

COMP & BEN

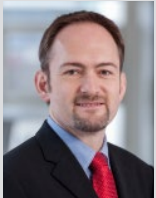
DAS ONLINEMAGAZIN FÜR VERGÜTUNG

by **Personalwirtschaft**

- Porträts der sechs prämierten Unternehmen
- Preisverleihung mit Präsenzveranstaltung im KaDeWe am 25. April 2023
- bAV-Preis als einfach kommunizierbares Gütesiegel
- Interview mit Dr. Thomas Jasper, WTW, und Marcus Wilhelm, Airbus



Sonderausgabe
anlässlich der Verleihung des
Deutschen bAV-Preises 2023



Dr. Guido Birkner
Chefredakteur dpn

Liebe Leser,

wie vielfältig die Möglichkeiten für die bAV sind und wie gut Unternehmen es schaffen, die Altersvorsorge für ihre Beschäftigten zu ermöglichen und gleichzeitig ihre Personalstrategie zu unterstützen, macht der Deutsche bAV-Preis seit nunmehr zehn Jahren sichtbar. In diesem Jahr fand die Preisverleihung nach zwei coronabelasteten Jahren wieder rein in Präsenz im KaDeWe in Berlin statt. Dass die bAV keineswegs nur etwas für große Unternehmen ist, hebt die Jury hervor. Mehr noch: Angesichts enger Arbeitsmärkte schöpfen Unternehmen den Gestaltungsspielraum, den ihnen der Gesetzgeber gibt, voll aus. Die bAV läuft zur Bestform auf – vom Start-up bis zum Großunternehmen.

Ihr

Dr. Guido Birkner

Die bAV bleibt ein Wettbewerbsfaktor um neue Jobs 3

Interview mit Dr. Thomas Jasper, Retirement
Leader Western Europe, WTW, und Marcus
Wilhelm, Vice President, Corporate Pensions,
Airbus

1. Preis in der Kategorie Großunternehmen . . . 7

Uniper

2. Preis in der Kategorie Großunternehmen . . . 8

Rheinmetall

3. Preis in der Kategorie Großunternehmen . . . 9

Siemens Healthineers

1. Preis in der Kategorie kleine und mittlere Unternehmen 10

Planisware

2. Preis in der Kategorie kleine und mittlere Unternehmen 11

Louisiana Steakhaus

3. Preis in der Kategorie kleine und mittlere Unternehmen 12

ibidi

Zitate 13

Partner des Deutschen bAV-Preises 14

Impressum 15

DIE BAV BLEIBT EIN WETTBEWERBSFAKTOR UM NEUE JOBS

Interview mit Dr. Thomas Jasper, Retirement Leader Western Europe, WTW, und Marcus Wilhelm, Vice President, Corporate Pensions, Airbus

In den Unternehmen spielt die Betriebsrente wieder eine größere Rolle. Herr Dr. Jasper und Herr Wilhelm, ist die Bedeutung des bAV-Preises damit auch gestiegen?

Thomas Jasper: Vor zehn Jahren haben alle Beteiligten den bAV-Preis mit viel Enthusiasmus gestartet. Heute ist er DER deutsche bAV-Preis. Wir haben eine namhafte, kenntnisreiche und engagierte Jury. Zudem genießen wir eine breite Unterstützung aus der bAV-Industrie. Vor allem sehen wir jedes Jahr fantastische Bewerbungen und Preisträger. Man kann mit Fug und Recht behaupten, dass der Preis seinem Namen voll gerecht wird.

Marcus Wilhelm: Die betriebliche Altersvorsorge hat vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, des wechselhaften Kapitalmarktumfelds und der sich wandelnden personalpolitischen Anforderungen weiter an Bedeutung gewonnen. Leider hat auch die Komplexität der bAV parallel weiter zugenommen, so dass es eine Herausforderung sein kann, sinnvolle neue Lösungen zu erkennen. Der bAV-Preis bietet hier durch den Auswahlprozess einer Fachjury einen doppelten Mehrwert. Der Preis kann einerseits im Markt die Verbreitung guter Ideen beschleunigen. Intern kann der Preis enorm helfen, Vertrauen und Klarheit zu schaffen, wenn man die bAV mit Ansprechpartnern diskutiert, deren Kernaufgabe ➤



Abendveranstaltung im KaDeWe: Ein süßes Geschenk für jeden Gast



„Wir haben immer wieder gesehen, dass die bAV auch in einem wirtschaftlich herausfordernden Umfeld und in Zeiten knapper Budgets von den Unternehmen nie grundsätzlich in Frage gestellt wurde.“

Dr. Thomas Jasper, WTW

nicht die bAV ist. Der Preis wirkt hier als einfach kommunizierbares Gütesiegel.

Der bAV-Preis ist in die zwei Kategorien Großunternehmen und KMU aufgeteilt. In welcher Gruppe sehen Sie eine besondere Veränderung im Vergleich zu den Vorjahren?

Wilhelm: In beiden Kategorien wurden geänderte gesetzliche Rahmenbedingungen für eine stärkere Förderung der unteren Lohngruppen genutzt. Bei KMU sehe ich insbesondere in Branchen mit eher hoher Fluktuation starke Bemühungen, dass im Nachgang zu Covid knappere und schwieriger zu ersetzende Personal stärker zu binden. Beispielsweise hat sich der Trend verstärkt, Betriebstreue mit gestaffelten bAV-Beiträgen zu belohnen. Außerdem hat sich ein Trend etabliert, Matching anzubieten, oder die EUW stärker zu bezuschussen. Bei den Großunternehmen hatten wir in diesem Jahr mit Uniper erstmals einen Vertreter des in der Fachpresse vielfach diskutierten Sozialpartnermodells am Start, welches naturgemäß mit einer Fülle von Innovationen aufwartete.

Inwieweit durch diese Pionierleistung ein Trend begründet wurde, wird die Zukunft zeigen.

Sind Produktpakete und Branchenlösungen zur Betriebsrente für kleinteilig strukturierte Wirtschaftszweige eine besondere Herausforderung?

Jasper: Die Bedürfnisse der kleineren und mittleren Unternehmen liegen auf der Hand. Einfachheit und Verständlichkeit sind enorm wichtig. Die bAV-Lösungen müssen einfach implementiert und administriert werden können. Sie sollen im Unternehmen keine großen Ressourcen binden und gleichzeitig attraktiv für die Mitarbeiter sein. Die Anbieter im bAV-Markt haben daher erhebliche Anstrengungen unternommen, um passende Lösungen in die Unternehmen zu bringen, oft in Verbindung mit Risikoabsicherung und betrieblicher Krankenversicherung. Das haben wir bei verschiedenen Preisträgern in diesem Jahr auch gesehen. Dabei wird die Kommunikation von vornherein mitgedacht. Die Administration darf nicht auf den Schultern der Unternehmen liegen, sondern muss vom Anbieter effizient geleistet werden. Wenn man sich die Preisträger der vergangenen Jahre anschaut, dann wird der Erfolg dieser Anstrengungen deutlich. Ausgezeichnet wurden etwa ein kleines, privates Pflegeunternehmen, eine Apotheke und diesmal ein Steakhaus. Man sieht: Selbst kleinste Unternehmen können eine gute bAV auf die Beine stellen.

Wilhelm: Im Unterschied zu Großunternehmen gibt es in KMU meist nur einen Ansprechpartner für alle Bereiche der bAV, bzw. für alle Vergütungskomponenten. Einerseits spielt die Integration von Leistungskompo-

nenten, die über die bAV hinausgehen, wie bspw. ein Gesundheitsbudget, bKV-, oder Berufsunfähigkeitsabsicherung, daher häufig eine große Rolle. Effiziente, standardisierte Prozesse mit geringer Betreuungsintensität sind für kleine Unternehmen daher sehr vorteilhaft. Dies gilt auch für Leistungsfälle oder Spezialfälle wie zum Beispiel den Versorgungsausgleich. Bei Großunternehmen vollziehen sich viele Positionswechsel der Mitarbeiter innerhalb des Konzerns. Bei kleinen Unternehmen ist dies vergleichbar mit dem Wechsel innerhalb der Branche. Daher kommt für kleine Unternehmen der Portabilität der Ansprüche große Bedeutung zu. Branchenlösungen-, bzw. Standardisierung können hier hilfreich sein. Wichtig ist zudem, dass die Risikoposition des Unternehmens transparent ist und so „böse Überraschungen“, wie zum Beispiel unerwartete Nachschüsse oder Bilanzbelastungen, möglichst ausgeschlossen sind.

Oftmals ist es doch die Geschäftsbank, die den kleinen Unternehmen einen Denkanstoß in Sachen bAV gibt und als Berater zur Seite steht, oder?

Jasper: Die Wege sind vielfältig. Es kann ein Finanzdienstleister, eine Bank oder ein Lebensversicherer sein. Auch ein Beratungshaus wie WTW bietet hier gute Lösungen in Partnerschaft mit Finanzdienstleistern – vor-konfektionierte Lösungen, die für KMUs attraktiv sind. Neben der Attraktivität der bAV-Lösungen ist die laufende externe Unterstützung sehr wichtig. Das gilt sowohl für kleine als auch für viele große Unternehmen.

Wie wirken sich die aktuellen Krisen wie Inflation, Krieg und Konjunkturschwäche auf die bAV aus? ➤

Jasper: Die bAV ist ein langfristiges Thema, nicht nur theoretisch, sondern auch im Bewusstsein der Unternehmen und Beschäftigten. Wir haben immer wieder gesehen, dass die bAV auch in einem wirtschaftlich herausfordernden Umfeld und in Zeiten knapper Budgets von den Unternehmen nie grundsätzlich in Frage gestellt wurde. So ist es auch jetzt. Unternehmen brauchen weiterhin engagierte Mitarbeitende und die Mitarbeitenden brauchen eine gute Altersversorgung. Es gibt aber schon einige Effekte aus dem wirtschaftlichen Umfeld, welche die bAV – positiv oder negativ – beeinflussen. Die steigenden Zinsen bedeuten für die Unternehmen, dass die künftigen Verpflichtungen (Rückstellungen), soweit sie in der Bilanz abgebildet werden, gesunken sind, was entlastend wirkt. Andererseits sind, je nach Anlagestruktur, auch die Pensionsvermögen gesunken. Zudem haben viele Unternehmen noch immer Verpflichtungen für Rentenzahlungen, die an die Inflation anzupassen sind. Hier steigen die laufenden Zahlungen erheblich. Neuere Pensionspläne sind weitgehend kapitalmarktorientiert und vor allem „schwankungsrobust“ gestaltet. Hier sehe ich die Unternehmen sehr gut aufgestellt.

Wilhelm: 2022 war bezüglich der bAV-Kapitalanlage wahrscheinlich das schlechteste und zugleich das beste Jahr, das ich bisher erleben musste bzw. durfte. Die durch die Covid-Maßnahmen bedingte Angebotsverknappung sowie die Gegenmaßnahmen zum russischen Angriffskrieg führten zu einer schnell und stark steigenden Inflation. Diese zwang die westlichen Zentralbanken zu einer restriktiveren Geldpolitik. Im Ergebnis hatten wir zweistellig negative Renditen sowohl bei Aktien als auch bei Festverzinslichen. Einerseits also hohe Verluste von



© Airbus

„Intern kann der bAV-Preis enorm helfen, Vertrauen und Klarheit zu schaffen und wirkt hier als einfach kommunizierbares Gütesiegel.“

Marcus Wilhelm, Airbus

bspw. durchschnittlich minus 18 Prozent im bilanzierten Pensionsvermögen bei DAX-40-Unternehmen, zweitens dazu noch deutlich höhere langfristige Inflationsannahmen und im HGB auch noch ein gesunkener Durchschnittszins: Das ist der perfekte Sturm! Andererseits wurde all dies in den IFRS durch den massiven Anstieg der Diskontrate und die dadurch gesunkene DBO überkompensiert, so dass bspw. die DAX-Unternehmen ihren durchschnittlichen Ausfinanzierungsgrad sogar von 72 Prozent auf den Rekordwert von 79 Prozent steigern konnten. Ein weiterer Vorteil ist, dass man jetzt mit Anleihen zumindest nominal wieder etwas verdienen kann.

Wie kommt die bAV-Branche mit dem De-Risking voran und wie lange wird es noch ein Thema sein?

Jasper: Im De-Risking waren in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten erhebliche Fortschritte zu verzeichnen. Früher wurde den Mitarbeitenden meist eine Betriebsrente in Höhe von X Prozent des letzten Gehalts versprochen. Damit waren viele im Vorfeld schwer kalkulierbare Risiken für die Unternehmen verbunden. In

den vergangenen 25 Jahren haben die meisten Unternehmen die Gestaltung der Pensionspläne und ihre Finanzierung sorgsam aufeinander abgestimmt und den Mitarbeitenden im Grundsatz zugesagt, dass sie eine Altersversorgung erhalten werden, deren Höhe sich zu Rentenbeginn aus den akkumulierten Vorsorgebeiträgen oder aus einem Versicherungstarif ergibt. Damit haben die Unternehmen die schwer kalkulierbaren Risiken erheblich eingegrenzt. Ein zweiter Aspekt des De-Riskings bezieht sich auch auf das Cashflow-Risiko. Unternehmen in Deutschland können weitgehend frei entscheiden, ob sie ihre aufgebauten Pensionsverpflichtungen unternehmensintern finanzieren oder ein separates Pensionsvermögen beispielsweise in einem CTA oder Pensionsfonds aufbauen. Seit der Jahrtausendwende haben die Unternehmen erhebliche Anstrengungen unternommen, um ihre Verpflichtungen mit spezifischem Pensionsvermögen zu unterlegen, was das Risikomanagement erleichtert und das Cashflow-Risiko absichert. Kleinere Unternehmen haben hingegen schon immer eher auf versicherungsgebundene Lösungen gesetzt, da gab es das Problem in diesem Umfang nicht. Statt die Risiken selbst zu managen, kann für manche Unternehmen ein Pension Buy-out eine Lösung sein, wie wir aktuell vor allem in den angelsächsischen Ländern sehen. Hier werden alte Verpflichtungen der bAV an den Markt abgegeben. Sie werden in der Regel von Versicherungsunternehmen übernommen, die mit Langlebkeitsrisiken gut umgehen können und effizient in der Kapitalanlage arbeiten. Hier sehen wir in Deutschland erste Ansätze.

Wilhelm: Bezüglich der Plangestaltung kann man sagen, dass der Trend zum De-Risking ungebrochen ➤

ist. Dennoch wird uns das Thema noch mindestens zwei bis drei Jahrzehnte erhalten bleiben, da die Alzusagen rechtlich gut geschützt sind und die bAV grundsätzlich ein sehr langfristiges Thema ist. Bezüglich der Investitionsstrategie gibt es meines Wissens leider keine belastbaren Zahlen zu den Sicherungsquoten (Hedgeratios) bei Zins, Kredit und Inflation. Ich würde aber vermuten, dass das De-Risking gerade einen Schub erlebt. Erstens hat man viele Jahre unter sinkenden Zinsen gelitten. Zweitens gibt es einen Anreiz, die jetzt in den IFRS verbesserten Deckungsgrade zumindest teilweise abzusichern. Drittens kann man dies jetzt zu viel günstigeren Konditionen tun als während der vergangenen zehn Jahre.

Ist der Benefit bAV heute wirklich noch ein Lockmittel im „War for Talents“?

Jasper: Die bAV wirkt sogar noch stärker als vor zehn Jahren. Dies geht aus Befragungen von Mitarbeitenden und Unternehmen wie dem Global Benefits Attitudes Survey oder „Future of Pensions“ von WTW eindeutig hervor. Heute ist den meisten Menschen sehr viel klarer als früher, dass ein gutes Auskommen im Alter keine Selbstverständlichkeit ist, sondern dass sie dafür etwas tun müssen. Die Unternehmen wiederum müssen ihrerseits etwas tun, wenn sie Mitarbeiter gewinnen und halten wollen. Die bAV ist und bleibt deshalb ein wichtiger Faktor im Wettbewerb um Mitarbeiter.

Sehen Sie das auch so, Herr Wilhelm?

Wilhelm: Ergebnisse von Untersuchungen aus der jüngeren Zeit zeigen sehr deutlich, dass die bAV ein Instrument ist, auch und gerade jüngere Mitarbeiter zu ge-

winnen. Die Notwendigkeit, sich mit der eigenen Altersversorgung bereits früh auseinanderzusetzen, ist einem Großteil der Befragten bewusst. Allerdings muss die bAV auch gut verstanden werden, damit sie entsprechend wertgeschätzt wird. Eine möglichst klare Gestaltung der Zusage und eine verständliche Kommunikation sind für mich somit Schlüsselemente, damit die bAV im „War for Talents“ ihre Wirkung entfalten kann. ◀

Das Interview führte Goran Culjak.

ZEIT FÜR NACHHALTIGE TRANSFORMATION IN DER DEUTSCHEN ALTERSVORSORGE!
JETZT KOSTENFREI ANMELDEN.

26. & 27.9.2023
ZECH
ZOLLVEREIN,
ESSEN

dpn
ASSETS & LIABILITIES
CONVENTION #3

ALC-PARTNER:

AWARD-PARTNER:

VERANSTALTER: **HAUPTMEDIENTARTNER:**

MEDIENPARTNER:

1. PREIS IN DER KATEGORIE GROSSUNTERNEHMEN

UNIPER

Uniper ist der erste Konzern, der zusammen mit zwei Gewerkschaften eine reine Beitragszusage (rBZ) an den Start gebracht hat. Im Herbst 2022 ging es auf einmal ganz schnell: Zuerst bestätigte die BaFin im September die Unbedenklichkeit des Pensionsplans Metzler rBZ 1 zum neuen Sozialpartnermodell (SPM) von Uniper und wenige Wochen später folgte das SPM für die chemische Industrie.

Martin Eisele, Senior Vice President Pension Asset & Liability Management, zeichnet beim Energiekonzern Uniper für die Umsetzung des ersten SPM auf Unternehmensbasis verantwortlich. „Mit diesem Modell haben alle Beteiligten Pionierarbeit geleistet – wir als Arbeitgeber, AVEW als Arbeitgeberverband, IG BCE und ver.di als Gewerkschaften, Metzler als Versorgungsträger und die BaFin als Aufsichtsbehörde“, sagt bAV-Experte Eisele nicht ohne Stolz. Am 1. Januar 2023 ist das Modell in den Live-Betrieb gegangen. Jetzt will die Bundesregierung unter der Federführung des BMAS den frischen Wind nutzen und den Markt für weitere SPMs öffnen.

Die neue Zusageform laut § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG komplementiert die bAV, die bisher in Deutschland ausschließlich als Leistungszusage ausgestaltet war. Bei der rBZ gewährt der Arbeitgeber seinen Anwärtern und späteren Pensionären keine Garantien, in Zukunft eine bestimmte Betriebsrente zu leisten. Er ist nur dazu ver-

pflichtet, Beiträge an einen Versorgungsträger zu zahlen. Die Ansprüche der Beschäftigten auf Pensionsleistungen – eine lebenslange, aber nicht garantierte Rente – richten sich direkt gegen die Versorgungseinrichtung und hängen vollständig von der Entwicklung am Kapitalmarkt ab.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am Plan einer rBZ teilnehmen, partizipieren an der Portfolioentwicklung am Kapitalmarkt. Zugleich sind ihre Anwartschaften vom ersten Tag an unverfallbar. Eine Voraussetzung für eine rBZ ist ein Tarifvertrag. Tarifpartner müssen alle Eckdaten für eine rBZ miteinander aushandeln und vertraglich fixieren. Ganz wichtig: An die Stelle der ent-

fallenden Arbeitgeberhaftung tritt ein Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers, dessen Höhe die Tarifpartner miteinander vereinbaren. Dies bietet zusätzliche Sicherheit im SPM. Der Gesetzgeber verlangt für die rBZ einen regulierten Durchführungsweg. Zulässig sind Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds. „Wir bei Uniper haben uns für den Pensionsfonds entschieden, weil wir den Durchführungsweg kennen und gute Erfahrungen damit gemacht haben“, sagt Eisele und fügt hinzu: „Vor allem die Möglichkeiten der Kapitalanlage sind in unseren Augen beim Pensionsfonds am flexibelsten.“ Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich an Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage zu beteiligen. Der Arbeitgeber muss Verantwortung übernehmen und die Tarifparteien müssen partnerschaftlich zusammenarbeiten.

Für die rBZ von Uniper haben die Sozialpartner einen Durchführungsvertrag mit dem durchführenden Versorgungsträger, dem MSPF, geschlossen. Der Fonds entlastet den Arbeitgeber durch den Sozialpartnerbeirat (unter dem Dach des MSPF) maßgeblich und legt die Beiträge, die in den Fonds einfließen, nach dessen Maßgabe an. In Zukunft wird der MSPF auch die Rentenleistungen auszahlen und die Renteninformationen versenden. Somit existiert in der Leistungsphase keine direkte Schnittstelle zwischen Arbeitgeber und Betriebsrentner mehr. ◀



Ralf Drewing und Martin Eisele (beide Uniper)

© Deutscher bAV-Preis

2. PREIS IN DER KATEGORIE GROSSUNTERNEHMEN

RHEINMETALL

Die bAV ist und bleibt auch mit der neuen bAV „Rheinmetall Plus 2.0“ ein wichtiger Teil der Compensation- & Benefits-Strategie von Rheinmetall. Das Modell der bisherigen bAV „Rheinmetall Plus“ bot allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Betriebsrente im Rahmen einer Direktzusage und mit der Option, zusätzlich durch eigene Entgeltumwandlung für den Ruhestand vorzusorgen. „Rheinmetall Plus“ zeichnete sich durch eine einheitliche bAV für die Belegschaft einschließlich der Führungskräfte aus. Sie war jedoch durch Kopplung an die Renditen von deutschen Staatsanleihen zunehmend unattraktiver geworden. Der Durchführungsweg der Direktzusage hat sich aufgrund der Flexibilität in der Beitragsgestaltung bewährt. Aufgeteilt war „Rheinmetall Plus“ in drei Versorgungspläne: arbeitgeberfinanzierte Grundversorgung (Plan A), unternehmenserfolgsabhängige Aufbauversorgung (Plan B) und Plan C, die Deferred Compensation (optionale Entgeltumwandlung). Im Leistungsfall wurden die arbeitgeberfinanzierten Pläne als Rente ausgezahlt und die Leistungen aus Entgeltumwandlung als Raten- oder Einmalzahlung.

Mittlerweile hat das Düsseldorfer Unternehmen kräftig in die Altersvorsorge seiner rund 14.000 inländischen Beschäftigten investiert. Durch die Abkehr vom Festzins- hin zum kapitalmarktorientierten bAV-Modell mussten sowohl das Anlagemodell mit Treuhandlösung

als auch die steuerlichen Auswirkungen evaluiert werden. Dabei waren insbesondere die Zentralbereiche Treasury, Tax und Accounting involviert. Unter Einbeziehung des Arbeitsrechts erforderte dies ein komplexes Zusammenspiel der einzelnen Fachbereiche. Als Ergebnis ist die neue bAV „Rheinmetall Plus 2.0“ entstanden. Sie basiert weiterhin auf drei Plänen, jedoch in attraktiverer Ausgestaltung: Die arbeitgeberfinanzierten Beiträge ergeben sich zum einen aus einer erhöhten, entgeltabhängigen Grundversorgung mit einem neu eingeführten Mindestbeitrag für untere Einkommensgruppen. Zum anderen gibt es einen konzernerfolgsabhängigen Plan B, der für Mitarbeiter sämtlicher Divisionen gilt und den Konzerngedanken „ONE Rheinmetall“ unterstützt. Außerdem

können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Eigenvorsorge über die Entgeltumwandlung selbst weiter steigern. Das Beste dabei: Die Entgeltumwandlung wird von Rheinmetall bezuschusst.

Die „Rheinmetall Plus 2.0“ ist als fondsbasierte Direktzusage mit monatlichem Investitionszyklus in Fonds im Rahmen eines CTA-Treuhandmodells in Zusammenarbeit mit der Allianz AG konzipiert. Durch Übergang zu einem beitragsorientierten Plandesign mit planbaren Kosten in Höhe der Beiträge und entsprechender Ausfinanzierung wird eine bessere Planbarkeit und Finanzierung der Altersversorgung möglich. Im Leistungsfall können die Beschäftigten bei der neuen bAV flexibel entscheiden, ob sie eine Auszahlung in Form einer monatlichen Rente, in zehn Jahresraten oder als Einmalzahlung wünschen. Das neue bAV-Modell zeichnet sich dadurch aus, dass es die Möglichkeiten eines kapitalmarktorientierten Modells nutzt, um eine wirksamere Absicherung im Versorgungsfall zu erreichen. Eine langfristige Kapitalanlage eröffnet die Chance auf eine bessere Wertsteigerung der Versorgungsbeiträge. Auch in Zukunft werden alle Änderungen der Gesetzgebung und des Kapitalmarktes verfolgt, um die bAV auf einem modernen und leistungsfähigen Stand zu halten. Überdies prüft Rheinmetall eine Möglichkeit der Weiterentwicklung der „Rheinmetall Plus 2.0“.



M. Bierwirth, V. Saal, M. Lipski (alle Rheinmetall)

3. PREIS IN DER KATEGORIE GROSSUNTERNEHMEN

SIEMENS HEALTHINEERS

Der Erlanger Medizintechnikhersteller pflegt in der bAV mit der Siemens AG eine grundsätzlich lange Historie. In der neuen Siemens Healthineers BSAV, einer rein arbeitgeberfinanzierten Direktzusage, gibt es einige neue Elemente, die im letzten Geschäftsjahr eingeführt wurden. So erhalten bei Siemens Healthineers tarifbeschäftigte und außertariflich beschäftigte Mitarbeiter seit der Neuausrichtung gleichermaßen prozentuale Beiträge bezogen auf das jeweilige Einkommen basierend auf der Eingruppierung. Abgelöst wurden damit im Tarifbereich feste Beitragstabellen, die die Beitragsermittlung kompliziert machten und keine automatische Anpassung bzw. Dynamisierung der Beiträge vorsahen. Mitarbeitende in

den niedrigeren Entgeltgruppen werden dadurch unterstützt, dass ein Mindestbeitrag in Höhe von 1.000 Euro pro Jahr durch den Arbeitgeber in die Siemens Healthineers BSAV eingezahlt wird. Damit will die Gesellschaft ihren Mitarbeitenden einen angemessenen Beitrag zur Altersvorsorge ermöglichen. Durch die neue Beitragslogik steigen die gesamten arbeitgeberfinanzierten Beiträge im Tarifbereich um knapp ein Drittel.

Familienfreundliche Teilzeitarbeitskonzepte werden ebenfalls durch Mindestbeiträge für die Altersvorsorge begleitet. Dies soll das Gender Pension Gap reduzieren. „Uns ist wichtig, allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, individuelle Lebens- und Arbeitskonzepte zu verwirklichen“, betont Stefanie Scharke, HR-Expertin bei Siemens Healthineers. So werden auch Berufseinsteiger anhand eines Startbausteins von Anfang an mit der bAV vertraut gemacht, damit Vorsorgelücken gar nicht erst entstehen. Die BSAV gewährt 1.000 Euro als Startbaustein für den Nachwuchs. Auszubildende und dual Studierende erhalten bei Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ebenfalls einmalig 1.000 Euro, zusätzlich zum Jahresbeitrag.

Die Umsetzung des neuen und umfangreichen bAV-Plans erfolgte im vergangenen Herbst, flankiert durch umfangreiche Kommunikationsmaßnahmen an allen Fertigungsstandorten. Aufgebaut hat das Unternehmen

auch eine komplett neue Intranetseite. Sämtliche Formulare der Siemens AG mussten auf Siemens Healthineers im Sinne des Brandings umgerüstet werden. Neben den technischen Herausforderungen gab es auch andere Hürden. Eine Größere davon war die Abstimmung mit dem Betriebsrat, der vor allem beim Thema Mindestbeitrag Redebedarf hatte. Für die Arbeitnehmervertreter standen dabei die marktangepassten Beiträge im Mittelpunkt.

Zum jetzigen Zeitpunkt, gut ein Jahr nach dem Startschuss, zeigen sich die Verantwortlichen des Erlanger Gesundheitsspezialisten sehr zufrieden mit der Akzeptanz der neuen bAV. „Unsere Mitarbeiter besitzen ein gutes Grundverständnis in dieser Thematik, da es die bAV in der Siemens AG schon sehr lange gibt“, hebt Karin Steinhäuser, Head of Total Rewards, Siemens Healthineers, hervor. Große Hoffnungen setzt die Expertin insbesondere auf die Teilzeitarbeitskonzepte und „New Work“, die von der bAV unterstützt werden und das Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver machen sollen. Noch steht das Unternehmen in der internen und externen bAV-Kommunikation erst am Anfang des Prozesses. Es ist noch immer das Jahr eins nach Einführung der neuen Betriebsrente. Doch beim Financial Wellbeing oder zu Deutsch „finanziellen Wohlbefinden“ ist Siemens Healthineers einen großen Schritt auf die Belegschaft zugegangen. ◀



© Deutscher bAV-Preis.

S. Scharke, M. Dahl, D. Spieß, Ch. von Akerman, K. Steinhäuser

1. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

PLANISWARE

In der Ruhe liegt die Kraft. Gerade mal sechs bAV-Altverträge bei zehn Mitarbeitenden hatte Planisware 2011 vorzuweisen. Das war überschaubar und mit keinem großen Aufwand verbunden. 2019 stieg die Anzahl der Beschäftigten auf 45. Lediglich fünf weitere bAV-Abschlüsse folgten, die einen damals bereits gesetzlich verankerten AG-Zuschuss, in Bezug auf die Entgeltumwandlung, von 15 Prozent beinhalteten. „Wir waren überzeugt davon, dass wir das Thema bAV komplett neu denken müssen, da wir 2019, trotz des AG-Zuschusses, nur wenige unserer neuen Mitarbeitenden für einen Vertragsabschluss begeistern konnten“, berichtet Claudia te Sligte, Leiterin Finanzen, HR & Administration, beim Münchener Unternehmen. Planisware ist ein globaler Anbieter von Soft-

ware-Lösungen für das Projektportfoliomanagement, die speziell dafür entwickelt wurden, um Produktentwicklungs-, Engineering- und IT-Geschäftsprozesse in Unternehmen zu unterstützen. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Paris hat weltweit 14 Standorte.

Seit mehr als zehn Jahren wächst Planisware Deutschland stetig. Heute sitzen in München 75 Mitarbeitende in einem hart umkämpften Bewerbermarkt um IT-Fachkräfte. Viele Neuzugänge sind Hochschulabsolventen, kommen frisch von der Uni und machen sich noch keine Gedanken um ihre Altersvorsorge. Daher hat es sich Planisware zur Aufgabe gemacht, ein wettbewerbsfähiges Versorgungssystem gegenüber Mitbewerbern anderer Technologieunternehmen im Großraum München am Bewerbermarkt zu etablieren. Das Ziel war klar: Mitarbeiterbindung und Weiterempfehlung von Planisware Deutschland als Arbeitgeber durch die eigenen Beschäftigten. Zeitgleich zur Einführung der bAV hat das Management ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm initialisiert: Jeder Kollege oder jede Kollegin erhält für die Einstellung eines neuen Mitarbeitenden aufgrund seiner/ihrer Empfehlung eine Einmalzahlung in Höhe von 2.000 Euro.

Um Mitarbeitende zur Weiterempfehlung von Planisware als Arbeitgeber zu motivieren, setzt der Software-Anbieter bewusst auf eine betriebliche Versorgung, „die

unsere Mitarbeitenden privat nicht bekommen können“, heißt es. Aufbauend auf der vorherigen bAV-Lösung und nach umfassender Analyse mit vielen Prozessbeteiligten wurde ein wertvolles, flexibles und individuelles Benefits-Paket entwickelt. Die Vorsorgebeiträge des Arbeitgebers sowie die (vom Arbeitgeber bezuschussten) Eigenbeiträge der Mitarbeitenden werden in eine Ansparrente oder Fondsrente mit individuell wählbarer Aktienquote angelegt, so dass Mitarbeitende je nach Sicherheitspräferenz und Anlagehorizont die für sie optimale Form wählen können. Bei Entgeltumwandlung erfolgt kein Opting-out, dafür gibt es einen rein firmenfinanzierten Baustein (Basiskonto) und eine attraktive Bezuschussung (100 Prozent) für alle Mitarbeitenden ohne Alters- oder Betriebszugehörigkeitsstaffelung. Somit hat jeder Beschäftigte die Möglichkeit zu einer selbst gestalteten, zweckgebundenen Lohnerhöhung (Verdopplung des Entgeltumwandlungsbetrags). Das Matching erfolgt bis acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze.

Mittlerweile hat sich das neue bAV-Modell durchgesetzt. „Wir sind stolz, dass unser vielschichtiges Angebot auf so großes Interesse in der Belegschaft stößt und sich heute mehr als 50 Prozent der Mitarbeitenden an der Möglichkeit der Entgeltumwandlung beteiligen“, sagt te Sligte. Nun sollen noch mehr von der Sinnhaftigkeit einer bAV überzeugt werden. ◀



Gitta Connemann, Claudia te Sligte und Gilles Chene (v. l. n. r.)

© Deutscher bAV-Preis

2. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

LOUISIANA STEAKHAUS

In der Gastronomiebranche, die nach den Corona-Lockdowns von der Personalabwanderung in andere Branchen besonders betroffen ist, setzt die Inhaberin des Erfurter Louisiana Steakhouses ein deutliches Zeichen: Als ehemalige Mitarbeiterin kennt Melanie Walter die Präferenzen ihrer Angestellten sehr genau. Sie war selbst seit 2000 als Angestellte dort beschäftigt und führt das Steakhaus seit April 2021 zusammen mit ihrem Ehemann Thomas Walter. Für das Inhaberduo war es von Anfang an wichtig, ein Werkzeug zu finden, um die Mitarbeiter zu binden und ihnen Wertschätzung entgegenzubringen. „Wir stellen immer wieder fest, dass das Thema Vorsorge für viele in jungen Jahren noch keine wichtige Rolle spielt, und deshalb finden wir, ist unser Konzept ein sehr gutes“, sagt Melanie Walter.

Bevor das Versorgungskonzept eingeführt wurde, gab es noch keine arbeitgeberfinanzierten Leistungen für das Personal im Steakhaus und auch niemanden, der die Möglichkeit der Entgeltumwandlung genutzt hat. Jeder Mitarbeiter erhält einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag für seine Altersvorsorge. Dieser erhöht sich in mehreren Stufen bei längerer Betriebszugehörigkeit. Die arbeitgeberfinanzierten Beiträge steigen so auf bis zu 150 Euro im Monat. Außerdem wird jeder Angestellte persönlich zu den Möglichkeiten für eine staatlich geförderte eigene Vorsorge durch Entgeltumwandlung

beraten. Wer diese Option nutzt, erhält einen weiteren Zuschuss in Höhe von 20 Prozent. Zusätzlich zur bAV sieht das Vorsorgekonzept zwei weitere Bausteine als attraktive Personalinstrumente vor. Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für eine betriebliche Gesundheitsvorsorge. Jeder Mitarbeiter verfügt dadurch über ein jährliches Budget von 300 Euro, das er nach seinen individuellen Bedürfnissen verbrauchen kann, etwa für Sehhilfen, Vorsorgeuntersuchungen, Zahnvorsorge oder Naturheilverfahren. Der dritte Baustein besteht in einer Absicherung bei Unfällen auch im privaten Bereich. Trotz der Einschränkungen und Unsicherheiten durch die Coronapandemie sind dem Steakhaus viele Mitarbeiter treu geblieben. „Sie sind die Grundlage des gesamten Unternehmenserfolgs. Diese Treue und Loyalität zu unserem Restaurant möchte ich belohnen und meine Mitarbeiter spüren lassen, wie sehr ich ihre Arbeit schätze“, hebt die Chefin hervor. Natürlich erhofft sie sich dadurch auch, leichter neue Fachkräfte zu gewinnen.

Einfach war die Einführung der bAV aber nicht. Eine Herausforderung lag darin, dass alle Mitarbeiter individuell beraten werden mussten. Das hat sich gelohnt. „Dadurch hat jeder erkannt, welche Lücken die gesetzliche Absicherung hat und welchen Mehrwert die bAV bietet, diese Risiken abzusichern“, berichtet M. Walter. Das Feedback war entsprechend gut, von „positiv über-

rascht“ bis „begeistert“. Unterstützung erhielt das Steakhaus durch die Volksbank Thüringen Mitte, die als Partner auch die Finanzierung des Restaurants unterstützt. Dort haben Melanie und Thomas Walter eine ganzheitliche Beratung in Sachen Finanzen und Absicherung erhalten. Für die einzelnen Themen gibt es dort Spezialisten, wie in diesem Fall eine Firmenkundenberaterin der R+V-Versicherung für den Bereich der Vorsorge für Unternehmer und Mitarbeiter. Bei ihr haben sie sich über die Möglichkeiten der Gestaltung einer Mitarbeiterversorgung informiert und gemeinsam eine geeignete Lösung gefunden. ◀



Ute Cramer (R+V) und Christin Muscat (Volksbank)

3. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

IBIDI

ibidi ist ein gründergeführtes Biotechunternehmen mit einem dezidierten Start-up-Hintergrund. Der Fokus der HR-Verantwortlichen lag bislang auf vordergründigen Aspekten der Mitarbeiterzufriedenheit, wie interessantem Arbeitsfeld, adäquatem Tätigkeitszuschnitt, Gehalt, Konferenzbeteiligung, technischer Ausstattung und guter Stimmung. An der individuellen Altersvorsorge beteiligte sich ibidi bei einer Einzahlung von 50 Euro durch den Arbeitnehmer mit einem Zuschuss von weiteren 50 Euro. „Das war bereits respektabel, aber wir wollten mehr tun“, so Iris Hauerwaas, Head of HR. Die neue ibidi-bAV „Zukunft im Fokus“ hat an vielen Stellschrauben gedreht. Genaugenommen wurde sie gänzlich neu aufgesetzt. Denn das, was im bAV-Markt sondiert wurde passte „nicht wirklich“ auf das Team. Die Mitarbeitenden sind bestausgebildete Fachkräfte, kennen ihren Wert im internationalen Forschungsumfeld, sind entscheidungsstark und sind es nicht gewohnt, in Problemkategorien zu denken. Das dürfte bei vielen jungen Marktführern in Zukunftsbranchen ähnlich sein. Deshalb haben Managerin Hauerwaas und ihr Team ein neues Konzept entwickelt, das jedem vielfältigen Entscheidungsspielraum lässt. Der Arbeitgeberanteil wurde so hochskaliert, wie man ihn wohl eher im Großkundenbereich, nicht aber in diesem Marktsegment vermutet. Im Einzelnen bedeutet das: Der Arbeitgeberanteil steigt in Fünfjahresschritten, gestaffelt

nach Betriebszugehörigkeit. Die ersten fünf Jahre schießt das Unternehmen zur bAV 50 Prozent zu, zwischen dem fünften und zehnten Jahr 75 Prozent und ab dem zehnten Jahr Betriebszugehörigkeit sogar 100 Prozent.

Die Anlageform ist aus drei Risikomodellen wählbar: „Sicherheit“ (konventionell), „Wachstum“ (gemanagtes Investment mit Garantieguthaben) oder „Chance“ (Fondsrente mit eigener Fondsauswahl sowie Teilgarantie). Dabei ist das bAV-Modell fokussiert auf einen verlässlichen Versicherer, eine schlank wirtschaftende Vermögensverwaltung sowie stark nachhaltige und human orientierte Fondsauswahl. Der Rentenabruf im Alter ist flexibel mit 62 bis 85 Jahren möglich, wählbar als Rente, Teilkapitalisierung oder Komplettabruf. Als besonderen Reiz, sich der Vorsorge zu öffnen, hat das HR-Team das ibidi-Starterkit etabliert. Unmittelbar nach erfolgreicher Probezeit zahlt das Unternehmen einmalig 500 Euro in die bAV ein. Jeder Mitarbeitende, ob international hochqualifiziert, Fach- oder angelernte Kraft, kann seinen Bestandsvertrag integrieren lassen. Mit einem Mindestbeitrag von 50 Euro ersetzt ibidi den Geringverdienermodus.

Neu war auch die interne Marketingkampagne für die bAV. Hier war das Ziel, möglichst viele Hürden zu beseitigen, damit das Thema jeden erreicht. Dazu hat HR digitale Flyer sowie Broschüren lanciert und während der Arbeitszeit Workshops sowie Einzelgespräche mit

fachkundigen Ansprechpartnern angeboten. Quartalsweise offeriert das Unternehmen vor Ort oder virtuell einen persönlichen Aktualitätsabgleich zu der eigenen Lebenssituation und setzt über die Website ein HR-Tool zur Vertragsverwaltung sowie Information ein. Am effektivsten zeigt sich jedoch das Kollegengespräch. „Wir fördern das explizit“, betont bAV-Expertin Hauerwaas: Sogenannte bAV-Champions erklären anderen Mitarbeitenden das ibidi-bAV-Konzept. Für Detailfragen stehen die fundierten Ansprechpartner bereit. Wie attraktiv eine bAV sein kann zeigen die hohen Abschlusszahlen. ibidi-bAV „Zukunft im Fokus“ überzeugte bereits im Anlaufmonat Oktober 2022 mit einer Abschlussquote von 28 Prozent. Heute liegt die Vertragsquote schon bei über 50 Prozent. ◀



Iris Hauerwaas, Valentin Kahl (beide ibidi)



Aus welchem Grund, sollte Ihrer Meinung nach, die Verbreitung der bAV in Deutschland gefördert werden?

Michael Seedorff,
Allianz Corporate Pension Advisors:

Zur Verminderung immer größer werdender Rentenlücken bietet die bAV durch steuerliche Anreize, attraktive institutionelle Konditionen und Arbeitgeberzuschüsse im allgemeinen deutliche Vorteile gegenüber der privaten Vorsorge. Die bAV hilft so, Altersarmut entgegenzutreten.



Warum unterstützen Sie den Deutschen bAV-Preis?

Christian Noltensmeyer,
R+V Lebensversicherung AG:

Wir sind überzeugt, dass die bAV als wichtiges Standbein der Altersversorgung nicht mehr wegzudenken ist. Wir freuen uns, dass sie durch den Deutschen bAV-Preis die Aufmerksamkeit erhält, die sie verdient und wir dies als Sponsor unterstützen dürfen.



Aus welchem Grund, sollte Ihrer Meinung nach, die Verbreitung der bAV in Deutschland gefördert werden?

Albrecht Bassewitz,
Swiss Life Asset Managers:

Zwei Gründe stehen hier im Fokus: In Zeiten des demografischen Wandels gerät die gesetzliche Rente immer mehr unter Druck. Die bAV trägt dazu bei, die Versorgungslücke im Alter zu schließen, um ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Gleichzeitig stellt eine attraktive bAV einen entscheidenden Benefit dar und kann zu neuen Mitarbeitenden führen bzw. bestehende halten.



Was wünschen Sie dem bAV-Preis für die nächsten 10 Jahre?

Christof Quiring, Fidelity:

Auch in Zukunft würdige Preisträger, die sich mit Enthusiasmus und Engagement für ihre Mitarbeitenden einsetzen.



Aus welchem Grund, sollte Ihrer Meinung nach, die Verbreitung der bAV in Deutschland gefördert werden?

Michael Höhnerbach,
adesso benefit solutions GmbH:

Die bAV ist ein wichtiger Teil unseres Dreisäulenmodells der Alterssicherung. Leider ist die Säule deutlich schwächer als in anderen Industrieländern. So hat etwa nur jeder zweite Beschäftigte (ohne öffentlichen Dienst) einen Anspruch auf eine bAV. Besonders im Mittelstand ist der Bedarf noch groß. Eine Förderung der bAV ist unabdinglich, um die Verbreitung und den Umfang der Leistung zu steigern.

Partner:



Dr. Michael Höhnerbach,
Geschäftsführer

adesso benefit solutions GmbH
Adessoplatz 1
44269 Dortmund

michael.hoehnerbach@adesso.de



Martin Katheder,
Managing Director

Allianz Corporate Pension Advisors
c/o Allianz Pension Consult GmbH
Marienstraße 50
70178 Stuttgart

martin.katheder@allianz.de



Michael Seedorff,
Managing Director

Allianz Corporate Pension Advisors
c/o Allianz Global Investors GmbH
Seidlstraße 24-24a
80335 München

michael.seedorff@allianzgi.com



Jochen Prost,
Leiter bAV Vertriebsunterstützung

Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.
Alte Leipziger-Platz 1
61440 Oberursel

jochen.prost@alte-leipziger.de



Christof Quiring,
Head of Workplace Investing

Fidelity International
Kastanienhöhe 1
61476 Kronberg im Taunus

christof.quiring@fil.com



Christian Remke,
Sprecher der Geschäftsführung

Metzler Pension Management GmbH
Untermainanlage 1
60329 Frankfurt am Main

cremke@metzler.com



Christian Noltensmeyer,
Leiter Makler- und
Großkundenmanagement bAV

R+V Lebensversicherung AG
Raiffeisenplatz 2
65189 Wiesbaden

Christian.Noltensmeyer@ruv.de



Albrecht Bassewitz,
Head Investment & Pension Solutions

Swiss Life Asset Managers Luxembourg
Niederlassung Deutschland
Darmstädter Landstraße 125
60598 Frankfurt am Main

albrecht.bassewitz@swisslife-am.com

Initiatoren:



Förderer:



Partner:



Medienpartner:


Herausgeber
und Redaktion:


Impressum

Verantwortlicher Redakteur dieser Ausgabe:

Goran Culjak

Telefon: 0 69 75 91-31 33

E-Mail: goran.culjak@faz-bm.de

Internet: www.compbenmagazin.de

Verlag:

F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe, Pariser Straße 1, 60486 Frankfurt am Main, Geschäftsführung: 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: 0 69 75 91-21 43

E-Mail: christian.augsburger@faz-bm.de

Jahresabonnement:

Bezug kostenlos, Erscheinungsweise: sechsmal pro Jahr

Layout:

Sandra Reich

Strategische Partner:

BANSBACH GmbH; Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft; Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft; Generali Deutschland AG; Korn Ferry; hkp/// Group; Kienbaum Management Consultants GmbH; Mercer Deutschland GmbH; Sodexo Pass 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 COMP & BEN-Magazins übernehmen Verlag und Redaktion keine Gewähr.