

● Die Mobilift Vertriebsgesellschaft für moderne Arbeitstechnik mbH & Co. KG ist auf die Vermietung mobiler Arbeitsbühnen aller Art und Größen spezialisiert. Das Unternehmen hat aktuell rund 35 Mitarbeitende. Bis 2019 bot die Firma ihren Angestellten die Möglichkeit einer rein arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung. Dieses Angebot zur Eigenvorsorge wurde jedoch kaum genutzt. Gleichzeitig suchte Karl-Heinz Döring, Gesellschafter und Geschäftsführer der Mobilift, nach Angeboten, mit denen er seine Mitarbeitenden langfristig an das Unternehmen binden könnte. „Unsere Maschinen und Arbeitsbühnen sind nicht selbsterklärend. Wir investieren viel Zeit in die Ausbildung und Schulung unserer Belegschaft auf die einzelnen Arbeitsbühnen. Und damit auch viel Geld“, so Döring. „Der Verlust jeder Fachkraft hat große Auswirkungen auf unser Unternehmen.“ Gleichzeitig ist sich der Geschäftsführer seiner sozialen Verantwortung als Arbeitgeber bewusst. Sein Entschluss reifte, ein betriebliches Versorgungswerk einzurichten, das seiner Belegschaft eine finanzielle Absicherung nach Ausscheiden aus dem Arbeitsleben bietet.

Ende 2018 suchte der Geschäftsführer das Gespräch mit dem Pensionsberater Longial, der zu diesem Zeitpunkt das Unternehmen und die Unternehmensgruppe der Familie bereits seit acht Jahren betreute. Döring wünschte sich ein Modell, das die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden belohnt und weiterhin einen Anreiz schafft, möglichst lange im Unternehmen zu bleiben. Gleichzeitig war aber auch ein klar umrissener Aufwand gewünscht, das heißt eine beitragsorientierte Zusage. Im Falle des Weggangs eines Mitarbeiters wollte Mobilift von der Zusage entbunden werden – Stichwort: Portabilität beziehungsweise

„Mitgabe des bestehenden Vertrags“. Wenig Verwaltungsaufwand und keine nachteiligen Bilanzauswirkungen waren weitere Anforderungen im Lastenheft. Auch die Entgeltumwandlung sollte gestärkt werden, bis dahin hatten sich lediglich zwei Arbeitnehmer dafür entschieden. Besonderen Wert legte Döring auf die Risikokomponente, also die Todesfallleistung für alle Arbeitnehmer, unabhängig vom Alter und Gesundheitszustand.

Ein neues Versorgungswerk in vier Monaten

Das Projekt wurde innerhalb von vier Monaten umgesetzt, angefangen von den ersten Gesprächen bis hin zur Entscheidung für Konzept, Aufwand und Produktgeber. Weitere zwei Monate erforderten die Verträge mit den Produktgebern.

Das Konzept der arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung und des Zuschusses zur Entgeltumwandlung erstellte der Pensionsberater Longial. Darüber hinaus unterstützte er die Mobilift bei der Auswahl der geeigneten Produktgeber. Für die Arbeitgeberleistung und Entgeltumwandlung war schnell klar, dass es das Versorgungswerk Metallrente werden sollte, ein Konsortium mehrerer Versicherer. Es wurde von der Gewerkschaft IG Metall zusammen mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall gegründet. Ein wichtiger Schritt war zudem die persönliche Vorstellung des Versorgungswerks durch Michael Hoppstädter im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung. Dieser stand auch allen Fragen der Belegschaft Rede und Antwort. Für die Entgeltumwandlung bot die Mobilift außerdem Einzelgespräche an, von denen auf Anhieb mehr als 15 Mitarbeitende Gebrauch machten.

bAV statt Goodies

Die Firma Mobilift setzt auf soziale Verantwortung, um ihre gut ausgebildeten Fachkräfte langfristig zu binden. Mit dem Aufbau eines neuen Versorgungswerks ist es dem Unternehmen gelungen, die Belegschaft und das Unternehmen zusammenzuschweißen.

Von Michael Hoppstädter

Bausteine des Mobilift-Versorgungswerks

Basisbaustein

- Direktversicherung
- Arbeitgeberfinanzierter Beitrag abhängig von der individuellen Betriebszugehörigkeit
- bis 4 Jahre: 50 Euro
- bis 7 Jahre: 100 Euro
- ab 7 Jahre: 150 Euro

Risikobaustein

- einmalige Todesfalleistung
- 125 % eines Jahresgehalts
- alle Mitarbeiter/innen bis Vollendung des 67. Lebensjahrs
- ohne Gesundheitsprüfung
- vollständig arbeitgeberfinanziert

Zusatzbaustein

- Direktversicherung durch Entgeltumwandlung
- 25 % ArbG-Zuschuss zur Entgeltumwandlung

Das Versorgungswerk setzt sich aus drei Bausteinen zusammen: Der Basisbaustein besteht aus einer Direktversicherung, unterstützt durch einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag, dessen Höhe sich nach der Betriebszugehörigkeit richtet (siehe Grafik oben). Der Zusatzbaustein dient vor allem als Anreiz für die Mitarbeitenden, Eigenvorsorge zu betreiben. Hier geht Döring voran und gewährt einen Arbeitgeberzuschuss, der weit über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht: Jeder Euro Entgeltumwandlung der Mitarbeitenden wird bei Mobilift mit 25 Prozent bezuschusst. Gesetzlich vorgeschrieben ist ein Zuschuss in Höhe von 15 Prozent – und auch nur, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge durch die Entgeltumwandlung einspart. „Ich möchte die Mitarbeitenden anregen, Eigenvorsorge zu betreiben. Dass die gesetzliche Rentenversicherung nicht ausreicht, sollte allgemein bekannt sein“, erklärt Geschäftsführer Döring seine Beweggründe.

Besonders auffallend ist bei dem Konzept der Risikobaustein: Er beinhaltet eine einmalige Todesfalleistung, konkret 125 Prozent eines Jahresgehalts für alle Mitarbeitenden bis zur Vollendung des 67. Lebensjahrs. Ganz ohne Gesundheitsprüfung und vollständig arbeitgeberfinanziert – im Rahmen einer betrieblichen Versorgung ist das insbesondere bei kleineren Unternehmen wie der Mobilift in Deutschland eher ungewöhnlich. Dieser Baustein wurde auf expliziten Wunsch von Karl-Heinz Döring in das Versorgungswerk integriert. Dahinter stecken persönliche Erfahrungen des Geschäftsführers und seiner Belegschaft: „Leider haben wir erleben müssen, dass ein Mitarbeiter plötzlich verstorben ist. Die Familie traf das natürlich völlig unvorbereitet. Von dem tragischen Schicksalsschlag abgesehen, haben wir auch sehen müssen, welche finanziellen Probleme die Familie plötzlich hatte, als der Hauptverdiener verstarb. Und diese Erfahrung musste ich innerhalb kurzer Zeit gleich zwei Mal machen. Das hat mich doch sehr berührt und geprägt, deshalb war mir der Risikobaustein so wichtig in dem Gesamtkonzept“, beschreibt der Geschäftsführer der Mobilift seine Motive eindrücklich.

Betriebsrentenrechtlich wurde dieser Baustein als Direktzusage umgesetzt. Das Besondere an dieser Konstellation: Es handelt sich um eine jährlich revolvingende Direktzusage mit einer jährlich revolvingenden Rückdeckungsversicherung. Eine Pensionsrückstellung ist dafür weder handelsrechtlich noch steuerlich zu bilden. Der Versicherung liegt eine besondere Beitragskalkulation zugrunde, mit der sichergestellt wird, dass

alle Arbeitnehmer unabhängig von Alter, Vorerkrankungen und aktuellem Gesundheitszustand versichert sind. Gesundheitsprüfung, Risikoausschlüsse und Ähnliches gibt es nicht.

Viel Resonanz aus der Belegschaft – und es geht noch weiter

„Das Gesamtkonzept ist bei der Belegschaft außerordentlich gut angekommen“, betont der Mobilift-Geschäftsführer. Das ausgewogene Konzept, welches neben der Altersversorgung auch die Risikovorsorge für die Mitarbeitenden berücksichtigt, hat alle überzeugt. Da es sich um eine rein arbeitgeberfinanzierte Lösung handelt, hat natürlich auch kein Arbeitnehmer der Anmeldung zu diesem System widersprochen – alle kommen in den Genuss der beiden Bausteine. Auch der überdurchschnittlich hohe Zuschuss zur Entgeltumwandlung, der deutlich über die gesetzlichen Anforderungen nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz hinausgeht, wurde begrüßt. Leider spiegelt sich das noch nicht in der Anzahl der Entgeltumwandlungen zur bAV der Arbeitnehmer wider. Lediglich zwei Mitarbeitende haben nach der Einführung des Versorgungswerks zusätzlich eine Entgeltumwandlung vereinbart. „Da gibt es noch was zu tun“, meint Döring.

Der Gesamtaufwand beim Mobilift-Versorgungswerk ist für das Unternehmen hoch: „Doch wenn man den finanziellen und zeitlichen Aufwand mit einbezieht, der für die Qualifizierung unserer Fachkräfte notwendig ist, relativiert sich der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung – vor allem, wenn es uns damit gelingt, die Mitarbeitenden langfristig an uns zu binden“, verdeutlicht Karl-Heinz Döring. Übrigens: Das Engagement der Mobilift für ihre Belegschaft ist damit noch nicht erschöpft. Der Geschäftsführer denkt bereits über weitere Maßnahmen nach ...



MICHAEL HOPPSTÄDTER ist Geschäftsführer der Longial GmbH.