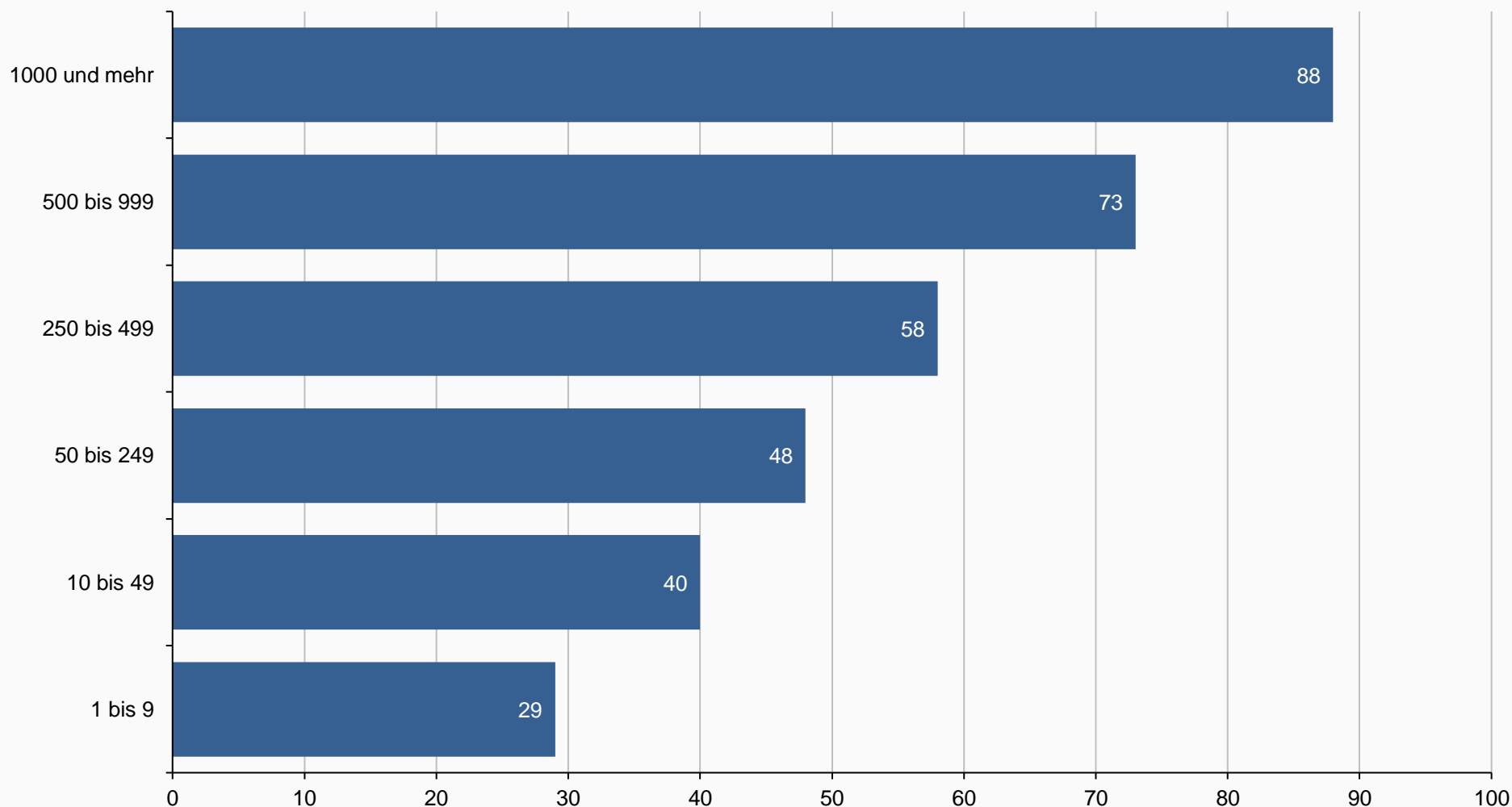


■ Beschäftigte¹⁾ mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebsgröße 2019
in % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft



¹⁾ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne geringfügig Beschäftigte

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): Alterssicherungsbericht 2020

Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebsgröße 2019

Die betriebliche Altersversorgung ist grundsätzlich freiwillig, auch wenn der Gesetzgeber über verschiedene Anreizmechanismen (bspw. Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung, Optionsmodell) dazu anregen will, dass möglichst alle Beschäftigten auch Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung erwerben. Es bleibt aber offen, welche Unternehmen auch tatsächlich entsprechende Vereinbarungen eingehen und wie diese dann ausgestaltet sind. Die Bereitschaft, sich in der betrieblichen Altersversorgung zu engagieren, hängt von einer Reihe von Faktoren ab. Hierzu zählen neben der allgemeinen Situation in der Volkswirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt insbesondere auch die Wirtschaftskraft und das Selbstverständnis eines Unternehmens, die Besonderheiten der Branche (vgl. [Abbildung VIII.62](#)) sowie von der Situation in der Volkswirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt insgesamt.

Die Grafik zeigt, dass die Betriebsgröße einen entscheidenden Einfluss auf den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung hat. In Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten werden 88 % der Beschäftigten erfasst. In Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten hingegen nur 29 %. Dabei ist die Kluft zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe in den letzten vier Jahren in der Tendenz eher größer geworden, weil der Deckungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge vor allem in größeren Unternehmen gesteigert werden konnte. Im Jahr 2015 erwarben in Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigte noch 83 % betriebliche Altersvorsorgeanwartschaften, in Betrieben mit 500 bis 999 Mitarbeiter*innen waren es 65 %. In den kleineren Betrieben hat sich die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge lediglich um einen bzw. zwei Prozentpunkte gesteigert. Hier haben im Jahr 2015 28 % (Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigte) bzw. 38 % (Betriebe mit 10-49 Beschäftigten) betrieblich vorgesorgt.

Verantwortlich für diese erheblichen Unterschiede zwischen den Betrieben unterschiedlicher Größe sind insbesondere zwei Faktoren:

- Großbetriebe und -unternehmen weisen in der Regel eine starke betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung auf. Auf deren Druck und Initiative engagieren sich die Betriebe bei der betrieblichen Altersversorgung. In Klein- und auch Mittelbetrieben finden sich hingegen sehr viel seltener Betriebsräte und Gewerkschaftsmitglieder.
- Großbetriebe und -unternehmen konzentrieren sich vor allem auf gewinnstarke Branchen mit einem hohen Lohnniveau (wie Banken und Versicherungen oder exportorientierte verarbeitende Gewerbe). Klein- und Mittelbetriebe dominieren hingegen in weiten Bereichen des Dienstleistungssektors, in denen Niedriglöhne und instabile Beschäftigungsverhältnisse verbreitet sind.

Da die Entwicklung der Wirtschafts- und Beschäftigtenstruktur in Richtung einer Ausdehnung des kleinbetrieblichen Dienstleistungssektors zielt, gerät der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung auch von daher unter Druck. [Abbildung VIII.64](#) zeigt, dass sich die Anzahl der aktiven Anwartschaften in den letzten Jahren kaum erhöht hat.

Die von der Betriebsgröße abhängige Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung hat auch Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern. Da Frauen zum überwiegenden Teil in Klein- und Mittelbetrieben sowie im Dienstleistungssektor arbeiten, weisen sie deutlich seltener als Männer Ansprüche auf Betriebsrenten auf. Das schlägt sich dann auch in der Einkommenssituation im Alter nieder

Da die betriebliche Altersversorgung (mit wenigen Ausnahmen hinsichtlich tarifvertraglicher Regelungen) freiwillig erfolgt und die Unternehmen die Art der Versorgung selbst bestimmen können, ergeben sich dabei unterschiedliche Ausgestaltungsmöglichkeiten, so hinsichtlich der erfassten Beschäftigten, der abgedeckten Risiken, der Rentenberechnung und -anpassung, der Durchführungswege und der Finanzierung. Seit Einführung der Entgeltumwandlung haben allerdings alle Beschäftigten, soweit dies der Tarifvertrag zulässt, einen individuellen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung in Form der Entgeltumwandlung.

Auch für die Entgeltumwandlung ist allerdings festzuhalten, dass die Verbreitung mit der Betriebsgröße schwankt. So lag laut Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2018 der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Entgeltumwandlung in Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten bei etwa 30 % und in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten bei etwa 11 %. Die betriebliche Altersversorgung wird somit in kleinen Unternehmen stärker durch die Beschäftigten, in größeren Betrieben stärker durch die Arbeitgeber (mit)finanziert. Weitere Merkmale hängen mit dem Anteil der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung zusammen. So nutzen Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen oder bei Arbeitgebern ohne Tarifbindung seltener eine Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersvorsorge.

Entgeltumwandlung

Auf Entgeltumwandlung gibt es prinzipiell einen Rechtsanspruch. Eine Entgeltumwandlung liegt dann vor, wenn der*die Arbeitnehmer*in die Beiträge, die der Arbeitgeber einzahlt, selbst durch (Bar)Lohnverzicht finanziert. Dabei werden Beiträge bis zu 8 % des Entgeltes steuerfrei und bis zu 4 % des Entgeltes sozialabgabenfrei gestellt – jedoch maximal für Entgelte bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West). Dies gilt für die meisten Durchführungswege (vgl. [Abbildung VIII.64](#)). Eine Ausnahme bilden die Durchführungswege „Unterstützungskasse“ und „Direktzusage“, bei denen die Beiträge unbegrenzt steuerfrei sind. Die Sozialabgabebefreiung greift aber auch hier nur bis zu 4 % des Lohnes.

Umgewandelt wird also ein Teil des Bruttoentgelts. Da die Beitragsbemessungsgrenze dynamisiert ist, d.h. jährlich an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst wird, erhöht sich im Laufe der Jahre dementsprechend auch der maximale Betrag der steuer- und beitragsfreien Entgeltumwandlung. Die Entgeltumwandlung ist für die Arbeitnehmer durchaus attraktiv, da sich das steuer- und sozialversicherungspflichtige Einkommen des Arbeitnehmers mindert und weniger Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

Für neu abgeschlossene Verträge gilt bereits ab dem Jahr 2019, dass der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge, die er durch die Entgeltumwandlung seines*r Arbeitnehmers*in einspart, in pauschalierter Form in Höhe von 15 % an den*die Arbeitnehmer*in bzw. die Versorgungseinrichtung weitergeben muss. Ab dem Jahr 2022 gilt dies auch für vor 2019 abgeschlossene Verträge im Bestand.

Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung unterliegt einem Tarifvorbehalt. Tarifgebundene Arbeitnehmer*innen können eine Entgeltumwandlung aus Tariflohnbestandteilen nur vornehmen, wenn der Tarifvertrag das zulässt. Die Tarifparteien schließen entweder einen entsprechenden Tarifvertrag ab, der die Entgeltumwandlung regelt, oder sie vereinbaren eine entsprechende Öffnungsklausel. Dabei besteht die Möglichkeit, die Entgeltumwandlung mit speziellen Regelungen hinsichtlich des Durchführungsweges der betrieblichen Altersversorgung zu verbinden.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber als Durchführungsweg die Pensionskasse oder den Pensionsfonds vorgeben. Bietet er keinen dieser beiden Durchführungswege an, kann der*die Arbeitnehmer*in die Durchführung über eine Direktversicherung verlangen.

Methodische Hinweise

Die Daten entstammen einer Arbeitgeberbefragung der KANTAR GmbH (ehemals TNS Infratest Sozialforschung) und sind im Alterssicherungsbericht 2020 der Bundesregierung veröffentlicht worden.