

Praxisleitfaden

Kommunikation und Berichterstattung über die betriebliche Vorsorge der Allianz als eine Maßnahme zur Förderung sozialer Verantwortung

Stand: 9. August 2023

concern

In Kooperation mit:



UNIVERSITÄT
BAYREUTH

Inhalt

1	Mehrwert und Nutzung des Leitfadens.....	3
2	Kommunikation.....	4
3	Berichterstattung	7
4	Literaturhinweise	10
5	Verwendungshinweis	11

1 Mehrwert und Nutzung des Leitfadens

Verschiedene Studien zeigen, dass die Wahrnehmung sozialer Verantwortung die Attraktivität von Arbeitgebern steigert (s. Kapitel Literaturhinweise). Das ist einfach erklärt. Mitarbeitende möchten verständlicherweise bei Unternehmen arbeiten, die sich um die Interessen ihrer Belegschaft, Kunden und anderer Interessengruppen kümmern. Diese Unternehmen verstehen die Bedürfnisse, bieten Lösungen und suchen aktiv nach Möglichkeiten, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. Das schafft Vertrauen und Motivation.

Nutzen Sie Maßnahmen zur Förderung sozialer Verantwortung zur Steigerung Ihrer Arbeitgeberattraktivität?

Mit der betrieblichen Vorsorge hat Ihr Unternehmen die Möglichkeit, sich in Sachen sozialer Verantwortung zu engagieren. Sie möchten aber nicht nur Gutes tun, sondern auch darüber sprechen. Dazu informieren Sie z.B. Bewerberinnen und Bewerber über Ihre zusätzlichen Arbeitgeberleistungen. Die Einrichtung betrieblicher Vorsorgesysteme kommt dabei gut an. Auch dies zeigen Studien.

Ist für Sie die betriebliche Vorsorge mehr als ein „Employer Benefit“?

Die Initiative "Soziale Verantwortung und betriebliche Vorsorge" der Allianz soll Firmenkunden zeigen, dass betriebliche Vorsorge nicht nur ein wichtiger Leistungsbaustein für Mitarbeitende ist. Sie ist auch ein Beitrag zu einer wertorientierten Unternehmenskultur und wird von vielen Unternehmen bereits heute im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitskommunikation und -berichterstattung genutzt.

Möchten Sie die kommunikative Reichweite Ihrer betrieblichen Vorsorge steigern?

Es gibt zahlreiche Praxisbeispiele, wie die betriebliche Vorsorge als Maßnahme der sozialen Verantwortung in einen größeren Kontext gestellt wird und die Kommunikation erweitert und verstärkt. Unternehmen können so zeigen, dass Ihnen wichtige Werte wie Gesundheit, Sicherheit oder Chancengleichheit insgesamt wichtig sind und führen die betriebliche Vorsorge als ein lebendiges Beispiel an. Das geht von der Unternehmensdarstellung bis zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Wie können Sie den Praxisleitfaden nutzen?

Kapitel 2 ist ein Impuls für alle Unternehmen, die betriebliche Vorsorge in der Kommunikation zu nutzen. Sie finden hier auch konkrete Vorschläge. Kapitel 3 richtet sich an Unternehmen, die über ihre Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit bzw. unternehmerische Verantwortung (CSR) berichten wollen oder müssen. Diese finden auch einige Hinweise auf Berichtspflichten und wiederum konkrete Formulierungsvorschläge.

Viel Erfolg!

2 Kommunikation

Wo wird über soziale Verantwortung des Unternehmens kommuniziert?

Es gibt vielfältige Möglichkeiten über die Verantwortung des Unternehmens für Mensch und Umwelt zu sprechen. Eine dieser Medien ist der Nachhaltigkeitsbericht von Unternehmen. Darüber hinaus bieten sich vielfältige Möglichkeiten auf den Webseiten des Unternehmens, in Unterlagen zur Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie, in Unternehmensbeschreibungen und Leitbildern hierüber zu kommunizieren. Aufgrund der Vielfalt dieses Themas gibt es einen eigenen Praxisleitfaden mit Mustertexten.

Auf welchen Webseiten wird zur sozialen Verantwortung kommuniziert?

Unternehmen nutzen unterschiedliche Rubriken, um über soziale Verantwortung zu kommunizieren. Zunächst bietet sich hier die Unternehmensdarstellung (z.B. „über uns“) an, um Haltung und Umsetzungspraxis zu beschreiben. Viele Unternehmen haben inzwischen eigene Webseiten zum Thema Nachhaltigkeit bzw. unternehmerische Verantwortung. Hier wird meistens entlang der drei Dimensionen zu ökologischen, ökonomischen und sozialen Aktivitäten des Unternehmens berichtet. Von großer Bedeutung sind auch Karriereseiten, die eine sehr gute Gelegenheit bieten, sich als verantwortungsvoller Arbeitgeber zu präsentieren und damit attraktiv darzustellen. In dieser Rubrik ist es üblich, auch über Arbeitgeberleistungen („Benefits“) zu berichten. Schließlich gibt es weitere spezielle Rubriken, die von Unternehmen eingerichtet werden (z.B. eigene Webseite mit vertiefenden Informationen zur betrieblichen Altersversorgung).

Wird über Arbeitgeberleistungen („Benefits“) oder soziale Verantwortung kommuniziert?

Zwischen den Arbeitgeberleistungen und Beiträgen zu Sozialfaktoren gibt es einen direkten Zusammenhang. Denn viele Arbeitgeberleistungen beziehen sich auf Sozialfaktoren. Hierzu zählen beispielsweise Gesundheitsvorsorge, soziale Absicherung im Falle wichtiger Lebensereignisse (z.B. Pflegefall in der Familie), Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben, Entwicklung von Kompetenzen oder Sicherung der Beschäftigung. Der Zusammenhang mit anerkannten Sozialfaktoren verstärkt damit die Bedeutung der Arbeitgeberleistungen, die einen entsprechenden Beitrag leisten können. Dazu zählen die Lösungen der betrieblichen Vorsorge.

Warum sollten Unternehmen über ihre soziale Verantwortung kommunizieren?

Das Bewusstsein und die Verbindung von Arbeitgeberleistungen (insb. zur betrieblichen Vorsorge) mit der sozialen Verantwortung des Unternehmens verstärkt die kommunikative Botschaft. Sie kann zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber beitragen. Studien zeigen, dass Bewerberinnen und Bewerber nicht nur auf den persönlichen Vorteil achten, sondern auch auf den gesellschaftlichen Beitrag, den ein Unternehmen leisten möchte. Dies kann zur Identifikation mit dem Unternehmen führen und Vertrauen schaffen. Dies kann in Zeiten des Fachkräftemangels zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil in der Personalgewinnung und -bindung werden.

Welche Aspekte sozialer Verantwortung sollten kommuniziert werden?

Unternehmen überlegen sich, welche Sozialfaktoren einen Einfluss auf den zukünftigen Geschäftsverlauf/-erfolg haben und inwieweit das Unternehmen einen Einfluss auf Menschen (z.B. Mitarbeitende) hat. Die meisten Unternehmen kommen zu dem Schluss, dass Schutz der Gesundheit, soziale Absicherung, Chancengerechtigkeit und Sicherung der Beschäftigung eine sehr hohe Bedeutung aus beiden Perspektiven haben (sprich wesentliche Sozialfaktoren sind). Mit der betrieblichen Vorsorge kann man diese Themen als Maßnahme fördern und kann sie als positive Beispiele, Narrative oder Leuchttürme in der Kommunikation verwenden.

Wie können Arbeitgeber über soziale Verantwortung durch betriebliche Vorsorge kommunizieren?

Die folgenden Beispiele zeigen, wie Unternehmen über ihr Engagement zu den genannten Sozialfaktoren kommunizieren können. In Abhängigkeit vom Kontext, also ob im Rahmen der Karriereseiten oder Unternehmensdarstellung kommuniziert wird, können sich Unterschiede in der Formulierung ergeben. Es sollte aber deutlich werden, welche Möglichkeiten Unternehmen haben, diese Themen anzusprechen.

Beispiele:

Sozialfaktoren	Verantwortung als Arbeitgeber	Leistung als Arbeitgeber
Soziale Absicherung	Als Unternehmen ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeitenden für wichtige Lebensereignisse gut abgesichert sind. Denn die Sozialsysteme haben Lücken und die demografische Entwicklung kann diese vergrößern.	Mit der betrieblichen Arbeitskraftsicherung bzw. Altersversorgung können wir zur Absicherung unserer Mitarbeitenden bei Verlust von Grundfähigkeiten (z.B. Heben eines Arms) oder Berufsunfähigkeit einen Beitrag leisten.
Schutz der Gesundheit	Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden haben für unser Unternehmen höchste Priorität. Unsere Mitarbeitenden sollen auf Dauer ihre existenziell wichtige Beschäftigungsfähigkeit erhalten können.	Mit der Einrichtung der betrieblichen Krankenversicherung werden bestehende Krankenversicherungen sinnvoll ergänzt, um eine bestmögliche Versorgung und Absicherung im Krankheitsfall zu ermöglichen. Diverse Gesundheitservices stehen auch ihren Angehörigen zur Verfügung.
Chancengerechtigkeit	Wir möchten allen Mitarbeitenden gleiche Chancen bei Ihrer Entfaltung bieten und setzen uns für gleiche Behandlung ein.	Mit dem Abschluss von Kollektivverträgen im Bereich der betrieblichen Vorsorge, insbesondere mit von uns finanzierten Beiträgen, schaffen wir Möglichkeiten, dass unsere Mitarbeitenden grundsätzlich unabhängig von personenbezogenen Merkmalen oder Gesundheitszustand abgesichert werden können.
Sicherung der Beschäftigung	Unseren Mitarbeitenden ist wichtig, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben und uns als Unternehmen ist es wichtig, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu binden. Daher arbeiten wir im gemeinsamen Interesse an der Sicherung der Beschäftigung.	Mit der betrieblichen Vorsorge zeigen wir, dass wir unsere soziale Verantwortung für die Mitarbeitenden ernst nehmen. Wir stärken damit unsere Attraktivität als Arbeitgeber und zeigen, dass wir unsere Mitarbeitenden langfristig binden möchten.

3 Berichterstattung

Welche Berichtspflichten gibt es aktuell?

Seit 2017 sind viele Unternehmen verpflichtet, über unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit zu berichten. Grundlage ist eine Richtlinie der Europäischen Union (Non-Financial Reporting Directive, NFRD), die in deutsches Recht umgesetzt wurde (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, CSR-RUG). Auf dieser Grundlage berichten kapitalmarktorientierte Unternehmen, Finanzinstitute und Versicherungen mit mehr als 500 Mitarbeitenden. Themen sind Handlungsschwerpunkte, Risiken, Maßnahmen und Indikatoren zu Umwelt-, Arbeitnehmern- und Sozialbelangen sowie Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Welche Berichtspflichten gelten zukünftig?

Ab dem Geschäftsjahr 2024 mit Offenlegung in 2025 werden die Anforderungen deutlich erweitert. Dazu hat die Europäische Kommission eine Richtlinie erarbeitet (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD), die nun in nationales Recht umgewandelt werden muss. Zu dieser gibt es erweiterte Berichtsstandards (European Sustainability Reporting Standards, ESRS). Es werden perspektivisch Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden und kapitalmarktorientierte Unternehmen sogar ab zehn Mitarbeitenden betroffen sein. Der Nachhaltigkeitsbericht wird als Teil des Lageberichts prüfpflichtig.

Wird über betriebliche Vorsorge berichtet?

Zahlreiche Beispiele zeigen, wie Unternehmen Leistungen der betrieblichen Vorsorge in die Nachhaltigkeitsberichterstattung integriert haben. Sie berichten beispielsweise, wie sie durch betriebliche Rentensysteme zur Absicherung ihrer Mitarbeitenden im Ruhestand beigetragen und welche Maßnahmen zum Schutz ihrer Gesundheit umgesetzt werden.

Worüber wird zur betrieblichen Vorsorge berichtet?

Unternehmen berichten über die gesellschaftliche Relevanz der betrieblichen Vorsorge (z.B. zur Schließung von Lücken staatlicher Sozialsysteme), über die Bedeutung für Mitarbeitende (z.B. zur sozialen Absicherung oder zum Schutz der Gesundheit), über Art und Umfang der betrieblichen Vorsorge (z.B. Erhalt oder Absicherung der Arbeitskraft), berücksichtigte Beschäftigte (z.B. in unterschiedlichen Ländern) und Beiträge des Arbeitgebers (z.B. zusätzliche freiwillige Finanzierung). Zudem werden diese Maßnahmen in Bezug zu Leistungsindikatoren gestellt (z.B. geleistete Beiträge in betriebliche Rentensysteme).

Wie können Arbeitgeber über die betriebliche Arbeitskraftsicherung bzw. Altersvorsorge berichten?

Die betriebliche Arbeitskraftsicherung und Altersversorgung können einen Beitrag zur sozialen Verantwortung von Unternehmen leisten. Dabei stehen die soziale Absicherung für wichtige Lebensereignisse, Chancengerechtigkeit, (Über-)Erfüllung von Arbeitnehmerrechten in Hinblick auf die Entgeltumwandlung und Beschäftigungssicherung im Vordergrund. Folgende Vorschläge haben wir für Unternehmen, die betriebliche Arbeitskraftsicherung bzw. Altersversorgung als eine Maßnahme zur Förderung sozialer Verantwortung in der Berichterstattung zu berücksichtigen:

Thema	Vorschläge für die Berichterstattung
Gesellschaftliche Relevanz	Aufgrund der demografischen Entwicklung und damit zunehmenden Alterung der Gesellschaft steigen die altersabhängigen Sozialausgaben im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt. Neben der gesetzlichen Absicherung haben damit die betrieblichen Zusatzsysteme eine sehr wichtige Bedeutung für die Absicherung von Mitarbeitenden für wichtige Lebensereignisse wie z.B. Invalidität und Ruhestand.
Soziale Absicherung	Mit der betrieblichen Arbeitskraftsicherung bzw. Altersversorgung tragen wir zur Absicherung unserer Mitarbeitenden im Falle von ... [abhängig vom Versicherungsschutz] bei. [Weiter können entsprechende Leistungen genannt werden. Zum Beispiel:] Im Falle von Verlust von Grundfähigkeiten wie etwa das Heben eines Arms erfolgt eine Leistung. Weiter sorgen wir für eine Absicherung im Falle der Berufsunfähigkeit.
Chancengerechtigkeit	Die Mitarbeitenden werden grundsätzlich unabhängig von personenbezogenen Merkmalen oder Gesundheitszustand mit von uns finanzierten Beiträgen im Gruppentarif versichert.
Arbeitnehmerrechte	Mit der betrieblichen Arbeitskraftsicherung bzw. Altersversorgung erfüllen wir als Arbeitgeber den Anspruch unserer Mitarbeitenden auf Entgeltumwandlung inkl. der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge. Durch unseren freiwillig AG-finanzierten Anteil übererfüllen wir den gesetzlichen Standard.
Sicherung der Beschäftigung	Mit der betrieblichen Arbeitskraftsicherung bzw. Altersversorgung zeigen wir, dass wir unsere soziale Verantwortung für die Mitarbeitenden ernst nehmen. Wir stärken damit unsere Attraktivität als Arbeitgeber und zeigen, dass wir unsere Mitarbeitenden langfristig binden möchten.
Berücksichtigte Beschäftigte	[Es sollte beschrieben werden, welche Mitarbeitenden im Unternehmen profitieren. Zum Beispiel:] Es werden alle Mitarbeitenden (Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräfte) in ungekündigter Stellung, die zum Aufnahmestichtag mindestens 5 Jahre ununterbrochen beim Arbeitgeber beschäftigt sind, versorgt.
Beitrag des Arbeitgebers	[Es sollte beschrieben werden, inwieweit der Beitrag freiwillig durch den Arbeitgeber finanziert wird. Zum Beispiel:] Wir finanzieren pro versorgungsberechtigtem Mitarbeiter einen monatlichen Beitrag von 50 EUR.

Wie können Arbeitgeber über die betriebliche Krankenversicherung berichten?

Die betriebliche Krankenversicherung kann einen Beitrag zur sozialen Verantwortung von Unternehmen leisten. Dabei stehen Gesundheit, Chancengerechtigkeit, und Beschäftigungssicherung im Vordergrund. Folgende Vorschläge haben wir für Unternehmen, die betriebliche Krankenversicherung als Maßnahme zur Förderung sozialer Verantwortung in der Berichterstattung zu berücksichtigen:

Thema	Vorschläge für die Berichterstattung
Gesellschaftliche Relevanz	Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des Bedarfs an Fachkräften verlängert sich die Lebensarbeitszeit bis zum Ruhestand zunehmend. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist für Arbeitnehmende und Arbeitgeber ein sehr wichtiges Anliegen.
Schutz der Gesundheit	Mit der betrieblichen Krankenversicherung werden bestehende Krankenversicherungen der Beschäftigten sinnvoll ergänzt, um eine bestmögliche Versorgung und Absicherung im Krankheitsfall zu ermöglichen. Mitarbeitenden und ihren Angehörigen stehen diverse Gesundheitsservices zur Verfügung (z.B. ärztliche Videosprechstunde, Facharzt-Vermittlung oder Pflege-Assistance).
Chancengerechtigkeit	Mit der betrieblichen Krankenversicherung möchten wir einen Beitrag zur Chancengerechtigkeit leisten, da wir allen Mitarbeitenden unabhängig von persönlichen Merkmalen und Vorerkrankungen eine Absicherung ohne Gesundheitsprüfung, Wartezeiten und Ausschlüssen ermöglichen.
Sicherung der Beschäftigung	Mit der betrieblichen Krankenversicherung zeigen wir, dass wir unsere soziale Verantwortung für die Mitarbeitenden ernst nehmen. Wir stärken damit unsere Attraktivität als Arbeitgeber und zeigen, dass wir unsere Mitarbeitenden langfristig binden möchten.
Berücksichtigte Beschäftigte	[Es sollte beschrieben werden, welche Mitarbeitenden im Unternehmen profitieren. Hier kann die Definition der Tarifierungsgruppe(n) aus dem Gruppenvertrag genutzt werden.]
Beitrag des Arbeitgebers	Die Beiträge sowie ggf. anfallende Steuern und Sozialabgaben für die bKV werden von uns als Arbeitgeber vollumfänglich freiwillig übernommen.

4 Literaturhinweise

Einige Studien befassen sich mit der Frage, was Arbeitnehmende von ihren Arbeitgebern erwarten. Dabei kann zunächst eine regelmäßig durchgeführte Studie der Wirtschaftsberatung Deloitte hervorgehoben werden (Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey), die dies mit Blick auf Generationenunterschiede untersucht. Dabei kommt zum Ausdruck, dass vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Herausforderungen wie Klimawandel oder Digitalisierung Mitarbeitenden die soziale und ökologische Verantwortung sehr wichtig sind.

Das Analysehaus Edelman untersucht im jährlichen Trust Barometer (aktueller Bericht 2023) u.a. die Bedeutung für Arbeitnehmende, dass ihr Arbeitgeber eine positive gesellschaftliche Wirkung hat. Auch hier wird deutlich, dass dieser Faktor bei einer Jobsuche für den überwiegenden Teil der Arbeitnehmenden relevant wäre. Begründet wird dies mit dem Bedürfnis der Mitarbeitenden, einer sinnstiftenden Tätigkeit nachzugehen.

Interessierten Lesern sei auch eine Studie der Bertelsmann Stiftung zum Thema „Nachhaltigkeit aus Sicht der Arbeitnehmer:innen“ empfohlen. Diese Studie zeigt, welche Bedeutung einzelne Nachhaltigkeitsthemen für die Mitarbeitenden haben. Dabei wird deutlich, dass Aspekte sozialer Verantwortung von Mitarbeitenden besonders geschätzt werden (z.B. Gesundheit und Wohlbefinden oder Gleichberechtigung).

Hier sind die Literaturangaben zu unseren Empfehlungen. Sie finden sie im Internet. Da die Längsschnittstudien regelmäßig aktualisiert werden oder sich URL ändern können, haben wir davon abgesehen, die Links einzufügen.

- Deloitte: Global 2022 Gen Z and Millennial Survey, 2022.
- Edelman: Trust Barometer, 2023.
- Bertelsmann Stiftung: Nachhaltigkeit aus Sicht der Arbeitnehmer:innen, 2022.

5 Verwendungshinweis

Diese Mustertexte können angesichts der Vielzahl unterschiedlicher unternehmensspezifischer Umstände nur eine erste unverbindliche Grundorientierung ohne Anspruch auf Vollständigkeit und durchgängige Rechtssicherheit bieten. Ob und welche konkreten Formulierungen tatsächlich sinnvoll sind, kann nur mit einem fachkundigen Berater (z.B. einer Rechtsanwaltskanzlei) geklärt werden.

