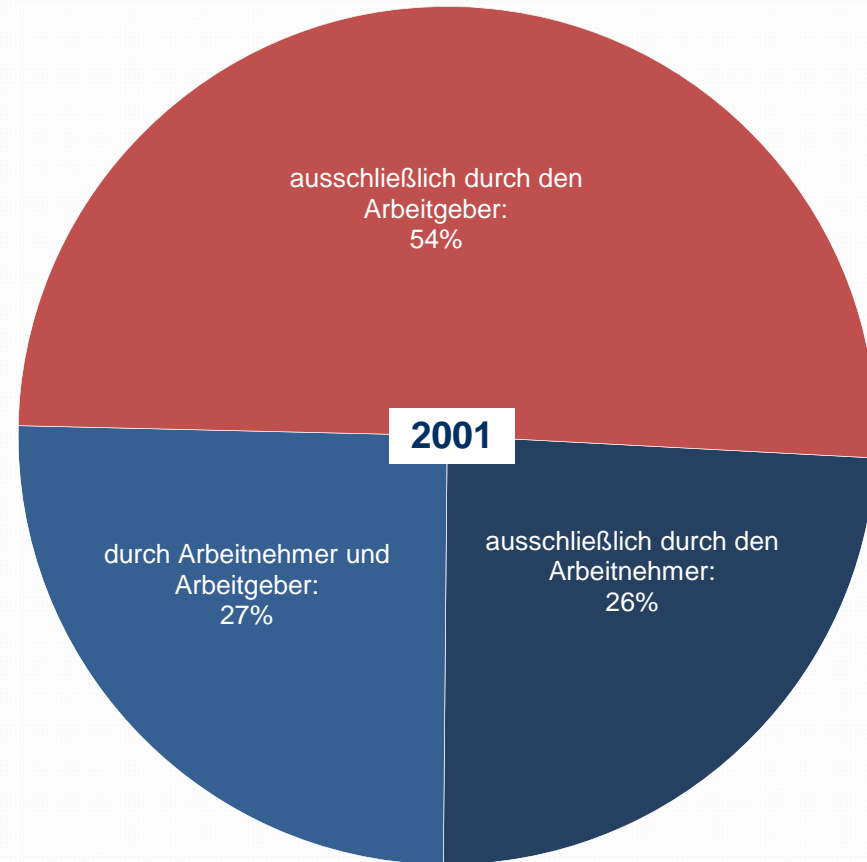
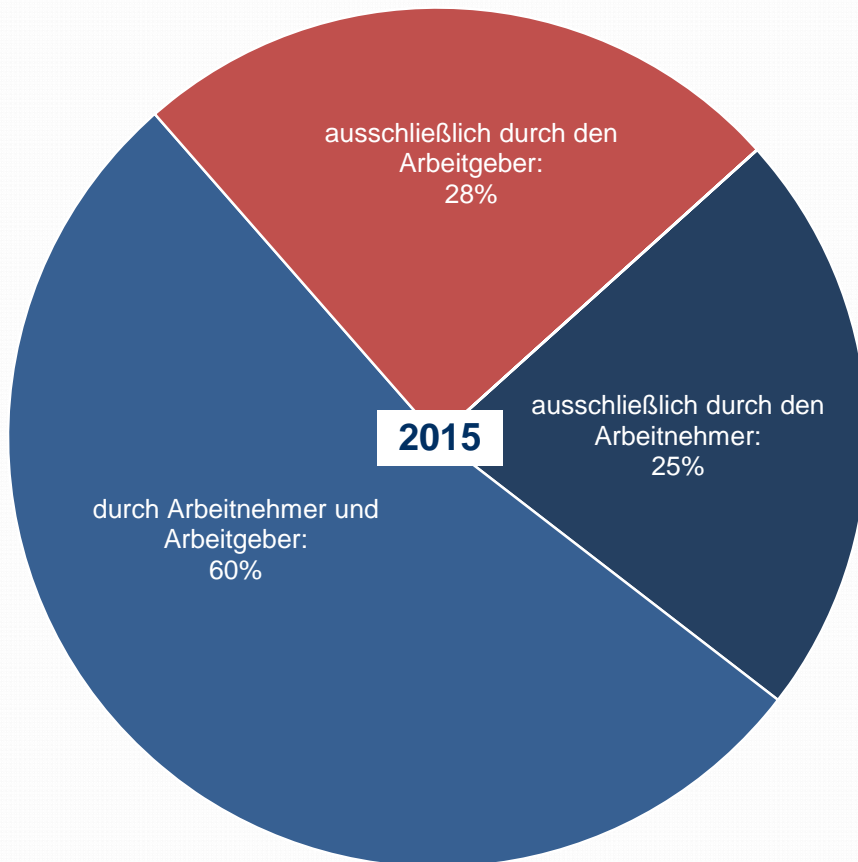


■ **Finanzierungsform der betrieblichen Altersversorgung 2015 und 2001**  
in % der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016), Alterssicherungsbericht;  
Datenquelle: Arbeitgeberbefragung (TNS Infratest)

## **Finanzierungsform der betrieblichen Altersversorgung 2015 und 2001**

Da die betriebliche Altersversorgung eine freiwillige Leistung ist, bleibt offen, welche Unternehmen überhaupt entsprechende Vereinbarungen eingehen, wie diese aussehen und wie sie finanziert werden. Bei der Finanzierung reicht die Bandbreite von der Finanzierung ausschließlich durch den Arbeitgeber bis zu einer Finanzierung ausschließlich durch die Arbeitnehmer. Dazwischen existieren unterschiedliche Konstellationen.

Seit der Rentenreform 2001 beteiligen sich Arbeitnehmer finanziell stärker am Aufbau ihrer betrieblichen Altersversorgung (bAV). So wurde 2015 in Deutschland die bAV in 25 % der Betriebsstätten der Privatwirtschaft die Finanzierung ausschließlich über Entgeltumwandlung finanziert; in 60 % der Betriebsstätten bestanden bAV-Anwartschaften, bei denen Arbeitgeber und -nehmer finanziell zusammen einzahlen. Der Anteil der ausschließlich arbeitgeberfinanzierten bAV lag bei 28 Prozent.

Ende 2001 hatten die Arbeitgeber noch in 54 % der Betriebsstätten die bAV ausschließlich selbst finanziert.

## **Entgeltumwandlung**

Eine Entgeltumwandlung liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer die Beiträge, die der Arbeitgeber einzahlt, selbst durch (Bar)Lohnverzicht finanziert. Der Anspruch auf eine Entgeltumwandlung besteht bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Bis zu diesem Betrag werden Beiträge an Pensionsfonds, Pensionskassen oder Direktversicherungen nicht nur steuer- sondern auch beitragsfrei gestellt. 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.

Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung unterliegt einem Tarifvorbehalt. Tarifgebundene Arbeitnehmer 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. Der Arbeitgeber kann als Durchführungsweg die Pensionskasse oder den Pensionsfonds vorgeben. Bietet er keinen dieser beiden Durchführungsweg an, kann der Arbeitnehmer die Durchführung über eine Direktversicherung verlangen.

## **Methodische Hinweise**

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