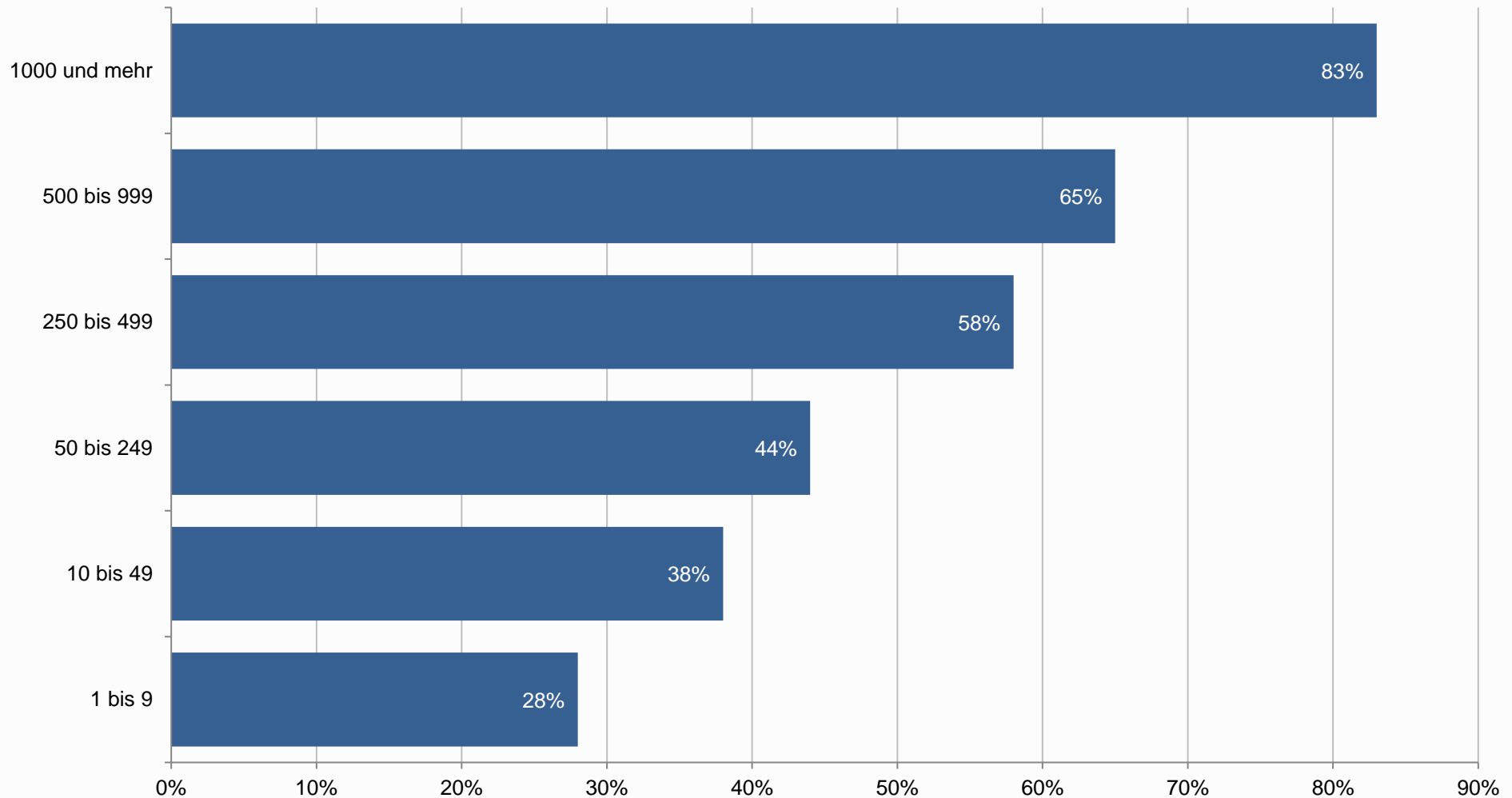


■ **Beschäftigte<sup>1)</sup> mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebsgröße 2015**  
**in % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft**



<sup>1)</sup> Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne geringfügig Beschäftigte

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Alterssicherungsbericht 2016

## Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung in der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße 2015

Solange die betriebliche Altersversorgung eine freiwillige Leistung ist, bleibt offen, welche Unternehmen überhaupt entsprechende Vereinbarungen eingehen und wie diese aussehen. Die Bereitschaft, sich in der betrieblichen Altersversorgung zu engagieren, hängt insbesondere ab von der Größe, der Wirtschaftskraft und dem Selbstverständnis eines Unternehmens, von den Besonderheiten der Branche 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 83 % der Beschäftigten erfasst. In Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hingegen nur 28 %. Verantwortlich für diese erheblichen Unterschiede 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 im exportorientierten verarbeitenden 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 seit 2005 nur noch geringfügig 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.

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. Eine Entgeltumwandlung liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer die Beiträge, die der Arbeitgeber einzahlt, selbst durch (Bar)Lohnverzicht finanziert.

### **Methodische Hinweise**

Die Daten entstammen aus einer Arbeitgeberbefragung der TNS Infratest Sozialforschung und sind im Alterssicherungsbericht 2016 der Bundesregierung veröffentlicht worden.