

Sonderausgabe
anlässlich der Verleihung des
Deutschen bAV-Preises 2019

COMP & BEN

DAS ONLINEMAGAZIN
FÜR VERGÜTUNG

- Interviews mit den bAV-Experten der sechs prämierten Unternehmen
- Der bAV-Preis wird sechs Jahre alt – Thomas Jasper, Willis Towers Watson, und Jürgen Dahmen, MAN, schauen nach vorn.
- Das sind die bAV-Schlagworte des Jahres 2019.





Dr. Guido Birkner
Verantwortlicher
Redakteur
COMP & BEN

Liebe Leser,

die betriebliche Altersversorgung ist immer wieder aus sich selbst heraus kreativ und schafft Innovationen. Dazu trägt inzwischen auch das Betriebsrentenstärkungsgesetz bei, doch die Kreativität entsteht zuerst in den Unternehmen und den Fachabteilungen. Hier machen sich Experten in großen und kleinen Unternehmen stets von Neuem daran, das bestehende bAV-Portfolio fortzuentwickeln oder neue Pläne aufzusetzen. Viele Megatrends im Markt bleiben uns erhalten – die demographische Entwicklung, der Niedrigzins, der Fachkräftemangel, die Digitalisierung, die Individualisierung. In dieser komplexen Konstellation bringen Unternehmen immer wieder intelligente und attraktive bAV-Lösungen auf den Weg, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Sechs dieser Unternehmen wurden am 19. Februar 2019 in Berlin beim sechsten Deutschen bAV-Preis ausgezeichnet. Wir stellen sie vor.

Ihr

Dr. Guido Birkner

Unternehmenskultur mit der bAV schaffen 3

Interview mit Dr. Thomas Jasper, Retirement Leader Western Europe, Willis Towers Watson, und Jürgen Dahmen, Geschäftsführer, MAN HR Services GmbH

1. Preis in der Kategorie Großunternehmen 7

Airbus

Interview mit Marcus Wilhelm, Leiter Corporate Pensions (FTP), und Dr. Martin Brixner, International Investment and Trust Manager, beide Airbus

2. Preis in der Kategorie Großunternehmen 9

Baxter Deutschland GmbH

Interview mit Anja Arl-Erichsen, HR-Managerin, Baxter Deutschland GmbH

3. Preis in der Kategorie Großunternehmen 11

Siemens

Interview mit Daniel Eppinger, Corporate Pension Manager, Siemens AG

1. Preis in der Kategorie Kleine und mittlere Unternehmen 13

ComTS Gesellschaften

Interview mit Andreas Keuchel, Group Human Resources, Commerzbank

2. Preis in der Kategorie Kleine und mittlere Unternehmen 15

KraussMaffei

Interview mit Jutta Wenzl, Leiterin Global HR, KraussMaffei

3. Preis in der Kategorie Kleine und mittlere Unternehmen 17

BRAND GMBH + CO KG

Interview mit Kars Herrmann, Director Human Resources & Legal, und Sylvia Steiniger, Personalreferentin, beide BRAND GMBH + CO KG

Partner des Deutschen bAV-Preises 19

Impressum 20

UNTERNEHMENSKULTUR MIT DER BAV SCHAFFEN

Interview mit Dr. Thomas Jasper, Retirement Leader Western Europe, Willis Towers Watson, und Jürgen Dahmen, Geschäftsführer, MAN HR Services GmbH



Die Trophäe des Deutschen bAV-Preises

© Deutscher bAV-Preis

Herr Dahmen, Herr Dr. Jasper, der Deutsche bAV-Preis hat seine sechste Runde absolviert. Was ist Ihnen beim diesjährigen Wettbewerb besonders aufgefallen?

Jürgen Dahmen: Ich habe von Anfang an als Mitglied der Jury an der Preisvergabe teilgenommen. Dabei konnte ich beobachten, wie sich der Deutsche bAV-Preis von Jahr zu Jahr weiterentwickelte. Für den Wettbewerb und damit auch für die Verbreitung des Gedankens an die bAV war es aus meiner Sicht entscheidend, dass die Ausrichter vor einigen Jahren Großunternehmen und KMU getrennt haben, um Preise in beiden Kategorien zu vergeben. Dadurch sind die Bekanntheit des Wettbewerbs und die Zahl der Teilnehmer gerade aus dem Mittelstand deutlich gestiegen. Diese Kategorisierung und das Interesse des Mittelstands haben somit dem bAV-Preis neue Impulse verliehen.

Thomas Jasper: Zunächst freue ich mich, dass sich die Idee, die mit dem Preis erst vor einigen Jahren umgesetzt wurde, in der bAV-Welt so gut etabliert hat. Eine Prämierung beim Deutschen bAV-Preis – egal, ob erster, zweiter oder dritter Platz – wirkt in die Unternehmen hinein und wird auch in der Öffentlichkeit wahrgenommen. Ich bin immer wieder beeindruckt, wenn ich die phantastischen Leistungen sehe, die die Arbeitgeber in der bAV umsetzen. Der bAV-Preis will diese herausragenden Angebote ins wohlverdiente Rampenlicht stellen und sie stärker publik machen – zum Wohle der Arbeitgeber, der Vor-

sorgeidee und damit auch der Mitarbeiter. Heute, nach sechs Jahren, ist der bAV-Preis auf diesem Weg sehr gut vorangekommen.

In der bAV-Community drehen sich auch in diesem Jahr viele Diskussionen um das Betriebsrentenstärkungsgesetz. Wie denken Sie darüber? Ist das Gesetz ein Erfolgsmodell oder eine Fehlplanung?

Thomas Jasper: Schauen Sie sich die prämierten Unternehmen in diesem Jahr an, und Sie werden feststellen, dass viele von ihnen die Fördermöglichkeiten des Gesetzes in ihre neuen Modelle integriert haben, um sie den Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Vor allem in der Zielgruppe der Beschäftigten mit geringeren Einkommen tut sich etwas. Mehrere prämierte Unternehmen bieten die Fördermöglichkeiten für Geringverdiener an und führen die betriebliche Riesterrente als Alternative zur Bruttoentgeltumwandlung ein. Damit kommt mehr Leben in die Entgeltumwandlung.

Jürgen Dahmen: Tatsächlich haben wir in den Bewerbungen in diesem Jahr viele innovative bAV-Lösungen von Unternehmen gesehen, die die Chancen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes nutzen. Ich bin daher zuversichtlich, dass sich das BRSG insbesondere im Mittelstand positiv auf die Verbreitung der bAV innerhalb der Belegschaften auswirken wird. Großunternehmen achten in diesem Zusammenhang vor allem darauf, ►



„Der bAV-Preis will diese herausragenden Angebote ins wohlverdiente Rampenlicht stellen und sie stärker publik machen – zum Wohle der Arbeitgeber, der Vorsorgeidee und damit auch der Mitarbeiter.“

Dr. Thomas Jasper,
Willis Towers Watson

dass bestehende Versorgungswerke, die gut funktionieren, nicht durch neue Vorschriften und Regelungen gestört werden.

Warum war die Entgeltumwandlung so lange ein Ladenhüter?

Thomas Jasper: Ein Ladenhüter war sie nicht, aber reichenden Absatz hat sie leider bislang auch nicht gefunden. Das geht sicher auch auf das Prinzip der Freiwilligkeit zurück. Jedoch ist bei der Altersvorsorge ein sanfter Schubs in die richtige Richtung hilfreich. Willis Towers Watson hat Befragungen unter Arbeitnehmern durchgeführt, die zeigen, dass die meisten von ihnen grundsätzlich bereit sind, Entgelt zum Zweck der Altersvorsorge umzuwandeln, dass sie aber ihre Absicht viel zu selten in die Tat umsetzen. Deshalb sollten wir alle Instrumente und Ebenen nutzen, um Arbeitnehmer zur aktiven Vorsorge zu motivieren und zu mobilisieren. Das Opting-out ist ein solches Instrument, das sich in anderen Ländern bewährt hat und von Mitarbeitern sehr geschätzt wird.

Jürgen Dahmen: Ein Problem der Entgeltumwandlung bei vielen Versorgungszusagen ist, dass sie in der Regel stets eine langfristige Bindung des Mitarbeiters an ein einziges Modell erfordert, ohne dass eine Auswahl bzw. ein einfacher Wechsel zwischen Planvarianten besteht. Hier bietet insbesondere die Direktzusage viele Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung. Der Mitarbeiter muss sich nicht mehr langfristig an ein Produkt binden, sondern kann sich in vielen Versorgungsplänen flexibel entscheiden, wann er und mit wie viel Entgelt er vorsorgen will. Diese Flexibilität lässt die Hemmschwelle vieler Mitarbeiter bei der Zustimmung zur Entgeltumwandlung sinken. Zusätzlich gewähren viele Unternehmen, wie zum Beispiel die MAN, auch in der Direktzusage ein freiwilliges Matching.

Der Arbeitgeber spielt bei jeder Form der bAV eine Schlüsselrolle.

Jürgen Dahmen: Auf jeden Fall. Die bAV ist einfach ein ungeheuer komplexes Thema, das Mitarbeiter ohne Unterstützung kaum verstehen können und somit häufig abschreckt. Deshalb ist das Vertrauen der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber ein Schlüssel für eine größere Verbreitung der bAV in den Belegschaften.

Thomas Jasper: Dem Arbeitgeber kommt in der bAV eine entscheidende Rolle zu. Mitarbeiter erwarten, dass er seine Belegschaft in der Altersvorsorge aktiv unterstützt, sei es durch die Bereitstellung eines Vorsorge-modells oder Vorsorgebeitrags, sei es durch Motivation, Information oder Beratung. Wenn ein Chef seiner Belegschaft transparent das angebotene bAV-Portfolio kommuniziert und ausspricht, für wie wichtig er Alters-

vorsorge hält, dann hat das eine Wirkung auf seine Mitarbeiter. Wenn er zudem moderne Zugangswege wie digitale Portale oder Apps zur Verfügung stellt, dann wird das bAV-Konto ganz schnell ein vertrautes Instrument für die Beschäftigten, die vorsorgen. Ein Arbeitgeber drückt nicht zuletzt seine Wertschätzung für die Mitarbeiter aus, indem er ihnen Wege zum zielgerechten Sparen für das Alter aufzeigt.

Ein Thema bewegt die Arbeitnehmer derzeit besonders: der Verzicht auf Garantien in der reinen Beitragszusage. Sind die Sorgen und Ängste der Kritiker aus Ihrer Sicht berechtigt?

Jürgen Dahmen: Alle Beteiligten müssen den Mitarbeitern Chancen und Risiken einer reinen Beitragszusage aufzeigen. Mit einer entsprechenden Kommunikation – da bin mir sicher – wird auch eine reine Beitragszusage in Deutschland in Zukunft Akzeptanz finden. Garantien bremsen die Performance einer Kapitalanlage. Hier sind innovative und kollektive Kapitalanlagen notwendig, um einerseits die Risiken zu reduzieren und andererseits den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, an den Chancen der Kapitalmärkte teilzuhaben.

Thomas Jasper: Garantie in der Altersvorsorge war und ist in Deutschland immer ein großes Thema. Hierzulande verbinden viele Menschen Sicherheit mit harten Garantien. Der erste Preisträger unter den Großunternehmen, Airbus, demonstriert aber, dass sich ein hohes Maß an Sicherheit auch durch hohe Erträge am Kapitalmarkt erreichen lässt. Die bAV-Verantwortlichen von Airbus haben ein innovatives Modell entwickelt, um intelligent für die Altersvorsorge zu sparen, um individuelle Risiken ►



© Jürgen Dahmen.

„Ich bin davon überzeugt, dass Angebote für die reine Beitragszusage den Markt öffnen würden, insbesondere für Unternehmen, die bislang noch keine bAV anbieten.“

Jürgen Dahmen,
MAN HR Services GmbH.

in der Kapitalanlage über einen kollektiven Ansatz zu reduzieren und um die Chancen des Kapitalmarktes zu nutzen. Das Modell ist komplex, kann den Mitarbeitern aber mit einer durchdachten Kommunikation verständlich nahegebracht werden. Es ist wichtig, den Beschäftigten zu erklären, dass eine gut gestaltete langfristige Kapitalanlage per se ein hohes Maß an Sicherheit bietet. Ein Erfolgsfaktor bei Airbus ist, den Betriebsrat von den Vorteilen des neuen bAV-Plans zu überzeugen, denn er ist nah an den Mitarbeitern dran und kann Vertrauen schaffen. Auf der Ebene der Flächentarifverträge wird es meiner Einschätzung nach aber noch länger dauern, bis wir Modelle wie die reine Beitragszusage sehen werden.

Woran liegt das?

Thomas Jasper: Eine reine Beitragszusage in der Fläche ist mit einer hohen Regulierungskomplexität verbunden. Zudem besteht hier die Notwendigkeit, die vielfältigen Interessen unterschiedlicher Stakeholder unter einen Hut zu bringen. Ein einzelnes Unternehmen tut

sich damit leichter, eine auf seine individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Lösung zu finden und die Komplexität der bAV firmenintern zu managen.

Jürgen Dahmen: Ich bin dennoch davon überzeugt, dass entsprechende Angebote für die reine Beitragszusage den Markt öffnen würden, insbesondere für Unternehmen, die bislang noch keine bAV anbieten. Dagegen werden sich die Unternehmen, die schon eine bAV anbieten, eher zurückhalten.

Die bAV wird immer komplexer. Wäre es ein Ausweg für Unternehmen, ganz auf sie zu verzichten?

Thomas Jasper: Ein moderner bAV-Plan ist ein wesentlicher Baustein einer nachhaltigen Unternehmenskultur. Das wird immer deutlicher, je stärker Themen wie die gesetzliche Rentenversicherung, Langlebigkeit und die kapitalgedeckte Vorsorge in das Bewusstsein der Menschen rücken. Sie wissen inzwischen, dass die Menschen von der gesetzlichen Rente kein auskömmliches Einkommen im Alter zu erwarten haben. Deshalb können sich Arbeitgeber, die an dieser Stelle eine attraktive Lösung anbieten, bei ihren Beschäftigten und bei potenziellen Bewerbern gut positionieren. Die Arbeitsmärkte in der westlichen Welt werden immer mehr zu Arbeitnehmermärkten. Der oft genannte War for Talents hat nichts an Intensität eingebüßt. Deshalb sollten sich Arbeitgeber durch Benefits wie die bAV differenzieren.

Jürgen Dahmen: Wir dürfen die Regulierungskomplexität und die daraus resultierende Wahrnehmung bei allen Beteiligten nicht unterschätzen. Gerade mittelständische Betriebe wollen sich keine zusätzliche Komplexität durch die bAV ins Haus holen. Ich glaube,

dass bei vielen Unternehmen dennoch die Bereitschaft besteht, einen Beitrag zu zahlen und danach keine weiteren Verpflichtungen zu haben. Pay and forget – wenn es gelingt, hier passende Produkte anzubieten, sehe ich darin eine Chance, die bAV weiter zu verbreiten.

Aufgrund von fünf Generationen, die derzeit nebeneinander in den Unternehmen arbeiten, ist die Nachfrage nach Zusatzleistungen des Arbeitgebers so vielfältig und individuell wie nie. Gerade die jungen Millennials haben ein anderes Konsumverhalten als die mittlere und ältere Generation. Was bedeutet das für die bAV?

Thomas Jasper: Die junge Generation der Digital Natives möchte – wie alle anderen Generationen auch – im Alter abgesichert sein. Sie geht aber viele Dinge tatsächlich anders an als die Generationen vor ihr. Die Millennials erwarten von ihrem Arbeitgeber in der Regel ein flexibles Vorsorgeangebot. Sie möchte über Wahlmöglichkeiten verfügen, um ihr Sparverhalten an ihre jeweilige Lebenssituation anpassen zu können. Junge Menschen wollen sich um Vorsorge und ähnliche Themen so kümmern wie um Einkäufe im Internet. Angebote müssen digital und mobil verfügbar sein, sie müssen leicht verständlich und unkompliziert zu steuern sein. Diese User-Experience wissen übrigens alle Generationen zu schätzen.

Jürgen Dahmen: Die Mitarbeiter wünschen sich im Zusammenhang mit der bAV und damit auch bei der Entgeltumwandlung vor allem ein hohes Maß an Flexibilität sowohl bei der Gestaltung der Beiträge als auch bei den Leistungen. Diese Flexibilität muss künftig gewährt werden, insbesondere bei Veränderungen und Umbrüchen in der Arbeitswelt. Eine entsprechende ►

Plangestaltung hilft Unternehmen dabei, sich als attraktiver Arbeitgeber gut zu positionieren.

Wie sehen die nächsten Ziele für den Deutschen bAV-Preis aus?

Thomas Jasper: Der Preis will weiterhin die Öffentlichkeit für gute bAV-Lösungen begeistern. Das erhöht die Attraktivität der Arbeitgeber und setzt die positiven Wirkungen in Gang, über die wir gerade gesprochen haben. Aus meiner Sicht haben der Preis und die wachsende Zahl an preiswürdigen Modellen eine besondere Wirkung: Es werden auch dort mehr gute bAV-Pläne angeboten, wo der Nachholbedarf am größten ist, nämlich bei den kleinen und mittleren Unternehmen. Wenn wir dort mehr Dynamik und mehr Effizienz in der bAV sehen, werden landesweit auch die Verbreitungsquote sowie die Teilnahmequoten auf der Mitarbeiterseite in der Privatwirtschaft nachhaltig steigen.

Jürgen Dahmen: Dem stimme ich vollkommen zu. Der bAV-Preis ist ein guter Ansatz, um den Gedanken der bAV weiter in die Fachwelt und vor allem in die Betriebe zu tragen und um somit die Teilnahmequote der Beschäftigten zu erhöhen. Hier sehen die Lösungsansätze im Mittelstand und in Großunternehmen verschieden aus, deshalb war das Splitting des Wettbewerbs ein wichtiger Schritt. ◀

Das Interview führte Dr. Guido Birkner.



Das sind die häufigsten Schlagwörter für die bAV-Preisträger 2019

1. PREIS IN DER KATEGORIE GROSSUNTERNEHMEN

AIRBUS

Interview mit Marcus Wilhelm, Leiter Corporate Pensions (FTP), und Dr. Martin Brixner, International Investment and Trust Manager, beide Airbus

Herr Wilhelm und Herr Dr. Brixner, wie sieht das bisherige bAV-Portfolio von Airbus aus?

Marcus Wilhelm: Airbus ist als europäischer Konzern aus einer Vielzahl von Einzelunternehmen entstanden. Entsprechend bunt sah unsere bAV-Landschaft Anfang

der 2000er Jahre aus. 2003 hat Airbus dann für die Mitarbeiter in Deutschland den „Persönlichen Pensionsplan“, kurz „P3“ genannt, eingeführt. In ihm sind die alten Versorgungsordnungen aufgegangen. Der P3 umfasste sowohl die arbeitgeberfinanzierte bAV als auch die freiwillige Entgeltumwandlung. Auf die Beiträge wurde bis zum Beginn des Ruhestands jährlich eine fixe Verzinsung von rund 5 Prozent gewährt. Jedes Festzinsmodell bildet das Zinsniveau bei seiner Einführung ab, und über die langen Zeiträume der bAV können sich hier massive Veränderungen ergeben. Arbeitgeber und Mitarbeiter gehen hier eine ungewollte Zinswette ein. Ein variables Zinsmodell bildet die Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen besser ab. Das stark gesunkene Zinsniveau und die unvorteilhafte bilanzielle Behandlung eines Festzinsplans gaben den Impuls, ein neues Modell mit einem variablen Zins einzuführen.

Wann haben Sie den neuen Plan ausgerollt?

Dr. Martin Brixner: Wir haben Ende 2018 die Betriebsvereinbarung zum neuen „Airbus Pensions Plan“, kurz APP, unterschrieben. Der APP wird für den arbeitgeberfinanzierten Teil rückwirkend für Neueintritte seit Anfang

des Jahres 2018 eingeführt. Zudem steht er allen Mitarbeitern seit Anfang 2019 für die Entgeltumwandlung offen. Ganz wichtig für die Akzeptanz war, dass wir unser komplexes Modell zuerst dem Betriebsrat und dann den Beschäftigten transparent gemacht haben. Im bisherigen Plan wandelte rund ein Drittel der Mitarbeiter freiwillig Entgelt um, im neuen Plan ist es bereits kurz nach seiner Einführung rund die Hälfte.

Für wen gilt der neue Plan?

Marcus Wilhelm: Der APP steht den über 40.000 Beschäftigten in Deutschland für ihre Entgeltumwandlung offen. Zudem gehen die Arbeitgeberbeiträge für unsere Neueinstellungen seit Anfang 2018 in den APP. Laut APP zahlt Airbus, wenn das Entgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (BBG) liegt, einen zusätzlichen Beitrag Sockelbeitrag. Dadurch wird die arbeitgeberfinanzierte bAV für Mitarbeiter mit niedrigeren Einkommen gestärkt. Zudem haben wir ein Matchingmodell eingeführt. Wenn sich der Mitarbeiter entscheidet, aus eigenem Entgelt einen Beitrag zu leisten, der in etwa dem Beitrag des Arbeitgebers entspricht, dann stockt Airbus diese Entgeltumwandlung durch ➤



Dr. Martin Brixner, Marcus Wilhelm, Heidi Diercks und Thomas Bannert, alle Airbus

einen zusätzlichen Beitrag auf. Liegt das Entgelt unterhalb der BBG, dann matcht Airbus 30 Prozent des Mitarbeiterbeitrags. Liegt das Entgelt darüber, dann matcht Airbus 15 Prozent.

Haben Sie beim APP das Betriebsrentenstärkungsgesetz genutzt?

Dr. Martin Brixner: Der APP ist eine Direktzusage, während das Betriebsrentenstärkungsgesetz in erster Linie auf andere Durchführungswege gemünzt ist. Allerdings haben wir uns an den neuen Regelungen und Zielen orientiert, zum Beispiel beim Matchingmodell. Dadurch, dass der Gesetzgeber die Möglichkeit der reinen Beitragszusage geschaffen hat, war bereits ein Stück der Überzeugungsarbeit geleistet, dass möglichst hohe Garantien nicht zwingend im Interesse von Mitarbeiter und Unternehmen sind. Auch der APP sieht eine Garantieverzinsung vor, jedoch keine starre jährliche Mindestverzinsung, sondern eine Mindestverzinsung, die auf den Zeitpunkt des Leistungsfalls abstellt. Dadurch bleiben die Spielräume für eine chancenorientierte Kapitalanlage erhalten.

Marcus Wilhelm: Der Gedanke der Zielrente ist ebenfalls spannend. Hier haben wir wieder eine eigene Lösung entwickelt. Aus Finance-Sicht wollten wir zunächst im APP als Defined-Contribution(DC)-Plan keine interne Verrentung des Versorgungskapitals anbieten. Eine Verrentung über einen Lebensversicherer konnte aufgrund der damit verbundenen Einschränkungen in der Kapitalanlage und der als niedrig wahrgenommenen erwarteten Leistungshöhe in den Verhandlungen nicht überzeugen. In unserer Interpretation der Zielrente im APP

garantiert Airbus eine vorsichtig gerechnete Rente, die über der vergleichbaren garantierten Rente eines Versicherers liegt. Die Kapitalanlage bleibt relativ ertragsorientiert. Schwankungen werden im Kollektiv der Rentner abgedeckt, und Überschüsse werden nach einem transparenten Schlüssel ergänzend zur Rente zugeteilt. Auch bieten wir die Auszahlung als Einmalkapital oder als Rate an.

Dr. Martin Brixner: Sowohl in der Anwartschaft als auch in der Rente haben wir Sicherheits- und Glättungsmechanismen eingezogen, damit sich die Volatilität der Kapitalanlage nicht eins zu eins auf den einzelnen Mitarbeiter überträgt. Der Mitarbeiter erhält eine vorsichtig geschätzte Vorabverzinsung, Mehr- und Mindererträge werden in eine Reserve gebucht. Diese Reserve wird nach klaren Regeln den Mitarbeitern im Zeitverlauf geglättet zugeteilt. Dabei verwenden wir keine starren Schwellen, sondern setzen auf eine kontinuierliche Zuteilung, die das aktuelle wirtschaftliche Umfeld und die Größe der aufgelaufenen Reserve berücksichtigt.

Marcus Wilhelm: Wenngleich wir damit die finanziellen Risiken für den Arbeitgeber nicht auf null senken können, erreichen wir im Vergleich zum Vorgängermodell eine erhebliche Risikosenkung und eine Größenordnung, die von Airbus unter Berücksichtigung des Stellenwerts der bAV akzeptiert wird.

Wie hat Airbus die Kapitalanlage verändert, wenn das Unternehmen in der DC weiterhin eine lukrative Betriebsrente anbieten und zugleich die Kosten und Finanzrisiken reduzieren will?

Dr. Martin Brixner: Wir setzen auf eine chancenorientierte Strategische Asset-Allokation mit einer hohen erwarteten Rendite. Historisch hatten beispielsweise in den USA reine Aktienportfolios bei einer realen Betrachtung bereits ab einem fünfjährigen Anlagehorizont nicht nur im Durchschnitt, sondern auch im schlechtesten Falle eine höhere Rendite als reine Anleiheportfolios. Unsere Mitarbeiter sparen im Durchschnitt weit über 30 Jahre lang für ihre Altersleistung an. Dieser lange Zeithorizont ermöglicht uns eine kollektive Kapitalanlage in der Ansparphase mit einem rund 70-prozentigen Aktienanteil. Dadurch kann unser Plan höhere Renditen für die einzelnen Mitarbeiter erzielen als beispielsweise ein Life-Cycle-Modell, das für rentennahe Jahrgänge von Aktien hin zu kurzlaufenden, festverzinslichen Anlagen umschichtet. Durch die kollektive Kapitalanlage können wir die Renditerisiken über die Sicherheitsreserve ausgleichen und so die Verteilung der individuell gutgeschriebenen Renditen stauchen. Am Ende profitieren auch ältere Mitarbeiter vom hohen Aktienanteil in der kollektiven Anlage.

Marcus Wilhelm: Neben zukunftsgerichteten Simulationen und Stresstests haben wir einen Backtest für den Zeitraum von 1969 bis 2016 durchgeführt. Zugrunde gelegt haben wir eine Strategische Asset-Allokation im Verhältnis 70 (Aktien) zu 30 (Anleihen). Der Backtest ergab, dass eine individuelle Anlage auf kurze bis mittlere Sicht sehr riskant war und im Betrachtungszeitraum zu zwischenzeitlichen Wertverlusten von bis zu 40 Prozent führte. Zugleich stellten wir fest, dass sich der zwischenzeitliche Verlust für unsere Mitarbeiter mit unserer kollektiven Anlageform auf 0 Prozent reduzieren lässt. ◀

2. PREIS IN DER KATEGORIE GROSSUNTERNEHMEN

BAXTER DEUTSCHLAND GMBH

Interview mit Anja Arl-Erichsen, HR-Managerin, Baxter Deutschland GmbH



Anja Arl-Erichsen, Baxter Deutschland, und die Moderatorin Désirée Duray

Frau Arl-Erichsen, wodurch zeichnet sich das neue Modell von Baxter Deutschland für die betriebliche Altersversorgung aus?

Anja Arl-Erichsen: Unsere betriebliche Altersversorgung wurde sorgsam auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter zugeschnitten. So ist im Hinblick auf eine sichere Altersversorgung eine Garantieverzinsung für die Mitarbeiter attraktiv. Ebenso bedeutend sind die Risikoleistungen wie die Zeitrente und die Zurechnung von Eigenbeiträgen. Darüber hinaus ist eine Incentivierung durch das Unternehmen möglich.

Welche Rolle spielt die betriebliche Altersversorgung in der Human-Resources-Strategie von Baxter Deutschland?

Anja Arl-Erichsen: Die betriebliche Altersversorgung ist für unser Unternehmen eine effektive Lösung, um sich als verantwortungsvoller Arbeitgeber zu positionieren, denn sie eröffnet neue Wege in der Mitarbeiterbindung und im Recruiting. Es besteht eine große Chance, sich mit Hilfe eines innovativen Versorgungskonzepts im Wettbewerb um Talente von anderen Unternehmen im Raum München abzuheben. Baxter Deutschland ►

sorgt durch die bAV für den finanziellen Schutz und die finanzielle Sicherheit ihrer Arbeitnehmer und von deren Angehörigen. So bietet sie eine solide Absicherung im Rentenalter oder eine Hinterbliebenenabsicherung.

Welchen Nutzen verspricht sich Ihr Unternehmen von diesem Benefit?

Anja Arl-Erichsen: Wir als Medizinproduktehersteller gehen davon aus, dass wir durch das innovative Versorgungskonzept einen Vorteil im Wettbewerb um gute Mitarbeiter erreichen sowie die Mitarbeiterbindung stärken können.

Wie haben die Mitarbeiter auf das neue Modell der betrieblichen Altersversorgung reagiert?

Anja Arl-Erichsen: Das Modell ist bei den neuen Mitarbeitern, insbesondere im Außendienst, sehr positiv angekommen, da durch dieses Modell auch die Familie eines Mitarbeiters abgesichert ist und da dieser die Versorgung auch durch Eigenbeiträge erhöhen kann. Unsere Zielsetzung – eine klare Positionierung der bAV als Instrument zur Gewinnung und Bindung der besten Talente in einem stark umkämpften Markt bei gleichzeitiger Risikominimierung – wurde erreicht.

Welchen Tipp würden Sie anderen Personalern für die Einführung eines neuen bAV-Modells geben?

Anja Arl-Erichsen: Erfolgsentscheidend waren die Verhandlungen mit dem Betriebsrat, die Gestaltung der Rechtsgrundlagen sowie die Kommunikation durch Mitarbeiterveranstaltungen. ◀



Auf der feierlichen Preisverleihung im KDW bot die bAV viel Gesprächsstoff.

3. PREIS IN DER KATEGORIE GROSSUNTERNEHMEN

SIEMENS

Interview mit Daniel Eppinger, Corporate Pension Manager, Siemens AG

Herr Eppinger, Siemens hat das eigene bAV-Portfolio für die Mitarbeiter um eine neue Entgeltumwandlungsvariante erweitert. Wie sieht die Innovation konkret aus?

Daniel Eppinger: Nachdem wir 2002 nach dem Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes ein erstes Mo-



dell der Entgeltumwandlung eingeführt haben, legen wir jetzt mit einem innovativen Modell nach. Zum einen bieten wir eine Brutto-Entgeltumwandlung an. Dabei ziehen wir die Beiträge vom monatlichen Bruttogehalt ab und führen sie der bAV zu. Die Beiträge sind erst später ab dem Zeitpunkt des Leistungsbeginns sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Zum anderen bieten wir eine betriebliche Riesterrente an. Dank des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist die betriebliche Riesterrente attraktiver geworden, weil in der Rentenphase keine Sozialabgaben mehr erhoben werden. Beide Alternativen stehen den Beschäftigten zur Verfügung.

Wie flexibel lassen sich die Beiträge aus der Sicht der Mitarbeiter steuern?

Daniel Eppinger: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ihre Entgeltumwandlung online selbst zu steuern. Dabei können sie sich zwischen der Bruttovariante und der Riesterrente entscheiden und jederzeit die Höhe der monatlichen Beiträge verändern oder die Beitragszahlung vorübergehend aussetzen – wie es ihnen finanziell und persönlich zusagt. Neben der Entgeltumwandlung können die Beschäftigten noch

die Zusatzoptionen Berufsunfähigkeitsversicherung und Hinterbliebenenschutz hinzuwählen.

Der Mitarbeiter entscheidet also selbst, welche der beiden Varianten der Entgeltumwandlung für ihn günstiger ist?

Daniel Eppinger: Ja, aber wir unterstützen ihn dabei mit einem Optimierungsrechner, den wir zusammen mit einer Versicherung entwickelt haben und unseren Beschäftigten über unser Online-Firmennetzwerk zur Verfügung stellen. Ein Mitarbeiter gibt eine Reihe von Parametern in den Optimierungsrechner ein, etwa sein Alter, die Anzahl der Kinder und seinen gewünschten Monatsbeitrag. Dann ermittelt der Optimierungsrechner eine individuelle Empfehlung, entweder für die Brutto-Entgeltumwandlung oder für die betriebliche Riesterrente. An diese Empfehlung ist der Mitarbeiter allerdings nicht gebunden, denn letztlich entscheidet er selbst, welche Variante er wählt. Darüber hinaus kann der Mitarbeiter mit dem Optimierungsrechner sehen, welche Rentenleistungen er aus heutiger Sicht in Zukunft einmal erwarten kann. Am Ende des Prozesses steht der Vertragsabschluss, der ebenfalls online über das Siemens Altersvorsorgeportal erfolgt. ➤

Welche Vorteile bietet das Altersvorsorgeportal dem Unternehmen?

Daniel Eppinger: Natürlich profitieren wir davon, dass wir einen Großteil der Abwicklungs- und Informationsprozesse über das Altersvorsorgeportal und den Optimierungsrechner abwickeln können. Technisch gesehen existiert eine Schnittstelle zwischen dem Portal und dem Pensionsfonds. Insgesamt können wir so die Administrationskosten senken und die Kosten für die Brutto-Entgeltumwandlung und die betriebliche Riesterrente auf gleichem Niveau anbieten. Bislang nutzen die Siemensianer das Portal und den Rechner intensiv. Sie sind mit unseren Online-Prozessen bestens vertraut. Nichtsdestotrotz können sich die Mitarbeiter auch in einem persönlichen Telefongespräch informieren.

Wie legt Siemens die Gelder aus der Entgeltumwandlung an?

Daniel Eppinger: Sowohl die Entgeltbeträge der Brutto-Entgeltumwandlung als auch die der Riesterrente fließen in den Pensionsfonds unseres Versicherungspartners ein. Dabei handelt es sich um eine Beitragszusage mit Mindestleistung, das heißt, der Pensionsfonds garantiert, dass zu Rentenbeginn mindestens die eingezahlten Beiträge zur Verfügung stehen. Dadurch, dass wir keinen Höchstrechnungszins, der aktuell ohnehin nur noch bei 0,9 Prozent liegt, garantieren, hat der Pensionsfonds eine größere Flexibilität bei der Anlage der Beiträge. Das ist besonders in einem Niedrigzinsumfeld sinnvoll.

Steckbrief Siemens AG:

bAV-Innovation: attraktive und flexible Entgeltumwandlung im Pensionsfonds als voll-digitale Onlineportal-Lösung

Wahlmöglichkeit: individuelle Auswahl zwischen einer Brutto-Entgeltumwandlung und einer betrieblichen Riesterrente

Zusatzoptionen: Die Beschäftigten können die Zusatzoptionen Berufsunfähigkeitsversicherung und Hinterbliebenenschutz hinzuzuwählen.

Optimierungsrechner: Ein Optimierungsrechner steht den Beschäftigten über das Online-Firmennetzwerk zur Verfügung. Sie können damit eine individuelle Empfehlung für die Entgeltumwandlung ermitteln lassen. Auch können die Mitarbeiter darüber sehen, welche Rentenleistungen sie aus heutiger Sicht in Zukunft zu erwarten haben. Am Ende des Prozesses steht der Online-Vertragsabschluss über das Altersvorsorgeportal.

Günstigere Administration: Durch die Verlagerung der Abwicklungs- und Informationsprozesse auf das Altersvorsorgeportal und den Optimierungsrechner sowie durch die Schnittstelle zwischen dem Portal und dem Pensionsfonds entstehen geringere Administrationskosten.

Wie funktioniert die Kapitalanlage über den Pensionsfonds?

Daniel Eppinger: Innerhalb des Pensionsfonds gibt es zwei Töpfe, so dass sich die Leistungen für die Mitarbeiter am Ende auch aus zwei Komponenten zusammensetzen, nämlich aus dem klassischen Sicherungsvermögen, das die garantierte Mindestleistung finanziert, und aus dem chancenorientierteren Vermögensteil, dessen Kapital mit einer Multi-Asset-Strategie angelegt wird.

Wie gestaltet sich die Rentenleistung später in der Leistungsphase?

Daniel Eppinger: Das Besondere an der neuen Entgeltumwandlung ist, dass die künftigen Rentner von Anfang an eine höhere Rentenleistung erwarten dürfen. Während andere Vorsorgepläne mit steigenden Renten in höherem Alter kalkulieren, wollen wir unseren Betriebsrentnern lieber direkt in der Startphase höhere Leistungen zukommen lassen. Dabei handelt es sich um eine bei Renteneintritt festgelegte garantierte Monatsrente, die sich aus den eingezahlten Altersrentenbeiträgen speist. Hinzu kommt eine Sofort-Überschussrente, die allerdings von der Performance des Kapitalmarkts abhängt, die somit Schwankungen unterliegt und nicht garantiert werden kann. Bei der betrieblichen Riesterrente muss die Leistung als monatliche Rente erfolgen, während bei der Brutto-Entgeltumwandlung auch eine Kapitalauszahlung zu Beginn der Rentenphase möglich ist.

Ab wann ist die neue Entgeltumwandlung für die Mitarbeiter offen?

Daniel Eppinger: Die Entgeltumwandlung ist zum 1. Januar 2019 angelaufen und Teil unseres Altersvorsorgeangebots, dessen Kern immer noch die arbeitgeberfinanzierte, beitragsorientierte Siemens Altersvorsorge ist. Und obwohl wir das neue Entgeltumwandlungsmodell erst seit wenigen Monaten anbieten, darf ich schon jetzt sagen, dass es von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr gut angenommen wird. ◀

1. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

COMTS GESELLSCHAFTEN

Interview mit Andreas Keuchel, Group Human Resources, Commerzbank



Andreas Keuchel, Commerzbank, und Olav Heinemann, ComTS Gesellschaften

© Deutscher bAV-Preis.

Herr Keuchel, die ComTS-Gesellschaften gehören zur Commerzbank.

Andreas Keuchel: Ja, die ComTS-Gesellschaften agieren als Servicegesellschaften für die Commerzbank und sind jeweils 100-prozentige Töchter. Die sieben Einzelgesellschaften sitzen in Halle, Magdeburg, Erfurt, Duisburg und Hamm. Sie erledigen für uns zum Beispiel viele Backofficeprozesse wie Mail-Services, Dokumentenmanagement, Zahlungsverkehr und andere Banking-Services. Insgesamt beschäftigen die ComTS-Gesellschaften fast 2.000 Mitarbeiter. Und für diese Beschäftigten haben wir nun eine neue betriebliche Altersversorgung (bAV) entwickelt und eingeführt.

Hat ComTS bereits früher eine bAV angeboten?

Andreas Keuchel: Nein, wir führen jetzt erstmals ein eigenes bAV-Modell ein. Der ComTS lag eine attraktive Altersversorgung für ihre Mitarbeiter zwar schon lange am Herzen. Bei der Prüfung verschiedener Altersversorgungsmodelle stellte sich allerdings heraus, dass Mitarbeiter mit geringerem Einkommen nach 40 Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung gerade einmal Grundsicherungsniveau erreichen. Insofern wäre eine

bAV auf die Grundsicherung angerechnet worden. Erst durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wurde es möglich, eine arbeitgeberunterstützte Altersrente per Entgeltumwandlung in Höhe von rund 100 Euro monatlich anrechnungsfrei anzubieten. Als dieser Paradigmenwechsel absehbar war, hat die ComTS ihre Überlegungen wieder aufgenommen und in die Tat umgesetzt. Dieses Modell ist nun ganz eng am Bestand und an den Bedarfen unserer Mitarbeiter ausgerichtet. Es fördert insbesondere Mitarbeiter mit Kindern, was uns wichtig war.

Hätten Sie nicht einfach den bAV-Plan der Commerzbank übernehmen können?

Andreas Keuchel: Natürlich wäre es für uns theoretisch möglich gewesen, den bAV-Plan der Commerzbank über den BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes auch für die ComTS zu übernehmen. Doch dieser Plan sieht unter anderem obligatorische Beiträge der Arbeitnehmer vor. Angesichts der Mitarbeiter- und Gehaltsstrukturen bei der ComTS ist es fraglich, ob wir damit eine hohe Zufriedenheit bei den Mitarbeitern erzielen könnten. Hinzu kommt, dass die ausschließlich steuerliche Förderung unserer Mitarbeiter bei dieser Vari- ➤

ante der Altersvorsorge voraussichtlich gering wäre, da die Kollegen im Durchschnitt keine so hohe Lohnsteuer entrichten müssen. Deshalb ist eine betriebliche Riesterrente im Hinblick auf die Zulagenförderung für die Mitarbeiter der ComTS sinnvoller.

Wie sieht das bAV-Modell der ComTS-Gesellschaften aus?

Andreas Keuchel: Wir haben im Dezember 2018 ein Riestermodell für eine Entgeltumwandlung eingeführt. Dabei zahlt der Mitarbeiter Beiträge aus dem Nettogehalt und erhält dafür eine monatliche Zulage von 30 Euro von der ComTS. Sofern der Mitarbeiter nur den Mindestbeitrag von 30 Euro als Wandlung vereinbart, trägt der Arbeitnehmer nur die Beiträge zur Sozialversicherung und die Steuern. Hier ein konkretes Beispiel: Arbeitnehmer wandelt monatlich 30 Euro Entgelt für die Altersvorsorge um. Der Arbeitnehmer trägt die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge und die Steuern in Höhe von rund 10 Euro. Wenn der Arbeitnehmer ein Kind hat, bekommt er Riesterzulagen in Höhe von insgesamt monatlich 40 Euro. Somit hat er monatlich unter dem Strich 10 Euro für die Altersvorsorge aufgewendet, aber schon 70 Euro in seinem Vertrag. Auf das Jahr gerechnet, wird auf diesem Weg ein Beitrag von über 800 Euro eingezahlt. Bei der zu erwartenden Rentenhöhe ist die Rente steuer- und SV-frei.

Was passiert mit der betrieblichen Riesterrente bei einem Arbeitgeberwechsel?

Andreas Keuchel: Bei einem Arbeitgeberwechsel hat der Mitarbeiter dann die Chance, sein Vorsorgekonto bei der Pensionskasse via privatem Riesterrentenvertrag

weiterhin kontinuierlich zu besparen. Dabei bietet ihm unser Modell bei einem Arbeitgeberwechsel den Vorteil, den Vertrag ohne neue Gebühren oder Verwaltungskosten fortführen zu können. Allerdings sollte sich der Mitarbeiter relativ bald entscheiden. Zu einem späteren Zeitpunkt könnte der ehemalige Mitarbeiter nur mit den dann aktuellen Tarifkonditionen wieder versichert werden, wobei auch in diesem Fall keine zusätzlichen Gebühren oder Verwaltungskosten erhoben werden.

Führen Sie das Modell mit dem BVV durch?

Andreas Keuchel: Ja, das Modell wird über die Pensionskasse des BVV für die ComTS-Gesellschaften umgesetzt. Der BVV ist ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, der die Gebühren für Riesterrenten anders als normale Versicherungsgesellschaften kalkuliert. Dadurch ergibt sich eine höhere Rente für die ComTS-Mitarbeiter. Diese haben die Möglichkeit, flexible Beiträge zu entrichten. Sie müssen mindestens die genannten 30 Euro und können maximal 160 Euro umwandeln, wobei sich der Höchstbetrag an den Steuerfreiheitsgrenzen für die Arbeitnehmerbeiträge orientiert.

Wie sieht es mit der Förderung für Geringverdiener aus?

Andreas Keuchel: Natürlich ist sie für Kollegen mit einem geringeren Gehalt interessant, doch die Förderung laut BRSG endet schon bei einem Gehalt von 2.200 Euro. Wir wollen aber die Kollegen nicht ausschließen, die über dieser Grenze liegen. Deshalb ist unser Ziel, jedem Mitarbeiter eine einheitliche Zielrente von 100 Euro, die niemand dem Rentner wegnimmt, bei Anrechnungsfreiheit bezüglich der Grundsicherung in Aussicht zu stellen.

Steckbrief ComTS Gesellschaften

BRSG: Erst das Betriebsrentenstärkungsgesetz hat es ermöglicht, den ComTS-Mitarbeitern eine arbeitgeberunterstützte Altersrente per Entgeltumwandlung in Höhe von rund 100 Euro monatlich anrechnungsfrei anzubieten.

Betriebliche Riesterrente: Die ComTS hat im Dezember 2018 ein Riestermodell für eine Entgeltumwandlung eingeführt. Mitarbeiter zahlen Beiträge aus dem Nettogehalt ein und erhalten dafür eine monatliche Zulage von 30 Euro von der ComTS. Sofern der Mitarbeiter nur den Mindestbeitrag von 30 Euro als Wandlung vereinbart, trägt der Arbeitnehmer nur die Beiträge zur Sozialversicherung und die Steuern.

Arbeitgeberwechsel: Bei einem Arbeitgeberwechsel kann ein Mitarbeiter sein Vorsorgekonto bei der Pensionskasse via privatem Riesterrentenvertrag weiterhin kontinuierlich besparen.

BVV: Das Riestermodell wird über die Pensionskasse des Versicherungsvereins des Bankgewerbes (BVV) für die ComTS-Gesellschaften umgesetzt.

Wie ist das Feedback der Mitarbeiter auf die neue bAV?

Andreas Keuchel: Für konkrete Zahlen zur Teilnahmequote ist es noch zu früh, denn wir haben erst im Februar und März rund 20 Roadshows in den ComTS-Gesellschaften durchgeführt. Die Termine waren gut besucht, die Diskussionen lebhaft. Auch stellen manche Beschäftigten detaillierte Fragen zu einzelnen Lebenslagen, die wir individuell mit ihnen klären. Manche Mitarbeiter sorgen beispielsweise bereits über eine private Riesterrente vor. Sie fragen uns, ob sie beide Verträge miteinander kombinieren können. Tatsächlich lassen sich unter bestimmten Voraussetzungen zwei Riesterverträge miteinander kombinieren. ◀

2. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

KRAUSSMAFFEI

Interview mit Jutta Wenzl, Leiterin Global HR, KraussMaffei

Frau Wenzl, welche betriebliche Altersversorgung hat KraussMaffei bislang angeboten?

Jutta Wenzl: Bei der abgelösten bAV handelt es sich um eine ausschließlich durch KraussMaffei finanzierte Leistungszusage auf Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten im Durchführungsweg der Direktzusage. Daneben besteht für die Mitarbeiter die Möglichkeit, tarifvertragliche AVWL-Beiträge sowie Eigenbeiträge über die Brutto-Entgeltumwandlung in das Branchenversorgungswerk MetallRente einzubringen.

Warum hat Krauss Maffei seine bAV neu gestaltet?

Jutta Wenzl: Mit dem neuen Pensionsplan möchten wir für unsere Mitarbeiter ein attraktives Altersversorgungsmodell anbieten, welches die Eigenbeteiligung belohnt und dadurch das Leistungsniveau der abgelösten Zusage signifikant erhöht. Vorausgegangen war eine Analyse zum Status quo der bAV im Spätherbst 2017 gemeinsam mit einer Beratungsgesellschaft. Die Analyse ergab, dass die Kosten in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen sind, während das bAV-Modell von den

meisten Mitarbeitern nicht angenommen wurde. Die fehlende Attraktivität ließ sich unter anderem an den niedrigen Teilnahmequoten für die Inanspruchnahme der AVWL-Beiträge sowie für die Eigenvorsorge ablesen.

Wie sieht das neue Modell für die betriebliche Altersversorgung aus?

Jutta Wenzl: Mit dem neuen bAV-Modell wurde die bisherige Leistungszusage vollständig abgelöst und durch eine kongruent rückgedeckte Direktzusage ersetzt. Wirtschaftlich ist damit eine Behandlung als Defined Contribution im Sinne der internationalen Rechnungslegungsvorschriften gegeben, was zur gewünschten Bilanzneutralität und damit zur langfristigen Kalkulierbarkeit der Kosten führt. Für alle neu in das Unternehmen eintretenden Mitarbeiter sieht der Pensionsplan 2018 eine reine Mischfinanzierung im Rahmen eines Matching-Modells vor. Als Leistung wird das zugesagt, was aus Arbeitgeberbeiträgen über eine Rückdeckungsversicherung finanziert wird. Das Matching funktioniert so: Leistet ein Mitarbeiter Eigenbeiträge in bestimmter



Jutta Wenzl und Dr. Harald Nippel, KraussMaffei

© Deutscher bAV-Preis.

Höhe in das Branchenversorgungswerk MetallRente, dann zahlt KraussMaffei denselben Betrag als Arbeitgeberbeitrag. Mitarbeitern, die Anwartschaften aus dem bisherigen bAV-Modell erworben haben – also über den sogenannten Past Service –, wird selbstverständlich der Besitzstand gewährt. Zudem erhalten sie einen individuell ermittelten dynamischen Arbeitgeberbeitrag, der zur wertgleichen Ablösung führt. Ergänzend besteht auch für diese Mitarbeiter die Möglichkeit, am Matching-Modell teilzunehmen und somit das ursprüngliche Versorgungsniveau deutlich zu erhöhen. Der Pensionsplan 2018 berücksichtigt darüber hinaus die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter durch flexible ►

Ausgestaltung bei der Kapitalanlage der Vorsorgeprodukte sowie attraktive Wahlmöglichkeiten bezüglich der Berufsunfähigkeits- und Todesfallabsicherung.

Wer von Ihren Mitarbeitern ist berechtigt, am neuen bAV-Modell teilzunehmen?

Jutta Wenzl: Der Pensionsplan 2018 gilt grundsätzlich für alle aktiven Tarif- und außertariflichen Mitarbeiter von KraussMaffei. Neu in das Unternehmen eintretende Mitarbeiter werden nach einer Wartezeit von sechs Monaten in den Pensionsplan aufgenommen.

Wie flexibel ist das Modell hinsichtlich Beiträge und Leistungen?

Jutta Wenzl: Alle neuen Mitarbeiter sind in ihrer Entscheidung frei, ob sie am Pensionsplan 2018 teilnehmen. Für das Matching ist ein Mindestbeitrag erforderlich, der sich prozentual am Gehalt orientiert. Darüber hinaus kann jeder Mitarbeiter selbstverständlich Entgeltumwandlung betreiben. Auf umgewandeltes Entgelt zahlt KraussMaffei den 15-prozentigen Zuschuss nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz. Die Entgeltumwandlung kann der Mitarbeiter kurzfristig ändern. Die Berufsunfähigkeitsrente und das Todesfallkapital kann der Mitarbeiter initial jederzeit hinzuwählen. Er kann auch die Leistungen erhöhen, wenn sich seine Lebenssituation beispielsweise aufgrund einer Heirat oder der Geburt eines Kindes verändert. Als Altersleistung ist für den Arbeitgeberbeitrag ein Kapital vorgesehen. Bei der Leistung aus der Entgeltumwandlung und AVWL ist die Wahl zwischen einer Altersrente oder einem einmaligen Kapital möglich.

Wie kommt das neue bAV-Modell bei den Mitarbeitern an?

Jutta Wenzl: Der Pensionsplan 2018 wurde bereits in der initialen Umsetzungsphase hervorragend angenommen. In den ersten vier Wochen nach dem Roll-out erreichten wir eine Teilnahmequote beim neuen Matchingmodell von 76 Prozent. Die darüber hinausgehende Beteiligung am Modell der Entgeltumwandlung über die MetallRente konnte von 16 Prozent auf 45 Prozent ausgebaut werden. Der Anteil der Mitarbeiter mit AVWL schnellte auf 76 Prozent hoch.

Worauf führen Sie den Erfolg zurück?

Jutta Wenzl: Zunächst ist es das neue bAV-System, das den Mitarbeitern attraktive Leistungen bietet und durch das Matching einen deutlichen Anreiz für ihre Eigenvorsorge gibt. Zentral waren unsere Kommunikationsmaßnahmen. Ein Mix unterschiedlicher Mittel war der entscheidende Schlüssel zum Erfolg. Dies bestand aus individuellen Mitarbeiterschreiben, Infoflyern, viele Gruppenveranstaltungen, eine gut erreichbare und kompetente telefonische Hotline sowie einem Online-bAV-Portal. Dieses ist so individualisiert gestaltet, dass jeder Mitarbeiter nur das entscheiden kann, was für ihn relevant ist. Damit wurde das schwierige Thema betriebliche Altersversorgung verständlich und in kurzer Zeit umsetzbar.

Welche Ziele verfolgt KraussMaffei mit der bAV hinsichtlich Mitarbeitergewinnung und -bindung?

Jutta Wenzl: Der Pensionsplan 2018 ist ein integraler Bestandteil unserer Gesamtvergütungsstrategie. Wir

Steckbrief KraussMaffei

bAV-Innovation: Einführung des Pensionsplans 2018 als Bestandteil der Gesamtvergütungsstrategie von KraussMaffei

Eigenbeteiligung der Mitarbeiter belohnen: Das neue Altersversorgungsmodell belohnt die Eigenbeteiligung der Mitarbeiter über die Brutto-Entgeltumwandlung in das Branchenversorgungswerk MetallRente und übertrifft das Leistungsniveau der abgeschlossenen Leistungszusage.

Bilanzneutralität: Die kongruent rückgedeckte Direktzusage lässt sich wirtschaftlich als Defined Contribution im Sinne der internationalen Rechnungslegungsvorschriften behandeln, was zur gewünschten Bilanzneutralität und damit zur langfristigen Kalkulierbarkeit der Kosten führt.

Matching-Modell: Der Pensionsplan sieht für alle neuen Mitarbeiter eine Mischfinanzierung in einem Matching-Modell vor.

Hohe Teilnahmequoten: Die Mitarbeiter nahmen den Pensionsplan schon in der Umsetzungsphase gut an, so dass die Teilnahmequote beim neuen Matchingmodell in den ersten vier Wochen nach dem Roll-out bereits 76 Prozent betrug. Die Beteiligung am Modell der Entgeltumwandlung über die MetallRente wurde von 16 Prozent auf 45 Prozent ausgebaut.

haben ein attraktives betriebliches Altersversorgungsmodell geschaffen. Die Wertschätzung für den neuen Pensionsplan sowie das positive Feedback unserer Mitarbeiter, die allesamt eindrucksvoll an den Beteiligungsquoten abzulesen sind, zeigt uns, dass wir auf einem sehr guten Weg sind. ◀

3. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

BRAND GMBH + CO KG

Interview mit Kars Herrmann, Director Human Resources & Legal, und Sylvia Steiniger, Personalreferentin, beide BRAND GMBH + CO KG

Herr Herrmann und Frau Steiniger, was macht BRAND?

Kars Herrmann: Wir stehen nicht nur für die BRAND GMBH + CO KG mit Sitz in Wertheim, sondern zu unserer Unternehmensgruppe gehören noch die VACUUBRAND GMBH + CO KG, ebenfalls aus Wertheim, und die VITLAB GmbH aus Großostheim. Das neue bAV-Modell haben wir für die gesamte Gruppe eingeführt. Das Kerngeschäft von BRAND ist die Herstellung von Laborgeräten, insbesondere die von Liquid-Handling-Geräten, von Volumenmessgeräten aus Glas und Kunststoff sowie von Produkten für den Life-Science-Bereich. Unsere Schwestergesellschaft VACUUBRAND produziert weltweit die umfassendste Produktfamilie zur Vakuumerzeugung, Vakuummessung und Vakuumregelung für den Grob- und Feinvakuumbereich im Labor. Unsere dritte Gesellschaft VITLAB ist ebenfalls im Bereich Liquid Handling tätig und stellt Zylinder, Messbecher und Messkolben aus Kunststoff her. In vielen Segmenten gehören wir zu den Weltmarktführern und sind ein Hidden Champion.

Wie groß ist die Unternehmensgruppe?

Sylvia Steiniger: Insgesamt beschäftigen wir rund 1.000 Mitarbeiter in unseren vom Inhaber Dr. Christoph



Sylvia Steiniger und Kars Herrmann,
beide BRAND GMBH + CO KG

Schöler geführten Unternehmen, ungefähr die Hälfte davon bei BRAND. Die allermeisten Mitarbeiter sind in Deutschland angestellt. Hinzu kommen circa 150 Kollegen aus dem globalen Vertriebsgeschäft, vor allem in den USA, China, Indien und Großbritannien. Unsere Belegschaft setzt sich hinsichtlich der Profile, Rollen und Qualifikationen sehr unterschiedlich zusammen. Wichtig ist uns, dass wir mit 10 Prozent eine hohe Ausbildungsquote haben. Die BRAND INTERNATIONAL GMBH ist unsere Shared-Service-Gesellschaft für die Bereiche Finanzen, Controlling, HR, Legal und IT.

Wie sah das Angebot von BRAND in der betrieblichen Altersversorgung bislang aus?

Kars Herrmann: Wir bieten unseren Mitarbeitern seit den 1980er Jahren eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung an. Es handelt sich um eine beitragsorientierte Zusage über eine Direktversicherung. Die Mitarbeiter konnten darüber auch von Anfang an Entgelt umwandeln. Durch die Wahl der Direktversicherung als Durchführungsweg hatten wir die Beträge niemals in der Bilanz stehen. Unsere Pläne für die bAV schließen wir immer in Einzeltranchen mit jeweils zehnjähri- ➤

ger Laufzeit ab. Führungskräften und Spezialisten bieten wir separat eine Betriebsrente über eine arbeitnehmerfinanzierte Unterstützungskasse an.

Sylvia Steiniger: 2016 haben wir die aktuelle Tranche eingeführt. Sie ist immer noch arbeitgeberfinanziert, sieht aber einige neue Parameter vor. So sind die Voraussetzungen für die Aufnahme einfacher als bislang. Auch haben wir die Dynamisierung der Versorgungsleistung verbessert. Konkret werden neue Mitarbeiter heute bereits nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit in das Versorgungswerk aufgenommen. In der Vergangenheit galten dafür Fristen von drei oder fünf Jahren. Heute sind alle Mitarbeiter unserer Gruppe in Deutschland berechtigt, an der neuen bAV teilzunehmen. Eine weitere Neuheit ist die uneingeschränkte Portabilität. Die war bei den früheren Tranchen in unserer Direktversicherung nicht möglich, aber jetzt in der versicherungsrechtlichen Lösung schon.

Wie ist die neue bAV von BRAND konkret ausgestaltet?

Kars Herrmann: Unser neues Matchingmodell ist im Dezember 2018 live gegangen. Es sieht eine gemeinsame Finanzierung in zwei Schritten vor. Im ersten Schritt wandelt der Arbeitnehmer wahlweise in Stufen von 0,5 oder 1 Prozent sein beitragsfähiges Einkommen in eine Altersvorsorge um, und der Arbeitgeber geht dann im zweiten Schritt in gleicher Höhe mit. Wenn der Arbeitnehmer mehr als 1 Prozent seines Einkommens umwandelt, dann matcht der Arbeitgeber den Betrag oberhalb von 1 Prozent nicht mehr. Zudem gilt eine Deckelung unserer Matchingbeiträge bei 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Deutschen Rentenversicherung.

Eine weitere Besonderheit hatten wir im vergangenen Jahr, denn da konnten unsere Mitarbeiter beim Matching sogar die Jahresbeiträge vom Arbeitgeber für zwei Jahre bekommen, weil wir das neue Modell bereits für 2017 angekündigt, aber erst 2018 realisiert haben. Jeder Mitarbeiter kann jährlich neu entscheiden, wie viel Entgelt er umwandeln will.

Sylvia Steiniger: Beim Matching erhält der Arbeitnehmer noch einen tariflichen Zuschuss. Dabei handelt es sich um bis zu 613,55 Euro pro Jahr, die der Arbeitgeber freiwillig auf die Entgeltumwandlung des Mitarbeiters drauflegt. Damit ist die Entgeltumwandlung sehr lukrativ, und das schlägt sich in unserer Teilnahmequote nieder. Haben vor der Einführung des neuen Modells lediglich 84 Mitarbeiter Entgelt umgewandelt, sind es jetzt 170, also doppelt so viele. Bei VACUUBRAND konnten wir durch Neuanmeldungen einen Anstieg der Teilnahme von 28 auf 78 Personen verzeichnen, bei VITLAB von einer auf 15, bei BRAND INTERNATIONAL von 16 auf 37.

Wie sieht die Auszahlung aus?

Kars Herrmann: In der Vergangenheit haben wir die bAV-Leistungen stets in Einmalzahlungen abgewickelt. Heute haben die Beschäftigten daneben die Option einer Rentenauszahlung. Der Leistungsbeginn ist an das Regelrenteneintrittsalter geknüpft. Wir haben das Matchingmodell in unserer neuen bAV gezielt so gewählt, dass unsere Mitarbeiter vom Plan profitieren – und nicht ein Dienstleister. Deshalb haben wir den Plan für uns auch möglichst einfach strukturiert. Aus meiner Sicht mangelt es der bAV in Deutschland vor allem an Einfachheit.

Steckbrief BRAND GMBH + CO KG

Beitragsorientierte Zusage über eine Direktversicherung: Seit den 1980er Jahren bietet BRAND den Mitarbeitern eine beitragsorientierte Zusage über eine Direktversicherung an, wobei die Mitarbeiter darüber auch Entgelt umwandeln können.

Bessere Parameter: 2016 führte BRAND die aktuelle Tranche der arbeitgeberfinanzierten Zusage mit neuen Parametern ein, etwa mit einer kürzeren Wartezeit bis zum Beginn der Teilnahmeberechtigung und mit uneingeschränkter Portabilität.

Matching: Ende Dezember 2018 ging ein neues Matchingmodell mit einer gemeinsamen Finanzierung in zwei Schritten live. Im ersten Schritt wandelt der Arbeitnehmer 0,5 oder 1 Prozent seines beitragsfähigen Einkommens in eine Altersvorsorge um, der Arbeitgeber geht im zweiten Schritt in gleicher Höhe mit bei einer Deckelung des Matchings bei 4 Prozent der BfG.

Zuschuss: Bei der Entgeltumwandlung erhalten Mitarbeiter einen tariflichen Arbeitgeberzuschuss von bis zu 613,55 Euro pro Jahr.

Sie haben bereits auf die deutlichen Teilnahmezuwächse bei der Entgeltumwandlung hingewiesen. Das ist sicher auch auf erfolgreiche Kommunikation zurückzuführen.

Sylvia Steiniger: Ja, wir haben rund 25 Informationsveranstaltungen und weit über 100 Einzelgespräche durchgeführt. Bei diesen Terminen konnten wir mit den Mitarbeitern auch über offene Fragen sprechen. Dabei ging es insbesondere um die Flexibilität der Beiträge. Wir haben in diesen Gesprächen wieder festgestellt, dass die bAV für unsere Unternehmen der passende Benefit ist, denn wir verzeichnen permanent eine niedrige Fluktuationsquote im unteren einstelligen Bereich. Unsere Mitarbeiter bleiben also jahrelang bei uns und sind sehr loyal. Das werten wir auch als Belohnung für unsere Fürsorge ihnen gegenüber. ◀

Partner:



Marc Braun,
Allianz Corporate Pension Advisors
c/o Allianz Pension Consult GmbH
Marienstraße 50
71078 Stuttgart

marc.braun@allianz.de



Michael Schütze,
Head of Corporates, Insurance and
Pensions
Allianz Global Investors GmbH
Bockenheimer Landstraße 42–44
60323 Frankfurt am Main

michael.schuetze@allianzgi.com



Thomas Huth,
Head of Pension Management
DWS International GmbH
Global Client Solutions
Mainzer Landstraße 11–17
60329 Frankfurt am Main

thomas.huth@dws.com



Christof Quiring,
Head of Workplace Investing
Fidelity International
Kastanienhöhe 1
61476 Kronberg im Taunus

christof.quiring@fil.com



Frank Vogel,
Geschäftsleiter
KAS BANK N.V. –
German Branch
Mainzer Landstraße 51
60329 Frankfurt am Main

frank.vogel@kasbank.com



Christian Remke,
Institutionelle Kundenbetreuung,
Pensions Management & Corporates
Metzler Asset Management GmbH,
Untermainanlage 1
60329 Frankfurt am Main

cremke@metzler.com



Lars Golata,
Leiter betriebliche Altersversorgung,
Zurich Gruppe Deutschland, Vorstand
Deutscher Pensionsfonds AG
Zurich Gruppe Deutschland
Poppelsdorfer Allee 25–33
53115 Bonn

lars.golata@zurich.com

Initiatoren:



Willis Towers Watson

Förderer:



Partner:



Medienpartner:



COMP & BEN



Personalwirtschaft

www.LEITER-bAV.de

Herausgeber
und Redaktion:



Impressum

Verantwortlicher Redakteur:

Dr. Guido Birkner
Telefon: 0 69 75 91-32 51, Fax: 0 69 75 91-80 32 51
E-Mail: guido.birkner@frankfurt-bm.com
Internet: www.compbenmagazin.de

Verlag:

FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH – Der F.A.Z.-Fachverlag,
Frankenallee 68–72, 60327 Frankfurt am Main,
Geschäftsführer: Dominik Heyer, Hannes Ludwig
HRB Nr. 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main
Telefon: 0 60 31 73 86-0 / Fax: 0 60 31 73 86-20

Marketing und Anzeigen:

Christian Augsburg
Telefon: 069 75 91-21 43
E-Mail: christian.augsburger@frankfurt-bm.com

Jahresabonnement:

Bezug kostenlos, Erscheinungsweise: sechsmal pro Jahr
(Januar, März, Mai, Juli, September, November)

Layout:

Ina Wolff

Strategische Partner:

BANSBACH GmbH; Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft; Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft; Generali Deutschland AG; Korn Ferry Hay Group; hkp/// Group; Kienbaum Management Consultants GmbH; Mercer Deutschland GmbH; Sodexo Pass GmbH; VZ VermögensZentrum GmbH; Willis Towers Watson

Kooperationspartner:

GEO D.A.CH.; Leiter-bAV.de

Haftungsausschluss:

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts des Magazins COMP & BEN übernehmen Verlag und Redaktion keine Gewähr.