen achtet der Technologiekonzern auch darauf, seiner sozialen Verantwortung als Arbeitgeber gerecht zu werden, bemerkt die Jury anerkennend.

### **3. Platz: Siemens Healthineers, Erlangen: bAV-Lücken ausgleichen**

Die bAV-Beiträge für die breite Belegschaft wurden in dem neuen Altersvorsorgeplan von Siemens Healthineers deutlich aufgestockt. Gleichzeitig legt der Medizintechnik-Hersteller besonderes Augenmerk darauf, bestehende Altersvorsorge-Lücken zu verringern. Die einheitliche und transparente Beitragslogik wird deshalb in einigen Punkten ergänzt. So wird die bAV für die unteren Lohngruppen durch Mindestbeiträge ausgebaut. Familienfreundliche Teilzeit-Arbeitskonzepte werden ebenfalls durch Mindestbeiträge für die Altersvorsorge begleitet – dies soll das Gender Pension Gap reduzieren. „Uns ist wichtig, allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, individuelle Lebens- und Arbeitskonzepte zu verwirklichen“, betont das Unternehmen. Berufseinsteiger werden anhand eines Startbausteins von Anfang an mit der bAV vertraut gemacht, damit Vorsorgelücken gar nicht erst entstehen.

## **Kategorie KMU**

### **1. Platz: Planisware, München: Mitarbeiterbindung durch ganzheitliche Versorgung**

Um Mitarbeitende zur Weiterempfehlung von Planisware als Arbeitgeber zu motivieren, setzt der Software-Anbieter bewusst auf eine betriebliche Versorgung, „die unsere Mitarbeitenden privat nicht bekommen können“. Aufbauend auf einer vorherigen bAV-Lösung und nach umfassender Analyse mit vielen Prozessbeteiligten wurde ein – so die Jury – sehr wertvolles, flexibles und individuelles Benefits-Paket entwickelt. Die Vorsorgebeiträge des Arbeitgebers sowie die (vom Arbeitgeber hoch bezuschussten) Eigenbeiträge der Mitarbeitenden werden in eine Ansparrente oder Fondsrente mit individuell wählbarer Aktienquote angelegt, so dass Mitarbeitende je nach Sicherheitspräferenz und Anlagehorizont die für sie optimale Form wählen können.

## **2. Platz: Louisiana Steakhaus, Erfurt: Gut gemeint UND gut gemacht**

In der Gastronomie-Branche, die nach den Corona-Lockdowns von der Personalabwanderung in andere Branchen besonders betroffen ist, setzt die Inhaberin des Louisiana Steakhouses ein deutliches Zeichen: Als ehemalige Mitarbeiterin kennt Inhaberin Melanie Walter die Präferenzen der Angestellten und bietet ihnen eine effektive Entlastung durch eine umfassende betriebliche Alters-, Gesundheits- und Unfallvorsorge. Durch persönliche Beratung sensibilisiert, sparen die meisten Mitarbeitenden zusätzlich zu den arbeitgeberfinanzierten Beiträgen selbst für ihre bAV. Das Steakhaus bezuschusst dies durch weitere Beiträge, die mit der Unternehmenszugehörigkeit steigen. Insgesamt ein ganzheitliches und werthaltiges Paket, urteilt die Jury.

## **3. Platz: ibidi, Gräfelfing: Agile bAV in dynamischem Start-Up-Umfeld**

Dass die langfristig angelegte bAV sehr wohl in das dynamische Gründungsumfeld von Start-Ups passt, demonstriert ibidi eindrücklich. Das gründergeführte Biotechnologie-Unternehmen aus der Nähe von München betont: „Wir haben unsere bAV agil am Bedarf unserer international gesuchten Mitarbeitenden entwickelt – innovativ und flexibel spiegelt sie den ibidi-Spirit wider.“ Aus Sicht der Jury ist die Verknüpfung zwischen agilem Arbeiten und agiler bAV hervorzuheben. Gelungen ist auch die Unterstützung der Mitarbeiterbindung durch bAV: der Arbeitgeberbeitrag steigt mit der Unternehmenszugehörigkeit. Flexibel ist die ibidi-Altersversorgung nicht nur in der Wahl des Abrufalters (zwischen 62 und 85) und der Auszahlungsform (Rente oder Kapital), sondern auch in den Anlagemöglichkeiten: Mitarbeitende können den Fokus beim Altersvorsorge-Sparen auf Sicherheit, Wachstum oder Chance legen.

### **Die Jury**

Der unabhängigen Jury des Deutschen bAV-Preises gehören folgende Experten an:

- Susanna Adelhardt, Leiterin Global Benefits, Evonik Industries 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 HR Solutions Germany, Bayer AG
- Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen, Professor für Finanzwissenschaft
- Marcus Wilhelm, Leiter Corporate Pensions, Airbus

### **Zehn Jahre Deutscher bAV-Preis**

Wie vielfältig die Möglichkeiten für die betriebliche Altersversorgung sind und wie gut Unternehmen es schaffen, die Altersvorsorge für ihre Mitarbeiter zu ermöglichen und gleichzeitig ihre Personalstrategie zu unterstützen, macht der Deutsche bAV-Preis seit zehn Jahren immer wieder sichtbar. Initiiert wurde der Deutsche bAV-Preis 2013 von MCC und WTW. Unterstützung erhält dieser Vorstoß von zahlreichen Organisationen, darunter die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), das Deutsche Institut für Altersvorsorge (DIA) sowie das ddn – Das Demographie Netzwerk e. V. Ebenso zählen namhafte Unternehmen, wie adesso benefit



solutions, Allianz, Alte Leipziger, Fidelity International, Metzler Pension Management, R+V sowie Swiss Life Asset Managers, zu den Partnern des Deutschen bAV-Preises.

Weitere Informationen sowie Bildmaterial unter [www.deutscher-bav-preis.de](http://www.deutscher-bav-preis.de)

**Kontakt:**

Ulrike Lerchner-Arnold

Telefon: 0611/794-218

E-Mail: [medien@deutscher-bav-preis.de](mailto:medien@deutscher-bav-preis.de)