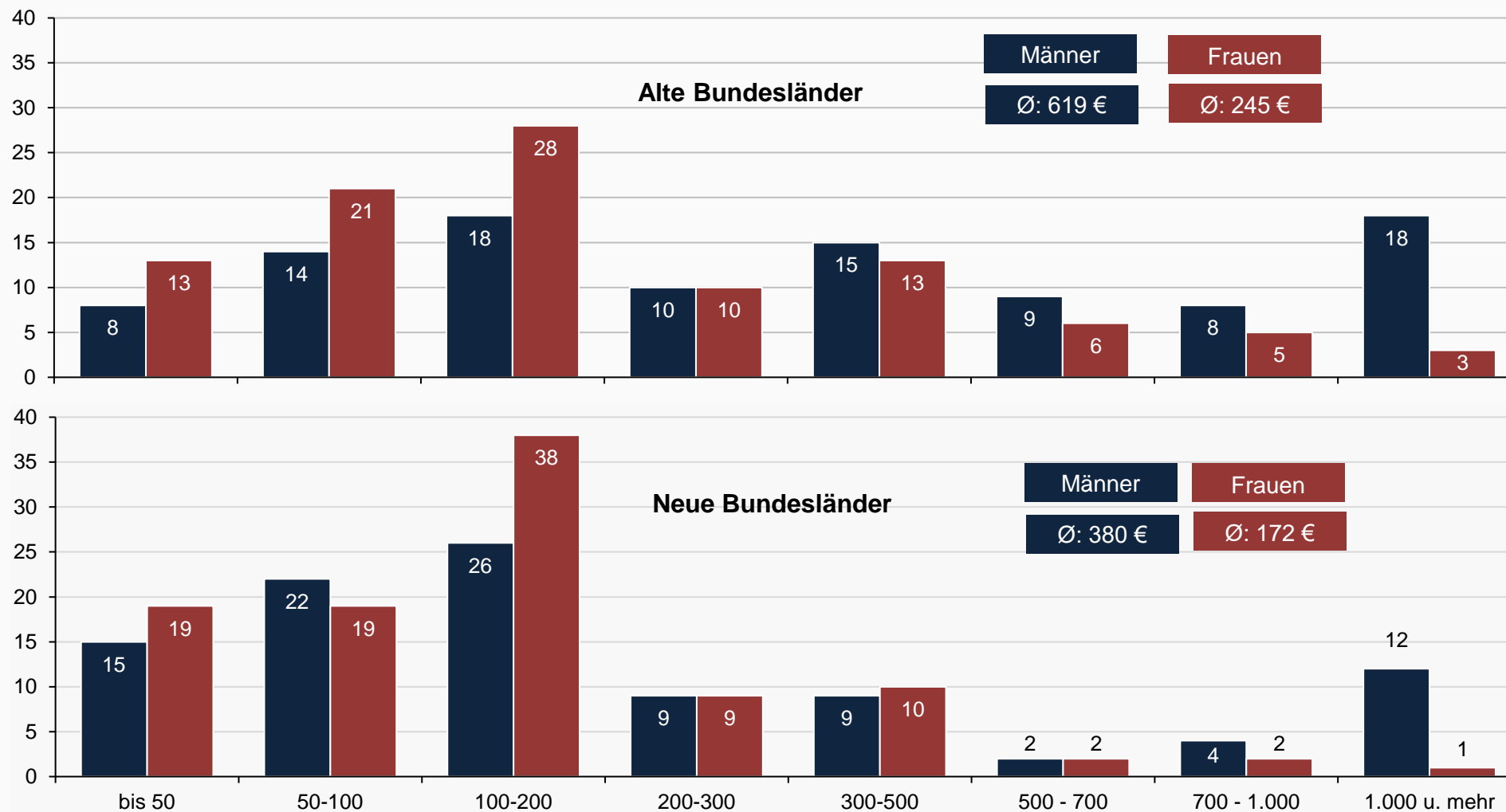


Schichtung der Höhe der Betriebsrenten 2019

Nettobeträge, in der Privatwirtschaft, alte und neue Bundesländer in %



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), Alterssicherungsbericht

Schichtung der Höhe der Betriebsrenten 2019

Im Jahr 2019 lagen die durchschnittlichen Netto-Betriebsrenten der 60-Jährigen in Westdeutschland bei 619 Euro (Männer) bzw. 245 Euro (Frauen) und im Osten Deutschlands bei 380 Euro (Männer) bzw. 172 Euro (Frauen). Diese Durchschnittswerte haben aber nur wenig Aussagekraft. Denn wenn die Streuung der Zahlbeträge betrachtet wird, zeigt sich, dass der weit überwiegende Teil der Nettorenten deutlich unterhalb dieser Mittelwerte liegt. Auffällig sind dabei die großen Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern sowie zwischen Männern und Frauen:

- In den alten Bundesländern erhalten 40 % der Männer eine Betriebsrente von bis zu 200 Euro im Monat. Die Frauenrenten liegen zu 62 % unter der Grenze von 200 Euro. In die Gruppe von weniger als 300 Euro fallen 50 % der Männer und 72 % der Frauen.
- In den neuen Bundesländern beziehen 63 % der Männer und 76 % der Frauen eine Betriebsrente von weniger als 200 Euro bzw. 72 % (Männer) und 85 % (Frauen) von weniger als 300 Euro.

Hohe Zahlbeträge (über 500 Euro) finden sich bei den Frauen nur selten. Bei den Männern in den alten Bundesländern sieht es etwas anders aus: Immerhin 18 % beziehen eine Betriebsrente in Höhe von 1.000 Euro und mehr sowie 35 % eine Betriebsrente von 500 Euro und mehr. Hier dürfte es sich überwiegend um hoch qualifizierte und gut bezahlte Angestellte handeln, deren Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt und deren Arbeitsverträge gute Betriebsrentenregelungen beinhalten.

Bei den ausgewiesenen Beträgen handelt es sich um Nettogrößen. Berücksichtigt sind demnach der volle Beitragssatz zur Krankenversicherung von derzeit 15,5 %, hinzu kommen die vollen Beiträge zur Pflegeversicherung von 2,35 % (für Kinderlose). Dies entspricht einer Minderung der Bruttobeträge um rund 17,9 % (oberhalb eines Geringfügigkeitsbetrags von etwa 165 Euro im Jahr 2021). Noch nicht berücksichtigt ist hierbei, dass betriebliche wie auch gesetzliche Renten im zunehmenden Maße der (nachgelagerten) Besteuerung unterliegen.

Aussagen über die zukünftige Höhe der Betriebsrenten lassen sich aus diesen Daten nicht ermitteln (vgl. weiter unten). Nicht enthalten sind in den ausgewiesenen Beträgen die Leistungen der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst.

Betrachtet man die Bevölkerung ab 65 Jahren, so bezogen etwa 41 % der Männer und lediglich 12 % der Frauen, die vormals Arbeitnehmer*innen waren, in Westdeutschland Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe waren es jedoch nur 28 % der Männer und 9 % der Frauen. Weitere 11 % (Männer) bzw. 13 % (Frauen) aller ab 65-Jährigen erhielten Renten aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (vgl. [Abbildung VIII.55a](#)). Im Unterschied dazu ist die betriebliche Altersvorsorge im Osten Deutschlands äußerst schwach ausgeprägt: nur 9 % der Männer und 4 % der Frauen ab 65 Jahren, die vormals Arbeitnehmer*innen waren, bezogen im Jahr 2019 Leistungen aus diesem System. Bezogen auf alle Personen der Altersgruppe waren es 7 % der Männer und 3 % der Frauen. Die

Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes erreichte immerhin 10 % der Männer und 14 % Frauen ab 65 Jahren in Ostdeutschland (vgl. [Abbildung VIII.55b](#)).

Hintergrund: Aktueller Verbreitungsgrad von Betriebsrenten und zu erwartende Rentenhöhe

Durch die Alterssicherungsreformen der vergangenen Dekade kann das Ziel der Lebensstandardsicherung zukünftig nur von Personen erreicht werden, die nicht nur gesetzlich, sondern auch betrieblich (und privat) für das Rentenalter vorsorgen. Aufgrund der Absenkung des Rentenniveaus ist die Rentenversicherung dazu allein nicht mehr in der Lage. Durch die Förderung der betrieblichen Altersversorgung, so insbesondere durch die beitrags- und steuerfreie Entgeltumwandlung, soll dazu beigetragen werden, dass möglichst viele Arbeitnehmer*innen einen Anspruch auf eine Betriebsrente erwerben.

Zu fragen ist deshalb zum einen, wie sich der Verbreitungsgrad von Betriebsrenten(anwartschaften) in den letzten Jahren entwickelt hat (vgl. [Abbildung VIII.64](#)). Das Ergebnis ist – zumindest auf den ersten Blick – positiv, denn die Zahl der aktiv Versicherten mit Anwartschaften auf eine betriebliche Altersvorsorge hat zwischen 2001 und 2011 zunächst stark zugenommen, stagniert seitdem allerdings. Dennoch erwerben aktuell etwa 54 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bAV-Anwartschaften (vgl. [Abbildung VIII.82](#)). Allerdings ist die Verbreitung der BAV nicht nur lückenhaft, sondern gleich in mehrfacher Hinsicht selektiv: Beschäftigte in großen Betrieben (vgl. [Abbildung VIII.60](#)) und bestimmten Wirtschaftszweigen (wie die Kredit- und Versicherungswirtschaft, das verarbeitende Gewerbe oder Bergbau/Steine/Erde/Energie) erwerben deutlich häufiger betriebliche Rentenanwartschaften (vgl. [Abbildung VIII.62](#)) als Personen, die in kleinen Unternehmen und der Dienstleistungsbranche oder dem Gastgewerbe tätig sind. Aus diesen Gründen erwerben Frauen im System der betrieblichen Altersvorsorge nach wie vor deutlich weniger Anwartschaften als Männer.

Um die Relevanz der Betriebsrenten beurteilen zu können, ist aber nicht nur ihr Verbreitungsgrad, sondern vor allem auch die Höhe der zu erwartenden Leistungen von Interesse. Aussagen über die zukünftige Höhe der Betriebsrenten lassen sich aus den Zahlbeträgen des Jahres 2019 nicht ermitteln. Denn es bleibt zu berücksichtigen, dass die aktuell gezahlten, im Schnitt niedrigen Betriebsrenten noch auf den „guten“ Vereinbarungen der zurückliegenden Jahre und Jahrzehnten beruhen. So wurden bis etwa zur Jahrtausendwende Betriebsrenten weit überwiegend allein durch die Arbeitgeber finanziert (vgl. [Abbildung VIII.63](#)), waren als reine Leistungszusagen ausgestaltet und wurden als Direktzusagen oder durch Unterstützungskassen durchgeführt. Diese Merkmale, die eher für höhere Betriebsrenten sprechen, haben spätestens seit der Einführung der Entgeltumwandlung und des Paradigmenwechsels in der Alterssicherungspolitik keine Gültigkeit mehr.

Die Leistungshöhe der zukünftigen Betriebsrenten hängt von einer Fülle von Faktoren ab, insbesondere von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Höhe der Beiträge, der Art der Zusage und - ganz entscheidend - von den Anlageformen und der Entwicklung des Kapitalmarktes. Viel deutet darauf hin, dass die Leistungen auch in Zukunft mehrheitlich sehr niedrig ausfallen werden. Allein die anhaltende Niedrigzinsphase drückt die

Renditen immer weiter nach unten. Zu erwarten ist zudem, dass die Betriebsrenten auch zukünftig lediglich das Risiko des sog. „langen Lebens“ absichern, aber nicht die Risiken der Erwerbsminderung und des Tods des Ehepartners. Schließlich bleibt offen, ob und in welchem Maße die Betriebsrenten im Verlauf des Rentenbezugs an die allgemeine Einkommens- und Preisentwicklung angepasst werden.

Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

Siehe die Kommentierung zu [Abbildung VIII.64](#).

Methodische Hinweise

Die Daten beruhen auf der repräsentativen Untersuchung „Alterssicherung in Deutschland“ 2019, die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt wird.