

22 Februar 2018 |

Ehre, wem Ehre gebührt

Von **BERNHARD RAOS****Der bAV-Preis 2018 ist verliehen. dpn ist Medienpartner und präsentiert die Sieger.**

Die Koenig&Bauer AG in der Kategorie „Grossunternehmen“ und die Isabellenhütte Heusler GmbH & Co. KG in der Kategorie „kleine und mittlere Unternehmen“ sind die diesjährigen Sieger des Deutschen bAV-Preis. Eine Sonderauszeichnung geht an die Deutsche Lufthansa. Initiiert wurde der bAV-„Oscar“ für überzeugende Leistungen in der beruflichen Altersversorgung von MCC und Willis Towers Watson. Die diesjährige Verleihung fand im Rahmen der Konferenz „Zukunftsmarkt Altersvorsorge“ in Berlin statt.

Jurymitglied Heribert Karch, Vorstandsvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V., lobte die Preisträger für ihre „gut ausgewogenen, zeitgemässen Versorgungspläne“, ihre optimierten Prozesse und die gute Kommunikation. Zudem strich er „die erfolgreichen Bemühungen zu mehr Eigenbeteiligung der Mitarbeiter“ hervor. Thomas Jasper, Leiter Retirement Westeuropa bei Willis Towers Watson, doppelte nach: „Es ist auch im Niedrigzinsumfeld möglich, 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.“

Die Möglichkeiten genutzt

Was zeichnet die Sieger besonders aus? Der Druckmaschinenhersteller Koenig & Bauer AG, Erster in der Kategorie „Grossunternehmen“, löst bestehende Versorgungsmodelle durch ein breites Repertoire an zeitgemässen Gestaltungsmöglichkeiten ab. Besitzstände bleiben bewahrt und die Mitarbeiter werden durch Opting-out automatisch in die Entgeltumwandlung aufgenommen. Das Unternehmen stockt die Beiträge der Mitarbeiter zusätzlich auf und die Auszahlungsoptionen sind flexibel wählbar.

Das Dillenburger Familienunternehmen Isabellenhütte Heusler GmbH & Co. KG, Kategoriensieger „kleine und mittlere Unternehmen“, hat das bestehende Versorgungsmodell durch ein neues abgelöst – und bezuschusst es stärker. Die Eigenbeiträge der Mitarbeiter werden darüber hinaus aufgestockt, so dass zwei Drittel zusätzlich aus eigenem Entgelt bzw. aus der jährlichen Erfolgsbeteiligung fürs Alter sparen. Zudem können die Mitarbeiter jährlich wählen, ob die Erfolgsbeteiligung in die bAV fließen soll oder ausgezahlt wird. Das neue bAV-Modell wurde breit kommuniziert.

Eine Sonderauszeichnung für ihr bAV-Engagement geht an die Deutschen Lufthansa AG. Das Gesamtprojekt umfasst alle Mitarbeitergruppen im Inland und ist besonders komplex. 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.

Die weiteren Plätze auf dem Podest

Den 2. Platz in der Kategorie „Großunternehmen“ belegt die Heidelberger Druckmaschinen AG. Sie hat ihre bAV in 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.

Die Miele & Cie. KG auf dem 3. Platz bietet eine flexible arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung für neue Mitarbeiter. Eigenbeiträge der Mitarbeiter in einer 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.

In der Kategorie „kleine und mittlere Unternehmen“ geht der 2. Platz an die Real I.S. AG. Sie 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.

Dritter in dieser Kategorie ist die Süwag Energie AG, die ihre Mitarbeiter mit einem modernen und flexiblen Benefits-Paket unterstützt. So 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. Interviews mit den Preisträgern sind unter www.deutscher-bav-preis.de abrufbar.