

„Wir wollen den Sozialgedanken der Betriebsrente erhalten“

Ihre Hauptbeschäftigung ist derzeit die Umsetzung regulatorischer Anforderungen innerhalb eines großen Konzerns. Und dass dort genau deswegen eines Tages ein Umdenken über die bAV stattfinden könnte, schließt sie nicht aus.

Mit **Susanna Adelhardt** sprach **Pascal Bazzazi**.

Frau Adelhardt, die Evonik Industries hat jüngst ihre Versorgungswerke modernisiert. Was haben Sie gemacht, was haben Sie erreicht?

Eine gute bAV hat bei Evonik lange Tradition. Seit 20 Jahren ist unser Hauptdurchführungsweg eine konzerneigene U-Kasse, deren Zusagen in der konzerneigenen Pensionskasse rückgedeckt sind. Diese bewährte Kombination der Durchführungswege haben wir bei der Überarbeitung beibehalten, aber ein neues Beitragsmodell entwickelt, das die stärkere Eigenvorsorge der Mitarbeiter mit steigendem Arbeitgeberbeitrag belohnt. Zusätzlich können auf jährlicher Basis in eine Direktzusage noch weitere Entgeltbestandteile in die bAV eingebracht werden. Unser Ziel war, die Aufmerksamkeit und Wertschätzung der Mitarbeiter für die bAV zu fördern. Das haben wir – auch mit einer neuen Kommunikationsstrategie – in kurzer Zeit bereits sehr gut erreicht.

2018 war für die bAV ein ereignisreiches Jahr. Welche Regulierungsfrage beschäftigt Sie derzeit vor allem?

Die Regulierung ist tatsächlich das Thema, das uns aktuell am meisten Arbeit beschert. Die Umsetzung der VAIT haben wir letztes Jahr begonnen, sind aber noch auf dem Weg. Wenn man beginnt, deren Anforderungen

wörtlich umzusetzen, kommt man in eine Detail- und Regelungstiefe, die durchaus die tägliche Arbeit blockieren kann.

Hier die passende Abwägung zwischen dem Geforderten und der pragmatischen Umsetzung zu finden, die auch der Proportionalität gerecht wird, ist für uns aktuell sehr schwierig und wirkt wie eine Gratwanderung. In vielen Bereichen greifen wir auf die Konzern-IT zurück, das fängt mit unseren Laptops und Telefonen an, geht über die Programme und auch Hardware wie Server weiter bis hin zu den Firewalls, bei denen wir auf Evonik-Systeme zurückgreifen. Mit der Sicherheit der Systeme haben wir uns auch schon in der Vergangenheit beschäftigt, aber nicht in einen formalen Prozess mit Checklisten gegossen und regelmäßig dokumentiert. Dies wird von den Mitarbeitern natürlich kritisch hinterfragt.

Als Journalist kenne ich die Regulatorik nur in ihrer Abstraktion, wie sie aus den Ämtern kommt. Die Umsetzung im praktischen Alltag in einem Industrieunternehmen ist wohl eine andere.

In einem Industrieunternehmen werden von vielen Seiten Anforderungen – sei es aus gesetzlichen oder regulatorischen Änderungen heraus, sei es, um die IT an neue Prozesse

„Sobald ein Zeitungsartikel zur Betriebsrente erscheint, steigen sofort die Anrufrufen bei unserer Hotline.“

anzupassen, sei es, um die Anwenderfreundlichkeit zu verbessern – an die IT herangetragen. Deren Umsetzung muss in eine sinnvolle Reihenfolge gebracht werden, und nicht immer steht dabei die bAV an vorderster Stelle; gerade, wenn im Vorjahr ein großes Projekt, unsere Neuordnung, umgesetzt wurde. Unsere Kollegen benötigen für ihre Kapazitätsplanung unsere fertigen Fachkonzepte, und nur auf dieser Grundlage können alle Projekte im Jahr sinnvoll geplant werden. Konkret: Natürlich haben wir Ende 2018 bereits das Projekt zur Umsetzung der neuen Informationspflichten angemeldet. Aber bei der Abschätzung des notwendigen Änderungsaufwands tun wir alle uns ohne die exakten Vorgaben schwer. Erst wenn das BMF im Frühjahr 2019 die Informationspflichten ab 2020 konkretisiert, können wir mit dem Abgleich zu unseren bestehenden regelmäßigen Informationen beginnen und das Fachkonzept entwickeln. Vorher können wir den Programmieraufwand noch nicht realistisch abschätzen.

IORP-II-RL: Sie sehen durch das ORA die Gefahr des „Solvency II durch die Hintertür“?
EIOPA hat für die Pensionskassen und -fonds bewusst kein ORSA, sondern ein ORA, ohne explizite Solvenzanforderung, vorgesehen. Und natürlich beschäftigen wir uns bereits jetzt mit unseren Risiken und steuern unsere Pensionskasse danach. Allein das geht nicht ohne Zahlen. Auch die BaFin hat bereits angekündigt, dass im ORA zumindest ein paar Zahlen gefordert werden. Die Überlegungen von EIOPA zu einer möglichen Umsetzung des ORA kommen ebenfalls nicht ohne aus. Aber was liegt da denn näher, als ein bereits etabliertes Vorgehen wie die Zeitwertbilanz zu nutzen? Es ist ein bereits seit ein paar Jahren erprobtes Instrument und ermöglicht durch eine einheitliche Methode auch die Vergleichbarkeit.

Und das macht Ihnen Sorge?

Allerdings macht mir das aus der Arbeitgebersicht Sorge. Aktuell fragen Bewerber nur danach, ob es eine bAV gibt. Ich kann noch nicht abschätzen, wie sehr eine solche Risikokennzahl, wenn sie öffentlich verfügbar ist, in den Fokus rücken wird. Es wäre fatal, wenn Mitarbeiter den Arbeitgeber nach einer Risikokennzahl der bAV auswählten, denn ich weiß, dass Evonik neben der Pensionskasse noch ganz andere

Vorteile als Arbeitgeber hat, auch wenn diese nicht in einer Kenngröße vergleichbar gemacht werden. Sobald ein solch scheinbar vergleichbarer Maßstab öffentlich verfügbar ist, kann er von jedem Externen herangezogen werden, oft ohne dass wir dieser Zahl einen Kontext geben können.

Bleiben wir noch bei Aufsichtsfragen. Wie bewerten Sie Krisenmanagement und Kommunikation der BaFin betreffend die Lage der Pensionskassen? Wie waren die Reaktionen bei Evonik, zum Beispiel bei den Betriebsrentnern?

Nach der BaFin-Pressekonferenz Anfang Mai 2018 wurden auch wir mit Anfragen überrollt. Das waren natürlich Mitarbeiter und Rentner, die viele individuelle Fragen hatten, aber auch unsere internen Gremien, der Aufsichtsrat der Pensionskasse, der Betriebsrat, die alle wissen wollten, ob auch wir in den verstärkten Fokus der BaFin gerückt seien. Dazu kommt, dass sich leider Schlagzeilen wie „Pensionskassen in Schiefelage“ prägnant formulieren lassen, aber die Klarstellung mehr als drei Worte braucht. Zu diesem Zeitpunkt wusste außerdem noch keine Kasse, wer die Kriterien für die verstärkte Aufsicht durch die BaFin erfüllt – allein schon, weil diese Kriterien für die Einstufung nicht bekannt waren. Nachdem das Thema dann von der Presse und sogar dem Fernsehen aufgegriffen wurde, waren endgültig auch bei uns alle Mitarbeiter und Rentner sensibilisiert. Das merken wir immer noch. Sobald ein Zeitungsartikel zur Betriebsrente erscheint, steigen sofort die Anruhfahlen bei unserer Hotline.

Die BaFin hatte seinerzeit an Kassen und Träger appelliert, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Haben Sie hier auch etwas getan?

Wir beschäftigen uns schon einige Jahre intensiv mit den möglichen Risiken, die die Pensionskasse übernimmt. Als Firmenpensionskasse sind wir auch mit unserem Träger im engen und ständigen Austausch. Wir haben zum Beispiel einen alten, geschlossenen Bedarfsdeckungstarif. Die Leistungsberechnung ist einfach – fixer Prozentsatz aller nominalen Beiträge eines Mitarbeiters, unabhängig vom Einzahlungszeitpunkt. Zusätzlich zahlt der Arbeitgeber einen Beitrag als Prozentsatz des Arbeitnehmerbeitrags. Dieser Satz wird laufend so angepasst, dass die Leistungen bei Rentenbeginn ausfinanziert sind. Das ist nur in einem ständigen

„Ich will nicht ausschließen, dass auch Evonik die Einstellung zur bAV überprüft, wenn die Hürden, sei es von Seiten der Regulatorik, seien es Bilanzkennzahlen, zu hoch werden oder der Fokus der Bewerber sich deutlich verändern sollte. Aber beide Punkte sehe ich noch nicht.“

Austausch mit dem Träger möglich und seit Jahren gelebte Praxis. In unserem Aufsichtsrat sind Vorstände, Bereichsleiter und Betriebsräte von Evonik. So ist unser Träger laufend über die Pensionskasse und deren Lage informiert. Daher haben wir auch keine Maßnahmen allein wegen des Appells der BaFin ergreifen müssen.

Ich habe die stete Sorge, dass infolge dichter Regulierung und Rechtsprechung globalisierte Unternehmen die Lust verlieren könnten und auf Pay-and-forget-Systeme oder gleich auf Alternativen ausweichen – auf Lohnzuschläge, Dienst-BMW oder Dienstwohnungen. Ist da was dran?

Die bAV ist in den Bewerbungsgesprächen immer ein Punkt, der von den Bewerbern nachgefragt wird. Allerdings ist deren Frage meist nur, ob es eine bAV gibt oder nicht. Eine Wertigkeit der Zusage in einem kurzen Gespräch darzulegen, ist ohnehin unmöglich. Leider setzt sich das auch im Arbeitsleben fort, dass die Mitarbeiter – so mein Eindruck – die Wertigkeit und den Aufwand des Arbeitgebers mit der Altersversorgung nicht einschätzen und damit wertschätzen können. Das ist ein großes Thema in der Kommunikation, an dem wir gerade arbeiten. Evonik sagt aktuell bewusst eine Rentenzahlung in der bAV zu, die nur in bestimmten Zusageteilen und nur auf Antrag des Mitarbeiters in eine Kapitalzahlung geändert werden kann. Wir wollen damit den Sozialgedanken der Betriebsrente aufrechterhalten. Und natürlich sagt das Bauchgefühl eines jeden Mitarbeiters, dass ein Dienstwagen heute im Vergleich zu einer Rentenzahlung erst in vielen Jahren, deren spätere Kaufkraft man kaum abschätzen kann, attraktiver ist. Dagegen steht aber unser Selbstverständnis als Arbeitgeber, den Kopf und nicht nur den Bauch entscheiden zu lassen. Ich will aber nicht ausschließen, dass auch Evonik diese Einstellung zur bAV überprüft, wenn die Hürden, sei es von Seiten der Regulatorik, seien es Bilanzkennzahlen, zu hoch werden oder der Fokus der Bewerber sich deutlich verändern sollte. Aber beide Punkte sehe ich noch nicht.

Bleiben wir noch bei der Kommunikation. Derzeit ist viel die Rede von Apps und Portalen. Was macht Evonik hier?

Wir kommunizieren mit unseren Berechtigten ganz klassisch – nämlich per Papier. Dafür gibt es mehrere Gründe. Nicht alle unsere Mitarbeiter haben einen eigenen Dienstcomputer oder ein Diensthandy, daher müssten wir auf allgemein verfügbare Apps zurückgreifen, die dann einen Datentransfer von persönlichen Daten aus unserem System in offene Systeme benötigen. Das möchten wir nicht. Außerdem warten wir auf die Ergebnisse der Studie zur säulenübergreifenden Renteninformation. Unsere Überlegungen für die Inhalte in einem Evonik-bAV-Portal gehen in dieselbe Richtung, also nicht nur die bAV zu betrachten, sondern die gesamte Alterssicherung einzubeziehen. Wenn bekannt wird, welche Informationen in der säulenübergreifenden Renteninformation verfügbar sind, möchten wir darauf unser Angebot aufbauen. Und noch ein Punkt: Wenn unsere Generation den Nachlass der Eltern oder Großeltern regeln musste, dann hatten wir Papier in der Hand und damit Anhaltspunkte, welche Versicherungen oder Banken wir ansprechen mussten. Wenn wir diese Informationen nur noch online und passwortgeschützt aufbewahren, dann fehlt im Fall der Fälle ein wichtiger Ansatzpunkt für die Nachvollziehbarkeit.

Apropos analoge Systeme: Ist es so, dass vieles in dieser Vielfalt an Zusagen eines Konzerns nur beherrscht werden kann durch analoges Wissen älterer Mitarbeiter – die aber zunehmend in den Ruhestand gehen?

Ja, das Problem kennen wir. Wir versuchen durch Wissensdatenbanken und gute Einarbeitung der neuen Mitarbeiter, durch geänderte Prozesse und regelmäßige Runden zum Wissensaustausch, in denen beispielsweise besondere Fälle besprochen werden, das Know-how zu transferieren. Aber letztendlich hilft nur ständiges Neugierigbleiben und vieles zu hinterfragen. ●

CV

Seit 2018

Vorstand des IVS (Institut der versicherungsmathematischen Sachverständigen)

Seit 2017

bei Evonik Industries AG und Vorstandsvorsitzende der Pensionskasse Degussa

2014–2017

Konzernweiter Ansprechpartner für aktuarielle Fragen bei der Airbus Group

2010–2014

Aktuarielle Gutachterin bei Willis Towers Watson und Verantwortlicher Aktuar einer Pensionskasse

2000–2010

HypoVereinsbank, zuerst IT-Abteilung, dann betriebliche Altersversorgung

1995–2000

Studium der Statistik an der LMU München

1993–1995

Lehre als Bankkauffrau

