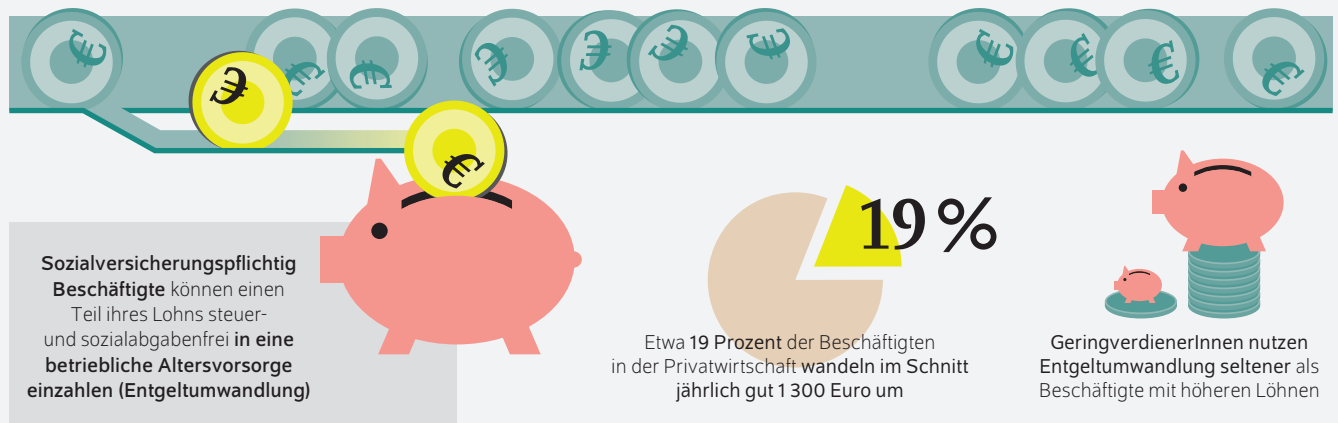


Trotz Rechtsanspruch ist die Nutzung der Entgeltumwandlung sehr ungleich verbreitet

Von Johannes Geyer und Ralf Himmelreicher

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte können einen Teil ihres Lohns steuer- und sozialabgabenfrei in eine betriebliche Altersvorsorge einzahlen (Entgeltumwandlung)
- Etwa 19 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft nehmen diese Möglichkeit in Anspruch und wandeln im Schnitt jährlich gut 1300 Euro um
- Entgeltumwandlung ist über gesellschaftliche Gruppen hinweg unterschiedlich stark verbreitet; gerade im Niedriglohnbereich wird sie seltener genutzt als in Gruppen mit höheren Löhnen
- Auch betriebliche Merkmale machen einen Unterschied: Tarifbindung und Betriebsgröße stehen in einem positiven Zusammenhang zur Nutzung der Entgeltumwandlung
- Gezielte Unterstützung von Geringverdienenden oder eine obligatorische betriebliche Altersvorsorge könnten die Absicherung im Alter in benachteiligten Gruppen stärken

Entgeltumwandlung bei GeringverdienerInnen wenig verbreitet – staatliche Zuschüsse könnten Altersvorsorge in dieser Gruppe stärken



Quelle: Eigene Darstellung und Berechnungen; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014.

© DIW Berlin 2021

ZITAT

Wenn man für GeringverdienerInnen die betriebliche Altersvorsorge voranbringen will, führt vermutlich kein Weg daran vorbei, unterstützend tätig zu werden. Gezielte Anreize und finanzielle Unterstützung könnten hier einen Beitrag leisten.

— Johannes Geyer —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Johannes Geyer
www.diw.de/mediathek

Trotz Rechtsanspruch ist die Nutzung der Entgeltumwandlung sehr ungleich verbreitet

Von Johannes Geyer und Ralf Himmelreicher

ABSTRACT

Seit dem Jahr 2002 haben sozialversicherungspflichtig Beschäftigte einen Rechtsanspruch darauf, einen Teil ihres Arbeitsentgelts direkt steuer- und sozialabgabenfrei in eine betriebliche Altersvorsorge umzuwandeln (Entgeltumwandlung). Im Jahr 2014 haben etwa 19 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft diese Möglichkeit genutzt und im Schnitt jährlich gut 1300 Euro umgewandelt. Die Nutzung ist jedoch ungleich unter den Beschäftigten verteilt. Gerade Personen mit geringen Bruttolöhnen, Beschäftigte in kleinen Betrieben oder ohne Tarifvertrag nutzen die Entgeltumwandlung seltener. Die staatlich geförderte betriebliche Altersvorsorge, beispielsweise in Form der Entgeltumwandlung, könnte zum einen durch Förderung der finanziellen Bildung und Verbesserung der Anreize gestärkt werden. Denkbar wären eine verstärkte Unterstützung für Geringverdienende und eine vorgeschriebene Mindestbeteiligung der Arbeitgeber. Möchte man die Verbreitung schnell und weniger selektiv steigern, führt vermutlich kein Weg an einer verbindlichen betrieblichen Altersvorsorge vorbei. Allerdings stellen sich dabei weitreichende Gestaltungsfragen zur Umsetzung sowie der Verteilung von Lasten und Risiken.

Vor 20 Jahren wurde mit der Rentenreform 2001 ein Paradigmenwechsel in der deutschen Alterssicherungspolitik eingeleitet und die Lohnersatzfunktion der gesetzlichen Rentenversicherung relativiert.¹ Durch die Einführung verschiedener Dämpfungsfaktoren in der Rentenanpassungsformel sank das Verhältnis zwischen gesetzlichen Renten und Löhnen. Das sinkende Rentenniveau sollte durch zusätzliche private und betriebliche Vorsorge mindestens ausgeglichen werden.

Für diese angestrebte Teilprivatisierung der öffentlichen Altersvorsorge wurden verschiedene Maßnahmen zur Stärkung der kapitalgedeckten betrieblichen und privaten Altersvorsorge eingeführt. Bis heute ist keine der Varianten obligatorisch, obwohl sie zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards nach dem Renteneintritt immer wichtiger werden und sozialpolitisch explizit als notwendig eingeplant wurden. Bisher wurden durch unterschiedliche Maßnahmen staatlicher Förderung lediglich Anreize zur Stärkung der kapitalgedeckten Altersvorsorge geschaffen.

Die ohnehin bereits heterogene Struktur der betrieblichen Altersvorsorge wurde im Rahmen der Reform im Jahr 2001 um zusätzliche Möglichkeiten erweitert. Eine zentrale Neuerung war die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung ab dem Jahr 2002 (Kasten). Bei der Entgeltumwandlung wird ein Teil des Bruttoarbeitseinkommens der ArbeitnehmerInnen vom Arbeitgeber einbehalten und in eine betriebliche Altersvorsorge eingezahlt.² Die Beiträge bleiben dabei bis zu einem Höchstbetrag von vier Prozent beziehungsweise acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze

¹ Winfried Schmähl (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: Eberhard Eichenhofer, Herbert Rische und Winfried Schmähl (Hrsg.): Handbuch der deutschen Rentenversicherung SGB VI. Köln: Luchterhand, 131–93.

² Die betriebliche Altersvorsorge kann unterschiedlich organisiert werden. Die Modelle unterscheiden sich in der Praxis deutlich (Kasten). Seit 2001 ist die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge deutlich gestiegen. Laut Alterssicherungsbericht der Bundesregierung fand im Jahr 2019 in 20 Prozent der Betriebsstätten der Privatwirtschaft die Finanzierung ausschließlich über Entgeltumwandlung statt, bei 68 Prozent der Betriebsstätten waren Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen gemeinsam beteiligt. Der Anteil ausschließlich arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersvorsorge lag bei 24 Prozent. Im Jahr 2001 lag der Anteil der Betriebsstätten mit rein arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersvorsorge bei 54 Prozent.

sozialabgaben- beziehungsweise steuerfrei. Im Rentenalter fallen auf die ausgezahlten Renten Steuern und Sozialabgaben an; diese Abzüge sind jedoch in der Regel geringer als in der Erwerbsphase (Details im Kasten).

Zwischen den Jahren 2001 und 2005 stieg die Zahl der Anwartschaften in der betrieblichen Altersvorsorge von knapp 15 Millionen um rund 25 Prozent auf über 18 Millionen. In den Jahren danach gab es weiterhin eine positive Entwicklung. Diese verlief allerdings wesentlich langsamer hin zu 21 Millionen aktiven Anwartschaften im Jahr 2019. Da die Beschäftigung im selben Zeitraum ebenfalls stark zunahm, hat die relative Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge unter den Beschäftigten wesentlich langsamer zugenommen und war in den letzten Jahren sogar leicht rückläufig. Im Jahr 2019 hatten rund 54 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aktive Anwartschaften in der betrieblichen Altersvorsorge.³

Die Datenlage zu Entwicklung und Verbreitung der allgemeinen betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland ist trotz der steigenden Bedeutung für die Einkommenssicherung im Alter mangelhaft.⁴ Zwar werden in regelmäßigen Abständen Trägerbefragungen durchgeführt, um die Zahl der Anwartschaften zu ermitteln. Jedoch fehlen in diesen Daten beispielsweise die Merkmale der Versicherten, Informationen zu bestimmten Durchführungswegen und gegebenenfalls die Arbeitgeberbeteiligung. Zudem stehen die Daten der wissenschaftlichen Forschung nicht zur Verfügung. Mikrodaten aus Bevölkerungsbefragungen, die der wissenschaftlichen Forschung zugänglich sind, enthalten ebenfalls nur beschränkte Informationen zur betrieblichen Altersvorsorge. Aufgrund der Komplexität der betrieblichen Altersvorsorge ist es unrealistisch, alle Aspekte über Fragebögen von StudienteilnehmerInnen abzufragen. Es ist zu erwarten, dass viele Personen detaillierte Merkmale ihrer betrieblichen Altersvorsorge gar nicht erst kennen.

Mit den Individualdaten zur Verbreitung der Entgeltumwandlung, als wichtigem Teil der betrieblichen Altersvorsorge, leistet die Verdienststrukturerhebung hier einen zentralen Beitrag. Für diese Erhebung werden die Betriebe direkt und detailliert befragt. Die Daten beruhen somit auf verlässlichen Informationen aus der Lohnbuchhaltung von einer Stichprobe mit rund einer Million Arbeitsverhältnissen aus nahezu 70 000 Betrieben. In diesem Bericht⁵ werden anhand der Verdienststrukturerhebung 2014 erstmals repräsentative Daten zur Verbreitung und Höhe der Entgeltumwandlung in der Privatwirtschaft umfassend ausgewertet.⁶

³ Bundesregierung (2020): Alterssicherungsbericht 2020. Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020.

⁴ Katharina Kröger, Uwe Fachinger und Ralf Himmelreicher (2011): Empirische Forschungsvorhaben zur Alterssicherung: Einige kritische Anmerkungen zur aktuellen Datenlage. RatSWD Working Paper Nr. 170.

⁵ Dieser Bericht basiert auf folgender Publikation: Johannes Geyer und Ralf Himmelreicher (2021): Charakteristika der Entgeltumwandlung: wer sorgt in welchem Umfang für das Alter vor? DIW Discussion Paper Nr. 1929 (online verfügbar).

⁶ Im Jahr 2010 wurden erstmals Daten zur Verbreitung der Entgeltumwandlung unter den Beschäftigten in der Verdienststrukturerhebung erhoben und anschließend ausgewertet: Thomas

Männer nutzen Entgeltumwandlung häufiger als Frauen – Unterschiede auch nach Region und Alter

Im Durchschnitt nutzen im Jahr 2014 knapp 19 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft die Entgeltumwandlung (Tabelle 1). Dabei liegt der Anteil bei Männern mit gut 21 Prozent deutlich über der Verbreitung bei Frauen mit knapp 16 Prozent. Die Inanspruchnahme im Osten liegt bei nahe vier Prozentpunkte unter der Verbreitung im Westen.

Mit zunehmendem Alter steigt auch der Anteil der Personen, die ihr Recht auf Entgeltumwandlung in Anspruch nehmen. Unter den 45- bis 54-Jährigen erreicht die Verbreitung bei Männern mehr als 25 Prozent und bei Frauen gut 18 Prozent. Bei den 55- bis 64-Jährigen geht der Anteil wieder leicht zurück. Da diese Personen bereits Mitte 30 oder älter waren als der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung eingeführt wurde, könnte dieses Ergebnis auch einen Kohorteneffekt abbilden. In folgenden Jahren sollte der Anteil in der Altersgruppe ab 55 Jahren demnach vermutlich ansteigen.

Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung hängt mit Bildung und Arbeitszeit zusammen

Neben den alters- und geschlechtsspezifischen Mustern zeigen sich auch ausgeprägte Unterschiede nach Bildung: Höher Qualifizierte nutzen tendenziell häufiger die Entgeltumwandlung als Beschäftigte mit geringerer beruflicher Qualifikation. Nur knapp 19 Prozent der Personen, deren höchste Qualifikation ein Ausbildungsabschluss ist, nehmen ihr Recht auf Entgeltumwandlung in Anspruch, wohingegen dieser Anteil bei MeisterInnen und Personen mit Masterabschluss oder Diplom bei knapp 30 Prozent liegt.

Auch hinsichtlich der Arbeitszeit bestehen erhebliche Unterschiede. Etwas mehr als jeder vierte Beschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden wandelt im Jahr 2014 Teile des Entgelts in zusätzliche Vorsorge um. Tendenziell gehen reduzierte wöchentliche Arbeitszeiten mit niedrigeren Quoten einher. Bei bezahlten wöchentlichen Arbeitszeiten jenseits von 40 Stunden geht der Anteil wieder auf weniger als jeden fünften Beschäftigten zurück.⁷ Bei nicht sozialversicherungspflichtigen Mini-JobberInnen besteht auch die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung, jedoch haben sie im Unterschied zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keinen Rechtsanspruch und auch keinen steuer- und beitragsrechtlichen Vorteil. Das spiegelt sich deutlich in dem geringen Verbreitungsgrad mit unter einem Prozent wider.⁸

Weber und Martin Beck (2015): Entgeltumwandlung in Deutschland. Eine Analyse auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010. WISTA 1/2015, 56–74. Allerdings fehlen in der Erhebung 2010 Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten.

⁷ Ein Grund für den Rückgang des Anteils bei höherer Arbeitszeit könnte sein, dass diese Personengruppe stärkeren Zugang zu anderen Formen der betrieblichen Altersvorsorge hat. Allerdings liegen dazu keine Informationen in den Daten vor.

⁸ Die Verbreitung der Entgeltumwandlung ist mit weiteren hier nicht ausgewiesenen Merkmalen korreliert. So zeigt sich, dass die Verbreitung mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit deutlich zunimmt und befristete Beschäftigte seltener Entgelt umwandeln.

Tabelle 1

Verbreitung der Entgeltumwandlung und umgewandelte Beträge nach individuellen Charakteristika der Beschäftigten

Anteile in Prozent, durchschnittliche jährliche Umwandlungsbeträge in Euro

Merkmale		Anteile			Höhe der Umwandlungsbeträge		
		Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt		18,67	15,83	21,30	1328	1128	1466
Region	West	19,30	15,96	22,36	1376	1170	1511
	Ost	15,66	15,20	16,10	1047	921	1162
Alter	18 bis 24 Jahre	8,64	6,92	10,29	859	811	889
	25 bis 34 Jahre	16,14	14,39	17,62	1113	1005	1188
	35 bis 44 Jahre	19,61	16,31	22,48	1293	1096	1416
	45 bis 54 Jahre	22,06	18,47	25,58	1422	1208	1574
	55 bis 64 Jahre	18,30	15,49	21,09	1478	1175	1699
Bildung	Kein Abschluss	7,76	6,38	9,25	981	862	1068
	Ausbildung	18,62	16,39	20,87	1172	1054	1266
	Meister	29,37	26,91	30,42	1508	1222	1615
	Bachelor	19,41	15,86	22,58	1565	1232	1773
	Diplom	27,52	23,04	30,50	1936	1566	2121
	Promotion	22,30	17,71	25,05	2601	2184	2778
Wöchentliche Arbeitszeit	Minijob	0,58	0,68	0,40	508	523	460
	Unter 20 Stunden	11,64	13,11	4,93	885	885	888
	20 bis 35 Stunden	16,64	18,22	11,17	1035	1010	1177
	35 bis 40 Stunden	26,42	24,62	27,36	1420	1246	1503
	Über 40 Stunden	18,89	18,30	19,04	1345	1180	1385

Anmerkungen: Gewichtete Anteile und durchschnittliche jährliche Umwandlungsbeträge. 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.

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

Entgeltumwandlung besonders verbreitet in Betrieben mit Tarifbindung und in großen Betrieben

Mit Blick auf betriebliche Merkmale zeigen sich auch große Unterschiede in der Verbreitung der Entgeltumwandlung unter den Beschäftigten. In Betrieben mit Tarifbindung beläuft sich der Anteil der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung im Jahr 2014 auf 24 Prozent und liegt etwa zehn Prozentpunkte über dem Anteil in Betrieben ohne Tarifbindung (Tabelle 2). Der Unterschied besteht sowohl bei Frauen als auch bei Männern. 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 MitarbeiterInnen. Bei Männern in Betrieben mit über 1000 Beschäftigten steigt der Anteil der Entgeltumwandelnden sogar auf knapp 30 Prozent an.

Die Entgeltumwandlung ist auch zwischen den Wirtschaftssektoren sehr unterschiedlich verbreitet. Banken und Versicherungswirtschaft weisen mit 54 Prozent bei Frauen und 60 Prozent bei Männern die höchste Verbreitung auf. 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 fünf Prozent. Nur knapp darüber liegen der Dienstleistungssektor, das Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (ohne

öffentlichen Dienst, jedoch mit vielen „systemrelevanten Berufen“) sowie der primäre Sektor mit einer Quote von um und unter zehn Prozent.

Höhere Verbreitung der Entgeltumwandlung häufig verbunden mit höheren Beträgen

Im Durchschnitt werden von denjenigen, die die Entgeltumwandlung nutzen, im Jahr 2014 1328 Euro umgewandelt. Bei der Höhe der umgewandelten Beträge zeigen sich ähnliche Muster wie bei der Verbreitung (Tabelle 1). Ist die Entgeltumwandlung in einer Gruppe stärker verbreitet, dann werden in der Regel dort auch höhere Beiträge umgewandelt. Bei Männern liegt der durchschnittliche Betrag bei fast 1500 Euro, bei Frauen bei gut 1100 Euro. Mit Ausnahme der Mini-JobberInnen sind die durchschnittlichen Beiträge der Männer in allen sozioökonomischen Gruppen höher als die der Frauen.

Hochqualifizierte Männer nehmen das Recht auf Entgeltumwandlung besonders häufig in Anspruch und wandeln im Durchschnitt die vergleichsweise höchsten Beträge um (knapp 2800 Euro jährlich). Die niedrigen Jahreseinkommen von maximal 5400 Euro (450 Euro mal 12 Monate) bei Mini-Jobs führen zu niedrigen absoluten Beträgen.⁹

⁹ Bezüglich der Höhe der jährlichen mittleren Beträge fällt auf, dass monatliche Beträge von 50, 100 oder 150 Euro häufig gewählt werden. Diese monatlichen Beträge führen zu jährlichen Beträgen zwischen 600 Euro über 1200 Euro bis zu 1800 Euro.

Generell steigt mit höherer Qualifikation und höherer Wochenarbeitszeit auch die Höhe der umgewandelten Beiträge. Außerdem werden im Westen und bei rentennahen Jahrgängen höhere Beiträge umgewandelt als im Osten und bei den Jüngeren.

Während die Betriebsgröße und der Wirtschaftszweig stark mit der Verbreitung korrelieren, zeigt sich ein solcher Zusammenhang bei der Höhe der umgewandelten Beträge nicht (Tabelle 2). Lediglich im Bereich Beherbergung und Gastgewerbe sowie in der Land- und Fortwirtschaft gehen die sehr niedrigen Anteile mit niedrigen Beträgen einher.

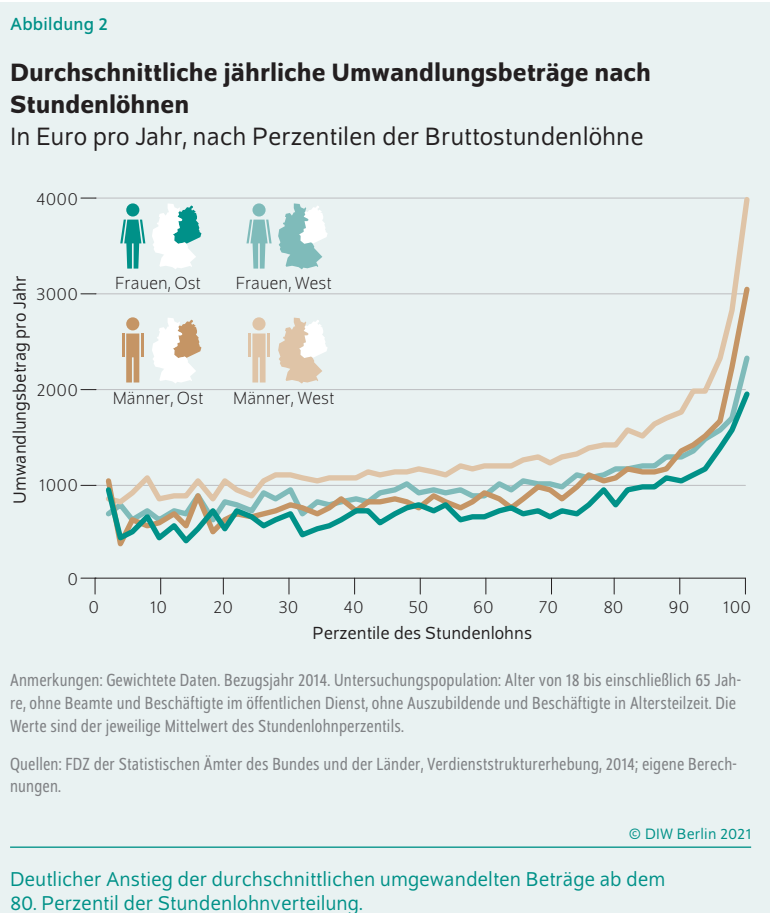
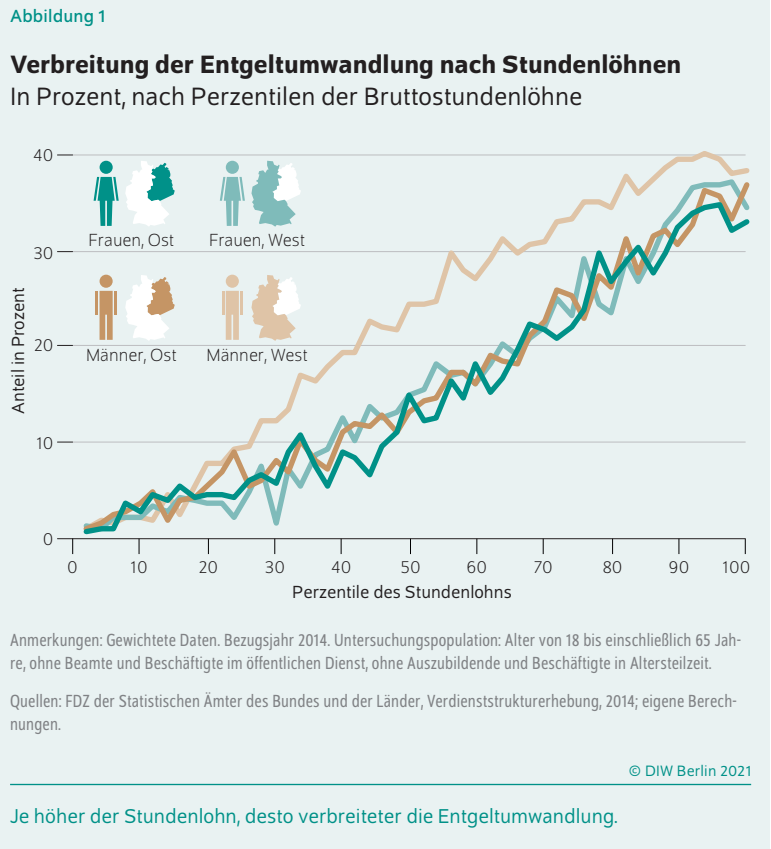
Entgeltumwandlung bei höheren Löhnen verbreiteter

Der Zusammenhang zwischen der Höhe des Stundenlohns und der Verbreitung der Entgeltumwandlung ist nahezu linear (Abbildung 1): Von Beschäftigten mit höheren Löhnen wird das Recht auf Entgeltumwandlung häufiger in Anspruch genommen. Im Mindest- und Niedriglohnbereich ist sie nur gering verbreitet. Bei Männern in Westdeutschland ist dieser Effekt besonders ausgeprägt. Frauen und Männer in Ostdeutschland mit einem Stundenlohn unterhalb des (gruppenspezifischen) Medians erreichen eine Verbreitung von ungefähr 15 Prozent. Bei Männern in Westdeutschland liegt der Anteil bei 24 Prozent.

Tendenziell zeigt sich auch, dass Männer in Westdeutschland höhere Beträge umwandeln als die drei anderen Gruppen (Abbildung 2). Allerdings ist der Anstieg bis in sehr hohe Bereiche der Stundenlohnverteilung nicht stark ausgeprägt. In vielen Perzentilen liegt der Mittelwert des Umwandlungsbetrags exakt bei 600 Euro, also bei 50 Euro pro Monat oder bei ähnlichen runden Werten. Erst bei den obersten 20 Prozent steigen die umgewandelten Beträge rasch und in der Spitze wandeln Männer knapp 4000 Euro pro Jahr um.

Personen mit niedrigeren Einkommen wandeln höhere Einkommensanteile um als Personen mit höheren Einkommen

Bei den Personen, die Entgeltumwandlung nutzen, liegt der Anteil am Jahreseinkommen bei rund 2,4 Prozent. Dabei wandeln Frauen mit 2,7 Prozent einen etwas größeren Betrag um als Männer mit rund 2,3 Prozent (Tabelle 3). Generell zeigt sich, dass Gruppen, die tendenziell niedrige absolute Beträge aufbringen, einen relativ höheren Anteil ihres Einkommens umwandeln. Besonders deutlich wird dieser Zusammenhang mit Blick auf Mini-Jobs oder Teilzeit mit weniger als 20 Stunden. Hier sind die Einkommensanteile überdurchschnittlich hoch. Promovierte wandeln zwar hohe Beträge um, gemessen an ihrem Jahreseinkommen handelt es sich aber nur um einen unterdurchschnittlichen Anteil von etwa zwei Prozent.



Kasten

Entgeltumwandlung in Deutschland

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch darauf, Teile des Arbeitsentgelts steuer- und sozialabgabefrei zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge zu verwenden. Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht seit dem 1. Januar 2002. Seither können ArbeitnehmerInnen verlangen, dass der Arbeitgeber einen Teil des Entgelts umwandelt und in eine betriebliche Altersvorsorge einzahlt, wobei die Arbeitgeber über den Durchführungsweg, die Zusageart und gegebenenfalls den Versorgungsträger entscheiden.

Bei der Entgeltumwandlung besteht die Förderung vor allem in der Sozialabgaben- und Steuerfreiheit in der Einzahlungsphase. Die Beiträge bleiben bis zu einem Höchstbetrag von vier Prozent beziehungsweise acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze sozialabgaben- beziehungsweise steuerfrei.¹ Bei einer Beitragsbemessungsgrenze (West) von 85 200 Euro im Jahr 2021 können auf diese Weise bis zu 3 408 Euro sozialabgabefrei und bis zu 6 816 Euro steuerfrei umgewandelt werden.

In der Auszahlungsphase werden die Renten besteuert und auch Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung erhoben. Zum 1. Januar 2020 wurde die bis dahin geltende Freigrenze für Beiträge zur Krankenkasse in einen Freibetrag umgewandelt. Beiträge zu Arbeitslosen- und Rentenversicherung fallen in der Rentenphase nicht an. Die steuerliche Förderung besteht im Wesentlichen aus einer Verschiebung der Zahllast in die Zukunft. Die nachgelagerte Besteuerung kann durch eine geringere Besteuerung im Alter vorteilhaft sein, weil Einkünfte in der Nacherwerbsphase in der Regel niedriger sind als während der Erwerbsphase.²

Eine Besonderheit der Entgeltumwandlung ist die Senkung des rentenversicherungspflichtigen Bruttoentgelts. Dadurch werden die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zunächst gesenkt und stattdessen in die betriebliche Altersvorsorge geführt. Die Beiträge der Arbeitgeber werden jedoch nicht automatisch in die betriebliche Altersvorsorge gelenkt.³ Bei einem Teil der Beiträge findet also keine individuelle Kompensation der Niveausenkung durch zusätzliche Ersparnis statt, da die zu erwartende gesetzliche Rente entsprechend niedriger ausfällt.

1 Die Beiträge an kapitalgedeckte Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen sind nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG frei von Sozialabgaben soweit die Beiträge vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) der GRV nicht übersteigen. Die Beiträge sind zudem bis zu einer bestimmten Höhe steuerfrei, allerdings hat sich hier die Rechtslage mehrmals geändert. Seit 2018 sind hier die Beiträge steuerfrei, soweit sie acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) nicht übersteigen.

2 Nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRStG), mit dem Maßnahmen zur Steigerung der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge ergriffen wurden, ist ein staatlicher Zuschuss für Arbeitgeber eingeführt worden, wenn diese Beiträge an eine betriebliche Altersvorsorge für Geringverdienende leisten (Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung, § 100 EStG). Der Zuschuss beträgt 30 Prozent der zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn geleisteten Beiträge.

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

Die Umschichtung kann insbesondere dann individuell attraktiv sein, wenn sich Arbeitgeber substanziell an der Finanzierung beteiligen. Allerdings hängen die Erträge von vielen unterschiedlichen Parametern ab, wie etwa von der Verzinsung der Kapitalanlagen, den Kosten, den versicherten Risiken, der Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge und von der Entwicklung der Besteuerung.

Die beitragsfreie Entgeltumwandlung führt zudem in der kurzen Frist zu Beitragsmindereinnahmen in Höhe von rund 40 Prozent des umgewandelten Entgelts bei den Sozialversicherungen. Bei der gesetzlichen Rente löst die Entgeltumwandlung komplizierte dynamische Anpassungen aus, da die sie durch die Senkung der beitragspflichtigen Löhne dämpfend auf künftige Rentenanpassungen und den Beitragssatz wirkt.

Die Entgeltumwandlung ist lediglich eine Variante der Finanzierung oder teilweisen Finanzierung innerhalb der komplexen Struktur der betrieblichen Altersvorsorge. 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 Anwartschaften in der betrieblichen Altersvorsorge.⁴ Dieser Anteil ist bis zum Jahr 2019 auf knapp 54 Prozent gesunken.

Nach dem Betriebsrentengesetz gibt es fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge. In jedem dieser Durchführungswege, auf die sich die Arbeitgeber festlegen, ist die Entgeltumwandlung grundsätzlich möglich.⁵

- 1. Direktzusage:** Die Arbeitgeber verpflichten sich, Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge selbst zu erbringen. Sie bilden in ihren Bilanzen Pensionsrückstellungen und tragen die daraus resultierenden Risiken grundsätzlich selbst.
- 2. Unterstützungskasse:** Die Arbeitgeber bedienen sich einer Einrichtung, die ihre Beiträge erhält und die Versorgungsleistungen erbringt.
- 3. Direktversicherung:** Die Arbeitgeber schließen für die versicherten ArbeitnehmerInnen eine Lebensversicherung bei einem Lebensversicherer ab.
- 4. Pensionskasse:** Rechtlich selbständige Versicherungseinrichtung, die im Prinzip der Direktversicherung ähnelt.
- 5. Pensionsfonds:** Der Pensionsfonds wurde erst 2002 als fünfter Durchführungsweg eingeführt. Diese selbständigen Versorgungsträger dürfen risikoreicher investieren.

4 Arnold Riedmann et al. (2019): Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2017): Endbericht. Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB523. München.

5 Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung unterliegt einem Tarifvorbehalt. In vielen Branchen sind seit 2002 Tarifverträge entstanden, die die Gestaltungsmöglichkeiten der Entgeltumwandlung regeln. Teilweise wurden zudem branchenübergreifende Versorgungswerke wie die „MetallRente“ oder das „ChemieVersorgungswerk“ zur Organisation der Altersvorsorge gegründet.

Tabelle

Bedeutung der Entgeltumwandlung in den verschiedenen Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge (aktiv Versicherte)

Durchführungswege	2014					2017				
	Gesamt		mit Entgeltumwandlung			Gesamt		mit Entgeltumwandlung		
	Anzahl in Tausend	Beitragshöhe in Euro	Anzahl in Tausend	Anteil in Prozent	Beitragshöhe in Euro	Anzahl in Tausend	Beitragshöhe in Euro	Anzahl in Tausend	Anteil in Prozent	Beitragshöhe in Euro
Pensionskassen	4 759	105	2 427	51	107	5 030	95	2 414	48	107
Pensionsfonds	414	97	253	61	93	462	103	282	61	81
Direktversicherungen	4 865	94	3 016	62	99	4 918	98	3 000	61	110
Direktzusagen/ Unterstützungskassen	4 792		Keine Angabe			4 641		Keine Angabe		
Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	5 331	179	Keine Angabe			5 756	204	Keine Angabe		

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

Quellen: Riedmann et al. (2019); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2021

In den Durchführungswegen, für die Informationen vorliegen, werden zwischen 50 Prozent und 60 Prozent der Verträge zumindest teilweise im Rahmen der Entgeltumwandlung finanziert (Tabelle). Rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge gibt es bei einer Entgeltumwandlung nicht, dementsprechend handelt es sich entweder um rein arbeitnehmerfinanzierte Beiträge oder um Mischfinanzierungen von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern. 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 Pensionskassen. Direktversicherungen mit Entgeltumwandlung sind weit verbreitet und kommen noch etwas häufiger vor als Pensionskassen. Die durchschnittlichen monatlichen Beiträge sind zwischen den Jahren 2014 und 2017 von 99 Euro auf 110 Euro gestiegen. Für Direktzusagen sowie die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst liegen keine Informationen zur Entgeltumwandlung vor. Hieran wird deutlich, wie unvollständig das Wissen über die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland ist. Eine umfassende, zum Beispiel auf Verwaltungsdaten basierende amtliche Statistik zu betrieblichen Altersvorsorge existiert nicht.

Tabelle 2

Verbreitung der Entgeltumwandlung und umgewandelte Beträge nach betrieblichen Charakteristika der Beschäftigten

Anteile in Prozent, durchschnittliche jährliche Umwandlungsbeträge in Euro

Merkmale	Anteile			Höhe der Umwandlungsbeträge			
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	
Gesamt	18,67	15,83	21,30	1328	1128	1466	
Tarifbindung	Ja	24,23	20,95	27,14	1303	1102	1442
	Nein	14,72	12,31	17,02	1357	1158	1494
Betriebsgröße	1 bis 9 Beschäftigte	9,10	8,51	9,91	1337	1162	1544
	10 bis 49 Beschäftigte	14,83	13,09	16,43	1340	1135	1492
	50 bis 249 Beschäftigte	19,74	17,05	21,89	1262	1092	1367
	250 bis 499 Beschäftigte	24,25	20,98	26,90	1286	1095	1406
	500 bis 999 Beschäftigte	25,43	23,19	27,42	1211	1063	1322
	1000 Beschäftigte und mehr	25,66	21,11	29,50	1443	1184	1600
Sektor	Finanzdienstleistungen	56,24	53,50	60,05	1545	1339	1800
	Verarbeitendes Gewerbe	28,73	24,92	30,15	1369	1175	1430
	Energieversorgung	28,40	30,18	27,88	1270	1094	1325
	Bergbau	20,27	28,03	19,21	1318	1597	1262
	Baugewerbe/Bau	18,54	16,03	19,05	1227	1259	1222
	Handel und Reparatur von KFZ	16,95	14,71	19,60	1256	1041	1446
	Verkehr, Kommunikation	16,42	16,17	16,54	1522	1375	1588
	Gesundheits- und Sozialwesen	15,05	14,90	15,62	977	902	1257
	Dienstleistungen	11,72	10,78	12,68	1517	1313	1694
	Dienstleistungen privater Haushalte	10,72	9,28	14,14	1270	1078	1568
	Erziehung, Unterricht	10,17	9,84	11,35	1130	1033	1420
	Sonstige Dienstleistungen	8,85	7,82	10,10	1431	1287	1567
	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	8,19	6,47	9,21	1031	1030	1031
	Gastgewerbe	4,93	4,95	4,91	845	770	960

Anmerkungen: Gewichtete Anteile und durchschnittliche jährliche Umwandlungsbeträge. Bezugsjahr 2014. Untersuchungspopulation: Alter von 18 bis einschließlich 65 Jahre, ohne Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, ohne Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit.

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

Bei allen Ergebnissen ist es wichtig zu betonen, dass es sich um rein deskriptive Analysen ohne kausalen Anspruch handelt. Hinter den Ergebnissen können viele weitere Faktoren stehen, die die jeweils dokumentierten Unterschiede zwischen den betrachteten Gruppen verursachen. So können beispielsweise bestimmte Merkmale wie die Lohnhöhe, Branche oder Bildung mit dem Geschlecht korrelieren und so die sichtbaren Unterschiede in der Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung zwischen Männern und Frauen bedingen.¹⁰

Fazit: Staatliches Handeln für ausgewogenere Verbreitung der Entgeltumwandlung erforderlich

Die Verbreitung und Höhe der Entgeltumwandlung ist im Vergleich sozioökonomischer Gruppen, etwa nach Geschlecht, Alter, Bildung, Arbeitszeit oder Stundenlöhnen, sehr unterschiedlich. Außerdem zeigen sich deutliche Muster in der Verbreitung nach betrieblichen Merkmalen

wie Betriebsgröße, Tarifbindung und Wirtschaftssektor. Tendenziell nutzen benachteiligte Gruppen die Entgeltumwandlung weniger und in geringerem Ausmaß.

Vermutlich arbeiten vor allem höher qualifizierte Beschäftigte in Betrieben mit hoher Tarifbindung und höherem Lohnniveau. In dieser Gruppe sind vermutlich auch andere Formen der betrieblichen Altersvorsorge, beispielsweise rein arbeitgeberfinanzierte Leistungszusagen, stärker verbreitet. Umgekehrt dürfte es vor allem geringer Qualifizierten kaum gelingen, ein Beschäftigungsverhältnis in solchen Betrieben aufzunehmen. Offensichtlich ist die Durchsetzung der Ansprüche der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung dort besonders schwierig. Wahrscheinlich fehlt es zudem in manchen Gruppen an Wissen über staatliche Förderung und den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Bei Personen mit niedrigen Einkommen kommt hinzu, dass eine zusätzliche regelmäßige Vorsorge aus eigenen Mitteln die finanziellen Möglichkeiten übersteigen kann und deswegen nicht möglich ist.

Politisch könnte der ungleichen Verbreitung der Entgeltumwandlung entgegengesteuert werden, indem die Themen

¹⁰ Um solche Zusammenhänge zu zeigen, wurden multivariate Analysen durchgeführt, die – neben weiteren zusätzlichen Auswertungen – in Johannes Geyer und Ralf Himmelreicher (2021): a. a. O. dokumentiert werden.

Finanzen und Altersvorsorge in die Lehrpläne von (Berufs-) Schulen integriert werden. Das Bewusstsein und das Wissen um die Wichtigkeit einer ausreichenden Absicherung für das Alter könnte längerfristig zu einer höheren Nutzung der Entgeltumwandlung beitragen.

Zudem könnten die finanziellen Anreize gerade für Geringverdienende gestärkt werden. Auch eine größere Verbreitung von Tarifstrukturen würde einer höheren Nutzung der Entgeltumwandlung dienen. Allerdings brauchen diese Veränderungen Zeit und müssen von den Akteuren aktiv umgesetzt werden.

Möchte man die Nutzung bereits in der kürzeren Frist erhöhen, spricht vieles für ein Obligatorium in der allgemeinen betrieblichen Altersvorsorge, das neben Entgeltumwandlung auch die Arbeitgeberfinanzierung und eine staatliche Förderung für Geringverdienende vorsieht. Davon würden insbesondere Personen mit niedrigen Einkünften in kleineren Betrieben profitieren. Diese Möglichkeit würde wiederum weitreichende Fragen der Gestaltung und der Verteilung von Lasten und Risiken aufwerfen.

In der vorliegenden Studie konnte nur ein Teil der betrieblichen Altersvorsorge, die arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung, beleuchtet werden. Auf Grund der lückenhaften Datenlandschaft konnten beispielsweise eine mögliche Arbeitgeberbeteiligung im Rahmen der Entgeltumwandlung sowie weitere arbeitgeberfinanzierte Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge nicht betrachtet werden. Zudem liegen in der Verdienststrukturerhebung 2014 keine Informationen zu weiteren Altersvorsorgeprodukten der Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen und privaten Vorsorge¹¹, zur individuellen Gesamtvorsorge sowie zur Vorsorge im Haushalts- oder Ehegattenkontext vor. Angesichts der zunehmenden Wichtigkeit privater und betrieblicher Altersvorsorge besteht insgesamt eine erhebliche

¹¹ Zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge von NeurentnerInnen auf Basis der ASID-Studie siehe Dina Frommert, Christine Hagen und Ralf Himmelreicher (2019): Alterseinkünfte und soziale Ungleichheit. In: Johanne Pundt und Mirella Cacace (Hrsg.): Diversität und gesundheitliche Chancengleichheit. Bremen: APOLLON University Press, 29–59. Dabei ähneln sich die Muster der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge, auch im Hinblick auf soziale Unterschiede, stark.

Tabelle 3

Anteil der Entgeltumwandlung am Bruttojahreseinkommen
In Prozent

Merkmale		Anteile		
		Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt		2,44	2,71	2,28
Region	West	2,47	2,83	2,29
	Ost	2,21	2,20	2,22
Alter	18 bis 24 Jahre	2,15	2,35	2,04
	25 bis 34 Jahre	2,40	2,45	2,37
	35 bis 44 Jahre	2,39	2,61	2,28
	45 bis 54 Jahre	2,44	2,83	2,23
	55 bis 64 Jahre	2,56	2,96	2,35
Bildung	Kein Abschluss	2,30	2,44	2,21
	Ausbildung	2,51	2,78	2,33
	Meister	2,37	2,57	2,33
	Bachelor	2,43	2,58	2,31
	Diplom	2,27	2,55	2,14
	Promotion	1,94	2,07	1,86
Wöchentliche Arbeitszeit	Minijob	4,79	5,21	2,97
	Unter 20 Stunden	3,87	3,91	3,13
	20 bis 35 Stunden	2,86	2,94	2,40
	35 bis 40 Stunden	2,28	2,46	2,20
	Über 40 Stunden	2,67	2,76	2,65

Anmerkungen: 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.

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

© DIW Berlin 2021

Informationslücke. Der weitere Forschungsbedarf auf dem Gebiet der betrieblichen und sonstigen privaten Altersvorsorge kann nur gedeckt werden, wenn diese Lücke – beispielsweise in Form einer auf Verwaltungsdaten basierten amtlichen Statistik zur betrieblichen Altersvorsorge – geschlossen wird.¹²

¹² Auf individueller Ebene wird sich der Informationsstand ab dem Jahr 2023 etwas verbessern, da dann – nach einer längeren Testphase – die sogenannte „säulenübergreifende Renteninformation“ eingeführt wird. Das von der Bundesregierung geplante Portal wird Anwartschaften in unterschiedlichen Altersvorsorgeprodukten in einem Rahmen zusammenführen und den BürgerInnen zugänglich machen. Leider wird diese Neuerung nicht dazu genutzt, die Datenlage für die wissenschaftliche Forschung zu verbessern.

Johannes Geyer ist stellvertretender Abteilungsleiter der Abteilung Staat am DIW Berlin | jgeyer@diw.de

Ralf Himmelreicher ist Privatdozent am Institut für Soziologie der Freien Universität Berlin und Senior Scientist in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin | ralf.himmelreicher@fu-berlin.de

JEL: D14, E21, J32

Keywords: Occupational pension, deferred compensation, savings

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

88. Jahrgang 27. Januar 2021

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan;
Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos; Prof. Dr. Alexander
Kriwoluzky; Prof. Dr. Stefan Liebig; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Dr. Claus
Michelsen; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Carsten Schröder;
Prof. Dr. C. Katharina Spieß; Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Dr. Anna Hammerschmid (Stellv.)

Lektorat

Dr. Holger Lüthen

Redaktion

Marten Brehmer; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck;
Dr. Anna Hammerschmid; Petra Jasper; Sebastian Kollmann; Sandra Tubik

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

leserservice@diw.de

Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den
Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter
unter www.diw.de/newsletter