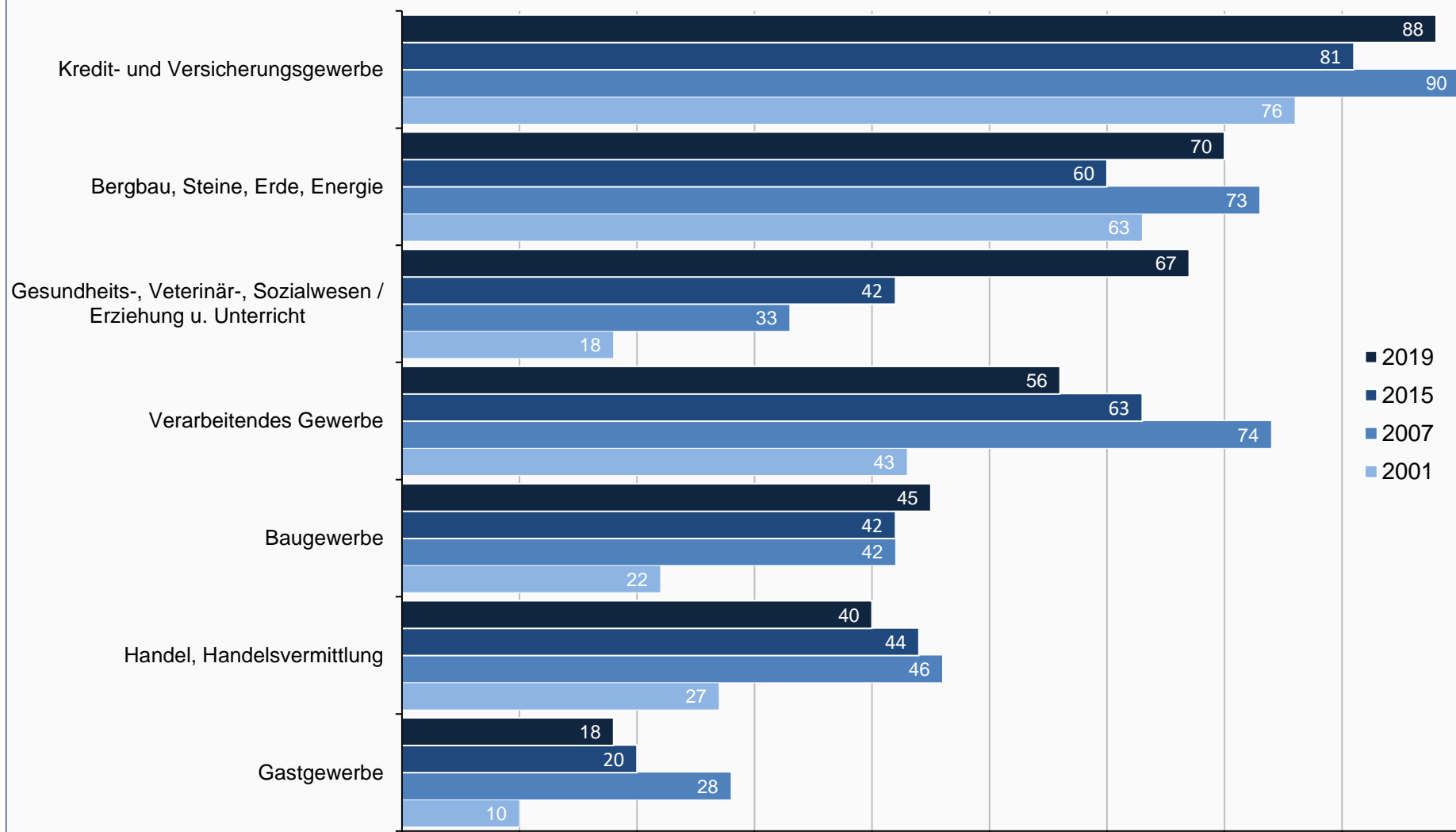


Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Wirtschaftszweigen 2001 - 2019
Privatwirtschaft, in Prozent der Beschäftigten¹⁾



¹⁾ sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne geringfügig Beschäftigte

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008/2016/2020): Alterssicherungsberichte

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Wirtschaftszweigen 2001 - 2019

Die betriebliche Altersversorgung ist grundsätzlich freiwillig, auch wenn der Gesetzgeber über verschiedene Anreizmechanismen (bspw. Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung, Optionsmodell) dazu anregen will, dass möglichst alle Beschäftigten auch Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung erwerben. Es bleibt aber offen, welche Unternehmen auch tatsächlich entsprechende Vereinbarungen eingehen und wie diese dann ausgestaltet sind. Die Bereitschaft, sich in der betrieblichen Altersversorgung zu engagieren, hängt von einer Reihe von Faktoren ab. Hierzu zählen neben der allgemeinen Situation in der Volkswirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt insbesondere auch die Wirtschaftskraft und das Selbstverständnis eines Unternehmens, die Größe des Betriebs (vgl. [Abbildung VIII.63](#)) und die Besonderheiten der jeweiligen Branche.

Die Grafik zeigt, wie stark sich die Branchenzugehörigkeit auf den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung auswirkt. Während im Kredit- und Versicherungsgewerbe 88 % der Betriebe und bei „Bergbau, Steine, Energie, Wasser, Abfall“ 70 % der Betriebe eine betriebliche Altersversorgung aufweisen, sind es im Handel nur 40 %, bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen nur 23 % und im Gastgewerbe nur 18 %.

Die Entwicklung im Zeitverlauf ist in den Branchen teils sehr unterschiedlich. In drei der dargestellten Branchen (Gastgewerbe, Handel, Verarbeitendes Gewerbe) stiegen die Anteile der Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung zwischen den Jahren 2001 und 2007 deutlich an, sanken aber in den folgenden Jahren wieder kontinuierlich ab. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie „Bergbau, Steine, Erde, Energie“ zeigt sich eine wellenförmige Entwicklung mit steigenden Werten zwischen den Jahren 2001 und 2007, sinkenden Werten zum Jahr 2015 und wieder ansteigenden Werten im Jahr 2019 – wobei die Werte des Jahres 2007 nicht wieder erreicht werden. Nur in zwei der dargestellten Branchen – im Baugewerbe und dem Bereich „Gesundheits-, Vertinär-, Sozialwesen/ Erziehung und Unterricht“ – lässt sich von einem kontinuierlichen Anstieg sprechen. Besonders deutlich ist dies in letztgenanntem Bereich, in dem die Werte von 18 % im Jahr 2001 auf immerhin 67 % im Jahr 2019 ansteigen.

Die Dominanz bestimmter Branchen bei der betrieblichen Altersversorgung hat vor allem zwei Gründe:

- In diesen Wirtschaftszweigen überwiegen Großbetriebe und -unternehmen. Diese weisen in der Regel eine starke betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung auf. Auf deren Druck und Initiative engagieren sich die Betriebe bei der betrieblichen Altersversorgung.
- Es handelt sich um gewinnstarke Branchen mit einem hohen Lohnniveau und einer ausgeprägten Exportorientierung.

Da die Entwicklung der Wirtschafts- und Beschäftigtenstruktur in Richtung einer Ausdehnung des kleinbetrieblichen Dienstleistungssektors zielt, gerät der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung auch von daher unter Druck. [Abbildung VIII.64](#) zeigt, dass sich die Anzahl der aktiven Anwartschaften seit 2005 kaum noch erhöht hat.

Die von der Branchenzugehörigkeit abhängige Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung hat auch Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern. Da Frauen zum überwiegenden Teil im Dienstleistungssektor arbeiten, weisen sie deutlich seltener als Männer Ansprüche auf Betriebsrenten auf.

Erfasst werden nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Da aber gerade im Handel, im Gastgewerbe und auch im Gesundheitswesen der Anteil der Minijobs an den Beschäftigten besonders hoch liegt, aber Minijobber in aller Regel von den Zusagen ausgeschlossen sind, fällt die Verbreitung von Betriebsrenten(anwartschaften) in diesen Branchen noch sehr viel niedriger aus.

Entgeltumwandlung

Siehe die Kommentierung zu [Abbildung VIII.62](#).

Methodische Hinweise

Die Daten entstammen einer Arbeitgeberbefragung der KANTAR GmbH (ehemals TNS Infratest Sozialforschung) und sind im Alterssicherungsbericht 2020 der Bundesregierung veröffentlicht worden.