

Gestern in Berlin:

# Der Deutsche bAV-Preis wird fünf...

von Pasca Bazzazi, Berlin, 21. Februar 2018

... und wurde gestern in der Hauptstadt verliehen, zeichnet erneut herausragende Versorgungswerke aus, zeigt damit, was in der Vielfalt der deutschen bAV alles möglich ist (und ist mit seinen fünf Jahren übrigens nur rund ein halbes Jahr jünger als **LEITERbAV**).

Die Koenig & Bauer AG und Isabellenhütte Heusler GmbH & Co. KG gewinnen den diesjährigen *Deutschen bAV-Preis*. Eine Sonderauszeichnung geht an die Deutsche Lufthansa AG.

Bereits zum fünften Mal zeichnet der *Deutsche bAV-Preis* herausragende Unternehmensleistungen im Bereich der bAV in Deutschland aus. Die Preisträger wurden gestern im Rahmen der Konferenz „Zukunftsmarkt Altersvorsorge“ in Berlin bekanntgegeben.

„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 erledigen“, sagt Heribert Karch, Jury-Mitglied und Vorstandsvorsitzender der aba. „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.“

## **bAV geht auch im Niedrigzins**

„An den diesjährigen Gewinnern sehen wir, dass es auch im Niedrigzinsumfeld möglich ist, eine für Mitarbeiter attraktive bAV zu etablieren. Dabei spielen die Themen Flexibilität und Individualität eine große Rolle: Arbeitnehmer wollen die Altersversorgung an ihre Lebenssituationen anpassen und individuell über die Auszahlungsart entscheiden“, kommentiert Thomas Jasper, Leiter Retirement Westeuropa bei Willis Towers Watson.



*Gewinner, Sponsoren und Initiatoren des Deutschen bAV-Preises 2018. Bild zur Volldarstellung anklicken.*

Die Einreichungen zum *Deutschen bAV-Preis* zeigten, so verlautbarten die Initiatoren, dass die Unternehmen erkannt haben, inwiefern die bAV bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung eine große Rolle spiele und dass sie dafür wettbewerbsfähige Modelle benötigten. Dadurch sei der Jury die Entscheidung noch schwerer gefallen als in den letzten Jahren.

### **Koenig & Bauer: Bolz, Opting-out und Matching**

Den ersten Preis in der Kategorie „Großunternehmen“ erhielt die Koenig & Bauer AG für die Modernisierung ihrer bestehenden bAV. Der Druckmaschinenhersteller löst bestehende Versorgungsmodelle durch ein breites Repertoire an zeitgemäßen Gestaltungsmöglichkeiten ab. Gleichzeitig wahrt das Unternehmen bestehende Besitzstände. Im Rahmen einer leistungsorientierten 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, so die Jury.

### **Isabellenhütte Heusler: Boni per Matching in die bAV**

Der erste Preis in der Kategorie „kleine und mittlere Unternehmen“ ging an die Isabellenhütte Heusler GmbH & Co. KG. Für die Mitarbeitergewinnung und -bindung setzt das Dillenger Familienunternehmen auf eine flexible und attraktive bAV. 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 bzw. aus der jährlichen Erfolgsbeteiligung fürs Alter sparen.

„Die Mitarbeiter können jährlich wählen, ob die Erfolgsbeteiligung in die bAV fließen soll oder ausgezahlt wird“, so die Isabellenhütte. Begleitet wurde die Einführung des neuen versicherungsförmigen Modells durch eine zielgruppengerechte Kommunikation mit Infomaterial, Veranstaltungen, Kleingruppenworkshops und Einzelberatung.

### **Deutsche Lufthansa: durchgängig Direktzusage**

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.

Nach Abstimmungen mit zahlreichen Verhandlungspartnern führte das Unternehmen eine durchgängige Altersversorgung als Direktzusagen ein. Diese werde sowohl den Interessen unterschiedlicher Mitarbeitergruppen gerecht als auch der angestrebten Planungs- und Finanzierungssicherheit des Unternehmens, so die Jury.

Der Luftfahrt-Konzern meisterte damit das mit Abstand komplexeste bAV-Modernisierungsprojekt, heißt es weiter, und das ist angesichts der Herausforderungen, vor denen die Airline in ihrer Altersversorgung steht, wohl noch zurückhaltend ausgedrückt.

### **Auf dem Podest der Großen: Heidelberger Druck und Miele**

#### **2. Platz: intelligente Portal-Lösung**

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.

#### **3. Platz: Opting-out und garantiefreie Versicherung**

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.

### **Auf dem Podest der KMU: Real I.S. und Süwag Energie**

#### **2. Platz: bAV als Motor für das die Gesamtvergütung**

Die Real I.S. AG 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.

#### **3. Platz: FlexBen-Budget mit Basisabsicherung und mehr**

Die Süwag Energie AG 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.

## **Die Richter**

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

- Jürgen Dahmen, MAN HR Services GmbH
- Andreas Drabert, Airbus Group
- Heribert Karch, Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V., MetallRente AG
- Klaus Morgenstern, Deutsches Institut für Altersvorsorge GmbH
- Sabine Oxenknecht, SICK AG
- Thorsten Schecke, Deutsche Lufthansa AG (nur für die Kategorie KMU)
- Evelyn Stoll, Volkswagen AG

## **Ein Ziel: bitte nachmachen!**

Mit dem *Deutschen bAV-Preis* soll seit 2013 die bAV als wesentliches Standbein der Alterssicherung für Arbeitnehmer in Deutschland gefördert und noch stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt werden. Im Vordergrund steht der innovativ und kreative Charakter eines bAV-Projektes sowie dessen Einklang mit der Unternehmens- und Personalstrategie.

Der 2013 von MCC und Willis Towers Watson initiierte Deutsche bAV-Preis – eine durchaus respektable Pionierleistung – schließt diese Lücke. Er soll nicht nur herausragende Unternehmensleistungen auf diesem Gebiet prämiieren und Erfolge hervorheben, sondern auch zur Nachahmung ermutigen. Neben Großunternehmen werden seit 2015 auch KMU für gute bAV-Arbeit ausgezeichnet. Vor diesem Hintergrund wurde die Jury im Oktober 2015 um ein Mitglied aus dem Mittelstand erweitert.

## **Der harte Kern**

Unterstützt wird dieser Vorstoß von zahlreichen Unternehmen und Organisationen, darunter Allianz, BDA, BDI, DekaBank, Deutsche Asset Management, DIA, Fidelity International, KAS Bank, Metzler Asset Management und Zurich Versicherung. Medienpartner sind Absolut Research, Comp & Ben, dpn, Finanzwelt, Personalmagazin und Personalwirtschaft sowie **LEITER**bAV.