

Pressemitteilung

Altersvorsorge hochmodern – Deutscher bAV-Preis 2017 verliehen

Frankfurt/Berlin, 20. Februar 2017 – Lufthansa, Thyssen-Krupp und ECE sind die Gewinner des Deutschen bAV-Preises 2017. Die Preisträger wurden am 16. Februar im Rahmen der Konferenz „Zukunftsmarkt Altersvorsorge“ in Berlin gewürdigt. Der jährlich ausgeschriebene Deutsche bAV-Preis hat damit insgesamt zum vierten Mal vorbildliche Projekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) von Unternehmen in Deutschland ausgezeichnet.

„Beworben haben sich viele Unternehmen mit innovativen, durchdachten Gesamtkonzepten, die zeigen, dass bAV alles andere als langweilig ist. Flexible, für Mitarbeiter individuell anpassbare Pensionspläne, interaktive digitale Verwaltungsplattformen und eine Kommunikation, die frühzeitig Akzeptanz schafft – die Preisträger haben einiges auf die Beine gestellt, um ihren Mitarbeitern eine zukunftsfähige ergänzende Altersvorsorge zu bieten“, sagt Heribert Karch, Mitglied der Jury und Vorstandsvorsitzender der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.. Angesichts der Debatte um die bAV-Reform betont Karch: „Deutschland braucht unbedingt eine flächendeckende Verbreitung der ergänzenden kapitalgedeckten Altersvorsorge. Dabei sollte der Fokus auf dem weiteren Ausbau der bAV liegen, weil kollektive Systeme günstiger sind als individuelle Verträge.“

„Während die bAV-Reform noch diskutiert wird, krepeln viele Arbeitgeber die Ärmel schon wieder runter. Sie haben – im gemeinsamen Interesse von Unternehmen und Mitarbeitern – beeindruckende Pensionspläne gestaltet, wie die preisgekrönten bAV-Lösungen zeigen, obwohl sie auch mit vielen Widerständen zu kämpfen hatten“, kommentiert bAV-Experte Dr. Thomas Jasper, Leiter der bAV-Beratung bei Willis Towers Watson. Er kritisiert, dass im Zuge der Reformdebatte längst nicht alle bestehenden bAV-Hindernisse angepackt werden. So hatte jüngst der Bundesrat die Fundamentalkritik seiner Ausschüsse weitgehend verworfen und nur wenige Änderungsforderungen an den Regierungsentwurf gestellt. „Damit wurde die Chance verpasst, das Betriebsrentenstärkungsgesetz in einigen wesentlichen Punkten stärker an den aktuellen Bedürfnissen für das bereits bestehende bAV-System zu orientieren“, so Jasper.

Die Preisträger

„Angesichts der vielen hochkarätigen Bewerbungen fiel die Auswahl der Preisträger dieses Jahr besonders schwer“, ließ die Jury verlauten. Daher wurde in der Kategorie „Großunternehmen“ ein gemeinsamer erster Preis vergeben, den die Deutsche Lufthansa und Thyssen-Krupp gemeinsam erhielten.

Die **Deutsche Lufthansa** überführt im Rahmen (eines) ihres konzernweiten bAV-Umstellungsprojekts zunächst die Altersversorgungszusagen für ihre Führungskräfte von einem „Defined-Benefit-Modell“ auf ein neues beitragsorientiertes Modell („Defined-Contribution-Modell“). „Wir haben bereits bei der Konzeptentwicklung an die Umstellung gedacht und einbezogen, was die Führungskräfte bei der Entscheidung bewegen könnte. Hierbei haben wir externe Berater mit umfassender Praxiserfahrung hinzugezogen. Das hat sich bei der Umsetzung dann später ausgezahlt“, betont Jörg Jeebe, Leiter Projekt Executive Corporate Pension bei der Deutschen Lufthansa. Anstelle der herkömmlichen Standardangebote können die Mitarbeiter nun ihre bAV flexibel an ihren individuellen Vorsorgebedarf anpassen. Von dem neuen Modell werden rund 900 Führungskräfte

persönlich überzeugt; sie gehen nun ihrerseits als „Fackelträger“ für die weiteren bAV-Umstellungen voran.

Auch **Thyssen-Krupp** setzt auf flexible, individualisierbare Lösungen statt One-size-fits-all. Der Industriekonzern ersetzte ein herkömmliches bAV-Modell durch einen neuen kapitalmarktorientierten Vorsorgeplan. Die Jury betont: In der bAV-Verwaltung und -kommunikation schöpft das Unternehmen die Chancen der Digitalisierung voll aus. „Wir haben eine bAV zum Anfassen und Ausprobieren geschaffen. Möglich wurde dies durch den Einsatz neuer Technologien und Kommunikationswege z.B. Erklärvideos, Online-Portal mit Versorgungslückenrechner“, erklärt Petra Krumdorf, Head of Benefits & Pensions bei Thyssen-Krupp. Über eine innovative Online-Plattform können die Mitarbeiter dabei nicht nur die Höhe ihrer Eigenbeiträge und die gewünschte Auszahlungsoption anpassen; ein individueller Versorgungslückenrechner unterstützt eine treffsichere Vorsorgeplanung.

Der erste Preis in der Kategorie „kleine und mittlere Unternehmen“ ging an **ECE Projektmanagement**. Hervorzuheben war hier aus Sicht der Jury insbesondere der außergewöhnlich hohe bAV-Durchdringungsgrad. Seit der Betreiber von Einkaufszentren eine neue bAV eingeführt hat, beteiligen sich 95 Prozent der pensionsplanberechtigten Mitarbeiter mit Eigenbeiträgen am Aufbau ihrer Zusatzvorsorge. Erreicht wurde dies durch ein „Opting-Out-Modell“. Solche bAV-Modelle, indem die Mitarbeiter automatisch für die Beteiligung am Pensionsplan angemeldet werden, aber austreten können, sofern sie dies wünschen wurden in Deutschland bislang selten in die Praxis umgesetzt. Darüber honoriert ECE jeden Mitarbeiterbeitrag in die bAV durch einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag („Matching Contribution“). Somit motiviert das Unternehmen seine Mitarbeiter, eigeninitiativ etwas für ihre Altersversorgung zu tun. „Eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung ist der ECE als Familienunternehmen sehr wichtig, um die Mitarbeiter im Alter über die gesetzliche Rente hinaus abzusichern. Darüber hinaus lag uns aber auch das Thema Eigenvorsorge am Herzen. Mit unserem neuen Pensionsplan hoffen wir, den Mitarbeitern dabei helfen zu können, zukünftig ihren Lebensstandard im Alter halten zu können“, führt Wibke Thormählen, Head of HR Policies & Labor Law bei der ECE aus.

Die weiteren Preisträger in der Kategorie „Großunternehmen“:

3. Platz

Ein herausragendes Beispiel der bAV-Kommunikation bietet die „App in die Zukunft“ der RWE-Tochter **Innogy**. Die Transformation von face-to-face-Beratung hin zu einem digitalen Beratungskonzept setzt das Unternehmen auch in der bAV meisterhaft um, erklärt die Jury.

Die weiteren Preisträger in der Kategorie „kleine und mittlere Unternehmen“:

2. Platz:

Eisenmann motiviert seine Mitarbeiter zu einer eigenverantwortlichen Altersvorsorge – mit einem Pensionsplan, in den der Anlagenhersteller aus Böblingen sowohl Arbeitgeberbeiträge investiert als auch die Mitarbeiterbeiträge zusätzlich aufstockt. Durch eine umfassende Kommunikation mit allen Stakeholdern erreichte das Unternehmen schon in der Entwicklungs- und Einführungsphase einen hohen Akzeptanzgrad für die neue bAV.

3. Platz:

Die Stärken eines „in die Jahre gekommenen“ Pensionsplans beizubehalten und ihn gleichzeitig neu und zukunftsfähig aufzustellen, das ist **Samson**, einem Hersteller von Mess- und Regelungstechnik aus Frankfurt am Main, gelungen. Die traditionsreiche, von den Mitarbeitern hoch geschätzte Unterstützungskasse wurde

beibehalten, der Pensionsplan jedoch auf eine einheitliche beitragsorientierte Zusage umgestellt.

Die Jury

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
- Sabine Oxenknecht, SICK AG
- Thorsten Schecke, Deutsche Lufthansa AG (nur für die Kategorie KMU)
- Evelyn Stoll, Volkswagen AG

Hintergrundinformationen zum bAV-Preis

Mit dem Deutschen bAV-Preis 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 stehen der innovative und kreative Charakter eines bAV-Projektes sowie dessen Einklang mit der Unternehmens- und Personalstrategie.

Ein relevanter und umfassend bekannter Preis, der Arbeitgeber für deren herausragende Projekte in der betrieblichen Altersversorgung auszeichnet, existierte in Deutschland bisher nicht. Der 2013 von MCC und Willis Towers Watson initiierte Deutsche bAV-Preis 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 „kleine und mittlere Unternehmen“ für gute bAV-Arbeit ausgezeichnet. Vor diesem Hintergrund wurde die Jury im Oktober 2015 um ein Mitglied aus dem Mittelstand erweitert.

Unterstützt wird dieser Vorstoß von zahlreichen Unternehmen und Organisationen, darunter Allianz, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Bundesverband der deutschen Industrie (BDI), DekaBank Deutsche Girozentrale, Deutsche Asset Management, Deutsches Institut für Altersvorsorge, Fidelity International, Generali, KAS Bank, Metzler Asset Management. Medienpartner sind Absolut Research, Comp & Ben, dpn, Finanzwelt, Leiter bAV, Personalmagazin und Personalwirtschaft.

Kontakt für Medienanfragen:

Ulrike Lerchner-Arnold

Telefon: 0611/794-218

E-Mail: medien@deutscher-bav-preis.de

Bildmaterial zum bAV-Preis senden wir Ihnen auf Anfrage gerne zu