

Nach einer Konzernausgliederung musste die Röhm Gruppe ihre betriebliche Altersversorgung neu aufsetzen. Die Herausforderung: Das neue System sollte an die Kapitalmarktsituation angepasst sein und für Mitarbeitende attraktiver werden.

Von Andreas Lippert und Petra Kohler

Plexiglas Formmassen der Röhm GmbH werden zur Herstellung hochwertiger Formteile im Spritzgieß- und Extrusionsverfahren eingesetzt. Das vielseitige Granulat ist insbesondere in der Automobil-, der Bau- und der Leuchtenindustrie sowie bei Hausgeräteeanwendungen gefragt.



**Transparent,
formbar,
dauerhaft**

● Die Röhm GmbH ist ein führender Anbieter der Methacrylat-Chemie. Das 1907 gegründete Unternehmen ist heute mit 3.500 Mitarbeitenden auf vier Kontinenten vertreten. Die Wurzeln von Röhm reichen bis in das Jahr 1907 zurück, als der Chemiker Otto Röhm zusammen mit Otto Haas die Röhm & Haas OHG gründete. In den 1930-Jahren gelang Otto Röhm mit der Entwicklung von Plexiglas der Durchbruch. Seit damals wurde das Geschäft kontinuierlich weiterentwickelt und wechselte mehrfach den Eigentümer. Von 2007 bis 2019 gehörte Röhm zum Evonik-Konzern. Nach dem Verkauf an die Beteiligungsgesellschaft Advent International stand das Unternehmen vor der Herausforderung, zentrale Funktionen wieder eigenständig zu regeln. So musste der Bereich HR sämtliche Prozesse neu aufsetzen, seine IT-Landschaft neu konzipieren – und ein neues, attraktives System für die betriebliche Altersversorgung (bAV) entwickeln.

Bis 2019 hatten sich bei Röhm aufgrund zahlreicher Übernahmen innerhalb des Evonik-Konzerns mehr als 30 verschiedene bAV-Systeme etabliert. Am wichtigsten war – neben verschiedenen Direktzusagen – eine rückgedeckte Unterstützungskasse durch die Degussa-Pensionskasse. Aufgrund der Kapitalmarktsituation mit niedrigen Zinsen musste diese Versorgung für Neueintritte ab 2023 geschlossen werden. Daher musste die Röhm GmbH bis 2023 ein bAV-System für neu eintretende Mitarbeitende entwickeln.

Unabhängig von allen Gestaltungsparametern, ging es dem Unternehmen darum, sich weiterhin als beliebter Arbeitgeber mit zeitgemäßen Benefits aufzustellen. Wesentliche Komponenten der bisherigen bAV sollten erhalten bleiben und noch attraktiver werden. Die bloße Evolution des bestehenden Systems hätte dieses Ziel verfehlt, eine Revolution wiederum die Akzeptanz bei Belegschaft und Betriebsrat gefährdet. Für eine bAV, die Beschäftigten bessere Renditechancen als festverzinsliche Wertpapiere bieten sollte, war also ein gewisser Spagat nötig.

Klare Anforderungen an das neue System

Ende 2021 wandten sich die Verantwortlichen an das Beratungsunternehmen Lurse, das seit 2019 die aktuarielle Bewertung der Direktzusagen von Röhm

betreut. Von Anfang an war klar: Um die bAV innerhalb eines Jahres neu aufzustellen, mussten alle relevanten Bereiche – HR, HR-IT, Payroll, Finance & Treasury – eng mit den Entscheidungsträgern zusammenarbeiten.

Die Schließung des alten bAV-Systems stand fest, aber das neue ließ sich nicht auf der grünen Wiese entwickeln. Zunächst wurde daher die bestehende Versorgung nach Art und Höhe der Leistung, Wahlmöglichkeiten und Attraktivität, auch im Vergleich zum Marktumfeld, analysiert. Hinsichtlich der neuen bAV gab es klare Vorstellungen: Gefragt waren Einfachheit und Transparenz, eine kapitalmarktorientierte Vorsorge und ein ansehnlicher Arbeitgeberbeitrag. Natürlich sollte das System auch den persönlichen Vorsorgebedarf der Mitarbeitenden berücksichtigen. Die Administration sollte ein externer Dienstleister übernehmen. Besonderen Wert legte das Unternehmen auf eine digitale Portallösung für seine Mitarbeitenden. Sie sollte die neue bAV von Röhm und diejenige nach dem Chemie-Tarifvertrag in einem Guss abbilden. Finance & Treasury forderten Bilanzneutralität, Ausfinanzierung und eine Minimierung der Nachschusssrisiken.

Grundgerüst der neuen Versorgung

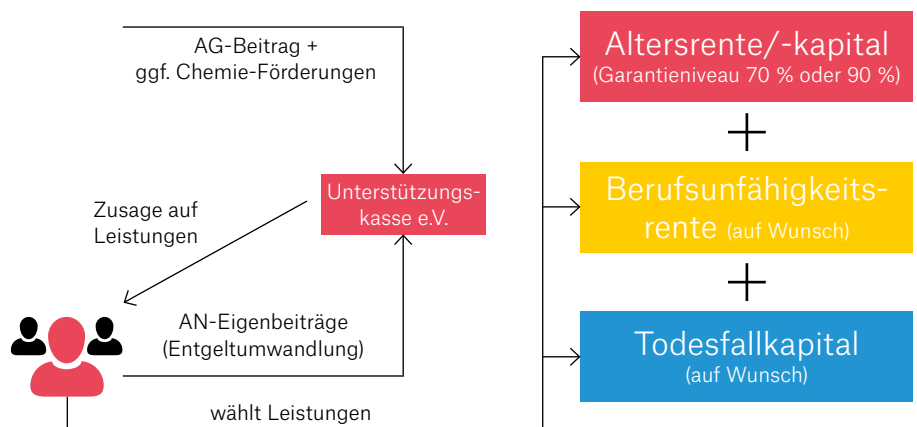
Ende März 2022 hatten Lurse und Röhm die Grundpfeiler des neuen Versorgungssystems entwickelt. Danach erhalten

neue Beschäftigte eine beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ), die in eine kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse bei einer externen Versicherung fließt. Das neue System garantiert Röhm Bilanzneutralität wie Kalkulierbarkeit und schließt damit Risiken der Nachfinanzierung weitgehend aus. Dank flexibler Garantien eröffnet es attraktive Renditechancen am Kapitalmarkt und ermöglicht höhere Altersleistungen. Gleichzeitig bietet es attraktive Wahlmöglichkeiten für die Absicherung bei Berufsunfähigkeit und Todesfall. Neben einem unkonditionierten Basisbeitrag von Röhm gibt es zwei Matching-Stufen. Sie sehen deutlich höhere Beiträge von Arbeitgeberseite vor, wenn auch die Beschäftigten mehr einzahlen. Deren eigenes Engagement wird also honoriert. Die Administration und die Kommunikation in Sachen bAV sollten extern und digital gestaltet werden.

Startschuss für die Umsetzung

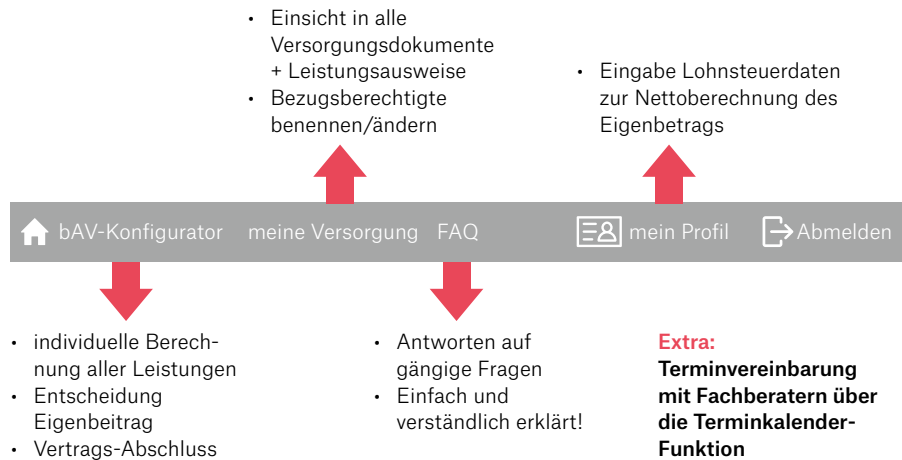
Nachdem die Rahmenbedingungen feststanden, galt es, die neuen arbeitsrechtlichen Vereinbarungen zu entwickeln und einen Versicherer auszuwählen. Bei der Neufassung von zwei Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) und einer Sprecher-ausschussvereinbarung, behielt man die bestehenden Regelungen stets im Blick. Die erste GBV betraf die eigentliche Altersversorgung von Röhm, die zweite regelte die Umsetzung des Tarifvertrags zur bAV in der chemischen Industrie, der

Überblick: Pensionsplan 2023



Quelle: Lurse/Röhm GmbH 2023

Röhm Pensions-Portal



Quelle: Lurse/Röhm 2024

sogenannte TEA. Die Sprecherausschussvereinbarung baute auf beiden auf.

Eine Herausforderung bestand darin, die Verantwortlichen von modernen Lebensversicherungsprodukten zu überzeugen, deren Garantien unter 100 Prozent der eingezahlten Beiträge liegen. Selbst in der chemischen Industrie, deren Sozialpartnermodell überhaupt keine Garantien mehr vorsieht, war es mitunter schwer zu vermitteln, dass niedrigere Garantien nicht weniger Sicherheit bedeuten, sondern deutlich höhere Renditechancen, weil sie es ermöglichen, Mitarbeitende an den Erträgen des Kapitalmarkts zu beteiligen. Letztlich ist es Röhm gelungen, die bAV auf ein System mit Garantien zwischen 90 Prozent und 70 Prozent umzustellen.

Eckpunkte des neuen Versorgungssystems

Die neue Versorgung, der „Pensions Plan 2023“, steht seit 1. Januar 2023 allen neuen Beschäftigten offen sowie denjenigen, die bis dahin nicht an der bAV von Röhm teilgenommen hatten. Er umfasst die „Röhm Pension“, also die eigentliche bAV, und die „Röhm PensionPlus“, die Umsetzung des Chemie-Tarifvertrags TEA.

Die „Röhm Pension“ wird über Monatsbeiträge dotiert, und die Teilnehmer können nach Wunsch auch biometrische Risiken absichern. Sie sieht entweder ei-

nen unkonditionierten Basisbeitrag des Arbeitgebers vor oder zwei Matching-Stufen, die vom Eigenbeitrag des Mitarbeitenden abhängen. Der Basis-Beitrag wird jenen gewährt, die selbst nichts einzahlen möchten oder nicht aktiv werden. Wer dagegen auf Entgeltumwandlung setzt, für den wird die Versorgung attraktiv.

Bei „Röhm PensionPlus“ handelt es sich um laufende Jahresbeiträge mit allen Förderungen des Chemie-Tarifvertrags. Diese Leistungen müssen von den Beschäftigten beantragt werden. Das Leistungsspektrum der „Röhm Pension“ umfasst eine Alters- und Berufsunfähigkeitsrente sowie eine Kapitalleistung im Todesfall. Bei der Höhe der Berufsunfähigkeitsrente können die Mitarbeitenden zwischen 500 und 2.500 Euro wählen, beim Todesfallkapital zwischen 50.000 und 250.000 Euro. Die dafür nötige Dienstobliegenheitsprüfung sieht sehr niedrigschwellige Gesundheitsfragen vor. Die Auswahl treffen die Beschäftigten über ein von Lurse entwickeltes digitales bAV-Portal. Dort sehen sie direkt, wie sich die Aufteilung der Beiträge ändert, wenn sie bestimmte Komponenten hinzufügen.

Herausforderung eins: Kommunikation

Da es keine ausgewiesenen bAV-Experten bei Röhm gab, mussten die Kommunikation gut vorbereitet, die Abläufe etabliert

und die Verantwortlichen geschult werden. Neben den HR-Fachleuten wurden dazu auch die Betriebsräte ins Boot geholt. Lurse erstellte die Unterlagen dazu und führte die Schulungen durch.

Mittlerweile erhalten alle Personen, die bei Röhm einsteigen oder sich auch nur bewerben, eine Kurzinformation über die beiden Pensionspläne. Während der Probezeit erhalten die neuen Mitarbeitenden ein Schreiben mit den Registrierungsdaten für das bAV-Portal. Parallel werden persönliche Beratungsgespräche angeboten, die sich über das Portal buchen lassen.

Leider fehlt es bisweilen an der Motivation, sich im Portal anzumelden und sich für die bAV zu interessieren. Hier ist noch viel Überzeugungsarbeit notwendig. Denn ohne eine Anmeldung im Portal kann man keine Leistungen des Tarifvertrags beantragen. So geht beispielsweise der Jahresbeitrag aus dem Chemietarifvertrag verloren. Das können mehr als 600 Euro sein.

Herausforderung zwei : Das bAV-Portal

Eine wesentliche Anforderung an die neue bAV und an Lurse war eine spürbare Entlastung der Administration mittels Digitalisierung. Um diese realisieren zu



ANDREAS LIPPERT ist Leiter HR Europe bei der Röhm GmbH.



PETRA KOHLER ist Senior Consultant Human Resources bei der Röhm GmbH.

können, musste der Dienstleister über digitale Schnittstellen monatlich die entsprechenden Mitarbeiterdaten aus der Payroll erhalten. Und da auch sie sich gerade erst im Aufbau befand, stellte dies eine weitere Herausforderung dar.

Sie bestand im Wesentlichen darin, für beide Versorgungswerke – „Röhm Pension“ und „Röhm PensionPlus“ – die versorgungsrelevanten Daten abzubilden, weil die Beschäftigten sie über das bAV-Portal konfigurieren können. Für die „Röhm Pension“ betrifft das zum Beispiel das pensionsfähige Entgelt, während es für die „Röhm PensionPlus“ die – versorgungsrelevante – Beschäftigungssituation jedes Nutzers abbildet.

Jeder Beschäftigte darf am Ende nur das sehen, was für ihn relevant ist: das pensionsfähige Entgelt und die daraus berechneten Beiträge. Die tarifliche bAV sieht nur, wer noch keine TEA-Vorsorge beantragt hat. Hier war es von Vorteil,

dass der Payroll-Dienstleister über lange Erfahrung in der Umsetzung des Chemie-Tarifvertrags verfügt.

Sukzessive Optimierung nimmt die Komplexität

Als das Portal im Februar 2023 für die ersten Neueintritte und übernommene Auszubildenden geöffnet wurde, erfolgte die Datenmeldung noch nicht vollständig automatisiert. Um Fehler zu beheben, waren Eingriffe in die Erzeugung der Datensätze möglich. Das Gleiche galt auch für den Rückkanal von Lurse an Röhm: Für den Überweisungsprozess mussten alle Entscheidungen der Mitarbeitenden sowie Versicherungsnummern in die Payroll und das Exkasso eingespielt werden. Diese sukzessive Optimierung von Payroll und Datensatz machte die komplexe Materie beherrschbar. So konnte das bAV-Portal im Mai 2023

auch für alle noch unversorgten Beschäftigten geöffnet werden. Die Datensätze wurden fehlerfrei in das System importiert und die Mitarbeitenden konnten ihre Optionen auswählen.

Fazit: Win-Win-Situation

Röhm hat mit dem neuen Pensionsplan und der Umstellung der bAV-Landschaft gleich mehrere Ziele erreicht. Zum Ersten hat das Unternehmen eine nahezu risikofreie bAV etabliert und zugleich ausgliedert. Zum Zweiten kann es seinen Beschäftigten eine moderne, attraktive Altersversorgung mit schlanken Prozessen anbieten. Zum Dritten verfügt es nun über ein bAV-Portal, das es den Beschäftigten erlaubt, ihre bAV individuell zu gestalten und sich über deren Stand zu informieren. Eine Win-Win-Win-Situation – transparent, formbar und dauerhaft wie das Produkt: Plexiglas. ■■■



5. EXPOFESTIVAL für Lösungen im Recruiting, Talentmanagement & Employer Branding

- @TALENTpro.de
- @TALENTpro_de
- TALENTpro
- @TALENTpro Events
- talentpro.de
- blog.talentpro.de

Powered with by



Jetzt Tickets sichern!

We our partners