

Entgeltumwandlung in der bAV: Corona-Auswirkungen überschaubar?

Mit den sinkenden Absicherungsniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung hat es sich der Gesetzgeber zur Aufgabe gemacht, die betriebliche Altersversorgung zu fördern. Bereits seit 2002 haben Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Damit die bAV aber keine Privatveranstaltung bleibt, wurden Arbeitgeber mit

zungskasse (33 Prozent) und Pensionsfonds (24 Prozent).

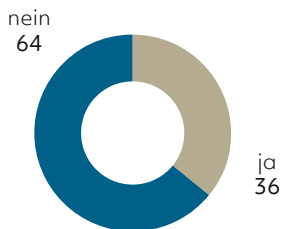
Mitarbeiterbindung statt Fürsorgegedanke

Den Versorgungsgrad ihrer Mitarbeiter verfolgt nur weniger als jedes fünfte Unternehmen (17 Prozent), die Mehrheit von 59 Prozent tut das nicht. Das mag damit zusammenhängen, dass der Fürsorgeaspekt – früher das Hauptmotiv von Unternehmen für das Einrichten einer betrieblichen Altersvorsorge – mittlerweile deutlich an Relevanz verloren hat und stattdessen vor allem die Mitarbeiterbindung im Fokus steht. Die bAV ist in diesem Kontext lediglich ein, wenn auch wichtiger, Vergütungsbestandteil.

ziell halten, um die Versorgungsziele zu erreichen, liegt die Quote derer, die einen Arbeitgeberzuschuss leisten, nur bei 60 Prozent. Insgesamt wird der Zuschuss von 64 Prozent der Unternehmen gewährt.

Dass 30 Prozent derjenigen Unternehmen, die die Entgeltumwandlung über Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds anbieten, noch keinen Zuschuss leisten, obwohl sie dazu gesetzlich verpflichtet sind, die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge an die Mitarbeiter weiterzureichen, erklärt Aon primär mit zeitlichen und organisatorischen Aspekten. Hier wird der Gesetzgeber vermutlich in Zukunft noch genauer hinschauen.

Fast zwei Drittel der Unternehmen geben Zuschüsse



Von Arbeitgebern gewährte Zuschüsse zur Entgeltumwandlung in Prozent, n = 67 Unternehmen, Umfrage in Mai 2020

Quelle: Aon

dem Betriebsrentenstärkungsgesetz zur Leistung eines Zuschusses zur Entgeltumwandlung in Höhe von 15 Prozent verpflichtet, soweit sie bei der Umsetzung der Entgeltumwandlung Sozialabgaben einsparen.

Bisher gilt dies für alle Entgeltumwandlungszusagen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds, die seit dem 1. Januar 2019 neu erteilt wurden. Ab 2022 wird diese Pflicht auch für vor 2019 erteilte Zusagen ausgeweitet werden.

Hauptdurchführungsweg der Entgeltumwandlung ist einer im Mai 2020 durchgeführten Untersuchung von Aon zufolge die Direktversicherung mit 70 Prozent – unter anderem deshalb, weil Arbeitnehmer diesen Weg verlangen können, wenn der Arbeitgeber die Frage des Durchführungsweges offen lässt. Die Direktzusage kommt mit 63 Prozent auf dem zweiten Platz, gefolgt von Pensionskasse (49 Prozent), Unterstüt-

Damit spielt auch die Mitarbeiterbeteiligung an der betrieblichen Altersversorgung eine immer größere Rolle. Immerhin 23 Prozent der Unternehmen geben an, eine Mitarbeiterbeteiligung sei wichtig, um die Versorgungsziele des betrieblichen Versorgungswerks erreichen zu können. Von ihnen gewähren immerhin 85 Prozent einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

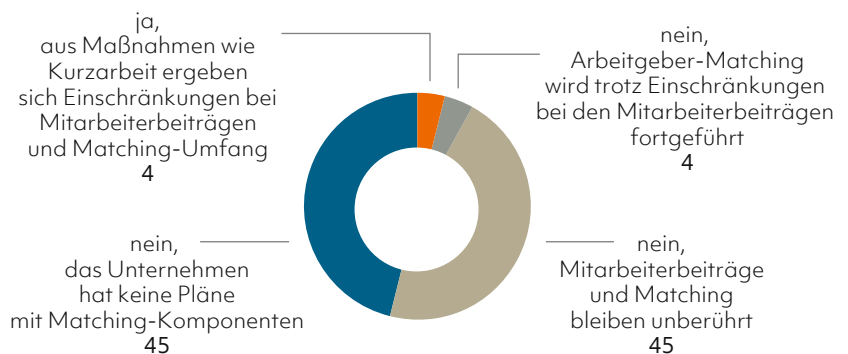
Unter denjenigen Betrieben, die eine Mitarbeiterbeteiligung nicht für essen-

Die Hälfte der Unternehmen setzt auf pauschale Sätze

Der Zeitpunkt, zu dem die Entgeltumwandlungszusagen gegeben wurden, scheint jedenfalls nur eine untergeordnete Rolle zu spielen. Lediglich 19 Prozent der befragten Unternehmen beschränken den Arbeitgeberzuschuss bislang auf ab 2019 neu erteilte Entgeltumwandlungszusagen, werden also ab 2022 nachbessern müssen.

Unterschiede werden allerdings teilweise bei der Einkommenshöhe. In rund

Nur bei vier Prozent der Unternehmen sinken die Zuschüsse durch Corona



in Prozent, n = 67 Unternehmen, Umfrage im Mai 2020

Quelle: Aon

einem Drittel der Fälle wird der Zuschuss nur für Mitarbeiter mit einem Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, 58 Prozent der Unternehmen lassen ihn auch Mitarbeitern mit höheren Einkommen zugutekommen.

Bei der Ermittlung der Höhe, in der ein Zuschuss gezahlt wird, setzt fast die Hälfte der Unternehmen auf einen pauschalen Prozentsatz des Entgeltumwandlungsbetrags (45 Prozent). Nur 26 Prozent ermitteln die tatsächlich einge-

und Mitarbeiterveranstaltungen (je 53 Prozent) sowie Informationsmaterial (50 Prozent). 30 Prozent der Arbeitgeber setzen auf Apps oder internetbasierten Anwendungen.

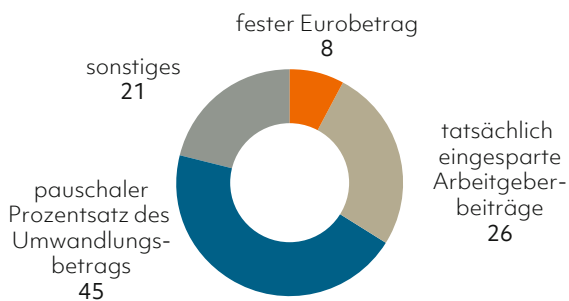
Nur geringe Einflüsse auf Matching-Komponente

Gefragt wurde in der Umfrage auch nach den Auswirkungen der aktuellen Corona-Epidemie auf die Entgeltumwandlung. Die Ergebnisse dazu sind allerdings mit einem gewissen Vorbe-

zent der Unternehmen die Entgeltumwandlung Corona-bedingt in geringerem Maße nutzen als zuvor – eine Quote, die deutlich hinter dem Anteil der Unternehmen mit Kurzarbeit zurückbleibt. Auffallend ist hingegen, dass 4 Prozent der Unternehmen sogar eine stärkere Nutzung dieser Vorsorgemöglichkeit beobachten als vor der Pandemie.

Auf das Matching – also die Bemessung von Arbeitgeberzuschüssen an den Mitarbeiterbeiträgen – hat Corona ebenfalls nur bei den wenigsten Unterneh-

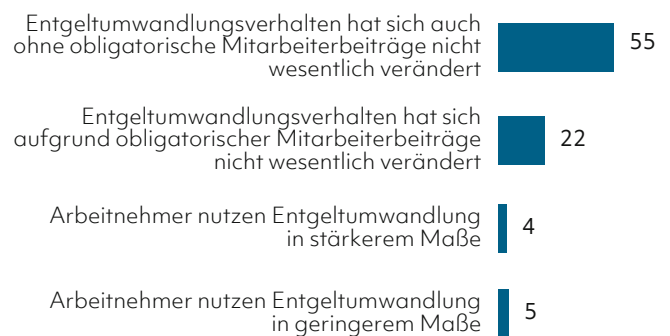
Bei der Berechnung der Zuschüsse werden einfache Methoden bevorzugt



Berechnungsmethoden der Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung in Prozent, n = 67 Unternehmen, Umfrage im Mai 2020

Quelle: Aon

Corona hat nur geringe Auswirkungen auf die Entgeltumwandlung



in Prozent, n = 67 Unternehmen, Umfrage im Mai 2020

Quelle: Aon

sparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und geben diese eins zu eins an die Mitarbeiter weiter.

Zwei Drittel der Arbeitgeber bewerben die Entgeltumwandlung

Ein hoher Arbeitgeberzuschuss führt in den meisten Fällen zu einer hohen Mitarbeiterbeteiligung. Nur bei sehr wenigen Unternehmen bleibt die Beteiligungsquote trotz eines hohen Zuschusses seitens des Unternehmens unter 10 Prozent. In diesen Fällen, so die Studienautoren, liegt das möglicherweise an fehlenden kommunikativen Maßnahmen.

Generell rühren die Unternehmen allerdings durchaus die Werbetrommel für die bAV. Etwa zwei Drittel der Unternehmen bewerben die Entgeltumwandlung mit kommunikativen Maßnahmen, meist über verschiedene Kanäle. An vorderster Stelle stehen dabei Erinnerungsnachrichten (60 Prozent), gefolgt von individuellen Beratungsgesprächen

halt zu betrachten, da nur 13 Prozent der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen bis zum Zeitpunkt der Befragung Maßnahmen wie Kurzarbeit eingeleitet haben, die wahrscheinlich zu Einschränkungen bei der Mitarbeiterbeteiligung führen werden, weil dadurch das umwandlungsfähige Entgelt sinkt oder sogar ganz entfällt.

So ist es nicht allzu verwunderlich, dass die Corona-Krise in 77 Prozent der befragten Unternehmen keine Auswirkungen auf den Umfang der Entgeltumwandlung hat. 22 Prozent geben an, dass die Veränderungen aufgrund obligatorischer Beiträge nicht wesentlich verändert waren, in 55 Prozent der Betriebe hat sich das Umwandlungsverhalten nicht wesentlich verändert, obwohl es keine oder kaum obligatorische Mitarbeiterbeteiligung gibt. Das heißt: Wo immer es möglich ist, bleiben die Mitarbeiter bei der Stange.

Dass lässt sich auch daran ablesen, dass die Beschäftigten nur in 5 Pro-

zent Einfluss. Fast alle Unternehmen mit Matching-Komponenten haben an der Höhe des Arbeitgeberzuschusses festgehalten. Lediglich 6 Prozent geben in der Befragung an, dass Maßnahmen wie Kurzarbeit zu Einschränkungen bei den Mitarbeiterbeiträgen führen, die sich in der Folge reduzierend auf den Matching-Umfang auswirken. Jeweils 45 Prozent haben entweder gar keine Pläne mit Matching-Komponenten beziehungsweise Mitarbeiterbeiträge und Matching bleiben trotz Corona unverändert.

Unter dem Strich lässt sich daraus ableiten, dass die Auswirkungen der Pandemie auf die betriebliche Altersversorgung möglicherweise nicht ganz so drastisch ausfallen, wie es teilweise befürchtet wurde – zumindest bei den großen Unternehmen, denn nur die wurden in die Umfrage einbezogen. In der Breite der Wirtschaft könnte das Bild also etwas anders aussehen – sofern die Unternehmen überhaupt eine bAV anbieten.