

Aon Survey zu Entgeltumwandlung und Matching

Momentaufnahme 2020

Über die Studie

Seit 2002 haben Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Die meisten Arbeitgeber kennen diesen Anspruch und bieten ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, eine betriebliche Altersversorgung über Entgeltumwandlung aufzubauen. Doch wie hoch ist die Bereitschaft der Mitarbeiter, sich mit Eigenbeiträgen finanziell am Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung zu beteiligen? Helfen finanzielle Förderungen und kommunikative Maßnahmen durch den Arbeitgeber dabei, die Beteiligungsquote der Mitarbeiter an der Entgeltumwandlung zu erhöhen?

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde eine Regelung eingeführt, die Arbeitgeber zur Leistung eines Zuschusses zur Entgeltumwandlung verpflichtet, soweit sie bei der Umsetzung der Entgeltumwandlung Sozialabgaben einsparen. Die Verpflichtung gilt für alle Entgeltumwandlungszusagen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds, die ab dem 01.01.2019 neu erteilt werden. Ab dem 01.01.2022 gilt sie dann auch für vor 2019 erteilte Zusagen. Wie haben Unternehmen diese verpflichtende Regelung bei sich umgesetzt? Gewähren sie einen höheren Arbeitgeberbeitrag als die geforderten 15 % Zuschuss?

Neben der Beantwortung der aufgeworfenen Fragen befasst sich die vorliegende Studie auch mit der aktuellen Covid19-Pandemie. Es wird beleuchtet, wie Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der aktuellen Situation mit Entgeltumwandlung und Matching umgehen.

Der Studie liegt eine Befragung von 67 Unternehmen zugrunde. Sie wurde im Mai 2020 durchgeführt.

An der Studie konnten Unternehmen mit und ohne Offenlegung ihrer Identität teilnehmen. Unter den Teilnehmern, die sich namentlich registriert haben, befanden sich Unternehmen unterschiedlicher Größenordnungen und Branchen (Chemie/Pharma, Metall-/Elektroindustrie, Automobil/-zulieferer, Finanzen, IT & Telekommunikation, Handel & Logistik, Energie & Versorgung, Gesundheitswesen, etc.).

Angelika Brandl
Principal
Aon,
Retirement Solutions
angelika.brandl@aon.com

Stephanie Zelosko
Senior Consultant
Aon,
Retirement Solutions
stephanie.zelosko@aon.com

Entgeltumwandlung in aktuellen Versorgungswerken

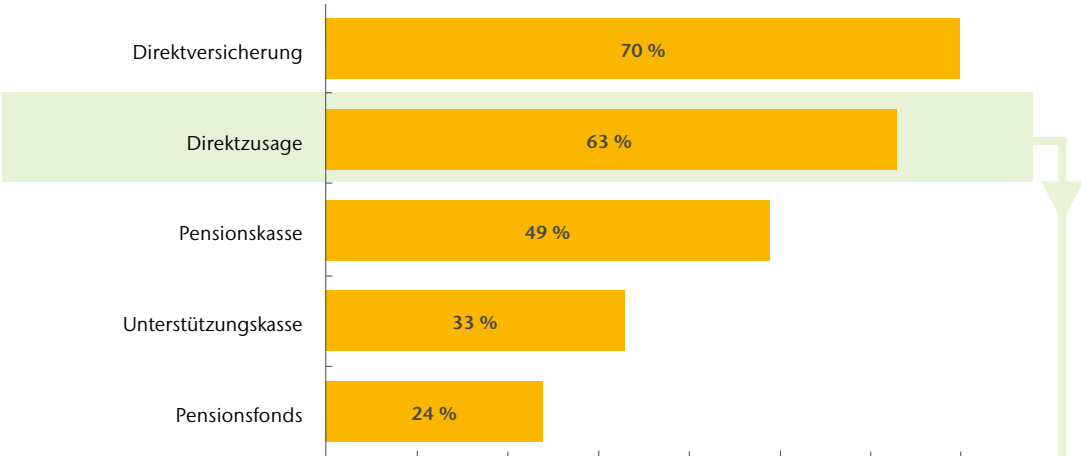
Durchführungsweg und Funding

Für die Entgeltumwandlung kommen grundsätzlich alle fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung in Frage. Der Arbeitgeber darf entscheiden, welchen Durchführungsweg er seinen Arbeitnehmern anbietet. Lässt der Arbeitgeber die Frage bzgl. des Durchführungsweges offen, können die Arbeitnehmer die Durchführung der Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung verlangen (§ 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Dies ist einer der Gründe, warum die Direktversicherung der am weitesten verbreitete Durchführungsweg bei der Entgeltumwandlung ist. Aber auch die Direktzusage ist wegen ihrer großen Flexibilität bei Unternehmen sehr beliebt.

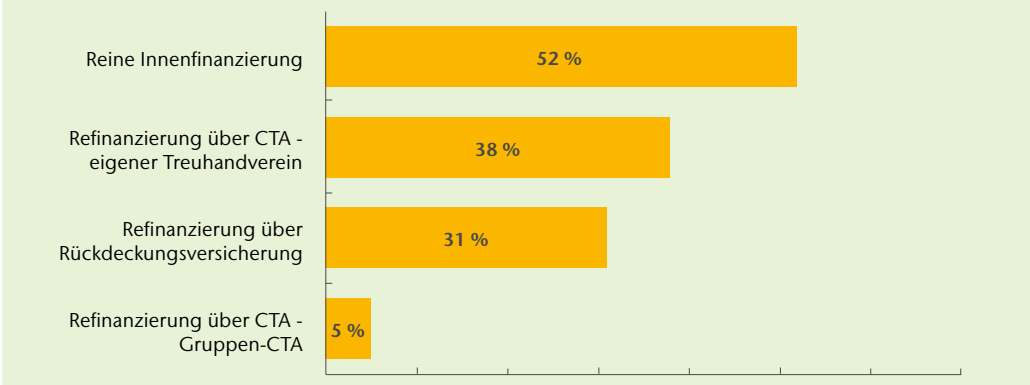
Die meisten der an der Studie teilnehmenden Unternehmen beschränken sich bei der Entgeltumwandlung jedoch nicht auf einen einzigen Durchführungsweg, sondern bieten die Entgeltumwandlung über verschiedene Durchführungswege an. Im Mittel wird die Entgeltumwandlung über zwei verschiedene Durchführungswege angeboten. So können die Arbeitnehmer oft zwischen mehreren Angeboten zur Entgeltumwandlung wählen.

Wird die Entgeltumwandlung in Form einer Direktzusage durchgeführt, werden die Verpflichtungen vom Arbeitgeber häufig über eine Versicherung oder ein CTA („Contractual Trust Arrangement“) rückgedeckt. Damit sollen meistens eine Bilanzverkürzung sowie die Auslagerung bzw. das aktive Managen von Risiken erreicht werden. Um die Kapitalanlage bei der Refinanzierung über ein CTA kümmern sich mehrheitlich die Unternehmen selbst (56 %) oder ein externer Assetmanager bzw. CTA-Anbieter.

Durchführungsweg(e) für die Entgeltumwandlung



Funding bei Direktzusagen



Finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter

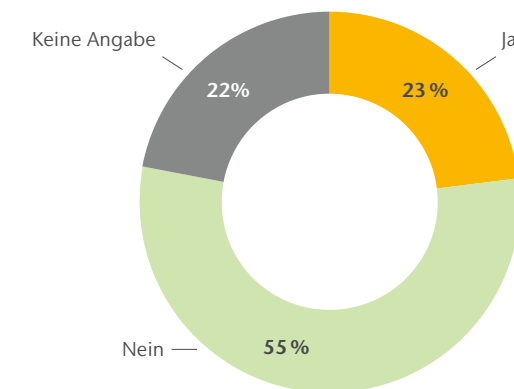
Stellenwert für die betriebliche Altersversorgung

In den frühen Jahren der betrieblichen Altersversorgung stand für die Arbeitgeber meistens die Fürsorge für die Arbeitnehmer im Vordergrund. Der Arbeitgeber finanzierte die betriebliche Altersversorgung alleine. Heutzutage wollen Unternehmen durch die betriebliche Altersversorgung vor allem ihre Mitarbeiter an sich binden. Die betriebliche Altersversorgung ist zu einem wichtigen Vergütungsbestandteil für die Arbeitnehmer geworden. Für eine auskömmliche Alterssicherung spielt, gerade auch im Hinblick auf eine niedrige gesetzliche Altersrente, die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter an der betrieblichen Altersversorgung eine immer größere Rolle.

23 % der befragten Unternehmen gaben an, dass eine Beteiligung an der betrieblichen Altersversorgung durch die Mitarbeiter wichtig ist, um die Versorgungsziele des betrieblichen Versorgungswerks erreichen zu können.

Bei einer deutlichen Mehrheit der Unternehmen spielt hingegen zum einen das Erreichen von Versorgungszielen bei der Konzeption des betrieblichen Versorgungswerks eine eher untergeordnete Rolle. Erfahrungsgemäß nehmen Kriterien wie Kostenkontrolle über die betriebliche Altersversorgung und / oder Wettbewerbsfähigkeit hier einen höheren Stellenwert ein. Zum anderen wird versucht, die Versorgungsziele allein mit arbeitgeberfinanzierten Zusagen zu erreichen.

Die Versorgungsziele des betrieblichen Versorgungswerks wurden bei der Konzeption des Plans vom Unternehmen festgelegt und können nur mit einer Mitarbeiterbeteiligung erreicht werden



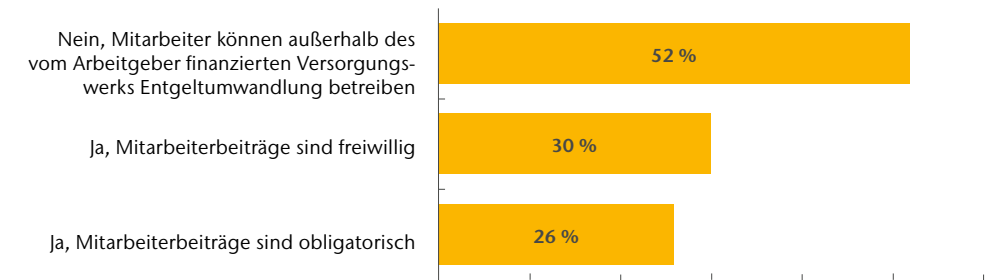
Von den 23 % der befragten Unternehmen gewähren ca. 85 % einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung und ca. 65 % bewerben die Entgeltumwandlung durch kommunikative Maßnahmen, um die Mitarbeiterbeteiligung zu steigern.

Von den restlichen Unternehmen, dem weit größeren Teil, zahlen nur etwa 60 % einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Wird die Entgeltumwandlung mit der arbeitgeberfinanzierten Zusage verknüpft?

Etwa die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen bietet ihren Arbeitnehmern eine Entgeltumwandlung an, die außerhalb des vom Arbeitgeber finanzierten Versorgungswerks betrieben wird. Ungefähr genauso viele Unternehmen haben die Entgeltumwandlung in das arbeitgeberfinanzierte Versorgungswerk integriert. Es zeigt sich, dass bei den integrierten Entgeltumwandlungen obligatorische Mitarbeiterbeiträge fast genauso oft vorkommen wie freiwillige Beiträge. Nahezu alle Unternehmen, die angaben, dass die Mitarbeiterbeteiligung für die Erreichung ihrer Versorgungsziele wichtig ist, sehen obligatorische Mitarbeiterbeiträge in ihrer Zusage vor.

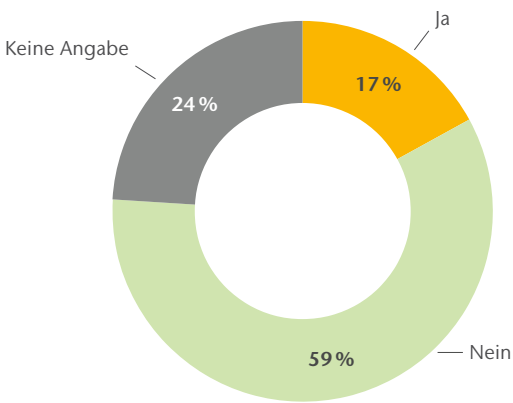
Die Mitarbeiterbeteiligung ist integraler Bestandteil des arbeitgeberfinanzierten Versorgungswerks



Verfolgen die Unternehmen den Versorgungsgrad ihrer Mitarbeiter?

Nur sehr wenige der befragten Unternehmen haben den Versorgungsgrad ihrer Mitarbeiter im Blick und versuchen durch geeignete Maßnahmen die Mitarbeiterbeteiligung und damit den Versorgungsgrad der Mitarbeiter zu erhöhen. Eine Berechnung des individuellen Versorgungsgrads ist von Arbeitgebern in der Regel auch nicht zu erwarten. Jedoch wäre es eine einfache und pragmatische Lösung, im Rahmen einer Prognose zu ermitteln, ob der durchschnittliche Mitarbeiter unter den gegebenen Prämissen überhaupt eine Möglichkeit hat, sein Versorgungsziel zu erreichen bzw. inwieweit es erreicht wird.

Die Entwicklung des (mutmaßlichen) Versorgungsgrads der Mitarbeiter wird vom Unternehmen verfolgt



Beteiligungsquote der Mitarbeiter an der Entgeltumwandlung

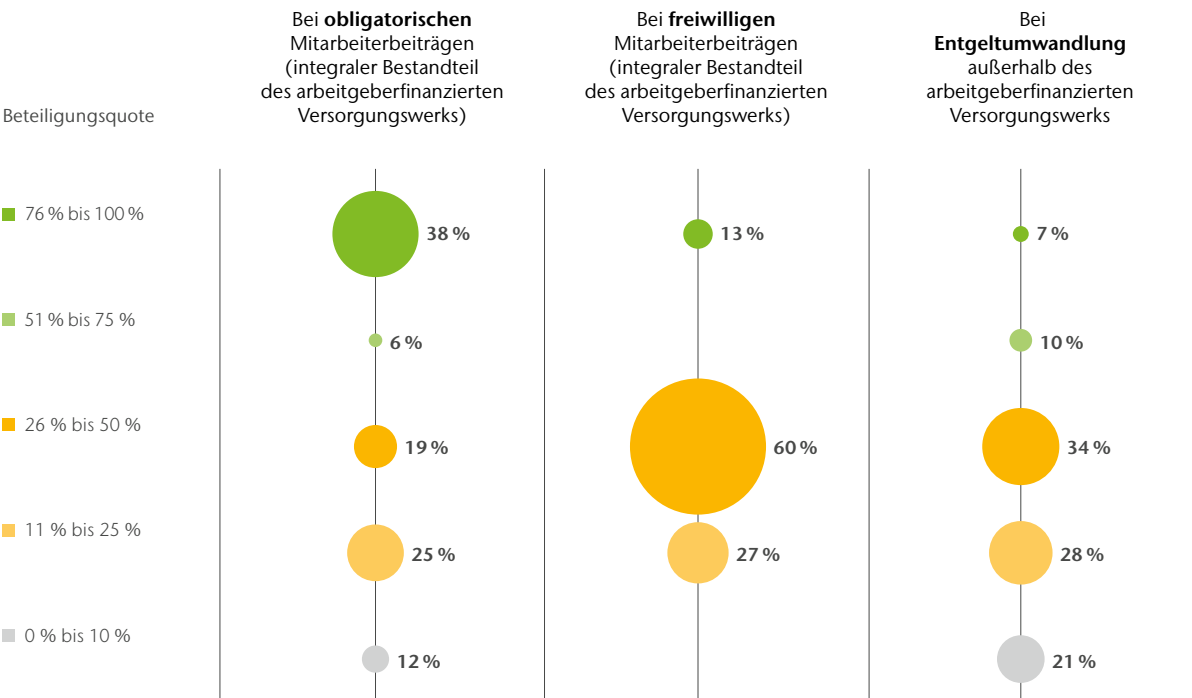
Die Beteiligungsquote der Mitarbeiter an der Entgeltumwandlung liegt bei den Systemen, die integraler Bestandteil des arbeitgeberfinanzierten Versorgungswerks sind, höher als bei Entgeltumwandlungssystemen außerhalb des arbeitgeberfinanzierten Versorgungswerks.

Sind obligatorische Mitarbeiterbeiträge vorgesehen, wird verständlicherweise am häufigsten eine Beteiligungsquote von über 75 % erreicht. Überraschend ist jedoch, dass 38 % der Unternehmen mit obligatorischen Mitarbeiterbeiträgen nur eine Mitarbeiterbeteiligung von bis zu 25 % erreichen. Bei nahezu allen Unternehmen mit obligatorischen Mitarbeiterbeiträgen wird ein Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gewährt.

Bei integrierten Entgeltumwandlungssystemen mit freiwilligen Beiträgen ist die Beteiligungsquote erfreulich hoch. Jedes der entsprechenden Unternehmen gab eine Beteiligungsquote von über 10 % an, obwohl jedes dritte Unternehmen keinen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung leistet. 73 % der Unternehmen schaffen es auf eine Beteiligungsquote von über 25 %. Die höchsten Beteiligungsquoten werden erstaunlicherweise von Unternehmen ohne Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses erreicht.

Vor allem bei der Entgeltumwandlung außerhalb des arbeitgeberfinanzierten Versorgungswerks sieht man einen deutlichen Einfluss des Arbeitgeberzuschusses auf die Mitarbeiterbeteiligung. Wird dort ein Arbeitgeberzuschuss gewährt, erreichen ca. 65 % der Unternehmen eine Mitarbeiterbeteiligung von über 25 %. Wird kein Arbeitgeberzuschuss geleistet, schafft es nur etwa ein Drittel der Unternehmen auf eine Mitarbeiterbeteiligung von über 25 %.

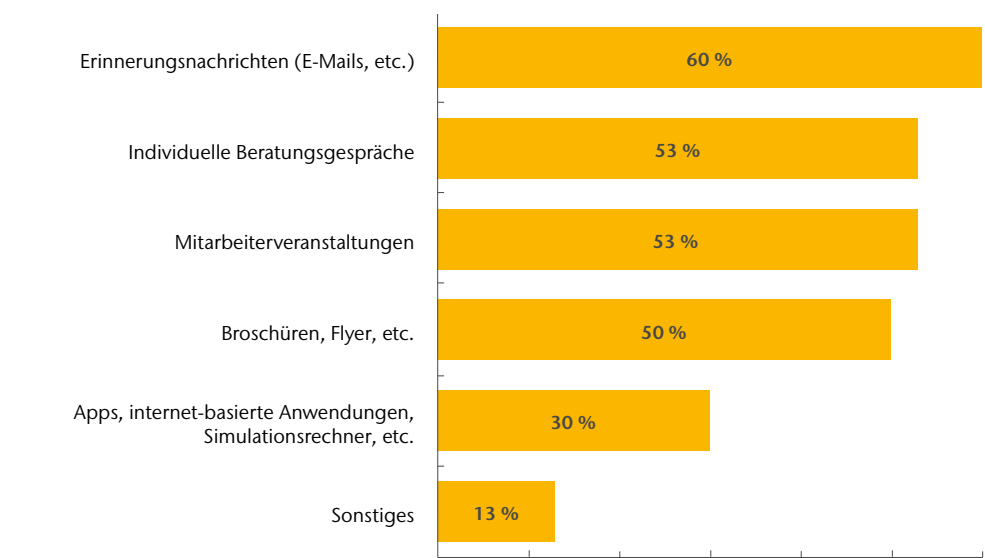
Geschätzte Beteiligungsquote der Mitarbeiter an der Entgeltumwandlung



Kommunikation zur Entgeltumwandlung

Etwa zwei Drittel der teilnehmenden Unternehmen bewerben die Entgeltumwandlung mit kommunikativen Maßnahmen. Meistens werden für die Kommunikation mit den Mitarbeitern mehrere Kanäle verwendet. So werden oft Erinnerungsnachrichten mit Broschüren und Mitarbeiterveranstaltungen bzw. individuellen Beratungsgesprächen kombiniert.

Kommunikative Maßnahmen zur Werbung für eine Beteiligung der Mitarbeiter



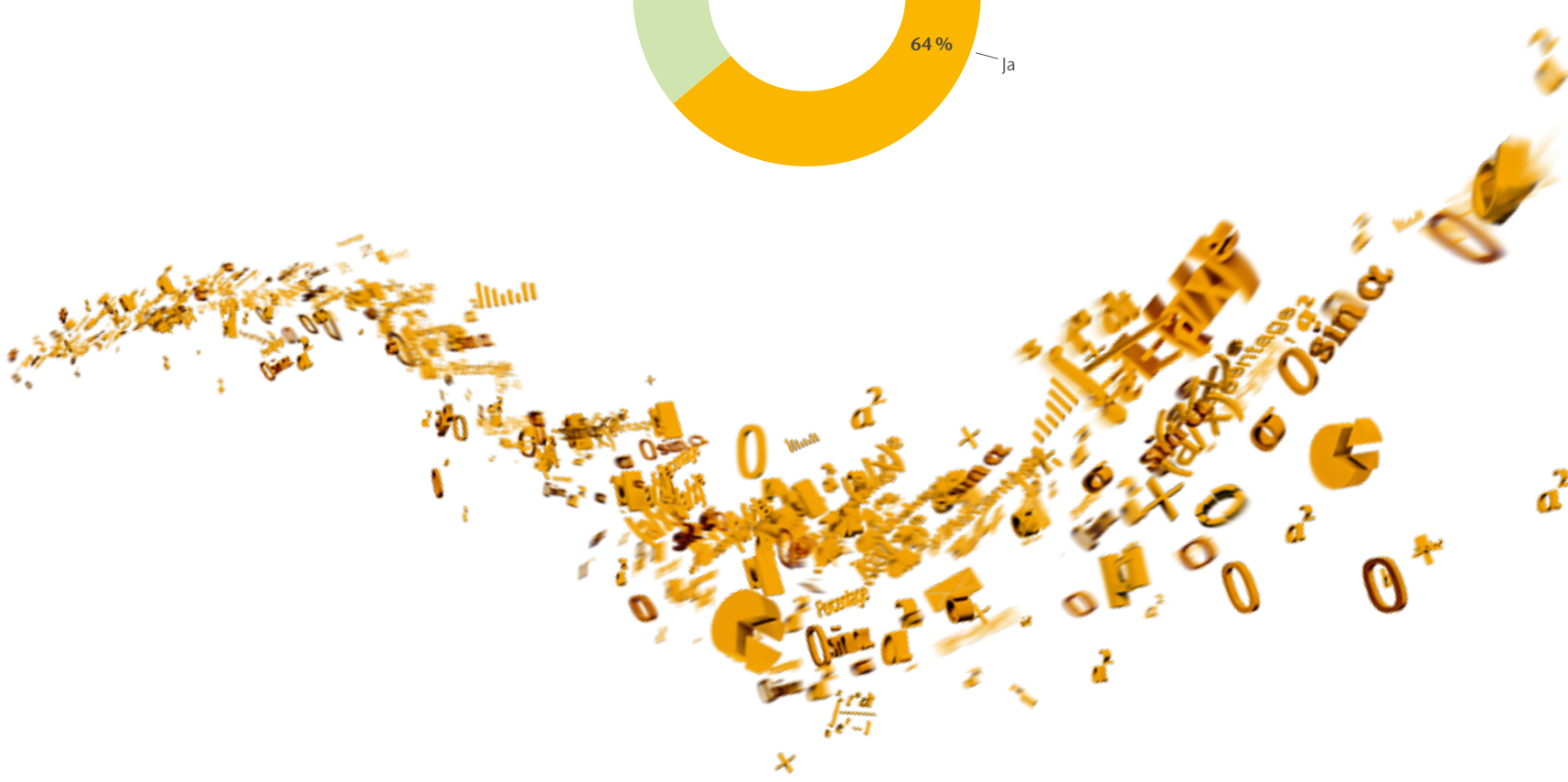
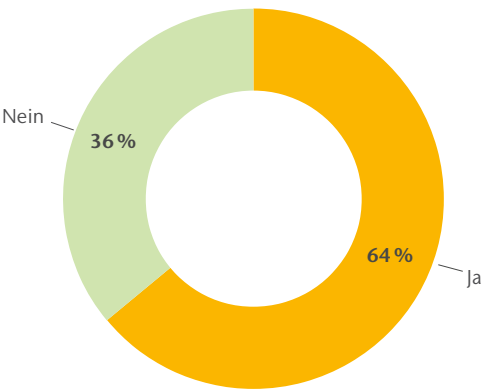
Die Befragung zeigt außerdem, dass eine Mitarbeiterbeteiligung von über 75 % von Unternehmen eher erreicht wird, wenn sie für die Entgeltumwandlung werben. Immerhin 40 % der befragten Unternehmen kommen auf eine Beteiligungsquote von über 50 %, obwohl sie die Entgeltumwandlung nicht aktiv bewerben. Im Gegensatz dazu führt eine Kommunikation zur Entgeltumwandlung nicht zwangsläufig zu einer hohen Beteiligungsquote. Bei vier der teilnehmenden Unternehmen liegt die Beteiligungsquote bei unter 10 %, obwohl kommunikative Maßnahmen ergriffen werden.

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Ein Trend, der sich schon seit längerem im Markt zeigt, spiegelt sich auch in dieser Studie wieder. Immer mehr Arbeitgeber versuchen, durch sogenannte Matching-Beiträge Anreize zur Eigenvorsorge zu schaffen. So gewähren 64 % der teilnehmenden Unternehmen einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Es ist aufgefallen, dass 30 % der Unternehmen, die die Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds anbieten, keinen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung leisten, wenngleich sie durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz dazu verpflichtet sind, die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss an die Mitarbeiter weiterzugeben. Dies könnte vor allem in zeitlichen und organisatorischen Aspekten begründet sein.

Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung



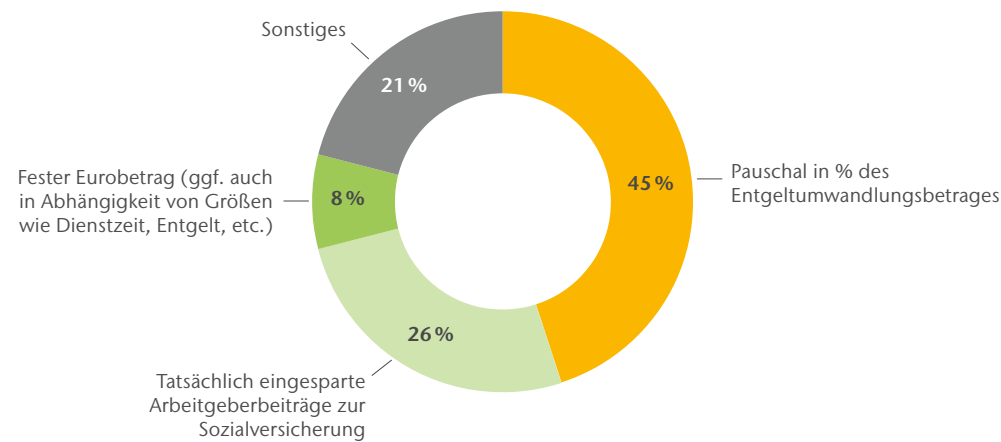
Wie werden die Zuschüsse ermittelt?

Erwartungsgemäß haben die meisten Unternehmen einen einfachen Ansatz für die Ermittlung der Matching-Beiträge gewählt und gewähren einen pauschalen Prozentsatz des Entgeltumwandlungsbetrages als Zuschuss. Die Höhe dieses Prozentsatzes variiert sehr stark und liegt zwischen 2 % und 200 % des Entgeltumwandlungsbetrages. Es ist allerdings eine leichte Tendenz zu einem Prozentsatz von 20 % zu erkennen, was in etwa der Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge entspricht.

Nur 26 % der Unternehmen, die einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung leisten, ermitteln die tatsächlich eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und geben diese an die Mitarbeiter weiter. Bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds geht die Höhe des Arbeitgeberzuschusses erfreulicherweise oft über das gesetzlich Geforderte hinaus.

Ein hoher Arbeitgeberzuschuss führt in den meisten Fällen zu einer hohen Mitarbeiterbeteiligung. Bei sehr wenigen Unternehmen konnte trotz eines hohen Arbeitgeberzuschusses nur eine geringe Beteiligungsquote von bis zu 10 % erreicht werden. In diesen Fällen könnten fehlende kommunikative Maßnahmen der Grund für die geringe Mitarbeiterbeteiligung sein.

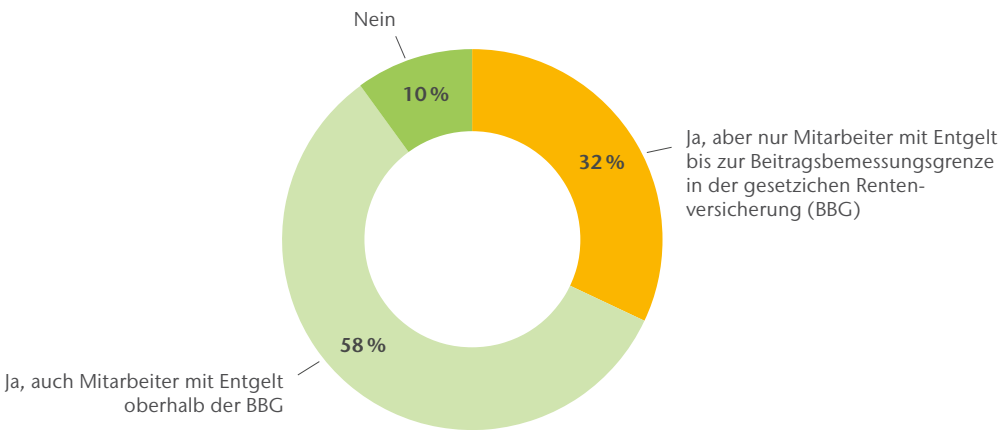
Höhe des Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung



Wird nach Entgelthöhe oder Zusagedatum unterschieden?

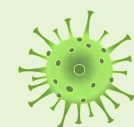
Die Mehrheit der teilnehmenden Unternehmen, die einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung gewähren, leisten diesen Zuschuss für alle Mitarbeiter unabhängig von der Entgelthöhe. Ob der Mitarbeiter mit seinem Entgelt oberhalb oder unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, spielt in der Regel keine Rolle. Auch der Zeitpunkt der Entgeltumwandlung hat größtenteils keine Bedeutung. Lediglich 18 % der teilnehmenden Unternehmen gewähren den Zuschuss nur für ab 2019 neu erteilte Entgeltumwandlungszusagen.

Zuschuss zur Entgeltumwandlung wird allen Mitarbeitern gewährt

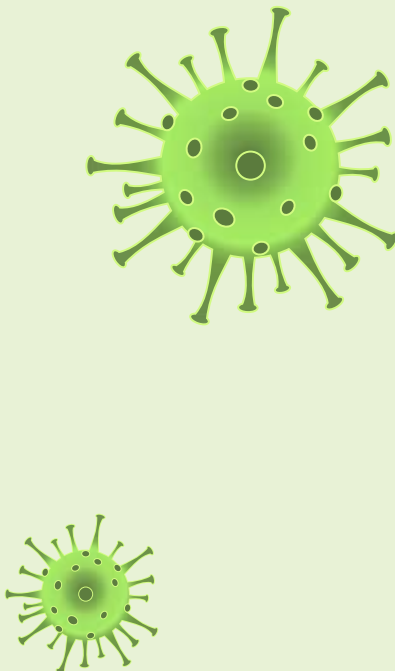


Unternehmen, die keinen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gewähren, fördern in manchen Fällen die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter stattdessen durch eine attraktive Verzinsung der Mitarbeiterbeiträge.

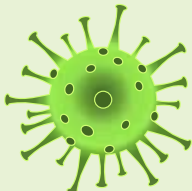
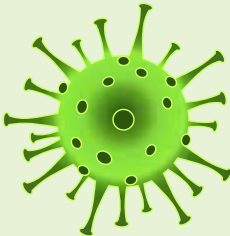
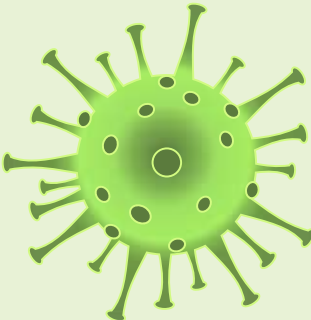
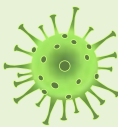
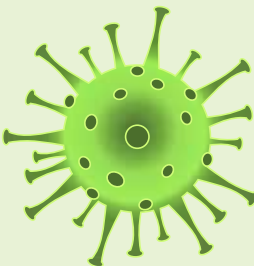
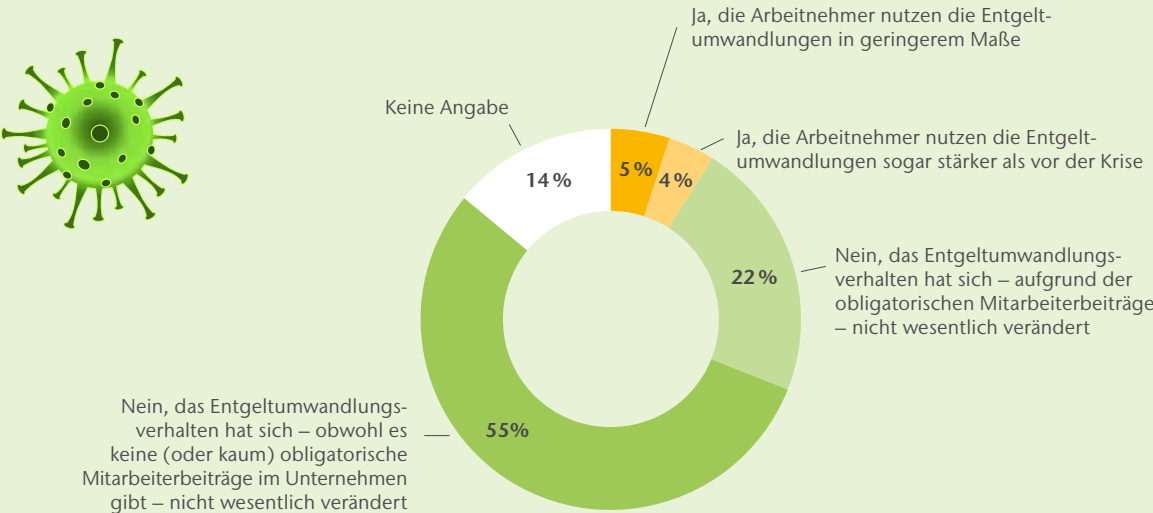
Entgeltumwandlung und Matching in der aktuellen Covid19-Pandemie



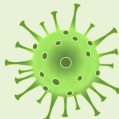
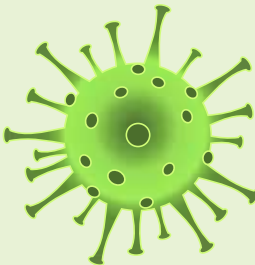
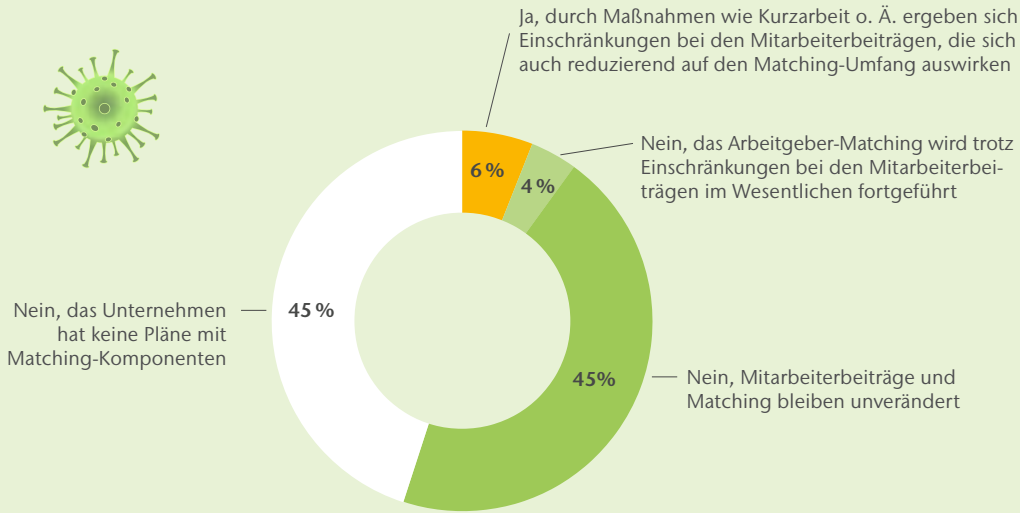
Gegenwärtig bestimmt die Covid19-Pandemie das gesellschaftliche Leben und die Wirtschaft. Dennoch hat dies bislang kaum Auswirkungen auf den Umfang der Entgeltumwandlung bei den befragten Unternehmen. 77 % der Unternehmen gaben an, dass sich das Entgeltumwandlungsverhalten ihrer Mitarbeiter nicht wesentlich verändert hat. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die meisten der Unternehmen die Möglichkeiten zur Mitarbeiterbeteiligung unverändert gelassen haben. Nur 13 % der teilnehmenden Unternehmen haben bis jetzt Maßnahmen (z.B. Kurzarbeit) eingeleitet, die wahrscheinlich zu Einschränkungen bei der Mitarbeiterbeteiligung führen werden, da durch sie z.B. das umwandlungsfähige Entgelt sinkt oder ganz entfällt. Des Weiteren haben fast alle Unternehmen mit Matching-Komponenten an der Höhe des Arbeitgeberzuschusses festgehalten.



Entgeltumwandlung in der Krise – sind Verhaltensänderungen wahrnehmbar?



Ergeben sich durch die Krise Auswirkungen auf das Arbeitgeber-Matching?



Fazit

Eine steigende Lebenserwartung und niedrige Geburtenzahlen führen dazu, dass die gesetzliche Rente für die Versorgung im Alter alleine nicht mehr ausreichen wird. Die betriebliche Altersversorgung gewinnt für die Mitarbeiter weiterhin an Bedeutung. Daher ist es nicht verwunderlich, dass viele Arbeitnehmer bereit sind, sich mit Eigenbeiträgen finanziell am Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung zu beteiligen. Den Arbeitgebern kommt dabei eine wichtige Rolle zu. Durch finanzielle Förderungen und zielgerichtete kommunikative Maßnahmen können sie die Beteiligungsquote der Mitarbeiter an der Entgeltumwandlung steigern. In der Regel ist die Mitarbeiterbeteiligung umso höher, je höher der Arbeitgeberzuschuss ausfällt. Die vorliegende Kurzumfrage bestätigt den seit längerem erkennbaren Trend, dass Unternehmen zunehmend Zuschüsse zur Entgeltumwandlung gewähren. Dies steht auch im Einklang mit unseren Erfahrungen, dass die Unternehmen weiterhin einer gewissen Fürsorgepflicht für ihre Arbeitnehmer nachkommen.

Ebenfalls positiv zu bewerten ist der Umgang der Arbeitgeber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz. Viele Unternehmen, die die Entgeltumwandlung über die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds anbieten, gewähren ihren Mitarbeitern mehr als die im Betriebsrentenstärkungsgesetz geforderten Zuschüsse zur Entgeltumwandlung. In den meisten Fällen wurde eine möglichst einfache Vorgehensweise zur Berechnung der Arbeitgeberzuschüsse umgesetzt. Eine Unterscheidung nach Entgelthöhe oder Datum der Entgeltumwandlung wird nur selten vorgenommen.

Obwohl aktuell die Covid19-Pandemie das gesellschaftliche Leben und die Wirtschaft bestimmt, konnte bei den Unternehmen bislang kaum eine Veränderung am Entgeltumwandlungsverhalten ihrer Mitarbeiter festgestellt werden. Die Entgeltumwandlungen wurden größtenteils in gewohnter Höhe von den Arbeitnehmern getätigt. Auch an den Arbeitgeberzuschüssen hat sich bisher wenig geändert. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Corona-Krise weiterentwickelt und ob es noch größere Auswirkungen auf Entgeltumwandlung und Matching geben wird.

Kontakt

Aon Solutions Germany GmbH
Caffamacherreihe 16
20355 Hamburg
info.de@aon.com

Über Aon

Aon ist ein führendes globales Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen, das eine breite Palette von Lösungen zu den Themen Risiko, Altersversorgung, Vergütung und Gesundheit anbietet. Umfangreiches Wissen über Risiken, Chancen und Potenziale ist die Grundlage unserer Arbeit. Unser Anspruch ist es, dass Sie die Ziele erreichen, die Sie sich setzen. Dafür engagieren sich in 120 Ländern 50.000 qualifizierte Mitarbeiter – davon rund 1.650 an zwölf Standorten in Deutschland.

© Aon Solutions Germany GmbH 2020.

Alle Rechte vorbehalten.

Die hierin enthaltenen Informationen und Aussagen sind allgemeiner Natur und beziehen sich daher nicht auf die Umstände einzelner Personen oder Rechtsträger. Obwohl wir uns bemühen, genaue und aktuelle Informationen zu liefern, und diese aus Quellen beziehen, die unseres Erachtens verlässlich sind, besteht keine Gewähr dafür, dass die Informationen zum Zeitpunkt der Kenntnisnahme korrekt sind und es bleiben werden. Die genannten Informationen sollten nicht ohne eingehende Prüfung der jeweiligen Sachlage und eine anschließende professionelle Beratung als Entscheidungs- oder Handlungsgrundlage dienen.

www.aon.de