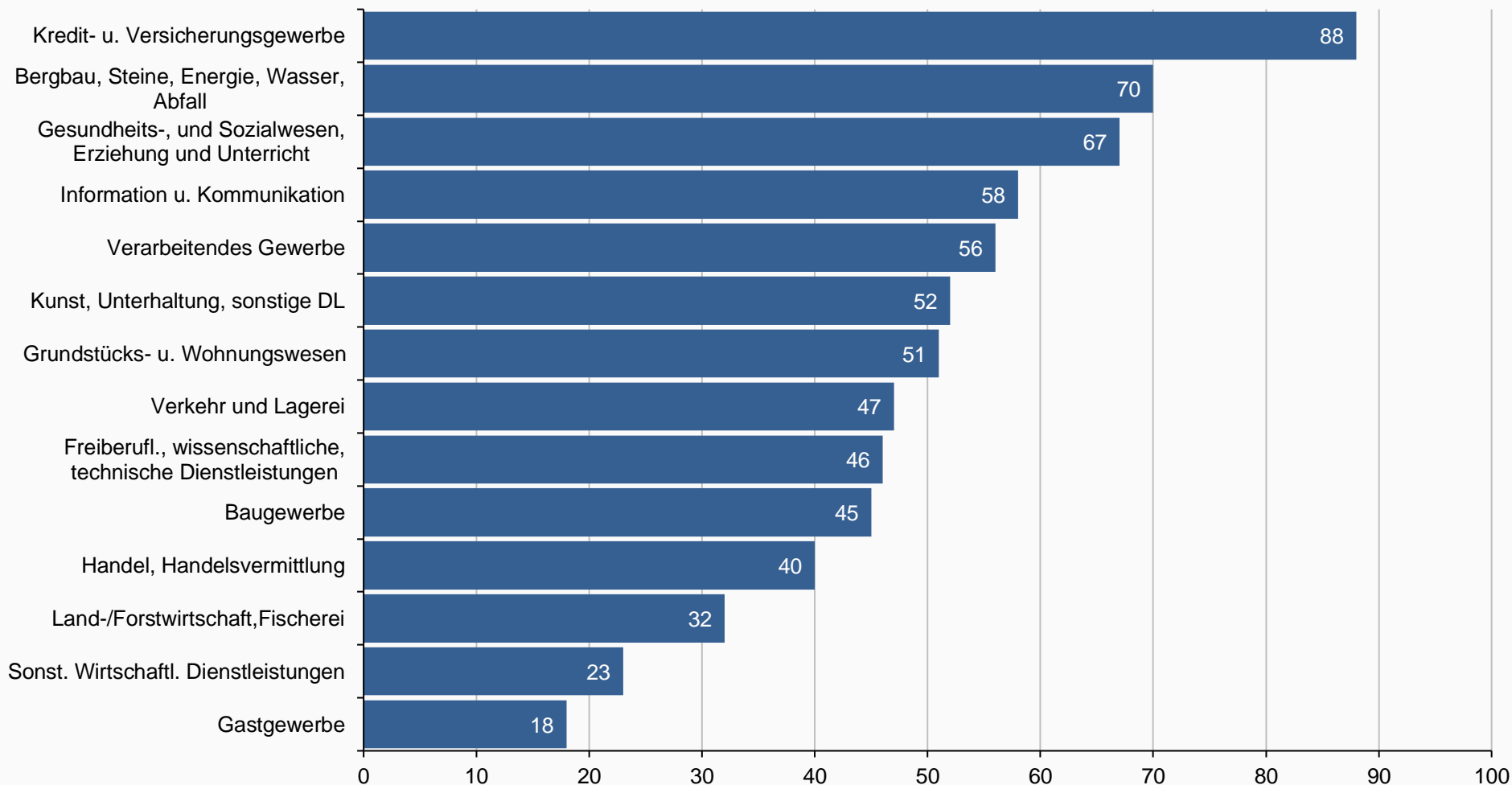


■ **Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Wirtschaftszweigen 2019**
Privatwirtschaft, in % der Beschäftigten¹⁾



¹⁾ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne geringfügige Beschäftigung

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

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Wirtschaftszweigen (Privatwirtschaft) 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 Größe des Betriebs (vgl. [Abbildung VIII.63](#)) und die Besonderheiten der jeweiligen Branche.

Die Grafik zeigt, wie stark sich die Branchenzugehörigkeit auf den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung auswirkt. Während im Kredit- und Versicherungsgewerbe 88 % der Betriebe und bei „Bergbau, Steine, Energie, Wasser, Abfall“ 70 % der Betriebe eine betriebliche Altersversorgung aufweisen, sind es im Handel nur 40 %, bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen nur 23 % und im Gastgewerbe nur 18 %.

Die Dominanz bestimmter Branchen bei der betrieblichen Altersversorgung hat vor allem zwei Gründe:

- In diesen Wirtschaftszweigen überwiegen Großbetriebe und -unternehmen. Diese weisen in der Regel eine starke betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung auf. Auf deren Druck und Initiative engagieren sich die Betriebe bei der betrieblichen Altersversorgung.
- Es handelt sich um gewinnstarke Branchen mit einem hohen Lohnniveau und einer ausgeprägten Exportorientierung.

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 kaum noch erhöht hat. In einigen Wirtschaftszweigen ist der Verbreitungsgrad sogar rückläufig (vgl. [Abbildung VIII.61](#)).

Die von der Branchenzugehörigkeit abhängige Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung hat auch Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern. Da Frauen zum überwiegenden Teil im Dienstleistungssektor arbeiten, weisen sie deutlich seltener als Männer Ansprüche auf Betriebsrenten auf.

Erfasst werden nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Da aber gerade im Handel, im Gastgewerbe und auch im Gesundheitswesen der Anteil der Minijobs an den Beschäftigten besonders hoch liegt, aber Minijobber in aller Regel von den Zusagen ausgeschlossen sind, fällt die Verbreitung von Betriebsrenten(anwartschaften) in diesen Branchen noch sehr viel niedriger aus.

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 sozialabgabefrei 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.