

Das sind die Gewinner des bAV-Preises 2018

22/02/2018



Foto: © Willis Towers Watson

Im Rahmen des „Zukunftsmarkt Altersvorsorge“ wurde in Berlin am Dienstag zum fünften Mal der Deutsche bAV-Preis verliehen. Sowohl in der Kategorie „Großunternehmen“ als auch in der Kategorie „kleine und mittlere Unternehmen“ setzten sich weniger prominente Bewerber durch. Auch ein Unternehmen aus der Finanzbranche zählt zu den Preisträgern. Die finanzwelt agierte als Medienpartner.

Den ersten Preis in der Kategorie „Großunternehmen“ sicherte sich die Koenig & Bauer AG, die für die Modernisierung ihrer bestehenden bAV ausgezeichnet wurde. So löst der Druckmaschinenhersteller bestehende Versorgungsleistungen durch ein breites Repertoire an zeitgemäßen Gestaltungsmöglichkeiten ab. Dabei wahrt das Würzburger 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 diese können ihre Auszahlungsoptionen flexibel wählen. Durch das neue Konzept zur Ausfinanzierung der

Pensionsverpflichtungen erhalten die Mitarbeiter langfristig Planungssicher und die bilanziellen Risiken werden ausgelagert.

„Die Mitarbeiter haben nun die Möglichkeit, sich mit eigenen Beiträgen direkt an der Betriebsrente im Rahmen eines Opting-Out zu beteiligen. Vorher stand dafür lediglich die Metallrente zur Verfügung.

Über eine personenbezogene Günstiger-Prüfung wurde sichergestellt, dass kein Mitarbeiter durch das neue bAV-Modell schlechter gestellt ist als vorher bei der Leistungszusage.

Gleichzeitig erfolgte eine fristenkongruente Finanzierung der Versorgungsleistungen über Rückdeckungsversicherungen. Damit entfällt das Finanzierungsrisiko der Langlebigkeit und die Bilanz wird entlastet. Zurzeit erfolgt die Einrichtung eines CTA, um die Versorgung zusätzlich zu sichern und die Bilanzpositionen zu saldieren (IFRS).

Die Administration wurde über ein Arbeitgeberportal neu organisiert, wodurch der Verwaltungsaufwand deutlich zurückgegangen ist.

Ein baV-Berater steht den Mitarbeitern vor Ort mit einem eigenen Büro bei Fragen zur betrieblichen Altersvorsorge zur Verfügung. Dieses Angebot wird von der Belegschaft sehr gut angenommen“, so **Volker Schiele**, Leiter Personalmanagement Koenig & Bauer AG.

Auch der zweite Platz in der Kategorie „Großunternehmen“ ging an einen Druckmaschinenhersteller: Die Heidelberger Druckmaschinen AG überzeugte die Jury mit ihrem neuen beitragsorientierten Modell mit bezuschussten Eigenbeträgen der Mitarbeiter sowie flexiblen Auszahlungsmöglichkeiten. Durch automatisierte und digitalisierte Prozesse im Rahmen einer intelligenten Portal-Lösung wird ein Mehrwert für die Mitarbeiter ohne dass dadurch der Aufwand für die Personalabteilung erhöht wird.

„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“, so **Lena Maasjost** von der Miele & Co. KG.

Auf dem dritten Platz bei den Großunternehmen wählte die Jury die Miele & Co. KG, die eine flexible, arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung für neue Mitarbeiter bietet. Dabei werden Eigenbeträge der Mitarbeiter durch eine Unterstützungskasse in einem Opting-Out-Modell automatisch angespart und durch wettbewerbsfähige Arbeitgeberbeträge aufgestockt. Die Altersversorgung wird über ein innovatives Versicherungsprodukt ohne Garantiezins mit erhöhter Überschussbeteiligung finanziert.

„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“, so Dr. Barbara Endell, Personalleiterin Executive Management bei der Heidelberger Druckmaschinen AG.

Sonderpreis für Lufthansa

Ein weiteres Großunternehmen, das sich bei der Preisverleihung im Wintergarten des KaDeWe freuen durfte, war die Deutsche Lufthansa AG. Die Fluggesellschaft erhielt bereits **im vergangenen Jahr** eine Auszeichnung für das Teilprojekt neue bAV für Führungskräfte. Das Gesamtprojekt umfasst alle Mitarbeitergruppen im Inland. Somit meistert das Unternehmen das mit Abstand komplexeste bAV-Modernisierungsprojekt. Nach Abstimmungen mit zahlreichen Verhandlungspartnern führte die Lufthansa eine durchgängige Altersversorgung als Direktzusagen ein, die sowohl den Interessen unterschiedlicher Mitarbeitergruppen als auch der angestrebten Planungs- und Finanzierungssicherheit des Unternehmens gerecht wird.

Preisträger in Kategorie „Kleine und mittlere Unternehmen“

Den ersten Platz in der Kategorie „Kleine und mittlere Unternehmen“ errang die Isabellenhütte Heusler GmbH & Co. KG. Die Jury begründete ihre Wahl damit, dass das Familienunternehmen aus dem hessischen Dillenburg auf eine flexible und attraktive bAV setze. So wurde das bestehende Versorgungsmodell durch ein neues abgelöst, das

vom Unternehmen deutlich stärker bezuschusst wird. Darüber hinaus werden die Eigenbeträge der Mitarbeiter noch aufgestockt, sodass zwei Drittel zusätzlich aus eigenem Entgelt bzw. aus der jährlichen Erfolgsbeteiligung für das 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.

„Der Mitarbeiter hat die Wahlmöglichkeit, welche Bausteine der bAV er in Anspruch nimmt und kann darüber hinaus jährlich wählen, ob die Erfolgsbeteiligung in die bAV fließen soll oder ausgezahlt wird. Durch den gewinnabhängigen Bestandteil hat der Mitarbeiter selbst Einfluss auf die Höhe der Beiträge und wird durch den Zuschuss des Arbeitgebers animiert, eine Einzahlung in die bAV vorzunehmen. Für das Management bestehen darüber hinaus weitergehende Fördermöglichkeiten. Mit Einführung des neuen Modells verzichtet die Isabellenhütte freiwillig auf gesetzliche Verfallbarkeitsfristen“, so **Steffen Enseroth**, Leiter Entgeltabrechnung bei der Isabellenhütte Heusler GmbH & Co. KG

Auf Platz zwei bei den KMU landete die Real I.S. AG. Der Münchner Assetmanager 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.

„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“, erklärt **Jana Reck**, Leiterin HR Management bei der Real IS AG.

Den dritten Platz bei den KMU sicherte sich die Süwag Energie AG, die ihre Mitarbeiter mit einem modernen und flexiblen Benefits-Paket unterstützt. So können die Mitarbeiter über ein FlexBen-Budget die Basisabsicherung für ihr Alter ausbauen und durch Eigenbeträge aufstocken. Zugleich wurde die Finanzierung aus Unternehmenssicht gut planbar und risikooptimiert gestaltet.

„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“, erläutert **Oliver Röser**, Personalleiter bei der Süwag Energie AG.

Hohes Niveau

Die Jury bestand aus **Jürgen Dahmen** (MAN HR Services GmbH), **Andreas Drabert** (Airbus Group), **Heribert Krach** (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V., MetallRente AG), **Klaus Morgenstern** (Deutsches Institut für Altersvorsorge GmbH), **Sabine Oxenknecht** (SICK AG), **Thorsten Schecke** (Deutsche Lufthansa AG) sowie **Eveyln Stoll** (Volkswagen AG). Wie die Jury mitteilte zeigten die Einreichungen zum Deutschen bAV-Preis, dass Unternehmen erkannt haben, dass die bAV bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung eine große Rolle spiele und dass sie dafür wettbewerbsfähiges Modell benötigen würden. Deshalb sei es den Preisrichtern in diesem Jahr noch schwerer gefallen, die richtigen Unternehmen auszuwählen als in den Jahren davor.

„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.“

„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“, sagt Dr. **Thomas Jasper**, Leiter Retirement Westeuropa bei Willis Towers Watson. (ahu)