

Geyer, Johannes; Himmelreicher, Ralf K.

**Working Paper**

## Entgeltumwandlung im Jahr 2018: Wer nutzt sie in welchem Umfang?

DIW Discussion Papers, No. 1977

**Provided in Cooperation with:**

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

*Suggested Citation:* Geyer, Johannes; Himmelreicher, Ralf K. (2021) : Entgeltumwandlung im Jahr 2018: Wer nutzt sie in welchem Umfang?, DIW Discussion Papers, No. 1977, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/245912>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# 1977

## Discussion Papers

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

2021

# Entgeltumwandlung im Jahr 2018: Wer nutzt sie in welchem Umfang?

Johannes Geyer und Ralf Himmelreicher

Die in diesem Papier vertretenen Auffassungen liegen ausschließlich in der Verantwortung des Verfassers/der Verfasser und nicht in der des Instituts.

#### IMPRESSUM

© DIW Berlin, 2021  
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung  
Mohrenstr. 58  
10117 Berlin

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

ISSN elektron. Ausgabe 1619-4535

Die Diskussionspapiere können kostenfrei von der Webseite des DIW Berlin heruntergeladen werden:  
<https://www.diw.de/discussionpapers>

Die Diskussionspapiere des DIW Berlin werden in RePEc und SSRN indiziert:  
<https://ideas.repec.org/s/diw/diwwpp.html>  
<https://www.ssrn.com/link/DIW-Berlin-German-Inst-Econ-Res.html>

# Entgeltumwandlung im Jahr 2018: wer nutzt sie in welchem Umfang?<sup>1</sup>

Johannes Geyer<sup>2</sup> & Ralf Himmelreicher<sup>3</sup>

**Abstract:** Wir untersuchen anhand von repräsentativen Daten für die Privatwirtschaft (Verdienststrukturerhebung 2018) Anteile und Höhe von umgewandelten Entgelten nach verschiedenen individuellen und betrieblichen Merkmalen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland für das Jahr 2018. 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, die 50 Euro selten übersteigen. Bei geringfügig Beschäftigten ist Entgeltumwandlung die seltene Ausnahme. Und umgekehrt ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am oberen Ende der Einkommensverteilung, die Anteile ihres Arbeitsentgeltes umwandeln, besonders hoch; die Höhe ihre umgewandelten Beiträge steigt dabei 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

---

<sup>1</sup> 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. Wir danken Dirk Eckart vom Statistischen Bundesamt, Thomas Lueg und Michaela Willert vom GDV für wertvolle Informationen zur betrieblichen Altersvorsorge.

<sup>2</sup> DIW Berlin, E-Mail: [jgeyer@diw.de](mailto:jgeyer@diw.de)

<sup>3</sup> Institut für Soziologie, Freie Universität Berlin und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), E-Mail: [ralf.himmelreicher@fu-berlin.de](mailto: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 reduziert. Das in der Folge sinkende Rentenniveau soll durch zusätzliche private und betriebliche Vorsorge kompensiert werden. Die meiste öffentliche Aufmerksamkeit im Rahmen der zusätzlichen Altersvorsorge liegt sicherlich auf der ‚Riester-Rente‘ (Viebrok et al. 2004). 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.<sup>4</sup> Die ohnehin bereits heterogene Struktur der bAV wurde um den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ergänzt. In diesem Fall wird die bAV ausschließlich oder teilweise durch Arbeitnehmende finanziert, die einen Teil ihres Bruttoarbeitslohns in eine bAV einzahlen. Die Beiträge bleiben dabei bis zu einem Höchstbetrag von vier Prozent bzw. acht 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 gab es weiterhin eine positive Entwicklung, 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 leicht rückläufig. 2019 haben rund 54 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aktive Anwartschaften in der bAV (Bundesregierung 2020).<sup>5</sup>

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

---

<sup>4</sup> Entgeltumwandlung bezieht sich in unserer Studie auf die von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern finanzierte betriebliche Altersversorgung durch steuer- und sozialabgabenfreie Umwandlung von Arbeitsentgelten nach §1a 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 von den Arbeitgebern finanzierten Altverträgen, etwa von Männern im verarbeitenden Gewerbe in Großbetrieben, sind zu beachten.

<sup>5</sup> 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%.

zweitens stehen die Daten nicht für die wissenschaftliche Forschung zur Verfügung (KANTAR 2021).<sup>6</sup> Im Jahr 2010 wurden erstmals Daten zur Verbreitung der Entgeltumwandlung unter den Beschäftigten in der Verdienststrukturerhebung (VSE)<sup>7</sup> erhoben und von Weber und Beck (2015) ausgewertet. Jedoch werden von der VSE2010 Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten nicht repräsentiert.<sup>8</sup> Diese Lücke wurde mit der VSE2014 geschlossen und durch die VSE2018 aktualisiert. In diesem Beitrag untersuchen wir die Verbreitung und Höhe der Entgeltumwandlung nach verschiedenen Merkmalen der Beschäftigten und Betriebe für das Jahr 2018 und aktualisieren damit unsere vorhergehenden Auswertungen, die auf Basis von Daten der VSE2014 vorgenommen wurden (Geyer und Himmelreicher 2021a, 2021b).<sup>9</sup>

Im folgenden Abschnitt geben wir einen kurzen Überblick zum institutionellen Hintergrund der bAV und ordnen die Bedeutung der Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV kurz 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 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.

## **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.<sup>10</sup> Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht seit dem 1. Januar 2002. Rechtsgrundlage ist generell das Betriebsrentengesetz (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, BetrAVG).<sup>11</sup> Seither können Arbeitnehmende verlangen, dass Arbeitgebende eine Entgeltumwandlung anbieten, wobei letztere über den Durchführungsweg (siehe unten) und gegebenenfalls den Versorgungsträger entscheiden. Die Sozialabgabenfreiheit der umgewandelten Entgelteile war bis zum Jahr

---

<sup>6</sup> Die Befragungen werden im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von Kantar Public (früher TNS Infratest Sozialforschung) durchgeführt. Zwischen 2003 und 2019 gab es neun Berichte: [weblink \(abgerufen 29.09.2021\)](#).

<sup>7</sup> Mehr Informationen zur VSE finden sich in Abschnitt 4 und beim Statistischen Bundesamt: [weblink \(abgerufen am 29.09.2021\)](#).

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

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gab es schon vor der Rentenreform. Allerdings war die Entgeltumwandlung abhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers.

<sup>11</sup> 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).

2008 befristet. Diese Befristung wurde mit § 115 SGB IV zum Ende des Jahres 2008 aufgehoben.<sup>12</sup>

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 (BMSG), 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 Prozent der zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn geleisteten Beiträge.<sup>13</sup> 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 Arbeitgebenden – zur GRV zunächst gesenkt und stattdessen in die bAV geführt, wobei die Beiträge der Arbeitgebenden nicht automatisch in die bAV gelenkt werden.<sup>14</sup> 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 Arbeitgebende 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 versicher-

---

<sup>12</sup> Kritikerinnen und Kritiker sahen in der Aufhebung der Sozialabgabenfreiheit eine Bedrohung für die weitere Verbreitung der bAV, Befürworter 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)).

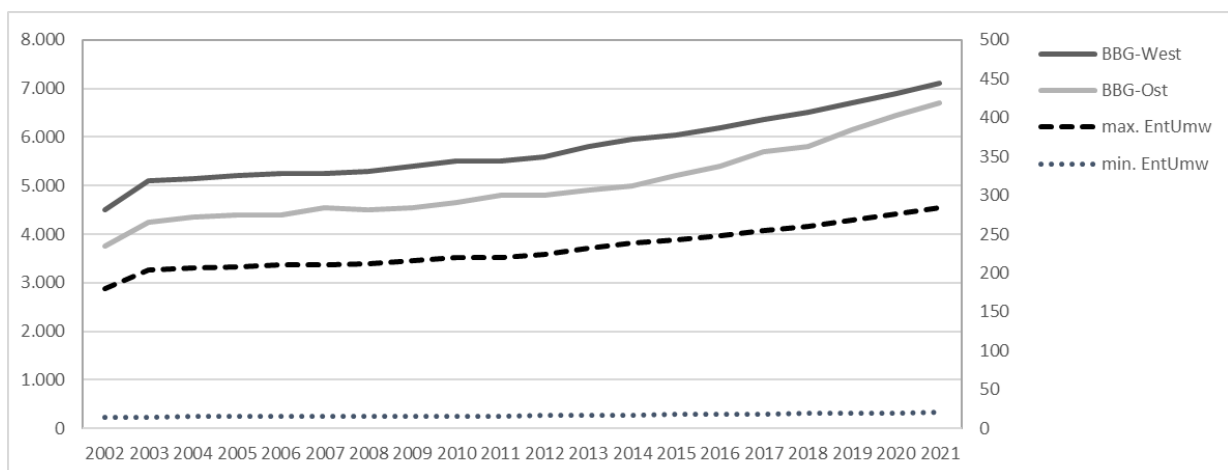
<sup>13</sup> Im Jahr 2020 wurde der Förderbetrag für rund eine Millionen Beschäftigte beantragt. Die Fördersumme hat sich mit gut 170 Millionen Euro im Vergleich zu 2019 ungefähr verdoppelt. Inzwischen nehmen gut vier Prozent aller Arbeitgeber die Förderung in Anspruch (Statistisches Bundesamt 2021). Weiterer wichtiger Bestandteil des BMSG, bei dem die meisten Neuregelungen seit 1. Januar 2018 gelten, 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)). Inzwischen steht das erste Sozialpartnermodell kurz vor seiner Einführung (Braun 2021).

<sup>14</sup> 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.

ten Risiken, von der Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge und der Entwicklung der Besteuerung).<sup>15</sup> 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 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 BBG (West) nicht übersteigen. Die Orientierung der Beitragshöhe an der BBG (West) der GRV gilt auch in Ostdeutschland.

Abbildung 1: Entwicklung der monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen (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 (2002 – 2021)



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (2020: 262, 264), Bundesregierung (2021), eigene Berechnungen.

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 in Ost- und Westdeutschland siehe Abbildung 1.<sup>16</sup> Im Jahr 2021 sind damit bis zu 284 Euro mal 12 Monate gleich 3.408 Euro steuer- und sozial-

<sup>15</sup> Zur Einschätzung der Erträge aus der bAV im Vergleich mit der GRV, siehe Buslei et al. (2020a).

<sup>16</sup> Im Jahr 2021, gut 30 Jahre nach dem Fall der Mauer, existieren noch immer unterschiedliche rentenrechtliche Regelungen. So unterscheiden 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 im Westen im Jahr 2018 liegen 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)).



versicherungsfrei und darüber hinaus weitere 3.408 Euro steuerfrei, jedoch nicht sozialversicherungsfrei. Diese Obergrenze gilt bundesweit für Beiträge aus dem ersten Dienstverhältnis. Die Untergrenze der monatlichen Entgeltumwandlung liegt bei 20,56 Euro. Eine Entgeltumwandlung ist nur insoweit möglich, als gegenüber dem Arbeitgeber ein Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht oder eine entsprechende Vereinbarung getroffen wurde.

Das BetrAVG sieht zudem einen Mindestbeitrag vor, der für die Entgeltumwandlung aufzuwenden ist. Jährlich ist mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV als Beitrag zur bAV (§ 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG) zu leisten; dies sind 246,75 Euro im Jahr 2021 beziehungsweise 20,56 Euro monatlich.

Die Entgeltumwandlung ist lediglich eine Variante der betrieblichen Altersvorsorge innerhalb der heterogenen Struktur der bAV. Im Jahr 2014 hatten mehr als 17 Millionen oder 57,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aktive bAV-Anwartschaften (Riedmann u.a. 2019). Dieser Anteil ist bis 2019 nochmal deutlich auf 53,9 Prozent gesunken (Bundesregierung 2020, S.10). Zudem verfügt ein Teil der Beschäftigten über Anwartschaften bei mehreren Anbietern, so dass die Zahl der Verträge höher ist als die Zahl der versicherten Personen. Zudem können Leistungen der bAV durch die Arbeitgebenden und/oder durch die Arbeitnehmenden finanziert werden. Darüber hinaus gibt es nach dem BetrAVG fünf verschiedene Durchführungswege für die bAV (Geyer und Himmelreicher 2021a).

Die Verbreitung und die Höhe der bAV-Anwartschaften im Rahmen der verschiedenen Durchführungswege sowie deren Finanzierung kann weder vollständig noch valide erhoben werden. Hierfür in Betracht kommende Gruppen von Auskunftgebenden sind Beschäftigte, deren Arbeitgeber sowie die Versorgungsträger. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen der hohen Komplexität der Materie keine validen Angaben zur Ausgestaltung der bAV machen können. Bei aktuellen Arbeitgebern besteht das Problem darin, dass sie nicht wissen können, ob und wie ihre Beschäftigten in ihrer vorherigen Beschäftigung vorgesorgt haben, oder ob sie zusätzlich selbstfinanziert vorsorgen. Und die Träger, also die Anbieter von bAV, kennen lediglich die Verträge mit ihren vorsorgenden Kundinnen und Kunden (Walla 2011). Eine trägerübergreifende Altersvorsorgeinformationen konnte in Deutschland bislang nicht realisiert werden, wurde jedoch von politischer Seite immer wieder thematisiert (GVG 2019).<sup>17</sup>

Ein Versuch, dieses Defizit zu umgehen besteht darin, Aggregatgrößen zu betrachten. In der VSE2018 wandeln etwa sechs Millionen Beschäftigte in der Privatwirtschaft im Durchschnitt 1.389 Euro pro Jahr um, das ergibt rund 8,38 Milliarden Euro an umgewandelten Beiträgen im Jahr 2018. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV) schätzt das gesamte Beitragsvolumen im Jahr 2018 für Direkt- und Rückdeckungsversicherungen, Pensi-

---

<sup>17</sup> Am 26.08.2020 hat das Bundeskabinett den Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung mit Schwerpunkt auf die Etablierung einer „säulenübergreifenden Renteninformation“ beschlossen. Nach einer Startphase sollen die Versicherungsanbieter ab 2023 die Daten ihrer Versicherten in einem Portal namens ‚Digitale Rentenübersicht‘ bereitstellen. Allerdings ist es primär ein Informationsportal für die Bürgerinnen und Bürger, 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.

onkassen und -fonds auf 17,95 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 bAV für das Jahr 2018 insgesamt 81,71 Mrd. Euro (tatsächliche Sozialbeiträge 80,31 Mrd. Euro, unterstellte Beträge 1,40 Mrd. Euro). Damit lagen die Beiträge zur bAV im Jahr 2018 um 7,55 Milliarden Euro über denen von 2014. 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 Nettozuführungen 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 2018 unterhalb von 47 Prozent liegen dürfte.<sup>18</sup> Wegen der verschiedenen Abgrenzungen bei den GDV-Versicherungsunternehmen und der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung handelt es sich bei den genannten 47 Prozent um eine grobe und vermutlich zu hohe Schätzung. Hinzu kommen die Beiträge zur Finanzierung der bAV durch die Arbeitgeber, die tarifvertraglich festgesetzt waren oder teilweise sind und vor allem bei Altverträgen eine große Rolle spielen. Diese Unterscheidungen in ‚traditionelle‘ eher arbeitgeberfinanzierte Formen der bAV und ‚moderne‘ eher arbeitnehmerfinanzierte bAV führt zu Selektionseffekten, weil z.B. die gegebenenfalls hohen Beiträge der Arbeitgebenden bei vor allem 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. Diese Limitationen sind bei der Interpretation der empirischen Befunde zur Entgeltumwandlung auf Basis der VSE2018 unbedingt zu beachten.

---

<sup>18</sup> Im Vergleich zum Jahr 2014 ist der Anteil der im Rahmen der arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung durchgeführten bAV um 2 Prozentpunkte gestiegen.

### **3 Forschungsfragen**

Im Jahr 2001 lag die Verbreitung der bAV bei knapp 49 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sie ist bis 2013 auf knapp 59 Prozent gestiegen und bis 2019 auf etwa 54 Prozent gesunken (BAV 2017, S. 15; Riedmann u. a. 2019; Bundesregierung 2020, S. 10). Somit geht der Verbreitungsgrad seit einigen Jahren wieder leicht zurück, mit vermutlich negativen Folgen für die Lebensstandardsicherung im Alter bei vielen aktuell Beschäftigten. Hinsichtlich der Alterssicherungsfunktion ist der Verbreitungsgrad der bAV wenig aussagekräftig und sollte um die Höhe der Beiträge ergänzt werden. Besser wäre es, kumulierte Anwartschaften unter Berücksichtigung von Anlagekosten etc. 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 beziehen 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 elf 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer praktizieren Entgeltumwandlung?
2. In welchen Betrieben wird Entgeltumwandlung praktiziert?
3. Welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 2018 (VSE2018) ist die aktuellste 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 arbeitnehmer-

finanzierten 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 rund 60.000 Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person groß, sodass der Stichprobenfehler niedrig ausfällt (Statistisches Bundesamt 2020). Die Erhebung war für die teilnehmenden Betriebe verpflichtend, so dass Verzerrungen durch Selektion ausgeschlossen werden können.<sup>19</sup>

In der VSE2018 wird der gesamte Bruttojahresverdienst<sup>20</sup> und auch die Höhe der jährlichen durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst finanzierten Entgeltumwandlung<sup>21</sup> erfragt. Durch Arbeitgeberende aufgestockte Entgeltumwandlung oder andere Formen der bAV lassen sich nicht beobachten.

Der hier analysierte Personenkreis besteht aus Erwerbspersonen im Alter von 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).<sup>22</sup> 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 32,58 Mill. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, von denen 6,03 Mill. und damit ein Anteil von rund 18,5 Prozent im Jahr 2018 Entgelt umgewandelt hat.<sup>23</sup> Im Jahr 2014 lag dieser Anteil auf Datenbasis der VSE 2014 bei 18,7 Prozent. Im Jahr 2010 lag dieser Anteil auf Datenbasis der VSE 2010 bei 22,2 Prozent und ist damit im Jahr 2018 knapp vier Prozentpunkte niedriger (Weber und Beck 2015, S. 60).

---

<sup>19</sup> Weiterführende Informationen finden sich auch in Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2020).

<sup>20</sup> „Als Bruttojahresverdienst des Kalenderjahres 2018 ist die Summe des im Kalenderjahr gezahlten Gesamtbruttoentgelts gemäß Entgeltbescheinigungsverordnung (EBV) § 1 Absatz 2 Nummer 2c) anzugeben. Hierbei handelt es sich in der Regel um die Summe aller im Kalenderjahr 2018 gezahlten laufenden und einmaligen Bezüge, dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um steuerpflichtigen oder steuerfreien Verdienst handelt.“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2018, S. 4)

<sup>21</sup> „Bitte tragen Sie den Gesamtbetrag an Entgeltumwandlung im Jahr 2018 ein. Einzubeziehen sind alle Durchführungswege (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, auch Direktzusage und Unterstützungskasse) und Besteuerungsformen (steuerfrei, pauschal, individuell besteuert).“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2018, S. 4)

<sup>22</sup> Das Statistische Bundesamt schätzt, dass dadurch die Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse mit Entgeltumwandlung um ungefähr 1 Prozent zu niedrig ausgewiesen wird (Statistisches Bundesamt 2016).

<sup>23</sup> Die hochgerechneten Werte basieren auf tatsächlichen Fallzahlen für die definierte Population von 713.599 Arbeitnehmenden, von denen 136.971 und damit ein Anteil von rund 19,2 Prozent im Jahr 2018 Entgelt umgewandelt hat.

Damit ist der Anteil der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung im Zeitverlauf leicht rückläufig (vgl. Tabelle 2)<sup>24</sup>. Die Quote der Entgeltumwandlung sinkt auch deshalb, weil in der VSE 2010 Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten nicht in die Erhebung einbezogen waren; in diesen Betrieben ist die Verbreitung der Entgeltumwandlung geringer als in größeren (vgl. Tabelle 1).

## 5 Empirische Befunde

Tabelle 1 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 Prozent). Frauen und Männer in Ostdeutschland wandeln mit rund 15 Prozent deutlich seltener um. Hinsichtlich ihres Alters sind es Beschäftigte in den mittleren und höheren Altersgruppen zwischen 35 und unter 65 Jahren, die anteilig häufiger Arbeitsentgelte umwandeln. Beschäftigte im Alter zwischen 18 und 24 wandeln deutlich seltener um. Zudem ist ein ausgeprägter Bildungseffekt festzustellen: Höher Qualifizierte praktizieren häufiger Entgeltumwandlung als Beschäftigte mit geringerer beruflicher Qualifikation. Etwa 25 Prozent der Beschäftigten mit einer 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. Bei Beschäftigten in Minijobs ist Entgeltumwandlung quasi nicht vorhanden, der Anteil liegt deutlich unter einem Prozent.<sup>25</sup> 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 Entgeltumwandlerinnen und -umwandler auf weniger als 20 Prozent zurück.

Tabelle 2 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 25 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 Beschäftigten. In dieser Größenordnung verharren die Anteile. Lediglich bei Männern in Betrieben mit über 1.000 Beschäftigten steigt der Anteil der Entgeltumwandelnden auf über 30 Prozent. Bemerkenswert ist, dass in diesen Großbetrieben der Geschlechterunterschied mit rund 10 Prozentpunkten am höchsten ausfällt. Vor allem Frauen, die in nicht tarifgebunden kleineren Betrieben beschäftigt sind, wandeln im Vergleich zu Männern seltener Entgeltbestandteile in eine bAV um.

---

<sup>24</sup> 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 u.a. 2019).

<sup>25</sup> Ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung besteht bei einem Minijob nur dann, wenn nicht auf die Rentenversicherungspflicht verzichtet wird. Nur etwa 20 Prozent der Beschäftigten in Minijobs machen von diesem Recht keinen Gebrauch (Minijobzentrale 2021, S.4f).

Tabelle 1: Individuelle Charakteristika der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung, Anteile im Jahr 2018 in Prozent

		Gesamt	Frauen	Männer
<b>Gesamt</b>		18,52	15,91	20,87
<b>Region</b>	West	19,24	16,12	22,01
	Ost	15,05	14,91	15,18
<b>Alter</b>	18-<25	7,05	6,16	7,87
	25-<35	14,75	13,51	15,73
	35-<45	18,77	15,73	21,33
	45-<55	22,33	18,66	25,87
	55-<65	20,50	17,45	23,50
<b>Bildung</b>	Kein Abschluss	7,57	6,42	8,67
	Ausbildung	18,51	16,50	20,49
	Meister/Techniker	28,83	24,68	30,43
	Bachelor	17,98	15,23	20,8
	Diplom/Master	27,53	23,15	30,57
	Promotion	24,02	18,59	27,13
<b>Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden</b>	Minijob	0,62	0,78	0,35
	< 20	11,36	12,97	4,97
	20 - < 35	16,14	17,80	11,28
	35 - < 40	24,99	23,37	25,77
	40+	19,36	17,85	19,75

Anmerkung: Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2018. 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 2018, eigene Berechnungen.

Mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit steigt der Anteil der Beschäftigten, die Teile ihres Arbeitsentgelts umwandeln von knapp 10 Prozent, wenn die Betriebszugehörigkeit unter 5 Jahren liegt, auf über 30 Prozent, wenn die Beschäftigten länger als 20 Jahre im selben Betrieb beschäftigt sind. Stabile Beschäftigungsverhältnisse sind eine Voraussetzung für stetige Einkommensverläufe, auf deren Basis Altersvorsorge eher planbar ist.

Hinsichtlich des Anteils der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung liegen die Banken und die Versicherungswirtschaft mit 50 Prozent bei Frauen und 55 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 der primäre Sektor, das Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (hier ohne öffentlichen Dienst, jedoch mit vielen „systemrelevanten Berufen“) und der Dienstleistungssektor. Den Schlusspunkt bildet das Gastgewerbe mit knapp 4 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. 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.

Tabelle 2: Betriebliche Charakteristika der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung, Anteile im Jahr 2018 in Prozent

		Gesamt	Frauen	Männer
<b>Gesamt</b>		18,52	15,91	20,87
<b>Tarifbindung</b>	Ja	24,89	21,77	27,69
	Nein	14,37	12,09	16,42
<b>Betriebsgröße</b>	1-9	7,96	7,21	8,90
	10-<50	13,93	12,73	15,03
	50-<250	18,51	16,55	20,06
	250-<500	22,87	20,16	24,98
	500-<1000	26,82	25,05	28,24
	1000+	27,76	22,57	32,24
<b>Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren</b>	0-<5	9,01	8,07	9,90
	5-<10	19,42	16,70	22,00
	10-<15	25,88	22,12	29,25
	15-<20	31,28	26,69	35,45
	20-<25	34,13	30,23	37,27
	25-<30	36,53	34,05	38,48
	30-<35	38,66	35,45	40,44
	35-<40	39,52	36,95	41,03
	40+	38,20	35,96	39,23
<b>Sektor*</b>	Land- u. Forstw., Fisch	7,84	6,81	8,44
	Bergbau	19,92	18,02	20,20
	Verarb. Gewerbe	29,42	25,83	30,70
	Energieversorgung	28,20	30,23	27,56
	Baugewerbe/Bau	18,37	15,21	18,98
	Handel, Rep. KFZ	16,79	14,58	19,30
	Verkehr, Kommunikat.	16,02	15,39	16,29
	Gastgewerbe	3,75	3,92	3,51
	Finanzdienstleistungen	51,81	49,23	55,10
	Dienstleistungen	11,29	10,55	11,99
	Erziehung, Unterricht	9,94	9,73	10,77
	Gesundheits-, Sozialw.	17,20	17,05	17,78
	Sonstige Dienstl.	6,77	5,94	7,73
	Dienstl. priv. Haushalte	11,93	10,78	14,48

Anmerkung: Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2018. 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 A1 für die Abkürzung der Sektoren.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung 2018, eigene Berechnungen.

Hinsichtlich der Höhe der umgewandelten Beiträge nach den individuellen Charakteristika zeigen sich Ähnlichkeiten mit den Anteilen der Personenkreise, die überhaupt Entgelte umwandeln (Tabelle 3): Sind die Anteile hoch, dann werden in der Regel auch höhere Beiträge umgewandelt, und umgekehrt. Hochqualifizierte Männer wandeln besonders häufig Entgelte um, und wenn sie umwandeln, dann zahlen sie die vergleichsweise höchsten durchschnittlichen Beiträge 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. 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. Zudem werden im Westen und bei rentennahen Jahrgängen höhere Beiträge umgewandelt als im Osten und bei den Jüngeren.

Tabelle 3: Individuelle Charakteristika der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung, durchschnittliche Beträge im Jahr 2018 in Euro (Mittelwerte)

		<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
<b>Gesamt</b>		1388,67	1146,39	1554,46
<b>Region</b>	West	1430,62	1176,73	1596,08
	Ost	1126,99	990,64	1252,54
<b>Alter</b>	18-<25	850,08	760,59	914,63
	25-<35	1112,11	956,62	1217,21
	35-<45	1307,90	1084,20	1446,14
	45-<55	1495,64	1249,29	1667,60
	55-<65	1564,61	1225,83	1812,91
<b>Bildung</b>	Kein Abschluss	1027,05	865,72	1142,17
	Ausbildung	1200,70	1058,03	1313,43
	Meister/Techniker	1531,01	1255,34	1616,95
	Bachelor	1596,30	1272,88	1806,91
	Diplom/Master	2095,31	1623,70	2343,05
	Promotion	2862,11	2097,13	3162,19
<b>Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden</b>	Minijob	454,15	451,96	462,70
	< 20	863,72	862,71	874,27
	20 - < 35	1074,78	1040,56	1233,06
	35 - < 40	1487,77	1269,52	1582,10
	40+	1496,79	1377,39	1525,09

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 4: Betriebliche Charakteristika der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung, durchschnittliche Beträge im Jahr 2018 in Euro (Mittelwerte)

		Gesamt	Frauen	Männer
<b>Gesamt</b>		1388,67	1146,39	1554,46
<b>Tarifbindung</b>	Ja	1354,75	1088,44	1542,24
	Nein	1427,05	1214,36	1567,95
<b>Betriebsgröße</b>	1-9	1454,44	1235,34	1677,62
	10-49	1376,15	1186,47	1522,45
	50-249	1296,78	1113,30	1417,34
	250-499	1380,51	1148,57	1527,26
	500-999	1283,82	1008,11	1480,59
	1000+	1497,92	1172,35	1694,58
<b>Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren</b>	0-<5	1170,32	989,51	1309,48
	5-<10	1319,71	1119,91	1463,46
	10-<15	1451,14	1215,43	1610,72
	15-<20	1509,96	1210,79	1713,82
	20-<25	1507,95	1207,27	1704,28
	25-<30	1497,60	1270,02	1655,30
	30-<35	1662,42	1309,16	1833,77
	35-<40	1437,31	1204,19	1560,00
40+	1518,30	1215,27	1647,11	
<b>Sektor*</b>	Land- u. Forstw., Fisch	1086,34	959,10	1146,10
	Bergbau	1259,64	1334,62	1249,57
	Verarb. Gewerbe	1469,53	1266,90	1530,02
	Energieversorgung	1343,22	1253,00	1374,65
	Baugewerbe/Bau	1264,00	1315,05	1256,03
	Handel, Rep. KFZ	1327,99	1076,50	1542,50
	Verkehr, Kommunikat.	1623,34	1511,61	1668,60
	Gastgewerbe	956,66	916,27	1018,46
	Finanzdienstleistungen	1621,38	1388,01	1887,39
	Dienstleistungen	1648,56	1386,23	1868,45
	Erziehung, Unterricht	1284,66	1037,57	2175,75
	Gesundheits-, Sozialw.	941,94	856,35	1257,17
	Sonstige Dienstl.	1398,87	1195,33	1577,87
	Dienstl. priv. Haushalte	1161,75	1006,83	1419,29

Anmerkung: Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2018. 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 A1 für die Abkürzung der Sektoren.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2018, eigene Berechnungen.

In Bezug auf die Höhe der umgewandelten Beiträge spielen betriebliche Charakteristika keine besonders große Rolle. Während die Betriebsgröße und der Wirtschaftszweig Einfluss auf die Höhe der Anteile der Umwandlerinnen und Umwandler hat, zeigt sich ein solcher Zusammenhang bei der Höhe der umgewandelten Beträge nicht. Lediglich im Gastgewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen 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 Vorsorgenenden auf monatliche Zahlungen in Höhe von 100 EUR, was 1.200 EUR pro Jahr entspricht.

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 zehn gleich große Gruppen (Dezile) unterteilt (gewichtete Daten). Die sich daraus ergebenden Dezilgrenzen sind in Tabelle 5 dokumentiert. In Bezug auf die Relevanz der Dezilgrenzen liegt die des 1. Dezils mit 9,50 Euro über dem im Jahr 2018 geltenden gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 EUR, das 2. Dezil entspricht etwa der Höhe des Niedriglohns (2/3 des Medianlohns) mit rund 10,50 Euro und die des 5. Dezils repräsentiert den Medianlohn in Höhe von 15,71 EUR. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes auf Datenbasis der VSE2018 liegt der Medianverdienst in der Gesamtwirtschaft bei 16,58 Euro brutto je Stunde, während hier 15,71 Euro brutto je Stunde ausgewiesen werden. Der Unterschied ist darauf zurückzuführen, dass die Untersuchungspopulation in unserer Studie den öffentlichen Dienst nicht enthält. Die Herausnahme von Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst, für die keine Informationen zur Entgeltumwandlung vorliegen, geht mit einer leichten Reduzierung der Bruttostundenlöhne einher.

Tabelle 5: Grenzen der Stundenlohn dezile nach Geschlecht und Region in Euro im Jahr 2018

Dezil	Gesamt	West		Ost	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
9	31,21	25,98	37,10	22,69	27,60
8	24,02	21,10	28,55	18,76	20,97
7	20,27	18,41	23,80	16,43	17,47
6	17,74	16,32	20,52	14,66	15,26
5	15,71	14,58	18,05	12,87	13,68
4	13,91	12,85	16,00	11,49	12,50
3	12,11	11,25	14,06	10,36	11,44
2	10,50	10,26	12,00	9,62	10,29
1	9,50	9,30	10,00	9,00	9,27

Anmerkungen: Dezilgrenzen des Stundenlohns wurden aus Geheimhaltungsgründen jeweils für die drei Beobachtungen am oberen Ende des Dezils gemittelt. Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2018. 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.

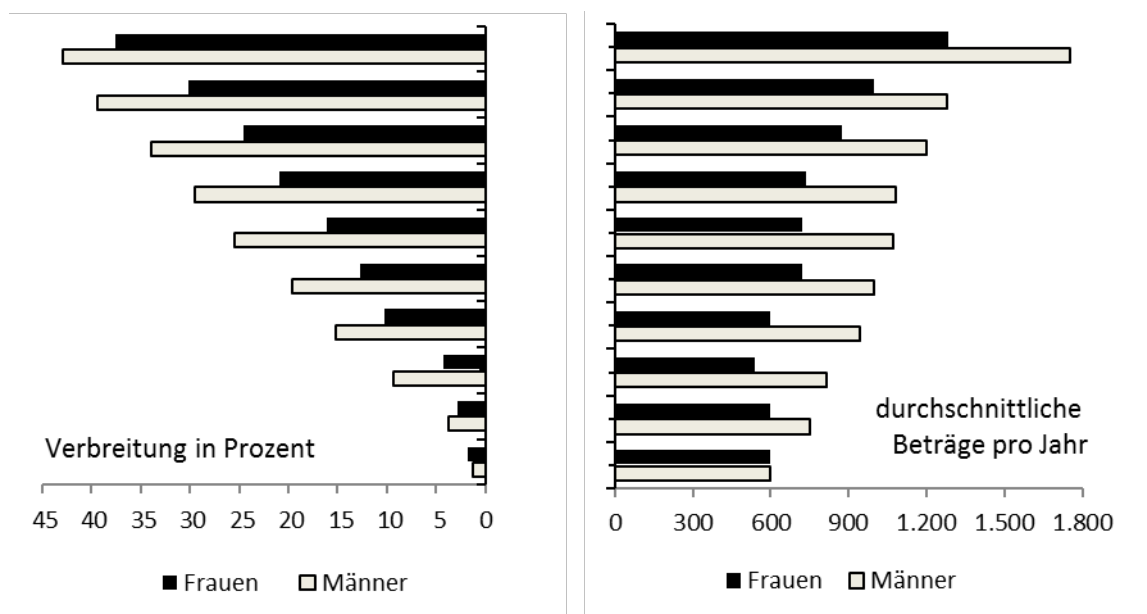
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2018, eigene Berechnungen.

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 54 Prozent der westdeutschen und lediglich 20 Prozent der ostdeutschen Männer. Bei den Frauen wandeln im

Westen rund 12 Prozent und im Osten etwa 8 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.

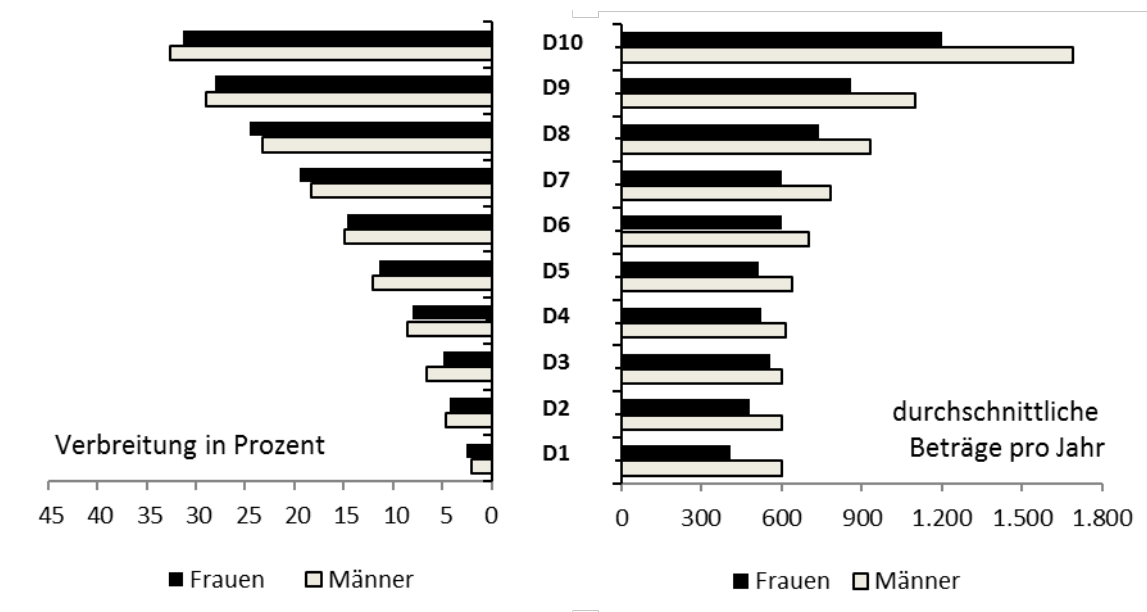
Bezieht man die umgewandelten Beiträge auf die eingangs erwähnte Steuer- bzw. Sozialabgabenfreiheit, dann lassen sich folgende Zusammenhänge erkennen. Vor dem Hintergrund der jährlichen BBG in 2018 von 78.000 Euro in Westdeutschland (inkl. West-Berlin, siehe Abbildung 1) entsprechen 4 Prozent 3.120 Euro. Tatsächlich betragen die umgewandelten Beiträge im obersten Dezil bei Männern/Frauen im Westen durchschnittlich rund 2.771/1.720 Euro und bei Männern/Frauen im Osten 2.164/1.581 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 2018 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 2018, eigene Berechnungen.

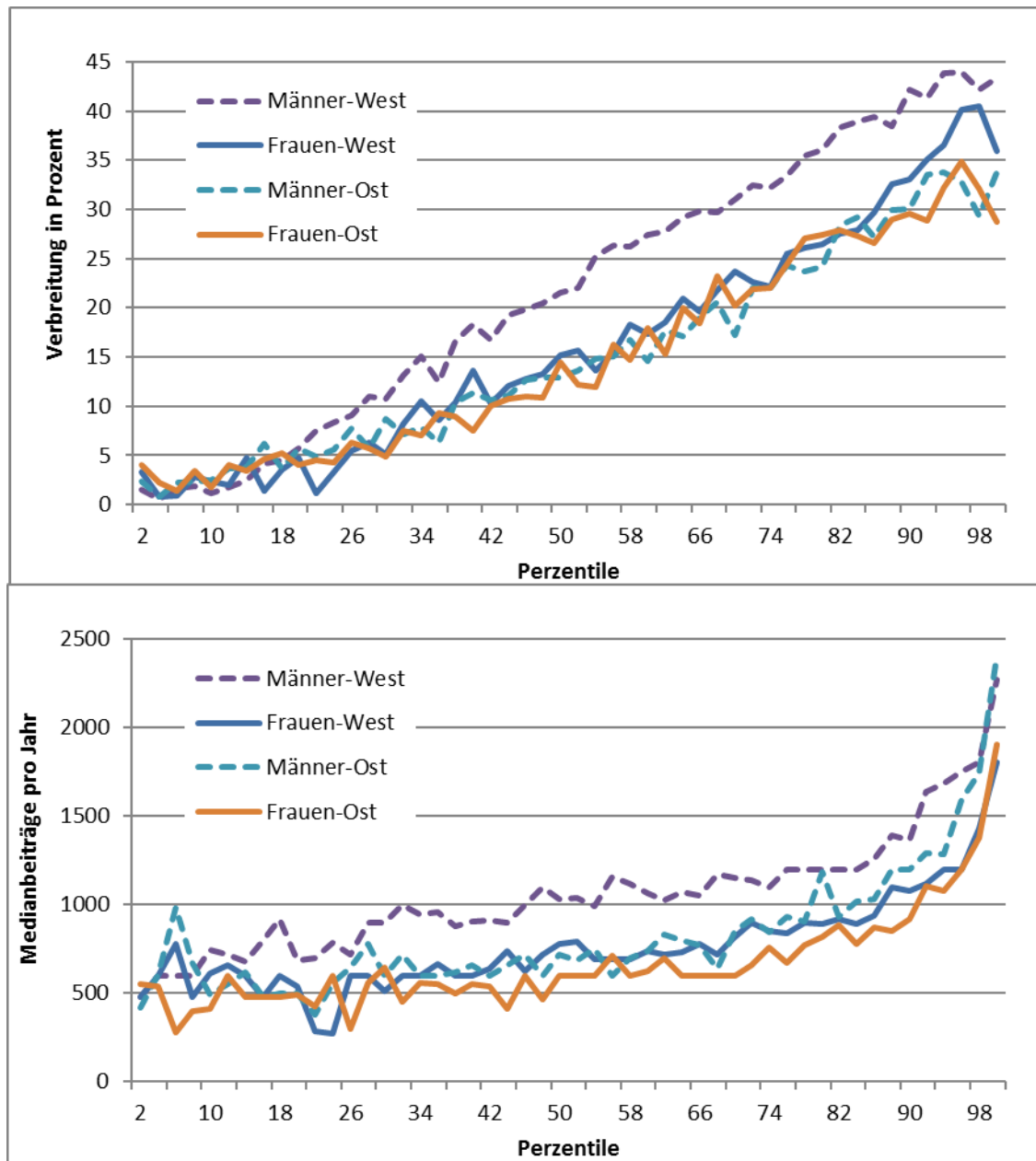
Abbildung 3: Verbreitung und durchschnittliche Beträge der Entgeltumwandlung in Euro pro Jahr von Frauen und Männern in Ostdeutschland 2018 nach Dezilen der Bruttostundenlöhne



Anmerkung: Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2018. 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 2018, eigene Berechnungen.

Abbildung 4: Pen's Parade der Verbreitung und Medianbeträge der Entgeltumwandlung in Euro pro Jahr von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland 2018 nach Perzentilen der Bruttostundenlöhne



Anmerkung: Gewichtete Anteile. Bezugsjahr 2018. 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 2018, 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 Pen'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.<sup>26</sup>

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 6).<sup>27</sup>

Bei der Wahrscheinlichkeit der Entgeltumwandlung zeigt sich, dass unter Kontrolle aller Variablen Frauen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit besitzen Entgeltumwandlung zu betreiben als Männer. In Ostdeutschland zeigt sich eine etwas niedrigere Wahrscheinlichkeit Entgelte umzuwandeln als im Westen. 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 beruflicher Ausbildung und vor allem bei Meistern und Technikern. In anderen Worten, der bivariate Zusammenhang bezüglich Geschlecht, Region oder auch höherer Bildung aus Tabelle 1 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 1, die höchste Verbreitung findet sich bei Personen im Normalarbeitsverhältnis, die zwischen 35 und 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 Entgeltumwandlung in kleinen Betrieben mit weniger als 10 Mitarbeitenden am geringsten ausfällt. Die sektoralen Unterschiede sind ebenfalls vergleichbar mit den Ergebnissen aus Tabelle 2.

In Modell 2 wird der Umwandlungsbetrag auf dieselben Charakteristika regressiert wie in Modell 1, allerdings nur für Personen mit positivem Umwandlungsbetrag. Frauen wandeln rund 70 Euro weniger im Jahr um als Männer. In Ostdeutschland liegt der Betrag um knapp 150 Euro niedriger als in Westdeutschland. Bei der Bildung zeigt sich ein ähnlicher Effekt wie in Tabelle 1: je höher die Bildung, desto höher der Umwandlungsbetrag – auch unter Kontrolle der Stundenlohndezeile. Und diese Unterschiede sind erheblich, so wandelt eine Person mit

---

<sup>26</sup> Ähnliche Befunde gibt es auch für die staatlich geförderte private Altersvorsorge in Form der Riester-Rente (Blank 2011; Geyer 2012; Geyer et al. 2021).

<sup>27</sup> In Modell 2 und 3 gehen nur Beobachtungen ein, die auch Entgeltumwandlung betreiben.

Promotion rund 750 Euro mehr pro Jahr um als eine Person, die eine Berufsausbildung absolviert hat. Betrachtet man die Stundenlohndezile, so steigt der Umwandlungsbetrag im Vergleich zum ersten Dezil monoton an. Im zweiten Dezil liegt er bei knapp 20 Euro über dem des ersten Dezils, im obersten Dezil sogar bei über 1.300 Euro pro Jahr. Die Unterschiede zwischen den Sektoren sind sehr ähnlich zu den Ergebnissen aus Tabelle 4.

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 geringfügig Beschäftigte, wandeln bezogen auf ihr Einkommen zwar einen höheren Anteil, jedoch erheblich geringere Beträge um. Das ist insofern vielleicht überraschend als gerade Personen mit sehr hohen Einkommen, das über der BBG liegt, eine größere Notwendigkeit zur privaten Vorsorge haben, da ihre Anwartschaften in der GRV durch die BBG begrenzt werden. Allerdings könnte dieser Befund auch mit höheren Arbeitgeberbeiträgen und anderen Formen der Altersvorsorge korrelieren, also damit, dass Arbeitgeberbeiträge bei sehr gut bezahlten Beschäftigten höher ausfallen. Diese können wir nicht beobachten.

Tabelle 1: Regressionsmodelle zur Entgeltumwandlung 2018

Variable	(1) Entgeltum- wandlung: ja / nein	(2) Umwand- lungsbetrag	(3) Anteil Entgeltum- wandlung an Bruttojahresver- dienst
Frau	0,2227*** (29,33)	-71,55*** (-4,58)	0,00131*** (7,37)
Ostdeutschland	-0,0526*** (-6,15)	-148,9*** (-8,44)	-0,00345*** (-17,25)
Alter	0,0320*** (12,35)	3,774 (0,70)	0,000269*** (4,39)
Alter <sup>2</sup>	-0,000366*** (-12,50)	0,0865 (1,42)	-0,00000123 (-1,78)
<b>Bildung</b>			
Kein Abschluss	-0,271*** (-19,51)	-89,30** (-3,03)	-0,003336*** (-10,03)
Abschluss einer Berufsausbildung	Basis (.)	Basis (.)	Basis (.)
Meister/Techniker	0,0497*** (3,51)	-17,30 (-0,64)	0,000434 (1,42)
Bachelor	-0,0533** (-2,79)	212,2*** (5,42)	0,00302*** (6,80)
Diplom/Master	-0,0268* (-2,54)	370,60*** (18,15)	0,00314*** (13,55)
Promotion	-0,201*** (-6,50)	749,1*** (12,25)	0,00371*** (5,34)
Tarifbindung	0,104*** (13,34)	-97,61*** (-6,27)	-0,00370*** (-20,98)
<b>Stundenlohn dezile</b>			
1. Dezil	Basis (.)	Basis (.)	Basis (.)
2. Dezil	0,331*** (9,69)	17,57 (0,22)	-0,00320*** (-3,50)
3. Dezil	0,713*** (23,34)	72,99 (1,02)	-0,00613*** (-7,54)
4. Dezil	1,018*** (34,53)	143,2* (2,08)	-0,00765*** (-9,78)
5. Dezil	1,266*** (43,58)	247,4*** (3,65)	-0,00830*** (-10,81)
6. Dezil	1,451*** (50,36)	288,5*** (4,30)	-0,0105*** (-13,82)
7. Dezil	1,643*** (57,14)	372,8*** (5,59)	-0,0116*** (-15,36)
8. Dezil	1,779*** (61,79)	457,1*** (6,86)	-0,0132*** (-17,53)
9. Dezil	1,950*** (77,94)	585,1*** (9,12)	-0,0156*** (-20,08)
10. Dezil	2,194*** (74,49)	1334,4*** (19,74)	-0,0178*** (-23,18)



Variable	(1) Entgeltum- wandlung: ja / nein	(2) Umwand- lungsbetrag	(3) Anteil Entgeltum- wandlung an Bruttojahresver- dienst
<b>Betriebsgröße</b>			
1-<10	Basis (.)	Basis (.)	Basis (.)
10-<50	0,245*** (14,14)	-210,0*** (-5,56)	-0.00954*** (-22,28)
50-<250	0,276*** (1,21)	-322,4*** (-8,69)	-0.0135*** (-32,15)
250-<500	0,268*** (14,32)	-337,1*** (-9,26)	-0,0147*** (-32,25)
500-<1000	0,305*** (15,26)	-444,0*** (-10,49)	-0,0165*** (-34,37)
1000+	0,279*** (15,33)	-385,2*** (-9,86)	-0,0159*** (-35,97)
<b>Sektor*</b>			
Land- u. Forstw., Fisch	-0,545*** (-16,00)	-12,50 (-0,17)	0,000983 (1,15)
Bergbau	-0,425*** (-9,61)	-79,04 (-0,87)	-0,00197 (-1,91)
Verarb. Gewerbe	Basis (.)	Basis (.)	Basis (.)
Energieversorgung	-0,0524** (-2,63)	-134,0*** (-3,46)	-0,00130** (-2,95)
Baugewerbe/Bau	-0,162*** (-9,02)	-95,95** (-2,60)	-0,0000768 (-0,18)
Handel, Rep. KFZ	-0,149*** (-12,84)	-20,77 (-0,88)	-0,00129*** (-4,83)
Verkehr, Kommunikat.	-0,420*** (-35,36)	128,2*** (5,27)	0,00243*** (8,83)
Gastgewerbe	-0,549*** (-21,81)	-59,02 (-1,05)	-0,00383*** (-6,00)
Finanzdienstleistungen	0,728*** (47,04)	146,4*** (5,67)	0,00207*** (7,07)
Dienstleistungen	-0,415*** (-40,42)	127,2*** (6,00)	0,000899** (3,74)
Erziehung, Unterricht	-0,801*** (-17,92)	-83,87 (-0,86)	-0.00397*** (-3,59)
Gesundheits-, Sozialw.	-0,344*** (-24,32)	-145,3*** (-5,04)	-0,00602*** (-18,44)
Sonstige Dienstl.	-0,707*** (-29,17)	72,99 (1,39)	0,00197*** (3,31)
Dienstl. priv. Haushalte	-0,426*** (-21,54)	-132,1*** (-3,18)	-0,00359*** (-7,61)

Variable	(1) Entgeltum- wandlung: ja / nein	(2) Umwand- lungsbetrag	(3) Anteil Entgeltum- wandlung an Bruttojahresver- dienst
<b>Arbeitszeit in Stunden</b>			
Minijob	-2,451*** (-57,81)	-568,6*** (-5,56)	0,0368*** (31,71)
<20	-0,611*** (-40,94)	-376,1*** (-11,44)	0,0181*** (48,47)
20-<35	-0,253*** (-24,31)	-208,4*** (-9,74)	0,00486*** (20,05)
35-<40	Basis	Basis	Basis
40+	-0,00702 (-0,53)	6,473 (0,24)	-0,00129*** (-4,17)
<b>Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren</b>			
0-<5	Basis	Basis	Basis
5-<10	0,547*** (56,56)	108,6*** (5,35)	0,00230*** (9,99)
10-<15	0,734*** (65,23)	125,2*** (5,49)	0,00243*** (9,37)
15-<20	0,896*** (74,16)	89,83*** (3,76)	0,00147*** (5,41)
20-<25	0,922*** (65,76)	118,5*** (4,34)	0,00156*** (5,05)
25-<30	0,894*** (59,75)	111,8*** (3,87)	0,00207*** (6,33)
30-<35	0,883*** (47,81)	248,3*** (7,10)	0,00351*** (8,86)
35-<40	0,905*** (39,09)	28,72 (0,66)	0,00213*** (4,33)
40+	0,891*** (30,09)	38,69 (0,69)	0,00220*** (3,47)
Konstante	-3,986*** (-64,59)	764,0*** (5,74)	0,0442*** (29,29)
Beobachtungen	713.599	136.971	136.971

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 2018. 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 A1 für die Abkürzung der Sektoren.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2018, eigene Berechnungen.

## 6 Zusammenfassung und Ausblick

In dieser Studie wurden erstmals repräsentative Daten zur Verbreitung und Höhe der Entgeltumwandlung in der Privatwirtschaft für das Jahr 2018 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 rund 60.000 Betrieben beruht. Hochgerechnet wandelten in Deutschland im Jahr 2018 rund sechs Mill. in der Privatwirtschaft beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt 1.389 Euro pro Jahr für ihre bAV um, das entspricht einem Anteil von 18,5 Prozent aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Auf dieser Datenbasis können wir unsere eingangs abgeleiteten Forschungsfragen umfassend beantworten. Die zentralen Befunde in Bezug auf die Frage, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer praktizieren Entgeltumwandlung, sind: Im Mindest- und Niedriglohnbereich sowie bei geringfügig Beschäftigten spielt Entgeltumwandlung lediglich eine marginale Rolle. Bei höherqualifizierten Vollzeitbeschäftigten in der Mitte ihres sowie im späteren Erwerbslebens sind die Anteile der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung am höchsten. Deutlich wurde zudem, dass Frauen im Vergleich zu Männern signifikant seltener Entgeltumwandlung praktizieren und darüber hinaus geringere Beträge für die bAV aufwenden. Ein Schließen der geschlechtsspezifischen Rentenlücke („gender-pension-gap“) kann vor dem Hintergrund unserer Befunde kaum gelingen.

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 auch 1.000 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 150 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. Auf ausgesprochen starke betriebliche Effekte, die oftmals deutlich stärker als individuelle Charakteristika, wie der eigenen Bildung liegen, haben auch Dütsch und Himmelreicher (2020) hingewiesen. 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 stehen keine Angaben über die individuelle Gesamtvorsorge zur Verfügung. 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, sind nicht vorhanden. Im Rahmen der bAV gehen wir auf Basis der externen Validierung mit Makrodaten davon aus, dass wir weniger, eventuell erheblich weniger als 47 Prozent der gesamten Beiträge zur bAV im Jahr 2018 nachweisen können. Diese Limitationen unserer Analyse, die mit Selektionseffekten für bestimmte Beschäftigtengruppen, wie etwa die Unterschätzung der bAV-Verbreitung bei Facharbeiterinnen und 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. 2011. „Die Riester-Rente – Überblick zum Stand der Forschung und sozialpolitische Bewertung nach zehn Jahren“. *Sozialer Fortschritt* 60 (6): 109–15. <https://doi.org/10.3790/sfo.60.6.109>.
- . 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.
- Braun, Michael (2021): Der schwere Start der Beitragszusage. Blogbeitrag vom 13.09.2021 auf Rechtsboard. <https://blog.handelsblatt.com/rechtsboard/2021/09/13/der-schwere-start-der-beitragszusage/> (abgerufen am 29.09.2021).
- Bundesregierung (2020): „Alterssicherungsbericht 2020“. Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020.
- Bundesregierung (2021): Beitragsbemessungsgrenzen 2021. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/beitragsbemessungsgrenzen-2021-1796480> (abgerufen am 05.10.2021).
- 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.
- 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 (2020): Rentenversicherung in Zeitreihen, Oktober 2020. 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, Markus M Grabka, und Haan Peter. 2021. „20 Jahre Riester-Rente – Private Altersvorsorge braucht einen Neustart“. *DIW Wochenbericht* 88 (40): 668–73.
- Geyer, Johannes und Ralf Himmelreicher (2021a): Charakteristika der Entgeltumwandlung: Wer sorgt in welchem Umfang für das Alter vor? Discussion Papers of DIW Berlin. No. 1929.
- . (2021b). „Trotz Rechtsanspruch Ist die Nutzung der Entgeltumwandlung sehr ungleich verbreitet“. *DIW Wochenbericht* 88 (4): 47–55.
- 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.
- KANTAR. 2021. „Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019) - Endbericht -“. Forschungsbericht 567. [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb567-endbericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb567-endbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=1).
- 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)
- Minijobzentrale. 2021. „Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs“. 2. Quartalsbericht 2021. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. [https://www.minijobzentrale.de/DE/02\\_fuer\\_journalisten/02\\_berichte\\_trendreporte/quartalsberichte\\_archiv/2021/2\\_2021.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.minijobzentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/quartalsberichte_archiv/2021/2_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=2).
- Pen, Jan (1971): *Income Distribution: Facts, Theories, Policies*. Praeger Publishers, New York, USA, 1971
- 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): Abgabefreie Entgeltumwandlung aus sozial- und verteilungspolitischer Perspektive. Beiträge zur Sozial- und Verteilungspolitik 5, Berlin u.a.: Lit Verlag
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Forschungsdatenzentren (2020): Metadatenreport. Teil 1: Allgemeine und methodische Informationen zur Verdienststrukturerhebung 2018. Wiesbaden. [https://www.forschungsdatenzentrum.de/sites/default/files/vse\\_2018\\_mdr\\_teil\\_1\\_statistik.pdf](https://www.forschungsdatenzentrum.de/sites/default/files/vse_2018_mdr_teil_1_statistik.pdf)
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2018): Verdienststrukturerhebung 2018. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. <https://statistik-berlin-brandenburg.de/datenerheb/dateien/VSE.pdf>
- 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](https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Verdienste/verdienststrukturerhebung-2014.pdf?__blob=publicationFile&v=3)
- Statistisches Bundesamt (2020): Methodenbericht. Interaktiver Gehaltsvergleich. Wiesbaden. [https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Visualisiert/Gehaltsvergleich/Methoden/Methodenbericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Visualisiert/Gehaltsvergleich/Methoden/Methodenbericht.pdf?__blob=publicationFile)
- Statistisches Bundesamt (2021): Betriebsrentenförderung für Geringverdienende im Jahr 2020 fast verdoppelt. Pressemitteilung Nr. 384 vom 13. August 2021. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/08/PD21\\_384\\_731.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/08/PD21_384_731.html) (abgerufen am 29.09.2021)
- 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.
- Viebrok, Holger; Himmelreicher, Ralf; Schmähl, Winfried (2004): Private Altersvorsorge statt Rente: Wer gewinnt, wer verliert? Beiträge zur Sozial- und Verteilungspolitik (Hrsg. Schmähl, W.) Band 3, LIT Verlag: Münster u.a.O.
- 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 A1: Sektor – Abkürzungsverzeichnis nach WZ 2008 (NACE Rev. 2)

Abkürzung	Langfassung	Abschnitte
Land- u. Forstw., Fisch	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	<b>A</b>
Bergbau	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	<b>B</b>
Verarb. Gewerbe	Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	<b>C</b>
Energieversorgung	Energieversorgung	<b>D, E</b>
Baugewerbe/Bau	Baugewerbe/Bau	<b>F</b>
Handel, Rep. KFZ	Handel/Instandhaltung und Rep. von Kraftfahrzeugen	<b>G</b>
Verkehr, Kommunikat.	Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation	<b>H, J</b>
Gastgewerbe	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	<b>I</b>
Finanzdienstleistungen	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	<b>K</b>
Dienstleistungen	Grundstücks- und Wohnungswesen; Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	<b>L, M, N</b>
Erziehung, Unterricht	Erziehung und Unterricht	<b>P</b>
Gesundheits-, Sozialw.	Gesundheits- und Sozialwesen	<b>Q</b>
Sonstige Dienstl.	Kunst, Unterhaltung und Erholung, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	<b>R, S</b>
Dienstl. priv. Haushalte	Private Haushalte mit Hauspersonal <sup>28</sup> ; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	<b>T</b>

<sup>28</sup> 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)