



Thomas Weber

ist studierter Wirtschaftsmathematiker und arbeitet seit 2013 im Referat „Arbeitskostenerhebung und Verdienststrukturerhebung“ des Statistischen Bundesamtes.

Sein Schwerpunkt liegt in der Betreuung der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der Arbeitskostenerhebung.



Martin Beck

ist Diplom-Ökonom und leitet seit 2007 im Statistischen Bundesamt die auch für die Verdienststatistiken zuständige Gruppe. Er befasst sich derzeit unter anderem damit, die Verdienststrukturerhebung als Datengrundlage für Analysen rund um die Themen Gender Pay Gap und Mindestlohn weiterzuentwickeln.

ENTGELTUMWANDLUNG IN DEUTSCHLAND

Eine Analyse auf Basis der
Verdienststrukturerhebung 2010

Thomas Weber, Martin Beck

↘ **Schlüsselwörter:** Verdienststrukturerhebung – Entgeltumwandlung – Regressionsanalyse – logistische Regression – verallgemeinertes lineares Modell

ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Artikel gibt einen umfassenden Überblick über die Verbreitung der Entgeltumwandlung in Deutschland. Nach einer Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und einer deskriptiven Analyse der auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010 gewonnenen Ergebnisse werden im abschließenden Teil die für die individuelle Entgeltumwandlung maßgeblichen Einflussfaktoren mithilfe von mathematischen Regressionsmodellen untersucht. Es zeigt sich, dass die Wahl des Arbeitgebers und die Höhe des Verdienstes die entscheidenden Faktoren für die Teilnahme an der Entgeltumwandlung sind. Nachgewiesen werden kann ein positiver Effekt auf die Teilnahmebereitschaft und Höhe des umgewandelten Entgelts, wenn sich der Arbeitgeber über einen Zuschuss zum Umwandlungsbetrag an der Entgeltumwandlung beteiligt.

↘ **Keywords:** *structure of earnings survey – deferred compensation – regression analysis – logistic regression – generalised linear model*

ABSTRACT

This article gives a comprehensive overview of participation in deferred compensation schemes in Germany. After a description of the legal framework and a descriptive analysis of the results obtained on the basis of the 2010 structure of earnings survey the article examines factors which significantly influence individual participation in deferred compensation plans, using mathematical regression models. It turns out that both the choice of the employer and the earnings of employees are the decisive factors for participation in deferred compensation plans. However, it is shown that employers' contributions to the amounts converted in the context of deferred compensation plans have a positive effect on employees' willingness to participate and the level of converted earnings.

Einleitung¹

Im Rahmen der Rentenreform wurde 2001 das Altersvermögensgesetz (AVmG) verabschiedet, dessen Ziel es war, den Aufbau einer privaten, kapitalgedeckten Altersversorgung, insbesondere für Gering- und Niedrigverdiener zu ermöglichen. Durch den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung sollte die betriebliche Altersversorgung gestärkt werden, die laut Gesetzgeber „... besonders geeignet ist, die verschiedenen Lebensrisiken ergänzend abzusichern und damit für ein lebensstandardsicherndes Einkommen im Alter zu sorgen. Sie entspricht vielfach dem Leistungsspektrum der Rentenversicherung und ist häufig sicherer und effektiver als eine private Vorsorge“¹².

Dieser Artikel gibt einen umfassenden Überblick über die Verbreitung der Entgeltumwandlung in Deutschland. Neben der Beschreibung der gesetzlichen Rahmenbedingungen werden die auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010 gewonnenen Ergebnisse dargestellt. Im abschließenden Teil werden die für die Entgeltumwandlung maßgeblichen Einflussfaktoren mithilfe von Regressionsmodellen untersucht.

1

Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

1.1 Betriebliche Altersversorgung im politischen Kontext

Die Altersversorgung in Deutschland hat sich im Laufe der letzten Jahrzehnte, einhergehend mit einem stetigen Absinken des gesetzlichen Rentenniveaus, zu einem

- 1 Dieser Beitrag ist in der Verbandszeitschrift „Betriebliche Altersversorgung“ der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. in der Ausgabe 7/2014, Seite 600 ff., erstmals erschienen. Die ursprüngliche Fassung wurde für die Veröffentlichung in WISTA redaktionell leicht überarbeitet. Wir danken der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. für die freundliche Genehmigung zum Nachdruck.
- 2 Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz – AVmG) vom 12. Januar 2001, Bundestagsdrucksache 14/5068, Stellungnahme des Bundesrates, I Nr. 10, Seite 10.

Drei-Schichten-System der Altersversorgung entwickelt. Schicht 1 umfasst die gesetzliche, knappschaftliche und berufsständische Rentenversicherung, die für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin den größten Teil der Altersversorgung ausmacht. Allerdings mussten aufgrund der steigenden Lebenserwartung und damit längerer Rentenbezugszeiten die relativen Höhen der Renten zum letzten Einkommen sukzessive abgesenkt werden. Konnten Neurentner/-innen im Jahr 1990 nach 45 Versicherungsjahren noch mit durchschnittlich 55% ihres letzten Bruttoeinkommens rechnen, sind es für Neurentner/-innen im Jahr 2013 nur noch 48,8%. (Deutsche Rentenversicherung, 2014, Seite 27) Weiterhin betrug die Rentensteigerung (Rentenwert) für Rentner/-innen im früheren Bundesgebiet in den letzten zehn Jahren durchschnittlich nur 0,9%. (Deutsche Rentenversicherung, 2014, Seite 17)

Die zweite Schicht enthält mit Riesterreute, Rürup-Rente und betrieblicher Altersversorgung (bAV) alle staatlich geförderten, privatrechtlichen Verträge. Unter betrieblicher Altersversorgung versteht man dabei alle Leistungen, die ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zur Absicherung von Ruhestand, Invalidität oder als Hinterbliebenenschutz zusagt. Dabei ist es unerheblich, ob während der Aktivphase des Arbeitnehmers ein tatsächlicher Geldabfluss (in eine Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, teilweise Unterstützungskasse) stattfindet oder das „Ansparen“ nur bilanziell beim Arbeitgeber erfolgt (Direktzusage, teilweise Unterstützungskasse).

Die dritte Schicht bezeichnet alle privat abgeschlossenen Verträge zur Altersversorgung ohne staatliche Förderung und umfasst neben klassischen Lebensversicherungen auch Wertpapierdepots, Geldkonten, Immobilienbesitz und Ähnliches.

Politisch wird die betriebliche Altersversorgung als wichtiger Bestandteil der Alterssicherung in Deutschland angesehen. Sowohl Regierung als auch Opposition bekräftigen deutlich, wie wichtig die betriebliche Altersversorgung als zweites Standbein der Alterssicherung sei. Kritiker sehen, insbesondere in der Entgeltumwandlung, eine Schwächung der gesetzlichen Rente zugunsten eines kostenintensiven und aufwendigen kapitalgedeckten Systems, von dem letztendlich hauptsächlich die Finanzbranche profitiert.

1.2 Entgeltumwandlung

Als Entgeltumwandlung wird der Verzicht auf einen Teil des Bruttoarbeitslohns zugunsten einer Altersversorgung bezeichnet. Oftmals können Arbeitnehmer Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen einschließen oder zugunsten einer höheren Altersrente auf diese verzichten. Ein Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht nach § 1a Betriebsrentengesetz³ für jeden Arbeitnehmer in Höhe von bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Wahl des Durchführungswegs, der ausführenden Gesellschaft und des Tarifs steht jedoch dem Arbeitgeber frei. Bietet der Arbeitgeber keine Durchführung über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds an, kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Wie bei der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung haftet der Arbeitgeber für die erworbenen Ansprüche.

1.3 Staatliche Förderung

Entgeltumwandlung ermöglicht jedem Arbeitnehmer den Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung unabhängig davon, ob im Unternehmen bereits eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung besteht. In den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds ist das umgewandelte Bruttoentgelt bis zu einer Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung steuerfrei, vorausgesetzt, der Betrag von 4% wurde nicht bereits durch eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung ausgeschöpft. Für Zusagen nach 2005 können jährlich weitere 1 800 Euro steuerfrei umgewandelt werden.

Unbegrenzte steuerfreie Umwandlung von Bruttoentgelt ist in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse möglich. Daher wird Entgeltumwandlung für Führungskräfte und leitende Angestellte (hier oft als "Deferred Compensation" bezeichnet) meistens in diesen Durchführungswegen angeboten. Von den Sozialabgaben (Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung) ist der umgewandelte Beitrag, unabhängig vom Durchführungsweg, bis zu einer Höhe

³ Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I Seite 3610), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. Juni 2014 (BGBl. I Seite 787).

von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung befreit.

Die Versorgungsleistungen sind in der Rentenphase voll zu versteuern, mit einem für die meisten Arbeitnehmer niedrigeren Steuersatz im Vergleich zur Ansparphase. Weiterhin ist in der Regel der volle (!) Kranken- und Pflegeversicherungssatz auf die Leistungen zu entrichten. Zu beachten ist, dass es weiterhin zu einer (geringfügigen) Verminderung der gesetzlichen Rente kommt, da von den Beiträgen der Entgeltumwandlung kein Anteil in die Rentenversicherung fließt.

1.4 Förderung durch den Arbeitgeber

Enorm an Attraktivität gewinnt die Entgeltumwandlung, wenn sich der Arbeitgeber mit eigenen Beiträgen am Aufbau der Altersversorgung beteiligt. Auch der Arbeitgeber spart in der Ansparphase die Sozialabgaben auf den Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers, solange dessen Verdienst nicht die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt. Dies ist bei etwa 83% aller Verträge der Fall.⁴ Dennoch behalten vor allem kleine und mittelgroße Arbeitgeber die gesparten Beiträge oftmals stillschweigend ein. Je größer das Unternehmen, desto besser fällt in der Regel die Förderung seitens des Arbeitgebers aus, die von der Zuzahlung der gesparten Arbeitgeberbeiträge bis zur Verdopplung des Arbeitnehmerbeitrags reicht. Weiterhin erhalten größere Unternehmen oder tarifliche Versorgungswerke mit vielen Versicherten (beispielsweise die IG Metall) in der Regel über Gruppenverträge bessere Konditionen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vergleichbare Rentenversicherungen privat abschließen.

⁴ Nach Analyse der Daten der Verdienststrukturerhebung.

2

Verdienststrukturerhebung 2010 als statistische Basis zur Entgeltumwandlung

Zum Berichtsjahr 2010 wurde erstmals die Höhe des Umwandlungsbetrags in der Erhebung der Struktur der Arbeitsverdienste nach § 4 des Verdienststatistikgesetzes⁵ erfasst. Das Hauptaugenmerk der Verdienststrukturerhebung liegt auf den Zusammenhängen zwischen den Verdiensten und den individuellen Merkmalen der Beschäftigten (insbesondere Alter, Geschlecht, berufliche Qualifikation, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit). Das Verdienststatistikgesetz definiert als Erhebungsbereich der Verdienststrukturerhebung Beschäftigte von Betrieben aus den Wirtschaftsabschnitten B bis N und P bis S der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Für den öffentlichen Dienst existiert mit der jährlichen Personalstandstatistik eine umfangreiche Datenquelle, deren Merkmale sich gut zur Ableitung der Merkmale der Verdienststrukturerhebung eignen. Daher wurde entschieden, in den Gruppen 85.1 bis 85.4 des Abschnitts P „Erziehung und Unterricht“ auf eine Erhebung zu verzichten, den Abschnitt O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ ohne gesetzliche Verpflichtung zusätzlich abzudecken und in beiden Fällen Daten auf Basis der Personalstandstatistik zu generieren.

2.1 Die Stichprobe der Erhebung

Die Stichprobe von angestrebten 32 000 Betrieben und 1,6 Millionen Beschäftigten wurde über ein zweistufiges Auswahlverfahren realisiert, das in der ersten Stufe aus einer Betriebsauswahl und in der zweiten Stufe aus einer Beschäftigtenauswahl bestand. In die Auswahlgrundlage der ersten Stufe wurden alle Betriebe in den oben genannten Wirtschaftszweigen mit zehn und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einbezogen. Die Auswahlgrundlage wurde nach Bundesland, Wirtschaftszweig und Anzahl der Beschäftigten des Be-

triebs geschichtet. Durchschnittlich wurden 9,0% aller Betriebe befragt, wobei Betriebe mit 1 000 und mehr Beschäftigten zu 100% erfasst wurden. Die Auswahlgrundlage der zweiten Stufe umfasste alle Beschäftigten eines in der ersten Stufe ausgewählten Betriebs. Für jede Beschäftigtengrößenklasse der Betriebe wurde ein fester Auswahlsatz vorgegeben. In den Größenklassen bis 250 Beschäftigte waren sämtliche Mitarbeiter/-innen zu erfassen. Betriebe in den größeren Größenklassen mussten nur einen zufällig ausgewählten Teil ihrer Beschäftigten melden. Am Ende des zweistufigen Auswahlverfahrens lag eine Stichprobe von rund 1,6 Millionen Beschäftigten vor.

2.2 Hochrechnung

Die Stichprobenangaben wurden frei hochgerechnet. Für die Stichprobe der Erhebung ergibt sich der allgemeine Hochrechnungsfaktor aus dem Produkt der Faktoren der ersten und der zweiten Stufe. Der Faktor der ersten Stufe wurde ermittelt, indem je Schicht der Schichtumfang (Zahl der Betriebe in der Auswahlgrundlage) dividiert wurde durch den Stichprobenumfang (Zahl der Betriebe in der Stichprobe). Der zweite Faktor wurde berechnet, indem je Schicht die Zahl aller Beschäftigten durch die Zahl der ausgewählten Beschäftigten dividiert wurde.

Für die Grundgesamtheit, die Beschäftigten in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten, ergibt sich aus der Hochrechnung eine geschätzte Zahl von 24,2 Millionen Beschäftigten und 20,3 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Bundesagentur für Arbeit wies für den 30. Juni 2010 rund 22,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten der Abschnitte B bis T der WZ 2008 aus. (Bundesagentur für Arbeit, 2010) Für eine ausführliche Erläuterung des Unterschieds verweisen wir auf eine Auswertung des Statistischen Bundesamtes. (Günther, 2013)

2.3 Fragebogen und Feldarbeit

Die Merkmale der Verdienststrukturerhebung wurden durch eine schriftliche Befragung der ausgewählten Betriebe erhoben. Auskunftspflichtig waren dabei die Inhaber der in die Erhebung einbezogenen Betriebe sowie die mit deren Leitung Beauftragten. Die Erhe-

⁵ Gesetz über die Statistik der Verdienste und Arbeitskosten (Verdienststatistikgesetz – VerdStatG) vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I Seite 3291), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I Seite 1348).

bungsunterlagen bestanden aus einem Betriebsbogen, in dem Merkmale des Betriebs, und einem Arbeitnehmerbogen, in dem Angaben zu den Beschäftigten erfasst wurden. Hierzu zählte erstmals der „Jahresbeitrag zur Entgeltumwandlung“.

2.4 Ausgewerteter Datenbestand

Nicht alle erhobenen Datensätze der Verdienststruktur-erhebung eignen sich für eine Analyse der Entgeltumwandlung. Einerseits liegen für jene Datensätze, die aus den Daten der Personalstandstatistik (Beschäftigte des Wirtschaftsabschnitts O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ und der Gruppen 85.1 bis 85.4 des Wirtschaftsabschnitts P „Erziehung und Unterricht“) abgeleitet wurden, keine Angaben über Entgeltumwandlung vor. Andererseits haben nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung. Arbeitsrechtlich steht die Entgeltumwandlung nur rentenversicherungspflichtigen Beschäftigten offen. Beamte und die meisten geringfügig Beschäftigten sind daher von der Entgeltumwandlung ausgeschlossen. Weiterhin ist bei Tarifbindung Entgeltumwandlung nur möglich, wenn der Tarifvertrag dies erlaubt. Nach vielen entsprechenden Tarifabschlüssen in den letzten Jahren ist aktuell jedoch kein gegenteiliger Tarifvertrag bekannt.

Da die Analyse neue Erkenntnisse über die Beweggründe und den Umfang der Entgeltumwandlung bringen soll, wurde entschieden, sie auf jene Beschäftigten einzuschränken, die rechtlich die Möglichkeit dazu haben. Daher wurden Beamte und nicht rentenversicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte aus der Analyse ausgeschlossen. Ebenso wurden Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit nicht berücksichtigt; die Untersuchung konzentriert sich auf Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 64 Jahren. Für die Analyse verbleiben damit 1,33 Millionen Arbeitnehmer, von denen 291 500 im Jahr 2010 Entgelt umgewandelt haben.

3

Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht seit dem 1. Januar 2002. Nach Intention des Gesetzgebers sollte vor allem Mittel- und Niedrigverdienern der Aufbau einer zusätzlichen, kapitalgedeckten Altersversorgung ermöglicht werden. Dieses Vorhaben konnte allerdings nicht erreicht werden. [↘ Tabelle 1](#)

Speziell Beschäftigte mit niedrigem Bruttostundenverdienst (unter 10,36 Euro, dies entspricht zwei Drittel des Medianverdienstes und damit der Niedriglohnschwelle) beteiligen sich nur zu 6,2% an der Entgeltumwandlung. Während die Beteiligung bei mittleren Stundenverdiensten (zwei Drittel bis zum 1,5-Fachen des Medianverdienstes) mit 22,4% ziemlich exakt dem Durchschnitt (22,2%) entspricht, liegt sie bei Beschäftigten mit hohen

Tabelle 1.1

Beschäftigte mit Entgeltumwandlung im Jahr 2010

	Anteil der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung an allen Beschäftigten
	%
Insgesamt	22,2
Bruttostundenverdienst im Oktober 2010	
niedrig (weniger als 10,36 Euro) ¹	6,2
mittel (von 10,36 Euro bis 23,31 Euro)	22,4
hoch (mehr als 23,31 Euro)	36,4
Frauen	20,2
Männer	23,6
Früheres Bundesgebiet und Berlin	23,1
Neue Länder ohne Berlin-Ost	16,7
Alter von ... bis ... Jahren	
15 – 24	10,6
25 – 34	18,1
35 – 44	24,4
45 – 54	25,5
55 – 64	22,0
ohne anerkannte Berufsausbildung	13,2
mit Berufsausbildung	22,6
mit Hochschulabschluss	29,7

Bezogen auf Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten der Wirtschaftsabschnitte B bis N, Q, R und S (WZ 2008), im Alter von 15 bis 64 Jahren, ohne Auszubildende, Altersteilzeit, Beamtinnen/Beamte und nicht rentenversicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte.

¹ Entspricht zwei Drittel des Medians des Bruttostundenverdienstes und damit der Niedriglohnschwelle.

Tabelle 1.2

Beschäftigte mit Entgeltumwandlung im Jahr 2010

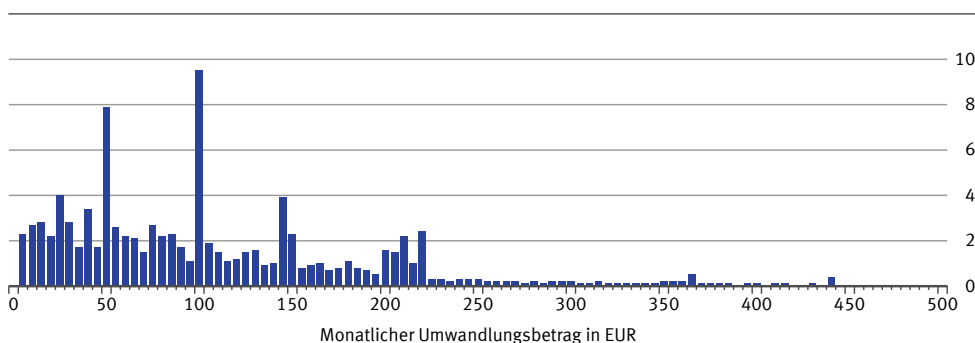
	Anteil der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung an allen Beschäftigten	
	%	
Insgesamt	22,2	
nach ausgeübtem Beruf ¹		
Führungskräfte	37,2	
Akademische Berufe	26,1	
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	28,4	
Bürokräfte und verwandte Berufe	25,5	
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	14,6	
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	14,8	
Handwerks- und verwandte Berufe	20,9	
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	18,9	
Hilfsarbeitskräfte	9,0	
Arbeitgeber mit . . . bis . . . Beschäftigten		
10 – 49	18,8	
50 – 249	19,5	
250 – 499	23,5	
500 – 999	26,4	
1 000 und mehr	26,6	
Arbeitgeber ist . . .		
tarifgebunden	26,2	
nicht tarifgebunden	18,6	

Bezogen auf Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten der Wirtschaftsabschnitte B bis N, Q, R und S (WZ 2008), im Alter von 15 bis 64 Jahren, ohne Auszubildende, Altersteilzeit, Beamtinnen/Beamte und nicht rentenversicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte.

1 Internationale Standardklassifikation der Berufe ISCO-08.

Stundenverdiensten überproportional hoch (36,4%). Allgemein steigen die Beteiligungsquoten, je höher Alter, Bildung und Anspruch der Tätigkeit sind. Männer (23,6%) nehmen etwas öfter an der Entgeltumwandlung teil als Frauen (20,2%). Einen wichtigen Einfluss auf die Teilnahmequoten haben die Größe des Betriebes und eventuelle Tarifbindungen. Weiterhin liegt die Beteiligungsquote im früheren Bundesgebiet und Berlin deutlich höher als in den neuen Ländern ohne Berlin-Ost.

Grafik 1
Verteilung der Umwandlungsbeträge 2010 in %



4

Beschäftigte mit Entgeltumwandlung

4.1 Beitragshöhe und Anteil am Bruttojahresverdienst

Die umgewandelten Beiträge der Entgeltumwandlung sind bis zu einem Betrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung steuer- und sozialabgabenfrei (siehe Kapitel 1). Die monatlichen Umwandlungsbeträge verteilen sich dabei nicht gleichmäßig über den Bereich bis 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (2010: 220 Euro), sondern weisen deutliche Spitzen bei glatten Beträgen wie 50 Euro, 100 Euro, 150 Euro, 200 Euro und 220 Euro auf. Nur wenige Arbeitnehmer/-innen nehmen dabei den Maximalbetrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (zuzüglich 1 800 Euro für Zusagen nach 2005) in Anspruch. Die Häufigkeit von glatten Umwandlungsbeträgen lässt darauf schließen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einmal getroffene Umwandlungsvereinbarungen nur selten verändern. Insbesondere passen sie ihre Umwandlungsbeträge nicht an den steigenden Verdienst und Vorsorgebedarf an.

➤ Grafik 1

Der durchschnittliche Umwandlungsbetrag beläuft sich auf 1 350 Euro jährlich, dies entspricht 2,9% des Bruttojahresverdienstes. Arbeitnehmer/-innen mit höheren Stundenlöhnen wandeln mehr Bruttoentgelt um, zum Anteil am Bruttojahresverdienst besteht

Tabelle 2.1
Beschäftigte mit Entgeltumwandlung im Jahr 2010

	Anteil der Entgeltumwandlung am Bruttojahresverdienst von Beschäftigten mit Entgeltumwandlung	Entgeltumwandlung je Beschäftigten mit Entgeltumwandlung
	%	EUR
Insgesamt	2,9	1 350
Bruttostundenverdienst im Oktober 2010		
niedrig (weniger als 10,36 Euro) ¹	4,1	700
mittel (von 10,36 Euro bis 23,31 Euro)	3,3	1 126
hoch (mehr als 23,31 Euro)	2,6	1 902
Frauen	3,4	1 171
Männer	2,8	1 457
Früheres Bundesgebiet und Berlin	2,9	1 389
Neue Länder ohne Berlin-Ost	2,8	1 004
Alter von ... bis ... Jahren		
15 – 24	3,1	855
25 – 34	3,0	1 150
35 – 44	2,8	1 344
45 – 54	2,9	1 447
55 – 64	3,1	1 479
ohne anerkannte Berufsausbildung	2,9	1 003
mit Berufsausbildung	3,1	1 268
mit Hochschulabschluss	2,6	1 914

Bezogen auf Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten der Wirtschaftsabschnitte B bis N, Q, R und S (WZ 2008), im Alter von 15 bis 64 Jahren, ohne Auszubildende, Altersteilzeit, Beamtinnen/Beamte und nicht rentenversicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte.

¹ Entspricht zwei Drittel des Medians des Bruttostundenverdienstes und damit der Niedriglohnschwelle.

jedoch ein leicht negativer Zusammenhang. Frauen wandeln dabei jährlich knapp 300 Euro weniger Entgelt um als Männer, müssen dafür aber 0,6% ihres Bruttojahresverdienstes mehr aufwenden. Der durchschnittliche Anteil am Bruttojahresverdienst ist für alle Altersgruppen nahezu identisch, während die Höhe des Umwandlungsbetrags mit zunehmendem Alter steigt. Im Einklang mit dem höheren Verdienst werden in den alten Bundesländern höhere Beiträge für die Entgeltumwandlung aufgewendet. Ebenso nimmt der Umwandlungsbetrag mit der Betriebsgröße zu, der Anteil am Bruttoverdienst bleibt dabei relativ konstant. Einzig in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten wird ein größerer Anteil des Bruttoentgelts aufgewendet. Vermutlich wird damit das oftmalige Fehlen einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung kompensiert. Zwischen tarifgebundenen und nicht

Tabelle 2.2
Beschäftigte mit Entgeltumwandlung im Jahr 2010

	Anteil der Entgeltumwandlung am Bruttojahresverdienst von Beschäftigten mit Entgeltumwandlung	Entgeltumwandlung je Beschäftigten mit Entgeltumwandlung
	%	EUR
Insgesamt	2,9	1 350
nach ausgeübtem Beruf ¹		
Führungskräfte	2,3	2 335
Akademische Berufe	2,8	1 793
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	2,9	1 501
Bürokräfte und verwandte Berufe	3,5	1 205
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	3,2	927
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	3,6	1 119
Handwerks- und verwandte Berufe	3,0	1 117
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	2,8	1 049
Hilfsarbeitskräfte	3,0	748
Arbeitgeber mit ... bis ... Beschäftigten		
10 – 49	3,4	1 297
50 – 249	2,9	1 255
250 – 499	2,9	1 356
500 – 999	2,9	1 379
1 000 und mehr	2,8	1 457
Arbeitgeber ist ...		
tarifgebunden	2,8	1 344
nicht tarifgebunden	3,1	1 358

Bezogen auf Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten der Wirtschaftsabschnitte B bis N, Q, R und S (WZ 2008), im Alter von 15 bis 64 Jahren, ohne Auszubildende, Altersteilzeit, Beamtinnen/Beamte und nicht rentenversicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte.

¹ Internationale Standardklassifikation der Berufe ISCO-08.

tarifgebundenen Arbeitgebern zeigen sich bezüglich Beitragshöhe und Anteil vom Bruttoentgelt nur geringe Unterschiede. [↪ Tabelle 2](#)

4.2 Gesetzliche Förderung

Je nach Bruttojahresverdienst ergeben sich durch die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit in der Beitragsphase unterschiedliche Effekte. Niedrigverdiener und Beschäftigte mit einem jährlichen Bruttoverdienst bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung (2010: 45 000 Euro) „sparen“ in der Beitragsphase Sozialabgaben in Höhe von etwa 20% des Umwand-

Tabelle 3
Sozialabgaben

	2010	2014
EUR		
Beitragsbemessungsgrenzen		
Rentenversicherung West	66 000	71 400
Rentenversicherung Ost	55 800	60 000
Krankenversicherung	45 000	48 600
%		
Beitragsätze insgesamt	20,225	20,175
Rentenversicherung	9,95	9,45
Arbeitslosenversicherung	1,40	1,50
Krankenversicherung	7,9 ¹	8,2 ¹
Pflegeversicherung	0,975 ²	1,025 ²

1 Arbeitgeberanteil: 7,0% beziehungsweise 7,3%.
2 Zuzüglich 0,25% bei kinderlosen Versicherten.

lungsbetrags. [↘ Tabelle 3](#) Bei späterer Auszahlung müssen der volle Krankenversicherungsbeitrag (zum Zeitpunkt der Analyse: 15,5%) und Pflegeversicherungsbeitrag (zum Zeitpunkt der Analyse: 2,05%) entrichtet werden. Nur wenn alle zusätzlichen Renten zur gesetzlichen Rentenversicherung insgesamt unter einem Prozent der Bezugsgröße nach § 226 des Fünften Buchs Sozialgesetzbuch (SGB V) Absatz 2 (2014: 138,25 Euro) bleiben, sind keine Beiträge zu entrichten. Ein Vorteil ergibt sich durch den niedrigeren (Grenz-)Steuersatz in der Bezugsphase. [↘ Tabelle 4](#) Dieser ist in der

Tabelle 4
Grenzsteuersätze

	2010	2014
%		
Jährliches zu versteuerndes Einkommen in EUR		
8 500	14,90	14,28
12 000	21,29	21,10
16 000	25,13	25,13
20 000	26,96	26,96
24 000	28,79	28,79
28 000	30,62	30,62
32 000	32,45	32,45
36 000	34,28	34,28
40 000	36,11	36,11
44 000	37,94	37,94
48 000	39,77	39,77
ab 55 000	42,00	42,00

Angaben für Ledige ohne Solidaritätszuschlag.

Regel 9% bis 12% niedriger als in der Beitragsphase.¹⁶ Nachteilig ist die Verminderung der gesetzlichen Rente aufgrund der fehlenden Rentenversicherungsbeiträge aus dem Umwandlungsbetrag. Die monatliche Reduktion beläuft sich auf etwa 1 Euro Bruttorente je 100 Euro Umwandlungsbetrag je Jahr.¹⁷

Für Beschäftigte mit einem jährlichen Bruttoverdienst zwischen den Beitragsbemessungsgrenzen der Kranken- und Rentenversicherung (2010: 45 000 Euro bis 66 000 Euro) reduziert sich die Einsparung der Sozialabgaben auf die Arbeitslosen- und Rentenversicherungsbeiträge (zum Zeitpunkt der Analyse etwa 11%).

Dagegen werden bei Auszahlung weiterhin die vollen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge fällig, sofern keine private Krankenversicherung vorliegt. Wie für Beschäftigte mit niedrigen und mittleren Einkommen ergeben sich Steuervorteile bei zugleich leicht reduzierten gesetzlichen Renten.

Für Beschäftigte mit Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (2010: 66 000 Euro) reduziert sich die gesetzliche Förderung auf den alleinigen Vorteil der nachgelagerten Besteuerung. Da bereits die maximalen Rentenbeiträge geleistet werden, reduziert sich die gesetzliche Rente nicht.

4.3 Höhe der erzielten Renten

Die erreichten Renten bei Leistungsbezug hängen von Höhe und Dauer der Beitragszahlung ab. Auch spielt das gewählte Finanzprodukt (Lebensversicherung, Bankspargplan, Investmentfonds) eine wichtige Rolle. Die nachfolgenden Berechnungen stellen daher nur eine grobe Orientierung dar. [↘ Tabelle 5](#)

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht seit 2002, wodurch die Verbreitung in großen Teilen der Bevölkerung erst langsam zunimmt. Das Durchschnittsalter der erfassten Mitarbeiter/-innen mit Entgeltumwandlung in der Verdienststrukturerhebung im Jahr 2010 betrug 41,5 Jahre, sodass von einer durch-

6 Eigene Berechnung nach aktueller Einkommensteuertabelle, siehe Tabelle 4.

7 Eigene Berechnung, bei aktuellem Rentenwert von 28,61 Euro (West) und einem Durchschnittsentgelt nach SGB VI Anlage 1 von 34 857 Euro (West).

Tabelle 5

Schätzung der erzielten Brutto-/Nettorenten

	Niedrigverdiener		Durchschnittsverdiener		Höherverdiener	
	nur Garantieverzinsung	einschließlich Überschussbeteiligung	nur Garantieverzinsung	einschließlich Überschussbeteiligung	nur Garantieverzinsung	einschließlich Überschussbeteiligung
Jahreseinkommen (EUR)	21 000	21 000	36 000	36 000	72 000	72 000
Umwandlungsbetrag (EUR) ¹	58	58	112,50	112,50	158,50	158,50
Beitragsjahre	25	25	25	25	25	25
geschätzte Rente (brutto) (EUR) ¹	74,46	96,12	144,43	186,44	203,48	262,67
Abzug Steuer (EUR) ¹	0,00	0,00	37,59	39,89	55,64	71,82
Abzug Krankenversicherungsbeitrag (EUR) ¹	0,00	0,00	0,00	28,90	31,54	40,71
Abzug Pflegeversicherungsbeitrag (EUR) ¹	0,00	0,00	0,00	4,29	4,68	6,04
Netto-Reduktion der gesetzlichen Rente (EUR) ¹	18,32	18,32	26,28	21,60	0,00	0,00
geschätzte Rente (effektiv) (EUR) ¹	56,14	77,80	80,56	91,77	111,62	144,09

1 Monatliche Beträge.

schnittlichen Beitragszeit von 25 Jahren ausgegangen wird. Als Finanzprodukt wird eine Lebensversicherung mit Garantiezins von 1,75 % zuzüglich Überschussbeteiligung von 2 %, jährlichen Kosten von 0,5 % und einem Verrentungsfaktor (Kapital in Rente) von 22 angenommen.¹⁸ Um weiterhin Nettorenten betrachten zu können, werden verschiedene Angaben getroffen: Die Progression der Einkommensteuer bleibt in ihrem Verhältnis zum jetzigen Zeitpunkt identisch. Die Steigerung des Rentenwerts sowie des Freibetrags für Versorgungsbezüge beträgt 1 %.¹⁹

Nach 25 Jahren Beitragszeit würde die betrachtete Lebensversicherung mit dem über alle Teilnehmer ermittelten durchschnittlichen Monatsbeitrag von 112,50 Euro eine spätere Bruttorente bei Durchschnittsverdienern von 144 Euro bis 186 Euro monatlich ergeben. Nach Abzug von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen, Einkommensteuer und Reduktion der gesetzlichen Rente verbleiben davon 81 Euro bis 92 Euro.

Geringverdiener mit einem Umwandlungsbetrag von 58 Euro monatlich erreichen eine Bruttorente von 75 Euro bis 96 Euro. Werden keine weiteren zusätzlichen Versorgungsbezüge bezogen, bleiben diese unter dem Freibetrag, sodass keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge anfallen. Da auch die gesetzliche Rente

wahrscheinlich den Steuerfreibetrag nicht übersteigen wird, entspricht die Nettorente der Bruttorente. Einzig die gesetzliche Rente reduziert sich um etwa 18 Euro je Monat. Durch den Freibetrag in der Krankenversicherung erzielen Geringverdiener demnach eine gute Nettorendite. Der Freibetrag steigt mit Entwicklung des Durchschnittsentgelts der gesetzlichen Rentenversicherung und kann bei einer höher als im Modell angenommenen Entwicklung auch für die erzielten Renten von Durchschnittsverdienern relevant sein.

Höherverdienende mit Jahreseinkommen über 70 000 Euro wandeln durchschnittlich 158,50 Euro monatlich um. Sie erreichen eine Bruttorente von 203 Euro bis 263 Euro. Nach Einkommensteuer und Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen verbleiben 112 Euro bis 144 Euro. Die gesetzliche Rente reduziert sich nicht, da bereits der maximale Rentenversicherungsbeitrag entrichtet wird.

4.4 Auswirkungen beim Arbeitgeber

Wickelt der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung über einen externen Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, teilweise Unterstützungskasse) ab, beschränkt sich dessen administrativer Aufwand auf die Kommunikation mit dem jeweiligen Produktanbieter und die pünktliche Abrechnung der Beiträge.

Andererseits profitiert der Arbeitgeber vom niedrigeren sozialversicherungspflichtigen Verdienst seiner Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber zahlt ebenso keine Sozialab-

8 Die Annahmen sind bewusst niedrig gewählt, um den Effekt einer unterschiedlichen Wertentwicklung im Szenario Durchschnittsverdiener darzustellen. In den meisten aktuellen Versicherungstarifen beträgt der Faktor etwa 24.
 9 Auch diese Annahmen sind bewusst niedrig gewählt, um den Effekt einer unterschiedlichen Wertentwicklung im Szenario Durchschnittsverdiener darzustellen.

gaben auf die Entgeltumwandlungsbeträge in der Beitragsphase, muss sich im Gegensatz zum Arbeitnehmer jedoch nicht an den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen in der Auszahlungsphase beteiligen. Je nach Verdienst des Arbeitnehmers beträgt die Ersparnis bis zu 20% des umgewandelten Beitrags (siehe Abschnitt 4.2). Im Jahr 2010 belief sich die Summe der eingesparten Sozialbeiträge der Arbeitgeber auf rund 1,3 Milliarden Euro.¹⁰

5

Logistische Regressionsanalyse der Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung

Ob Entgeltumwandlung betrieben wird, hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab (siehe Kapitel 3), die immer in Abhängigkeit zu den anderen Merkmalen betrachtet werden müssen. Im nächsten Schritt sollen nun die einzelnen Faktoren ohne Wechselwirkungen untersucht werden. Dazu wird die logistische Regression, ein statistisches Standardverfahren bei der Modellierung von Ja/Nein-Entscheidungen, verwendet. Die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung wird dabei als logistische Funktion einer linearen Kombination von Prädiktoren modelliert.

Die definierende Gleichung dieses Modells ist gegeben durch:

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = z = \beta_0 + \beta_1 I_1 + \beta_2 I_2 + \dots + \beta_k I_k,$$

in dem P die Wahrscheinlichkeit bezeichnet, mit der ein Ereignis eintritt (hier: Entgeltumwandlung betrieben wird). I_j bezeichnet die relevanten Prädiktoren (Zahlwert bei quantitativen Variablen, zum Beispiel Bruttostundenverdienst; binäre Kodierung bei Klassifizierungsvariablen, zum Beispiel Geschlecht: männlich = 0, weiblich = 1) und β_j die Regressionskoeffizienten. Hierbei wird der

10 Durchschnittlicher Umwandlungsbetrag von 1 350 Euro jährlich bei 27,4 Millionen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von denen 22,2% Entgeltumwandlung betreiben. Arbeitgeberersparnis im Schnitt 16,58% der umgewandelten Beiträge. Umwandlungsbetrag und Teilnahme für 4,7 Millionen Beschäftigte in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten geschätzt.

Logarithmus auf die Chancenverhältnisse $P/(1-P)$ angewendet, die im Englischen als Odds bezeichnet werden. Bezogen auf die bedingte Wahrscheinlichkeit P ergibt sich eine logistische Funktion, die dem Modell seinen Namen gegeben hat. Aus den Daten werden die unbekannten Koeffizienten β_j geschätzt, aus denen sich wiederum Schätzungen der bedingten Wahrscheinlichkeit für jede Kombination von Prädiktoren berechnen lassen.

Aufgrund der nichtlinearen Funktion lassen sich die Koeffizienten β_j nicht direkt interpretieren. Es besteht jedoch ein direkter Zusammenhang zu den Odds. Es gilt $z = \ln(\text{Odds})$ und damit $\text{Odds} = \exp(z)$. Werden nun alle Variablen (I_j) bis auf eine Variable (I_j) konstant gehalten, entspricht die Änderung in z gerade (β_j) beziehungsweise die Änderung im Chancenverhältnis $\exp(z)$ entspricht $\exp(\beta_j)$.

Eine gängige Darstellung der Ergebnisse einer logistischen Regressionsanalyse stellen Odds Ratio (Verhältnis der Chancenverhältnisse) dar. Diese geben an, wie viel größer oder kleiner das Chancenverhältnis einer Merkmalsausprägung zu einer festen Referenz ist.

↳ Exkurs 1:

Chancenverhältnisse/Odds Ratio:

Chancenverhältnisse (Odds) geben die relative Wahrscheinlichkeit nicht direkt an, sondern das Verhältnis x zu 1. Zum Beispiel führt eine Wahrscheinlichkeit von 66,6% zu einem Chancenverhältnis von 2 zu 1 ($0,666 / (1 - 0,666) = 2$).

Odds Ratio vergleichen nun Chancenverhältnisse. Beispielsweise ist Odds Ratio von 3 zu 1 und 2 zu 1 gleich 1,5. Das erste Chancenverhältnis (Odds) ist also 1,5mal so hoch wie das zweite, wogegen sich die relative Wahrscheinlichkeit nur um $75\% - 66,66\% = 8,33\%$ erhöht.

Odds Ratio sind nicht sehr anschaulich, haben jedoch den Vorteil, dass sie unabhängig von den anderen Variablen immer konstant bleiben.

↳ Exkurs 2:

c-Wert: (Schäfer/Brückner, 2008, Seite 1055)

Der c-Wert gibt den Anteil der Entgeltumwandlungsentscheidungen der zugrunde liegenden Datensätze an, die durch das Modell richtig zugeordnet werden können. Eine reine Zufallsauswahl hat den Wert 0,5. Ein c-Wert über 0,7 bedeutet dabei eine akzeptable Anpassung.

Tabelle 6

Maximum-Likelihood-Schätzer des Verdienstes und Alters

	Odds-Ratio-Schätzer			
	Variante 1	Variante 2	Variante 3	Variante 4
Bruttostundenverdienst	0,3512 ***	–	–	–
Bruttostundenverdienst ^{^2}	– 0,0104 ***	–	–	–
Bruttostundenverdienst ^{^3}	0,0001 ***	–	–	–
Bruttojahresverdienst ¹	–	1,4787 ***	1,477 ***	1,4183 ***
Bruttojahresverdienst ^{^2} ¹	–	– 0,2027 ***	– 0,2027 ***	– 0,195 ***
Bruttojahresverdienst ^{^3} ¹	–	0,00921 ***	0,00921 ***	0,00888 ***
Alter ²	0,8608 ***	0,8776 ***	0,8785 ***	0,8772 ***
Alter ^{^2} ²	– 0,0895 ***	– 0,0921 ***	– 0,092 ***	– 0,0919 ***

***, **, * Signifikanz auf dem 0,01 %-, 0,1 %-, 1%-Fehlerniveau.

1 Bruttojahresverdienst in 10 000-Euro-Einheiten.

2 Alter in 10-Jahres-Einheiten.

Tabelle 7.1

Odds-Ratio-Analyse

	Odds-Ratio-Schätzer			
	Variante 1	Variante 2	Variante 3	Variante 4
Anzahl der Arbeitsstunden	1,004 ***	0,994 ***	0,994 ***	0,995 ***
Geschlecht (Referenzgruppe: männlich)				
weiblich	1,177 ***	1,179 ***	1,180 ***	1,179 ***
Berufsausbildung/Studium				
(Referenzgruppe: abgeschlossene Berufsausbildung)				
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	0,823 ***	0,820 ***	0,819 ***	0,818 ***
Universitäts- oder Fachhochschulabschluss	0,930 ***	0,918 ***	0,920 ***	0,922 ***
geringfügige Beschäftigung (Referenzgruppe: nicht geringfügig beschäftigt)				
geringfügig beschäftigt	0,286 ***	0,375 ***	0,374 ***	0,378 ***
Ost/West (Referenzgruppe: Westdeutschland)				
Ost-Deutschland	1,042	1,032	–	–
Berufsgruppe				
(Referenzgruppe: Handwerks- und verwandte Berufe)				
Führungskräfte	1,240 ***	1,197 ***	1,198 ***	1,206 ***
Akademische Berufe	1,109 ***	1,093 ***	1,094 ***	1,104 ***
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	1,199 ***	1,193 ***	1,193 ***	1,199 ***
Bürokräfte und verwandte Berufe	1,271 ***	1,270 ***	1,268 ***	1,275 ***
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	1,020	1,034	1,031	1,038
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	1,443 ***	1,442 ***	1,442 ***	1,421 ***
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	0,937 *	0,941	0,941	0,945
Hilfsarbeitskräfte	0,890 **	0,895 *	0,895 *	0,904 *
Tariffindung (Referenzgruppe: keine Tariffindung)				
Arbeitnehmer tarifgebunden	1,067	1,049	–	–
Betriebsgröße (Referenzgruppe: 50 – 999 Mitarbeiter)				
0 – 49 Mitarbeiter	1,068 *	1,092 **	1,084 **	1,094 ***
1 000 und mehr Mitarbeiter	0,951	0,930	0,934	0,914 *
bAV-Typ (Referenzgruppe: Regelung unbekannt)				
Arbeitgebergrundbetrag	0,861 **	0,852 **	0,880 *	–
Wahlmöglichkeit VWL oder bAV	0,993	0,973	0,992	–
Aufstockung bei zusätzlicher Entgeltumwandlung	1,614 ***	1,607 ***	1,664 ***	–

***, **, * Signifikanz auf dem 1 %-, 5 %-, 10%-Fehlerniveau.

bAV: betriebliche Altersversorgung; VWL: Vermögenswirksame Leistungen.

Tabelle 7.2
Odds-Ratio-Analyse

	Odds-Ratio-Schätzer			
	Variante 1	Variante 2	Variante 3	Variante 4
Wirtschaftszweig				
(Referenzgruppe: Verarbeitendes Gewerbe)				
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,500 ***	0,523 ***	0,531 ***	0,551 ***
Energieversorgung	1,193	1,186	1,206	1,224 *
Wasserversorgung, Entsorgung und Ähnliches	0,860 *	0,885	0,894	0,884
Baugewerbe	0,829 ***	0,893 *	0,905	0,930
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	0,817 ***	0,835 ***	0,834 ***	0,859 ***
Verkehr und Lagerei	0,654 ***	0,683 ***	0,692 ***	0,715 ***
Gastgewerbe	0,672 ***	0,694 ***	0,695 ***	0,744 ***
Information und Kommunikation	0,677 ***	0,682 ***	0,683 ***	0,717 ***
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,988 ***	2,962 ***	3,022 ***	3,175 ***
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,697 ***	0,690 ***	0,700 ***	0,721 ***
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	0,698 ***	0,714 ***	0,713 ***	0,732 ***
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	0,413 ***	0,433 ***	0,439 ***	0,449 ***
Gesundheits- und Sozialwesen	0,578 ***	0,613 ***	0,615 ***	0,618 ***
Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,543 ***	0,569 ***	0,570 ***	0,564 ***
Sonstige Dienstleistungen	0,491 ***	0,510 ***	0,511 ***	0,515 ***
Kreuzeffekt Arbeitgeberaufstockung und Stundenlohn				
(Referenzgruppe: keine Arbeitgeberaufstockung)				
Stundenlohn: unter 12,50 EUR	–	–	–	1,224 **
Stundenlohn: 12,50 EUR bis 23,50 EUR	–	–	–	1,785 ***
Stundenlohn: über 23,50 EUR	–	–	–	1,895 ***
Modellanpassungskriterien				
Likelihood-Ratio-Test (globale Nullhypothese)	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
Nagelkerke-R-Quadrat	0,159	0,162	0,162	0,162
c-Wert	0,715	0,718	0,718	0,718

***, **, * Signifikanz auf dem 1%-, 5%-, 10%-Fehlerniveau.

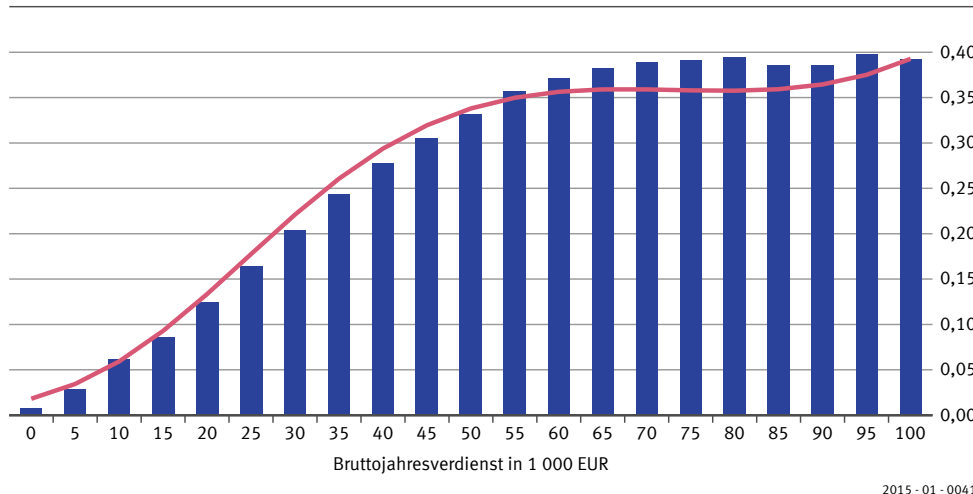
Um das Modell mit der möglichst besten Anpassung zu finden und die Qualität der geschätzten Koeffizienten zu untersuchen, wurden verschiedene Varianten untersucht, deren Ergebnisse in den Tabellen 6 und 7 zusammengestellt sind. Zur Modellierung des Verdienstes wird in Variante 1 eine kubische Funktion des Bruttostundenverdienstes verwendet. Der c-Wert, als ein Maß der Anpassungsgüte, beträgt 0,715. Variante 2 ersetzt den Bruttostundenverdienst durch eine kubische Funktion des Bruttojahresverdienstes. Die Anpassung des Modells verbessert sich leicht (c-Wert von 0,718), sodass nachfolgend der Bruttojahresverdienst verwendet wird. Da in beiden Varianten die Einflussfaktoren Ost-/Westdeutschland und Tarifbindung nicht signifikant sind, wird in Variante 3 auf diese verzichtet. Der c-Wert bleibt konstant bei 0,718. Das Modell verliert daher nichts an Aussagekraft. In allen drei Varianten zeigt sich ein eindeutig positiver Zusammenhang zwischen Teilnahme an der Entgeltum-

wandlung und Aufstockung durch den Arbeitgeber (siehe Merkmal bAV-Typ). In Variante 4 wird daher der Kreuzeffekt mit dem Stundenlohn näher untersucht. Der c-Wert beträgt ebenfalls 0,718. [↪ Tabelle 6 und Tabelle 7](#)

Da Verdienst und Alter mit einer kubischen beziehungsweise quadratischen Funktion modelliert werden, können für diese beiden Merkmale keine konstanten Odds Ratio berechnet werden. Stattdessen sind die Maximum-Likelihood-Schätzer der Regressionskoeffizienten β_i in Tabelle 6 angegeben.

Die kubische Verdienstofffunktion zeigt eine sehr gute Anpassung an die erhobenen Daten, sodass der Verdienst, isoliert betrachtet, einen Großteil der Teilnahmebereitschaft erklärt. Die Wahrscheinlichkeit Entgeltumwandlung zu betreiben steigt bis zur Beitragsbemessungsgrenze (2010: 66 000 Euro) stark an und bleibt danach relativ konstant. Da für Entgeltbestandteile oberhalb der

Grafik 2
Teilnahme nach Bruttojahresverdienst und modellierte Verdienstfunktion
in %



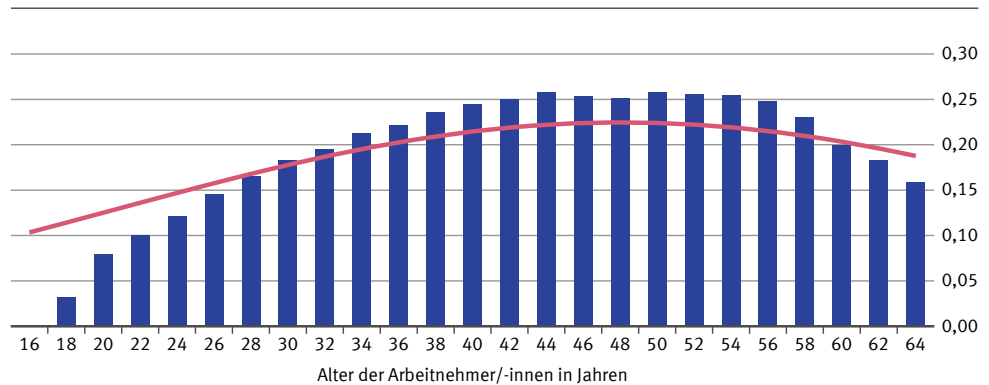
Beitragsbemessungsgrenze keine Sozialabgaben mehr „gespart“ werden können, entfällt möglicherweise ein wichtiger Anreiz zum Entgeltverzicht zugunsten einer späteren Altersversorgung. [↘ Grafik 2](#)

Die quadratische Modellierung des Alters zeigt eine deutliche Zunahme der Teilnahme bei steigendem Lebensalter (Maximum im Alter 48). Die Kurve verläuft jedoch flacher als die beobachteten Teilnahmequoten, sodass ein Teil der Altersabhängigkeit durch andere Faktoren, insbesondere den Verdienst erklärt wird. [↘ Grafik 3](#)

Die Analyse der Odds Ratio für die in Tabelle 7 dargestellten Merkmale beziehen sich – wenn nicht anderweitig genannt – auf die Variante 4.

Entgegen den Ergebnissen der deskriptiven Analyse würden sich Frauen, bei gleichen sonstigen Bedingungen, häufiger an der Entgeltumwandlung beteiligen als Männer (Odds Ratio von 1,179). Teilzeitbeschäftigung, modelliert über die Anzahl der Arbeitsstunden, hat isoliert betrachtet einen geringen Einfluss (Odds Ratio von 0,995 je Arbeitsstunde).

Grafik 3
Teilnahme nach Alter und modellierte Altersfunktion
in %



In den Modellen mit dem Bruttojahresverdienst ist der Einfluss auf die Teilnahme an der Entgeltumwandlung bei steigender Anzahl der Arbeitsstunden sogar leicht negativ. Geringfügig Beschäftigte beteiligen sich dagegen nur selten an der Entgeltumwandlung. Relativ unbedeutend ist die Größe des Betriebs; nur in kleinen und sehr großen Unternehmen besteht ein leicht positiver beziehungsweise negativer Zusammenhang. Entscheidend für die Teilnahme an

der Entgeltumwandlung ist dagegen die Branche (Wirtschaftszweig), in der der Arbeitnehmer tätig ist. Ausgehend vom Verarbeitenden Gewerbe mit traditionell hoher Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung als Referenzkategorie zeigen sich deutliche Unterschiede. Insbesondere in Branchen mit niedrigen Verdiensten, wie Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen und sonstigen (wirtschaftlichen) Dienstleistungen, betragen die Odds Ratio nur etwa die Hälfte des Verarbeitenden Gewerbes. Ein sehr hohes Odds Ratio (3,175) hat das Finanz- und Versicherungsdienstleistungsgewerbe. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Branche

profitieren vermutlich von einem besonders leichten Zugang zu Produkten der Entgeltumwandlung.

Der nach dem Altersvermögensgesetz entstandene Anspruch auf Entgeltumwandlung steht unter Tarifvorbehalt. Als Reaktion darauf wurden bereits im Jahr 2001 mehr als 100 Tarifverträge für Entgeltumwandlungsvereinbarungen geöffnet. Oftmals wurden dabei die vermögenswirksamen Leistungen in die betriebliche Altersversorgung umgewidmet oder den Arbeitnehmern deren Verwendung für die betriebliche Altersversorgung ermöglicht. Im Folgenden soll untersucht werden, wie sich eine arbeitgeberseitige Förderung, zum Beispiel durch Zuschuss zum Umwandlungsbetrag, auf die Teilnahme an der Entgeltumwandlung auswirkt. Mithilfe der Tarifdatenbank des Statistischen Bundesamtes und weiterer externer Quellen¹¹ wurden Tarifverträge mit Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung in folgende Kategorien eingeteilt:

- › Es wird ein Altersvorsorgebeitrag vom Arbeitgeber für die betriebliche Altersversorgung bereitgestellt.
- › Es wird ein Altersvorsorgebeitrag vom Arbeitgeber wahlweise für die betriebliche Altersversorgung oder die vermögenswirksamen Leistungen bereitgestellt.
- › Die Verwendung des Altersvorsorgebeitrags für betriebliche Altersversorgung beziehungsweise die Einbringung von zusätzlichem Entgelt wird vom Arbeitgeber bezuschusst.
- › Die genaue Regelung ist unbekannt.

Von den insgesamt 1,33 Millionen Arbeitnehmerdatensätzen der Analyse konnten 370 000 Datensätze den ersten drei Kategorien zugeordnet werden. Rund 106 000 Datensätze davon entfielen auf die Kategorie Arbeitgebераufstockung bei zusätzlicher Entgeltumwandlung.

Auch wenn neben der tariflichen Regelung beim Arbeitgeber noch andere beziehungsweise bessere Regelungen existieren können, deren genaue Ausgestaltung nicht bekannt ist, zeigt das Odds Ratio in den ersten drei Varianten einen deutlich positiven Zusammenhang zwischen Teilnahme und zusätzlicher Aufstockung durch den Arbeitgeber. Arbeitgebergeförderte Entgeltumwand-

lungsvereinbarungen erhöhen das Chancenverhältnis einer Teilnahme um mehr als 60 %. Dies ist im Vergleich einer der kräftigsten Einflussfaktoren und liegt in etwa in der Größenordnung der (negativen) Einflussfaktoren einiger Branchen. Teilt man die Arbeitnehmer, die unter arbeitgebergeförderte Tarifvereinbarungen zur Entgeltumwandlung fallen, in Verdienstgruppen ein, hat die Arbeitgebераufstockung für alle Verdienstgruppen einen positiven Effekt. Dieser steigt mit Zunahme des Bruttostundenlohns. Entgeltumwandlung wird demnach, auch bei zusätzlicher Arbeitgeberförderung, vermehrt von Arbeitnehmern mit höheren Verdiensten genutzt.

Abschließend wurde der Frage nachgegangen, wie sehr sich die Beteiligung an der Entgeltumwandlung durch einen flächendeckenden Zuschuss des Arbeitgebers auf den Umwandlungsbetrag erhöhen würde. Dazu wurde für die vorhandenen 1,33 Millionen Datensätze angenommen, dass jeweils eine Arbeitgeberförderung vorliegt und mithilfe der in der logistischen Regressionsanalyse gewonnenen Regressionskoeffizienten die Teilnahmewahrscheinlichkeit an der Entgeltumwandlung berechnet. Diese liegt im Mittel um knapp 8 Prozentpunkte höher als in den Ausgangsdaten. Die Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung in Deutschland würde sich durch flächendeckende Arbeitgeberförderung auf den Umwandlungsbetrag demnach auf bis zu 30 % erhöhen.

6

Regressionsanalyse der Umwandlungshöhe mit einem generalisierten linearen Modell

In der deskriptiven Analyse wurden bereits Aussagen über die Umwandlungshöhe getroffen. So steigt der Umwandlungsbetrag mit dem Verdienst und Alter. Männer wandeln mehr Entgelt um als Frauen, Westdeutsche mehr als Ostdeutsche. Zudem scheint der Beruf einen starken Einfluss auszuüben. Die monatlichen Umwandlungsbeträge verteilen sich dabei nicht gleichmäßig über den Bereich bis 4 % (2010: 220 Euro) der Beitragsbemessungsgrenze, sondern weisen deutliche Spitzen bei glatten Beträgen auf. ➤ Grafik 1

11 Tarifübersicht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vom 17. Dezember 2008, Übersicht über Tarifverträge [Zugriff am 13. Januar 2015] verfügbar unter: www.lhre-vorsorge.de und diverse frei zugängliche Branchentarifverträge.

In diesem Kapitel sollen nun die Einflüsse einzelner Faktoren auf die Höhe der umgewandelten Beträge untersucht werden.

Anders als die Entscheidung für oder gegen Entgeltumwandlung ist die Höhe des Umwandlungsbetrags eine quantitative Variable. Solche Fragestellungen werden standardmäßig mit einem generalisierten linearen Modell (GLM) untersucht. Generalisierte lineare Modelle sind eine Verallgemeinerung des klassischen Regressionsansatzes im linearen Modell, bei dem die Zielgröße Y als

$$Y = \beta_0 + X_1\beta_1 + X_2\beta_2 + X_3\beta_3 + \dots + X_n\beta_n$$

beziehungsweise in Matrix-Schreibweise: $Y = X\beta$ dargestellt wird.

Ein generalisiertes lineares Modell verallgemeinert diese Gleichung zu: $E(Y) = g^{-1}(X\beta)$ mit einer sogenannten Linkfunktion $g(\mu)$, zum Beispiel $g(\mu) = \ln(\mu)$. Hier kann $E(Y)$ nur positive Werte annehmen und ist nicht mehr linear in den Komponenten von β . Während die Regressoren im linearen Modell unter Normalverteilungsannahme geschätzt werden, sind in GLM-Modellen auch andere Verteilungen zugelassen.

Die beste Anpassung an die gesammelten Daten zeigt das Modell, wenn die Umwandlungshöhen mittels einer Poisson-Verteilung modelliert werden. Betrachtet werden nur Datensätze mit einem Umwandlungsbetrag größer als null. Im Modell verbleiben daher 291 500 Datensätze. Von den umgewandelten Beträgen liegen 99,5 % unterhalb von 500 Euro monatlich, mit Ausnahme von einigen wenigen sehr großen Beträgen.

Unter der Annahme der Poisson-Verteilung wird mit der Linkfunktion $g(\mu) = \ln(\mu)$ gearbeitet. Das GLM-Modell schreibt sich daher als:

$$\ln(E(Y)) = X\beta \text{ oder } E(Y) = \exp(X\beta).$$

Wie im vorherigen Kapitel werden erneut unterschiedliche Varianten mit verschiedenen Modellspezifikationen betrachtet. Da der Umwandlungsbetrag mit zunehmendem Verdienst kontinuierlich steigt, wird dieser mit einer linearen Verdienstofffunktion modelliert. Ebenso nimmt der Umwandlungsbetrag mit steigendem Alter zu, sodass das Alter ebenfalls linear modelliert wird. Wie im vorherigen Kapitel verbessert sich die Anpassungsgüte¹² bei Verwendung des Bruttojahresverdienstes (Variante 2) anstelle des Bruttostundenverdienstes (Variante 1). Da sich in den ersten beiden Varianten ein eindeutig positiver Zusammenhang zwischen Umwandlungshöhe und Aufstockung durch den Arbeitgeber (bAV-Typ) zeigt, untersucht die Variante 3 den Kreuzeffekt aus Arbeitgeberaufstockung und Stundenlohn näher. Dieses Modell zeigt die beste Anpassung an die Daten und wird daher als Basis für die Analyse verwendet. Die berechneten Schätzwerte der Regressoren lassen sich mithilfe der Linkfunktion in anschauliche Faktoren [$\exp(x)$, siehe Tabelle 8, Spalte 4] umrechnen, die der jeweiligen prozentualen Veränderung¹³ des Umwandlungsbetrags entsprechen. Als Produkt mit dem „Grundwert“ (548,95 Euro je Jahr) ergeben sie die geschätzten Umwandlungshöhen für die jeweilige Merkmalskombination (Beispiel: eine 30-jährige Frau mit 40 000 Euro Bruttojahresverdienst bei 170 Arbeitsstunden im Monat, die bei allen anderen Merkmalen zur Referenzgruppe gehört, wandelt durchschnittlich einen Betrag von: 548,95 Euro * 1,0112⁴⁰ * 1,0070³⁰ * 1,0003¹⁷⁰ * 0,9831 = 1 093 Euro je Jahr um). [↪ Tabelle 8](#)

Die Ergebnisse der Variante 3 zeigen, dass der Verdienst einen wichtigen Einfluss auf den Umwandlungsbetrag hat. Je 1 000 Euro zusätzlichem Bruttojahresverdienst steigt der Umwandlungsbetrag um 1,1 % (Faktor: 1,0112). Steigendes Lebensalter erhöht den Umwandlungsbetrag um 0,7 % je Lebensjahr. Neben einem höheren verfügbaren Einkommen rückt vermutlich der Vorsorgegedanke stärker in den Vordergrund. Während Frauen etwas weniger Entgelt umwandeln als Männer (etwa 1,7 %), besteht ein großer Unterschied zwischen dem früheren Bundesgebiet und Berlin sowie den neuen Ländern ohne Berlin-Ost. In Ostdeutschland ist der Umwandlungsbetrag, bereinigt um alle anderen Variablen, um 18,3 % niedriger. Obwohl Tarifbindung einen positiven Effekt auf die Beteiligung an der Entgeltumwandlung hat, ist der Effekt auf die Höhe des Umwandlungsbetrags negativ (-13 %). Arbeitnehmer/-innen mit höheren Umwandlungsbeträgen (oftmals Bonuszahlungen) sind in der Regel nicht tarifgebunden. Möglicherweise führt das Vorliegen von arbeitgeberfinanzierten

12 Deviance ist ein statistisches Qualitätsmaß, welches die Anpassungsgüte als eine Verallgemeinerung der Quadratsumme der Residuen einer Maximum-Likelihood-Schätzung darstellt. Kleinere Werte bedeuten eine bessere Anpassung.

13 Die Prozentangaben drücken Abweichungen im Vergleich zu den angegebenen Referenzgruppen aus, die jeweils den Wert 1 annehmen.

Entgeltumwandlung in Deutschland

Tabelle 8.1

Regressionsanalyse der Umwandlungshöhe

	Maximum-Likelihood-Schätzer			
	Variante 1	Variante 2	Variante 3	Faktoren Variante 3
Intercept	5,841	6,292	6,308	548,95
Bruttostundenverdienst	0,024	–	–	–
Bruttojahresverdienst in 1 000 EUR	–	0,012	0,011	1,011
Alter	0,007	0,007	0,007	1,007
Anzahl der Arbeitsstunden	0,003	0,000	0,000	1,000
Geschlecht (Referenzgruppe: männlich)				
weiblich	– 0,024	– 0,015	– 0,017	0,983
Berufsausbildung / Studium				
(Referenzgruppe: abgeschlossene Berufsausbildung)				
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	– 0,075	– 0,075	– 0,074	0,928
Universitäts- oder Fachhochschulabschluss	0,031	0,030	0,026	1,026
geringfügige Beschäftigung (Referenzgruppe: nicht geringfügig beschäftigt)				
geringfügig beschäftigt	– 0,703	– 0,845	– 0,805	0,447
Ost/West (Referenzgruppe: Westdeutschland)				
Ost-Deutschland	– 0,209	– 0,204	– 0,202	0,817
Berufsgruppe				
(Referenzgruppe: Handwerks- und verwandte Berufe)				
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	– 0,235	– 0,242	– 0,222	0,801
Hilfsarbeitskräfte	– 0,065	– 0,064	– 0,055	0,946
Führungskräfte	0,175	0,170	0,175	1,191
Akademische Berufe	0,154	0,131	0,137	1,147
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	0,116	0,093	0,087	1,091
Bürokräfte und verwandte Berufe	0,100	0,085	0,091	1,095
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	– 0,057	– 0,071	– 0,058	0,943
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	0,108	0,105	0,100	1,106
Tarifbindung (Referenzgruppe: keine Tarifbindung)				
Arbeitnehmer tarifgebunden	– 0,125	– 0,132	– 0,140	0,869
Betriebsgröße (Referenzgruppe: 50 – 999 Mitarbeiter)				
0 – 49 Mitarbeiter	0,053	0,064	0,060	1,062
1 000 und mehr Mitarbeiter	0,038	0,032	0,017	1,017
bAV-Typ (Referenzgruppe: Regelung unbekannt)				
Arbeitgebergrundbetrag	– 0,008	– 0,010	–	–
Wahlmöglichkeit VWL oder bAV	– 0,198	– 0,192	–	–
Aufstockung bei zusätzlicher Entgeltumwandlung	0,132	0,120	–	–

Das Statistikprogramm SAS gibt die Standardfehler der Regressoren in Tabelle 8 als sehr gering an. Jedoch bleibt bei deren Berechnung die zweistufige Stichprobenziehung (siehe Kapitel 2) unbeachtet, sodass keine abschließenden Aussagen über die Signifikanz getroffen werden können.
bAV: betriebliche Altersversorgung; VWL: Vermögenswirksame Leistungen.

tariflichen Versorgungssystemen (siehe Kategorie bAV-Typ) zu einer sinkenden Bereitschaft zur Eigenvorsorge.

Teilzeitbeschäftigung, erfasst über den Bruttojahresverdienst und die Anzahl der Arbeitsstunden, hat einen leicht negativen Effekt auf die Umwandlungshöhe. Negativer wirkt sich geringfügige Beschäftigung aus. Hier beträgt der Umwandlungsbetrag, bereinigt um alle weiteren Faktoren, nur noch 44,7% eines sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Arbeitnehmer in klei-

nen Unternehmen (bis 49 Mitarbeiter/-innen) nehmen nicht nur häufiger teil, sie wandeln auch etwas mehr Entgelt um.

Einen entscheidenden Einfluss auf die Umwandlungshöhe übt der Wirtschaftszweig aus. In Niedriglohnbranchen, wie dem Gastgewerbe (–22,5%) und den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (–8%) wird, auch um alle anderen Faktoren bereinigt, weniger Entgelt umgewandelt als in Hochlohnbranchen, wie der

Tabelle 8.2
Regressionsanalyse der Umwandlungshöhe

Parameter ¹	Maximum-Likelihood-Schätzer			
	Variante 1	Variante 2	Variante 3	Faktoren Variante 3
Wirtschaftszweig				
(Referenzgruppe: Verarbeitendes Gewerbe)				
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,065	0,068	0,083	1,087
Energieversorgung	0,105	0,088	0,096	1,100
Wasserversorgung, Entsorgung und Ähnliches	0,011	0,027	0,022	1,023
Baugewerbe	0,021	0,041	0,045	1,046
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	- 0,076	- 0,072	- 0,063	0,939
Verkehr und Lagerei	0,068	0,089	0,086	1,090
Gastgewerbe	- 0,313	- 0,292	- 0,256	0,775
Information und Kommunikation	0,012	0,008	0,010	1,010
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,251	0,228	0,156	1,169
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,030	0,024	0,020	1,020
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	0,001	0,008	0,013	1,013
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	- 0,100	- 0,082	- 0,084	0,919
Gesundheits- und Sozialwesen	0,012	0,037	0,040	1,041
Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,143	0,171	0,166	1,180
Sonstige Dienstleistungen	- 0,030	- 0,009	- 0,004	0,996
Kreuzeffekt Arbeitgeberaufstockung und Stundenlohn				
(Referenzgruppe: keine Arbeitgeberaufstockung)				
Stundenlohn: unter 12,50 EUR	-	-	- 0,154	0,857
Stundenlohn: 12,50 EUR bis 23,50 EUR	-	-	0,030	1,030
Stundenlohn: über 23,50 EUR	-	-	0,256	1,292
Anpassungsgüte: Deviance je Beobachtung	738,63	735,82	735,28	-

¹ Das Statistikprogramm SAS gibt die Standardfehler der Regressoren in Tabelle 8 als sehr gering an. Jedoch bleibt bei deren Berechnung die zweistufige Stichprobenziehung (siehe Kapitel 2) unbeachtet, sodass keine abschließenden Aussagen über die Signifikanz getroffen werden können.

Energieversorgung (+ 10 %) oder den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (+ 16,9 %). Überproportional hohe Umwandlungsbeträge finden sich weiterhin im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung (+ 18 %) und im Verkehrs- und Lagerwesen (+ 9 %). Neben der Branche hat auch der ausgeübte Beruf einen starken Einfluss auf die Umwandlungshöhe. So wandeln Führungskräfte (+ 19,1 %) und Akademiker (+ 14,7 %) mehr Entgelt um als Bediener von Maschinen und Monteure (- 20 %). Wenig überraschend hat ein Hochschulstudium einen positiven Effekt (+ 2,6 %), während das Fehlen einer Berufsausbildung negativ wirkt (- 7,1 %).

Die ersten beiden Varianten zeigen, dass eine Arbeitgeberaufstockung deutlich positiv auf den Umwandlungsbetrag wirkt. Die Analyse des Kreuzeffektes in Variante 3 zeigt, dass hiervon jedoch besonders Arbeitnehmer mit hohem Bruttostundenverdienst profitieren.


Zusammenfassend lässt sich eine starke Abhängigkeit vom Verdienst und der diesen bestimmenden weiteren

Faktoren (wie Wirtschaftszweig, Beschäftigungsumfang und ausgeübtem Beruf) feststellen. Dies ist nicht verwunderlich, da nur Entgelt umgewandelt werden kann, das am Monatsende nicht bereits für den Lebensunterhalt verbraucht wurde.

Fazit

Im Rahmen der Rentenreform wurde 2001 das Altersvermögensgesetz verabschiedet, dessen Ziel es war, den Aufbau einer privaten, kapitalgedeckten Altersversorgung, insbesondere für Gering- und Niedrigverdiener, zu ermöglichen. Durch den Anspruch auf Entgeltumwandlung sollte die betriebliche Altersversorgung gestärkt werden, die laut Gesetzgeber „besonders geeignet ist, die verschiedenen Lebensrisiken ergänzend abzuschließen und damit für ein lebensstandardsicherndes Einkommen im Alter zu sorgen“ (Fußnote 2).

Die Analysen der vorherigen Kapitel zeigen jedoch, dass die Wahl des Arbeitgebers und die Höhe des Verdiensts

tes die entscheidenden Faktoren für die Teilnahme an der Entgeltumwandlung sind. Gering- und Niedrigverdiener nehmen nicht nur seltener teil, sie wandeln auch signifikant weniger Entgelt um. Das Ziel, gerade diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Aufbau einer kapitalgedeckten zusätzlichen Altersversorgung zu ermöglichen, wurde nicht erreicht. Nachgewiesen werden kann jedoch ein positiver Effekt auf die Teilnahmebereitschaft und Höhe des umgewandelten Entgelts, wenn sich der Arbeitgeber über einen Zuschuss zum Umwandlungsbetrag an der Entgeltumwandlung beteiligt. Allerdings zeigt sich auch hier, dass Arbeitnehmer mit hohen Verdiensten diese Angebote öfter und mit höheren Umwandlungsbeträgen in Anspruch nehmen.¹⁴ 

14 Im Juli 2014 hat das Statistische Bundesamt die ersten Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung 2012 in der Datenbank GENESIS-Online veröffentlicht (www-genesis.destatis.de). Für die Arbeitskostenerhebung werden die Lohn- und Gehaltskosten sowie sämtliche Lohnnebenkosten und Zusatzleistungen von 34 000 Arbeitgebern erfasst. Die Arbeitskostenerhebung 2012 lieferte detaillierte Ergebnisse für arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung in allen Durchführungswegen.

LITERATURVERZEICHNIS

Bundesagentur für Arbeit. *Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Deutschland, Stand 30. Juni 2010.*

Deutsche Rentenversicherung. *Rentenversicherung in Zahlen 2014.* Juni 2014.

Günther, Roland. *Methodik der Verdienststrukturerhebung 2010.* In: *Wirtschaft und Statistik*, 2/2013, Seite 127 ff.

Schäfer, Thomas/Brückner, Gunter. *Soziale Homogenität der Bevölkerung bei alternativen Definitionen für Migration.* In: *Wirtschaft und Statistik* 12/2008, Seite 1046 ff.

Herausgeber

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden
www.destatis.de

Schriftleitung

Dieter Sarreither, Vizepräsident des Statistischen Bundesamtes
Redaktionsleitung: Kerstin Hänsel
Redaktion: Ellen Römer

Ihr Kontakt zu uns

www.destatis.de/kontakt

Erscheinungsfolge

zweimonatlich, erschienen im Februar 2015
Das Archiv aller Ausgaben ab Januar 2001 finden Sie unter www.destatis.de/publikationen

Print

Einzelpreis: EUR 18,- (zzgl. Versand)
Jahresbezugspreis: EUR 108,- (zzgl. Versand)
Bestellnummer: 1010200-15001-1
ISSN 0043-6143
ISBN 978-3-8246-1030-3

Download (PDF)

Artikelnummer: 1010200-15001-4, ISSN 1619-2907

Vertriebspartner

IBRo Versandservice GmbH
Bereich Statistisches Bundesamt
Kastanienweg 1
D-18184 Roggentin
Telefon: +49 (0) 382 04 / 6 65 43
Telefax: +49 (0) 382 04 / 6 69 19
destatis@ibro.de

Papier: Metapaper Smooth, FSC-zertifiziert, klimaneutral, zu 61% aus regenerativen Energien

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.