

**Demografie****Mondelez sorgt flexibel fürs Alter vor**

Freitag, 10.04.2015

Demografiekonzept "Mein Zukunftsplan" findet Zustimmung der Belegschaft – Drei Komponenten – Keine starre Regelung

LZnet/C. Düthmann. "Mein Zukunftsplan" heißt das Demografiekonzept von Mondelez. Es besteht aus einer betrieblichen Altersversorgung, einem arbeitnehmerfinanzierten Eventkonto sowie einem arbeitgeberfinanzierten Vorruhestandskonto. Bislang haben sich 700 Mitarbeiter für das Paket entschieden.

Hinrich Ehlers redet nicht drumherum: "Unser früheres System der Endgehalt-abhängigen Direktzusage war zu teuer", sagt der Betriebsratsvorsitzende von Mondelez. Und die Altersteilzeit als ebenfalls kostenintensives Modell der Frühpensionierung "wurde und wird für Jahrgänge nach 1953/54 nicht mehr genehmigt". Gleichzeitig sieht der Snackhersteller Handlungsbedarf wegen der hohen Ausfall- und Krankheitsquote älterer Mitarbeiter. "Etwa zwei Drittel der Belegschaft sind im Produktionsbetrieb und wollen vor 67 in Rente gehen", schildert Ehlers die Lage.

Deshalb hat Mondelez vor zwei Jahren mit "Mein Zukunftsplan" ein modulares Vorsorgekonzept aus der Taufe gehoben. Mit Erfolg, wie Ehlers betont: Bereits etwa 700 der insgesamt 3.500 Beschäftigten in Produktion und Verwaltung in Deutschland hätten sich in den vergangenen beiden Jahren dafür entschieden.



Demografiefest: Mondelez schnürt für seine Mitarbeiter ein modulares Vorsorgepaket.

Foto: LZ-Archiv

In einer zweiten Phase sollen Mitarbeiter aus der Vorgängerversorgung in das Modell überführt werden. Dessen Eckpunkte stellt der Betriebsrat auf einem Workshop der Initiative "TiL" (Transfer innovativer Lösungen) in Hamburg vor, bei dem sich FMCG-Hersteller über ihre Ansätze mit Blick auf den demografischen Wandel austauschen.

Das Konzept bringt drei Komponenten unter einen Hut: einen klassischen beitragsorientierten Pensionsplan, erweiterte Ausstiegsmöglichkeiten im Alter (Vorruhestandskonto) sowie Optionen für kürzere Freistellungen auch in jüngeren Jahren (Eventkonto). Damit gehe es "weit über eine starre Regelung zur betrieblichen Altersversorgung hinaus".

Drei Komponenten

Zugleich erfüllt es laut Ehlers fünf "Top-Kriterien": Mondelez will Volatilität vermeiden. Das Modell soll für die Mitarbeiter transparent sein und eine adäquate Risikoabsicherung bei Notfällen bieten. Gefordert sind außerdem Flexibilität bei der Entgeltumwandlung sowie Möglichkeiten der Frühpensionierung.

Das Modul "betriebliche Altersversorgung" ist ein arbeitgeberfinanzierter Pensionsplan. Jeder Mitarbeiter bekommt ein Konto beim Bankhaus Metzler als externem Treuhänder. Darauf zahlt Mondelez die Beiträge ein: 2,25 Prozent der beitragsfähigen Bezüge unterhalb und 5,65 Prozent der

beitragsfähigen Bezüge oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die erste Einzahlung erfolgt nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit. Für das Jahr Wartezeit gibt es eine Nachzahlung, so dass kein Beitrag verlorenght. Nach fünf Jahren im Betrieb und einem Alter von 25 Jahren wird das Kapital unverfallbar. Mitarbeiter können es nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze in Anspruch nehmen. Zusätzlich haben sie die Möglichkeit, schon ab 62 Jahren auf Antrag eine "vorgezogene Altersleistung" abzurufen – auch ohne gesetzliche Rente zu bekommen.

Ein Konto für alle Fälle

Als "Konto für alle Fälle" ist das Modul "Eventkonto" gedacht. Darauf zahlen Mitarbeiter 1,5 Prozent ihrer beitragspflichtigen Bezüge ein (Entgeltumwandlung). Wer möchte, kann auch höhere Beiträge entrichten. Schon nach drei Jahren kann man an das Kapital heran, zum Beispiel für ein Sabbatical, Elternzeiten oder Pflegezeiten. Wird das Geld in der aktiven Laufbahn nicht genutzt, kann man es auch im Alter für einen Vollausstieg oder eine Teilzeitvariante nutzen.

Auf das "Vorruhestandskonto" als drittes Modul zahlt Mondelez 1,5 Prozent der beitragsfähigen Bezüge für Mitarbeiter ein, die länger als fünf Jahre dabei sind und in ein Eventkonto einzahlen. Für die ersten vier Jahre gibt es eine Einmalzahlung. Das Geld ist nach fünf Jahren unverfallbar. Frühestens sieben Jahre vor dem regulären Rentenalter können die Beschäftigten darauf zugreifen – zur vollständigen Freistellung oder zur Aufstockung eines Teilzeitgehalts.

Stornogewinne fließen in einen Demografiefonds

Für das Event- ebenso wie das Vorruhestandskonto gilt: Wird das Kapital ausnahmsweise nicht für die vorgesehenen Zwecke genutzt, kann es das Kapital in der betrieblichen Altersversorgung erhöhen.

In den Demografiefonds, ein kollektives Konto zur Vorfinanzierung des Vorruhestands, fließen "Stornogewinne". Diese entstehen, wenn Mitarbeiter vor der Unverfallbarkeitsgrenze das Unternehmen verlassen. "In fünfzehn Jahren könnten 4,5 Millionen Euro angesammelt werden", sagt Ehlers. Das habe eine Simulation auf Basis der Austritte von 2010 bis 2013 ergeben. Mondelez kann darüber hinaus freiwillige Mittel in den Fonds einbringen. Über die Verwendung der Gelder entscheidet eine Kommission aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern.

ZUKUNFTSPLAN RUHT AUF DREI SÄULEN

Betriebliche Altersversorgung

Arbeitgeberfinanzierter, beitragsorientierter Pensionsplan mit "gespaltener Beitragsformel"

Altersleistung ab 62 Jahren als Kapitaleistung

Todesfall- und Invaliditätsleistung

Eventkonto

Obligatorische Entgeltumwandlung (1,5 Prozent der beitragsfähigen Bezüge)

Zusätzliche freiwillige Gehaltsumwandlungen möglich

Zweckgebundene Auszahlung nach drei Jahren (Familiengpflegezeit, Elternzeit, Sabbatical, Vorruhestand)

Vorruhestandskonto

Korrespondierender
Arbeitgeberbeitrag zusätzlich zur
Entgeltumwandlung (1,5 Prozent der
beitragsfähigen Bezüge)

Dient ausschließlich dem
Vorruhestand

Kann ab 60 Jahren und nach
mindestens fünf Jahren
Betriebszugehörigkeit abgerufen
werden

