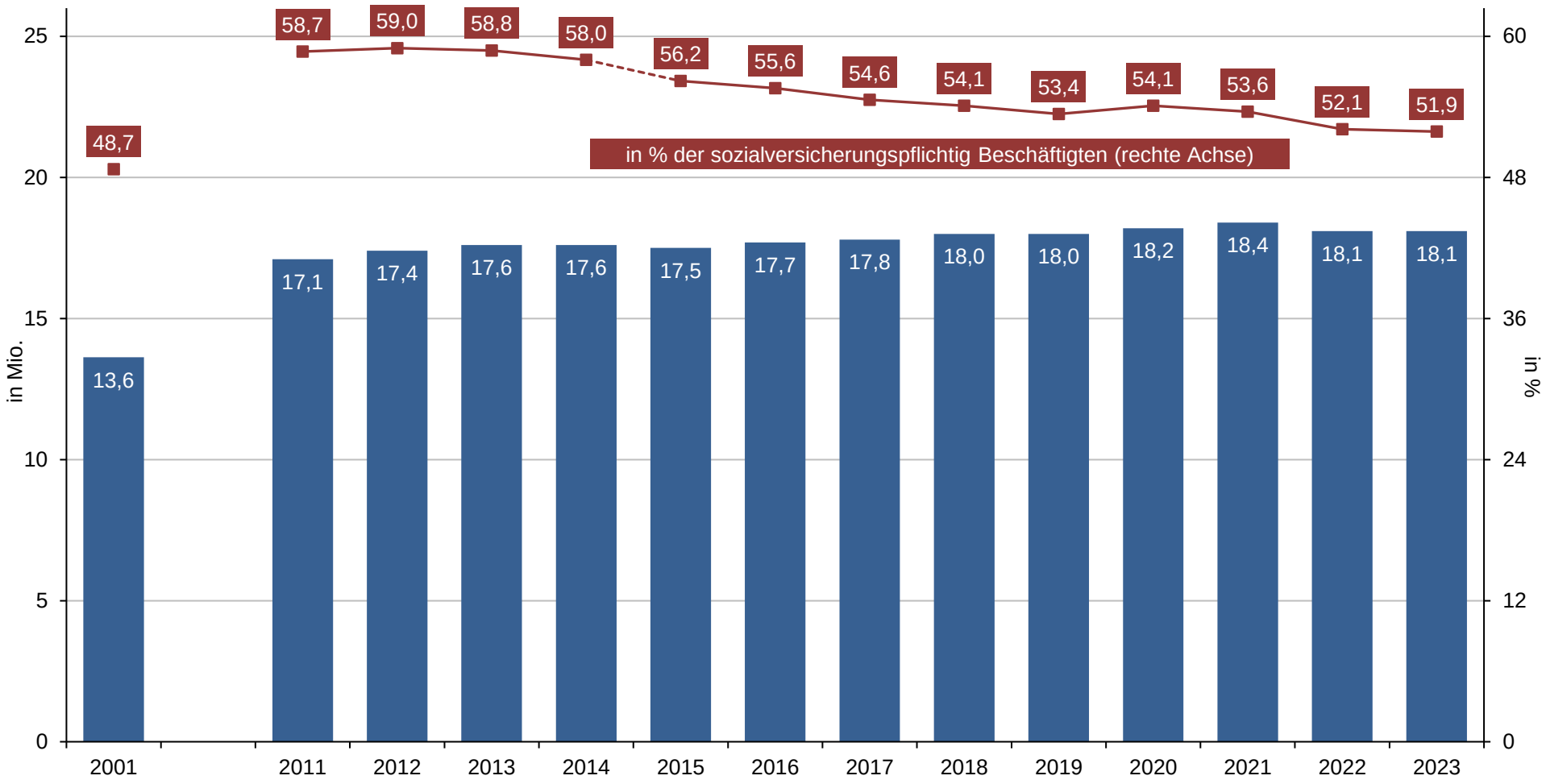
■ Aktiv Versicherte mit Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung[1] 2001 - 2023[2]

in Mio. und in % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ohne Mehrfachanwartschaften



[1] Privatwirtschaft und Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst [2] Jeweils zum Jahresende, Vergleichbarkeit der Werte vor dem Jahr 2015 zu den Werten ab dem Jahr 2015 ist eingeschränkt

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (zuletzt 2024), Alterssicherungsbericht, Daten: Trägerbefragung

Aktiv Versicherte mit Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung 2001 - 2023

18,1 Mio. Arbeitnehmer*innen hatten im Jahr 2023 eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Das entspricht einem Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 51,9 %. Bei der Bewertung dieses Verbreitungsgrads ist zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst zu unterscheiden. Denn die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind per Tarifvertrag zu fast 100% durch die Zusatzversorgung abgesichert. Klammert man diese Gruppe aus, fällt der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge in der Privatwirtschaft deutlich niedriger aus.

Betrachtet man den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung im zeitlichen Verlauf, so ist zwischen 2001 (48,7 %) und 2011 (58,7 %) ein merklicher Anstieg zu verzeichnen. Ursächlich dafür ist die im Jahr 2002 in Kraft getretene Förderung der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere durch die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung. Seit 2011 stagniert die Zahl der Beschäftigten mit einer Anwartschaft aber weitgehend (2011: 17,1 Mio.; 2023: 18,1 Mio.). Da zeitglich die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Besonderen stark zugenommen hat (vgl. Abbildung IV.2), entwickelt sich der Anteil der aktiv Versicherten mit Anwartschaften an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sogar rückläufig – von 58,7 % im Jahr 2011 auf 51,9 % im Jahr 2023.

Der Bereich der Privatwirtschaft weist demnach große Lücken in der Absicherung durch Betriebsrenten auf. Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen (vgl. Abbildung VIII.60) sowie im Dienstleistungssektor (vgl. Abbildung VIII.62) ist die betriebliche Altersversorgung nur gering verbreitet.

Hintergrund

Die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung sind zu einem wichtigen Bestandteil der Altersversorgung insgesamt geworden. Denn die Gesetzliche Rentenversicherung ist aufgrund der Absenkung des Rentenniveaus allein nicht mehr in der Lage, das Ziel der Lebensstandardsicherung im Alter zu erfüllen. Nur durch die Ergänzung der gesetzlichen Rente durch Betriebsrenten und/oder durch Leistungen aus der privaten Vorsorge kann der in der Erwerbsphase erreichte Lebensstandard auch im Alter einigermaßen gehalten werden.

Allerdings bezieht sich die betriebliche Altersversorgung naturgemäß nur auf Beschäftigte. Arbeitslose, Eltern in der Erziehungsphase, pflegende Angehörige, Personen in Ausbildung usw. werden nicht erfasst. Zudem beruht die betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Es ist die Entscheidung der Beschäftigten, der Betriebe sowie der Tarifvertragsparteien, ob, für wen, unter welchen Bedingungen und in welchen Durchführungsformen Angebote zur betrieblichen Altersversorgung gemacht und angenommen werden. Die Finanzierung kann in der Regel allein durch den Arbeitgeber, allein durch die Beschäftigten oder durch beide zusammen erfolgen.

Die betriebliche Altersversorgung wird seit 2002 durch den Staat gefördert: Beiträge, die während des Arbeitslebens in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung eingezahlt werden, sind bis zu einer bestimmten Grenze einkommensteuer- und sozialversicherungsfrei. Hierbei spielt die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung eine entscheidende Rolle (siehe weiter unten).

Aus der Zahl der Beschäftigten mit Anwartschaften, die zu einem Zeitpunkt gemessen wird (so im Jahr 2023) lässt sich nicht entnehmen, wie groß der Anteil der Beschäftigten sein wird, der über die gesamte Beschäftigungszeit hinweg Anwartschaften auf Betriebsrenten erwirbt, beim Übergang in den Ruhestand Renten aus der betrieblichen Altersversorgung erhält und ob dabei auch die Risiken Erwerbsminderung und Hinterbliebenenschaft abgedeckt sind. Noch weniger ist abzuschätzen, wie hoch die Betriebsrenten sein werden und welcher Anpassungsdynamik sie unterliegen, d.h. ob sie regelmäßig an die Einkommens- und Preisentwicklung angepasst werden. Erst eine Erhebung im Zeitverlauf könnte sichtbar machen, seit wie vielen Jahren Anwartschaften bestehen, ob sie bis zum Ende der Erwerbstätigkeit fortgeführt oder ausgebaut werden, und welche Ansprüche letztlich aus der betrieblichen Altersversorgung entstehen (werden). Solange diese Informationen nicht vorliegen, bleibt es zweifelhaft, ob die Betriebsrenten den Rückgang im Rentenniveau tatsächlich werden ausgleichen können.

Um die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu verbessern, sind mit dem 2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetz die Förderbedingungen verändert und verbessert worden. Dazu müssen entsprechende Tarifverträge abgeschlossen werden. Das ist bislang aber noch nicht geschehen.

Entgeltumwandlung

Eine Entgeltumwandlung liegt dann vor, wenn Beschäftigte die Beiträge selber finanzieren und Teile ihres Gehalts, Sonderzahlungen (zum Beispiel Weihnachts- und Urlaubsgeld) oder auch Sachbezüge (z.B. Dienstwagen oder E-Bikes) brutto wie netto in Betriebsrentenanwartschaften umwandeln. Der Arbeitgeber entscheidet über den Durchführungsweg. Auf eine Entgeltumwandlung haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch. 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. 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.

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 insofern weniger

Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Die Arbeitgeber profitieren ebenfalls, da sich die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung entsprechend verringern.

Für neu abgeschlossene Verträge gilt 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.

Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

Siehe die Kommentierung zu Abbildung VIII.64.

Methodische Hinweise

Unter aktiven bAV-Anwartschaften werden die Anwartschaften verstanden, für die im jeweiligen Jahr Beiträge entrichtet bzw. zusätzliche Anwartschaften bzw. Ansprüche erworben wurden. Mehrfachanwartschaften (eine Person hat Anwartschaften in zwei oder mehr Versorgungssystemen/Durchführungswegen) werden bei dieser, auf die Personen bezogenen Auswertung heraus gerechnet. Betrachtet man die Anwartschaften inklusive der Mehrfachanwartschaften bei den unterschiedlichen Durchführungswegen (Direktzusagen/Unterstützungskassen, Direktversicherungen) bzw. Trägern (Pensionskassen, Pensionsfonds), ist deren Zahl höher (zur Berechnung mit Mehrfachanwartschaften vgl. Abbildung VIII.64).

Die Daten entstammen der Arbeitgeber- und Trägerbefragung (BAV 2023) der VERIAN GmbH (vormals KANTAR Infratest Sozialforschung) und sind im Alterssicherungsbericht 2024 der Bundesregierung veröffentlicht worden.