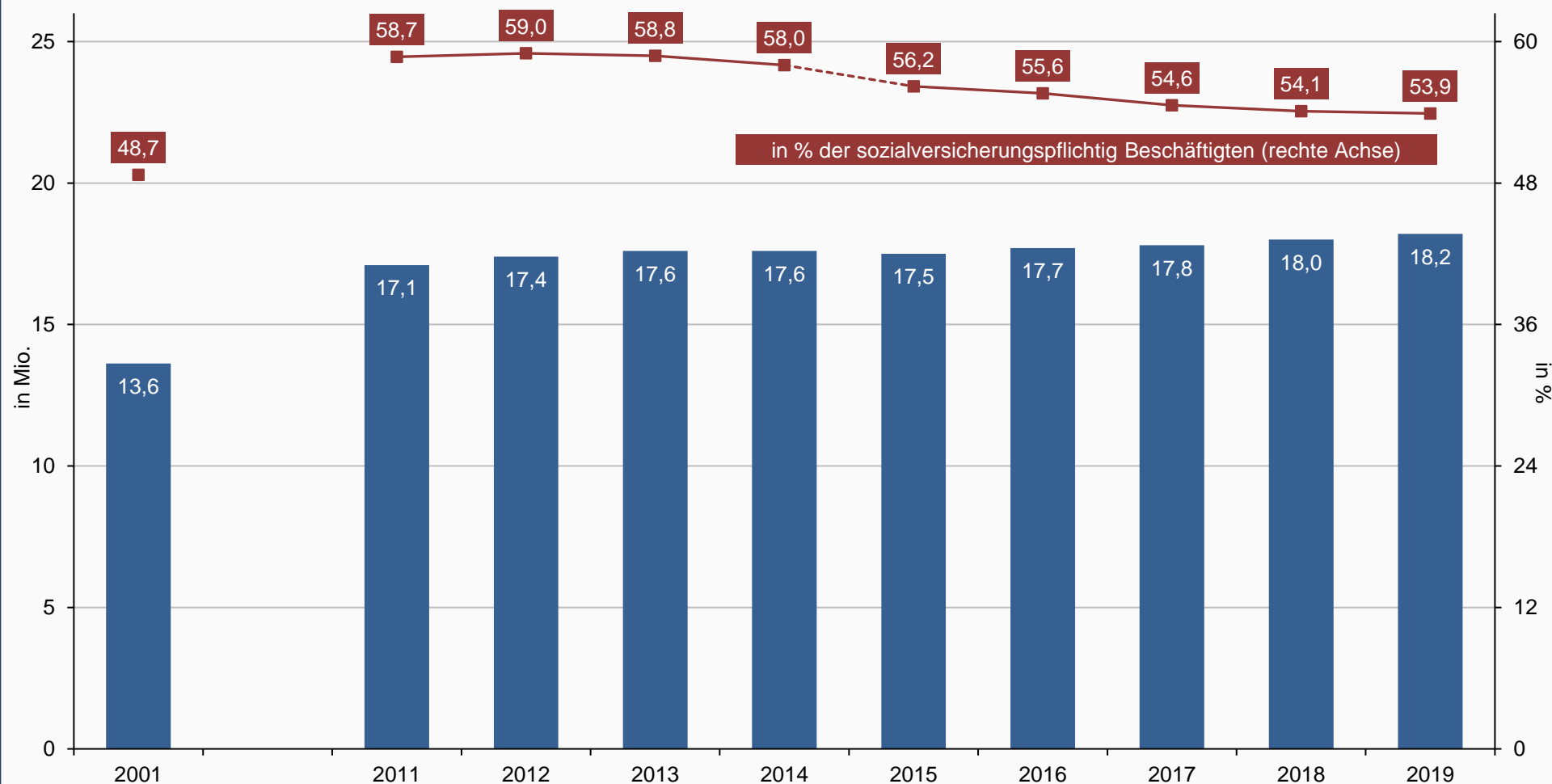


■ **Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung¹ 2001 - 2019²**
in Mio. und in % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ohne Mehrfachanwartschaften



¹ Privatwirtschaft und Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ² Jeweils zum Jahresende, Vergleichbarkeit der Werte vor dem Jahr 2015 zu den Werten ab dem Jahr 2015 ist eingeschränkt

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016/2020), Alterssicherungsbericht

Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung 2001 - 2019

Die Zahl der aktiv Versicherten mit Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ist in den Jahren 2011 bis 2019 kaum angestiegen: von 17,1 Mio. auf 18,2 Mio. Da zeitgleich die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Besonderen ebenfalls einen Anstieg aufweist (vgl. [Abbildung IV.2](#)), entwickelt sich der Anteil der aktiv Versicherten mit Anwartschaften an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sogar rückläufig – von 58,7 % im Jahr 2011 auf 53,9 % im Jahr 2019.

Bei der Bewertung dieses Verbreitungsgrads ist zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst zu unterscheiden. Denn die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind per Tarifvertrag zu fast 100% durch die Zusatzversorgung abgesichert. Klammert man diese Gruppe aus, beziffert sich der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge in der Privatwirtschaft somit deutlich niedriger. Der Bereich der Privatwirtschaft weist demnach große Lücken in der Absicherung durch Betriebsrenten auf. Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen (vgl. [Abbildung VIII.60](#)) sowie im Dienstleistungssektor (vgl. [Abbildung VIII.62](#)) ist die betriebliche Altersversorgung nur gering verbreitet.

Mehrfachanwartschaften (eine Person hat Anwartschaften in zwei oder mehr Versorgungssystemen/Durchführungswegen) werden bei dieser, auf die Personen bezogenen Auswertung heraus gerechnet. Betrachtet man die Anwartschaften in den unterschiedlichen Durchführungswegen inklusive der Mehrfachanwartschaften, ist deren Zahl höher (zur Berechnung mit Mehrfachanwartschaften vgl. [Abbildung VIII.64](#)).

Hintergrund

Die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung sind zu einem wichtigen Bestandteil der Altersversorgung insgesamt geworden. Denn die Gesetzliche Rentenversicherung ist aufgrund der Absenkung des Rentenniveaus allein nicht mehr in der Lage, das Ziel der Lebensstandardsicherung im Alter zu erfüllen. Nur durch die Ergänzung der gesetzlichen Rente durch Betriebsrenten und/oder durch Leistungen aus der privaten Vorsorge kann der in der Erwerbsphase erreichte Lebensstandard auch im Alter einigermaßen gehalten werden.

Allerdings bezieht sich die betriebliche Altersversorgung naturgemäß nur auf Beschäftigte. Arbeitslose, Eltern in der Erziehungsphase, pflegende Angehörige, Personen in Ausbildung usw. werden nicht erfasst. Zudem beruht die betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Es ist die Entscheidung der Beschäftigten, der Betriebe sowie der Tarifvertragsparteien, ob, für wen, unter welchen Bedingungen und in welchen Durchführungsformen Angebote zur betrieblichen Altersversorgung gemacht und angenommen werden.

Aus der Zahl der Beschäftigten mit Anwartschaften, die zu einem Zeitpunkt gemessen wird (so im Jahr 2019) lässt sich nicht entnehmen, wie groß der Anteil der Beschäftigten sein wird, der über die gesamte Beschäftigungszeit hinweg Anwartschaften auf Betriebsrenten erwirbt, beim

Übergang in den Ruhestand Renten aus der betrieblichen Altersversorgung erhält und ob dabei auch die Risiken Erwerbsminderung und Hinterbliebenenschaft abgedeckt sind. Noch weniger ist abzuschätzen, wie hoch die Betriebsrenten sein werden und welcher Anpassungsdynamik sie unterliegen, d.h. ob sie regelmäßig an die Einkommens- und Preisentwicklung angepasst werden. Erst eine Erhebung im Zeitverlauf könnte sichtbar machen, seit wie vielen Jahren Anwartschaften bestehen, ob sie bis zum Ende der Erwerbstätigkeit fortgeführt oder ausgebaut werden, und welche Ansprüche letztlich aus der betrieblichen Altersversorgung entstehen (werden). Solange diese Informationen nicht vorliegen, bleibt es mehr als zweifelhaft, ob die Betriebsrenten den Rückgang im Rentenniveau tatsächlich werden ausgleichen können.

Darüber hinaus ist die Verbreitung betrieblicher Altersversorgung nach wie vor nicht flächendeckend. Die Bemühungen der Gesetzgeber bspw. durch das [Betriebsrentenstärkungsgesetz](#), das im Jahr 2018 in Kraft trat, die Verbreitung zu erhöhen, waren bisher (noch) nicht erfolgreich.

Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

Siehe die Kommentierung zu [Abbildung VIII.64](#).

Methodische Hinweise

Unter aktiven bAV-Anwartschaften werden die Anwartschaften verstanden, für die im jeweiligen Jahr Beiträge entrichtet bzw. zusätzliche Anwartschaften bzw. Ansprüche erworben wurden. Die ausgewiesenen Anwartschaftszahlen sind um Mehrfacht-Anwartschaften bei Durchführungsweges (Direktzusagen/Unterstützungskassen, Direktversicherungen) bzw. Trägern (Pensionskassen, Pensionsfonds) bereinigt.

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