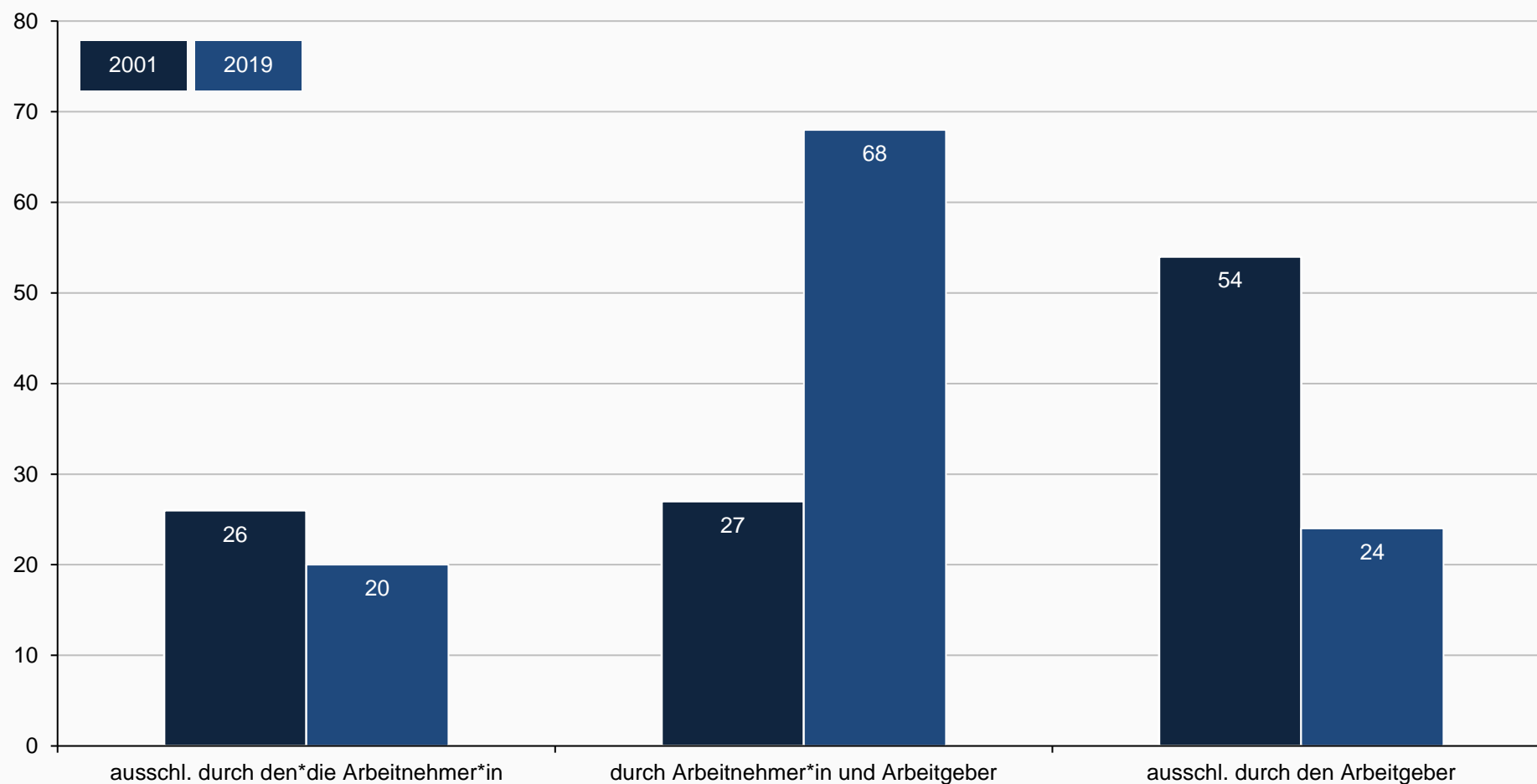


■ **Finanzierungsform der betrieblichen Altersversorgung 2001 und 2019**  
**in % der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Da in Betrieben verschiedene Regelungen gleichzeitig möglich sind, kann es zu Mehrfachnennungen kommen. Die Werte eines Jahres können in der Summe daher mehr als 100 % betragen.

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

## Finanzierungsform der betrieblichen Altersversorgung 2001 und 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. Somit ergeben sich 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.

Bei der Finanzierung reicht die Bandbreite von der Finanzierung ausschließlich durch den Arbeitgeber bis zu einer Finanzierung ausschließlich durch die Arbeitnehmer\*innen. Dazwischen existieren unterschiedliche Konstellationen.

Seit der Rentenreform im Jahr 2001 beteiligen sich Arbeitnehmer\*innen finanziell stärker am Aufbau ihrer betrieblichen Altersversorgung (bAV). So wurde im Jahr 2019 in Deutschland die bAV in 20 % der Betriebsstätten der Privatwirtschaft die Finanzierung ausschließlich über Entgeltumwandlung – also ausschließlich über den\*die Arbeitnehmer\*in finanziert – und in 68 % der Betriebsstätten bestanden bAV-Anwartschaften, bei denen Arbeitgeber und –nehmer\*in finanziell zusammen einzahlen. Der Anteil der ausschließlich arbeitgeberfinanzierten bAV lag bei 24 %.

Ende des Jahres 2001 hatten die Arbeitgeber noch in 54 % der Betriebsstätten die bAV ausschließlich selbst finanziert und in 25 % der Betriebsstätten gab es bAV-Anwartschaften, die ausschließlich von dem\*der Arbeitnehmer\*in finanziert wurde.

Die Verbreitung ist betrieblicher Altersversorgung ist stark von der Betriebsgröße abhängig. In größeren Unternehmen wird häufiger eine betriebliche Altersvorsorge ermöglicht, aber auch Entgeltumwandlung ist weiter verbreitet (vgl. [Abbildung VIII.60](#)).

## 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 % 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.