

1929

Discussion Papers

Charakteristika der Entgeltumwandlung: Wer sorgt in welchem Umfang für das Alter vor?

Opinions expressed in this paper are those of the author(s) and do not necessarily reflect views of the institute.

IMPRESSUM

© DIW Berlin, 2021

DIW Berlin
German Institute for Economic Research
Mohrenstr. 58
10117 Berlin

Tel. +49 (30) 897 89-0
Fax +49 (30) 897 89-200
<http://www.diw.de>

ISSN electronic edition 1619-4535

Papers can be downloaded free of charge from the DIW Berlin website:
<http://www.diw.de/discussionpapers>

Discussion Papers of DIW Berlin are indexed in RePEc and SSRN:
<http://ideas.repec.org/s/diw/diwwpp.html>
<http://www.ssrn.com/link/DIW-Berlin-German-Inst-Econ-Res.html>

Charakteristika der Entgeltumwandlung: wer sorgt in welchem Umfang für das Alter vor?¹

Johannes Geyer²

Ralf Himmelreicher³

Abstract: Wir untersuchen erstmals anhand von repräsentativen Daten für die Privatwirtschaft (Verdienststrukturerhebung 2014) Anteile und Höhe von umgewandelten Entgelten nach verschiedenen individuellen und betrieblichen Merkmalen der Beschäftigten in Deutschland. Deskriptive wie multivariate Regressionsanalysen weisen sowohl auf eine selektive Teilnahmebereitschaft zur Umwandlung als auch auf eine mit steigendem Einkommen erhöhte Bereitschaft höhere Entgelte umzuwandeln hin. Große Unterschiede bestehen zwischen Frauen und Männern, zwischen Ost- und Westdeutschland sowie zwischen verschiedenen Branchen. Im Mindestlohn- und Niedriglohnbereich ist Entgeltumwandlung kaum verbreitet, und falls doch, dominieren monatliche Beiträge in Höhe von rund 50 Euro. Vor allem bei Minijobbern kommt Entgeltumwandlung beinahe nicht vor. Und umgekehrt ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am oberen Ende der Einkommensverteilung, die Anteile ihres Arbeitsentgeltes umwandeln, besonders hoch; ihre umgewandelten Beiträge steigen sogar exponentiell. Gerade für gering qualifizierte Beschäftigte im Mindest- und Niedriglohnbereich in typischen Niedriglohnbranchen wird das sinkende Rentenniveau eher selten durch ergänzende Entgeltumwandlung kompensiert. Insbesondere in Ostdeutschland, wo im Vergleich zu Westdeutschland kleinere Betriebe ohne Tarifbindung und mit niedrigeren Arbeitsentgelten häufiger vorkommen, wird Entgeltumwandlung kaum praktiziert, weshalb Defizite in der betrieblichen Altersvorsorge und somit insgesamt niedrigere Alterseinkünfte in Zukunft zu erwarten sind.

JEL: D14, D31, E27

Keywords: Betriebliche Altersvorsorge, Entgeltumwandlung, Einkommensverteilung

¹ Wir danken Florian Blank, Magnus Brosig, Dirk Eckart, Thorsten Heien, Thomas Luh, Ingo Schäfer und Michaela Willert für wichtige Hinweise und kritische Kommentare zu früheren Versionen dieses Papiers. Ein besonderer Dank geht an die Mitarbeitenden des Forschungsdatenzentrums des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg für ihre engagierte und sehr hilfreiche Unterstützung bei der Auswertung der Daten der Verdienststrukturerhebung.

² DIW Berlin, E-Mail: jgeyer@diw.de

³ Institut für Soziologie, Freie Universität Berlin und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), E-Mail: ralf.himmelreicher@fu-berlin.de

1 Einleitung

Mit der Rentenreform 2001 wurde ein Paradigmenwechsel in der deutschen Alterssicherungspolitik eingeleitet (Schmähl 2011). Die Lohnersatzfunktion der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) wurde durch die Einführung von Dämpfungsfaktoren in der Rentenanpassungsformel relativiert. Das in der Folge sinkende Rentenniveau soll durch zusätzliche private und betriebliche Vorsorge kompensiert werden. Für diese angestrebte Teilprivatisierung der Rentenversicherung wurden verschiedene Maßnahmen zur Stärkung der kapitalgedeckten betrieblichen und privaten Altersvorsorge eingeführt. Bis heute – und obwohl sie zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards nach Renteneintritt immer wichtiger werden – ist keine der verschiedenen Varianten von privater und betrieblicher Vorsorge obligatorisch, stattdessen wurden unterschiedliche Anreize durch Maßnahmen staatlicher Förderung gesetzt (Bäcker 2018). Eine zentrale Neuerung im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) war die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung im Jahr 2002.⁴ Die ohnehin bereits heterogene Struktur der bAV wurde um den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ergänzt. In diesem Fall wird die bAV ausschließlich oder teilweise durch die Arbeitnehmer*innen finanziert, die einen Teil ihres Bruttoarbeitslohns in eine bAV einzahlen. Die Beiträge bleiben dabei bis zu einem Höchstbetrag von 4 Prozent bzw. 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) sozialabgaben- bzw. steuerfrei, bei bestimmten Durchführungswegen der bAV gilt sogar unbegrenzte Steuerfreiheit.

In den Jahren zwischen 2001 und 2005 stieg die Zahl der Anwartschaften in der bAV von knapp 15 Millionen um rund 25 Prozent auf über 18 Millionen, in den Jahren danach war eine positive Entwicklung zu verzeichnen, diese verlief allerdings wesentlich langsamer: Im Jahr 2019 gab es 21 Millionen aktive Anwartschaften. Da die Beschäftigung im selben Zeitraum ebenfalls stark zunahm, hat die relative Verbreitung der bAV innerhalb der Beschäftigten weniger stark zugenommen und war in den letzten Jahren nach der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise sogar

⁴ Entgeltumwandlung bezieht sich in unserer Studie auf die von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern finanzierte betriebliche Altersversorgung durch steuer- und sozialabgabenfreie Umwandlung von Arbeitsentgelten nach §1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Zusätzlich oder allein von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gezahlte Beiträge für die betriebliche Altersversorgung sind in den Daten nicht enthalten. Damit einhergehende Selektionseffekte, vor allem in Bezug auf Arbeitgeber-finanzierte Altverträge, etwa von Männern im verarbeitenden Gewerbe in Großbetrieben, sind zu beachten.

leicht rückläufig. 2019 haben rund 54 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aktive Anwartschaften in der bAV (Bundesregierung 2020).⁵

Die Datenlage zur Entwicklung und Verbreitung der bAV in Deutschland ist trotz der steigenden Bedeutung für die Einkommenssicherung im Alter dürftig (Kröger et al. 2011). Zwar werden in regelmäßigen Abständen Trägerbefragungen durchgeführt, um die Zahl der Anwartschaften zu ermitteln, aber in diesen Daten fehlen erstens die Merkmale der Versicherten und zweitens stehen die Daten nicht für die wissenschaftliche Forschung zur Verfügung.⁶ Im Jahr 2010 wurden erstmals Daten zur Verbreitung der Entgeltumwandlung unter den Beschäftigten in der Verdienststrukturerhebung (VSE)⁷ erhoben und von Weber und Beck (2015) ausgewertet. Allerdings fehlen in der VSE2010 Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.⁸ Diese Lücke wird mit der VSE2014 geschlossen, die wir in diesem Beitrag auswerten. Wir untersuchen erstmals die Verbreitung der Entgeltumwandlung nach verschiedenen Merkmalen der Beschäftigten und Betriebe für das Jahr 2014.⁹

Im folgenden Abschnitt geben wir einen kurzen Überblick zum institutionellen Hintergrund der bAV und ordnen die Bedeutung der Entgeltumwandlung in die Welt der bAV ein. Vor diesem Hintergrund leiten wir im dritten Abschnitt einige Forschungsfragen ab. In Abschnitt vier stellen wir die Datenbasis und zugrundeliegende Forschungsmethoden vor. Im zentralen fünften Kapitel werden die Befunde im Hinblick auf die Charakteristika, das heißt die Höhe und

⁵ Deutlich zugenommen hat die gemeinsame Finanzierung der bAV durch Arbeitnehmende und Arbeitgebende. Im Jahr 2019 wurde in 20% der Betriebsstätten die bAV ausschließlich durch Arbeitnehmende finanziert, in 24% der Betriebsstätten gab es eine ausschließlich arbeitgeberfinanzierte bAV und in 68% eine gemeinsame Finanzierung (Bundesregierung 2020, S.146). Zum Vergleich: im Jahr 2001 lag der Anteil der Betriebsstätten mit rein arbeitgeberfinanzierter bAV bei 54%.

⁶ Die Befragungen werden im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von Kantar Public (früher TNS Infratest Sozialforschung) durchgeführt. Zwischen 2003 und 2018 gab es acht Berichte: <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Rente/fb523-traegerbefragung-verbretung-betriebliche-altersversorgung-endbericht.html> (abgerufen am 19.11.2020).

⁷ Mehr Informationen zur VSE finden sich in Abschnitt 4 und beim Statistischen Bundesamt: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeuterung-Verdienststrukturerhebung.html> (abgerufen am 19.11.2020).

⁸ Eine Übersicht zur Höhe und Struktur der Verbreitung der Entgeltumwandlung nach verschiedenen Veröffentlichungen/Datenquellen für die Jahre 2008 bzw. 2010 liefert Blank (2014).

⁹ Blank (2012) nutzt aggregierte Daten auf Betriebsebene aus der Betriebsrätebefragung des WSI aus dem Jahr 2010, um die Verbreitung der Entgeltumwandlung zu untersuchen. Er hebt hervor, dass die betriebliche Ebene bzw. die Sozialpartner eine zentrale Rolle bei der Verbreitung der bAV spielen.

Verbreitung der Entgeltumwandlung, nach individuellen und betrieblichen Merkmalen präsentiert. Im sechsten Abschnitt fassen wir die zentralen Befunde zusammen und geben einen kurzen Ausblick auf die Zukunft der bAV, insbesondere der Entgeltumwandlung.¹⁰

2 Institutionelle Rahmenbedingungen der Entgeltumwandlung

Um den Paradigmenwechsel in der Alterssicherung zu unterstützen, wurden die Rahmenbedingungen für die bAV attraktiver gestaltet. Unter anderem haben sozialversicherungspflichtig Beschäftigte einen Rechtsanspruch darauf, Teile des Arbeitsentgelts steuer- und sozialabgabenfrei zum Aufbau einer bAV zu verwenden.¹¹ Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht seit dem 1. Januar 2002. Rechtsgrundlage ist generell das Betriebsrentengesetz (BetrAVG).¹² Seither können Arbeitnehmer*innen verlangen, dass die Arbeitgeber*innen eine Entgeltumwandlung anbieten, wobei die Arbeitgeber*innen über den Durchführungsweg (siehe unten) und gegebenenfalls den Versorgungsträger entscheiden. Die Sozialabgabenfreiheit der umgewandelten Entgeltteile war bis zum Jahr 2008 befristet. Diese Befristung wurde mit § 115 SGB IV zum Ende des Jahres 2008 aufgehoben.¹³

Bei der Entgeltumwandlung besteht die Förderung vor allem in der Sozialabgabenfreiheit und der Steuerfreiheit. In der Auszahlungsphase werden die Renten allerdings wieder besteuert und auch Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung erhoben. Hier besteht die Förderung im Wesentlichen aus einer Verschiebung der Zahllast in die Zukunft. Bei der nachgelagerten Besteuerung kann das durch eine geringere Besteuerung im Alter vorteilhaft sein, weil Einkünfte in der Nacherwerbsphase in der Regel niedriger sind als während der Erwerbsphase.

Nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG), mit dem Maßnahmen zur Steigerung der Verbreitung der bAV ergriffen wurden, ist ein staatlicher Zuschuss für Arbeitgebende eingeführt worden, wenn diese Beiträge an eine bAV für Geringverdienende leisten (Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung, §100 EStG). Der Zuschuss beträgt 30% der zusätzlich zum

¹⁰ Eine Kurzfassung unseres Beitrags ist als DIW Wochenbericht erschienen (Geyer und Himmelreicher 2021).

¹¹ Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gab es schon vor der Rentenreform. Allerdings war die Entgeltumwandlung abhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers.

¹² Dieses stellt in § 17 Abs. 5 die Umwandlung von tariflichem Entgelt allerdings unter Tarifvorbehalt. Zu den unterschiedlichen tariflichen Regelungen der Entgeltumwandlung siehe Blank (2014, S.136-138).

¹³ Kritiker*innen sahen in der Aufhebung der Sozialabgabenfreiheit eine Bedrohung für die weitere Verbreitung der bAV, Befürworter*innen führten die auf dieser Regelung resultierenden Beitragsausfälle für die Sozialversicherungssysteme als Grund für die Abschaffung an (zur damaligen Diskussion, siehe Gunkel (2005), Thiede (2005) sowie Schmähl und Oelschläger (2007)).

geschuldeten Arbeitslohn geleisteten Beiträge.¹⁴ Seit 1. Januar 2020 ist zusätzlich die bis dahin geltende Freigrenze für Beiträge zur Krankenkasse in einen Freibetrag umgewandelt worden, um vor allem Menschen mit geringeren Einkommen zu motivieren, ergänzend für das Alter vorzusorgen (Deutscher Bundestag 2019). Bei den Beiträgen zur Arbeitslosen- und zur Rentenversicherung ist das anders, da diese in der Rentenphase nicht mehr abgezogen werden. Eine Besonderheit der Entgeltumwandlung ist dabei die Senkung des rentenversicherungspflichtigen Bruttoentgelts. Dadurch werden die Beiträge – inklusive der Beiträge der Arbeitgeber*innen – zur GRV zunächst gesenkt und stattdessen in die bAV geführt, wobei die Beiträge der Arbeitgeber*innen nicht automatisch in die bAV gelenkt werden.¹⁵ Bei einem Teil der Beiträge findet also keine individuelle Kompensation der Niveausenkung durch zusätzliche Ersparnis statt, da die zu erwartende Rente aus der GRV entsprechend niedriger ausfällt. Die Umschichtung kann insbesondere dann individuell attraktiv sein, wenn sich Arbeitgeber*innen substantiell an der Finanzierung beteiligen, allerdings hängen die Erträge im Ergebnis von vielen unterschiedlichen Parametern ab (z.B. von der Verzinsung, den Kosten, von den versicherten Risiken, von der Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge und der Entwicklung der Besteuerung).¹⁶ Die beitragsfreie Entgeltumwandlung führt zudem zu Beitragsmindereinnahmen in Höhe von rund 40 Prozent des umgewandelten Entgelts bei den Sozialversicherungen. Bei der GRV löst die Entgeltumwandlung komplizierte dynamische Anpassungen aus, da die Entgeltumwandlung durch die Senkung der beitragspflichtigen Löhne dämpfend auf künftige Rentenanpassungen und den Beitragssatz wirkt (z.B. Börsch-Supan et al. 2007, Meinhardt 2016).

Die Beiträge an kapitalgedeckte Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen sind nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG frei von Sozialabgaben soweit die Beiträge 4 Prozent der BBG (West) der GRV nicht übersteigen. Die Beiträge sind zudem bis zu einer bestimmten Höhe

¹⁴ Kern des BRSG war die Einführung des sogenannten „Sozialpartnermodells“, das erstmalig die Möglichkeit einer reinen Beitragszusage in der bAV vorsieht. Im Rahmen eines Tarifvertrags ist es möglich sogenannte Optionssysteme zu etablieren. Die erhoffte Mobilisierung und Erhöhung der Verbreitung der bAV bliebe aber bis heute aus (zum Hintergrund, siehe z.B. Dietz und Neukirch (2019).

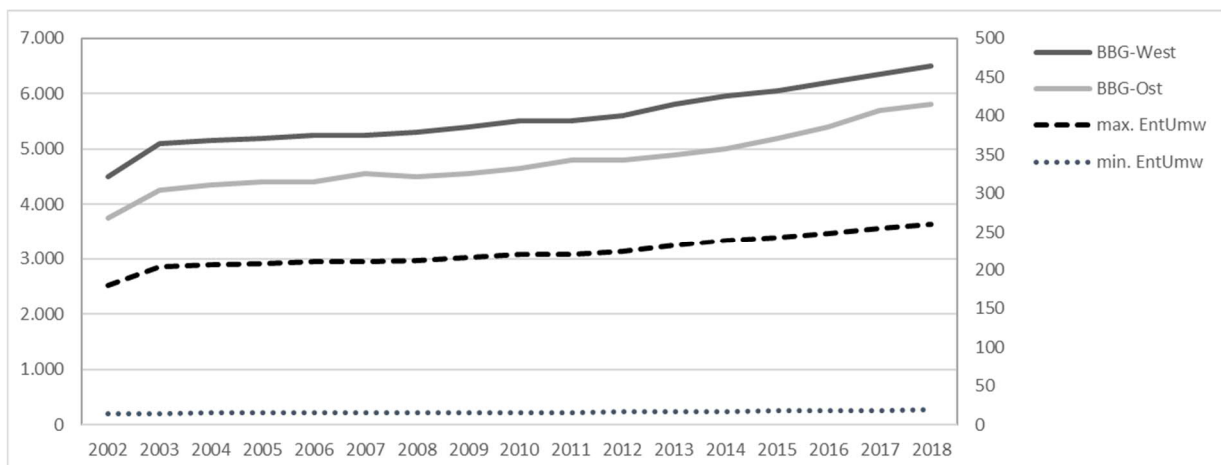
¹⁵ Vorbehaltlich tariflicher Regelungen, werden Arbeitgebende ab dem Jahr 2019 verpflichtet, die ersparten Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form (15 Prozent) an die Beschäftigten bzw. die Versorgungseinrichtungen weiterzuleiten. Die Neuregelung gilt zunächst nur für Neuabschlüsse, ab dem Jahr 2022 auch für alte Verträge.

¹⁶ Zur Einschätzung der Erträge aus der bAV im Vergleich mit der GRV, siehe Buslei et al. (2020a).

steuerfrei, allerdings hat sich hier die Rechtslage mehrmals geändert. Seit 2018 sind hier die Beiträge steuerfrei, soweit sie 8 Prozent der BBG (West) nicht übersteigen.

Die BBG ist ein Schwellenwert des maximalen Bruttolohnbetrags, der bei der Erhebung von Beiträgen zur GRV berücksichtigt wird. Über der BBG liegende Bruttogehälter sind beitragsfrei. Zu den entsprechenden Werten für die BBG siehe Abbildung 1.¹⁷ Im Jahr 2019 sind damit bis zu 3.216 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei und darüber hinaus weitere 3.216 Euro steuerfrei, jedoch nicht sozialversicherungsfrei. Diese Obergrenze gilt bundesweit für Beiträge aus dem ersten Dienstverhältnis. Eine Entgeltumwandlung ist nur insoweit möglich, als gegenüber den Arbeitgeber*innen ein Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht oder eine entsprechende Vereinbarung getroffen wurde.

Abbildung 1: Entwicklung der monatlichen BBG in Ost- und Westdeutschland (linke Skala) und des Schwellenwerts der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung (max. EntUmw, rechte Skala) sowie des Mindestbeitrags (min. EntUmw, rechte Skala) in Euro pro Monat



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (2019: 256), eigene Berechnungen.

Das Betriebsrentengesetz sieht zudem einen Mindestbeitrag vor, der für die Entgeltumwandlung aufzuwenden ist. Jährlich ist mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV

¹⁷ Im Jahr 2020, gut 30 Jahre nach dem Fall der Mauer, existieren noch immer unterschiedliche rentenrechtliche Regelungen. So unterscheidet sich die BBG in Ost- und Westdeutschland voneinander (siehe Abbildung 1). Die verschieden hohen monatlichen BBG in Ost- und Westdeutschland sind eine Folge der verschiedenen Lohnniveaus in den beiden Regionen: Die BBG wie die Löhne liegen im Westen im Jahr 2018 etwa 12 Prozent über jenen im Osten (Himmelreicher 2018). Trotz dieser nach wie vor bestehenden Unterschiede in der Entlohnung, werden die Werte bis zum Jahr 2025 angeglichen, so dass künftig eine bundeseinheitliche BBG gilt (Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz 2017, siehe dazu auch Buslei et al. (2020b)).

als Beitrag zur bAV (§ 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG) zu leisten; dies sind 233,63 Euro im Jahr 2019 beziehungsweise 19,47 Euro monatlich.

Exkurs: Einordnung der Entgeltumwandlung in die Welt der bAV

Die Entgeltumwandlung ist lediglich eine Variante der Finanzierung oder teilweisen Finanzierung innerhalb der heterogenen Struktur der bAV (für einen Überblick siehe Clemens und Förstemann (2015)). In diesem Exkurs soll unsere Untersuchung zur Entgeltumwandlung in den größeren Kontext der gesamten bAV gestellt werden. Im Jahr 2014 – dem Jahr aus dem die Daten dieser Studie stammen - hatten mehr als 17 Millionen oder 57,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aktive bAV-Anwartschaften (Riedmann et al. 2019). Dieser Anteil ist bis 2019 deutlich auf 53,9 Prozent gesunken (Bundesregierung 2020, S.10). Ein Teil der Beschäftigten besitzt Anwartschaften bei mehreren Anbietern, so dass die Zahl der Verträge höher ist als die Zahl der versicherten Personen. Im Jahr 2019 gab es insgesamt ungefähr 21 Millionen aktive Anwartschaften. Leistungen der bAV können durch die Arbeitgebenden und/oder durch die Arbeitnehmenden finanziert werden. Dafür gibt es nach dem Betriebsrentengesetz fünf Durchführungswege zwischen denen die Arbeitgebenden wählen können:

1. Direktzusage: Die Arbeitgebenden verpflichten sich, Leistungen der bAV selbst zu erbringen. Sie bilden in ihren Bilanzen Pensionsrückstellungen und tragen die daraus resultierenden Risiken grundsätzlich selbst. Dieser interne Durchführungsweg kann auch durch Entgeltumwandlung finanziert werden. Zu diesem Durchführungsweg ist die Datenlage allerdings relativ dünn, da es keine Trägerstruktur gibt und dementsprechend keine trägerbasierten Statistiken.
2. Unterstützungskasse: Die Arbeitgebenden bedienen sich einer Einrichtung, die ihre Beiträge erhält und die Versorgungsleistungen erbringt. Ähnlich wie bei der Direktzusage existiert hier keine übergeordnete Trägerstruktur und die Datenlage ist entsprechend mangelhaft. Eine Besonderheit der Unterstützungskasse ist die unbegrenzte Steuerfreiheit der Beiträge.
3. Direktversicherung: Die Arbeitgebenden schließen eine Lebensversicherung bei einem Lebensversicherer ab. Die Arbeitnehmenden sind versicherte Personen und Bezugsberechtigte.

4. Pensionskasse: Pensionskassen sind nach deutschem Recht Lebensversicherer, die ausschließlich wegfallendes Erwerbseinkommen versichern.

Pensionsfonds: Der Pensionsfonds wurde erst 2002 als fünfter Durchführungsweg eingeführt. Pensionsfonds erbringen ausschließlich Leistungen der bAV. Sie ermöglichen alle Zusagearten: die Leistungszusage, die beitragsorientierte Leistungszusage und die Beitragszusage mit Mindestleistung.

Tabelle 1 zeigt die Verbreitung, den Anteil der Entgeltumwandlung innerhalb der unterschiedlichen bAV-Varianten und die Höhe der Beiträge. In die bAV-Durchführungswege, für die Informationen vorliegen, werden zwischen 50 Prozent und 60 Prozent zumindest teilweise im Rahmen der Entgeltumwandlung finanziert. Rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge gibt es bei einer Entgeltumwandlung nicht, dementsprechend handelt es sich entweder um rein arbeitnehmerfinanzierte Beiträge oder um Mischfinanzierungen von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen. Bei den Pensionskassen lag der Anteil der Entgeltumwandlung im Jahr 2014 bei 51 Prozent, im Jahr 2017 bei 48 Prozent. Die Beiträge mit Entgeltumwandlung zu Pensionskassen lagen 2014 wie 2017 bei durchschnittlich 107 Euro pro Monat. Für die Mehrheit der aktiv Versicherten mit Pensionsfonds beruhen die Anwartschaften auf der Entgeltumwandlung. Ihr Anteil lag 2014 und 2017 bei rund 61 Prozent. Die durchschnittlichen Beiträge liegen etwas niedriger als bei den Pensionskassen. Direktversicherungen mit Entgeltumwandlung sind weit verbreitet und kommen noch etwas häufiger vor als Pensionskassen. Die durchschnittlichen monatlichen Beiträge sind zwischen 2014 und 2017 von 99 Euro auf 110 Euro gestiegen. Für Direktzusagen sowie die Zusatzvorsorgen im öffentlichen Dienst liegen keine Informationen in Bezug auf die Entgeltumwandlung vor. Hieran wird deutlich, wie unvollständig das Wissen über die bAV in Deutschland ist. Eine umfassende, zum Beispiel auf Verwaltungsdaten basierende amtliche Statistik zu bAV existiert in Deutschland nicht. Die Verbreitung und die Höhe der bAV-Anwartschaften können bei keiner der drei in Betracht kommenden Gruppen von Auskunftgebenden vollständig und valide erhoben werden. Mögliche Auskunftgebende sind Arbeitnehmer*innen, Arbeitgeber*innen sowie die Versorgungsträger. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Arbeitnehmer*innen wegen der hohen Komplexität der Materie keine validen Angaben zur Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung machen können. Bei aktuellen Arbeitgeber*innen besteht das Problem, dass sie nicht wissen können,

ob Arbeitnehmer*innen bei vorherigen Arbeitgeber*innen vorgesorgt haben, oder ob sie zusätzlich selbstfinanziert vorsorgen. Träger, also die Anbieter von bAV, kennen lediglich die Verträge mit ihren vorsorgenden Kund*innen (Walla 2011). Trägerübergreifende Altersvorsorge konnte in Deutschland bislang nicht realisiert werden, wurde jedoch von politischer Seite immer wieder thematisiert (GVG 2019).¹⁸

Ein Versuch, dieses Defizit zu umgehen besteht darin, Aggregatgrößen zu betrachten. In der VSE2014 wandeln 5,7 Millionen Beschäftigte in der Privatwirtschaft im Durchschnitt 1.328 Euro pro Jahr um, das ergibt rund 7,5 Milliarden Euro an umgewandelten Beiträgen im Jahr 2014. Der GDV schätzt das gesamte Beitragsvolumen im Jahr 2014 für Direkt- und Rückdeckungsversicherungen, Pensionskassen und -fonds auf rund 16,5 Milliarden Euro. Dabei sind allerdings nur solche Pensionskassen und -fonds erfasst worden, die von Versicherern mit Blick auf die Riester-Reformen geöffnet oder neu gegründet wurden. Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes betragen die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung im Jahr 2014 74,16 Milliarden Euro. Hinzu kommen 1,31 Milliarden Euro unterstellte Sozialbeiträge für Unterstützungskassen. Die Gesamtsumme beträgt dann 75,47 Milliarden Euro. Die Ergebnisse wurden vom Statistischen Bundesamt nach den Konzepten und Vorgaben der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen ermittelt. Die Zahlen schließen unter anderem auch Beiträge an Versorgungswerke der Selbständigen, die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und Netozuführungen zu Rückstellungen für betriebliche Ruhegeldverpflichtungen ein. Aufgrund fehlender Ausgangsdaten greift das Statistische Bundesamt dabei verschiedentlich auf Schätzansätze bzw. Modellrechnungen zurück. Diese Vergleichszahlen machen deutlich, dass der Anteil der arbeitnehmerfinanzierten umgewandelten Beträge im Rahmen der gesamten bAV in der Privatwirtschaft im Jahr 2014 unterhalb von 45 Prozent liegen dürfte. Wegen der verschiedenen Abgrenzungen bei den GDV-Versicherungsunternehmen und der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung handelt es sich bei den genannten 45 Prozent um eine sehr grobe und vermutlich zu hoch gegriffene Annäherung. Hinzu kommen die Beiträge zur Finanzierung der bAV durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die tarifvertraglich festgesetzt waren oder teilweise sind und vor allem bei Altverträgen eine große Rolle spielen. Diese Unterscheidungen

¹⁸ Im letzten Jahr wurde ein Gesetz zur Etablierung einer „säulenübergreifenden Renteninformation“ beschlossen. Nach einer Startphase sollen die Versicherungsanbieter ab 2023 ihre Daten über die Versicherten für das Portal bereitstellen. Allerdings ist es primär ein Informationsportal für die Bürger*innen, um einen besseren Überblick über den Stand der individuellen Altersvorsorge zu erlangen. Die Daten werden standardmäßig nicht gespeichert und auch nicht für wissenschaftliche Zwecke aufbereitet.

in ‚traditionelle‘ eher Arbeitgeber-finanzierte Formen der bAV und ‚moderne‘ eher Arbeitnehmer-finanzierte bAV führt zu Selektionseffekten, weil z.B. die gegebenenfalls hohen Arbeitgeber-Beiträge bei männlichen gutbezahlten Führungskräften oder Facharbeitern im tarifgebundenen verarbeitenden Gewerbe zur bAV in unserer Studie nicht ausgewiesen werden können, jedoch die gegebenenfalls niedrigen selbstfinanzierten Beiträge zur bAV im Rahmen der Entgeltumwandlung der im Dienstleistungssektor beschäftigten Frauen.

Tabelle 1: Bedeutung der Entgeltumwandlung in den verschiedenen Durchführungswegen der bAV (aktiv Versicherte)

bAV Durchführungswege	2014					2017				
	Gesamt		mit Entgeltumwandlung			Gesamt		mit Entgeltumwandlung		
	Anzahl in Tsd.	Beitrags- höhe Euro/Mon.	Anzahl in Tsd.	Anteil	Beitragshöhe Euro/Mon.	Anzahl in Tsd.	Beitrags- höhe Euro/Mon.	Anzahl in Tsd.	Anteil	Beitrags- höhe Euro/Mon.
Pensionskassen	4.759	105	2.427	0,51	107	5.030	95	2.414	0,48	107
Pensionsfonds	414	97	253	0,61	93	462	103	282	0,61	81
Direktversicherungen	4.865	94	3.016	0,62	99	4.918	98	3.000	0,61	110
Direktzusagen/U-Kassen)	4.792			k.A.		4.641			k.A.	
Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	5.331	179		k.A.		5.756	204		k.A.	

Anmerkungen: Ohne Mehrfachanwartschaften innerhalb der Durchführungswege, aber einschließlich Mehrfachzahlungen aufgrund von Anwartschaften in mehreren Durchführungsweegen.

Quelle: Riedmann et al. (2019), eigene Berechnungen

3 Forschungsfragen

Im Jahr 2001 lag die Verbreitung der bAV bei knapp 49 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und ist zunächst deutlich gestiegen (Riedmann et al. 2019). Allerdings stagniert bzw. geht der Verbreitungsgrad der bAV seit einigen Jahren wieder leicht zurück. So ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit aktiven Anwartschaften zwischen 2013 und 2019 von 58,9 Prozent auf 53,9 Prozent gesunken (Riedmann et al. 2019, S. 15; Bundesregierung 2020, S. 10). Hinsichtlich der Alterssicherungsfunktion ist der Verbreitungsgrad der bAV wenig aussagekräftig und muss wenigstens um die Höhe der Beiträge ergänzt werden. Besser wäre es, kumulierte Anwartschaften auszuwerten; hierzu liegen keine validen Daten vor. Alternativ kann man die Verbreitung und die heute gezahlte monatliche Betriebsrente in der Privatwirtschaft in Deutschland betrachten. Rund 29 Prozent der Personen ab 65 Jahren bezieht Einkommen aus einer bAV, allerdings nur 16 Prozent aus einer bAV der Privatwirtschaft, 13 Prozent gehen zurück auf die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (Bundesregierung 2020, S. 220). Der Anteil der Männer mit Betriebsrente liegt bei 23 Prozent, bei Frauen beträgt er lediglich 11 Prozent. Schon an dieser geringen Verbreitung lässt sich erkennen, dass sich die Struktur der Alterseinkommen der nachfolgenden Kohorten verändern und die Bedeutung der bAV zunehmen wird. Im Durchschnitt liegt das Einkommen aus der bAV 2019 bei monatlich 618 Euro (Bundesregierung 2020, S. 220; eigene Berechnung). Allerdings gibt es erhebliche Unterschiede in der Höhe der Renten und es werden noch Beiträge zur Sozialversicherung und Steuern abgezogen. Betrachtet man die Verteilung der Nettobeträge (Daten aus 2015), liegen die eigenen bAV-Renten (Privatwirtschaft) von rund 43 Prozent der Männer und 57 Prozent der Frauen unter 200 Euro monatlich (TNS Infratest Sozialforschung 2017, S. 33). In Ostdeutschland liegt der Median der Betriebsrenten unter 100 Euro pro Monat (Frommert et al. 2019).

Vor dem Hintergrund dieser unübersichtlichen Lage ist es die Aufgabe der vorliegenden Studie, für die Debatte über die Bedeutung der bAV im Rahmen der Entgeltumwandlung eine solide empirische Basis bereitzustellen. Dabei stehen folgende Forschungsfragen im Zentrum unserer Analyse:

1. Welche Arbeitnehmer*innen praktizieren Entgeltumwandlung?
2. In welchen Betrieben wird Entgeltumwandlung praktiziert?

3. Welche Arbeitnehmer*innen in welchen Betrieben wandeln niedrige oder höhere Beiträge um?
4. Welche Wechselwirkungen gibt es zwischen individuellen und betrieblichen Charakteristika der Entgeltumwandlung und deren Höhe?

4 Datenbasis und Methode

Die Verdienststrukturerhebung 2014 (VSE2014) ist die einzige repräsentative Erhebung in Deutschland, die verlässliche Informationen zur Höhe des individuellen Umwandlungsbetrags auch von Beschäftigten in Kleinbetrieben enthält. Eingeführt wurde die Erhebung der Entgeltumwandlung in der VSE2010 durch die Anpassung von § 4 des Verdienststatistikgesetzes. Die Daten weisen eine vergleichsweise hohe Genauigkeit vor allem im Rahmen der Arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung auf, da sie meist aus der Personalverwaltung oder der Lohnabrechnung stammen und internen sowie externen Kontrollen unterliegen. Dazu gibt es allerdings einige Ausnahmen. So wurden zum Beispiel die Angaben zur Arbeitszeit teilweise von den meldenden Betrieben geschätzt. Die erhobenen Angaben wurden von den Statistischen Landesämtern umfangreich überprüft. Zudem ist die Stichprobe mit rund einer Million Arbeitsverhältnissen aus nahezu 70.000 Betrieben relativ groß, sodass der Stichprobenfehler niedrig ausfällt. Die Erhebung war für die teilnehmenden Betriebe verpflichtend, so dass Verzerrungen durch Selektion ausgeschlossen werden können.¹⁹

In der VSE2014 wird der gesamte Bruttojahresverdienst²⁰ eines Arbeitnehmers erfragt, darunter auch die Höhe der jährlichen durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst finanzierten Entgeltumwandlung. Mit den Daten lässt sich allerdings nicht beobachten, ob der Arbeitgeber durch eigene Mittel die Entgeltumwandlung aufstockt oder andere Formen der bAV für seine Beschäftigten durchführt (zu den jeweiligen Anteilen siehe Tabelle 1).

¹⁹ Weiterführende Informationen finden sich auch in Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015).

²⁰ „Bitte tragen Sie hier die Beiträge (auch freiwillige) der Arbeitnehmer/-innen zur gesetzlichen Sozialversicherung (Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung) ein, also den Teil der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, der im Bruttomonatsverdienst eingeschlossen ist. Bei freiwillig Versicherten, deren Beitrag zur Krankenversicherung unbekannt ist, bitte ersatzweise den Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung eintragen. Einzubeziehen sind auch Beiträge von Arbeitnehmern / Arbeitnehmerinnen zu Versorgungswerken, die die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung ersetzen. Die Sozialbeiträge der Arbeitgeber und auch Beiträge im Rahmen der Riester-Rente/Entgeltumwandlung werden nicht erfasst.“

Der hier analysierte Personenkreis fokussiert auf Erwerbspersonen im Alter zwischen 18 bis einschließlich 64 Jahren, ohne Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit. Ausgeschlossen wurden zudem neben den Beamten alle Beschäftigte des ‚öffentlichen Dienstes‘, deren Informationen aus der Personalstandstatistik stammen, weil für diese keine Informationen über die Entgeltumwandlung erhoben werden; dies sind Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (Wirtschaftsabschnitt O), und solche im Bereich Erziehung und Unterricht (Gruppen 85.1 bis 85.4 des Wirtschaftsabschnitts P).²¹ Aus arbeitsrechtlicher Perspektive steht die Option zur Entgeltumwandlung lediglich für rentenversicherungspflichtig Beschäftigte offen, deshalb wurden Beamte aus der Untersuchungspopulation ausgeschlossen. Durch die vorgenommene Eingrenzung der Untersuchungspopulation auf vor allem rentenversicherungspflichtig Beschäftigte resultiert ein Personenkreis von regulär Beschäftigten in der Privatwirtschaft mit Berechtigung zur Entgeltumwandlung. Wenn es im Folgenden um die Verbreitung der Entgeltumwandlung geht, beziehen sich die Anteile auf diese Population. Damit verbleiben für die Analyse hochgerechnet 30,54 Mill. Arbeitnehmer*innen, von denen 5,70 Mill. und damit ein Anteil von rund 18,7 Prozent im Jahr 2014 Entgelt umgewandelt hat.²² Im Jahr 2010 lag dieser Anteil auf Datenbasis der VSE 2010 bei 22,2 Prozent und ist damit im Jahr 2014 knapp 4 Prozentpunkte niedriger (Weber und Beck 2015: 60). Der Anteil der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung ist im Zeitablauf leicht rückläufig.²³ Zudem sinkt die Quote durch die Aufnahme von Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, in denen die Verbreitung der Entgeltumwandlung geringer ist (vgl. Tabelle 2).

5 Empirische Befunde

Tabelle 2 weist die Anteile der Beschäftigten nach verschiedenen individuellen Charakteristika aus, die Teile ihres Entgelts in eine bAV umgewandelt haben. Männer wandeln häufiger Entgelte um als Frauen, vor allem, wenn sie in Westdeutschland arbeiten (22,4 Prozent). Frauen und Männer in Ostdeutschland wandeln mit 15 bis rund 16 Prozent deutlich seltener um. Hinsichtlich ihres Alters sind es Beschäftigte in den mittleren Altersgruppen zwischen 35 und unter 55 Jahren, die anteilig häufiger Arbeitsentgelte umwandeln. Beschäftigte im Alter zwischen

²¹ Das Statistische Bundesamt schätzt, dass dadurch die Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse mit Entgeltumwandlung um ungefähr 1 Prozent zu niedrig ausgewiesen wird (Statistisches Bundesamt 2016).

²² Die hochgerechneten Werte basieren auf tatsächlichen Fallzahlen für die definierte Population von 725.420 Arbeitnehmer*innen, von denen 135.436 und damit ein Anteil von rund 18,7 Prozent im Jahr 2014 Entgelt umgewandelt hat.

²³ Während die Quote der aktiven Anwartschaften von 48,7 Prozent im Jahr 2001 auf knapp 59 Prozent im Jahr 2013 anstieg, ist sie seitdem rückläufig und erreichte im Jahr 2017 noch 55,6 Prozent (Riedmann et al. 2019).

18 und 24 wandeln deutlich seltener um. Zudem ist ein ausgeprägter Bildungseffekt festzustellen: Höher Qualifizierte praktizieren häufiger Entgeltumwandlung als Beschäftigte mit geringerer beruflicher Qualifikation. Etwas mehr als jeder vierte Beschäftigte im Bereich der wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden wandelt Teile des Entgelts in zusätzliche Vorsorge um. Dieser Anteil liegt im Vergleich mit den Beschäftigungsformen mit geringerer wöchentlicher Arbeitszeit weit vorne. Vor allem Männer mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit praktizieren seltener Entgeltumwandlung als Frauen. Im Bereich der Minijobber ist Entgeltumwandlung quasi nicht vorhanden, der Anteil liegt unter einem Prozent. Tendenziell gehen reduzierte wöchentliche Arbeitszeiten mit niedrigen Quoten der Entgeltumwandlung einher. Bei überlangen bezahlten wöchentlichen Arbeitszeiten jenseits von 40 Stunden pro Woche, geht der Anteil der Entgeltumwandler*innen auf weniger als jeden fünften Beschäftigten zurück.

Tabelle 2: Individuelle Charakteristika der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung, Anteile im Jahr 2014 in Prozent

		Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt		18,67	15,83	21,30
Region	West	19,30	15,96	22,36
	Ost (inkl. Berlin)	15,66	15,20	16,10
Alter	18-24	8,64	6,92	10,29
	25-34	16,14	14,39	17,62
	35-44	19,61	16,31	22,48
	45-54	22,06	18,47	25,58
	55-64	18,30	15,49	21,09
Bildung	Kein Abschluss	7,76	6,38	9,25
	Ausbildung	18,62	16,39	20,87
	Meister	29,37	26,91	30,42
	Bachelor	19,41	15,86	22,58
	Diplom/Master	27,52	23,04	30,50
	Promotion	22,30	17,71	25,05
Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	Minijob	0,58	0,68	0,40
	< 20	11,64	13,11	4,93
	20 - < 35	16,64	18,22	11,17
	35 - < 40	26,42	24,62	27,36
	40+	18,89	18,30	19,04

Anmerkung: Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2014. Untersuchungspopulation: Alter von 18 bis einschließlich 65 Jahre, ohne Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, ohne Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit. Berlin ist Ostdeutschland zugeordnet.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014 eigene Berechnungen.

Tabelle 3 weist die Anteile der Beschäftigten nach verschiedenen betrieblichen Merkmalen aus, die Teile ihres Entgelts in eine bAV umgewandelt haben. In Betrieben mit Tarifbindung

liegen die Anteile der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung bei 24 Prozent und damit etwa 10 Prozentpunkte über jenen Beschäftigten, die in Betrieben ohne Tarifbindung arbeiten.

In Kleinstbetrieben kommt Entgeltumwandlung nur bei jedem zehnten Beschäftigten vor und steigt mit zunehmender Betriebsgröße sukzessive auf einen Wert von etwa 25 Prozent bei Betrieben ab 250 Mitarbeiter*innen. In dieser Größenordnung verharren die Anteile. Lediglich bei Männern in Betrieben mit über 1.000 Beschäftigten steigt der Anteil der Entgeltumwandelnden auf knapp 30 Prozent.

Tabelle 3: Betriebliche Charakteristika der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung, Anteile im Jahr 2014 in Prozent

		Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt		18,67	15,83	21,30
Tarifbindung	Ja	24,23	20,95	27,14
	Nein	14,72	12,31	17,02
Betriebsgröße	1-9	9,10	8,51	9,91
	10-49	14,83	13,09	16,43
	50-249	19,74	17,05	21,89
	250-499	24,25	20,98	26,90
	500-999	25,43	23,19	27,42
	1000+	25,66	21,11	29,50
Sektor*	Land- u. Forstw., Fisch	8,19	6,47	9,21
	Bergbau	20,27	28,03	19,21
	Verarb. Gewerbe	28,73	24,92	30,15
	Energieversorgung	28,40	30,18	27,88
	Baugewerbe/Bau	18,54	16,03	19,05
	Handel, Rep. KFZ	16,95	14,71	19,60
	Verkehr, Kommunikat.	16,42	16,17	16,54
	Gastgewerbe	4,93	4,95	4,91
	Finanzdienstleistungen	56,24	53,50	60,05
	Dienstleistungen	11,72	10,78	12,68
	Erziehung, Unterricht	10,17	9,84	11,35
	Gesundheits-, Sozialw.	15,05	14,90	15,62
	Sonstige Dienstl.	8,85	7,82	10,10
	Dienstl. priv. Haushalte	10,72	9,28	14,14

Anmerkung: Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2014. Untersuchungspopulation: Alter von 18 bis einschließlich 65 Jahre, ohne Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, ohne Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit. Berlin ist Ostdeutschland zugeordnet.

* - siehe Tabelle 10 für die Abkürzung der Sektoren.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014 eigene Berechnungen.

Hinsichtlich des Anteils der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung liegen Finanzdienstleistungen, das sind die Banken und die Versicherungswirtschaft, mit 54 Prozent bei Frauen und 60 Prozent

bei Männern an der Spitze der zusätzlichen bAV. In der Energieversorgung und im verarbeitenden Gewerbe, beides Branchen mit hoher Tarifbindung, wandeln knapp 30 Prozent der Beschäftigten Entgelt um. Am Ende der Skala befinden sich das Gastgewerbe mit knapp 5 Prozent, gefolgt vom Dienstleistungssektor, dem Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (hier ohne öffentlichen Dienst, jedoch mit vielen „systemrelevanten Berufen“) sowie dem primären Sektor mit einer Umwandelnden-Quote von um und unter 10 Prozent.

Zusammenfassend sind höhere Anteile von Beschäftigten mit Entgeltumwandlung bei solchen Kombinationen der Charakteristika besonders wahrscheinlich: höher qualifizierte westdeutsche Männer, die in größeren Betrieben im produzierenden Gewerbe oder bei Finanzdienstleistern mit Tarifbindung arbeiten.²⁴ Nach diesem groben Überblick über individuelle und betriebliche Charakteristika der Anteile von Beschäftigten mit Entgeltumwandlung werden im nächsten Schritt die Mittelwerte der umgewandelten Beträge pro Jahr dargestellt.

Hinsichtlich der Höhe der umgewandelten Beiträge nach den individuellen Charakteristika zeigen sich Ähnlichkeiten mit den Anteilen der Personengruppen, die überhaupt Entgelte umwandeln: Sind die Anteile hoch, dann werden in der Regel auch höhere Beiträge umgewandelt, und umgekehrt (Tabelle 4). Hochqualifizierte Männer wandeln besonders häufig Entgelte um, und wenn sie umwandeln, dann zahlen sie die vergleichsweise höchsten Medianbeiträge in die bAV ein. Auf der anderen Seite praktizieren nur wenige Beschäftigte mit Minijobs, unter ein Prozent, eine Entgeltumwandlung. Niedrige Jahreseinkommen von maximal 5.400 Euro (450 Euro mal 12 Monate) führen zu niedrigen Beträgen, die in die bAV einbezahlt werden. Bezüglich der Höhe der jährlichen mittleren Beiträge fällt auf, dass monatliche Beträge in Höhe von 50, 100 oder 150 Euro häufig gewählt wurden. Diese monatlichen Beträge führen zu jährlichen Beiträgen zwischen 600 EUR über 1.200 EUR bis zu 1.800 EUR (deutlich wird das bei den ausgewiesenen Median-Werten im Anhang in Tabelle 8 und Tabelle 9. Mit Ausnahme von Personen mit Minijobs und kleiner Teilzeit fällt auf, dass die Höhe der Beiträge der Männer stets über der der Frauen liegt. Somit lässt sich festhalten, dass Männer insgesamt häufiger als Frauen und zudem höhere Beträge umwandeln. Generell steigt mit steigender Qualifikation und steigender Wochenarbeitszeit die Höhe der umgewandelten Beiträge. Im Westen und bei

²⁴ Damit zeigen sich bei der Entgeltumwandlung ähnliche Strukturen wie bei der privaten Vorsorge im Rahmen der Riester-Förderung, auch dort ist die Verbreitung bei Geringverdienenden unterdurchschnittlich (Geyer 2012).

rentennahen Jahrgängen werden höhere Beiträge umgewandelt als im Osten und bei den Jüngeren.

Tabelle 4: Individuelle Charakteristika der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung, durchschnittliche Beträge im Jahr 2014 in Euro (Mittelwerte)

		Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt		1328,03	1.127,68	1.465,94
Region	West	1.375,60	1.169,80	1.510,56
	Ost (inkl. Berlin)	1.046,86	920,74	1.161,68
Alter	18-24	858,55	811,47	888,98
	25-34	1.113,12	1.004,50	1.188,27
	35-44	1.292,88	1.096,47	1.416,37
	45-54	1.421,76	1.207,70	1.573,64
	55-64	1.477,86	1.175,06	1.699,24
Bildung	Kein Abschluss	980,53	862,06	1.068,12
	Ausbildung	1.172,42	1.053,97	1.266,09
	Meister	1.507,79	1.221,85	1.614,95
	Bachelor	1.564,93	1.232,39	1.773,19
	Diplom/Master Promotion	1.936,31 2.601,27	1.566,31 2.184,43	2.121,48 2.777,59
Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	Minijob	508,34	522,97	459,85
	< 20	885,07	884,83	887,90
	20 - < 35	1.035,36	1.010,31	1.176,94
	35 - < 40	1.420,22	1.246,03	1.502,66
	40+	1.344,95	1.180,31	1.384,60

Anmerkung: Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2014. Untersuchungspopulation: Alter von 18 bis einschließlich 65 Jahre, ohne Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, ohne Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit. Berlin ist Ostdeutschland zugeordnet.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

In Bezug auf die Höhe der umgewandelten Beiträge spielen betriebliche Charakteristika keine besonders große Rolle (Tabelle 5). Während die Betriebsgröße und der Wirtschaftszweig Einfluss auf die Höhe der Anteile der Umwandler*innen hat, zeigt sich ein solcher Zusammenhang bei der Höhe der umgewandelten Beträge nicht. Lediglich im Gastgewerbe, also im Bereich Beherbergung und Gastgewerbe, gehen niedrige Anteile mit sehr niedrigen Beträgen einher. Im Gastgewerbe spielt Entgeltumwandlung kaum eine Rolle, weil niedrige Anteile und niedrige Beträge selbst bei jenen Beschäftigten, die Entgelt umwandeln, zu niedrigen Anwartschaften in der BAV führen dürfte. Im Hinblick auf die Höhe der Medianbeträge für die bAV zeigt sich mit Blick auf die betrieblichen Charakteristika eine starke Orientierung der Vorsorgenden auf monatliche Zahlungen in Höhe von 100 EUR, was 1.200 EUR pro Jahr entspricht.

Tabelle 5: Betriebliche Charakteristika der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung, durchschnittliche Beträge im Jahr 2014 in Euro

		Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt		1.328,03	1.127,68	1.465,94
Tarifbindung	Ja	1.303,40	1.101,54	1.442,27
	Nein	1.356,80	1.158,19	1.493,59
Betriebsgröße	1-9	1.336,56	1.161,62	1.544,43
	10-49	1.340,39	1.134,59	1.492,02
	50-249	1.261,65	1.092,28	1.366,77
	250-499	1.285,67	1.094,55	1.406,46
	500-999	1.210,77	1.062,99	1.321,84
	1000+	1.443,41	1.184,09	1.600,13
Sektor*	Land- u. Forstw., Fisch	1.030,68	1.030,42	1.030,78
	Bergbau	1.317,96	1.597,09	1.262,20
	Verarb. Gewerbe	1.369,17	1.174,54	1.429,57
	Energieversorgung	1.269,80	1.093,61	1.325,06
	Baugewerbe/Bau	1.227,41	1.258,71	1.222,07
	Handel, Rep. KFZ	1.255,89	1.040,72	1.446,46
	Verkehr, Kommunikat.	1.522,37	1.375,02	1.587,57
	Gastgewerbe	844,78	770,16	960,05
	Finanzdienstleistungen	1.544,61	1.338,51	1.800,15
	Dienstleistungen	1.517,20	1.313,27	1.694,21
	Erziehung, Unterricht	1.129,50	1.033,19	1.419,86
	Gesundheits-, Sozialw.	977,48	902,12	1.256,86
	Sonstige Dienstl.	1.431,08	1.286,60	1.566,76
	Dienstl. priv. Haushalte	1.269,64	1.078,26	1.568,20

Anmerkung: Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2014. Untersuchungspopulation: Alter von 18 bis einschließlich 65 Jahre, ohne Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, ohne Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit. Berlin ist Ostdeutschland zugeordnet.

* - siehe Tabelle 10 für die Abkürzung der Sektoren.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Abbildung 2 illustriert die Zusammenhänge zwischen der individuellen Höhe der Löhne und den Anteilen der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung. Um verschiedene Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten vergleichen zu können, wird dabei auf Bruttostundenlöhne abgestellt. Bruttostundenlöhne wurden berechnet, indem Monatsentgelte ohne Zuschläge durch monatliche bezahlte Arbeitsstunden ohne Überstunden dividiert wurden. Bruttostundenlöhne wurden ihrer Höhe nach in 10 gleich große Dezile aufgeteilt (gewichtete Daten). Die sich daraus ergebenden Dezilgrenzen sind in Tabelle 6 dokumentiert. In Bezug auf die Relevanz der Dezilgrenzen liegt die des 1. Dezils mit 8,10 Euro geringfügig unter dem im Jahr 2015 eingeführten gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 EUR, das 2. Dezil entspricht etwa der Höhe des Niedriglohns von 9,30 Euro und die des 5. Dezils repräsentiert den Medianlohn in Höhe von gut 14 EUR. Nach Berechnungen von Dütsch und Himmelreicher (2020)

auf Basis der VSE2014 inklusive öffentlichem Dienst lag die Niedriglohngrenze bei 9,80 Euro und der Medianlohn bei 14,70 Euro. Die Herausnahme von Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst, für die keine Informationen zur Entgeltumwandlung vorliegen, geht mit einer leichten Reduzierung der Bruttostundenlöhne einher.

Tabelle 6: Grenzen der Stundenlohn dezile nach Geschlecht und Region in Euro

Dezil	Gesamt	West		Ost	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
9	28,4	23,3	34,3	20,1	24,7
8	21,7	19,0	26,2	16,5	18,7
7	18,4	16,5	21,9	14,3	15,5
6	16,0	14,6	18,9	12,5	13,4
5	14,2	13,0	16,6	10,9	11,9
4	12,5	11,4	14,7	9,5	10,7
3	10,7	10,0	12,9	8,5	9,8
2	9,3	9,2	11,0	7,8	8,7
1	8,1	8,0	9,1	6,7	7,5

Anmerkungen: Dezilgrenzen des Stundenlohns wurden aus Geheimhaltungsgründen jeweils für die drei Beobachtungen am oberen Ende des Dezils gemittelt. Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2014. Untersuchungspopulation: Alter von 18 bis einschließlich 65 Jahre, ohne Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, ohne Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit. Berlin ist Ostdeutschland zugeordnet.

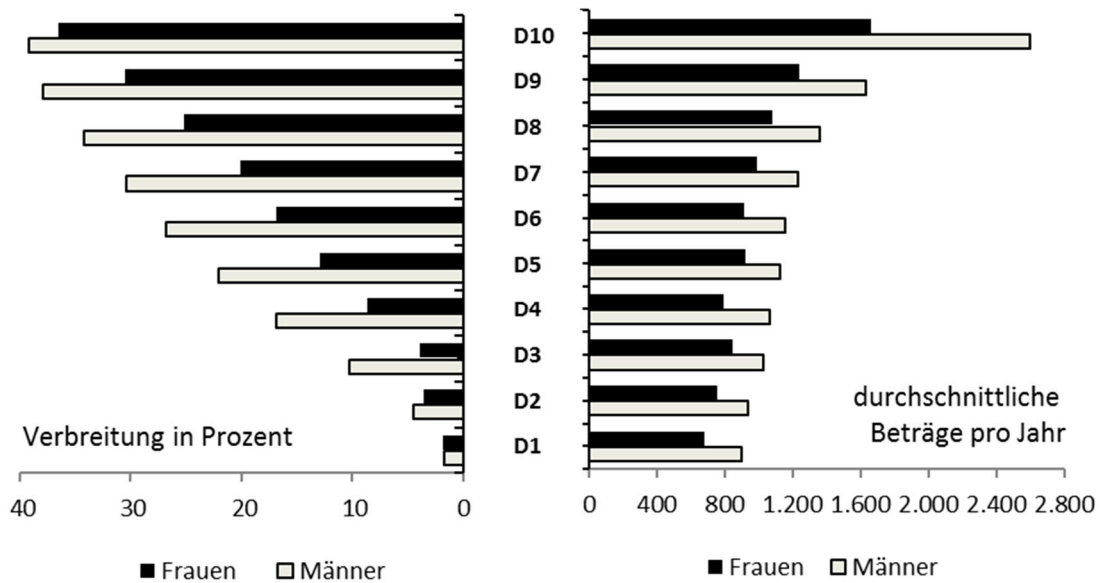
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Insgesamt gesehen wandeln knapp 16 Prozent der Frauen und gut 21 Prozent der Männer Teile ihres Arbeitsentgelts um (Tabelle 2). Der Mittelwert der umgewandelten jährlichen Beiträge liegt bei Frauen bei 1.128 und bei Männern bei 1.466 Euro (Tabelle 4). Differenziert nach der Höhe der Bruttostundenlöhne zeigt sich, dass mit zunehmender Höhe des Arbeitsentgelts zum einen der Anteil der Umwandler*innen und zum anderen die Höhe der umgewandelten Beiträge im Jahr 2014 gestiegen ist (Abbildung 2 und Abbildung 3). Zudem liegen die Beiträge der Männer in Ost- wie in Westdeutschland stets über denen der Frauen. Insbesondere bei westdeutschen Männern mit höheren Bruttostundenlöhnen werden hohe Beiträge umgewandelt. Stellt man sich die Frage, in welchen Gruppen mehr als 1.000 Euro pro Jahr an Entgelten umgewandelt werden, dann sind das rund 70 Prozent der westdeutschen und lediglich 20 Prozent der ostdeutschen Männer. Bei den Frauen wandeln im Westen rund 20 Prozent und im Osten etwa 10 Prozent mehr als 1.000 Euro pro Jahr an Entgelten um. Hinsichtlich der Verbreitung zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Beiträgen, allerdings ohne ausgeprägte regionale Unterschiede.

Bezieht man die umgewandelten Beiträge auf die eingangs erwähnte Steuer- bzw. Sozialabgabenfreiheit, dann lassen sich folgende Zusammenhänge erkennen. Vor dem Hintergrund der

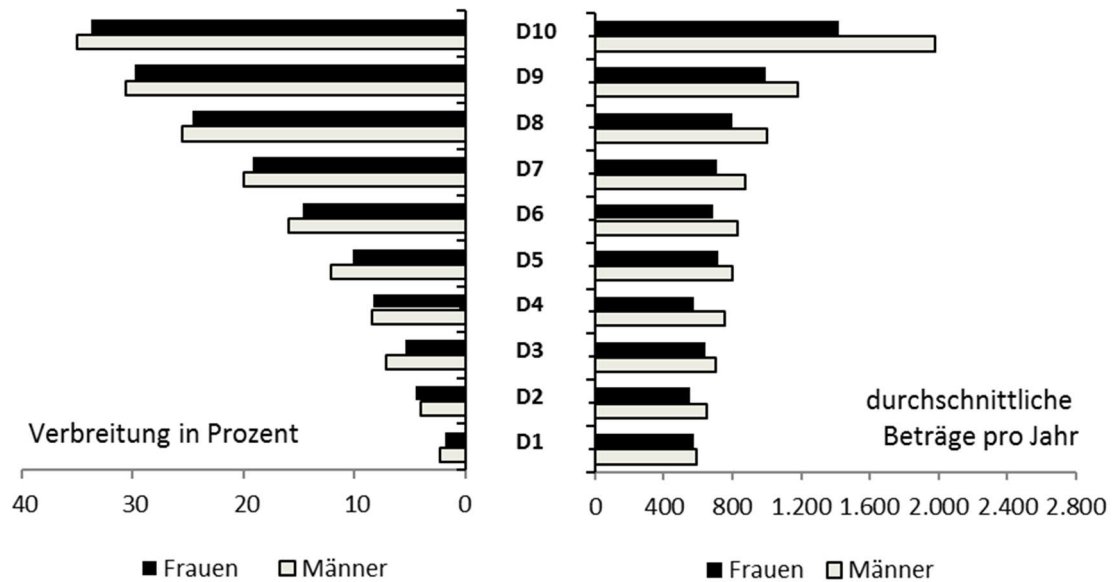
jährlichen BBG in 2014 von 71.400 Euro in Westdeutschland (inkl. West-Berlin, siehe Abbildung 1) entsprechen 4 Prozent 2.856 Euro. Tatsächlich betragen die umgewandelten Beiträge im obersten Dezil bei Männern im Westen durchschnittlich rund 2.600 Euro und bei Männern im Osten 2.000 Euro und lagen damit deutlich unter 4 Prozent der BBG, also dem maximalen sozialabgabefreien Umwandlungsbetrag.

Abbildung 2: Verbreitung und durchschnittliche Beträge der Entgeltumwandlung in Euro pro Jahr von Frauen und Männern in Westdeutschland 2014 nach Dezilen der Bruttostundenlöhne



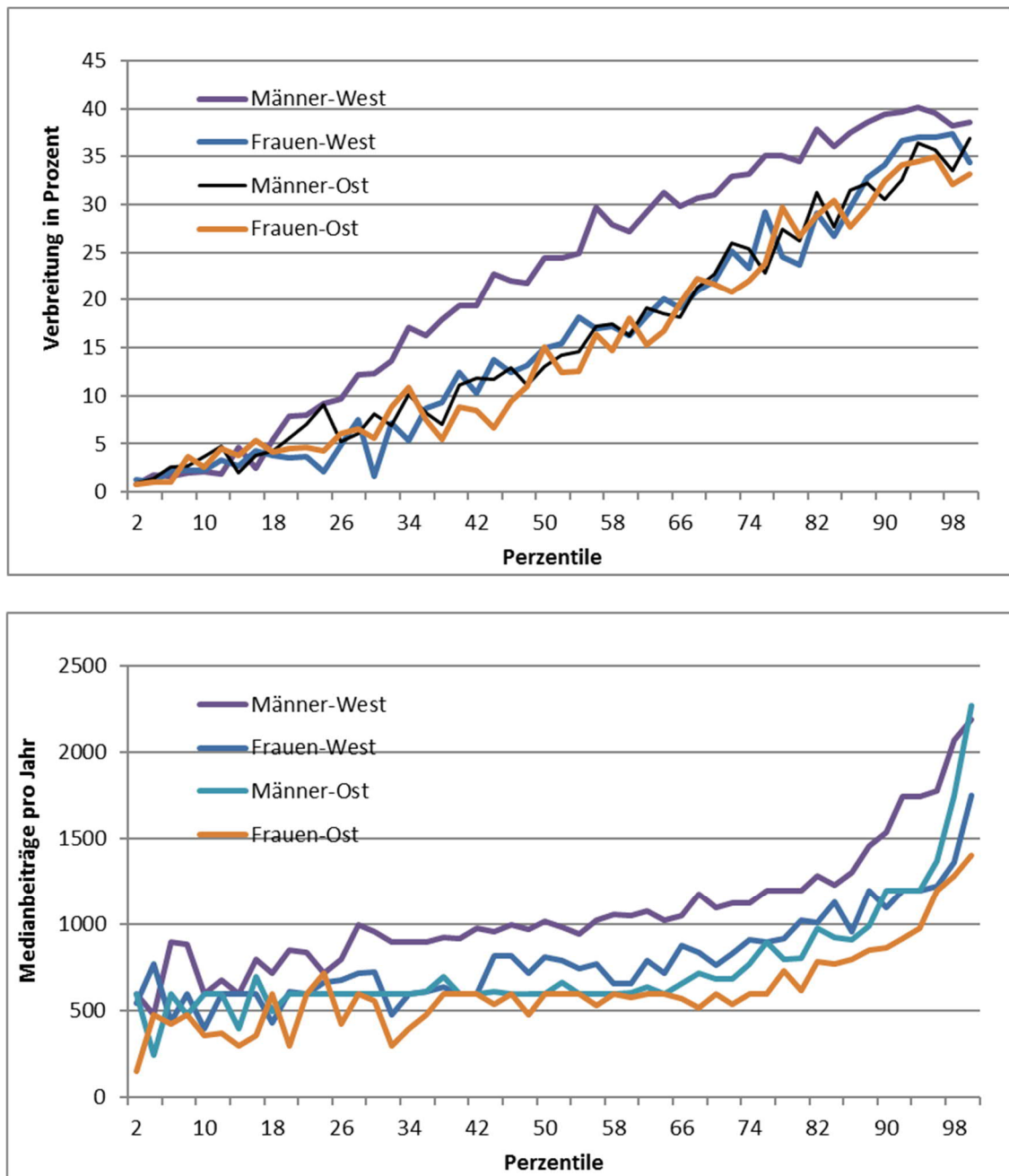
Anmerkung: Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2014. Untersuchungspopulation: Alter von 18 bis einschließlich 65 Jahre, ohne Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, ohne Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit. Berlin ist Ostdeutschland zugeordnet. D1-D10: Dezile der Bruttostundenlohnverteilung.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Abbildung 3: Verbreitung und durchschnittliche Beträge der Entgeltumwandlung in Euro pro Jahr von Frauen und Männern in Ostdeutschland 2014 nach Dezilen der Bruttostundenlöhne



Anmerkung: Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2014. Untersuchungspopulation: Alter von 18 bis einschließlich 65 Jahre, ohne Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, ohne Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit. Berlin ist Ostdeutschland zugeordnet.. D1-D10: Dezile der Bruttostundenlohnverteilung.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Abbildung 4: Pen's Parade der Verbreitung und Medianbeiträge der Entgeltumwandlung in Euro pro Jahr von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland 2014 nach Perzentilen der Bruttostundenlöhne



Anmerkung: Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2014. Untersuchungspopulation: Alter von 18 bis einschließlich 65 Jahre, ohne Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, ohne Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit. Berlin ist Ostdeutschland zugeordnet.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Die in Abbildung 2 und Abbildung 3 illustrierten Zusammenhänge werden in Abbildung 4 differenzierter für Ost- und Westdeutschland sowie über die gesamte Bruttostundenlohnverteilung in Perzentilen als sogenannte Pens's Parades (Pen 1971) dargestellt. Die zunehmenden Möglichkeiten der Sparfähigkeit und auch Sparwilligkeit bei steigendem Einkommen zeigen

sich in Abbildung 4 sehr deutlich. Die Verbreitung der Entgeltumwandlung steigt nahezu linear mit steigenden Bruttostundenlöhnen, wobei westdeutsche Männer vermutlich auch wegen ihres betrieblichen Umfelds eher eine Entgeltumwandlung präferieren. In Bezug auf die Höhe der umgewandelten Beiträge zeigt sich ein eher exponentieller Verlauf. Mit zunehmender Sparfähigkeit steigen die Ersparnisse sowohl absolut als auch relativ.

Im nächsten Schritt nutzen wir multivariate Regressionsmodelle, um den Zusammenhang der verschiedenen individuellen und betrieblichen Merkmale mit der Wahrscheinlichkeit der Entgeltumwandlung und ihrem Umfang gemeinsam kontrollieren zu können. Dafür haben wir drei Modelle spezifiziert: ein logistisches Regressionsmodell, das die Wahrscheinlichkeit der Entgeltumwandlung schätzt (Modell 1). Zudem zwei lineare Regressionsmodelle, die als abhängige Variable den nominalen Umwandlungsbetrag (Modell 2) und den Anteil des Umwandlungsbetrags am Jahreseinkommen (Modell 3) als abhängige Variable nutzen (Tabelle 7).²⁵

Bei der Wahrscheinlichkeit der Entgeltumwandlung zeigt sich, dass unter Kontrolle aller Variablen Frauen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit besitzen Entgeltumwandlung zu betreiben als Männer. Ebenfalls zeigt sich eine höhere Wahrscheinlichkeit in Ostdeutschland. Diese Effekte könnten darauf zurückzuführen sein, dass vor allem westdeutsche Männer über Arbeitgeber-finanzierte Formen der bAV verfügen, die hier nicht nachgewiesen werden können (Frommert et al. 2019). Interessant ist auch der Befund bezüglich der Bildungsmerkmale: Die Entgeltumwandlung ist bei Personen mit Diplom, Master oder auch mit Promotion weniger stark verbreitet als bei Personen mit Ausbildung. In anderen Worten, der bivariate Zusammenhang bezüglich Geschlecht, Region oder auch höherer Bildung aus Tabelle 2 bestätigt sich nicht; tatsächlich hängt die höhere Verbreitung der Entgeltumwandlung bei Männern, in Westdeutschland und bei Personen mit Universitätsabschlüssen von anderen strukturellen Merkmalen ab. Die Ergebnisse zur Arbeitszeit sind ähnlich zu den Befunden in Tabelle 2, die höchste Verbreitung findet sich bei Personen, die 35-39 Stunden pro Woche arbeiten.

Bei den betrieblichen Merkmalen bestätigen sich die deskriptiven Befunde größtenteils (Tabelle 3). So zeigt sich eine positive Korrelation der Tarifbindung mit der Entgeltumwandlung. Auch die Höhe des Stundenlohns korreliert positiv mit der Wahrscheinlichkeit der Entgeltumwandlung – je höher der Stundenlohn, desto höher die Wahrscheinlichkeit der Entgeltumwandlung. Bei der Betriebsgröße bestätigt sich der Befund, dass die Wahrscheinlichkeit der

²⁵ In Modell 2 und 3 gehen nur Beobachtungen ein, die auch Entgeltumwandlung betreiben.

Entgeltumwandlung in kleinen Betrieben mit weniger als 10 Mitarbeitenden am geringsten ausfällt. Die sektoralen Unterschiede sind ebenfalls vergleichbar mit den Ergebnissen aus Tabelle 3.

In Modell 2 wird der Umwandlungsbetrag auf dieselben Charakteristika regressiert wie in Modell 1, allerdings nur für Personen mit positivem Umwandlungsbetrag. Frauen wandeln rund 60 Euro weniger im Jahr um als Männer. In Ostdeutschland liegt der Betrag um knapp 200 Euro niedriger als in Westdeutschland. Bei der Bildung zeigt sich ein ähnlicher Effekt wie in Tabelle 4: je höher die Bildung, desto höher der Umwandlungsbetrag – auch unter Kontrolle der Stundenlohndezile. Und diese Unterschiede sind erheblich, so wandelt eine Person mit Promotion rund 750 Euro mehr pro Jahr um als eine Person, die eine Berufsausbildung absolviert hat. Betrachtet man diese Stundenlohndezile, so steigt der Umwandlungsbetrag im Vergleich zum ersten Dezil monoton an. Im zweiten Dezil liegt er bei gut 50 Euro mehr als im ersten Dezil, im obersten Dezil sogar bei über 1.200 Euro pro Jahr. Die Unterschiede zwischen den Sektoren sind sehr ähnlich zu den Ergebnissen aus Tabelle 5.

In Modell 3 setzen wir den Umwandlungsbetrag ins Verhältnis zum Jahreseinkommen und regressieren dieses Verhältnis auf die Charakteristika. Es zeigen sich qualitativ im Wesentlichen dieselben Ergebnisse wie in Bezug auf die Verbreitung der Entgeltumwandlung und den Umwandlungsbetrag. Unterschiede zeigen sich allerdings im Hinblick auf die Einkommenshöhe. Hier gilt, dass der Anteil des Umwandlungsbetrags mit steigendem Einkommen eher abnimmt. Personen mit geringem Stundenumfang, auch Minijobber, wandeln bezogen auf ihr Einkommen zwar einen höheren Anteil, jedoch erheblich geringere Beträge um. Das ist insofern überraschend, als gerade Personen mit sehr hohem Einkommen, das über der BBG liegt, eine größere Notwendigkeit zur privaten Vorsorge haben, da die Anwartschaften in der GRV ja durch die BBG begrenzt werden. Allerdings könnte es auch mit höheren Arbeitgeberbeiträgen korrelieren, also dass Arbeitgeberbeiträge bei sehr gut bezahlten Beschäftigten höher ausfallen. Diese können wir nicht beobachten.

Tabelle 7: Regressionsmodelle

Variable	(1) Entgeltum- wandlung: ja / nein	(2) Umwand-lungs- betrag	(3) Anteil Entgeltum- wandlung an Bruttojahres-ver- dienst
Frau	0.264*** (34.16)	-59.85*** (-5.68)	0.000952*** (5.44)
Ostdeutschland	0.0471*** (5.51)	-197.7*** (-16.75)	-0.00569*** (-29.02)
Alter	0.0636*** (25.83)	7.011* (2.03)	0.000363*** (6.33)
Alter ²	-0.000652*** (-23.01)	0.0379 (0.95)	-0.00000209** (-3.17)
Bildung			
Kein Abschluss	-0.252*** (-19.42)	-102.1*** (-5.48)	-0.00373*** (-12.07)
Abschluss einer Berufsausbildung	Basis (.)	Basis (.)	Basis (.)
Meister	0.0701*** (5.26)	40.66* (2.38)	0.00110*** (3.87)
Bachelor	-0.158*** (-6.37)	196.1*** (5.82)	0.00281*** (5.03)
Diplom/Master	-0.0720*** (-6.81)	283.2*** (20.37)	0.00284*** (12.31)
Promotion	-0.340*** (-10.19)	748.9*** (16.49)	0.00253*** (3.36)
Tarifbindung	0.139*** (18.26)	-125.7*** (-12.07)	-0.00409*** (-23.69)
Stundenlohndezile			
1. Dezil	Basis (.)	Basis (.)	Basis (.)
2. Dezil	0.334*** (10.76)	54.78 (1.12)	-0.00608*** (-7.49)
3. Dezil	0.763*** (26.46)	129.0** (2.85)	-0.00693*** (-9.23)
4. Dezil	1.122*** (40.84)	180.4*** (4.20)	-0.0114*** (-16.05)
5. Dezil	1.403*** (51.70)	263.0*** (6.21)	-0.0129*** (-18.43)
6. Dezil	1.609*** (59.58)	316.6*** (7.54)	-0.0152*** (-21.72)
7. Dezil	1.843*** (68.45)	400.0*** (9.56)	-0.0164*** (-23.56)
8. Dezil	2.022*** (74.88)	497.2*** (11.88)	-0.0177*** (-25.52)
9. Dezil	2.194*** (80.78)	652.1*** (15.54)	-0.0199*** (-28.55)
10. Dezil	2.344*** (84.23)	1249.2*** (29.24)	-0.0234*** (-32.98)
Firmengröße			
1-9	Basis	Basis	Basis

Variable	(1) Entgeltum- wandlung: ja / nein	(2) Umwand-lungs- betrag	(3) Anteil Entgeltum- wandlung an Bruttojahres-ver- dienst
	(.)	(.)	(.)
10-49	0.141*** (8.59)	-201.0*** (-8.49)	-0.00960*** (-24.41)
50-249	0.206*** (12.85)	-309.9*** (-13.44)	-0.0140*** (-36.46)
250-499	0.199*** (11.22)	-337.6*** (-13.37)	-0.0152*** (-36.26)
500-999	0.156*** (8.14)	-431.4*** (-16.12)	-0.0169*** (-38.07)
1000+	0.0664*** (3.84)	-337.6*** (-13.73)	-0.0165*** (-40.48)
Sektor*			
Land- u. Forstw., Fisch	-0.378*** (-4.69)	-4.559 (-0.09)	0.00262** (3.02)
Bergbau	-0.486*** (-11.95)	91.33 (1.61)	-0.000117 (-0.12)
Verarb. Gewerbe	Basis (.)	Basis (.)	Basis (.)
Energieversorgung	-0.0493** (-2.58)	-118.1*** (-4.68)	-0.00314*** (-7.51)
Baugewerbe/Bau	-0.199*** (-12.50)	-57.36** (-2.63)	0.00113** (3.11)
Handel, Rep. KFZ	-0.0988*** (-8.91)	-10.01 (-0.66)	-0.000819** (-3.27)
Verkehr, Kommunikat.	-0.417*** (-34.15)	98.53*** (5.84)	0.00180*** (6.44)
Gastgewerbe	-0.330*** (-16.08)	-78.32** (-2.60)	-0.00495*** (-9.89)
Finanzdienstleistungen	0.966*** (58.28)	247.7*** (13.97)	0.00435*** (14.78)
Dienstleistungen	-0.526*** (-49.37)	32.57* (2.17)	0.0000740 (0.30)
Erziehung, Unterricht	-1.006*** (-30.85)	-105.0* (-2.19)	-0.00163* (-2.05)
Gesundheits-, Sozialw.	-0.643*** (-42.92)	-73.95*** (-3.50)	-0.00336*** (-9.58)
Sonstige Dienstl.	-0.523*** (-24.79)	128.5*** (4.26)	0.00385*** (7.68)
Dienstl. priv. Haushalte	-0.465*** (-26.45)	-15.36 (-0.62)	-0.00121** (-2.91)

Variable	(1) Entgeltum- wandlung: ja / nein	(2) Umwand-lungs- betrag	(3) Anteil Entgeltum- wandlung an Bruttogehalts- verdienst
Arbeitszeit in Stunden			
<20	-0.693*** (-44.84)	-355.6*** (-15.89)	0.0188*** (50.60)
20-34	-0.304*** (-27.82)	-186.0*** (-12.17)	0.00505*** (19.90)
35-39	Basis (.)	Basis (.)	Basis (.)
40+	-0.0443*** (-4.37)	44.11** (3.13)	-0.00111*** (-4.75)
Minijob	-2.971*** (-66.63)	-503.4*** (-6.99)	0.0393*** (32.89)
Konstante	-4.343*** (-74.86)	732.1*** (8.75)	0.0507*** (36.53)
Beobachtungen	727.614	135.436	135.436

Anmerkungen: t-Statistik in Klammern; Signifikanzniveaus: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001. Modell 1 ist ein logistisches Regressionsmodell, Modell 2 und 3 sind lineare Regressionsmodelle. Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2014. Untersuchungspopulation: Alter von 18 bis einschließlich 65 Jahre, ohne Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, ohne Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit. Berlin ist Ostdeutschland zugeordnet. In den Modellen 2 und 3 sind es jeweils nur Personen, die Entgeltumwandlung betreiben.

* - siehe Tabelle 10 für die Abkürzung der Sektoren.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

6 Zusammenfassung und Ausblick

In dieser Studie wurden erstmals repräsentative Daten zur Verbreitung und Höhe der Entgeltumwandlung in der Privatwirtschaft umfassend ausgewertet. Ein wesentlicher Vorteil unserer Studie besteht darin, dass sie auf verlässlichen Informationen aus der Lohnbuchhaltung von einer Stichprobe mit rund einer Million Arbeitsverhältnissen aus nahezu 70.000 Betrieben beruht. Hochgerechnet wandelten in Deutschland im Jahr 2014 5,7 Millionen Beschäftigte in der Privatwirtschaft im Durchschnitt 1.328 Euro pro Jahr um, das entspricht einem Anteil von 18,7 Prozent von allen Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Auf dieser Datenbasis können wir unsere eingangs abgeleiteten Forschungsfragen umfassend beantworten. Die zentralen Befunde in Bezug auf die Frage, welche Arbeitnehmer*innen praktizieren Entgeltumwandlung, sind: Im Mindest- und Niedriglohnbereich sowie bei geringfügig Beschäftigten spielt Entgeltumwandlung lediglich eine marginale Rolle. Bei höherqualifizierten Vollzeitbeschäftigten in der Mitte ihres Erwerbslebens sind die Anteile der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung am höchsten.

In größeren Betrieben mit Tarifbindung, vor allem in Sektoren mit einer Nähe zu privaten Altersvorsorgeprodukten, wie dies bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern der Fall sein dürfte, steigen die Anteile der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung auf über 50 Prozent. Weit abgeschlagen hinsichtlich der Anteile der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung finden sich die Kleinbetriebe der Gastronomie, die Land- und Forstwirtschaft samt Fischerei sowie der Kunstbereich samt Beschäftigten in privaten Haushalten. In Bezug auf die Höhe der umgewandelten Beträge kumulieren sich Chancen wie Risiken. Ist die Verbreitung im Betrieb sowie das individuelle Einkommen hoch, dann können die selbstfinanzierten Beiträge 1.200 Euro pro Jahr übersteigen. Sind die Stundenlöhne niedrig, ist meist die Verbreitung ebenfalls niedrig und die jährlichen Beiträge liegen eher bei 600 Euro. Allerdings liegt der Anteil der umgewandelten Beträge am eigenen Einkommen bei Personen mit niedrigem Einkommen höher. Die Verbreitung in Ost- und Westdeutschland fällt relativ ähnlich aus, jedoch sind im Westen die Beträge für die Entgeltumwandlung um knapp 200 Euro pro Jahr höher als im Osten.

In Bezug auf den Zusammenhang von betrieblichen und individuellen Charakteristika ist zu vermuten, dass sich vor allem qualifizierte Beschäftigte in Betriebe mit hoher Tarifbindung und hohem Lohnniveau sortieren. Umgekehrt dürfte es vor allem geringer Qualifizierten kaum gelingen, ein Beschäftigungsverhältnis in solchen Betrieben aufnehmen zu können. Ausgesprochen starke betriebliche Effekte, die sich oftmals deutlich stärker als individuelle Charakteristika wie die eigene Bildung auswirken, haben auch Dütsch und Himmelreicher (2020) gefunden. Solche Effekte weisen auch auf die Bedeutung des regionalen Kontextes und der dort ansässigen Betriebe hin. Offensichtlich ist die Durchsetzung der Ansprüche der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung dort besonders schwierig. In diesem Umfeld zeigt sich, dass gerade in Kleinbetrieben beschäftigte Geringverdiener von einem Obligatorium in der Entgeltumwandlung, die auch eine Arbeitgeberfinanzierung vorsieht, besonders profitieren würden.

In unserer Studie konnte lediglich ein Teilaspekt der bAV untersucht werden, die arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung. Nicht untersucht werden konnten die mögliche Höhe der Arbeitgeberbeteiligung im Rahmen der Entgeltumwandlung sowie weitere Arbeitgeberfinanzierte Durchführungswege der bAV. Zudem liegen keine Informationen über weitere Altersvorsorgeprodukte der Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen und privaten Altersvorsorge vor. Ferner liegen keine Angaben über die individuelle Gesamtvorsorge vor. Auch Informationen über die Vorsorge im Haushalts- oder Ehegattenkontext, etwa in Bezug auf abgeleitete Anwartschaften oder weitere Formen der privaten Vermögensbildung über Kapital- oder

Sachvermögen, wie insbesondere selbst- oder fremdgenutztes Wohneigentum, stehen nicht zur Verfügung. Im Rahmen der bAV gehen wir auf Basis der externen Evaluation mit Makrodaten davon aus, dass wir weniger, eventuell erheblich weniger als 45 Prozent der gesamten Beiträge zur bAV im Jahr 2014 nachweisen können. Diese Limitationen unserer Analyse, die mit Selektionseffekten für bestimmte Beschäftigtengruppen, wie etwa die Unterschätzung der bAV-Verbreitung bei Facharbeitern im verarbeitenden Gewerbe, einhergehen, weisen gleichzeitig auf den erheblichen Forschungsbedarf in diesem Bereich hin.

7 Literaturverzeichnis

- Bäcker, Gerhard (2018): Alterssicherung in Deutschland. In: K. R. Schroeter et al. (Hrsg.), Handbuch Soziologie des Alter(n)s, Springer, S. 1-25.
- Blank, Florian. 2012. „Die neue betriebliche Altersversorgung und ihre Nutzer“. WSI-Mitteilungen 65 (3): 179–188.
- . 2014. „Die Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung: Regulierung, Verbreitung und verteilungspolitische Aspekte“. Vierteljahrshefte Zur Wirtschaftsforschung / Quarterly Journal of Economic Research 83 (3): 129–42.
- Börsch-Supan, Axel, Anette Reil-Held und Christina Benita Wilke (2007): „Zur Sozialversicherungsfreiheit Der Entgeltumwandlung“. 117–2007. Papers. MEA Discussion Paper Series.
- Bundesregierung (2020): „Alterssicherungsbericht 2020“. Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020.
- Buslei, Hermann, Johannes Geyer und Peter Haan (2020a): „Der Einfluss von steuer- und sozialrechtlichen Regelungen auf individuelle Erträge aus der gesetzlichen und betrieblichen Altersversorgung“. Working Paper Forschungsförderung 197. Hans-Böckler-Stiftung.
- (2020b): „Gesetzliche Renten gleichen sich in Ost- Und Westdeutschland an – Dennoch klaffen Alterseinkommen auseinander“. DIW Wochenbericht 87 (38): 713–19.
- Clemens, Johannes, und Till Förstemann. 2015. „Das System der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland“. Wirtschaftsdienst 95 (9): 627–35. <https://doi.org/10.1007/s10273-015-1878-8>.
- Deutscher Bundestag (2019): Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Freibetrages in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge (GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz – GKV-BRG). Drucksache 19/15659 vom 03.12.2019.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2019): Rentenversicherung in Zeitreihen, Oktober 2019. DRV-Schriften Band 22, Berlin.
- Dietz, Reiner und Thomas Neukirch. 2019. „Die reine Beitragszusage: Chancen und Risiken vor dem Hintergrund fehlender Garantien und volatiler Märkte“. Mitbestimmungsreport 47. Hans-Böckler Stiftung. <https://www.econstor.eu/handle/10419/194593>.
- Dütsch, Matthias und Ralf Himmelreicher (2020): Characteristics Contributing to Low- and Minimum-Wage Labour in Germany. In: Journal of Economics and Statistics, 240 (2-3): S. 161-200.
- Eurostat (2008): NACE Rev. 2. Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft, Luxemburg.
- Frommert, Dina, Christine Hagen und Ralf Himmelreicher (2019): Alterseinkünfte und soziale Ungleichheit. In: Pundt, Johanne; Cacace, Mirella (Hrsg.): Diversität und gesundheitliche Chancengleichheit. Bremen: APOLLON University Press, S. 29–59.
- Geyer, Johannes. 2012. „Riester-Rente und Niedrigeinkommen: was sagen die Daten?“ Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung / Quarterly Journal of Economic Research 81 (2): 165–80.
- Geyer, Johannes und Ralf Himmelreicher (2021): Trotz Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ist die Nutzung sehr ungleich verbreitet. DIW Wochenbericht Nr.4.
- Gunkel, Alexander (2005): „Beitragsfreie Entgeltumwandlung: Ein anderer Standpunkt“. Die Angestelltenversicherung 05 (6): 438–41.

- GVG (Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V.) (2019): Trägerübergreifende Vorsorgeinformation. Informationen über die individuelle Absicherung im Alter erhalten und möglichen Handlungsbedarf erkennen. Bericht der GVG-Facharbeitsgruppe Trägerübergreifende Vorsorgeinformation.
- Himmelreicher, Ralf (2018): Die Entwicklung und Verteilung der Altersrenten in Ost- und Westdeutschland. In: Datenreport 2018: Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, S. 333-339. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.
- Kröger, Katharina, Uwe Fachinger und Ralf Himmelreicher (2011): Empirische Forschungsvorhaben zur Alterssicherung: Einige kritische Anmerkungen zur aktuellen Datenlage. RatSWD Working Paper Nr. 170
- Meinhardt, Volker. 2016. „Auswirkungen der Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung“. IMK Study 46. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)
- Pen, Jan (1971): Income Distribution: Facts, Theories, Policies. Praeger Publishers, New York, USA.
- Rentenüberleitungsabschlussgesetz (2017): Gesetz über den Abschluss der Rentenüberleitung. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil 1 Nr. 49, Bonn
- Riedmann, Arnold, Thorsten Heien, Günther Dick, Steffen Walther und Susanne Blancke (2019): „Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2017): Endbericht“. Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB523. München.
- Schmähl, Winfried (2011): „Von der Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung zu deren partiellen Ersatz: Ziele, Entscheidungen sowie sozial- und verteilungspolitische Wirkungen - Zur Entwicklung von der Mitte der 1990er Jahre bis 2009“. In: Handbuch der deutschen Rentenversicherung SGB VI, herausgegeben von Eberhard Eichenhofer, Herbert Rische, und Winfried Schmähl, 131–93. Köln: Luchterhand.
- Schmähl, Winfried und Angelika Oelschläger (2007): Abgabenfreie Entgeltumwandlung aus sozial- und verteilungspolitischer Perspektive. Beiträge zur Sozial- und Verteilungspolitik 5, Berlin u.a.: Lit Verlag
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015): Datensatzbeschreibung Verdienststrukturerhebung 2014.
- Statistisches Bundesamt (2016): Verdienststrukturerhebung - Erhebung der Struktur der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz. Qualitätsbericht. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Verdienste/verdienststrukturerhebung-2014.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Thiede, Reinhold (2005): „Beitragsfreie Entgeltumwandlung: Anmerkungen zu Zielen und Auswirkungen einer umstrittenen Regelung“. Die Angestelltenversicherung 05 (6): 265–69.
- TNS Infratest Sozialforschung (2017): „Alterssicherung in Deutschland 2015 (ASID 2015)“. Forschungsbericht 474/Z. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Walla, Claudia (2011): Personenbefragung zur betrieblichen Altersversorgung. Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie. In: Wirtschaft und Statistik, August 2011, S. 786-792.
- Weber, Thomas und Martin Beck, (2015): Entgeltumwandlung in Deutschland. Eine Analyse auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010. In WISTA 1/2015, S. 56-74.

8 Anhang

Tabelle 8: Individuelle Charakteristika der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung, durchschnittliche Beträge im Jahr 2014 in Euro (Median)

		Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt		1.070	900	1.200
Region	West	1.129	960	1.200
	Ost (inkl. Berlin)	750	660	892
Alter	18-24	614	600	614
	25-34	900	802	972
	35-44	1.059	845	1.200
	45-54	1.200	972	1.200
	55-64	1.200	960	1.200
	65+	720	510	900
Bildung	Kein Abschluss	699	600	833
	Ausbildung	960	840	1.035
	Meister	1.200	999	1.224
	Bachelor	1.200	1.068	1.428
	Diplom/Master	1.534	1.200	1.742
	Promotion	1.742	1.408	1.752
Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	Minijob	214	257	100
	< 20	600	613	588
	20 - < 35	784	765	900
	35 - < 40	1.197	1.028	1.200
	40+	1.120	976	1.188

Anmerkung: Untersuchungspopulation ist im Alter von 18 bis einschl. 65 Jahren, ohne Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, ohne Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit.

Quelle: VSE 2014, eigene Berechnungen.

Tabelle 9: Betriebliche Charakteristika der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung, durchschnittliche Beträge im Jahr 2014 in Euro (Median)

		Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt		1.070	900	1.200
Tarifbindung	Ja	1.000	840	1.100
	Nein	1.194	960	1.200
Betriebsgröße	1-9	1.168	950	1.200
	10-49	1.198	968	1.200
	50-249	1.080	900	1.200
	250-499	1.046	900	1.200
	500-999	960	800	1.020
	1000+	1.042	876	1.160
Sektor*	Land- u. Forstw., Fisch	900	899	900
	Bergbau	1.000	1.113	968
	Verarb. Gewerbe	1.066	900	1.100
	Energieversorgung	900	840	925
	Baugewerbe/Bau	1.083	1.088	1.083
	Handel, Rep. KFZ	1.033	840	1.200
	Verkehr, Kommunikat.	1.200	1.200	1.200
	Gastgewerbe	500	435	600
	Finanzdienstleistungen	1.200	1.160	1.347
	Dienstleistungen	1.200	1.171	1.306
	Erziehung, Unterricht	960	900	1.200
	Gesundheits-, Sozialw.	720	685	900
	Sonstige Dienstl.	1.200	1.034	1.200
	Dienstl. priv. Haushalte	1.040	840	1.200

Anmerkung: Untersuchungspopulation ist im Alter von 18 bis einschl. 65 Jahren, ohne Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, ohne Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit.

* - siehe Tabelle 10 für die Abkürzung des Sektoren.

Quelle: VSE 2014, eigene Berechnungen.

Tabelle 10: Sektor – Abkürzungsverzeichnis nach WZ 2008 (NACE Rev. 2)

Abkürzung	Langfassung	Abschnitte
Land- u. Forstw., Fisch	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	A
Bergbau	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	B
Verarb. Gewerbe	Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	C
Energieversorgung	Energieversorgung	D, E
Baugewerbe/Bau	Baugewerbe/Bau	F
Handel, Rep. KFZ	Handel/Instandhaltung und Rep. von Kraftfahrzeugen	G
Verkehr, Kommunikat.	Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	H, J
Gastgewerbe	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	I
Finanzdienstleistungen	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	K
Dienstleistungen	Grundstücks- und Wohnungswesen; Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	L, M, N
Erziehung, Unterricht	Erziehung und Unterricht	P
Gesundheits-, Sozialw.	Gesundheits- und Sozialwesen	Q
Sonstige Dienstl.	Kunst, Unterhaltung und Erholung, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	R, S
Dienstl. priv. Haushalte	Private Haushalte mit Hauspersonal ²⁶ ; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	T

²⁶ Private Haushalte mit Hauspersonal: „Diese Abteilung umfasst Haushalte, die Hauspersonal wie Dienstmädchen, Köche, Kellner, Diener, Wäscherinnen, Gärtner, Pförtner, Stallgehilfen, Fahrer, Hausmeister, Erzieher, Babysitter, Hauslehrer, Sekretärinnen usw. beschäftigen. Sie ermöglicht es dem Hauspersonal, in Volkszählungen oder Studien den Wirtschaftszweig ihres Arbeitgebers anzugeben, auch wenn der Arbeitgeber eine Einzelperson ist. Das Produktionsergebnis dieser Tätigkeit wird von den Haushalten konsumiert, bei denen das Hauspersonal beschäftigt ist. Diese Klasse umfasst nicht die Erbringung von Dienstleistungen wie Kochen, Gartenpflege usw. durch selbstständige Dienstleister (Unternehmen oder Einzelpersonen).“ (Eurostat 2008, S.324)