

COMP & BEN

DAS ONLINEMAGAZIN FÜR VERGÜTUNG

by **Personalwirtschaft**

- Interview mit Dr. Thomas Jasper, WTW, und Prof. Dr. Martin Werding, Mitglied des Sachverständigenrates Wirtschaft
- Feierliche Preisverleihung im Berliner KaDeWe am 11. März 2025
- Deutschland hat ein umfangreiches bAV-System
- Porträts der sieben prämierten Unternehmen in den Kategorien Großunternehmen und KMU

Sonderausgabe
anlässlich der Verleihung des
Deutschen bAV-Preises 2025





© FBMI

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

zum zwölften Mal haben MCC und WTW innovative und kreative Projekte im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) mit dem „Deutschen bAV-Preis“ gekürt. Auch dieses Jahr war ich bei der Preisverleihung im Berliner KaDeWe dabei und habe mit der Jury und einigen Unternehmensexperten über ihre bAV-Modelle gesprochen. Mein Fazit: Die Betriebsrente wird nicht nur für Arbeitgeber ein immer stärkeres Argument bei der Gewinnung neuer Fachkräfte. Jeder einzelne Angestellte muss perspektivisch mehr tun. Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten hat eine bAV. Demzufolge ist noch viel Luft nach oben. Wenn die gesetzliche Rentenversicherung endlich auf den akuten Alterungsschub bis 2035 eingestellt wird, bekommt ergänzende Vorsorge ohnehin ein noch größeres Gewicht. Warum also warten? Bleibt zu hoffen, dass auch die Politik aktiv wird und rasch das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz auf den Weg bringt.

Ihr

Goran Culjak
Redakteur
F.A.Z. Business Media

Individualität zeichnet herausragende bAV-Modelle aus. 3

Interview mit Dr. Thomas Jasper, Retirement Leader Western Europe, WTW, und Prof. Dr. Martin Werding, Mitglied des Sachverständigenrates Wirtschaft

1. PREIS IN DER KATEGORIE GROSS-UNTERNEHMEN. 6

Deutsche Bank

2. PREIS IN DER KATEGORIE GROSS-UNTERNEHMEN. 7

Evonik

3. PREIS IN DER KATEGORIE GROSS-UNTERNEHMEN. 8

BASF

3. PREIS IN DER KATEGORIE GROSS-UNTERNEHMEN. 9

Lindt & Sprüngli

1. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN 10

Lauterbach Gruppe

2. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN 11

Stiftung Kinder-Hospiz Sternenbrücke

3. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN 12

Avery Dennison Europe Holding

Zitate der Partnerunternehmen 13

Partner des Deutschen bAV-Preises. 14

Impressum 15

INDIVIDUALITÄT ZEICHNET HERAUSRAGENDE BAV-MODELLE AUS

Interview mit Thomas Jasper, Retirement Leader Western Europe, WTW, und Martin Werding, Mitglied des Sachverständigenrates Wirtschaft

Die Ampelregierung hat es nicht geschafft, das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz auf den Weg zu bringen. Sehen Sie darin auch neue Chancen, und was erwarten Sie diesbezüglich von der neuen Bundesregierung?

Martin Werding: Im neuen Koalitionsvertrag heißt es, CDU/CSU und SPD wollten die bAV stärken. Das klingt nach einer raschen Neuauflage des alten Gesetzentwurfs – kein großer Wurf, aber Schritte in die richtige Richtung. Es kann helfen, das Sozialpartnermodell auf breiterer Basis als bisher zum Laufen zu kriegen und bestehende Lücken der bAV bei Geriingverdienern und KMU zu schließen.

Thomas Jasper: Wir nehmen positive Signale aus der Politik wahr, dass das BRS II bald verabschiedet werden könnte. Dies ist zu begrüßen. Für eine nachhaltige Stärkung der betrieblichen Altersversorgung wären jedoch weitere Aspekte wichtig. Dazu zählen zum Beispiel eine wirksame Opting-out-Option jenseits von Tarifverträgen und ➤



Schon Tradition: Die Preisverleihung des „Deutscher bAV-Preis“ im KaDeWe in Berlin.

Betriebsvereinbarungen und eine Senkung der Garantievorgabe zu Beitragszusagen.

Wie wichtig ist die bAV generell für das deutsche Rentensystem und für jeden einzelnen Beschäftigten?

Martin Werding: Die bAV wird oft unterschätzt, sowohl was ihre bisherige Verbreitung betrifft als auch das Potenzial. Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten hat eine betriebliche Absicherung. Wenn die gesetzliche Rentenversicherung endlich auf den akuten Alterungsschub bis 2035 eingestellt wird, bekommt ergänzende Vorsorge noch ein größeres Gewicht. Arbeitgeber, die dafür etwas zu bieten haben, können im Wettbewerb um Talente punkten.

Der bAV-Preis trägt zur Verbreitung von Betriebsrenten bei. Welche Erkenntnisse nehmen Sie bezüglich der diesjährigen Bewerbungen und ihrer bAV-Modelle mit?

Thomas Jasper: Die Preisträger haben erneut eindrucksvoll gezeigt, wie vielfältig und wirkungsvoll



„In Länder, auf die man oft schaut, wie die Niederlande oder die Schweiz, spielt bAV eine wichtigere Rolle als bei uns.“

Prof. Dr. Martin Werding,
Sachverständigenrat
Wirtschaft

bAV in den unterschiedlichsten Branchen und Unternehmen umgesetzt wird. Bei den Großunternehmen war es beeindruckend zu sehen, wie diese die volle Bandbreite der gegebenen Rahmenbedingungen nutzen, um innovative sowie zielgerichtete bAV-Lösungen zu entwickeln. Und genauso spannend war es zu sehen, wie auch kleine und kleinste Betriebe in der Lage sind, ihren Mitarbeitenden eine langfristig tragfähige und substanzielle Altersvorsorge zu bieten.

Haben es größere Unternehmen im Vergleich zu Kleinbetrieben einfacher bei der Umsetzung von bAV-Strukturen? Warum zögern noch so viele KMU?

Martin Werding: Viele KMU – natürlich nicht alle – tun sich schwer mit strategischen Entscheidungen, die nicht zu ihrem Tagesgeschäft gehören. Die Leitungen wissen, dass sie wichtig sind, aber inhouse gibt es keine Experten dafür, und extern gute Berater zu suchen, kostet schon viel Zeit. Bei der Frage, welche Anbieter und welches Produkt für die eigene Belegschaft gut wären, gibt es ähnliche Unsicherheiten wie bei Normalverbrauchern in der privaten Vorsorge.

Thomas Jasper: Wie Prof. Werding dargestellt hat, sind Großunternehmen sicherlich im Vorteil, weil die bAV dort schon seit vielen Jahrzehnten traditionell fester Bestandteil der Gesamtvergütung ist. Andererseits, und das zeigen ja die bAV-Preis-Gewinner, können KMU mit etwas Kreativität und Mut großartige Angebote kreieren, die wirklichen Mehrwert für die Belegschaft erzeugen.



„KMU können mit etwas Kreativität und Mut großartige Angebote kreieren, die wirklichen Mehrwert für die Belegschaft erzeugen.“

Dr. Thomas Jasper, WTW

Wie steht Deutschland im Vergleich zum europäischen Ausland in der bAV da? Was können wir uns abschauen?

Martin Werding: Da bietet sich ein gemischtes Bild. In Ländern, auf die man oft schaut, wie die Niederlande oder die Schweiz, spielt die bAV eine wichtigere Rolle als bei uns. Fallweise ist sie sogar obligatorisch und damit fester Bestandteil der Altersvorsorge. Dafür ist sie dann, etwa in Frankreich, aber nicht so verlässlich finanziert – sondern im Umlageverfahren.

Thomas Jasper: Deutschland hat ein umfangreiches System der betrieblichen Altersversorgung, das sich im europäischen Vergleich gut positioniert. Allerdings gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen europäischen Ländern, was die Struktur und die Ausgestaltung dieser Systeme angeht. In einigen anderen Ländern wie den Niederlanden oder Dänemark sind die betrieblichen Altersversorgungssysteme noch deutlich umfassender entwickelt.





Über den Dächern Berlins: Im siebten Obergeschoss des KaDeWe ist alles vorbereitet.

© Goran Culjak

Was zeichnet ein „besonders“ gutes bAV-Modell aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht aus?

Thomas Jasper: Das „eine“ Modell gibt es in der bAV nicht, sondern – wie schon gesagt – zeichnen herausragende Angebote vor allem die Vielfalt und die individuelle Gestaltung aus. Wichtige Elemente sind sicherlich flexible Modelle, eine intelligente Ausgestaltung der Programme, Zuschüsse zur Eigenvorsorge und intelligente Wertentwicklungskonzepte. So sollte ein bAV-Angebot so flexibel sein, dass es sich an die individuellen Lebenslagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anpasst, und es sollte klare Informationen und Beratungsangebote zur Verfügung stellen, um den Arbeitnehmern das Verständnis und die Planung ihrer Altersvorsorge zu erleichtern.

„Die Preisträger haben erneut eindrucksvoll gezeigt, wie vielfältig und wirkungsvoll bAV in den unterschiedlichsten Branchen und Unternehmen umgesetzt wird.“

Dr. Thomas Jasper, WTW

Welche Chancen geben Sie dem Sozialpartnermodell (SPM)?

Martin Werding: Die Möglichkeit, auch in Deutschland rein beitragsbasierte Zusagen zu machen, um damit wachstumsorientiert zu investie-

ren, war ein wichtiger Schritt. Die Bedingung dafür, nämlich die Zustimmung beider Sozialpartner, hat sich leider als Bremse erwiesen. Zumindest haben die Gewerkschaften jetzt mehrere Jahre abgewartet, in welche Richtung sich die gesetzliche Rente entwickelt. Wenn es darüber endlich Klarheit gibt und die bAV noch gestärkt wird, kann das Projekt Schwung aufnehmen.

Thomas Jasper: Das Sozialpartnermodell 2018 einzuführen war sicherlich der richtige Schritt in die richtige Richtung. Während in einigen Branchen entsprechende Tarifverträge vereinbart wurden, ist für viele Unternehmen und Beschäftigte der Zugang zu einem SPM weiterhin erschwert. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Eine Herausforderung für Unternehmen ist neben dem Zugang zu einem SPM auch die Integration eines SPM in bestehende bAV-Systeme. Hierzu bedarf es eines weiteren Pushs durch den Gesetzgeber und einer weiteren Öffnung in Richtung garantierte, zulagengeforderte Altersvorsorge auch außerhalb der Tarifparteien. ◀

Das Interview führte Goran Culjak.

1. PREIS IN DER KATEGORIE GROSSUNTERNEHMEN

DEUTSCHE BANK

Die Deutsche Bank ist nicht nur Deutschlands führendes Finanzinstitut mit globaler Reichweite, sondern auch ein Arbeitgeber, der Verantwortung übernimmt – insbesondere bei der finanziellen Absicherung seiner Mitarbeitenden. Ein Beispiel ist die Einführung eines neuen Modells der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in mehreren Tochtergesellschaften des ehemaligen Postbank-Konzerns.

Zum 1. Januar 2025 ist die Deutsche Bank in der Bankenbranche als erstes Unternehmen mit der praktischen Umsetzung des sogenannten Sozialpartnermodells vorangegangen – einer neuen Form der bAV, die auf einer reinen Beitragszusage basiert. Grundlage ist der zwischen den Tarifpartnern der Banken zum 1. Dezember 2023 geschlossene „Tarifvertrag Altersvorsorge“. Anders als bei klassischen Modellen in der bAV steht dabei nicht die Höhe der späteren Rente im Vordergrund, sondern die Festlegung der Beiträge – und damit die Chance auf höhere Renditen durch kapitalmarktorientierte Anlagen. „Mit dem Sozialpartnermodell erschließen wir erstmals auch jenen Mitarbeitenden eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge, die daran bislang noch nicht partizipieren konnten“, sagt Sabine Payne, Head of HR Benefits Deutschland bei der Deutschen Bank. „Das Modell bietet eine moderne Vorsorge-

lösung mit attraktiven Renditechancen und stärkt damit nicht nur die soziale Verantwortung, sondern auch unsere Position als attraktiver Arbeitgeber.“

Basis des Modells ist ein zwischen den Tarifpartnern der Bankenbranche geschlossener Tarifvertrag. Er regelt unter anderem die Verteilung der Beiträge: Mitarbeitende beteiligen sich mit einem Prozent ihres Bruttogehalts, die Deutsche Bank erhöht ihren Arbeitgeberanteil über vier Jahre hinweg stufenweise – zusätzlich fließen auch eingesparte Sozialversicherungsbeiträge aus der Entgeltumwandlung ins Versorgungssystem. Mitarbeitende können zudem zwischen einer sicherheitsorientierten und einer chancenorientierten Anlagestrategie wählen. Letztere enthält einen kollektiven Sicherungspuffer, der durch zusätzliche Arbeitgeberbeiträge finanziert wird. Dieser Puffer soll Schwankungen der laufenden Versorgungsleistungen minimieren.

Zur Umsetzung setzt die Bankenbranche auf den bewährten Partner BVV Pensionsfonds des Bankgewerbes AG. Auch bei der Umsetzung ging die Deutsche Bank neue Wege: Ein digitales Informationskonzept mit gut verständlicher und adressatengerechter Kommunikation sowie die Anwendung des Opting-out-Verfahrens und eine automatisierte Abwicklung sorgen für eine hohe Beteiligung. Mit

Erfolg, denn rund 80 Prozent entschieden sich für eine Teilnahme. Ab 2026 soll eine weitere Tochtergesellschaft in das Modell einbezogen werden. Dank der standardisierten Prozesse lässt sich das System zügig und effizient ausrollen – ein Vorteil in Zeiten wachsender Anforderungen an Arbeitgeberattraktivität und Vorsorgebewusstsein. Die Deutsche Bank zeigt damit, wie moderne Altersvorsorge in einem komplexen, tariflich geprägten Umfeld flexibel und innovativ gestaltet werden kann. ◀



© WTW

Dr. Christina Meixner und Sabine Payne

2. PREIS IN DER KATEGORIE GROSSUNTERNEHMEN

EVONIK

Evonik zählt zu den weltweit führenden Unternehmen der Spezialchemie und steht für Innovationskraft, Kundennähe und eine leistungsorientierte Unternehmenskultur. Gemeinsamer Antrieb der rund 32 000 Mitarbeitenden, davon 18 000 in Deutschland: mit maßgeschneiderten Produkten und Lösungen als Superkraft für die Industrie den Kunden den entscheidenden Wettbewerbsvorteil zu verschaffen – und dadurch das Leben der Menschen zu verbessern. Das Unternehmen setzt dabei nicht nur auf technologische Exzellenz, sondern auch auf eine nachhaltige Personalstrategie, die weit über klassische Vergütungsmodelle hinausgeht.

Ein zentrales Element der Arbeitgeberattraktivität bei Evonik ist die betriebliche Altersversorgung (bAV), die seit Jahrzehnten fest in der Gesamtvergütung verankert ist. Sie dient der langfristigen Bindung der Mitarbeitenden und bietet Sicherheit im Alter sowie Schutz bei Invalidität oder Tod. Im Zuge der jüngsten Weiterentwicklung hat Evonik ein modernes bAV-Modell eingeführt, das gezielt auf die Bedürfnisse einer sich wandelnden Arbeitswelt eingeht. Das neue bAV-Konzept ermöglicht den Mitarbeitenden eine direkte Teilhabe an der Kapitalmarktentwicklung und vereint Modernität, Flexibilität und Attraktivität mit einfacher Administration und auch überschau-

baren Risiken für den Arbeitgeber. „Unsere neue Altersversorgung ist ein wichtiger Schritt, um den Mitarbeitenden mehr Teilhabe und zugleich Sicherheit zu bieten – und das mit einem innovativen, kapitalmarktorientierten Ansatz“, betont Dirk Radloff, Leiter Pensions Germany. Kern des Modells ist ein Stay-in-(Opting-out)-Prinzip: Neue Mitarbeitende werden automatisch in die bAV aufgenommen, können sich aber auf Wunsch abmelden. Dieses Modell stößt auf hohe Akzeptanz und wird von der Belegschaft sehr

gut angenommen. Auch Mitarbeitende, die bislang an anderen Versorgungssystemen teilnehmen, zeigen großes Interesse an der kapitalmarktorientierten Lösung. Das digitale Evonik-Portal wird als nutzerfreundlich geschätzt und erleichtert die Verwaltung der Altersvorsorge erheblich.

Die Kapitalanlage erfolgt über Allianz Global Investments, wodurch den Mitarbeitenden professionelle Anlagemöglichkeiten bei der Kapitalanlage geboten werden. Das Anlagevermögen im Pensions Management belief sich Ende März 2025 auf sechs Millionen Euro. Neben Zuschüssen und Matching-Plänen bietet das Modell verschiedene Auszahlungsoptionen, die individuell auf die Lebenssituation der Mitarbeitenden abgestimmt werden können. Evonik plant, das kapitalmarktorientierte Modell künftig auch für weitere freiwillige Entgeltumwandlungen zu öffnen, sodass noch mehr Mitarbeitende von den Vorteilen profitieren können. „Das große Interesse an einer modernen, digitalen und flexiblen Altersversorgung zeigt, dass wir mit unserem Ansatz den Nerv der Zeit treffen“, unterstreicht Barbara Schneider, Consultant Pensions. Neben der bAV profitieren die Mitarbeitenden von einer Vielzahl weiterer Benefits wie Langzeitkonten, Versicherungen, Well@Work und umfassenden Weiterbildungsangeboten. ◀



3. PREIS IN DER KATEGORIE GROSSUNTERNEHMEN

BASF

Mit rund 112 000 Mitarbeitenden in nahezu allen Ländern und Branchen zählt BASF zu den führenden Chemieunternehmen der Welt. Ein zentrales Element der Personalstrategie des börsennotierten Chemieriesen ist die betriebliche Altersversorgung (bAV). „Eine attraktive bAV zeigt, dass ein Unternehmen sich um die langfristige finanzielle Sicherheit seiner Mitarbeitenden kümmert. Dies kann ein starkes Argument für potenzielle neue Mitarbeitende sein, sich für ein Unternehmen zu entscheiden“, be-

tont Beate Petry, Leiterin Global Pensions & Benefits bei BASF SE.

Die bAV hat bei BASF eine lange Tradition und ist fest in der Unternehmenskultur verankert. Die BASF Pensionskasse gehört mit über zehn Milliarden Euro Bilanzsumme zu den größten Pensionskassen Deutschlands. Die hohe Beteiligungsquote in der Grund- und Zusatzversorgung unterstreicht die Akzeptanz und Wertschätzung der bAV im Unternehmen. BASF setzt auf innovative Kommunikationswege, um die Bekanntheit der und das Verständnis für die bAV im Unternehmen weiter zu steigern. Das jüngste Projekt fokussiert sich auf eine zielgruppenorientierte Ansprache, insbesondere für die jüngeren Generationen wie Gen Z und Gen Y. Ein eigens produzierter Film im Youtube-Stil, der von Auszubildenden mitgestaltet wurde, bringt das Thema bAV authentisch und verständlich näher. „Wir haben mit dem Projekt den Grundstein gelegt, Kommunikationswege zielgruppenorientiert anzubieten und so das Bewusstsein für die bAV zu erhöhen“, erläutert die zuständige Projektleiterin Sarah Mostowys.

Das Ziel ist es, Mitarbeitende bereits frühzeitig für das Thema Altersvorsorge zu sensibilisieren und die Bereitschaft zur Auseinandersetzung zu fördern. Die Kommunikation wird dabei stetig weiterentwi-

ckelt, um den sich wandelnden Bedürfnissen der Belegschaft gerecht zu werden. Neben der bAV bietet BASF zahlreiche weitere Benefits wie Pflegeversicherungen, Gesundheitsprogramme, Zeitwertkonten und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die das Gesamtpaket für Mitarbeitende abrunden und die Attraktivität des Unternehmens zusätzlich steigern.

BASF versteht die bAV als integralen Bestandteil einer umfassenden Personalstrategie, die auf die langfristige Motivation und Loyalität der Mitarbeitenden abzielt. Unternehmen, die in eine attraktive bAV investieren, profitieren von einer motivierten und engagierten Belegschaft, die maßgeblich zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beiträgt. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kommunikationsmaßnahmen und die gezielte Ansprache verschiedener Zielgruppen zeigen, dass BASF nicht nur auf Tradition setzt, sondern auch innovative Wege geht, um die bAV zukunftsfähig zu gestalten.

Die Rückmeldungen aus der Belegschaft zur bAV sind durchweg positiv, was sich in den hohen Beteiligungsquoten widerspiegelt. BASF plant, das Konzept weiter auszubauen und noch mehr Mitarbeitende frühzeitig für das Thema Altersvorsorge zu gewinnen.



Beate Petry, Sarah Mostowys und Tanja Zelt

© WTTW



3. PREIS IN DER KATEGORIE GROSSUNTERNEHMEN

LINDT & SPRÜNGLI

Lindt & Sprüngli Deutschland, bekannt für seine Premium-Schokolade, setzt nicht nur auf höchste Qualität in der Produktproduktion, sondern auch auf Mitarbeiterbindung und -förderung. Mehr als 2800 Mitarbeiter aus über 80 Nationen tragen täglich zur Erfolgsgeschichte des Aachener Unternehmens bei. Im Zuge der jüngsten Aktivitäten, die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber zu steigern, wurde ein innovatives betriebliches Altersvorsorgemodell (bAV) namens „Lindt My Pension“ eingeführt. „Unsere Mitarbeitenden sind das Herzstück des Unternehmens, und wir wollen ihre Zukunft sichern. Daher haben wir ‚Lindt My Pension‘ entwickelt, um die Altersvorsorge für alle Generationen relevant zu machen“, sagt Helge Kniepen, Head of HR Competence und Payroll bei Lindt & Sprüngli Deutschland.

Das Modell verfolgt einen modernen Ansatz: eine beitragsorientierte, wertpapiergebundene Leistungszusage mit Beitragserhaltungsgarantie und Insolvenzschutz, die auf Lebenszykluszinsen setzt. Diese speziellen Fonds dienen dazu, den Mitarbeitenden über den gesamten Ansparzyklus hinweg ein optimales Risiko-Rendite-Verhältnis zu bieten. „Lindt My Pension“ hebt sich besonders durch die starke Flexibilität in der Auszahlungsphase ab. Dies soll den Mitarbeitenden eine hohe Anpassungsfähig-

keit an ihre individuellen Bedürfnisse ermöglichen. „Die neue Altersvorsorge wird als echte Wertschätzung wahrgenommen, da wir damit auch für Stabilität des Personalstamms sorgen“, erklärt Kniepen.

Eine besonders bemerkenswerte Funktion des Modells ist der gezielte Ansatz, junge Mitarbeitende für das Thema Altersvorsorge zu sensibilisieren. Die Beiträge sind an die Gehaltsentwicklung gekoppelt, was die Altersvorsorge an steigende Entgelte und Inflation anpasst. „Es war uns wichtig, das Thema Altersvorsorge nicht nur als Pflicht, sondern als Chance und als Benefit zu vermitteln. Unsere Kommunikationsmaßnahmen, wie emotional ansprechende Videos und Infotage, haben diese Idee hervorragend unterstützt“, so Kniepen. Der Erfolg des neuen Modells zeigt sich in der positiven Resonanz aus der Belegschaft. Besonders die Flexibilität in der Auszahlungsphase kommt an. „Viele Mitarbeitende haben sich aktiv nach weiteren Informationen erkundigt“, berichtet Kniepen und fügt hinzu: „Das Thema wird nicht mehr nur als langwierige Pflichtaufgabe betrachtet.“ Außerdem arbeite das Unternehmen kontinuierlich an der Weiterentwicklung des bAV-Modells. Durch die strategische Partnerschaft mit PwC Deutschland für das Pension Consulting und Fidelity International für das Kapitalanlagemanage-

ment wird das bAV-Modell von Fachleuten begleitet, was nicht nur Transparenz, sondern auch Vertrauen schafft. Mit „Lindt My Pension“ setzt Lindt & Sprüngli auf eine zukunftsorientierte Altersvorsorgelösung, die nicht nur den Bedürfnissen der Belegschaft entspricht, sondern auch die Arbeitgebermarke stärkt. Lindt & Sprüngli zeigt eindrucksvoll, wie moderne bAV-Modelle das Employer Branding unterstützen und langfristige Bindung und Zufriedenheit schaffen können. ◀



Kevin Lexis und Helge Kniepen

1. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

LAUTERBACH GRUPPE

Die Lauterbach Gruppe mit Hauptsitz in Höhenkirchen-Siegertsbrunn bei München ist Weltmarktführer in der Entwicklung von Debug- und Trace-Tools für Embedded Systems und beschäftigt über 150 Mitarbeitende an elf internationalen Standorten. Zu den Kunden zählen namhafte Automobilhersteller, Zulieferer sowie Unternehmen aus den Bereichen Mobilfunk, Automatisierung und Kommunikationstechnik. Die Unternehmenskultur ist geprägt von Innovationsgeist, internationaler Zusammenarbeit und einem ausgeprägten Sinn für soziale Verantwortung, was sich nicht zuletzt in einem außergewöhnlichen Benefitsangebot widerspiegelt.

Neben klassischen Leistungen wie einer arbeitgeberfinanzierten Berufsunfähigkeitsversicherung, Zuschüssen zu vermögenswirksamen Leistungen, Langzeitkonten, flexiblen Arbeitszeiten, Homeoffice-Kontingenten, Sportkursen, einem firmeneigenen Restaurant und vielfältigen Weiterbildungsangeboten sticht insbesondere das innovative Modell der betrieblichen Altersversorgung (bAV) hervor. Das „Lauterbach Versorgungswerk“ wurde mit dem Ziel entwickelt, die Altersvorsorge als zentrales Element der sozialen Absicherung in Deutschland neu zu denken und nachhaltige Mitarbeiterbindung zu schaffen. Die Entwicklung erfolgte in enger Zusam-

menarbeit mit externen Experten wie der R+V Beratungsgesellschaft Compertis, dem R+V Außendienst und der Meine Volksbank Raiffeisenbank eG aus Rosenheim.

Das bAV-Modell von Lauterbach vereint vier zentrale Komponenten: 1. einen einmaligen, rückwirkenden Erfolgsbonus auf die vergangenen 20 Jahre zur Würdigung langjähriger Mitarbeitender, 2. ein Lebensarbeitszeitkonto, das flexible Arbeitszeitgestaltung und einen früheren Renteneintritt ermöglicht,

3. eine laufende Arbeitgeberzahlung zur Altersvorsorge, den sogenannten Zukunftsbeitrag, und 4. eine Berufsunfähigkeitsversicherung zur Absicherung biometrischer Risiken. „Mit dem einmaligen Erfolgsbonus stärken wir die Loyalität langjähriger Mitarbeitender und würdigen ihre Treue zum Unternehmen“, betont Pia Schmid, Leiterin der Personalabteilung.

Die Umsetzung des Erfolgsbonus erfolgt über eine versicherungsgebundene Pensionszusage, während der Zukunftsbeitrag über die Versorgungskasse genossenschaftlich orientierter Unternehmen e. V. realisiert wird. Die Finanzierung beider Komponenten basiert auf einem Multi-Asset-Anlageuniversum, das klassische Versicherungsgarantien mit chancenorientierten Kapitalanlagen kombiniert. Dadurch wird eine weitgehende Absicherung der Mitarbeitenden gewährleistet und gleichzeitig eine attraktive Rendite ermöglicht. „Unser Versorgungswerk bietet nicht nur finanzielle Sicherheit im Alter, sondern ist auch Ausdruck einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensstrategie“, so Schmid. Das Modell ist vollständig arbeitgeberfinanziert und setzt auf das Opting-out-Prinzip, sodass alle Mitarbeitenden automatisch teilnehmen. Die Beteiligungsquote liegt bei 100 Prozent, was eine hohe Wertschätzung innerhalb der Belegschaft unterstreicht.



Pia Schmid und Dr. Thomas Ullmann

© WTV



2. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

STIFTUNG KINDER-HOSPIZ STERNENBRÜCKE

120 Mitarbeitende arbeiten im Kinder- und Jugendhospiz Sternenbrücke in Hamburg, um jungen unheilbar kranken Menschen einen würdevollen Weg in den Tod zu bereiten. Sie mindern körperliche Leiden, stehen mit psychosozialen Angebot an der Seite des Umfelds und organisieren die Bewirtschaftung und Verwaltung der Einrichtung. Trägerin des Hospizes ist seit 2001 eine gleichnamige Stiftung. Fürsorge den eigenen Mitarbeitenden gegenüber will die Einrichtung auch mit der Einrichtung einer

bAV vorleben. Beim Deutschen bAV-Preis wurde das Konzept mit dem zweiten Preis in der Kategorie „Kleine und mittlere Unternehmen“ gewürdigt. Torsten Kilian, Leitung Personalwesen, erklärt das Modell: „Gemeinsam mit der R+V Lebensversicherung haben wir ein betriebliches Versorgungswerk eingerichtet, das den Mitarbeitenden ermöglicht, Entgelt zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge umzuwandeln. Die Durchführung erfolgt über eine Direktversicherung.“ Dabei schießt die Stiftung einen Grundbeitrag von 25 Euro je Mitarbeitenden als vermögenswirksame Leistung zu. Dies mache das Modell so beliebt, meint Kilian. „Die These ‚Betriebsrente für null‘ war vermutlich ausschlaggebend dafür, dass sich nahezu alle Mitarbeitenden für einen persönlichen Beratungstermin entschieden haben.“ Inzwischen sind 80 Prozent der Arbeitnehmenden dem Vorsorgemodell beigetreten. Der Arbeitgeber bezuschusst den Umwandlungsbetrag in Höhe von 25 Prozent.

Dass die Mitarbeitenden nicht zugunsten der langfristigen Geldanlage Einbußen bei ihrer Kaufkraft hinnehmen müssen, sei der Beliebtheit besonders zuträglich, meint Kilian. Möglich ist dies durch Entgeltbausteine, die die entstandene Einkommenslücke wieder schließen. So fließen durchschnittlich

100 Euro pro Monat in die Kapitalanlage, die in einschlägigen Aktienindizes angelegt wird. „Hier besteht die Möglichkeit, zwischen der sicheren und der chancenorientierten Anlageform zu wählen, wobei mindestens 55 Prozent in sicheres Kapital anzulegen sind“, erklärt Kilian. Grundsätzlich würden die Rentenleistungen lebenslanglich ausgezahlt werden, doch kann auch eine einmalige Kapitalleistung erfolgen.

Mit der Bewerbung beim Deutschen bAV-Preis wollte die Stiftung zeigen, dass auch Mitarbeitende kleinerer Unternehmen zu attraktiven Konditionen der drohenden Versorgungslücke im Alter begegnen können. „Gemeinsam mit der R+V Versicherung ist es uns gelungen, die oftmals vernachlässigte betriebliche Altersvorsorge ins Bewusstsein aller Mitarbeitenden zu holen“, so Kilian. In unsicheren Zeiten sei die Absicherung im Alter für Bewerbende besonders wichtig. Es gebe einen Wunsch nach „Beständigkeit, Sicherheit und Zusammenhalt“, meint Kilian. Insbesondere für jüngere Mitarbeitende und solche, die in Teilzeit arbeiten, komme die Stiftung diesem Wunsch nun nach. Ergänzt wird das Konzept durch eine Invaliditäts- und Gesundheitsvorsorge sowie ein Lebensarbeitszeitkonto, das die betriebliche Zugehörigkeit bei der Sternenbrücke belohnt. ◀



Peer Gent und Sonja Albers

3. PREIS IN DER KATEGORIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

AVERY DENNISON EUROPE HOLDING

Für Avery Dennison arbeiten über 35 000 Menschen in mehr als 50 Ländern. Zum einen entwickelt und vertreibt der Konzern Etiketten und Funktionsmaterialien, RFID-Inlays und -Tags sowie Software-Anwendungen, die die physische und digitale Welt verbinden. Andererseits bietet Avery Dennison unter dem Motto „Making Possible“ Lösungen zur Optimierung von Arbeitsprozessen und Lieferketten an.

Apropos „Making Possible“ – möglich gemacht hat Avery Dennison auch ein überarbeitetes Konzept zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV). In Deutschland können davon nun rund 500 Mitarbeitende profitieren. Beim Deutschen bAV-Preis honorierte die Jury die Zusammenarbeit mit WTW mit dem dritten Preis in der Kategorie „Kleine und mittlere Unternehmen“. „Wir wollten unseren Mitarbeitenden Sicherheit bieten und zeigen, dass die Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung zum Vorteil aller Beteiligten ist“, sagen Andrea Schulten, HR-Managerin Germany, Huib Van Gijn, European Retirement Director, und Patricia Kejzlar, HR-Managerin bei Avery Dennison. Dabei setzt sich die neu gestaltete Altersvorsorge bei Avery Dennison aus drei Pfeilern zusammen. Da wäre zum einen die rein arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskassenzusage. Diese beinhaltet eine Versicherungspolice

aus einem Hybridprodukt der R+V Versicherung mit einem 80-prozentigen Garantieniveau. Die Mitarbeitenden können dabei zwischen einer lebenslangen Rente oder einer einmaligen Ausschüttung wählen. „Tod und Invalidität sind in der Höhe der erfolgten Beiträge abgesichert“, ergänzen die Verantwortlichen von Avery Dennison. Zweiter Bestandteil ist die Finanzierung einer Risikozusage in Höhe eines Jahresgehalts. Diese zahlt Avery Dennison zusätzlich im Todes- oder Invaliditätsfall aus. Finalisiert wird das neue bAV-Modell mit einer Direktversicherung für die Entgeltumwandlung. Bei Neueintritten ins Unternehmen erfolgt die Teilnahme automatisch im Opting-out-Verfahren. Avery Dennison bezuschusst dabei 30 Prozent jedes Arbeitnehmerbetrags. Die Mitarbeitenden können auch in Form von Einmalzahlungen vorsorgen. Wie im ersten Pfeiler fließt das Geld in ein „modernes Hybridprodukt“ der R+V mit 80 Prozent Garantieniveau. Die Mitarbeitenden können hier zwischen einer lebenslangen Rente oder einer einmaligen Ausschüttung wählen. Tod und Berufsunfähigkeit sind auch hier in der Höhe der erfolgten Beiträge abgesichert.

Das neue Konzept kommt an. „Die Beteiligungsquote ist im Vergleich zur vorherigen Lösung um ganze 80 Prozent gestiegen“, erklären die Verant-

wortlichen. Daran mitgewirkt haben maßgeblich die Betriebsräte, die die Interessen der Mitarbeitenden in die Erarbeitung des Konzepts einbringen konnten.

Das Unternehmen sieht das neue bAV-Konzept auch als Vorteil im „War of Talents“. Eine gut konzipierte bAV sei ein attraktiver Benefit, der Mitarbeitenden ein Stück langfristige Sicherheit bietet. „Die bAV ist nicht nur eine soziale Leistung, sondern auch ein strategisches Instrument im Personalmanagement“, fassen die Unternehmensvertreter zusammen. ◀



© WTW

Huib Van Gijn und Andrea Schulten



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

**Rene Wördemann,
ERGO Group:**

In Zeiten des drückenden Fachkräfte- und Mitarbeitermangels ist in der bAV ein wichtiger Mehrwert vorhanden, durch den Unternehmen Mitarbeitende nachweislich gewinnen, binden und deren Motivation steigern. Damit erhöhen sie ihre Wettbewerbsfähigkeit. Für die Mitarbeitenden bietet eine 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.



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

Daniel Schepp, CACEIS:

Es ist von enormer Bedeutung, dass die bAV auch weiterhin in Deutschland gefördert und hierüber positiv gesprochen wird. Dafür müssen jedoch positive Anreize gesetzt werden, seitens der Politik als auch der Arbeitgeber, damit die notwendige Durchdringung weiter steigt. Dies sind wir den kommenden Generationen schuldig.



Welchen Stellenwert hat die bAV im Vergleich zu anderen Benefits?

**Christof Quiring,
Fidelity International:**

Wir gratulieren den Preisträgern zu ihren innovativen bAV-Angeboten. Die bAV, als zusätzliche Säule der Ruhestandsfinanzierung, ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wichtiger denn je und wird von den Mitarbeitenden zunehmend wertgeschätzt.



Welchen Stellenwert hat die bAV im Vergleich zu anderen Benefits?

**Christian Remke,
Metzler Pension Management:**

Die bAV ist ein starkes Instrument zur Mitarbeiterbindung, Motivation und Vorsorgeförderung. Darüber hinaus wirkt sie als gesellschaftspolitisches Signal, über das Unternehmen sich als verantwortungsbewusste und attraktive Arbeitgeber positionieren und aktiv der Rentenlücke entgegenwirken können.

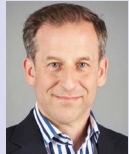


Was wünschen Sie den Preisträgern und Bewerbern des Deutschen bAV-Preises?

**Christian Noltensmeyer,
R+V Lebensversicherung:**

Ich wünsche den Preisträgern und Bewerbern des Deutschen bAV-Preises, dass ihre innovativen Ansätze und nachhaltigen Lösungen für die betriebliche Altersversorgung in Deutschland zukunftsfähig gestalten und somit den Weg für eine noch breitere Akzeptanz und Verbreitung ebnen. Ihr Engagement und ihre Kreativität sind essenzielle Triebkräfte, um die bAV weiterzuentwickeln und an die Bedürfnisse einer sich wandelnden Gesellschaft anzupassen.

Partner:



Elmar Möller
Geschäftsführer

Allianz Capital & Pension Solutions
GmbH
Reinsburgstr. 19
70178 Stuttgart

elmar.moeller@allianz.de



Daniel Schepp

Deputy Head of Business Development & Sales, Marketing & Communications, Business Engineering

CACEIS
Carl-von-Noorden-Platz 5
60596 Frankfurt am Main

daniel.schepp@caceis.com



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



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

Initiatoren:



Förderer:



Partner:



Medienpartner:



Herausgeber
und Redaktion:



Impressum

Verantwortlich:

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

Internet: www.compbenmagazin.de

Verantwortlicher Redakteur dieser Ausgabe:

Goran Culjak
Telefon: 0 69 75 91-31 33
E-Mail: goran.culjak@faz-bm.de

Redaktion:

Goran Culjak (Projektleiter), Arrian Correns

Korrekturat:

Britta Dubilier, Sven Lechtleitner

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

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.