



# PUBLIKATION

## Studie: Das BRSG ... und der Verlauf der Entgeltumwandlung

### Copyright und Erstveröffentlichung

LeiterbAV – Das Forum für das institutionelle deutsche Pensionswesen  
Ausgabe 09. November 2020

### Link

<https://www.lbav.de/und-der-verlauf-der-entgeltumwandlung/>

Studie: Das BRSG ...

## ... und der Verlauf der Entgeltumwandlung

von Miroslaw Staniek und Björn-Schütt-Alpen, Frankfurt am Main, 3. November 2020



Seit dem 1. Januar 2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft. Ziel des Gesetzgebers war es, die Verbreitung der bAV zu erhöhen. Ein Fokus des BRSG liegt auf der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Entgeltumwandlung. Ob das Gesetz den gewünschten Schub gebracht hat, zeigt eine Studie aus dem Frühjahr 2020, an der 67 Unternehmen aller Branchen mit 734.000 Beschäftigten teilgenommen haben. Miroslaw Staniek und Björn-Schütt-Alpen berichten.

Mit dem BRSG wurden Unternehmen ab 2019 verpflichtet, eingesparte Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers aus neu abgeschlossenen Entgeltumwandlungsverträgen bis zu 15% an die Arbeitnehmer weiterzugeben (BRSG-Zuschuss). Eine aktuelle Studie der Lurse hat die Wirkung des Gesetzes auf die Entgeltumwandlung untersucht.

### BRSG treibt Veränderungen bei der Entgeltumwandlung

Seit Einführung des BRSG haben 51% der Unternehmen daraufhin ihre bAV modifiziert; davon wiederum nannten 76% die Umsetzung des BRSG-Zuschusses und 18% die Ausweitung der steuerlichen Förderung als Gründe. Immerhin haben 24% Änderungen geplant, und bei nur 25% der befragten Unternehmen gab es bisher keinen Handlungsbedarf, so die Studie.

Interessant: Einen freiwilligen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gewährten vor 2019 lediglich 23% der Unternehmen. Die Umsetzung des BRSG-Zuschusses hatte zur Folge, dass bei 32% der Unternehmen alle Entgeltumwandlungen – also auch die vor 2019 abgeschlossenen Vereinbarungen – bezuschusst werden. 51% der Unternehmen sind großzügig und bezuschussen auch solche Verträge bzw. Mitarbeiter, bei denen der Arbeitgeber durch die Umwandlung keine Sozialversicherungsbeiträge einspart. Die Zahlung des BRSG-Zuschusses erfolgt überwiegend pauschal mit 15%.



Quelle: Lurse. Grafik zur Voll Darstellung anklicken.

### BRSG-Zuschuss erhöht die Beteiligungsquote der Beschäftigten

Der BRSG-Zuschuss hat dazu geführt, dass sich bei 28% der Unternehmen die Verbreitung der durch Arbeitnehmerbeiträge finanzierten bAV seit dem 1. Januar 2019 erhöht hat. Erreicht wurde dies durch einen Kommunikationsmix und eine Digitalisierung des Beratungsprozesses.

Konkret gefragt, welche Maßnahmen dazu beitragen, die Verbreitung der Entgeltumwandlung zu erhöhen, machten die Unternehmen folgende Angaben:



Quelle: Lurse. Grafik zur Voll Darstellung anklicken.

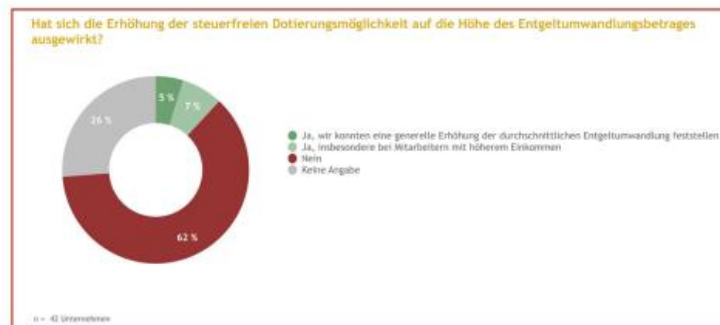
### Verdoppelung der steuerfreien Dotierung hat mäßigen Erfolg

Seit dem 1. Januar 2018 sind Beiträge für Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG-RV) steuerfrei. Das sind 6.624 Euro im Jahr 2020. Vorher waren es 4% der BBG-RV. Sozialversicherungsfrei sind weiterhin bis zu 4% der BBG-RV, also 3.312 Euro im Jahr 2020.

62% der Unternehmen geben an, dass die Erhöhung des Dotierungsvolumens nicht zu einer Erhöhung des Umwandlungsbetrags geführt hat. Damit wird die eher skeptische Einschätzung der Unternehmen [aus der Lurse-Studie zum BRSG im Jahr 2018](#) bestätigt.

Damals hatten die Unternehmen die Erhöhung des steuerfreien Dotierungsvolumens zwar begrüßt, jedoch auch gesagt, dass dies bei den Mitarbeitern eher nicht zu einer Erhöhung der Beiträge führen wird.

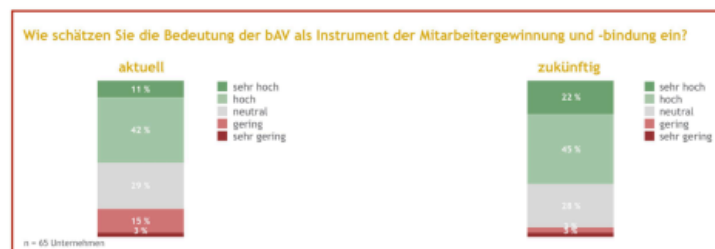
Allerdings: Bei 12% der Unternehmen ist der durchschnittliche Betrag innerhalb der letzten beiden Jahre gestiegen. Dabei verwundert es nicht, dass 7% der Unternehmen dies bei Mitarbeitern mit höherem Einkommen feststellen. Denn bei ihnen steigt die Notwendigkeit und Bedeutung der bAV aufgrund der potenziell höheren Versorgungslücke überproportional.



Quelle: Lurse. Grafik zur Voll Darstellung anklicken.

### Bedeutung der bAV für die Personalpolitik steigt deutlich

Für 53% der Unternehmen ist die bAV aktuell ein wichtiges Instrument für die Mitarbeitergewinnung und -bindung. Mit Blick in die Zukunft sehen das sogar 67% so. Gleichzeitig sinkt der Anteil der Unternehmen, die der bAV zukünftig geringe Bedeutung beimessen, von 18 auf 6%



Quelle: Lurse. Grafik zur Voll Darstellung anklicken.

Damit wird zugleich die Studie „Benefits und Employer Branding“ der Lurse aus dem Jahr 2019 bestätigt. Sie zeigt, dass die Benefits für die Mitarbeiterbindung aktiv genutzt werden. Insgesamt gaben 80% der Unternehmen dieser Studie an, dass die Benefits Teil der Employer Branding-Strategie sind. Mehr als zwei Drittel der Teilnehmer bieten auch eine vom Arbeitgeber finanzierte bAV als Teil ihres Benefit-Paketes an.

#### **Positiver Ausblick für die bAV**

Insgesamt sind die Rahmenbedingungen für den weiteren Ausbau der bAV sehr positiv. Durch die teilweise Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis profitieren die Arbeitnehmer direkt über höhere Vorsorgebeiträge. Neue Ansätze in der Kommunikation, Mitarbeiterberatung und digitalen Administration erhöhen die Akzeptanz bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen. Und nicht zuletzt steigt die Bedeutung der bAV als personalpolitisches Instrument deutlich.



*Miroslaw Staniek, Lurse.*

**Miroslaw Staniek ist Managing Partner bei Lurse.**



**Björn-Schütt-Alpen ist Senior Consultant bei Lurse.**