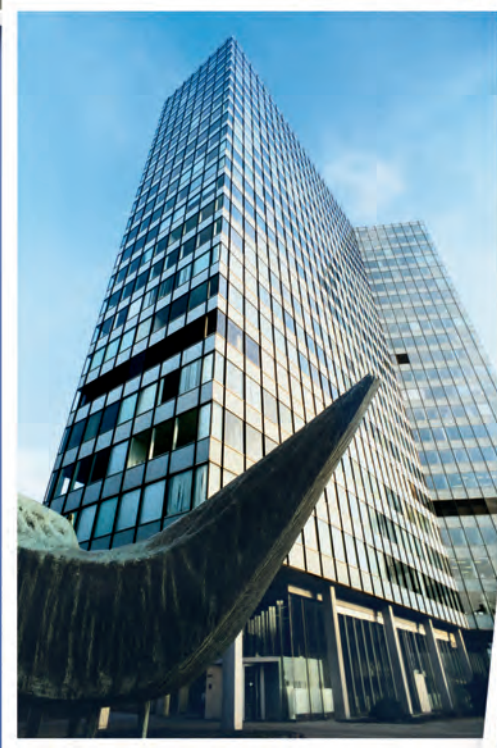


Pensionskasse  
**BEROLINA**



**Union-Haus Berlin,**  
Gründungssitz

**Tchibo-Haus Hamburg**



**Unilever-Haus Dammtorwall**



**Unilever-Haus  
HafenCity**

**Festschrift zum 75-jährigen Bestehen  
der Pensionskasse Berolina VVaG**

AUGUST 2013

# Festschrift zum 75-jährigen Bestehen der Pensionskasse Berolina VVaG

<b>Einblick:</b>	Service mit Herz	Seite 04
<b>Rückblick:</b>	Eine große Konstante der deutschen Unilever-Geschichte	Seite 05
<b>Durchblick:</b>	Zeitzeugen erinnern sich	Seite 30
<b>Ausblick:</b>	Wohin geht die Reise?	Seite 34



## **Berolina-Team im Jubiläumsjahr 2013 –**

Oberste Reihe: Rainer Koebbel, Thomas Hübener, Thomas Hingst, Birte Eglins, Germar Fiebelkorn, Torben Kasch, Petra Paulus. Mittlere Reihen: Elisabeth Stute, Kathrin Schönherr, Axel Micheel, Ilo-na Barduna, Stefanie Grunwaldt, Madlen Wegner, Daniel Stockem, Michael Hahn, Rene Hasso Reim, Gabriele Engeler. Vordere Reihe: Sybille Hartmann, Simone Ludwig Yvonne Obmann, Andrea Harms, Michaela Lindner, Petra Wendtland, Andreas Kirmse, Karl-Peter Bertzel. Es fehlen: Christine Barandica-Canon, Inke Giese, Dörte-Kathrin Harves, Frank Macyowsky, , Melanie Schönherr, Martina Schroeder, Angela Schwerdts, Sylvia Simon



Liebe Kolleginnen und Kollegen der Pensionskasse Berolina,

nur selten hat man die Gelegenheit, einen besonderen Anlass wie das 75 jährige Jubiläum zu feiern. Deshalb freue ich mich sehr, der Pensionskasse Berolina zu diesem besonderen Ereignis gratulieren zu dürfen.

Ich danke auch im Namen der Geschäftsführung von Unilever Deutschland für die seit 75 Jahren praktizierte vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen den Firmen der deutschen Unilever-Gruppe und der Pensionskasse. Die Kasse und ihre Erfolge können sich mit Stolz sehen lassen:

- Die Berolina genießt hohes Ansehen und großes Vertrauen bei Arbeitnehmern und auf Arbeitgeberseite. Dieses Vertrauen ist in vielen Jahren gewachsen. Das Motto „Service mit Herz“ ist keine leere Worthülse. Der enge Kontakt zu den Mitgliedern und den Pensionären gehört zum Selbstverständnis der Berolina und hat entscheidend zum Erfolg beigetragen.
- Die Berolina ist ein zentraler Bestandteil der Sozialpolitik von Unilever Deutschland und eine bedeutende Leistung für die Mitarbeiter.
- Eine attraktive und transparente Betriebliche Altersversorgung ist ein klarer Wettbewerbsvorteil beim Ziel, Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Gerade im Kampf um die klügsten Köpfe so-

wie für Motivation und Bindung qualifizierter Mitarbeiter ist es wichtig, flexible und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten anzubieten.

- Ein klares Bekenntnis der Geschäftsführung zur Pensionskasse Berolina und deren Arbeit ist die Trägerzusage des Unternehmens. Sie sichert zu, dass gegebenenfalls auftretende Fehlbeträge ausgeglichen werden. Daher kann die Pensionskasse in Anlageklassen investieren, bei denen der Wert größeren Schwankungen unterliegen kann. In diesen Anlageklassen sind in der Regel langfristig höhere Renditen zu erwarten.
- Lukrative Anlagepolitik, gepaart mit effizientem Risikomanagement und innovativen Angeboten – die Berolina ist bestens gerüstet, den Herausforderungen der anhaltenden Wirtschafts- und Finanzkrise erfolgreich zu begegnen.

So bleibt die Pensionskasse weiterhin eine wichtige Institution für eine erfolgreiche Personalarbeit. In diesem Sinne wünsche ich der Berolina alles Gute für eine erfolgreiche Zukunft!

**Harry Brouwer**  
Chairman DACH

# Service mit Herz

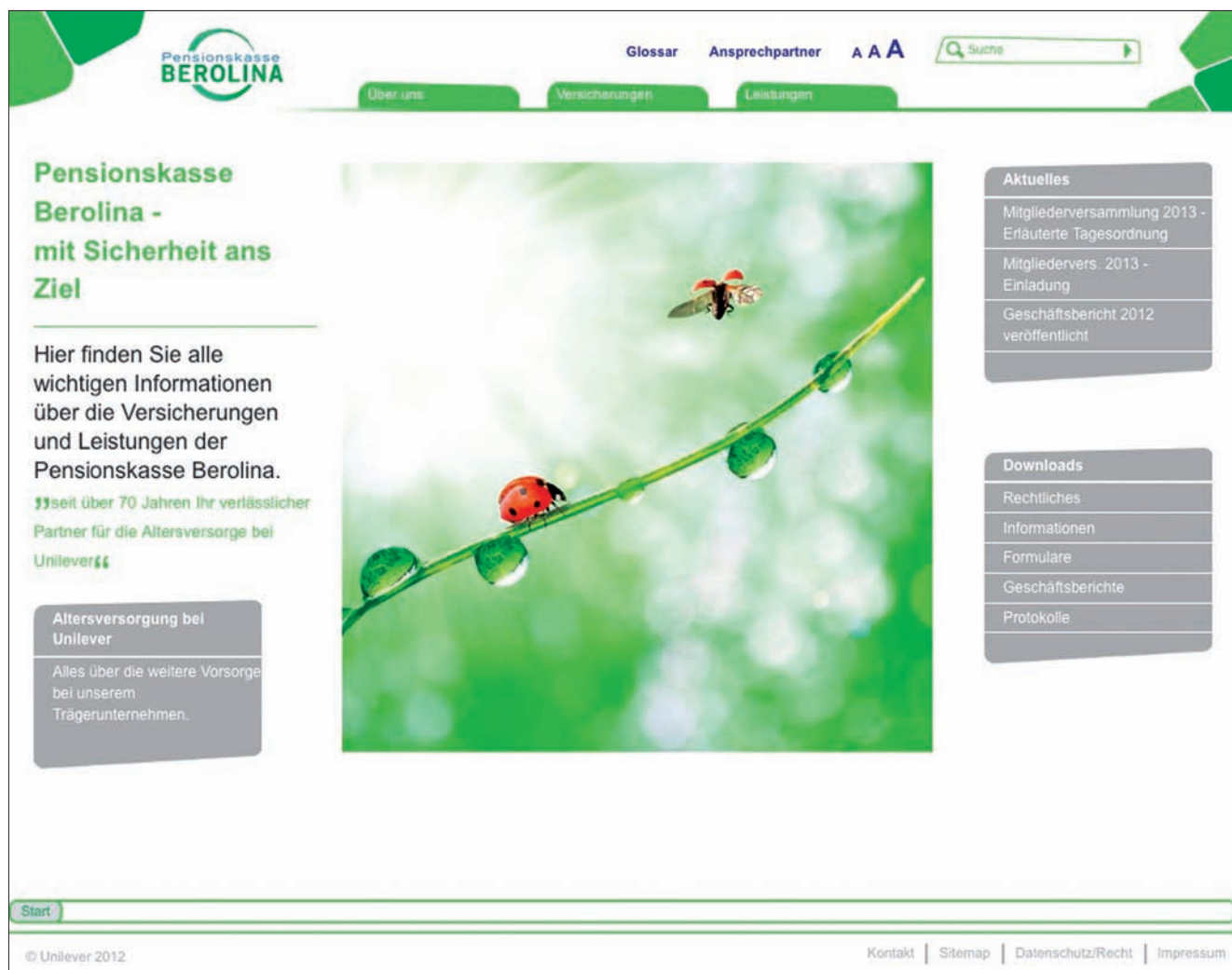
Als Firmenpensionskasse wickelt die Pensionskasse Berolina die gesamte Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung für die Unilever Deutschland Gruppe ab. Die Pensionskasse Berolina VVaG ist eine regulierte, kleinere Pensionskasse im Sinne von §§ 118 b Abs. 3 und 53 Versicherungsaufsichtsgesetz.

Regulierte Pensionskassen in Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) weisen zwei wesentliche Qualitätsmerkmale auf: zum Einen eine ausgeprägte vereinsrechtliche Mitwirkung der

Mitglieder, die ihren Ausdruck darin findet, dass 50% Stimmen für die Mitgliederversammlung der Pensionskasse von Versichertenvertretern gestellt werden müssen.

Zum Anderen darf eine regulierte Pensionskasse von Gesetzes wegen weder rechnungsmäßige Abschlusskosten für die Vermittlung von Versicherungsverträgen erheben noch eine Vergütung für die Vermittlung von Versicherungsverträgen gewähren. Dies kommt den Versicherten in Form niedriger Kosten und hoher Leistungen zugute.

Service mit Herz – an diesem Motto orientiert sich die gesamte Arbeit der Kasse. Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten unterstützt ein engagiertes und hochprofessionelles Team die Kunden mit hochwertigen und kreativen Lösungen, abgestimmt auf die Bedürfnisse der Mitgliedsunternehmen und Versicherten und sorgt dafür, dass die Beiträge gewinnbringend angelegt und die Buchhaltung ordentlich und übersichtlich abgewickelt werden.



**Pensionskasse Berolina - mit Sicherheit ans Ziel**

Hier finden Sie alle wichtigen Informationen über die Versicherungen und Leistungen der Pensionskasse Berolina.

Seit über 70 Jahren Ihr verlässlicher Partner für die Altersvorsorge bei Unilever

**Aktuelles**

- Mitgliederversammlung 2013 - Erläuterte Tagesordnung
- Mitgliedervers. 2013 - Einladung
- Geschäftsbericht 2012 veröffentlicht

**Downloads**

- Rechtliches
- Informationen
- Formulare
- Geschäftsberichte
- Protokolle

© Unilever 2012

Kontakt | Sitemap | Datenschutz/Recht | Impressum

Seit 2012 ist die Berolina mit einem neuen Internetauftritt online: [www.pensionskasse-berolina.de](http://www.pensionskasse-berolina.de)

# Eine große Konstante der deutschen Unilever-Geschichte

## 1938

Schon vor der Gründung der Pensionskasse gewährte Unilever seinen Mitarbeitern ergänzend zur gesetzlichen Rente auf freiwilliger Basis Zuschüsse.



**August Hopfeld,** als Personaldirektor des Unternehmens „Mann der ersten Stunde“.

Am 28. Januar 1938 hielten Vertreter der Unilever-Firmen und der Belegschaft im Union-Haus in der Berliner Burgstraße die Gründungsversammlung der Pensionskasse Berolina ab.

Am 29. Januar 1938 erhielt die Berolina als „kleinerer Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit“ vom Reichsaufsichtsamt für Privatversicherungen die Zulassung, so dass sie am 1. April 1938 mit der Aufnahme von etwa 30 Unilever-Firmen mit 12.000 Mitgliedern den Geschäftsbetrieb aufnehmen konnte.

In den Anfangstagen wurden nur männliche Gefolgschaftsmitglieder aufgenommen.

## 1938 – 1949

Gleich nach der Gründung musste die Kasse einen großen Teil der eingenommenen Prämien auf Druck der Regierung in Reichsanleihen und in Reichsschatzanweisungen anlegen, die sich nach Kriegsende als nahezu wertlos erwiesen. Mit Kriegsausbruch am 1. September 1939 verdunkelte sich die noch junge Geschichte der Pensionskasse weiter. Fortan musste die Kasse nicht nur Kriegsrisiken für die Hinterbliebenen der gefallenen Kollegen und Kolleginnen tragen, sondern erlebte auch kriegsbedingt einen Verfall ihres Vermögens, der schließlich dazu führte, dass die Kasse nur noch 20% der Pensionsverpflichtungen übernehmen konnte.

Erst mit der Währungsreform am 20. Juni 1946 kehrte wieder so etwas wie „Hoffnung“ zurück. Zwar konnten die Verpflichtungen der Kasse nur zu 10 Prozent des Nennwertes erhalten werden, die Unilever-Firmen übernahmen allerdings freiwillig die Differenz der laufenden Pensionen bis zum Nennwert der Reichsmarkverpflichtung. Auch mit dem Wiederaufbau der Betriebe setzte eine starke Aufwärtsentwicklung ein.

Im Sommer 1946 verlegte die Berolina wie Unilever Deutschland den Sitz von Berlin nach Hamburg. Die erste Mitgliederversammlung nach dem Krieg fand am 25. Juni 1946 statt.

Eng mit der Gründung sowie den schwierigen Kriegs- und Nachkriegsjahren ist der Name August Hopfeld verbunden. Als Mann der ersten Stunde prägte der ehemalige Arbeitsdirektor das Bild der Berolina bis zu seiner Pensionierung 1960.

## 1950 – 1970

In der noch jungen Bundesrepublik lernte auch die Pensionskasse in den folgenden Jahren erst einmal Demokratie und Mitbestimmung. Betriebliche Mitbestimmung ist daher keine Selbstverständlichkeit und musste teilweise hart erkämpft werden. Exemplarisch ist die 1954 von der Beschäftigten-Seite (B-Seite) in der Mitgliederversammlung und vom Vorstand geforderte Parität des Vorstandes zu nennen. Diese Forderung lehnte die Arbeitgeber-Seite (A-Seite) ab. Das führte schließlich dazu, dass an der angesetzten Aufsichtsratswahl die Vertreter der B-Seite – bis auf wenige Ausnahmen – nicht teilnahmen.

Auch sozialpolitisch stand das Wirken der Pensionskasse ganz klar im Zeichen des Auf- und Ausbaus der Leistungen für die versicherten Mitglieder. Am 2. Mai 1950 fasste die Mitgliederversammlung in Mannheim den Beschluss, weiblichen Mitgliedern ab Vollendung des 21. Lebensjahres (zuvor 35) die Mitgliedschaft zu ermöglichen. 1953 stellten die B-Mitglieder Forderungen zur Leistungsverbesserung und zur Liberalisierung der Satzung, im Jahr darauf zur Verbesserung der Invaliditätsversorgung.

Mit einer außerordentlichen Mitgliederversammlung 1957 reagierte die Pensionskasse auf die tiefgreifenden Änderungen in der gesetzlichen Rente zum 1. Januar 1957 (ArVNG/AnVNG). Neben einer Beitragssenkung wurde der obligatorische Eintritt (!) in die Pensionskasse aufgehoben und eine einmalige begrenzte Austrittsmöglichkeit beschlossen. Weiterer Beschluss war der jährliche Wechsel des Auf-



**1963** – 25 Jahre Berolina. Bevollmächtigte der A- und B-Mitglieder bei der Abstimmung auf der Mitgliederversammlung.

sichtsratsvorsitzenden zwischen A-Seite und B-Seite.

Am 2. Oktober 1962 verstarb August Hopfeld, Initiator, Mitbegründer und prägende Kraft der Pensionskasse.

### 1970 – 1980

1971 wurde die Gesamtversorgungsregelung für die Unilever-Mitarbeiter geschaffen, die der Pensionskasse viel zusätzliche Arbeit bescherte.

Nach vielen kleinen Schritten wurden schließlich 1971 die intensiven Bemühungen der B-Seite von Erfolg gekrönt und die Parität im Vorstand ab 1. Januar 1972 eingeführt. Seit 1972 führte die Pensionskasse anstelle des vormaligen Vorstandes und des Aufsichtsrates ein paritätisch besetzter Vorstand, in den geschäftsführende Vorstandsmitglieder integriert waren.

Aufgrund der Flexibilisierung der Renteneintrittsalter in die gesetzliche Rente und zum Ausgleich der Rentenminderungen wird 1973 der „Unterstützungsverein für Pensionäre“ mit einer Kapitalausstattung von 20 Mio. DM gegründet.

Erstmals wurden 1977 die Bevollmächtigten für die Mitgliederversammlung für vier Jahre gewählt.

1978 feierte die Pensionskasse ihren 40. Geburtstag mit einem Festakt in Berlin. 1978 war auch das Jahr, in dem die Entwicklung des Mitgliederbestandes mit über 24.000 aktiven Kolleginnen und Kollegen in der Berolina ihren Höhepunkt erreichte.

Für einige wenige Kollegen sind noch heute das Tchibo-Haus, die Minutengutschrift für die Wegezeit in das gegenüberliegende Unilever-Haus am Dammtorwall und der tägliche Kaffee-Service ein fester Begriff. Auch die tägliche Mittagsruhe der vier Damen des Schreibdienstes in den Sanitäräumen sorgte für Erheiterung.

Die sechs Kollegen der Grundstücksabteilung betreuten Ende der 70er Jahre knapp 40 Objekte in ganz Deutschland.

### 1980 – 1990

Neurenten der gesetzlichen Rentenversicherung bleiben durch Rechtsänderungen ab 1981 um 13% unter dem bisherigen Niveau. Alle in der Pensionskasse Berolina versicherten Mitglieder erhalten im Rah-

men der Gesamtversorgung einen entsprechenden Ausgleich in Form eines erhöhten Firmenzuschusses – dieses kostete und kostet das Unternehmen 46 Millionen Euro.

1981 schied Carl-Arend Weingardt, Landesleitungsvorsitzender der deutschen Unilever-Gruppe, nach 20 jähriger Mitarbeit aus dem Vorstand der Pensionskasse Berolina aus und wurde auf Beschluss der Mitgliederversammlung zum Ehrenmitglied des Vorstandes ernannt. 1982 begann der Neubau des „Berolina-Hauses“ am Valentinskamp. Am Richtfest nahm Hamburgs Erster Bürgermeister Klaus von Dohnanyi teil.

1983 stockte Unilever das Kapital des Unterstützungsvereins um weitere 14 Mio. DM auf

Mit 53 Kollegen und Kolleginnen war die Pensionskasse auf dem Höhepunkt ihres Personalbestandes. Auch bildete sie Versicherungskaufleute sowie Kaufleute der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft aus. Von den damaligen Auszubildenden sind heute noch zwei im Dienste der Pensionskasse

Mitte der 80er Jahren kam es zu einem Wechsel in der Anlagenstrategie, in deren Folge ein Großteil der Immobilien verkauft wurde.

1984 schied Rolf Hopf nach über 30-jähriger Mitarbeit aus dem Vorstand der Pensionskasse aus. In Anerkennung seiner außerordentlichen Verdienste ernannte ihn die Mitgliederversammlung zum Ehrenmitglied des Vorstandes.

Mit Wirkung zum 1. Juli 1985 wurde für die Neueintritte in die Unilever Deutschland Gruppe die Neue Versorgungsordnung (NVO) zugesagt, welche die Einbeziehung der staatlichen Rente beendete. Es war abzusehen, dass die beibehaltende Einbeziehung die GVR zu Lasten des Unternehmens stark verteuert hätte.

Am 16. Juni 1988 feierte die Pensionskasse Berolina in ihrer Gründungsstadt den 50. Geburtstag. Bis auf Herrn Reim (Notdienst Berolina-Haus) fuhr die gesamte Belegschaft zum Festakt nach Berlin.

### 1990 – 2000

Die letzte Dekade des alten Jahrhunderts war geprägt von vielen Verkäufen verschiedener Unternehmensteile. Dadurch kam es zu einem signifikanten Schwund an aktiven Mitgliedern.

**1967** – Mitgliederversammlung. Im Vordergrund rechts: H. Hiltl als Sprecher der B-Bevollmächtigten.

Aufgrund der Umstellung der Alterszusagen der GVR in die Systematik der reinen betrieblichen Altersversorgung wurde mit Wirkung zum 1. Januar 1992 die UVO als Altersversorgungszusage der Unilever Deutschland Gruppe eingeführt.

Auf Grund der hohen Bewertungsreserven der Pensionskasse Berolina VVaG wurde eine in der Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 31. Dezember 2002 die sogenannte Beitragsverrechnung beschlossen – die Finanzierung der Beiträge aus der Auflösung stiller Reserven. Dies führte zu einer deutlichen Netto-Entlastung der Arbeitnehmer. Aber auch Rentner profitierten von den Überschüssen, indem sie erhöhte Bonuszuteilungen erhielten und Neupensionäre für eine gewisse Zeit ohne Kürzungen wegen vorzeitigen Bezugs in den Ruhestand gehen konnten.

Zum 1. Januar 1998 führte die Pensionskasse auf Initiative der Arbeitnehmerseite die private Altersvorsorge Berolina Privat ein, um den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, mit den durch die Beitragsverrechnung eingesparten Beiträgen eine Aufstockung der Altersversorgung vorzunehmen.

In Würdigung seiner langjährigen Vorstandstätigkeit ernannte die Mitgliederversammlung Herrn Heinrich Hiltl im August 1999 zum Ehrenmitglied des Vorstandes.

### 2000 – 2010

Licht und Schatten prägten den Beginn des neuen Jahrtausends. Das Shareholder-Value-Denken und die neuen IT-Firmen hatten zunächst ab 1995 die Aktienkurse explodieren lassen. Doch die DOT-COM-Blase platzte 2000 und die Terroranschläge am 11. September 2001 versetzten die Welt in Angst und Schrecken – es folgte eine erste Finanz- und Schuldenkrise.

Bescherte der erwachende Aktienmarkt Ende des alten Jahrtausends und am Beginn des Millenniums der Kasse zusehends traumhafte Erträge, so zogen mit dem Platzen der „New Economy“ im März 2000 dunkle Wolken auf.

Mit der Umsetzung des Altersvermögensgesetzes per 1. Januar 2002 wurde allen Arbeitnehmern das gesetzliche Recht der steuerbegünstigten Entgeltumwandlung mit der Berolina Entgelt Plus und Berolina Zulage Plus (Riesterrente) eingeräumt.



Zum selben Termin erfolgte die Integration der Bestfoods-Arbeitnehmer: Die bestehenden Versorgungszusagen der Bestfoods-Arbeitnehmer wurden im Rahmen des Firmenkaufs mit übernommen. Die durch die Bestfoods-Integration hinzugekommenen Arbeitnehmer (ohne bisherige Altersversorgungszusage) konnten der Pensionskasse Berolina VVaG beitreten.

Durch das Altersvermögensgesetz veranlasst, vereinbarten die Tarifpartner die Entgeltumwandlung auf tariflicher Grundlage. Mit Wirkung zum 01. Januar 2003 wurde unter Beibehaltung des Grundsatzes „Betriebliche Altersversorgung innerhalb der Unilever Deutschland Gruppe wird von Unilever selbst durchgeführt“ die Versicherung Berolina Tarif Plus innerhalb der Pensionskasse Berolina VVaG eingeführt.

Nach vielen Jahren im vertrauten 5. Stock des Unilever-Hauses am Dammtorwall wechselte die Berolina zunächst in die Büroräume der ehemaligen Lohn- und Gehaltsabteilung im 18. und 19. Stock, um schließlich für einige Zeit im 20. Stock eine neue Heimat zu finden.

Mit der Trägerzusage – wirksam seit dem 1. Juli 2005 – unterstützt die Unilever Deutschland Holding GmbH die Pensionskasse bei der Erzielung von Kapitalerträgen in der Weise, dass gegebenenfalls auftretende Fehlbeträge ausgeglichen werden. Die Pensionskasse kann daher weiter in renditestarken Anlageklassen investieren, bei denen der Wert größeren Schwankungen unterliegen kann.

Zum 1. Dezember 2006 verkaufte die Kasse des Berolina-Haus am Valentinskamp an die SEB.

Nach dem Umzug Unilevers in den Neubau in der HafenCity war vom Mai 2009 bis 2010 der Sprinkenhof Quartier der Pensionskasse, bis auch sie schließlich in das Haus am Strandkai einzog. Im Zuge dieser Umzüge wandelte die Berolina auch ihr Gesicht und führte eine nahezu papierlose Ablage ein – fast 250.000 Blatt Papier und mehrere 10.000 Mikrofiches wurden digitalisiert.

Nichts ist so sicher, wie die Veränderung – so auch in der Welt der betrieblichen Altersversorgung bei Unilever. Das beitragsbezogene System des Unilever Pensions System (UPS) mit der Berolina Basic bildet ab dem 1. Januar 2009 die Basis der Altersversorgung für alle neuen Mitarbeiter bei Unilever. Mit dem „Opting out“ lebt der obligatorische Eintritt nach über 50 Jahren wieder auf.

#### **2010 bis heute**

Neben akuten wirtschaftlichen Turbulenzen prägte die zweite Finanzkrise und die damit verbundene Niedrigzinsphase diese Jahre. Dies und die sehr volatilen Aktienmärkte sorgten für Sorgenfalten auf den Gesichtern mancher Berolina-Mitarbeiter. Gezwungen durch die niedrige Verzinsung bei den klassischen Staatsanleihen passte die Pensionskasse Berolina ihre Anlageprodukte an und diversifizierte ihre Investment-Strategie.

Vorläufig letzter Meilenstein in der Geschichte der Pensionskasse war

die Umstellung der Altzusagen der betrieblichen Altersversorgung, die für die Mitarbeiter der Kasse eine große Herausforderung bedeutete.

Hinter dem unscheinbaren Namen „Konzernbetriebsvereinbarung zur Modernisierung der betrieblichen Altersversorgung“ vom 16. April 2012 verbirgt sich nicht nur für das Pensionsreferat, sondern auch für die Pensionskasse Berolina eine der größten Umwälzungen in der Landschaft der betrieblichen Altersversorgung der letzten 20 Jahre. Zum 1. Januar 2013 wurden die Altersversorgungen aller Mitarbeiter in Deutschland auf das neue, beitragsbezogene System des Unilever-Pensions-Systems umgestellt.

Die Pensionskasse bietet ihren Mitgliedern neuen Service im Internet und geht mit [www.pensionskasse-berolina.de](http://www.pensionskasse-berolina.de) live.

Am 30. August 2012 erklärte Peter Barz seinen Rücktritt als Aufsichtsratsmitglied. In Anerkennung der über 20-jährigen Arbeit als Vorstand- bzw. Aufsichtsratsvorsitzender ernannte ihn die Mitgliederversammlung zum Ehrenmitglied des Aufsichtsrates.

Ein Wort hat Karriere gemacht: Unisex. Nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes dürfen ab 21. Dezember 2012 Versicherungen bei Neuverträgen von Frauen und Männern keine unterschiedlichen Tarife mehr berechnen. Für alle Neuverträge mit Versicherungsbeginn nach dem 20. Dezember 2012 gelten daher auch bei der Berolina die sogenannten „Unisextarife“.



## Vorsitzende des Aufsichtsrates 11.01.2000 bis heute

2000 – 2001	Günther Buck	2000 – 2011	Norbert Carlsson
2002 – 2003	Axel Karch	2011 – 2011	Günter Baltes
2003 – 2004	Michael Hahn	2012 – heute	Hermann Soggeberg
2004 – 2007	Jens-Peter Stehnke		
2007 – 2011	Peter Barz		
2011 – 2012	Henry Schirmer		
2012 – 2012	Peter Heusel		
2012 – heute	Monique Bourquin		

## Vorsitzende des Vorstandes 28.03.1972 bis 15.08.2011\* (ab 50-jährigem Jubiläum gelb markiert)

1972 – 1972	W. Beckmann	1972 – 1984	Rolf Hopf
1972 – 1981	Harald Henschel	1984 – 1986	Clemens Fuhrmann
1981 – 1987	Alfred Lakowski	1986 – 1999	Heinrich Hiltl
1988 – 1990	Prof. Dr. Kurt Funck	1999 – 2002	Herbert Kempf
1990 – 1992	Gerhard W. Hübner	2002 – 2011	Günter Baltes
1992 – 2005	Peter Barz		
2005 – 2007	Max Bamler		
2007 – 2009	Herbert Mandel		
2009 – 2010	Dr. Angelika Dammann		
2010 – 2011	Henry Schirmer		

\*Im Rahmen einer Organisationsveränderung wurde die Funktion des gewählten Vorstands abgeschafft und die Funktion des Aufsichtsrats zum 01.09.2011 gestärkt.

## Geschäftsführende Vorstände (ab 50-jährigem Jubiläum gelb markiert)

August Hopfeld	1938 – 1960
F. Rinke	1945 – 1974
Gerhard Dehmel	1968 – 1983
Claus Bunkenburg	1974 – 1984
Kurt Beth	1983 – 1986
Helmut Frenking	1984 – 1987
Rüdiger Haase	1986 – 1995
Alfred v. Reiszwitz	1995 – 2001
Jürgen Heinrich Haack	1987 – 1992
Wolfgang Kinscher	2001 – 2009
Peter Schade	1993 – 2004
Michael Hahn	2005 – heute
Elisabeth Stute	2010 – heute
Sybille Hartmann	2010 – heute

U-REPORT

# 50 Jahre Berolina:

## Herzstück unserer betrieblichen Altersversorgung

**50** Jahre Berolina sind 50 Jahre betriebliche Sozialgeschichte. Als Mann der Rentenversicherung verbeuge ich mich mit Respekt vor dem, was hier Vorbildliches geschaffen worden ist!

So Helmut Kaltenbach, Direktor und Mitglied der Geschäftsführung der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, in seiner Festrede zum 50jährigen Jubiläum unserer Pensionskasse Berolina am 16. Juni.

1938 wurde sie in Berlin gegründet, hier feierte sie ihren runden Geburtstag. Auch, wie Berolina-Vorstandsvorsitzender und Deutsche Unilever-Arbeitsdirektor Prof. Dr. Kurt Funck betonte, „um unsere Verbundenheit mit dieser Stadt zum Ausdruck zu bringen“.

Wofür Albrecht Hasinger, im Berliner Senat Staatssekretär für Gesundheit und Soziales, herzlich dankte. Er hob die „großartigen und außerordentlich beeindruckenden Leistungen dieser Pensionskasse“ hervor, versicherte, Berlin werde im Bundesrat alle Bestrebungen unterstützen, um die staatlich gesetzten Rahmenbedingungen für Pensionskassen – besonders steuerlicher Art – erträglich zu halten.

Prof. Kurt Funck begrüßte im Namen des Vorstands herzlich die Gäste, die Berolina-Mitarbeiter, die Bevollmächtigten der A-(Unternehmens-) und der B-(Beschäftigten-)Seite, die ehemaligen Vorstandsmitglieder, Treuhänder und ca. 40 Pensionäre – als Ältesten den 91jährigen Walter Schubert aus Berlin.



**Arbeitsdirektor Prof. Dr. Funck – Voraussetzung für gute betriebliche Sozialpolitik:**

### Erfolg im Wettbewerb

Erinnerte in seiner Einführung an einige Grundsätze, die Grundlage bei der Gründung der Berolina 1938 gewesen seien und sich in den 5 Jahrzehnten seitdem bewährt hätten:

1. Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung nicht durch eine einseitige Firmenzusage, sondern in gleicher Weise durch Beitragsleistungen von Mitarbeitern und Unternehmen.
2. Bildung einer Solidargemeinschaft mit Rechtsanspruch auf Leistungen.
3. Selbstverwaltung dieser gemeinschaftlichen Institution.

Grundsätze, die bis hin zur paritätischen Leitung dieser Pensionskasse weiterentwickelt worden seien.

Die Berolina als ein Bestandteil der 1971 eingeführten „Gesamtversorgungsregelung“ bzw. der „Neuen Versorgungsordnung“ für ab Mitte 1985 neu eingetretene Mitarbeiter sei – so Prof. Funck – ein „hervorragendes Beispiel betrieblicher Altersversorgung“: Aufgebaut auf Vorsorgeleistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auf beträchtlichen finanziellen Leistungen der Unternehmen der deutschen Unilever-Gruppe – letztere in Vergangenheit und in Zukunft wesentliche Voraussetzung betrieblicher Altersversorgung.

Notwendig dafür sei der finanzielle Erfolg der Unternehmen: „Diese Erfolge im Wettbewerb zu sichern war, ist und bleibt die wichtige Aufgabe!“

Doch letztlich hänge der Erfolg betrieblicher Sozialarbeit und damit auch der Erfolg betrieblicher Altersversorgung auch von den staatlich festgesetzten Rahmenbedingungen ab, Prof. Funck:

- „Wir werden überall, wo wir können, unsere Stimme erheben und nachdrücklich darauf hinweisen, daß diese gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht verschlechtert werden dürfen!“

## „Persönlichkeiten, nicht Prinzipien bringen die Zeit in Bewegung“

### Notwendig: Geschäftliche Erfolge im Wettbewerb

**KBR-Vorsitzender Heinrich Hiltl: Staatlich gesetzte Rahmenbedingungen**

### Stärken – nicht schwächen

Heinrich Hiltl, Konzernbetriebsratsvorsitzender und jetzt turnusgemäß für ein Jahr wieder Vorsitzender des Berolina-Vorstands, würdigte die betriebliche Altersversorgung als die „bedeutendste Sozialeinrichtung der deutschen Unilevergruppe“, die Berolina als ihr Herzstück.

Meilensteine dieser Entwicklung:

- Die Gesamtversorgungsregelung in Form einer Konzernbetriebsvereinbarung.
- Einführung der Vorstandsparität.
- Verbesserung der Invaliditätsregelung.
- Der finanzielle Ausgleich der negativen Folgen des 20. und 21. Rentenanpassungsgesetzes.
- Schaffung eines Deckungsstocks für das Invaliditätsrisiko.
- Bonuserhöhungen von insgesamt 34,5 % in den letzten 10 Jahren mit einem Aufwand von 288 Mio. DM für Renten und Anwartschaften.
- Die Erhaltung der Gesamtversorgung für alle vor dem 1. 7. 85 Beschäftigten.
- Die Neue Versorgungsordnung mit fast gleicher Qualität für die neuen Mitarbeiter.
- Und die Einführung der Witwenrente.

Dies letztlich erreicht auf der Basis paritätischer Mitbestimmung „im Stil echter Partnerschaft“ – 18 Jahre gefordert, seit 17 Jahren erfolgreich praktiziert. Wozu es auf der A-Seite progressiver Vertreter bedurfte, die „nicht nur Sachverstand anerkannten, sondern uns auch als echte Partner behandelten“. Eine Partnerschaft, die natürliche Interessenkonflikte nicht ausklammere, doch mit der Bereitschaft zum Kompromiß sichtbare Erfolge erziele. Das Prinzip der Selbstverwaltung sei eindrucksvoll verwirklicht.

Heinrich Hiltl, zugleich Konzernbetriebsratsvorsitzender der deutschen Unilever-Gruppe:

○ „Wenn wir heute in den anderen Organen der Betriebsverfassung wie im Konzernbetriebsrat und in den Gesamtbetriebsräten den Stil partnerschaftlicher Zusammenarbeit bevorzugen, dann ist in der Pensionskasse hierzu Pionierarbeit geleistet worden!“

Seine Forderung an den Gesetzgeber: Rahmenbedingungen, die die betriebliche Altersvorsorge als neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Vorsorge wesentlichen drittes Standbein erhalte und stärke. Nicht aber schwäche! – wie das mit den grundsätzlichen Überlegungen zur Rentenreform und aktuell im Zuge der Steuerreform mit der geplanten 10%igen Abgeltungssteuer auf den Bonus und Erhöhung der Besteuerung der A-Beiträge von 10 % auf 15 % geplant sei: Kurzfristige fiskalische Gesichtspunkte dürften nicht wichtiger sein als die Grundsätze einer vernünftigen und langfristigen Sozialpolitik! Er würde es begrüßen, wenn „weniger an die nächsten Wahlen und mehr an die nächste Generation“ gedacht werde. Dazu seien alle Fraktionen aufgefordert.

**Die Zukunft wird so aussehen, wie wir sie gemeinsam gestalten**

Heinrich Hiltl – „wir können stolz sein auf die Entwicklung unserer Berolina“ – dankte seinen Kollegen im Vorstand, den Partnern auf der A-Seite und den Bevollmächtigten.

Für die vielen, die sich um die Pensionskasse verdient gemacht haben, hob er – „ohne die Leistung der anderen zu schmälern“ – hervor

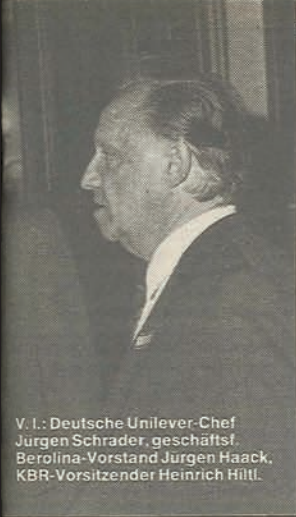
– die Ehrenvorstandsmitglieder Carl-Arend Weingardt und Rolf Hopf: „Beide haben in jahrzehntelangem Wirken für die Berolina wesentliche Akzente gesetzt und die Basis für die partnerschaftliche Begegnungsform geschaffen, die zur Vorstandsparität führte.“

– Clemens Fuhrmann, Harald Henschel, Werner Gottschall und Alfred Lackowski – alle ehemals aktive Mitglieder im Aufsichtsrat bzw. Vorstand, heute Pensionäre. Seine Charakterisierung Harald Henschels: „Pflichten erfüllt man am besten, wenn man sie zu Neigungen macht“ – verdeutlicht wohl am besten die Verdienste aller sechs.

Heinrich Hiltl schloß mit der Mahnung: „Die Zukunft wird so aussehen, wie wir sie gemeinsam gestalten.“

Es sei ein Unterschied, ob man sich zuständig oder verantwortlich fühle. Wie bisher brauche man in den Führungsgremien in Politik und Wirtschaft und auch in der Pensionskasse Persönlichkeiten, die sich ihrer Verantwortung bewußt seien:

○ „Denn Persönlichkeiten, nicht Prinzipien sind es, die die Zeit in Bewegung bringen!“



V. l.: Deutsche Unilever-Chef Jürgen Schrader, geschäftsf. Berolina-Vorstand Jürgen Haack, KBR-Vorsitzender Heinrich Hillt.

**Deutsche Unilever-Chef Jürgen Schrader zur betrieblichen Altersversorgung**

**Attraktiv und wirkungsvoll**

Der Landesleitungsvorsitzende der deutschen Unilevergruppe, Jürgen Schrader, nannte die Berolina „eine notwendige und höchst lebendige Institution, die sowohl aus der Geschichte als auch der Zukunft der deutschen Unilevergruppe nicht wegzudenken“ sei.

Die betriebliche Altersversorgung, so der deutsche Unilever-Chef, sei heute

○ als zusätzlich finanzielle Unterstützung und Absicherung die sinnvolle Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung;

○ dazu ein wesentlicher Teilbereich von Unilevers gesamter Personalpolitik – ohne sie wären die in den letzten Jahren notwendigen Personalmaßnahmen nicht realisierbar gewesen;

○ ein attraktives und immer größere Bedeutung gewinnendes Detail in unseren Angeboten an qualifizierte Bewerber;

○ und nicht zuletzt wirkungsvolles Mittel zur individuellen Hilfestellung.

Man habe allen Anlaß, diesen Tag voller Freude und Dankbarkeit zu begehen. Und, weil gute Sitte, auch andere Menschen daran teilhaben zu lassen. Er überreichte an Staatssekretär Hasinger eine 15000-DM-Unilever-Spende für Berliner soziale Zwecke.

**BfA-Direktor Helmut Kaltenbach:**

**Mein Respekt**

Helmut Kaltenbach, Direktor und Mitglied der Geschäftsleitung der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, prognostizierte: „Die Gewährleistung einer angemessenen Altersversorgung wird in der Politik zunehmend an Bedeutung gewinnen.“

Nicht nur aus Gründen des Gemeinwohls und der grundgesetzlichen Verpflichtung zum Sozialstaatsprinzip. Sondern auch, weil wegen des Geburtenrückgangs seit Mitte der 60er Jahre und der gestiegenen Lebenserwartung der Altersaufbau der Bevölkerung sich in den nächsten Jahrzehnten „dramatisch verändern“ werde:

- Schon heute seien von den
  - Erwerbstätigen und Rentnern 25 % 60 Jahre und älter
  - im Jahre 2010 = 35 %
  - und im Jahre 2030 = 45 %.

Eine angemessene Altersversorgung aller durch die gesetzliche Rentenversicherung dabei kaum realisierbar, die private Eigenversorgung müsse dazukommen.

Die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung werde darum noch zunehmen – für im Durchschnitt ½ der Arbeitnehmer in Industrie, Handel und Handwerk schon Wirklichkeit (geschätzte angesammelte Deckungsmittel = 320 Mrd. DM).

Entgegen Befürchtungen sei zwar in den letzten Jahren die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung nicht zurückgegangen, doch bestehe – laut einer Untersuchung des Münchener IFO-Instituts – kaum noch „Bereitschaft der Unternehmen ohne betriebliche Altersversorgung, diese in den nächsten Jahren einzuführen“.

BfA-Direktor Kaltenbach:  
 ○ „Für die Politik sollte diese Feststellung Anlaß sein, alles daranzusetzen, die Rahmenbedingungen zu verbessern, damit Stagnation in Fortschritt verwandelt wird.“

In der staatlichen Rentenversicherung plädierte er für eine Erhöhung des Bundeszuschusses, heute mit 17,5 % der Rentenausgaben „viel zu niedrig“ bemessen: im Interesse des sozialen Friedens, ohne den ein Staat nicht Bestand haben könne, „ohne den es keinen wirtschaftlichen Fortschritt“ gebe.

Wünschenswert darum eine stärkere Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung durch private Vorsorge und betriebliche Altersvorsorge: einst entstanden aus „patriarchalischer Fürsorge sozialbewußter Unternehmer“, entwickelt zu einem „partnerschaftlichen Miteinander von Unternehmen und Belegschaft“.

BfA-Direktor Helmut Kaltenbach: „Die Altersversorgung der deutschen Unilevergruppe ist hierfür ein herausragendes Beispiel. Als Mann der Rentenversicherung verbeuge ich mich in Respekt vor dem, was hier Vorbildliches geschaffen worden ist!“ B.H.

**Berolina – eine real existierende Utopie**

**Grußworte von**

Leitendem Regierungsdirektor im Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen, Rolf Bering: „Die Berolina ist aus Verantwortung geboren, hat die Verantwortung und Pflichterfüllung ausgesät und wird deshalb auch künftig das Glück des Erfolges ernten.“

○ Dr. Boy-Jürgen Andresen, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung: „Ich wünsche Unilever weiter viele Jahre erfolgreichen Wirtschaftens, denn beständiger wirtschaftlicher Erfolg ist die Grundvoraussetzung für eine so kostenträchtige Einrichtung wie die betriebliche Altersversorgung.“

○ Jochen Zieger von der Gewerkschaft NGG nannte die Berolina „eine real existierende Utopie und in mancherlei Hin-



Carl-Arend Weingardt und Rolf Hopf – die Ehrenvorsitzenden der Berolina.



Deutsche Unilever-Chef Jürgen Schrader (l.), Rolf Bering (Leitender Regierungsdirektor Bundesaufsichtsamt Versicherungswesen), Claus Bunkenburg (früherer geschäftsführender Berolina-Vorstand).



Helmut Kaltenbach (Direktor Bundesversicherungsanstalt für Angestellte) und (r.) Dr. Boy-Jürgen Andresen (Vorsitzender Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung).



V. r.: Monika Lühr (Berolina), Inge Jahnke (Vorstand), Alfred Lackowski.



V. l.: Kurt Beth (Treuhandler), Christian Gnottko und Heinz Liesegang (frühere Treuhandler).

V. r.: Brigitte Maeße, Helene Karnatz, Traute Broll – alle Berolina.



V. r.: Irene Ladwig, Herbert Büchler, Hans-Jürgen Last, Dr. Karl-Heinz Scholz (alle Berolina).

V. l.: Clemens Fuhrmann (Berolina-Vorstand), Albrecht Hasinger (Staatssekretär im Berliner Senat), Rüdiger Haase (geschäftsf. Vorstandsmitglied Berolina), Harald Henschel (Vorstand), Ulla Hölzen.

sicht ein Phänomen“: Während andere Unternehmen vergleichbarer Größe die betriebliche Altersversorgung reduziert oder eingeforen hätten, sei die Kontinuität bei Unilever auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gesichert worden. Er bedankte sich im Namen der im Konzern vertretenen Gewerkschaften bei der Landesleitung und den Unternehmensleitungen für „ihr sozialpolitisches Verständnis und Engagement, das auch in der Zukunft nicht nachlassen dürfe und weiterhin gefragt“ sei.

**U-REPORT 4 - 13. Jahrgang · Juni 1988**  
 Hauszeitung für die Mitarbeiter der Deutschen Unilever-Gruppe. Nur für Firmenangehörige. Chefredakteur: Benno Hölzen · Redaktion: Gerhard Wöbbeking (stellv. Chefredakteur), Dr. Klaus Westermann · Personalien und Herstellung: Ingrid Mönninghoff · Assistenz: Helga Bunkenburg; alle Dammtorwall 15, 2000 Hamburg 36. Telefon: 040 / 3490-431 · Gestaltung: Ballo Manfred Schönball · Satz / Lithos / Druck: LN-Druck, Lübeck · Fotos: Mönninghoff, Hölzen, Wöbbeking, Westermann · Illustrationen: Ulla Hölzen.



Berolina mit gutem Ergebnis. Im Vordergrund v. l. n. r. die Vordandsmittglieder Jürgen H. Haack, Harald Henschel, Clemes Fuhrmann.

# Berolina mit stolzem Ergebnis

Zufriedene Gesichter überall auf der Mitgliederversammlung der Berolina am 31. August im Hamburger Unilever-Haus. Das macht:

1. Die Kapitalanlagen erhöhten sich um 6,3 % auf 1,301 Mrd DM.
2. Die Netto-Kapitalerträge stiegen von 52,3 Mio DM auf 97,2 Mio DM. Die Netto-Rendite: 7,8 % (Vorjahr 4,5 %).
3. Der 88er Überschuf beträgt stolze 53,7 Mio DM und knüpft damit wieder an die günstige Entwicklung an, die 1987 durch die Turbulenzen an den Aktienmärkten unterbrochen worden war.

„Ein stolzes Ergebnis“ – bewerteten denn auch Georg Schneider (Vertreter der A-Seite) und Herbert Kempf (B-Seite) die Politik der Berolina und das Engagement der Pensionskassen-Mitarbeiter.

Und was springt für die Berolina-Pensionen und Pensionsanwartschaften heraus?

- 5 % mehr, die schon zum 1. Dezember 1988 gegeben wurden (wir berichteten).



Sozialpolitik für Unilever-Mitarbeiter. Der Vorstand (v. l. n. r.) von Jan Zeeuw, Jürgen Schrader, Heinrich Hiltl; im Hintergrund Prof. Dr. Kurt Funck und Rüdiger Haase.

Hiltl – den Berolina-Charakter als „Sozialeinrichtung für Mitarbeiter der deutschen Unilever-Gruppe“ verwässert. „In der Altersversorgung gilt unsere soziale Verpflichtung in erster Linie den Beschäftigten mit längeren Dienstzeiten und den Pensionären.“

Abzugrenzen von denjenigen, die zeitweilig nur einen kleinen Teil ihres Arbeitslebens bei Unilever waren, dennoch weiterhin an allen Leistungserweiterungen und auch Bonus-Ausschüttungen teilnehmen.

- Hinzu kommt: Ihre meist geringen Rentenansprüche jahrelang zu verwalten, das erfordert einen erheblichen Verwaltungsaufwand und damit Kosten.

Einstimmige Unterstützung des Vorstandes zur Realisierung dieser Ziele:

- Die Zahl der jetzigen beitragsfreien Versicherungen reduzieren.
- Klare Bestimmungen über Modalitäten bei Firmenverkäufen in die Satzungen aufnehmen.
- Neue beitragsfreie Versicherungen möglichst vermeiden.

Wie? Dazu hat der Berolina-Vorstand in sicher mühseliger Arbeit Regelungen gefunden, die als Satzungsänderungen einstimmig beschlossen wurden. Die Satzungsänderung gilt für alle Versicherungsverhältnisse, die ab 1. Januar 1990 abgeschlossen werden. Für alle derzeit Beschäftigten, die Berolinamitglied sind, gelten nach wie vor die seitherigen Bestimmungen. Heinrich Hiltl: „Eine sozialpolitisch notwendige Maßnahme im Interesse der langjährigen aktiven Mitarbeiter und Pensionäre!“

## Fast 50 Millionen für Pensionen – fast 31 Millionen an Beiträgen

– 49,7 Mio DM (Vorjahr: 44,5) zahlte 1988 die Berolina an Pensionen. Davon 30,1 Mio DM für Alterspensionen, 6,4 Mio DM für Invalidenpensionen und 13,2 Mio DM für Witwen- und Waisenpensionen.

- Alterspensionäre: 9048 58 %
- Invalidenpensionäre: 1849 12 %
- Witwen: 4304 28 %
- Waisen: 374 2 %

– 1988 hatte die Berolina 23 767 Mitglieder, davon 5624 beitragsfreie. 74 % der beitragspflichtigen Mitglieder sind Männer, 26 % Frauen. Von den Unilever-Mitarbeitern sind 87 % der Männer Berolina-Mitglied, doch nur 61 % der Frauen.

– Die A-Mitglieder (Firmen) und B-Mitglieder (Mitarbeiter) zahlten 30,7 Mio DM Beiträge ein (Vorjahr: 30,5).

– Anlagepolitik: Schwerpunkt der Neuanlagen waren mit 113 Mio DM wieder festverzinsliche Wertpapiere und Namensittel. Dazu 55 Mio DM Festgeld, das Anfang 1989 – das Zinsniveau war gestiegen – in festverzinslichen Wertpapieren angelegt wurde.

Durch den Börsenaufschwung erzielten die Berolina-Investment-Fonds gute Ergebnisse. Der Kurswert stieg so weit, daß die Bilanzverluste aus dem Kursrückgang von 1987 (Aktienrash) im Oktober (I) wieder aufgeholt wurden.

U-REPORT 4/90

# Berolina-Mitglieder

Kapitalanlagen stiegen auf über 1,35 Mrd. DM.

Überschuß knapp 41 Mio. DM. Renten erhöhen sich um 3,5%

Keine Überraschungen auf der Berolina-Mitgliederversammlung am 23. August im Unileverhaus. Das macht: Der Vorstand wirtschaftet so gut, daß auch diesmal aus dem knapp 41 Mio. DM Überschuf (Incl. Gewinnvortrag aus 1988) der auf über 1,35 Mrd. DM gestiegenen Kapitalanlagen (Vorjahr 1,3 Mrd. DM) wieder ein ansehlicher Bonus ausgeschüttet werden konnte. Die laufenden Pensionen und -Anwartschaften erhöhten sich um 3,5 %.

Was nun schon alle wußten, der Vorstand hatte das längst beschlossen mit Wirkung 1. Juni. Aus steuerlichen Gründen. Das Geld zum Nutzen der Versicherten zusammenzuhalten, ist – gut zu wissen – eben Berolina-Leit-satz Nr. 1.

Wobei es da innerhalb des Vorstands durchaus Meinungsverschiedenheiten geben kann. Z. B. beim Hypothekenzins. Der liegt vereinbarungsgemäß um etwa 1 % niedriger als der von der Bundesbank veröffentlichte Gleitzins für Hypothekendarlehen.

Ist die Zinshöhe passabel und das auf längere Sicht, freut sich der Häuslebauer. Bitter wird's ihm, wenn, wie in der jetzigen Hochzinsphase, die Berolina – wie in diesem Jahr bis zum 23. August passieren mußte – dreimal anpaßt: Von 7 % (Stand 1. Januar) auf 7,5 % zum 1. Februar, dann auf 8 % und schließlich auf 8,5 % zum 1. August. Die monatliche Belastung beim 100 000-DM-Darlehen von 667 DM einschließlich 1 % Tilgung auf 792 DM kann da so manchen schon in ernste Bedrängnis bringen.

Der Berolina-Vorstand sieht das Problem und will helfen. Vorschlag der A-Seite (Firmenvertreter), z. B. in Hochzinsphasen Bedrängten mit zeitlicher Aussetzung eines Teils der Tilgung zu Hilfe kommen.

Die B-Seite (Arbeitnehmervertreter) hält's nicht für ausreichend, schlägt 15 % Zinsbonus auf den durchschnittlichen Marktzins vor, um in Hochzinsphasen helfen zu können. Am liebsten wäre Heinrich Hiltl, dem alternierenden Vorstandsvorsitzenden (B-Seite), ein über mehrere Jahre gleichbleibender und damit für die Mitarbeiter längerfristig berechenbarer Zinssatz. Was auch Wilhelm Krahn (UNION) in der Mitgliederversammlung forderte.

Argumentiert die A-Seite: Der Vorstand muß zum Wohl der Versicherten ordentlich wirtschaften, d.h. das Kapital günstigst und risikoarm anlegen, zudem nehmen nur 4 bis 5 % der Mitglieder Hypothekendarlehen in Anspruch, sagt die B-Seite: Die Berolina ist auch eine sozialpolitische Einrichtung, die Mitarbeiter zudem sichere Schuldner, Hypothekendarlehen machen mit knapp über 100 Mio. DM sowieso nur 7 bis 8 % von den über 1,35 Mrd. DM Kapitalanlagen

aus. Hinzukomme: Im Durchschnitt der letzten 15 Jahre seien die Erträge aus Hypothekenzinsen genauso hoch gewesen wie die gesamte Nettoverzinsung der Kapitalanlagen. Heinrich Hiltl: „Wir können uns das leisten! Wir verkraften in Hochzinsphasen ja auch festverzinsliche Wertpapiere mit Erträgen unter dem Durchschnitt.“

Was viele aus der Mitgliederversammlung lautstark unterstützten. Das Thema ist nicht vom Tisch, der Vorstand wird es weiter beraten. Und weil er paritätisch besetzt ist, verlangt das den einstimmigen Beschluß.

Der Vorstand nimmt aus dieser Mitgliederversammlung ein weiteres Problem mit, das zu lösen schwieriger ist als heutzutage eine Ehe:

• Was ist, wenn ein Berolina-Mitglied sich scheiden läßt und dabei bestimmt: Meine Witwer-/Witwenpension bekommt ganz oder teilweise mein(e) Verflorsene(r); er/sie dann aber wieder heiratet, neue Erkenntnisse ihm/ihr eine andere Aufteilung tunlich erscheinen lassen.

Nach § 11 I 1 der Berolina-Satzung ist eine solche Erklärung ja möglich. Doch eben nur einmal: „Eine nachträgliche Änderung oder ein Widerruf ist nicht zulässig.“

Anträge von zwei Mitgliedern, diesen letzten Passus zu streichen und eine Änderung oder gar Widerruf der früheren Erklärung zu ermöglichen.

Begründung: Die zu streichende Klausel „Untersagung der Änderung oder des Widerrufs“ ist ein „nicht vertretbarer Eingriff in die Lebensplanung des Versicherten.“

Der Vorstand „empfindet viel“ für die Änderungsanträge. Möchte die Entscheidung jedoch auf die Mitgliederversammlung 1991 vertagen. Weil: Da sind zum neuen Recht des Versorgungsausgleichs geschiedener Eheleute erst einmal die Experten zu hören. Denn die Rechtsprechung sei noch zu sehr im Fluß. Und ein dringender Fall, der sofortige Entscheidung verlange, liege auch nicht vor. – Antragsteller und Mitgliederversammlung akzeptieren das. Entscheidungsbedürftig auch, ob Realteilung oder schuldrechtliche Lösung in der Satzung verankert werden.

Noch ein Antrag: nämlich neben dem „Stellvertreter der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder“ (da wurde vorletztes Jahr Dr. Karl-Heinz Scholz, Leiter der Versicherungsmathematischen Abteilung, bestellt) einen zweiten Stellvertreter zu bestellen – nämlich Wilfried Arendt, Leiter Finanzanlagen/Administration. – Einstimmig angenommen.

Einstimmig auch die Entlastung des Vorstands zum 89er-Geschäftsbericht. A- und B-Seite unisono: „Ausgezeichnet gewirtschaftet!“ Dank vor

# ederversammlung



V. l.: Die alternierenden Vorstands-Vorsitzenden Heinrich Hillt und Prof. Kurt Funck, daneben dessen Nachfolger Gerhard Hübner. Dahinter: Der Deutsche Unilever-Chef Jürgen Schrader (r.) und Berolina-Geschäftsführer Jürgen H. Haack.



Politische Botschaften beim Abschied: Heinrich Hillt (l.) dankt Professor Kurt Funck.



Inge Jahnke vom Vorstand und Ehren-Vorsitzender Rolf Hopf.



Die Delegierten stimmen ab.

alles auch an die Berolina-Mitarbeiter für unermüdeten Einsatz – viele Pensionierungen, Vorpensionierungen und Firmenverkäufe machen eben eine Menge Arbeit.

Den Dank an Arbeitsdirektor Prof. Kurt Funck, seit 1. 1. 1988 alternierender Vorstandsvorsitzender der Berolina – zum 30. September geht er in Pension – sagte Heinrich Hillt für die B-Seite, dem sich Arbeitsdirektor Peter Barz („Jeder weiß, wie schwer es ist, nach Heinrich Hillt zu sprechen“) herzlich gerne anschloß.

Heinrich Hillt freute sich nämlich, Prof. Funck bestätigen zu können: „Sie hatten keinerlei Schwierigkeiten mit der echten Parität und waren dabei Vorbild und ausgleichender Faktor für jene, die an dieser Begegnungsform noch kauen, weil der sonst gewohnte Entscheidungsspielraum etwas eingeengt ist.“ Und als

Willkommensgruß an dessen einstimmig gewählten Nachfolger und ab 1. Oktober neuen Arbeitsdirektor der deutschen Unilever-Gruppe, Gerhard Hübner: „Wir von der B-Seite bieten Ihnen unsere uneingeschränkte partnerschaftliche Zusammenarbeit an.“

Prof. Funck merkte dann auch gleich charmant an, wie sein Kollege Vorstandsvorsitzender es doch verstehe, noch in Nebensätzen politische Botschaften überzubringen. Der Professor, er ist kein Freund großer Worte, dankte herzlich: „Für mich war die Berolina-Arbeit eine Ehre.“ Denn das entscheidende Element in den Unternehmen seien die Menschen, sie bewirkten erst den finanziellen Erfolg: „Und auf den sind wir angewiesen!“

Großer anerkennender Abschiedsbeifall der Mitgliederversammlung. b. h.

## Fast 58 Millionen für Pensionen

57,9 Mio. DM (Vorjahr: 49,7) zahlte 1989 die Berolina an Pensionen. Davon 37,7 Mio. für 9451 Alterspensionäre, 6,2 Mio. für 1928 Invaliden, 13,4 Mio. für 4403 Witwen und Witwer und 0,6 Mio. DM für 396 Waisen. Insgesamt waren es 16 178 Pensionsempfänger – 4% mehr als im Vorjahr.

– 1989 hatte die Berolina 17 128 beitragspflichtige Mitglieder – 6% weniger als 1988: 73% sind Männer, 27% Frauen. Die beitragsfreien Mitglieder erhöhten sich um 10% auf 6208.

– Die A-Mitglieder (Firmen) und B-Mitglieder (Mitarbeiter) zahlten 31,9 Mio. DM Beiträge ein (Vorjahr:

31,4). Zusammen mit 88,7 Mio. Netto-Kapitalerträgen ergaben das 120,6 Mio. DM Einnahmen. Minus Pensionen (57,9 Mio. DM), Deckungsrückstellung (16,2 Mio. DM) und Sonstiges (5,6 Mio. DM) ergab das einen Überschuß von 40,9 Mio. DM (Vorjahr: 53,7).

– Anlagepolitik: Schwerpunkt der fast 1,4 Mrd. DM Kapitalanlagen waren mit 825 Mio. DM wieder festverzinsliche Wertpapiere, gefolgt von 270 Mio. DM Investmentfonds, 138 Mio. DM in Grundstücken, 106 Mio. DM Grundschuldarlehen an Berolina-Versicherte und 15 Mio. DM Festgeld bei Kreditinstituten. – Kapitalrendite: 6,7% (Vorjahr: 7,8%).

### Neue Informations-Broschüre über

## Pensionen bei Unilever, Sicherheit im Alter

● Was bieten Pensionskasse Berolina und unsere Gesamtversorgungsregelung bzw. Neue Versorgungsordnung an Leistungen für Alterspensionäre, Witwen, Witwer und Waisen?

– Pensionen bei Unilever – Sicherheit im Alter.

Arbeitsdirektor Prof. Kurt Funck und KBR-Vorsitzender Heinrich Hillt in ihrem gemeinsamen Vorwort:

„Der Leistungsstandard der betrieblichen Altersversorgung der deutschen Unilevergruppe hat ein hohes Niveau erreicht. Er ist das Ergebnis einer ausgewogenen betrieblichen Sozialpolitik, aber auch Ausdruck des wirtschaftlichen Erfolges der Unternehmensgruppe, zu dem alle Beschäftigten beigetragen haben.“

Dabei gibt es noch viele Mitarbeiter, die nicht Mitglied der Pensionskasse sind, damit auch ohne Anspruch auf die zusätzlichen Leistungen aus der Neuen Versorgungsordnung.

Die in Text, Aufgliederung und Aufmachung erstklassig gemachte Informations-Broschüre bekommen

1. die pensionsnahen Jahrgänge
2. die neuen Mitarbeiter
3. Bewerber für die Berolina-Mitgliedschaft
4. die Bevollmächtigten der Berolina
5. die Betriebsräte
6. und natürlich die Personalabteilungen: hier können Interessierte ein Exemplar abholen.

Sehr empfehlenswert. Und großes Lob für die Autoren: an der Spitze Kurt Beth, Rüdiger Haase und Herbert Kempf.



- Wie hoch sind die Berolina-Beiträge?
- Wann gibt es Firmenzuschuß?
- Welche Leistungen gibt es bei Berufs- und Erwerbsunfähigkeit?
- Was passiert bei vorzeitigem Ausscheiden?
- Was bedeutet beitragsfreie Versicherung?

Antworten auf diese und andere Fragen bietet die neue Broschüre

U-REPORT 5/91

# Berolina-Mitgliederversammlung

## Pensionen erhöhen sich um 3,3%

**Einstimmigkeit bei Satzungsänderungen. Noch keine Übereinstimmung bei Verhandlungen über Änderungen der betrieblichen Altersversorgungssysteme**

**G**roßer Beifall der Mitgliederversammlung für Berolina-Vorstand und Berolina-Mitarbeiter. Sie wertschätzten so gut, daß ein ansehnlicher Überschuß von 45 Mio. DM (Vorjahr 41 Mio.) erzielt wurde. Ebenso erfreulich der Bonus: Die laufenden Pensionen und Anwartschaften erhöhen sich zum 1. Oktober 1991 um 3,3 Prozent (vorbehaltlich der Zustimmung des Bundesaufsichtsamtes).

„Ein sehr gutes Ergebnis“ – stellte Hans-Peter Müller (UNION Neu-Ulm) als Sprecher der A-Seite fest. Herbert Kempf für die B-Seite: „Wir anerkennen die erfolgreiche Arbeit des Vorstandes.“

Beide, wie auch der alternierende Vorstandsvorsitzende Heinrich Hiltl, dankten allen Berolina-Mitarbeitern für ihren großen Einsatz und ihren guten Service.

Die Kapitalanlagen stiegen 1990 um 2,7 Prozent von 1,354 auf 1,391 Mrd. DM, die Netto-Kapital-Erträge von 88,7 auf 94,2 Mio. DM, die Netto-Rendite von 6,7 auf 6,9 Prozent.

Die Mitgliederversammlung genehmigte einstimmig eine Reihe von Satzungsänderungen (siehe Artikel: Satzungsänderungen). A- und B-Seite sind sich aber noch nicht einig bei dem einer Verhandlungskommission vorgelegten Gesamtpaket zur Änderung der Systeme der betrieblichen Altersversorgung: Notwendig, weil sich wesentliche Voraussetzungen im Umfeld der Altersversorgung geändert haben.

**Stichworte:**

**1. Rentenreform 1992:** Wie bekannt, wird in der Gesamtversorgungsregelung (GVR) nur eine gesetzliche Rente angerechnet, wie sie sich nach dem Rentenrecht per 31. Dezember 1982 ergibt. Die seitdem durch die Rentenanspassungsgesetze eingetretenen Minderungen wurden und werden in der GVR nicht ausgeglichen.

Nun war es bisher der Berolina möglich, diese Minderungen pauschal zu errechnen. Ab 1. Januar 1992, also mit Beginn der Rentenreform 1992, ist das aber praktisch nicht mehr durchführbar. Die Gründe: Die dann eintretenden Veränderungen durch die Rentenreform 1992 sind weit personenbezogen so individuell, daß ein nicht zu bewältigender Arbeitsaufwand entstünde, der sich mit jeder weiteren Änderung steigern würde. Noch wichtiger: Die Berechnungen der Versorgungsbezüge wären für den Mitarbeiter nicht mehr verständlich.

**2. Gleichbehandlung von Mann und Frau:** Durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes und durch Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müssen Männer und Frauen in der betrieblichen Altersversorgung gleich behandelt werden. Bei uns jedoch können z.B. Frauen mit 60 ohne Abschläge in Pension gehen, für Männer trifft dies nicht zu.

Also müssen sowohl die Gesamtversorgungsregelungen als auch die neue Versorgungsordnung (NVO) geändert werden, um jegliche Ungleichheit zu beseitigen.

**3. Invalidität:** In die Berolina-Tarife für die Alterspension sind Invaliditätsfälle nicht eingerechnet. Die Invaliditätsleistungen von ca. 6 Mio. DM per anno werden aus dem jährlichen Überschuß bezahlt. Auf Dauer ist das keine solide Finanzierung. Also muß die in der GVR und NVO zugesagte gesamte Invaliditätsleistung jetzt auch sicher finanziert werden: entweder durch Deckungskapital in der Berolina oder durch Rückstellungen in den Firmenbilanzen.

**4. Steuerliche Gesichtspunkte:**  
**1.** – Beiträge der Arbeitgeber (AG) in die Berolina sind lohnsteuerpflichtig. Die AG bezahlen diese Lohnsteuer in Form der Pauschalsteuer. Dadurch sind Berolina-Renten (bis auf den sogenannten Ertragsanteil – etwa 25 Prozent –) auch steuerfrei. Der Gesamtaufwand an Steuern hat sich seit 1975 mehr als verdoppelt. Allein die letzte Erhöhung der Pauschalsteuer erfordert einen Mehraufwand, der einem Kapitalwert von 30 Mio. DM entspricht.

– Ihre eigenen Beiträge zur Berolina zahlen die Unilever-Mitarbeiter überwiegend aus ihren versteuerten Löhnen und Gehältern. Nun machen schon die gesetzlichen Sozialversicherungen ca. 20 Prozent des Brutto-Einkommens aus, so daß in den Freibeträgen für Sonderausgaben schon seit Jahren kaum noch Platz ist für Berolina-Beiträge.

Besonders betroffen von dieser Entwicklung sind alle Berolina-Mitglieder, deren pensionsfähiges Einkommen über 78000 DM liegt. Für alles, was darüber liegt, zahlen sie zur Zeit acht Prozent als Berolina-Beitrag. Und zwar aus ihrem schon versteuerten Einkommen. Das heißt, ihr Netto-Einkommen ist damit erheblich gemindert.

Insgesamt also haben sich wesentliche Voraussetzungen im Umfeld unserer Unilever-Altersversorgung geändert. Darum muß verhandelt werden:

– Wie können wir unsere Gesamtssysteme der Altersversorgung diesen Änderungen anpassen?

– Wie können wir die Finanzierung ändern, damit sie für die Firmen und für die Mitarbeiter so kostengünstig und effektiv wie möglich bleibt?

● Die A-Seite (also die Unilever-Firmen) schlägt vor, bei unveränderten Gesamtansprüchen

**1.** die Berolina-Rente zu senken,

**2.** den Firmenzuschuß mindestens im gleichen Ausmaß zu erhöhen.

Vorteil: Über die gesamte Lebenszeit als Aktiver und als Pensionär zahlt der einzelne weniger Steuern und die Beschäftigungsfirma auch. Gewinner, so die A-Seite, sind sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, Verlierer wäre das Finanzamt.

Wo liegen nun die Vorstellungen der A- und B-Seite noch auseinander?

– Nicht bei den Problembereichen Rentenreform und der Gleichbehandlung von Mann und Frau.

– Wohl aber bei den Fragen Finanzierung der Invalidität und der Alterspension über Berolina und Firmenzuschuß.

**Der Konzernbetriebsratsvorsitzende und alternierende Berolina-Vorsitzende Heinrich Hiltl argumentiert für die B-Seite so:**

● Die A-Pläne zur Lösung der Steuerprobleme führen zu einer „Aushöhlung“ der Berolina und damit zur Verschlechterung der Leistungen an ihre Versicherten. Vor allem, wenn

**1.** die auf das A-Deckungskapital entfallenden Überschüsse für Aktive auf A-Beiträge angerechnet werden sollen oder

**2.** die Beiträge der B-Mitglieder, die über der Beitragsbemessungsgrenze liegen, drastisch gesenkt würden;

**3.** die Invalidenrente von der Berolina nur in Höhe der beitragsfreien Versicherung gezahlt wird, der Ausgleich dann durch Firmenzuschuß erfolgt;

**4.** und das teilweise angesparte Deckungskapital für Invalidität als Rücklage für die Verwaltungskosten dienen würde. (Die Beiträge reichen nicht mehr aus, die Verwaltungskosten zu decken!)

Die B-Seite anerkennt durchaus die Bemühungen, Steuern für die Firmen und die Versicherten zu sparen. Doch ist die Steuerpolitik des Gesetzgebers – erstens gerade jetzt äußerst kurzlebig

– und zweitens bezogen auf die betriebliche Altersversorgung schon wieder reformbedürftig.

Und wer zudem aus berechtigten Gründen vorschlägt,

– das Unilever-Versorgungssystem von der gesetzlichen Rentenversicherung abzukoppeln, weil diese als Basis für die Kalkulation der betrieblichen Altersversorgung immer unsicherer werde,

– könne nicht gleichzeitig verlangen, „daß wir das einzig verbliebene Standbein Berolina mit ihrem sicheren Deckungsstock schwächen!“

Heinrich Hiltl, der als „Neben effekt auch eine Reduzierung der paritätischen Mitbestimmung auf ein von der A-Seite angestrebtes Minimum“ sieht: „Ein Weg von der Pensionskasse hin zum Firmenzuschuß ist für uns keine Alternative!“

**Seine Argumente:**

– Der eingesparte Nettoeffekt (im übrigen mit von A-Seite gewünschtem Gehaltsverzicht) geht unter Umständen nach dem Rentenbezug wieder verloren, Firmenzuschüsse werden wie Lohn behandelt.

– Im Firmenzuschuß sind die Vorbehalte für Reduzierungen schon eingearbeitet. Der Deckungsstock ist eine



Berolina-Vorstand (v. l.) Jürgen Schrade, Harald Henschel, Clemens Fuhrmann, Gerhard Hübner, Ehrenvorsitzender Rolf Hopf, Heinrich Hiltl



Insel der Sicherheit, die Pensionskasse kann auch niemand verkaufen.

– Der Berolina-Beitrag bringt viel, in Sonderheit für Mitarbeiter über der Beitragsbemessungsgrenze. Der Versicherte kauft dafür ein

- 1.** den A-Beitrag in gleicher Höhe,
- 2.** einen nicht unerheblichen Firmenzuschuß,
- 3.** eine Risikoabsicherung für Invalidität und vorzeitigen Tod mit Hochrechnung bis Alter 63,
- 4.** Witwen-, Witwer- und Waisentarife,

**Dagegen die Argumente von Arbeitsdirektor und alternierendem Berolina-Vorstandsvorsitzenden Gerhard Hübner für die A-Seite:**

● Unsere betriebliche Altersversorgung steht – wie alle Sozialleistungssysteme – in einem Spannungsverhältnis

– einerseits sich ändernder steuerlicher und gesetzlicher Voraussetzungen,

– andererseits der sozialpolitischen Absichten;

– und nicht zuletzt ändern sich durchaus auch die Einstellungen ihrer Mitglieder – Stichwort „Wertewandel“.

● Das heißt: Auch eine Pensionskasse wie die Berolina muß sich den geänderten Gegebenheiten anpassen!

Was sich vor allem in der Bundesrepublik geändert hat:

● Wir haben immer mehr Rentner und immer weniger berufstätige Beitragszahler für die staatliche Rentenversicherung. Und das schafft, wie wir alle wissen, Probleme für die Rentenversicherung.

● Um so mehr wächst also die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung. Hier Abstriche zu machen, wäre ein Schritt in die falsche Richtung: „Das ist auch keinesfalls geplant!“

Der Arbeitsdirektor nannte zwei Ziele für die Verhandlungen mit der B-Seite:

**1.** Den hohen Leistungsstandard unserer Unilever-Altersversorgung erhalten und evtl. noch verbessern!

**2.** Die Leistungsversprechen so kostengünstig wie möglich zu finanzieren! Hier sind Kostenersparnisse möglich, die keine Arbeitsplätze kosten.

**Zu 1.:** Die Berolina bleibt so wie sie ist: Parität der Beiträge und der Stimmen in Vorstand und Mitgliederversammlung.

**Zu 2.:** Ziel ist allein, den Anteil der Berolina an der Finanzierung der Versorgung zu mindern (möglich durch niedrigere Beiträge oder eine geänderte Nutzung der auf das A-Deckungskapital anfallenden Boni für Aktive). Das Wachstum der Berolina würde nur um etwa ein Prozent per anno verlangsamt. Und an den Boni für Pensionäre ändert sich nichts. Wobei die geringeren Pensionsansprüche gegen die Berolina mehr als ausgeglichen werden sollen durch höhere Pensionsansprüche gegen die Beschäftigungsfirmen.

Warum?

– Der Arbeitgeberanteil an der Altersversorgung läßt sich durch Firmenzuschuß billiger finanzieren als durch Berolina-Beiträge.

– Auch der Mitarbeiter hat dadurch steuerliche Vorteile.

Die A-Seite will erreichen, daß

**1.** den Mitarbeitern netto mehr übrigbleibt als bisher;

**2.** ihnen ihre Versorgungsbezüge sicher bleiben; abgesehen davon, daß bei der Mehrzahl der Versicherten die Altersversorgung zu 70 Prozent aus der gesetzlichen Rente und zu jeweils 15 Prozent aus Berolina und Firmenzuschuß bestehen – der 15-Prozent-Anteil aus dem Firmenzuschuß ist zusätzlich durch den Pensionsversicherungsverein gesetzlich sichergestellt.

Arbeitsdirektor Gerhard Hübner betonte, wichtig sei nur, daß beide Seiten offen und undogmatisch die Argumente der jeweils anderen Seite prüften und letztlich bereit seien zu einem Kompromiß, der in einem Optimum die Interessen der Mitarbeiter und der Unilever-Firmen zusammenführe.

Er erinnerte daran, daß auch in der Vergangenheit die Berolina sich geänderten Gegebenheiten angepaßt habe – z.B. mit der Schaffung der Neuen Versorgungsordnung (NVO) im Jahre 1985. Beide Seiten hätten bewiesen, daß sie sich der Verantwortung bewußt waren, eine ausgewogene Lösung zu finden. Er sei sicher, daß das auch diesmal gelingen werde.

Denn, so Gerhard Hübner: „Die A-Seite hat keinerlei Absicht, die kollektiv zugesagten Leistungen in der betrieblichen Altersversorgung zu kürzen!“  
b. h.



Mitgliederversammlung: Beifall für erfolgreiche Arbeit von Berolina-Vorstand und -Mitarbeitern



## Berolina: Wichtige Satzungsänderungen

### I. Scheidung und Versorgungsausgleich

Noch von der 90er-Mitgliederversammlung lagen Änderungsanträge von Mitgliedern vor (wir berichteten im U-Report 4/90). Worum ging es? Zur Erinnerung:

● Wenn ein Berolina-Mitglied sich scheiden läßt und dabei bestimmt: Meine Witwen-/Witwenpension bekomme ganz oder teilweise mein(e) Verfloßene(n), er/sie dann aber wieder heiratet, neue Erkenntnisse ihm/ihr eine andere Aufteilung tunlich erscheinen lassen ...

● ... dann war nach § 11, Ziffer 11 der Berolina-Satzung eine solche Erklärung nur einmal möglich, eine nachträgliche Änderung oder ein Widerruf jedoch nicht.

Die beiden Änderungsanträge vom Vorjahr: Solche „Untersagung der Änderung oder des Widerrufs“ ist ein „nicht vertretbarer Eingriff in die Lebensplanung des Versicherten“. Nach intensiver Beschäftigung mit dem neuen Recht des Versorgungsausgleichs geschiedener Eheleute, auch, ob Realteilung oder verlängerter schuldrechtlicher Versorgungsausgleich in der Satzung verankert werden sollen, entschied sich der Vorstand:

**1.** Der Versorgungsausgleich wird in der Form des verlängerten schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs durchgeführt und nicht durch Realteilung.

**2.** Alle Satzungsbestimmungen entfallen, die dem geschiedenen Ehepartner des Berolina-Versicherten finanzielle Ansprüche gegen die Berolina einräumen.

Das heißt also:

– An die Stelle der freiwilligen Übertragung von Ansprüchen tritt die gesetzliche Regelung des Versorgungsausgleichs.

– Womit die Möglichkeit entfällt,

dem geschiedenen Ehepartner freiwillig einen größeren Anspruch einzuräumen, als vom Familiengericht beschlossen.

– Ebenso entfällt die Regelung, daß bei Wiederheirat des geschiedenen Ehepartners eine Abfindung der Witwen-/Witwenpension in Höhe des dreifachen Jahresbetrags zu zahlen ist. Nach dem Tode des Pensionärs oder der Pensionärin ist die Berolina jetzt verpflichtet – das ergibt sich aus dem verlängerten schuldrechtlichen Versorgungsausgleich! – den vom Familiengericht festgesetzten Betrag an den geschiedenen Ehepartner zu zahlen. Das heißt also: Eine Abfindungsregelung bei Wiederheirat des geschiedenen Ehepartners findet nicht mehr statt.

Warum hat sich der Vorstand nun für den verlängerten schuldrechtlichen Versorgungsausgleich entschieden und nicht für die Realteilung – beide sind gesetzlich ja möglich?

**1.** Bei der Realteilung wird für den geschiedenen Partner des Unilever-Mitarbeiters ein separater Versorgungsanspruch gegenüber den „Versorgungsträgern“ begründet, das heißt, Berolina und Firma sind verpflichtet, beim Eintritt des Versorgungsfalles direkt an den ehemaligen Ehepartner unseres Unilever-Mitarbeiters zu zahlen.

Das aber führt bei der Berolina zu größerem administrativem Aufwand und zur Bildung einer ständig wachsenden Gruppe von beitragsfreien Mitgliedern, die in der Regel niemals Unilever-Mitarbeiter waren. Der Vorstand: „Beides ist aus Sicht der Berolina nicht wünschenswert!“

**2.** Beim verlängerten schuldrechtlichen Versorgungsausgleich ist es dagegen Aufgabe des pensionierten Unilever-Mitarbeiters, hiervon den Teil an den geschiedenen Partner weiterzuleiten, der gerichtlich festgesetzt wurde. Er (oder sie) selber erhält wie bisher von uns direkt und lebens-

lang die Leistungen, die ihm/ihr aufgrund der Versorgungszusage zustehen. Stirbt der Pensionär oder die Pensionärin, setzt die übliche Witwen-/Witwenversorgung ein. Hatten sie wieder geheiratet, wird die insgesamt zu zahlende Pension entsprechend der gerichtlichen Entscheidung auf zwei oder mehr Empfänger oder Empfängerinnen aufgeteilt – womit erst dann für die Berolina ein kleinerer zusätzlicher Aufwand entsteht.

### II. Neuer Name

Der Name „Pensionskasse Berolina“ wird geändert in „Pensionskasse Berolina VVaG = Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit“. Das Geschäftsgebiet erstreckt sich ab 1.1.92 auch auf die neuen Bundesländer, womit die Unilever-Mitarbeiter dort der Berolina beitreten können.

### III. Jetzt zählen die Monate

Bei Mitgliedschaft, Beitragspflicht und Pensionszahlungen wird künftig nur noch nach vollen Monaten und nicht mehr mit Teilmonaten operiert. Entsprechend beginnen Mitgliedschaft und Alterspension immer zum Ersten eines Monats, die dann auch an einem Monatsende endet. Gleiches gilt bei Invalidität und bei Hinterbliebenen-Pensionen.

### IV. Zusatzversicherungen gestrichen

Die beiden Zusatzversicherungen, die

**1.** unverheiratete Mitglieder zugunsten von Familienangehörigen, deren Unterhalt von ihnen bestritten wird,

**2.** zur Überbrückung der Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung für die Hinterbliebenenrente abschließen konnten, werden gestrichen (§ 13, Ziffer 2 und 3). Begründung: Sie wurden seit Jahren und Jahrzehnten nicht mehr genutzt.

### 5. eine attraktive Altersversorgung.

Nicht selten erhalten Manager mit Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze Renten, bei denen die Firmenleistung aus  $\frac{2}{3}$  der Gesamrente bestehe: „Wem der Berolina-Beitrag zu hoch ist, der kennt seine Ansprüche an die Unileverversorgung nicht! Und ganz wichtig: Die hohen Berolina-Erträge (rd. 300 Mio. DM in zehn Jahren) kommen den A-Mitgliedern zugute.“ Höhere Berolina-Renten, so Heinrich Hiltl, minderten den Firmenzuschuß und ersparten Rentenanpassungen.

## Rentenreform 1992 und die Folgen

# Kommen Sie in die Berolina

Von Inge Jahnke

Die Rentenreform 1992 war zweifellos nötig. Heute kommen auf 100 Beitragszahler schon 60 Rentner. Um die Jahrtausendwende wird das Verhältnis noch ungünstiger sein: Die Lebenserwartung steigt, es werden weniger Kinder geboren, durch verlängerte Ausbildung beginnt das Berufsleben später, viele Berufstätige gehen früher in Rente. Der Beitragssatz der Aktiven von heute 18,7 Prozent würde sich bis zum Jahr 2000 ohne Reformmaßnahmen auf 22,1 Prozent erhöhen. Und die Durchschnittsrente bei den bisher üblichen Brutto-Lohn-Anpassungen schneller wachsen als die Nettolöhne. Die große Mehrheit des Deutschen Bundestages hat sich darum für die Rentenreform '92 entschieden: Ein finanzierbarer Kompromiß, bei dem alle Beteiligten (Staat, Rentner und Arbeitnehmer) Federn lassen müssen. Der jedoch auch positive Seiten hat, z. B. Verlängerung der Waisenrenten bis zum 27. Lebensjahr und der Zurechnungszeiten bei Invalidität, die Möglichkeit, eine Teilrente zu beziehen, um so den Übergang ins Rentenleben gleitend zu gestalten.

Inge Jahnke, Mitglied im Berolina-Vorstand und im Betriebsrat Deutsche Unilever, machte jedoch auf einer Betriebsversammlung deutlich: Mit der Rentenreform '92 vermindern sich nicht nur deutlich die jährlichen Rentenerhöhungen, sondern auch die Rentenanwartschaften der Berufstätigen. Sie rät allen Unilever-Mitarbeitern, die noch nicht in der Berolina sind: „Trennen Sie bei – und zwar sofort!“

Die über 13 Millionen Rentner in Westdeutschland erhalten zum 1. Juli um 2,71 Prozent höhere Renten. Im Vergleich zu früher deutlich weniger. Woran liegt das? An der Rentenreform 1992. Sie passierte 1989 Bundestag und Bundesrat – und besagt: Ab 1992 richten sich die Rentenerhöhungen nicht mehr nach der Brutto-Lohnsteigerung der (aktiven) Arbeitnehmer-Einkommen aus – sie betrug 1991 = 6,1 Prozent –, sondern nach der Netto-Lohnsteigerung von 3,05 Prozent. Da die Beiträge zur Krankenversicherung gestiegen sind, bleibt eine effektive Rentenerhöhung in Westdeutschland (für die neuen Bundesländer gelten andere Sätze) um nur 2,71 Prozent.

Ein fataler Irrtum, wer denkt: Das trifft doch nur die Rentner, ich arbeite ja noch! Denn auch die Rentenanwartschaften erhöhen sich ab sofort nur noch nettolohnbezogen – für 1992 um 3,05 Prozent.

Ein Beispiel: Haben Sie bisher eine Rentenanwartschaft von DM 1200,- angespart, bekommen Sie darauf nicht eine Erhöhung von DM 73,20 (= 6,1 Prozent), sondern nur DM 36,60. Womit Ihnen später, wenn Sie einmal Rente beziehen, allein aus 1992 = DM 36,60 fehlen werden.

Der Gesetzgeber hält nun nach wie vor daran fest: Das allgemeine Rentenniveau soll insgesamt stabil bleiben! Will sagen: Wir sollen auch weiterhin ca. 70 Prozent des allgemeinen Nettodurchschnitts als Rente beziehen. Was nur möglich ist, wenn man länger arbeitet.

Womit wir zur zweiten Änderung der Rentenreform 1992 kommen:

• Vom Jahre 2001 an werden die Altersgrenzen von 60 Jahren für das vorgezogene Altersruhegeld für Frau-



Die langjährige Berolina-Expertin Inge Jahnke und ein Foto von Ernst Barlachs „Die lachende Alte“.

en und Arbeitslose, bzw. von 63 Jahren (flexibles Altersruhegeld) schrittweise bis zur Regelarbeitsgrenze von 65 Jahren angehoben.

– Langjährig versicherte Männer müssen damit von 2006 an bis zum 65. Lebensjahr arbeiten.

– Für Frauen und Arbeitslose wird diese Altersgrenze erst ab 2012 verbindlich; d. h. ab 2012 werden alle Frauen bis 65 arbeiten müssen.

• Das heißt aber nicht, daß die älteren Jahrgänge nicht auch schon betroffen sind: ab Jahrgang 1941 bei den Frauen, ab Jahrgang 1938 bei den Männern beginnt langsam die Steigerung des Rentenalters. Zum Beispiel: Ich bin 1942 geboren und muß schon 4 Monate über meinen 60. Geburtstag hinaus arbeiten. So schiebt sich für die Jahrgänge bis 1953 bei den Frauen, bis Jahrgang 1944 bei den Männern die Altersgrenze langsam hinaus.

• Anders ist es für Schwerbehinderte und für die Bezieher von Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten: sie können weiterhin mit 60 in Rente gehen.

Was vermutlich bedeutet: Mehr als bisher werden versuchen, rechtzeitig eine Anerkennung als Schwerbehinderte zu erreichen oder über die Erwerbsunfähigkeitsrente frühzeitig und finanziell gesichert aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Gegenreaktion: Die Versorgungsämter werden Maßstäbe zur Anerkennung einer Erwerbsminderung höher setzen.

Nun gilt schon 1992: Jeder kann über das 65. Lebensjahr hinaus arbeiten und bekommt dafür einen Bonus in seiner Sozialversicherung – nämlich 0,5 Prozent pro Monat, also 6 Prozent im Jahr – maximal 18 Prozent in drei Jahren. In Anspruch nehmen werden das vor allem wohl die Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen und damit niedriger Rente.

Umgekehrt erhält derjenige, der früher in Rente gehen will (frühestens möglich ab 62. Lebensjahr), eine gravierende Rentenkürzung: nämlich 0,3 Prozent pro Monat. Bei drei Jahren macht das ein Minus von 10,8 Prozent. Doch welcher Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen und damit niedriger Rente kann sich das leisten?

Dritter wichtiger Punkt der Rentenreform 1992 sind die sog. beitragsfreien oder beitragsgeminderten Zeiten. Bisher wurden maximal 13 Jahre Ausbildungszeit ab 16. Lebensjahr für jeden Arbeitnehmer anerkannt. Jetzt nur noch 7 Jahre – mit Übergangsfristen bis zum Jahr 2003. D. h. Ausbil-

dungszeiten über das 23. Lebensjahr hinaus sind in der Regel beitragslose Zeiten. Wichtig für alle, die studiert haben!

Doch diese Lücke kann durch freiwillige Zahlungen geschlossen werden. Mein Rat: Lassen Sie sich hierzu im Pensionsreferat der Berolina beraten.

Doch damit nicht genug: Auch die Bewertung dieser Zeiten wurde von ehemals 100 Prozent abgesenkt. Ähnliches gilt für Lohnersparnisse – sprich Arbeitslosigkeit und Krankengeldbezug.

Wie steht es nun mit der Anrechnung von Kindererziehungszeiten? Das hört sich ganz toll an:

• Für alle Kinder, die vor dem 1. Januar 1992 geboren wurden, soll es einen Zuschlag auf die Rentenversicherung geben.

Doch Vorsicht! Das stimmt nur für Frauen, die nach der Geburt des Kindes nicht oder in sehr geringem Umfang sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Deutlicher gesagt:

• Hat die Frau nach der Mutterschutzfrist von 6 Wochen weitergearbeitet, d. h. in die Sozialversicherung eingezahlt, so hat sie nichts, aber auch rein gar nichts von dieser Kindererziehungszeit.

Und das wird für Frauen, die nach dem 1. 1. 1992 ein Kind bekommen und die dann gar drei Jahre pro Kind angerechnet bekommen, ebenso sein. Ein Tip dazu: Das Kindererziehungs-jahr kann auf den Vater übertragen werden, was sinnvoll ist, wenn er sich bei der Geburt des Kindes z. B. noch in der Ausbildungszeit befand.

Alles in allem: Die Rentenreform 1992 zwingt die allermeisten von uns zur weiteren Vorsorge. Darum mein dringender Rat:

• Wer noch nicht Mitglied der Berolina ist und damit keinen Anspruch aus der Neuen Versorgungsordnung (NVO) hat, sollte sofort beitreten und sich so eine Zusatzversicherung erarbeiten.

Diese Zusatzversicherung in Form des Firmenzuschusses innerhalb der Neuen Versorgungsordnung kann natürlich nicht die individuelle Verschlechterung der staatlichen Renten ausgleichen. Das wären gewaltige Kosten, die auf die deutschen Unilever-Firmen zukämen.

Das haben wir auch im Berolina-Vorstand eingesehen. Eine Verhandlungskommission ist damit beauftragt, eine Lösung für dieses Problem zu finden. Darüber mehr im U-Report zu gegebener Zeit.

U-REPORT 4/93



Berolina-Vorstandsmitglied Gerd Svendsen.

## Ein M... Unile...

Berolina: 3,5 Prozent Sitionen und Anwar Gesamtaufwand des K betriebliche Alter bleibt erhalten.

„Wieder ein erfreulic ergebnis! So kommentie rende Vorstands- der Berolina, Heinrich Mitgliederversammlung tember in seinem Beric schäftsjahr 1992. Weit ordnungspunkt war die der neuen Unilever-V Ordnung (UVO).

### Mitglieder wer...

Trotz 2890 neuer V nahm die Zahl der beiti gen Mitarbeiter 1992 u ab, in erster Linie Folg scheidens der 4P-Grup zent aller Mitarbeiter schen Unilever sind M Pensionskasse. Heinrich gilt also, neue Mitglie ben. Wir müssen klarn es nichts Besseres gib lina, wenn es um ein A bersicherung für Alter le von Invalidität oder T

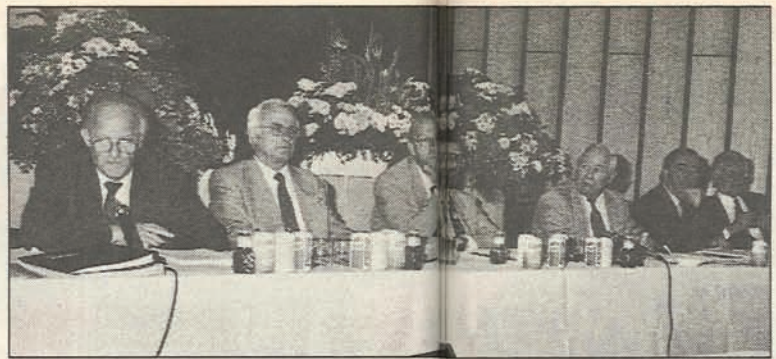
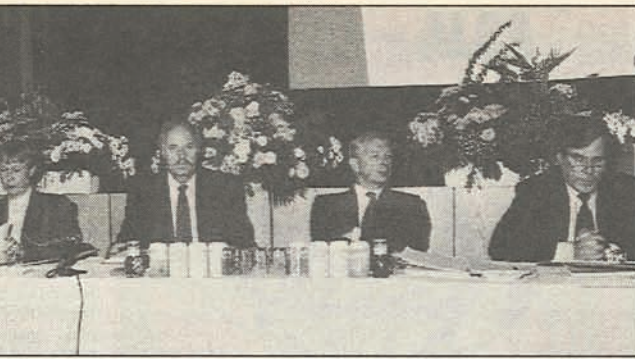
Erstmals in der Ges Berolina gibt es mehr als Beitragszahler. Di Pensionsempfänger sti auf 17010, wobei der Z 2,6 Prozent unter dem Durchschnitt von 3 bi liegt.

### Gute Erträge

Das angelegte Kapita 1992 mit 1,6 Mrd. DM ein Plus von 7,9 Prozen dem Vorjahr. Nach w rund zwei Drittel dies festverzinslichen Wert gelegt, der Rest in Grundschuldforderun tien. Dank guter Anlag wirtschaftete die Berol Netto-Ertrag von 10 Das ist eine Nettorend Prozent. Die Einnahm Beiträgen lagen bei 40

53,7 Mio. DM Übers lichen einen Bonus in H Prozent, um die sich zun





Präsident und Stellvertreter (v.l.): Rüdiger Haase, Inge Jahnke, Peter Schade, Jan Zeeuw, Peter Barz, Heinrich Hiltl, Clemens Fuhrmann, Günter Baltes, Dr. Heinz Scholz, Rolf Hopf, Günter Oberdörfer und

# Meilenstein: Die neue Unilever-Versorgungs-Ordnung

höhere Pensionsleistungen - Konzerns für Altersversorgung

des Gesamtvertrages der am 31. Dezember 1992 im September im September das Generer Tageserläuterung der Versorgungs-

ben!

Versicherter tragspflichtig 6 Prozent des Auspe. 64 Proder Deut-Mitglied der Hiltl: „Es der zu wer-machen, daß als die Bero-finanzielle und im Fal-od geht!“

schichte der Pensionäre e Zahl der eg um 427 uchwachs von langjährigen s 4 Prozent

e

stand Ende zu Buche - t gegenüber ie vor sind Betrages in papieren an-Immobilien, en und Ak-gepolitik er-ina 1992 ei-99 Mio. DM. üte von 7,3 en aus den Mio. DM. schuß ermög-öhe von 3,5 n 1. Oktober

1993 alle Pensionen und Anwartschaften erhöhen, die zu erwartende Zustimmung des Bundesaufsichtsamts für das Versicherungswesen vorausgesetzt. Heinrich Hiltl stellte klar: „Von dieser Erhöhung profitieren alle Berolina-Mitglieder, auch die aktiven Mitarbeiter!“

## 4P ausgeschieden

Nach dem Verkauf der 4P-Gruppe endete zum 31. Dezember 1992 die beitragspflichtige Mitgliedschaft der in der Berolina versicherten ehemaligen 4P-Mitarbeiter. Die Betriebliche Altersversorgung dieser Mitarbeiter hat die traditionsreiche Gothaer Lebensversicherung übernommen. Peter Barz, Vorsitzender der A-Seite (Arbeitgeber-Seite): „Ein starker und kompetenter Partner!“ Trotzdem ließen sich fast 500 Mitarbeiter ihre Beiträge auszahlen, rund die Hälfte von ihnen hatte bereits unverfallbare Ansprüche. Heinrich Hiltl: „Da wurde schnelles Geld einer Sicherheit im Alter vorgezogen!“

## Neue Bevollmächtigten-Regelung

Nach einer Satzungsänderung haben Firmen mit mehr als 1500 Berolina-Mitgliedern jetzt ein Man-

dat mehr in der Mitglieder-Versammlung. Auch auf Konzernebene wurde ein zusätzliches Mandat geschaffen. Neu geregelt wurden schließlich Besetzung und Aufgaben der Mandatsprüfungskommission. Diese Änderungen verbessern die bisherige gute Vertretung der B-Mitglieder (für die Beschäftigten).

## Die UVO

„Unilever hält den Gesamtaufwand für die betriebliche Altersversorgung aufrecht!“ So Heinrich Hiltl in seinem Bericht über die neue Unilever-Versorgungs-Ordnung UVO. Ihre Leistungen sind abgekoppelt von der staatlichen Rente. Die UVO gilt für alle Berolina-Mitglieder, die Versorgungsansprüche aus der Gesamtversorgungs-Regelung (GVR) oder aus der Neuen Versorgungsordnung (NVO) erworben haben ebenso wie für alle Neu-Einstellungen, die in die Berolina eintreten. Ausgenommen sind alle Mitarbeiter der pensionsnahen Jahrgänge. Das heißt: Alle Mitglieder, die am 31. Dezember 1991 das 55. Lebensjahr vollendet hatten, behalten ihre GVR-Ansprüche.

„Das alte GVR-Konzept war eigentlich nur noch eine Fiktion“, kommentierte Heinrich Hiltl, als er

die Gründe für die Abkoppelung darstellte. Ein Blick auf die Entwicklung der GVR verdeutlicht das:

1971 wurde die GVR geschaffen. Ihr Ziel: Ein Firmenzuschuß gleicht automatisch die Differenz zur Versorgungs-zusage aus.

1978 Das 20./21. Renten-anpassungsgesetz bringt niedrigere Anstiegsraten der Rentenanwartschaften. Die Firmen glichen das durch höhere Firmenzuschüsse aus - Kosten 92 Mio. DM.

1983 Die Verschiebung der Renten-anpassung um ein halbes Jahr verlangsamt den Anstieg der gesetzlichen Renten. Die Firma spricht einen Vorbehalt aus, nach dem Minderungen der gesetzlichen Rente von der Firma nicht mehr ausgeglichen werden.

1992 Die Rentenreform führt zu vielen Eingriffen in die Bewertung individueller Rentenverläufe.

Mit dem Vorbehalt war bereits real eine Abkoppelung der GVR von der Staatsrente gegeben. Denn Rentenminderungen wurden nicht mehr ausgeglichen. Durch die Vielzahl der gesetzlichen Veränderungen in der Rentenversicherung ist der Vorbehalt heute kaum noch kalkulierbar und kann vom Rentner nicht mehr nachvollzogen werden. Eine Muster-Rentenberechnung, die sich die Kommission für die Reform der Betrieblichen Altersversorgung vorlegen ließ, war 27 Seiten lang.

Die wichtigste Aufgabe, so Heinrich Hiltl, sei die Sicherung des GVR-Besitzstandes gewesen. Der wird mit Hilfe der individuellen Rentenauskunft ermittelt. „Die Besorgung der Rentenauskunft von BfA oder LVA liegt im Interesse der Mitarbeiter“, betonte der Berolina-Vorstandsvorsitzende. Und er berichtete auflärend über den Schock mancher Kollegen, die ihre Rentenauskunft bekommen: „Viele sehen nur auf den DM-Betrag und wundern sich, wie gering der ist. Sie vergessen dabei, daß es sich nur um den Betrag der Anwartschaft handelt. Bei einem 35jährigen ist der natürlich relativ gering, weil er ja noch 30 Jahre Beitragszahlung vor sich hat.“

Der GVR-Besitzstand betrifft den verdienten Teil der betrieblichen Altersversorgung bis zum 31. Dezember 1991 und das Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Besitzstand wird den betroffenen Berolina-Mitgliedern - das sind alle Berolina-Mitglieder mit GVR-Zusage, die nicht zu den pensionsnahen Jahrgängen zählen - als Prozentsatz des versorgungsfähigen Einkommens zugesichert.

Diese Dynamisierung sichert den Besitzstand ebenso wie die Beibehaltung der Berechnungsbasis: Grundlage für die Berechnung bleibt das versorgungsfähige Einkommen der letzten 12 Monate vor der Pensionierung.

Zu diesem verdienten Teil kommen für GVR-Mitglieder bei Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze für jedes weitere Dienstjahr 0,5 Prozent dazu. Bezugsbasis ist das Einkommen der letzten 12 Monate.

Für die jetzt noch nach der NVO Versicherten bleibt es beim Versorgungssatz von 0,4 Prozent pro Dienstjahr, maximal 15,2 Prozent, Bezugsbasis ist das Einkommen der letzten 36 Monate.

Umgestellt und vereinheitlicht wurde die sehr komplizierte NVO-Invaliditätsformel. Die bisherige Staffelung der Invaliditätsansprüche in Abhängigkeit von den Dienstjahren entfällt. Künftig wird nach dem Ablauf der Wartezeit sofort der 100%ige Anspruch gewährt.

Ein weiteres Problem hatte die Kommission zu lösen: die Gleichbehandlung von Mann und Frau. Bis zum 31. Dezember 1996 können Frauen mit GVR-Zusage noch ohne Abschläge betriebliche Rente beanspruchen, wenn sie das 60. Lebensjahr erreicht haben.

Ab 1997 gilt in der UVO für Frauen wie für Männer das einheitliche Rentenalter 65. Wer vorher, frühestens mit 60 Jahren (zum Beispiel Schwerbehinderte), in Pension gehen will, muß Abschläge von der betrieblichen Rente in Kauf nehmen: 3 Prozent pro Jahr, aber maximal 9 Prozent. Im Zuge der Gleichbehandlung wurden auch hier die bisherigen Unterschiede abgebaut. Und: Diese Abschläge sind erheblich geringer als versicherungsmathematisch notwendige Abschläge von 6 Prozent pro Jahr.

Zur neuen UVO bereitet die Berolina eine Broschüre vor, in der das Versorgungswerk mit konkreten Beispielen veranschaulicht werden soll. Heinrich Hiltl über den Meilenstein, den die UVO für die deutsche Unilevergruppe bedeutet: „Wir können uns mit dieser vorbildlichen Versorgungsordnung wirklich sehen lassen!“

## Berolina im Spiegel der Zahlen

	1991	1992
Beitragspfl. Mitglieder	17 429	16 358
Pensionempfänger	16 583	17 010
Beiträge	33,1 Mio.	39,5 Mio.
Kapitalanlagen	1,438 Mrd.	1,552 Mrd.
Netto-Kapitalertrag	8,0%	7,3%
Gezahlte Pensionen	59,5 Mio.	60,6 Mio.

U-REPORT 4/94

# Ausgezeichnetes Ergebnis für die Berolina



Gute Laune, wenn es um gute Ergebnisse und Entwicklungen geht – Vorstandsmitglieder der Berolina auf der Mitgliederversammlung 1994: Peter Barz, Heinrich Hiltl, Clemens Fuhrmann, Günter Baltus, Carl-Arend Weingardt und Wilfrid Arendt (v.l.).

Die Pensionskasse Berolina erzielte 1993 einen Nettokapitalertrag in Höhe von 136 Mio. DM. Das entspricht einer Rendite von 8,5% – 1,2% mehr als 1992. Nach Abzug der Aufwendungen lag der Überschuß bei 69 Mio. DM. Aus dieser Summe fließen 16,1 Mio. DM in eine Verlustrücklage, weitere 52,9 Mio. DM in die Erhöhung der laufenden Pensionen und Pensionsanwartschaften um 3,3% zum 1. Oktober 1994.

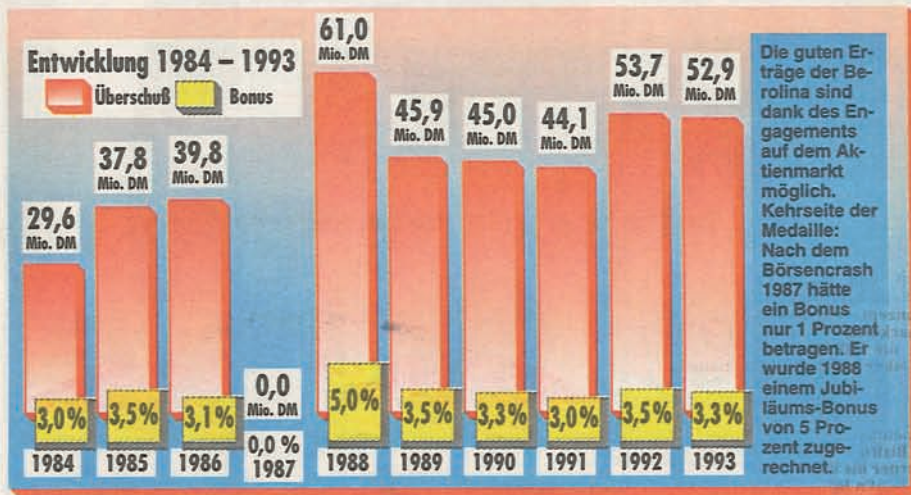
Die Zahl der beitragszahlenden Mitglieder stieg 1993 um 2,8% auf 16.815, davon 5.604 Frauen. „Wir haben also durchaus noch Möglichkeiten, neue Mitglieder zu gewinnen“, sagte Peter Barz, amtierender Vorstandsvorsitzender der Berolina. Das betreffe besonders den Anteil der Frauen – nur 58% der Unilever-Mitarbeiterinnen sind Mitglied.

Die Zahl der beitragsfreien Anwartschaften ging um 546 auf 8.542 zurück. Darin enthalten noch 2.682 ehemalige 4P-Mitarbeiter. Nach schwierigen Gesprächen zwischen Berolina, Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen und Gothaer Lebens-Versicherung sei zum 1. Juli 1994 ein Ergebnis erreicht worden, das nach Einschätzung des Vorstandes alle Seiten zufriedenstellt. Danach wird der 4P-Bestand mit einem Kapital von 117 Mio. DM auf die Gothaer übertragen. Peter Barz: „Das führt zu einer erheblichen Reduzierung der beitragsfreien Versicherungen!“

17.580 Pensionäre zählte die Berolina Ende 1993 – 3,4% mehr als im Vorjahr. Dieser Zuwachs liegt über dem prozentualen Anstieg der beiden vorangegangenen Jahre, entspricht aber dem langjährigen Mittel von 3 bis 4 Prozent.

Bei der Kapitalanlage ist für 1993 ein Rückgang bei den festverzinslichen Wertpapieren und ein Zuwachs bei Termingeldern festzustellen. Dieser Anstieg hat zwei Gründe: Zum einen brauchte die Berolina kurzfristig Mittel für die Übertragung der 4P-Anteile, zum anderen sollte auf steigende Zinsen zur Anlage in festverzinslichen Papieren gewartet werden.

Nicht zuletzt dank der guten Anlagepolitik verbuchte die Berolina 1993 mit 69 Mio. DM einen Überschuß, der trotz Rückstellungen für neue Rechnungsgrundlagen immer noch um 28% über



Die guten Erträge der Berolina sind dank des Engagements auf dem Aktienmarkt möglich. Kehrseite der Medaille: Nach dem Börsencrash 1987 hatte ein Bonus nur 1 Prozent betragen. Er wurde 1988 einem Jubiläums-Bonus von 5 Prozent zugerechnet.

dem des Vorjahres lag. Dafür dankten die Sprecher der Bevollmächtigten der Versicherten und der A-Mitglieder, Herbert Kempf und Harald Dethlefsen.

Eine Reihe von Satzungsänderungen erläuterte der Vorstandsvorsitzende der B-Seite, Heinrich Hiltl:

● Die vom Gesetzgeber für die Staatsrente festgelegte Gleichbehandlung von Frauen und Männern betrifft auch die betriebliche Altersversorgung. Deshalb wurde in der Berolina-Satzung als Pensionsgrenze einheitlich das 65. Lebensjahr festgelegt – entsprechend der Regelung in der neuen Unilever-Versorgungsordnung. Heinrich Hiltl: „Für Frauen entsteht durch die Änderung gegenüber der bisherigen Regelung in der Pensionskasse kein Nachteil. Eine sozialpolitische Fehlentscheidung des

Gesetzgebers bleibt die Altersgrenze 65 für weibliche Mitarbeiter.“

● Die Rechnungsgrundlagen, auf denen Leistungen und Tarife der Berolina beruhen, mußten neueren Entwicklungen angepaßt werden. Die Rechnungsgrundlagen beruhen auf Wahrscheinlichkeitsannahmen. So liegt zum Beispiel die Wahrscheinlichkeit, daß ein Unilever-Mitarbeiter Invalide wird, 35% unter dem deutschen Durchschnitt.

Seit der letzten Überprüfung und Aktualisierung 1985 stieg die Lebenserwartung für Frauen um ein Jahr, für Männer um sechs Monate. Folge: Die Berolina zahlt länger Pension. Die Deckungsrückstellung muß deshalb um 29,6 Mio. DM aufgestockt werden, 20 Mio. wurden schon 1993 zurückgestellt.

Für alle Beiträge, die ab Januar

1995 geleistet werden, bestimmen die neuen Tarife die künftigen Anwartschaften. Diese neuen Tarife werden im Vergleich zu den heutigen etwas niedriger sein. Es wird keine Absenkung der Ansprüche geben, die Berolina-Mitglieder durch ihre Beiträge bis zum 31. 12. 1994 erworben haben.

● Die Berolina bildet eine Verlustrücklage und folgt damit einer Novelle zum Versicherungsaufsichtsgesetz, die im Juli 1994 in Kraft trat. Mit den Mitteln dieser Rücklage sollen eventuelle Verluste aus dem Geschäftsbetrieb der Pensionskasse gedeckt werden.

Die Mitgliederversammlung endete mit der einstimmigen Neuwahl dreier Vorstandsmitglieder: Clemens Fuhrmann zog sich nach 31 Jahren im Berolina-Vorstand aus dem Gremium zurück (vgl. S. 2). Für ihn rückte das bisherige Ersatzmitglied nach: der neue GBR-Vorsitzende der UNION, Herbert Kempf. Als Nachfolger von Herbert Kempf wurde Helmut van der Lugt als neues stellvertretendes Vorstandsmitglied gewählt. Wolfgang Kinscher trat nach seiner Bestellung zum Chef der internen Revision UIA als stellvertretendes Vorstandsmitglied der A-Mitglieder zurück. In diese Position wählte die Versammlung den Kommerziellen Geschäftsführer der UNION, Werner Haverkamp.

## Wie die Berolina das Geld anlegt

Grundstücke .....	116 Mio.
Grundschuld-Darlehen .....	71 Mio.
Festverz. Wertpapiere .....	863 Mio.
Aktien-Fonds .....	381 Mio.
Festgelder .....	221 Mio.
	<u>1.652 Mio.</u>

U-REPORT 4/95

## Berolina-Mitgliederversammlung

# Mit Geschick und Augenmaß

Drei Prozent mehr auf alle Pensionen und Anwartschaften der Berolina – das beschlossen am 31. August die Delegierten auf der Mitgliederversammlung der Pensionskasse. Möglich ist diese Erhöhung dank eines guten Geschäftsergebnisses im Jahre 1994. Auf der Tagesordnung standen auch einige Satzungsänderungen, die zu einer soliden Zukunft der Berolina beitragen sollen.

1.121 neue beitragspflichtige Mitglieder zählte die Kasse im vergangenen Jahr, doch weil noch mehr Mitarbeiter in Pension gingen, sank die Gesamtzahl um 1,8% auf 16.504. Die Anzahl der Pensionäre stieg auf 17.928 – 2% mehr als 1993 und damit etwas unter dem Durchschnitt der letzten Jahre. Beachtlich: Immer mehr Frauen sind bei der Berolina versichert. Waren es Ende 1990 nur 49%, sind es vier Jahre später immerhin schon 60%.

### Erfreuliches Ergebnis

„Auch wenn wir nicht ganz an das herausragende 93er Ergebnis heranreichen, können wir doch zufrieden sein.“ So kommentierte der amtierende Vorstandsvorsitzende Heinrich Hiltl den Jahresabschluss 1994. Erfreulich einmal mehr die Nettokapitalerträge: 118,7 Mio. Mark, was eine Verzinsung von 7,4% bedeutet – etwa ein Prozent weniger als 1993, begründet in den Turbulenzen auf dem Kapitalmarkt, wie Helmut Van der Lugt als Vertreter der Beschäftigten-Seite erklärte.

Mit 47,3 Mio. Mark lag der erwirtschaftete Überschuss allerdings unter dem des Vorjahres – maßgeblich beeinflusst durch deutlich niedrigere Erträge aus Kapitalanlagen. Alles in allem belegen die Zahlen, wie NORDSEE-Personalleiter Thomas Gräfe für die Arbeitgeber-Seite hervorhob, daß die Berolina „mit viel Augenmaß und Geschick die richtigen Entscheidungen“ getroffen habe.

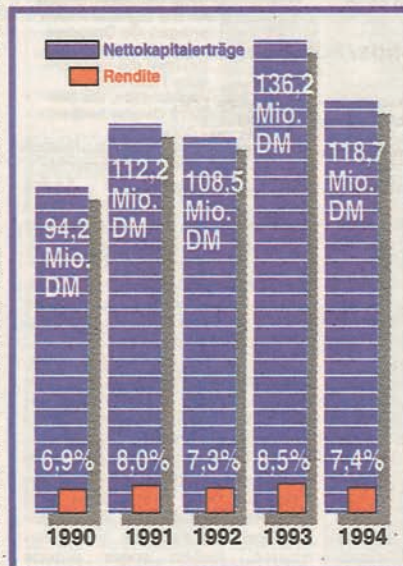
### Satzungsänderungen

Damit die Pensionskasse auf sicherem Kurs bleibt, beschloß die Mitgliederversammlung Satzungsänderungen. Die beiden wichtigsten in Kürze:

o Der monatliche Höchstbeitrag des Mitarbeiters liegt zur Zeit bei 504 Mark, der Beitrag der Firma aus steuerlichen Gründen bei 341. Die Differenz gleicht der Arbeitgeber anlässlich der Pensionierung durch eine Einmalzah-



Dank von Heinrich Hiltl an den scheidenden Berolina-Geschäftsführer Rüdiger Haase (hinten). Sitzend Peter Schade, Wilfrid Arendt, Dr. Karl-Heinz Scholz und Alfred von Reiszitz, der neue Geschäftsführer und Leiter des Pensionsreferats (v. l.).



### Stichwort Anwartschaft

Wenn jetzt sich neben den Pensionen auch die Anwartschaften erhöhen, dann betrifft dies alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Mitglied der Berolina sind und noch keine Rente beziehen. Ihr Deckungskapital erhöht sich ebenfalls um 3%.

nicht mehr zumutbar erscheint.

2. Der Abstand zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beitrag weitet sich – bezüglich der Einmalzahlung – ständig aus.

Dies hat zur Folge, daß in absehbarer Zeit die Einmalzahlung des Arbeitgebers zum Ausgleich dieser Differenz nicht mehr auf Basis eines pauschalierten Lohnsteuersatzes von derzeit 15% geleistet werden könnte, sondern nur noch mit den hohen individuellen Steuersätzen des jeweiligen Mitgliedes. Die Firmen hätten also erhebliche Mehrkosten, ohne daß dem Mitglied hieraus ein Vorteil entstünde.

Vor diesem Hintergrund beschloß die Mitgliederversammlung: Die Grenze des monatlichen B-Beitrags steigt künftig nicht mehr automatisch. Der Vorstand überprüft alle zwei Jahre die Höchstgrenze und legt das Ergebnis der Mitgliederversammlung zur Entscheidung vor.

lung aus. Damit ist die paritätische Finanzierung der Berolina-Pension wiederhergestellt.

Während der Firmen-Beitrag praktisch „eingefroren“ ist, steigt der Mitarbeiter-Beitrag durch die Koppelung an die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung kontinuierlich an. Das hat zwei Auswirkungen:

1. Der Mitglieder-Beitrag – der ja aus versteuertem Einkommen bezahlt werden muß – wächst in rasantem Tempo und nähert sich einer Größenordnung, die generell

o Verläßt ein Mitarbeiter den Konzern, bevor seine Ansprüche gesetzlich unverfallbar geworden sind (in der Regel nach zehn Mitgliedsjahren), erstattet ihm die Berolina die selbst eingezahlten Beiträge mit 3,5% Zins und Zinsezins. Diese Regelung kritisiert das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen.

Argument: Bei mehr als dreijähriger Zugehörigkeit zur Pensionskasse wären die aus den eigenen Beiträgen des B-Mitgliedes erwirtschafteten Vermögenswerte in der Regel größer als die Summe, die beim Austritt bezahlt wird. Deshalb wurde eine Regelung in die Satzung aufgenommen, die für alle Beteiligten eine faire Lösung ermöglicht.

### Spitzenplatz

Wie gut die Berolina wirtschaftet, verdeutlicht ein Vergleich mit anderen namhaften Pensionskassen und Lebensversicherern, den der Leiter der Berolina-Vermögensverwaltung Wilfrid Arendt präsentierte. Ein wesentlicher Unterschied ist zum Beispiel das stärkere Engagement der Berolina bei Aktien, das sich positiv im Ergebnis niederschlägt. In den Jahren 1989 bis 1993 lag die Berolina-Rendite durchschnittlich 0,3% über der von den Lebensversicherern erzielten Rendite, sogar 0,9% über der der anderen Pensionskassen. Und 0,1% bedeuten immerhin 1,7 Mio. Mark mehr Ertrag. Wilfrid Arendt: „Wir können uns mit unserer Anlagepolitik sehen lassen und sitzen damit sogar häufig in der ersten Reihe!“ kw



Vorstandsmitglieder der Berolina auf der Mitglieder-Versammlung: Helmut van der Lugt, Günter Baltes, Werner Haverkamp, Wilfried Seidel, Herbert Kempf, Peter Schade, Heinrich Hiltl, Peter Barz, Alfred von Reiszitz, Dr. Karl-Heinz Scholz und Wilfrid Arendt (v. l.)

**Pensionskasse Berolina**

# Spitzenergebnis

„Unsere Kasse war im abgeschlossenen Geschäftsjahr sehr erfolgreich und verbuchte ein außerordentlich gutes Ergebnis!“ Mit diesen Worten eröffnete Arbeitsdirektor Peter Barz als amtierender Vorstandsvorsitzender Ende August die Mitgliederversammlung der Pensionskasse Berolina. Themen waren neben der aktuellen Entwicklung der Anlagepolitik auch die neue Ergänzungsver-sorgung und anstehende Satzungsänderungen.

**86% in der Berolina**

Über 1000 neue Mitglieder verzeichnete die Berolina 1997, 400 mehr als im langfristigen Durchschnitt. Peter Barz machte dafür zwei Gründe verantwortlich: zum einen die Aussetzung der Beiträge für zwei Jahre, von der auch profitierte, wer bis Ende 1997 Mitglied wurde; zum anderen die allgemeine Verunsicherung und die öffentliche Diskussion um den zukünftigen Wert der gesetzlichen Rente.

Die Versicherungsquote liegt damit in der deutschen Unilever-Gruppe (ohne NORDSEE und Chemiegeschäft) bei 86% - eine herausragende Verbesserung. Hauptgrund: Wegen der hohen Fluktuation waren viele Mitarbeiter der NORDSEE nicht in der Berolina.

**Neues Standbein**

Seit Mai bietet die Berolina eine Ergänzungsver-sorgung an. Sie bietet ein zusätzliches Standbein der Vorsorge für Alter, Invalidität oder den Todesfall an - interessant vor allem wegen der zunehmend schlechteren Leistungen der Rentenversicherung. Die Ergänzungsver-sorgung entspricht im Grundzug der Berolina-Versicherung, allerdings zahlt die Beiträge nur der Versicherte.

Bereits 300 Mitarbeiter der deutschen Unilever-Firmen haben sich dafür entschieden. Peter Barz: „Wir sollten hierfür ebenso neue Mitglieder wie für die reguläre Mitgliedschaft werben!“

**Abschluß mit Prädikat**

Versicherte wie Pensionäre kommen nun voll in den Genuß der in den letzten beiden Jahren gestiegenen Aktienkurse. „Der Einstieg in den Aktienmarkt

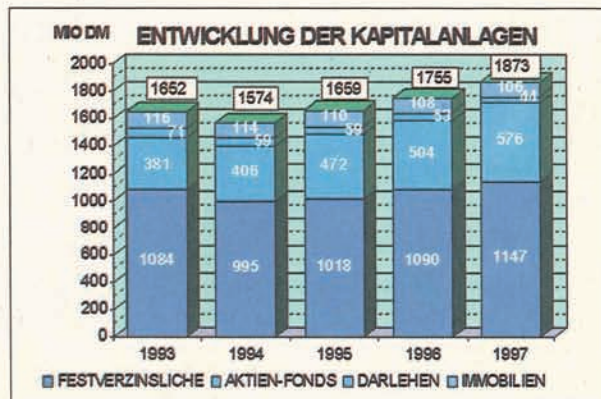
(früher: stille Reserven) verbuchen zu können - den Unterschied zwischen dem Buchwert der Fonds und ihrem aktuellen Kurs.

Die Bewertungsreserve per 31. 12. 1997 lag bei 500 Mio. Mark, drei Viertel davon stammen aus Aktienfonds. So war es möglich, 95 Mio. Mark aus der Bewertungsreserve zu entnehmen und für die Beitragsverrechnung für A- und B-Mitglieder in den Jahren 1998 und 1999 sowie für den Sonderbonus für Pensionäre und ruhende Anwartschaften bereitzustellen.

Außerdem informierte Heinrich Hiltl über die Absicht, im zweiten Halbjahr 1998 weitere Bewertungsreserven in Höhe von 80 Mio. Mark zu realisieren und für zwei weitere Jahre Beitragsverrechnung sowie einen erneuten Sonderbonus zur Verfügung zu stellen.

„Voraussetzung ist natürlich eine positive Entwicklung auf dem Aktienmarkt“, so der Vorstandsvorsitzende. „Ein Beschluß ist erst 1999 möglich, wenn der Gewinn für 1998 feststeht.“ Doch immerhin: Diesen positiven Kurs kann die Pensionskasse selbst dann fortsetzen, wenn die Kurse 30% unter dem Höchststand von Juli liegen.

kw



Aufwärtstrend mit steigenden Aktienkursen

vor 30 Jahren lief auf Antrag der B-Seite“, erinnerte Vorstandsvorsitzender Heinrich Hiltl an die damalige Initiative der Arbeitnehmer-Seite. „Und heute leistet die Berolina-Geschäftsführung eine hervorragende Arbeit in der Anlagepolitik.“

Von gewagter Börsenspekulation ist die Berolina dabei weit entfernt: Mit 51% entfällt der größte Teil im Anlagevermögen solide auf festverzinsliche Wertpapiere. Die 31% Anlage in Aktienfonds reichen aus, um erhebliche Bewertungsreserven

**Auch Pensionäre profitieren**

Heinrich Hiltl nutzte die Gelegenheit zu einem Hinweis, daß die Pensionäre (und ruhenden Anwartschaften) keineswegs im Vergleich zur Beitragsverrechnung benachteiligt seien. „Sie profitieren dafür vom Sonderbonus in Höhe von 1,3%, der ab diesem bzw. nächstem Oktober auf Lebenszeit wirksam wird - und so in vielen Fällen auch noch viele Jahre mit Zins und Zinseszins zu Buche schlägt!“

**Unilever startet Internet-Offensive**

Unilever hat mit den weltweit führenden Internet-Anbietern Microsoft und America Online Inc. (AOL) Vereinbarungen über die Entwicklung von Interaktiven Marketing- und New Media-Programmen unterzeichnet. Die Vereinbarungen sind zunächst auf einen Zeitraum von drei Jahren beschränkt. Auf Unilever-Seite begleiten die beiden nordamerikanischen Business Groups Food sowie Home & Personal Care das Projekt. Die Programme sollen für Kernmarken des Konzerns wie Lipton, Ragù, Mentadent und Dove entwickelt werden. An eine globale Ausweitung wird gedacht. In New York wird ein interaktives Markenzentrum etabliert, das die Business Groups bedient und die Allianzen koordiniert.

# Berolina: 3 Prozent Bonus

Pensionskasse reagiert auf steigende Bewertungsreserven und höhere Lebenserwartung

„Die Berolina war 1999 abermals sehr erfolgreich, wenn auch nicht in dem Maße wie in den beiden Jahren zuvor.“ So fasste der amtierende Vorstandsvorsitzende der Pensionskasse, Arbeitsdirektor Peter Barz, den weiter erfreulichen Kurs auf der Mitgliederversammlung in Hamburg zusammen.

## GUTE ANLAGEPOLITIK

Das angelegte Kapital stieg von 2,021 Mrd. auf 2,052 Mrd. Mark. Die Erträge daraus lagen bei 138 Mio. Mark. Hinzu kamen Beiträge in Höhe von 30 Mio. Mark. Auf der anderen Seite zahlte die Berolina Leistungen in Höhe von 147 Mio. Mark aus, was

nicht anführen, um für einen Rückgang der Kurse gewappnet zu sein – man erinnere sich an den Börsencrash 1987 mit einem Minus von 40 Prozent! Dennoch sieht der Berolina-Vorstand Möglichkeiten: zum Beispiel die Beitragsverrechnung fortzusetzen, möglicherweise sogar für weitere drei Jahre, also bis einschließlich 2004, oder eine zeitliche Aussetzung der Kürzung der Berolina-Leistungen bei vorzeitigen Pensionierungen.

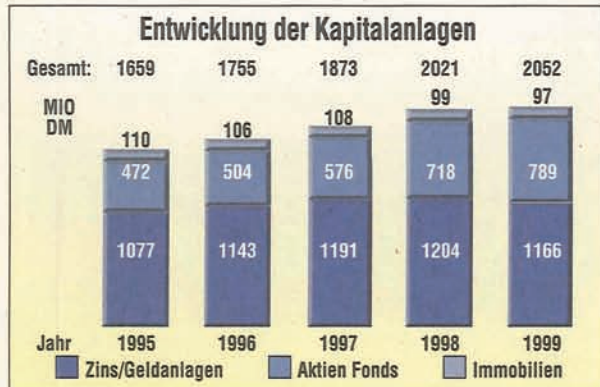
„Es ist allerdings noch zu früh, um sich festlegen zu können“, so Peter Barz. „Wir sollten durchaus auch neue Wege gehen“, ergänzte der KBR-Vorsitzende Günter Baltes und erinnerte an einen Grundsatz:

## NEU GERECHNET

Neben der Erhöhung der Pensionen und Anwartschaften beschloss die Mitgliederversammlung eine Satzungsänderung zur Änderung der Rechnungsgrundlagen. Das sind die Basisannahmen eines Ver-

stung der Pensionskasse.“ Entsprechend hat die Berolina jetzt die Tarife neu berechnet. Diese sind etwa 3 bis 5% niedriger, weil mit dem eingezahlten Kapital mehr Pensionen zu finanzieren sind.

Für die Pensionäre und die heute beitragspflichtigen Mitglie-



einen Überschuss von 21 Mio. Mark brachte. Die Nettorendite lag bei 6,8 Prozent, „am Umfeld gemessen durchaus gut“, wie Heribert Kempf, GBR-Vorsitzender der UNION, betonte.

„Das gute Ergebnis basiert auf der Anlagepolitik der Berolina“, so Peter Barz. Und die setzt darauf, dass Aktien langfristig deutlich bessere Erträge bringen. Folglich sind jetzt 38% des gesamten Anlagekapitals in Aktienfonds angelegt, 70 Mio. mehr als 1998. Die Berolina profitiert ebenso von den steigenden Dividenden wie von den steigenden Kursen.

Letztere führen zu immer größeren stillen Reserven, heute Bewertungsreserven genannt. Sie resultieren aus dem Unterschied zwischen hohem aktuellem Kurs und dem ursprünglich niedrigen Einkaufskurs. Ende 1999 lagen die aus Aktienfonds stammenden Bewertungsreserven der Berolina bei 819 Mio. Mark – ein Betrag, der Begehrlichkeiten weckt.

Doch der Spielraum ist kleiner: 30% des Marktwertes der Aktienfonds will die Berolina

„Wenn etwas zur Verteilung ansteht, dann sollte klar sein, dass das Kapital aus den gemeinsamen Beiträgen von Arbeitgebern und Beschäftigten stammt!“

## Ergänzungsversorgung: Hervorragendes Produkt

Immer noch zu wenig Mitarbeiter beschäftigen sich mit Fragen der Vorsorge für das Alter. Doch gerade die aktuelle Diskussion um die Rentenreform zeigt, wie wichtig das Thema eigentlich ist.

„Mit der Ergänzungsversorgung haben wir ein hervorragendes Produkt im Angebot“, so Arbeitsdirektor Peter Barz. „Eine ergänzende Absicherung über die gesetzliche und betriebliche Versorgung hinaus – nicht nur für das Alter, sondern auch für den Fall der Invalidität oder des Todes.“ Gerade die beiden letzten Fälle aber decken viele kommerzielle Angebote nicht ab.

Für die Ergänzungsversorgung sprechen auch ein attraktives Preis-Leistungs-Verhältnis und der Verzicht auf eine Abschluss-Gebühr. Zudem kann sich der Bonus sehen lassen – er liegt momentan über den Erträgen aus einem Sparplan. 6% der beitragspflichtigen Berolina-Mitglieder haben das bereits erkannt und eine Ergänzungsversorgung abgeschlossen – es sollten mehr sein!



Peter Schade, Wilfrid Arendt, Dr. Karl-Heinz Scholz, Alfred von Reiszitz vom Berolina-Vorstand und der Ehrenvorsitzende der Pensionskasse Heinrich Hiltl (v.l.).

sicherungsunternehmens, auf denen seine Leistungen beruhen. Sie werden in regelmäßigen Abständen überprüft. Hintergrund: die steigenden Lebenserwartungen. Für Berolina-Pensionäre erhöhte sie sich nach den jüngsten Untersuchungen bei Männern von 80,4 auf 82, bei Frauen von 83,8 auf 84,9 Jahre.

Peter Barz: „Längere Lebenserwartung bedeutet längere Zahlung, damit stärkere Bela-

der hat dies dennoch keine negativen Folgen. Mit insgesamt 136 Mio. Mark – aus der Realisierung stiller Reserven – erhöht die Berolina das Deckungskapital entsprechend per 31. Dezember 2000. Lediglich für Beitragsänderungen ab 2001 und für Beiträge neu eintretender Mitglieder ist die Höhe der daraus erworbenen Anwartschaften etwas geringer. Alles in allem also: die Berolina weiter auf gutem Kurs. **kw**

## Kostenloser Mehrwert

„Im Namen der Delegierten der Beschäftigten danke ich Vorstand und Mitarbeitern der Berolina für die außerordentlich kompetente und freundliche Betreuung. Meine Berolina-Versicherung ist die einzige Versicherung, die immer mehr wert wird, für die ich aber nicht zahlen muss!“

**Hermann Soggeberg,  
Langnese Igió Reken**

## Dank an die Mitarbeiter

„Ich danke dem geschäftsführenden Vorstand und allen Mitarbeitern der Pensionskasse. Sie hatten viel zu tun: anstehende Satzungsänderungen und neue Rechnungsgrundlagen vorbereiten. Versicherungsverhältnisse von Mitarbeitern verkaufter Firmen an andere Gesellschaften übertragen, vieles mit dem Bundesaufsichtsamts für das Versicherungswesen klären, Vorpensionierungen berechnen – alles zusammen erhebliche Belastungen!“

**Arbeitsdirektor Peter Barz,  
Berolina-Vorstand**

# W R E P O R T

Unilever

Nr. 4

Oktober 2001

## Riester-Rente mit der Berolina

Seit 1998 profitieren die Mitglieder der Pensionskasse Berolina von lange steigenden Aktienkursen durch Beitragsverrechnung und Sonderbonus. Auch 2002 und 2003 sollen nach dem Beschluss der Mitgliederversammlung die Beiträge zur Pensionskasse aus der Realisierung von stillen Reserven finanziert werden – allerdings muss

bis Ende diesen Jahres genügend Geld realisiert werden können und das ist angesichts der jüngsten Einbrüche an den internationalen Aktienmärkten noch mit Risiken verbunden. Ab Oktober 2001 steigen alle Pensionen und Anwartschaften um 3%. Pensionäre erhalten außerdem einen Sonderbonus in Höhe von 1,1%. Ab 2002 wird

die Berolina die Möglichkeit einer privat finanzierten betrieblichen Zusatzversorgung anbieten. Hier können die Mitarbeiter im Rahmen der freiwilligen "Riester-Rente" maximal 4% ihres Einkommens einbezahlen. Sie bekommen dann vom Staat eine Förderung, die von Familienstand und Anzahl der Kinder abhängt. **Seiten 4/5**

### UNILEVER BESTFOODS AUERBACH

## Vom VEB-Suppina zur Europa-Fabrik



Die Belegschaft des Auerbacher Knorr-Werks im Jubiläumsjahr 2000.

Fertiggerichte Knorr Spaghetteria, Mondamin Milchreis oder Pfanni Schmankerln, Knorr Suppenliebe oder Knorr Salat Croutinos, dazu noch Produkte für Knorr Caterplan und den Export –

all dies und noch mehr kommt aus dem Unilever Bestfoods Werk Auerbach, gelegen im Dreieck Dresden - Leipzig - Bayreuth. **Seiten 6/7**



### Ein starker Snack

Für den größeren Hunger unterwegs haben Tankstellen jetzt die richtige Antwort: BiFi Roll XXL – 75 Gramm Minisalami in leckerem Brot, 50% mehr als die Standard-Variante. "BiFi Roll ist der umsatzstärkste Snack an Tankstellen. Und vier der Top 8 Snacks dort sind XXL-Varianten", begründet Brand Manager Orhan Dayioğlu die Entscheidung für das neue Produkt.

### Karriere.de

Neuer Web-Auftritt [unilever.karriere.de](http://unilever.karriere.de), neue Broschüre für Hochschulabsolventen, neuer Messestand für Unis: Unilever tritt jetzt in ganz Europa einheitlich als attraktiver Arbeitgeber auf: „Wir wollen Unilever als Arbeitgeber-Marke positionieren. Unser Motto *your passion, our strength* macht deutlich, dass das Individuum einen Beitrag für das Ganze leisten kann“, sagt Alexandra Hahn, Recruitment & Selection.



### Wintertraum in Mandel-Lebkuchen

Nach Zimt-Pflaume und Nougat-Marzipan knüpft Langnese Cremissimo mit Mandel-Lebkuchen an die erfolgreichen Wintervarianten der letzten zwei Jahre an. Wer die Produktneuheit genießen will, sollte rasch zugreifen: Die Wintervariante gibt es nur von September bis Januar im Handel.

### Der Name UNION ist Geschichte

Die UNION Deutsche Lebensmittelwerke GmbH ist zum 1. Oktober in Unilever Bestfoods Deutschland GmbH umbenannt worden. Wenn die steuerlichen und rechtlichen Voraussetzungen gegeben sind, wird mit dieser Firma Bestfoods Deutschland verschmolzen.

### Dove ist die Nummer 1

Dove ist es gelungen, in Europa die Marktführerschaft im Duschbereich zu erobern. „Mit einem wertmäßigen Anteil von 6,6% im Juli liegen wir noch vor Nivea, Palmolive und Fa“, sagt European Brand Managerin Annette Wetzel.

### DIVERSEYLEVER

### Erweiterte Zentrale

Im Mai und Juni zogen die kaufmännischen Mitarbeiter aus ihren Büros beim Produktionsstandort Kirchheimbolanden in die erweiterte DiverseyLever-Zentrale in Mannheim, in der Woche vor Weihnachten folgen die Kollegen aus den Labors. Insgesamt kommen 60 Mitarbeiter nach Mannheim.

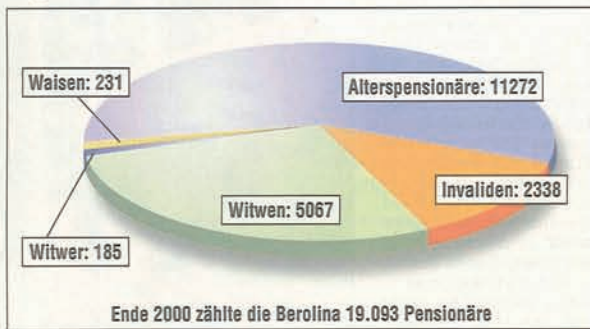
# Riester-Rente mit der Berolina

"Die Pensionskasse Berolina nahm im Jahr 2000 abermals eine sehr erfolgreiche Entwicklung. Das Jahresergebnis war so hoch wie noch nie – wenn auch aufgrund einer einmaligen, nicht wiederholbaren Realisierung von Bewertungsreserven." Diese Bilanz zog Vorstandsvorsitzender Herbert Kempf auf der Mitgliederversammlung der Berolina im August.

Die Anzahl der Mitglieder nahm



Vier vom Vorstand: die Arbeitsdirektoren Wilfried Seidel (Langnese-Iglo) und Peter Barz (Unilever Deutschland) sowie die KBR-Spitze Herbert Kempf und Günter Baltes (v.l.).



2000 erneut um etwa 2.000 auf knapp 9.800 ab – unter anderem auch wegen des Verkaufs von Homann. Dieser Trend wird sich durch den Verkauf des Mannheimer Margarinewerks, von Norda Lysell und MeisterMarken noch fortsetzen und kann auch durch neue Mitglieder von Bestfoods nicht voll ausgeglichen werden. "Die finanzielle Solidität und künftige Ertragskraft werden dadurch allerdings nicht beeinträchtigt", so Herbert Kempf. Die Kapitalanlagen erreichten im letzten Jahr mit 2,07 Mrd.

DM einen neuen Höchststand. 40% davon sind in Aktienfonds angelegt. "Wir sind davon überzeugt, dass dies langfristig bessere Erträge bringt, auch wenn die Marktentwicklung seit Frühjahr 2000 nicht zufriedenstellend ist!"

So sank die Bewertungsreserve – der Unterschied zwischen dem aktuellen Wert der Fonds und dem ursprünglich niedrigeren Kaufpreis – von 743 Mio. DM Ende 2000 über 582 Mio. Mitte August 2001 auf 251 Mio. DM Ende September. Durch eine erhöhte

## Richtig abgesichert?

Über die Probleme der gesetzlichen Rente informierten auf der Berolina-Mitglieder-Versammlung Hans-Jürgen Last und Gernar Fiebelkorn. Die gesetzliche Rente funktioniert nach dem so genannten Generationenvertrag. Das bedeutet: Die Renten werden direkt aus den Beiträgen der Aktiven finanziert. Im Gegensatz zur Berolina gibt es kein Anlagekapital, das die Ansprüche des Versicherten abdeckt.

Jetzt steckt der Generationenvertrag in der Krise: Es gibt weniger junge Menschen, die Rentner werden immer älter und das Renteneintrittsalter sinkt. Die Folgen: steigende Beiträge für die jüngere Generation, sinkende Renten für die Älteren. "Der Gesetzgeber versucht schon seit längerem, hier einen Ausgleich zwischen den Generationen zu schaffen."

Ziel ist eine Stabilisierung der Beiträge und Rentenlei-

stungen sowie eine Stärkung der eigenständigen Versorgung von Frauen. Dazu dienen Änderungen in diesen Bereichen:

**Rentenanpassung:** Bis 2010 soll das Rentenniveau langsam, bis 2030 kräftiger sinken.

**Renten wegen Erwerbsminderung:** deutliche Verschlechterung der bisherigen Regelung. Berufsunfähigkeit

wird nur noch geprüft bei Versicherten, die vor 1961 geboren sind – ansonsten soll der Betroffene entsprechend seiner Leistungsminderung eine andere, passende Stelle annehmen; Rentenbeginn erst sieben Monate nach Leistungsfall; nur noch in Ausnahmefällen als Dauerrente. "Ob eine

zusätzliche private Absicherung für das Risiko der Invalidität notwendig ist, sollte jeder Versicherte – nicht nur die Jüngeren – prüfen!"

**Hinterbliebenenrente:** Die Rentenhöhe sinkt von 60 auf 55% der Versichertenrente; die Anrechnung anderer Einkommen wird erweitert; es gibt die Möglichkeit eines Rentensplittings. Die Neuregelungen be-

treffen nur Ehen, die nach 2001 geschlossen werden oder bei denen beide Ehepartner nach 1961 geboren sind.

**Bewertung der Kindererziehung:** Wird verbessert und bringt zum Beispiel bei einer Teilzeitbeschäftigung nach dem 3. Lebensjahr bis zum 10. Lebensjahr eines Kindes eine Rentensteigerung von bis zu 110 DM monatlich.



Hans-Jürgen Last und Gernar Fiebelkorn informierten über die jüngste Rentenreform. Daneben ihre Berolina-Kollegen Wilfrid Arendt und Wolfgang Kinscher (v.l.).

## Infos

Genauere Informationen erhalten Sie bei der Berolina, den Personalabteilungen oder beim Betriebsrat. Die Schaubilder des Vortrags von Gernar Fiebelkorn und Hans-Jürgen Last stehen in den Intranets in der Sparte Personal.

Ausschüttung aus den Fonds stiegen die Nettokapitalerträge auf 252,2 Mio. DM, was einer Nettorendite von 12,2% entspricht.

Das hilft, die Beiträge weitere zwei Jahre aus den Erträgen zu finanzieren - sollten die Aktienkurse nicht noch weiter nachgeben. Pensionäre erhalten dann einen Sonderbonus in Höhe von 0,6%. Angesichts der aktuellen Kursentwicklung am Aktienmarkt machte Ar-



Jürgen Kiel, Mitglied des Berolina-Aufsichtsrats und BR-Vorsitzender in Bremerhaven, im Gespräch mit Roland Volkers, Personalleiter Kleve (r.).

beitsdirektor Peter Barz klar, dass neben der Ausgleichung von Leistungsabschlägen bei Vorpensionierung die Fortset-

zung der Beitragsverrechnung Priorität haben soll. Dafür sei es möglicherweise nötig, Bonus an die Inflationsgrenze anzupassen und auf 2,5 bis 2% zu senken.

Hier meldete das Ehrenvorsandsmitglied der Pensionskasse Heinrich Hiltl Bedenken an: "Politisch sollte die Erhöhung der Berolina-Ansprüche Ziel sein!" Nach seiner Ansicht sind höhere Boni die bessere Alternative zur Beitragsverrechnung. "Altersvorsorge bedarf einer Politik der Weitsicht und eine Bonuspolitik hat einen kumulierenden Effekt!" Peter Barz entgegnete: "Wir werden auch in Zukunft die Sachargumente aller Beteiligten bedenken!"

Die Mitgliederversammlung fällt im August eine zukunftsweisende Entscheidung: Ab 2002 wird die Berolina die Möglichkeit einer betrieblichen Zusatzversorgung anbieten (s. rechts). Diese so genannte "Riester-Rente" soll dazu beitragen, die Absenkungen der staatlichen Rente auszugleichen. Wer sich für die Eigenvorsorge bei der Berolina entscheidet, hat gleich mehrere Vorteile gegenüber einem Versicherer vom freien Markt: Zum einen deckt die Berolina auch Invalidität und Hinterbliebene ab, zum anderen kommen alle Gewinne aus dem Versicherungskapital voll und direkt den Versicherten zugute, weil hier nicht die Bedürfnisse von Aktionären befriedigt werden müssen.

Mehr demnächst im U-Report und ab November in einer großen Info-Kampagne der Berolina. **kw**

## Das neue Altersvermögensgesetz

**Peter Schade, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Berolina, erläuterte das neue Altersvermögensgesetz - im Volksmund "Riester-Rente". Dabei handelt es sich um eine vom Arbeitnehmer zu finanzierende, staatlich geförderte, kapitalgedeckte, private Altersvorsorge. Einige wichtige Fakten:**

- Die Riester-Rente ist für alle, die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung leisten.

- Die Teilnahme ist freiwillig.

- Der Staat fördert die Eigeninitiative durch Zulagen bzw. Steuervorteile.

- Die Riester-Rente kann als betriebliche Altersvorsorge oder als rein private Altersvorsorge abgeschlossen werden.

- Private Anbieter müssen im Gegensatz zu Pensionskassen zertifiziert sein. Das Zertifikat sagt nichts über die finanzielle Güte des Vertrages.

- Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Entgeltumwandlung für die Riester-Rente.

- Die normale Berolina-Altersvorsorge ist nicht förderfähig.

- Die staatlichen Zulagen setzen sich aus einer Grundzulage und gegebenenfalls Kinderzulage zusammen. In manchen Fällen ist ein zusätzlicher Sonderausgabenabzug möglich.

- Die Beiträge können aus tarifvertraglichen Arbeitnehmer-Leistungen oder aus Entgeltumwandlung stammen - maximal 4% des künftigen Einkommens innerhalb einer Bemessungsgrenze.

- Ab Leistungsbeginn gibt es eine Leibrente, keine Einmalzahlung.

- Diese Leistungen sind zu versteuern.

- Der Vertrag für die Riester-Rente bei der Berolina kann auch nach Ausscheiden von Unilever weitergeführt werden.

**Vor diesem Hintergrund hat die Pensionskasse beschlossen:**

1. Die normale Berolina wird aus den Förderregularien herausgehalten.
2. Die bisherige private Ergänzungsversorgung wird weitergeführt. Ob sie im Rahmen des Altersvermögensgesetzes förderfähig ist, wird überprüft.
3. Die Ergänzungsversorgung wird geöffnet und um einen betrieblichen Zweig erweitert, in dem die Riester-Rente angespart werden kann.

## Mannheimer Margarinewerk an Cereol verkauft

Die Mannheimer Margarinefabrik hat eine neue Zukunft: Unilever Bestfoods verkauft das Traditionswerk an die Firma Cereol, die 1990 bereits den benachbarten VDO Mannheim gekauft hat. Gekoppelt an den Verkauf ist ein dreijähriger Copacking-Vertrag für weiße Fette (Biskin, Palmin) und Pflanzenöle (Livio, Biskin, Mazola), die überwiegend in Mannheim produziert werden.

Unilever Bestfoods bündelt in diesem Zusammenhang die restlichen Volumina dieser beiden Produktgattungen und verlagert die Produktion weißer Fette von Kleve und

die Mazola-Öl-Abfüllung von Krefeld nach Mannheim. Die Mannheimer Margarine-Produktion wird nach Pratau und Nassaukade verlagert.

Mit dem Verkauf ist es gelungen, 110 Mitarbeitern ihren Mannheimer Arbeitsplatz fest zu erhalten. Für die überwiegende Anzahl der weiteren Mitarbeiter wurden sozialverträgliche Lösungen gefunden, einige weitere verlassen das Unternehmen. Werksleiter Achim Wüllner: "Wir haben mehr erreicht als zum Zeitpunkt der Standortentscheidung am 6. Juni 2000 so mancher erwartet hat!"

## Gefälligkeiten?

Schon mancher Politiker ist zu Fall gekommen, weil er den Bogen überspannte und zu großzügig in der Annahme von Geschenken aus der Wirtschaft war. Auch Unilever-Mitarbeiter müssen sich die Frage stellen, wo die Grenzen des Vertretbaren liegen, wenn es um Geschenke und Einladungen von Lieferanten geht. Richtlinien zu diesem Thema gibt ein neues Falblatt für die Firmen der deutschen Unilever-Gruppe (siehe rechts).

**Einige wesentliche Aussagen:**

- Geschenke sollten nicht im Zusammenhang mit Geschäftsabschlüssen stehen.

- Falls zu besonderen Gelegenheiten wie Weihnachten oder Geburtstag doch Geschenke angenommen werden, sollte ihr Wert nicht höher sein

als die Kosten für ein Essen für eine Person.

Gelegentliche Einladungen zum Essen gehören zur Pflege normaler Geschäftsbeziehungen. Sie sollten jedoch nicht zu einer Gewohnheit ohne konkrete geschäftliche Interessen werden.

Dr. Michael Jaeger, Zentrale Personalabteilung Unilever Deutschland: "Ob Einladung oder Geschenk - jeder sollte sich von seinem gesunden Menschenverstand und von kaufmännischer Umsicht leiten lassen!"





# Rückkehr zur Normalität



Lever Fabergé Personaldirektor Max Bamler, Berolina-Vorstand Wolfgang Kinscher und der frühere Finanzchef Jan Zeeuw (v.l.).

Fünf Jahre hat der einstige Börsenboom den Mitgliedern der Berolina Gutes beschert: Aktive mussten keinen Beitrag zahlen, Pensionäre bekamen Jahr für Jahr einen Sonder-Bonus. 200 Mio. Euro hat die Berolina seit 1998 dafür und für die Umstellung der Rechnungsgrundlagen wegen längerer Lebenserwartung ausgegeben. Jetzt steht die Rückkehr zur Normalität an.

Zwar hat die Berolina 2001 bei Nettokapitalerträgen von 89 Mio. Euro eine Nettorendite von 8,4% erzielt. Doch nach dem Rückgang der Aktienkurse vor allem in den letzten Monaten sind die Bewertungsreserven der Berolina – der positive Unterschied zwischen ursprünglichem Anschaffungskurs und aktuellem Marktwert – geschrumpft. So hat die Mitgliederversammlung der Pensionskasse im August einstimmig Beschlüsse gefasst, die einer soliden Haushaltsführung unter den geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen entsprechen:

- Ab Januar 2003 müssen Arbeitnehmer wie Arbeitgeber



Der Rekener Betriebsratsvorsitzende Hermann Soggeberg sprach für die Beschäftigten: "Gerade in schwierigen Zeiten wird die Qualität des Vorstandes der Pensionskasse deutlich! Er handelt verantwortungsbewusst und weit vorausschauend!"

wieder Beiträge zur Pensionskasse bezahlen.

- Nicht fortführen kann die Pensionskasse auch den Ausgleich der Rentenabschläge bei

vorzeitigem Beginn der Leistung (Anlage IV).

- Für die Pensionsansparungen der aktiven Mitglieder gibt es in diesem Jahr keinen Bonus.

- Pensionen werden zum 1. Oktober 2002 um 1,6% erhöht, soweit sie nicht vom Ausgleich von Pensionskürzungen durch die Berolina profitiert haben. Für die gibt es einen Bonus in Höhe von 0,6%.

- Die Pensionsansparungen aus der privaten Ergänzungsversorgung steigen zum 1. Oktober um 3%.

Die dadurch nicht verwendeten Gewinne sollen vor allem dazu dienen, Vorsorge gegen eventuelle weitere Kursverluste zu treffen. Arbeitsdirektor Peter Barz: "Wir wollen finanzielle Risiken vermeiden!" So hat die Pensionskasse keine Probleme wie mancher Lebensversicherer, die gesetzlich geforderte Mindestverzinsung des Deckungskapitals in Höhe von 3,5% zu erreichen.

Berolina-Ehrenvorsitzender Heinrich Hilt dankte dem Vorstand für die realistische Einschätzung der veränderten Situation. "Es gab viele Jahre, in der die Berolina keinen Bonus ausgeschüttet hat. Dennoch ist sie immer stabil geblieben." Und ein Bild aus der jüngsten Hochwassersituation aufgreifend: "Unser Deich, die Deckungsrückstellung – das Kapital der Versicherten – ist nicht nur hoch genug, sondern auch stabil genug!"

Der Arbeitsdirektor ergänzte: "Es gibt keinen Grund, das Vertrauen in die Pensionskasse zu verlieren! Wir handeln wie jeder

vernünftige Haushalt: Wir vermeiden Ausgaben, die nicht unbedingt nötig sind!"

## STABILE FUNDAMENTE

Die Zahl der Beitrag zahlenden Mitglieder hat erneut abgenommen. Sie lag Ende 2001 bei knapp 8.000 – fast 1.800 weniger als ein Jahr zuvor, bedingt vor allem durch den Ver-



Der Rekener Personalleiter Gerd Hasselberg hob in seinem Beitrag die kompetente und stets freundliche Betreuung der Versicherten durch die Mitarbeiter der Berolina hervor: "Dafür vielen Dank!"

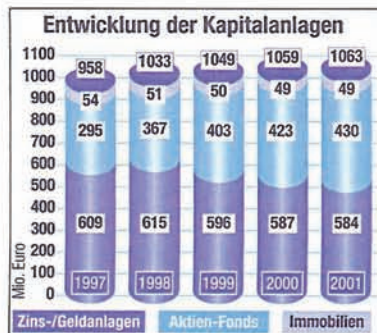
kauf von MeisterMarken und Norda-Lysell. Die Zahl der Pensionäre lag Ende 2001 bei 19.323. "Die Eigenständigkeit und finanzielle Solidität sowie die künftige Ertragskraft ist dadurch nicht beeinträchtigt", so Peter Barz. "Gleichwohl wünschen wir uns eine stärkere Basis!"

Immerhin: Die Größenordnung der Rückgänge nimmt ab. Zwar verlassen bald auch die Versicherten von Diversey-Lever die Kasse, doch kamen 2002 etwa 400 neue Mitglieder aus früheren Bestfoods-Betrieben dazu, die bisher keine betriebliche Altersvorsorge hatten. **KW**

## Zeit ist Geld!

Die Berolina erinnert daran, dass sie angesichts sinkender Renten eine zusätzliche Absicherung bietet: die staatlich geförderte, kapitalgedeckte private Altersversorgung. 160 Mitarbeiter haben bereits entsprechende Verträge mit der Berolina geschlossen. „Jeder sollte sich überlegen, ob er nicht schon 2002 mit der Vorsorge beginnt“, so Geschäftsführer Peter Schade.

Der Grund ist handfest: Als Arbeitnehmer kann man eine staatlich geförderte, ergänzende kapitalgedeckte Altersversorgung im Rahmen von betrieblicher Altersversorgung anerkannt günstig und



vielversprechend über Entgeltumwandlung betreiben. Dies geschieht bei Unilever über die Pensionskasse Berolina. Mit jedem angefangenen Monat ohne Entscheidung verliert man aber Mittel, die man für Entgeltumwandlung nutzen kann, zumindest wenn der Tarifvertrag eine Entgeltumwandlungsklausel für tarifliche Entgelte enthält. Und nachdem die Monate April und August für die Umwandlung der Sonderzahlung vertan sind, bleibt der November mit seiner Sonderzahlung die letzte Chance in diesem Jahr. Es gilt: Zeit ist Geld! Mehr Infos in den Personalabteilungen, bei den Betriebsräten und unter

[berolina.unilever.com](http://berolina.unilever.com)

## PENSIONSKASSE BEROLINA

# Last mit stillen Lasten

„Die extreme Entwicklung der Kapitalmärkte beeinflusste die Pensionskasse nicht gerade positiv.“ Mit diesen Worten eröffnete Berolina-Vorstandsvorsitzender Günter Baltes die Mitgliederversammlung in Hamburg. Zugleich wies er darauf hin, dass die Berolina im Vergleich zu anderen Pensionskassen und Lebensversicherern 2002 noch ein zufriedenstellendes Geschäftsergebnis zu verzeichnen hatte.

## GUTE ZEITEN, SCHLECHTE ZEITEN

Jahrelang hatten Unternehmen, Mitarbeiter und Pensionäre mit der Berolina vom Aktienboom profitiert – mit Beitragsverrechnung und Sonderbonus. Umgekehrt sind

nie gefährdet.

Entsprechend großen Raum nahm auf der Mitgliederversammlung Ende August vor allem ein Thema ein: die künftige Entwicklung der Aktienkurse. Von ihr wird es abhängen, ob die Pensionskasse nach Jahren mit hohen stillen Reserven plötzlich vom Gegenteil betroffen ist: von stillen Lasten. Die entstehen, wenn der aktuelle Marktwert der Aktienfonds, in denen ein Teil des Deckungskapitals der Kasse angelegt ist, unter dem Buchwert liegt, zu dem die Fonds gekauft wurden.

Folge: Können die stillen Lasten nicht durch stille Reserven oder Rücklagen ausgeglichen werden, fehlt in der Bilanz Geld. Das war Ende 2002 der Fall. Das Minus von 57

## DREI MÖGLICHE ENTWICKLUNGEN

Peter Schade, geschäftsführender Berolina-Vorstand, präsentierte den Mitgliedern verschiedene Szenarien, wie die Pensionskasse auf fallende, gleichbleibende oder steigende Aktienkurse reagieren kann:

**1.** Die Märkte erholen sich weiter, so dass die stillen Lasten verschwinden. Dann ist keine Abschreibung nötig.

**2.** Der DAX fällt auf etwa

57 Mio. Euro abgeschrieben werden – mehr als die Rücklagen erlauben. Dies hätte einen Bilanzverlust zur Folge, der nach der Satzung ausgeglichen werden muss. Und das würde Leistungskürzungen bei Pensionen und Anwartschaften bedeuten. „Streckt man diese Kürzungen über mehrere Jahre, wären die Auswirkungen sehr gering“, so Peter Schade. Ohnehin wäre eine



Axel Karch (FFI) beim Rechenschaftsbericht des Aufsichtsrats. Rechts neben ihm die Berolina-Vorstandsmitglieder Wolfgang Kinscher, Wilfried Arendt, Peter Schade, Dr. Karl-Heinz Scholz, Wilfried Reinhold und Michael Knoth.

jetzt die Folgen des Kursverfalls an den Kapitalmärkten zu spüren. Erstmals seit langem gibt die Pensionskasse in diesem Jahr keinen Bonus auf Pensionen und Anwartschaften. Die garantierte Mindestverzinsung des Deckungskapitals von 3,5% war allerdings

Mio. Euro hätte eigentlich als Verlust abgeschrieben werden müssen, doch ein neues Gesetz erlaubt eine Verschiebung dieser Maßnahme, wenn bessere Kurse möglich scheinen. Aktuell sind die Kurse tatsächlich gestiegen, so dass sich die Situation entspannt hat.

dass die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht einen Finanzplan zur Aufstockung des Eigenkapitals fordern würde.

**3.** Das schlechteste Szenario ist ein stärkerer Kursrückgang, der die Nachhaltigkeit der stillen Lasten belegen würde. Dann müssten



Werner Heß, Betriebsrat Unilever Bestfoods Deutschland, trug die Wahlvorschläge für die Beschäftigten-Seite vor.

3.400 Punkte. Dann müssten 25 Mio. Euro abgeschrieben werden, was aber wegen 39 Mio. Euro Rücklagen nicht nötig wäre. Allerdings würde dann das Eigenkapital der Kasse so gering sein,

Kürzung der Berolina-Bezüge im Gesamtsystem der betrieblichen Unilever-Altersversorgung ohne große Folgen, weil sie durch einen höheren Firmenzuschuss ausgeglichen würde, so dass die Brutto-Beträge gleich blieben.

Angesichts dieses letzten Szenarios betonte Günter Baltes: „Wir sehen es als unser Kerngeschäft an, Leistungskürzungen zu vermeiden. Wir wollen den guten Ruf der Berolina erhalten!“ Arbeitsdirektor Michael Knoth bekräftigte: „Auch wenn Unilever das Problem sehr ernst nimmt, muss zunächst versucht werden, dass die Kasse das Problem selbst löst!“

## LEVER FABERGÉ

## Ein Team auf der Route 2006



Spiele, Sambaklänge und Sonne satt: Einen ganzen Tag lang erlebte die Local Company von Lever Fabergé bei einem spannenden Workshop in Hamburg, wie motiviert und erfolgreich sie agieren kann, wenn alle im Sinne der Company-for-Growth-Initiative ihre Aufgaben anpacken.

Zu Beginn des Workshops nahm Chairman Heinz Arnold

Ein Team im gleichen Rhythmus: Das gemeinsame Sambakonzert war krönender Abschluss des Workshops.

die Mitarbeiter auf eine Reise in eine neue Zeit mit: Der Weg führt über die Route 2006 – in Anspielung auf die legendäre Route 66, die durch atemberaubende Landschaften quer durch die USA führt.

Auf der Lever Fabergé Route 2006 spielt die Zahl vier eine magische Rolle: In vier Etappen soll die Strecke bewältigt werden. Die erste (2003) läuft bereits. Vier mal 100 Millionen Umsatz strebt die Company mit den starken Marken Axe, Dove, Rexona, Viss und Coral an. Und vier Plattformen bestimmen das

Verhalten der Mitarbeiter: Führungsstärke, Mut zum Wagnis, Eigenverantwortung und Teamgeist. Am Ende des Tages war viel Zuversicht spürbar und große Bereitschaft, sich gemeinsam auf die Route 2006 zu begeben. Das lag auch an den guten Argumenten, die Heinz Arnold ins Feld führen konnte: 2002 hat Lever Fabergé seine Ziele erreicht, und auch im ersten Halbjahr 2003 schaffte die Company gute Zahlen – beste Voraussetzung für eine erfolgreiche erste Etappe.

6 U-Report 3/04

PENSIONSKASSE BEROLINA

# Solide Lage

„Der Orkan der vergangenen Jahre ist abgeflaut“, so kommentierte Berolina-Vorstandsvorsitzender Peter Barz für die Pensionskasse das vergangene Jahr. „Nach dem unbefriedigenden 2002 fällt die Gesamtbewertung für 2003 zufriedenstellend aus. Es war geprägt von Konsolidierung und Risikomanagement.“

Zwar habe die Kasse mit 4,9 Mio. Euro und einer Nettorendite von 3,8% ein eher geringes Geschäftsergebnis erzielt, gleichzeitig sei es aber gelungen, die stillen Lasten von 57 Mio. Euro auf 13 Mio. Euro zu verringern. Stille Lasten entstehen, wenn der Tageswert zum Beispiel von Aktienfonds unter dem Anschaffungswertwert liegt.

Um das Anlagerisiko zu mindern, hat die Berolina 2003 den Anteil von Investmentfonds im Deckungsvermögen leicht verringert und dafür mehr festverzinsliche Wertpapiere gekauft. Auch gesetzliche Regelungen erfordern künftig ein höheres Risikopolster, also frei verfügbare Mittel zum Ausgleich bei fallenden Aktienkursen. Deshalb hat die Pensionskasse den Überschuss von 4,9 Mio. Euro der Rückstellung zugeführt.

Damit gibt es in diesem Jahr keinen Bonus für Pensionäre und Anwärter. „Angesichts der schwierigen Rahmenbedingungen ist dies eine sachgerechte Entscheidung“, kommentierte der stellvertretende Berolina-Vorstandsvorsitzende Günter Baltes. Peter Barz stellte für das kommende Jahr wieder einen Bonusbeschluss in Aussicht.

Die Berolina will trotz der Turbulenzen der letzten Jahre an ihrer aktienorientierten Anlagepolitik festhalten. „Langfristig sind damit deut-

Nach dem Aktienboom: Berolina-Vorstände Dr. Karl-Heinz Scholz, Herbert Mandel, Max Bamler, Peter Barz und Günter Baltes (v.l.).

Unten: Ehrenvorsitzender Heinrich Hillt (l.) und Peter Barz.



lich bessere Erträge zu erzielen.“ Peter Barz erklärte die Gründe: 3,5% sind als Min-

destverzinsung in die Tarife eingearbeitet. 1% braucht man, um die Rechnungsgrundlagen an die steigende Lebenserwartung anzupassen und für weitere Verwaltungskosten. „Wir brauchen also eine Verzinsung unse-

res Kapitals von mehr als 4,5%, wenn es auch in Zukunft einen Bonus geben soll!“ Solche Werte sind mit festverzinslichen Papieren derzeit alleine nicht erreichbar.

Je höher freilich die Aktienquote ist, desto höher müssen die Mittel zur Abfederung von Risiken sein. Deshalb beschloss die Mitgliederversammlung eine Satzungsänderung, wonach die Verlustrücklage von 1,5 auf 3,5% erhöht wird und im Falle außergewöhnlicher Abschreibungen in Folge von Aktienkurseinbrüchen Unilever einspringt – als Sponsor des wichtigsten sozialpolitischen Instruments des Unternehmens.

## DANKE!

„Die Pensionskasse wird angesichts der sozialen Veränderungen in Deutschland immer wichtiger“, so der Rekoner Betriebsratschef Hermann Soggeberg. Er sprach dem Vorstand ein Kompliment aus: „Es ist gelungen, das Schiff Berolina von der Kommandobrücke aus so zu steuern, dass niemand den Sturm bemerkt hat!“ Der Dank gilt auch allen Mitarbeitern der Berolina, wie der Heppenheimer Personalleiter Christoph

Diebenbusch sagte. „Mit ihrem großen Sachverstand stehen sie bei allen Fragen stets hilfreich zur Verfügung!“

## KÜNFTIG STEUERN AUF RENTEN

Aufgrund höchst richterlichen Urteils sind gesetzliche Renten und Beamtenpensionen bei der Besteuerung gleich zu behandeln. Dieser Anforderung kommt der Gesetzgeber nach, indem – in stufenweiser Einführung – gesetzliche Rentenleistungen voll besteuert werden. Im Gegenzug sollen

Beiträge zur Altersvorsorge steuerlich gefördert werden. Dieses Prinzip bezeichnet man als „nachgelagerte“ Besteuerung. Im Rahmen dieser Gesetzesanpassung werden auch die Besteuerungsrahmenbedingungen von betrieblicher Altersversorgung und damit des Firmenzuschusses und der Berolinapension modifiziert. Über diese Veränderungen informierte Berolina-Vorstand Peter Schade detailliert und mit anschaulichen Beispielen. Mehr Infos im Intranet unter [berolina.unilever.com](http://berolina.unilever.com).

## Krankenkassenbeiträge für Betriebspensionäre

Im letzten U-Report berichteten wir über die Erhöhung der Krankenkassenbeiträge für Pensionäre, die betriebliche Altersversorgung beziehen. Inzwischen sind die ersten Musterstreitverfahren durch den Sozialverband VdK Deutschland e.V. eingeleitet worden.

Entgegen der ersten Auskünfte des VdK empfiehlt dieser nunmehr, in folgenden Fällen Widerspruch einzulegen:

Alle Pensionäre, die einen

Beitragsbescheid erhalten haben, sollten gegen diesen Widerspruch einlegen und das Ruhen des Verfahrens bis zum Ausgang der Musterstreitverfahren beantragen.

Bei Beitragsbescheiden, die keine Rechtsbehelfsbelehrungen enthalten, läuft eine Jahresfrist ab Erhalt des Beitragsbescheides. Ein Widerspruch ist ohne weiteres möglich.

Bei Beitragsbescheiden mit Rechtsbehelfsbelehrung gilt eine Monatsfrist. Da diese be-

reits abgelaufen ist, sollte auf jeden Fall gegen den nächsten Beitragsbescheid Widerspruch eingelegt werden.

Für den bereits rechtskräftigen Bescheid kann ein Antrag auf Rücknahme eines rechtswidrigen nicht begünstigenden Verwaltungsaktes nach § 44 Absatz 1 SGB X gestellt werden. Aufgrund dieses Antrags wird ebenfalls die Rechtslage geprüft und für den Fall der rückwirkenden Unwirksamkeit des Reformgesetzes mit

Wirkung für die Vergangenheit aufgehoben.

Mustertexte für den Widerspruch sind zu finden unter [www.vdk.de/de6272](http://www.vdk.de/de6272).

Da die Spitzenverbände der Krankenkassen ihren Mitgliedern nur Empfehlungen geben und letztlich jede Krankenkasse für sich alleine entscheidet, sollte sich jeder Pensionär direkt an seine Krankenkasse wenden und gegebenenfalls schriftliche Zusagen einholen.

# ALTERSVERSORGUNG BEI UNILEVER

Das Rezept für Ihre individuelle Vorsorge



Mit unseren Mitarbeitern gewinnen

# Altersversorgung bleibt Herzstück

**Am 17. April 2012 haben Geschäftsleitung und Konzernbetriebsrat eine Vereinbarung über die Neuregelung der Betriebsrente in Deutschland unterzeichnet.** Danach gilt ab 1.1.2013 für alle Mitarbeiter ein System, das auf einheitlichen Grundsätzen beruht. Wesentliches Kennzeichen: Die Betriebsrente hängt nicht mehr wie bisher vom Gehalt vor der Pensionierung ab, sondern von den eingezahlten Beiträgen. Ein entsprechendes System gilt bereits für alle Mitarbeiter, die nach 2009 bei Unilever angefangen haben.

## Planungssicherheit

„Die Beitragssystematik hat einen klaren Vorteil: Die Höhe der erreichten Versorgung ist nun unabhängig von der Fortentwicklung des Entgelts oder sogar von einer Beschäftigung bei Unilever“, erläuterte Michael Hahn, Direktor des Unilever-Pensionsreferats Deutschland. Wie auch beim Mitarbeiter gibt es jetzt auf Seiten des Unternehmens Planungssicherheit. Beim alten System konnte erst bei der Pensionierung genau gesagt werden, was es denn nun an Kosten anfallen. Dadurch, dass Unilever die betriebliche Altersvorsorge ausschließlich durch Beiträge finanziert, weiß das Unternehmen genau, was der Faktor kostet.

## Sicherheitsnetz 3,5%

„Die Umstellung der alten Versicherungen läuft so, als würde man 4,5% jährlich erwirtschaften. Falls der Markt 8% Verzinsung bringt, kommt das dem Mitarbeiter zugute“, kommentierte Henry Schirmer, der damalige VP Finance DACH. „Bringt er weniger als 4,5%, gilt die von der Berolina gegebene Mindestverzinsung von 3,5% als Sicherheitsnetz. Und wo bekommt man heute schon 3,5% garantierte Zinsen?“



**Oben: Michael Hahn,  
unten: Hermann  
Soggeberg**

## Wertgleichheit erreicht

Die Modernisierung der Betrieblichen Altersversorgung war eines der zentralen Themen, die sich der Konzernbetriebsrat (KBR) für die laufende Legislaturperiode vorgenommen hatte. „Wir haben mit dem neuen System eine wegweisende Lösung gefunden. So zahlt Unilever einen höheren Beitrag für die Altersvorsorge, und die Rentenansprüche von Mitarbeitern, die das Unternehmen verlassen, wachsen durch eine Dynamisierung weiter“, betont KBR-Vorsitzender Hermann Soggeberg. „Der KBR hat erreicht, dass dies mindestens wertgleich geschieht.“

## Kritisch, konstruktiv, offen, fair und kompromissbereit

### Die Pensionskasse Berolina und die paritätische Mitbestimmung.

Das Herzstück der Unilever Sozialpolitik in Deutschland ist die betriebliche Altersversorgung. Die Pensionskasse Berolina ist Hauptbestandteil dieses Systems, als eigenständige Einrichtung für alle Unilever Mitarbeiter. Schon frühzeitig haben unsere Vorgänger – die Nachkriegsgeneration – die Bedeutung eines zusätzlichen Elementes in der Altersversorgung – neben der gesetzlichen Rente – erkannt.

Seinerzeit war das Thema Altersarmut kein gängiger Begriff, weder in der Sozialpolitik noch in der Gesellschaft allgemein. Damals ging es in erster Linie um ganz andere Dinge: Wiederaufbau, Teilhabe, Wachstum, Gestaltung und Wohlstand standen im Mittelpunkt der Diskussionen.

Es zeugt also von einem enormen Weitblick und einem ausgeprägten politischen Gespür der damals Verantwortlichen, das Thema betriebliche Altersversorgung mit auf die Agenda der damaligen Zeit zu nehmen – und zwar ganz oben. Zu erwähnen sind vor allem unsere außergewöhnlichen Vorgänger wie Rolf Hopf, Heinrich Hiltl und Carl-Arend Weingardt.

Seither haben Unternehmensleitung, Konzernbetriebsrat, Berolina-Vorstand und Aufsichtsrat dieses Thema ständig weiterentwickelt. Dies geschah sowohl auf Grund von Einflüssen von außen – zum Beispiel vom Gesetzgeber – als

auch von internen Entwicklungen und Erkenntnissen.

Die volle paritätische Mitbestimmung im Vorstand bzw. Aufsichtsrat der Berolina ist kein Relikt aus alter Zeit, sie war in der Weiterentwicklung der Pensionskasse auch kein Hindernis, sondern ein Vorteil. Entscheidungen wurden jeweils



**Peter Barz,** bis 2002 Arbeitsdirektor Unilever Deutschland Holding sowie langjähriger Vorsitzender des Vorstandes und Mitglied des Aufsichtsrates

sehr gründlich vorbereitet und natürlich auch kontrovers diskutiert, letztendlich zählten die besseren Argumente oder auch die notwendigen besseren Kompromisse.

Die Berolina war deshalb nie ein Spielfeld für Ideologen oder Dogmatiker. Sie war auch nichts für jene, die nichts anderes als Karriere im Hinterkopf hatten. Sie war eher für Pragmatiker auf beiden Seiten geeignet, mit dem absoluten Gespür für machbare Lösungen.

Über paritätische Mitbestimmung wird ja hauptsächlich in Sonntags- und Festreden gesprochen. Werk-

tags – also im Alltag – sieht dies schon etwas anders aus. Wenn die paritätische Mitbestimmung wirklich funktionieren soll, dann geht dies nur mit Persönlichkeiten auf beiden Seiten, die von ihrer inneren Einstellung her auch die Bereitschaft mitbringen dies zu praktizieren. Dazu gehört auch das absolute gegenseitige Vertrauen, nicht nur in

guten Zeiten sondern auch und gerade in kritischen Zeiten. Diese hatten wir auch in der Berolina.

Die Wirkung der funktionierenden paritätischen Mitbestimmung geht aber über die Berolina hinaus. Der Umgang zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern in der Pensionskasse war auch sehr stark prägend im Hinblick auf alle anderen sozialpolitischen Themen in Unilever, also auch

für den Umgang zwischen Management und Betriebsräten im Konzern allgemein.

Kritisch, konstruktiv, offen, fair und kompromissbereit mit dem Gespür für machbare Lösungen, waren die prägenden Attribute dabei. Die Berolina war damit auch so etwas wie das Exerzierfeld für den sozialpartnerschaftlichen Umgang in Unilever insgesamt.

Die Wertschätzung unserer Altersversorgung beginnt eigentlich erst mit der Pensionierung oder mit dem Todesfall für die Hinterbliebenen. Uns beide hat die Tätigkeit in und

für die Berolina erst richtig näher gebracht. Wir hatten auch immer gute Profis mit der richtigen Einstellung im Top-Management der Berolina.

Wir beide, die wir einen langen Weg in der Gestaltung der Berolina gemeinsam gegangen sind, hoffen als Pensionäre sehr, dass in diesem Sinn in der Pensionskasse weiter gearbeitet wird, auch wenn der Zeitgeist sich ändert, oder gerade deshalb. Im Vordergrund aller Überlegungen hat der Mensch zu stehen. Gute Kapitalerträge sind von ganz großer Bedeutung für die Pensionskasse.

Die Berolina ist aber keine Bank und erst recht kein Hedge Fond. Sondern sie ist eine bedeutende Sozialeinrichtung. Darin begründet liegt auch das enorme Vertrauen aller Unilever-Mitarbeiter in die Pensionskasse.

**Peter Barz, Günter Baltés**

### Immerimmer hilfsbereit und sachkundig



**Klaus Henseler,**  
zuletzt Personalleiter UNION  
Bahrenfeld

Meine erste Kontaktperson bei der Berolina war Herr Beth, der während meiner Einarbeitungszeit, in der ich eine Woche auch in Hamburg war, unter anderem mit mir in den 20. Stock des Unilever-Hauses fuhr und mir Hamburg von oben zeigte. Das ist aber kein richtiges Ereignis – obwohl ich sagen muss, dass sich Herr Beth mehr Zeit für mich nahm als einige andere Hochhäusler. Ich habe auch in der Folgezeit immer wieder erlebt, wie sachkundig und hilfsbereit Herr Beth war.

Und dann fallen mir noch Wolfgang Schulz und Germar Fiebelkorn von der Mitgliederbetreuung ein, die sich immerimmer als hilfsbereite und sachkundige Kollegen zeigten und denen ich als Personalverantwortlicher viel Unterstützung zu verdanken habe.

**Klaus Henseler**

### Geschätzte Zusatzleistung

Meine Erfahrungen mit der Pensionskasse Berolina sind sehr positiv, ganz besonders natürlich als Pen-



**Herbert Kempf,**  
zuletzt Vorsitzender Gesamtbetriebsrat Unilever Bestfoods

sionär.

In meiner Betriebsratszeit habe ich die Pensionskasse Berolina als einen bedeutenden Baustein der Unilever-Altersversorgung kennengelernt. Die positiven Erfahrungen der Arbeit im Vorstand und in der Mitgliederversammlung der Pensionskasse waren geprägt von der Parität der A- und B-Seite/Mitglieder. Dabei hat sich eine Sozialpartnerschaft bewährt bei der Anpassung der Altersversorgung an neue, veränderte sozialpolitische und versicherungsmathematische Bedingungen. Gerade die Pensionäre wissen heute die Berolina-Pension und den Firmenzuschuss als „Zusatzleistung“ der betrieblichen Altersversorgung zur staatlichen Rente zu schätzen.

1988 durfte ich in Berlin das 50-jährige Jubiläum der Pensionskasse mitfeiern. Heute, zum 75-jährigen Jubiläum, wünsche ich der Pensionskasse und den verantwortlichen Gremien weiterhin viel Erfolg bei der Arbeit zum Wohle der Pensionäre und der aktiven Mitarbeiter und damit letztlich auch im Sinne einer betrieblichen Sozialpolitik zum Wohle Unilevers.

Alle guten Wünsche auf dem Weg zum 100-jährigen Jubiläum.

**Herbert Kempf**

### Dank für „Druck“

Meine Erinnerung geht zurück in die 70er Jahre des vorigen Jahrhunderts, als wir als Personalmanager in vielen Einzelgesprächen und Betriebsversammlungen bei den Mitarbeitern für den Eintritt in die „Berolina“ geworben haben, auch weil dadurch zusätzlich die beitragsfreien Vorteile der Gesamtversorgungsregelung (GVR) zur

Anwendung kamen. Oft war eine intensive, mit Nachdruck geführte Beratung nötig, um von dem Nutzen dieser sozialpolitischen Errungenschaft zu überzeugen – das galt damals auch für einzelne Betriebsratsmitglieder, denen der geringe Beitrag zu hoch erschien.

Dass viele Jahre später bei Vorpen-sionierungsgesprächen sich immer wieder Mitarbeiter für den damals ausgeübten „Druck“ bedankten, habe ich als nachträgliche Anerkennung für unsere Arbeit und das



**Wilfried Seidel,**  
zuletzt Arbeitsdirektor Langnese-Iglo

hervorragende System der Altersversorgung empfunden.

**Wilfried Seidel**

## Gut aufgestellt

Was für ein tolles Jubiläum! Ich bin stolz, dass ich gut zehn Jahre als Mitglied des Aufsichtsrates einen Beitrag leisten konnte.

Der Aufsichtsrat wurde damals auf Grund gesetzlicher Vorgaben gegründet. Er war paritätisch besetzt und bestand aus vier Personen. Si-

cher haben zur damaligen Zeit nicht alle die Notwendigkeit dieses Aufsichtsrates erkannt. Nach 2011 hat der Aufsichtsrat weiter an Bedeutung gewonnen. Die Berolina hat sich 2011 eine neue Organisationsstruktur gegeben und den gewählten Vorstand abgeschafft. Ich glaube, dadurch ist die Pensionskasse für die Zukunft gut aufgestellt.

Mittlerweile genießen über 12000 Alterspensionäre die Vorzüge einer betrieblichen Versorgung. So richtig wertschätzen kann man die



**Norbert Carlsson,**  
zuletzt stellvertretender Konzernbetriebsratsvorsitzender

Leistungen der Berolina erst als Empfänger. Ich spreche da auch aus eigener Erfahrung.

Ich bin sicher, die Berolina wird mit ihren Versorgungsleistungen in der Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen. Die ersten 75 Jahre waren nur der Beginn einer erfolgreichen Zeit.

Auf geht's zum 100 jährigen Jubiläum. Ich wünsche den Kolleginnen und Kollegen der Pensionskasse weiterhin viel Erfolg.

**Norbert Carlsson**

## Vorausschauend leben

Wenn ich an meine Jahre im Vorstand der Berolina zurückdenke, habe ich immer noch das positive Gefühl einer funktionierenden Parität. Jeder ließ erkennen, dass er den persönlichen Freiraum nehmen konnte, um sich für andere zu engagieren.

Man versteht das Leben zwar erst rückblickend, aber weiß doch, dass es vorausschauend gelebt werden muss; und so waren nach mei-



**Gerd Svendsen,**  
zuletzt Arbeitsdirektor Nordsee

ner Erinnerung unsere – teilweise manchmal heißen – Diskussionen und schließlich Übereinstimmungen auch angelegt. Es war eine Zeit fruchtbarer Arbeit – ernsthaft, wie es die jeweilige Fragestellung verlangte, aber dabei immer ohne verbissene Humorlosigkeit. Damals hieß es im Vorstand: Solange der DAX bei DM 4.000 steht, sind wir auf der sehr sicheren Seite. Das galt vor vielen Jahren; man sieht daran, dass Menschlichkeit auch teurer wird.

**Gerd Svendsen**





Eine der Immobilienanlagen: Die Seeburg in Hamburg

# Wohin geht die Reise?

75 Jahre nach ihrer Gründung steht die Pensionskasse Berolina vor vielen Herausforderungen. Beispiele sind die Anlagepolitik und die künftige Ausrichtung.

## Anlagenotstand

„Die Globalisierung der Märkte hat zu einem stärker schwankenden Marktumfeld für Geldanlagen geführt“, erklärt Sybille Hartmann, Investments and Finance Director der Kasse. „In den 90er Jahren war



**Elisabeth Stute,**  
Investments and Finance Director und Vorstand der Pensionskasse Berolina

es dank sicheren deutschen Staatsanleihen mit einer Verzinsung von 6% kein Problem, 3,5% Garantiezins zu erwirtschaften.“

Heute bringen deutsche Staatsanleihen mit zehn Jahren Laufzeit gerade mal 1,8%. „Mit sicheren Anlagen sind unsere vertraglich garantierten 3,5% nicht zu erreichen“, sagt Elisabeth Stute, im Job Sharing mit Sybille Hartmann Investments and Finance Director. Ein Weg ist, die maximal zulässige Quote von 35% Risikokapital wie zum Beispiel Aktien im Anlagevermögen

auszuschöpfen. „Das können wir uns aber nur erlauben, weil notfalls Unilever mit Einschüssen einspringt, die die Berolina allerdings auch wieder zurückzahlen muss!“

Freilich rechnen die beiden Finanzexpertinnen damit, dass irgendwann die Inflation und damit die zu erzielende Renditen wieder anziehen werden. „Aber in den nächsten zwei, drei Jahren sehen wir keine Trendwende! Nicht nur Angebot und Nachfrage bestimmen



**Sybille Hartmann,**  
Investments and Finance Director und Vorstand der Pensionskasse Berolina

heute den Markt, sondern auch die Politik. Und dort ist das Interesse an niedrigen Zinsen sehr groß!“ So bleibt es einstweilen beim „Anlagenotstand“.

Immerhin: Im Jubiläumsjahr kann die Pensionskasse auf ein hervorragendes Jahr zurückblicken: Sowohl Unternehmensanleihen als auch Aktien haben sich hervorragend entwickelt und 2012 konnte mit einer Buchwertrendite von 5,6% abgeschlossen werden!

## Das Herzstück der sozialen Verantwortung erhalten

Hermann Soggeberg, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats und alternierender Vorsitzender der Pensionskasse, betrachtet es als größte Herausforderung, dass Unilever zu den Aussagen bezüglich der sozialen Verantwortung des Unternehmens steht. „Es geht um die Frage, wie nachhaltig Unilever mit den Mitarbeitern umgeht!“ Die Arbeit-



**Hermann Soggeberg,**  
Vorsitzender des Konzernbetriebsrats und alternierender Aufsichtsratsvorsitzender

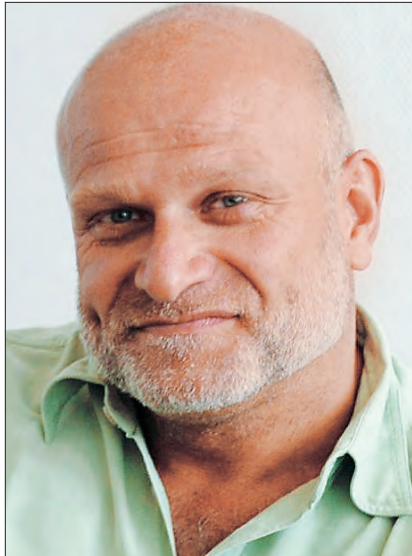
nehmervertreter setzen darauf, dass die Betriebliche Altersversorgung das Herzstück der sozialen Verantwortung Unilevers bleibt. „Wir werden alles daran setzen, sie in der heutigen Form zu erhalten. Gerade wenn gespart werden soll, werden Begehlichkeiten schnell groß!“

## Drei Handlungsfelder

Michael Hahn, Pension Benefits Director und Vorstand der Berolina, hat klare Perspektiven – für die zukünftige Ausrichtung – im Konzern, in Deutschland und in Europa: „Wir wollen so modern aufgestellt bleiben und so flexibel auf Anforderungen reagieren und so leistungsfähig handeln wie in der Vergangenheit!“

Wichtig bleibt es nach wie vor, als ranker und schlanker Dienstleister für Unilever zu agieren, kostengünstig und so wenig komplex wie möglich. Dabei muss die Berolina berücksichtigen, dass Unilever eigentlich nicht ein Unternehmen für Betriebliche Altersversorgung, sondern ein Konsumgüterhersteller ist und Altersversorgung lediglich ein – wenn auch wichtiger – Bestandteil der Entgeltpolitik ist.

„Wir wollen speziell auf dessen Bedürfnisse eingehen!“ Als gelungenes Beispiel hierfür wertet Michael Hahn die Wandlung der betrieblichen Altersversorgung hin zur zukünftig rein beitragsorientierten Systematik und damit stärkeren Nutzung der Pensionskasse und zu besserer Planbarkeit für den Mitarbeiter und für Unilever selbst.



**Michael Hahn,**  
Pension Benefits Director und  
Vorstand der Pensionskasse  
Berolina

Im deutschen Umfeld muss sich die Berolina mit dem Thema Demografie – der immer älter werdenden Bevölkerung – und den Vorgaben beschäftigen, die die Politik daraus ableitet: arbeitsrechtlich, steuerrechtlich, sozialrechtlich und versicherungsrechtlich. Neben der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und der Finanzierung der längeren Lebenserwartung und der Diskussion über den zukünftigen Stellenwert der betrieblichen Altersversorgung gilt es Wege für Unilever zu finden, diese Herausforderungen zu meistern. Die Berolina setzt dabei auch auf die Unterstützung der

beiden großen Verbände Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) und Verband der Firmen-Pensionskassen (VFPK).

Weiterhin geht es um das europäische Umfeld. Hier liegt die Herausforderung in den Initiativen zur Harmonisierung auf politischer Ebene. Inzwischen entscheiden 28 Staaten der EU über gemeinsame Regeln zur betrieblichen Altersversorgung, wobei die „Musik“ dazu sich hauptsächlich in Deutschland, in den Niederlanden und in Großbritannien abspielt.

Zudem kümmert sich die EU vermehrt um das Thema Verbraucherschutz auch innerhalb der Finanzwelt. „Hier müssen wir deutlich machen, dass ein großer Unterschied zwischen der normalen Versicherungswirtschaft und einer Firmen-Pensionskasse besteht. Michael Hahn: „Ein Arbeitgeber wie Unilever kann und will innerhalb der Berolina nicht wie ein normaler Lebensversicherer Millionenbeträge als Sicherheiten zurücklegen, um alle Eventualitäten abzudecken, sondern steht dann ein, wenn eine konkrete Notwendigkeit vorliegt.“

Arbeit also an vielen Fronten für die Spezialisten der Pensionskasse Berolina. Es bleibt spannend!

## IMPRESSUM

Festschrift zum 75-jährigen Bestehen der Pensionskasse Berolina VVaG. August 2013.

Herausgeber: Michael Hahn. Redaktion: Torben Kasch, Klaus Westermann. Fotos: privat, Historisches Archiv Unilever Deutschland, Westermann. Gestaltung: Birgitta Ehlert. Druck: Repro Unilever Hamburg – alle Strandkai 1, 20457 Hamburg.

Name: **Faschold** Vorname: **Dagobert** Wohnort: **Güsseldorf** geb. **6.2.1914**  
 verheiratet am **24.3.1937** mit **Ilse** geb. **5.6.1917**  
 Folgekarte: **1 2 3 4**

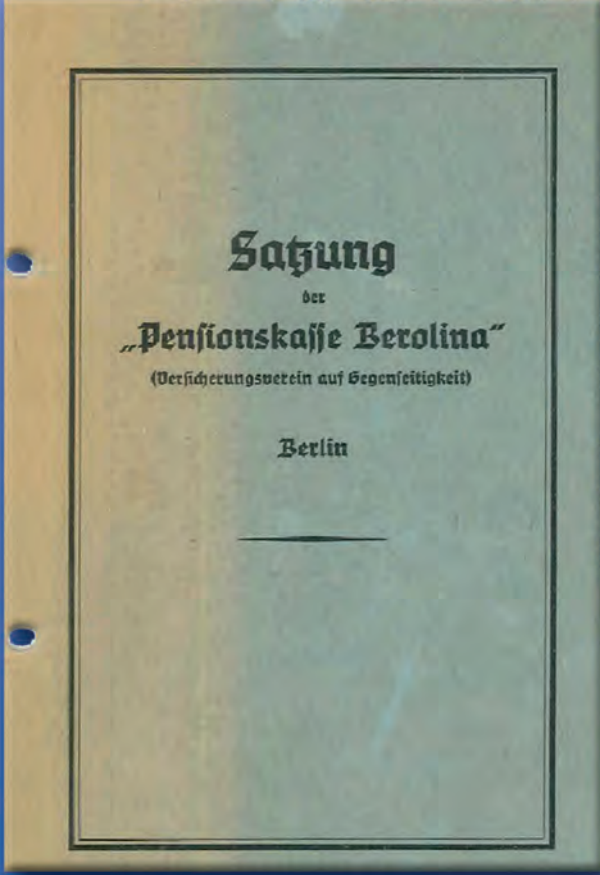
Name: **Kogel** Vorname: **Hermann** Wohnort: **Pratzen** geb. **12.12.1888**  
 verheiratet am **4.1.1914** mit **Hilkebrandt** geb. **26.9.1887**  
 Folgekarte: **1 2 3 4**

Name: **Wellenberger** Vorname: **Johanna** Wohnort: **Harzig-Silhelmsbge** geb. **18.11.1912**  
 verheiratet am **28.7.1937** mit **Schliker, Arb.** geb. **1.4.1903**  
 Folgekarte: **1 2 3 4**

Name: **Hübbers** Vorname: **geb. Fauerhak Ilse** Wohnort: **Berlin-Lichtenberg** geb. **1.1.1919**  
 verheiratet am **1.1.1919** mit **geb. Fauerhak** geb. **1.1.1919**  
 Folgekarte: **1 2 3 4**

Name: **Wellenmann** Vorname: **Paul** Wohnort: **Aussig** geb. **6.3.1892**  
 verheiratet am **29.10.1921** mit **Josefa** geb. **Skalitaky** geb. **6.8.1891**  
 Folgekarte: **1 2 3 4**

**Jahrgang: 1914**  
 Abgänge:  
 Zugänge: **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914**  
 Abgänge: **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914** **1.1.1914**



**75 JAHRE** **Pensionskasse BEROLINA**