

Leistungshöhe der Betriebsrenten: Niedrige Zahlbeträge reichen zur Lebensstandardsicherung (perspektivisch) nicht



Schichtung der Höhe der Betriebsrenten 2015
 Nettobeträge, in der Privatwirtschaft, alte und neue Bundesländer in %



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017), Alterssicherung in Deutschland 2015 (Tabellenanhang)



Betriebsrenten: Unverändert sehr niedrig

Schichtung der Nettobeträge der Betriebsrenten in der Privatwirtschaft, alte Bundesländer 2015 und 2019

Kurz gefasst:

- Arbeitnehmer*innen in der Privatwirtschaft, die am Ende ihres Berufslebens eine betriebliche Altersrente erhalten, können keinesfalls mit hohen Beträgen rechnen. In der Regel handelt es sich lediglich um eine begrenzte Aufstockung der gesetzlichen Rente, nicht aber – wie es mit der 3-Säulen-Strategie angestrebt wird – um einen Ausgleich der Versorgungslücke, die durch das Absinken des Rentenniveaus entstanden ist und weiter entsteht.
- Betrachtet man die Situation in den alten Bundesländern im Jahr 2019, so lassen sich die Betriebsrenten vor allem Frauen nur als kleines „Zubrot“ bezeichnen: Ein Drittel liegt unter 100 Euro im Monat und nahezu drei Viertel (72 Prozent) liegen unterhalb von 300 Euro.
- Bei den Männern sieht die Lage nur etwas besser aus: 50 Prozent müssen mit einer betrieblichen Rente von weniger als 300 Euro auskommen. Auf der anderen Seite erhalten 18 Prozent der Männer (aber nur 3 Prozent der Frauen) eine Betriebsrente von mehr als 1.000 Euro. Diese Gruppe dürfte sich im Wesentlichen aus den gut verdienenden (leitenden) Angestellten mit einem Gehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zusammensetzen, die in ihren Arbeitsverträgen gute Vereinbarungen zur betrieblichen Altersvorsorge getroffen haben.
- Vergleicht man die Schichtung der Betriebsrenten im Jahr 2019 mit der im Jahr 2015 (vgl. auch die methodischen Hinweise), so zeigt sich kaum eine Veränderung – obgleich die Betriebsrenten durch die beitrags- und steuerfreie Entgeltumwandlung stark gefördert werden.
- Die Daten über die Schichtung der Betriebsrenten lassen nicht erkennen, wie groß der Anteil der älteren Bevölkerung ist, der überhaupt eine Betriebsrente aus der Privatwirtschaft erhält. Dies waren im Jahr 2019 (in den alten Ländern) lediglich 28 Prozent der Männer und 9 Prozent der Frauen. Betriebsrenten sind auch wegen dieses geringen Verbreitungsgrads ungeeignet, die in der Rentenversicherung aufklaffenden Versorgungslücken zu schließen.
- Im Ergebnis führt die Verteilungsstruktur der Betriebsrenten nicht etwa zu einer Korrektur der durch die Leistungsprinzipien in der GRV bedingten Einkommensunterschiede im Alter. Begünstigt werden vor allem solche Beschäftigten, die ohnehin höhere Ansprüche aus der GRV realisieren können.
- Ob es in näherer Zukunft zu Verbesserungen hinsichtlich Höhe und Verbreitung von Betriebsrenten kommt, bleibt zweifelhaft. Zwar ist die Verbreitung der aktiven Anwartschaften auf eine (zukünftige) Betriebsrente mit knapp 50 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (2019, Männer und Frauen) deutlich höher als bei den laufenden Betriebsrenten. Eine Ausweitung auf die andere Hälfte der Beschäftigten ist jedoch nicht in Sicht. Vielmehr zeigt sich seit etwa 2015 eine rückläufige Entwicklung.

Hintergrund

Aufgaben, Strukturen und Entwicklungstrends von Betriebsrenten

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) hatte traditioneller Weise die Aufgabe, die Leistungen der Rentenversicherung aufzustocken. Diese Ergänzungsfunktion war bis zur Rentenreform von 2001 vor allem in personalpolitische Strategien eingebunden und entweder einzelbetrieblich oder in Form von Tarif- oder Betriebsvereinbarungen geregelt. Seitdem haben sich Funktion und Sicherungsziel der betrieblichen Altersvorsorge jedoch gravierend verändert: Die Leistungen sollen gemeinsam mit der privaten Vorsorge einen Ausgleich für die im Niveau abgesenkten Renten darstellen und Versorgungslücken abdecken. Damit hat die betriebliche Altersvorsorge einen expliziten sozialpolitischen Auftrag erhalten und ist seitdem fester Bestandteil der öffentlichen Alterssicherungspolitik. Um einen möglichst großen Verbreitungsgrad zu erreichen, erfolgt eine staatliche Förderung der zweiten und dritten Schicht der Alterssicherung – durch Entlastungen bei den Steuer- und Beitragsabzügen oder durch Zulagen.

Trotz der elementaren Bedeutung der bAV für die Alterssicherungspolitik im Allgemeinen und die Lebensstandardsicherung im Besonderen beruht die betriebliche Altersvorsorge auf dem Grundsatz der Freiwilligkeit: Es ist die Entscheidung eines Unternehmens, ob den Mitarbeiter*innen eine betriebliche Altersversorgung zugesagt wird. Aber die Beschäftigten haben gegenüber dem Unternehmen das grundsätzliche Recht auf den Aufbau einer Betriebsrente, soweit sie die Finanzierung durch eine Entgeltumwandlung (siehe unten) selbst übernehmen. Die Entscheidung darüber, welcher Durchführungsweg bzw. welches Vorsorgeprodukt genau bespart wird, liegt aber wiederum bei den Betrieben. Sie wählen aus der Vielzahl der auf dem Kapitalmarkt angebotenen Möglichkeiten für ihre Beschäftigten eine Vorsorgeform aus. Im Gegensatz zur privaten Altersvorsorge (so genannter „Riester-Rente“), bei der sich jeder selber informieren und auf dem Kapitalmarkt eine persönliche Wahl treffen muss, ist die bAV jedoch in ein betriebliches Umfeld eingebunden. Häufig werden Vereinbarungen in Tarifverträgen festgehalten, von Betriebsräten mit geplant und die wesentlichen Informationen unter den Beschäftigten verbreitet, oder durch Gewerkschaften und/oder Arbeitgeberverbände mit vorangetrieben. Gleichzeitig ist die bAV in ein komplexes Geflecht von staatlichen Förderungen sowie steuer- und sozialrechtlicher Regelungen eingebunden, so dass es insgesamt schwierig ist, die Rentenerwartungen für die gesamte Gruppe der betrieblich Altersversicherten einzuschätzen.

Das liegt auch daran, dass die privatrechtliche Grundlage der betrieblichen Altersvorsorge dazu führt, dass nicht von „der“ Betriebsrente gesprochen werden kann. Im Unterschied zur gesetzlichen Rentenversicherung, bei der das Leistungs- und Finanzierungsrecht exakt festgelegt sind, ergeben sich vielfältige Ausgestaltungsformen. Dies betrifft nicht nur die Frage, welche Beschäftigten in welchen Betrieben und Branchen Ansprüche erwerben, sondern auch die Art der abgedeckten Risiken (Alter, Erwerbsminderung, Tod), die Anspruchsvoraussetzungen sowie die Höhe der Rente und das Verfahren ihrer Berechnung bzw. Anpassung in der Auszahlungsphase. Schließlich gibt es verschiedene Durchführungswege, d. h. Organisationsformen der betrieblichen Altersvorsorge (siehe unten), die wiederum mit je spezifischen steuer- und beitragsrechtlichen Vorschriften verbunden sind. Diese Vielgestaltigkeit zeigt sich auch darin, dass auch kollektivvertragliche Regelungen in Form von Be-

triebsvereinbarungen oder Tarifverträgen, die die bAV nicht nur für einzelne Betriebe, sondern auch für einzelne Branchen und Beschäftigungsbereiche regeln – hinsichtlich u.a. des Kreises der Anspruchsberechtigten, der Leistungsbedingungen sowie der Art der Finanzierung stark variieren. Solche umfassenden Tarifverträge finden sich für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst (Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst) und in der Bauwirtschaft (Zusatzversorgungskasse des Versorgungswerks SOKA-Bau).

Dementsprechend schwierig ist es aber auch, einen Überblick über die Lage der bAV zu erhalten. Die Informationen über die Höhe der Betriebsrenten und über den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung sind begrenzt und wenig aktuell. Im Unterschied zur gesetzlichen Rentenversicherung gibt es bei den Betriebsrenten keine prozessproduzierten Daten. Auch fehlt bislang ein Meldeverfahren, das die Unternehmen verpflichtet, den statistischen Ämtern laufend Angaben über den Verbreitungsgrad von Betriebsrenten, die Höhe der Anwartschaften und die Höhe der Renten im Leistungsfall zu übermitteln. Insofern können Daten nur über (repräsentative) Befragungen erhoben werden. Die differenziertesten Befunde liefern Sondererhebungen, so vor allem die Studien Alterssicherung in Deutschland (ASID) sowie die Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung. Zu unterscheiden sind zwei Perspektiven: Während die ASID Daten zur Höhe und Verbreitung der gegenwärtig ausgezahlten Betriebsrenten liefert, zeigt die Trägerbefragung die Situation derjenigen auf, die noch keine bAV-Renten beziehen sondern derzeit aktiv versichert sind. In beiden Fällen wurden im ersten Halbjahr 2021 die aktuellsten Daten (Stand 2019) vorgelegt.

Nach den Befunden der ASID lässt sich feststellen, wie die Situation der betrieblichen Altersvorsorge der derzeitigen Rentner*innen ausfällt. Auch wenn die Renten aus der Gesetzlichen Rentenversicherung nach wie vor den größten Stellenwert haben, so spielen auch betriebliche Renten im Einkommensmix des Ruhestands eine Rolle. Das gilt zumindest für die westdeutschen Bundesländer, in denen 28 Prozent der Männer und 9 Prozent der Frauen in der Privatwirtschaft eine Betriebsrente beziehen (vgl. [Abbildung VIII55a](#)). In den ostdeutschen Bundesländern hingegen beruht das Renteneinkommen nach wie vor fast ausschließlich auf den Zahlungen aus dem gesetzlichen Rentensystem. Nur 7 Prozent der Männer und 3 Prozent der Frauen in der Privatwirtschaft beziehen hier überhaupt eine betriebliche Rente (vgl. [Abbildung VIII55b](#)).

Rentenhöhe

Die durchschnittliche Höhe der Netto-Betriebsrenten lag im Jahr 2019 im gesamten Bundesgebiet bei 620 Euro (Männer) bzw. 238 Euro (Frauen). Beim genaueren Hinsehen zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede nicht nur zwischen den Landesteilen. In Westdeutschland beträgt die durchschnittliche Höhe der bAV-Leistungen 635 Euro (Männer) bzw. 244 Euro (Frauen). In Ostdeutschland hingegen liegt der Durchschnittswert der aktuell gezahlten Betriebsrenten bei 389 Euro (Männer) bzw. 172 Euro (Frauen).

Allerdings haben reine Durchschnittswerte eine begrenzte Aussagekraft. Betrachtet man die Schichtung der Betriebsrenten dann fällt auf, dass die Betriebsrenten für den größten Teil der Männer und den weit überwiegenden Teil der Frauen nur sehr niedrig ausfallen. In den westdeutschen Bundesländern (siehe Abbildung) erhielten im Jahr 2019 die Hälfte der Männer (50 Prozent) und knapp drei Viertel (72 Prozent) der Frauen weniger als 300 Euro pro Monat. In den ostdeutschen Bundesländern gab es im gleichen Jahr so gut wie keine Betriebsrenten, die höher als 750

Euro liegen (vgl. [Abbildung VIII81](#)). Bei den Männern in Westdeutschland sieht es etwas anders aus: 18 Prozent beziehen eine Betriebsrente in Höhe von 1.000 Euro und mehr sowie 35 Prozent 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 lag und deren Arbeitsverträge gute Betriebsrentenregelungen beinhalteten.

Damit zeigt sich, dass diese Verteilungsstruktur nicht etwa zu einer Korrektur der durch die Leistungsprinzipien in der GRV bedingten Einkommensunterschiede im Alter beiträgt. Die bAV begünstigt vor allem solche Arbeitnehmergruppen, die ohnehin hohe Ansprüche aus der GRV realisieren können.

Vergleicht man die Schichtung der Betriebsrenten im Jahr 2019 mit der im Jahr 2015 (unter Beachtung der methodischen Hinweise), so zeigt sich kaum eine Veränderung – obgleich die Betriebsrenten durch die beitrags- und steuerfreie Entgeltumwandlung stark gefördert werden. Auch ist seitdem infolge der Inflation der Realwert der Renten gesunken.

Verbreitungsgrad

Ob es in näherer Zukunft zu Verbesserungen hinsichtlich Höhe und Verbreitung von Betriebsrenten kommt, bleibt zweifelhaft. Denn auch die neusten Daten zur Verbreitung der bAV insgesamt lassen erkennen, dass sich die Fähigkeit und/oder Bereitschaft zur bAV-Vorsorge unter der Gesamtheit der Beschäftigten bislang nur begrenzt durchgesetzt hat. Der Verbreitungsgrad der bAV (in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst) lag 2019 bei rund 53 Prozent der versicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. [Abbildung VIII81](#)). Da geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Hauptbeschäftigung) nicht erfasst werden, lässt sich davon ausgehen, dass der Verbreitungsgrad bezogen auf alle Arbeitnehmer*innen bei etwa 50 Prozent liegt. Gegenüber 2001 zeigt sich dabei zunächst ein sichtbarer Anstieg, der aber ab 2011 zum Stillstand gekommen ist und seitdem wieder absinkt. Das liegt daran, dass die Zahl der aktiv Versicherten mit Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in den Jahren 2011 bis 2019 von 17,1 Mio. auf 18,2 Mio. kaum angestiegen ist. Zeitgleich hat in diesem Zeitraum Zahl der Erwerbstätigen insgesamt zugenommen (vgl. [Abbildung IV2](#)), so dass der Anteil der aktiv Versicherten mit bAV-Anwartschaften insgesamt zurück geht. Ob das daran liegt, dass im Zuge von neuen Beschäftigungsverhältnissen oder neuen Beschäftigungsformen keine bAV-Verträge abgeschlossen werden, vorher bestehende Verträge nicht mehr bespart werden oder Kohorten mit einem hohen Deckungsgrad an bAV-Anwartschaften aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, lässt sich nicht weiter bestimmen.

Klar ist aber, dass die Verbreitung der bAV in erheblichem Maße mit der Branche (vgl. [Abbildung VIII62](#)) und Betriebsgröße (vgl. [Abbildung VIII60](#)) zusammenhängt. Das hat auch weiterhin starke Auswirkungen auf die Situation von Männern und Frauen: Letztere sind sowohl in den Branchen, in denen die bAV einen besonders hohen Deckungsgrad aufweist, als auch in den (großen) Betrieben deutlich seltener vertreten. Dass es unter ihnen zu einer merklichen Verbesserung der bAV Renten kommt, ist daher derzeit nicht abzusehen.

Kapitalmarktabhängigkeit

Unklar ist aber auch, wie hoch die Betriebsrenten der aktuell Versicherten im Leistungsfall sein werden. Da eine Betriebsrente aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitet ist, lässt sie sich als eine besondere, aufgeschobene Form der Vergütung bezeichnen, für die der Betrieb eine Zusage gibt. Um diese Zusage nicht nur beim Rentenbeginn, sondern über die gesamte Rentenlaufzeit hinweg, das heißt über viele Jahre und Jahrzehnte, garantieren zu können, muss ein entsprechender Kapitalstock vorhanden sein. Die bAV basiert damit zwingend auf bestimmten Formen des Kapitaldeckungsverfahrens. Eine Finanzierung nach dem Umlageverfahren scheidet für Unternehmen in der Privatwirtschaft aus. Eine Ausnahme machen Direktzusagen. Zu unterscheiden ist weiterhin, ob die Betriebsrente auf einer Leistungszusage oder einer Beitragszusage basiert. Bei Leistungszusagen sagt der Arbeitgeber seinem Beschäftigten eine Leistung in einer bestimmten Höhe zu, z.B. die regelmäßige Zahlung einer Rente, deren Höhe in der Regel von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt. Bei einer Beitragszusage besteht hingegen die Verpflichtung der Betriebe darin, regelmäßig Beiträge zum Aufbau eines Altersvorsorgekapitals zu zahlen. Zugesagt wird hier die sich aus der Beitragszahlung ergebende Leistung, deren Höhe aber nicht definiert wird, sondern vom Anlageerfolg abhängt. Die Risiken des Kapitalmarkts tragen bei Leistungszusagen also im Wesentlichen die Betriebe, bei Beitragszusagen im Wesentlichen die Beschäftigten. Die Höhe der zu erwartenden betrieblichen Rente hängt also im Wesentlichen von der Art der jeweiligen, betriebsspezifischen oder tarifvertraglichen Vereinbarung (Leistungs- oder Beitragszusage) und auch vom Anlageerfolg sowie der Entwicklung auf dem Kapitalmarkt ab. Die Zinsraten des Anlagevermögens spielen dementsprechend für betriebliche Renten eine entscheidende Rolle. Dabei gilt grundsätzlich: Je höher der Kapitalmarktzins, desto höher die Bruttorendite.

Zu unterscheiden ist aber stets, ob eine Betriebsrente durch den Arbeitgeber finanziert wird oder durch die Beschäftigten, indem sie dafür Teile ihres Arbeitsentgeltes einsetzen. Auch Mischformen sind möglich. Die Finanzierungsform der betrieblichen Altersvorsorge hat sich seit dem Jahr 2001 stark gewandelt (vgl. [Abbildung VIII63](#)). Heute dominiert eine gemeinsame Finanzierung durch Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen, wobei gemeinsam nicht automatisch paritätisch bedeutet. Wie genau die Zahllast der bAV-Beiträge verteilt ist, lässt sich auf Basis der vorhandenen Daten nicht weiter beziffern.

Perspektiven

Angesichts der immer noch geringen Verbreitung von Betriebsrenten mehren sich die Stimmen und Forderungen, die (in Verbindung mit der privaten Vorsorge) für ein Obligatorium (womöglich mit opt-out Konditionen) eintreten. Die strukturellen Probleme der bAV bleiben aber damit ungelöst: Elemente des Sozialausgleichs (Anrechnung von Zeiten des Bezuges von Kurzarbeitergeld, von Kindererziehungs- und Pflegezeiten, von Zeiten der Arbeitslosigkeit, von Grundrentenzeiten usw.) finden sich nicht. Vor allem aber ist bei reinen Beitragszusagen die zu erwartende Höhe einer Betriebsrente und deren Anpassung nicht kalkulierbar. Die lang andauernde und weltweite Niedrigzinsphase führt aktuell dazu, dass die Renditen von Kapitalanlagen in Anleihen u.ä. kontinuierlich schrumpfen. Die Anlage in weltweiten Aktien/Aktienfonds erscheint angesichts der steilen Aufwärtsentwicklung an den Börsen als verlockend; die Regelung im Betriebsrentenstärkungsgesetz (Sozialpartnermodell) zielen –

ohne Garantien - genau darauf ab. Mit den Chancen sind jedoch auch unwägbar Risiken verbunden, wie die mehrfachen Kursstürze in der Vergangenheit gezeigt haben. Verlässliche Betriebsrenten, die dem Anspruch auf Sicherheit im Alter gerecht werden, lassen sich über diesen Weg nicht erreichen.

Im Ergebnis zeigt sich, dass eine auf Leistungszusagen basierte betriebliche Altersvorsorge sinnvoll ist, um die gesetzliche Rente zu ergänzen, nicht aber um sie (teilweise) zu ersetzen.

Anhang: *Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft*

Bei der Organisation der betrieblichen Altersversorgung können sich die Unternehmen nach den Regelungen des Betriebsrentengesetzes für unterschiedliche Durchführungswege entscheiden, die nicht zuletzt sehr unterschiedliche steuerliche Folgewirkungen für die Betriebe und auch die Beschäftigten haben.

- Bei Direkt- oder Pensionszusagen verpflichtet sich der Arbeitgeber, seinen Mitarbeiter*innen unmittelbar aus dem Betriebsvermögen eine Altersrente zu zahlen.
- Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die die betriebliche Altersversorgung im Auftrag des Arbeitgebers leistet, auf ihre Leistungen aber keinen Rechtsanspruch gewährt. Allerdings bleibt der Arbeitgeber, der die Versorgungszusage gemacht hat, gegenüber seinem*r Arbeitnehmer*in zur Leistung verpflichtet.
- Unter Direktversicherung wird eine private Kapitallebens- oder Leibrentenversicherung verstanden, die das Unternehmen für seine Beschäftigten abschließt. Das Bezugsrecht für die Leistungen aus der Versicherung liegt beim Beschäftigten bzw. seinen*r Hinterbliebenen.
- Pensionskassen sind rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen. Sie beschränken sich auf die betriebliche Altersvorsorge, können von einem Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe getragen werden. Sie können aber auch als überbetriebliche Pensionskassen für einen größeren Kreis von Unternehmen offen sein.
- Pensionsfonds sind rechtlich selbstständige, vom Unternehmen getrennte Versorgungsträger, die als Investmentfonds arbeiten und im Unterschied zu Pensionskassen und Lebensversicherungen bei der Kapitalanlage ein deutlich höheres Anlagerisiko (z.B. durch einen hohen Aktienanteil) eingehen (können).

Diese unterschiedlichen Formen können vom Arbeitgeber allein, von Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in gemeinsam oder alleine von dem*r Arbeitnehmer*in finanziert werden. Seit der Einführung der Entgeltumwandlung gewinnt die allein arbeitnehmerseitige Finanzierung ständig an Gewicht.

Seit dem Jahr 2018 ist zudem das sog. „Sozialpartnermodell“ eingeführt worden. Hierbei können auf tariflicher Grundlage Beitragszusagen gemacht werden, ohne dass damit Mindest- oder Garantieleistungen verbunden sind. Es wird lediglich eine „Zielrente“ bestimmt. Für die Erfüllung der Leistung haften weder der Arbeitgeber noch die Versorgungseinrichtung. Dieses Modell wird bisher kaum genutzt.

Anhang: 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 Prozent 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 beruhen auf den repräsentativen Bevölkerungsbefragungen „Alterssicherung in Deutschland 2019“ (ASID 2019) und ASID 2015, die durch Kantar im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erhoben worden sind. Die Daten setzen sich aus einer aktuellen Erhebung auf Basis einer repräsentativen Adressenstichprobe der Einwohnermeldeämter und einer statistischen Fortschreibung der Daten der ASID 2015 zusammen. Die insgesamt etwa 30.500 Fälle der Stichprobe wurden auf die Gesamtbevölkerung ab 60 Jahren hochgerechnet.

Die Vergleichbarkeit der ASID 2019 mit der vorherigen Version (ASID 2015) ist durch eine Verschiebung/Änderung der erfassten Altersgruppen eingeschränkt. In der ASID 2019 ist erstmals auch die Altersgruppe der 80–84jährigen eingeschlossen. Insgesamt umfasst die ASID 2019 die Altersgruppe der 60–84jährigen, während die ASID 2015 die Situation der 55–80jährigen abbildet. Um Vergleichbarkeit herzustellen, wird in dieser Ausarbeitung jeweils auf die Altersgruppe 65 Jahre und älter Bezug genommen.

Thema des Monats Juni 2021 – Kontakt:

Prof. Dr. Gerhard Bäcker | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | gerhard.baecker@uni-due.de

Dr. Jutta Schmitz-Kießler | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | jutta.schmitz-kießler@uni-due.de

Aufgrund der Corona-Pandemie arbeitet das Team von Sozialpolitik-aktuell.de momentan im Homeoffice und ist nur eingeschränkt telefonisch erreichbar. Wir freuen uns über eine (erste) [Kontaktaufnahme per Email](#). Vielen Dank.