



bAV-Award: Sieben Unternehmen erhielten die Auszeichnung für ihre vorbildliche Altersversorgung.

Eine attraktive bAV ist auch heute möglich – das zeigen die Preisträger des Deutschen bAV-Preises. Mit dem ersten Platz wurde das bAV-Konzept des Druckmaschinenherstellers Koenig & Bauer und die Isabellenhütte Heusler ausgezeichnet. Die deutsche Lufthansa bekam einen Sonderpreis.

0 0 0

Mit dem bereits zum fünften Mal vergebenen Deutschen bAV-Preis von MCC und Willis Towers Watson soll die betriebliche Altersversorgung als wesentliches Standbein der Alterssicherung für Arbeitnehmer in Deutschland gefördert und noch stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt werden. Im Vordergrund steht der innovative und kreative Charakter eines bAV-Projektes sowie dessen Einklang mit der Unternehmens- und Personalstrategie. Die Preisträger des Deutschen bAV-Preises 2018 wurden im Rahmen des MCC-Kongresses "Zukunftsmarkt Altersvorsorge" in Berlin bekanntgegeben.

Die Preisträger des Deutschen bAV-Preises

In der Kategorie "kleine und mittlere Unternehmen" siegte die Isabellenhütte Heusler GmbH & Co. KG. Den zweiten Platz belegte die Real I.S. AG, Rang drei ging an die Süwag Energie AG. Den ersten Preis in der Kategorie "Großunternehmen" erhielt die Koenig & Bauer AG für die Modernisierung ihrer bestehenden bAV. Auf Platz zwei und drei folgten die Heidelberger Druckmaschinen AG und die Miele & Cie. KG. Einen Sonderpreis bekam die Deutsche Lufthansa AG.

-Anzeige-

Praxisbeispiele zeitgemäßer Versorgungspläne

"Die Preisträger haben gut ausgewogene, zeitgemäße Versorgungspläne implementiert, ihre bAV-Arbeitsprozesse optimiert und dies auch sehr gut kommuniziert. Das zeigt einmal mehr, dass Unternehmen in Sachen bAV ihre Hausaufgaben erledigt haben", sagt Heribert Karch, Jury-Mitglied und Vorstandsvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. "Besonders begrüßenswert finden wir auch die erfolgreichen Bemühungen zu mehr Eigenbeteiligung der Mitarbeiter. Nur so kann die bAV ihrer Rolle als dritte Säule in der Alterssicherung gerecht werden."

Dr. Thomas Jasper, Leiter Retirement Westeuropa bei Willis Towers Watson und Mitinitiator der bAV-Auszeichnung erklärte bei der Gewinnübergabe, die Konzepte wären auch Beweis dafür, dass auch im Niedrigzinsumfeld eine für

Mitarbeiter attraktive bAV etabliert werden kann. Dabei, so Jaspers, spielen die Themen Flexibilität und Individualität eine große Rolle.

Flexible und individuelle bAV zur Mitarbeiterbindung: Isabellenhütte Heusler

Auf diese beiden Kriterien setzt besonders auch die Isabellenhütte Heusler GmbH & Co. KG, die den ersten Platz in der Kategorie Mittelstand gewann. Das bestehende Versorgungsmodell wurde durch ein neues abgelöst, das vom Unternehmen deutlich stärker bezuschusst wird. Die Eigenbeiträge der Mitarbeiter werden darüber hinaus noch aufgestockt, so dass zwei Drittel zusätzlich aus eigenem Entgelt beziehungsweise aus der jährlichen Erfolgsbeteiligung fürs Alter sparen. Die Mitarbeiter können darüber hinaus jährlich wählen, ob die Erfolgsbeteiligung in die bAV fließen soll oder ausgezahlt wird.

Arbeitgeberfinanzierte bAV für alle bei der Real I.S. AG

Die Real I.S. AG, zweiter Preisträger in der Kategorie Mittelstand, bietet erstmals eine arbeitgeberfinanzierte bAV für die gesamte Belegschaft an: Eine transparente Gestaltung der Unternehmensbeiträge in eine rückgedeckte Unterstützungskasse als Prozentsatz des Grundgehalts in Kombination mit flexiblen Auszahlungsmöglichkeiten. Die bAV als „Motor“ für das neue Gesamtvergütungssystem punktet auch mit einer zeitgemäßen und risiko-optimierten Gestaltung, die den Verwaltungsaufwand begrenzt.

Benefits-Pakete bei der Süwag Energie AG

Die Süwag Energie AG, die den dritten Platz unter den Mittelständlern besetzte, unterstützt ihre Mitarbeiter mit einem modernen und flexiblen Benefits-Paket. Über ein FlexBen-Budget können die Mitarbeiter die Basisabsicherung für ihr Alter ausbauen und durch Eigenbeiträge aufstocken. Gleichzeitig wurde die Finanzierung aus Unternehmenssicht gut planbar und risiko-optimiert gestaltet.

Zeitgemäße bAV-Gestaltung mit Opting-out bei Koenig & Bauer

Die Koenig & Bauer AG, die in der Kategorie Großunternehmen den ersten Preis gewann, löst bestehende Versorgungsformen durch ein breites Repertoire an zeitgemäßen Gestaltungsmöglichkeiten ab. Gleichzeitig wahrt das Unternehmen bestehende Besitzstände. Im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage werden die Mitarbeiter durch Opting-out automatisch in die Entgeltumwandlung aufgenommen. Die Beiträge der Mitarbeiter werden vom Unternehmen zusätzlich aufgestockt und sie können ihre Auszahlungsoptionen flexibel wählen. Das neue Konzept zur Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen sorgt langfristig für Planungssicherheit und die Auslagerung bilanzieller Risiken.

Portal-Lösung für die bAV bei Heidelberger Druckmaschinen

Die Heidelberger Druckmaschinen AG hat ihre bAV auf ein neues beitragsorientiertes Modell mit bezuschussten Eigenbeiträgen der Mitarbeiter sowie flexiblen Auszahlungsmöglichkeiten überführt. Automatisierte und digitalisierte Prozesse im Rahmen einer intelligenten Portal-Lösung schaffen einen Mehrwert für den Mitarbeiter, ohne den Aufwand für die Personalabteilung zu erhöhen.

Miele & Cie. AG wechselt in beidseitig finanzierte Versorgung

Die Miele & Cie. KG bietet eine flexible, arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung für neue Mitarbeiter. Eigenbeiträge der Mitarbeiter in eine Unterstützungskasse werden in einem Opting Out-Modell automatisch angespart und durch wettbewerbsfeste Arbeitgeberbeiträge aufgestockt. Finanziert wird die Altersversorgung über ein innovatives Versicherungsprodukt ohne Garantiezins mit erhöhter Überschussbeteiligung.

Sonderauszeichnung bAV für die deutsche Lufthansa AG

Mit einer Sonderauszeichnung würdigte die Jury das bAV-Engagement der Deutschen Lufthansa AG. Bereits 2017 wurde das Unternehmen für das Teilprojekt neue bAV für Führungskräfte ausgezeichnet. Das Gesamtprojekt umfasst alle Mitarbeitergruppen im Inland. Der Luftfahrt-Konzern meisterte damit das mit Abstand komplexeste bAV-Modernisierungsprojekt. Nach Abstimmungen mit zahlreichen Verhandlungspartnern führte das Unternehmen eine durchgängige Altersversorgung als Direktzusagen ein. Diese wird sowohl den Interessen unterschiedlicher Mitarbeitergruppen gerecht als auch der angestrebten Planungs- und Finanzierungssicherheit des Unternehmens.