



FORSCHUNGSBERICHT

565

Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019)

– Abschlussbericht –

Abschlussbericht

Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019)

Untersuchung im Auftrag des
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Durchgeführt von
infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH
Friedrich-Wilhelm-Straße 18
53113 Bonn

infas

Autoren
Johannes Leinert
Stefan Schiel
Susann Südhof

Dezember 2020

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftliche Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Kurzbeschreibung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH (infas) im Frühjahr 2019 mit der Durchführung der Studie „Verbreitung der Altersvorsorge 2019“ (AV 2019) beauftragt. Mit der AV 2019 wird zum dritten Mal seit 2011 auf Basis einer schriftlichen Befragung eine differenzierte Bestandsaufnahme der Vorsorgesituation der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren in Deutschland vorgenommen. Befragt wurden 11.906 Personen. Im Mittelpunkt der AV 2019 steht der aktuelle Erwerb von Anwartschaften in den drei Säulen der Alterssicherung: Gesetzliche Rentenversicherung (GRV), betriebliche Altersversorgung (BAV) sowie private Altersvorsorge, hierbei insbesondere Riester-Verträge. Inhalt der Studie sind neben dem bisherigen Erwerb von Anwartschaften auch die Höhe der Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge sowie Vorhandensein und Bewertung der zugehörigen Informationsschreiben zu den bereits erreichten Anwartschaften. Die vorliegende Studie erlaubt Aussagen über die säulenübergreifende, individuelle Kumulation von Anwartschaften auf eine (zusätzliche) Altersvorsorge sowie zur soziodemografischen Struktur der Personengruppen mit bzw. ohne entsprechende Anwartschaften.

Abstract

The German Ministry of Labour and Social Affairs commissioned the infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH (infas) to conduct a survey on “Pension Provision 2019” („Verbreitung der Altersvorsorge 2019“), the AV 2019. For a third time since 2011, this study provides a detailed stocktaking concerning the pensions entitlements of employees aged 25 to 64 who are subject to social security contributions. The study on Pension Provision 2019 is based on a written survey with 11.906 participants. The study focuses on acquisitions of pension entitlements in the three pillars of old-age security: the German statutory retirement scheme, occupational retirement schemes, and (individual) private old-age-provision, especially “Riester”-pension schemes“. In addition to pension scheme coverage, the study also covers the current level of contributions, the availability of corresponding annual information letters from the pension providers and an evaluation of such letters. The study on Pensions Provision 2019 provides cross-pillar information on the individual accumulation of (supplementary) pension entitlements as well as on the sociodemographic structure of employees with and without pension entitlements.

Inhalt

Tabellenverzeichnis	9
Abbildungsverzeichnis	11
Abkürzungsverzeichnis	12
Vorbemerkung	13
Wichtigste Ergebnisse	15
1. Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge	19
1.1 Betriebliche Altersvorsorge	19
1.2 Riester-geförderte Altersvorsorge	32
1.3 Zusätzliche Altersvorsorge insgesamt	36
1.4 Gründe für das Fehlen einer zusätzlichen Altersvorsorge	39
1.4.1 Betriebliche Altersvorsorge	40
1.4.2 Riester-geförderte private Altersvorsorge	42
2. Informationsschreiben zur (zusätzlichen) Altersvorsorge	45
2.1 Erhalt und Vorliegen von Informationsschreiben	45
2.2 Bewertung von Informationsschreiben	50
3. Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge	55
3.1 Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	55
3.1.1 Finanzierungsformen	55
3.1.2 Höhe der Eigenbeiträge	56
3.2 Betriebliche Altersvorsorge ohne ZÖD	59
3.2.1 Finanzierungsformen	59
3.2.2 Höhe der Eigenbeiträge	60
3.3 Riester-geförderte private Altersvorsorge	63
3.3.1 Zulagen und staatliche Förderung	63
3.3.2 Höhe der Eigenbeiträge	63
3.4 Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge insgesamt	67
3.5 Gesamtbeiträge zur zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge	70
3.5.1 Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	71
3.5.2 Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge ohne ZÖD	73

4.	Weitere Absicherung im Alter	76
4.1	Verbreitung und Bedeutung der weiteren Absicherung im Alter	76
4.2	Kumulation von zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung im Alter	78
4.3	Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge und weitere Absicherung	83
	Methodik der Untersuchung	88
	Grundgesamtheit und Stichprobe	88
	Erhebungsinstrumente	88
	Feldarbeit	90
	Datenerfassung, -prüfung und -aufbereitung	90
	Gewichtung und Hochrechnung	92
	Literaturverzeichnis	94

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (in Tsd. und %) 20
Tabelle 1-2	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach soziodemografischen Merkmalen (in %) 22
Tabelle 1-3	Verbreitung der ZÖD und der BAV ohne ZÖD nach soziodemografischen Merkmalen (in %) 24
Tabelle 1-4	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach Betriebszugehörigkeit und Beschäftigungsverhältnis (in %) 26
Tabelle 1-5	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach Branche und Unternehmensgröße (in %) 30
Tabelle 1-6	Verbreitung der Riester-geförderten Altersvorsorge (in Tsd. und in %) 32
Tabelle 1-7	Verbreitung der Riester-geförderten Altersvorsorge nach soziodemografischen Merkmalen (in %) 34
Tabelle 1-8	Kumulation von betrieblicher und zusätzlicher privater Vorsorge (in %) 37
Tabelle 1-9	Kumulation von betrieblicher und zusätzlicher privater Vorsorge nach soziodemografischen Merkmalen (in %) 38
Tabelle 2-1	Aktuelles Vorliegen von Informationsschreiben nach soziodemografischen Merkmalen (in %) 48
Tabelle 2-2	Aus vorliegenden Informationsschreiben übertragene Angaben (in %) 50
Tabelle 3-1	Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach soziodemografischen Merkmalen (in Euro/Monat und in % des Bruttolohns/-gehalts) 58
Tabelle 3-2	Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD nach soziodemografischen Merkmalen (in Euro/Monat und in % des Bruttolohns/-gehalts) 62
Tabelle 3-3	Durchschnittliche Höhe der monatlichen Eigenbeiträge zur Riester-geförderten Altersvorsorge nach soziodemografischen Merkmalen (in Euro/Monat und in % des Bruttolohns/-gehalts) 65
Tabelle 3-4	Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge insgesamt nach soziodemografischen Merkmalen (in Euro/Monate und in % des Bruttolohns/-gehalts) 69
Tabelle 3-5	Durchschnittliche Höhe der Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach soziodemografischen Merkmalen (in Euro/Monat) 72

Tabelle 3-6	Durchschnittliche Höhe der Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD nach soziodemografischen Merkmalen (in Euro/Monat)	74
Tabelle 4-1	Anteil der Personen (mit und ohne zusätzliche Altersvorsorge) nach Vorhandensein weiterer Absicherung im Alter und soziodemografischen Merkmalen (in %)	80
Tabelle 4-2	Soziodemografische Struktur der 55- bis unter 65-Jährigen ohne zusätzliche Altersvorsorge und weitere Absicherung und insgesamt (in %)	84
Tabelle 4-3	Überwiegender Beitrag zum gemeinsamen Einkommen im Alter bei 55- unter 65-Jährigen nach Vorhandensein zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung und Geschlecht (in %)	86
Tabelle 4-4	Überwiegender Beitrag zum Einkommen im Alter bei 55- bis unter 65-Jährigen ohne zusätzliche Altersvorsorge oder weitere Absicherung nach Größenklassen der eigenen GRV-Anwartschaft (in %)	87

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1-1	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach Branche (in %).	28
Abbildung 1-2	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt (in %) nach Branche und Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	29
Abbildung 1-3	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach Unternehmensgröße (in %)	30
Abbildung 1-4	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD nach Zahl der aktuellen Anwartschaften (in %)	31
Abbildung 1-5	Kumulation von betrieblicher Altersversorgung und Riester-Verträgen (in %)	36
Abbildung 1-6	Gründe für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD (in %)	40
Abbildung 1-7	Gründe für das Fehlen einer Riester-geförderten Altersvorsorge	42
Abbildung 2-1	Erhalt und aktuelles Vorliegen von Informationsschreiben (in %)	46
Abbildung 2-2	Bewertung von Informationsschreiben: Übersichtlichkeit (in %)	51
Abbildung 2-3	Bewertung von Informationsschreiben: Verständlichkeit (in %)	52
Abbildung 2-4	Bewertung von Informationsschreiben: Nutzen für die Planung der Altersvorsorge (in %)	53
Abbildung 3-1	Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD insgesamt und nach Durchführungsweg (in %)	60
Abbildung 4-1	Verbreitung der weiteren Absicherung im Alter insgesamt und nach Absicherungsformen (in %)	77
Abbildung 4-2	Bedeutung der weiteren Absicherung im Alter im Vergleich zur eigenen gesetzlichen Rente (in %)	78
Abbildung 4-3	Kumulation von zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung im Alter (in %)	79
Abbildung 4-4	Durchschnittliche GRV-Anwartschaft der 55- bis unter 65-Jährigen nach Vorhandensein zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung (in Euro)	85

Abkürzungsverzeichnis

AltEinkG	Alterseinkünftegesetz
ATV	Altersvorsorge-Tarifvertrag
ATV-K	Altersvorsorge-Tarifvertrag-Kommunal
AV	Altersvorsorge
AVmEG	Altersvermögensergänzungsgesetz
AVmG	Altersvermögensgesetz
AV 2015	Studie „Verbreitung der Altersvorsorg 2015“
AV 2019	Studie „Verbreitung der Altersvorsorge 2019“
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAV	Betriebliche Altersversorgung
BAV ohne ZÖD	(privatwirtschaftlich organisierte) Betriebliche Altersversorgung ohne Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz)
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
EStG	Einkommensteuergesetz
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA
infas	Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH
i.d.R.	in der Regel
o.g.	oben genannt
Tsd.	Tausend
u.a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
zAV	zusätzliche Altersvorsorge
ZÖD	Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
z.B.	zum Beispiel

Vorbemerkung

Anfang der 2000er Jahre hat der Gesetzgeber¹ eine Reihe von Reformen mit dem Ziel beschlossen, die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zu stabilisieren.² Bestandteil dieser Reformen ist auch die Förderung der freiwilligen privaten und betrieblichen Altersvorsorge. In diesem Zusammenhang hat der Gesetzgeber zudem die Bundesregierung beauftragt, regelmäßig darzulegen, in welchem Umfang die steuerliche Förderung privater und betrieblicher Altersvorsorge in Anspruch genommen wurde, und welchen Grad der Verbreitung die betriebliche und private Altersvorsorge dadurch erreicht haben.³

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat vor diesem Hintergrund das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH (infas) im Frühjahr 2019 mit der Durchführung der Studie „Verbreitung der Altersvorsorge 2019“ (AV 2019) beauftragt. Damit wird zum dritten Mal⁴ seit 2011 auf Basis einer schriftlichen Befragung⁵ von mindestens 10.000 Personen eine differenzierte Bestandsaufnahme der Vorsorgesituation der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren in Deutschland vorgenommen.⁶

Im Mittelpunkt der Studie steht der Erwerb von Anwartschaften in den drei Säulen der Alterssicherung: Gesetzliche Rentenversicherung (GRV), betriebliche Altersversorgung (BAV) sowie private Altersvorsorge, hierbei insbesondere Riester-Verträge. Von Interesse sind dabei vor allem Anwartschaften, für die aktuell Beiträge gezahlt bzw. die aktuell erworben werden. Inhalt der Studie sind neben dem Erwerb von Anwartschaften auch die Höhe der Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge sowie Vorhandensein und Bewertung der zugehörigen Informationsschreiben zu den bereits erreichten Anwartschaften.

Die vorliegende Studie erlaubt – in Ergänzung der „Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019)“⁷ – Aussagen über die säulenübergreifende, individuelle Kumulation von Anwartschaften auf eine (zusätzliche) Altersvorsorge sowie zur soziodemografischen Struktur der Personengruppen mit bzw. ohne entsprechende Anwartschaften. Sofern keine anderen Quellen angegeben sind, basieren die Auswertungen für den vorliegenden Methodenbericht auf dem infas-Arbeitsdatensatz bzw. dem infas-Methodendatensatz für die AV 2019.

Für das Forschungsvorhaben „Verbreitung der Altersvorsorge 2019“ sind Dr. Johannes Leinert und Stefan Schiel verantwortliche Projektleiter bei infas. Seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wird das Forschungsvorhaben von Dr. Steffen Walther, Dr. Wolfgang Keck und Dr. Susanne Blancke betreut. Den vorliegenden Bericht erstellten Dr. Johannes Leinert, Susann Südhof und Stefan Schiel unter Mitwirkung von Marco Berg, Dr. Reiner Gilberg, Birgit Heidkamp, und Dr. Dennis Schumacher von infas. Inhaltlich beratend mitgewirkt haben zudem die Experten Prof. Dr. Markus Roth und Dr. Achim Tiffe.

¹ Im Folgenden wird aus Gründen der Texteffizienz und des Leseflusses teilweise das generische Maskulinum genutzt. Selbstverständlich sind damit immer Personen jeden Geschlechts gemeint. Dies bezieht sich auch auf Begrifflichkeiten wie „Gesetzgeber“, „Arbeitgeber“, „Arbeitgeberbeitrag“, etc.

² Kernelemente der angesprochenen Reformen sind das Altersvermögensgesetz (AVmG) und das Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG) von 2001 sowie das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) von 2004.

³ Vgl. dazu § 154 SGB VI, Abs. 2, insbesondere Satz 4.

⁴ Vgl. zu den Vorgängerstudien TNS Infratest Sozialforschung (2012) und KANTAR (2017).

⁵ Die Befragung wurde als kombinierte Erhebung durchgeführt, bei der sowohl Papierfragebögen als auch Onlinefragebögen eingesetzt wurden. Erhebungssprache war deutsch. Auf die damit verbundenen Effekte wird in den methodischen Erläuterungen näher eingegangen.

⁶ Um eine mögliche Vergleichbarkeit mit der Vorgängerstudie herzustellen, orientieren sich bei der AV 2019 Stichprobenziehung, Fragebogen, Erhebungsmethode und Datenanalyse soweit wie möglich an der AV 2015.

⁷ Vgl. Riedmann, Heien und Krämer (2020a; 2020b).

Hinweise zur Darstellung der Studienergebnisse

Grundgesamtheit der Studie

Grundgesamtheit der Studie sind die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren mit Wohnsitz in Deutschland. Die Auswertungen beziehen sich entweder auf diese Grundgesamtheit oder auf spezifisch definierte Untergruppen. Zur Vereinfachung wird in den folgenden Kapiteln jedoch darauf verzichtet, die Abgrenzung der Auswertungsgruppen jeweils vollständig zu benennen. Stattdessen wird in der Regel vereinfachend von „Beschäftigten“, „Personen“, etc. gesprochen.

Auswertungsbasis

Alle Auswertungsergebnisse basieren auf einer Zufallsstichprobe des IAB von n=11.906 Beschäftigten. Insgesamt können die Ergebnisse als statistisch gut gesichert gelten.⁸

Bezugszeitraum

Die schriftliche Erhebung erfolgte im Herbst 2019. Die Angaben beziehen sich grundsätzlich auf den Zeitraum der Befragung; einige Einkommens- und Beitragsangaben auf den Vormonat, die Angaben aus den Informationsschreiben in der Regel auf das Vorjahr.

Sonderzeichen in den Tabellen

Je kleiner die ausgewerteten Subgruppen, desto stärker fallen etwaige statistische Zufallsfehler ins Gewicht. Auswertungen mit geringen Zellbesetzungen werden daher als solche kenntlich gemacht oder erst gar nicht ausgewiesen. In den Tabellen gelten vor diesem Hintergrund folgende Sonderzeichen:

(XXX) Wert statistisch nur schwach gesichert ($10 \leq n < 30$)
/ Wert statistisch nicht gesichert ($n < 10$)

Rundung

Um dem statistischen Zufallsfehler Rechnung zu tragen, wird grundsätzlich⁹ darauf verzichtet, die Auswertungsergebnisse mit Nachkommastellen darzustellen.¹⁰ Vielmehr werden in der Regel ganzzahlige Prozentwerte ausgewiesen. Unter 0,5 werden die Werte dabei abgerundet, ab 0,5 aufgerundet. Die Rundung hat zur Folge, dass sich die prozentualen Anteile von Subgruppen, die in den Tabellen ausgewiesen werden, nicht immer zu 100 Prozent aufsummieren.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Die Auswertungsergebnisse werden, soweit fallzahlbedingt möglich, nach Frauen und Männern differenziert ausgewiesen. Einige Befragte sind der Kategorie „Divers“ zuzuordnen; ihre Fallzahl ist jedoch aus statistischen und datenschutzrechtlichen Gründen zu klein für separate Auswertungen. Andere Befragte machten keine Angaben zu ihrem Geschlecht. Daher ergibt die Summe der für Männer und Frauen ausgewiesenen Fallzahlen weniger als 100 Prozent der Fallzahl insgesamt.

⁸ Die Effektivität der gewichteten Stichprobe liegt trotz designbedingter Disproportionalität bei 64,4 Prozent, was von einem vergleichsweise sehr geringen Bias der Stichprobe zeugt.

⁹ Ausnahmen bilden Auswertungen, in denen die Relation von Beiträgen zum Bruttoeinkommen berechnet wurde.

¹⁰ Zur Vereinfachten tabellarischen Darstellung wird zudem auf den ergänzenden Ausweis von Konfidenzintervallen verzichtet.

Wichtigste Ergebnisse

Verbreitung zusätzlicher Altersvorsorge

Zum Zeitpunkt der Befragung, im Herbst 2019, waren insgesamt 29,8 Mio. Personen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Mehr als die Hälfte von ihnen (54 Prozent) sorgt zusätzlich zur obligatorischen gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) über eine betriebliche Altersversorgung (BAV) für das Alter vor.¹¹ Bei Männern (55 Prozent) fällt diese Quote etwas höher aus als bei Frauen (53 Prozent). Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich insbesondere bei einer Differenzierung nach der Art der betrieblichen Altersversorgung. Wird ausschließlich die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) in den Blick genommen, zeigt sich, dass Frauen (23 Prozent) nahezu doppelt so häufig wie Männer (12 Prozent) ZÖD-Anwartschaften erwerben. Insgesamt liegt die Verbreitungsquote bei der ZÖD bei 17 Prozent, bei der BAV ohne ZÖD bei 38 Prozent.

Der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung insgesamt hängt stark von soziodemografischen Merkmalen ab. Je höher der Bildungsgrad, desto stärker ist auch die BAV verbreitet. Ähnliches gilt für das Bruttoerwerbseinkommen. Zwischen dem niedrigsten und dem höchsten beruflichen Bildungsgrad steigt die BAV-Quote von 24 Prozent auf 66 Prozent an, zwischen der niedrigsten und höchsten untersuchten Einkommensklasse von 30 Prozent auf 78 Prozent. In den neuen Ländern, bei jüngeren Beschäftigten und bei Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit ist der Verbreitungsgrad der BAV unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Auch die Unternehmensgröße und die Branche, in welcher die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten, haben einen großen Einfluss auf die BAV-Quote. Insbesondere gilt: Je größer das Unternehmen, desto weiter ist die betriebliche Altersversorgung verbreitet. Ein deutlicher, positiver Zusammenhang besteht auch mit der Betriebszugehörigkeit. Die BAV-Quote steigt von 35 Prozent bei Beschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit von unter zwei Jahren auf 69 Prozent bei einer Betriebszugehörigkeit ab zehn Jahren.

Ein knappes Drittel (30 Prozent) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren zahlt aktuell Beiträge für eine private, Riester-geförderte Altersvorsorge. Bei Frauen (34 Prozent) fällt die Riester-Quote höher aus als bei Männern (26 Prozent). Bei Männern nimmt die Riester-Quote über alle Kategorien des Bruttoeinkommens hinweg stetig zu, von 15 Prozent in der niedrigsten Einkommenskategorie bis auf 37 Prozent in der höchsten Einkommenskategorie. Bei Frauen zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen den Einkommensklassen und der Verbreitung von Riester-Verträgen; die Riester-Quote schwankt zwischen 29 Prozent und 36 Prozent. Sowohl bei Männern (8 Prozent) als auch bei Frauen (18 Prozent) fällt die Riester-Quote bei Personen ohne jeglichen beruflichen Bildungsabschluss besonders gering aus. Gering ist die Riester-Quote auch bei Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (13 Prozent). Überdurchschnittlich hoch ist der Verbreitungsgrad von Riester-Verträgen bei Personen mit Kindern und bei Teilzeitbeschäftigten.

In der Gesamtbetrachtung der zusätzlichen Altersvorsorge zeigt sich, dass knapp zwei Drittel der Beschäftigten (66 Prozent) über eine betriebliche Altersversorgung oder einen Riester-Vertrag für das

¹¹ Im Vergleich zur Trägerbefragung 2019 wurde in der AV 2019 die betriebliche Altersversorgung ohne ZÖD insbesondere bei den internen Durchführungswegen unter- und die ZÖD übererfasst. Daher erfolgte bei Gewichtung und Hochrechnung der Befragungsergebnisse der AV 2019 eine Anpassung an die Eckdaten der Trägerbefragung, was sich auf die Gesamtzahl der Beschäftigten mit BAV bzw. den Verbreitungsgrad auswirkt, vgl. Ausführungen im Kapitel „Methodik der Untersuchung“ am Ende dieses Berichts.

Alter vorsorgen; bei Frauen (67 Prozent) liegt diese Quote etwas höher als bei Männern (64 Prozent). Dieses Ergebnis bedeutet im Umkehrschluss, dass ein gutes Drittel (34 Prozent) keine Anwartschaften auf eine Zusatzvorsorge per BAV oder Riester-Vertrag erwirbt. Der Anteil ohne zusätzliche Altersvorsorge ist in den neuen Ländern, bei jüngeren Beschäftigten, bei Teilzeitbeschäftigten, bei Nicht-Deutschen, bei Geringverdienern und bei Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss überdurchschnittlich hoch. In der letztgenannten Gruppe (ohne Abschluss) liegt der Anteil ohne Zusatzvorsorge etwa doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD werden fehlende Angebote des Arbeitgebers (47 Prozent) mit Abstand als häufigster Grund genannt. Weitere häufig genannte Gründe sind die bislang fehlende Beschäftigung mit der Thematik (22 Prozent) und zu hohe Beiträge (20 Prozent). Für den Verzicht auf eine Riester-geförderte Altersvorsorge werden die fehlende Beschäftigung mit der Thematik (23 Prozent) und zu hohe Beiträge (22 Prozent) ebenfalls oft als Gründe angegeben. Ähnlich häufig werden die Komplexität und Unübersichtlichkeit der Angebote (23 Prozent) und bereits vorhandene andere Formen der Altersvorsorge (22 Prozent) als Grund gegen einen Riester-Vertrag genannt. Mit Abstand am häufigsten wird jedoch als Grund gegen einen Riester-Vertrag angegeben, dass sich die Angebote nicht lohnten (41 Prozent).

Informationsschreiben zur zusätzlichen Altersvorsorge

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, die nach eigenen Angaben schon einmal ein Informationsschreiben ihres Versorgungsträgers erhalten haben, fällt je nach Vorsorgeform sehr unterschiedlich aus. Bei Riester-Verträgen (86 Prozent) und der gesetzlichen Rentenversicherung (84 Prozent) liegt er am höchsten. Bei der ZÖD (76 Prozent) liegt er im mittleren Bereich und bei der betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD (68 Prozent) am niedrigsten.

Für Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen besteht die Pflicht, ihren Versicherten jährlich Informationsschreiben über den Stand ihrer Anwartschaften zuzusenden. Daher ist nicht davon auszugehen, dass – wie im Falle der BAV (ohne ZÖD) – bis zu 32 Prozent der Befragten noch nie ein zugehöriges Informationsschreiben erhalten haben. Vielmehr liegt nahe, dass ein Teil dieser Beschäftigten sich der bislang zugegangenen Informationsschreiben nicht oder nicht mehr bewusst ist (weil beispielsweise eine andere Person im Haushalt sich um die Finanzen kümmert oder weil die zugegangenen Schreiben in Vergessenheit geraten sind) oder dass sie sich des Zugangs der Informationsschreiben zwar bewusst sind, diese aber nicht als solche wahrgenommen haben.

Relevant für die vorliegende Studie ist jedoch vor allem, ob den Befragten ein entsprechendes Informationsschreiben aktuell auch vorliegt; nur dann können sie die interessierenden Angaben zu den Gesamtbeiträgen und Anwartschaften in den Fragebogen übertragen. Am häufigsten ist dies wiederum bei Informationsschreiben zur gesetzlichen Rentenversicherung (78 Prozent) und zu Riester-Verträgen (77 Prozent) der Fall. Im mittleren Bereich liegen Informationsschreiben zur ZÖD (73 Prozent). Aus Informationsschreiben zur BAV ohne ZÖD wurden am seltensten Angaben übertragen bzw. diese liegen am seltensten vor (65 Prozent).

Demnach werden Informationsschreiben mit dem höchsten Standardisierungsgrad (GRV, Riester-Vertrag) am häufigsten als solche wahrgenommen und die Befragten können darin die Werte zu Beiträgen und Anwartschaftshöhe am häufigsten identifizieren. Bei Informationsschreiben mit dem niedrigsten Standardisierungsgrad (BAV ohne ZÖD) ist dies am seltensten der Fall.

Die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung wird hinsichtlich ihrer Übersichtlichkeit am besten bewertet: 61 Prozent der Beschäftigten, die ein solches Informationsschreiben schon einmal erhalten hatten, bewerteten die Übersichtlichkeit auf einer 5er-Skala mit 4 oder 5 (trifft voll zu). Auch was die Verständlichkeit betrifft, werden die Informationsschreiben der gesetzlichen Rentenversicherung am besten bewertet; 54 Prozent bewerteten ihre Verständlichkeit mit einer 4 oder 5. Hinsichtlich ihres Nutzens für die Planung der Altersvorsorge werden sie dagegen seltener als die Informationsschreiben anderer Versorgungsträger mit einer 4 oder 5 bewertet; lediglich 36 Prozent der Beschäftigten bewerten die Renteninformationen in dieser Hinsicht mit einer 4 oder 5. Aber auch die Informationsschreiben der anderen Versorgungsträger werden in dieser Hinsicht relativ kritisch bewertet: Weder bei der ZÖD noch bei der übrigen betrieblichen Altersvorsorge noch bei Riester-Verträgen wird der Nutzen der Informationsschreiben für die Planung der Altersvorsorge mehrheitlich mit einer 4 oder 5 bewertet.

Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge

Für eine Beschreibung der zusätzlichen Altersvorsorge in Deutschland ist neben der Verbreitung der Zusatzvorsorge auch deren Umfang von zentraler Bedeutung. Wie hoch die künftigen Leistungen aus zusätzlicher Altersvorsorge ausfallen, wird von Beitragszeiten und Beitragshöhe determiniert. Bei der betrieblichen Altersvorsorge setzen sich die Gesamtbeiträge in der Regel aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen zusammen. Bei privaten Riester-Verträgen werden die eigenen Beiträge in der Regel durch staatliche Zulagen ergänzt.

Die Beiträge zur ZÖD werden entweder von den Arbeitgebern alleine finanziert oder durch eine ergänzende Arbeitnehmerbeteiligung mischfinanziert. Die monatlichen Eigenbeiträge zur ZÖD – einschließlich einer etwaigen Höherversicherung – betragen durchschnittlich 77 Euro. Bei Männern (90 Euro) liegen die Eigenbeiträge im Durchschnitt um gut 20 Euro höher als bei Frauen (69 Euro). Dieser Unterschied ist auf die durchschnittlich höheren Bruttoeinkommen von Männern zurückzuführen. In Relation zum Bruttoeinkommen liegen die Eigenbeiträge von Frauen und Männern gleichermaßen bei 2,7 Prozent.

Für die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge ohne ZÖD sind drei Finanzierungsformen möglich: reine Arbeitgeberfinanzierung, Mischfinanzierung und reine Arbeitnehmerfinanzierung. Die häufigste Finanzierungsform ist nach Angaben der Befragten mit 50 Prozent die Mischfinanzierung, bei der Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Anwartschaften zusammen finanzieren. In 29 Prozent der Fälle erfolgt eine ausschließliche Arbeitgeber-, in 16 Prozent der Fälle eine ausschließliche Arbeitnehmerfinanzierung. In den verbleibenden Fällen ist die Form der Finanzierung nicht bekannt.

Die monatlichen Eigenbeiträge zur BAV ohne ZÖD liegen im Durchschnitt bei 120 Euro. Dies entspricht einem Anteil von 3,3 Prozent des Bruttoeinkommens. Frauen zahlen mit durchschnittlich 108 Euro weniger als Männer, deren monatlicher Eigenbeitrag um 20 Euro höher liegt (128 Euro). Aufgrund der höheren Durchschnittseinkommen von Männern liegt deren relativer Eigenbeitrag nur bei 2,9 Prozent des Bruttoeinkommens, während Frauen einen Anteil von 3,9 Prozent ihres Bruttoeinkommens für die betriebliche Altersvorsorge aufbringen. Zwischen dem Bruttoeinkommen und den Eigenbeiträgen zur BAV ohne ZÖD besteht ein starker positiver Zusammenhang. Bei einem Bruttoeinkommen unter 1.500 Euro liegt der BAV-Eigenbeitrag bei 72 Euro und steigt dann stetig auf 180 Euro bei einem Einkommen ab 5.500 Euro an. Werden die Eigenbeiträge in Relation zum Bruttoeinkommen gesetzt, dreht sich dieser Zusammenhang weitgehend um. Beschäftigte in der niedrigsten Einkommenskategorie wenden mit 7,4 Prozent den höchsten Anteil ihres Bruttoeinkommens für die betriebliche Altersvorsorge auf. Dieser Anteil sinkt stetig ab und liegt in der höchsten

Einkommenskategorie nur noch bei 2,4 Prozent. Diese Zusammenhänge sind bei Männern und Frauen gleichermaßen zu beobachten.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, die über einen Riester-Vertrag verfügen, zahlen im Durchschnitt monatlich 84 Euro in diesen Vertrag ein. Bezogen auf das Bruttoeinkommen entspricht dies einem Anteil von 2,7 Prozent. Männer zahlen mit 104 Euro monatlich 1,6-mal so viel in ihren Riester-Vertrag ein wie Frauen (65 Euro). Dieses Bild kehrt sich jedoch um, wenn die Eigenbeiträge zu einem Riester-Vertrag ins Verhältnis zum Bruttoeinkommen gesetzt werden: Frauen zahlen durchschnittlich 2,8 Prozent ihres Bruttoeinkommens in einen Riester-Vertrag ein, Männern nur 2,6 Prozent. Zusätzlich zu den monatlichen Beiträgen leisten rund 8 Prozent der Befragten Einmalzahlungen in ihrem Riester-Vertrag. Darüber hinaus werden die Eigenbeiträge der Riester-Sparen durch Grund- und Kinderzulagen ergänzt.

Weitere Absicherung im Alter

Rund zwei Drittel (65 Prozent) aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten 25- bis unter 65-Jährigen werden im Alter – jenseits der Anwartschaften aus GRV und ggf. BAV oder Riester-Verträgen – auf mindestens eine weitere Absicherungsform zurückgreifen können. 48 Prozent der Beschäftigten verfügen sowohl über eine Zusatzvorsorge als auch über eine weitere Absicherung. 17 Prozent der Beschäftigten haben weder eine betriebliche Altersvorsorge noch einen Riester-Vertrag, verfügen aber über eine weitere Absicherung.

Ein Drittel (33 Prozent) der Beschäftigten kann auf keine weitere Absicherung zugreifen; die Hälfte dieser Personengruppe verfügt aber über eine BAV oder einen Riester-Vertrag. Ein Sechstel der Beschäftigten (17 Prozent) kann im Ruhestand neben der GRV-Rente weder auf eine zusätzliche Altersversorgung noch auf eine weitere Absicherung zurückgreifen.

Unter den weiteren Absicherungsformen spielen selbst genutztes Wohneigentum (55 Prozent), private Lebens- oder Rentenversicherungen (47 Prozent) sowie Sparguthaben, Aktien, sonstige Wertpapiere und Betriebsvermögen (35 Prozent) die größte Rolle. Eine etwas geringere Bedeutung haben Einkommen aus Vermietung und Verpachtung (12 Prozent) und die betriebliche Altersversorgung von einem ehemaligen Arbeitgeber (11 Prozent). Aber auch Rentenansprüche aus dem Ausland werden von einem nennenswerten Anteil (3 Prozent) der Beschäftigten, die über eine weitere Absicherung verfügen, als Absicherungsform genannt.

Bei rentennahen Jahrgängen ist die Wahrscheinlichkeit gering, dass sie kurzfristig noch eine substanzielle zusätzliche Altersvorsorge oder weitere Absicherung aufbauen können. Wird die Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen betrachtet, die zum Zeitpunkt der Befragung über keinerlei zusätzliche oder weitere Absicherung verfügten, zeigt sich, dass in dieser Personengruppe überproportional viele Männer, Geschiedene, Geringverdiener sowie Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss und ohne deutsche Staatsangehörigkeit vertreten sind. Diese Gruppe hat potenziell ein hohes Risiko, im Alter unzureichend abgesichert zu sein. Denn sie verfügt nicht nur über geringere durchschnittliche Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Beschäftigte im Alter von 55- bis unter 65 Jahren mit zusätzlicher Altersvorsorge und/oder weiterer Absicherung. Diese Gruppe kann auch im Alter ihre Einkommenssituation nur selten durch Rückgriff auf ein höheres Partnereinkommen verbessern.

1. Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge

In diesem Kapitel wird die Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge in Deutschland untersucht. Zunächst wird die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge (BAV) insgesamt und nach soziodemografischen Gruppen dargestellt. Dabei werden jeweils nur Anwartschaften berücksichtigt, für welche die Beschäftigten selbst und/oder ihre Arbeitgeber aktuell (d.h. zum Zeitpunkt der Befragung) Beiträge zahlen bzw. für welche aktuell¹² Ansprüche erworben werden (Kapitel 1.1). Anschließend wird auf die Verbreitung zusätzlicher Altersvorsorge über Riester-Verträge eingegangen. Analog zur betrieblichen Altersvorsorge werden auch bei den Riester-Verträgen nur diejenigen Anwartschaften betrachtet, für die aktuell Beiträge gezahlt werden; beitragsfrei gestellte Verträge werden nicht berücksichtigt (Kapitel 1.2). Anschließend wird untersucht, wie groß der kumulierte Anteil der Beschäftigten ist, die über zusätzliche Altersvorsorge Anwartschaften erwerben, sei es über eine betriebliche Altersvorsorge und/oder über Riester-Verträge (Kapitel 1.3). Schließlich wird der Frage nachgegangen, aus welchen Gründen Beschäftigte, die über keine betriebliche Altersvorsorge verfügen oder über keinen Riester-Vertrag vorsorgen, sich gegen eine solche Altersvorsorge entschieden haben (Kapitel 1.4).

1.1 Betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge ist je nach Unternehmen, Branche oder Tarifzugehörigkeit sehr unterschiedlich geregelt. Insbesondere die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (ZÖD) nimmt eine besondere Stellung ein, da Beschäftigte im Öffentlichen Dienst – von wenigen Ausnahmen abgesehen – verpflichtend in diese Form der betrieblichen Altersvorsorge einbezogen werden.¹³ Aufgrund dieser Sonderstellung der ZÖD wird in den folgenden Analysen unterschieden, ob es sich bei der betrieblichen Altersvorsorge um eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) oder um eine privatwirtschaftlich organisierte betriebliche Altersvorsorge (BAV ohne ZÖD) handelt.¹⁴

Darüber hinaus ist zu beachten, dass auch bezüglich der betrieblichen Altersvorsorge eine trennscharfe Unterscheidung in „Privatwirtschaft“ einerseits und „öffentlicher Dienst“ andererseits nicht mehr möglich ist. Denn nicht nur die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die im Wesentlichen bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder kommunalen Versorgungsträgern versichert sind, sind per Tarifvertrag in eine Zusatzversorgung einbezogen. Auch bei einem großen Teil der Beschäftigten aus „angrenzenden Bereichen“ wie z.B. bei Wohlfahrtsverbänden oder im kirchlichen Bereich ist dies der Fall; in diesen Bereichen wird die Zusatzversorgung über die kirchlichen Zusatzversorgungskassen (ZVK) durchgeführt.¹⁵ Bezogen auf alle öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen wird im Folgenden vereinfachend von „ZÖD“ gesprochen.¹⁶ In diese sind

¹² Anwartschaften mit ruhenden Beitragszahlungen oder aus früheren Beschäftigungsverhältnissen werden demnach nicht berücksichtigt. Diese Anwartschaften wurden teilweise als „weitere Absicherung im Alter“ erhoben, siehe Kapitel 5.

¹³ Zu den Ausnahmen gehören beispielsweise Beschäftigte, die vom Beginn der Pflichtversicherung an bis zum Erreichen des gesetzlich festgelegten Alters für eine abschlagsfreie Regelaltersrente die Mindestversicherungszeit (Wartezeit) von 60 Kalendermonaten nicht mehr erreichen können.

¹⁴ Unter privatwirtschaftlich organisierte betrieblicher Altersvorsorge wird demnach sämtliche BAV verstanden, die nicht über öffentliche Zusatzversorgungseinrichtungen organisiert wird. Die Durchführung erfolgt über Direktzusagen, Unterstützungskassen, Pensionskassen und -fonds sowie Direktversicherungen.

¹⁵ Grundlage für die Zusatzversorgung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind der Altersvorsorge-Tarifvertrag (ATV) und der kommunale Altersvorsorge-Tarifvertrag (ATV-K). Diese Tarifverträge greifen bei allen Arbeitgebern, bei denen öffentliches Tarifrecht gilt. Denn dort (§ 25 TVöD bzw. § 25 TV-L) ist geregelt, dass die Beschäftigten einen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge gemäß ATV bzw. ATV-K haben. Bei den beiden großen Kirchen gelten tarifvertragliche Regelungen, die weitgehend analog zum ATV ausgestaltet sind.

¹⁶ Diese geläufige Begriffsabgrenzung wird in der Parallelstudie „Trägerbefragung zur betrieblichen Altersvorsorge“ ausführlicher erläutert, vgl. Riedmann, Heien und Krämer (2020b).

nicht nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, sondern auch der angrenzenden Bereiche einbezogen

Die Eckdaten zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung sind in Tabelle 1-1 zusammengefasst. Von den insgesamt 29,8 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25- bis unter 65 Jahren verfügte gut die Hälfte (16 Mio. oder 54 Prozent) über eine betriebliche Altersversorgung. 5,1 Mio. Beschäftigte verfügten über eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD), 11,3 Mio. über eine andere betriebliche Altersversorgung (BAV ohne ZÖD).¹⁷

Der Verbreitungsgrad der BAV liegt bei Männern (55 Prozent) und Frauen (53 Prozent) auf einem ähnlichen Niveau und weicht jeweils nur um einen Prozentpunkt vom Durchschnitt (54 Prozent) ab. Bei Frauen (23 Prozent) trägt die ZÖD wesentlich stärker zur BAV bei als bei Männern (12 Prozent). Umgekehrt ist bei Männern (44 Prozent) die BAV ohne ZÖD wesentlich stärker verbreitet als bei Frauen (31 Prozent).

Tabelle 1-1 Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (in Tsd. und %)

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Gesamt	15.900	100	13.912	100	29.849	100
ohne BAV	7.210	45	6.532	47	13.759	46
mit BAV insgesamt	8.690	55	7.380	53	16.090	54
mit ZÖD	1.869	12	3.262	23	5.137	17
mit BAV ohne ZÖD	6.962	44	4.312	31	11.289	38

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren. Die Personengruppe „insgesamt“ umfasst auch Befragte, die keine Angaben zum Geschlecht gemacht oder „Divers“ angegeben haben. Bei der Untergliederung der BAV insgesamt in „ZÖD“ und „BAV ohne ZÖD“ sind Doppelzuordnungen möglich: Personen, die sowohl über eine ZÖD als auch über eine BAV ohne ZÖD verfügen, werden in beiden Gruppen ausgewiesen. Die Summe der Anteile „Mit ZÖD“ und „Mit BAV ohne ZÖD“ liegt somit höher als der Anteil „mit BAV insgesamt“.

Dabei ist zu beachten, dass die Verbreitungsgrade von ZÖD einerseits und BAV ohne ZÖD andererseits unterschiedlich zu interpretieren sind. Die ZÖD stellt in der Regel für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst und angrenzenden Bereichen aufgrund tarifvertraglicher Regelungen eine Pflichtversicherung dar. Die ZÖD-Quote spiegelt insofern in den betrachteten Subgruppen primär den jeweiligen Anteil der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst und in den angrenzenden Bereichen wieder. Im Gegensatz dazu ist die betriebliche Altersversorgung ohne ZÖD in den meisten Branchen freiwillig;¹⁸ ihre Verbreitung hängt ab von tarifvertraglichen Regelungen, Betriebsvereinbarungen, individuellen Arbeitgeberleistungen und/oder der arbeitnehmerseitigen Nutzung der Entgeltumwandlung. Die BAV-Quote reflektiert damit in weiten Teilen die Zugangschancen und -hindernisse für eine privatwirtschaftlich organisierte BAV, die je nach betrachteter Subgruppe sehr unterschiedlich ausfallen können.

¹⁷ Dabei kommt es zu Überschneidungen. 0,3 Mio. Beschäftigte verfügten sowohl über eine ZÖD als auch über eine BAV ohne ZÖD.

¹⁸ Eine Freiwilligkeit ist jedoch nicht in allen Branchen gegeben. So gibt es im Baugewerbe und in der Chemiebranche einen tarifvertraglich verpflichtenden Einbezug der Beschäftigten in die betriebliche Altersversorgung.

Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

Bei der Differenzierung nach soziodemografischen Merkmalen zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede im Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung insgesamt (siehe Tabelle 1-2). Für deren nähere Analyse erfolgt zusätzlich eine Differenzierung in ZÖD einerseits und BAV ohne ZÖD andererseits (siehe Tabelle 1-3).

Bei einer regionalen Betrachtung fällt auf, dass der Verbreitungsgrad der BAV in den alten Ländern (56 Prozent) um 9 Prozentpunkte höher liegt als in den neuen Ländern (47 Prozent). Dieser Umstand ist vor allem auf einen unterschiedlichen Verbreitungsgrad der BAV ohne ZÖD zurückzuführen: Dieser liegt in den alten Ländern (40 Prozent) deutlich höher als in den neuen Ländern (31 Prozent). Die ZÖD-Quote liegt dagegen in alten und neuen Ländern gleichermaßen bei 17 Prozent.

Sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern liegt der Verbreitungsgrad der BAV insgesamt bei Männern geringfügig höher als bei Frauen (um 2 Prozentpunkte in den alten, um 1 Prozentpunkt in den neuen Ländern). Per Saldo gleichen sich damit die deutlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern nach Art der BAV fast aus. Frauen (23 Prozent) verfügen fast doppelt so häufig über eine ZÖD wie Männer (12 Prozent), was auf den überdurchschnittlich hohen Frauenanteil im öffentlichen Dienst und den angrenzenden Bereichen zurückzuführen ist. Dagegen liegt die Verbreitungsquote einer BAV ohne ZÖD bei Männern (44 Prozent) deutlich höher als bei Frauen (31 Prozent).

Bei der Betrachtung nach Altersgruppen zeigt sich, dass insgesamt die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung mit zunehmendem Alter stetig ansteigt: von 49 Prozent in der jüngsten Altersgruppe (25- bis unter 35-Jahre) über 53 Prozent (35 bis unter 45 Jahre) und 56 Prozent (45 bis unter 55 Jahre) auf 58 Prozent (55 bis unter 65 Jahre). Während bei Frauen die BAV-Quote ebenfalls mit zunehmender Alterskategorie ansteigt, ist dies bei Männern nicht der Fall. Bei ihnen ist der höchste Verbreitungsgrad mit 59 Prozent in der Gruppe der 45- bis unter 55-Jährigen gegeben; in der Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen liegt die BAV-Quote dagegen etwas niedriger (57 Prozent).

Tabelle 1-2 Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach soziodemografischen Merkmalen (in %)

	Männer	Frauen	Gesamt
Gesamt	55	53	54
Region			
Alte Länder	56	55	56
Neue Länder	48	46	47
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	48	50	49
35 b. u. 45 Jahre	55	50	53
45 b. u. 55 Jahre	59	53	56
55 b. u. 65 Jahre	57	58	58
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt			
Keine Kinder	53	55	54
1 Kind	57	48	53
2 Kinder	63	54	59
3 und mehr Kinder	47	44	46
Berufliche Bildung			
Ohne Abschluss	23	26	24
Lehre oder Berufsfachschule	51	52	51
Meister-/Technikerabschluss	67	56	65
(Fach-) Hochschulabschluss	68	63	66
Sonstiger Abschluss	48	55	51
Erwerbsumfang (Std./Woche)			
bis unter 20	(21)	53	49
20 bis unter 30	40	47	46
30 und mehr	56	55	56
Bruttolohn/-gehalt in Euro pro Monat			
bis unter 1.500	25	31	30
1.500 b. u. 2.500	26	44	37
2.500 b. u. 3.500	50	64	56
3.500 b. u. 4.500	64	75	68
4.500 b. u. 5.500	76	81	78
5.500 u. mehr	78	78	78
Staatsangehörigkeit			
Deutsch	58	56	57
Nicht deutsch	32	26	30

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren.

Bei Beschäftigten mit zwei minderjährigen Kindern im Haushalt ist die BAV-Quote insgesamt am höchsten (59 Prozent), bei Beschäftigten mit drei oder mehr Kindern am niedrigsten (46 Prozent). Bei einer Differenzierung nach Geschlecht zeigt sich, dass Frauen (55 Prozent) etwas häufiger als Männer (53 Prozent) über eine BAV verfügen, wenn keine Kinder unter 18 Jahren im Haushalt wohnen. Sobald der Haushalt minderjährige Kinder umfasst, dreht sich die Relation um. Bei einem oder zwei minderjährigen Kindern im Haushalt liegt die BAV-Quote bei Männern um 9 Prozentpunkte höher als bei Frauen (57 Prozent vs. 48 Prozent bei einem Kind, 63 Prozent vs. 54 Prozent bei zwei Kindern). Ab dem dritten minderjährigen Kind im Haushalt sinkt die BAV-Quote insgesamt deutlich ab, wobei sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern wieder verringern (47 Prozent vs. 44 Prozent).¹⁹

Der Verbreitungsgrad betrieblicher Altersvorsorge insgesamt nimmt mit steigendem beruflichem Bildungsgrad zu. Während die BAV-Quote bei Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss bei 24 Prozent liegt, steigt sie bei einer Lehre oder Berufsfachschule auf 51 Prozent an. Am höchsten liegt sie bei einem Meister-/Technikerabschluss (65 Prozent) oder (Fach-) Hochschulabschluss (66 Prozent). Die positive Korrelation von beruflichem Bildungsgrad und Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung gilt für Männer und Frauen gleichermaßen.

¹⁹ Dieses deutliche Absinken der BAV-Quote lässt sich u.a. auch durch die soziodemographische Struktur der Gruppe der Beschäftigten mit drei und mehr minderjährigen Kindern im Haushalt erklären. In dieser Gruppe sind Beschäftigte ohne deutsche oder mit doppelter Staatsangehörigkeit überproportional stark vertreten, die als Personengruppe lediglich unterdurchschnittlich häufig über eine BAV verfügen. Aber auch wenn lediglich Beschäftigte mit ausschließlich deutscher Staatsangehörigkeit betrachtet werden, zeigt sich ein Rückgang der BAV-Quote ab dem dritten minderjährigen Kind im Haushalt, wenn auch nur um wenige Prozentpunkte.

Tabelle 1-3 Verbreitung der ZÖD und der BAV ohne ZÖD nach soziodemografischen Merkmalen (in %)

	ZÖD			BAV ohne ZÖD		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Gesamt	12	23	17	44	31	38
Region						
Alte Länder	12	24	17	45	33	40
Neue Länder	12	21	17	36	26	31
Alter						
25 b. u. 35 Jahre	10	21	15	38	30	34
35 b. u. 45 Jahre	10	21	15	45	30	38
45 b. u. 55 Jahre	12	23	18	48	31	40
55 b. u. 65 Jahre	15	29	21	44	32	38
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt						
Keine Kinder	12	24	18	42	32	37
1 Kind	10	21	15	48	28	39
2 Kinder	13	24	18	50	31	42
3 und mehr Kinder	(7)	26	13	41	(18)	33
Berufliche Bildung						
Ohne Abschluss	7	13	9	17	15	16
Lehre oder Berufsfachschule	11	22	17	40	31	36
Meister-/Technikerabschluss	12	16	13	57	41	54
(Fach-) Hochschulabschluss	13	28	21	55	35	46
Sonstiger Abschluss	22	33	28	27	24	25
Erwerbsumfang (Std./Woche)						
bis unter 20	(14)	31	29	/	22	21
20 bis unter 30	20	22	21	23	26	26
30 und mehr	12	23	16	45	34	41
Bruttolohn/-gehalt in Euro pro Monat						
bis unter 1.500	10	15	14	16	17	16
1.500 b. u. 2.500	6	19	14	20	26	24
2.500 b. u. 3.500	15	32	23	35	34	35
3.500 b. u. 4.500	16	36	23	49	41	47
4.500 b. u. 5.500	13	28	18	64	54	61
5.500 u. mehr	7	10	8	72	69	71
Staatsangehörigkeit						
Deutsch	12	25	18	47	33	40
Nicht deutsch	9	13	10	24	14	20

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren bzw. die jeweiligen Subgruppen.

Jede/r zweite Teilzeitbeschäftigte mit einem Erwerbsumfang von bis zu 20 Wochenstunden (49 Prozent) sorgt betrieblich für das Alter vor. Bei einem Erwerbsumfang von 20 bis unter 30 Wochenstunden liegt die BAV-Quote insgesamt bei 46 Prozent. Am höchsten (56 Prozent) liegt sie bei einem Erwerbsumfang ab 30 Wochenstunden. Wird nach Art der betrieblichen Altersversorgung unterschieden, zeigen sich gegenläufige Effekte: Der Anteil der Beschäftigten mit BAV ohne ZÖD steigt mit zunehmendem Erwerbsumfang von 21 Prozent auf 41 Prozent an, während der Anteil der Beschäftigten mit ZÖD mit zunehmendem Erwerbsumfang von 29 Prozent auf 16 Prozent absinkt. Dieser Befund ist darauf zurückzuführen, dass der öffentliche Dienst und angrenzende Bereiche überdurchschnittlich viele Teilzeitarbeitsplätze anbieten.

Bei einer Betrachtung der betrieblichen Altersversorgung nach Einkommenskategorien wird deutlich, dass der Verbreitungsgrad mit zunehmendem Bruttoeinkommen stetig zunimmt. Die BAV-Quote insgesamt steigt von 30 Prozent bei einem monatlichen Bruttolohn bzw. -gehalt von unter 1.500 Euro kontinuierlich auf 78 Prozent bei einem Bruttoeinkommen von 5.500 Euro und mehr an. Bei Frauen liegt die BAV-Quote insgesamt nahezu in allen Einkommensklassen höher als bei Männern; teilweise fallen diese Unterschiede mit über 10 Prozentpunkten sehr deutlich aus. Eine Ausnahme bildet die höchste Einkommenskategorie, in der die BAV-Quote bei Männern um einen Prozentpunkt höher liegt als bei Frauen. Dass Männer dennoch insgesamt häufiger über eine betriebliche Altersversorgung verfügen als Frauen liegt daran, dass bei Frauen die unteren Einkommenskategorien mit den niedrigeren BAV-Quoten stärker besetzt sind, bei Männern dagegen die höheren Einkommenskategorien mit den höheren BAV-Quoten.

Eine Differenzierung nach Art der betrieblichen Altersversorgung verdeutlicht, dass die Korrelation der BAV-Quote insgesamt mit dem Bruttoeinkommen vor allem von der Einkommensabhängigkeit der BAV ohne ZÖD bestimmt wird, bei welcher der Verbreitungsgrad von 16 Prozent bei einem Bruttolohn und -gehalt unter 1.500 Euro pro Monat über alle Einkommenskategorien kontinuierlich auf 71 Prozent bei einem Monatseinkommen ab 5.500 Euro ansteigt. Bei der Verbreitung der ZÖD ist eine solche eindeutige Einkommensabhängigkeit dagegen nicht gegeben: Die ZÖD-Quote steigt von 14 Prozent bei niedrigen Einkommen auf 23 Prozent bei mittleren Einkommen an, sinkt dann jedoch in den hohen Einkommenskategorien wieder ab und liegt bei einem Monatseinkommen ab 5.500 bei 8 Prozent. Dies spiegelt jedoch, siehe oben, primär den Anteil der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst und den angrenzenden Bereichen in den jeweiligen Einkommenskategorien wider.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit²⁰ (57 Prozent) verfügen knapp doppelt so häufig über eine betriebliche Altersversorgung insgesamt wie Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit (30 Prozent). Diese Relation fällt bei der ZÖD (18 Prozent zu 10 Prozent) etwas geringer aus als bei der BAV ohne ZÖD (40 Prozent zu 20 Prozent). Eine ergänzende Aufschlüsselung der Staatsangehörigkeitsgruppen nach soziodemografischen Kriterien zeigt, dass eine unterschiedliche Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in diesen Gruppen u.a. auch durch Unterschiede in der soziodemografischen Zusammensetzung erklärt werden kann. In nahezu allen Subgruppen mit einer unterdurchschnittlichen Vorsorgequote sind Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit überproportional stark vertreten. So liegt der Anteil von Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss bei ausländischen Beschäftigten sechsmal so hoch wie bei Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit. Zudem arbeiten Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit überproportional häufig mit einem Erwerbsumfang von unter 30 Wochenstunden

²⁰ Zur Vereinfachung wird in den folgenden Ausführungen teilweise auch von „Deutschen“ und „Nicht-Deutschen“ gesprochen.

und sind in den Bruttoeinkommensklassen bis unter 2.500 € pro Monat überproportional häufig vertreten.²¹

Verbreitung nach Betriebszugehörigkeit und Befristung

Neben der oben diskutierten Differenzierung nach soziodemografischen Merkmalen wurden für die AV 2019 ergänzende Auswertungen vorgenommen, um die Verbreitung der Altersvorsorge nach Betriebszugehörigkeit und Art des Arbeitsvertrages (befristet vs. unbefristet) zu untersuchen, siehe Tabelle 1-4. Dabei zeigt sich ein klarer Zusammenhang mit der Betriebszugehörigkeit: Je länger die Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten, desto höher die BAV-Quote insgesamt. Bei einer Betriebszugehörigkeit von unter zwei Jahren liegt die Quote bei 35 Prozent und steigt dann stetig an, bis sie bei einer Betriebszugehörigkeit ab 10 Jahren etwa doppelt so hoch liegt (69 Prozent).

Auch die Art des Arbeitsvertrages korreliert mit der BAV-Quote insgesamt. 38 Prozent der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen haben eine betriebliche Altersvorsorge. Bei Beschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen sind es 1,5-mal so viele (56 Prozent).

Tabelle 1-4 Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach Betriebszugehörigkeit und Beschäftigungsverhältnis (in %)

	BAV-Quote			Beschäftigtenanteil		
	Beschäftigungsverhältnis			Beschäftigungsverhältnis		
	Befristet	Unbefristet	Gesamt	Befristet	Unbefristet	Gesamt
Gesamt	38	56	55	100	100	100
Betriebszugehörigkeit						
bis unter 2 Jahre	33	36	35	60	13	17
2 bis unter 5 Jahre	39	42	42	25	19	20
5 bis unter 10 Jahre	62	50	50	6	20	18
10 Jahre und mehr	54	69	69	9	49	45

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren.

Da befristete Arbeitsverträge in weiten Teilen mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit einhergehen, können die unterschiedlichen BAV-Quoten zwischen Beschäftigten mit befristeten vs. unbefristeten Verträgen überwiegend mit deren unterschiedlicher Betriebszugehörigkeit erklärt werden. Werden Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als fünf Jahren betrachtet, spielt die Art des Arbeitsvertrages nur noch eine untergeordnete Rolle; die Unterschiede in der BAV-Quote zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten liegen dann jeweils bei 3 Prozentpunkten (33 Prozent vs. 36 Prozent bzw. 39 Prozent vs. 42 Prozent).

²¹ Während die BAV-Quote sich zwischen Personen mit und ohne Staatsangehörigkeit insgesamt um 27 Prozentpunkte unterscheidet, verringern sich diese Unterschiede in der Regel, wenn nach den genannten Kriterien stratifiziert wird. So liegen die Unterschiede in der BAV-Quote bei einer Stratifizierung nach sechs Bruttoeinkommensklassen je nach Einkommensklasse nur noch zwischen 9 und 24 Prozent. Darüber hinaus ist zu beachten, dass in der AV 2019 ausschließlich deutschsprachige und – abgesehen von der telefonischen Nacherhebung – schriftliche Erhebungsinstrumente eingesetzt wurden. Auf die damit vermutlich verbundenen Effekte wird in den methodischen Erläuterungen näher eingegangen. Sie gelten grundsätzlich für alle nachfolgenden Analysen, insbesondere für Auswertungen, bei denen nach Staatsangehörigkeit differenziert wird.

Charakteristisch für Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von unter 5 Jahren ist neben den geringen Unterschieden in der BAV-Quote nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses auch das vergleichsweise geringe Niveau der BAV-Quote. 85 Prozent der befristet Beschäftigten arbeiten seit weniger als 5 Jahren in ihrem aktuellen Beschäftigungsverhältnis. 9 Prozent der befristet Beschäftigten arbeiten schon seit 10 Jahren oder länger beim selben Arbeitgeber – eine Betriebszugehörigkeit, bei der die BAV-Quote am höchsten liegt. Bei den unbefristet Beschäftigten sind es 49 Prozent, die eine Betriebszugehörigkeit ab 10 Jahren aufweisen.

Verbreitung nach Unternehmensmerkmalen

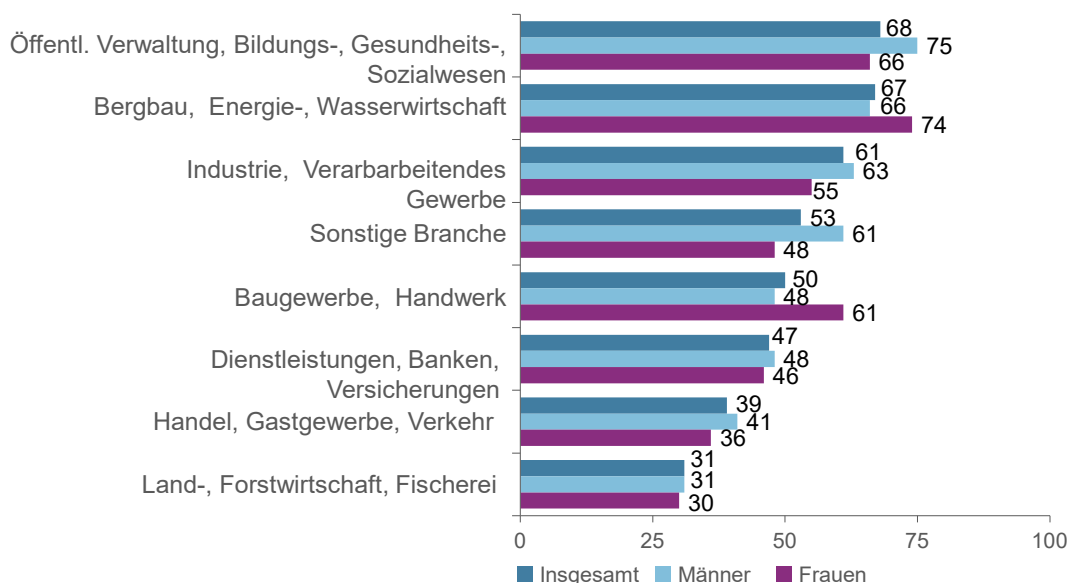
Deutliche Unterschiede in der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zeigen sich bei einer Differenzierung nach Branchen. Am höchsten ist der Verbreitungsgrad mit 68 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung und dem Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (siehe Abbildung 1-1). Dieser Wert ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in den genannten Branchen ein großer Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und den angrenzenden Bereichen arbeitet und über die öffentlichen Tarifverträge verpflichtend bei den öffentlichen Zusatzversorgungsträgern abgesichert ist: 53 Prozent der Beschäftigten in dieser Branche verfügen über eine ZÖD-Anwartschaft, nur 18 Prozent über eine BAV ohne ZÖD.²²

In Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft verfügen 67 Prozent der Beschäftigten über eine betriebliche Altersversorgung, in Industrie und verarbeitendem Gewerbe 61 Prozent. In den sonstigen Branchen (53 Prozent), im Baugewerbe und Handwerk (50 Prozent) sowie bei Dienstleistungen, Banken und Versicherungen (47 Prozent) hat rund jede/r Zweite eine betriebliche Altersversorgung. Am geringsten ist der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung in Handel, Gastgewerbe und Verkehr (39 Prozent) sowie in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei (31 Prozent).

In den meisten Branchen erwerben Männer häufiger Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung als Frauen. Am deutlichsten ausgeprägt ist dieser Unterschied in den sonstigen Branchen (Männer 61 Prozent, Frauen 48 Prozent). In Baugewerbe und Handwerk (Männer: 48 Prozent, Frauen: 61 Prozent) sowie in Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft (Männer: 66 Prozent, Frauen: 74 Prozent) verfügen Frauen dagegen häufiger über eine aktuelle Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung.

²² Aufgrund von Überschneidungen der Personengruppen mit ZÖD und mit BAV ohne ZÖD fällt die Summe dieser beiden Anteile höher aus als der Anteilswert von Personen mit BAV insgesamt.

Abbildung 1-1 Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge insgesamt nach Branche (in %).



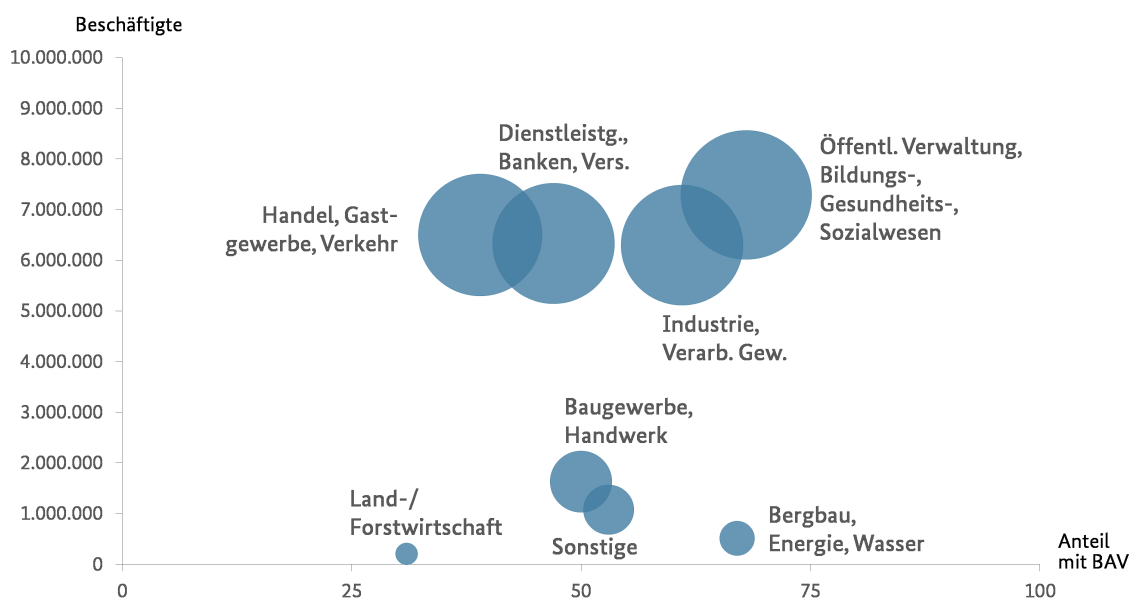
Angaben in Prozent. Bezugsgröße: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren insgesamt bzw. die jeweiligen Subgruppen in den ausgewiesenen Branchen.

Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

Bei einer Betrachtung der Verbreitungsquoten betrieblicher Altersvorsorge nach Branchen ist auch deren unterschiedliche Größe zu berücksichtigen. Während in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei nur gut 0,2 Mio. Personen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, lag deren Anzahl in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen mit 7,3 Mio. rund 35-mal so hoch. Um diese Unterschiede zu berücksichtigen, wurde in der nachfolgenden Abbildung 1-2 die BAV-Quote (x-Achse) gegen die Beschäftigtenanzahl (y-Achse) abgetragen.

Abbildung 1-2 Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt (in %) nach Branche und Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Angaben zum BAV-Anteil in Prozent. Bezugsgröße: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren in den ausgewiesenen Branchen.

Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

Die Verbreitungsquote insgesamt wird demnach maßgeblich von vier Branchen bestimmt, die zusammen 89 Prozent der Arbeitsplätze für die 29,8 Mio. Beschäftigten stellen: Öffentliche Verwaltung, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (7,3 Mio.), Handel, Gastgewerbe und Verkehr (6,5 Mio.), Dienstleistungen, Banken und Versicherungen (6,3 Mio.) sowie Industrie und verarbeitendes Gewerbe (6,3 Mio.). Die BAV-Quote in diesen vier Branchen bewegt sich zwischen 39 Prozent (Handel, Gastgewerbe und Verkehr) und 68 Prozent (Öffentliche Verwaltung, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen). Im gewichteten Durchschnitt²³ liegt die Verbreitungsquote der betrieblichen Altersversorgung bei 54 Prozent.

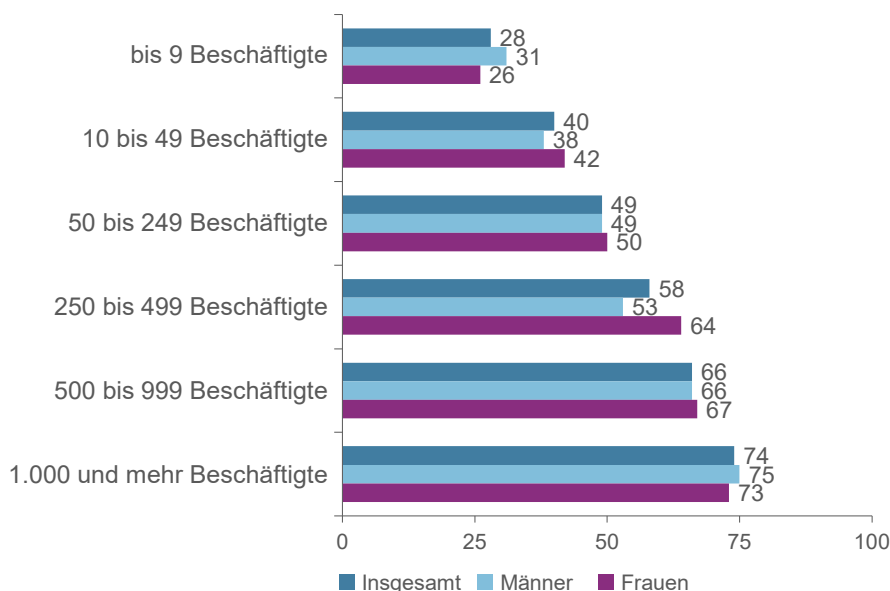
Die vier übrigen, wesentlich kleineren Branchen vereinen nur 11 Prozent der Beschäftigten auf sich (Baugewerbe und Handwerk: 1,6 Mio.; sonstige Branchen: 1,1 Mio.; Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft: 0,5 Mio.; Land- und Forstwirtschaft, Fischerei: 0,2 Mio.). Für diese vier kleinen Branchen zeigt die Grafik ähnliche Unterschiede bei den BAV-Quoten wie für die vier großen Branchen; der Verbreitungsgrad liegt zwischen 31 Prozent (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) und 67 Prozent (Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft). Auch der gewichtete Durchschnitt der BAV-Quote liegt bei den vier kleinen Branchen mit 52 Prozent in einer ähnlichen Größenordnung wie in den vier großen Branchen.

Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung fällt nicht nur nach Branchen, sondern auch nach Unternehmensgröße sehr unterschiedlich aus. In Unternehmen mit unter 10 Beschäftigten liegt sie bei 28 Prozent und steigt dann kontinuierlich auf bis zu 74 Prozent in Unternehmen ab 1.000 Beschäftigten an (Abbildung 1-3). Der Anstieg der BAV-Quote mit zunehmender Unternehmensgrößenklasse gilt

²³ Im gewichteten Durchschnitt werden die Anteilswerte der Branchen mit ihrer jeweiligen Beschäftigtenzahl gewichtet.

gleichermaßen für Frauen (Anstieg von 26 Prozent auf 73 Prozent) wie Männer (Anstieg von 31 Prozent auf 75 Prozent).

Abbildung 1-3 Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge insgesamt nach Unternehmensgröße (in %)



Angaben in Prozent. Bezugsgröße: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren in den ausgewiesenen Unternehmensgrößenklassen.

Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

Werden die Unternehmensgrößenklassen nach Branchen differenziert, zeigt sich ein ähnliches Bild. In fast allen Branchen steigt die Verbreitungsquote betrieblicher Altersvorsorge mit zunehmender Unternehmensgröße kontinuierlich an. Der höchste Verbreitungsgrad findet sich in allen Branchen in Unternehmen ab 1.000 Beschäftigten (Tabelle 1-5).

Tabelle 1-5 Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge insgesamt nach Branche und Unternehmensgröße (in %)

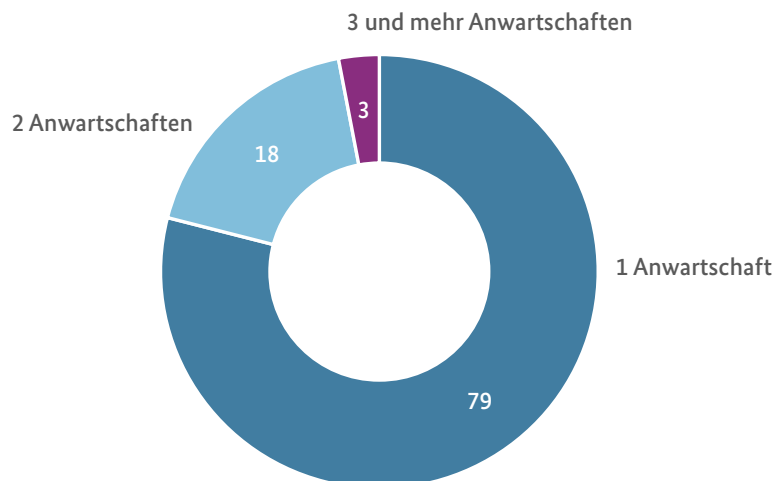
Branche	Bis 9	10 - 49	50 - 249	250 - 999	Ab 1.000
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	18	39	37	(30)	(65)
Bergbau, Energie, Wasser	(19)	44	63	75	80
Industrie, Verarbeitendes Gewerbe	41	35	45	63	81
Baugewerbe, Handwerk	38	56	55	(41)	61
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	22	29	36	45	58
Dienstleistung, Banken, Versicherungen	25	32	43	48	66
Öffentl. Verwaltg, Bildg, Ges., Soziales	29	56	64	79	87
Sonstige Branchen	31	48	67	72	73

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, die in den jeweiligen Branchen und Unternehmensgrößenklassen arbeiten. Aufgrund geringer Fallzahlen wurden für diese Auswertung die Unternehmensgrößenklassen „250 - 499“ und „500 - 999“ zusammengefasst.

Kumulation von Anwartschaften der BAV ohne ZÖD

Insgesamt erwerben 11,3 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung ohne ZÖD bzw. zahlen dafür aktuell Beiträge.²⁴ 79 Prozent von ihnen erwerben eine Anwartschaft, 18 Prozent zwei Anwartschaften und 3 Prozent drei oder mehr Anwartschaften (siehe Abbildung 1-4).²⁵ Ein geringer Anteil der Beschäftigten mit einer BAV ohne ZÖD verfügt zusätzlich über eine ZÖD-Anwartschaft.²⁶ Werden ZÖD-Anwartschaften in die Betrachtung einbezogen, kommt es ergänzenden Auswertungen zufolge zu einer leichten Verschiebung um zwei Prozentpunkte in Richtung Mehrfachanwartschaften: Dann verfügen 77 Prozent statt 79 Prozent der 11,3 Mio. Personen über eine Anwartschaft, 20 Prozent statt 18 Prozent über zwei Anwartschaften und weiterhin 3 Prozent über drei oder mehr Anwartschaften.

Abbildung 1-4 Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD nach Zahl der aktuellen Anwartschaften (in %)



Angaben in Prozent. Bezugsgröße: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren mit betrieblicher Altersvorsorge (ohne ZÖD) und Angaben zur Anzahl der Anwartschaften.

Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

²⁴ Anwartschaften aus früheren Beschäftigungsverhältnissen werden hier nicht als Mehrfachanwartschaften gezählt. Sie wurden in der AV 2019 unter „Sonstige Altersvorsorge“ erfasst.

²⁵ Eventuelle Mehrfachanwartschaften beziehen sich auf das aktuelle Beschäftigungsverhältnis. Da manche Beschäftigte gleichzeitig mehrere Anwartschaften erwerben (z.B. mehrere Direktversicherungsverträge), war gefragt worden: „Wie viele solcher Ansprüche bzw. Anwartschaften auf eine spätere betriebliche Altersversorgung erwerben Sie in Ihrem aktuellen Beschäftigungsverhältnis“.

²⁶ Innerhalb der ZÖD werden keine Mehrfachanwartschaften erfasst; eine freiwillige Höherversicherung wird zusammen mit der Pflichtversicherung als eine Anwartschaft erfasst.

1.2 Riester-geförderte Altersvorsorge

Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf die Verbreitung der Riester-geförderten Altersvorsorge unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren in Deutschland. Diese Gruppe stellt nur eine Teilmenge aller Personen dar, die bei der Riester-Rente unmittelbar förderberechtigt sind. Zum einen sind jüngere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ebenfalls förderberechtigt. Zum anderen sind nach § 10a EStG neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weitere Personengruppen unmittelbar förderberechtigt – unter anderem Beamte, Richter, Berufssoldaten, pflichtversicherte Selbständige, Landwirte und mithelfende Familienangehörige, Mütter und Väter in der gesetzlichen Erziehungszeit, Auszubildende oder Arbeitslose, die Arbeitslosengeld beziehen. Darüber können Ehepartnerinnen und Ehepartner²⁷ dieses Personenkreises „mittelbar“ förderberechtigt sein.

In den folgenden Analysen werden diejenigen Riester-Verträge näher beleuchtet, für die zum Zeitpunkt der Befragung Beiträge gezahlt wurden. Das entspricht dem Vorgehen bei den Analysen zur betrieblichen Altersversorgung, in denen auch der aktuelle Erwerb von Anwartschaften im Fokus steht, nicht aber ruhende Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung von früheren Arbeitgebern. Zur Vereinfachung wird in den folgenden Analysen nicht explizit darauf hingewiesen, dass sich die Auswertungen jeweils auf die Verbreitung derjenigen Riester-Verträge beziehen, für die aktuell Beiträge gezahlt werden, sondern es wird kurz von „Riester-Verträgen“ oder „Riester-Quote“ gesprochen.

Tabelle 1-6 gibt einen Überblick über die Verbreitung der Riester-geförderten Altersvorsorge. Von den 29,849 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25- bis unter 65 Jahren sorgt insgesamt nach eigenen Angaben ein knappes Drittel (30 Prozent) mit einem Riester-Vertrag für das Alter vor. Frauen (34 Prozent) zahlen deutlich häufiger Beiträge für Riester-Verträge als Männer (26 Prozent). Weitere 3 Prozent der Befragten gaben an einen Riester-Vertrag abgeschlossen zu haben, der aber zum Zeitpunkt der Befragung beitragsfrei gestellt war.²⁸

Tabelle 1-6 Verbreitung der Riester-geförderten Altersvorsorge (in Tsd. und in %)

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Gesamt	15.900	100	13.912	100	29.849	100,0
Kein Riester-Vertrag	11.743	74	9.236	66	21.007	70
Riester-Vertrag	4.157	26	4.676	34	8.842	30

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren bzw. die jeweiligen Subgruppen. Die Personengruppe „insgesamt“ umfasst auch Befragte, die keine Angaben zum Geschlecht gemacht oder „Divers“ angegeben haben.

²⁷ Vergleichbares gilt für eingetragene Lebenspartnerinnen und -partner.

²⁸ In der AV 2019 wurde bezüglich der Riester-Verträge – anders als bei ZÖD und BAV ohne ZÖD – zunächst nach den Riester-Verträgen insgesamt gefragt, bevor auf die Riester-Anwartschaften fokussiert wurde, für die aktuell Beiträge gezahlt werden. Daher ist an dieser Stelle auch eine Aussage über die Riester-Verträge insgesamt, d.h. einschließlich beitragsfrei gestellter Verträge möglich: Demnach verfügen insgesamt 33 Prozent der Beschäftigten über einen Riester-Vertrag; in etwa jedem Zehnten Fall (3 Prozent) ist der Riester-Vertrag beitragsfrei gestellt. Die verbleibenden 30 Prozent zahlen aktuell Beiträge für ihren Riester-Vertrag.

Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

Die Auswertungsergebnisse (Tabelle 1-7) zeigen, dass sich die insgesamt höhere Riester-Quote von Frauen (34 Prozent) im Vergleich zu Männern (26 Prozent) auch quer durch die untersuchten Subgruppen zieht. Besonders stark sind die Unterschiede nach Geschlecht bei Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss, bei einem geringen monatlichen Bruttoeinkommen und bei Teilzeitbeschäftigten. Bei ihnen sorgen Frauen mehr als doppelt so häufig mit einem Riester-Vertrag für ihr Alter vor wie Männer. Lediglich in der höchsten Bildungs- und der höchsten Einkommenskategorie liegt die Riester-Quote bei Männern höher als bei Frauen.

Bei einer Differenzierung nach alten und neuen Bundesländern ergeben sich lediglich moderate Unterschiede in der Riester-Quote. In den neuen Ländern liegt sie mit 28 Prozent etwas niedriger als in den alten Ländern mit 30 Prozent.

Größere Unterschiede zeigen sich bei der Verbreitung von Riester-Verträgen nach Altersklassen. In der Gruppe der 25- bis unter 35-Jährigen ist die Riester-Quote mit 26 Prozent deutlich geringer als in mittleren Altersgruppen (35-bis unter 45-Jährige, 45-bis unter 55-Jährige), in denen sie bei 34 Prozent liegt. In der Gruppe der 55-bis unter 65-Jährigen fällt der Anteil der Personen, die mit einem Riester-Vertrag für ihr Alter vorsorgen, auf 23 Prozent ab.

Bei Personen in Haushalten mit minderjährigen Kindern ist die Vorsorge mit Riester-Verträgen besonders weit verbreitet. Das deutet auf die Wirksamkeit der Kinderzulagen hin, mit denen Riester-Verträge jährlich mit 185 Euro für bis 2007 geborene Kinder und mit 300 Euro für später geborene Kinder gefördert werden. Bei Personen ohne minderjährige Kinder im Haushalt liegt die Riester-Quote mit 26 Prozent unter dem Durchschnitt. Bei Personen mit einem Kind unter 18 Jahren steigt der Anteil mit Riester-Vertrag auf 35 Prozent an, bei zwei Kindern auf 42 Prozent. Bei drei oder mehr Kindern sinkt die Riester-Quote auf 35 Prozent, liegt aber immer noch deutlich über dem Durchschnitt.²⁹

Bei Frauen lässt sich dieser Zusammenhang auf einem insgesamt höheren Niveau beobachten. Die niedrigste Riester-Quote findet sich hier mit 28 Prozent bei Frauen ohne minderjährige Kinder im Haushalt. Bei Frauen mit einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt liegt die Quote bei 42 Prozent, bei Frauen mit zwei Kindern bei 50 Prozent und bei Frauen mit drei oder mehr Kindern bei 46 Prozent.

²⁹ Dieses deutliche Absinken lässt sich – ähnlich wie bei der BAV-Quote – durch die soziodemografische Struktur der Gruppe der Beschäftigten mit drei und mehr minderjährigen Kindern im Haushalt erklären. In dieser Gruppe sind Beschäftigte ohne deutsche oder mit doppelter Staatsangehörigkeit überproportional stark vertreten, die als Personengruppe lediglich unterdurchschnittlich häufig über einen Riester-Vertrag verfügen. Wenn lediglich Beschäftigte mit ausschließlich deutscher Staatsangehörigkeit betrachtet werden, ist die Riester-Quote bei Beschäftigten mit zwei versus drei oder mehr Kindern unter 18 Jahren im Haushalt nahezu identisch.

Tabelle 1-7 Verbreitung der Riester-geförderten Altersvorsorge nach soziodemografischen Merkmalen (in %)

	Männer	Frauen	Gesamt
Gesamt	26	34	30
Region			
Alte Länder	26	34	30
Neue Länder	25	31	28
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	25	29	26
35 b. u. 45 Jahre	30	39	34
45 b. u. 55 Jahre	29	39	34
55 b. u. 65 Jahre	20	27	23
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt			
Keine Kinder	23	28	26
1 Kind	29	42	35
2 Kinder	35	50	42
3 und mehr Kinder	30	46	35
Berufliche Bildung			
Ohne Abschluss	8	18	12
Lehre oder Berufsfachschule	25	37	31
Meister-/Technikerabschluss	32	40	34
(Fach-) Hochschulabschluss	32	31	32
Sonstiger Abschluss	23	29	26
Erwerbsumfang (Std./Woche)			
bis unter 20	(16)	40	37
20 bis unter 30	19	42	39
30 und mehr	27	31	28
Bruttolohn/-gehalt in Euro pro Monat			
bis unter 1.500	15	34	29
1.500 b. u. 2.500	17	35	27
2.500 b. u. 3.500	24	34	28
3.500 b. u. 4.500	29	29	29
4.500 b. u. 5.500	31	36	32
5.500 u. mehr	37	32	36
Staatsangehörigkeit			
Deutsch	29	35	32
Nicht deutsch	10	17	13

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren.

Erkennbare Unterschiede bei der Vorsorge mit Riester-Verträgen zeigen sich auch bei der Differenzierung nach beruflicher Bildung. Hier findet sich mit 12 Prozent der niedrigste Anteil an Riester-Verträgen in der Personengruppe ohne beruflichen Bildungsabschluss. Bei Beschäftigten, die über eine Meister/Technikerprüfung verfügen, liegt die Riester-Quote mit 34 Prozent am höchsten. Bei Frauen liegt die Riester-Quote hinsichtlich des beruflichen Bildungsabschlusses in allen Gruppen deutlich um bis zu 12 Prozentpunkte höher als bei Männern – mit Ausnahme der Personengruppe mit (Fach-) Hochschulabschluss. In dieser Gruppe liegt die Riester-Quote bei Frauen und Männern mit 31 Prozent bzw. 32 Prozent auf einem vergleichbaren Niveau.

Bei einer Differenzierung nach Erwerbsumfang zeigen sich bei geringen Wochenarbeitszeiten die höchsten Riester-Quoten: Bei einem Erwerbsumfang unter 20 Wochenstunden liegt der Verbreitungsgrad bei 37 Prozent, bei 20 bis unter 30 Wochenstunden bei 39 Prozent. Ab einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden sinkt die Riester-Quote dagegen auf 28 Prozent ab. Während dieser Zusammenhang auch bei Frauen zu beobachten ist, zeigt sich bei Männern ein umgekehrtes Bild. Bei ihnen steigt mit zunehmendem Erwerbsumfang auch die Riester-Quote an und liegt bei einer Wochenarbeitszeit ab 30 Stunden bei 27 Prozent. Dieser Anteil wird bei Frauen in allen Kategorien des Erwerbsumfangs übertroffen. Die höchste Riester-Quote haben Frauen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 bis unter 30 Stunden (42 Prozent). Frauen die weniger als 20 Stunden pro Woche arbeiten, sorgen zu 40 Prozent mit einem Riester-Vertrag vor, Frauen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit ab 30 Stunden zu 31 Prozent.

Bei einer Differenzierung der Riester-Quote nach dem Bruttolohn und -gehalt lässt sich insgesamt eine leicht U-förmige Verteilung erkennen: Bei einem Bruttoeinkommen unter 1.500 Euro pro Monat liegt die Riester-Quote bei 29 Prozent. In der Einkommenskategorie von 1.500 bis unter 2.500 Euro sinkt sie leicht auf 27 Prozent ab, um dann über alle weiteren Einkommenskategorien wieder anzusteigen, bis in der Einkommenskategorie ab 5.500 Euro mit 36 Prozent der höchste Verbreitungsgrad erreicht wird. Zu dieser Gesamtverteilung tragen Männer und Frauen in deutlich unterschiedlicher Weise bei. Bei Männern nimmt die Riester-Quote über alle Kategorien des Bruttoeinkommens hinweg stetig zu, von 15 Prozent in der niedrigsten Einkommenskategorie bis auf 37 Prozent in der höchsten Einkommenskategorie. Bei Frauen zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Einkommensklassen und der Verbreitung von Riester-Verträgen; die Riester-Quote schwankt zwischen 29 Prozent und 36 Prozent.

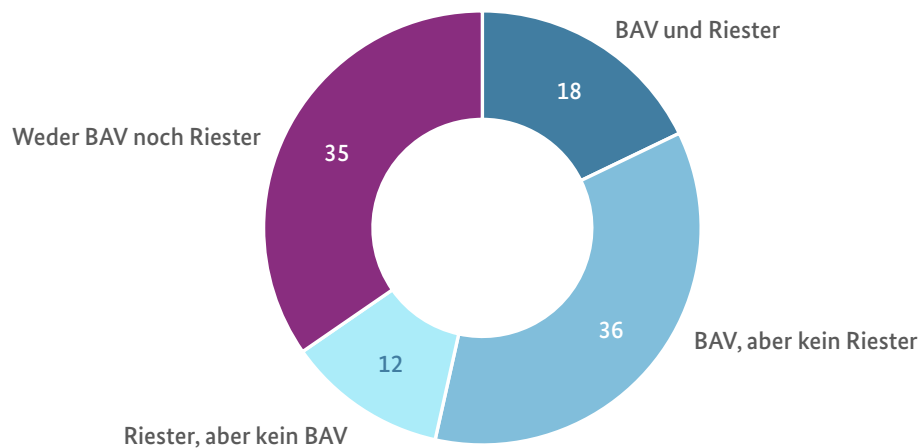
Die Staatsangehörigkeit wirkt sich deutlich auf den Verbreitungsgrad von Riester-Verträgen aus: Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit haben etwa zweieinhalb Mal so oft einen Riester-Vertrag wie Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit (32 Prozent zu 13 Prozent). Diese Unterschiede sind je nach Geschlecht verschieden stark ausgeprägt: Bei Männern unterscheidet sich der Anteil mit Riester-Vertrag zwischen Personen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit um den Faktor 3 (29 Prozent zu 10 Prozent), bei Frauen um den Faktor 2 (35 Prozent zu 17 Prozent).

1.3 Zusätzliche Altersvorsorge insgesamt

Nachdem in den vorigen Kapiteln die Verbreitung von betrieblicher Altersvorsorge einerseits und Riester-geförderter Altersvorsorge andererseits getrennt betrachtet wurde, erfolgt in diesem Kapitel eine gemeinsame Betrachtung beider Vorsorgeformen.

Wie Abbildung 1-5 verdeutlicht, liegen bei 18 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 25- bis unter 65-Jährigen beide Vorsorgeformen gleichzeitig vor. 36 Prozent haben eine betriebliche Altersversorgung, aber keinen Riester Vertrag. Umgekehrt haben 12 Prozent einen Riester-Vertrag, aber keine betriebliche Altersversorgung. Somit verfügen rund zwei Drittel (66 Prozent) der Beschäftigten über eine zusätzliche Altersvorsorge, während rund ein Drittel über keine dieser Vorsorgeformen verfügt. In Kapitel 1.4 wird auf die Gründe für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung bzw. eines Riester-Vertrags eingegangen.

Abbildung 1-5 Kumulation von betrieblicher Altersversorgung und Riester-Verträgen (in %)



Angaben in Prozent. Bezugsgröße: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren. Abweichungen von 100 Prozent rundungsbedingt.

Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

In Tabelle 1-8 wird näher aufgeschlüsselt, wie sich die Verbreitung der Vorsorgeformen auf die Zielgruppe dieser Untersuchung insgesamt und auf Männer und Frauen aufteilt. Die Vorsorgeformen, auf die in den Kapiteln 1.1 und 1.2 bereits näher eingegangen wurde (betriebliche und Riester-geförderte Altersvorsorge), sind dabei grau hinterlegt; vergleichbares gilt für Tabelle 1-9.

Tabelle 1-8 Kumulation von betrieblicher und zusätzlicher privater Vorsorge (in %)

	Gesamt	Mit ZV	Mit BAV	Mit Riester	Mit BAV <u>und</u> Riester
Personen in Tsd.					
Männer	15.900	10.140	8.690	4.157	2.706
Frauen	13.912	9.381	7.380	4.676	2.676
Gesamt	29.849	19.540	16.090	8.842	5.391
Anteil in %					
Männer	100,0	64	55	26	17
Frauen	100,0	67	53	34	19
Gesamt	100,0	66	54	30	18

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren bzw. die jeweiligen Subgruppen.

Von den 29,8 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben demnach 19,5 Mio. (66 Prozent) eine BAV und/oder einen Riester-Vertrag. 5,4 Mio. (18 Prozent) verfügen über beide Vorsorgeformen. Frauen (67 Prozent) verfügen häufiger als Männer (64 Prozent) über eine geförderte zusätzliche Altersvorsorge. Dies ist auf den um 8 Prozentpunkte höheren Verbreitungsgrad der Riester-Rente bei Frauen (34 Prozent) im Vergleich zu Männern (26 Prozent) zurückzuführen, der den unterdurchschnittlichen Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung bei Frauen (53 Prozent) im Vergleich zu Männern (55 Prozent) überkompensiert.

Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

In den alten Ländern (67 Prozent) ist die Zusatzvorsorge weiter verbreitet als in den neuen Ländern (61 Prozent). Dies ist insbesondere auf die Unterschiede bei der BAV-Quote zurückzuführen, die in den alten Ländern bei 56 Prozent liegt, in den neuen Ländern dagegen nur bei 47 Prozent. Bei der Riester-Quote unterscheidet sich die Verbreitung lediglich um zwei Prozentpunkte (30 Prozent zu 28 Prozent), siehe Tabelle 1-9.

Bei einer Differenzierung nach Alter zeigt sich der höchste Verbreitungsgrad der zusätzlichen Altersvorsorge mit 70 Prozent in der Gruppe der 45- bis unter 55-Jährigen. Dieser Anteilswert geht einher mit dem höchsten Verbreitungsgrad von Riester-Verträgen (34 Prozent) in den mittleren Altersgruppen. Die BAV-Quote steigt dagegen mit zunehmendem Alter an und erreicht in der Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen ihren höchsten Wert (58 Prozent).

Mit zunehmender Anzahl von Kindern unter 18 Jahren nimmt die Verbreitung zusätzlicher Altersvorsorge zunächst zu (keine Kinder: 64 Prozent, ein Kind: 67 Prozent, zwei Kinder: 73 Prozent). Bei drei oder mehr Kindern sinkt die Verbreitungsquote deutlich ab und erreicht den niedrigsten Anteilswert von 57 Prozent.³⁰

³⁰ Diese Beobachtung lässt sich ergänzenden Analysen zufolge u.a. auch durch die Zusammensetzung der Gruppe der Beschäftigten mit drei und mehr minderjährigen Kindern im Haushalt erklären, wie bei den Analysen zur betrieblichen Altersversorgung nach soziodemografischen Merkmalen in Kapitel 1.1 insbesondere mit Blick auf die Staatsangehörigkeit beschrieben.

Tabelle 1-9 Kumulation von betrieblicher und zusätzlicher privater Vorsorge nach soziodemografischen Merkmalen (in %)

	Mit ZV	BAV	Riester	BAV und Riester
Gesamt in %	65	54	30	18
Region				
Alte Länder	67	56	30	19
Neue Länder	61	47	28	14
Alter				
25 b. u. 35 Jahre	60	49	26	15
35 b. u. 45 Jahre	66	53	34	21
45 b. u. 55 Jahre	70	56	34	21
55 b. u. 65 Jahre	66	58	23	15
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt				
Keine Kinder	64	54	26	15
1 Kind	67	53	35	20
2 Kinder	73	59	42	27
3 und mehr Kinder	57	46	35	24
Berufliche Bildung				
Ohne Abschluss	32	24	12	5
Lehre oder Berufsfachschule	65	51	31	17
Meister-/Technikerabschluss	75	65	34	23
(Fach-) Hochschulabschluss	74	66	32	23
Sonstiger Abschluss	62	51	26	15
Erwerbsumfang (Std./Woche)				
bis unter 20	61	49	37	24
20 bis unter 30	64	46	39	22
30 und mehr	66	56	28	18
Bruttolohn/-gehalt in Euro pro Monat				
bis unter 1.500	47	30	29	13
1.500 b. u. 2.500	52	37	27	12
2.500 b. u. 3.500	67	56	28	17
3.500 b. u. 4.500	76	68	29	21
4.500 b. u. 5.500	85	78	32	25
5.500 u. mehr	85	78	36	30
Staatsangehörigkeit				
Deutsch	69	57	32	20
Nicht deutsch	37	30	13	6

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren bzw. die jeweiligen Subgruppen.

Der berufliche Bildungsgrad hat einen starken Einfluss auf die zusätzliche Altersvorsorge: Bei Beschäftigten ohne Abschluss liegt deren Verbreitung bei 32 Prozent, bei Beschäftigten mit beruflichem Bildungsabschluss bei mindestens 62 Prozent, im Falle eines Meister- oder Technikerabschlusses sogar bei 75 Prozent.

Mit zunehmendem Erwerbsumfang steigt der Verbreitungsgrad der zusätzlichen Altersvorsorge jedoch nur vergleichsweise geringfügig an: von 61 Prozent bei einer Wochenarbeitszeit unter 20 Stunden über 64 Prozent bei einer mittleren Wochenarbeitszeit auf 66 Prozent bei einer Wochenarbeitszeit ab 30 Stunden. Bei Beschäftigten, die sowohl über eine BAV als auch über einen Riester-Vertrag verfügen, lässt sich dagegen ein gegenteiliger Zusammenhang erkennen. Ihr Anteil sinkt mit zunehmendem Erwerbsumfang von 24 Prozent über 22 Prozent auf 18 Prozent ab.

Das monatliche Bruttoeinkommen aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung hat einen starken Einfluss auf die Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge. Deren Verbreitungsquote steigt von 47 Prozent in der untersten Einkommenskategorie (bis unter 1.500 Euro pro Monat) auf 85 Prozent in der höchsten Einkommenskategorie (ab 5.500 Euro pro Monat). Der Zusammenhang zwischen Bruttoeinkommen und Verbreitungsquote wird maßgeblich von der betrieblichen Altersversorgung bewirkt, bei der sich die Verbreitungsquote von 30 Prozent in der untersten Einkommenskategorie auf 78 Prozent in den beiden höchsten Einkommenskategorien mehr als verdoppelt.

Nach Staatsangehörigkeit aufgeschlüsselt sorgen 69 Prozent aller Deutschen zusätzlich mit einer betrieblichen Altersversorgung oder einem Riester-Vertrag für ihr Alter vor, während es bei den Nicht-Deutschen 37 Prozent sind.³¹

1.4 Gründe für das Fehlen einer zusätzlichen Altersvorsorge

Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) ist von wenigen Ausnahmen abgesehen für Angestellte im öffentlichen Dienst verpflichtend. Vergleichbares gilt für die angrenzenden Bereiche mit entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen. Daher wurden in der AV 2019 die übrigen Beschäftigten³² nach den Gründen gefragt, wenn sie über keine betriebliche Altersversorgung ohne ZÖD verfügten. Zudem wurden auch Beschäftigte ohne Riester-Vertrag nach den Gründen gefragt, warum sie einen solchen Vertrag nicht abgeschlossen hatten.

Dazu wurden den Befragten, bei denen keine BAV bzw. kein Riester-Vertrag vorlag, jeweils Kategorien für mögliche Gründe angeboten, die sie ankreuzen konnten. Für den Fall, dass ein für sie relevanter Grund darin nicht enthalten war, wurde die Antwortoption „Sonstige Gründe“ angeboten und mit der Möglichkeit versehen, diese sonstigen Gründe explizit zu benennen. Die Befragten mussten sich nicht auf den für sie wichtigsten Grund beschränken; vielmehr konnten sie mehrere Gründe gegen eine BAV bzw. gegen einen Riester-Vertrag benennen. Befragte, welche die entsprechenden Fragen beantworteten, nannten im Durchschnitt 1,3 Gründe für das Nicht-Vorliegen einer betrieblichen Altersversorgung bzw. 1,4 Gründe für das Nicht-Vorliegen eines Riester-Vertrages.

Zur Vereinfachung wird in den folgenden Abschnitten auch von „Beschäftigten“ gesprochen, ohne jedes Mal explizit zu ergänzen, dass sich die Auswertungen auf die Subgruppe derjenigen Beschäftigten beziehen, die über keine BAV bzw. über keinen Riester-Vertrag verfügen.

³¹ Diese Beobachtung lässt sich ergänzenden Analysen zufolge teilweise auch durch die unterschiedliche soziodemographische Struktur der Beschäftigten mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit erklären. Darüber hinaus sind bei der Interpretation der Auswertungsergebnisse für Einschränkungen zu beachten, die sich an dieser Stelle aus dem Einsatz eines rein deutschsprachigen Erhebungsinstrumentes ergeben können, siehe Fußnote 21 sowie methodische Erläuterungen.

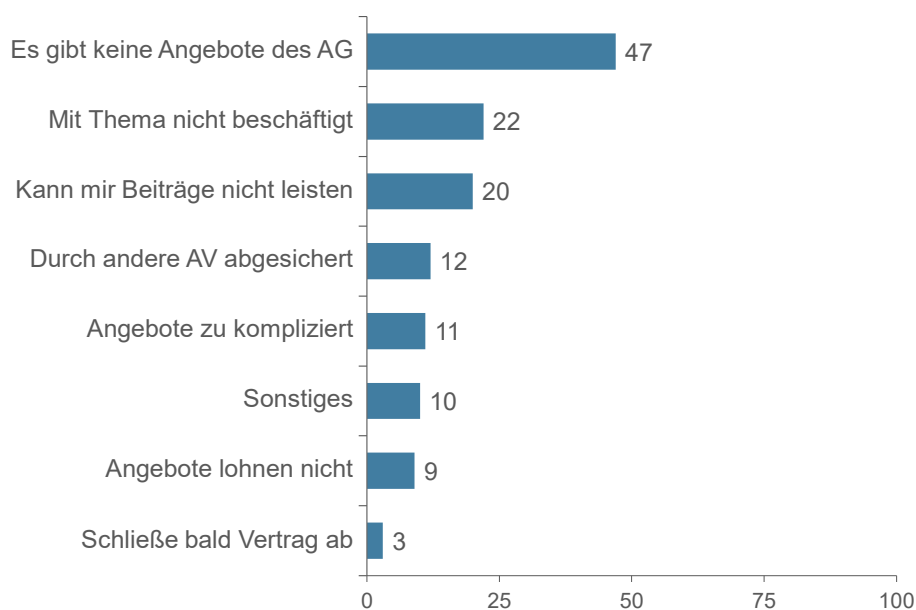
³² Abgegrenzt wurde diese Personengruppe über das Nicht-Vorliegen einer ZÖD.

1.4.1 Betriebliche Altersversorgung

Die Gründe für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung sind in Abbildung 1-6 zusammengefasst. Für vertiefende Analysen wurden darüber hinaus ergänzende Auswertungen vorgenommen.

Fehlende Angebote des Arbeitgebers wurden mit Abstand am häufigsten als Grund dafür angegeben, nicht über eine betriebliche Altersversorgung für das Alter vorzusorgen: Fast jede zweite befragte Person (47 Prozent) nannte diesen Grund (Männer: 45 Prozent, Frauen: 49 Prozent). Mit weitem Abstand wurden als weitere Gründe gegen eine betriebliche Altersversorgung von jeweils gut einem Fünftel der Betroffenen genannt, sich noch nicht mit dem Thema beschäftigt zu haben (22 Prozent) oder sich die Beiträge nicht leisten zu können (20 Prozent). Rund jede zehnte Person gab als Grund eine Absicherung über eine andere Form der Altersvorsorge (12 Prozent), zu komplizierte Angebote (11 Prozent), sonstige Gründe (10 Prozent) oder nicht lohnende Angebote (9 Prozent) an. 3 Prozent der Beschäftigten ohne betriebliche Altersversorgung gaben an, bald einen Vertrag abschließen zu wollen.

Abbildung 1-6 Gründe für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD (in %)



Angaben in Prozent. Bezugsgröße: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren ohne betriebliche Altersversorgung (ohne BAV).

Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

Ergänzende Auswertungen verdeutlichen einen starken Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und dem Grund, wegen fehlender Angebote des Arbeitgebers über keine BAV-Anwartschaft zu verfügen. Der Anteil der Nennungen dieses Grundes sank von 63 Prozent in Unternehmen mit unter 9 Beschäftigten mit zunehmender Unternehmensgröße kontinuierlich ab und lag in Unternehmen ab 1.000 Beschäftigten nur noch knapp halb so hoch (30 Prozent).³³ Die Unterschiede nach Unternehmensbranche waren etwas weniger stark ausgeprägt. Am seltensten wurden mangelnde

³³ Damit zeigt sich erwartungsgemäß ein gegenläufiger Zusammenhang zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Unternehmensgröße. Die BAV-Quote liegt bei Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten bei 28 Prozent und steigt mit zunehmender Beschäftigtenzahl kontinuierlich an, bis sie bei Unternehmen ab 1.000 Beschäftigten bei 74 Prozent liegt, siehe Abbildung 1-3.

Angebote des Arbeitgebers als Grund gegen eine betriebliche Altersversorgung von Beschäftigten in Industrie (41 Prozent) und Bergbau (42 Prozent) genannt; am häufigsten von Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft (51 Prozent) und in Sonstigen Branchen (53 Prozent).

Gemäß §1a BetrAVG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, über Entgeltumwandlung eine selbst finanzierte betriebliche Altersversorgung aufzubauen. Wurden mangelnde Angebote des Arbeitgebers als Grund gegen eine betriebliche Altersversorgung genannt, war den Betroffenen der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung entweder nicht bewusst oder sie wollten ihn nicht von sich aus bei ihrem Arbeitgeber einfordern. Das Ergebnis, dass nicht alle Arbeitgeber ihren Beschäftigten die Entgeltumwandlung aktiv anbieten, wird auch durch eine ergänzende Frage zur Entgeltumwandlung bestätigt,³⁴ die allen Beschäftigten gestellt wurde und nicht nur denjenigen ohne betriebliche Altersversorgung. Demnach gaben insgesamt 57 Prozent der Beschäftigten an, dass ihnen bislang noch nicht angeboten worden sei, einen Teil ihres Gehaltes in eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln. Dieser Anteil war in Industrie und Bergbau mit 42 Prozent bzw. 44 Prozent am niedrigsten, in der Land- und Forstwirtschaft mit 71 Prozent am höchsten. Einen starken negativen Zusammenhang gab es auch hierbei mit der Unternehmensgröße. Der Anteil ohne Angebot zur Entgeltumwandlung lag in Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten bei 76 Prozent und fiel mit zunehmender Unternehmensgröße kontinuierlich ab auf 43 Prozent in Unternehmen mit 1.000 Beschäftigten und mehr.

Vor allem bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25- bis unter 65 Jahren ohne Schulabschluss ist eine fehlende Beschäftigung mit der Thematik ein Grund gegen eine betriebliche Altersversorgung: In dieser Personengruppe nannten 40 Prozent derjenigen ohne BAV diesen Grund. Personen mit Hauptschulabschluss (17 Prozent) oder mittlerer Reife (18 Prozent) nannten ihn deutlich seltener. Dagegen gaben Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss, die über keine BAV verfügten, mit 30 Prozent überdurchschnittlich häufig an, sich noch nicht mit der Thematik beschäftigt zu haben. Diese Beobachtung kann im Wesentlichen durch die unterschiedliche Altersstruktur erklärt werden: Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss sind in jüngeren Altersgruppen überproportional häufig vertreten. Je jünger die Beschäftigten, desto häufiger geben sie als Grund gegen eine BAV an, sich noch nicht mit dem Thema beschäftigt zu haben (25- bis unter 30-Jährige: 36 Prozent, 55- bis unter 65-Jährige: 10 Prozent).³⁵ Deutlich sind die Unterschiede auch nach Staatsangehörigkeit: Deutsche ohne BAV gaben in 19 Prozent der Fälle an, sich damit noch nicht beschäftigt zu haben; bei Nicht-Deutschen lag dieser Anteil mit 38 Prozent doppelt so hoch. Eine Differenzierung nach Einkommenskategorien ergibt dagegen keinen klaren Zusammenhang zwischen Bruttoeinkommen und einer fehlenden Beschäftigung mit der Thematik.

Einen solchen Zusammenhang gab es dagegen bei der Einschätzung, sich die Beiträge zur BAV nicht leisten zu können: 26 Prozent der Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen unter 1.500 Euro pro Monat ohne BAV gaben als Grund gegen eine BAV an, sich die Beiträge nicht leisten zu können; bei Beziehern von Bruttoeinkommen ab 5.500 Euro pro Monat waren es 7 Prozent.

³⁴ Um auszuschließen, dass Angebote des Arbeitgebers nicht als solche eingestuft werden, wenn anstelle des Arbeitgebers ein externer Versorgungsträger darüber informiert, war die Frage entsprechend formuliert worden. Sie lautete: „Hat Ihr Arbeitgeber – oder ein von ihm beauftragter Versicherer – Ihnen schon einmal angeboten, einen Teil Ihres Gehaltes in eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln („Entgeltumwandlung“)?“

³⁵ Werden die Auswertungen nach Altersklassen differenziert, zeigt sich, dass bei Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss der Anteil der Nennung einer mangelnden Beschäftigung mit der Thematik deutlich näher am Durchschnitt liegt.

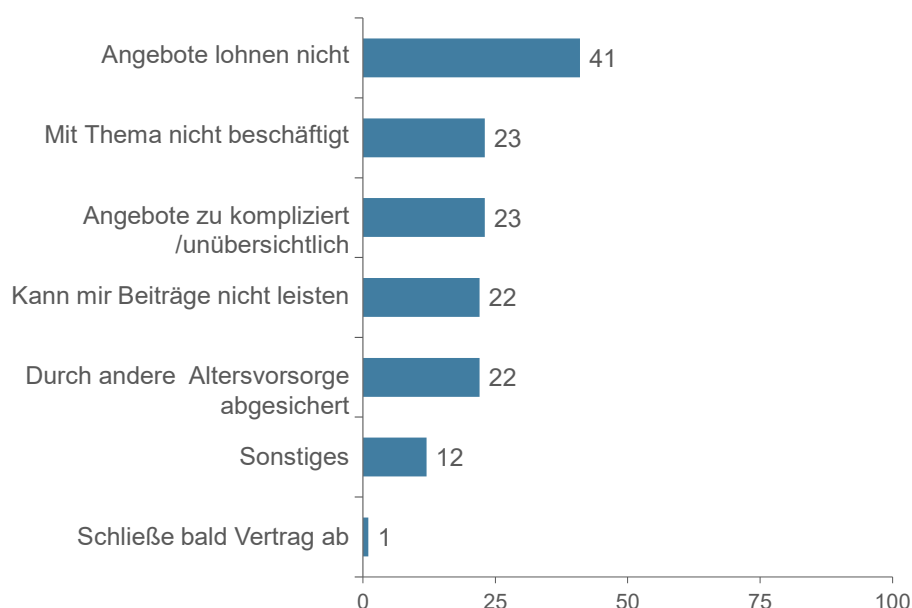
1.4.2 Riester-geförderte private Altersvorsorge

Die Gründe, nicht über eine Riester-Rente für das Alter vorzusorgen, unterscheiden sich deutlich von den Gründen für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung. Sie sind in Abbildung 1-7 zusammengefasst.

Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 25- bis unter 65-Jährigen ohne Riester-Vertrag war mit 41 Prozent der mit Abstand am häufigsten genannte Grund gegen einen Vertragsabschluss die Einschätzung, dass sich die angebotenen Riester-Verträge nicht lohnen. Männer (43 Prozent) sahen in dieser Hinsicht die angebotenen Riester-Verträge kritischer an als Frauen (38 Prozent). Mit deutlichem Abstand wurden vier weitere Gründe gegen den Abschluss einer Riester-Rente genannt, die nahezu gleich häufig angegeben wurden: Die fehlende Beschäftigung mit dem Thema (23 Prozent), der Eindruck zu komplizierter und unübersichtlicher Angebote (23 Prozent), die Einschätzung, sich die Riester-Beiträge nicht leisten zu können (22 Prozent) und eine Absicherung durch andere Formen der Altersvorsorge (22 Prozent).

Schließlich gab 1 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 25- bis unter 65-Jährigen an, zwar noch keinen Riester-Vertrag zu haben, aber bald einen abschließen zu wollen. Sonstige Gründe, die nicht auf die genannten Kategorien entfielen, wurden von 12 Prozent der Befragten angegeben.

Abbildung 1-7 Gründe für das Fehlen einer Riester-geförderten Altersvorsorge



Angaben in Prozent. Bezugsgröße: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren ohne Riester-Vertrag.

Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

Eine vertiefende Analyse zeigt, dass Beschäftigte, die bereits über eine betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst verfügen, überdurchschnittlich häufig Riester-Verträge als nicht lohnenswert erachten (46 Prozent). Besonders stark ist jedoch die Einkommensabhängigkeit dieser Einschätzung. In der Personengruppe mit einem Bruttolohn bzw. -gehalt bis unter 1.500 Euro pro Monat sehen 27 Prozent Riester-Verträge als nicht lohnend an. Dieser Anteil steigt über

alle Einkommensklassen hinweg kontinuierlich an. In der Personengruppe mit einem Bruttoeinkommen ab 5.500 Euro pro Monat halten doppelt so viele (57 Prozent) Riester-Verträge für nicht lohnenswert. Sehr unterschiedliche Einschätzungen zeigen sich auch in Abhängigkeit von der Staatsangehörigkeit: Nur 13 Prozent der Nicht-Deutschen, aber 45 Prozent der Deutschen, sehen einen Riester-Vertrag als nicht lohnenswert an.

Eine fehlende Beschäftigung mit der Thematik ist vor allem bei Beschäftigtem ohne Schulabschluss ein Grund gegen den Abschluss eines Riester-Vertrages: In dieser Personengruppe nannten 48 Prozent diesen Grund gegen einen Vertragsabschluss. Personen mit Hauptschulabschluss (20 Prozent) oder mittlerer Reife (18 Prozent) nannten diesen Grund deutlich seltener. Dagegen gaben Personen ohne Riester-Vertrag mit (Fach-) Hochschulabschluss überdurchschnittlich häufig an, sich noch nicht mit der Thematik beschäftigt zu haben (29 Prozent). Diese Beobachtung kann durch die unterschiedliche Altersstruktur erklärt werden: Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss sind in jüngeren Altersgruppen überproportional häufig vertreten. Je jünger die Beschäftigten, desto häufiger geben an, sich noch nicht mit dem Thema „Riester“ beschäftigt zu haben (25- bis unter 30-Jährige: 43 Prozent, 55- bis unter 65-Jährige: 9 Prozent).³⁶ Eine Differenzierung nach Einkommenskategorien ergibt einen klaren Zusammenhang mit dem Bruttoeinkommen: Je niedriger das Einkommen, desto häufiger wurde mangelnde Beschäftigung mit der Thematik als Grund gegen das Vorliegen eines Riester-Vertrages genannt; in der niedrigsten Einkommenskategorie etwa doppelt so häufig wie in der höchsten Einkommenskategorie. Deutlich sind auch die Unterschiede nach Staatsangehörigkeit: Deutsche ohne Riester-Vertrag gaben in 18 Prozent der Fälle an, sich damit noch nicht beschäftigt zu haben; bei Nicht-Deutschen waren es 54 Prozent.

Als zu kompliziert oder unübersichtlich eingestufte Angebote wurden von Deutschen (24 Prozent) ebenfalls häufiger als Grund gegen den Abschluss eines Riester-Vertrages genannt als von Nicht-Deutschen (13 Prozent). Anders als bei fehlender Beschäftigung mit der Thematik zeigt sich bei den Gründen gegen den Abschluss eines Riester-Vertrages in der Einschätzung der Angebote als zu kompliziert oder unübersichtlich ein positiver Zusammenhang mit dem schulischen Bildungsgrad. Personen ohne Schulabschluss nannten diesen Grund in 16 Prozent der Fälle, bei einem Hauptschulabschluss waren es 19 Prozent, im Falle der mittleren Reife 23 Prozent und bei einem (Fach-) Hochschulabschluss 25 Prozent. Auch wenn Personen, die sich nach eigenen Angaben noch nicht mit der Thematik beschäftigt haben, aus der Analyse ausgeschlossen werden, bleibt dieser Zusammenhang bestehen. Je höher der Bildungsgrad, desto kritischer werden Angebote hinsichtlich Komplexität und (Un-) Übersichtlichkeit eingestuft.

Bezieher von Bruttoeinkommen unter 1.500 Euro pro Monat ohne Riester-Vertrag geben zu 38 Prozent an, sich die Riester-Beiträge nicht leisten zu können. Dieser Anteil liegt fast zehnmal so hoch wie bei Beziehern von Bruttoeinkommen ab 4.500 Euro pro Monat, von denen nur 4 Prozent angeben, sich die Beiträge nicht leisten zu können. Die Staatsangehörigkeit spielt bei diesem Grund gegen einen Riester-Vertrag nur eine vergleichsweise geringe Rolle. Während 22 Prozent der Deutschen angeben, sich die Riester-Beiträge nicht leisten zu können, sind es 24 Prozent der Nicht-Deutschen.

³⁶ Werden die Auswertungen nach Altersklassen differenziert, zeigt sich, dass Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss eine mangelnde Beschäftigung mit der Thematik in allen Altersklassen in etwa durchschnittlich häufig als Grund gegen eine Riester-Rente nennen.

Andere Formen der Alterssicherung stellen für 24 Prozent der Deutschen, aber nur 8 Prozent der Nicht-Deutschen ohne Riester-Vertrag einen Grund gegen einen Vertragsabschluss dar. Bei einer Differenzierung nach beruflichem Bildungsabschluss war dieser Grund bei 34 Prozent mit Meister/Technikerprüfung gegeben, bei 26 Prozent mit (Fach-) Hochschulreife, bei 21 Prozent mit Lehre oder Gesellenprüfung und bei 9 Prozent ohne beruflichen Bildungsabschluss. Erwartungsgemäß war auch ein deutlicher Zusammenhang mit dem Bruttolohn und -gehalt gegeben: Bei einem Bruttoeinkommen unter 1.500 Euro wurde eine andere Form der Alterssicherung von 10 Prozent als Grund gegen eine Riester-Rente genannt. Dieser Prozentsatz stieg über alle Einkommenskategorien kontinuierlich an und lag in der bei einem Bruttoeinkommen von über 5.500 pro Monat bei 42 Prozent.

2. Informationsschreiben zur (zusätzlichen) Altersvorsorge

In der AV 2019 wurden auch Informationen zu Erhalt und Vorliegen von Jahresmitteilungen und Informationsschreiben der Versorgungsträger erhoben. Befragte, die schon einmal ein Informationsschreiben erhalten hatten, wurden gebeten, daraus u.a. die Angaben zu den Gesamtbeiträgen zur zusätzlichen Altersvorsorge in den Fragebogen zu übertragen, die bei der betrieblichen Altersvorsorge auch die Arbeitgeberbeiträge umfassen (Kapitel 3). In den folgenden Unterkapiteln wird zunächst untersucht, inwieweit die Befragten entsprechende Informationsschreiben jemals erhalten haben bzw. inwieweit sie ihnen aktuell vorlagen. Anschließend wird dargestellt, wie diese Informationsschreiben von den Befragten bewertet wurden.³⁷

2.1 Erhalt und Vorliegen von Informationsschreiben

In der AV 2019 wurde für alle Säulen der Alterssicherung direkt erhoben, ob die Befragten von ihrem Versorgungsträger schon einmal ein Informationsschreiben erhalten haben, das Auskunft über die im vergangenen Jahr gezahlten Beiträge und die bislang erworbenen Anwartschaften gibt („Erhalt“ des Informationsschreibens). Wenn diese Frage bejaht wurde, wurden die Befragten gebeten, aus dem Informationsschreiben ausgewählte Angaben in den Fragebogen zu übertragen.³⁸ Wurde für mindestens eine der abgefragten Anwartschaften ein positiver Euro-Betrag zum Jahresbeitrag oder zur Anwartschaftshöhe angegeben, wurde daraus geschlossen, dass den Befragten ein (aktuelles) Informationsschreiben vorliegt („Vorliegen“).³⁹ Alternativ konnten sie angeben, dass ein entsprechendes Informationsschreiben nicht vorliegt. Die Auswertungen in diesem Kapitel beziehen sich auf Befragte, für die zu Erhalt und Vorliegen von Informationsschreiben auswertbare Angaben vorlagen.⁴⁰

In dieser Abgrenzung gaben 84 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 25- bis unter 65-Jährigen an, schon einmal ein Informationsschreiben der GRV erhalten zu haben (siehe Abbildung 2-1). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die GRV die jährlichen Informationsschreiben an GRV-Versicherte versendet, die mindestens 27 Jahre alt sind und mindestens fünf Jahre Beitragszeiten aufweisen. Der Anteil derer, die schon einmal ein GRV-Informationsschreiben erhalten haben, steigt auf 94 Prozent an, wenn die Auswertung auf diese Personengruppe begrenzt wird.⁴¹ Insgesamt liegt 78 Prozent der Beschäftigten ein aktuelles Informationsschreiben der GRV vor bzw. sie übertrugen daraus Angaben zur Anwartschaftshöhe in den Fragebogen. Wird die Auswertung wiederum auf die

³⁷ Auch in diesem zweiten Kapitel beziehen sich alle Auswertungen grundsätzlich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahre oder auf Subgruppen dieser Grundgesamtheit. Zur Vereinfachung wird jedoch kurz von „Beschäftigten“, „Personen“, o.ä. gesprochen.

³⁸ Wurden zentrale Angaben zu den Anwartschaften nicht in den Fragebogen übertragen, wurde im Rahmen einer telefonischen Nacherhebung versucht, diese Informationen dennoch zu generieren. Wenn Befragte diese Angaben im Rahmen der Nacherhebung aus dem Informationsschreiben herausuchten, wurde daraus ebenfalls auf ein Vorliegen des Schreibens geschlossen. Vereinfachend wird im Folgenden jedoch nur davon gesprochen, dass die entsprechenden Angaben „in den Fragebogen“ übertragen wurden.

³⁹ Eine direkte Abfrage, ob aktuell ein Informationsschreiben vorliegt oder nicht, erfolgte nicht.

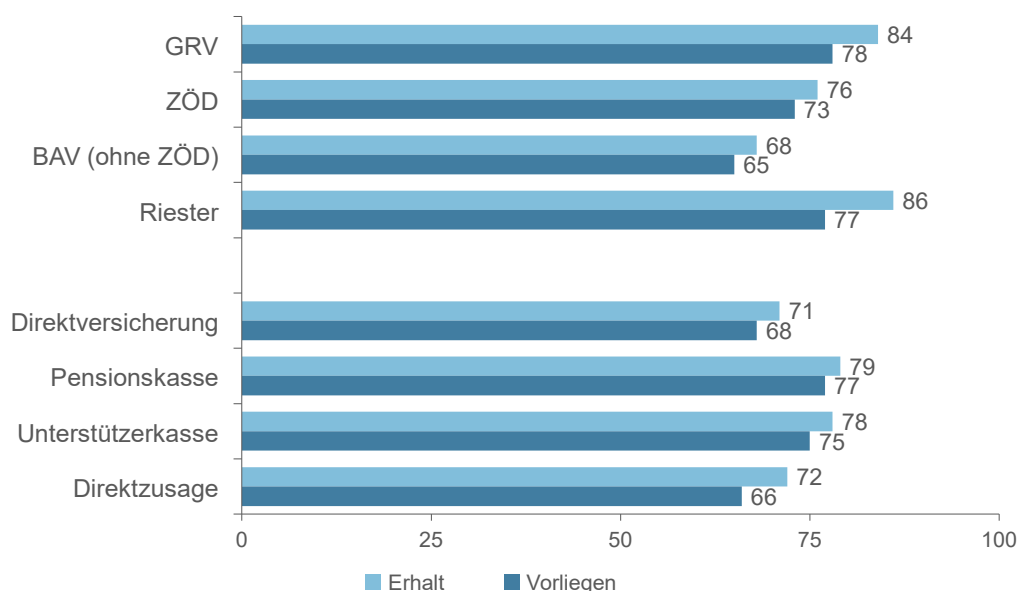
⁴⁰ Insbesondere bei den Papierfragebögen lagen die Informationen zu Erhalt und Verfügbarkeit der Informationsschreiben nicht immer vor. Befragte ohne diese Angaben wurden aus den folgenden Analysen ausgeschlossen. Damit ist sichergestellt, dass sich die Auswertungen zum (jemaligen) Erhalt von Informationsschreiben einerseits und zum (aktuellen) Vorliegen von Informationsschreiben andererseits auf dieselben Personen beziehen. Werden die Auswertungsgruppen bezüglich fehlender Angaben anders abgegrenzt, ergeben sich naturgemäß andere prozentuale Verteilungen als in den obigen Auswertungen. An den qualitativen Kernaussagen ändert sich dadurch jedoch nichts.

⁴¹ Diese Abgrenzung ist näherungsweise möglich, indem die jüngsten beiden Geburtsjahrgänge aus den Analysen ausgeschlossen werden und die Auswertung auf diejenigen Befragten begrenzt wird, die nach eigenen Angaben bereits mindestens 5 Jahre lang Beiträge in die GRV eingezahlt haben.

Personengruppe begrenzt, an welche die GRV-Informationsschreiben versendet werden, steigt dieser Anteil auf 88 Prozent an.

Bei Riester-Verträgen liegen Erhalt und Vorliegen von Informationsschreiben ebenfalls auf einem hohen Niveau. 86 Prozent der Beschäftigten mit Riester-Vertrag gaben an, schon einmal eine Jahresinformation bzw. eine Bescheinigung nach §92 EStG erhalten zu haben. Bei 77 Prozent der Befragten war dieses Informationsschreiben verfügbar bzw. sie übertrugen daraus die interessierenden Angaben in den Fragebogen. Im mittleren Bereich lagen die entsprechenden Werte bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (76 Prozent bzw. 73 Prozent), am geringsten in der betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD (68 Prozent bzw. 65 Prozent).⁴²

Abbildung 2-1 Erhalt und aktuelles Vorliegen von Informationsschreiben (in %)



Angaben in Prozent. Bezugsgröße: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren mit Angaben zu Erhalt und Vorliegen der jeweiligen Informationsschreiben. Angaben bei BAV (ohne ZÖD) beziehen sich bei Personen mit Mehrfachanwartschaften auf die beiden wichtigsten Anwartschaften.

Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

Diese Auswertungsergebnisse dürfen nicht dahingehend interpretiert werden, dass ein Sechstel bis ein Drittel der Beschäftigten (noch) kein Informationsschreiben von ihrem Versorgungsträger erhalten hat. Für Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen besteht eine Informationspflicht. Vielmehr ist davon auszugehen, dass ein Teil dieser Beschäftigten sich der bislang zugegangenen Informationsschreiben nicht oder nicht mehr bewusst ist (beispielsweise, weil eine andere Person im Haushalt sich um die Finanzen kümmert oder weil die zugegangenen Schreiben in Vergessenheit geraten sind) oder dass sie sich des Zugangs der Informationsschreiben zwar bewusst sind, diese aber nicht als solche wahrgenommen haben.

Auffällig ist vor diesem Hintergrund der starke Zusammenhang zwischen der Standardisierung der Informationsschreiben und dem Anteil der Befragten, der ein solches nach eigenen Angaben schon

⁴² Bei der BAV ohne ZÖD wurden im Fall von Mehrfachanwartschaften Informationen zu den zwei wichtigsten Anwartschaften abgefragt. Die Angaben beziehen sich hier nicht auf die Anzahl der Beschäftigten mit BAV ohne ZÖD, sondern auf die Summe der (wichtigsten und zweitwichtigsten) Anwartschaften.

einmal erhalten hat: Die höchsten Anteile sind gemäß Abbildung 2-1 mit 84 Prozent und 86 Prozent bei denjenigen Säulen der Alterssicherung gegeben, deren Informationsschreiben⁴³ vollständig standardisiert sind.⁴⁴ Bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst sind die Informationsschreiben für Versicherte der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) standardisiert, die rund jede zweite Person mit ZÖD-Anwartschaft abdeckt. Hier liegt der Anteil derer, die nach eigenen Angaben schon einmal ein entsprechendes Informationsschreiben erhalten haben mit 76 Prozent im Mittelfeld. Bei der BAV ohne ZÖD sind die Informationsschreiben nicht standardisiert; hier fällt der Anteilswert mit 68 Prozent am geringsten aus.

Wird innerhalb der BAV ohne ZÖD nach Durchführungswegen differenziert, ergibt sich folgendes Bild: Informationsschreiben von Pensionskassen (79 Prozent) und Unterstützungskassen (78 Prozent) haben die Befragten am häufigsten erhalten, Informationsschreiben zu Direktzusagen (72 Prozent) und Direktversicherungen (71 Prozent) am seltensten.

Vorliegen Infoschreiben nach soziodemografischen Merkmalen

Bei einer Differenzierung nach soziodemografischen Kriterien (siehe Tabelle 2-1) zeigt sich ein starker Zusammenhang zwischen dem Vorliegen der Informationsschreiben und der Altersklasse. In der Gruppe der 25- bis unter 35-Jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit GRV, ZÖD oder BAV ohne ZÖD verfügt rund die Hälfte (GRV: 48 Prozent, ZÖD: 54 Prozent, BAV ohne ZÖD: 47 Prozent) über ein Informationsschreiben; bei Beschäftigten mit Riester-Vertrag sind es 67 Prozent. Dieser Anteil steigt über alle Altersklassen hinweg an und liegt schließlich in der Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen bei 94 Prozent (GRV), 85 Prozent (ZÖD), 75 Prozent (BAV ohne ZÖD) bzw. 87 Prozent (Riester). Der stärkste Anstieg des Beschäftigtenanteils mit Informationsschreiben lässt sich über alle Vorsorgeformen hinweg zwischen der jüngsten Altersgruppe und der Gruppe der 35- bis unter 45-Jährigen beobachten.

Auch mit steigendem Bruttoeinkommen nimmt der Anteil der Beschäftigten mit vorliegendem Informationsschreiben zu. Die höchsten Anteilswerte zeigen sich über alle Vorsorgeformen hinweg bei einem monatlichen Bruttoeinkommen ab 4.500 Euro. Zwischen Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen unter 1.500 Euro und Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen ab 5.500 Euro steigt der Anteil mit Informationsschreiben bei der GRV (68 Prozent vs. 89 Prozent) und ZÖD (62 Prozent vs. 81 Prozent) jeweils um den Faktor 1,3 an, bei der BAV ohne ZÖD (49 Prozent vs. 78 Prozent) um den Faktor 1,6. Bei der Riester-Rente besteht dagegen ein deutlich schwächerer und weniger eindeutiger Zusammenhang mit dem Bruttoeinkommen. Hier liegt der Anteil mit vorliegendem Informationsschreiben in der untersten Einkommenskategorie bereits bei 77 Prozent, sinkt dann in der zweituntersten Einkommenskategorie (1.500 bis unter 2.500 Euro) auf 75 Prozent ab, um dann wieder auf 82 Prozent in der höchsten Einkommenskategorie (ab 5.500 Euro) anzusteigen.

⁴³ Im Falle der Riester-Rente handelt es sich dabei zumeist um die Bescheinigung nach § 92 EStG.

⁴⁴ Eine Standardisierung kann den Wiedererkennungswert von Informationsschreiben erhöhen. Dies gilt auch für den Fragebogen der AV 2019. Die vollständig standardisierten Informationsschreiben konnten im Fragebogen zwecks grafischer Unterstützung beim Ausfüllen abgebildet werden. Dazu wurden zwei Bilder in den Fragebogen übernommen. Das erste zeigte die relevante Seite des Informationsschreibens in verkleinerter Form. Das zweite bildete einen Auszug aus den relevanten Formularzeilen des Informationsschreibens ab, in denen die interessierenden Angaben zur Höhe der Anwartschaften zu finden waren.

Tabelle 2-1 Aktuelles Vorliegen von Informationsschreiben nach soziodemografischen Merkmalen (in %)

	GRV	ZÖD	BAV ohne ZÖD	Riester-Vertrag
Gesamt in %	78	73	65	77
Geschlecht				
Frauen	81	77	65	78
Männer	76	66	65	75
Region				
Alte Länder	77	72	65	76
Neue Länder	82	74	63	81
Alter				
25 b. u. 35 Jahre	48	54	47	67
35 b. u. 45 Jahre	79	70	62	73
45 b. u. 55 Jahre	91	76	71	81
55 b. u. 65 Jahre	94	85	75	87
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt				
Keine Kinder	77	75	64	78
1 Kind	79	70	64	78
2 Kinder	84	66	69	71
3 und mehr Kinder	71	63	66	69
Berufliche Bildung				
Ohne Abschluss	56	49	41	67
Lehre oder Berufsfachschule	84	75	61	76
Meister-/Technikerabschluss	85	69	69	76
(Fach-) Hochschulabschluss	73	74	71	80
Sonstiger Abschluss	70	71	68	67
Erwerbsumfang (Std./Woche)				
bis unter 20	75	77	61	81
20 bis unter 30	83	79	70	76
30 und mehr	78	71	64	76
Bruttolohn/-gehalt in Euro pro Monat				
bis unter 1.500	68	62	49	77
1.500 b. u. 2.500	75	69	50	75
2.500 b. u. 3.500	78	70	61	75
3.500 b. u. 4.500	81	81	63	76
4.500 b. u. 5.500	85	83	70	78
5.500 und mehr	89	81	78	82
Staatsangehörigkeit				
Deutsch	84	75	66	78
Nicht deutsch	36	48	51	59

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren bzw. die jeweiligen Subgruppen. Zur Definition der Verfügbarkeit und der Abgrenzung der auswertbaren Befragten siehe oben.

Bei Beschäftigten mit einem beruflichen Bildungsabschluss liegt der Anteil mit vorliegendem Informationsschreiben höher als bei Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss; ein eindeutiger Zusammenhang mit der Art des beruflichen Bildungsabschlusses lässt sich dagegen über die Vorsorgeformen hinweg nicht erkennen. Auch eine Differenzierung nach Erwerbsumfang oder Anzahl der minderjährigen Kinder im Haushalt lässt einen solchen Zusammenhang nicht erkennen.

Frauen liegt tendenziell häufiger ein Informationsschreiben vor als Männern. Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit liegt deutlich häufiger ein Informationsschreiben vor als Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit.⁴⁵

Nutzung der Informationsschreiben im Rahmen der Befragung

Auch wenn den Befragten ein Informationsschreiben vorlag bzw. sie mindestens eine Angabe daraus in den Fragebogen übertrugen,⁴⁶ war dies erwartungsgemäß nicht für alle abgefragten Informationen der Fall. Tabelle 2-2 fasst zusammen, welche Angaben wie häufig aus den vorliegenden Informationsschreiben in den Fragebogen übertragen wurden. Die entsprechenden Werte geben Aufschluss darüber, welche Angaben in den Informationsschreiben erstens enthalten waren – nicht in allen Informationsschreiben sind alle abgefragten Werte enthalten⁴⁷ – und zweitens in einer Art und Weise enthalten waren, dass sie von den Befragten als solche identifiziert und in den Fragebogen übertragen werden konnten.

Bei den standardisierten Informationsschreiben zu Riester-Verträgen wurden in nahezu allen Fällen sowohl die im abgelaufenen Jahr geleisteten Altersvorsorgebeiträge (99 Prozent) als auch der Stand des Altersvorsorgevermögens (91 Prozent) angegeben. Bei den Informationsschreiben zur ZÖD, die für die Versicherten der VBL standardisiert sind, wurden die Angaben zur garantierten Zusatzversicherungsleistung (95 Prozent) fast immer übertragen, die Angaben zu den Versorgungspunkten (87 Prozent) überwiegend und die Angaben zum jährlichen Gesamtbeitrag in der Hälfte der Fälle (49 Prozent). Bei den Informationsschreiben zur betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD), die nicht standardisiert sind, wurden die Angaben zu den Gesamtbeiträgen (87 Prozent) am häufigsten übertragen, gefolgt von den Angaben zur monatlichen Rente (73 Prozent) und zum angesparten Kapitalbeitrag (70 Prozent).

⁴⁵ Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist zu beachten, dass wie oben ausgeführt von einem Vorliegen des Informationsschreibens ausgegangen wurde, wenn daraus Angaben in den Fragebogen übertragen wurden. Ein solcher Übertrag erfolgte seltener bei Personengruppen, die Schwierigkeiten hatten, die Informationsschreiben als solche zu erkennen, deren Inhalte zu verstehen, oder darin die abgefragten Werte zu identifizieren. Insofern kann das „Vorliegen“ auch Hinweise darauf geben, inwiefern solche Schwierigkeiten bestanden. Bei einem tatsächlichen Vorliegen von Informationsschreiben hängt der Übertrag von Informationen (und damit das in der AV 2019 erfasste Vorliegen) zudem davon ab, ob die Befragten Zugriff auf die Informationsschreiben hatten und bereit waren die Informationen zu übertragen.

⁴⁶ Angaben zu den Renteninformationen der GRV werden nicht dargestellt. Da hier nur ein Wert abgefragt wurde, ist dieser Wert definitionsgemäß bei 100 Prozent aller Personen mit vorliegendem Informationsschreiben enthalten (auf das Vorliegen eines Informationsschreibens wurde über das Vorhandensein mindestens einer Angabe zur Anwartschaft geschlossen).

⁴⁷ Beispielsweise wird im Falle einer Direktzusage kein individueller Kapitalbetrag angespart, der als solcher ausgewiesen werden kann.

Tabelle 2-2 Aus vorliegenden Informationsschreibern übertragene Angaben (in %)

Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	
Höhe der jährlichen Beiträge (eigene und Arbeitgeber)	49
Zahl der bisher erreichten Versorgungspunkte	87
Höhe der bisher erreichten garantierten Zusatzversicherungsleistung (monatliche Rente)	95
Betriebliche Altersversorgung ohne ZÖD	
Höhe der jährlichen Beiträge (eigene und Arbeitgeber)	87
Monatliche Rente	73
Angesparter Kapitalbetrag	70
Sowohl monatliche Rente als auch angesparter Kapitalbeitrag	49
Alle abgefragten Angaben	46
Riester-Vertrag	
Altersvorsorgebeiträge im abgelaufenen Beitragsjahr	99
Stand des Altersvorsorgevermögens	91

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, denen das jeweilige Informationsschreiben vorliegt bzw. die daraus mindestens eine positive Angabe in den Fragebogen übertragen haben. Bei den Informationsschreibern zur BAV ohne ZÖD wurden die Angaben im Falle von Mehrfachanwartschaften für die beiden wichtigsten Anwartschaften separat erhoben. Die ausgewiesenen Prozentwerte beziehen sich daher bei der BAV ohne ZÖD nicht auf die Befragten, sondern auf die Summe der erfassten Anwartschaften.

In knapp der Hälfte der Fälle (46 Prozent) wurden aus den Informationsschreibern zur betrieblichen Altersvorsorge alle drei abgefragten Angaben übertragen. Erwartungsgemäß hat die Gestaltung der Informationsschreibern einen Einfluss darauf, welche und wie viele Angaben daraus in den Fragebogen übertragen werden (können): Befragte, welche die Darstellung der Informationsschreibern als übersichtlich einstufen,⁴⁸ übertrugen in 48 Prozent der Fälle alle abgefragten Angaben in den Fragebogen. Wurden die Darstellung nicht als übersichtlich eingestuft, wurden nur in 38 Prozent der Fälle alle Angaben in den Fragebogen übertragen.

2.2 Bewertung von Informationsschreibern

In der AV 2019 wurden alle Befragten, die schon einmal Informationsschreibern ihres Versorgungsträgers erhalten hatten, gebeten, diese Informationsschreibern hinsichtlich der Kriterien „Übersichtlichkeit“, „Verständlichkeit“ und „Nützlichkeit bei der Planung der Altersvorsorge“ zu bewerten. Diese Bewertung wurde für alle vier Vorsorgearten (GRV, ZÖD, BAV ohne ZÖD, Riester) abgefragt. Die Bewertung erfolgte, in dem jeweils angegeben werden sollte, inwieweit die folgenden Aussagen auf das Informationsschreiben zutreffen:

- „Die Darstellung ist übersichtlich“
- „Die Inhalte sind verständlich“
- „Hilft mir bei der Planung meiner Altersvorsorge“

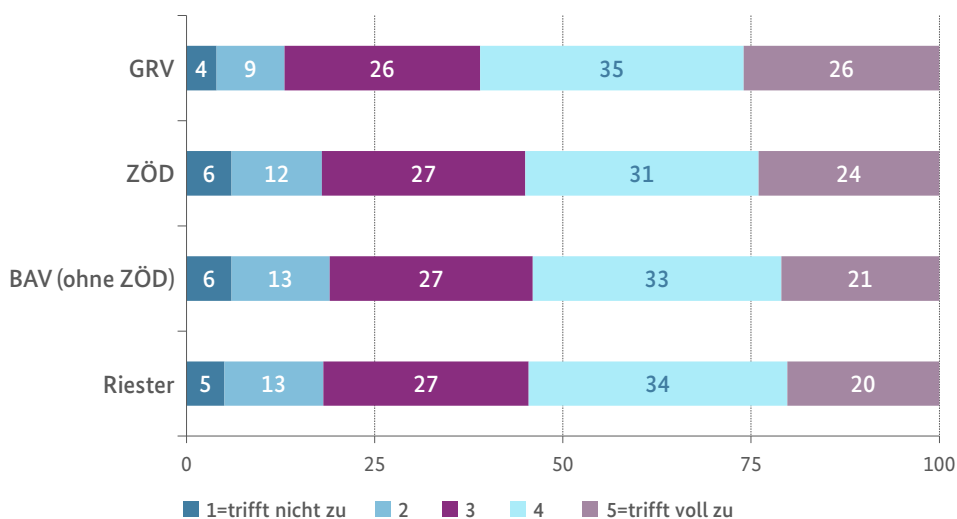
Als Antwortmöglichkeit standen die Werte auf einer Fünferskala von 1=„Trifft nicht zu“ bis 5 „Trifft voll zu“ zur Verfügung; mit den Zahlen zwischen 1 und 5 konnten die Antworten abgestuft werden.

⁴⁸ Von einer Einstufung als übersichtlich wird ausgegangen, wenn die Befragten bei der Bewertung des jeweiligen Informationsschreibens der Aussage „Die Darstellung ist übersichtlich“ auf einer 5er-Skala mit der Angaben „4“ oder „5“ (trifft voll zu) zustimmten. Bei der Antwort „1“ oder „2“ wurde davon ausgegangen, dass sie der Aussage (eher) nicht zustimmen. Auf die Bewertung der Informationsschreibern wird im nächsten Kapitel ausführlicher eingegangen.

Für die folgenden Analysen wird die jeweilige Bewertung der Informationsschreiben als positiv eingestuft, wenn die Befragten die oben genannten positiven Aussagen als zutreffend bewerteten, indem sie diese mit einer 4 oder einer 5 („trifft voll zu“) bewerteten. In den folgenden Abschnitten sind die Ergebnisse dieser Bewertung zusammengefasst.

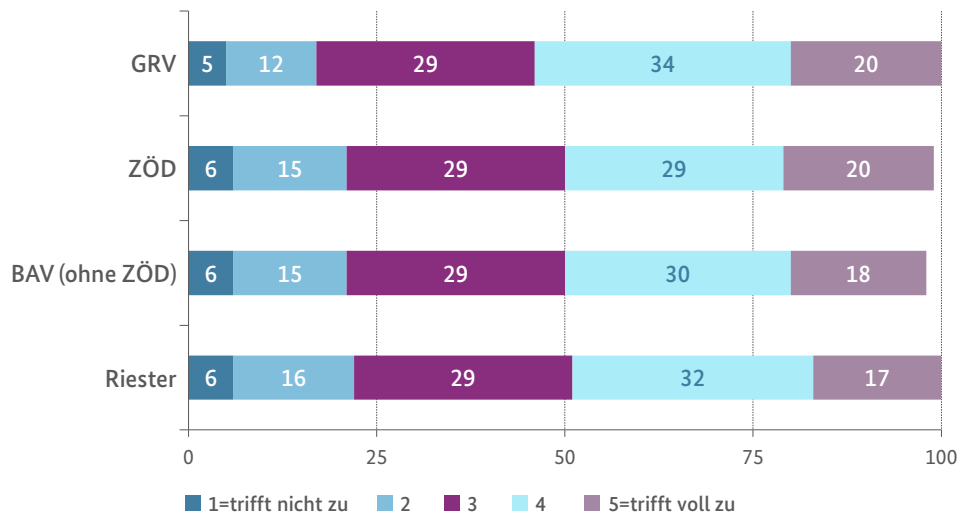
Die Bewertungen der Informationsschreiben hinsichtlich der Übersichtlichkeit sind in Abbildung 2-2 zusammengefasst. Die Informationsschreiben der gesetzlichen Rentenversicherung („Renteninformationen“) schnitten in dieser Hinsicht am besten ab. 61 Prozent der Beschäftigten, die ein solches Informationsschreiben schon einmal erhalten hatten, stufen die Darstellung als übersichtlich ein, bewerteten also die zugehörige Aussage auf der 5er-Skala mit einer „4“ oder „5, trifft voll zu“. Bei der ZÖD waren es 55 Prozent, bei Riester-Verträgen und einer BAV ohne ZÖD jeweils 54.

Abbildung 2-2 Bewertung von Informationsschreiben: Übersichtlichkeit (in %)



Angaben in Prozent. Bezugsgröße: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, die das jeweilige Informationsschreiben nach eigenen Angaben schon einmal erhalten haben.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Bewertung der Verständlichkeit von Informationsschreiben (Abbildung 2-3). Insgesamt wird die Verständlichkeit etwas kritischer bewertet als die Übersichtlichkeit. Die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung wurde am häufigsten als verständlich eingeschätzt: 54 Prozent stufen sie als verständlich ein. Bei der ZÖD, der BAV ohne ZÖD und Riester-Verträgen bewertete knapp die Hälfte (zwischen 48 Prozent und 49 Prozent) der Beschäftigten mit vorliegendem Informationsschreiben diese als verständlich.

Abbildung 2-3 Bewertung von Informationsschreiben: Verständlichkeit (in %)

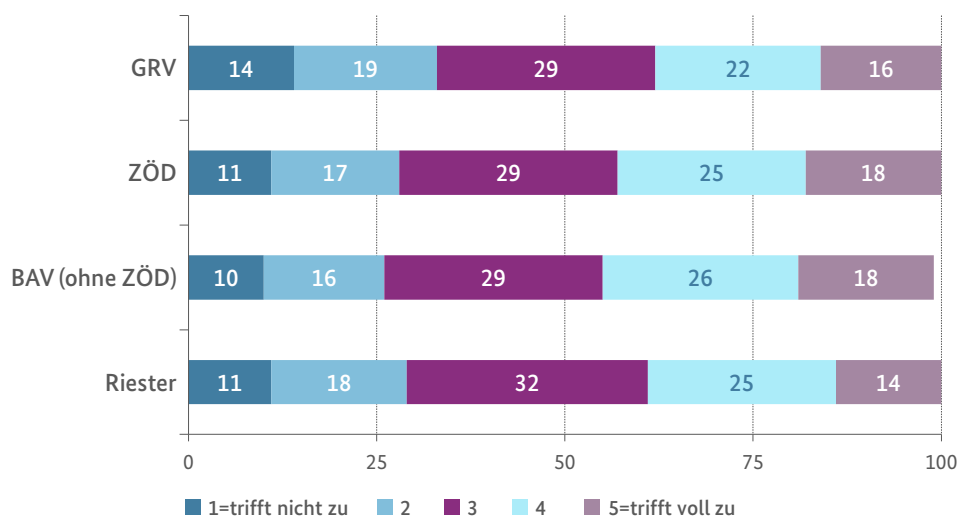
Angaben in Prozent. Bezugsgröße: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, die das jeweilige Informationsschreiben nach eigenen Angaben schon einmal erhalten haben.

Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

Der Nutzen der Informationsschreiben für die Planung der Altersvorsorge (Abbildung 2-4) wird in zweifacher Hinsicht anders bewertet als die Aspekte der Übersichtlichkeit und Verständlichkeit. Zum einen wird der Aspekt des Nutzens insgesamt am kritischsten beurteilt. Für keine Art der Zusatzvorsorge werden die Informationsschreiben von einer Mehrheit der Beschäftigten positiv hinsichtlich ihres Nutzens für die Altersvorsorge eingestuft; die Anteile mit positiver Bewertung streuen zwischen 38 Prozent und 48 Prozent. Zum anderen ergibt sich eine andere Rangfolge der Bewertung: Während die Renteninformationen der GRV hinsichtlich Übersichtlichkeit (61 Prozent) und Verständlichkeit (54 Prozent) unter allen Arten von Informationsschreiben die höchsten positiven Bewertungsanteile hatten, waren es hinsichtlich des Nutzens die geringsten Anteile (38 Prozent). Dagegen wurden die Informationsschreiben der BAV ohne ZÖD mit 44 Prozent von den größten Beschäftigtenanteilen als nützlich für die Planung der Altersvorsorge eingestuft.

Abbildung 2-4 Bewertung von Informationsschreiben: Nutzen für die Planung der Altersvorsorge (in %)



Angaben in Prozent. Bezugsgröße: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, die das jeweilige Informationsschreiben nach eigenen Angaben schon einmal erhalten haben.

Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

Bewertung der Informationsschreiben nach soziodemografischen Merkmalen

Bei einer Differenzierung nach soziodemografischen Merkmalen zeigen sich insgesamt nur wenige auffällige Unterschiede bei der Bewertung der Informationsschreiben hinsichtlich Übersichtlichkeit, Verständlichkeit und Nutzen für die Planung der Altersvorsorge. Der letztgenannte Aspekt wird im Folgenden auch kurz als „Nützlichkeit“ bezeichnet.

Frauen und Männer bewerten die Informationsschreiben insgesamt ähnlich. Die größten Unterschiede ergeben sich bei den Informationsschreiben zu den BAV-Anwartschaften. Männer bewerten diese hinsichtlich aller drei Bewertungskriterien durchgängig besser als Frauen. Die Übersichtlichkeit wird von 56 Prozent der Männer aber nur von 49 Prozent der Frauen als positiv bewertet (Werte 4 oder 5), bei der Verständlichkeit ist das Verhältnis 52 Prozent (Männer) zu 43 Prozent (Frauen) und schließlich bewerten Männer mit 48 Prozent auch die Nützlichkeit der Informationsschreiben zu den BAV-Anwartschaften deutlich positiver als die Frauen mit nur 40 Prozent.

Auch hinsichtlich des Wohnortes lassen die Bewertungsergebnisse insgesamt keine auffälligen Unterschiede erkennen. Die größten Unterschiede finden sich beim Bewertungskriterium Übersichtlichkeit und Verständlichkeit zu den Informationsschreiben der Riester-Verträge. Die Übersichtlichkeit wird in den alten Bundesländern zu 54 Prozent, in den neuen Ländern jedoch zu 58 Prozent positiv (Werte 4 oder 5) bewertet. Auch die Verständlichkeit der Riester-Informationsschreiben wird in den neuen Bundesländern mit 53 Prozent positiver als in den alten Bundesländern beurteilt (49 Prozent). Bei der Nützlichkeit finden sich die größten Unterschiede zwischen den neuen und alten Bundesländern bei den Informationsschreiben zu den BAV-Anwartschaften. Sie werden von Befragten

aus den alten Bundesländern mit 46 Prozent (Werte 4 oder 5) etwas positiver bewertet als von Befragten aus den neuen Bundesländern (40 Prozent).

Über alle Informationsschreiben hinweg ist ein Zusammenhang zwischen der positiven Bewertung des Nutzens für die Planung der Altersvorsorge und dem Alter zu erkennen. In der Gruppe der 55 bis unter 65-Jährigen werden die ZÖD-Informationsschreiben mit 54 Prozent und die Informationsschreiben für eine BAV-Anwartschaft mit je 55 Prozent als nützlich bewertet. Zu einer positiven Bewertung des Nutzens gelangen in der Gruppe der 25 bis unter 35-Jährigen nur 30 Prozent (ZÖD) bzw. 32 Prozent bei BAV-Anwartschaften. Hinsichtlich der Bewertung der Nützlichkeit sind damit bei diesen beiden Arten von Informationsschreiben die größten altersspezifischen Unterschiede erkennbar.

Nicht-Deutsche und Deutsche weisen unter anderem bei der Bewertung der Informationsschreiben für eine BAV-Anwartschaft die größten Unterschiede auf. Es ist jedoch zu beachten, dass hier insgesamt nur geringe Fallzahlen für die Befragten ohne deutsche Staatsangehörigkeit vorliegen. Die Werte für die positive Bewertung der Übersichtlichkeit liegen in dieser Gruppe bei 47 Prozent. Demgegenüber stehen Werte von 54 Prozent bei den Befragten mit deutscher Staatsangehörigkeit. Für die zwei weiteren Bewertungskriterien ist auffällig, dass die Nicht-Deutschen hier die Verständlichkeit und die Nützlichkeit der Riester-Informationsschreiben mit 57 Prozent bzw. 48 Prozent positiver bewerten als die Deutschen mit 49 bzw. 39 Prozent. Bezogen auf den Nutzen für die Planung der Altersvorsorge lässt sich zudem beobachten, dass die Nicht-Deutschen die ZÖD-Informationsschreiben und auch die BAV-Informationsschreiben deutlich schlechter als die Deutschen beurteilen. Die Nützlichkeit wird hier nur von 32 Prozent (ZÖD) und 35 Prozent (BAV) der Nicht-Deutschen aber immerhin von 43 Prozent bzw. 45 Prozent der Deutschen gesehen.

Ein deutlicher Zusammenhang lässt sich zwischen der Höhe des monatlichen Bruttoeinkommens und der Bewertung der Informationsschreiben erkennen. Alle Informationsschreiben werden in Bezug auf die Kriterien Übersichtlichkeit, Verständlichkeit und Nützlichkeit von den Befragten aus der höchsten Einkommenskategorie (5.500 und mehr) am häufigsten positiv bewertet (GRV-Informationsschreiben: 71, 66, bzw. 47 Prozent; ZÖD-Informationsschreiben: 66, 61 bzw. 53 Prozent; BAV-Anwartschaft: 61, 57 bzw. 55 Prozent; Riester-Informationsschreiben: 60, 56 bzw. 46 Prozent).

Substanzielle Unterschiede bei der Bewertung der Informationsschreiben hinsichtlich Übersichtlichkeit, Verständlichkeit und Nutzen für die Planung der Altersvorsorge lassen sich für die Merkmale Kinder unter 18 Jahren im Haushalt, beruflicher Abschluss, und Erwerbsumfang nicht erkennen.

3. Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge

Für eine Gesamtbetrachtung der zusätzlichen Altersvorsorge in Deutschland ist neben der Verbreitung der Zusatzvorsorge auch deren Umfang von zentraler Bedeutung. Wie hoch die künftigen Leistungen aus zusätzlicher Altersvorsorge ausfallen, wird von Beitragszeiten und Beitragshöhe determiniert. In den folgenden Kapiteln wird daher beschrieben, wie hoch die Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge durchschnittlich ausfallen.

In den Kapiteln 3.1 bis 3.3 wird zunächst separat untersucht, wie hoch die Beiträge zur ZÖD, zur BAV ohne ZÖD und für Riester-Verträge ausfallen, welche die Beschäftigten selbst zahlen („Eigenbeiträge“). Die Durchschnittsbeiträge werden dabei immer bezogen auf diejenigen Beschäftigten ausgewiesen, die Beiträge für die jeweilige Vorsorgeform zahlen. Wegen unterschiedlicher Bezugsgrößen können sie daher nicht über die Vorsorgeformen hinweg aufaddiert werden. Deswegen erfolgt in Kapitel 3.4 eine zusätzliche Analyse, in der die Eigenbeiträge der drei Vorsorgeformen kumuliert dargestellt werden. Die Befragten konnten die Eigenbeiträge in der Regel ihren monatlichen Lohn- und Gehaltsabrechnungen oder ihren Kontoauszügen entnehmen.

Abschließend wird in Kapitel 3.5 für die betriebliche Altersversorgung auf die Gesamtbeiträge eingegangen, die von Beschäftigten und Arbeitgebern zusammen geleistet wurden. Dazu war es erforderlich, dass die Befragten auf die jährlichen Informationsschreiben der Versorgungsträger zurückgriffen und aus diesen Schreiben die abgefragten Informationen in den Fragebogen übertrugen. Die Analysen zu den Gesamtbeiträgen beschränken sich folglich auf diejenigen Beschäftigten, denen die entsprechenden Jahresmitteilungen vorlagen und die daraus die zugehörigen Angaben übertragen konnten und wollten.⁴⁹

3.1 Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

3.1.1 Finanzierungsformen

Im öffentlichen Dienst und den angrenzenden Bereichen sind nahezu alle Tarifbeschäftigten über ihre Tarifverträge verpflichtend in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes versichert. Anders als bei der BAV ohne ZÖD gibt es in der ZÖD keine reine Arbeitnehmerfinanzierung. Die Beiträge an die Zusatzversorgungskassen werden entweder von den Arbeitgebern alleine finanziert oder durch eine ergänzende Arbeitnehmerbeteiligung mischfinanziert.

Die größte Zusatzversorgungskasse ist mit rund 4,7 Mio. Versicherten die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Sie ist in die Abrechnungsverbände Ost und West unterteilt, für die unterschiedlich hohe Beitragssätze für die Zusatzversorgung gelten. Im Abrechnungsverband Ost beträgt der Beitragssatz der Arbeitgeber im Umlageverfahren 1 Prozent, im Kapitaldeckungsverfahren 2 Prozent. Der Arbeitnehmerbeitrag zur Kapitaldeckung beträgt insgesamt 4,25 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.⁵⁰ Im Abrechnungsverband West beträgt die Umlage insgesamt 8,26 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Davon trägt der Arbeitgeber 6,45 Prozent der Arbeitnehmer 1,81 Prozent.

⁴⁹ Die Einschränkungen, die sich dadurch für die Interpretation der Ergebnisse ergeben, werden in Kapitel 3.5 erläutert.

⁵⁰ Das zusatzversicherungspflichtige Entgelt entspricht grundsätzlich dem steuerpflichtigen Arbeitslohn bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze. Allerdings gibt es Entgeltbestandteile, die zwar sozialversicherungspflichtig/steuerpflichtig sind, aber nicht zusatzversorgungspflichtig.

Neben der VBL wird die Zusatzversorgung von kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen und von Zusatzversorgungseinrichtungen der Sparkassen getragen. Bei einigen Zusatzversorgungskassen (ZVK) werden die Beiträge zur ZÖD-Pflichtversicherung zu 100 Prozent vom Arbeitgeber übernommen, wie z.B. bei der kommunalen Versorgungskasse in Bayern. Bei anderen Zusatzversorgungskassen teilen sich – wie in der VBL – Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge. Dazu gehören die kommunalen Zusatzversorgungskassen in den neuen Ländern, in Baden-Württemberg und Hessen. Die Höhe der Eigenbeiträge liegt zwischen 0,4 Prozent (ZVK Baden-Württemberg) und 2,4 Prozent (ZVKs in einigen neuen Ländern) des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Darüber hinaus besteht für Beschäftigte im öffentlichen Dienst die Möglichkeit einer freiwilligen Höherversicherung.

3.1.2 Höhe der Eigenbeiträge

Die verpflichtende Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und in den angrenzenden Bereichen ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer relativ günstig. Die Beiträge werden größtenteils oder ganz vom Arbeitgeber getragen. Eine reine Arbeitnehmerfinanzierung gibt es nicht. Die Beiträge, welche die Arbeitnehmer selbst finanzieren müssen („Eigenbeiträge“), liegen zwischen 0 und 2,75 Prozent des beitragspflichtigen Bruttoeinkommens. Dazu kommen Beiträge, die im Rahmen der staatlich geförderten, freiwilligen Höherversicherung geleistet werden können.

Bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren, die Eigenbeiträge zur ZÖD zahlen,⁵¹ liegen diese Beiträge im Schnitt bei 77 Euro und damit bei rund 2,7 Prozent des Bruttolohns bzw. -gehalts (Tabelle 3.1). Dabei lassen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen. Bei Männern (90 Euro) liegen die Eigenbeiträge im Durchschnitt um gut 20 Euro höher als bei Frauen (69 Euro). Dieser Unterschied ist auf die durchschnittlich höheren Bruttoeinkommen von Männern zurückzuführen. In Relation zum Bruttoeinkommen liegen die Eigenbeiträge von Frauen und Männern gleichermaßen bei 2,7 Prozent.

Deutliche Unterschiede bestehen im Vergleich von neuen und alten Ländern. Die ZÖD-Eigenbeiträge liegen in den neuen Bundesländern (98 Euro) um durchschnittlich 18 Euro höher als in den alten Bundesländern (70 Euro). Erkennbare Unterschiede bleiben auch bestehen, wenn die Eigenbeiträge in Relation zum Bruttoeinkommen gesetzt werden. Die relativen Eigenbeiträge liegen in den neuen Bundesländern bei 3,1 Prozent, in den alten Bundesländern bei 2,7 Prozent. In diesen Unterschieden spiegeln sich auch die regional unterschiedlichen Arbeitnehmeranteile zur VBL wieder, die im Abrechnungsverband Ost bei 4,25 Prozent und im Abrechnungsverband West bei 1,81 Prozent liegen.

Bei einer Differenzierung nach Alterskategorien zeigt sich, dass die durchschnittlichen Eigenbeiträge mit zunehmendem Alter zunächst von 67 Euro (25 bis unter 35 Jahre) über 79 Euro (35 bis unter 45 Jahre) auf 83 Euro (45 bis unter 55 Jahre) ansteigen, dann aber in der höchsten Alterskategorie (55 bis unter 65 Jahre) wieder auf 77 Euro absinken. Relativ zum Bruttoeinkommen liegen die Eigenbeiträge zwischen 2,5 Prozent und 2,9 Prozent. Dieser Anteilswert fällt in der niedrigsten Altersgruppe mit den geringsten absoluten Beiträgen (67 Euro) überdurchschnittlich hoch aus (2,8 Prozent), was auf das unterdurchschnittliche Einkommen dieser Altersgruppe zurückzuführen ist, in der die Beschäftigten teils noch am Beginn ihres Berufslebens stehen.

⁵¹ Beschäftigte mit ZÖD-Anwartschaften, bei denen ausschließlich der Arbeitgeber die Beiträge zahlt, wurden nicht in die Berechnung der durchschnittlichen ZÖD-Beiträge einbezogen. Bei Beschäftigten, die Eigenbeiträge leisten, aber keine Angabe zu deren Höhe machten, wurden die Beitragswerte mittels einer multiplen Imputation geschätzt.

Werden die ZÖD-Eigenbeträge danach differenziert, wie viele Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben, zeigen sich nur moderate Unterschiede. Die durchschnittlichen Eigenbeiträge schwanken zwischen 77 Euro (keine Kinder), 72 Euro (ein Kind) und 74 Euro (zwei Kinder). Bei drei minderjährigen Kindern im Haushalt liegen die Durchschnittsbeiträge zwar deutlich höher; allerdings erschwert in diesem Fall eine geringe Fallbasis die Interpretation.⁵² Es fällt auf, dass Männer (100 Euro) den höchsten ZÖD-Eigenbeitrag zahlen, wenn 2 Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben, Frauen (56 Euro) dagegen den niedrigsten Eigenbeitrag.

Da die ZÖD-Eigenbeiträge zur Pflichtversicherung sich am Bruttoeinkommen⁵³ bemessen, ist von einem starken Zusammenhang mit dem Bruttoeinkommen auszugehen.⁵⁴ Ähnliches ist bezogen auf die berufliche Bildung und den Erwerbsumfang zu erwarten, da diese ebenfalls in engem Zusammenhang zum Bruttoeinkommen stehen.

Tatsächlich zeigt sich ein stetiger Anstieg der durchschnittlich gezahlten ZÖD-Eigenbeiträge mit zunehmenden monatlichen Bruttoeinkommen. Sie steigen von 46 Euro in der untersten Einkommenskategorie (unter 1.500) um das 3,6-fache auf 168 Euro in der obersten Einkommenskategorie (ab 5.500 Euro) an. Diese Zunahme der Eigenbeiträge mit steigendem Einkommen ist in der Regel auch in der Einzelbetrachtung bei Frauen und Männern zu erkennen.

Mit steigendem beruflichem Bildungsgrad steigen die ZÖD-Eigenbeiträge ebenfalls an. Bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss liegen sie bei 70 Euro und steigen dann auf 71 Euro (Lehre oder Berufsfachschule), 78 Euro (Meister-/Technikerabschluss) bzw. 87 Euro (Fach-/Hochschulabschluss) an. Den niedrigsten Eigenbeitrag zahlen mit 68 Euro diejenigen Beschäftigten mit sonstigen beruflichen Abschlüssen. Im Gegensatz zu den absoluten Beiträgen sinkt die Relation von ZÖD-Eigenbeiträgen zu monatlichem Bruttoeinkommen mit steigendem Bildungsgrad ab, von 3,3 Prozent ohne Berufsabschluss auf 2,3 Prozent mit (Fach-) Hochschulabschluss.

Je größer der Erwerbsumfang, desto höher sind auch die ZÖD-Eigenbeiträge. Bei einer Wochenarbeitszeit von weniger als 20 Stunden liegen sie bei durchschnittlich 51 Euro, steigen dann für den Bereich von 20 bis unter 30 Wochenarbeitsstunden auf 57 Euro an und erreichen ab 30 Stunden pro Woche mit 82 Euro den höchsten Wert. Ein solcher Zusammenhang zeigt sich bei Männern und Frauen gleichermaßen; bei Männern sind die Ergebnisse aufgrund der geringen Fallzahl von ZÖD-Anwärtern mit einer Wochenarbeitszeit von unter 30 Stunden allerdings nur eingeschränkt interpretierbar. Der beschriebene Zusammenhang kehrt sich um, wenn die Relation der gezahlten Beiträge zum Bruttolohn und -gehalt betrachtet wird: Mit steigendem Erwerbsumfang sinkt der relative ZÖD-Eigenbeitrag von 4,6 Prozent auf 2,5 Prozent ab.

⁵² So wird der durchschnittliche relative ZÖD-Eigenbeitrag bei Personen mit drei oder mehr minderjährigen Kindern im Haushalt in hohem Maße durch eine kleine Anzahl von Fällen mit weit überdurchschnittlichen Werten bestimmt.

⁵³ Die ZÖD-Eigenbeiträge zur Pflichtversicherung werden als Prozentsatz des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze festgelegt.

⁵⁴ Ein linearer Zusammenhang zwischen Eigenbeiträgen und Bruttoeinkommen ist dagegen nicht zu erwarten. Zum einen unterscheiden sich die Eigenbeiträge zur Pflichtversicherung zwischen den Zusatzversorgungskassen deutlich, während sich gleichzeitig die durchschnittlichen Einkommen der jeweils zugehörigen Versicherten systematisch unterscheiden (z.B. in den Abrechnungsverbänden Ost und West der VBL). Zum anderen werden die Eigenbeiträge zur Pflichtversicherung an der Beitragsbemessungsgrenze gekappt und es besteht die Möglichkeit der freiwilligen Höherversicherung, so dass auch auf individueller Ebene die ZÖD-Eigenbeiträge teils nicht einkommensproportional sind.

Tabelle 3-1 Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach soziodemografischen Merkmalen (in Euro/Monat und in % des Bruttolohns/-gehalts)

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Euro	%	Euro	%	Euro	%
Gesamt	90	2,7	69	2,7	77	2,7
Region						
Alte Länder	84	2,6	62	2,6	70	2,6
Neue Länder	115	3,0	89	3,1	98	3,1
Alter						
25 b. u. 35 Jahre	69	2,4	65	3,0	67	2,8
35 b. u. 45 Jahre	92	2,6	70	2,7	79	2,6
45 b. u. 55 Jahre	101	3,1	72	2,8	83	2,9
55 b. u. 65 Jahre	94	2,5	68	2,5	77	2,5
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt						
Keine Kinder	92	2,8	69	2,5	77	2,6
1 Kind	77	1,9	69	2,8	72	2,4
2 Kinder	100	3,0	56	2,6	75	2,8
3 und mehr Kinder	(63)	(2,5)	(156)	(10,5)	122	7,4
Berufliche Bildung						
Ohne Abschluss	118	5,1	31	1,8	70	3,3
Lehre oder Berufsfachschule	81	2,9	67	3,0	71	3,0
Meister-/Technikerabschluss	79	2,1	75	3,0	78	2,3
(Fach-) Hochschulabschluss	110	2,3	75	2,3	87	2,3
Sonstiger Abschluss	62	2,0	71	2,6	68	2,4
Erwerbsumfang (Std./Woche)						
bis unter 20	(29)	/	52	4,6	51	4,6
20 bis unter 30	(77)	(3,6)	55	2,7	57	2,8
30 und mehr	90	2,6	76	2,4	82	2,5
Bruttolohn/-gehalt in Euro pro Monat						
bis unter 1.500	(39)	(3,6)	48	4,8	46	4,6
1.500 b. u. 2.500	103	5,3	62	3,1	69	3,5
2.500 b. u. 3.500	77	2,6	66	2,2	70	2,4
3.500 b. u. 4.500	79	2,0	74	1,9	77	1,9
4.500 b. u. 5.500	99	2,0	109	2,2	104	2,1
5.500 und mehr	162	2,4	189	2,9	168	2,5
Staatsangehörigkeit						
Deutsch	87	2,4	69	2,7	75	2,6
Nicht deutsch	123	5,0	61	3,9	96	4,5

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren mit Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst mit Eigenbeiträgen zur ZÖD bzw. auf die jeweiligen Subgruppen.

Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (96 Euro) zahlen im Vergleich zu Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (75 Euro) einen deutlich höheren Eigenbeitrag. In Relation zum Bruttoeinkommen, das bei Nicht-Deutschen im Durchschnitt geringer ist, zahlen Sie mit 4,5 Prozent ebenfalls einen deutlich höheren Eigenbeitrag als Deutsche mit nur 2,6 Prozent.⁵⁵

3.2 Betriebliche Altersversorgung ohne ZÖD

3.2.1 Finanzierungsformen

Für die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD sind drei Finanzierungsformen möglich: reine Arbeitgeberfinanzierung, Mischfinanzierung und reine Arbeitnehmerfinanzierung.⁵⁶ Die häufigste Finanzierungsform ist die Mischfinanzierung, bei der Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Anwartschaften zusammen finanzieren. In jedem zweiten Fall (50 Prozent) wird die BAV ohne ZÖD auf diese Weise finanziert. In 29 Prozent der Fälle erfolgt eine ausschließliche Arbeitgeber-, in 16 Prozent der Fälle eine ausschließliche Arbeitnehmerfinanzierung. 6 Prozent der Beschäftigten konnten oder wollten zur Finanzierungsform keine Angabe machen (siehe Abbildung 3-1).

Bei der Interpretation dieser Angaben ist zu beachten, dass die Finanzierungsform übergreifend über alle Anwartschaften hinweg abgefragt wurde. Im Falle von Mehrfachanwartschaften kann sich eine Mischfinanzierung auch daraus ergeben, dass eine Anwartschaft rein arbeitgeberfinanziert wird und eine weitere Anwartschaft rein arbeitnehmerfinanziert. Diese Möglichkeit scheidet aus, wenn Beschäftigte mit Mehrfachanwartschaften aus den Analysen ausgeschlossen werden. Eine solche Abgrenzung ändert an den Ergebnissen jedoch kaum etwas.⁵⁷ Sie erlaubt aber eine Differenzierung nach Durchführungswegen. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede bezüglich der Finanzierungsform. Die Mischfinanzierung stellt bei den externen Durchführungswegen (Direktversicherung Pensionsfonds/-kasse) nach wie vor die häufigste Finanzierungsform dar, die bei jeder zweiten Anwartschaft (50 Prozent bzw. 49 Prozent) gilt. Bei den internen Durchführungswegen (Direktzusage, Unterstützungskasse) werden dagegen nur 38 Prozent bzw. 42 Prozent mischfinanziert. Bei der Direktzusage löst zudem die reine Arbeitgeberfinanzierung (53 Prozent) die Mischfinanzierung als häufigste Finanzierungsform ab. Bei Direktzusagen nannten die Befragten zudem eine reine Arbeitnehmerfinanzierung am seltensten als Finanzierungsform (7 Prozent).⁵⁸

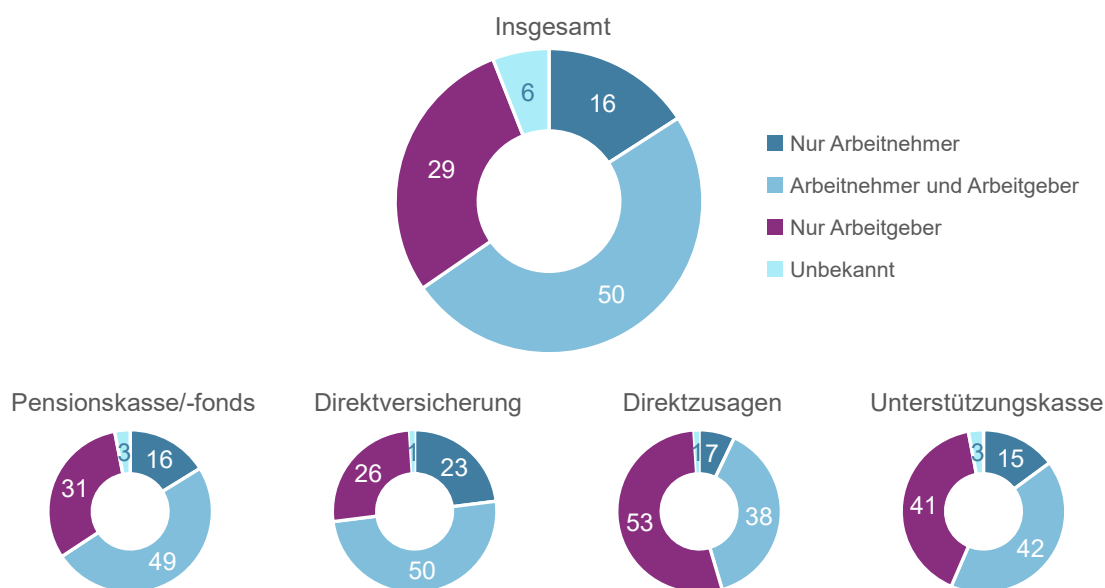
⁵⁵ Einschränkung ist dabei anzumerken, dass die Durchschnittsbeiträge für Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf einer vergleichsweise geringen Fallbasis beruhen. Sie werden daher stark von Personen mit weit überdurchschnittlichen Beiträgen beeinflusst, deren Beitragsangaben auch nach der zwecks Ausreißerbereinigung durchgeführten regelbasierten Trimmung noch (sehr) hoch bleiben und in die Mittelwertbildung einfließen. Die Mittelwerte werden überschätzt, wenn in der betroffenen Subgruppe entweder überdurchschnittlich viele Personen mit überdurchschnittlich hohen Beiträgen in die Stichprobe gelangt sind oder in dieser Subgruppe systematische Fehler beim Eintragen der Beitragswerte in den Fragebogen aufgetreten sind, so dass trotz valider Einzelwerte der Durchschnittswert überschätzt wird. Es ist nicht auszuschließen, dass entsprechende systematische Fehler bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Befragung mit geringen Deutschkenntnissen aufgetreten sind, die die abgefragten Informationen aus den deutschsprachigen Informationsschreibern herausgesucht und in den deutschsprachigen Fragebogen übertragen haben.

⁵⁶ Durch die mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführte Verpflichtung für den Arbeitgeber, 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zuzuschießen, wenn er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, wird die reine Arbeitnehmerfinanzierung nach Auslaufen der Übergangsfrist für Altverträge zum 1.1.2022 entfallen.

⁵⁷ Auch in diesem Fall wurde jede zweite Anwartschaft (47 Prozent) mischfinanziert. Jede dritte Anwartschaft (33 Prozent) wurde ausschließlich vom Arbeitgeber finanziert, jede sechste Anwartschaft (17 Prozent) ausschließlich von den Beschäftigten. 3 Prozent der Beschäftigten konnten oder wollten zur Finanzierungsform keine Angabe machen.

⁵⁸ Für diese Analysen erfolgt wiederum eine Beschränkung auf die wichtigste Anwartschaft und Beschäftigte ohne Mehrfachanwartschaften.

Abbildung 3-1 Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD insgesamt und nach Durchführungsweg (in %)



Angaben in Prozent. Bezugsgröße: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren mit betrieblicher Altersvorsorge (ohne ZÖD). Bei Differenzierung nach Durchführungswegen ohne Beschäftigte mit Mehrfachanwartschaften.

Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

3.2.2 Höhe der Eigenbeiträge

Durchschnittlich zahlen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren, die über eine betriebliche Altersversorgung ohne ZÖD verfügen,⁵⁹ 120 Euro monatlich in die betriebliche Altersversorgung ein. Dies entspricht einem Anteil von 3,3 Prozent des Bruttoeinkommens. Frauen zahlen mit durchschnittlich 108 Euro deutlich weniger als Männer, deren monatlicher Eigenbeitrag um 20 Euro höher liegt (128 Euro). Aufgrund der höheren Durchschnittseinkommen von Männern liegt deren relativer Eigenbeitrag aber nur bei 2,9 Prozent des Bruttoeinkommens, während Frauen einen Anteil von 3,9 Prozent ihres Bruttoeinkommens für die betriebliche Altersversorgung aufbringen.

Die Höhe der eingezahlten BAV-Eigenbeiträge unterscheidet sich zwischen neuen und alten Bundesländern deutlich. Mit 125 Euro liegen die Eigenbeiträge in den alten Bundesländern um mehr als 30 Euro über den Beiträgen in den neuen Bundesländern (94 Euro). In Relation zum Bruttoeinkommen fällt der Unterschied geringer aus. Der relative Eigenbeitrag liegt in den alten Bundesländern mit 3,3 Prozent nur um 0,2 Prozentpunkte über demjenigen in den neuen Bundesländern (3,1 Prozent). Die geringeren Unterschiede im relativen Eigenbeitrag lassen sich durch die im Schnitt niedrigeren Einkommen in den neuen Bundesländern erklären.

Die in die BAV eingezahlten Eigenbeiträge unterscheiden sich hinsichtlich des Alters der Beschäftigten kaum. In den zwei mittleren Altersgruppen (35 - 45 Jahre bzw. 45 - 55 Jahre) sind sie mit 124 Euro bzw.

⁵⁹ Beschäftigte mit BAV-Anwartschaften ohne ZÖD, bei denen ausschließlich der Arbeitgeber die Beiträge zahlt, wurden nicht in die Berechnung der Durchschnittsbeiträge einbezogen. Bei Beschäftigten, die Eigenbeiträge leisten, aber keine Angabe zu deren Höhe machten, wurden die Beitragswerte mittels einer multiplen Imputation geschätzt.

123 Euro am höchsten. In der ältesten Gruppe (55 – 65 Jahre) liegen die Eigenbeiträge mit 119 Euro am zweitniedrigsten, in der jüngsten Altersgruppe (25 – 35 Jahre) mit 114 Euro am niedrigsten. In Relation zum Bruttoeinkommen variieren die Eigenbeiträge in den Altersgruppen zwischen 3,1 Prozent und 3,4 Prozent.

Eine Auswertung nach Anzahl der Kinder unter 18 im Haushalt zeigt, dass die Eigenbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung höher ausfallen, wenn minderjährige Kinder im Haushalt leben (keine Kinder: 118 Euro, Kinder: 123-128 Euro). Bei einer Differenzierung nach Geschlecht wird deutlich, dass dieser Zusammenhang nur bei Männern gegeben ist, aber nicht bei Frauen.

In der Auswertung nach beruflichen Bildungsabschlüssen zeigt sich, dass bei Beschäftigten mit Lehre oder Berufsfachschule die durchschnittlichen Eigenbeiträge mit 99 Euro niedriger liegen als bei Beschäftigten mit Meister- oder Technikerabschluss (115 Euro) oder mit einem Fach-/Hochschulabschluss (157 Euro). Analog zur ZÖD sind zudem auch bei der BAV ohne ZÖD die Eigenbeiträge bei Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss überdurchschnittlich hoch, allerdings liegen diesen Durchschnittswerten teils geringe Fallzahlen zugrunde.

Eine Differenzierung nach Erwerbsumfang verdeutlicht, dass Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit ab 30 Stunden mit 124 Euro die höchsten Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge zahlen. Die niedrigsten Beiträge (88 Euro) sind allerdings nicht beim niedrigsten Erwerbsumfang zu beobachten, sondern bei einer Wochenarbeitszeit von 20 bis unter 30 Stunden. Bei den relativen Zusatzversorgungsbeiträgen zeigt sich dagegen ein eindeutiger Zusammenhang: Je höher der Erwerbsumfang, desto geringer der Anteil des Bruttoeinkommens, der für die zusätzliche Altersvorsorge aufgewendet wird.

Zwischen dem Bruttoeinkommen und den Eigenbeiträgen zur BAV ohne ZÖD besteht ein starker positiver Zusammenhang. Bei einem Einkommen unter 1.500 Euro liegt der BAV-Eigenbeitrag bei 72 Euro und steigt dann stetig auf 180 Euro bei einem Einkommen ab 5.500 Euro an. Werden die Eigenbeiträge in Relation zum Bruttoeinkommen gesetzt, dreht sich dieser Zusammenhang jedoch weitgehend um. Beschäftigte in der niedrigsten Einkommenskategorie wenden mit 7,4 Prozent den höchsten Anteil ihres Bruttoeinkommens für die betriebliche Altersversorgung auf. Dieser Anteil sinkt stetig ab und liegt in der höchsten Einkommenskategorie nur noch bei 2,4 Prozent. Diese Zusammenhänge sind bei Männern und Frauen gleichermaßen zu beobachten.

Hinsichtlich der Staatsangehörigkeit zeigt sich gemäß den Angaben der Beschäftigten zu den Eigenbeiträgen zur BAV ohne ZÖD ein ähnlicher Zusammenhang wie bei den ZÖD-Eigenbeiträgen. Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (166 Euro) zahlen im Vergleich zu Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (118 Euro) einen deutlich höheren Eigenbeitrag. In Relation zum Bruttoeinkommen zahlen sie mit 4,7 Prozent ebenfalls einen deutlich höheren Eigenbeitrag als Deutsche mit 3,2 Prozent.⁶⁰

⁶⁰ Bei der Interpretation dieser Angaben sind vergleichbare Einschränkungen zu berücksichtigen wie in Kapitel 3.1.2 zur Höhe der ZÖD-Eigenbeiträge in der Fußnote zum letzten Absatz beschrieben.

Tabelle 3-2 Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD nach soziodemografischen Merkmalen (in Euro/Monat und in % des Bruttolohns/-gehalts)

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Euro	%	Euro	%	Euro	%
Gesamt	128	2,9	108	3,9	120	3,3
Region						
Alte Länder	132	2,9	113	4,1	125	3,3
Neue Länder	105	3,2	80	2,9	94	3,1
Alter						
25 b. u. 35 Jahre	117	3,0	108	3,2	114	3,1
35 b. u. 45 Jahre	135	3,2	106	3,6	124	3,3
45 b. u. 55 Jahre	130	2,8	113	4,5	123	3,4
55 b. u. 65 Jahre	130	2,9	103	3,9	119	3,3
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt						
Keine Kinder	125	2,9	108	3,5	118	3,2
1 Kind	134	3,0	108	5,0	125	3,7
2 Kinder	132	2,8	103	3,9	123	3,1
3 und mehr Kinder	130	2,5	(114)	(4,2)	128	2,8
Berufliche Bildung						
Ohne Abschluss	163	5,8	(91)	(6,4)	136	6,1
Lehre oder Berufsfachschule	104	3,0	92	3,9	99	3,4
Meister-/Technikerabschluss	117	2,4	105	3,2	115	2,6
(Fach-) Hochschulabschluss	167	2,9	140	3,5	157	3,1
Sonstiger Abschluss	123	2,6	123	4,6	123	3,8
Erwerbsumfang (Std./Woche)						
bis unter 20	/	/	109	11,8	106	11,4
20 bis unter 30	(93)	4,6	88	4,4	88	4,4
30 und mehr	129	2,9	113	3,2	124	3,0
Bruttolohn/-gehalt in Euro pro Monat						
bis unter 1.500	(67)	(5,3)	74	7,8	72	7,4
1.500 b. u. 2.500	97	4,6	84	4,2	89	4,4
2.500 b. u. 3.500	98	3,2	97	3,3	97	3,3
3.500 b. u. 4.500	110	2,8	121	3,1	113	2,9
4.500 b. u. 5.500	133	2,7	127	2,6	131	2,7
5.500 u. mehr	177	2,4	195	2,7	180	2,4
Staatsangehörigkeit						
Deutsch	125	2,8	106	3,9	118	3,2
Nicht deutsch	173	5,1	(146)	(3,5)	166	4,7

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren mit Eigenbeiträgen zur betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD bzw. auf die jeweiligen Subgruppen.

3.3 Riester-geförderte private Altersvorsorge

3.3.1 Zulagen und staatliche Förderung

Riester-Verträge werden über einkommensunabhängige Zulagen und/oder über eine steuerliche Förderung (Sonderausgabenabzug) staatlich gefördert. Die Zulagen setzen sich aus Grundzulagen und Kinderzulagen zusammen. Die Grundzulage beträgt jährlich 175 Euro, die Kinderzulagen 185 Euro jährlich für jedes bis zum 31.12.2007 geborene Kind und 300 Euro jährlich für Kinder, die ab dem Jahr 2008 geboren wurden. Unmittelbar Zulagenberechtigte, die noch keine 25 Jahre alt sind, erhalten darüber hinaus eine einmalige Sonderzulage in Höhe von 200 Euro („Berufseinsteiger-Bonus“). Diese Zulagen werden jedoch nur in voller Höhe gewährt, wenn insgesamt – d.h. einschließlich der Zulagen – Riester-Beiträge in Höhe von 4 Prozent des rentenversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens (maximal 2.100 Euro pro Jahr) in den Riester-Vertrag gezahlt werden. Der für die volle Förderung erforderliche Eigenbeitrag – d.h. ohne Zulagen – kann daher erheblich niedriger ausfallen als 4 Prozent des Bruttoeinkommens; dies gilt insbesondere bei geringem Bruttoeinkommen und bei der Gewährung von Kinderzulagen. Darüber hinaus können im Rahmen der Einkommenssteuererklärung Riesterbeiträge bis zu 2.100 Euro pro Jahr als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Das Finanzamt prüft dann, ob die Altersvorsorgezulage oder die steuerliche Absetzbarkeit günstiger ist.

3.3.2 Höhe der Eigenbeiträge

Wie in Kapitel 1.2 berichtet, zahlen rund 30 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren Beiträge in einen Riester-Vertrag. Frauen (34 Prozent) zahlen erkennbar häufiger Beiträge in einen Riester-Vertrag als Männer (26 Prozent). In Tabelle 3-3 wird nun ausgewiesen, wie hoch die durchschnittlichen monatlichen Eigenbeiträge zu Riester-Verträgen jeweils sind. Dabei handelt es sich ausschließlich um die monatlich selbst gezahlten Beiträge, d.h. ohne Kinder- oder Grundzulagen. Etwaige Einmalzahlungen⁶¹ fließen in die ausgewiesenen Durchschnittswerte ebenfalls nicht ein.

Im Durchschnitt zahlten die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, die über einen Riester-Vertrag verfügen,⁶² monatlich 84 Euro in diesen Vertrag ein. Bezogen auf den Bruttolohn bzw. das Bruttogehalt entspricht dies einem Anteil von 2,7 Prozent. Auch hier zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Männer zahlen mit 104 Euro im Monat 1,6-mal so viel in ihren Riester-Vertrag ein wie Frauen (65 Euro). Da Frauen im Durchschnitt über ein geringeres Bruttoeinkommen verfügen, kehrt sich das Bild jedoch um, wenn die Eigenbeiträge in einen Riester-Vertrag ins Verhältnis zum Bruttoeinkommen gesetzt werden: Frauen zahlen durchschnittlich 2,8 Prozent ihres Bruttoeinkommens in einen Riester-Vertrag ein, Männer nur 2,6 Prozent.

Die Differenzierung zwischen den neuen und alten Ländern zeigt, dass in den alten Ländern sowohl der durchschnittliche Riester-Beitrag (87 Euro) als auch der Anteil des Bruttoeinkommens, der dafür aufgewendet wird (2,8 Prozent) höher liegt als in den neuen Ländern (67 Euro bzw. 2,4 Prozent). Wie im Bundesdurchschnitt zahlen sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern Männer durchschnittlich 1,6-mal so hohe Eigenbeiträge wie Frauen (alte Länder: Männer 108 Euro, Frauen 68 Euro; neue Länder: Männer 86 Euro, Frauen 54 Euro).

⁶¹ Nach einer ergänzenden Auswertung der AV 2019 hatten knapp 8 Prozent der Riester-Sparen im Jahr zuvor Einmalzahlungen in ihren Riester-Vertrag geleistet.

⁶² Bei Riester-Sparen, die keine Angaben zur Höhe ihrer Beiträge machten, wurden die Beitragswerte mittels einer multiplen Imputation geschätzt.

Die durchschnittlich gezahlten Eigenbeiträge unterscheiden sich über die einzelnen Altersgruppen hinweg kaum; sie liegen je nach Altersgruppe zwischen 83 Euro und 85 Euro pro Monat. In Relation zum Bruttolohn bzw. -gehalt sind etwas größere Differenzierungen erkennbar. Die Gruppe der 55 bis unter 65-Jährigen zahlt mit 3,1 Prozent den größten Anteil ein; in den beiden jüngsten Gruppen (25 bis unter 35 Jahre bzw. 35 bis unter 45 Jahre) liegt der Anteil mit 2,5 Prozent bzw. 2,4 Prozent am niedrigsten. Wenn die absoluten Beiträge in allen Altersgruppen nahezu identisch sind, die relativen Beiträge sich jedoch teils spürbar unterscheiden, muss sich das durchschnittliche Bruttoeinkommen der Altersgruppen unterscheiden. Wie ergänzende Auswertungen zeigen, sind in der Tat bei den 55-bis unter 65-jährigen Riester-Sparenden die Einkommenskategorien ab 4.000 Euro Bruttolohn bzw. -gehalt/Monat nur unterdurchschnittlich stark besetzt. Diese Beobachtung geht einher mit einem unterdurchschnittlichen Erwerbsumfang dieser Altersgruppe.

Aufgrund der Kinderzulagen ist zu erwarten, dass Riester-Sparende mit Kindern sowohl absolut, als auch in Relation zu ihrem Bruttoeinkommen niedrigere Eigenbeiträge in ihre Riester-Verträge zahlen. Bei einer Differenzierung nach der Anzahl der Kinder im Haushalt zeigt sich insgesamt das erwartete Muster: Beschäftigte ohne minderjährige Kinder im eigenen Haushalt zahlen mit 90 Euro den höchsten monatlichen Eigenbetrag in ihren Riester-Vertrag ein. In Haushalten mit drei oder mehr minderjährigen Kindern ist es mit 74 Euro der niedrigste Betrag. Auch in Relation zum Bruttolohn und -gehalt zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang mit der Anzahl der Kinder im Haushalt: Während die Gruppe ohne Kinder durchschnittlich 2,9 Prozent ihres Bruttolohns und -gehaltes in den Riester-Vertrag einzahlt, sinkt dieser Anteil mit zunehmender Kinderzahl kontinuierlich ab und liegt in der Gruppe mit drei und mehr Kindern im Haushalt bei 2,2 Prozent.

Tabelle 3-3 Durchschnittliche Höhe der monatlichen Eigenbeiträge zur Riester-geförderten Altersvorsorge nach soziodemografischen Merkmalen (in Euro/Monat und in % des Bruttolohns/-gehalts)

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Euro	%	Euro	%	Euro	%
Gesamt	104	2,6	65	2,8	84	2,7
Region						
Alte Länder	108	2,6	68	2,9	87	2,8
Neue Länder	86	2,5	54	2,3	67	2,4
Alter						
25 b. u. 35 Jahre	96	2,6	71	2,5	84	2,5
35 b. u. 45 Jahre	106	2,4	63	2,5	83	2,4
45 b. u. 55 Jahre	110	2,6	61	2,9	83	2,8
55 b. u. 65 Jahre	104	2,8	69	3,3	85	3,1
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt						
Keine Kinder	106	2,8	76	3,0	90	2,9
1 Kind	102	2,4	53	2,5	75	2,5
2 Kinder	103	2,1	51	2,5	76	2,3
3 und mehr Kinder	100	2,4	41	2,0	74	2,2
Berufliche Bildung						
Ohne Abschluss	82	2,9	49	3,0	61	3,0
Lehre oder Berufsfachschule	87	2,7	55	2,7	68	2,7
Meister-/Technikerabschluss	108	2,6	80	3,4	101	2,8
(Fach-) Hochschulabschluss	134	2,4	90	2,6	113	2,5
Sonstiger Abschluss	95	2,5	70	3,4	79	3,0
Erwerbsumfang (Std./Woche)						
bis unter 20	(47)	(6,3)	44	4,7	44	4,8
20 bis unter 30	86	4,0	48	2,8	50	2,9
30 und mehr	105	2,5	75	2,4	92	2,5
Bruttolohn/-gehalt in Euro pro Monat						
bis unter 1.500	52	4,5	40	4,0	42	4,0
1.500 b. u. 2.500	60	2,9	47	2,4	50	2,5
2.500 b. u. 3.500	83	2,8	72	2,5	77	2,6
3.500 b. u. 4.500	106	2,7	97	2,5	103	2,6
4.500 b. u. 5.500	121	2,5	124	2,6	122	2,5
5.500 u. mehr	143	2,0	137	2,0	142	2,0
Staatsangehörigkeit						
Deutsch	106	2,6	65	2,7	84	2,7
Nicht deutsch	82	2,7	62	3,3	71	3,0

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, die Beiträge für einen Riester-Vertrag zahlen, bzw. auf die jeweiligen Subgruppen.

Mit steigendem Einkommen steigen die Ressourcen für zusätzliche Altersvorsorge; zudem setzt die Riester-Förderung Anreize dafür, Beiträge in Höhe von 4 Prozent des Bruttoeinkommens abzüglich Zulagen in den Riester-Vertrag einzuzahlen. Insofern ist zu erwarten, dass mit steigendem Bruttoeinkommen auch die Eigenbeiträge steigen. Vergleichbares gilt für Merkmale, die in einem engen

Zusammenhang mit dem Bruttoeinkommen stehen wie der Erwerbsumfang oder der berufliche Bildungsabschluss.

Erwartungsgemäß steigen die Eigenbeiträge mit dem Grad des beruflichen Bildungsabschlusses. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, die über einen (Fach-) Hochschulabschluss verfügen, zahlen mit 113 Euro monatlich deutlich höhere Beiträge als diejenigen ohne Berufsabschluss mit 61 Euro. Bei Männern ist die unterschiedliche Beitragshöhe (134 Euro vs. 82 Euro bzw. Faktor 1,6) nach Berufsabschluss etwas geringer ausgeprägt als bei den Frauen (90 Euro vs. 49 Euro bzw. Faktor 1,8). Die relative Beitragshöhe sinkt bei den Männern mit zunehmendem beruflichem Bildungsgrad stetig ab, bei den Frauen ist dieser eindeutige Trend nicht zu beobachten.

Mit zunehmendem Erwerbsumfang steigen die Riester-Beiträge ebenfalls deutlich an. Bei einem Erwerbsumfang von unter 20 Wochenarbeitsstunden werden durchschnittliche monatliche Eigenbeiträge in Höhe von 44 Euro gezahlt. Dieser Beitrag steigt bei 20 bis unter 30 Wochenarbeitsstunden auf 50 Euro an; bei einem Arbeitsumfang ab 30 Stunden liegt er bei durchschnittlich 92 Euro. Werden die Eigenbeiträge in Relation zum Bruttolohn gesetzt, ergibt sich wiederum ein umgekehrtes Bild: Je höher der Erwerbsumfang, desto geringer der Anteil der Eigenbeiträge am Bruttolohn und -gehalt. Bei einem Erwerbsumfang von unter 20 Stunden pro Woche zahlen Riester-Spendende im Schnitt 4,8 Prozent ihres Bruttolohns bzw. Bruttogehalts in ihren Riester-Vertrag ein, bei 20 bis unter 30 Wochenarbeitsstunden sind es 2,9 Prozent und ab 30 Stunden 2,5 Prozent.

Ein stark ausgeprägter Zusammenhang zeigt sich bei der Betrachtung der absoluten Eigenbeiträge nach der Höhe des Bruttolohns bzw. -gehalts. Geringverdiener mit einem Einkommen unter 1.500 Euro zahlen mit 42 Euro nur knapp 30 Prozent des Beitrags der Beschäftigten mit 5.500 Euro und mehr (142 Euro). Der relative Eigenbeitrag, d.h. die Relation von Eigenbeitrag und monatlichem Bruttoeinkommen, liegt in der untersten Einkommensgruppe mit 4 Prozent am höchsten, bewegt sich dann über die weiteren Einkommensgruppen hinweg um die 2,5 Prozent und sinkt schließlich bei einem monatlichen Bruttoeinkommen ab 5.500 Euro auf 2,0 Prozent. Der Rückgang des relativen Riester-Eigenbeitrages in der höchsten Einkommenskategorie kann u.a. dadurch erklärt werden, dass die Riester-Förderung auf eine maximale Beitragshöhe von jährlich 2.100 Euro beschränkt ist.

Bei einer Differenzierung nach Staatsangehörigkeit zeigt sich, dass Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit höhere Eigenbeiträge (84 Euro) zahlen als Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (71 Euro). Relativ zu ihrem – im Durchschnitt geringeren – Bruttoeinkommen zahlen Nicht-Deutsche jedoch mit 3,0 Prozent höhere Eigenbeiträge als Deutsche (2,7 Prozent).

3.4 Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge insgesamt

In den vorangegangenen Kapiteln wurden die Eigenbeiträge nach Vorsorgeform differenziert betrachtet. In diesem Kapitel erfolgt eine Gesamtbetrachtung, in dem die kumulierten Eigenbeiträge für ZÖD, BAV ohne ZÖD und Riester-Verträge untersucht werden. Die folgenden Analysen beziehen sich auf Beschäftigte, die entweder für eine betriebliche Altersvorsorge oder für eine Riester-Rente oder für beides Eigenbeiträge leisten. Dabei handelt es sich um ergänzenden Auswertungen zufolge um 83 Prozent der Beschäftigten mit mindestens einer Form von zusätzlicher Altersvorsorge. Bei den verbleibenden 17 Prozent liegt ausschließlich eine rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge vor; sie zahlen keine Eigenbeiträge.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, die mit eigenen Beiträgen betrieblich und/oder privat vorsorgen,⁶³ wenden im Schnitt 121 Euro pro Monat als Beitrag zur zusätzlichen Altersvorsorge auf. In Relation zum Bruttoeinkommen entspricht dies einem Anteil von 3,7 Prozent. Frauen (99 Euro) zahlen monatlich 43 Euro weniger in ihre zusätzliche Altersvorsorge ein als Männer (142 Euro). Dennoch wenden sie mit 3,9 Prozent einen größeren Anteil ihres Bruttoeinkommens für die zusätzliche Altersvorsorge auf als Männer mit 3,5 Prozent. Dies reflektiert das im Schnitt niedrigeren Einkommen der Frauen.

Die Eigenbeiträge zur Zusatzvorsorge liegen in den alten Ländern mit monatlich mit 125 Euro um fast 25 Prozent über den Eigenbeiträgen in den neuen Bundesländern (101 Euro). Dabei liegt das Beitragsniveau von Frauen (alte Länder: 102 Euro, neue Länder: 87 Euro) jeweils deutlich unter demjenigen von Männern (alte Länder: 147 Euro, neue Länder: 119 Euro).

Bei einer Differenzierung nach Altersgruppe zeigen sich nur geringe Unterschiede. Ähnlich wie bei der betrieblichen Altersvorsorge ohne ZÖD sind auch die Eigenbeiträge zur zusätzlichen Vorsorge insgesamt in den beiden mittleren Altersgruppen am höchsten. Sie zahlen jeweils 125 Euro pro Monat in die zusätzliche Altersvorsorge ein. In der jüngsten Gruppe (25 bis unter 35 Jahre) liegt der Beitrag bei 113 Euro, in der ältesten Gruppe (55 bis unter 65 Jahre) bei 119 Euro. In Relation zum Bruttoeinkommen bringen die Personen in den Altersgruppen von 45 bis unter 55 Jahren bzw. 55 bis unter 65 Jahren mit 3,9 bzw. 3,7 Prozent einen etwas höheren Anteil ihres Einkommens für die zusätzliche Altersvorsorge auf als die beiden jüngeren Altersgruppen mit 3,4 bzw. 3,6 Prozent.

Eine Auswertung nach Anzahl der Kinder unter 18 im Haushalt zeigt keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen Kinderzahl und Höhe der Eigenbeiträge. Auffällig ist jedoch, dass Männer etwas höhere Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge zahlen, wenn minderjährige Kinder im Haushalt leben, während bei Frauen tendenziell ein umgekehrter Effekt zu beobachten ist.

Mit zunehmendem beruflichem Bildungsgrad steigen die Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge an und liegen bei einem (Fach-) Hochschulabschluss mit 160 Euro rund 1,6-mal so hoch wie im Durchschnitt. Bei Frauen verdoppelt sich der Eigenbeitrag von 63 Euro (ohne Abschluss) auf 127 Euro (Fach-/Hochschulabschluss). Bei Männern steigt der durchschnittliche Eigenbeitrag mit steigendem Bildungsabschluss ebenfalls an; eine Ausnahme bilden dabei Männer ohne beruflichen Bildungsabschluss. Werden insgesamt die Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge in Relation zum Bruttoeinkommen gesetzt, sinken sie mit steigendem beruflichem Bildungsgrad von 4,6 Prozent (ohne Abschluss) auf 3,4 Prozent (Fach-/Hochschulabschluss) ab.

⁶³ Im Falle fehlender Angaben zur Beitragshöhe, wurden die Beitragswerte mittels einer multiplen Imputation geschätzt.

Die Eigenbeiträge für die zusätzliche Altersvorsorge nehmen auch mit steigendem Erwerbsumfang zu. Sie liegen bei einem Erwerbsumfang unter 20 Stunden bei 76 Euro, steigen bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 bis unter 30 Stunden auf 81 Euro und liegen ab einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden bei 129 Euro. Bei der Betrachtung der relativen Eigenbeiträge ist erneut das umgekehrte Bild zu sehen. Sie sinken mit steigendem Erwerbsumfang von 7,8 Prozent (unter 20 Stunden) über 4,3 Prozent (20 bis unter 30 Stunden) auf 3,4 Prozent (30 und mehr Stunden). Damit wenden Frauen (3,3 Prozent) und Männer (3,4 Prozent) mit dem höchsten Erwerbsumfang annähernd den gleichen Anteil ihres Einkommens für die zusätzliche Altersvorsorge auf. Die absoluten Eigenbeiträge liegen in dieser Kategorie bei Männern mit 144 Euro um ein Drittel höher als bei Frauen (108 Euro). Diese Beobachtung spiegelt die durchschnittlich höheren Einkommen von Männern im Vergleich zu Frauen wider.

Bei einer Differenzierung nach Einkommensklassen relativieren sich diese Unterschiede nach Männern und Frauen. Während Männer insgesamt im Durchschnitt 1,4-mal so hohe Eigenbeiträge für die Zusatzvorsorge zahlen wie Frauen, unterscheiden sich innerhalb der einzelnen Einkommensklassen die Eigenbeiträge zwischen den Geschlechtern von einer Ausnahme abgesehen um weniger als 10 Prozent. Ab einem monatlichen Bruttoeinkommen von 4.500 Euro liegen die Eigenbeiträge zur Zusatzversorgung bei Frauen sogar höher als bei von Männern. In der höchsten Einkommenskategorie (ab 5.500 Euro) zahlen Frauen 227 Euro monatlich in die zusätzliche Altersvorsorge ein, Männer 215 Euro.

Insgesamt zeigt sich ein starker positiver Zusammenhang zwischen Bruttoeinkommen und Eigenbeiträgen zur zusätzlichen Altersvorsorge. Die niedrigsten Eigenbeiträge mit 61 Euro lassen sich in der niedrigsten Einkommenskategorie (bis unter 1.500 Euro) feststellen. Sie steigen mit zunehmendem Einkommen sukzessive an und erreichen in der höchsten Einkommenskategorie (5.500 und mehr) mit 217 Euro einen 3,6-mal so hohen Wert. Gleichzeitig sinkt der relative Eigenbetrag von 6,1 Prozent in der niedrigsten Einkommensgruppe auf 3,0 Prozent in der höchsten Einkommensgruppe. In der Aufschlüsselung der Ergebnisse nach Frauen und Männern zeigt sich ein sehr ähnliches Bild.

Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit zahlen mit 120 Euro niedrigere Eigenbeiträge für die zusätzliche Altersvorsorge insgesamt als Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit (135 Euro). Damit wird der höhere Eigenbeitrag von Deutschen für Riester-Verträge durch ihre im Vergleich zu Nicht-Deutschen niedrigeren Eigenbeiträge in die betriebliche Altersversorgung überkompensiert. Die nach Staatsangehörigkeit unterschiedlichen Beitragshöhen sind auf Unterschiede bei den Männern zurückzuführen (Deutsche: 141 Euro, Nicht-Deutsche: 161 Euro). Bei Frauen sind die Eigenbeiträge unabhängig von der Staatsangehörigkeit nahezu identisch (Deutsche: 99 Euro, Nicht-Deutsche: 98 Euro). Der relative Eigenbeitrag zur zusätzlichen Altersvorsorge liegt bei Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit bei 3,6 Prozent, bei Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bei 4,8 Prozent.⁶⁴

⁶⁴ Bei der Interpretation dieser Angaben sind vergleichbare Einschränkungen zu berücksichtigen wie in Kapitel 3.1.2 zur Höhe der ZÖD-Eigenbeiträge in der Fußnote zum letzten Absatz beschrieben.

Tabelle 3-4 Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge insgesamt nach soziodemografischen Merkmalen (in Euro/Monate und in % des Bruttolohns/-gehalts)

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Euro	%	Euro	%	Euro	%
Gesamt	142	3,5	99	3,9	121	3,7
Region						
Alte Länder	147	3,5	102	4,0	125	3,7
Neue Länder	119	3,5	87	3,3	101	3,4
Alter						
25 b. u. 35 Jahre	126	3,4	99	3,5	113	3,4
35 b. u. 45 Jahre	149	3,5	98	3,6	125	3,6
45 b. u. 55 Jahre	151	3,5	100	4,3	125	3,9
55 b. u. 65 Jahre	138	3,4	99	4,1	119	3,7
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt						
Keine Kinder	139	3,5	104	3,7	121	3,6
1 Kind	141	3,3	90	4,1	116	3,7
2 Kinder	151	3,4	88	3,8	123	3,6
3 und mehr Kinder	148	3,3	105	5,7	131	4,2
Berufliche Bildung						
Ohne Abschluss	138	5,2	63	4,1	100	4,6
Lehre oder Berufsfachschule	116	3,5	86	4,0	100	3,8
Meister-/Technikerabschluss	139	3,1	117	4,3	135	3,4
(Fach-) Hochschulabschluss	189	3,4	127	3,5	160	3,4
Sonstiger Abschluss	118	2,9	103	4,2	109	3,7
Erwerbsumfang (Std./Woche)						
bis unter 20	(59)	(7,1)	77	7,8	76	7,8
20 bis unter 30	105	5,0	78	4,2	81	4,3
30 und mehr	144	3,4	108	3,3	129	3,4
Bruttolohn/-gehalt in Euro pro Monat						
bis unter 1.500	65	5,4	61	6,2	61	6,1
1.500 b. u. 2.500	93	4,5	74	3,8	80	4,0
2.500 b. u. 3.500	107	3,6	98	3,3	102	3,4
3.500 b. u. 4.500	131	3,3	122	3,1	128	3,3
4.500 b. u. 5.500	157	3,2	163	3,3	159	3,2
5.500 u. mehr	215	3,0	227	3,2	217	3,0
Staatsangehörigkeit						
Deutsch	141	3,3	99	3,9	120	3,6
Nicht deutsch	161	5,2	98	4,1	135	4,8

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren mit Eigenbeiträgen zur zusätzlichen Altersvorsorge.

3.5 Gesamtbeiträge zur zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge

In Kapitel 3.1 und 3.2 wurden die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung untersucht, die durch die Beschäftigten selbst geleistet werden („Eigenbeiträge“). In diesem Kapitel wird die Betrachtung um Arbeitgeberbeiträge erweitert. In den Blick genommen werden nun die Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst bzw. zur betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD, die von Beschäftigten und Arbeitgebern zusammen entrichtet werden.

Die Eigen- und Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung können nicht 1:1 verglichen werden, da in den zugehörigen Auswertungen jeweils unterschiedlich abgegrenzte Personengruppen betrachtet werden. Die durchschnittlichen *Eigenbeiträge* wurden für alle Beschäftigten ermittelt, die selbst Beiträge zahlen. Nicht zu dieser Personengruppe gehören Beschäftigte, deren BAV-Anwartschaft ausschließlich vom Arbeitgeber finanziert wird. In der Berechnung der durchschnittlichen *Gesamtbeiträge* wurde diese Personengruppe jedoch berücksichtigt. Zudem konnten die Auswertungen zu den Gesamtbeiträgen datenbedingt nur für Beschäftigte vorgenommen werden, denen eine Jahresmitteilung vorlag, und denen es möglich war⁶⁵ und die bereit waren, daraus die entsprechenden Werte in den Fragebogen zu übertragen. Dadurch verkleinert sich die Auswertungsbasis deutlich, so dass die Anzahl der gering besetzten Subgruppen zunimmt, für die sich keine verlässlichen Aussagen über die Gesamtbeiträge treffen lassen. Zudem unterscheiden sich Befragte mit Angaben zum Informationsschreiben (insbesondere verfügen sie über ein höheres Bruttoeinkommen⁶⁶) von Befragten ohne Angaben zum Informationsschreiben, so dass die ausgewiesenen Gesamtbeiträge tendenziell überschätzt werden dürften. Schließlich wurden bei den Eigenbeiträgen die *aktuellen* Zahlungen erhoben, während die Gesamtbeiträge aus einer Jahresmitteilung aus dem *Vorjahr* oder ggf. aus noch früheren Jahren übertragen wurden.

⁶⁵ Ein Übertrag der interessierenden Werte in den Fragebogen setzt voraus, dass die entsprechenden Informationen in den Informationsschreiben enthalten waren. Zudem mussten sie auf eine Art und Weise enthalten sein, dass sie von den Befragten eindeutig identifiziert und in den Fragebogen übertragen werden konnten. Da in den Informationsschreiben teilweise eine Vielzahl von Szenarien für die Anwartschaften ausgewiesen wird, war dies eine Herausforderung für die Befragten und eine potenzielle Fehlerquelle beim Übertrag einzelner Werte in den Fragebogen. Dies gilt insbesondere für Befragte mit geringer Lesekompetenz oder geringen Deutschkenntnissen.

⁶⁶ Sowohl bei ZÖD-Anwartschaften als auch bei BAV-Anwartschaften ohne ZÖD sind Beschäftigte mit vorliegendem Informationsschreiben in allen Bruttoeinkommenskategorien ab 3.500 Euro/Monat überproportional häufig vertreten, in den Einkommenskategorien bis unter 3.500 Euro/Monat dagegen unterproportional. Im Falle der Riester-Verträge lässt sich ein eindeutiges Muster erst ab einem monatlichen Bruttoeinkommen von 5.000 Euro pro Monat erkennen, ab dem Beschäftigte mit einem vorliegendem Infoschreiben überproportional häufig in den entsprechenden Einkommensklassen vertreten sind.

3.5.1 Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Die tarifvertraglich verpflichtende Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und den angrenzenden Bereichen beinhaltet regelmäßig einen Arbeitgeberbeitrag.⁶⁷ Daher ist für die Beschäftigten mit ZÖD-Anwartschaft der Gesamtbeitrag der entscheidende Beitrag für den Aufbau der Zusatzversorgung.⁶⁸ Von den hochgerechnet 5,1 Mio. Befragten mit ZÖD-Anwartschaft hat nur ein Drittel die Angaben zu den Gesamtbeiträgen in den Fragebogen übertragen. Die folgenden Analysen basieren somit lediglich auf den Angaben von hochgerechnet 1,7 Mio. Beschäftigten.

Bei dieser Personengruppe lag der laut Jahresmitteilung monatlich geleistete Gesamtbeitrag bei 174 Euro. Bei Männern lag er mit 218 Euro fast 1,5-mal so hoch wie bei Frauen mit 149 Euro (Tabelle 3-5). Die ZÖD-Gesamtbeiträge liegen bei Männern in allen Altersgruppen über denjenigen der Frauen. Am deutlichsten ist dieser Unterschied in der Gruppe der 45- bis unter 55-Jährigen (Männer: 224 Euro, Frauen: 134 Euro). In den alten Ländern liegen die Gesamtbeiträge von Männern um gut die Hälfte über denjenigen der Frauen, in den neuen Ländern nur um rund ein Drittel. Insgesamt liegen in den neuen Ländern die ZÖD-Gesamtbeiträge (188 Euro) um ein Zehntel höher als in den alten Ländern (170 Euro).

Erwartungsgemäß steigen die ZÖD-Gesamtbeiträge mit zunehmendem beruflichem Bildungsgrad, zunehmendem Erwerbsumfang und zunehmendem Bruttolohn und -gehalt tendenziell an. In mehreren Subgruppen sind die zugrundeliegenden Fallzahlen jedoch zu gering für belastbare Aussagen. Dies trifft auch auf die Subgruppe der Nicht-Deutschen mit Angaben zu den ZÖD-Gesamtbeiträgen zu.

⁶⁷ Lediglich bei der freiwilligen (Höher-) Versicherung sind im Rahmen der ZÖD Elemente mit reiner Arbeitnehmerfinanzierung gegeben.

⁶⁸ Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass der Arbeitgeberbeitrag in der VBL West auch einen Sanierungsanteil der Altlasten enthält, der nicht den Anwartschaften des Arbeitnehmers zugutekommt.

Tabelle 3-5 Durchschnittliche Höhe der Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach soziodemografischen Merkmalen (in Euro/Monat)

	Männer	Frauen	Gesamt
	Euro	Euro	Euro
Gesamt	218	149	174
Region			
Alte Länder	218	144	170
Neue Länder	220	165	188
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	214	139	163
35 b. u. 45 Jahre	232	156	184
45 b. u. 55 Jahre	224	134	169
55 b. u. 65 Jahre	206	161	177
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt			
Keine Kinder	207	151	171
1 Kind	245	164	200
2 Kinder	250	116	167
3 und mehr Kinder	/	(165)	(160)
Berufliche Bildung			
Ohne Abschluss	/	(76)	(103)
Lehre oder Berufsfachschule	180	136	150
Meister-/Technikerabschluss	234	(124)	203
(Fach-) Hochschulabschluss	266	180	212
Sonstiger Abschluss	(188)	132	154
Erwerbsumfang (Std./Woche)			
bis unter 20	/	107	107
20 bis unter 30	(133)	121	122
30 und mehr	224	164	191
Bruttolohn/-gehalt in Euro pro Monat			
bis unter 1.500	/	114	124
1.500 b. u. 2.500	(110)	93	96
2.500 b. u. 3.500	178	134	149
3.500 b. u. 4.500	189	203	197
4.500 b. u. 5.500	260	247	254
5.500 u. mehr	345	(295)	336
Staatsangehörigkeit			
Deutsch	212	151	173
Nicht deutsch	/	(99)	(201)

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren mit ZÖD-Anwartschaft und Angaben zu den Gesamtbeiträgen.

3.5.2 Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD

An der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD ist in acht von zehn Fällen der Arbeitgeber beteiligt. Lediglich 16 Prozent der Beschäftigten, die eine BAV ohne ZÖD erwerben, finanzieren ihre Beiträge alleine; weitere 6 Prozent konnten oder wollten keine Angabe zur Finanzierungsform machen. Für die Höhe des Anwartschaftserwerbs sind demnach auch bei der BAV ohne ZÖD im Regelfall nicht die Eigenbeiträge, sondern die Gesamtbeiträge entscheidend. Bei einer Mischfinanzierung umfassen sie den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil. Bei einer reinen Arbeitgeberfinanzierung entsprechen die Gesamtbeiträge i.d.R. dem Arbeitgeber-, bei einer reinen Arbeitnehmerfinanzierung dem Arbeitnehmerbeitrag.⁶⁹

Von den hochgerechnet 11,3 Mio. Befragten mit BAV-Anwartschaft ohne ZÖD hat mehr als die Hälfte Angaben zu den Gesamtbeiträgen in den Fragebogen übertragen. Die folgenden Analysen basieren auf den Angaben dieser hochgerechnet 6,5 Mio. Beschäftigten. Die Höhe der BAV-Gesamtbeiträge ohne ZÖD beläuft sich bei dieser Personengruppe auf durchschnittlich bei 171 Euro. Bei Männern liegen die Gesamtbeiträge mit 187 Euro um ein gutes Viertel höher als bei Frauen (146 Euro). Anders als bei der ZÖD, bei der die Geschlechterunterschiede in den neuen Ländern geringer ausfallen, verstärken sie sich in den neuen Ländern: Bei der BAV ohne ZÖD liegen die Gesamtbeiträge von Männern in den neuen Ländern um die Hälfte höher als bei Frauen (160 Euro vs. 106 Euro).

Bei einer Differenzierung nach Alter sind die höchsten BAV-Gesamtbeiträge ohne ZÖD mit 185 Euro in der Gruppe der 35- bis unter 45-Jährigen zu beobachten. Bei Männern liegt der höchste Wert (204 Euro) ebenfalls in dieser Altersgruppe, bei Frauen (153 Euro) dagegen in der Gruppe der 25- bis unter 35-Jährigen.

Insgesamt steigen die BAV-Gesamtbeiträge ohne ZÖD mit der Anzahl der minderjährigen Kinder im Haushalt an. Der Gesamtbeitrag liegt bei 166 Euro, wenn keine Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben, und steigt dann über 176 Euro (1 Kind) und 180 Euro (2 Kinder) auf 211 Euro (3 und mehr Kinder) an. Dieser positive Zusammenhang mit der Anzahl der Kinder wird jedoch ausschließlich von der Entwicklung bei Männern bestimmt. Bei ihnen steigen die Gesamtbeiträge von 181 Euro (keine Kinder) auf 230 Euro (3 und mehr Kinder) an. Bei Frauen zeigt sich dagegen ein entgegengesetzter Zusammenhang. Bei ihnen sinkt der Gesamtbeitrag von 146 Euro (keine Kinder) auf 130 Euro (3 und mehr Kinder) ab.

⁶⁹ Bei rückstellungsbasierten Direktzusagen ist es allerdings grundsätzlich schwierig Angaben zur „Beitragshöhe“ zu machen.

Tabelle 3-6 Durchschnittliche Höhe der Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD nach soziodemografischen Merkmalen (in Euro/Monat)

	Männer	Frauen	Gesamt
	Euro	Euro	Euro
Gesamt	187	146	171
Region			
Alte Länder	192	154	178
Neue Länder	160	106	138
Alter			
25 b. u. 35 Jahre	156	153	155
35 b. u. 45 Jahre	204	149	185
45 b. u. 55 Jahre	189	147	173
55 b. u. 65 Jahre	187	135	168
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt			
Keine Kinder	181	146	166
1 Kind	191	145	176
2 Kinder	197	141	180
3 und mehr Kinder	230	(130)	211
Berufliche Bildung			
Ohne Abschluss	(161)	(159)	160
Lehre oder Berufsfachschule	139	122	131
Meister-/Technikerabschluss	158	148	156
(Fach-) Hochschulabschluss	265	182	235
Sonstiger Abschluss	(191)	193	192
Erwerbsumfang (Std./Woche)			
bis unter 20	/	130	130
20 bis unter 30	(128)	118	118
30 und mehr	188	156	178
Bruttolohn/-gehalt in Euro pro Monat			
bis unter 1.500	(102)	89	90
1.500 b. u. 2.500	88	107	102
2.500 b. u. 3.500	115	115	115
3.500 b. u. 4.500	131	159	139
4.500 b. u. 5.500	175	185	178
5.500 u. mehr	292	319	296
Staatsangehörigkeit			
Deutsch	185	143	170
Nicht deutsch	(220)	(205)	215

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren mit BAV ohne ZÖD und Angaben zum Gesamtbeitrag.

Bezüglich der beruflichen Bildung zeigt sich ein positiver Zusammenhang von Bildungsgrad und Beitragshöhe. Bei Beschäftigten mit Lehre oder Berufsfachschule liegen die BAV-Gesamtbeiträge ohne ZÖD bei 131 Euro, bei einem Meister- oder Technikerabschluss bei 156 Euro und bei einem (Fach-) Hochschulabschluss bei 235 Euro. Ein solcher Zusammenhang lässt sich bei Frauen und Männern gleichermaßen beobachten. Bei Männern zeigt sich jedoch eine stärkere Spreizung der BAV-Gesamtbeiträge ohne ZÖD in Abhängigkeit vom Bildungsgrad: Die Relation der Beitragshöhen mit

(Fach-) Hochschulabschluss einerseits und Lehre/Berufsfachschule andererseits beträgt bei ihnen 1,9 (265 Euro zu 139 Euro); bei Frauen liegt sie bei 1,5 (182 Euro zu 122 Euro).

Bei einer Differenzierung nach Erwerbsumfang liegen die BAV-Gesamtbeiträge ohne ZÖD erwartungsgemäß bei einer Wochenarbeitszeit ab 30 Stunden am höchsten (178 Euro). Bei einem Erwerbsumfang von 20 bis unter 30 Stunden betragen sie 118 Euro, bei einer Wochenarbeitszeit bis 20 Stunden 130 Euro.

Werden die BAV-Gesamtbeiträge nach dem Bruttolohn und -gehalt differenziert, zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang. Die Beiträge steigen von 90 Euro bei einem monatlichen Bruttoeinkommen stetig auf 296 Euro bei einem monatlichen Bruttoeinkommen ab 5.500 Euro an. Ein solcher Zusammenhang zwischen BAV-Gesamtbeiträgen und Bruttoeinkommen zeigt sich bei Männern und Frauen gleichermaßen; lediglich eine Subgruppe mit geringen Fallzahlen (Männer mit unter 1500 € Bruttoeinkommen) weicht von diesem Muster ab. Geringe Fallzahlen sind auch bei der Differenzierung nach Staatsangehörigkeit zu beachten, der zufolge Nicht-Deutsche (215 Euro) höhere BAV-Gesamtbeiträge ausweisen als Deutsche (170 Euro).⁷⁰

⁷⁰ Bei der Interpretation dieser Angaben sind vergleichbare Einschränkungen zu berücksichtigen wie in Kapitel 3.1.2 zur Höhe der ZÖD-Eigenbeiträge in der Fußnote zum letzten Absatz beschrieben.

4. Weitere Absicherung im Alter

In den vorangegangenen Kapiteln wurde die zusätzliche Altersvorsorge von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 25- bis unter 65-Jährigen in Deutschland beleuchtet. Dabei ging es um die betriebliche Altersversorgung und um Riester-Verträge. Um ein Gesamtbild über die Alterssicherung zu erlangen, müssen zudem weitere Formen der Alterssicherung in die Analysen mit einbezogen werden.

Daher werden in den folgenden Ausführungen zunächst die weiteren Möglichkeiten der Altersvorsorge betrachtet, die in der AV 2019 als solche explizit abgefragt wurden (Kapitel 4.1). Eine solche weitere Absicherung kann der Grund dafür sein, auf freiwillige, staatlich geförderte Zusatzvorsorge zu verzichten. In Kapitel 4.2 wird daher das Zusammenspiel von zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung betrachtet. Aus sozialpolitischer Sicht besonders relevant ist die Personengruppe, die weder über eine zusätzliche Altersvorsorge noch über eine weitere Alterssicherung verfügt. Diese Personengruppe wird schließlich in Kapitel 4.3 näher betrachtet.

4.1 Verbreitung und Bedeutung der weiteren Absicherung im Alter

Als weitere Formen der Alterssicherung wurden in der AV 2019 über die GRV hinausgehende Alterssicherungssysteme, Anwartschaften aus früheren Beschäftigungsverhältnissen, sowie verschiedene private Möglichkeiten, für das Alter vorzusorgen, erhoben. Konkret wurden folgende Formen der weiteren Absicherung abgefragt, wobei Mehrfachnennungen möglich waren:

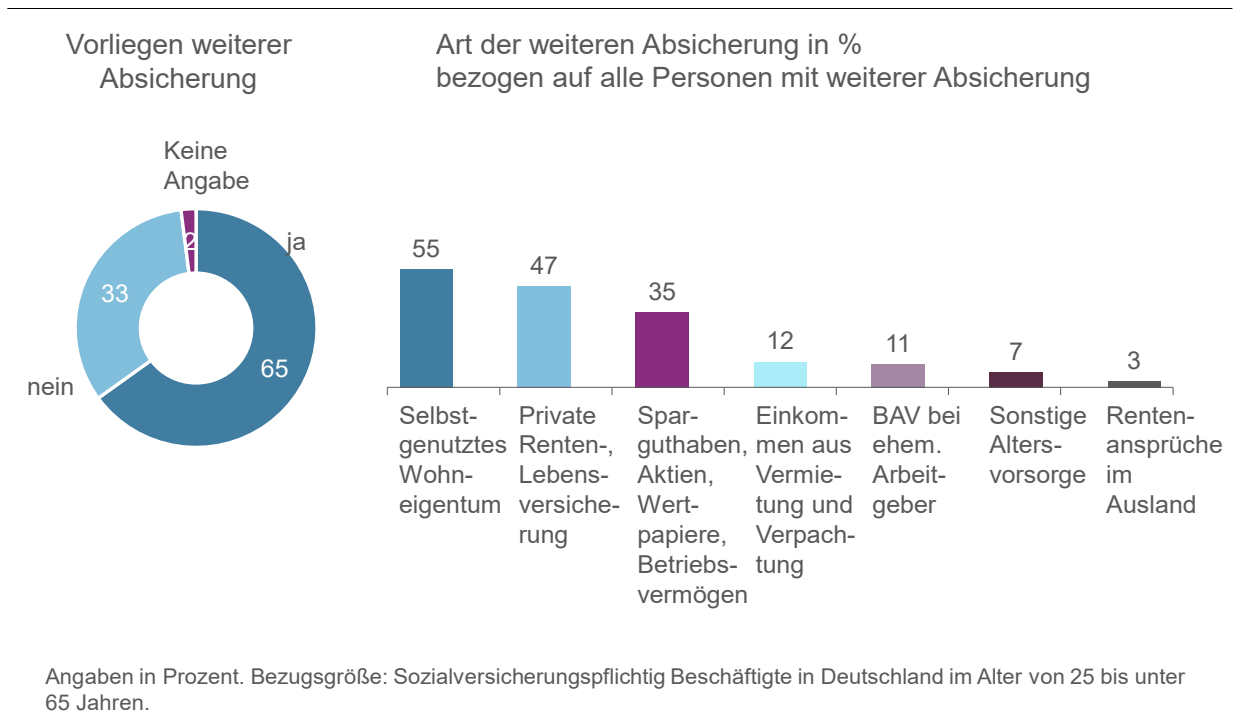
- Betriebliche Altersversorgung bei einem ehemaligen Arbeitgeber in Privatwirtschaft oder öffentlichem Dienst
- Beamtenversorgung, Richter, Berufssoldaten
- Landwirtschaftliche Alterssicherung
- Berufsständische Versorgung für verkammerte Freie Berufe (z. B. Ärzte, Apotheker, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer)
- Private Renten- oder Lebensversicherung (nicht über den Arbeitgeber)
- Selbstgenutztes Wohneigentum
- Einkommen aus Vermietung und Verpachtung
- Sparguthaben, Aktien, sonstige Wertpapiere, Betriebsvermögen
- Rentenansprüche im Ausland
- Sonstige Alterssicherung/Altersvorsorge

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 25- bis unter 65-Jährigen insgesamt verfügen fast zwei Drittel (65 Prozent) über mindestens eine solche weitere Absicherung im Alter, siehe Abbildung 4-1. Bei einem Drittel der Beschäftigten (33 Prozent) ist dies nicht der Fall. Dabei bestehen praktisch keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern (jeweils 30 Prozent). Weitere 2 Prozent machten keine Angaben zum Vorliegen einer weiteren Absicherung.

Wird bei der Personengruppe mit mindestens einer weiteren Absicherung nach deren Art differenziert, zeigt sich, dass bei ihnen selbstgenutztes Wohneigentum (55 Prozent) die häufigste Art der weiteren Absicherung darstellt. Danach folgen private Renten- und Lebensversicherungen (47 Prozent), Sparguthaben, Aktien, sonstige Wertpapiere und Betriebsvermögen (35 Prozent), Einkommen aus Vermietung und Verpachtung (12 Prozent) sowie eine betriebliche Altersversorgung bei einem ehemaligen Arbeitgeber (11 Prozent), sonstige Altersvorsorge (7 Prozent) und Rentenansprüche im Ausland (3 Prozent). Die berufsständische Versorgung, die landwirtschaftliche Alterssicherung und die

Beamtenversorgung spielten mit jeweils weniger als einem Prozent der Nennungen nur eine untergeordnete Rolle und wurden daher den „sonstigen“ Nennungen zugeordnet.

Abbildung 4-1 Verbreitung der weiteren Absicherung im Alter insgesamt und nach Absicherungsformen (in %)

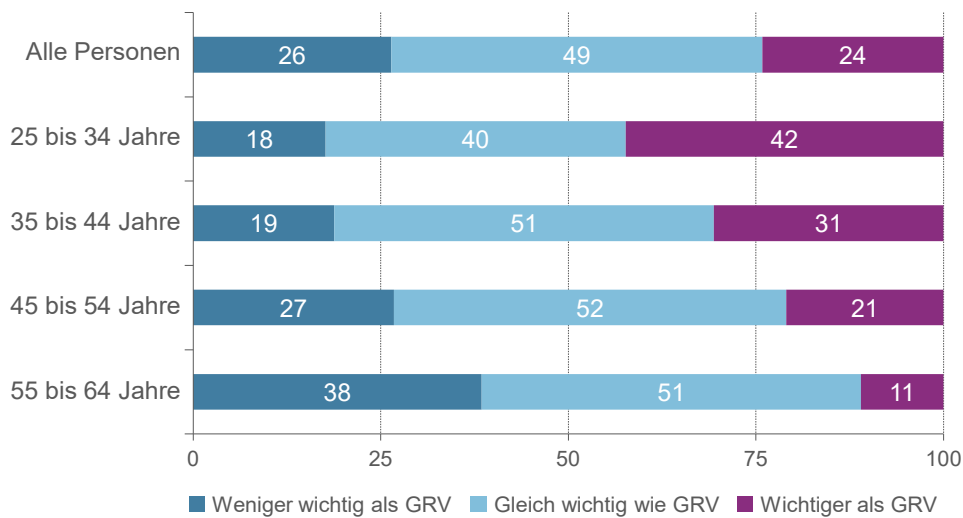


Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

Insgesamt ist keine eindeutige Aussage möglich, ob nach Einschätzung der Beschäftigten im Ruhestand die weitere Absicherung im Alter oder die eigene gesetzliche Rente wichtiger sein wird. Für die Hälfte (49 Prozent) ist die weitere Absicherung gleich wichtig, für ein Viertel (26 Prozent) weniger wichtig und für ein weiteres Viertel (24 Prozent) wichtiger als die gesetzliche Rente. Dagegen lässt sich ein starker Zusammenhang mit dem eigenen Alter erkennen: Je jünger die Beschäftigten, desto wichtiger ist für sie die weitere Absicherung im Vergleich zu gesetzlichen Rente. In der niedrigsten Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen schätzen 42 Prozent die weitere Absicherung als wichtiger ein. Dieser Anteil sinkt mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab und liegt bei den 55- bis unter 65-Jährigen nur noch bei 11 Prozent (siehe Abbildung 4-2). Dieser Zusammenhang kann unter anderem durch einen Alterseffekt erklärt werden: Ältere Beschäftigte haben bereits höhere Rentenansprüche erworben als jüngere Beschäftigte und schätzen daher die relative Bedeutung der eigenen gesetzlichen Rente höher ein.

Abbildung 4-2 Bedeutung der weiteren Absicherung im Alter im Vergleich zur eigenen gesetzlichen Rente (in %)



Angaben in Prozent. Bezugsgröße: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 mit weiterer Absicherung.

Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

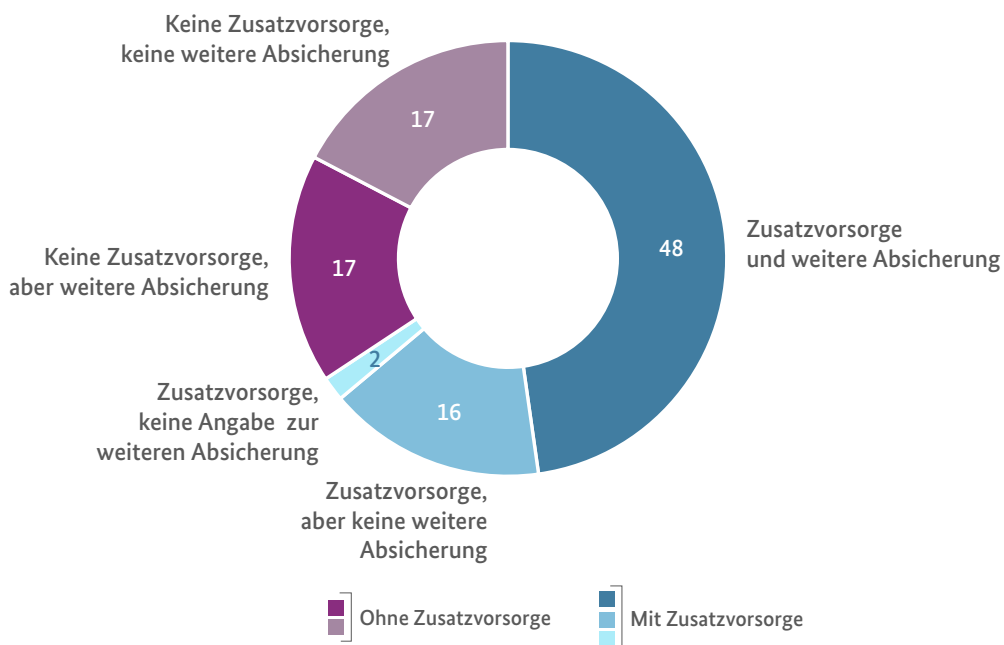
4.2 Kumulation von zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung im Alter

In Kapitel 1 wurde die Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge (zAV) untersucht, d.h. die Verbreitung von geförderter Altersvorsorge über eine BAV oder Riester-Verträge. Im vorangegangenen Kapitel wurde die Verbreitung und Bedeutung der weiteren Absicherung im Alter jenseits der zusätzlichen Altersvorsorge beschrieben. In diesem Kapitel wird nun das Zusammenspiel von zusätzlicher Altersvorsorge einerseits und weiterer Absicherung andererseits analysiert.⁷¹

In der Gesamtbetrachtung verfügen 48 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 25- bis unter 65-Jährigen sowohl über eine zusätzliche Altersvorsorge als auch über mindestens eine Form der weiteren Absicherung für das Alter (Abbildung 4-3). 16 Prozent verfügen neben der zusätzlichen Altersvorsorge über keine weitere Form der Absicherung. 17 Prozent haben weder eine betriebliche Altersversorgung noch einen Riester-Vertrag, jedoch zumindest eine weitere Form der Altersabsicherung. Weitere 17 Prozent verfügen jedoch weder über eine Form von zusätzlicher Altersvorsorge noch über eine weitere Altersabsicherung, d.h. sie erwerben derzeit lediglich Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung.

⁷¹ Die Analysen in diesem Kapitel beziehen sich ausschließlich auf die Ebene der Verbreitung von zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung im Alter. Im nächsten Kapitel wird zudem die Höhe der GRV-Anwartschaften in die Betrachtung einbezogen.

Abbildung 4-3 Kumulation von zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung im Alter (in %)



Angaben in Prozent. Bezugsgröße: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren.

Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

Aus Abbildung 4-3 geht hervor, dass Beschäftigte mit zusätzlicher Altersvorsorge häufiger über eine weitere Absicherung für das Alter verfügen als Beschäftigte ohne zusätzliche Altersvorsorge. In Tabelle 4-1 werden diese beiden Personengruppen näher untersucht. In der ersten und zweiten Zahlenspalte wird ausgewiesen, welcher prozentuale Beschäftigtenanteil mit zusätzlicher Altersvorsorge darüber hinaus über mindestens eine weitere Form der Absicherung verfügt und welcher Anteil nicht. Analoges gilt für die dritte und vierte Spalte, in der die Werte für Beschäftigte ohne zusätzliche Altersvorsorge ausgewiesen werden.

Insgesamt können 75 Prozent der Beschäftigten mit zusätzlicher Altersvorsorge auf mindestens eine weitere Form der Alterssicherung zurückgreifen, aber nur 50 Prozent der Beschäftigten ohne zusätzliche Altersvorsorge. Hinsichtlich der Verbreitung⁷² von Altersvorsorge kann die weitere Absicherung die Lücke bei Personen ohne Zusatzvorsorge, d.h. ohne ZÖD, BAV ohne ZÖD oder Riester-Vertrag demnach nur zum Teil schließen. Die unterschiedliche Verbreitung der weiteren Absicherung verstärkt auf Verbreitungsebene den Unterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne zusätzliche Altersvorsorge: Drei Viertel der Beschäftigten mit zusätzlicher Altersvorsorge verfügen auch über eine weitere Absicherung; bei den Beschäftigten ohne zusätzliche Altersvorsorge ist es nur die Hälfte.

Bei einer Differenzierung nach Geschlecht ergeben sich in beiden Gruppen kaum Unterschiede. Bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren mit Zusatzvorsorge haben Frauen (74 Prozent) und Männer (76 Prozent) etwa gleich häufig mindestens eine weitere Form der Absicherung für das Alter. Bei Beschäftigten ohne Zusatzvorsorge liegen die Anteile von Frauen (50 Prozent) und Männern (49 Prozent) ebenfalls auf einem ähnlichen Niveau.

⁷² Aussagen über die Höhe der Alterssicherung lassen sich aus den Angaben über die Verbreitung nicht ableiten.

Tabelle 4-1 Anteil der Personen (mit und ohne zusätzliche Altersvorsorge) nach Vorhandensein weiterer Absicherung im Alter und soziodemografischen Merkmalen (in %)

	Mit zusätzlicher Altersvorsorge		Ohne zusätzliche Altersvorsorge	
	Mit weiterer Absicherung	Ohne weitere Absicherung	Mit weiterer Absicherung	Ohne weitere Absicherung
	%	%	%	%
Gesamt	75	25	50	50
Frauen	74	26	50	50
Männer	76	24	49	51
Region				
Alte Länder	76	24	48	52
Neue Länder	72	28	53	47
Alter				
25 b. u. 35 Jahre	64	36	40	60
35 b. u. 45 Jahre	78	22	46	54
45 b. u. 55 Jahre	80	20	56	44
55 b. u. 65 Jahre	78	22	58	42
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt				
Keine Kinder	72	28	49	51
1 Kind	76	24	51	49
2 Kinder	79	21	56	44
3 und mehr Kinder	74	26	36	64
Berufliche Bildung				
Ohne Abschluss	48	52	21	79
Lehre oder Berufsfachschule	74	26	54	46
Meister-/Technikerabschluss	80	20	68	32
(Fach-) Hochschulabschluss	80	20	58	42
Sonstiger Abschluss	72	28	33	67
Erwerbsumfang (Std./Woche)				
bis unter 20	77	23	45	55
20 bis unter 30	75	25	50	50
30 und mehr	75	25	50	50
Bruttolohn/-gehalt in Euro pro Monat				
bis unter 1.500	66	34	37	63
1.500 b. u. 2.500	68	32	40	60
2.500 b. u. 3.500	71	29	56	44
3.500 b. u. 4.500	78	22	65	35
4.500 b. u. 5.500	80	20	74	26
5.500 b. u. mehr	92	8	82	18
Staatsangehörigkeit				
Deutsch	77	23	56	44
Nicht deutsch	51	49	25	75

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren mit bzw. ohne zusätzliche Altersvorsorge.

In den neuen Bundesländern (72 Prozent) verfügen Beschäftigte mit Zusatzvorsorge seltener über eine weitere Absicherung im Alter als in den alten Bundesländern (76 Prozent). Umgekehrt verfügen Beschäftigte ohne Zusatzvorsorge in den neuen Ländern (53 Prozent) häufiger über eine weitere Absicherung als in den alten Ländern (49 Prozent).

In der jüngsten Altersgruppe ist der Anteil mit weiterer Absicherung am geringsten. Bei Beschäftigten mit Zusatzvorsorge liegt er in der Gruppe der 25- bis unter 35-Jährigen bei 64 Prozent, während er in den weiteren Altersgruppen zwischen 78 Prozent und 80 Prozent schwankt. Bei Beschäftigten ohne Zusatzvorsorge liegt der Anteil mit weiterer Absicherung in der jüngsten Altersgruppe bei 40 Prozent und steigt danach über alle Altersgruppen an; bei 55- bis unter 65-Jährigen liegt er bei 58 Prozent.

Mit zunehmender Anzahl minderjähriger Kinder im Haushalt steigt der Anteil mit weiterer Absicherung zunächst an; leben 3 oder mehr Kinder im Haushalt, sinkt er aber wieder ab. Bei Beschäftigten mit Zusatzvorsorge (keine Kinder: 72 Prozent, ein Kind: 76 Prozent, zwei Kinder: 79 Prozent, drei oder mehr Kinder: 74 Prozent) ist dieses Absinken deutlich geringer ausgeprägt als bei Beschäftigten ohne Zusatzvorsorge (keine Kinder: 49 Prozent, ein Kind: 51 Prozent, zwei Kinder: 56 Prozent, drei oder mehr Kinder: 36 Prozent).

Eine Differenzierung nach beruflichem Bildungsabschluss verdeutlicht, dass es bei Beschäftigten mit Zusatzvorsorge für die Verbreitung der weiteren Absicherung vor allem darauf ankommt, ob ein Abschluss vorliegt. Ohne beruflichen Bildungsabschluss liegt bei ihnen der Anteil mit weiterer Altersvorsorge bei 48 Prozent, mit Abschluss bei 72 Prozent bis 80 Prozent. Bei Beschäftigten ohne Zusatzvorsorge liegt der Anteil mit weiterer Absicherung ohne Abschluss bei 21 Prozent, mit Lehre, Berufsfachschule, Meister-/Technikerabschluss oder (Fach-) Hochschulabschluss bei 54 Prozent bis 68 Prozent und bei sonstigem beruflichen Bildungsabschluss bei 33 Prozent.

Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen weiterer Alterssicherung und Erwerbsumfang ist nicht gegeben. Dagegen gibt es einen eindeutigen, positiven Zusammenhang zwischen dem monatlichen Bruttoeinkommen und der weiteren Absicherung. Bei Beschäftigten mit Zusatzvorsorge steigt der Anteil mit weiterer Absicherung von 66 Prozent bei einem monatlichen Bruttoeinkommen unter 1.500 Euro stetig an und liegt bei einem Bruttoeinkommen ab 5.500 Euro rund 1,4-mal so hoch (92 Prozent). Bei Beschäftigten ohne Zusatzvorsorge ist dieser Zusammenhang noch stärker ausgeprägt. Bei ihnen steigt der Anteil mit weiterer Absicherung von der niedrigsten (37 Prozent) bis zur höchsten Einkommenskategorie (82 Prozent) um den Faktor 2,2 an.

Einen deutlichen Einfluss auf die weitere Alterssicherung hat auch die Staatsangehörigkeit. Bei Beschäftigten mit Zusatzvorsorge haben Deutsche (77 Prozent) etwa anderthalbmal so häufig eine weitere Absicherung wie Nicht-Deutsche (51 Prozent). Bei Beschäftigten ohne Zusatzvorsorge verfügen mehr als doppelt so viele Deutsche (56 Prozent) wie Nicht-Deutsche (25 Prozent) über eine weitere Absicherung.

4.3 Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge und weitere Absicherung

Bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die weder über eine zusätzliche Altersvorsorge – d.h. eine ZÖD, eine BAV ohne ZÖD oder einen Riester-Vertrag – verfügen, noch über eine weitere Form der Alterssicherung, kann ein erhöhtes Risiko von Altersarmut insbesondere dann bestehen, wenn im Ruhestand voraussichtlich nur mit geringen Rentenzahlungen aus der GRV gerechnet werden und auch auf kein kompensierendes Partnereinkommen zurückgegriffen werden kann.⁷³ Dies gilt insbesondere, wenn bis zum Ruhestand nur noch wenig Zeit verbleibt, um doch noch eine (substanzielle) Altersvorsorge aufzubauen.

Daher werden die folgenden Ausführungen auf die Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen fokussiert. Zunächst wird in Tabelle 4-2 dargestellt, wie sich in dieser Altersgruppe die soziodemographische Struktur der knapp 1 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Zusatzvorsorge und ohne weitere Absicherung – zur Vereinfachung im Folgenden als „ohne zusätzliche Absicherung“ bezeichnet – im Vergleich zu den rund 7 Mio. Beschäftigten dieser Altersgruppe insgesamt darstellt.

Es zeigt sich, dass in dieser Altersgruppe überproportional viele Männer (57 Prozent) über keine zusätzliche Absicherung verfügen. Insgesamt liegt der Männeranteil unter den 55- bis unter 65-Jährigen nur bei 52 Prozent. Beschäftigte ohne beruflichen Bildungsabschluss sind bei Beschäftigten ohne zusätzliche Absicherung mit 20 Prozent rund 3-mal so häufig vertreten wie in dieser Altersgruppe insgesamt (7 Prozent). Auch der Anteil mit niedrigen Bruttoeinkommen ist in bei Beschäftigten ohne zusätzliche Absicherung deutlich höher als in der Altersgruppe insgesamt; bei einem Bruttoeinkommen unter 1.500 Euro pro Monat liegt er etwa doppelt so hoch (31 Prozent vs. 15 Prozent). Geschiedene oder getrennt Lebende⁷⁴ sind bei Beschäftigten ohne zusätzliche Absicherung ebenfalls überproportional häufig zu finden (24 Prozent zu 14 Prozent). Der Beschäftigtenanteil ohne deutsche Staatsangehörigkeit liegt in der Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen ohne zusätzliche Absicherung mehr als doppelt so hoch wie in dieser Altersgruppe insgesamt (12 Prozent vs. 5 Prozent). Eine Differenzierung nach Region, Erwerbsumfang und Anzahl der Kinder unter 18 im Haushalt zeigt dagegen nur geringfügige Unterschiede.

⁷³ Das Risiko von Altersarmut kann bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit geringen GRV-Anwartschaften auch dann bestehen, wenn zwar eine zusätzliche Altersvorsorge vorhanden ist, aber aufgrund von geringen Beitragszeiten und/oder geringen Beitragszahlungen nur geringe Rentenanwartschaften aufgebaut werden. Zu berücksichtigen ist auch, dass das Einkommen und Vermögen aus obligatorischer und zusätzlicher Altersvorsorge sowie aus sonstiger Alterssicherung im Ruhestand nicht in voller Höhe zur Verfügung steht, sofern Unterhaltszahlungen zu leisten oder Schulden abzubauen sind.

⁷⁴ Da es für die Analysen in diesem Kapitel von Bedeutung ist, ob im Ruhestand voraussichtlich auf Partnereinkommen zurückgegriffen werden kann, wird in der Auswertung auch nach dem Familienstand differenziert.

Tabelle 4-2 Soziodemografische Struktur der 55- bis unter 65-Jährigen ohne zusätzliche Altersvorsorge und weitere Absicherung und insgesamt (in %)

	Weder zus. Altersvorsorge noch weitere Absicherung		Gesamt	
	Tsd.	%	Tsd.	%
Gesamt	981	100	7004	100
Männer	558	57	3639	52
Frauen	421	43	3352	48
Region				
Alte Länder	743	76	5497	78
Neue Länder	239	24	1507	22
Kinder				
Keine Kinder	142	15	1201	17
1 Kind	225	23	1602	23
2 Kinder	360	37	2874	41
3 und mehr Kinder	247	25	1309	19
Berufliche Bildung				
Ohne Abschluss	193	20	523	7
Lehre oder Berufsfachschule	609	63	4386	63
Meister-/Technikerabschluss	41	4	619	9
(Fach-) Hochschulabschluss	61	6	1140	16
Sonstiger Abschluss	63	6	305	4
Erwerbsumfang (Std./Woche)				
bis unter 20	57	6	347	5
20 bis unter 30	126	13	855	13
30 und mehr	760	81	5532	82
Bruttolohn/-gehalt in Euro pro Monat				
bis unter 1.500	301	31	1034	15
1.500 b. u. 2.500	387	39	1735	25
2.500 b. u. 3.500	196	20	1855	26
3.500 b. u. 4.500	60	6	1071	15
4.500 b. u. 5.500	19	(2)	542	8
mehr als 5.500	18	(2)	767	11
Familienstand				
Verheiratet, zusammenlebend	614	63	5063	73
Geschieden, getrennt lebend	231	24	973	14
Verwitwet	30	(3)	276	4
Ledig	102	10	667	10
Staatsangehörigkeit				
Deutsch	860	88	6667	95
Nicht deutsch	120	12	329	5

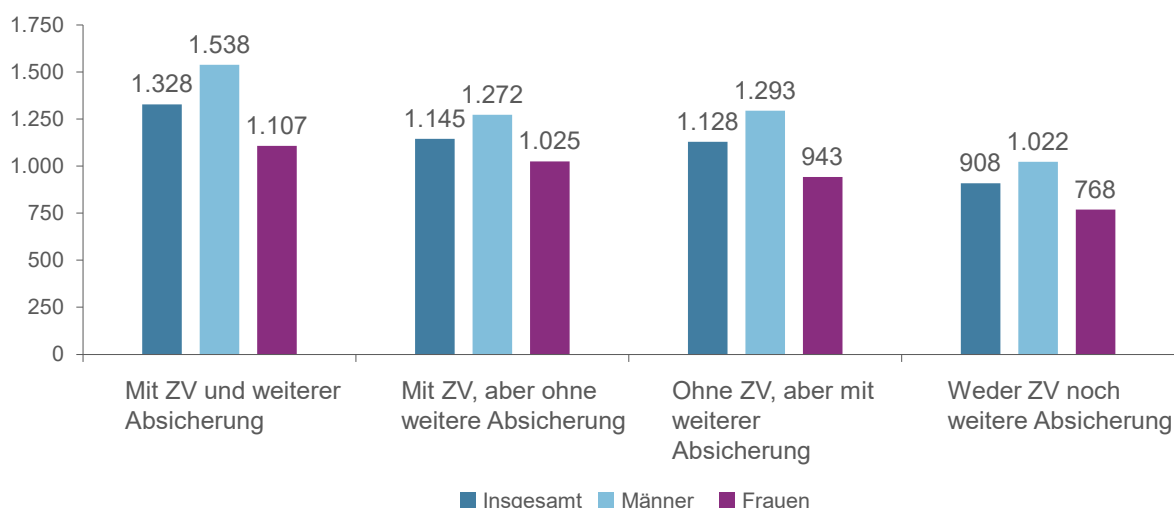
Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 55 bis unter 65 Jahren ohne zusätzliche Altersvorsorge und ohne weitere Absicherung

Wie das (Nicht-) Vorhandensein zusätzlicher bzw. weiterer Absicherung mit den bislang durchschnittlich erworbenen GRV-Anwartschaften zusammenhängen, verdeutlicht Abbildung 4-4. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55- bis unter 65-Jährige, die sowohl über eine Zusatzversorgung

als auch über eine weitere Absicherung verfügen, haben mit 1.328 Euro auch die höchsten bislang erworbenen GRV-Anwartschaften. Bei Beschäftigten, die beides nicht haben, liegt die durchschnittliche GRV-Anwartschaft um ein Drittel (32 Prozent) niedriger bei 908 Euro. Dazwischen liegen die Anwartschaften von Beschäftigten, die entweder nur eine Zusatzvorsorge (1.145 Euro) oder nur eine weitere Absicherung (1.128 Euro) haben.

Bei Frauen zeigen sich ähnliche Zusammenhänge bei einem insgesamt niedrigeren Anwartschaftsniveau. Liegen weder eine Zusatzvorsorge noch eine weitere Absicherung vor, liegt die durchschnittliche GRV-Anwartschaft mit 768 Euro um 31 Prozent unter der durchschnittlichen GRV-Anwartschaft, wenn beides vorliegt (1.107 Euro). Bei Männern liegt die Differenz zwischen den genannten Gruppen bei 34 Prozent (1.538 Euro vs. 1.022 Euro). Demnach wird das Fehlen einer zusätzlichen Altersvorsorge oder weiteren Absicherung weder insgesamt noch bei Frauen oder Männern durch höhere GRV-Anwartschaften kompensiert.

Abbildung 4-4 Durchschnittliche GRV-Anwartschaft der 55- bis unter 65-Jährigen nach Vorhandensein zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung (in Euro)



Absolute Zahlen;
Durchschnittliche GRV-Anwartschaft nach Vorhandensein zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung im Alter

Verbreitung der Altersvorsorge 2019

infas

Bei Paaren ist die Altersvorsorge der Befragten zusammen mit dem Partnereinkommen zu betrachten: Geringe eigene Altersbezüge können ggf. durch entsprechend hohe Partnereinkommen kompensiert werden. Allerdings spielt diese Möglichkeit bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne zusätzliche Absicherung nur eine geringe Rolle (siehe Tabelle 4-3). Nur gut jede/r Fünfte von ihnen (22 Prozent) gab an, dass das Partnereinkommen im Ruhestand den überwiegenden Teil zum gemeinsamen Einkommen beitragen werde. Bei Frauen liegt dieser Anteil mit 34 Prozent fast sieben Mal so hoch wie bei Männern (5 Prozent). Umgekehrt gehen in dieser Gruppe Männer (70 Prozent) deutlich häufiger davon aus, dass sie selbst den größeren Anteil zum Ruhestandseinkommen beitragen werden als Frauen (26 Prozent).

Tabelle 4-3 Überwiegender Beitrag zum gemeinsamen Einkommen im Alter bei 55- unter 65-Jährigen nach Vorhandensein zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung und Geschlecht (in %)

	Mit zusätzlicher Altersvorsorge		Ohne zusätzliche Altersvorsorge	
	Mit weiterer Absicherung	Ohne weitere Absicherung	Mit weiterer Absicherung	Ohne weitere Absicherung
	%	%	%	%
Gesamt	100	100	100	100
Befragte/r	49	46	42	42
Partnerin/Partner	22	19	21	21
Ausgeglichen	19	21	24	13
Kein Partner/Partnerin	8	9	9	10
Weiß nicht	2	(5)	(5)	14
Frauen	100	100	100	100
Befragte/r	26	38	24	27
Partnerin/Partner	34	29	34	34
Ausgeglichen	27	20	23	15
Kein Partner/Partnerin	11	(9)	13	(11)
Weiß nicht	(2)	(5)	(5)	(13)
Männer	100	100	100	100
Befragte/r	70	54	57	53
Partnerin/Partner	5	(8)	9	(11)
Ausgeglichen	18	22	24	12
Kein Partner/Partnerin	5	(9)	6	(9)
Weiß nicht	(2)	(6)	(4)	15

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren mit bzw. ohne zusätzliche Altersvorsorge und weitere Absicherung

In Tabelle 4-4 werden schließlich die Angaben zur Höhe der eigenen GRV-Anwartschaften und zur Bedeutung der Partnereinkommen zusammengeführt. Betrachtet wird wiederum die Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen ohne zusätzliche Absicherung nach der Höhe der bislang erworbenen Rentenanwartschaft in der GRV. In der Gruppe mit GRV-Anwartschaften unter 800 Euro geben insgesamt 31 Prozent an, dass im Ruhestand der Partner den überwiegenden Teil zum Einkommen beitragen wird. Insgesamt 11 Prozent in der betrachteten Personengruppe rechnen damit, etwa die Hälfte zum Ruhestandseinkommen beizutragen. Weitere 29 Prozent gehen davon aus, selbst den größeren Teil zum Ruhestandseinkommen beizutragen. Dazu kommen 14 Prozent, die keine Partnerin bzw. keinen Partner haben. Bei insgesamt 54 Prozent ist demnach unter Fortschreibung der aktuellen Situation nicht damit zu rechnen, dass sie im Alter auf ein höheres Partnereinkommen zurückgreifen können. Dieser Anteilswert steigt auf 64 Prozent, wenn die „Weiß nicht“-Angaben proportional auf die anderen Antwortkategorien verteilt werden.

Bei höheren GRV-Anwartschaften sinkt erwartungsgemäß die Bedeutung der Partnereinkommen. Bei einer bislang erworbenen GRV-Anwartschaft von weniger als 800 Euro rechnen noch 31 Prozent der 55- unter 65-Jährigen ohne Zusatzvorsorge oder weitere Absicherung damit, dass das Partnereinkommen im Ruhestand den überwiegenden Teil des Einkommens ausmachen wird. Bei einer GRV-Anwartschaft ab 800 Euro sind es 15 Prozent. Einschränkend ist anzumerken, dass die für diese Analysen untersuchten Personengruppen in der AV 2019 nur durch eine vergleichsweise geringe Fallzahl befragter Personen repräsentiert werden.

Tabelle 4-4 Überwiegender Beitrag zum Einkommen im Alter bei 55- bis unter 65-Jährigen ohne zusätzliche Altersvorsorge oder weitere Absicherung nach Größenklassen der eigenen GRV-Anwartschaft (in %)

	Unter 800 Euro	800 Euro und mehr
	%	%
Gesamt	100	100
Befragte/r	29	49
Partnerin/Partner	31	15
Ausgeglichen	(11)	18
Kein Partner/Partnerin	(14)	(8)
Weiß nicht	(15)	(10)
Frauen	100	100
Befragte/r	(18)	(37)
Partnerin/Partner	46	(22)
Ausgeglichen	(12)	(21)
Kein Partner/Partnerin	(13)	(12)
Weiß nicht	(12)	/
Männer	100	100
Befragte/r	47	56
Partnerin/Partner	/	(11)
Ausgeglichen	/	16
Kein Partner/Partnerin	(17)	/
Weiß nicht	(19)	(11)

Angaben beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 55 bis unter 65 Jahren ohne zusätzliche Altersvorsorge und ohne weitere Absicherung

Wie zu Beginn dieses Abschnitts dargestellt, kann ein erhöhtes Risiko für Altersarmut bestehen, wenn im Ruhestand weder auf eine zusätzliche Altersvorsorge noch auf eine weitere Alterssicherung zurückgegriffen werden kann, die GRV-Anwartschaften gering sind und das Ruhestandseinkommen nicht durch Einbezug eines (höheren) Partnereinkommens aufge bessert werden kann. Diese Kriterien treffen auf die zuletzt betrachtete Personengruppe potenziell zu. Aufgrund der geringen Fallzahlen kann jedoch keine belastbare Hochrechnung vorgenommen werden, wie viele Beschäftigte dieser Personengruppe angehören.

Methodik der Untersuchung

In den folgenden Abschnitten wird die Methodik der vorliegenden Studie kurz zusammengefasst. Eine ausführliche Beschreibung findet sich in Leinert et al. (2020).

Grundgesamtheit und Stichprobe

Die Grundgesamtheit für die AV 2019 besteht aus allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, die 25 bis unter 65 Jahre alt sind. Sie betrug zum Zeitpunkt der Befragung 29,848 Mio. Personen, davon 5,865 Mio. bzw. 19,7 Prozent in Ostdeutschland und 23,983 Mio. oder 80,3 Prozent in Westdeutschland. Männer waren in dieser Grundgesamtheit zu 53,4 Prozent vertreten, Frauen zu 46,6 Prozent.

Die Grundgesamtheit ist vollständig in der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten.⁷⁵ Die Ziehung der Bruttostichprobe erfolgte durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) aus dieser Beschäftigtendatei. Basis der Stichprobenziehung war der nach 3-monatiger Wartezeit erstellte Bestand der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zum 31. Mai 2019. Aus diesem Bestand wurde eine – nach Region (West/Ost) proportional und nach Wirtschaftszweig (WZ 2008) disproportional geschichtete – Zufallsstichprobe der Geburtsjahrgänge 1954 - 1994 gezogen.⁷⁶ Die Zufallsstichprobe umfasste insgesamt 80.000 Personen: jeweils 4.000 Beschäftigte aus den Wirtschaftszweigen Land- und Fortwirtschaft, Fischerei (WZ 2008: Abschnitt A) bzw. Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft (Abschnitte B, D, E) sowie 72.000 Beschäftigte aus den übrigen Wirtschaftszweigen (Abschnitte C, F bis U).

Erhebungsinstrumente

Der Fragebogen, der von infas zusammen mit dem Auftraggeber BMAS entwickelt wurde, umfasste 16 Seiten plus Mantelbogen. Der Fragebogen und die weiteren Erhebungsunterlagen (Anschreiben, Datenschutzerklärung) wurden im Juni 2019 bei einer Nettostichprobe von n=172 Personen in einem Pretest überprüft und nach Auswertung der Ergebnisse des Pretests in Abstimmung mit dem BMAS entsprechend optimiert.

Für die schriftliche Befragung in der AV 2019 wurde sowohl ein Papierfragebogen als auch ein Online-Fragebogen eingesetzt.⁷⁷ Eine Teilstichprobe von 75 Prozent der Fälle der ersten Tranche erhielt zunächst ausschließlich den Papierfragebogen zugesendet. Diese Befragten hatten ab dem Erhalt des zweiten Erinnerungsschreibens die Möglichkeit, den Fragebogen alternativ online auszufüllen. Für die zweite Teilstichprobe von 25 Prozent (wie auch für Befragte der zweiten Tranche) bestand diese

⁷⁵ Die Grundgesamtheit aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist vollständig in der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit geführt. Dort laufen die Jahres- und Änderungsmeldungen der Betriebe für jeden sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer zusammen. Die Beschäftigtendatei erfüllt damit die idealen Voraussetzungen für eine Zufallsauswahl mit einer Auswahlstufe. Jedes Element dieser Grundgesamtheit hat dieselbe, genau definierbare Auswahlwahrscheinlichkeit. Da die Merkmalsverteilungen der Grundgesamtheit wie auch der Stichprobe bekannt sind, kann nach Abschluss einer Erhebung die Repräsentativität der realisierten Stichprobe genau geprüft werden. Außerdem können feldbedingte Selektivitäten mit entsprechenden Analysen multidimensional untersucht und Fehlerterme bestimmt werden. Dies sind wichtige Voraussetzungen für ggf. erforderliche Gewichtungen und Hochrechnungen der Stichprobe.

⁷⁶ Zur Abgrenzung der Gruppe der 25- bis unter 65-Jährigen stand aus Datenschutzgründen nur das Geburtsjahr, nicht aber das Geburtsdatum zur Verfügung. An den Rändern der Altersgruppen kommt es daher zwangsläufig zu Unschärfen. Um sicherzustellen, dass aus der Zielgruppe niemand aus der Befragung ausgeschlossen wird, wurden die Geburtsjahrgänge 1954 bis 1994 in die Stichprobe einbezogen, insgesamt also 41 Jahrgänge.

⁷⁷ Ergänzend erfolgte eine telefonische Nacherhebung, sofern definierte Kernvariablen fehlten oder Angaben unplausibel waren und die Befragten ihr Einverständnis erklärt hatten, zwecks nachfragen erneut kontaktiert zu werden. Dabei handelt es sich um die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung und die Bescheinigung nach § 92 EStG für Riester-Verträge.

zeitliche Einschränkung nicht; sie hatten von Beginn an die Möglichkeit zwischen dem Papier- und Online-Fragebogen zu wählen. Der Fragebogen der AV 2019 ist, wie in der Vorgängerstudie, thematisch in sieben Blöcke untergliedert:

- Persönliche Situation
- Gesetzliche Rentenversicherung
- Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und angrenzenden Bereichen
- Betriebliche Altersversorgung
- Staatlich geförderte Riester-Renten
- Sonstige Altersvorsorge
- Ausbildung und Erwerbsleben

Die einzelnen Fragen sind nach dem angenommenen Schwierigkeitsgrad angeordnet: In allen Fragenblöcken, in denen es um Alterssicherungsanwartschaften geht, werden zunächst die einfacheren Fragen zur Verbreitung der Altersvorsorge gestellt (z. B.: „Haben Sie derzeit einen Riester-Vertrag?“). Erst im Anschluss werden die schwierigeren Fragen zu Höhe der Beiträge und der bislang erworbenen Anwartschaften gestellt, zu deren Beantwortung die Befragten ihre Unterlagen hinzuziehen müssen.

Um das Auffinden der abgefragten Information in den Unterlagen zu erleichtern, erfolgt eine grafische Unterstützung. Dazu wurden für vollständig standardisierte Informationsschreiben, die allen Versicherten der jeweiligen Versorgungsträger in identischer Form vorliegen,⁷⁸ zwei Bilder in den Fragebogen übernommen. Das erste zeigt die relevante Seite des Informationsschreibens in verkleinerter Form. Das zweite bildet einen Auszug aus den relevanten Formularzeilen des Informationsschreibens ab, in denen die interessierenden Angaben zur Höhe der Anwartschaften zu finden waren. Darüber hinaus sind Links zu entsprechenden Beispieldokumenten auf der studienspezifischen Website enthalten; ergänzend wurden zugehörige QR-Codes eingefügt. Insgesamt wurde bei der Gestaltung des Papierfragebogens auf ein ansprechendes Design besonderen Wert gelegt, um die Befragten zu einer Teilnahme zu motivieren.

Die Entscheidung für eine ausschließlich deutschsprachige, schriftliche Erhebung fiel aufgrund von forschungsökonomischen Erwägungen. Für (funktionale) Analphabeten und Personen mit geringen Kenntnissen der deutschen Sprache waren die Hürden für eine Studienteilnahme hoch.⁷⁹ Insofern war damit zu rechnen, dass diese Personengruppen sich nur unterproportional häufig an der Studie beteiligen. Daraus resultierende Selektivitätseffekte wurden in der AV 2019 so gut wie möglich ausgeglichen, indem in der Gewichtung nicht nur die Staatsangehörigkeit, sondern auch der Bildungsgrad als Gewichtungsmerkmal berücksichtigt wurde.⁸⁰

⁷⁸ Dabei handelt es sich um die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung und die Bescheinigung nach § 92 EStG für Riester-Verträge.

⁷⁹ Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Studienteilnehmenden gebeten wurden, Informationen zur Höhe der Gesamtbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge und zur Höhe ihrer Anwartschaften aus den (deutschsprachigen) Informationsschreiben der Versorgungsträger in den Fragebogen zu übertragen. Wenn die o.g. Personengruppen die entsprechenden Fragen beantworteten, ist bei der Ergebnisinterpretation zudem zu berücksichtigen, dass es für sie besonders schwierig war, die abgefragten Informationen im Informationsschreiben zu identifizieren. Insofern besteht hier eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass es beim Übertragen der zugehörigen Werte in den Fragebogen zu Fehlern gekommen sein kann. Wenn solche Übertragungsfehler zufällig auftreten, ist dies unproblematisch, da sie sich bei großen Fallzahlen gegenseitig ausgleichen. Werden dagegen sehr kleine Personengruppen ausgewertet, können auch zufällige Übertragungsfehler das Ergebnis beeinflussen.

⁸⁰ Geringe Kenntnisse der deutschen Sprache müssen nicht auf Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit beschränkt sein und umgekehrt müssen Personen mit deutscher Sprachangehörigkeit nicht zwingend über gute Deutschkenntnisse verfügen. Wegen der Korrelation der Deutschkenntnisse und der Staatsangehörigkeit, stellt letztere aber einen guten Proxyindikator für die Deutschkenntnisse und somit ein geeignetes Gewichtungsmerkmal dar. Vergleichbares gilt für den schulischen Bildungsgrad und das Leseverständnis.

Dennoch verbleiben zwei Aspekte, die bei der Ergebnisinterpretation einschränkend zu berücksichtigen sind: Die Hochgewichtung von Personengruppen, die sich unterproportional häufig beteiligt haben (z.B. geringer Bildungsgrad, ausländische Staatsangehörigkeit) ändert nichts an deren zugrundeliegenden, relativ geringen Fallzahlen in der ungewichteten Nettostichprobe. Zufallsfehler in diesen vergleichsweise gering besetzten Personengruppen fallen somit stärker ins Gewicht. Darüber können Selektivitäten unterhalb der Ebene der Gewichtungsmerkmale „Staatsangehörigkeit“ und „Bildungsgrad“ auftreten, die durch die Gewichtung nicht ausgeglichen werden können.⁸¹

Feldarbeit

Die Haupterhebung der AV 2019 fand zwischen 26.09.2019 und 09.12.2019 statt. Die erste Tranche mit n=69.939 Fällen wurde zu Feldbeginn versendet, die zweite Tranche mit n=9.994 Fällen Anfang November. Insgesamt gingen in der zweieinhalbmonatigen Feldzeit n=11.906 für die Studie auswertbare Fragebögen ein.

Zeitversetzt zum Hauptfeld für die schriftliche Befragung fand die telefonische Nacherhebung statt. Befragt wurden Teilnehmende, in deren Fragebögen bei zu definierten zentralen Variablen die Angaben fehlten oder unplausibel waren. Sofern sie ihr Einverständnis erklärt und zu diesem Zweck ihre Telefonnummer angegeben hatten, wurden sie von speziell geschulten Interviewerinnen und Interviewern kontaktiert, die im Rahmen eines computergestützten Telefoninterviews (CATI) die Nacherhebung vornahmen. Die Nacherhebung lief Ende Oktober 2019 an und endete am 18.01.2020.

Im Gegensatz zu einer Vielzahl von sozialwissenschaftlichen Befragungen umfasst der Fragebogen für die Ermittlung der Verbreitung der Altersvorsorge 2019 in der Mehrzahl Fakten- und Detailfragen zu unterschiedlichen Formen der Altersvorsorge. Die geforderten Angaben mussten die Befragten, zumindest teilweise, erst in ihren Unterlagen recherchieren. Zur Unterstützung bei dieser anspruchsvollen Aufgabe wurde eine studienspezifische Webseite eingerichtet, auf der eine Vielzahl von hilfreichen Informationen zusammengestellt war. Zudem wurden eine kostenlose Hotline und eine studienspezifische E-Mail-Adresse sowohl für allgemeine als auch für inhaltliche Rückfragen eingerichtet.

Datenerfassung, -prüfung und -aufbereitung

Die bei infas eingegangenen Papierfragebögen wurden zunächst daraufhin überprüft, ob es sich um implizite oder explizite Teilnahmeverweigerungen handelte. Neben leeren Fragebögen wurden auch Fragebögen von Personen aussortiert, die über einen handschriftlichen Vermerk auf dem Fragebogen oder in einem Begleitschreiben mitgeteilt hatten, dass sie sich nicht an der Umfrage beteiligten wollten. Die verbleibenden Papierfragebögen wurden unter Nutzung eines instrumentenspezifischen Erfassungsprogramms manuell erfasst. Mögliche Fehlerquellen, die bei der Erfassung der Angaben aus den Fragebögen beispielsweise durch Tippfehler entstehen können, wurden durch eine qualitätssichernde Doppelerfassung (100 Prozent der Fragebögen) minimiert.

Alle Daten wurden einer umfangreichen Prüfung auf Filterfehler, Vollständigkeit, Plausibilität pro Variable⁸² und Inkonsistenzen zwischen den Variablen⁸³ unterzogen. Bei der computergestützten

⁸¹ So ist es wahrscheinlich, dass Personen mit geringen Deutschkenntnissen oder mit geringer Lesekompetenz nur unterdurchschnittlich häufig an der Studie teilgenommen haben. Das kann zu einem Bias führen, wenn diese Merkmale mit den Zielparametern der Erhebung korrelieren.

⁸² Dazu gehören Wertebereichsprüfungen bzw. Prüfungen auf zulässige Codes sowie Prüfung auf unzulässige Mehrfachnennungen.

⁸³ Inkonsistente Angaben liegen beispielsweise vor, wenn trotz der Angabe, dass kein Riester-Vertrag vorliegt, positive monatliche Eigenbeiträge zur Riester-Rente angegeben werden.

Erhebungsvariante (CAWI) erfolgte die Datenprüfung bereits bei der Dateneingabe: Auf Grundlage einer Prüfroutine im Hintergrund wurden die Befragten bereits während der Dateneingabe auf unvollständige oder unplausible Antworten aufmerksam gemacht. Der implementierte Prüfalgorithmus prüfte beispielsweise, ob zuvor definierte Grenzwerte über- oder unterschritten wurden. In einem solchen Fall wurden die Befragten um Prüfung und gegebenenfalls Korrektur ihrer Angaben gebeten. Beim Papierfragebogen konnte die Datenprüfung – die hier zusätzlich die Prüfung auf korrekte Filterführung umfasste – erst nach Eingang des Fragebogens erfolgen.

Bei der Datenaufbereitung für die AV 2019 konnte nicht auf ein entsprechendes Regelwerk der AV 2015 zurückgegriffen werden, so dass eine analoge Vorgehensweise nicht möglich war. Daher wurde im Projekt für die AV 2019 die Vorgehensweise für die Datenaufbereitung entwickelt, mit dem BMAS abgestimmt, in ein Regelwerk umgesetzt und dokumentiert. Grundsätzlich wurden in einem ersten Schritt der Datenaufbereitung, sofern möglich, die Daten anhand der Angaben der Befragten selbst ergänzt oder korrigiert. Basis dafür bildeten die Ergebnisse der telefonischen Nacherhebung. In einem zweiten Schritt – wenn keine ergänzenden oder korrigierenden Angaben der Befragten selbst vorlagen – wurden die Daten anhand des Regelwerkes aufbereitet. Dabei wurde zwischen unzulässigen, widersprüchlichen und unplausiblen Angaben unterschieden. Unzulässige Angaben wurden im Datensatz mit einem separaten Missing-Code abgelegt und aus den Auswertungen ausgeschlossen. Als unzulässig wurden Angaben eingestuft, wenn sie praktisch unmöglich waren. Dies war beispielsweise dann der Fall, wenn für die Angabe, seit wann eine bestehende Anwartschaft erworben wird, ein Kalenderjahr genannt wurde, das in der Zukunft liegt oder im Kindesalter des Befragten. Widersprüchliche Angaben zum selben Sachverhalt mussten zwingend bereinigt oder aus der Auswertung ausgeschlossen werden, da sonst keine eindeutige Auswertung möglich waren. Sie konnten zum einen innerhalb einer Variablen auftreten, wenn Doppelnennungen gemacht wurden. Zum anderen konnten widersprüchliche Angaben zwischen Variablen auftreten, wenn faktisch identische Sachverhalte zumindest in Teilen redundant abgefragt wurden. Unplausible Angaben wurden sehr vorsichtig editiert. Durchgehend editiert wurden lediglich unplausible Ausreißer bei stetigen Variablen – Angaben zur Höhe von Beiträgen und Anwartschaften oder von Versorgungspunkten – durch Trimming,

Darüber hinaus war der Umgang mit fehlenden Angaben zu definieren. Teilweise konnten fehlende Angaben durch logische Verknüpfung aus anderen Angaben abgeleitet werden (deduktive Imputation). War dies nicht möglich, bestand die Möglichkeit, fehlende Angaben durch multiple Imputation zu schätzen. Dieses Schätzverfahren wurde auf elf ausgewählte Variablen angewendet.

Schließlich war die zentrale Entscheidung zu treffen, welche Fälle als „ungültig“ einzustufen sind und damit aus dem Auswertungsdatensatz ausgeschlossen werden. Für die AV 2019 wurden dazu zwei zentrale Ausschlusskriterien definiert: Fragebögen, bei denen mehr als 50 Prozent der laut Filterführung relevanten Fragen nicht beantwortet waren, wurden ausgeschlossen. Ebenso ausgeschlossen wurden Fragebögen, bei denen zu mindestens einem der beiden Kernkriterien für das Vorliegen zusätzlicher Altersvorsorge (ZÖD und/oder BAV ohne ZÖD bzw. Riester-Vertrag mit aktueller Beitragszahlung) keine Angabe vorlag.

Gewichtung und Hochrechnung

Die Berechnung der Gewichte und Hochrechnungsfaktoren erfolgte in einem mehrstufigen Prozess, der sich ganz allgemein in Designgewichtung und Kalibrierung gliedern lässt. Die einzelnen Gewichtungsschritte lassen sich kurz wie folgt beschreiben:

- Ausgleich der geschichteten Ziehung,
- Ausfallmodell von der Brutto- zur Nettostichprobe,
- Kalibrierung der Basisstichprobe mittels GREG (Generalized Regression Estimator),

Die Stichprobe wurde, wie oben beschrieben, nach der Region (West/Ost) proportional und nach dem Wirtschaftsabschnitt disproportional geschichtet gezogen. Im Rahmen der Gewichtung wurde zunächst diese Schiefe wieder ausgeglichen. Anschließend wurde auf Basis der gelieferten Stichprobe (Bruttostichprobe) und der teilnehmenden Personen (Nettostichprobe) ein Ausfallmodell berechnet. Die dafür verwendeten Gewichtungsvariablen waren:

- Region (West/Ost)
- Geschlecht
- Wirtschaftsabschnitt (gemäß WZ 2008, A bis U sowie 8 Klassen x Region x Geschlecht)
- Staatsangehörigkeit (deutsch/EU-Ausländer/Nicht-EU-Ausländer)
- Betriebsgröße (5 Kategorien)
- Geburtsjahr (8 Klassen x Geschlecht)
- Höchster schulischer Bildungsabschluss (5 Kategorien)
- Erwerbsumfang (5 Kategorien)

Die Teilnahmewahrscheinlichkeit, als Ergebnis des Ausfallmodells, wurde mit dem Designgewicht multipliziert. Der daraus berechnete Hochrechnungsfaktor stellte das Ausgangsgewicht für die Kalibrierung dar. Abschließend wurden die getrimmten Designgewichte als Ausgangsgewichte für die Randanpassung verwendet. Die Kalibrierung der Designgewichte erfolgte mittels GREG (Generalized Regression Estimator). Kalibriert wurde an die Eckwerte des IAB sowie der aktuellsten Angaben des Statistischen Bundesamts für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Geburtsjahrgänge 1954 bis 1994.⁸⁴

Verglichen mit der zeitgleich durch das BMAS in Auftrag gegebene Befragung der Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung (Trägerbefragung, BAV 2019)⁸⁵ zeigen sich in den solchermäßen gewichteten und hochgerechneten Ergebnissen der AV 2019 zum einen eine Übererfassung der ZÖD und zum anderen eine Untererfassung der BAV ohne ZÖD, wobei letztere wesentlich auf geringere Anteilswerte bei den internen Durchführungswegen (Direktzusage, Unterstützungskasse) zurückzuführen ist.⁸⁶ Daher wurden – analog zur Vorgängerstudie – in einem zweiten Schritt der Gewichtung

⁸⁴ In die Nettostichprobe wurden nur Personen aufgenommen, die zum Befragungszeitpunkt als rentenversicherungspflichtig Beschäftigte Pflichtbeiträge zur GRV zahlen und deren Bruttoeinkommen über 450 Euro pro Monat liegt. Damit wurden Personen ausgeschlossen, die in der berufsständischen Versorgung pflichtversichert sind. Da ihr Anteil mit weniger als 2 Prozent sehr gering ist und da die Verbreitungsgrade ihrer Zusatzvorsorge in der Regel in ähnlichen Größenordnungen liegen wie in der restlichen Grundgesamtheit, wurde diese reduzierte Befragtenesamtheit aus forschungspraktischen Gründen auf die Grundgesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hochgerechnet.

⁸⁵ Vgl. Riedmann, Heien und Krämer (2020a, 2020b).

⁸⁶ Diese Beobachtung kann u.a. dadurch erklärt werden, dass 7 Prozent der Befragten ihre Anwartschaft keinem Durchführungsweg zuordnen konnten und dass aus erhebungstechnischen Gründen im Falle von Mehrfachanwartschaften Informationen zum Durchführungsweg nur für die beiden wichtigsten Anwartschaften vorliegen. Ein weiterer Erklärungsansatz besteht darin, dass nicht alle vorhandenen Anwartschaften den Befragten als solche bewusst waren und im Fragebogen angegeben wurden. Dies ist insbesondere bei rein arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften plausibel, die größtenteils über interne Durchführungswege durchgeführt werden.

und Hochrechnung einige Verbreitungszahlen der Trägerbefragung als zusätzliche Rahmenbedingungen in die Gewichtung und Hochrechnung einbezogen. Dazu wurden die oben genannten Gewichtungsvariablen zwecks Korrektur bzw. Konstanthaltung der Anteilswerte um folgende Variablen erweitert:

- Betriebliche Altersvorsorge (ja/nein, aus Trägerbefragung berechnet)
- Betriebliche Altersvorsorge ohne ZÖD (ja/nein, aus Trägerbefragung berechnet)
- Pensionskasse/fonds (ja/nein, aus Trägerbefragung berechnet)
- Direktversicherung (ja/nein, Anteilswert aus AV 2019, Gewichtungsschritt 1)
- Direktusage/Unterstützungskasse (ja/nein, aus Trägerbefragung berechnet)
- ZÖD (ja/nein, aus Trägerbefragung berechnet)
- Riester (ja/nein, aus AV 2019, Gewichtungsschritt 1)

Damit wird es möglich, auf Basis der ansonsten sehr robusten Befragungsdaten der AV 2019 belastbare Strukturanalysen auch für die BAV-Verbreitung durchführen zu können, die sich bezüglich ihrer Eckdaten an der Trägerbefragung 2019 orientieren. Auch in der AV 2019 spiegelt diese Methodik die (zwangsläufigen) Unsicherheiten bei der Erhebung von BAV-Anwartschaften in einer Personenbefragung wieder, in der teilweise Schwierigkeiten bei der Identifikation von BAV-Anwartschaften und deren korrekter Zuordnung zu den Durchführungswegen bestehen.

Literaturverzeichnis

- Heien, Thorsten und Marvin Krämer (2021): Alterssicherung in Deutschland 2019 (ASID 2019) – Endbericht. BMAS-Forschungsbericht Berlin. (erscheint demnächst).
- KANTAR (2017): Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015). Endbericht. BMAS-Forschungsbericht 476.
- Leinert, Johannes; Stefan Schiel, Dennis Schumacher und Susann Südhof: (2020): Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019). Methodenbericht. BMAS-Forschungsbericht. Berlin (im Erscheinen).
- Riedmann, Arnold; Thorsten Heien und Marvin Krämer (2020a): Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019) – Endbericht. BMAS-Forschungsbericht. Berlin (im Erscheinen)
- Riedmann, Arnold; Thorsten Heien und Marvin Krämer (2020b): Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019) – Methodenbericht. BMAS-Forschungsbericht. Berlin (im Erscheinen).
- TNS Infratest Sozialforschung (2012): Verbreitung der Altersvorsorge 2011 (AV 2011). Endbericht. BMAS-Forschungsbericht F430.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.