



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Forschungs bericht

Sozialforschung

430

**Verbreitung der
Altersvorsorge 2011**

– Endbericht –



TNS Infratest
Sozialforschung

Verbreitung der Altersvorsorge 2011

Endbericht

Untersuchung im Auftrag des
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Durchgeführt von
TNS Infratest Sozialforschung

Projektleitung
Dr. Klaus Kortmann
Dr. Thorsten Heien
Jochen Heckmann, M. A.

München, Dezember 2012
ZB 67.05.121290

Inhalt

Vorbemerkung	5
A Das Wichtigste im Überblick	7
B Die Ergebnisse im Einzelnen	11
1 Verbreitung einzelner Formen der zusätzlichen Altersvorsorge	11
1.1 Betriebliche Altersversorgung	11
1.1.1 Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD)	12
1.1.2 Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)	18
1.1.3 Betriebliche Altersversorgung insgesamt	27
1.2 Geförderte private Altersvorsorge (Riester-Rente)	33
1.3 Zusätzliche Altersvorsorge insgesamt	37
1.4 Gründe für das Fehlen einer zusätzlichen Altersvorsorge	41
1.4.1 Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)	41
1.4.2 Geförderte private Altersvorsorge (Riester-Rente)	42
2 Kenntnis der Informationsschreiben zur Altersvorsorge	45
3 Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge	53
3.1 Finanzierungsformen und Eigenbeiträge zur ZÖD	53
3.1.1 Finanzierungsformen	53
3.1.2 Höhe der Eigenbeiträge	54
3.2 Finanzierungsformen und Eigenbeiträge zur BAV (ohne ZÖD)	56
3.2.1 Finanzierungsformen	56
3.2.2 Höhe der Eigenbeiträge	58
3.3 Förderung und Eigenbeiträge zur privaten Altersvorsorge (Riester-Rente)	61
3.3.1 Zulagen und steuerliche Förderung	61
3.3.2 Höhe der Eigenbeiträge	61
3.4 Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge insgesamt	64
3.5 Gesamtbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge	68
3.5.1 Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	68
3.5.2 Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD)	70
3.5.3 Zulagenförderung der privaten Riester-Rente	72

4	Höhe der Anwartschaften	75
4.1	Gesetzliche Rentenversicherung	75
4.2	Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	77
4.3	Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)	80
4.4	Private Altersvorsorge (Riester-Rente)	84
C	Erläuterungen zur Methodik der Befragung	87

Vorbemerkung

Im Rahmen der Rentenreform 2001 – genauer: durch das Altersvermögensgesetz (AVmG) und das Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG) – und des Alterseinkünftegesetzes (AltEinkG) des Jahres 2004 hat der Gesetzgeber beschlossen, die freiwillige betriebliche und private Altersvorsorge stärker als bisher zu fördern, um die aufgrund des demografischen Wandels induzierte Absenkung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung durch verstärkte Eigeninitiative bei der Altersvorsorge zu kompensieren. Damit einhergehend hat die Bundesregierung im Rahmen des Alterssicherungsberichts regelmäßig darzulegen, wie sich die Verbreitung und der Umfang der zusätzlichen, staatlich geförderten Altersvorsorge entwickelt.

Im Sommer 2011 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) TNS Infratest Sozialforschung mit der Durchführung der Untersuchung zur „Verbreitung der Altersvorsorge 2011“ beauftragt, mit der auf der Basis einer schriftlichen Befragung von (netto) mindestens 10.000 Personen ein differenziertes Bild von der obligatorischen wie zusätzlichen Vorsorge der 25- bis unter 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezeichnet werden soll. Dies umfasst als zentrale Erhebungstatbestände neben der Beteiligung an der zusätzlichen Altersvorsorge, in Form der Zahl der (aktuell bedienten) Verträge bzw. Versorgungszusagen, auch die Höhe der aktuellen Beiträge sowie die Höhe der bisher erreichten und erreichbaren Anwartschaften. Damit wird u. a. die ebenfalls von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführte und auf einer Arbeitgeber- und Trägerbefragung basierende Untersuchung zur „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2001 – 2011“ (BAV 2011) erstmals um Information zur individuellen Kumulation der zusätzlichen Altersvorsorgeanwartschaften sowie zur soziodemografischen Struktur der Anwärter und Nichtanwärter ergänzt.

Die Untersuchung zur „Verbreitung der Altersvorsorge 2011“ wird bei TNS Infratest Sozialforschung von einem mehrköpfigen Team betreut, dem im Kern Dr. Thorsten Heien, Dr. Klaus Kortmann, Jochen Heckmann (Projektleitung), Gabriela Waldmann (Datenprüfung), Sibylla Zynda (Datenaufbereitung), Dr. Martin Pfister, Daniel Konopczynski (Stichprobe und Hochrechnung), Dr. Robert Hartl und Cornelia Lotz (Datenimputation) angehören. Im BMAS sind RegDir Konrad Haker, Leiter des Referats „Finanzielle Grundsatzfragen der Sozialpolitik, Prävention von Altersarmut“, und RR Steffen Walther für die Betreuung der Untersuchung verantwortlich.

Der vorliegende Bericht stellt die zentralen Ergebnisse der Untersuchung zur „Verbreitung der Altersvorsorge 2011“ dar und wurde von Dr. Thorsten Heien und Jochen Heckmann verfasst.

A Das Wichtigste im Überblick

Datenbasis

Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf einer schriftlichen Befragung einer repräsentativen Stichprobe von mehr als 10.800 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren im Herbst 2011. Im Anschluss an die Erhebung wurden die Daten ausgiebig auf Fehler geprüft und zum Teil telefonisch nacherhoben – verbleibende fehlende Angaben zu inhaltlich zentralen Variablen wurden unter Anwendung multivariater Verfahren imputiert. Abschließend wurden die Daten auf die Strukturen der Grundgesamtheit hochgerechnet.

Verbreitung zusätzlicher Altersvorsorge

Insgesamt hat die Personenbefragung gezeigt, dass eine Untererfassung bezüglich der Verbreitung insbesondere der betrieblichen Altersvorsorge, die durch den geringen Informationsstand der Befragten zu diesem Thema bedingt ist, nicht vermieden werden kann. Dies belegt z.B. ein Vergleich mit den Ergebnissen der Studie "Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2011 (BAV 2011)". Gleichwohl liefert die Personenbefragung insbesondere bezüglich der Strukturen wichtige und verlässliche Informationen zur Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge.

Mehr als die Hälfte (56%) der insgesamt 25,055 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst sorgt – neben der obligatorischen Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) – aktuell betrieblich für das Alter vor, wobei die Quote bei Männern mit 57% leicht höher ausfällt als bei Frauen mit 55%. Auf die Zusatzvorsorge im öffentlichen Dienst (ZÖD) entfallen davon 18 Prozentpunkte, allerdings mit einem deutlich höheren Verbreitungsgrad bei Frauen (24%) im Vergleich zu Männern (12%). Umgekehrt ist die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge (BAV) in der Privatwirtschaft (ohne ZÖD) unter Männern mit 46% deutlich größer als unter Frauen mit 31% (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren insgesamt: 39%). Darüber hinaus zeigt sich eine starke soziale Strukturierung des Verbreitungsgrades der betrieblichen Altersvorsorge insgesamt, wonach vor allem Höhergebildete und Personen mit einem hohen aktuellen Einkommen bzw. mit einer hohen prognostizierten GRV-Anwartschaft im Ruhestand gemäß Renteninformation überproportional häufig BAV-Ansprüche erwerben.

Etwa jeder dritte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren (35%) erwirbt aktuell einen Anspruch auf eine Riester-geförderte private Altersvorsorge, wobei die Quote bei Frauen mit 38% höher ausfällt als bei Männern mit 33%. Besonders hoch ist der Verbreitungsgrad von Riester-Verträgen zudem bei Jüngeren (25 bis unter 45 Jahre), Personen mit (mehreren) Kindern, Teilzeitbeschäftigten und Personen mit einem geringen Einkommen.

Werden private und betriebliche Altersvorsorge gemeinsam betrachtet, resultiert hieraus eine Zusatzversorgungsquote von 71%, die sich kaum zwischen Männern (71%) und Frauen (72%) unterscheidet. Dies bedeutet umgekehrt aber auch, dass knapp ein Drittel (29%) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren im Alter allein auf eine GRV-Rente zählen kann. Noch deutlich höher fällt dieser Anteil bei Personen in den neuen Ländern, Älteren (55

bis unter 65 Jahre), Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss, Geringverdienern und Personen mit einer niedrigen prognostizierten GRV-Anwartschaft im Ruhestand gemäß Renteninformation aus.

Informationsschreiben zur Altersvorsorge

Der Informationsstand der Personen über ihre eigene Alterssicherung fällt je nach Vorsorgeform sehr unterschiedlich aus. Insbesondere im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge zeigen sich größere Lücken in der Verfügbarkeit von Informationsschreiben: Nur 53% der Beschäftigten mit Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersvorsorge (ohne ZÖD) gaben an, dass ihnen eine Jahresmitteilung vorliegt – je nach Durchführungsweg liegt dieser Anteil zwischen 48% (Direktzusagen) und 63% (Unterstützungskassen). Unter Riester-Sparern (71%) und Beschäftigten mit Anwartschaften auf eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (70%) sind jährliche Informationsschreiben deutlich weiter verbreitet bzw. verfügbar. Die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung ist jedoch mit über 90% das mit Abstand geläufigste Informationsschreiben. Die weiterführenden Analysen nach soziodemografischen Merkmalen zeigen, dass vor allem Ältere, Höhergebildete und Personen mit einem hohen Bruttoerwerbseinkommen über alle Vorsorgeformen überproportional häufig über Informationsschreiben verfügen.

Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge

Neben der Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge ist für eine Gesamtschau des Versorgungsniveaus die Betrachtung des Umfangs der Altersvorsorge von zentraler Bedeutung. Die zukünftige Höhe der Alterssicherungsleistung wird dabei neben Beitragszeiten maßgeblich von der Höhe der Beiträge bestimmt. Bei der betrieblichen Altersvorsorge ergeben sich die Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung aus dem Zusammenspiel von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen. Bei der privaten Riester-Rente werden die Eigenbeiträge meist durch Zulagen ergänzt.

Die Beitragshöhe zur Pflichtversicherung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) ist abhängig von der Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts des Beschäftigten. Je nach Zusatzversorgungskasse ergeben sich verschieden hohe Gesamtbeitragsätze, die sich wiederum aus unterschiedlich hohen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen speisen. Die Höhe der Eigenbeiträge beläuft sich je Anwärter im Durchschnitt auf 28 € im Monat. Männer bezahlen 36 € und somit 12 € mehr als Frauen (24 €). Der Gesamtbeitrag (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag) je ZÖD-Anwärter beläuft sich gemäß den Angaben aus den Informationsschreiben der Befragten auf durchschnittlich 158 € (Männer: 199 €; Frauen: 135 €).

Die Betrachtung der Finanzierungsformen der betrieblichen Altersvorsorge in der Privatwirtschaft (BAV ohne ZÖD) zeigt, dass die Versicherungsbeiträge bei rund 73% der Beschäftigten mit BAV-Anwartschaften vom Arbeitgeber teilweise (39%) oder vollständig (34%) übernommen werden. 18% der BAV-Anwärter finanzieren ihre betriebliche Altersvorsorge ohne Beteiligung des Arbeitgebers. Die Höhe des Eigenbeitrags je BAV-Anwärter liegt bei 109 € im Monat. Dies entspricht in etwa 3,4% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens. Der Eigenbeitrag beläuft sich bei Männern auf 117 € und bei Frauen auf 97 €. In Relation zum Bruttoeinkommen zeigt sich, dass Frauen mit BAV-Anwartschaften einen größeren Anteil ihres Einkommens für die betriebliche Altersvorsorge aufwenden als Männer (Frauen: 3,9%; Männer 3,1%). Mit zunehmendem Ein-

kommen nimmt die relative Beitragsleistung ab: BAV-Anwärter mit einem geringen Bruttolohn (unter 1.500 €) investieren 5,6% ihres Einkommens in die betriebliche Altersversorgung, Beschäftigte mit hohem Einkommen (4.500 € und mehr) dagegen lediglich 2,7%.

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Riester-Sparer im Alter von 25 bis unter 65 Jahren investieren durchschnittlich 75 € monatlich in ihre Riester-Versicherung. Dieser Betrag entspricht 2,8% des durchschnittlichen Bruttolohns der Riester-Sparer. Absolut entrichten Männer mit 91 € rund ein Drittel mehr in ihre Riester-Rente als Frauen (59 €). Der relative Eigenbeitrag der befragten Männer und Frauen ist im Durchschnitt hingegen etwa gleich hoch. Die Eigenbeiträge der Riester-Sparer werden durch die staatlichen Zulagen (Grundzulage und ggf. Kinderzulagen) ergänzt.

Höhe der Altersvorsorgeanwartschaften

Die Angaben zur Höhe von Altersvorsorgeanwartschaften wurden im Rahmen der Erhebung von den Befragten aus den jährlichen Informationsschreiben der jeweiligen Versorgungseinrichtungen bzw. -träger übertragen. In der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst haben Männer gemäß Infoschreiben im Schnitt bereits eine ZÖD-Anwartschaft von 279 € erworben, während es bei Frauen mit 189 € fast ein Drittel weniger ist (insgesamt: 221 €). Ähnlich wie bei der gesetzlichen Rente hängt die Anwartschaftshöhe der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst vor allem vom Alter und vom Einkommen ab.

Die durchschnittliche aktuelle BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) fällt bei Männern mit 328 € fast doppelt so hoch aus wie bei Frauen mit 170 €, was wiederum einen Gesamtdurchschnitt von 272 € ergibt. Neben dem Alter und dem Einkommen spielen als Unternehmensmerkmale die Branche und die Größe des Unternehmens eine wichtige Rolle für die Höhe der BAV-Anwartschaft.

Bei der durchschnittlichen Höhe des bisher akkumulierten Riester-Altersvorsorgevermögens gemäß Jahresmitteilung liegen Männer mit 4.971 € mehr als 40% vor den Frauen mit 3.464 € – für die Gesamtheit aller Riester-Sparer bedeutet dies einen Vermögensdurchschnitt von 4.227 €. Auch hier hängt die Höhe der aktuellen Anwartschaft im Wesentlichen vom Alter und vom Einkommen ab.

B Die Ergebnisse im Einzelnen

1 Verbreitung einzelner Formen der zusätzlichen Altersvorsorge

Die Grundgesamtheit der vorliegenden Untersuchung sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, so dass alle einbezogenen Personen eine Anwartschaft auf eine künftige Rente der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben und deren Verbreitung hier nicht weiter analysiert wird. Im Folgenden werden zunächst die Verbreitung der Betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) und der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst gesondert dargestellt sowie die daraus resultierende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt, jeweils differenziert nach soziodemografischen Gruppen (Abschnitt 1.1).¹ Im Anschluss wird entsprechend die Verbreitung der privaten Vorsorge in Form von Riester-Verträgen (Abschnitt 1.2) sowie der Zusatzversorgung (ZV) insgesamt analysiert, wenn die betriebliche und private zusätzliche Altersvorsorge zusammen betrachtet werden (Abschnitt 1.3). Damit wird der sozialpolitisch besonders relevanten Frage nachgegangen, wie groß der Anteil der Beschäftigten ist, die über eine betriebliche und/oder eine Riester-Rente zusätzlich für das Alter vorsorgen, bzw. wie groß der Anteil derjenigen ist, die das nicht tun. Während aufgrund bestehender Tarifverträge faktisch alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im öffentlichen Dienst – und seit 2004 auch die geringfügig Beschäftigten – über eine Zusatzversorgungsanwartschaft verfügen, ist die betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft noch nicht flächendeckend verbreitet. Welche Gründe aus Sicht der Arbeitnehmer dazu geführt haben, dass nicht alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine solche Vereinbarung abgeschlossen haben, und was analog gegen den Abschluss eines privaten Riester-Vertrages gesprochen hat, wird abschließend aufgezeigt (Abschnitt 1.4).

1.1 Betriebliche Altersversorgung

Gemäß des mittlerweile weitgehend einheitlichen Sprachgebrauchs umfasst der Begriff „betriebliche Altersversorgung“ (BAV) sowohl die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten in der Privatwirtschaft als auch die Zusatzversorgung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (ZÖD). Die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft wird im Folgenden zur Abgrenzung von der Gesamtheit der betrieblichen Altersversorgung bezeichnet als „betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)“.

Die Beteiligung an einer betrieblichen Altersversorgung ist grundsätzlich freiwillig. Für die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung, d. h. insbesondere von Bund, Ländern und Gemeinden sowie in angrenzenden Bereichen besteht allerdings aufgrund des Tarifvertrags über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV für Bund/Länder bzw. ATV-K Altersvorsorge-TV-Kommunal) eine Pflichtversicherung in der öffentlichen Zusatzversorgung. Diese Zusatzversorgung ist für die Arbeitnehmer relativ günstig, die Eigenbeiträge belaufen sich zwischen 0% und maximal 2% des beitragspflichtigen Einkommens. Darüber hinaus bieten mittlerweile

¹ Die Untersuchungsergebnisse werden, soweit statistisch gesichert möglich, grundsätzlich nach Männern und Frauen differenziert ausgewiesen. Aus darstellungstechnischen Gründen wird im Text darauf verzichtet, jeweils die weibliche Form sprachlich zu benennen.

nahezu alle öffentlichen Zusatzversorgungsträger die Möglichkeit einer freiwilligen Höherversicherung auf Basis einer Entgeltumwandlung an. Diese freiwillige Zusatzversorgung wird, wie die übrige kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung auch, gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerlich gefördert.

Tarifverträge, die eine betriebliche Altersversorgung vorsehen, gibt es auch in der Privatwirtschaft. Allerdings besteht hier regelmäßig keine Pflichtversicherung. Entsprechend wird diese Möglichkeit nicht von allen Beschäftigten wahrgenommen, auch die in der Regel höheren Eigenbeiträge als im öffentlichen Dienst könnten dazu beitragen.

1.1.1 Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD)

Die folgenden Ausführungen zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst beziehen sich zunächst auf die Pflichtversicherung. Sie werden anschließend ergänzt durch Analysen unter Einbeziehung der freiwilligen Zusatzversicherung.

Die Verbreitung insgesamt

Von den insgesamt 25,055 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren erwerben 4,4 Mio. oder 18% aktuell eine Anwartschaft auf eine spätere Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst² (Tabelle 1-1). In dieser Zahl sind nicht nur die Beschäftigten im engeren Bereich des öffentlichen Dienst (Kernhaushalt) enthalten, sondern auch Beschäftigte in so genannten öffentlichen Sonderrechnungen sowie Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher bzw. privater Rechtsform.³ Ebenfalls einbezogen sind Wohlfahrtsverbände und sonstige gemeinnützige Einrichtungen, auch wenn sie in Form von Vereinen oder sonstigen Rechtsformen geführt werden.

Tabelle 1-1

Verbreitung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Mit ZÖD	1.581	12	2.812	24	4.393	18
Ohne ZÖD	11.961	88	8.701	76	20.662	82
Insgesamt	13.542	100	11.513	100	25.055	100

1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV I 1; ZV IIQ 1 und ergänzende Berechnungen.

² Die Abweichungen bei der Anzahl der Beschäftigten mit einer Zusatzvorsorge im öffentlichen Dienst zu den Ergebnissen der Studie „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2011 (BAV 2011)“ sind dem Umstand geschuldet, dass hier nur Beschäftigte im Alter von 25 bis 65 Jahren befragt wurden.

³ Rechtlich selbstständige Anstalten, Körperschaften und Stiftungen. Sonderrechnungen sind rechtlich unselbstständige Bundes-, Landesbetriebe sowie kommunale Eigenbetriebe und Sondervermögen von Bund, Ländern und Gemeinden.

Von den 4,393 Mio. Beschäftigten mit einer öffentlichen Zusatzversorgung entfallen 2,812 Mio. auf Frauen und 1,581 Mio. auf Männer. Der Anteil der Frauen von 64,2% entspricht in etwa dem Anteil der Arbeitnehmerinnen im Kernbereich des öffentlichen Dienstes von 61,7% gemäß der Personalstandstatistik im öffentlichen Dienst des Statistischen Bundesamtes.⁴ Der höhere Anteil in der Arbeitnehmeruntersuchung dürfte auf den höheren Anteil von Frauen u. a. im Gesundheitssektor und in Wohlfahrtsverbänden zurückzuführen sein, die in den Daten des Statistischen Bundesamtes nicht enthalten sind.

Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beläuft sich der Anteil der Männer mit einer öffentlichen Zusatzversorgung auf 12%, der der Frauen dagegen auf 24%. Damit liegen die Verbreitungsquoten auf einem vergleichbaren Niveau wie bei der ebenfalls von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführten und auf einer Arbeitgeber- und Trägerbefragung basierenden Untersuchung zur „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2011“ (BAV 2011), die – allerdings für die Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, also unabhängig vom Alter – Verbreitungsquoten der ZÖD von 11% (Männer) bzw. 26% (Frauen) ausweist.⁵

Die Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

Die Differenzierung der Verbreitung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst bei Männern und Frauen nach verschiedenen soziodemografischen Merkmalen in Tabelle 1-2 zeigt einige größere Unterschiede zwischen den Arbeitnehmergruppen. Während die Verbreitungsquoten in **alten** und **neuen Ländern** mit Abweichungen zwischen Männern und Frauen von jeweils einem Prozentpunkt nahezu identisch sind, korreliert die Verbreitung der ZÖD positiv mit dem **Alter**: bei Männern steigt die Quote von 9% (25 bis unter 35 Jahre) auf 16% (55 bis unter 65 Jahre) und bei Frauen von 20% (25 bis unter 35 Jahre) auf 31% (55 bis unter 65 Jahre).

Für die Zahl der **Kinder unter 18 Jahren im Haushalt** zeigen sich kaum Unterschiede, einzig der sehr hohe ZÖD-Anteil bei Frauen mit drei und mehr Kindern unter 18 Jahren von 35% fällt ins Auge. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass im öffentlichen Dienst die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einfacher ist als in der Privatwirtschaft und daher eine Rückkehr nach einer Familienpause eher angestrebt wird.⁶

⁴ Statistisches Bundesamt (2012): Fachserie 14 Steuern und Finanzen, Reihe 6 Personal des öffentlichen Dienstes, S. 28, 30.

⁵ TNS Infratest Sozialforschung (2012a): Situation und Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2001 – 2011, Tabelle Z-1 und Tabelle 10-2d.

⁶ Bis zum Inkrafttreten des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD), der zum 1. Oktober 2005 u. a. den Bundesangestelltentarifvertrag abgelöst hat, gab es im Rahmen der bis dahin geltenden Ortszuschläge Lohn- bzw. Gehaltskomponenten, die die Zahl der Kinder berücksichtigt haben. Auch dies könnte bis zum damaligen Zeitpunkt einen erhöhten Anreiz für die Rückkehr von Frauen mit mehreren zuschlagsberechtigten Kindern in das Erwerbsleben dargestellt haben.

Tabelle 1-2

Verbreitung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach soziodemografischen Merkmalen (in %)¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren

	Männer	Frauen	Insgesamt
Insgesamt	12	24	18
Region			
Alte Länder	12	24	17
Neue Länder	11	25	18
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	9	20	14
35 b. u. 45 Jahre	9	23	15
45 b. u. 55 Jahre	13	26	19
55 b. u. 65 Jahre	16	31	23
Kinder u. 18 Jahren im Haushalt			
Keine Kinder	12	24	18
1 Kind	12	26	18
2 Kinder	11	24	16
3 u. mehr Kinder	11	35	17
Berufliche Bildung			
Ohne Abschluss	7	20	13
Lehre oder Berufsfachschule	11	23	17
Meister-/Technikerabschluss	11	25	14
(Fach-)Hochschulabschluss	14	30	21
Sonstiger Abschluss	19	33	27
Erwerbsumfang (Std./Woche)			
b. u. 20	29	30	30
20 b. u. 30	11	25	23
30 u. mehr	12	24	16
Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)			
b. u. 1.500	4	17	14
1.500 b. u. 2.500	8	24	17
2.500 b. u. 3.500	16	36	23
3.500 b. u. 4.500	16	25	18
4.500 u. mehr	8	15	9

1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) IIQ 1,2,3,4 und ergänzende Berechnungen.

Mit steigender **beruflicher Bildung** steigt auch die Verbreitung von ZÖD-Anwartschaften: Während nur 13% der Beschäftigten ohne Abschluss und 17% der Personen mit Lehr- oder Berufsfachschulabschluss eine Anwartschaft erwerben, sind es unter den Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss 21%. Am höchsten fällt der ZÖD-Anteil bei Arbeitnehmern mit einem sonstigen Abschluss aus (27%), was den Schluss nahelegt, dass es sich dabei in vielen Fällen um eine Ausbildung im öffentlichen Dienst handelt. Bei diesen Anteilswerten ist – wie bei allen anhand von Tabelle 1-2 diskutierten – zu berücksichtigen, dass sie sich auf die Grundgesamtheit aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ggf. differenziert nach Männern und Frauen, beziehen. Eine positive Korrelation des Anteils der Beschäftigten mit einer ZÖD-Anwartschaft und der beruflichen Bildung bedeutet somit auch, dass ein höherer Anteil der Hochschulabsolventen als etwa der Beschäftigten ohne Berufsabschluss im öffentlichen Sektor beschäftigt ist. Das Arbeitsplatzangebot in diesem Wirtschaftszweig richtet sich überproportional an besser Ausgebildete.

30% der teilzeitbeschäftigten Frauen mit unter 20 **Erwerbsstunden pro Woche** erwerben eine ZÖD-Anwartschaft, dieser Anteil liegt höher als der Anteil aller Frauen mit einer ZÖD-Anwartschaft von 24%.⁷ Für die Gruppe der Frauen mit 20 bis unter 30 Stunden pro Woche gilt dies nur noch bedingt, der Anteil mit ZÖD-Anwartschaften liegt mit 25% nahe beim Gesamtdurchschnitt. Fasst man alle Männer mit weniger als 30 Erwerbsstunden zusammen, so liegt der Anteil mit einer ZÖD-Anwartschaft mit 15% (nicht in Tabelle 1-2 ausgewiesen) auch hier höher als im Gesamtdurchschnitt von 12%.

Auch bezüglich der Höhe des **Bruttomonatslohns** bzw. **-gehalts** zeigen sich Strukturen, die vom Gesamtdurchschnitt abweichen.⁸ So liegt der Anteil der Frauen mit einer ZÖD-Anwartschaft in der Einkommensgrößenklasse von 2.500 bis unter 3.500 € mit 36% deutlich über dem Durchschnitt aller Frauen von 24%. Bei Männern gilt dies zusätzlich für die darauf folgende Größenklasse von 3.500 bis unter 4.500 € mit jeweils 16% gegenüber einem Gesamtdurchschnitt von 12%. Demgegenüber sind bei Männern wie Frauen insbesondere die untere Größenklasse (unter 1.500 €) sowie die obere (4.500 € und mehr) deutlich schwächer besetzt als im Gesamtdurchschnitt der Männer bzw. Frauen. Dies zeigt, dass die Einkommen im öffentlichen Sektor deutlich weniger streuen als in allen Wirtschaftszweigen.

Differenziert nach der **Branche** des Unternehmens, in dem die Befragten aktuell beschäftigt sind, zeigt sich erwartungsgemäß eine klare Dominanz von öffentlicher Verwaltung, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, wo die Verbreitung der ZÖD bei 60% (Männer: 68%; Frauen: 56%) liegt (Abbildung 1-1). Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Anteil in der öffentlichen Verwaltung aufgrund des Pflichtcharakters der Zusatzversorgung bei 100% liegt und in den restlichen Bereichen entsprechend niedriger ausfällt.⁹

⁷ Gemäß des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) beläuft sich die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer des Bundes sowie der kommunalen Arbeitgeber der alten Länder (soweit sie der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber, VKA, angehören) auf 39 Stunden. Halbtagsbeschäftigte in diesen Bereichen entfallen somit in die Kategorie von bis unter 20 Wochenstunden.

⁸ Da die Befragung auf die Verbreitung der individuellen Altersvorsorge abzielt und weniger auf den Haushaltskontext bzw. die Vorsorge von (Ehe-)Partnern, wurde die persönliche Einkommenssituation erhoben. Da zudem für die Höhe der Vorsorgebeiträge das Bruttoeinkommen in der Regel die relevante Bezugsgröße ist, wurde es anstatt des Nettoeinkommens erhoben und geht als Determinante des Vorsorgeverhaltens in die folgenden Analysen ein.

⁹ Zu diesem Bereich gehören auch zahlreiche privatwirtschaftliche Unternehmen ohne ZÖD, u. a. Arztpraxen, Apotheken und private Pflegedienste sowie private Schulen und Weiterbildungseinrichtungen.

Abbildung 1-1

Verbreitung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach Branche (in %) ¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren



1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) IIQ 5.

Von den weiteren Branchen erreicht die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst zweistellige Verbreitungsquoten nur noch in Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft (18%), Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (15%) und im Sektor Banken, Versicherungen, Unternehmensdienstleistungen (10%), da hier zumindest ein kleinerer Teil der Unternehmen noch in öffentlicher Hand ist. Keine Rolle spielt die ZÖD dagegen in den sonstigen Branchen (1%), in Industrie und Verarbeitendem Gewerbe (0%) sowie im Baugewerbe und Handwerk (0%).

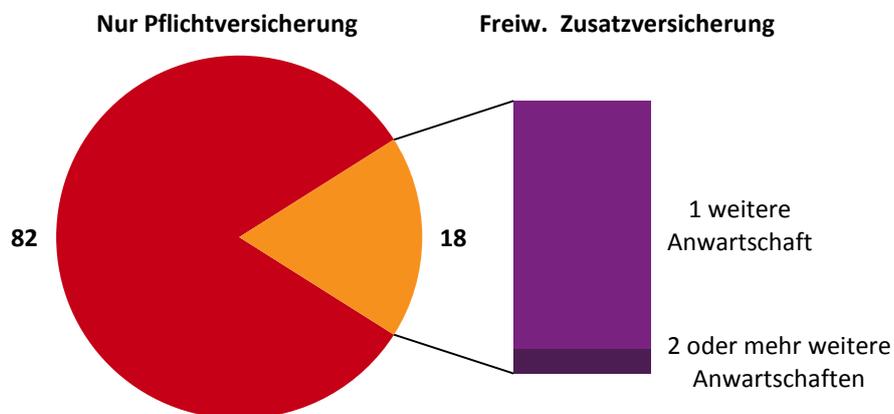
Kumulation von Anwartschaften aus Pflicht- und freiwilliger Zusatzversicherung

Neben der Pflichtversicherung besteht für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst seit 2002 die Möglichkeit zu einer freiwilligen Zusatzversicherung. Hierfür werden von den Trägern verschiedene Vorsorgeprodukte angeboten. Auf Bundes- und Landesebene firmieren diese unter „VBL extra“ bzw. „VBL dynamik“ und auf kommunaler bzw. kirchlicher Ebene z. B. unter „PlusRente“, „Plus-PunktRente“, „Freiwillige Versicherung“, „Zusatzrente“, „ZusatzrentePLUS“ oder „ExtraRente“.

Abbildung 1-2

Verbreitung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach Pflichtversicherung und freiwilliger Zusatzversicherung (in %) ¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren



1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

Von den 4,4 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren mit einer ZÖD-Anwartschaft verfügt etwa ein Fünftel (18%) über mindestens eine weitere Anwartschaft (Abbildung 1-2), wobei der Anteil bei Männern mit 21% höher ausfällt als bei Frauen mit 16%.¹⁰ In der Regel (91% aller Fälle) erfolgt die erste freiwillige Zusatzversicherung im Rahmen einer einzigen weiteren ZÖD-Anwartschaft, 9% verfügen über zwei zusätzliche Anwartschaften und in seltenen Fällen (1%) sind es sogar drei weitere.¹¹

¹⁰ AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

¹¹ AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

1.1.2 Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)

Die Ausführungen in diesem Abschnitt beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die eine Anwartschaft auf eine BAV jedoch keine Anwartschaft auf eine öffentliche Zusatzversorgung erwerben. Diese Personen werden sprachlich vereinfachend der „Privatwirtschaft“ zugeordnet. Von den insgesamt 25,055 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren erwerben nach eigenen Angaben 9,7 Mio. oder 39% aktuell eine Anwartschaft auf eine spätere betriebliche Altersversorgung der Privatwirtschaft (Tabelle 1-3). Erwartungsgemäß ist der Anteil bei Männern mit 46% (oder 6,180 Mio. Personen) deutlich höher als bei Frauen mit 31% (oder 3,552 Mio. Personen). Die absoluten Zahlen spiegeln in erster Linie den höheren Anteil der Männer unter Beschäftigten in der Privatwirtschaft wider.

Tabelle 1-3

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD)^{1), 2)}

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt						
Mit BAV	6.180	46	3.552	31	9.732	39
Ohne BAV	7.362	54	7.961	69	15.323	61
Insgesamt	13.542	100	11.513	100	25.055	100
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Privatwirtschaft³⁾						
Mit BAV	6.180	52	3.552	41	9.732	47
Ohne BAV	5.780	48	5.149	59	10.929	53
Insgesamt	11.961	100	8.701	100	20.662	100

1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV I 1; ZV IIQ 1 und ergänzende Berechnungen.

2) Abweichungen von Summen bzw. von 100% sind rundungsbedingt.

3) Ohne 4,393 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die eine ZÖD-Anwartschaft erwerben. Vgl. Tabelle 1-1.

Wird die Grundgesamtheit auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Privatwirtschaft beschränkt,¹² ergeben sich Verbreitungsquoten von 52% bei den Männern und 41% bei den Frauen (Tabelle 1-3). Damit liegt die Verbreitungsquote für die Männer auf den ersten Blick auf einem vergleichbaren Niveau wie bei der Untersuchung BAV 2011, die – für die Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Privatwirtschaft – eine BAV-Quote von 51% ausweist,

¹² Dazu werden von der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (25,055 Mio. Personen) – aufgrund des Pflichtversicherungscharakters der ZÖD – die Beschäftigten abgezogen, die aktuell eine Anwartschaft auf eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst erwerben (4,393 Mio. Personen).

während für Frauen mit 46% ein etwas höherer Anteil ausgewiesen wird.¹³ Da in vorliegender Untersuchung aber sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unter 25 Jahre außen vor gelassen werden, die aufgrund ihres Status (z. T. noch in Ausbildung) und ihres kurzen Erwerbslebens weniger häufig BAV-Anwartschaften erwerben dürften als ältere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, sollten auch höhere Verbreitungsquoten der betrieblichen Altersversorgung resultieren als in der Untersuchung BAV 2011. Demzufolge ist hier von einer Untererfassung der BAV auszugehen, die im Folgenden durch einen Blick auf die Verbreitungsquoten für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Privatwirtschaft nach Durchführungswegen gemäß vorliegender Untersuchung und BAV 2011 näher beleuchtet wird (Tabelle 1-4).¹⁴

Tabelle 1-4

Verbreitung der BAV nach Durchführungswegen^{1), 2)}

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Privatwirtschaft

	BAV 2011						Verbreitung AV 2011 ³⁾					
	Männer		Frauen		Insgesamt		Männer		Frauen		Insgesamt	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Insgesamt	14.092	100	9.423	100	23.515	100	11.961	100	8.701	100	20.662	100
<i>Darunter mit BAV-Anwartschaft bei:</i>												
Pensionskassen/ Pensionsfonds	3.150	21	1.860	20	5.010	21	2.307	19	1.140	13	3.447	17
Direktversicherungen	2.997	21	1.725	18	4.722	20	2.705	23	1.651	19	4.356	21
Direktzusagen/ Unterstützungskassen	– ⁴⁾	– ⁴⁾	– ⁴⁾	– ⁴⁾	4.675	20	1.412	12	619	7	2.031	10
Durchführungsweg unbekannt	–	–	–	–	–	–	743	6	474	5	1.217	6

- 1) BAV 2011 – EB: Tabellen 2-3a, 8-2d, 9-2c, 11-2b, 12-1b
- 2) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.
- 3) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahre.
- 4) Keine Differenzierung nach Männern und Frauen möglich.

¹³ TNS Infratest Sozialforschung (2012a): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2011, Tabelle Z-1. Bei der Gegenüberstellung der Ergebnisse von BAV 2011 und AV 2011 muss berücksichtigt werden, dass die Bereiche Öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft leicht unterschiedlich abgegrenzt werden. In der vorliegenden Untersuchung werden diejenigen Randbereiche des öffentlichen Sektors, in denen ggf. keine Zusatzversorgungsleistungen angeboten werden bzw. nicht alle Beschäftigten einbezogen werden – dies dürfte z. B. auf Wohlfahrtsverbände zutreffen – der Privatwirtschaft zugeordnet. In BAV 2011 rechnen sie dagegen zum öffentlichen Sektor.

¹⁴ Der Bezug auf Verbreitungsquoten erfolgt, da die absoluten Zahlen aufgrund der unterschiedlichen Grundgesamtheiten beider Untersuchungen nicht vergleichbar sind.

Es zeigt sich, dass Direktversicherungen im Rahmen der vorliegenden Befragung mit Anteilen von 23% (Männer) bzw. 19% (Frauen) sogar leicht übererfasst werden (Tabelle 1-4). Dagegen liegt bei Pensionskassen und -fonds eine leichte und bei Direktzusagen und Unterstützungskassen eine deutliche Untererfassung vor. Diese Untererfassung zeigt, dass bereits die Erhebung der Information, ob eine betriebliche Altersversorgung vorliegt, im Rahmen einer Personenbefragung unter bestimmten Umständen nicht unproblematisch ist. Dass die Untererfassung insbesondere die Anwartschaften in den Durchführungswegen „Direktzusage“ und „Unterstützungskasse“ betrifft, ist damit zu erklären, dass die Ausgestaltung der Verträge stark durch kollektive Vereinbarungen (z. B. durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen) geprägt ist und die Finanzierung nicht selten ohne Beteiligung des Arbeitnehmers geregelt ist. Dies führt dazu, dass die Arbeitnehmer in vielen Fällen nicht von ihrer Anwartschaft wissen bzw. sich nicht aktiv mit dem Thema der betrieblichen Altersversorgung beschäftigen (müssen). Ebenfalls nicht auszuschließen ist eine begriffliche Verwechslung hinsichtlich Direktversicherung und Direktzusage. Diese Annahme wird u. a. auch dadurch gestützt, dass immerhin 5% der Männer bzw. 4% der Frauen den Durchführungsweg ihrer betrieblichen Zusatzversicherungsanwartschaft nicht kennen.

Die Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

Für die Differenzierung nach verschiedenen soziodemografischen Merkmalen zeigen sich wie schon bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst einige Unterschiede (Tabelle 1-5). So ist die betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD) unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zunächst einmal **regional** unterschiedlich stark verbreitet: Während in den alten Ländern nach eigenen Angaben jeder zweite Mann (49%) und jede dritte Frau (33%) aktuell eine entsprechende Anwartschaft erwerben, sind es in den neuen Ländern nur jeder dritte Mann (32%) und jede vierte Frau (24%).¹⁵

Hinsichtlich des **Alters** zeigt sich in Tabelle 1-5 eine stärkere Verbreitung bei den mittleren Jahrgängen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wo die BAV-Quoten bei 42% (35 bis unter 45 Jahre) bzw. 40% (45 bis unter 55 Jahre) liegen, während die Jüngeren (25 bis unter 35 Jahre) und Älteren (55 bis unter 65 Jahre) nur zu 36% aktuell eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung erwerben.

Für die Zahl der **Kinder unter 18 Jahren im Haushalt** ergibt sich dagegen ein uneinheitliches Bild, aus dem vor allem der etwas erhöhte Anteil von Männern mit zwei Kindern (52%) herausragt, die aktuell Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung erwerben, ohne dass es hierfür eine spezifische Erklärung gäbe.

¹⁵ Grundgesamtheit und Bezugsgröße dieser und der folgenden Analysen sind wieder alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst, so dass die Verbreitungsquoten allgemein niedriger ausfallen als die zuvor diskutierten Quoten (vgl. auch Tabelle 1-3).

Tabelle 1-5

**Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD)
nach soziodemografischen Merkmalen (in %)¹⁾**

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren

	Männer	Frauen	Insgesamt
Insgesamt	46	31	39
Region			
Alte Länder	49	33	42
Neue Länder	32	24	28
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	41	30	36
35 b. u. 45 Jahre	48	35	42
45 b. u. 55 Jahre	48	30	40
55 b. u. 65 Jahre	44	26	36
Kinder u. 18 Jahren im Haushalt			
Keine Kinder	44	32	39
1 Kind	47	28	38
2 Kinder	52	31	44
3 u. mehr Kinder	46	20	40
Berufliche Bildung			
Ohne Abschluss	32	20	26
Lehre oder Berufsfachschule	43	30	37
Meister-/Technikerabschluss	51	40	49
(Fach-)Hochschulabschluss	54	34	45
Sonstiger Abschluss	42	30	35
Erwerbsumfang (Std./Woche)			
b. u. 20	38	23	25
20 b. u. 30	31	25	26
30 u. mehr	46	34	41
Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)			
b. u. 1.500	12	18	17
1.500 b. u. 2.500	27	30	29
2.500 b. u. 3.500	45	35	41
3.500 b. u. 4.500	58	51	56
4.500 u. mehr	70	63	69

1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) IIQ 1,2,3,4 und ergänzende Berechnungen.

Die **berufliche Bildung** hat einen großen Einfluss auf die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Tabelle 1-5): Während nur ein Viertel (26%) der Personen ohne Bildungsabschluss aktuell BAV-Anwartschaften erwirbt, ist es unter den Personen mit Meister- oder Technikerabschluss (49%) und den Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss (45%) fast jeder Zweite. Im Hinblick auf letztgenannte Gruppe ist allerdings bemerkenswert, dass die Verbreitungsquote bei den Männern mit 54% immerhin 20 Prozentpunkte höher ausfällt als bei den Frauen mit nur 34%.

Auch der **Erwerbsumfang** führt zu unterschiedlichen hohen BAV-Anteilen, wobei die deutlich größere Gruppe der Personen, die mindestens 30 Wochenstunden arbeiten (84% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren), mit 41% auch eine höhere BAV-Verbreitungsquote aufweist als die Gruppe der Personen, die weniger als 30 Wochenstunden arbeiten, mit 25% (bis unter 20 Stunden) bzw. 26% (20 bis unter 30 Stunden). Die Ergebnisse für die Gruppen mit weniger als 30 Erwerbsstunden werden weitgehend von der Situation der Frauen bestimmt, da insgesamt nur 3% der Männer weniger als 30 Stunden arbeiten gegenüber 25% der Frauen.

Einen starken und nahezu linear wirkenden Einfluss auf die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung hat der **Bruttomonatslohn** bzw. das **Bruttomonatsgehalt**, da mit zunehmendem Einkommen auch der Anteil der Personen insgesamt wie auch der Männer und Frauen steigt, die aktuell eine BAV-Anwartschaft erwerben. Während in der untersten Einkommensgruppe (bis unter 1.500 €) nur 17% aller Beschäftigten eine private BAV-Anwartschaft erwerben, sind es in der höchsten Einkommensgruppe (4.500 € und mehr) immerhin 69% (Tabelle 1-5). Noch größer fallen die Unterschiede bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern aus, wo zwischen den beiden Gruppen sogar 58 Prozentpunkte liegen (bis unter 1.500 €: 12%; 4.500 € und mehr: 70%). Bei Frauen ist der Unterschied mit Anteilen von 18% und 63% und damit einer Differenz von 45 Prozentpunkten etwas schwächer ausgeprägt. Bei Männern wie Frauen wird die 50%-Marke allerdings jeweils erst bei einem Bruttolohn bzw. -gehalt von 3.500 € pro Monat erreicht. Und Beschäftigte mit einem Bruttoerwerbseinkommen von 1.500 bis unter 2.500 € erwerben insgesamt nur zu 29% eine private BAV-Anwartschaft. Noch ungünstiger ist die Situation bei Personen in der untersten Einkommensklasse. Hier erwirbt nicht einmal jeder Fünfte (17%; Männer: 12%, Frauen: 18%) eine entsprechende Anwartschaft.

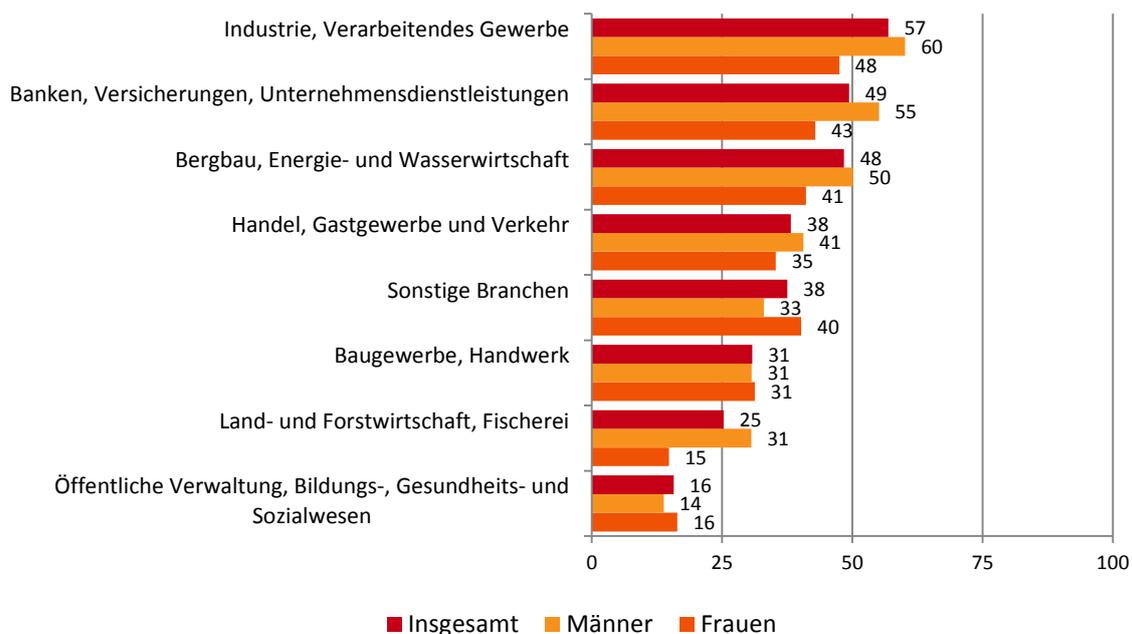
Die Verbreitung nach Unternehmensmerkmalen

Deutliche Unterschiede zeigen sich bei der Verbreitung der BAV-Anwartschaften (ohne ZÖD) auch, wenn man unternehmensbezogene Merkmale betrachtet. Differenziert nach der **Branche** zeigt sich, dass die Industrie und das Verarbeitende Gewerbe die einzige Branche sind, in der die (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten nach eigenen Angaben mehrheitlich (57%) eine BAV-Anwartschaft erwerben. Allerdings gilt dies auch nur für die Männer mit einem Anteil von 60%, während die Frauen mit einem Anteil von 48% knapp unter der 50%-Marke liegen (Abbildung 1-3). Die Männer erreichen letztgenannte Marke auch in den Branchen Banken, Versicherungen und Unternehmensdienstleistungen (55%) und Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft (50%), in denen die Frauen bei BAV-Anteilen von etwas über 40% liegen.

Abbildung 1-3

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach Branchen (in %) ¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren



1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) IIQ 5.

Im Mittelfeld der Verbreitungsquoten unter den Branchen rangieren Handel, Gastgewerbe und Verkehr (38%), sonstige Branchen (38%) sowie Baugewerbe und Handwerk (31%). Dagegen erwirbt in Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei gerade einmal jeder vierte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (25%) eine private BAV-Anwartschaft und in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sogar nur jeder Sechste (16%). Insbesondere im letztgenannten Bereich geht dies jedoch, wie beschrieben, mit einer hohen Verbreitung der ZÖD einher.

Die ausgewiesenen Verbreitungsquoten nach Branchen lassen sich nur bedingt mit den Ergebnissen der Untersuchung zur „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2011“ (BAV 2011) vergleichen, da sich die Branchenaufteilung in beiden Untersuchungen unterscheidet. Auffälligstes Beispiel ist die Branche Banken, Versicherungen und Unternehmensdienstleistungen, für die in Abbildung 1-3 eine Verbreitungsquote der BAV von 49% ausgewiesen ist. Dahinter „verbergen“ sich im Rahmen der Arbeitgeberbefragung der „BAV 2011“ zwei Branchen mit höchst unterschiedlichen Verbreitungsquoten hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung, nämlich das Kredit- und Versicherungsgewerbe (84%) auf der einen und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (23%) auf der anderen Seite.¹⁶

Neben der Unternehmensbranche hat auch die **Größe des Unternehmens** einen großen Einfluss auf die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (Abbildung 1-4): Von Größenklasse zu Größenklasse steigt die BAV-Quote und zwar von 26% bei Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern bis hin zu immerhin 54% bei Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten; letztere Größenklasse ist die einzige, in der mehr als die Hälfte der Mitarbeiter Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung erwirbt. Allerdings gilt dies auch nur für die Männer (62%), da die Frauen (41%) hier eine über 20 Prozentpunkt niedrigere BAV-Quote aufweisen und damit auch in Großunternehmen deutlich unter der 50%-Marke liegen.¹⁷

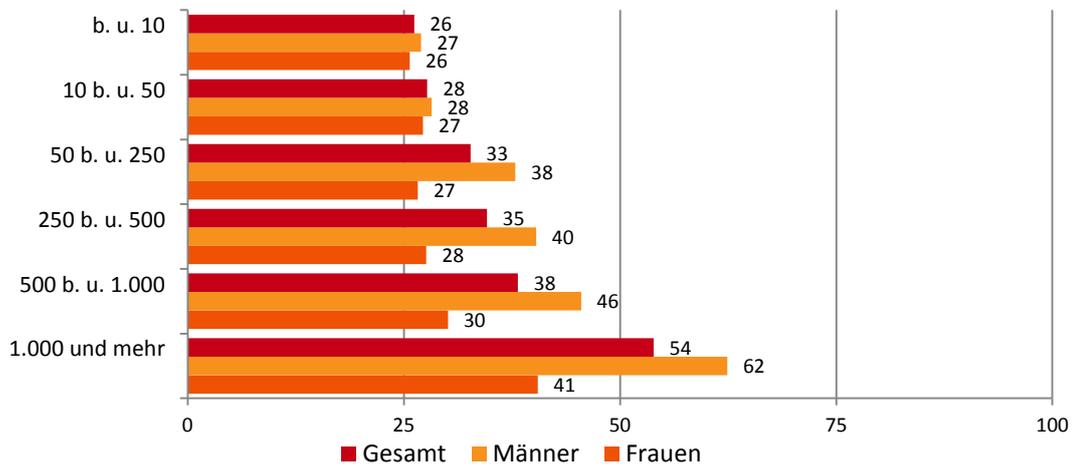
¹⁶ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2012a): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2011. Zusammenfassender Bericht, Tabelle 4-1.

¹⁷ Ein Vergleich mit den Ergebnissen der Untersuchung „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2011“ (BAV 2011) ist auch hier nur bedingt möglich, da die Ergebnisse letzterer auf der Größe der aktuellen Betriebsstätte basieren, während im vorliegenden Fall nach der Größe des Unternehmens gefragt wird. Insbesondere größere Unternehmen umfassen aber häufig mehrere Betriebsstätten. Betriebsstätten sind dagegen definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein. Zudem erfasst BAV 2011 bei der Einteilung der Größenklassen nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, während in der vorliegenden Untersuchung nach der Zahl aller Beschäftigten gefragt wurde, d. h. einschließlich der geringfügig Beschäftigten.

Abbildung 1-4

**Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD)
nach Unternehmensgröße gemäß Zahl der Beschäftigten (in %) ¹⁾**

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren



1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) IIQ 5.

Werden die beiden zuletzt diskutierten Unternehmensmerkmale gemeinsam berücksichtigt und ihr Einfluss auf die Verbreitung von BAV-Anwartschaften analysiert, zeigen sich innerhalb der einzelnen Branchen erwartungsgemäß große Verbreitungsunterschiede in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße (Tabelle 1-6).¹⁸ Dies gilt insbesondere für Industrie und Verarbeitendes Gewerbe, wo die Verbreitung von nur 23% bei Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern bis hin zu immerhin 77% bei Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten reicht.

¹⁸ Land- und Forstwirtschaft, Fischerei sowie sonstige Branchen sind in Tabelle 1-6 aus Fallzahlgründen nicht berücksichtigt.

Tabelle 1-6

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach Branche und Unternehmensgröße gemäß Zahl der Beschäftigten (in %) ¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren

	Unternehmensgröße (Anzahl Beschäftigte)						Ins- gesamt
	b.u. 10	10 b.u. 50	50 b.u. 250	250 b.u. 500	500 b.u. 1.000	1.000 u.m.	
Öffentliche Verw., Bildungs-, Gesundheits- u. Sozialwesen	25	23	16	13	11	12	16
Baugewerbe, Handwerk	25	28	31	45	(31)	51	31
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	19	25	37	43	36	52	38
Bergbau, Energie- u. Wasserwirtschaft	/	15	43	62	(49)	62	49
Banken, Versicherungen, Unternehmensdienstleistungen	37	40	42	33	49	66	50
Industrie, Verarbeitendes Gewerbe	23	30	40	49	62	77	57
Insgesamt	27	28	33	35	38	54	39

1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV IIQ 5 und ergänzende Berechnungen.

() Wegen geringer Fallzahl statistisch nur schwach gesichert.

/ Wegen zu geringer Fallzahl keine Angabe möglich.

Verbreitung der Altersvorsorge 2011

TNS Infratest Sozialforschung

Kumulation von Anwartschaften

Der weitaus größte Teil der 9,7 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, die nach eigenen Angaben aktuell Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD) erwerben, verfügt über eine einzige Anwartschaft, nur jeder Fünfte (21%) erwirbt zeitgleich zwei oder mehr Anwartschaften (Abbildung 1-5). Der Anteil der Personen mit Mehrfachanwartschaften unterscheidet sich nur wenig zwischen Männern (23%) und Frauen (17%).¹⁹ Im Durchschnitt führt dies pro Person (die BAV-Anwartschaften erwirbt) zu 1,24 Anwartschaften. Bereinigt um Mehrfachanwartschaften innerhalb von Durchführungswegen (also z.B. zwei Direktversicherungen) ergibt sich ein Faktor von 1,18.

¹⁹ AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

Abbildung 1-5

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach Zahl der Anwartschaften (in %)¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit BAV-Anwartschaft von 25 bis unter 65 Jahren



1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

1.1.3 Betriebliche Altersversorgung insgesamt

In den beiden vorangegangenen Abschnitten wurden die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) sowie die betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft (ohne ZÖD) getrennt dargestellt. Nunmehr werden diese beiden Teilbereiche zusammengefasst und es wird analysiert, wie viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eine Anwartschaft in der betrieblichen Altersversorgung insgesamt erwerben und welche Beschäftigtengruppen in welchem Umfang einbezogen sind.

Die Verbreitung der Betrieblichen Altersversorgung insgesamt

Wird die betriebliche Altersversorgung insgesamt betrachtet, erwerben von den 25,055 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren nach eigenen Angaben aktuell 14,1 Mio. eine Anwartschaft auf eine solche Zusatzversorgung (Tabelle 1-7). Dies entspricht einem Anteil von 56%, wobei sich Männer (57%) und Frauen (55%) nur geringfügig unterscheiden. Damit liegen – wie im vorherigen Abschnitt dargelegt – die Quoten etwas niedriger als gemäß der Untersuchung zur „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2011“ (BAV 2011), die eine Verbreitung von rund 60% für Männer und Frauen ausweist.²⁰ Die niedrigeren Quoten sind insbesondere auf eine Untererfassung insbesondere bei Direktzusagen und Unterstützungskassen zurückzuführen (vgl. Abschnitt 1.1.2.)

²⁰ TNS Infratest Sozialforschung (2012a): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2011, Tabelle Z-2.

Tabelle 1-7

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt^{1), 2)}

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Mit BAV	7.762	57	6.364	55	14.125	56
Ohne BAV	5.780	43	5.149	45	10.929	44
Insgesamt	13.542	100	11.513	100	25.055	100

1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) I 1.

2) Abweichungen von Summen bzw. von 100% sind rundungsbedingt.

Verbreitung der Altersvorsorge 2011

TNS Infratest Sozialforschung

Die Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

Die Differenzierung der Verbreitungsquoten bei Männern und Frauen nach der **Region**, d. h. den alten und neuen Ländern, in Tabelle 1-8 zeigt zunächst, dass in den alten Ländern mehr Männer (61%) als Frauen (57%) BAV-Anwartschaften erwerben, während in den neuen Ländern die Frauen (50%) deutlich vor den Männern (42%) liegen. Diese günstigere Situation der ostdeutschen Frauen resultiert aus einem im Vergleich zu den Männern wesentlich höheren Anteil, die eine Anwartschaft auf eine öffentliche Zusatzversorgung erwerben (25% gegenüber 11% der Männer).

Für das **Alter** ist vor allem eine geringere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung von 50% unter den Jüngeren (25 bis unter 35 Jahre) zu konstatieren. Alle anderen Altersgruppen erreichen fast die 60%-Marke, wobei die höchste Zusatzversorgungsquote von den 45 bis unter 55-jährigen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern mit 62% erreicht wird.

Wie bereits bei der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft (ohne ZÖD) zeigt sich auch in der Gesamtbetrachtung für die Zahl der **Kinder unter 18 Jahren im Haushalt** kein eindeutiges Bild. Es ist vor allem für Männer mit zwei Kindern eine etwas höhere Verbreitungsquote der BAV (62%) zu beobachten, für die es zunächst keine spezifische Erklärung gibt. Bei Frauen zeigen sich keine Unterschiede gemäß der Zahl der Kinder. Der bei der öffentlichen Zusatzversorgung festgestellte überproportionale hohe Anteil bei Frauen mit drei und mehr Kindern wird durch den relativ niedrigen Anteil dieser Gruppe in der BAV ohne ZÖD nivelliert.

Sehr viel klarer stellt sich die Situation für die **berufliche Bildung** dar. Personen ohne Bildungsabschluss bleiben mit einer Verbreitungsquote von 39% deutlich hinter den anderen Gruppen zurück. Besonders groß ist der Unterschied gegenüber Personen mit Meister- oder Technikerabschluss (62%) und Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss (66%), von denen etwa zwei Drittel Versorgungsanwartschaften in der zweiten Säule der Alterssicherung erwerben.

Tabelle 1-8

**Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt
nach soziodemografischen Merkmalen (in %) ¹⁾**

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren

	Männer	Frauen	Insgesamt
Insgesamt	57	55	56
Region			
Alte Länder	61	57	59
Neue Länder	42	50	46
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	50	50	50
35 b. u. 45 Jahre	57	58	57
45 b. u. 55 Jahre	62	56	59
55 b. u. 65 Jahre	60	57	59
Kinder u. 18 Jahren im Haushalt			
Keine Kinder	56	56	56
1 Kind	58	54	56
2 Kinder	62	55	59
3 u. mehr Kinder	57	55	56
Berufliche Bildung			
Ohne Abschluss	39	40	39
Lehre oder Berufsfachschule	54	53	53
Meister-/Technikerabschluss	62	64	62
(Fach-)Hochschulabschluss	68	64	66
Sonstiger Abschluss	61	63	62
Erwerbsumfang (Std./Woche)			
b. u. 20	64	54	55
20 b. u. 30	42	50	49
30 u. mehr	58	57	58
Bruttomonatslohn/-gehalt (€/Monat)			
b. u. 1.500	16	34	31
1.500 b. u. 2.500	36	54	46
2.500 b. u. 3.500	60	71	65
3.500 b. u. 4.500	73	77	74
4.500 u. mehr	78	78	78

1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) IIQ 1,2,3,4 und ergänzende Berechnungen.

Differenziert nach dem Umfang der **wöchentlichen Arbeitszeit** zeigt sich, dass Personen, die mindestens 30 Wochenstunden arbeiten, etwas häufiger (58%) BAV-Anwartschaften erwerben als Personen mit 20 bis unter 30 Stunden. Zudem fällt dieser Unterschied bei den Männern mit 16 Prozentpunkten etwas größer aus als bei den Frauen mit nur 7 Prozentpunkten. Vordergründig überraschend ist der höhere Anteil der BAV-Quote sowohl bei Männern (64%) als auch bei Frauen (54%) mit bis unter 20 Erwerbsstunden. Dies resultiert – insbesondere bei Männern – aus einem hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Sektor.²¹

Schließlich zeigen sich für den **Bruttomonatslohn** bzw. das **-gehalt** auch auf der Ebene aller BAV-Anwartschaften große Unterschiede: Während in der untersten Einkommensgruppe (bis unter 1.500 €) nur ein Drittel (31%) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Anwartschaft erwerben, sind es in der höchsten Einkommensgruppe (4.500 € und mehr) immerhin vier Fünftel (78%; Tabelle 1-8). Noch größer fallen die Unterschiede bei den Männern aus, wo zwischen den beiden Gruppen sogar 62 Prozentpunkte liegen (bis unter 1.500 €: 16%; 4.500 € und mehr: 78%).

Die Verbreitung nach Unternehmensmerkmalen

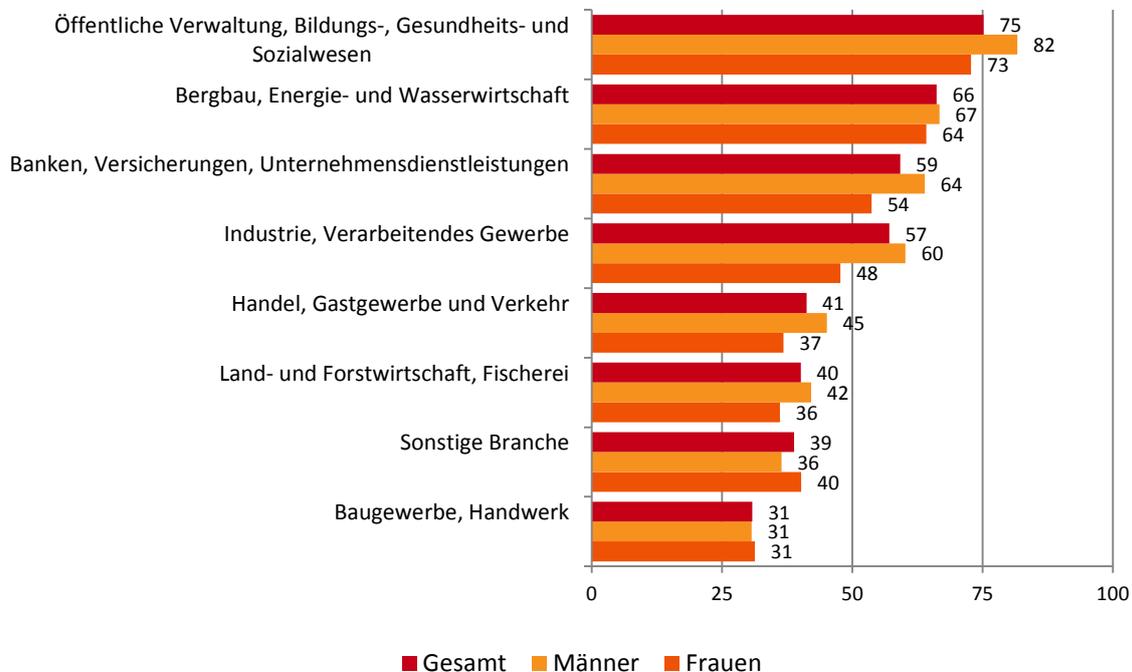
Werden die Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach Branchen betrachtet, so ist mit drei Vierteln (75%) die höchste Verbreitungsquote in der öffentlichen Verwaltung sowie Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen zu finden (Abbildung 1-6). Die dort sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer erwerben sogar zu 82% Anwartschaften, während es unter den Frauen 73% sind. Auf den weiteren Plätzen folgen mit Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft (66%), Banken, Versicherungen und Unternehmensdienstleistungen (59%) sowie Industrie und Verarbeitendem Gewerbe (57%) drei weitere Branchen, in denen mindestens die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten BAV-Anwartschaften erwirbt. In den verbleibenden Branchen liegt die Verbreitungsquote der betrieblichen Altersversorgung zwischen 31% (Baugewerbe und Handwerk) und 41% (Handel, Gastgewerbe und Verkehr).

²¹ Gemäß des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) beläuft sich die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer des Bundes sowie der kommunalen Arbeitgeber der alten Länder (soweit sie der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber, VKA, angehören) auf 39 Stunden. Halbtagsbeschäftigte in diesen Bereichen entfallen somit in die Kategorie von bis unter 20 Wochenstunden.

Abbildung 1-6

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach Branchen (in %) ¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren



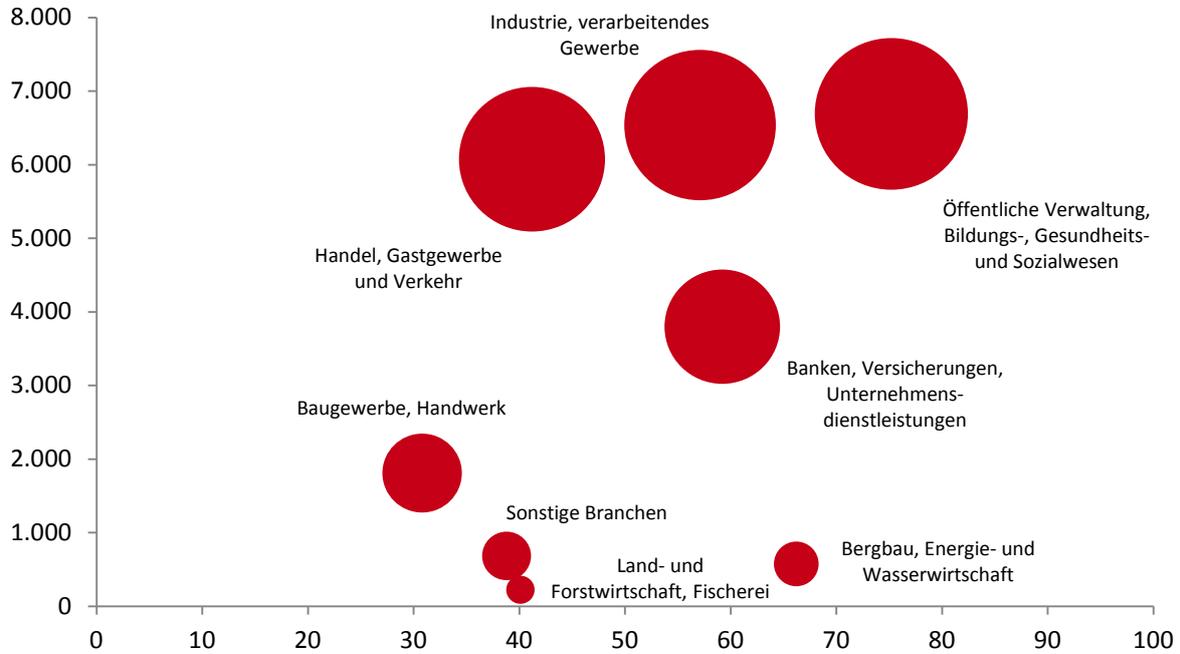
1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) IIQ 5.

Der Vergleich der BAV-Verbreitungsquoten nach Branchen in Abbildung 1-6 wird erschwert durch die unterschiedliche Größe letzterer in Gestalt der Zahl der dort sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (im Alter von 25 bis unter 65 Jahren), weshalb diese Information in das Blasen- diagramm in Abbildung 1-7 aufgenommen wurde. Es zeigt sich, dass die drei größten Branchen, auf die 73% aller Beschäftigten entfallen, nämlich Öffentliche Verwaltung, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (6,7 Mio. Beschäftigte), Industrie, Verarbeitendes Gewerbe (6,5 Mio. Beschäftigte) sowie Handel, Gastgewerbe und Verkehr (6,1 Mio. Beschäftigte), sich im Hinblick auf die Verbreitung der betrieblicher Altersversorgung insgesamt deutlich unterscheiden.

Abbildung 1-7

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach Branchen (in %) und Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Tsd.)¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren



1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) IIQ 5 und ergänzende Berechnungen.

1.2 Geförderte private Altersvorsorge (Riester-Rente)

Die Grundgesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren stellt nur eine Teilmenge aller Riester-förderberechtigten Personen dar. Hinzu kommen (neben jüngeren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) als unmittelbar Förderberechtigte nach § 10a EStG u. a. Beamte, in der GRV pflichtversicherte Selbstständige, Landwirte und mithelfende Familienangehörige, Mini-Jobber mit Verzicht auf die Versicherungsfreiheit, Kindererziehende (bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes) und Bezieher staatlicher Transferleistungen (Krankengeld, ALG I und ALG II). Der gesamte Personenkreis umfasste 2011 mehr als 36 Mio. Förderberechtigte. Zusätzlich sind die Ehepartner dieser Personen mittelbar förderberechtigt, wenn sie nicht selbst zur Gruppe der unmittelbar Begünstigten gehören.²²

Etwa jeder Dritte (35%) oder 8,8 Mio. der insgesamt 25,055 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren zahlt nach eigenen Angaben aktuell Beiträge zu einer Riester-geförderten Altersvorsorge (Tabelle 1-9). Der Anteil der Frauen ist dabei mit 38% höher als der der Männer mit 33%. Weitere 2% der Männer und 1% der Frauen und somit knapp 0,4 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben zwar einen Riester-Vertrag, zahlen aber aktuell keine Beiträge, d. h. der Vertrag ruht.

Tabelle 1-9

Verbreitung der Riester-geförderten Altersvorsorge^{1), 2)}

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Vertrag mit Beitragszahlung	4.413	33	4.398	38	8.812	35
Vertrag ruht	238	2	145	1	383	2
Vertrag, Beitragszahlung unbek.	0	0	3	0	3	0
Vertrag gekündigt	589	4	485	4	1.074	4
Nie Vertrag besessen	8.298	61	6.482	56	14.780	59
Keine Angabe	3	0	0	0	3	0
Insgesamt	13.542	100	11.513	100	25.055	100

1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

2) Abweichungen von Summen bzw. von 100% sind rundungsbedingt.

²² Vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Matthias W. Birkwald et al. und der Fraktion DIE LINKE vom 30.11.2011 (BT-Drs. 17/7714) oder auch Johannes Geyer (2011): Riester-Rente: Rezept gegen Altersarmut?, in: DIW Wochenbericht Nr. 47/2011.

Immerhin knapp 1,1 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (4%) von 25 bis unter 65 Jahren haben zwar früher einmal einen Riester-Vertrag besessen, diesen in der Zwischenzeit aber wieder gekündigt. Die verbleibenden 59% der Grundgesamtheit (Männer: 61%; Frauen 56%) haben noch nie im Rahmen eines solchen Vertrags für das Alter vorgesorgt.

Die Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

Für die Differenzierung der Quote der Personen, die aktuell Beiträge in einen Riester-Vertrag einzahlen, nach verschiedenen soziodemografischen Merkmalen zeigt sich zunächst, dass sich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den **alten** (35%) und **neuen Ländern** (36%) diesbezüglich kaum unterscheiden (Tabelle 1-10). Während sich die Frauen in beiden Landesteilen angesichts einer Verbreitungsquote von jeweils 38% diesbezüglich gar nicht unterscheiden, ist bei den Männern in den neuen Ländern (34%) zumindest eine um zwei Prozentpunkte höhere Riester-Quote als bei den Männern in den alten Ländern (32%) zu verzeichnen.

Erwartungsgemäß groß fallen dagegen die **altersspezifischen** Unterschiede bei der Verbreitung der Riester-Verträge aus: der Anteil der Personen, die auf diese Weise zusätzlich für das Alter vorsorgen, ist unter den 25- bis unter 35-Jährigen mit 42% etwa zweieinhalbmal so hoch wie unter den 55- bis unter 65-Jährigen mit 17%. Hier dürfte sich zum Teil der seit 2008 geltende Berufseinsteigerbonus niederschlagen, wonach Personen, die vor dem 25. Lebensjahr einen Vertrag abschließen, eine Extrazulage von 200 € erhalten. Auch die 35- bis unter 45-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weisen mit 41% eine überdurchschnittliche Riester-Quote auf, was vor allem an den zahlreichen Frauen in dieser Altersgruppe mit Riester-Vertrag (46%) liegt.

Einen noch größeren Einfluss auf die Verbreitung von Riester-Verträgen hat die **Zahl der Kinder unter 18 Jahren im Haushalt**, was auf die spezifischen Kinderzulagen im Rahmen der Riester-Förderung von 185 € für bis 2007 geborene und sogar 300 € für später geborene Kinder zurückzuführen sein dürfte. Während Personen ohne Kinder mit 30% eine unterdurchschnittliche Riester-Quote aufweisen, steigt die Verbreitung mit jedem Kind und zwar von 44% (ein Kind) über 51% (zwei Kinder) auf immerhin 57% (drei oder mehr Kinder). Noch stärker ist dieser Effekt bei den Frauen zu beobachten, die bei zwei Kindern zu 62% „riestern“ und bei drei und mehr Kindern sogar zu 80%.

Deutlich geringer fallen die Unterschiede bei den Riester-Verträgen für die **berufliche Bildung** aus. Personen ohne Abschluss verfügen mit 27% über die wenigsten und Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss mit 38% über die meisten Riester-Verträge. Bei den Frauen weisen Personen mit Lehr- bzw. Berufsfachschulabschluss (39%) und Personen mit einem sonstigen Abschluss (40%) die höchste Verbreitung auf, ohne dass sich hierfür eine spezifische Erklärung anbietet.

Einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Verbreitung von Riester-Verträgen hat der **Erwerbsumfang**, was vor allem an der hohen Verbreitung von Riester-Verträgen unter Frauen mit 20 bis unter 30 Wochenarbeitsstunden von 45% bzw. mit bis unter 20 Wochenarbeitsstunden von 47% liegt (30 Wochenstunden und mehr: 35%). Bei Männern ist ein umgekehrter Zusammenhang zu beobachten, da Personen mit 30 Wochenstunden und mehr zu 33% „riestern“ und Personen mit bis unter 20 Wochenarbeitsstunden nur zu 24%, allerdings ist letztgenannte Gruppe wie bereits erwähnt eher klein.

Tabelle 1-10

Verbreitung der Riester-geförderten Altersvorsorge nach soziodemografischen Merkmalen (in %)¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren

	Männer	Frauen	Insgesamt
Insgesamt	33	38	35
Region			
Alte Länder	32	38	35
Neue Länder	34	38	36
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	43	41	42
35 b. u. 45 Jahre	36	46	41
45 b. u. 55 Jahre	30	40	35
55 b. u. 65 Jahre	16	18	17
Kinder u. 18 Jahren im Haushalt			
Keine Kinder	30	30	30
1 Kind	33	56	44
2 Kinder	44	62	51
3 u. mehr Kinder	50	80	57
Berufliche Bildung			
Ohne Abschluss	30	24	27
Lehre oder Berufsfachschule	31	39	35
Meister-/Technikerabschluss	30	38	31
(Fach-)Hochschulabschluss	39	38	38
Sonstiger Abschluss	30	40	35
Erwerbsumfang (Std./Woche)			
b. u. 20	24	47	44
20 b. u. 30	31	45	43
30 u. mehr	33	35	34
Bruttomonatslohn/-gehalt (€/Monat)			
b. u. 1.500	31	44	42
1.500 b. u. 2.500	33	39	36
2.500 b. u. 3.500	31	32	32
3.500 b. u. 4.500	31	36	33
4.500 u. mehr	36	32	36

1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) IIQ 1,2,3,4 und ergänzende Berechnungen.

Für den **Bruttomonatslohn** bzw. das **-gehalt** zeigt sich schließlich eine u-förmige Verteilung, da sowohl Geringverdiener mit 42% als auch Besserverdienende mit 36% (leicht) überdurchschnittlich häufig im Rahmen eines Riester-Vertrags für das Alter vorsorgen. Dieser Zusammenhang stellt sich allerdings bei Männern und Frauen unterschiedlich dar: Während bei Männern mit einem Einkommen von 4.500 € und mehr mit 36% die höchste Riester-Quote aufweisen, sind es bei den Frauen Bezieherinnen eines Einkommens von unter 1.500 € mit einer Quote von 44%.

1.3 Zusätzliche Altersvorsorge insgesamt

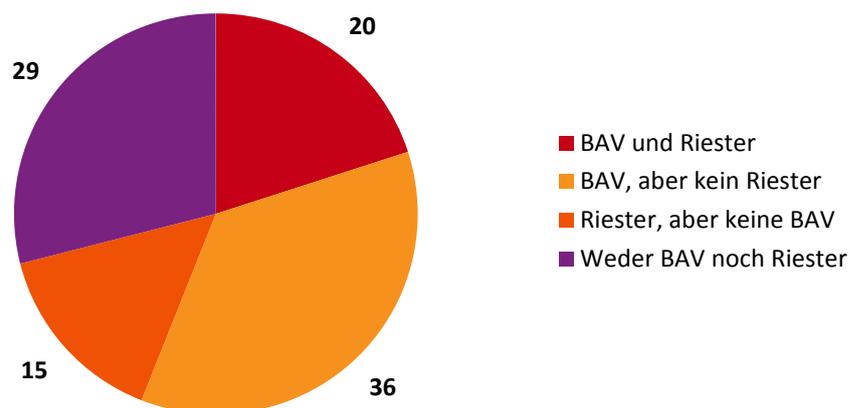
In den vorangegangenen Abschnitten wurden die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge und der Riester-geförderten Altersvorsorge getrennt voneinander betrachtet. Der Blick auf Abbildung 1-8 zeigt jedoch, dass beide Vorsorgeformen durchaus auch häufiger gemeinsam – nämlich bei 20% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren – anzutreffen sind.

In weiteren 36% aller Fälle liegt dagegen nur eine BAV, aber kein Riester-Vertrag vor.²³ Umgekehrt sorgen 15% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren zwar im Rahmen eines Riester-Vertrags für das Alter vor, haben darüber hinaus aber keine betriebliche Altersvorsorge. Schließlich verfügen drei von zehn Personen der Grundgesamtheit (29%) über keine zusätzliche Altersvorsorge (zur gesetzlichen Rentenversicherung).

Abbildung 1-8

Kumulation von BAV und Riester-Verträgen (in %)¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren



1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) IIQ 1 und ergänzende Berechnungen.

Im Folgenden stehen die Kumulation von betrieblicher Altersvorsorge und Riester-geförderter Altersvorsorge und ihre soziodemografischen Determinanten im Mittelpunkt des Interesses, wobei zum einen die Personen näher untersucht werden, die überhaupt betrieblich oder mittels Riester-Vertrag für das Alter vorsorgen, zum anderen die Personen, die beides tun. Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge und die Ursachen für dieses Fehlen sind Gegenstand des Interesses im folgenden Abschnitt 1.4.

²³ Durch Addition der ersten beiden Anteile von 20% und 36% resultiert die in Abschnitt 1.1.3 diskutierte BAV-Verbreitungsquote von 56% (vgl. Tabelle 1-8).

In Tabelle 1-11 sind die beiden im Folgenden interessierenden Gruppen noch einmal zusammen mit den bereits in den Abschnitten 1.1 und 1.2 untersuchten Gruppen aufgeführt.²⁴ Demnach verfügen von den 25,055 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren insgesamt 17,9 Mio. (oder 71%) über eine betriebliche Altersversorgung oder eine Riester-geförderte Altersvorsorge, während 5,1 Mio. Personen (oder 20%) sogar beide Vorsorgeformen besitzen.

Tabelle 1-11

Kumulation von betrieblicher und zusätzlicher privater Vorsorge^{1), 2)}

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren

	Insgesamt	Mit ZV	ZÖD	BAV BAV o. ZÖD	Insgesamt	Riester	BAV und Riester
Personen (in Tsd.)							
Männer	13.542	9.558	1.581	6.180	7.762	4.413	2.614
Frauen	11.513	8.301	2.812	3.552	6.364	4.398	2.459
Insgesamt	25.055	17.858	4.393	9.732	14.125	8.812	5.073
Anteil (in%)							
Männer	100	71	12	46	57	33	19
Frauen	100	72	24	31	55	38	21
Insgesamt	100	71	18	39	56	35	20

1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) I 1 und ZV (M,F) IIQ 1.

2) Abweichungen von Summen bzw. von 100% sind rundungsbedingt.

Für die Verbreitung der Zusatzversorgung insgesamt ist nur ein minimaler Unterschied zwischen Männern (71%) und Frauen (72%) zu beobachten (Tabelle 1-11). Werden die Analysen auf Personen beschränkt, die betrieblich und mittels Riester-Vertrag für das Alter vorsorgen, fällt der geschlechtsspezifische Unterschied nur unwesentlich größer aus (Männer: 19%; Frauen: 21%). Die zuvor zu verzeichnenden Unterschiede bei den Verbreitungsquoten gleichen sich auf diesem Aggregationsniveau demzufolge weitestgehend aus. In den folgenden Kapiteln 3 und 4 wird zusätzlich der Frage nachgegangen, inwieweit die sich dahinter verbergenden Strukturunterschiede (Frauen eher ZÖD und Riester, Männer eher BAV) auf die Beiträge und Anwartschaften auswirken.

²⁴ Die bereits zuvor ausführlich diskutierten Verbreitungsquoten sind in Tabelle 1-11 (und Tabelle 1-12) zur besseren Unterscheidung farblich hervorgehoben.

Die Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

Die regionsspezifischen Vorsorgeunterschiede fallen – bedingt durch die großen Differenzen bei der betrieblichen Altersversorgung – insgesamt größer aus, in den alten Ländern verfügen 73% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren über eine zusätzliche Altersvorsorge, während es in den neuen Ländern nur 65% sind (Tabelle 1-12). Werden beide Vorsorgeformen gemeinsam berücksichtigt, geht der Unterschied auf vier Prozentpunkte zurück (alte Länder: 21%; neue Länder: 17%).

Hinsichtlich des **Alters** zeigt sich in Tabelle 1-12 eine stärkere Verbreitung der Zusatzversorgung bei den mittleren Jahrgängen, die fast zu drei Vierteln (35 bis unter 45 Jahre: 74%; 45 bis unter 55 Jahre: 73%) über eine betriebliche Altersversorgung und/oder eine Riester-geförderte Altersvorsorge verfügen. Bei den Älteren (55 bis unter 65 Jahre) beträgt dieser Anteil nur zwei Drittel (66%), was im Wesentlichen auf die geringe Verbreitung von Riester-Verträgen in dieser Personengruppe zurückzuführen ist. Demzufolge ist hier der Anteil der Personen, die betrieblich und mittels Riester-Vertrag für das Alter vorsorgen, mit 10% mit Abstand am geringsten.

Bei der Differenzierung der Zusatzversorgungsquoten nach der **Zahl der Kinder unter 18 Jahren im Haushalt** machen sich die großen Riester-spezifischen Unterschiede bemerkbar, so dass die Quoten von Personen ohne Kinder (69%) hin zu Personen mit zwei bzw. drei oder mehr Kindern (jeweils 80%) deutlich ansteigen. Dies führt dazu, dass der Anteil derjenigen, die über eine betriebliche Altersversorgung und eine Riester-geförderte Altersvorsorge verfügen, bei Personen mit drei oder mehr Kindern mit 34% doppelt so hoch ausfällt wie für Personen ohne Kinder mit 17%.

Die **berufliche Bildung** hat, wie bereits gezeigt, einen großen Einfluss auf die Verbreitung der hier untersuchten zusätzlichen Altersvorsorge. Während nur etwas mehr als die Hälfte der Personen ohne Berufsabschluss (55%) mindestens in einer der beiden Formen vorsorgt, sind es von den Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss immerhin vier Fünftel (79%). Ein Viertel (25%) der (Fach-)Hochschulabsolventen sorgt sogar in beiden Formen vor, dies ist ein mehr als doppelt so hoher Anteil wie bei Personen ohne Berufsabschluss (11%).

Für den **Erwerbsumfang** zeigen sich nur geringe Unterschiede hinsichtlich der Zusatzversorgung insgesamt (zwischen 71% und 73%), während das Vorhandensein einer betrieblichen Altersversorgung und einer Riester-geförderte Altersvorsorge bei Personen mit 30 Wochenarbeitsstunden und mehr (20%) etwas seltener zu beobachten ist als bei Personen mit unter 30 Wochenarbeitsstunden (20 bis unter 30 Stunden: 22%; bis unter 20 Stunden: 26%).

Das **Bruttomonatseinkommen** aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung hat einen sehr großen Einfluss auf die Verbreitung der Zusatzversorgung, unterscheiden sich doch Geringverdiener (unter 1.500 €: 58%) und Besserverdienende (4.500 € und mehr: 86%) diesbezüglich um immerhin 28 Prozentpunkte. Auch für das gemeinsame Auftreten mit der Riester-geförderten Altersvorsorge verzeichnen Personen mit einem Bruttomonatslohn bzw. -gehalt von 4.500 € und mehr einen vergleichsweise hohen Anteil von 27%, der fast doppelt so hoch ausfällt wie bei Personen mit einem Bruttomonatslohn bzw. -gehalt von unter 1.500 € (14%). Nichtsdestotrotz wird durch die Berücksichtigung der Riester- geförderten Altersvorsorge die sehr große Spreizung der Verbreitungsquoten zwischen den Extremgruppen hinsichtlich des Einkommens (BAV ohne ZÖD: 52 Prozentpunkte) nachhaltig relativiert.

Tabelle 1-12

Kumulation von betrieblicher und Riester-Vorsorge nach soziodemografischen Merkmalen (in %) ¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren

	Mit ZV	ZÖD	BAV BAV o. ZÖD	Insgesamt	Riester	BAV und Riester
Insgesamt	71	18	39	56	35	20
Region						
Alte Länder	73	17	42	59	35	21
Neue Länder	65	18	28	46	36	17
Alter						
25 b. u. 35 Jahre	70	14	36	50	42	22
35 b. u. 45 Jahre	74	15	42	57	41	24
45 b. u. 55 Jahre	73	19	40	59	35	21
55 b. u. 65 Jahre	66	23	26	59	17	10
Kinder u. 18 Jahren im Haushalt						
Keine Kinder	69	18	39	56	30	17
1 Kind	75	18	38	56	44	25
2 Kinder	80	16	44	59	51	30
3 u. mehr Kinder	80	17	40	56	57	34
Berufliche Bildung						
Ohne Abschluss	55	13	26	39	27	11
Lehre oder Berufsfachschule	69	17	37	53	35	19
Meister-/Technikerabschluss	75	14	49	62	31	19
(Fach-)Hochschulabschluss	79	21	45	66	38	25
Sonstiger Abschluss	74	27	35	62	35	23
Erwerbsumfang (Std./Wo.)						
b. u. 20	73	30	25	55	44	26
20 b. u. 30	71	23	26	49	43	22
30 u. mehr	71	16	41	58	34	20
Bruttomonatslohn/-gehalt (€/M.)						
b. u. 1.500	58	14	17	31	42	14
1.500 b. u. 2.500	64	17	29	46	36	18
2.500 b. u. 3.500	75	23	41	65	32	21
3.500 b. u. 4.500	83	8	56	74	33	24
4.500 u. mehr	86	9	69	78	35	27

1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV IIQ 1,2,3,4.

1.4 Gründe für das Fehlen einer zusätzlichen Altersvorsorge

Aufgrund des Pflichtversicherungscharakters der Zusatzvorsorge im öffentlichen Dienst wurden im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nur die Gründe für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) (Abschnitt 1.4.1) und einer Riester-geförderten Altersvorsorge (Abschnitt 1.4.2) explizit erhoben.

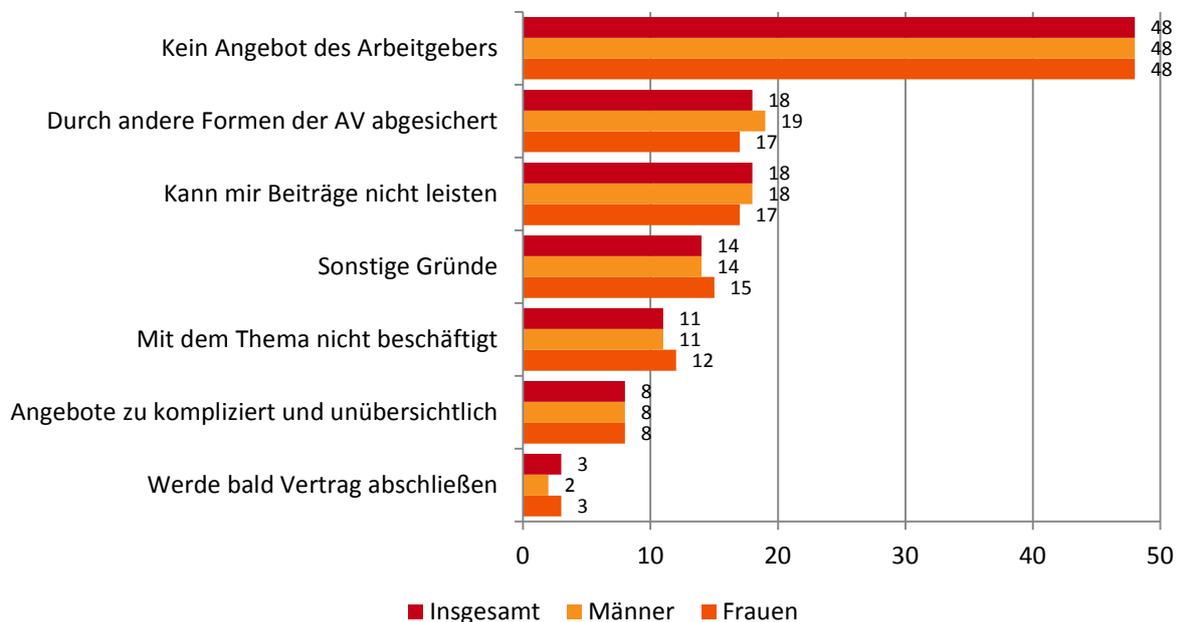
1.4.1 Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)

Als mit Abstand häufigster Grund für das Nichtvorhandensein einer betrieblichen Altersversorgung wird mit einem Anteil von 48% das Fehlen eines entsprechenden Angebots des Arbeitgebers angeführt (Abbildung 1-9). Offensichtlich ist den Betroffenen der Rechtsanspruch von Arbeitnehmern, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, auf Umwandlung von Gehaltsteilen in eine betriebliche Altersversorgung („Entgeltumwandlung“) gemäß dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG) nicht bekannt.

Abbildung 1-9

Gründe für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD; in %) ¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren



1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

Allerdings wird die betriebliche Altersversorgung von den Arbeitgebern auch unterschiedlich offensiv „angeboten“ bzw. von Gewerkschafts- oder Arbeitnehmervertretern weniger stark eingefordert, liegt doch der Anteil dieses Grundes ergänzenden Auswertungen zufolge in Industrie und Verarbeitendem Gewerbe nur bei 43% und in Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei immerhin bei 68%. Zudem wird der Grund deutlich häufiger von Älteren (55 bis unter 65 Jahre: 57%) als von Jüngeren (25 bis unter 35 Jahre: 40%) angeführt, während weder die schulische noch die berufliche Bildung einen größeren Einfluss auf seine Nennung haben.

Für etwas weniger als ein Fünftel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren sind die bereits erfolgte Absicherung durch andere Formen der Altersvorsorge (18%) oder das Nichtvorhandensein entsprechender finanzieller Mittel (18%) maßgebliche Gründe für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung. Dabei wurde erwartungsgemäß vor allem von Besserverdienenden auf bereits realisierte andere Formen der Altersvorsorge verwiesen (4.500 € und mehr: 29%) und deutlich weniger häufig von Geringverdienern (unter 1.500 €: 11%), während es sich bei fehlenden finanziellen Mitteln entgegengesetzt verhält (unter 1.500 €: 24%; 4.500 € und mehr: 4%).

Alle weiteren abgefragten Gründe – a) sonstige Gründe, b) mit dem Thema nicht beschäftigt, c) Angebote zu kompliziert und unübersichtlich, d) werde bald Vertrag abschließen – spielen angesichts von Anteilen von maximal 11% nur für eine Minderheit der Grundgesamtheit eine Rolle, wobei die fehlende Beschäftigung mit dem Thema zumindest für einen größeren Teil der Jüngeren (25 bis unter 35 Jahre: 22%) relevant ist, während die Älteren diesen Grund nur sehr selten nennen (55 bis unter 65 Jahre: 4%).

1.4.2 Geförderte private Altersvorsorge (Riester-Rente)

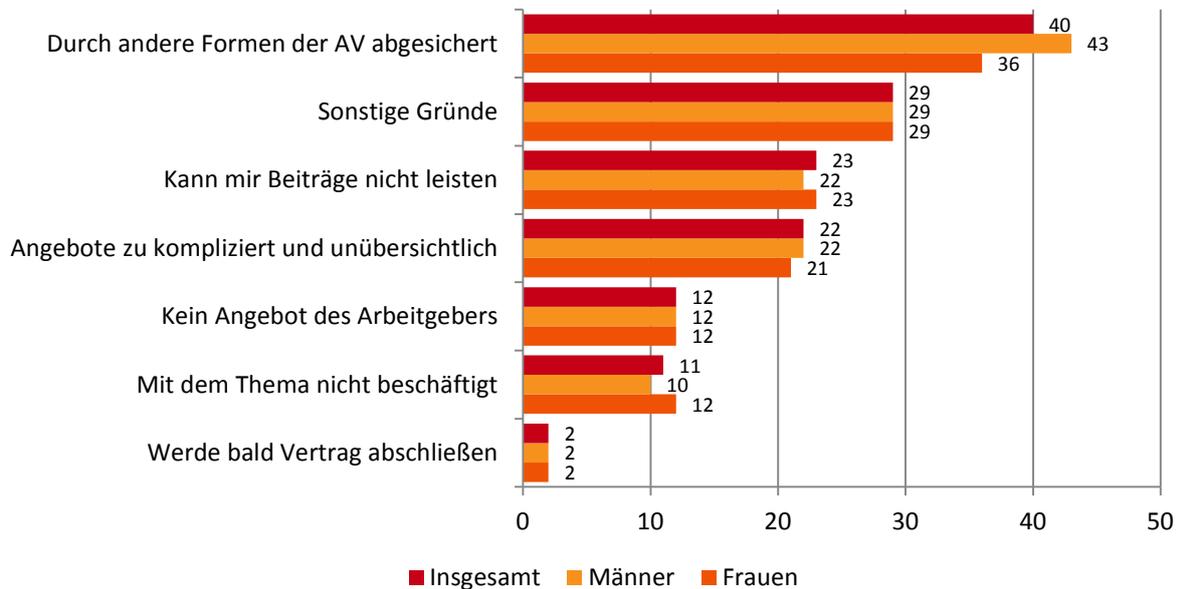
Bei den Gründen für das Fehlen einer Riester-geförderten Altersvorsorge ergibt sich eine andere Häufigkeit der Antworten als bei der betrieblichen Altersversorgung (Abbildung 1-10): Dominierendes Motiv ist hier die bereits erfolgte Absicherung durch andere Formen der Altersvorsorge mit einem Anteil von 40%, der für Männer mit 43% sogar noch etwas höher und für Frauen mit 36% entsprechend niedriger ausfällt. Die größere Bedeutung erklärt sich nicht zuletzt durch die größere Zahl von Personen, die zwar über eine betriebliche Altersversorgung, nicht jedoch über eine Riester-geförderte Altersvorsorge verfügen (36%), im Vergleich zur Zahl der Personen, die zwar einen Riester-Vertrag, jedoch keine betriebliche Altersversorgung besitzen (15%; Abbildung 1-8). Erstgenannte Gruppe nennt das Motiv ergänzenden Auswertungen zufolge zu 53%, während es unter dem Rest nur 31% sind. Darüber hinaus wird die bereits erfolgte Absicherung für das Alter wenig überraschend auch überproportional häufig von Besserverdienenden (4.500 € und mehr: 60%) und deutlich seltener von Geringverdienern (unter 1.500 €: 23%) angeführt.

Auf dem nächsten Platz folgen mit einem Anteil von immerhin 29% die „Sonstigen Gründe“, über deren Inhalt sich mangels Spezifikation nur spekulieren lässt. Da dieses Motiv zu 32% von den 55- bis unter 65-Jährigen und nur zu 25% von 25- bis unter 35-Jährigen genannt wurde, scheint das Alter und die damit definierte verbleibende Zeit zum Erwerb von Anwartschaften eine gewisse Rolle zu spielen.

Abbildung 1-10

Gründe für das Fehlen einer Riester-geförderten Altersvorsorge (in %) ¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren



1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

Für fast ein Viertel (23%) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren sind fehlende finanzielle Mittel der Grund für den Verzicht auf einen Riester-Vertrag. Entsprechend häufig wird dieser Grund von Geringverdienern (unter 1.500 €: 42%) im Vergleich zu Besserverdienenden (4.500 € und mehr: 6%) genannt.

Ebenfalls relativ weit vorne platziert sind die aus Sicht der Befragten zu komplizierten und unübersichtlichen Riester-Angebote. Für 22% sind sie ein Grund gegen den Abschluss einer entsprechenden Altersvorsorge sind. Entgegen naheliegender Hypothesen wird dieses Motiv überproportional häufig von Personen mit Abitur (26%) und seltener von Personen mit Haupt- oder Volksschulabschluss (17%) angeführt. Möglicherweise haben besser Gebildete einen höheren Anspruch an sich selbst, das Angebot zu bewerten, den sie aber letztlich nicht einlösen können. Eine Rolle dürfte aber auch spielen, dass bei Personen mit geringerer Bildung das Argument der „fehlenden finanziellen Mittel“ überwiegt.

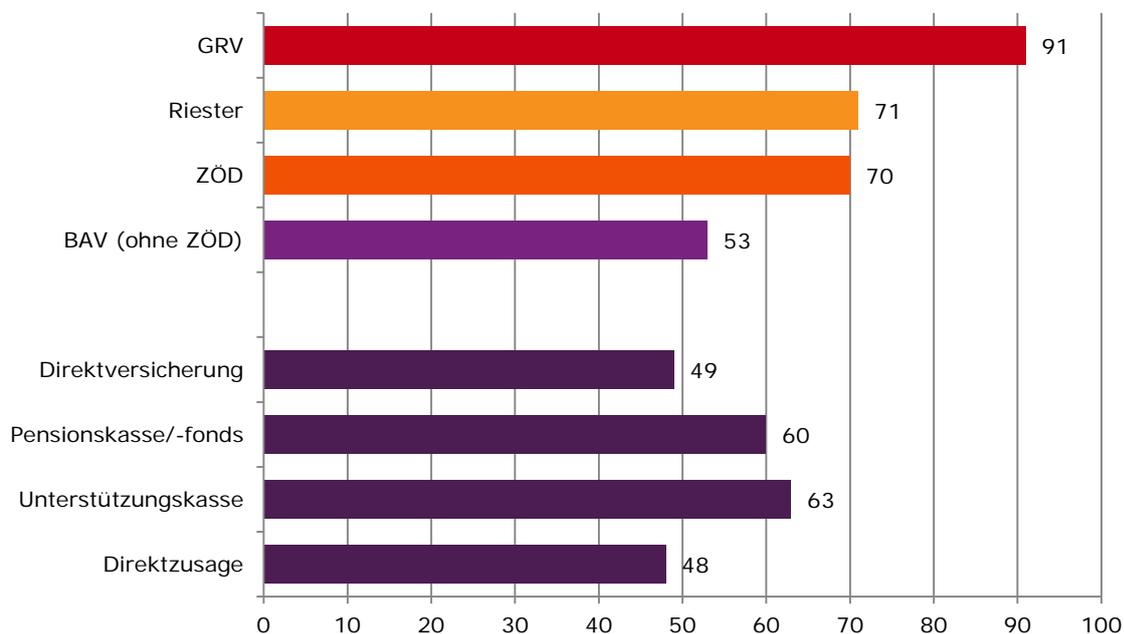
Alle weiteren abgefragten Gründe – a) kein Angebot des Arbeitgebers, b) mit dem Thema nicht beschäftigt, c) werde bald Vertrag abschließen – spielen für die Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren keine große Rolle, wobei die fehlende Beschäftigung mit dem Thema auch bei Riester-Verträgen zumindest für einen größeren Teil der Jüngeren (25 bis unter 35 Jahre: 23%) relevant ist, während die Älteren diesen Grund nur sehr selten nennen (55 bis unter 65 Jahre: 5%).

2 Kenntnis der Informationsschreiben zur Altersvorsorge

Der Informationsstand der Personen über ihre eigene Alterssicherung fällt je nach Vorsorgeform sehr unterschiedlich aus. Ein Grund für diese Beobachtung könnte in fehlenden bzw. nicht wahrgenommenen jährlichen Informationsschreiben der jeweiligen Versorgungsträger liegen. Insbesondere im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zeigen sich größere Lücken in der Verfügbarkeit dieser Informationsschreiben. Nur 53% der Beschäftigten mit Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) gaben an, dass ihnen eine Jahresmitteilung vorliegt (Abbildung 2-1). Je nach Durchführungsweg liegt dieser Anteil zwischen 48% (Direktzusagen) und 63% (Unterstützungskassen). Unter Riester-Sparern und Beschäftigten mit Anwartschaften auf eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst sind jährliche Informationsschreiben deutlich weiter verbreitet bzw. verfügbar. Hier gaben jeweils rund 70% an, eine Jahresmitteilung erhalten bzw. vorliegen zu haben. Die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung ist mit über 90% das mit Abstand geläufigste Informationsschreiben.²⁵

Abbildung 2-1

Anteil der Personen mit Kenntnis der Informationsschreiben nach Vorsorgeform und Durchführungsweg (in %) ¹⁾



1) AV 2011 – TB: Tabelle R II 1.

²⁵ Bei der jährlich stattfindenden Evaluation der Altersvorsorgeinformation der staatlichen Alterssicherung in Schweden werden ähnlich hohe Anteile an Personen ermittelt, die angeben, ein Informationsschreiben erhalten zu haben. Die Anteile reichen von 89% im Jahr 2008 bis 94% im Jahr 2011 (vgl. Haupt, M.; Sesselmeier, W. (2012): Altersvorsorgeinformation in Schweden – ein Vorbild für Deutschland? Deutsche Rentenversicherung 2/2012. S. 82-96.

Die Differenzierung des Verbreitungsgrads der Informationsschreiben nach soziodemografischen Merkmalen zeigt teilweise deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen (Tabelle 2-1). Hinsichtlich des **Alters** ist in allen drei Säulen ein starker Zusammenhang auszumachen: Mit zunehmendem Alter steigt jeweils das Wissen über die Informationsschreiben. Ein Effekt, der unter anderem damit zu erklären ist, dass die Zahl der Informationsschreiben jährlich zunimmt und somit auch die Wahrscheinlichkeit davon Kenntnis zu nehmen bzw. überhaupt ein Informationsschreiben erhalten zu haben. Zudem spielt sicherlich die subjektiv wahrgenommene Bedeutung des Themas für die persönliche Alterssicherung eine zentrale Rolle. Der Einfluss des Alters zeigt sich insbesondere bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und bei der betrieblichen Altersversorgung. Während nur 59% der jüngeren ZÖD-Anwärter (25 bis unter 35 Jahre) angeben ein Informationsschreiben erhalten zu haben, sind es bei den älteren Anwärtern (55 bis unter 65 Jahre) immerhin 80%. Ein noch deutlicherer Anstieg, wenngleich auf niedrigerem Niveau, findet sich bei der betrieblichen Altersversorgung: Der Anteil der Anwärter mit Kenntnis der Jahresmitteilung steigt von 42% bei den 25- bis unter 35-Jährigen auf 62% bei den 55- bis unter 65-Jährigen. Nahezu alle Personen ab 35 Jahren wissen vom Informationsschreiben der gesetzlichen Rentenversicherung (Anteil von 97% bis 99%), nur in der jüngsten Kohorte der 25- bis unter 35-Jährigen liegt der Anteil der Personen mit GRV-Informationsschreiben bei 71%. Werden aus der Analyse diejenigen ausgeschlossen, die aufgrund ihres Alters (jünger als 27 Jahre) und geringer Beitragszeiten (unter 5 Jahre) noch keine Renteninformation erhalten haben, steigt der Anteil in der jüngsten Altersgruppe auf immerhin 82%.

Neben dem Alter korrespondiert auch das Niveau der **beruflichen Bildung** mit der Verfügbarkeit bzw. der Kenntnis der Informationsschreiben. Dieser Zusammenhang zeigt sich bei der betrieblichen Altersversorgung und bei der Riester-Rente besonders deutlich. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Jahresmitteilung verfügbar ist, ist bei Personen mit (Fach-)Hochschulreife (BAV: 62%; Riester: 82%) deutlich höher als bei Personen ohne Berufsabschluss (BAV: 41%; Riester: 53%). Folgerichtig zeigt sich ein starker Zusammenhang auch beim **Bruttoerwerbseinkommen**, da dessen Höhe sowohl vom Alter als auch von der beruflichen Bildung mitbestimmt wird. Über alle Vorsorgeformen hinweg findet sich der höchste Verbreitungsgrad an Informationsschreiben in der obersten Einkommensgruppe (4.500 € und mehr). In der zweiten und dritten Säule liegen die Anteile in dieser Gruppe jeweils rund 10 Prozentpunkte über dem Durchschnitt.

Der Einfluss der anderen ausgewiesenen Merkmale (**Geschlecht, Region, Zahl der Kinder unter 18 Jahren** im Haushalt und **Erwerbsumfang**) auf die Verbreitung der Informationsschreiben ist eher gering und ohne erkennbaren Trend.

Tabelle 2-1

Anteil der Personen mit Kenntnis der Informationsschreiben nach soziodemografischen Merkmalen (in %)¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit einer Anwartschaft in dem jeweiligen System

	GRV	ZÖD	BAV (ohne ZÖD)	Riester
Insgesamt	91	70	53	71
Geschlecht				
Frauen	91	71	52	70
Männer	91	70	53	71
Region				
Alte Länder	92	70	52	69
Neue Länder	91	71	57	76
Alter				
25 b. u. 35 Jahre	71	59	42	67
35 b. u. 45 Jahre	97	68	51	70
45 b. u. 55 Jahre	98	73	58	74
55 b. u. 65 Jahre	99	80	62	75
Kinder u. 18 Jahren im Haushalt				
Keine Kinder	99	72	54	71
1 Kind	94	64	48	67
2 Kinder	96	68	53	73
3 u. mehr Kinder	97	72	51	75
Berufliche Bildung				
Ohne Abschluss	86	66	41	53
Lehre oder Berufsfachschule	92	71	50	68
Meister-/Technikerabschluss	95	67	53	67
(Fach-)Hochschulabschluss	89	72	62	82
Sonstiger Abschluss	93	65	51	68
Erwerbsumfang (Std./Woche)				
b. u. 30	93	72	54	70
30 u. mehr	91	70	53	71
Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)				
b. u. 1.500	91	68	47	67
1.500 b. u. 2.500	98	61	41	66
2.500 b. u. 3.500	92	74	52	68
3.500 b. u. 4.500	95	75	57	79
4.500 u. mehr	98	83	66	83

1) AV 2011 – TB: Tabelle R II 1 und ergänzende Berechnungen.

Angesichts einer fast flächendeckenden Informationspflicht der Versicherungsträger sollte die tatsächliche Verbreitung von Jahresmitteilungen höher liegen. Die ausgewiesenen Zahlen geben deshalb auch einen wichtigen Hinweis auf die wahrgenommene Verfügbarkeit. Offensichtlich wird nicht jedes Informationsschreiben als solches verstanden. Die Ursache dafür, dass das Wissen über die Renteninformationen der Rentenversicherung am größten ist, liegt einerseits sicherlich darin begründet, dass die gesetzliche Rente für den überwiegenden Teil der Beschäftigten das dominierende Alterseinkommen darstellt und schon deshalb im Fokus der Aufmerksamkeit steht. Andererseits wird die Wahrnehmung der Informationsschreiben auch durch deren Komplexität und Verständlichkeit beeinflusst. Während die GRV-Renteninformation hoch standardisiert und übersichtlich gestaltet ist, können Jahresmitteilungen insbesondere von risikobehafteten Spar-Produkten der privaten oder betrieblichen Altersvorsorge hochkomplex sein und den Anleger schnell überfordern. Dies hat sich auch bei dem Versuch im Zuge der telefonischen Nacherhebung von unvollständig oder fehlerhaft ausgefüllten Fragebogen gezeigt, die von uns gestellten Fragen zu beantworten.

Bereits im Vorfeld der Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge 2011 hat TNS Infratest Sozialforschung Träger der betrieblichen Altersvorsorge zu ihren Informationsschreiben befragt. Von den insgesamt 291 angeschriebenen Trägern – darunter 134 Anbieter von Direktversicherungen, 100 Pensionskassen, 27 Pensionsfonds und 30 Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes – übermittelten 72 Träger ihr jährliches Informationsschreiben. Die Analyse der Schreiben zeigt eine große Heterogenität hinsichtlich der Inhalte sowie der optischen und sprachlichen Gestaltung. So reicht beispielsweise der Umfang der Schreiben vom einseitigen Informationsblatt bis hin zum 12-seitigen Dokument mit zusätzlichen Erläuterungen und Hinweisen. Die Zahl der darin enthaltenen Kennziffern variiert ebenfalls stark, sowohl innerhalb als auch zwischen den Durchführungswegen. In den Informationsschreiben der Zusatzversorgungskassen findet sich oftmals nur eine einzige Größe (garantierte Versorgungsleistung), andere Versicherungsträger weisen nicht selten fünf und mehr Kennziffern aus, inklusive alternativen Simulationsrechnungen über in Aussicht gestellte Leistungen, in Form monatlicher Renten und/oder Kapitalbeträgen. Auch die optische Aufbereitung der relevanten Eckdaten ist sehr verschieden, so werden die Informationen teilweise in Tabellen dargestellt, über Kästen hervorgehoben oder nur im Fließtext eingefügt. Zudem gibt es keine einheitliche Abgrenzung der verwendeten Begriffe und in vielen Fällen werden nur für Experten verständliche Bezeichnungen nicht in einer für Laien verständlichen Sprache erläutert.

Die bei dieser Sichtung festgestellte Heterogenität und teilweise Komplexität (je nach Spar-Produkt) findet sich mehrfach in anderen Untersuchungen bestätigt. Die „Machbarkeitsstudie für eine Personenbefragung zur betrieblichen Altersvorsorge“²⁶ des Statistischen Bundesamtes kommt zu dem Schluss, dass dem Informationsdefizit über die betriebliche Altersvorsorge eine standardisierte Jahresmitteilung entgegengesetzt werden sollte. Im Forschungsgutachten „Transparenz von privaten Riester- und Basisrentenprodukten“,²⁷ das vom Bundesministerium für Finanzen (BMF) in Auftrag gegeben wurde, fordern die Verfasser des Abschlussberichtes u. a. eine verständlichere Aufbereitung der jährlichen Mitteilungen, indem die wichtigen Informationen in

²⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt (2010/2011): 1./2./3. Zwischenbericht zur Machbarkeitsstudie für eine Personenbefragung zur betrieblichen Altersvorsorge, Bonn, und Claudia Walla (2011): Personenbefragung zur betrieblichen Altersvorsorge – Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie. In: Wirtschaft und Statistik, August 2011, 786-792.

²⁷ Vgl. ZEW, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim, Abschlussbericht zu Projekt Nr. 7/09 (2010): „Transparenz von privaten Riester- und Basisrentenprodukten“.

einem zusammenfassenden Deckblatt dargestellt und besser von Detailinformationen getrennt werden. Ziel sollte sein, die Informations- und Kompetenzlücke zwischen Versicherern und Versicherten durch mehr Transparenz und Verständlichkeit zu verringern, um so das Vertrauen der Anleger in die betriebliche und private Altersvorsorge zu stärken. Um bessere Vergleichsmöglichkeiten bereits im Vorfeld des Vertragsabschlusses herzustellen, hat die Bundesregierung im Oktober 2012 einen Gesetzentwurf vorgelegt, der für Riesterverträge ein gesetzlich vorgegebenes, einheitliches Produktinformationsblatt vorsieht.²⁸

Ausmaß fehlender Angaben bei Vorliegen von Informationsschreiben

Wenn die Befragten ein Informationsschreiben zur Hand hatten, konnten erwartungsgemäß nicht alle abgefragten Größen ermittelt werden. Insgesamt zeigte sich jedoch ein sehr erfreuliches Bild, da je nach Vorsorgeform 91% bis 97% der Befragten mit Informationsschreiben auch mindestens eine Angabe übertragen konnten (Tabelle 2-2, dunkelgrau).²⁹

Bei den einzelnen Fragen (vgl. Tabelle 2-2, hellgrau) zeigen sich jedoch große Unterschiede beim Ausmaß fehlender Angaben, die vor allem mit dem Standardisierungsgrad der Informationsschreiben zu erklären sind. Die auffallend hohen Anteile fehlender Angaben im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge (bis zu 69%) liegen maßgeblich darin begründet, dass je nach Durchführungsweg und Versicherungsträger die Informationsschreiben sehr heterogen ausgestaltet sind und nicht alle Kenngrößen in der abgefragten Form enthalten. Bestimmte Größen konnten somit von den Befragten erst gar nicht übertragen werden, zumindest nicht auf Basis der zur Verfügung stehenden Jahresmitteilung. Die ausdifferenzierte Abfrage zur betrieblichen Altersvorsorge, die entsprechend der Erkenntnisse aus dem Pretest zusammen mit dem Auftraggeber BMAS entwickelt wurde, hat jedoch sichergestellt, dass der überwiegende Teil (1. Vertrag: 91%; 2. Vertrag: 92%) der Anwärter mit Informationsschreiben zumindest eine Angabe übertragen konnte. Im Bereich der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ist es, angesichts eines Anteils fehlender Angaben von 52%, offensichtlich der jährliche Gesamtbeitrag (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag), der nicht allen Informationsschreiben zu entnehmen war. Dies hatte sich bereits bei der Evaluierung der Informationsschreiben in der vorgeschalteten Abfrage bei den Trägern angedeutet (vgl. Methodenbericht Abschnitt 2.1.1).

²⁸ Deutscher Bundestag: Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge. BT-Drucksache 17/10818. Berlin 2012.

²⁹ Während sich bei den Befragten mit und ohne Kenntnis der Informationsschreiben strukturelle Unterschiede bezüglich Alter, Bildung und Einkommen zeigten (siehe oben), sind diese Unterschiede nicht festzustellen beim Vergleich der Personengruppen (mit Informationsschreiben) mit und ohne Angabe zur jeweiligen Frage.

Tabelle 2-2

Anteil fehlender Angaben bei Übertrag aus Informationsschreiben (in %) ¹⁾²⁾

- Basis: ungewichtete Nettostichprobe

Frage	Fehlende Angabe
GRV	
Fr. 18/19: Mindestens ein Übertrag aus Renteninformation	6
Fr. 18: Bisher erreichte Anwartschaft	8
Fr. 19: Voraussichtliche Regelaltersrente	7
ZÖD	
Fr. 24a-c: Mindestens ein Übertrag aus Jahresmitteilung	3
Fr. 24a: Höhe Gesamtbeiträge	52
Fr. 24b: Bisher erreichte Versorgungspunkte	13
Fr. 24c: Bisher erreichte Anwartschaft	6
BAV (ohne ZÖD)	
1. Vertrag	
Fr. 33a-e: Mindestens ein Übertrag aus Jahresmitteilung	9
Fr. 33a: Höhe Gesamtbeiträge	55
Fr. 33b/33c: Bisher erreichte Anwartschaft	38
Fr. 33b: Bisher erreichte monatliche Rente	60
Fr. 33c: Bisher erreichter Kapitalbetrag	63
Fr. 33d/33e: In Aussicht gestellte Leistung	34
Fr. 33d: Höhe zukünftige Rente	52
Fr. 33d: Höhe zukünftiger Kapitalbetrag	56
2. Vertrag	
Fr. 33a-e: Mindestens ein Übertrag aus Jahresmitteilung	8
Fr. 33a: Höhe Gesamtbeiträge	57
Fr. 33b/33c: Bisher erreichte Anwartschaft	43
Fr. 33b: Bisher erreichte monatliche Rente	69
Fr. 33c: Bisher erreichter Kapitalbetrag	63
Fr. 33d/33e: In Aussicht gestellte Leistung	30
Fr. 33d: Höhe zukünftige Rente	58
Fr. 33e: Höhe zukünftiger Kapitalbetrag	49
Riester	
Fr. 42/43: Mindestens ein Übertrag aus Jahresmitteilung	9
Fr. 42: Höhe Beitrag ohne Zulage	11
Fr. 43a-c: Mindestens ein Übertrag aus Jahresmitteilung	19
Fr. 43a: Summe gutgeschriebener Zulagen	24
Fr. 43b: Summe geleisteter Beiträge	24
Fr. 43c: Stand Vorsorgevermögen	22

1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

2) Nach Datenprüfung und Nacherhebung.

Der geringste Anteil fehlender Angaben findet sich bei den Fragen zur gesetzlichen Rentenversicherung, hier konnten die Befragten auf ein einheitliches Informationsblatt zurückgreifen und die Abfrage im Fragebogen konnte zielgenau gestaltet werden.³⁰

Auch die Riester-Bescheinigung nach § 92 EStG ist nach amtlichen Vorgaben gestaltet, so dass der höhere Anteil fehlender Angaben hier zunächst überraschen mag. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass rund 10% der Befragten eine andere Jahresmitteilung ihres Anbieters erhalten haben. Da das Ausmaß fehlender Angaben bei diesen Befragten deutlich höher liegt, ist zu vermuten, dass die abgefragten Informationen aus diesen Mitteilungen nicht 1:1 übertragbar waren.

³⁰ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2012): Verbreitung der Altersvorsorge 2011 – Methodenbericht. München. Abschnitt 2.1.1.

3 Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge

Neben der Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge (Kapitel 1) ist für eine Gesamtschau des Versorgungsniveaus die Betrachtung des Umfangs der Altersvorsorge von zentraler Bedeutung. Die zukünftige Höhe der Alterssicherungsleistung wird dabei neben Beitragszeiten maßgeblich von der Höhe der Beiträge bestimmt. Bei der betrieblichen Altersvorsorge ergeben sich die Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung aus dem Zusammenspiel von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen. Bei der privaten Riester-Rente werden die Eigenbeiträge meist durch Zulagen ergänzt.

In den folgenden Abschnitten werden zunächst die Finanzierungsformen und die Höhe der Eigenbeiträge der Arbeitnehmer dargestellt. Die Eigenbeiträge wurden in der Befragung direkt erhoben, ohne explizite Zuhilfenahme von Informationsschreibern. Aufgrund der höheren Validität entsprechender Angaben wurden die Gesamtbeiträge nur bei Vorliegen einer Jahresmitteilung erhoben.³¹ Die Analyse der Gesamtbeiträge in Abschnitt 3.5 beruht demnach gegenüber den Analysen der Eigenbeiträge auf einer kleineren Basis: Befragte, die eine Jahresmitteilung vorliegen hatten und – eine weitere Einschränkung – die entsprechenden Angaben aus den Mitteilungen machen konnten, d. h. die Mitteilungen auch verstanden haben.³²

3.1 Finanzierungsformen und Eigenbeiträge zur ZÖD

3.1.1 Finanzierungsformen

Fast alle Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst sind in der zweiten Säule der Alterssicherung bei den Zusatzversorgungskassen aufgrund eines Altersvorsorge-Tarifvertrags quasi pflichtversichert. Die Finanzierung der Beiträge erfolgt über Arbeitgeberbeiträge, die bei einer Reihe von Trägern – aber nicht flächendeckend – durch Arbeitnehmerbeiträge ergänzt werden.³³ Der größte Träger mit rund vier Millionen versicherten Arbeitnehmern ist die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Die VBL ist in die Abrechnungsverbände West und Ost gegliedert, die unterschiedlich hohe Beitragsaufwendungen von ihren Versicherten erheben. Im Abrechnungsverband West beträgt die Umlage 7,86% des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts, davon trägt der Arbeitgeber 6,45% und der Arbeitnehmer 1,41%. Im Abrechnungsverband Ost gilt ein Beitragssatz von 4%, der je zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu tragen ist.

Neben der VBL bestehen u. a. 24 weitere Zusatzversorgungskassen des kommunalen und kirchlichen Dienstes sowie der Sparkassen. Bei einigen Zusatzversorgungskassen werden die Beiträge zur Pflichtversicherung zu 100% über den Arbeitgeber finanziert, dazu zählen u. a. die fünf Versorgungskassen des kirchlichen Dienstes, aber auch kommunale Versorgungskassen wie beispielsweise die ZVK Bayern. Die Pflichtversicherten der kommunalen Zusatzversorgungskassen in

³¹ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2012): Verbreitung der Altersvorsorge 2011 – Methodenbericht. München.

³² Im Zuge der telefonischen Nachbearbeitung von unvollständig bzw. fehlerhaft ausgefüllten Fragebogen hat sich gezeigt, dass dies keineswegs immer der Fall ist. Die Begrifflichkeiten der Informationsschreibern sind nicht selten für Laien, und dazu zählen in der Regel die Arbeitnehmer, nicht verständlich.

³³ Aus den Befragungsdaten ergibt sich, dass rund 19% der ZÖD-Anwärter keine Eigenbeiträge zur Pflichtversicherung leisten (Verbreitung AV 2011 – Ergänzende Berechnungen).

den neuen Ländern sowie in Baden-Württemberg, in Hessen und im Saarland tragen – wie die Versicherten der VBL – einen Teil der Beiträge selbst. Die Höhe der Eigenbeiträge zur Pflichtversicherung liegt zwischen 0,15% (ZVK Baden-Württemberg) und 2,0% (ZVKs in den neuen Ländern) des Bruttoeinkommens. Es gelten die Beitragsbemessungsgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung (alte Länder: 5.500 €; neue Länder: 4.800 €).

3.1.2 Höhe der Eigenbeiträge

Die in Tabelle 3-1 ausgewiesenen Beiträge beziehen sich auf Personen die aktuell eine Anwartschaft auf eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst erwerben. Gemäß den Analysen in Abschnitt 1.1.1 sind dies 18% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren, wobei dieser Anteil bei Frauen mit 24% deutlich höher ausfällt als bei Männern mit 12% (vgl. Tabelle 1-1). Da sich die Beitragshöhe zur Pflichtversicherung als Anteilswert aus dem Bruttoeinkommen errechnet, sind die Beiträge in erster Linie ein Spiegelbild des Einkommensniveaus in den einzelnen soziodemografischen Gruppen. Bei einer regionalen Differenzierung kommen zudem die unterschiedlich hohen Beitragssätze der jeweils zuständigen Versorgungskassen ins Spiel.

Der durchschnittliche Eigenbeitrag von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ZÖD-Anwartschaften im Alter von 25 bis unter 65 Jahren beträgt 28 €. **Männer** zahlen im Durchschnitt 36 € und somit rund 12 € mehr als **Frauen** (24 €). Die relative Höhe des Eigenbeitrags (Beitragshöhe in Relation zum Bruttolohn bzw. -gehalt in %) unterscheidet sich dagegen nur geringfügig (Männer 1,1%; Frauen 1,0%). Die Beitragshöhe der Beschäftigten mit ZÖD-Anwartschaften liegt in den **neuen Ländern** bei 41 € und in den **alten Ländern** bei 25 €, wobei männliche ZÖD-Anwärter in den neuen Ländern, sowohl absolut (50 €) als auch relativ betrachtet (1,6%), die höchsten Eigenbeiträge zahlen, ZÖD-Anwärterinnen in den alten Ländern die niedrigsten (20 €; 0,9%).

Mit zunehmender **Zahl der Kinder unter 18 Jahren im Haushalt** sinkt der Eigenbeitrag zur ZÖD. Dieser Rückgang ist vor allem auf die ZÖD-Anwärterinnen zurückzuführen (keine Kinder: 26 €; zwei Kinder: 19 €). Bei Männern ändert sich die absolute Beitragshöhe dagegen kaum (keine Kinder: 36 €; zwei Kinder: 34 €). Wird der absolute Eigenbeitrag in Relation zur Höhe des Einkommens gesetzt, liegt der Beitrag von Personen ohne Kinder nur unwesentlich höher als bei Personen mit drei und mehr Kindern (1,1% ggü. 0,9%).

Die absolute Beitragshöhe korreliert bei Männern mit ZÖD-Anwartschaften positiv mit dem **Alter**. Der Beitrag liegt in der ältesten Kohorte (55 bis unter 65 Jahre) mit 38 € leicht über dem Durchschnitt aller männlichen ZÖD-Anwärter (36 €) und rund 12 € über dem Beitrag der jüngsten Kohorte (25 bis unter 35 Jahre). Da mit dem Alter in aller Regel auch das Einkommen steigt, ist dieser Zusammenhang wenig überraschend, und die Unterschiede nivellieren sich weitestgehend bei der Betrachtung der relativen Beitragshöhe. Bei Frauen steigt der durchschnittliche Eigenbeitrag nicht mit dem Alter an, was u. a. mit einer höheren Teilzeitquote in den oberen Altersgruppen zu erklären ist.³⁴

³⁴ Ergänzenden Berechnungen zufolge arbeiten 41% der 55- bis unter 65-jährigen Frauen weniger als 30 Wochenstunden, während es bei den 25- bis unter 35-jährigen Frauen nur 13% sind.

Tabelle 3-1

Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach soziodemografischen Merkmalen (in €/Monat und in %) ¹⁾

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit ZÖD-Anwartschaft von 25 bis unter 65 Jahren

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	€	in % des Br.-lohns, -gehalts	€	in % des Br.-lohns, -gehalts	€	in % des Br.-lohns, -gehalts
Insgesamt	36	1,1	24	1,0	28	1,1
Region						
Alte Länder	33	1,0	20	0,9	25	0,9
Neue Länder	50	1,6	38	1,4	41	1,5
Alter						
25 b. u. 35 Jahre	26	0,9	25	1,0	25	1,0
35 b. u. 45 Jahre	34	1,1	23	0,9	27	1,0
45 b. u. 55 Jahre	40	1,2	24	1,0	30	1,1
55 b. u. 65 Jahre	38	1,2	25	1,1	30	1,2
Kinder u. 18 Jahren im Haushalt						
Keine Kinder	36	1,2	26	1,1	30	1,1
1 Kind	37	1,1	19	0,9	25	0,9
2 Kinder	34	1,0	19	0,9	25	0,9
3 u. mehr Kinder	(28)	(0,9)	(17)	(0,9)	22	0,9
Berufliche Bildung						
Ohne Abschluss	(20)	(1,0)	17	1,0	18	1,0
Lehre oder Berufsfachschule	33	1,2	21	1,0	25	1,0
Meister-/Technikerabschluss	34	1,0	20	0,8	29	1,0
(Fach-)Hochschulabschluss	44	1,1	33	1,1	37	1,1
Sonstiger Abschluss	31	0,9	30	1,2	30	1,1
Erwerbsumfang (Std./Woche)						
b. u. 20	(20)	(0,9)	11	0,9	12	0,9
20 b. u. 30	(25)	(1,1)	16	0,9	16	0,9
30 u. mehr	36	1,1	29	1,1	33	1,1
Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)						
b. u. 1.500	(14)	(1,3)	11	1,0	11	1,0
1.500 b. u. 2.500	27	1,3	21	1,0	22	1,1
2.500 b. u. 3.500	34	1,2	29	1,0	31	1,1
3.500 b. u. 4.500	43	1,1	42	1,1	42	1,1
4.500 u. mehr	44	0,9	51	1,0	46	0,9

1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) XI 1,2,3,4; XII 1,2,3,4 und ergänzende Berechnungen.

() Wegen geringer Fallzahl statistisch nur schwach gesichert.

Das Einkommen und somit auch die Höhe des ZÖD-Eigenbeitrags werden nicht zuletzt von der **beruflichen Bildung** determiniert. Deshalb zeigt sich auch bei diesem Merkmal der erwartete Zusammenhang zwischen Beitragshöhe und formalem Bildungsniveau. Die Eigenbeiträge der ZÖD-Anwärter mit (Fach-)Hochschulabschluss (Männer: 44 €; Frauen: 33 €), liegen etwa doppelt so hoch wie bei Anwärtern ohne Berufsausbildung (Männer: 20 €; Frauen: 17 €). Die relative Höhe der Vorsorgeleistung aus Eigenbeiträgen unterscheidet sich dagegen nur wenig.

Mit zunehmendem **Erwerbsumfang** steigt die Höhe der Eigenbeiträge: Vollzeitbeschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden und mehr zahlen in etwa doppelt so hohe Beiträge wie Teilzeitbeschäftigte mit einem Erwerbsumfang von 20 bis unter 30 Wochenstunden. Bei der relativen Betrachtung reduzieren sich die Unterschiede auf eine Differenz von 0,2 Prozentpunkten (20 bis unter 30 Stunden: 0,9%; 30 Stunden und mehr: 1,1%)

Aufgrund des direkten Zusammenhangs zwischen **Bruttolohn bzw. -gehalt** und Beitragshöhe findet sich die größte Spreizung der absoluten Eigenbeiträge erwartungsgemäß bei der Unterscheidung nach Einkommensgruppen. Aber auch hier nivellieren sich die Unterschiede, wenn die Beiträge in Relation zum Einkommen betrachtet werden. In der höchsten Einkommensgruppe liegt der relative Anteil mit 0,9% am niedrigsten, ein Effekt, der auf die nach oben gedeckelte Beitragshöhe (Beitragsbemessungsgrenze) zurückzuführen ist.

3.2 Finanzierungsformen und Eigenbeiträge zur BAV (ohne ZÖD)

3.2.1 Finanzierungsformen

Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) werden in sehr unterschiedlicher Weise finanziert. Die Finanzierungsformen decken dabei das gesamte Spektrum ab, von ausschließlich vom Arbeitgeber bedienten Anwartschaften, über Arbeitgeber und Arbeitnehmer mischfinanzierte Zahlungen bis zu Beitragszahlungen ausschließlich durch den Arbeitnehmer. Wie der Abbildung 3-1 zu entnehmen ist, finanzieren 18% der BAV-Anwärter ihre betriebliche Altersversorgung ohne Beteiligung der Arbeitgeber. 39% bedienen ihre Anwartschaften zusammen mit dem Arbeitgeber und für weitere 34% trägt der Arbeitgeber die Beiträge in voller Höhe. 9% der befragten Personen konnten keine Angabe zur Finanzierungsform machen.

Bei der differenzierten Betrachtung der Finanzierungsformen nach dem Durchführungsweg zeigen sich teils deutliche Unterschiede:³⁵ Bei Direktversicherungsverträgen ist eine ausschließliche Arbeitgeberfinanzierung vergleichsweise selten (23%). Rund 31% der Verträge werden dabei ausschließlich über die Arbeitnehmer finanziert, weitere 38% der Verträge werden über eine Mischfinanzierung aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen bedient. Die Verteilung der Finanzierungsformen bei Pensionskassen und Pensionsfonds entspricht weitestgehend der bereits oben beschriebenen Gesamtschau aller Verträge unabhängig vom Durchführungsweg. Bei knapp der Hälfte (48%) der Verträge im Durchführungsweg Unterstützungskasse werden die Beiträge in vollem

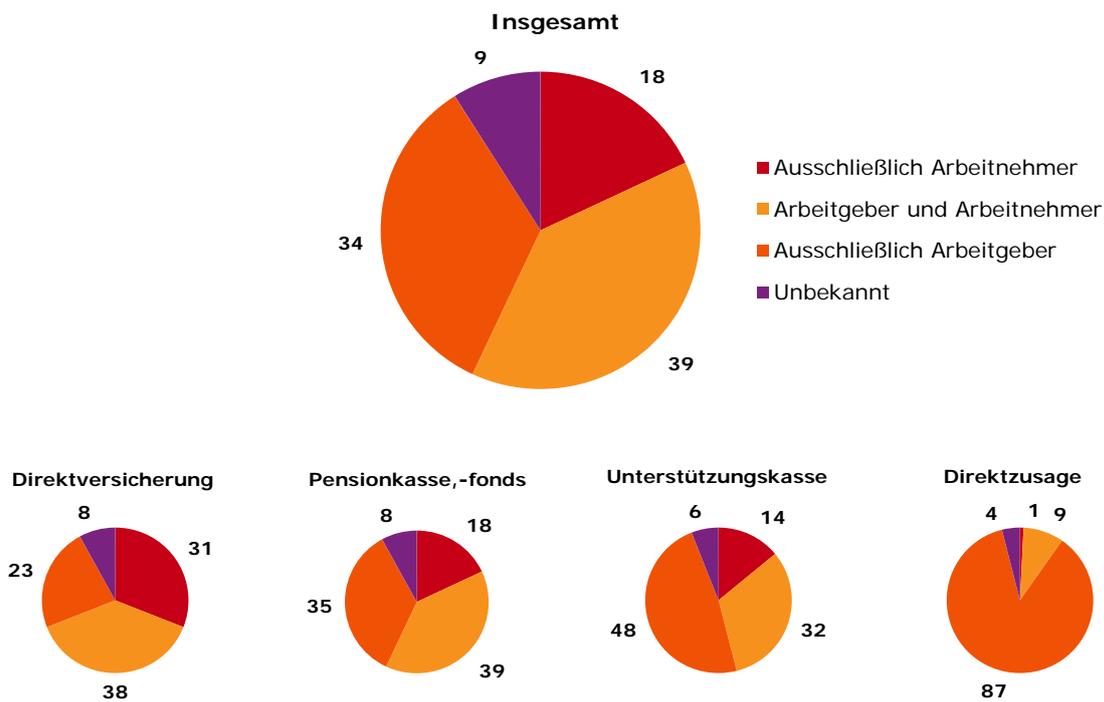
³⁵ Die Analyse der Finanzierungsformen nach Durchführungsweg ist beschränkt auf Personen mit einer einzigen Anwartschaft der betrieblichen Altersversorgung. Nur unter dieser Einschränkung ist aufgrund der Abfrage von Mehrfachanwartschaften im Fragebogen eine eindeutige Zuordnung zwischen Finanzierungsform und Durchführungsweg möglich.

Umfang von den Arbeitgebern getragen. Bei Direktzusagen ist die ausschließliche Arbeitgeberfinanzierung die deutlich dominierende Finanzierungsform (87%).

Abbildung 3-1

Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung insgesamt und nach Durchführungsweg (in %)¹⁾

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit BAV-Anwartschaften (ohne ZÖD) von 25 bis unter 65 Jahren



	Insgesamt	Direktver- sicherung	Pensions- kasse, -fonds	Unter- stützungs- kasse	Direkt- zusage
Ausschließlich Arbeitnehmer	18	31	18	14	1
Arbeitgeber und Arbeitnehmer	39	38	39	32	9
Ausschließlich Arbeitgeber	34	23	35	48	87
Unbekannt	9	8	8	6	4

1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

3.2.2 Höhe der Eigenbeiträge

Die vorangegangene Betrachtung der Finanzierungsformen macht deutlich, dass eine alleinige Analyse der Arbeitnehmerbeiträge in den meisten Fällen zu kurz greift, um den tatsächlichen Umfang der betrieblichen Altersversorgung zu erfassen. Der Eigenbeitrag gibt jedoch ein Bild von der aktuellen finanziellen Belastung der Personen, die in der Privatwirtschaft mittels einer Betriebsrente für das Alter vorsorgen. Dies sind – gemäß den Analysen in Abschnitt 1.1.2 – 39% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren (Männer: 46%; Frauen: 31%). In der folgenden Analyse zur Höhe der Eigenbeiträge werden diejenigen BAV-Anwärter berücksichtigt, die selbst einen Beitrag leisten und eine Angabe zu dessen Höhe gemacht haben. Dies trifft auf 60% aller Befragten mit BAV-Anwartschaften zu.

Die Höhe der eigenen Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) liegen im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Anwärter im Alter von 25 bis unter 65 Jahren bei 109 € im Monat (Tabelle 3-2). Dies entspricht etwa 3,4% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens. Die absolute Höhe der Eigenbeiträge liegt bei **Männern** mit 117 € höher als bei **Frauen** (97 €). In Relation zum Bruttoeinkommen zeigt sich jedoch, dass Frauen mit BAV-Anwartschaften einen größeren Anteil ihres Einkommens für die betriebliche Altersversorgung zurücklegen als Männer (Frauen: 3,9%; Männer 3,1%).

Die Höhe der Eigenbeiträge liegt in den **alten Ländern** (112 €) über der in den **neuen Ländern** (92 €). Diese Differenz wird insbesondere bei männlichen BAV-Anwärtern deutlich. Während die Männer in den alten Ländern rund 120 € in die betriebliche Altersversorgung einbezahlen, sind es bei Männern in den neuen Ländern 95 €. Letztgenannte liegen damit auch unter den durchschnittlichen Beiträgen westdeutscher Frauen (98 €). Die regionalen Unterschiede, die sich in den absoluten Beträgen zeigen, nivellieren sich allerdings bei der relativen Betrachtung, also der Höhe der Eigenbeiträge in Prozent des Bruttolohns bzw. -gehalts.

Mit zunehmendem **Alter** steigen die durchschnittlichen Eigenbeiträge zur BAV etwas an, von 104 € in der Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen auf 116 € bei den 55- bis unter 65-Jährigen. Bei Männern ist dieser Zusammenhang stärker ausgeprägt als bei Frauen. In Relation zum Bruttoeinkommen zeigt sich jedoch ein umgekehrtes Bild: Die Beiträge steigen bei Frauen mit zunehmendem Alter von 3,6% (25 bis unter 35 Jahre) auf 4,6% (55 bis unter 65 Jahre) des Bruttoeinkommens, bei Männern sinkt der Anteil dagegen tendenziell von 3,3% (25 bis unter 35 Jahre) auf 3,1% (55 bis unter 65 Jahre). Der weiter oben konstatierte Unterschied zwischen Männern und Frauen verstärkt sich somit mit zunehmendem Alter.

Beschäftigte ohne **Kinder unter 18 Jahren im Haushalt** zahlen, sowohl absolut (113 €) als auch relativ (3,6%) gesehen, höhere Beiträge als Beschäftigte mit Kindern. Bei einer weiteren Differenzierung nach der Zahl der Kinder zeigt sich, dass Beschäftigte mit zwei Kindern unter 18 Jahren höhere Eigenbeiträge leisten als Beschäftigte mit nur einem Kind oder mit drei und mehr Kindern unter 18 Jahren.

Tabelle 3-2

Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) der Anwärter mit Eigenbeitrag nach soziodemografischen Merkmalen (in €/Monat und in %) ¹⁾

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) von 25 bis unter 65

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	€	in % des Br.-lohns,-gehalts	€	in % des Br.-lohns,-gehalts	€	in % des Br.-lohns,-gehalts
Insgesamt	117	3,1	97	3,9	109	3,4
Region						
Alte Länder	120	3,1	98	3,9	112	3,4
Neue Länder	95	3,2	89	4,0	92	3,5
Alter						
25 b. u. 35 Jahre	108	3,3	97	3,6	104	3,4
35 b. u. 45 Jahre	112	3,0	95	3,7	106	3,3
45 b. u. 55 Jahre	124	3,1	97	4,2	114	3,5
55 b. u. 65 Jahre	125	3,1	101	4,6	116	3,6
Kinder u. 18 Jahren im Haushalt						
Keine Kinder	121	3,3	102	3,9	113	3,6
1 Kind	110	2,8	78	3,7	99	3,1
2 Kinder	113	2,8	89	4,5	107	3,3
3 u. mehr Kinder	94	2,3	(89)	(4,6)	94	2,7
Berufliche Bildung						
Ohne Abschluss	94	2,8	(74)	(3,6)	88	3,0
Lehre oder Berufsfachschule	99	3,1	86	3,9	93	3,5
Meister-/Technikerabschluss	117	3,0	118	4,2	117	3,2
(Fach-)Hochschulabschluss	151	3,2	125	3,8	143	3,4
Sonstiger Abschluss	111	3,1	(93)	(3,6)	103	3,3
Erwerbsumfang (Std./Woche)						
b. u. 20	/	/	61	4,9	59	4,8
20 b. u. 30	(60)	(2,5)	82	5,2	79	4,8
30 u. mehr	118	3,1	102	3,6	113	3,3
Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)						
b. u. 1.500	(39)	(3,6)	68	5,9	65	5,6
1.500 b. u. 2.500	82	3,9	79	4,0	80	3,9
2.500 b. u. 3.500	99	3,4	102	3,5	100	3,4
3.500 b. u. 4.500	117	3,0	122	3,1	119	3,0
4.500 u. mehr	149	2,6	154	3,0	150	2,7

1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) IX 1,2,3,4; X 1,2,3,4 und ergänzende Berechnungen.

() Wegen geringer Fallzahl statistisch nur schwach gesichert.

/ Wegen zu geringer Fallzahl keine Angabe möglich.

Hinsichtlich der **beruflichen Bildung** ist ein stark positiver Zusammenhang zwischen der absoluten Höhe der Eigenbeiträge und dem Bildungsniveau festzustellen. Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss zahlen 143 € Eigenbeiträge und somit rund 63% mehr als Beschäftigte ohne Berufsausbildung (88 €). Der Anstieg der Eigenbeiträge in Abhängigkeit des Bildungsniveaus lässt sich bei Männern wie Frauen gleichermaßen beobachten. Betrachtet man wiederum die Eigenbeiträge in Relation zum Bruttoeinkommen gleichen sich die Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen weitestgehend aus. Die unterschiedliche Beitragshöhe ist somit Folge des unterschiedlichen Lohn- bzw. Gehaltsniveaus nach Bildungsstand.

Bei der Differenzierung nach dem **Erwerbsumfang** wird deutlich, dass Teilzeitbeschäftigte (unter 30 Stunden/Woche) einen höheren Anteil ihres Bruttolohns für die betriebliche Altersversorgung zurücklegen (4,8%) als Vollzeitbeschäftigte (3,3%).

Wie bei der beruflichen Bildung zeigt sich auch beim **Bruttolohn bzw. -gehalt** ein stark positiver Zusammenhang zwischen der absoluten Höhe der Eigenbeiträge und der Höhe des Einkommens. Während Personen mit einem Bruttoeinkommen unter 1.500 € einen Eigenbeitrag von 65 € für die betriebliche Altersversorgung aufwenden, sind es bei Personen der obersten Einkommensgruppe (4.500 € und mehr) 150 €. Hervorzuheben ist, dass Frauen ab einem Bruttoverdienst von 2.500 € höhere Eigenbeiträge leisten als Männer mit vergleichbarer Einkommenshöhe. Ein Blick auf die relative Bedeutung der Vorsorgeleistung aus Eigenbeiträgen macht deutlich, dass Beschäftigte mit einem geringen Bruttolohn (unter 1.500 €) anteilig mehr als das Zweifache für ihre betriebliche Altersversorgung zurücklegen (unter 1.500 €: 5,6%; 4.500 € und mehr: 2,7%). Mit zunehmendem Einkommen nimmt die relative Belastung ab.

3.3 Förderung und Eigenbeiträge zur privaten Altersvorsorge (Riester-Rente)

3.3.1 Zulagen und steuerliche Förderung

Die im Jahr 2002 eingeführte Riester-Rente wird über (progressionsunabhängige) Zulagen und/oder über eine zusätzliche steuerliche Begünstigung (Sonderausgabenabzug) staatlich gefördert. Die jährliche Grundzulage beträgt seit 2008 154 € pro Person. Besonders lohnend ist die Zulagenförderung für Personen mit Kindern, denn neben der Grundzulage wird eine Kinderzulage gewährt, sie beträgt 185 € für bis 2007 geborene Kinder und 300 € für ab 2008 geborene Kinder.³⁶ In voller Höhe wird die Zulage nur dann gewährt, wenn sich der Gesamtbeitrag auf 4% des rentenversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens beläuft (maximal 2.100 €). Für die Bestimmung dieser Beitragshöhe werden jedoch sämtliche Zulagen berücksichtigt, so dass der Eigenbeitrag i.d.R. deutlich niedriger als 4% des Bruttoeinkommens ausfällt. So wird bei einem monatlichen Bruttolohn von 2.500 € unter Berücksichtigung der Grundzulage in Höhe von 154 € pro Jahr durch einen Eigenbeitrag 87 € bzw. 3,5% der sogenannte Mindesteigenbeitrag erreicht, also ein Gesamtbeitrag von 4%. Unter Berücksichtigung von zwei Kindern, die nach 2008 geboren wurden, erhöhen sich die Zulagen um 600 € pro Jahr, so dass der Mindesteigenbeitrag dann gut 37 € pro Monat beträgt. Dies entspricht 1,5% des Bruttolohns.

Wie die Analysen in Abschnitt 1.2 zeigen, erwirbt etwa jeder Dritte (35%) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwischen 25 und unter 65 Jahren aktuell eine Anwartschaft auf eine spätere Riester-Rente. Der Anteil ist bei Frauen mit 38% deutlich höher als bei Männern mit 31% (vgl. Tabelle 1-11). Aus den Befragungsdaten ergibt sich, dass etwa 89% der Riester-Versicherten Zulagen erhalten und/oder die steuerliche Förderung beantragt haben (AV 2011 – Ergänzende Berechnungen).

3.3.2 Höhe der Eigenbeiträge

Die in Tabelle 3-3 ausgewiesenen Beträge spiegeln die durchschnittlichen Eigenbeiträge zur Riester-Versicherung ohne Zulagen wider. Demnach zahlen sozialversicherungspflichtige Riester-Sparer im Alter von 25 bis unter 65 Jahren im Durchschnitt 75 € im Monat in ihren Riester-Vertrag ein, dieser Betrag entspricht 2,8% des Einkommens aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Riester-versicherte **Männer** entrichten mit 91 € rund ein Drittel mehr als **Frauen** (59 €). In Relation zum Bruttoeinkommen nivellieren sich diese absoluten Unterschiede. Männer und Frauen liegen mit Beiträgen von 2,8% des Bruttolohns bzw. -gehalts gleichauf.

Die Eigenbeiträge zur Riester-Absicherung in den **neuen Ländern** liegen mit durchschnittlich 66 € 12 € unter den Beiträgen der Riester-Sparer in den **alten Ländern** (78 €). Gemessen am Bruttoeinkommen kehrt sich das Bild jedoch um, die relativen Aufwendungen in den neuen Ländern liegen mit 3,0% über denen in den alten Ländern (2,8%). Diese regionalen Unterschiede zeigen sich bei Frauen und Männern gleichermaßen.

³⁶ Ein Anspruch auf Kinderzulage besteht, wenn im Kalenderjahr mindestens ein Monat ein Anspruch auf Kindergeld bestanden hat.

Tabelle 3-3

**Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur privaten Altersvorsorge (Riester-Rente)
nach soziodemografischen Merkmalen (in €/Monat und in %) ¹⁾**

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Riester-Versicherung von 25 bis unter 65 Jahren

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	€	in % des Br.-lohns, -gehalts	€	in % des Br.-lohns, -gehalts	€	in % des Br.-lohns, -gehalts
Insgesamt	91	2,8	59	2,8	75	2,8
Region						
Alte Länder	95	2,8	60	2,8	78	2,8
Neue Länder	75	3,0	58	3,0	66	3,0
Alter						
25 b. u. 35 Jahre	89	3,1	74	3,1	82	3,1
35 b. u. 45 Jahre	93	2,7	53	2,6	73	2,7
45 b. u. 55 Jahre	93	2,6	54	2,6	71	2,6
55 b. u. 65 Jahre	93	2,9	64	3,6	79	3,3
Kinder u. 18 Jahren im Haushalt						
Keine Kinder	97	3,1	71	3,0	84	3,1
1 Kind	83	2,4	44	2,5	59	2,5
2 Kinder	85	2,3	48	2,7	68	2,5
3 u. mehr Kinder	76	2,2	34	2,3	62	2,2
Berufliche Bildung						
Ohne Abschluss	80	2,8	30	2,2	58	2,5
Lehre oder Berufsfachschule	76	2,8	50	2,7	61	2,8
Meister-/Technikerabschluss	91	2,6	55	2,4	82	2,6
(Fach-)Hochschulabschluss	125	2,9	97	3,4	113	3,1
Sonstiger Abschluss	108	3,0	64	2,8	81	2,9
Erwerbsumfang (Std./Woche)						
b. u. 20	(41)	(3,2)	32	3,0	33	3,0
20 b. u. 30	48	2,9	43	2,9	44	2,9
30 u. mehr	93	2,8	71	2,8	84	2,8
Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)						
b. u. 1.500	37	3,2	30	2,9	31	2,9
1.500 b. u. 2.500	61	3,0	53	2,7	57	2,8
2.500 b. u. 3.500	83	2,8	78	2,7	81	2,8
3.500 b. u. 4.500	110	2,8	115	2,9	111	2,8
4.500 u. mehr	137	2,4	135	2,6	137	2,5

1) AV 2011 – TB: Tabellen ZV (M,F) XIII 1,2,3,4; XIV 1,2,3,4 und ergänzende Berechnungen.

() Wegen geringer Fallzahl statistisch nur schwach gesichert.

Sowohl relativ als auch absolut betrachtet zahlen die **jungen** (25 bis unter 35 Jahre) und die **älteren** (55 bis unter 65 Jahre) Riester-Sparer die höchsten Eigenbeiträge. Bei den Älteren ist der höhere Anteil (3,3%) vermutlich darauf zurückzuführen, dass weniger zulagenberechtigte Kinder vorhanden sind.

Der Einfluss der Kinderzulagen auf die relative Beitragshöhe zeigt sich bei einer entsprechenden Differenzierung nach der **Zahl der Kinder unter 18 Jahren im Haushalt**. Während Riester-Sparer ohne Kinder über 3% ihres Bruttoeinkommens in die Versicherung einbezahlen, sind es bei Versicherten mit drei und mehr Kindern nur noch etwas mehr als 2%. Die Gesamtsparleistung ist dadurch aber nicht unbedingt geringer, weil hier neben der Grundzulage häufig auch Kinderzulagen gewährt werden, die den Mindesteigenbeitrag reduzieren.

Die absolute Höhe der Eigenbeiträge steigt erwartungsgemäß mit dem **Bildungsniveau**. Riester-Versicherte mit (Fach-)Hochschulabschluss zahlen in etwa doppelt so hohe Beiträge wie Riester-Sparer ohne beruflichen Abschluss (113 € ggü. 58 €). Dieser Unterschied tritt bei Frauen stärker zu Tage als bei Männern. So entrichten Frauen mit (Fach-)Hochschulabschluss einen mehr als dreimal so hohen Betrag als Frauen ohne Berufsabschluss (97 € ggü. 30 €). Dieser Anstieg spiegelt sich auch in der relativen Beitragshöhe wider. Während sich bei den männlichen Riester-Sparern der relative Eigenbeitrag zwischen den Bildungsgruppen kaum unterscheidet, ist bei Frauen eine Differenz von bis zu 1,2 Prozentpunkten auszumachen (Ohne Abschluss: 2,2%; (Fach-)Hochschulabschluss: 3,4%).

Mit zunehmendem **Erwerbsumfang** nimmt auch die Höhe der Riester-Eigenbeiträge zu. Teilzeitbeschäftigte mit einem Erwerbsumfang von 10 bis unter 20 Wochenstunden zahlen in ihren Riester-Vertrag durchschnittlich 33 € ein. Beschäftigte mit 30 und mehr Wochenstunden entrichten dagegen etwa 84 €. Werden die Beiträge in Relation zum Erwerbseinkommen gesetzt, sind die Unterschiede weniger augenscheinlich. Dabei ist dennoch festzustellen, dass Teilzeitbeschäftigte mit unter 20 Wochenstunden einen etwas höheren Anteil ihres Bruttolohns für ihre Riester-Rente aufwenden als Beschäftigte mit 30 und mehr Stunden (3,0% ggü. 2,8%).

Ein nahezu linearer Zusammenhang zeigt sich bei der Betrachtung der absoluten Höhe der Eigenbeiträge differenziert nach der Höhe des **Einkommens**. Da das Zulageverfahren direkt mit dem Verdienst gekoppelt ist, ist dieser Zusammenhang nicht überraschend. Geringverdiener mit einem Einkommen unter 1.500 € zahlen mit 31 € nur rund 23% des Beitrags der Riester-Sparer mit hohem Einkommen (4.500 € u. mehr: 137 €). Der relative Anteil des Eigenbeitrags unterscheidet sich zwischen den Einkommensgruppen bis 4.500 € dagegen kaum. Der Rückgang des relativen Eigenbeitrags in der oberen Einkommensgruppe ist u. a. darauf zurückzuführen, dass die Zulagen- und steuerliche Förderung auf eine maximale Beitragshöhe von jährlich 2.100 € beschränkt ist.

3.4 Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge insgesamt

Nach der differenzierten Betrachtung der Eigenbeiträge nach Versicherungsart in den vorangegangenen Abschnitten werden in Abschnitt 3.4 die Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge insgesamt betrachtet. Basis sind die Beschäftigten, die in Form einer Betriebsrentenzusage, in Form der staatlich geförderten Riester-Rente oder in Kombination beider Versorgungssysteme zusätzlich für das Alter vorsorgen und selbst Beiträge leisten, dies sind 60% der Befragten (bzw. 85% der Befragten mit zusätzlicher Altersvorsorge).

Personen, die betrieblich und/oder privat vorsorgen, leisten durchschnittliche Eigenbeiträge in Höhe von 97 € pro Monat. Dieser Betrag entspricht 3,4% des Bruttolohns bzw. -gehalts. **Männer** wenden rund 117 € für die zusätzliche Altersvorsorge auf. **Frauen** liegen mit 75 € mehr als ein Drittel unter der Vorsorgeeigenleistung der Männer. Relativ betrachtet sind die Unterschiede nahezu aufgehoben. D. h., dass vorsorgende Männer und Frauen mit 3,4% bzw. 3,3% einen ähnlich hohen Anteil ihres sozialversicherungspflichtigen Einkommens für das Alter zurücklegen.

Bei der **regionalen Differenzierung** zeigt sich, dass in den neuen Ländern der Eigenbeitrag zur Zusatzversorgung bei 82 € liegt und somit 18% unter dem Niveau in den alten Ländern (100 €). Die unterschiedlichen Beitragshöhen in den neuen und alten Ländern treten bei Männern (neue Länder: 96 €; alte Länder: 121 €) weitaus deutlicher zu Tage als bei Frauen (neue Länder: 71 €; alte Länder: 77 €). Wird das Einkommensniveau in den alten und neuen Ländern berücksichtigt, so gleichen sich die Unterschiede nicht nur aus, sondern es zeigt sich sogar, dass in den neuen Ländern ein geringfügig höherer Anteil des Bruttolohns bzw. -gehalts in die zusätzliche Altersvorsorge investiert wird (neue Länder: 3,4%; alte Länder: 3,3%).

Hinsichtlich des **Alters** kann festgestellt werden, dass jüngere Personen, die betrieblich und/oder privat vorsorgen, einen höheren Eigenbeitrag leisten als Ältere. Mit durchschnittlich rund 100 € liegt der Eigenbeitrag der 25- bis unter 35-Jährigen zwischen 3 € und 13 € höher als in den anderen Alterskohorten. Auch relativ betrachtet zeigt sich der negative Zusammenhang zwischen Alter und Beitragshöhe. Männer im Alter von 25 bis unter 35 Jahren zahlen mit einem Anteil von 3,8% ihres Bruttoeinkommens den relativ höchsten Eigenbeitrag zur Zusatzversorgung aller in Tabelle 3-4 ausgewiesenen soziodemografischen Gruppen.

Personen ohne **Kinder unter 18 Jahren im Haushalt** zahlen absolut (102 €) wie relativ (3,5%) betrachtet höhere Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge als Personen mit Kindern. Dieser Zusammenhang zeigt sich bei Männern und Frauen gleichermaßen. Dies dürfte u. a. auf die Kinderzulagen in der Riester-Förderung zurückzuführen sein, die zu einem geringen Mindesteigenbeitrag führen.

Tabelle 3-4

Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge insgesamt nach soziodemografischen Merkmalen (in €/Monat und in % der Arbeitnehmer mit Eigenbeiträgen)¹⁾

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Zusatzversorgung von 25 bis unter 65 Jahren

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	€	in % des Br.-lohns, -gehalts	€	in % des Br.-lohns, -gehalts	€	in % des Br.-lohns, -gehalts
Insgesamt	117	3,4	75	3,3	97	3,4
Region						
Alte Länder	121	3,4	77	3,3	100	3,3
Neue Länder	96	3,5	71	3,3	82	3,4
Alter						
25 b. u. 35 Jahre	115	3,8	83	3,3	100	3,6
35 b. u. 45 Jahre	120	3,4	75	3,3	98	3,3
45 b. u. 55 Jahre	120	3,2	74	3,4	97	3,3
55 b. u. 65 Jahre	107	3,0	67	3,3	87	3,2
Kinder u. 18 Jahren im Haushalt						
Keine Kinder	121	3,6	83	3,4	102	3,5
1 Kind	111	3,0	59	3,1	83	3,1
2 Kinder	116	3,0	62	3,4	94	3,1
3 u. mehr Kinder	95	2,6	52	3,1	82	2,7
Berufliche Bildung						
Ohne Abschluss	98	3,3	40	2,4	69	2,9
Lehre oder Berufsfachschule	97	3,3	67	3,3	80	3,3
Meister-/Technikerabschluss	116	3,2	83	3,3	108	3,2
(Fach-)Hochschulabschluss	162	3,6	103	3,4	136	3,5
Sonstiger Abschluss	127	3,6	80	3,3	99	3,4
Erwerbsumfang (Std./Woche)						
b. u. 20	44	3,2	39	3,4	39	3,4
20 b. u. 30	55	2,9	52	3,5	53	3,5
30 u. mehr	119	3,4	88	3,3	106	3,3
Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)						
b. u. 1.500	40	3,5	38	3,6	39	3,5
1.500 b. u. 2.500	79	3,6	67	3,4	70	3,4
2.500 b. u. 3.500	101	3,4	89	3,1	96	3,3
3.500 b. u. 5.500	131	3,4	130	3,3	131	3,3
4.500 u. mehr	175	3,1	169	3,3	174	3,1

1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

Bezogen auf die **berufliche Bildung** zeigt sich ein stark positiver Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und absoluter Beitragshöhe. Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss, die betrieblich und/oder privat vorsorgen, zahlen durchschnittlich 136 € Eigenbeitrag und somit fast 100% mehr als Personen ohne Berufsabschluss (69 €) und immerhin noch 70% mehr als Personen mit Lehre oder Berufsfachschulabschluss (80 €). Auch nach einer Bereinigung um das Einkommensniveau bleibt dieser Zusammenhang in abgeschwächter Form bestehen. Personen mit (Fach)-Hochschulabschluss investieren 3,5% ihres Bruttoeinkommens und liegen damit rund 0,6 Prozentpunkte über dem Anteil der Personen ohne Berufsausbildung (2,9%).

Die absoluten Beiträge unterscheiden sich deutlich bei einer Differenzierung nach dem **Erwerbsumfang**. Vorsorgende Personen, die 30 Wochenstunden und mehr erwerbstätig sind, leisten 106 € Eigenbeitrag und somit doppelt so viel wie Personen, die zwischen 20 und unter 30 Wochenstunden arbeiten (53 €). Wird die Höhe des Eigenbeitrags wiederum in Relation zum Bruttoeinkommen betrachtet, zeigt sich ein umgekehrtes Bild: Der Anteil am Bruttoeinkommen, den Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 30 Wochenstunden für die Altersvorsorge zurücklegen (3,4% bzw. 3,5%), liegt über demjenigen von Vollzeit-Beschäftigten (30 und mehr Wochenstunden: 3,3%).

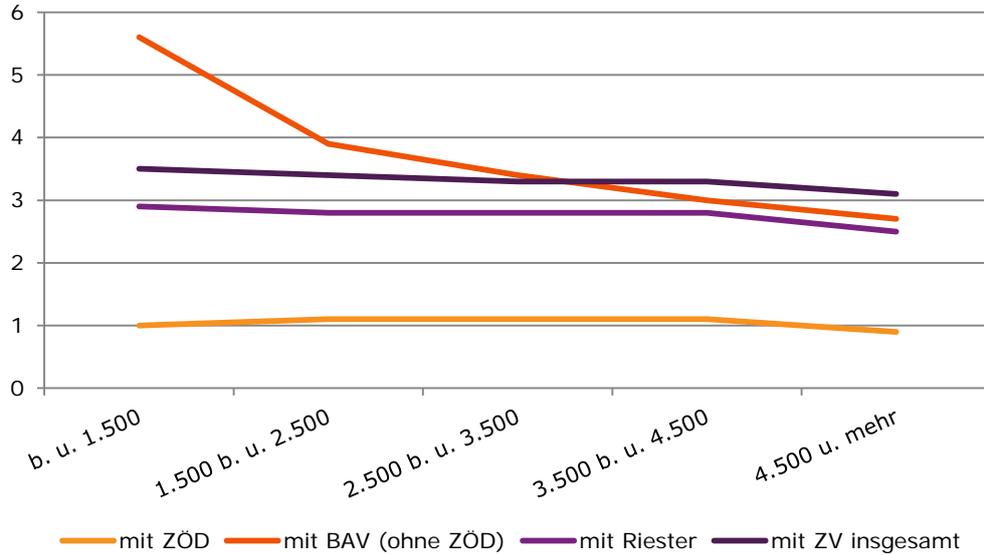
Die größten Unterschiede in den absoluten Beitragshöhen zeigen sich, wenn die vorsorgenden Personen nach der Höhe ihres **Bruttolohns bzw. -gehalts** differenziert werden. Während Geringverdiener mit einem Einkommen unter 1.500 € einen Betrag in Höhe von 39 € sparen, sind es in der Gruppe der Personen im mittleren Einkommensbereich (2.500 € bis unter 3.500 €) bereits 96 € und bei Personen mit hohem Einkommen (4.500 € und mehr) 174 €. Diese Spreizung in Abhängigkeit des Einkommens zeigt sich bei Männern und Frauen gleichermaßen. Der relative Anteil des Eigenbeitrags (gemessen am Bruttolohn) nimmt jedoch mit steigendem Einkommen ab: Personen mit einem Bruttolohn von unter 1.500 € zahlen mit 3,5% einen leicht überdurchschnittlichen Anteil (3,4%) und 0,4 Prozentpunkte mehr als Personen mit hohem Einkommen (3,1%).

Der relative finanzielle Aufwand, der sich aus der Vorsorgeleistung zur zusätzlichen Alterssicherung insgesamt ergibt, ist bei Geringverdienern demnach höher als bei Beschäftigten im oberen Einkommensbereich. Wie in Abbildung 3-2 nochmals zusammenfassend dargestellt ist, zeigt sich die Abnahme des relativen Bedeutungsgewichts insbesondere bei Anwärtern einer betrieblichen Altersvorsorge (ohne ZÖD), hier geht der Anteil von 5,6% (Bruttoeinkommen bis unter 1.500 €) auf 2,7% (Bruttoeinkommen von 4.500 € und mehr) zurück. Der Rückgang bei der zusätzlichen Altersvorsorge insgesamt (ZV insgesamt) ist weniger stark ausgeprägt, da im oberen Einkommensbereich häufiger verschiedene Vorsorgearten zusammentreffen (vgl. Abschnitt 1.3).

Abbildung 3-2

Anteil der Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge am Bruttolohn bzw. -gehalt nach Höhe des Bruttolohns bzw. -gehalts (%)¹⁾

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Zusatzversorgung von 25 bis unter 65 Jahren



1) AV 2011 – ergänzende Berechnungen.

3.5 Gesamtbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge

Nachdem in den vorangegangenen Abschnitten die Höhe der Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge im Mittelpunkt stand, wird nun der Fokus auf die Gesamtbeiträge gerichtet, um die Analyse des Umfangs der Altersvorsorge von der Beitragsseite her zu vervollständigen. Hierbei gilt es einschränkend zu beachten, dass aufgrund des zweistufigen Untersuchungsansatzes nur diejenigen Personen in die Analyse einbezogen werden konnten, die eine Jahresmitteilung vorliegen hatten und entsprechende Angaben daraus übertragen konnten.³⁷ Letzteres ist von Bedeutung, da nicht jedes Informationsschreiben Angaben zu den Arbeitgeber- bzw. Gesamtbeiträgen enthält bzw. für die befragten Arbeitnehmer verständlich war. Die Analysen in Kapitel 2 haben gezeigt, dass Befragte, die eine Jahresmitteilung der jeweiligen Versorgungseinrichtungen bzw. -träger vorliegen hatten, tendenziell vor allem älter sind und über ein höheres Einkommen verfügen als die Gesamtheit der Anwärter im jeweiligen System (vgl. Tabelle 2-1). Die ausgewiesenen Gesamtbeiträge könnten aufgrund dieser Strukturunterschiede zur Gesamtheit der Beschäftigten eher überdurchschnittlich hoch und somit tendenziell überschätzt sein. Ebenfalls nur eingeschränkt möglich ist eine direkte Gegenüberstellung von Eigenbeiträgen und Gesamtbeiträgen aufgrund des unterschiedlichen zeitlichen Bezugs: Bei der Erhebung der Eigenbeiträge wurde auf die aktuell zu leistenden Beiträge abgestellt, die Gesamtbeiträge sind dagegen in aller Regel einer Jahresmitteilung entnommen, die den Vorjahreszeitraum abdeckt.

3.5.1 Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

70% der Befragten mit ZÖD-Anwartschaften lag eine Jahresmitteilung vor (vgl. Abbildung 2-1), wovon wiederum 47% Angaben zu den Gesamtbeiträgen aus der Jahresmitteilung übertragen konnten. Die Analyse der Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst beschränkt sich auf diesen Personenkreis, der 1,4 Mio. Beschäftigte mit ZÖD-Anwartschaften umfasst. Der Gesamtbeitrag gemäß Jahresmitteilung beläuft sich auf insgesamt durchschnittlich 158 € monatlich (Tabelle 3-5). Verglichen mit dem durchschnittlichen Eigenbeitrag (der Befragten mit Angaben zur Höhe des Gesamtbeitrags) in Höhe von 32 € ergibt sich in etwa ein Verhältnis von 1:4. Oder mit anderen Worten: Der Arbeitgeberanteil am Gesamtbeitrag zur ZÖD beläuft sich auf 80%. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeberanteil in Abhängigkeit von der zuständigen Zusatzversorgungskasse unterschiedlich hoch ausfallen kann (vgl. Abschnitt 3.1.1). Im ungünstigsten Fall (aus Sicht des Arbeitnehmers) beläuft sich der Arbeitgeberanteil auf die Hälfte des Gesamtbeitrags.

Der Gesamtbeitrag von **Männern** mit ZÖD-Anwartschaften liegt bei 199 € und somit rund 47% über dem Beitrag der **Frauen** (135 €). Beschäftigte mit ZÖD-Anwartschaften in den **alten Ländern** entrichten mit 161 € leicht überdurchschnittliche Beiträge und rund 14 € mehr als Beschäftigte mit ZÖD-Anwartschaften in den **neuen Ländern** (147 €). Die regionalen Unterschiede sind in erster Linie auf unterschiedliche Beitragshöhen bei Männern in Ost und West zurückzuführen. Während die Beiträge von Frauen in den alten und neuen Ländern mit 136 € bzw. 132 € auf ähnlichem Niveau liegen, leisten Männern in den alten Ländern deutlich höhere Gesamtbeiträge (204 €) als Männer in den neuen Ländern (177 €).

³⁷ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2012): Verbreitung der Altersvorsorge 2011 – Methodenbericht. München.

Tabelle 3-5

Durchschnittliche Höhe der Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach soziodemografischen Merkmalen (in €/Monat)¹⁾

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit Angabe aus ZÖD-Jahresmitteilung

	Männer	Frauen	Insgesamt
Insgesamt	199	135	158
Region			
Alte Länder	204	136	161
Neue Länder	177	132	147
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	(176)	127	142
35 b. u. 45 Jahre	203	135	161
45 b. u. 55 Jahre	198	141	162
55 b. u. 65 Jahre	207	130	159
Kinder u. 18 Jahren im Haushalt			
Keine Kinder	200	138	160
1 Kind	198	123	151
2 Kinder	195	133	159
3 u. mehr Kinder	(186)	/	(151)
Bruttomonatslohn/-gehalt (€/Monat)			
b. u. 1.500	/	72	71
1.500 b. u. 2.500	(155)	109	118
2.500 b. u. 3.500	177	153	163
3.500 b. u. 4.500	220	194	208
4.500 u. mehr	262	(258)	261

1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

() Wegen geringer Fallzahl statistisch nur schwach gesichert.

/ Wegen zu geringer Fallzahl keine Angabe möglich.

Die Differenzierung nach **Altersgruppen** zeigt, dass jüngere ZÖD-Anwärter geringere Gesamtbeiträge entrichten als ältere. In der jüngsten Kohorte (25 bis unter 35 Jahre) liegt der Gesamtbeitrag bei 142 € und somit rund 30% unterhalb des Niveaus der älteren Kohorten (zwischen 159 € und 162 €).

Für die **Zahl der Kinder unter 18 Jahren im Haushalt** zeigen sich kaum Unterschiede. Die höchsten Beiträge zahlen, sowohl insgesamt als auch differenziert nach Männern und Frauen, ZÖD-Anwärter ohne Kinder unter 18 Jahren im Haushalt. Bei Männern ist der Beitrag mit zunehmender Kinderzahl leicht rückläufig, bei Frauen hingegen steigen die Beiträge etwas an.

Ein sehr starker Zusammenhang zeigt sich, wenn die Gesamtbeiträge nach der Höhe des **Bruttolohns bzw. -gehalts** differenziert werden. Während ZÖD-Anwärter mit niedrigem Einkommen (bis unter 1.500 €) 71 € an Gesamtbeiträgen in die Pflichtversicherung einzahlen, sind es bei Beschäftigten im hohen Einkommensbereich (4.500 € und mehr) 261 €, dies entspricht dem 3,7-Fachen. Ab einem Einkommen von 2.500 € liegen die Beiträge bei 163 € und höher und somit über dem Gesamtdurchschnitt aller ZÖD-Anwärter (158 €).

3.5.2 Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD)

Die Betrachtung der Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung (Abschnitt 3.2.1) zeigt, dass die Versicherungsbeiträge bei rund 73% der Beschäftigten mit BAV-Anwartschaften vom Arbeitgeber teilweise (39%) oder vollständig (34%) übernommen werden. Neben den Eigenbeiträgen sind folglich die Gesamtbeiträge (inklusive Arbeitgeberanteil) entscheidend für eine Beurteilung des Vorsorgeniveaus der Beschäftigten mit Betriebsrentenzusagen.

In der folgenden Analyse der Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) konnten – aufgrund der bereits genannten methodischen Einschränkungen – nur die Befragten mit BAV-Anwartschaften berücksichtigt werden, denen eine Jahresmitteilung vorlag und die Höhe des Gesamtbeitrags aus selbiger übertragen konnten. Aufgrund der Berücksichtigung von Mehrfachanwartschaften waren Angaben ggf. auch zum zweiten Vertrag erforderlich. Lediglich 21% der Befragten mit BAV-Anwartschaften konnten vollständige Angaben zur ihren Gesamtbeiträgen machen und in die Auswertungen einbezogen werden. Die Höhe des Gesamtbeitrags dieser Anwärter beläuft sich, unabhängig von der Finanzierungsform, auf durchschnittlich 158 € (vgl. Tabelle 3-6).³⁸

Männer mit BAV-Anwartschaften entrichten im Durchschnitt Beiträge in Höhe von 171 €. **BAV-Anwärterinnen** kommen mit einem Gesamtbeitrag von 135 € auf lediglich 79% des Beitragsniveaus der Männer. Die Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung liegen in den **alten Ländern** bei 164 € und somit 34 € über den Beiträgen in den **neuen Ländern** (130 €). Die regionalen Unterschiede manifestieren sich somit nicht nur im sehr unterschiedlichen Verbreitungsgrad der Betriebsrenten (vgl. Tabelle 1-5), sondern auch in den unterschiedlichen Beitragshöhen.

³⁸ Eine weiter differenzierende Analyse der Beitragshöhe nach Finanzierungsformen ist nur möglich für Personen mit einer einzigen Anwartschaft der betrieblichen Altersversorgung, da nur dann eine eindeutige Zuordnung zwischen Finanzierungsform und Beitragshöhe erfolgen kann. Unter dieser Einschränkung zeigt sich, dass der Gesamtbeitrag bei Verträgen die von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zusammen bedient werden, mit durchschnittlich 166 € am höchsten liegt. Bei ausschließlicher Arbeitnehmerfinanzierung sind die Beiträge mit 128 € dagegen am geringsten. Geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich über alle Finanzierungsformen hinweg in ähnlichem Ausmaß. Frauen erreichen mit ihren Gesamtbeiträgen zwischen 78% (ausschließlich arbeitgeberfinanziert) und 87% (ausschließlich arbeitnehmerfinanziert) der Beitragshöhen der Männer.

Tabelle 3-6

Durchschnittliche Höhe der Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach soziodemografischen Merkmalen (in €/Monat)¹⁾

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit Angabe aus BAV-Jahresmitteilung

	Männer	Frauen	Insgesamt
Insgesamt	171	135	158
Region			
Alte Länder	176	143	164
Neue Länder	147	104	130
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	142	135	140
35 b. u. 45 Jahre	179	138	163
45 b. u. 55 Jahre	189	138	170
55 b. u. 65 Jahre	159	120	146
Bruttomonatslohn/-gehalt (€/Monat)			
b. u. 1.500	/	88	85
1.500 b. u. 2.500	100	102	101
2.500 b. u. 3.500	150	134	145
3.500 b. u. 4.500	152	153	161
4.500 u. mehr	235	(280)	240

1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

() Wegen geringer Fallzahl statistisch nur schwach gesichert.

/ Wegen zu geringer Fallzahl keine Angabe möglich.

Hinsichtlich des **Alters** zeigen sich in Tabelle 3-6 höhere Gesamtbeiträge bei den mittleren Jahrgängen. Die 35- bis unter 45-Jährigen bezahlen durchschnittlich rund 163 €, die 45- bis unter 55-Jährigen mit 170 € unwesentlich mehr. Dagegen entrichten die Jüngeren (25 bis unter 35 Jahre) und Älteren (55 bis unter 65 Jahre) mit 140 € bzw. 146 € geringere Beiträge. Bei Männern zeigen sich die altersspezifischen Unterschiede in den Beitragshöhen deutlicher als bei Frauen.

Einen starken und nahezu linear wirkenden Einfluss auf die Höhe der Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung hat der **Bruttolohn bzw. -gehalt**, da mit zunehmendem Einkommen auch der Beitrag der Personen insgesamt wie auch der Männer und Frauen steigt, die aktuell in BAV-Anwartschaften einbezahlen. Während in der untersten Einkommensgruppe (bis unter 1.500 €) die Beiträge insgesamt bei 85 € liegen, sind es in der höchsten Einkommensgruppe (4.500 € und mehr) immerhin 240 €. Die größere Bedeutung der Betriebsrenten für Beschäftigte im oberen Einkommensbereich zeigt sich somit nicht nur anhand des Verbreitungsgrades (Abschnitt 1.1.2) sondern auch anhand des Beitragsvolumens.

Die Berechnung des Anteils von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen am Gesamtbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung ist anhand der Befragungsdaten nur unter Einschränkungen möglich: Eine gewisse Verzerrung folgt aus dem Umstand, dass sich die Angaben von Eigen- und Gesamtbeiträgen auf unterschiedliche Zeiträume beziehen (s.o.). Ferner mussten die Eigenbeiträge den jeweiligen Gesamtbeiträgen zugeordnet werden können, daher ist für diese Auswertung die Anzahl der Anwartschaften auf maximal zwei beschränkt. Näherungsweise lässt sich vor diesem Hintergrund aussagen, dass die Gesamtbeiträge der BAV-Anwärter mit bis zu zwei Anwartschaften, die zudem vollständige Angaben zur Höhe der Gesamtbeiträge machen konnten, bei 154 € liegen. Die Eigenbeiträge dieser Teilgruppe betragen 72 € und entsprechen damit einem Arbeitnehmeranteil von 47%.³⁹

3.5.3 Zulagenförderung der privaten Riester-Rente

Bei der privaten Riester-Rente ergeben sich die Gesamtbeiträge aus den Eigenbeiträgen (Abschnitt 3.3.2) und den staatlich geförderten Zulagen. Die Gesamtbeiträge bzw. die Höhe der jährlichen (Zulagen-)Förderung dürften den wenigsten Riester-Sparern ohne weiteres geläufig sein und ergeben sich in aller Regel auch erst mit zeitlichem Verzug im Rahmen der (jährlichen) Steuererklärung. Auf eine „ungestützte“ Abfrage der Höhe der jährlichen Zulagen wurde deshalb im Rahmen der Befragung verzichtet, zumal eine solche aufgrund der verschiedenen Zulagemöglichkeiten (Grundzulage und Zulage für jedes Kind) als fehleranfällig und somit wenig valide eingestuft wurde. Stattdessen wurde auf die Bescheinigung nach § 92 EStG oder eine vergleichbare Jahresmitteilung des Versicherungsanbieters verwiesen, um entsprechend valide Angaben zur Höhe der bisher insgesamt gutgeschriebenen Zulagen zu erhalten.

Da sich monatliche Gesamtbeiträge zur Riester-Rente nicht darstellen lassen, weist Tabelle 3-7 stattdessen die Anteile der insgesamt gutgeschriebenen Zulagen im Verhältnis zum Stand des angesparten Altersvorsorgevermögens insgesamt aus. Von den Befragten mit Riester-Vertrag, die auf eine Jahresmitteilung zurückgreifen konnten (71%), haben wiederum 73% Angaben sowohl zur Höhe der Zulagen als auch zur Höhe des Vorsorgevermögens aus ihrer Jahresmitteilung übertragen. Die folgende Analyse beschränkt sich auf diesen Personenkreis, der gut die Hälfte aller Beschäftigten mit Riester-Anwartschaften umfasst. Dabei ist zu beachten, dass im Altersvorsorgevermögen Zinserträge enthalten sind, in der Summe der Zulagen jedoch nicht. Das Verhältnis lässt somit keinen direkten Rückschluss auf den Anteil der geleisteten Eigenbeiträge zu.

Die staatlichen Zulagen machen rund 23% des Riester-Vorsorgevermögens aus (Tabelle 3-7). Dabei zeigen sich große Unterschiede zwischen **Männern** und **Frauen**: Der Zulagenanteil bei Frauen liegt 19 Prozentpunkte über dem Anteil bei Männern (32% ggü. 13%). Dieser geschlechtsspezifischen Unterschied zeigt sich über alle weiteren soziodemografischen Differenzierungen hinweg und ist in erster Linie mit den gewährten Kinderzulagen zu erklären.

³⁹ Der deutliche Unterschied zur Höhe der Eigenbeiträge in Tabelle 3-2 (109 €) erklärt sich damit, dass bei der dortigen Analyse nur diejenigen BAV-Anwärter berücksichtigt wurden, die auch einen Eigenbeitrag leisten. Bei der Betrachtung des Verhältnisses Arbeitgeber-/Arbeitnehmeranteil wurden die BAV-Anwärter ohne Eigenbeitrag dagegen mit einem Betrag von 0 € in die Auswertung einbezogen.

Tabelle 3-7

Anteil der Zulagen am Altersvorsorgevermögen der privaten Altersvorsorge (Riester-Rente) nach soziodemografischen Merkmalen (in €/Monat und %) ¹⁾

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 b. u. 65 Jahren mit Angabe aus Riester-Jahresmitteilung

	Männer	Frauen	Insgesamt
Insgesamt	13	32	23
Region			
Alte Länder	13	33	23
Neue Länder	16	29	23
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	13	21	17
35 b. u. 45 Jahre	13	35	24
45 b. u. 55 Jahre	14	38	27
55 b. u. 65 Jahre	13	24	19
Kinder u. 18 Jahren im Haushalt			
Keine Kinder	12	23	18
1 Kind	14	38	27
2 Kinder	16	49	31
3 u. mehr Kinder	25	(60)	38
Berufliche Bildung			
Ohne Abschluss	(17)	(33)	26
Lehre oder Berufsfachschule	15	35	26
Meister-/Technikerabschluss	13	36	18
(Fach-)Hochschulabschluss	10	23	16
Sonstiger Abschluss	(13)	32	26
Erwerbsumfang (Std./Woche)			
b. u. 20	(27)	50	49
20 b. u. 30	(18)	43	41
30 u. mehr	13	24	17
Bruttomonatslohn/-gehalt (€/Monat)			
b. u. 1.500	24	48	45
1.500 b. u. 2.500	20	32	28
2.500 b. u. 3.500	13	19	15
3.500 b. u. 4.500	10	12	11
4.500 u. mehr	9	9	9

1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

() Wegen geringer Fallzahl statistisch nur schwach gesichert.

Insgesamt zeigen sich in den **alten** und **neuen Ländern** keine Unterschiede bezüglich des Zulagenanteils am Vorsorgevermögen (je 23%). In den neuen Ländern ist der Abstand zwischen Frauen und Männern (29% ggü. 16%) jedoch weniger stark ausgeprägt als in den alten Ländern (33% ggü. 13%).

Die Differenzierung nach dem **Alter** zeigt zunächst einen Anstieg der relativen Zulagenförderung von 17% bei den 25- bis unter 35-Jährigen auf 27% bei den 45- bis unter 55-Jährigen. Dieser Anstieg erklärt sich ausschließlich über den steigenden Zulagenanteil bei Frauen, da der Anteil bei Männern über die Altersgruppen hinweg nahezu unverändert ist. Bei Frauen ist der Zulagenanteil im oberen Altersbereich wieder rückläufig und sinkt von 38% (45 bis unter 55 Jahre) auf 24% (55 bis unter 65 Jahre). Auch hier zeigt sich der Einfluss der Kinderzulagen, von denen Frauen im mittleren Alter am meisten profitieren dürften.

Mit der **Zahl der Kinder unter 18 Jahren im Haushalt** steigt auch der Anteil der Zulagen am Riester-Vorsorgevermögen. Dieser Einfluss ist wenig überraschend und wiederum hauptsächlich auf gewährte Kinderzulagen zurückzuführen. Bei Frauen mit zwei und mehr Kindern macht der Zulagenanteil knapp die Hälfte (49%) des Vorsorgevermögens aus.

Bei der weiteren Differenzierung nach soziodemografischen Merkmalen, etwa nach dem Niveau der **beruflichen Bildung**, zeigt sich der vom Gesetzgeber gewünschte positive Effekt der staatlichen Förderung, die verstärkt auf Bezieher mit geringerem Einkommen abzielt. Riester-Anwärter ohne Schulabschluss sparen mit einem höheren Anteil an Zulagen (26%) als durchschnittlich besser-verdienende Anwärter mit (Fach-)Hochschulabschluss (16%).

Teilzeitbeschäftigte mit einem **Erwerbsumfang** zwischen 10 und unter 20 Wochenstunden finanzieren ihre Riester-Versicherung zu 49% aus Zulagen. Auch an dieser Stelle zeigt sich, dass die geringeren Eigenbeiträge bei geringerem Erwerbsumfang (Tabelle 3-3) teilweise durch höhere Zulagen ausgeglichen werden.

Sehr deutlich wird die staatliche Zulagenförderung, wenn man die Zulagenanteile nach der Höhe des **Bruttolohns bzw. -gehalts** differenziert. Während die Zulagen im unteren Einkommensbereich (bis unter 1.500 €) rund 45% des Anlagevermögens ausmachen, gehen sie in den oberen Einkommensgruppen auf bis zu 9% (4.500 €) zurück.⁴⁰

⁴⁰ Riester-Sparer mit hohem Einkommen profitieren dagegen eher von den steuerlichen Vergünstigungen, die an dieser Stelle nicht abbildbar sind.

4 Höhe der Anwartschaften

Nach der ausführlichen Analyse der Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren im Sinne der Beteiligung an der betrieblichen und privaten Vorsorge (Kapitel 1) und der in diesem Zusammenhang entrichteten Beiträge (Kapitel 3) werden nun abschließend die daraus resultierenden Alterssicherungsanwartschaften thematisiert. Die entsprechenden Angaben sollten im Rahmen der Befragung aus den jährlichen Informationsschreiben der jeweiligen Versorgungseinrichtungen bzw. -träger übertragen werden, da Schätzungen der Befragten als nicht valide eingestuft wurden. Die Analysen beruhen demnach auf einer kleineren Basis, nämlich Befragte, die eine Jahresmitteilung vorliegen hatten (vgl. Kapitel 2 und 3.5). Zudem beschränken sich die Analysen auf die bisher erreichten Anwartschaften, da prognostizierte Anwartschaften zum Ruhestandseintritt nicht für alle Sicherungssysteme erhoben wurden.⁴¹

Im Interesse eines Gesamtbildes der aktuellen Altersvorsorge beginnt die Darstellung mit den GRV-Anwartschaften (Abschnitt 4.1), der sich die Anwartschaften in der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (Abschnitt 4.2), in der Betrieblichen Altersversorgung (Abschnitt 4.3) sowie in der Riester-geförderten Altersvorsorge anschließen (Abschnitt 4.4).

4.1 Gesetzliche Rentenversicherung

Die durchschnittliche bisher erworbene monatliche GRV-Anwartschaft gemäß Renteninformation von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren beträgt 662 €, wobei **Männer** mit 760 € eine um ein Drittel (38%) höhere Anwartschaft erzielen als **Frauen** mit 551 € (Tabelle 4-1). In den **alten Ländern** fällt der Unterschied mit 45% (Männer: 788 €; Frauen: 542 €) deutlich größer aus als in den **neuen Ländern** mit nur 8% (Männer: 632 €; Frauen: 584 €).

Mit dem **Alter** steigen erwartungsgemäß auch die GRV-Anwartschaften, nämlich von 248 € für die jüngste Kohorte (25 bis unter 35 Jahre) über 513 € (35 bis unter 45 Jahre) und 787 € (45 bis unter 55 Jahre) bis hin zu 1.034 € für die älteste Kohorte (55 bis unter 65 Jahre). Hier schlagen sich insbesondere die längeren Beitragszeiten aber auch Einkommensunterschiede der Kohorten (Stichwort: Senioritätsprinzip) nieder.

⁴¹ Lagen die Informationen zu den bisher erreichten Anwartschaften nicht vor, wurden sie unter Rückgriff auf die vorhandenen Informationen mittels multivariater Verfahren imputiert (vgl. Abschnitt C und TNS Infratest Sozialforschung (2012): Verbreitung der Altersvorsorge 2011 – Methodenbericht. München).

Tabelle 4-1

Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen GRV-Anwartschaft nach soziodemografischen Merkmalen (in €/Monat)¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit Renteninformation der GRV

	Männer	Frauen	Insgesamt
Insgesamt	760	551	662
Region			
Alte Länder	788	542	676
Neue Länder	632	584	608
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	274	220	248
35 b. u. 45 Jahre	565	450	513
45 b. u. 55 Jahre	907	653	787
55 b. u. 65 Jahre	1.211	824	1.034
Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)			
b. u. 1.500	520	448	461
1.500 b. u. 2.500	582	513	543
2.500 b. u. 3.500	707	618	672
3.500 b. u. 4.500	862	723	820
4.500 u. mehr	979	839	960

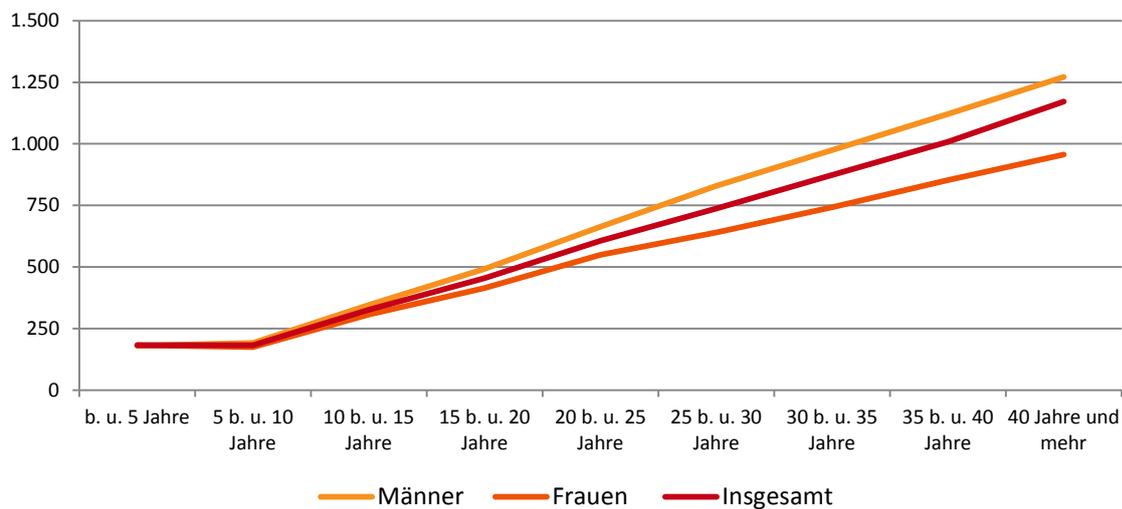
1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

Der unabhängig vom Geschlecht nahezu linear wirkende Einfluss der **Dauer der Beitragszahlung zur gesetzlichen Rentenversicherung** wird noch besser in Abbildung 4-1 deutlich: Personen mit weniger als fünf Beitragsjahren erreichen eine durchschnittliche GRV-Anwartschaft von 182 €, Personen mit 40 und mehr Beitragsjahren dagegen eine von 1.171 €.

Abbildung 4-1

Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen GRV-Anwartschaft nach GRV-Beitragsjahren (in €/Monat)¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit Renteninformation der GRV



1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

Der **Bruttomonatslohn** bzw. das **-gehalt** haben schließlich wieder einen sehr großen Einfluss: Personen mit einem aktuellen Einkommen von 4.500 € und mehr verfügen mit 960 € über eine mehr als doppelt so hohe aktuelle GRV-Anwartschaft wie Personen mit einem Einkommen von unter 1.500 € mit 461 €. Trotz des Äquivalenzprinzips von eingezahlten Beiträgen und späteren Leistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung und eines mindestens dreimal so hohen Einkommens wie letztere Gruppe der Geringverdienenden hat die erstere Gruppe der Besserverdienenden aber keine dreimal so hohe Anwartschaft erworben. Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass das aktuelle Einkommen immer nur eine Momentaufnahme ist und nicht unbedingt typisch für die bisherige Erwerbshistorie sein muss.⁴²

4.2 Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren erwirbt gemäß den Analysen in Abschnitt 1.1.1 etwa jeder Fünfte (18%) aktuell eine Anwartschaft auf eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, wobei dieser Anteil bei den Frauen mit 24% deutlich höher ausfällt als bei den Männern mit 12% (vgl. Tabelle 1-1). **Männer** haben gemäß Jahresmit-

⁴² Gleichwohl erwerben Personen mit einem aktuellen Bruttomonatslohn bzw. -gehalt von 4.500 € und mehr mindestens dreimal so viele Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung wie Personen mit einem Lohn bzw. Gehalt von unter 1.500 €.

teilung im Schnitt bereits eine ZÖD-Anwartschaft von 279 € erworben, während es bei den **Frauen** – im Wesentlichen bedingt durch ihre geringeren Einkommen –⁴³ mit 189 € fast ein Drittel (32%) weniger ist (Tabelle 4-2).⁴⁴ Aufgrund des höheren ZÖD-Anteils von Frauen liegt der Durchschnittswert aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (zwischen 25 und unter 65 Jahren) mit 221 € näher am Wert der Frauen als an dem der Männer. Die aktuellen ZÖD-Anwartschaften von Personen in den **alten** (229 €) und **neuen Ländern** (221 €) unterscheiden sich nur geringfügig, allerdings verbergen sich dahinter große Unterschiede zwischen westdeutschen (293 €) und ostdeutschen Männern (209 €). Dagegen fallen die Werte für die Frauen mit 191 € (alte Länder) bzw. 181 € (neue Länder) sehr ähnlich aus.

Tabelle 4-2

Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen ZÖD-Anwartschaft nach soziodemografischen Merkmalen (in €/Monat)¹⁾

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit ZÖD-Jahresmitteilung

	Männer	Frauen	Insgesamt
Insgesamt	279	189	221
Region			
Alte Länder	293	191	229
Neue Länder	209	181	221
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	154	125	134
35 b. u. 45 Jahre	229	187	201
45 b. u. 55 Jahre	297	200	236
55 b. u. 65 Jahre	374	219	276
Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)			
b. u. 1.500	/	127	129
1.500 b. u. 2.500	194	170	175
2.500 b. u. 3.500	251	209	226
3.500 b. u. 4.500	306	264	288
4.500 u. mehr	394	(290)	370

1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

() Wegen geringer Fallzahl statistisch nur schwach gesichert.

/ Wegen zu geringer Fallzahl keine Angabe möglich.

⁴³ Das durchschnittliche aktuelle Bruttoeinkommen von Frauen mit ZÖD-Anwartschaft liegt ergänzenden Berechnungen zufolge bei 2.374 €, während es bei Männern mit ZÖD-Anwartschaft 3.315 € sind.

⁴⁴ Diese und alle folgenden Angaben zu ZÖD-Anwartschaften beschränken sich auf die Pflichtversicherung, die seit 2002 mögliche freiwillige Höherversicherung wird nicht berücksichtigt.

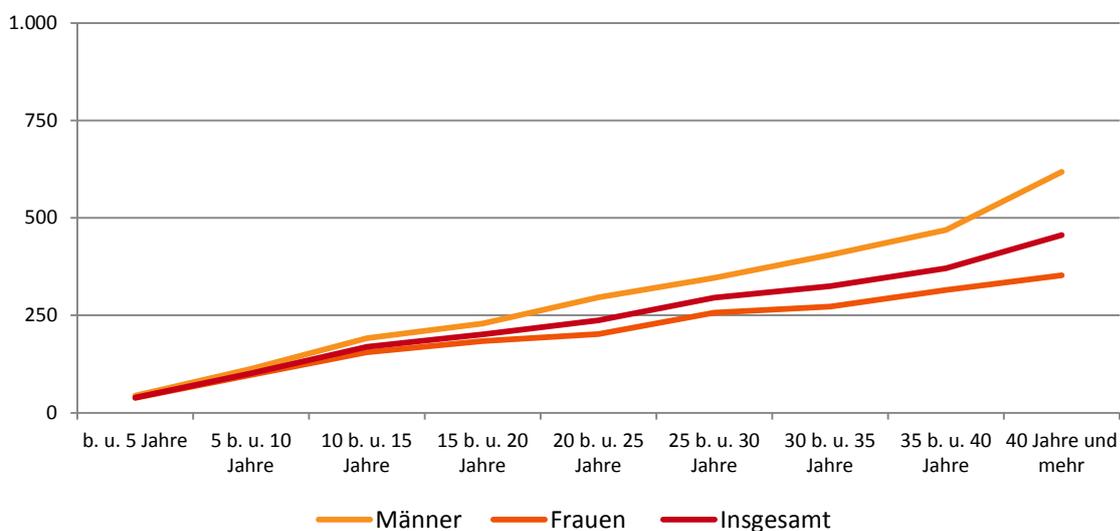
Wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung steigen auch in der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst mit dem **Alter** die bisher erworbenen Anwartschaften, in diesem Fall von 134 € für die jüngste Kohorte (25 bis unter 35 Jahre) bis hin zu 276 € für die älteste Kohorte (55 bis unter 65 Jahre). Noch größer fallen die Unterschiede bei den Männern aus, wo die älteste Kohorte (374 €) sogar fast das 2,5-Fache der Anwartschaft der jüngsten Kohorte (154 €) erworben hat. Ursächlich für diese Unterschiede sind analog zur GRV unterschiedlich lange Beitragszeiten und unterschiedlich hohe Einkommen der Kohorten.

Wird die **Beitragsdauer zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst** explizit berücksichtigt, zeigt sich ein linearer Einfluß auf die bisher erreichte ZÖD-Anwartschaft.⁴⁵ Letztere reicht von 39 € für Personen mit unter fünf Beitragsjahren bis hin zu 456 € für Personen mit 40 und mehr Beitragsjahren (Abbildung 4-2). Die durchschnittlichen ZÖD-Anwartschaften von Männern fallen dabei durchweg höher aus als die von Frauen und erreichen in der letzten Gruppe (40 und mehr Beitragsjahre) immerhin 618 € (Frauen: 353 €).

Abbildung 4-2

Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen ZÖD-Anwartschaft nach Beitragsjahren (in €/Monat)¹⁾

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit ZÖD-Jahresmitteilung



1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

⁴⁵ Die Beitragsdauer wurde als Differenz zwischen dem Befragungsdatum (Ende 2011) und dem Beginn des Anspruchserwerbs errechnet – eine Berücksichtigung eventueller Beitragspausen ist nicht möglich.

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der bisher erreichten ZÖD-Anwartschaften ergeben sich für den aktuellen **Bruttomonatslohn** bzw. das **-gehalt**: Ausgehend von 129 € für Personen mit einem Einkommen von unter 1.500 € steigen die ZÖD-Anwartschaften mit dem Einkommen und erreichen für die „Besserverdienenden“ mit einem Einkommen von 4.500 € und mehr einen Wert von immerhin 370 € und damit fast das Dreifache der erstgenannten Gruppe.

4.3 Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)

Eine Anwartschaft auf eine spätere betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft, d. h. ohne ZÖD, erwerben gemäß den Analysen in Abschnitt 1.1.2 aktuell zwei Fünftel (39%) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren, wobei dieser Anteil bei Männern mit 46% deutlich höher ausfällt als bei Frauen mit 31% (vgl. Tabelle 1-5). Tabelle 4-3 zeigt, dass zudem die durchschnittliche aktuelle Anwartschaftshöhe – im Sinne der bisher erworbenen und garantierten Anwartschaft –⁴⁶ gemäß Jahresmitteilung bei den **Männern** mit 328 € fast doppelt so hoch ausfällt wie bei den **Frauen** mit 170 €, was wiederum einen Gesamtdurchschnitt von 272 € bedeutet.⁴⁷ In den **alten Ländern** fällt der Geschlechtsunterschied mit 95% (Männer: 345 €; Frauen: 177 €) deutlich größer aus als in den **neuen Ländern** mit nur 56% (Männer: 217 €; Frauen: 139 €).

Das **Alter** hat einen großen Einfluss auf die BAV-Anwartschaften: Während die durchschnittliche Anwartschaftshöhe für die jüngste Kohorte (25 bis unter 35 Jahre) nur 125 € beträgt, sind es für die älteste Kohorte (55 bis unter 65 Jahre) immerhin 428 €. Noch größer fallen die Unterschiede bei den Männern aus, wo die älteste Kohorte (524 €) mehr als das 3,5-Fache der Anwartschaft der jüngsten Kohorte (146 €) erworben hat. Bei den Frauen erreichen die Älteren (228 €) auch fast das 2,5-Fache der Anwartschaft der Jüngeren (93 €). Ursächlich für diese Differenzen sind – analog zu GRV und ZÖD – unterschiedlich lange Beitragsdauern und unterschiedlich hohe Einkommen der Kohorten.

⁴⁶ Bei Direktversicherungen dürfte in diese Anwartschaft in der Regel eine weitere (garantierte) Verzinsung des bisherigen Kapitals bis zum Ruhestandseintritt eingeflossen sein. Dass die entsprechenden Informationen in den Jahresmitteilungen je nach Durchführungsweg unterschiedlich häufig vorlagen und – wenn vorhanden – unterschiedlich gut für die Befragten identifizierbar und damit in den Fragebogen übertragbar waren, zeigt sich am Anteil fehlender (und deshalb später imputierter) Angaben zur aktuellen Anwartschaftshöhe, der ergänzenden Berechnungen zufolge zwischen 41% (Unterstützungskassen) und 75% (Direktversicherungen) liegt.

⁴⁷ Im Rahmen der Befragung wurde die aktuelle Höhe von maximal zwei BAV-Anwartschaften erhoben, wobei im Falle einer Mehrfachanwartschaft die Summe beider Anwartschaften ausgewiesen wird. Von den insgesamt 2,002 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren mit zwei oder mehr BAV-Anwartschaften (vgl. Abschnitt 1.1.2) konnten ergänzenden Berechnungen zufolge 53% die Angaben aus zwei Jahresmitteilungen übertragen, während 15% nur auf eine und 32% auf keine Jahresmitteilung zurückgriffen.

Tabelle 4-3

**Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD)
nach soziodemografischen Merkmalen (in €/Monat)¹⁾**

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit BAV-Jahresmitteilung

	Männer	Frauen	Insgesamt
Insgesamt	328	170	272
Region			
Alte Länder	345	177	288
Neue Länder	217	139	183
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	146	93	125
35 b. u. 45 Jahre	248	177	222
45 b. u. 55 Jahre	373	180	306
55 b. u. 65 Jahre	524	228	428
Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)			
b. u. 1.500	(130)	94	98
1.500 b. u. 2.500	164	121	136
2.500 b. u. 3.500	192	175	186
3.500 b. u. 4.500	306	241	288
4.500 u. mehr	489	329	470

1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

() Wegen geringer Fallzahl statistisch nur schwach gesichert.

Verbreitung der Altersvorsorge 2011

TNS Infratest Sozialforschung

Die explizite Berücksichtigung der **Beitragsdauer zur betrieblichen Altersversorgung** in Abbildung 4-3 zeigt zumindest für die Kategorien von „unter 5 Jahre“ (78 €) bis „30 bis unter 35 Jahre“ (703 €) einen näherungsweise linearen Einfluß auf die bisher erreichte BAV-Anwartschaft, während die Anwartschaften für die beiden letzten Kategorien („35 bis unter 40 Jahre“ und „40 Jahre und mehr“) auf dem erreichten Niveau „stagnieren“ bzw. sogar zurückgehen.⁴⁸ Die durchschnittlichen BAV-Anwartschaften von Männern fallen dabei durchweg höher aus als die von Frauen.⁴⁹

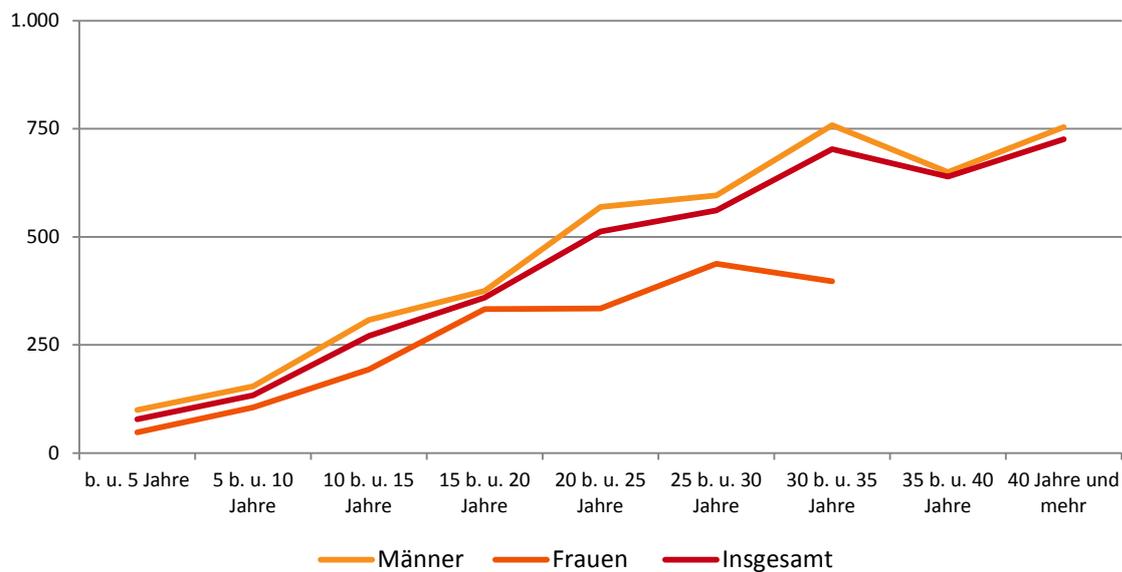
⁴⁸ Die Beitragsdauer wurde – analog zur ZÖD – als Differenz zwischen dem Befragungsdatum (Ende 2011) und dem Beginn des Anspruchserwerbs errechnet, eine Berücksichtigung eventueller Beitragspausen ist nicht möglich.

⁴⁹ Die Kategorien „35 bis unter 40 Jahre“ und „40 Jahre und mehr“ sind in Abbildung 4-3 für Frauen aufgrund der geringen Fallzahlen (n < 10) nicht dargestellt. Zudem basieren die Durchschnittswerte für die beiden vorherigen Kategorien („25 bis unter 30 Jahre“ und „30 bis unter 35 Jahre“) auf vergleichsweise wenigen Fällen (30 > n > 9).

Abbildung 4-3

Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) nach Beitragsjahren (in €/Monat)¹⁾

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit BAV-Jahresmitteilung



1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

Sehr große Unterschiede hinsichtlich der bisher erreichten BAV-Anwartschaften zeigen sich für den **Bruttomonatslohn** bzw. das **-gehalt** (Tabelle 4-3): Beginnend mit durchschnittlich 98 € für Personen mit einem Einkommen von unter 1.500 € steigen die Anwartschaften über 186 € für Personen mit einem Einkommen von 2.500 bis unter 3.500 € bis hin zu 470 € für Personen mit einem Einkommen von 4.500 € und mehr. Damit erreicht letztgenannte Gruppe fast das Fünffache des Wertes der „Geringverdiener“.

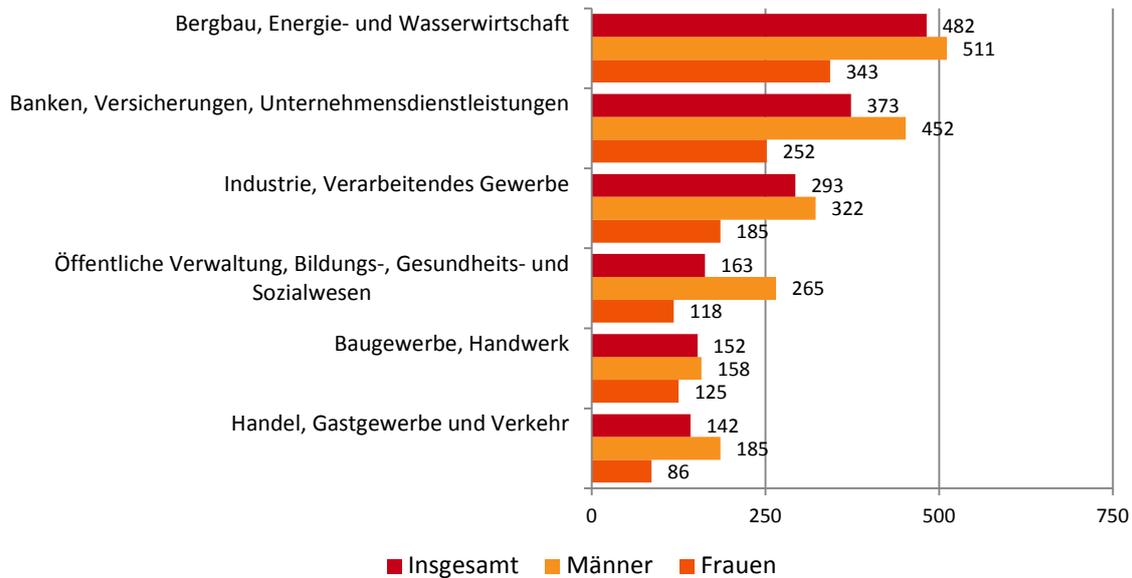
Deutliche Unterschiede zeigen sich bei der Höhe der aktuellen BAV-Anwartschaften auch, wenn unternehmensbezogene Merkmale betrachtet werden. Differenziert nach der **Branche** bestehen im Sektor Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft die höchsten Anwartschaften von durchschnittlich 482 €, wobei die Männer sogar 511 € (Frauen: 343 €) erreichen (Abbildung 4-4). Es folgen mit einigem Abstand Banken, Versicherungen und Unternehmensdienstleistungen mit 373 € sowie Industrie und Verarbeitendes Gewerbe mit 293 €. Etwa gleichauf liegen am Ende öffentliche Verwaltung, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen mit 163 €, Baugewerbe und Handwerk mit 152 € und Handel, Gastgewerbe und Verkehr mit 142 €. ⁵⁰

⁵⁰ Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und sonstige Branchen sind aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht in Abbildung 4-4 aufgeführt.

Abbildung 4-4

Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) nach Branche (in €/Monat)¹⁾

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit BAV-Jahresmitteilung



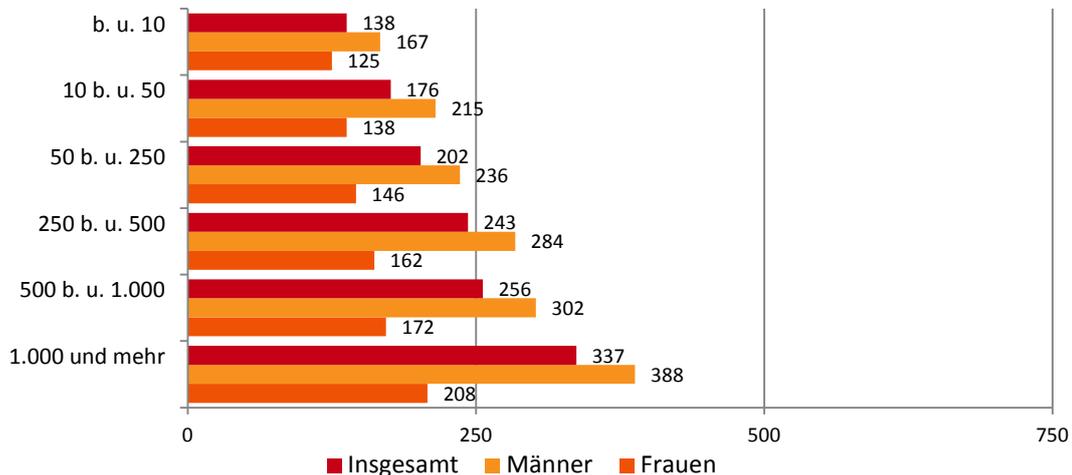
1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

Neben der Unternehmensbranche hat auch die **Größe des Unternehmens** einen großen Einfluss auf die Höhe der bisher erworbenen BAV-Anwartschaften (Abbildung 4-5): Von Größenklasse zu Größenklasse steigt die durchschnittliche Anwartschaftshöhe und zwar von 138 € bei Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern bis zu 337 € bei Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten. Allerdings ist in letztgenannter Größenklasse auch der Unterschied zwischen Männern (388 €) und Frauen (208 €) am größten.

Abbildung 4-5

Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) nach Unternehmensgröße gemäß Zahl der Beschäftigten (in %) ¹⁾

– Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit BAV-Jahresmitteilung



1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

4.4 Private Altersvorsorge (Riester-Rente)

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren erwirbt gemäß den Analysen in Abschnitt 1.2 etwa jeder Dritte (35%) aktuell eine Anwartschaft auf eine spätere Riester-Rente, wobei dieser Anteil bei den Frauen mit 38% deutlich höher ausfällt als bei den Männern mit 31% (vgl. Tabelle 1-10). Bei der durchschnittlichen Höhe des bisher akkumulierten Altersvorsorgevermögens gemäß Jahresmitteilung liegen dagegen die **Männer** mit 4.971 € mehr als 40% vor den **Frauen** mit 3.464 € (Tabelle 4-4). Für die Gesamtheit aller Riester-Sparer bedeutet dies einen Vermögensdurchschnitt von 4.227 €. In den **alten Ländern** fällt der Geschlechtsunterschied mit 45% (Männer: 5.210 €; Frauen: 3.602 €) etwas größer aus als in den **neuen Ländern** mit 32% (Männer: 3.994 €; Frauen: 3.023 €), worin sich im Wesentlichen die Einkommensunterschiede zwischen den einzelnen Gruppen widerspiegeln.⁵¹

⁵¹ Das aktuelle Bruttoeinkommen von Männern liegt ergänzenden Berechnungen zufolge bei 3.569 € (alte Länder) bzw. 2.583 € (neue Länder) und das der Frauen bei 2.144 € (alte Länder) bzw. 1.988 € (neue Länder).

Tabelle 4-4

Durchschnittliche Höhe des Altersvorsorgevermögens nach soziodemografischen Merkmalen (in €)¹⁾

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit Riester-Jahresmitteilung

	Männer	Frauen	Insgesamt
Insgesamt	4.971	3.464	4.227
Region			
Alte Länder	5.210	3.602	4.437
Neue Länder	3.994	3.023	3.469
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	3.518	2.361	3.015
35 b. u. 45 Jahre	5.054	3.329	4.201
45 b. u. 55 Jahre	5.898	3.830	4.780
55 b. u. 65 Jahre	6.712	5.584	6.149
Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)			
b. u. 1.500 €	2.569	2.633	2.626
1.500 b. u. 2.500 €	3.205	3.138	3.164
2.500 b. u. 3.500 €	4.371	4.182	4.302
3.500 b. u. 4.500 €	5.641	5.124	5.476
4.500 € u. mehr	7.142	6.349	7.039

1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

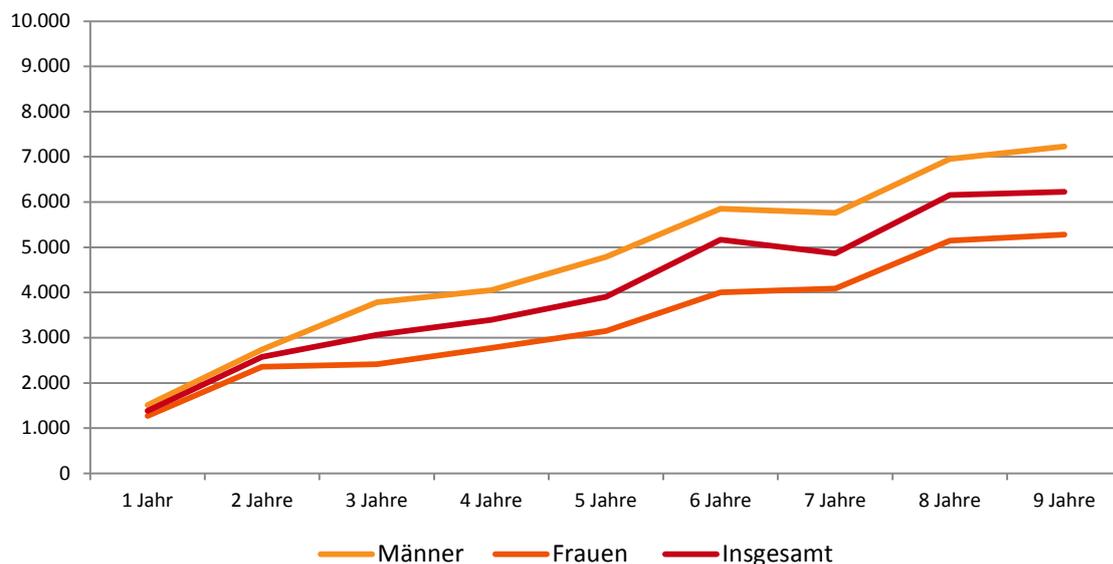
Mit dem **Alter** steigen auch die durchschnittlichen Riester-Anwartschaften, nämlich von 3.015 € für die jüngste Kohorte (25 bis unter 35 Jahre) über 4.201 € (35 bis unter 45 Jahre) und 4.780 € (45 bis unter 55 Jahre) bis hin zu 6.149 € für die älteste Kohorte (55 bis unter 65 Jahre). Letztere Gruppe verfügt demnach aktuell über ein etwa doppelt so hohes Altersvorsorgevermögen wie erstgenannte Gruppe, obwohl der Verbreitungsgrad von Riester-Verträgen unter den Älteren bekanntlich eher gering ist (vgl. Abschnitt 1.2). Im Unterschied zu ZÖD und BAV sind diese altersspezifischen Anwartschaftsunterschiede nur bedingt mit unterschiedlichen Beitragsdauern zu erklären, da sich letztere ergänzenden Berechnungen zufolge zwischen den Kohorten kaum unterscheiden und für die Jüngsten (25 bis unter 35 Jahre) durchschnittlich bei vier Jahren und für die Ältesten (55 bis unter 65 Jahre) bei sechs Jahren liegen.

Nichtsdestotrotz hat die **Beitragsdauer zur Riester-geförderten Altersvorsorge** einen deutlichen Einfluss auf die Höhe des aktuellen Altersvorsorgevermögens gemäß Jahresmitteilung (Abbildung 4-6): Befinden sich nach einem Jahr durchschnittlich 1.380 € auf dem Vorsorgekonto, sind es nach fünf Jahren 3.903 € und nach neun Jahren – der wegen der Einführung im Jahr 2002 bisher maximalen Laufzeit von Riester-Verträgen – 6.229 €.

Abbildung 4-6

Durchschnittliche Höhe des Altersvorsorgevermögens nach Beitragsjahren (in €)¹⁾

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit Riester-Jahresmitteilung



1) AV 2011 – Ergänzende Berechnungen.

Noch stärker fällt der Einfluss des **Bruttomonatslohns** bzw. des **-gehalts** aus, da Personen mit einem aktuellen Einkommen von 4.500 € und mehr ein durchschnittliches Altersvorsorgevermögen von 7.039 € besitzen, während Personen mit einem Einkommen von unter 1.500 € mit 2.626 € nur etwas mehr als ein Drittel (37%) dieses Wertes erreichen. Die überproportionale Riester-Förderung von Geringverdienern führt demnach zwar zu einem hohen Verbreitungsgrad (vgl. Abschnitt 1.2), dieser geht jedoch mit (absolut betrachtet) eher geringen Anwartschaften einher.

C Erläuterungen zur Methodik der Befragung

Grundgesamtheit und Stichprobe

Die Grundgesamtheit der Untersuchung umfasst alle sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Gemäß Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) waren dies im Jahresdurchschnitt 2011 25,057 Mio. Personen, davon 20,221 Mio. in Westdeutschland und 4,836 Mio. in Ostdeutschland. Der Anteil der Frauen beläuft sich auf 45,9% (11,511 Mio).

Die Bruttostichprobe für die Haupterhebung wurde Mitte Oktober 2011 aus dem Adressenbestand des Access-Panels⁵² von TNS Infratest gezogen auf Basis der demographischen Struktur einer Sonderauswertung des Mikrozensus 2009. Die Stichprobe ist somit repräsentativ für die Verteilung der Untersuchungspopulation nach Geschlecht, Altersklassen, beruflichem Status (Arbeiter, Angestellter), Erwerbsumfang (Voll- und Teilzeit) sowie Bundesland. Zur Gewährleistung einer späteren Nettostichprobengröße (nach Datenprüfung) von mindestens 10.000 Fällen wurde basierend auf den Ausschöpfungserfahrungen des Pretests und unter Berücksichtigung eines großzügigen „Sicherheitspuffers“ für den Fall von Ausfällen eine notwendige Bruttostichprobengröße von ca. 25.000 Zielpersonen berechnet.

Erhebungsinstrumente

Der von TNS Infratest Sozialforschung und dem Auftraggeber BMAS entwickelte Fragebogen wurde im 6-wöchigen Pretest anhand einer Bruttostichprobe von 400 Zielpersonen (Nettostichprobe: 239 Personen) ausgiebig auf inhaltliche und technische Probleme überprüft. In die Diskussion der Ergebnisse des Pretests flossen auch die Ergebnisse einer zwischenzeitigen Befragung von Trägern der betrieblichen Altersversorgung durch TNS Infratest Sozialforschung zu den von ihnen versendeten Informationsschreiben für die Versicherten ein, da vor allem der diesbezügliche Kenntnisstand der Befragten und seine Abfrage – nicht zuletzt aufgrund der Heterogenität der betrieblichen Altersversorgung und ihrer verschiedenen Durchführungswege – im Vorfeld der Befragung als problematisch angesehen wurden.

Der finale Fragebogen ist thematisch in folgende sieben Blöcke unterteilt:

- Wirtschaftliche Lage und persönliche Situation,
- Gesetzliche Rentenversicherung,
- Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst,
- Betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft,
- Staatlich geförderte Riester-Renten,
- Sonstige Altersvorsorge,
- Ausbildung und Erwerbsleben.

⁵² Bei diesem Panel handelt es sich um einen großen Pool befragungsbereiter Haushalte, für die aufgrund von Vorbefragungen und gezielten Screening-Befragungen detaillierte und aktuelle soziodemographische Informationen zur Verfügung standen. Im April 2011 gehörten dem Access-Panel von TNS Infratest ca. 98.700 Haushalte mit insgesamt ca. 182.400 Personen an, davon ca. 105.000 Personen zwischen 25 bis unter 65 Jahren.

Innerhalb der primär interessierenden Blöcke zu Verbreitung und Umfang der Altersvorsorge in den drei Säulen der Alterssicherung (gesetzlich, betrieblich, privat) erfolgt dabei – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie des Statistischen Bundesamts –⁵³ die Anordnung der Fragen nach dem angenommenen Schwierigkeitsgrad der Beantwortung, wobei zunächst die einfacheren Fragen zur Verbreitung der Altersvorsorge und anschließend die schwierigeren Fragen zum Umfang der Altersvorsorge gestellt werden.

Hinsichtlich des Umfangs der Altersvorsorge und konkret der Höhe der aktuellen Beiträge sowie der Höhe der bisher erreichten und der bis zum Ruhestand erreichbaren Anwartschaften erfolgt eine starke Fokussierung auf die Informationsschreiben der Versorgungseinrichtungen bzw. -träger. Diesbezügliche Angaben sollen ausschließlich auf der Basis dieser Unterlagen gemacht werden, da Schätzungen der Befragten als nicht valide eingestuft werden. Die Fokussierung auf die Informationsschreiben beinhaltete auch – zumindest für die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung und die „Bescheinigung nach § 92 EStG“ im Rahmen der Riester-geförderten Altersvorsorge – explizite optische Hinweise auf die aus diesen Unterlagen von den Befragten zu übertragenden Informationen.

Als flankierende Maßnahmen zur Information und Motivation der Zielpersonen neben dem Anschreiben von TNS Infratest Sozialforschung und dem Begleitschreiben des Auftraggebers BMAS wurden (bereits im Pretest) eine für die Anrufer kostenlose telefonische Hotline sowie unter der Adresse www.verbreitung-der-altersvorsorge.de eine Website mit Hinweisen zu Ziel und Ablauf sowie Auftraggeber und -nehmer der Untersuchung und Hilfestellungen zur Beantwortung der einzelnen Fragen eingerichtet. Ebenfalls der Motivation der Zielperson dient das zusammen mit dem Fragebogen des Erstversands übermittelte kleine Incentive für die Teilnahme an der Befragung. Aufgrund der Ergebnisse des Pretests, in dem vier verschiedene Incentives getestet wurden, fiel die Wahl für die Haupterhebung auf ein Buchgeschenk.

Feldarbeit und Stichprobenausschöpfung

Die Feldarbeit fand zwischen Mitte Oktober 2011 und Ende Januar 2012 statt, wobei die erste Tranche von 20.000 Fragebogen zu Beginn und die zweite Tranche von 5.088 Fragebogen Mitte November versendet wurde. Das erste Erinnerungsschreiben der ersten Tranche wurde aufgrund des guten Rücklaufs erst Mitte November verschickt, das zweite Erinnerungsschreiben folgte Anfang Dezember, während für die zweite Tranche aufgrund des bereits erreichten Rücklaufs auf Erinnerungsschreiben verzichtet wurde.

Insgesamt kamen im Laufe der 14-wöchigen Feldzeit 13.861 Fragebogen zurück bzw. die jeweiligen Zielpersonen meldeten sich auf anderem Weg (schriftlich, telefonisch, per Email) bei TNS Infratest Sozialforschung. Von diesem Bruttorecklauf überstanden 11.545 Fragebogen die Eingangsprüfung ohne Beanstandung. Weitere 715 Fragebogen mussten im Zuge der späteren Datenprüfung (siehe unten) aussortiert werden, so dass eine bereinigte Nettostichprobe von 10.830 Fällen verblieb. Bezogen auf die um stichprobenneutrale Ausfälle (n = 1.607 Fälle) bereinigte Bruttostichprobe von 23.481 Fällen bedeutete dies eine Ausschöpfung von 46,1%.

⁵³ Vgl. Statistisches Bundesamt (2010/2011): 1./2./3. Zwischenbericht zur Machbarkeitsstudie für eine Personenbefragung zur betrieblichen Altersversorgung, Bonn, und Claudia Walla (2011): Personenbefragung zur betrieblichen Altersversorgung – Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie. In: Wirtschaft und Statistik, August 2011, 786-792.

Datenerfassung und –prüfung

Da die Befragungsdaten schriftlich erhoben wurden, mussten sie nach der bereits angesprochenen Eingangsprüfung zunächst EDV-technisch erfasst werden, wobei zur Vermeidung von Erfassungsfehlern die Eingaben zum Teil mehrfach kontrolliert wurden. Danach erfolgte die mehrstufige Prüfung der Daten, die die automatische und manuelle Datenprüfung und -korrektur sowie eine abschließende tabellarische Kontrolle der Daten umfasste. Mit dem „Kernstück“ der manuellen Datenprüfung und -korrektur war von Mitte Dezember 2011 bis Ende April 2012 eine Gruppe von vier Datenprüfern beschäftigt. Die Prüfung geschah anhand von Fehlerprotokollen für jeden einzelnen Fall und führte in vielen Fällen zur telefonischen Nacherhebung von Daten.

Schätzung von fehlenden Angaben

Um die Anzahl der für Analysen zur Verfügung stehenden Fälle zu erhöhen und um möglichen Verzerrungen der Ergebnisse entgegenzuwirken wurden fehlende Angaben zu inhaltlich zentralen Variablen geschätzt (imputiert). Der inhaltliche Fokus der Imputation lag (je Sicherungssystem) auf den fehlenden Angaben zum Eigenbeitrag und den aktuell erreichten Anwartschaften (insgesamt 11 Variablen). Die Imputation wurde vom TNS EX•A•MINE Center des Bereichs „Applied Marketing Science“ (AMS) durchgeführt, das Zentrum für mathematisch-statistische Datenanalyse und Beratung von TNS Infratest.

Hochrechnung und Validierung

Die Nettostichprobe der Befragung wurde getrennt nach alten und neuen Ländern und gegliedert nach den Merkmalen bzw. Merkmalskombinationen

- Geschlecht (Männer/Frauen) x Alter (8 Klassen) x Familienstand (4 Klassen)
- Geschlecht x Alter x Stellung im Beruf (Arbeiter/Angestellte)
- Geschlecht x Alter x Wirtschaftszweig (9 Klassen)
- Familienstand
- Stellung im Beruf
- Wirtschaftszweig
- Geschlecht x Alter

auf die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemäß Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30. Juni 2011 hochgerechnet.⁵⁴

Die hochgerechneten Ergebnisse wurden anschließend anhand geeigneter Referenzstatistiken validiert. Dies betraf weniger hochrechnungsrelevante Merkmale wie Alter, Geschlecht, Familienstand, Stellung im Beruf oder Wirtschaftszweig des Arbeitgebers, da für diese Merkmale durch die Hochrechnung eine Übereinstimmung von Stichprobe und Grundgesamtheit erreicht wird. Eine Überprüfung war demgegenüber erforderlich für die hier primär interessierenden Alterssicherungsanwartschaften und zwar der gesetzlichen Rentenversicherung, der betrieblichen Altersversorgung und der Riester-geförderten Altersvorsorge.

⁵⁴ Die Strukturen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemäß Familienstand und Stellung im Beruf wurden einer Sonderauswertung des Mikrozensus 2010 entnommen.