

COMP & BEN

DAS ONLINEMAGAZIN FÜR VERGÜTUNG

by **Personalwirtschaft**

- Porträts der sieben prämierten Unternehmen
- Preisverleihung mit Präsenzveranstaltung im KaDeWe am 19. März 2024
- Soziale Verantwortung der Unternehmen steigt
- Interview mit Dr. Thomas Jasper, WTW, und Martin Eisele, Uniper

Sonderausgabe
anlässlich der Verleihung des
Deutschen bAV-Preises 2024





Goran Culjak
Redakteur
F.A.Z. Business Media

Liebe Leserinnen und Leser,

zum elften Mal haben MCC und WTW innovative und kreative Projekte im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge mit dem „Deutsche bAV-Preis“ gekürt. In den Kategorien „Großunternehmen“ und „Kleine und mittlere Unternehmen“ (KMU) haben die Initiatoren erneut deutsche Arbeitgeber ausgezeichnet, die mit ihrer bAV-Strategie zukunftsweisend sind und die Jury zu überzeugen wussten. Die Entscheidung war nicht einfach. Das zeigt sich darin, dass die Jury in diesem Jahr außerplanmäßig zwei dritte Plätze im KMU-Segment vergeben hat. Die bAV wird für Unternehmen ein immer stärkeres Argument bei der Gewinnung neuer Talente. Zugleich steigt die soziale Verantwortung und das Vertrauen in das Personal wird gestärkt. Die Förderung der bAV ist somit auch ein Akt der Fürsorge und eine strategische Investition in die Belegschaft.

Ihr

Goran Culjak

bAV-Modelle – krisenfest und zukunftssicher aufgestellt 3

Interview mit Dr. Thomas Jasper, Retirement Leader Western Europe, WTW, und Martin Eisele, Senior Vice President Pension Asset & Liability Management, Uniper

1. Preis in der Kategorie Großunternehmen 6

Robert Bosch Krankenhaus

2. Preis in der Kategorie Großunternehmen 7

ZF Friedrichshafen

3. Preis in der Kategorie Großunternehmen 8

Wintershall Dea

1. Preis in der Kategorie Kleine und mittlere Unternehmen 9

Flossbach von Storch

2. Preis in der Kategorie Kleine und mittlere Unternehmen 10

Into Green Future

3. Preis in der Kategorie Kleine und mittlere Unternehmen 11

AeroLogic

3. Preis in der Kategorie Kleine und mittlere Unternehmen 12

REWE Matthias Härzschel

Zitate 13

Partner des Deutschen bAV-Preises 14

Impressum 15

BAV-MODELLE – KRISENFEST UND ZUKUNFTSSICHER AUFGESTELLT

Interview mit Dr. Thomas Jasper, Retirement Leader Western Europe, WTW, und Martin Eisele, Senior Vice President Pension Asset & Liability Management, Uniper

Der Gesetzgeber will die bAV attraktiver machen. In den Unternehmen spielt die Betriebsrente wieder eine größere Rolle. Herr Dr. Jasper, ist die Bedeutung des bAV-Preises damit auch höher?

Thomas Jasper: Es wäre schön, wenn wir hier noch mehr praxisrelevante Impulse von Seiten der Regierung bekommen könnten. So ein Impuls ist das Sozialpartnermodell im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Auch wenn es bereits einige Projekte im Markt gibt, fehlt doch noch der große Durchbruch. Aber zu Ihrer konkreten Frage. Ich glaube, der Deutsche bAV-Preis hat seit seiner Gründung mit den vielen ausgezeichneten Projekten bereits gezeigt, dass die bAV eine große Bedeutung hat. Nachdem aber die Themen Alterssicherung bei den Mitarbeitenden einerseits und Wettbewerb um Arbeitskräfte bei den Unternehmen andererseits wichtiger denn je sind, überträgt sich das natürlich auf den Deutschen bAV-Preis.

Uniper hat im vergangenen Jahr den 1. Preis in der Kategorie der Großunternehmen gewonnen. Wie schauen Sie rückblickend auf die Bedeutung des bAV-Preises, Herr Eisele?

Martin Eisele: Der 1. Preis und damit die Auszeichnung durch eine sehr fachkundige Jury hat uns als ➤



In diesem Jahr hat die Jury den bAV-Preis gleich sieben Mal vergeben.

Projektteam, bestehend aus Group Finance & Investor Relations und HR, natürlich sehr gefreut. Damit wurde auch der von Uniper eingeschlagene Weg, die bAV zukunftsfähig und attraktiv aufzustellen, bestätigt. Zudem die Auszeichnung, dass unsere Pionierarbeit gewürdigt wurde – nach der Idee startete die Umsetzung des Modells auf der sprichwörtlich grünen Wiese, es gab wenige Anhaltspunkte, an denen man sich als Projektteam orientieren konnte.

Der bAV-Preis ist in die Kategorien Großunternehmen und KMU aufgeteilt. Warum unterscheiden Sie?

Jasper: Die Anforderungen an die bAV und deren Ausgestaltung für die Mitarbeitenden sind doch oftmals sehr unterschiedlich in diesen beiden Größenkategorien von Unternehmen ausgeprägt. Zudem sind die Möglichkeiten, vor allem in Bezug auf finanzielle Mittel, aber auch an Ressourcen, für ein international agierendes Großunternehmen deutlich größer, als dies bei einem eher kleinen mittelständischen Unternehmen der Fall ist. Und das wollten wir in den Preiskategorien abbilden, so dass auch die Voraussetzungen für die Bewertung und Preisverleihung ähnlich sind. Im Rückblick zeigt sich, dass wir damit viele großartige Projekte aus kleinen und mittelständischen Unternehmen würdigen konnten.

Wie belastend sind Inflation, Krieg und Konjunkturschwäche aktuell für die bAV?

Jasper: Wie für viele Unternehmen und Privatpersonen generell ist auch die bAV nicht ganz losgelöst von solchen externen Einflüssen. Allerdings haben sich die meisten Unternehmen in der bAV krisenfest aufgestellt



© WTW

„Der sehr starke Zinsanstieg der letzten Jahre hat zu deutlicher Entlastung auf der Passivseite und aufgrund der gefallen Verpflichtungen insgesamt zu besseren Bedeckungsquoten geführt.“

Dr. Thomas Jasper, WTW

und die Versorgungsangebote für die Mitarbeitenden zukunftssicher gemacht, so dass ich hier wenig Einfluss sehe. Kapitalmarktorientierte Zinsmodelle und eine Kapitalanlage, die an der Langfristigkeit der bAV ausgerichtet ist, sind hier aus meiner Sicht ganz wesentliche Stichworte.

Die EZB und andere Zentralbanken haben mit Zinssenkungen begonnen. Wie wirkt sich das auf die bAV und die Unternehmen aus?

Jasper: Der sehr starke Zinsanstieg der letzten Jahre hat zu deutlicher Entlastung auf der Passivseite und aufgrund der gefallen Verpflichtungen insgesamt zu besseren Bedeckungsquoten geführt oder im Falle der Innenfinanzierung die Unternehmensbilanzen entlastet. Eine Besonderheit stellt sicherlich das Jahr 2022 dar, wo aufgrund der zu Jahresbeginn noch bestehenden Negativzinsen und des dann rasanten Zinsanstiegs im zweiten Halbjahr die Deckungsvermögen sowohl im Anleihen- als auch Aktienbereich parallel gelitten haben.

Ab diesem Zeitpunkt konnten aber Anleger wieder Gelder zu höheren Kupons oberhalb der durchschnittlichen Rechnungszinsen anlegen und somit eine Risikoreduzierung in den Deckungsvermögen erreichen.

Uniper ist der erste Konzern, der zusammen mit zwei Gewerkschaften eine reine Beitragszusage (rBZ) an den Start gebracht hat. Was sind die wesentlichen Elemente Ihres Sozialpartnermodells (SPM)?

Eisele: Die bAV hat bei Uniper einen hohen Stellenwert und wird regelmäßig weiterentwickelt. Ziel war es, eine moderne Zusage anzubieten, welche die attraktiven Beiträge Unipers mit der Möglichkeit der Partizipation an einer chancenorientierten Kapitalanlage kombiniert und dadurch den Aufbau eines Kapitalstocks erlaubt. Die Möglichkeiten im SPM bieten genau dies. Eines der Kernelemente unseres Modells ist die Einarbeitung des sogenannten Sicherheitsbeitrags. Das BetrAVG sieht vor, dass zur Absicherung der reinen Beitragszusage ein Sicherheitsbeitrag im Tarifvertrag vereinbart werden soll – aber eben nicht muss. Rentenzahlungen in der reinen Beitragszusage können schwanken (können erhöht werden, können aber auch sinken). Sollten, etwa durch eine negative Portfolioentwicklung, die Renten abgesenkt werden müssen, so kann diese Leistungskürzung durch die Verwendung des arbeitgeberfinanzierten Sicherheitsbeitrags gemindert werden. Insofern erfüllt der Sicherheitsbeitrag die Funktion einer Absicherung, ohne jedoch eine Garantie mit den entsprechenden bilanziellen Konsequenzen darzustellen. In unserem Modell ist ein Mechanismus vorgesehen, welcher eine effiziente Verwendung des Sicherheitsbeitrags ermöglicht. ➤



„Durch den Wegfall von Garantien einerseits und der Beitragsleistung als einzige finanzielle Verpflichtung andererseits entfallen aus Sicht des Arbeitgebers die langfristigen bilanziellen Folgewirkungen.“

Martin Eisele, Uniper

Wird der Sicherheitsbeitrag aber nicht benötigt und wächst der aus den Sicherheitsbeiträgen gebildete Puffer über eine sogenannte Obergrenze hinaus, so werden weitere Sicherheitsbeiträge an die aktiven Versorgungsberechtigten nach Köpfen aufgeteilt – aus unserer Sicht effizient und eine Erhöhung der Generationengerechtigkeit innerhalb des SPM.

Wie hat sich das SPM entwickelt?

Eisele: Im Januar 2023 startete unser Modell für neue Mitarbeitende, seither fließen die ersten Beiträge. Im April 2023 hatten die Bestandsmitarbeitenden bei Uniper die Möglichkeit, mit zukünftigen Beiträgen in die rBZ zu wechseln, und hier war uns Flexibilität wichtig: Die Mitarbeitenden konnten das Wechselangebot getrennt für die arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Beiträge wahrnehmen – also nur mit einer Beitragsart in die rBZ wechseln, mit beiden Beitragsarten oder komplett in einem der Altsysteme verbleiben. Dem Wechselangebot waren unterschiedliche Informationsformate vorange-

gangen, von Onlinesessions über Vor-Ort-Informationsveranstaltungen in unseren Kraftwerken bis zur Erstellung einer Informationsseite in unserem Intranet sowie einer extern zugänglichen Website.

Wie sehen Sie die Entwicklungsmöglichkeiten des SPM?

Jasper: Sechs Jahre nach Einführung des SPM als reine Beitragszusage fällt das Zwischenfazit für mich gemischt aus. Während in einigen Branchen entsprechende Tarifverträge vereinbart wurden, ist für viele Unternehmen und Beschäftigte der Zugang zu einem SPM weiterhin nicht möglich. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Die konsequente Kapitalmarktbindung sowie das Garantieverbot, vereint mit der Einbindung der Tarifparteien, bedeuten einen wahren Paradigmenwechsel in der deutschen bAV-Landschaft, der diverse Neupositionierungen sowohl auf Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite erfordert. Eine Herausforderung für Unternehmen ist sicherlich neben dem Zugang zu einem SPM auch die Integration eines SPM in bestehende bAV-Systeme. Wenn diese Schwierigkeiten gelöst werden, gibt es weiterhin viel Potential für das SPM. Aber es lohnt sich auch weiterhin ein Blick auf bestehende Alternativen. Auch in klassischen Direktzusagen oder Pensionsfonds lässt sich eine konsequente Kapitalmarktbindung umsetzen, die auch die Auszahlungsphase einschließt – als Rate mit Überschusszuweisung oder, analog zum SPM, als lebenslange Fondsrente im Pensionsfonds.

An welchen Stellschrauben wollen Sie nachjustieren?

Eisele: Momentan sehen wir keinen direkten Anpassungsbedarf. Unsere rBZ funktioniert so, wie es von uns

geplant war. Auch die Arbeit im Sozialpartnerbeirat hat sich seit dem Start unseres SPM bewährt. Für die Verbreitung der rBZ wäre es vermutlich hilfreich, wenn die diskutierten und zum Teil angekündigten Gesetzesänderungen, zum Beispiel zur Einschlägigkeit von Tarifverträgen, umgesetzt und gegebenenfalls die Regelungen zur begrenzten Steuerfreiheit angepasst würden. Viele Unternehmen denken über die bAV nach.

Welchen Ratschlag können Sie KMUs geben?

Eisele: Die reine Beitragszusage ermöglicht es Arbeitgebern, eine moderne bAV mit attraktiven Beiträgen anzubieten. Durch den Wegfall von Garantien einerseits und der Beitragsleistung als einzige finanzielle Verpflichtung andererseits entfallen aus Sicht des Arbeitgebers die langfristigen bilanziellen Folgewirkungen, wie dies bei garantiebasierten Zusagen der Fall ist. Die vertragliche Grundlage bildet ein Tarifvertrag, Arbeitgeber sollten frühzeitig den Kontakt zu Gewerkschaften und der Mitbestimmung aufnehmen und ein gemeinsames Zielbild für die reine Beitragszusage formulieren. Darunter fallen beispielsweise der geplante Geltungsbereich, Personenkreis, Wahlmöglichkeiten, eine Beitragsstaffel oder auch die Kombination mit der Abbildung von Invaliditäts- und Todesfallleistungen. Weiter sollte genug Zeit eingeplant werden, sowohl für die Abstimmung zwischen den Tarifvertragsparteien als auch für die Kommunikation mit den Mitarbeitenden. ◀

Das Interview führte Goran Culjak.

1. PREIS IN DER KATEGORIE GROSSUNTERNEHMEN

ROBERT BOSCH KRANKENHAUS

Die Robert Bosch Krankenhaus GmbH (RBK) ist ein von der Robert Bosch Stiftung getragenes Krankenhaus am Bosch Health Campus in Stuttgart mit rund 3.000 Mitarbeitenden. Seit 1978 zählt das RBK, ein Krankenhaus der Zentralversorgung mit Funktionen der Maximalversorgung, zu den akademischen Lehrkrankenhäusern der Universität Tübingen.

Das neue Betriebsrentenkonzept stellt eine umfassende Neuordnung der bAV mit Beendigung des Future Service der Altversorgung und Einführung der Zukunftsversorgung für Neueintritte und Bestandsmitarbeitende dar. Nach einer Substanzerhaltungsanalyse im Jahr 2020 wollte das RBK das bisherige Defined-Benefit-Modell auf eine weitgehend kapitalmarktorientierte Defined-Contribution-Lösung umstellen. Die Neukonzeption der Zukunftsversorgung beinhaltete den WTW-Pensionsfonds für die Fondsrente und zusätzlich die Dotierung über ein CTA. Um das bAV-System wie geplant umstellen zu können, hat das Projektteam den Betriebsrat umfassend informiert. Dessen grünes Licht war für die Umsetzung der kapitalmarktorientierten Verrentung im WTW-Pensionsfonds aufsichtsrechtlich aber nicht ausreichend. Dazu brauchte es noch eine tarifpartnerschaftliche Zustimmung. Zusammen mit dem Marburger Bund, der einen wesentlichen Teil der Belegschaft des RBK präsentiert, konnte die Implementierung erfolgen: Die administrati-

ve Umsetzung der RBK-Zukunftsversorgung mit Einführung einer Portallösung wurde zum 1. Januar 2023, und zwar rückwirkend zum 1. Januar 2022, produktiv geschaltet. Die Bilanz konnte dadurch entsprechend entlastet werden.

Nunmehr leistet das RBK im Rahmen der RBK-Zukunftsversorgung einen attraktiven Beitrag in Höhe des bisherigen Finanzierungsbetrags mit zusätzlicher Risikoabsicherung und bildet ein kapitalmarktorientiertes Plandesign mit Lifecycle ab. Eine besondere Herausforderung bei der Neugestaltung war die Umsetzung einer

kapitalmarktorientierten Verrentung im WTW-Pensionsfonds. Bei dieser Verrentung werden die Startrenten auf Basis eines nachhaltig erzielbaren Kapitalmarktzinses festgelegt. Die Renten können mit Blick auf den Anlageerfolg dann nach oben oder unten durch den WTW-Pensionsfonds angepasst werden. Die reduzierten Garantien bieten die Möglichkeit, die Chancen des Kapitalmarkts gezielt zu nutzen. Die vollständige Ausfinanzierung ist aufgrund einer Kombination aus Pensionsfonds und CTA möglich. Für die Mitarbeitenden bleibt durch eine Mindestgarantie des RBK das Risiko von abgesenkten Renten begrenzt.

Die Neuausrichtung der bAV haben die Mitarbeitenden und der Betriebsrat positiv aufgenommen, berichtet Frank Kohler, Kaufmännischer Geschäftsführer der RBK GmbH. Neben den flexiblen Auszahlungsoptionen kam die Möglichkeit der individuellen Entgeltumwandlung mit zusätzlichem Arbeitgeberzuschuss gut an. Eingeführt wurde die RBK-Zukunftsversorgung mit vielfältigen Kommunikationsmaßnahmen für die Mitarbeitenden. Im Rahmen von digitalen Informationsveranstaltungen, Betriebsversammlungen und der Nutzung eines digitalen Postfachs konnte das gesteigerte Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema bAV deutlich wahrgenommen und auf die Anliegen eingegangen werden, heißt es aus dem Management. ◀



Frank Kohler und Helmut Schneider

©WTW

2. PREIS IN DER KATEGORIE GROSSUNTERNEHMEN

ZF FRIEDRICHSHAFEN

Der Technologiekonzern ZF Friedrichshafen AG hat mit der „ZF Vorsorge“ das eigene bAV-Angebot modernisiert und digitalisiert. Heute nehmen 23.000 Beschäftigte am neuen Modell teil. Gleichzeitig profitiert der Arbeitgeber durch finanzielle Entlastungen. „Wir haben die bAV-Welt von ZF für Deutschland überarbeitet und alle Altzusagen darin einbezogen“, erklären Dieter Schorr, Director Risk and Pension Management, und Alexandra Liebhart, Projektleitung ZF Vorsorge. Die ersten Ideen für die neue „ZF Versorgungsordnung“ entstanden 2015. Nach mehreren Verhandlungsrunden konnten sich Arbeitgeber und Ge-

samtbetriebsrat darauf einigen. Die komplexe Implementierung begann 2020.

Der neue bAV-Plan stützt sich auf eine wertpapiergebundene Zusage in Form einer Direktzusage, also einer unmittelbaren Versorgungszusage. Die Beschäftigten entscheiden selbst und frei über ihre Teilnahme, für die sie mindestens 1 Prozent ihres Bruttogehalts in die Betriebsrente umwandeln müssen. Zudem zahlt der Arbeitgeber einen Matching-Beitrag. Dessen Höhe ist gesplittet in Anlehnung an die Entgeltumwandlung oberhalb und unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze. Je mehr Entgelt ein Beschäftigter umwandelt, desto höher ist auch das Matching des Arbeitgebers. ZF zahlt die Beiträge für die Betriebsrente in das unternehmens-eigene CTA, den „ZF Pension Trust“, ein. Das Kapital wird dort in drei Fonds angelegt, die altersabhängig in Bezug auf die einzelnen Anwärter sind und die entsprechend unterschiedliche Risikoprofile je nach Lebensalter haben. Die bAV-Zusage umfasst weitere Risikoleistungen, etwa Erwerbsminderungsleistungen und Hinterbliebenenleistungen. Die Beschäftigten können die Beitragshöhen und -zeiten sowie die Entgeltarten mit einzelnen Risikoleistungen flexibel kombinieren. Auch in der Auszahlungsphase können die Beschäftigten zwischen mehreren Optionen wählen. Möglich sind 20 Raten, zehn Raten, ein Einmalkapital, Rentenzahlungen oder

Kombinationen aus diesen Optionen. Die Einführung der neuen Versorgungsordnung innerhalb der Mitarbeiterschaft erfolgte in drei Schritten. Zunächst erhielten die Neueintritte und die unversorgten Beschäftigten des übernommenen Unternehmens TRW mit rund 8.200 Beschäftigten die Möglichkeit, in das neue bAV-System einzutreten. Im zweiten Schritt folgten rund 39.000 Bestandsmitarbeiter in Deutschland mit ihren Altzusagen. Alle Beschäftigten bekamen ein individuelles Angebot samt Transferrechnung und hatten dabei auch die Option, nicht zu wechseln und im alten System zu verbleiben. Im letzten Schritt wurden die 3.000 Mitarbeiter des zwischenzeitlich übernommenen Unternehmens WABCO einbezogen, so dass der Abschluss des Projekts bis 2023 dauerte.

Mit der neuen Versorgungsordnung verfolgte ZF mehrere Ziele. So wollte der Konzern in Deutschland eine gemeinsame bAV anstelle vieler Einzelpläne. Zudem sollten die unversorgten Beschäftigten der übernommenen Unternehmen eine bAV erhalten. Ein weiteres Ziel war, allen Beschäftigten eine moderne Altersversorgung mit flexiblen Wahlmöglichkeiten anzubieten. Auf der finanziellen Seite wollte der Konzern eine spürbare und nachhaltige Verbesserung der Bilanzkennzahlen erreichen. Finanzielle Risiken aus der bAV sollten reduziert und für das Unternehmen planbarer werden. ◀



Michael Obergasser (Betriebsrat) und Alexandra Liebhart

©WTV

3. PREIS IN DER KATEGORIE GROSSUNTERNEHMEN

WINTERSHALL DEA

Im Kern zeichnet sich das bAV-Modell des deutschen Gas- und Ölproduzenten Wintershall Dea durch eine innovative Ablösung mehrerer Pensionskassen- und Direktzusagen aus. Hervorzuheben ist die fondsakzesorische Direktzusage in Kombination mit einer DC-Berufsunfähigkeitsabsicherung. DC steht dabei für Defined Contribution, einen beitragsorientierten Altersvorsorgeplan. Mit dieser Umstellung ist es gelungen, die Chancen des Kapitalmarkts für alle Mitarbeitenden zu nutzen und gleichzeitig für das Unternehmen, so weit wie möglich, lediglich DC-Risiken einzugehen. Eine „Quasi-Opt-out“-Logik für Bestandsmitarbeitende und Neueintritte und die mitarbeitergruppenübergreifende Möglichkeit zur zusätzlichen Entgeltumwandlung in das neue, kapitalmarktorientierte Modell schafften eine deutlich stärker vereinheitlichte Versorgungslandschaft.

Die Neuordnung der bAV umfasste verschiedene Maßnahmen. Für Neueintritte wurde eine fondsakzesorische Direktzusage mit Beitragsgarantie eingeführt, die attraktive Alters- und Risikoleistungen bietet. Zudem wird eine BU-Absicherung ohne Gesundheitsprüfung ermöglicht. Im Rahmen komplexer Verhandlungen mit dem Betriebsrat und der Industriegewerkschaft BCE wurde für Bestandsmitarbeitende ein Pensionskassentarif (Karrieredurchschnittsplan) durch eine quasi inhaltsgleiche Direktzusage ersetzt, während der zweite

Pensionskassentarif (Überschusstarif) mit Garantiezins durch ein „schwankendes“ DC-Neusystem abgelöst wurde. Diese Änderungen beinhalteten eine Umstellung von Netto- auf Brutto-Entgeltumwandlung. „Besonders hervorzuheben im Rahmen des sehr komplexen Projekts zum Übergang von der alten in die neue Pensionswelt sind die Einholung einzelvertraglicher Zustimmungen bei Bestandsmitarbeitenden für die Umstellung zur neuen Brutto-Entgeltumwandlung und die erfolgreiche Integration vieler Auslandsentsandter in die neue Lösung“, schreibt die Jury in ihrer Erklärung.

Ziel des Versorgungssystems ist es, dass die Mitarbeitenden von Wintershall Dea die Betriebsrente besser verstehen, stärker nutzen und höher schätzen. Die Matching-Logik und die Kapitalmarktorientierung leisten hierbei einen entscheidenden Beitrag. Das Unternehmen hat so seine Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber deutlich gesteigert. Eine annähernd 100-prozentige Teilnahmequote spricht für sich. Die transparente Portallösung und insbesondere die neue Berufsunfähigkeitsabsicherung ohne Gesundheitsprüfung bis zum Alter von 67 Jahren sind wichtige Treiber der Mitarbeitendenzufriedenheit. Aber auch die Chancen des Kapitalmarkts werden aus Renditesicht sehr geschätzt.

Als „Lessons learned“ ist demnach entscheidend, eine klare Vorstellung der eigenen Ziele und ein umfas-

sendes Bild von möglichen Lösungen zu entwickeln. Die Zusammenarbeit mit professionellen und neutralen Beraterinnen und Beratern – auch in den Verhandlungen mit dem Betriebsrat – hat sich in diesem, oft sehr speziellen Feld als eines der wesentlichen Erfolgskriterien erwiesen, heißt es von Wintershall Dea.

Hinweis der Redaktion: Die Anteilseigner von Wintershall Dea (BASF und LetterOne) und Harbour Energy plc (Harbour) haben im Dezember 2023 vereinbart, das E&P-Geschäft von Wintershall Dea an Harbour zu übertragen. ◀



Carsten Bühl und Antja Seitz

1. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

FLOSSBACH VON STORCH

Die Flossbach von Storch AG ist ein unabhängiger Vermögensverwalter mit Sitz in Köln. Neben der privaten Vermögensverwaltung bietet die Gesellschaft auch Publikumsfonds an und übernimmt Mandate von institutionellen Kunden. Altersvorsorge ist somit Teil des Geschäfts von Flossbach von Storch. Etwa 350 Mitarbeiter beschäftigt das Unternehmen.

„Der Flossbach von Storch AG ist es gelungen, durch die Einführung einer chancenreichen wertpapiergebundenen Direktzusage ihre Kernmarke in der bAV zu verankern“, so die Jury. Neben dem Arbeitgeberzuschuss steht das bAV-Modell für ein hohes Maß an Nachvollziehbarkeit, eine einfache Bedienung sowie langfristig attraktive Renditechancen. Rund 95 Prozent der Belegschaft nehmen an der bAV teil. Es komme sogar vor, so Michael Wiese, Direktor bAV bei Flossbach von Storch, dass neue Mitarbeiter die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung noch vor ihrem Arbeitsvertrag unterschrieben. Der bAV-Preis ist für Wiese eine hervorragende Möglichkeit, um innovativen bAV-Konzepten Aufmerksamkeit und im besten Falle Nachahmer zu verschaffen: Die bAV kann erheblich dazu beitragen, die wirtschaftliche Unabhängigkeit in der Gesellschaft zu fördern.

Für die Geschäftsführung war es wichtig, dass jeder Beschäftigte die Entwicklung seiner angesparten Beiträge mitverfolgen kann. Daher ermöglicht eine App jeder-

zeit den Blick ins persönliche Depot. Jeder sieht, wie und wo er investiert ist. Auch für die Personalabteilung sind die bAV-Lösungen dank einer Software stets einfach verwaltbar sowie einsehbar. Das Herz der bAV – wie sollte es bei einem Vermögensverwalter anders sein – ist die Kapitalanlage selbst. Die Beiträge werden global gestreut am Kapitalmarkt investiert. Dabei setzt die Gesellschaft primär auf Aktien und damit auf das langfristige Renditepotential dieser Anlageklasse. Weil das Unternehmen vom Erfolg des Konzepts überzeugt ist, gibt es auch einen signifikanten Arbeitgeberbeitrag. Zudem garantiert



Gabriel Kolaczewitz, Blerta Vienken und Thomas Jasper (WTW)

Flossbach von Storch zum Ende der Laufzeit mindestens den Nominalwert aller eingezahlten Beiträge. Als Partner fungiert die Adesso Benefit Solutions GmbH. Sie ist in Kooperation mit der Personalabteilung für die Erstellung der arbeitsrechtlichen Dokumente sowie die Entwicklung der Administrationssoftware zuständig. Und auch über den gesamten bAV-Lebenszyklus leistet Adesso Unterstützung in der Administration.

Zu den künftigen Herausforderungen des bAV-Konzepts zählt selbstverständlich die Kapitalanlage, die regelmäßig justiert werden muss. Daher kontrolliert das Investmentteam die Kapitalanlage fortlaufend. Daneben ist die Belegschaft insbesondere an Verbesserungen und Weiterentwicklungen der App interessiert.

Ende 2023 hat Flossbach von Storch das prämierte bAV-Konzept auch für Firmenkunden geöffnet. Verantwortungsbewusste Unternehmer können ihren Mitarbeitern somit dieselbe ausgezeichnete wertpapiergebundene Direktzusage anbieten, die der Kölner Vermögensverwalter für seine eigenen Mitarbeiter verwendet. Dabei hat der jeweilige Arbeitgeber zahlreiche Wahlmöglichkeiten etwa hinsichtlich der Anlagestrategie oder des Niveaus der garantierten Beiträge. Gleichzeitig können (Gesellschafter-)Geschäftsführer die Lösung auch für sich selbst zur Bonusumwandlung oder für das regelmäßige Ansparen einsetzen. ◀

2. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

INTO GREEN FUTURE

Die private Altersvorsorge gewinnt auch bei Jüngeren an Bedeutung. Die in Emden ansässige Into Green Future GmbH (I2GF) ist eine Ausbildungsinitiative, bei der sich vier große Unternehmen – Northland Power, Omexon, Orsted und Statkraft – aus dem Bereich der erneuerbaren Energien zusammengeschlossen haben. Aufgabe der 2023 gegründeten Gesellschaft ist es, die zukünftigen Fachkräfte für die Energiewende auszubilden. Das Unternehmen bildete im ersten Ausbildungsjahrgang 13 junge Menschen zum/zur Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik aus. Neben den fachlichen Qualifi-

kationen ist es Geschäftsführer Jens Thomas besonders wichtig, einen guten kollegialen Umgang miteinander zu erleben. Im Vordergrund steht die vorbildliche Übernahme von Verantwortung, sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite.

Das vom Unternehmen eingeführte umfangreiche Absicherungspaket für Mitarbeitende umfasst eine betriebliche Krankenzusatzversicherung, eine Berufsunfähigkeitsversicherung sowie eine Altersversorgung als arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung. Außerdem erhält jede und jeder Auszubildende ein individuelles Gesundheitsbudget von 300 Euro, für bestimmte Leistungen im Bereich Arznei-, Hilfs- und Heilmittel. Alle Versicherungsbausteine werden zu 100 Prozent vom Arbeitgeber finanziert und können unter bestimmten Umständen nach Ausbildungsende bei den Trägerunternehmen weitergeführt werden. „Als Ausbildungsbetrieb im Bereich erneuerbarer Energien übernimmt Into Green Future mit der I2GF-Versorgung in vorbildlicher Weise besondere Verantwortung gegenüber der jüngeren Generation“, heißt es von der Jury. Folgerichtig ist für die Versorgung auch eine ESG-Zertifizierung angestrebt.

Für die Gestaltung des Vorsorgekonzepts hat sich I2GF von der GGW Versorgungsmanagement GmbH beraten lassen. Der Vorsorgeplan ist dabei passgenau auf das Berufsbild und die Altersstruktur der Auszubil-

denden und Ausbilder abgestimmt. So sind die arbeitgeberfinanzierten Versicherungen für junge Menschen wichtig. Eine Berufsunfähigkeitsabsicherung ist üblicherweise für Versicherungsnehmer aus technischen Berufen sehr teuer und für Auszubildende damit häufig nicht finanzierbar. Durch die Bündelung der Versicherungen in Gruppenverträgen können so über alle Policen hinweg sehr attraktive Konditionen angeboten werden.

Als Unternehmen aus dem Bereich der erneuerbaren Energien wird das Thema Nachhaltigkeit naturgemäß großgeschrieben. Für Unternehmenschef Thomas steht nicht nur saubere und nachhaltige Energieversorgung im Vordergrund, sondern auch ein „nachhaltiger“ Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: „Für uns spielt eine gute bAV hierbei eine entscheidende Rolle, gerade weil der Großteil unserer Belegschaft erst am Anfang ihres beruflichen Werdegangs steht und das Thema bei den meisten noch keine große Priorität hat.“ Hier sieht sich I2GF in der Pflicht, mit dem Vorsorgepaket eine gute Grundlage für spätere Zeiten zu legen. Außerdem erhofft sich das Unternehmen eine langfristige Bindung. Zusammen mit weiteren Benefits wird die angebotene bAV „sehr gut“ von der Belegschaft angenommen. Die Auszubildenden erkennen, dass eine frühe Altersvorsorge immer wichtiger wird. Außerdem sind die Eltern froh, ihre Kinder gut abgesichert zu wissen. ◀



Jens Thomas

©WTV

3. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

AEROLOGIC

Egal ob Chicago, Bangkok oder Singapur: Täglich bringen die Piloten der Frachtfluggesellschaft AeroLogic Güter an Ziele in Asien und den USA. Im vergangenen Jahr lieferte das Joint Venture, das zu jeweils 50 Prozent zu DHL Express und der Lufthansa Cargo gehört, nun auch für seine Angestellten: AeroLogic führte eine betriebliche Altersversorgung (bAV) für seine rund 700 Flugzeugführer ein. Das 2007 gegründete Logistikunternehmen mit Sitz am Flughafen Leipzig/Halle möchte mit dem neuen Konzept als Arbeitgeber attraktiver werden. Dabei haben die Sachsen nicht nur Jüngere im Blick, bei denen die Altersvorsorge vermehrt an Bedeutung gewinnt, sondern vor allem älteres Bestandspersonal. Die Sachsen setzen in ihrer bAV auf individuelle Gestaltungsmöglichkeiten seitens der Arbeitnehmer. Ganz grundsätzlich erfolgt die Berechtigung zur bAV über einen Eigenbeitrag der Mitarbeiter. Das stärkt die Eigenvorsorge und ist Grundlage für die Umsetzung der bAV durch eine rückgedeckte Unterstützungskasse. „Wir möchten mit unserer bAV-Lösung die Chancen des Kapitalmarkts und die Chancen der gesetzlichen Rentenversicherung konsequent nutzen“, erklärt Tina Böttcher, Head of HR bei AeroLogic.

Dabei widmete sich die Fluggesellschaft zusammen mit der Consulting-Firma WTW, die das gesamte Projekt begleitete, einer Herausforderung in der Branche: Piloten im gewerblichen Luftverkehr dürfen nicht älter

als 65 Jahre sein. In der Folge müssen ehemalige Piloten meist Abschläge bei der gesetzlichen Rente mit 67 hinnehmen. Diese Einbußen federt AeroLogic dadurch ab, dass im neuen bAV-Konzept ältere Arbeitnehmer jenseits der 50 zwischen einem 1-prozentigen Anteil der Arbeitgeberleistung und einer einmaligen Ausgleichszahlung der Deutschen Rentenversicherung (DRV) wählen können. Dadurch werden die Versorgungslücken in der Altersvorsorge, die durch die gesetzliche Beschränkung des gewerblichen Pilotenalters entstehen, geschlossen. „Vor allem bei älteren Mitarbeitenden, bei denen der Ka-

pitalmarkt seine Vorteile nicht voll entfalten kann, kann so eine werthaltige Versorgung erreicht werden“, erklärt Senior Managerin Böttcher. Auch die Jury des Deutschen bAV-Preises zeigte sich überzeugt von dem Konzept. Abgeleitet aus der HR-Strategie habe das Frachtunternehmen für Piloten eine innovative Lösung entwickelt, um die Versorgungslücke bei Renteneintritt perfekt zu schließen.

Laut WTW betraten die Beteiligten beim Austausch mit der DRV und der Klärung der Rechtsfragen dabei „rechtliches Neuland“. Ebenso betonte WTW die konstruktive und transparente Kommunikation mit dem Tarifpartner ver.di. Anlässlich der Verleihung des Deutschen bAV-Preises rät AeroLogic, sich beim Thema bAV eng mit Mitarbeitern und Personalern auszutauschen. Außerdem sei es getreu dem Motto „Think outside the box“ sinnvoll, auch Möglichkeiten außerhalb klassischer Modelle zu bewerten.

Der bAV-Plan kommt an. „Das Feedback der Belegschaft ist positiv. Innerhalb kürzester Zeit wurde eine Teilnahmequote von 95 Prozent erreicht.“ Auch die Option der einmaligen Einzahlung werde „vielfach genutzt“, berichtet Böttcher. Sie ist sich dennoch bewusst, dass die Entwicklung der bAV bei AeroLogic weitergehen wird. Auch in den kommenden Jahren möchte das Unternehmen kontinuierlich am Konzept arbeiten. ◀



Tina Böttcher und Christin Kern

©WTW

3. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

REWE MATTHIAS HÄRZSCHEL

„REWE unterstützt dich auf dem Weg zum eigenen Supermarkt.“ Damit wirbt der Kölner Lebensmitteleinzelhändler auf seiner Karriereseite im Netz. Dieses Angebot hat auch Matthias Härzschel angenommen und in Leipzig seinen eigenen Laden eröffnet. Mit verschiedenen Kooperationsmodellen unterstützt der Konzern, „deinen REWE-Markt eigenverantwortlich mit deiner persönlichen Note zu führen“, heißt es. Das hat auch Unternehmer Härzschel gefallen und sich für das Partnerschaftsmodell entschieden. Dieses ist im deutschen Handel einzigartig. Für REWE ist der genossenschaftliche Grundgedanke die Basis für Selbständigkeit. Dabei bleiben Eigenkapital und Risiko überschaubar.

Alles hat mit der Gründung der REWE Matthias Härzschel OHG im Jahr 2023 angefangen. Die Kölner Zentrale kümmert sich von Anfang an um alle administrativen und organisatorischen Details. Das Mietmodell ermöglicht es, einen modernen Supermarkt zu attraktiven Konditionen zu betreiben. Die Verantwortung für die rund 60 Mitarbeitenden liegt bei Matthias Härzschel. Und der Kampf um Fachkräfte ist in der Branche bekanntlich groß. Für den Marktleiter waren die Motivation des Personals und ein „außergewöhnliches“ Benefitangebot von Anfang an wichtig, welches in der Region so nicht existiert. Neben dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und Sonderkonditionen bei Kraftfahrzeug-

und Sachversicherungen steht die betriebliche Altersvorsorge (bAV) im Mittelpunkt. Der Durchführungsweg ist die Direktversicherung. Die Kapitalanlage der Beiträge erfolgt in Fonds mit einer breiten Diversifikation am Kapitalmarkt. Markschef Härzschel beteiligt sich mit 50 Euro monatlich. Die Mitarbeiter müssen nichts dazugeben, sie dürfen aber. Das erhöht die Förderung noch einmal um 15 Prozent des Arbeitnehmeranteils. Als Berater hat Härzschel das „Team Leipzig“ der Deutschen Vermögensberatung hinzugezogen.

Mit dem umfassenden „Familienabsicherungsplan“ setzt der Leipziger REWE-Markt neue Maßstäbe in seiner Branche, die weit über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Mitarbeitende erhalten einen bedingungslosen und sofort unverfallbaren AG-Zuschuss zur Betriebsrente. Zudem wurden eine betriebliche Krankenzusatzversicherung eingeführt und der kostenlose Lohnkonto-Service als zusätzlicher Benefit angeboten. Mitarbeitende profitieren von einem kollektiven Angebot für ihre Familienangehörigen und erhalten individuelle Beratung zu Versicherungs- und Finanzthemen. Dies fördert das finanzielle Wohlergehen der Mitarbeitenden und sorgt für Mitarbeiterbindung. „Der REWE Matthias Härzschel OHG ist es in einem schwierigen Umfeld gelungen, mit der Einführung des ‚Familienabsicherungsplans‘ die Wertschätzung gegenüber allen Mitarbeiten-

den im unteren Lohnniveau erlebbar zu machen“, so die Jury. Der Deutsche bAV-Preis hat in den vergangenen Jahren immer wieder eindrucksvoll gezeigt, wie vielfältig die Möglichkeiten für die bAV sind und wie gut Unternehmen es schaffen, die Altersversorgung ihrer Mitarbeitenden zu fördern und gleichzeitig ihre Personalstrategie zu unterstützen. Die Betriebsrente ist bereits heute ein wichtiger Hebel für die Mitarbeiterbindung. Auch das Feedback von Härzschels Belegschaft in Leipzig ist positiv. Die Durchdringung des bAV-Konzepts liegt bei 94 Prozent. ◀



Matthias Härzschel



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

Rene Wördemann,
ERGO Group AG:

In Zeiten des drückenden Fachkräfte- und Mitarbeitermangels ist in der bAV ein wichtiger Mehrwert vorhanden, durch den Unternehmen Mitarbeiter nachweislich gewinnen, binden und deren Motivation steigern. Damit erhöhen sie ihre Wettbewerbsfähigkeit. Für die Mitarbeitenden bietet bAV die Möglichkeit, elementare Versorgungsbausteine zu günstigen Konditionen und einfacher Aufnahme zu erhalten. Hierfür bietet der bAV-Markt vielfältige Angebote. Im großen Zusammenhang kann die Förderung der bAV auch dazu beitragen, die staatliche Rentenversicherung zu entlasten und somit langfristig die Finanzierbarkeit des Rentensystems zu sichern.



Welchen Stellenwert hat die bAV im Vergleich zu anderen Benefits?

Christof Quiring,
Fidelity International:

Die bAV in Deutschland ist unerlässlich zum Schließen der Rentenlücke. Ohne eine innovative, kapitalmarktorientierte Altersvorsorge werden die meisten Arbeitnehmer hierzulande in Zukunft keine ausreichenden Renten erhalten. Leider ist der Stellenwert der bAV bei den Arbeitnehmern noch nicht dort, wo er sein sollte. An der Transparenz und Kommunikation sollten Unternehmen und Anbieter gemeinsam arbeiten.



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

Christian Noltensmeyer,
R+V Allgemeine Versicherung AG:

Allein mit der gesetzlichen Rentenversicherung kann keine auskömmliche Altersversorgung erreicht werden. Daher ist die Stärkung der privaten und insbesondere der betrieblichen Altersversorgung unverzichtbar, um einer drohenden Altersarmut entgegenzuwirken.



Welchen Stellenwert hat die bAV im Vergleich zu anderen Benefits?

Katharina Puchowski,
Alte Leipziger Lebensversicherung:

Eine bAV bietet sowohl für ein Unternehmen als auch für die Mitarbeitenden viele Vorteile, dadurch ist die bAV ein zentraler Baustein eines attraktiven Benefit-Modells. Im Unterschied zu anderen Benefits hat die bAV einen klaren Fokus auf die finanzielle Absicherung der Mitarbeitenden etwa im Ruhestand. Damit erreicht die bAV eine langfristige Wirkung mit einem hohen Sicherheitsgefühl. Wird dies zum Beispiel mit einer betrieblichen Krankenversicherung kombiniert, entsteht ein erlebbares Benefit-Modell, welches bei den Mitarbeitenden zu einer Steigerung der Motivation und zu einer höheren Verbundenheit zum Unternehmen führt, was wiederum einen Vorteil für das Unternehmen bedeutet.



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

Fabian von Löbbecke,
HDI Lebensversicherung:

Vorsorge tut not, das gilt nahezu für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – in allen Branchen und über alle Berufsgruppen hinweg. Die aktuelle Rentnerstudie von HDI belegt: Drei von vier befragten Rentnerinnen und Rentnern müssen schon heute Abstriche im Lebensstandard hinnehmen, und 61 Prozent bereuen, nicht mehr für die eigene Vorsorge getan zu haben. Dabei ist es entscheidend, rechtzeitig zu beginnen und effiziente Wege zu gehen. Dank staatlicher Förderungen und wertvoller Arbeitgeberzuschüsse ist die betriebliche Altersversorgung grundsätzlich die effizienteste Möglichkeit, ein garantiertes lebenslanges Zusatzeinkommen fürs Alter zu generieren. Wichtig: Auch Arbeitgeber profitieren. Denn eine passgenaue betriebliche Versorgungslösung stärkt das Arbeitgeberimage und motiviert die Belegschaft. Auf die bAV, fertig, los!



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

Christian Remke,
Metzler Pension Management:

Der bAV kommt als zweite Säule der Altersversorgung in Deutschland eine hohe gesellschaftspolitische Bedeutung zu. Angesichts der demografischen Entwicklung und der damit einhergehenden Herausforderungen des gesetzlichen Rentensystems ist eine zusätzliche Vorsorge unerlässlich. Die bAV ist ein unverzichtbarer Vergütungsbaustein geworden, der zum einen Arbeitnehmern hilft, eine finanzielle Sicherheit im Ruhestand zu erreichen, und zum anderen Unternehmen maßgebend bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung unterstützt.

Partner:



Elmar Möller,
Geschäftsführer

Allianz Capital & Pension
Solutions GmbH
Reinsburgstr. 19
70178 Stuttgart

elmar.moeller@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



Katharina Puchowski,
Gruppenleiterin bAV,
Vertriebsunterstützung

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

katharina-puchowski@alte-leipziger.de



Rene Wördemann,
Leiter Produktmanagement Leben

ERGO Group AG
ERGO-Platz 1
40477 Düsseldorf

Rene.Woerdemann@ergo.de



Christof Quiring,
Head of Workplace Investing

Fidelity International
Kastanienhöhe 1
61476 Kronberg im Taunus

christof.quiring@fil.com



Fabian von Löbbecke,
Mitglied des Vorstands

HDI Lebensversicherung AG
Charles-de-Gaulle-Platz 1
50679 Köln

Fabian.vonLoebbecke@hdi.de



Christian Remke,
Sprecher der Geschäftsführung

Metzler Pension Management GmbH
Untermainanlage 1
60329 Frankfurt am Main

Christian.Remke@metzler.com



Christian Noltensmeyer,
Leiter Key-Account Makler
Betriebliche Vorsorge

R+V Allgemeine Versicherung AG
Raiffeisenplatz 2
65189 Wiesbaden

Christian.Noltensmeyer@ruv.de



Erik Lavagno,
Client Relationship Manager
Stellv. Vorstandsvorsitzender
SLAM Trust e.V.

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

Erik.Lavagno@swisslife-am.com

Initiatoren:



Förderer:



Partner:



Medienpartner:



Herausgeber und Redaktion:



Impressum

Verantwortlich:

Erwin Sticking (Herausgeber)
 Telefon: 0 69 75 91-35 53
 E-Mail: erwin.sticking@faz-bm.de

Redaktion:

Goran Culjak (Projektleiter), Dr. Guido Birkner, Arrian Correns

Internet: www.personalwirtschaft.de/themen/comp-ben

Verlag:

F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Der F.A.Z.-Fachverlag,
 Pariser Straße 1, 60486 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 Sachs
 Telefon: 0 69 75 91-21 43
 E-Mail: christian.sachs@faz-bm.de

Jahresabonnement:

Bezug kostenlos, Erscheinungsweise: einmal pro Jahr

Layout:

Ina Wolff, Sandra Reich

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.