

# Preisträger des Deutschen bAV-Preises 2018

Preisverleihung am 20. Februar 2018

Am Dienstag, den 20. Februar 2018, war es wieder soweit. Die Gewinner des fünften Deutschen bAV-Preises wurden im Wintergarten des KaDeWe in Berlin ausgezeichnet.

Das sagen die Preisträger

1. Preis in der Kategorie Großunternehmen
  2. Preis in der Kategorie Großunternehmen
  3. Preis in der Kategorie Großunternehmen
- Sonderpreis in der Kategorie Großunternehmen

1. Preis in der Kategorie kleine und mittlere Unternehmen
2. Preis in der Kategorie kleine und mittlere Unternehmen
3. Preis in der Kategorie kleine und mittlere Unternehmen

Kategorie Großunternehmen

1. Preis in der Kategorie Großunternehmen:  
Koenig & Bauer AG: KBA Betriebsrente



Christopher Kessler und Volker Schiele, Koenig & Bauer AG

Wodurch zeichnet sich ihr bAV-Modell aus?

Durch die Umstellung von einer Leistungszusage auf eine beitragsorientierte Leistungszusage wird die Betriebsrente transparenter. Die Bedeutung für die Mitarbeiter steigt, da wir eine entgeltgruppenabhängige Beitragsstaffelung eingeführt haben, bei dem Koenig & Bauer einen Zuschuss von 100% leistet.

Vollständigen Text zeigen

2. Preis in der Kategorie Großunternehmen:  
Heidelberger Druckmaschinen AG: Heidelberg bAV goes Digital



Dr. Barbara Endell, Heiderberger Druckmaschinen AG und Walter Riester

Wodurch zeichnet sich ihr bAV-Modell aus?

Wirtschaftliches Hauptmotiv bei der Heidelberger Druckmaschinen AG (Heidelberg) für die Umstellung der bAV war die Notwendigkeit, eine Antwort auf die andauernde Niedrigzinsphase zu finden ohne, die bAV aufgeben zu müssen. Dies ist durch ein zukunftsfähiges Modell gelungen, das zum einen durch seine Ausgestaltung zu geringeren Pensionsrückstellungen als bisher führt. Zum anderen aber als Arbeitgeberleistung besser wahrgenommen wird und die Eigenvorsorge der Mitarbeiter mehr fordert und fördert.

Zudem konnte durch eine intelligent kombinierte Intranet/Internet-Portallösung erstmalig eine Online-Plattform für alle Mitarbeiter in unserem Unternehmen implementiert werden. Die Betonung liegt dabei auf alle Mitarbeiter, da knapp die Hälfte unserer Mitarbeiter in der Produktion im Unternehmen (noch) nicht über einen eigenen PC-Zugang verfügen.

3. Preis in der Kategorie Großunternehmen:

Miele & Cie. KG: Einführung einer neuen arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung



Ralf Addick und Lena Maasjost, Miele & Cie. KG

Wodurch zeichnet sich ihr bAV-Modell aus?

Als nachhaltig aufgestelltes Familienunternehmen bietet Miele seinen Beschäftigten bereits seit 1929 eine betriebliche Altersversorgung, die seither vielfach weiterentwickelt und ausgebaut worden ist. Durch die Neuordnung im Zuge unseres Pensionsplans 2016 (PP2016) wurde die bestehende arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge langfristig tragfähig gestaltet, bei gleichzeitiger Wahrung der Attraktivität und Wertigkeit.

Erreicht wird dies durch den Wechsel von einer Direktzusage zu einer beitragsorientierten Leistungszusage in Form einer rückgedeckten Unterstützungskasse, die jedoch nur die neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrifft. Die Anwartschaften sind von Beginn an unverfallbar. Ergänzend leisten die Beschäftigten Eigenbeiträge in Form von Entgeltumwandlung, die vom Unternehmen zusätzlich bezuschusst werden.

Sonderpreis in der Kategorie Großunternehmen:

Deutsche Lufthansa AG: Die Zukunft der Versorgung im Lufthansa Konzern



Kristijan Kestic und Thorsten Schecke, Deutsche Lufthansa AG

Was zeichnet das bAV-Projekt aus?

Mit einem Sonderpreis würdigte die Jury das bAV-Engagement der Deutschen Lufthansa. Die Lufthansa war bereits 2017 für ein Teilprojekt – die neue bAV für Führungskräfte – prämiert worden; das Gesamtprojekt umfasste aber die Umstellung der Alters- und Übergangsversorgungen aller Mitarbeitergruppen im Inland. Der Luftfahrt-Konzern meisterte damit das mit Abstand komplexeste bAV-Modernisierungsprojekt. Er führte nach Abstimmungen mit zahlreichen Verhandlungspartnern eine durchgängige Altersversorgung in Form von Direktzusagen ein, die den Interessen unterschiedlicher Mitarbeitergruppen ebenso gerecht wird wie dem Bestreben des Unternehmens nach Planungs- und Finanzierungssicherheit.

Kategorie kleine und mittlere Unternehmen

1. Preis in der Kategorie kleine und mittlere Unternehmen:

Isabellenhütte Heusler GmbH & Co. KG: ISAcare - das dreistufige Altersversorgungs- und Erfolgsbeteiligungskonzept der Isabellenhütte



Dr. Felix Heusler, Nicole Grill und Steffen Ensroth, Isabellenhütte Heusler GmbH & Co. KG

Wodurch zeichnet sich ihr bAV-Modell aus?

ISAcare, die Altersversorgung der Isabellenhütte ist ein Drei-Säulen-Modell mit

1. einem reinen AG-Beitrag
2. geförderter Entgeltumwandlung
3. einer Erfolgsbeteiligung, die bei Einzahlung in die bAV mit 30 Prozent gefördert wird

Vollständigen Text zeigen

2. Preis in der Kategorie kleine und mittlere Unternehmen:  
Real I.S. Gesellschaft für Immobilien Assetmanagement: Einführung einer extern finanzierten betrieblichen Altersversorgung



Jana Reck und Michael Diedrich, Real I.S. Gesellschaft für Immobilien Assetmanagement

Wodurch zeichnet sich ihr bAV-Modell aus?

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung war ein zentrales Element bei der Einführung eines neuen Gesamtvergütungssystems. Das intelligente System erlaubt die Abbildung der Karriere im bAV-Beitrag und zeichnet sich durch ein flexibles Auszahlungsmodell aus. Und: ...es ist mehr als eine reine Altersvorsorge - eine Hinterbliebenenversorgung sichert die Familie zusätzlich ab.

3. Preis in der Kategorie kleine und mittlere Unternehmen:  
Süwag Energie AG: FlexBen



Oliver Roeser, Süwag Energie AG und Walter Riester

Wodurch zeichnet sich ihr bAV-Modell aus?

Das bAV-Modell ist in ein budgetfinanziertes Nebenleistungspaket (FlexBen) eingebettet und bietet eine hohe Flexibilität bei der Risikoabsicherung, der Versorgungshöhe und der Auszahlungsvariante der Leistungen. Innerhalb von FlexBen sind weitere Benefits eingebunden wie bspw. Leasingmodelle für Zweiräder und PKWs, Sachleistungen, Versicherungsleistungen und Zeitwertkonten. Neben einer obligatorischen Basisabsicherung wird arbeitgeberseitig ein zusätzliches Budget bereitgestellt, welches im Rahmen von FlexBen auch für andere Benefits genutzt werden kann. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer durch die Einbringung von Entgelt und Zeit das FlexBen-Budget aufstocken und so bspw. zusätzlich seine bAV-Ansprüche erhöhen.