
Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung – Regulierung, Verbreitung und verteilungspolitische Aspekte

FLORIAN BLANK

Florian Blank, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, E-Mail: florian-blank@boeckler.de

Zusammenfassung: Die betriebliche Altersversorgung durch Umwandlung von Bruttoentgelt stellt eine Möglichkeit dar, individuell die durch das sinkende Leistungsniveau der Gesetzlichen Rentenversicherung entstehende Versorgungslücke zu schließen. Der Beitrag stellt die einschlägigen Regelungen der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung vor, zeigt Probleme des Zusammenspiels der Förderung der Entgeltumwandlung mit der öffentlichen Sozialversicherung auf, fasst aktuelle Forschungsergebnisse zur Verbreitung zusammen und gibt einen Überblick über tarifvertragliche Regelungen. Insbesondere die uneinheitliche Verbreitung und unterschiedliche Nutzungsbedingungen sowie die Rückkoppelung dieser Form der Altersvorsorge mit dem Sozialversicherungssystem deuten auf Reformbedarf hin. Reformen sind umso wichtiger, weil sich die Große Koalition vorgenommen hat, die betriebliche Altersversorgung zu stärken.

Summary: Employees have a right to use occupational pension schemes through earnings conversion. This is one means to compensate the declining level of benefits of the statutory pension insurance. The article presents the regulation of these schemes, discusses problems of the interplay of public subsidies and the system of social insurance, summarizes empirical studies dealing with the use of these schemes and provides an overview of collective agreements. It is argued that the heterogeneous spread of schemes and different conditions of use as well as the consequences for the system of social insurance point to need for reform. Reform is needed especially since the Grand coalition aims at strengthening occupational pensions.

→ JEL Classification: J32, J52, H55

→ Keywords: Occupational pension schemes, collective agreements, pension policies, multi-pillar-model

I Einleitung

Mit der Rentenreform von 2001 wurde nicht nur die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) modifiziert. Die Reform begründete insgesamt ein neues Alterssicherungsmodell. Darin ist die GRV zwar weiter die stärkste Säule, das Ziel der Lebensstandardsicherung im Alter soll aber durch ein Zusammenspiel von öffentlicher Sicherung, betrieblicher und privater Vorsorge erreicht werden. Teil dieser umfassenden Reform war auch die Neuregelung einiger Aspekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV), darunter die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung. Beschäftigte können seither einen Teil ihres Entgelts für die bAV nutzen und somit ihre zusätzliche Altersvorsorge über ihren Arbeitgeber organisieren. Die bAV soll damit – wie auch die private Vorsorge – dazu beitragen, die individuelle Versorgungslücke, die durch das sinkende Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung entsteht, auszugleichen. Beschäftigte, die ihr Entgelt umwandeln, werden durch Steuer- und Abgabenbefreiung gefördert. Die Entgeltumwandlung wird für tarifgebundene Beschäftigte durch die Tarifparteien reguliert. Diese neue Form der bAV steht zwischen der privaten öffentlich geförderten Vorsorge („Riester-Rente“), der althergebrachten arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung und kollektivvertraglichen Regelungen der Tarifparteien (zur Reform siehe ausführlich Schmähl 2007).

Aus sozialpolitischer Sicht sind das Zusammenspiel der bAV durch Entgeltumwandlung mit dem weiteren System der sozialen Sicherung, ihre Verbreitung und die Bedingungen ihrer Nutzung relevant. Durch diese Punkte werden auch verteilungspolitische Fragen berührt. Ob die bAV durch Entgeltumwandlung dazu beitragen kann, die durch die Rentenreform bedingte individuelle Versorgungslücke zu schließen, hängt von verschiedenen Faktoren ab, unter anderem von den individuellen Beiträgen, den genauen Vertragsbedingungen, der Verzinsung der eingezahlten Beiträge, aber auch von den Zuschüssen des Arbeitgebers. Letztlich ist die betriebliche Altersversorgung als in Teilen individualisiertes System der Alterssicherung mit Blick auf ihre kommenden Sicherungswirkungen schwer zu beurteilen. Der Beitrag konzentriert sich daher auf die gesetzliche und tarifliche Rahmung sowie auf empirische Daten zu ihrer Verbreitung.

Entsprechend wird in dem Beitrag nach einem Überblick über die einschlägigen Regelungen (Abschnitt 2) die Rückkoppelung der Förderung der bAV durch Entgeltumwandlung mit dem sozialen Sicherungssystem thematisiert (Abschnitt 3). Anschließend wird ein Überblick über die Empirie der bAV durch Entgeltumwandlung gegeben (Abschnitt 4), im fünften Abschnitt wird die tarifliche Regulierung dargestellt. Schließlich werden die Ergebnisse im Fazit zusammengeführt (Abschnitt 6).

2 Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung – rechtliche Rahmenbedingungen

Kern der Rentenreform von 2001 war die Absenkung des Rentenniveaus der GRV. Versicherte sollen seitdem die entstehende Versorgungslücke durch eine kapitalgedeckte private Altvorsorge oder die bAV eigenverantwortlich ausgleichen. Der Staat fördert die private und betriebliche Altersvorsorge und hat die Regelungen zur bAV entsprechend angepasst. Dabei bestehen unterschiedliche Fördermöglichkeiten für die bAV: Neben der im Weiteren diskutierten Entgeltumwandlung durch Umwandlung von Brutto-Entgelt (sogenannte „Eichel-Förderung“ nach

dem ehemaligen Finanzminister Hans Eichel) kann auch die „Riester-Förderung“ für die bAV genutzt werden.

Die Neuregelung der bAV beinhaltet unter anderem einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Dieser Anspruch bedeutet, dass Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber verlangen können, dass von ihrem Einkommen bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der GRV (West) für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden (Paragraf 1a (1) BetrAVG). Das entspricht 2014 monatlich 238 Euro beziehungsweise jährlich 2856 Euro (die Bemessungsgrenze liegt 2014 bei 5950 Euro im Monat).

Die umgewandelten Entgeltbestandteile sind sozialversicherungsfrei bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze. Steuerfrei umwandelbar sind weitere 1800 Euro beziehungsweise in Abhängigkeit vom Durchführungsweg unbegrenzte Beträge. Diese Regelungen gelten für Zusagen, die ab dem 1. Januar 2005 erteilt wurden (für einen Überblick über die Förderung einschließlich der Regeln für vor 2005 erteilte Zusagen siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2014).

Die Sozialabgabenfreiheit gilt für Beschäftigte wie für Arbeitgeber: Sozialabgaben werden nur auf das um den Umwandlungsbetrag reduzierte Entgelt erhoben. Wandelt ein/e Beschäftigte/r also monatlich 100 Euro um, dann „sparen“ bei einem Beitragssatz zur Sozialversicherung von derzeit insgesamt 39,45 Prozent Arbeitgeber 19,28 Euro und Beschäftigte 20,18 Euro (kinderlose Beschäftigte aufgrund des höheren Beitrags zur Pflegeversicherung 20,43 Euro). Für den Arbeitgeber reduzieren sich damit im Ergebnis die Arbeitskosten. Für die/den Beschäftigte/n wird die „Sparsumme“ bezuschusst. Dem stehen allerdings die Belastung durch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) und die Versteuerung der Betriebsrente gegenüber. Dabei ist diese Belastung durch die Steuerprogression und die im Rentenalter wegfallenden Beiträge zur GRV und zur Arbeitslosenversicherung voraussichtlich niedriger als die Belastung des Einkommens während des Berufslebens.

Anspruch auf Entgeltumwandlung haben in der GRV pflichtversicherte Beschäftigte, also nicht Mini-Jobber, die sich von der Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen, Selbstständige und freiwillig Versicherte. Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung steht unter Tarifvorbehalt (Paragraf 17 (5) BetrAVG). Entgelt, das auf der Grundlage von Tarifverträgen gezahlt wird, kann also nur dann umgewandelt werden, wenn ein Tarifvertrag das ausdrücklich zulässt. Die tarifliche Regelung von Altersvorsorge ist nicht neu – in einzelnen Branchen bestehen seit Jahrzehnten allgemeinverbindliche Regelungen zur Zusatzversorgung (Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2001: I). Auch die Entgeltumwandlung wurde in manchen Tarifbereichen bereits vor der Reform von 2001 tariflich vereinbart. Allerdings galt damals:

„Die meisten dieser Vereinbarungen basieren auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Das heißt, die tariflichen Regelungen kommen nur dann zum Zug, wenn die Arbeitgeber bereit sind, eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung anzubieten. Ein Rechtsanspruch der Beschäftigten besteht nur in den seltensten Fällen“ (Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2001: III).

Schon damals wurde die Entgeltumwandlung durch Sozialabgabenfreiheit und spezielle Regelungen zur Besteuerung staatlich gefördert.

3 Sozial- und verteilungspolitische (Neben-)Wirkungen

Durch die Sozialabgaben- und Steuerfreiheit des umgewandelten Bruttoentgelts ergeben sich komplexe Rückwirkungen auf die öffentliche Sozialversicherung und verteilungspolitische Effekte (zum Folgenden ausführlich Schmähl und Oelschläger 2007). Drei Punkte sind hervorzuheben:

Erstens reduziert sich durch die Verminderung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts für die/den Einzelne/n der Anspruch auf Arbeitslosengeld und Rente aus der GRV. Ob sich die bAV durch Entgeltumwandlung für die/den Einzelne/n tatsächlich rechnet und sie/er die Versorgungslücke schließen kann, hängt von der Höhe und Entwicklung der bAV-Anwartschaft ab – also häufig auch von der Entwicklung der Kapitalmärkte –, vom künftigen Wert der Ansprüche im Vergleich zu Ansprüchen gegenüber der GRV (dieser Wert wird wiederum durch die Nutzung der Entgeltumwandlung beeinflusst, siehe im Folgenden), der Belastung durch Steuern und Sozialabgaben, aber auch von den abgesicherten Risiken und der Anpassung der Leistungen im Rentenbezug (Dynamisierung) (Schmähl und Oelschläger 2007: 46–49, ÖKO-TEST 2013).

Zweitens werden durch die Sozialabgabenfreiheit die Einnahmen der Sozialversicherung reduziert. Bei gegebenem Ausgabenniveau – etwa in der Krankenversicherung – führt das zu steigenden Beitragssätzen (Schmähl und Oelschläger 2007: 21). Die Autoren gingen davon aus, dass sich „unter plausibel erscheinenden Annahmen“ durch die Einnahmeausfälle von gesetzlicher Rentenversicherung, gesetzlicher Krankenversicherung und Bundesagentur für Arbeit eine Beitragssatzsteigerung bei einer Teilnahmequote von 25 Prozent an der Entgeltumwandlung von 0,41 Prozentpunkten und bei einer Teilnahmequote von 50 Prozent von 0,82 Prozentpunkten ergeben würde. Unter der Annahme, dass durch die bAV durch Entgeltumwandlung auch die sozialversicherungspflichtigen Alterseinkommen erhöht werden, bedeutet dass eine zeitliche Verschiebung in der Beitragsbasis in der Kranken- und Pflegeversicherung. Angesichts der in der Regel niedrigeren Alterseinkommen (im Vergleich zu den vorher erzielten Erwerbseinkommen) kann das jedoch mit einem Verlust für die Sozialversicherung einhergehen.

Zudem impliziert die Reduzierung der Einnahmen der Sozialversicherung eine Umverteilung zwischen Arbeitnehmerinnen/-nehmern, die eine Entgeltumwandlung in Anspruch nehmen und denen, die es nicht tun. Bezug nehmend auf die Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes argumentiert Kerschbaumer (2011: 46), dass bei einer Umwandlung von insgesamt sieben Milliarden Euro im Jahr 2008 der Sozialversicherung unter der Annahme, dass dieser Betrag sozialabgabenfrei umgewandelt wurde, knapp drei Milliarden Euro entgingen, der GRV 1,5 Milliarden Euro.

Drittens wirkt die Reduzierung des Bruttoarbeitsentgelts vermittelt über die Rentenformel auf die jährliche Rentenanpassung zurück und mindert die Anpassung des Rentenwertes. Die Entgeltumwandlung führt also dazu, dass die Rentenansprüche auch derjenigen reduziert werden, die eine Entgeltumwandlung nicht nutzen, einschließlich der aktuellen Rentnerinnen/Rentner (Steffen 2013, Schmähl und Oelschläger 2007: IX).

Von den verteilungspolitischen Folgen sind nicht nur Beschäftigte betroffen, auch die Arbeitgeber der Beschäftigten, die die Entgeltumwandlung nicht nutzen, werden benachteiligt (Schmähl und Oelschläger 2007: VIII). Daten zur Nutzung der Entgeltumwandlung (siehe Abschnitt 4) legen nahe, dass die Subventionierung der Entgeltumwandlung eher gut verdienenden Beschäf-

tigten zugute kommt (Schmähl und Oelschläger 2007: X). Als eine Konsequenz aus dieser Kritik wird von Kerschbaumer gefordert,

„dass die Verbeitragung [die Erhebung von Beiträgen] in der GRV nicht verhindert werden darf und Beiträge aus Betriebsrenten zur Kranken- und Pflegeversicherung einmal voll fällig werden. Dazu sollen in der Erwerbsphase nur Beiträge zur GRV und in der Rentenphase volle Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung erhoben werden“ (Kerschbaumer 2011: 46).

Allerdings wird mit diesem Vorschlag nicht das Problem des Auseinanderfallens von Finanzierung und Förderung behoben, sondern es werden lediglich die Rückwirkungen der Entgeltumwandlung auf die Rentenversicherung aufgehoben.

Ein weiterer verteilungspolitischer Aspekt ergibt sich aus dem Verhältnis der Finanzierung durch Beschäftigte und Arbeitgeber. Die Rentenreform von 2001 zielte darauf, die Entwicklung des paritätisch getragenen Beitragssatzes zur GRV zu dämpfen – die durch die Senkung des Leistungsniveaus begründete Eigenvorsorge der Beschäftigten muss in einem ersten Schritt von diesen selbst getragen werden. Wie oben gezeigt, reduziert die Entgeltumwandlung nicht nur die Abgaben des Arbeitnehmers, sondern auch die Arbeitskosten, die dem Arbeitgeber entstehen. Die Tarifparteien haben in der Folge der Reform von 2001 allerdings in zahlreichen Abkommen die Bedingungen der Entgeltumwandlung geregelt und dabei auch Arbeitgeberzuschüsse vereinbart. Dabei wurde häufig an bestehende Tarifleistungen angeknüpft und teils auch ein zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag festgelegt, in vielen Fällen gab es aber keinen Zuschuss (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) 2002: 2–3). Rund zehn Jahre nach den ersten Tarifverträgen hält Bispinck im Überblick fest:

„Teilweise konnten die Gewerkschaften auch einen Arbeitgeberzuschuss durchsetzen. So in der chemischen Industrie, im Bauhauptgewerbe, im Handel und im Hotel- und Gaststättengewerbe. Das Volumen orientiert sich zumeist an der Höhe der eingesparten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung“ (Bispinck 2012: 216).

Bei einer Fortentwicklung der Entgeltumwandlung und der Anpassung der Förderung ist zu berücksichtigen, dass die in Tarifverhandlungen vereinbarten Arbeitgeberzuschüsse im Rahmen von Paketlösungen wiederum Einkommenssteigerungen mindern können.

„Tarifpolitische Erfolge bei der Altersvorsorge gab und gibt es auf Dauer nicht zum Nulltarif. Eine (stärkere) Beteiligung der Arbeitgeber an der Finanzierung, die über die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge hinausgeht, wird in der Regel bei anderen tarifpolitischen Forderungen gegengerechnet. Das ist der verteilungspolitische Pferdefuß einer erfolgreichen Sozialpolitik durch Tarifvertrag, den die Gewerkschaften der Rentenreform 2001 verdanken“ (Bispinck 2012: 216, siehe auch Fehmel 2013).

Die Vereinbarungen der Tarifparteien sind vor dem Hintergrund zu diskutieren, dass Tarifverträge, die eine Arbeitgeberbeteiligung vorsehen, längst nicht alle Beschäftigten erreichen: 2012 waren in Deutschland 50 Prozent der Beschäftigten an einen Branchentarifvertrag gebunden, acht Prozent an einen Haus- oder Firmentarifvertrag. Rund die Hälfte der verbleibenden 42 Prozent arbeitete zu Bedingungen, die am Branchentarifvertrag orientiert waren (WSI-Tarifarchiv 2014: Tabelle 1.7). Arbeitgeberzuschüsse können des Weiteren in Ergänzung der Tarifverträge oder

mangels tarifvertraglicher Regelungen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden (Laßmann und Röhrich 2010).

4 Empirische Daten zur bAV durch Entgeltumwandlung

Empirische Befunde zur Verbreitung der Entgeltumwandlung sind aus zwei Gründen von Interesse: Zum einen hinsichtlich der Frage, wer auf diesem Weg abgesichert ist, welche Arbeitnehmerinnen/-nehmer sich also bemühen, die voraussehbare Versorgungslücke im Alter zu schließen. Zum anderen geben die Daten Hinweise darauf, wer angesichts der oben beschriebenen Verteilungsproblematik von der Förderung profitiert und wer sie subventioniert. Daten zur Verbreitung der bAV durch Entgeltumwandlung stehen aus unterschiedlichen Befragungen zur Verfügung. Die Angaben aus verschiedenen Quellen sind nicht direkt vergleichbar, da sie sich unter anderem auf unterschiedliche Grundgesamtheiten beziehen.

Verschiedene Datenquellen zeigen, dass nicht von einer flächendeckenden Nutzung ausgegangen werden kann. Weniger als ein Viertel der Beschäftigten nutzt die bAV durch Entgeltumwandlung (Tabelle 1):

- Diese Vorsorgemöglichkeit wird laut Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes 2010 von 22,2 Prozent der Beschäftigten genutzt, die zwischen 15 und 64 Jahre alt sind (ohne Auszubildende, Beamtinnen/Beamte und nicht rentenversicherungspflichtig Beschäftigte) und in privatwirtschaftlichen Betrieben ab zehn Beschäftigten tätig sind (Statistisches Bundesamt 2012: 25).
- Die Arbeitskostenstatistik des Statistischen Bundesamtes 2008 hält eine Inanspruchnahme durch 19,8 Prozent der Beschäftigten fest (23,4 Prozent im produzierenden Gewerbe und bei marktbestimmten Dienstleistungen, 9,3 Prozent bei nicht marktbestimmten Dienstleistungen). Berücksichtigt wurden Beschäftigte in Unternehmen ab zehn Beschäftigten (Statistisches Bundesamt 2011: 73).
- Die Befragung des WSI von Betriebsrätinnen/-räte 2010 zufolge nahmen gut 23 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit einem Betriebsrat ab 20 Beschäftigten (ohne öffentliche Verwaltung) die bAV durch Entgeltumwandlung in Anspruch. Werden nur Betriebe mit einem Angebot einer arbeitnehmer- oder einer mischfinanzierten bAV berücksichtigt, wird dieses Angebot von rund 39 Prozent der Beschäftigten genutzt (Blank und Wiecek 2012: 24).

Die Befragungen geben darüber hinaus Aufschluss auf Differenzen in der Nutzung und Einflussfaktoren auf die Nutzung:

- Arbeitnehmer nutzen die Entgeltumwandlung häufiger als Arbeitnehmerinnen (Verdienststrukturerhebung, WSI-Betriebsrätebefragung).
- Die Erhebungen des statistischen Bundesamtes zeigen eine häufigere Nutzung in den westdeutschen Ländern, die WSI-Betriebsrätebefragung zeigt bezogen auf die Nutzung eines vorliegenden Angebots eine häufigere Nutzung in Ostdeutschland.

- Die Bindung an einen Tarifvertrag geht mit einer höheren Nutzung einher (Verdienststrukturserhebung, WSI-Betriebsrätebefragung).
- Bei abweichendem Zuschnitt der Branchen halten die Befragungen Unterschiede in der Nutzung zwischen den Wirtschaftsbereichen fest (Arbeitskostenerhebung, WSI-Betriebsrätebefragung).
- Die Verdienststrukturserhebung zeigt einen klaren Zusammenhang zwischen Nutzung der Entgeltumwandlung und Größe des Arbeitgebers. Dieser Zusammenhang zeigt sich auch in der Arbeitskostenerhebung, mit Ausnahme der obersten Größenklasse (mehr als 1 000 Beschäftigte). Die WSI-Betriebsrätebefragung zeigt keine klare Beziehung zwischen Nutzung und Betriebsgröße.

Die Verdienststrukturserhebung gibt zudem Aufschluss über die Eigenschaften der Nutzerinnen/ Nutzer und die umgewandelten Beträge: Auf individueller Ebene variiert laut Verdienststrukturserhebung die Nutzung der Entgeltumwandlung nach dem Beruf. Sie steigt mit dem Bruttostundenverdienst und dem Alter, mit Ausnahme der Altersgruppe über 55 Jahre. Die Inanspruchnahme steigt ebenso mit dem Bildungsabschluss.

Laut der Verdienststrukturserhebung wandelten Beschäftigte im Durchschnitt 2,9 Prozent oder 1 350 Euro ihres Bruttojahresverdienstes um. Eine 2011 durchgeführte Befragung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren in der Privatwirtschaft durch TNS Infratest (2012a: 8) nennt einen Betrag von 1 308 Euro, das entspricht dieser Befragung zufolge 3,4 Prozent des durchschnittlichen Bruttoeinkommens. Beiden Quellen zufolge sinkt der Anteil des umgewandelten Entgelts am Bruttoentgelt mit steigendem Verdienst. Er liegt bei Frauen höher als bei Männern. Personen mit einer beruflichen Bildung wandeln relativ mehr Entgelt um.

Laut Verdienststrukturserhebung differenziert sich auch der Anteil des umgewandelten Entgelts am Bruttoentgelt nach dem Beruf aus. In Betrieben mit zehn bis unter 50 Beschäftigten wird relativ mehr Entgelt umgewandelt als in allen folgenden Größenklassen. In Betrieben ohne Tarifbindung wird relativ mehr umgewandelt. Andere Dimensionen sind in der Verdienststrukturserhebung nicht eindeutig. In den Angaben von TNS Infratest (2012a: 58–60) zeigt sich ein leichter Anstieg des relativen Betrags mit dem Alter. Teilzeitbeschäftigte wandeln einen höheren Anteil um, ebenso Personen ohne Kinder.

Mit Blick auf die umgewandelten absoluten Eurobeträge ist in der Verdienststrukturserhebung ein Anstieg nach Bruttostundenverdienst, Alter, Bildungsabschluss und Betriebsgröße (mit Ausnahme der ersten beiden Größenklassen) festzuhalten. Männer wandeln absolut mehr um als Frauen und Westdeutsche mehr als Ostdeutsche. Wiederum zeigen sich Differenzen zwischen Berufsgruppen. Der Unterschied mit Blick auf die Tarifbindung ist gering. Diese Tendenzen werden mit Blick auf Geschlecht, Region, Bildung und Monatseinkommen durch die Arbeitnehmerbefragung von TNS Infratest bestätigt. Beschäftigte ohne Kinder wandeln auch absolut mehr um. TNS Infratest (2012b) gibt zudem Hinweise auf die Bedeutung der Entgeltumwandlung in unterschiedlichen Durchführungswegen der bAV und die Höhe des umgewandelten Entgeltes in diesen Durchführungswegen.

Die empirischen Erhebungen zeichnen damit das Bild einer uneinheitlichen Nutzung der Entgeltumwandlung. Beschäftigte sind also unterschiedlich abgesichert, wobei sich die Nutzung

Tabelle 1

Datenquellen zur betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung und Verbreitung der Entgeltumwandlung

Quelle Befragte Grundgesamtheit	Verbreitung			
	in Prozent der Beschäftigten insgesamt	unter Männern	unter Frauen	bei Bindung des Betriebs/ Unternehmens an einen Tarifvertrag
WSI-Betriebsrätebefragung 2010 Betriebsrätinnen/Betriebsräte Betriebe ab 20 Beschäftigte mit Betriebsrat ohne öffentliche Verwaltung				
- Alle befragten Betriebe	23,1	25,0	21,0	24,8 (Branchen-/Verbandstarif) 23,4 (Firmen- oder Haustarifvertrag) 28,1 (Branchen- und Firmentarif)
- Nur Betriebe mit Angebot einer arbeitnehmer- oder mischfinanzierten Altersvorsorge	39,2	43,0	36,2	41,2 (Branchen-/Verbandstarif) 39,3 (Firmen- oder Haustarifvertrag) 42,2 (Branchen- und Firmentarif)
Statistisches Bundesamt – Verdienststrukturerhebung 2010 Arbeitgeberinnen/-geber Betriebe der Privatwirtschaft ab zehn Beschäftigte, Beschäftigte zwischen 15 und 64 Jahren ohne Auszubildende, Beamtinnen/Beamte und nichtrentenversicherungspflichtig Beschäftigte				
	22,2	23,6	20,2	26,2
Statistisches Bundesamt – Arbeitskostenstatistik 2008 Arbeitgeberinnen/-geber Unternehmen ab 10 Beschäftigte				
- Alle Betriebe	19,8	-	-	-
- Produzierendes Gewerbe und marktbestimmte Dienstleistungen	23,4	-	-	-
- Nicht marktbestimmte Dienstleistungen	9,3	-	-	-

Quellen: Eigene Zusammenstellung auf der Basis von Blank und Wiecek (2012), Statistisches Bundesamt (2011 und 2012).

unter anderem nach Branche und Tarifbindung sowie auf individueller Ebene nach dem Einkommen strukturiert.

5 Tarifliche Regelungen zur Entgeltumwandlung

Nicht nur die Nutzung der Entgeltumwandlung ist uneinheitlich, auch die Bedingungen der Nutzung sind es: Beschäftigte unterliegen unter anderem unterschiedlichen tariflichen und betrieblichen Regelungen und Entscheidungen des Arbeitgebers und werden durch Arbeitgeber und Betriebsrätinnen/Betriebsräte unterschiedlich informiert. Im Folgenden wird ein Überblick über Regelungsinhalte von Altersvorsorge-Tarifverträgen gegeben. Die Darstellung ergänzt damit Übersichten und Analysen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI 2002), von Huke (2011) und Fröhler et al. (2013). Die jeweiligen Regelungen können auf betrieblicher Ebene durchaus noch ergänzt werden. Tarifverträge, die die Entgeltumwandlung regeln, behandeln folgende Aspekte:

- Grundsätzlich werden die Möglichkeit und der Umfang der Entgeltumwandlung geregelt. Das schließt auch Voraussetzungen der Entgeltumwandlung (Dauer der Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten) mit ein. Der maximale Umfang der möglichen Entgeltumwandlung entspricht in der Regel den gesetzlichen Regelungen (unter Einschluss von Arbeitgeberleistungen), Abweichungen sind häufig durch individuelle Vereinbarungen möglich. Teils wird ein Mindestbetrag festgelegt.
- Die tariflichen Regelungen legen die umwandelbaren Entgeltbestandteile fest. In vielen Fällen können sämtliche Entgeltbestandteile umgewandelt werden. In einzelnen Fällen ist der Anspruch auf einzelne Entgeltbestandteile beschränkt oder wird der Mindestlohn von der Umwandlung ausgenommen.
- Die Vereinbarungen beinhalten Regelungen zu Zuschüssen des Arbeitgebers (unter unterschiedlichen Begriffen wie beispielsweise Grundbetrag, Anschubfinanzierung), zu ihrer Höhe und den Bedingungen ihres Erhalts. Teils ist der Erhalt einer Arbeitgeberleistung an eine Eigenleistung der Beschäftigten gekoppelt. Vielfach sind absolute Arbeitgeberbeiträge festgelegt, teils zusätzlich gekoppelt mit einer anteiligen Beteiligung an den Sparbemühungen der Beschäftigten. Es zeigt sich, dass die Arbeitgeberbeiträge häufig auf den vermögenswirksamen Leistungen aufbauen: So kann der Erhalt des vollen Arbeitgeberbeitrags an den Verzicht auf die vermögenswirksamen Leistungen gekoppelt sein oder es wird eine Verrechnung festgelegt. In anderen Fällen können die weiter existierenden vermögenswirksamen Leistungen direkt umgewandelt werden. Teilzeitbeschäftigte haben anteilig Anspruch auf Leistungen.
- Tarifverträge können einen bevorzugten Versorgungsträger oder Durchführungsweg vorschlagen, etwa ein Branchenversorgungswerk.
- In den Vereinbarungen wird teils auf die Behandlung von Versorgungsleistungen wie Erwerbsminderungs- oder Hinterbliebenenrenten eingegangen.
- Schließlich werden weitere Aspekte geregelt wie die Unverfallbarkeit der Ansprüche – ab wann ein Anspruch auf eine Betriebsrente auch bei einem Wechsel des Arbeitgebers bestehen bleibt –, Fristen und Verfahrensfragen, Übertragbarkeit von Vorsorgevermögen, Informationsrechte und -pflichten und das Verhältnis zur „Riester“-Förderung.

Tabelle 2 weist für ausgewählte Tarifverträge zwei zentrale Aspekte aus. Zum einen wird die Höhe der Arbeitgeberleistungen dargestellt, zum anderen die Regelungen, welches Entgelt umgewandelt werden darf. Ebenso finden Besonderheiten der Tarifverträge Erwähnung. Die der Darstellung zugrunde liegenden Tarifverträge wurden dem Autor freundlicherweise vom WSI-Tarifarchiv zur Verfügung gestellt.

Die Gesamtschau zeigt eine große Heterogenität der tariflichen Regelungen. Dabei ist zu beachten, dass die Entgeltumwandlung teils neben bestehenden tariflich geregelten Sicherungssystemen umgesetzt wird (Bau, öffentlicher Dienst), teils die Regulierung eher über Betriebsvereinbarungen erfolgt (Bankgewerbe). Mit Blick auf die Finanzierung dieser Vorsorgemöglichkeit ergibt sich ebenso ein gemischtes Bild: Während es auf der einen Seite Tarifverträge gibt, bei denen spezielle Arbeitgeberleistungen – in die ehemalige vermögenswirksame Leistungen teils

eingeflossen sind – auch ohne Eigenbeitrag der Beschäftigten umgewandelt werden können, ist in anderen Bereichen keine Arbeitgeberbeteiligung vorgesehen. Hier muss allerdings darauf verwiesen werden, dass meist die vermögenswirksamen Leistungen als umwandelbares Entgelt gekennzeichnet sind.

Hervorzuheben ist die in der Süßwarenindustrie realisierte verpflichtende Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge, ohne dass ein entsprechender Antrag der Beschäftigten vorgesehen ist. Diese Regelung – wie auch die politische Möglichkeit, unter bestimmten Bedingungen Tarifverträge allgemeinverbindlich zu erklären, also für eine Branche unabhängig von der Tarifbindung der Arbeitgeber und Beschäftigten geltend zu machen – zeigt Wege auf, ungleiche Verteilungen innerhalb der Gruppen der Beschäftigten und Arbeitgeber zumindest zu mildern und eine flächendeckende Absicherung zu erreichen. Die oben angerissenen weitergehenden verteilungspolitischen Auswirkungen auf Bezieherinnen/Bezieher unterschiedlich hoher Einkommen und zwischen Beschäftigten und nicht Beschäftigten werden aber durch solche Mechanismen, die zu einer stärkeren Verbreitung beitragen könnten, nicht gelöst. Regelungen, die einen pauschalen Arbeitgeberbeitrag festlegen und die Möglichkeit der Entgeltumwandlung auf diesen beschränken, können diese Verteilungsfragen allerdings abschwächen, insofern die zweckgebundenen Arbeitgeberzuschüsse das sozialversicherungspflichtige Bruttoentgelt nicht reduzieren. Da diese Arbeitgeberleistungen aber bisher nur den tarifgebundenen Beschäftigten in einzelnen Branchen zugutekommen, wird das grundsätzliche Problem, das durch die Sozialabgabenfreiheit entsteht, nicht gelöst.

6 Fazit

Der Beitrag gibt einen Überblick über sozialpolitisch relevante Aspekte der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Die Fördermechanismen haben aus sozial- und verteilungspolitischen Erwägungen zu kritisierenden Folgen. Nicht nur ist es durch die Rentenreform in der Alterssicherung in erster Linie zu einer Lastenverschiebung von Arbeitgebern zu Beschäftigten gekommen. Durch die Umwandlung von Bruttoentgelt werden auch individuelle Ansprüche gegenüber der GRV und das Rentenniveau insgesamt gesenkt. Diese Form der geförderten Altersvorsorge hat außerdem Rückwirkungen auf das weitere System der sozialen Sicherung, da durch die Reduzierung der sozialversicherungspflichtigen Entgelte der Sozialversicherung Einnahmen entzogen werden. Auch hat die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung nicht zu einer flächendeckenden, einheitlichen Absicherung geführt. Das hat Folgen nicht nur für die Alterssicherung, sondern auch bezüglich der Kosten der Entgeltumwandlung, da die Sozialabgabenfreiheit von allen in der Sozialversicherung Versicherten getragen wird, aber nur ihren Nutzerinnen/Nutzern und deren Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern zugute kommt. Schließlich führen auch die tariflichen Regelungen zu unterschiedlichen Nutzungsbedingungen.

Die Frage, ob durch die Umwandlung von Entgelt in einen Betriebsrentenanspruch ein lebensstandardsicherndes Rentenniveau erreicht werden kann, ist auf der Grundlage der vorgestellten Daten nicht zu beantworten. Hierzu wären weitere Daten und Annahmen etwa über die Vertragsbedingungen und die kommende Verzinsung notwendig. Zu bedenken ist grundsätzlich, dass die Betriebsrenten mit Sozialversicherungsbeiträgen belastet werden und zudem versteuert werden müssen. Auf individueller Ebene ist außerdem zu berücksichtigen, dass Arbeitgeberzuschüsse einen erheblichen Teil der Entgeltumwandlung ausmachen können. Die kritische Ana-

Tabelle 2

Regelungen ausgewählter Tarifverträge zur Entgeltumwandlung

Arbeitgeberbeitrag	Umwandelbare Entgeltbestandteile	Besonderheiten
Altersvorsorge der Süßwarenindustrie (Deutschland)		
– Nach Einstufung der Beschäftigten differenzierter Grundbetrag, – weiterer Betrag, beide Beträge regional differenziert; Gesamtbeitrag jährlich: – mindestens 373,79 Euro – höchstens 547,36 Euro	Alle Entgeltbestandteile	Versorgungsträger erhält Arbeitgeberbeitrag ohne Antrag des Arbeitnehmers
Privates Bankgewerbe, Öffentliche Banken, Bausparkassen, Sparkassen Saar (Deutschland)		
–	Alle Entgeltbestandteile einschließlich jährlich 480 Euro vermögenswirksame Leistungen	„Oft beträchtliche Beteiligung der Unternehmen an der Entgeltumwandlung“ (Fröhler et al. (2013: 470))
Zusatzrente im Baugewerbe (Deutschland)		
Arbeitgeberanteil jährlich: – 368,16 Euro (West) – 122,76 Euro (Ost) Eigenbetrag: – 110,40 Euro (West) – 36,84 Euro (Ost)	Ausgeschlossen sind: – Urlaubsvergütung – Urlaubsabgeltung – Entschädigung – Mindestlohn	Ergänzung des weiteren Systems der tariflichen Alterssicherung (Rentenbeihilfe im Baugewerbe)
Tarifliche Zusatzrente in der Gebäudereinigung (Deutschland)		
Arbeitgeberzuschuss in Höhe der eingesparten Arbeitgeberbeiträge zu Systemen der sozialen Sicherheit	– Zusätzliches Urlaubsgeld – Sonstige Entgeltbestandteile, nicht jedoch Mindestlohn	
Einmalzahlungen und Altersvorsorge der chemischen Industrie (West und Ost)		
– Jährliche Zahlung: 478,57 Euro – Einmalzahlung: 134,98 Euro – bei Umwandlung weiteren Entgelts: 13 Euro Förderung je umgewandelte 100 Euro	– Tarifliche Einmalzahlungen, wenn Umwandlung in der Sozialversicherung beitragsfrei ist – Nach Betriebsvereinbarung: sonstige Entgeltbestandteile	Nach Betriebsvereinbarung kann auch der „Demografiebetrag“ (nach Demografie-Tarifvertrag 300 Euro zuzüglich 39 Euro Förderung durch Arbeitgeber) umgewandelt werden
Altersvorsorge Groß- und Außenhandel NRW		
– Jährliche Einmalzahlung 159,50 Euro für die Altersvorsorge – 15 Prozent des umgewandelten Betrags als Zuschuss vom Arbeitgeber, wenn dieser Beiträge zur Sozialversicherung spart	– 319,05 Euro Sparförderung (vermögenswirksame Leistungen) – Jahressonderzahlung – Urlaubsgeld	
Tarifliche Altersvorsorge im Gastgewerbe Bayern (anwendbar auf die gesamte Bundesrepublik)		
– Jährlich 150 Euro tarifliche Anschubfinanzierung – 16 Prozent des umgewandelten Betrags als Zuschuss, wenn Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge spart	Alle Entgeltbestandteile	
Tarifliche Altersvorsorge im Einzelhandel NRW		
– Jährlich 300 Euro Altersvorsorgebetrag – 10 Prozent des umgewandelten Betrags als Zusatzleistung	Alle Entgeltbestandteile	
Tarifverträge Entgeltumwandlung und altersvorsorgewirksame Leistungen Metall- und Elektroindustrie (Deutschland)		
– 319,08 Euro jährlich altersvorsorgewirksame Leistungen	Alle Entgeltbestandteile	

Fortsetzung Tabelle 2

Entgeltumwandlung zur Verbesserung der Altersvorsorge Kraftfahrzeughandwerk Bayern		
-	<ul style="list-style-type: none"> - Tariflich festgelegte betriebliche Sonderzahlung - Zusätzliches Urlaubsgeld - Vermögenswirksame Leistungen 	
Betriebliche Altersvorsorge für landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen/-nehmer Mecklenburg-Vorpommern		
<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitgeberleistung: 20 Euro monatlich - Eigenanteil: 20 Euro monatlich 	Alle Entgeltbestandteile	
Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder und Entgeltumwandlung für Arbeitnehmerinnen/-nehmer im kommunalen öffentlichen Dienst		
-	Beschäftigte in den Ländern: <ul style="list-style-type: none"> - Jahressonderzahlung - Monatliche Entgeltbestandteile - Keine vermögenswirksame Leistungen Beschäftigte der Kommunen: <ul style="list-style-type: none"> - Alle Entgeltbestandteile und vermögenswirksame Leistungen (79,80 Euro/Jahr) 	System zusätzlich zum tariflich geregelten System der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes

Quelle: Eigene Auswertung und Darstellung nach den genannten Tarifverträgen, April 2014.

lyse von Betriebsrentenprodukten von Ökotest (2013) analysiert etwa die garantierten und prognostizierten Leistungen, konzentriert sich aber nur auf ein Teilsegment der Durchführungswege und bezieht Arbeitgeberzuschüsse nicht mit ein. Durch zweckgebundene Arbeitgeberzuschüsse (wie auch durch die vermögenswirksamen Leistungen), wie sie in Tarifverträgen festgelegt sind, kann die Reduzierung der individuellen Leistungen aus der Rentenversicherung geringer ausfallen und können zugleich auch die Rückwirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme reduziert werden, da das sozialversicherungspflichtige Bruttoentgelt nicht oder in geringerem Maß reduziert wird.

Die Große Koalition strebt ausweislich ihres Koalitionsvertrags an, die betriebliche Altersversorgung zu stärken. Sie müsse auch für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden (CDU et al. 2013: 72). Soll der eingeschlagene rentenpolitische Pfad – die Alterssicherung im Mehr-Säulen-Modell bei Absenkung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung – fortgeführt werden und wird darum auch eine weitere Verbreitung und Weiterentwicklung der Entgeltumwandlung angestrebt, muss meines Erachtens geprüft werden, wie eine sinnvolle sozialpolitische Regulierung aussehen soll, die auch die beschriebenen verteilungspolitischen Wirkungen berücksichtigt. Das bedeutet einerseits eine Unterstützung der Bemühungen der Sozialpartnerinnen/-partner etwa durch Allgemeinverbindlicherklärungen und das Dringen auf flächendeckende Arbeitgeberzuschüsse mindestens in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge oder – so rechtlich möglich – sogar die Verpflichtung zu solch einem Zuschuss. Durch die Weitergabe der Sozialversicherungsbeiträge ist die paritätische Finanzierung der Absicherung der Beschäftigten im Übrigen noch nicht wiederhergestellt. Das bedeutet andererseits aber auch die Korrektur der Sozialabgabefreiheit des umgewandelten Entgelts, also zumindest die Verbeitragung des Entgelts in der Rentenversicherung. Zu diskutieren wäre des Weiteren eine Aufteilung der Beiträge zur Kranken- und Pfl-

geversicherung auf die Phase vor und nach der Verrentung, das heißt die Abkehr von der vollen Verbeitragung der bAV-Leistungen und der vollen Beitragsfreiheit des umgewandelten Entgelts.

Literaturverzeichnis

- Bispinck, Reinhard (2012): Sozial- und Arbeitsmarktpolitische Regulierung durch Tarifvertrag. In: Reinhard Bispinck, Gerhard Bosch, Klaus Hofemann und Gerhard Nagele (Hrsg.): Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker. Wiesbaden, Springer VS, 201–219.
- Bispinck, Reinhard und WSI-Tarifarchiv (2001): Tarifliche Altersvorsorge. Eine Analyse von tariflichen Regelungen in 57 ausgewählten Tarifbereichen. Elemente qualitativer Sozialpolitik Nr. 47. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Blank, Florian und Sabrina Wiecek (2012): Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Verbreitung, Durchführungswege und Finanzierung, Auswertung von Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2010. WSI-Diskussionspapier Nr. 181.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2014): Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/ueberblick-ueber-die-steuer-und-sozialversicherungsrechtliche-behandlung-von-aufwendungen-fuer-die-betriebliche.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen am 7.4.2014).
- CDU, CSU und SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode.
- Fehmel, Thilo (2013): Tarifsozialpolitik und Insider-Solidarität. WSI-Mitteilungen 66, 3, 405–411.
- Fröhler Norbert, Thilo Fehmel und Ute Klammer (2013): Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven. Berlin, Edition Sigma.
- Huke, Rainer (2011): Tarifliche Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung – Stand und Perspektiven. Betriebliche Altersversorgung, 66 (1), 21–41.
- Kerschbaumer, Judith (2011): Entgeltumwandlung und die Folgen. spw – Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft, 2, 44–46.
- Laßmann, Nikolai und Dietmar Röhrich (2010): Betriebliche Altersversorgung. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Frankfurt a. M., Bund-Verlag.
- ÖKO-TEST (2013): Vorsicht teure Falle. ÖKO-TEST, 6, 110–132.
- Schmähl, Winfried (2007): Dismantling an Earnings-Related Social Pension Scheme: Germany's New Pension Policy. Journal of Social Policy, 36 (2), 319–340.
- Schmähl, Winfried und Angelika Oehlschläger (2007): Abgabenfreie Entgeltumwandlung aus sozial- und verteilungspolitischer Perspektive. Münster [u. a.], LIT Verlag.
- Statistisches Bundesamt (2011): Verdienste und Arbeitskosten. Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung 2008. Wiesbaden, Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2012): Niedriglohn und Beschäftigung 2010. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 10. September 2012 in Berlin. Wiesbaden, Statistisches Bundesamt.
- Steffen, Johannes (2013): Entgeltumwandlung und „Riestern“. Auswirkungen auf Rentenanpassung und Rentenniveau. http://portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2013/2013-05-06-Entgeltumwandlung_und_Riestern_PS.pdf (abgerufen am 7.4.2014).
- TNS Infratest (2012a): Verbreitung der Altersvorsorge 2011. Endbericht. München. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 430.

- TNS Infratest (2012b): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst (BAV 2011). Endbericht. München. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 429.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2002): Tarifliche Altersvorsorge. Auszug aus: Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv: Tarifpolitischer Jahresbericht 2001. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- WSI-Tarifarchiv (2014): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.