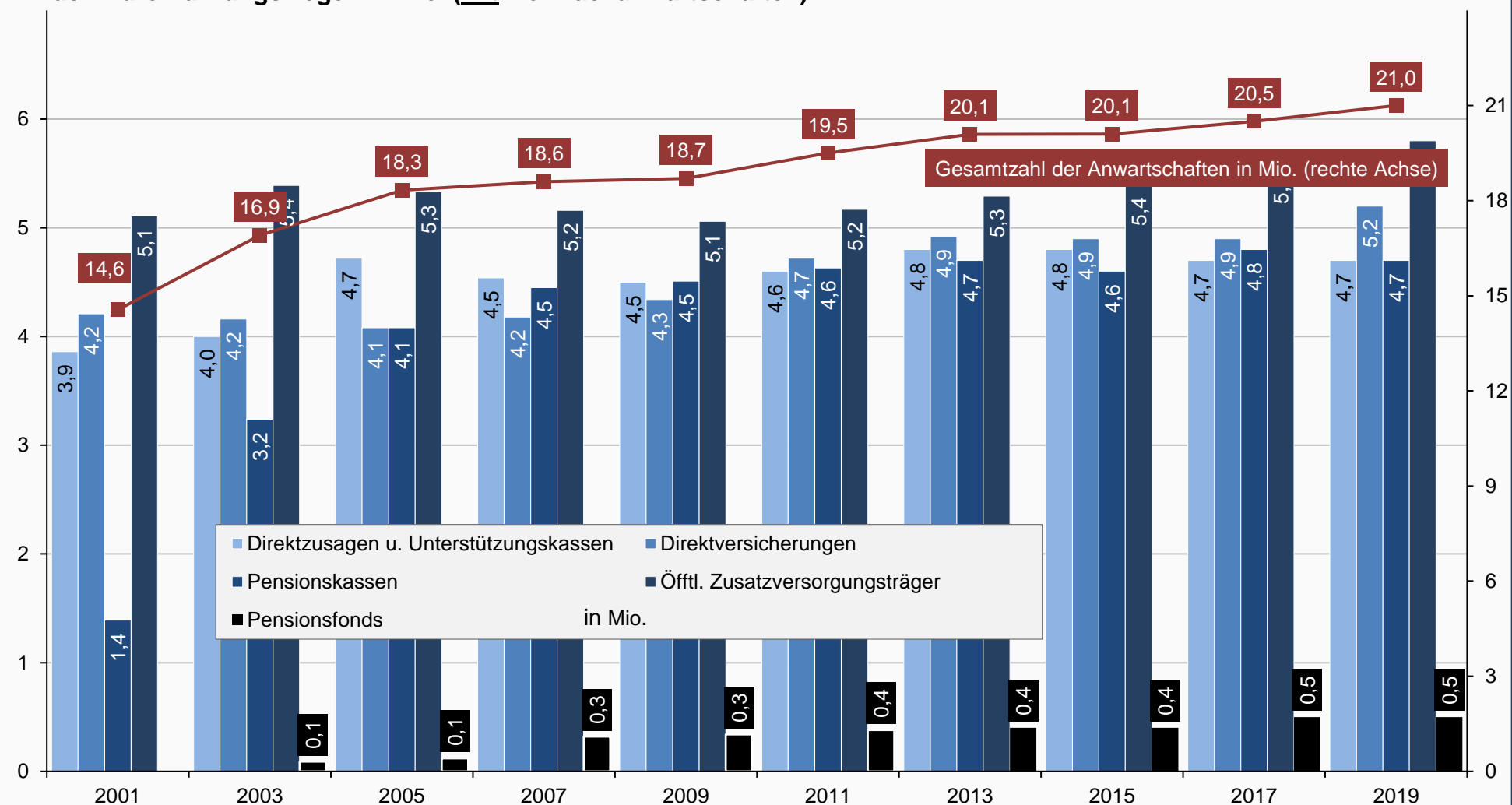


■ Anzahl der aktiven Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung 2001 - 2019 nach Durchführungswegen in Mio. (mit Mehrfachanwartschaften)¹



¹ bereinigt um mehrfache Anwartschaften innerhalb eines Durchführungswegs bzw. Trägers, aber mit Mehrfachanwartschaften bei verschiedenen Trägern der einzelnen Durchführungsweg

Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): Alterssicherungsbericht 2020

Anzahl der aktiven Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung nach Durchführungswegen 2001 - 2019

Dargestellt werden für den Zeitraum 2001 bis 2019 die Zahlen der Anwartschaften in den unterschiedlichen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung. Es zeigt sich, dass die öffentlichen Zusatzversorgungsträger die größte Bedeutung haben (2019: 5,8 Mio. Anwartschaften), denn bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst handelt es sich um eine tarifvertragliche abgesicherte Regelung, die nahezu die Gesamtzahl der im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden) beschäftigten Arbeiter*innen und Angestellten erfasst. Im Bereich der Privatwirtschaft hat im Jahr 2019 mit 5,2 Mio. Anwartschaften der Durchführungsweg „Direktversicherung“ einen leichten Vorrang vor den beiden Durchführungswegen „Direktzusagen und Unterstützungskassen“ sowie „Pensionskassen“ (beide 4,7 Mio. Anwartschaften). Die Pensionskassen konnten insbesondere zwischen den Jahren 2001 und 2005 einen deutlichen Zuwachs verzeichnen - von 1,4 Mio. im Jahr 2001 auf 4,1 Mio. im Jahr 2005. Einen immer noch geringen Stellenwert hat hingegen der Durchführungsweg „Pensionsfonds“.

Addiert man die Anwartschaften, so errechnet sich für 2019 eine Gesamtzahl von 21 Mio., gegenüber 14,6 Mio. im Jahr 2001. Die Zunahme verlief dabei in Schüben. Ein starker Zuwachs ist zwischen den Jahren 2001 und 2005 zu erkennen. In diesem Zeitraum nahmen die Anwartschaften um 3,7 Mio. zu. Ein schwächerer Zuwachs um 1,4 Mio. Anwartschaften folgt zwischen den Jahren 2009 und 2013. Ist erste Zunahme durch eine Zunahme der Verbreitung betrieblicher Altersversorgung zu erklären, erklärt sich letztere Zunahmen dadurch, dass in diesen Jahren auch die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Besonderen zugenommen hat (vgl. [Abbildung IV.2](#)).

Die Zahl der Personen, die über eine Anwartschaft verfügen, liegt deutlich niedriger als die Zahl der Anwartschaften. Denn ein Beschäftigter kann beispielsweise eine Anwartschaft sowohl bei einer Direktversicherung als auch in einer Pensionskasse haben. Rechnet man diese Doppelzählungen heraus, so kommt man auf etwa 18,2 Mio. aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung (vgl. [Abbildung VIII.82](#)). Dies bedeutet, dass etwa 54 % der in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst Beschäftigten eine Anwartschaft aufweisen. Der Verbreitungsgrad einer betrieblichen Altersversorgung ist somit seit dem Jahr 2012 (59 % der svp. Beschäftigten) rückläufig - trotz der anhaltenden Absenkung des Rentenniveaus und trotz der Förderung der betrieblichen Altersversorgung durch die Entgeltumwandlung.

Hintergrund

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

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

Aus der Zahl der Beschäftigten mit Anwartschaften, die zu einem Zeitpunkt gemessen wird (so im Jahr 2019) lässt sich nicht entnehmen, wie groß der Anteil der Beschäftigten sein wird, der über die gesamte Beschäftigungszeit hinweg Anwartschaften auf Betriebsrenten erwirbt, beim Übergang in den Ruhestand Renten aus der betrieblichen Altersversorgung erhält und ob dabei auch die Risiken Erwerbsminderung und Hinterbliebenenschaft abgedeckt sind. Noch weniger ist abzuschätzen, wie hoch die Betriebsrenten sein werden und welcher Anpassungsdynamik sie unterliegen, d.h. ob sie regelmäßig an die Einkommens- und Preisentwicklung angepasst werden. Erst eine Erhebung im Zeitverlauf könnte sichtbar machen, seit wie vielen Jahren Anwartschaften bestehen, ob sie bis zum Ende der Erwerbstätigkeit fortgeführt oder ausgebaut werden, und welche Ansprüche letztlich aus der betrieblichen Altersversorgung entstehen (werden). Solange diese Informationen nicht vorliegen, bleibt es mehr als zweifelhaft, ob die Betriebsrenten den Rückgang im Rentenniveau tatsächlich werden ausgleichen können.

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

Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft

Bei der Organisation der betrieblichen Altersversorgung können sich die Unternehmen nach den Regelungen des Betriebsrentengesetzes für unterschiedliche Durchführungswege entscheiden, die nicht zuletzt sehr unterschiedliche steuerliche Folgewirkungen für die Betriebe und auch die Beschäftigten haben.

- Bei Direkt- oder Pensionszusagen verpflichtet sich der Arbeitgeber, seinen Mitarbeiter*innen unmittelbar aus dem Betriebsvermögen eine Altersrente zu zahlen.
- Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die die betriebliche Altersversorgung im Auftrag des Arbeitgebers leistet, auf ihre Leistungen aber keinen Rechtsanspruch gewährt. Allerdings bleibt der Arbeitgeber, der die Versorgungszusage gemacht hat, gegenüber seinem*r Arbeitnehmer*in zur Leistung verpflichtet.

- Unter Direktversicherung wird eine private Kapitallebens- oder Leibrentenversicherung verstanden, die das Unternehmen für seine Beschäftigten abschließt. Das Bezugsrecht für die Leistungen aus der Versicherung liegt beim Beschäftigten bzw. seinen*r Hinterbliebenen.
- Pensionskassen sind rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen. Sie beschränken sich auf die betriebliche Altersvorsorge, können von einem Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe getragen werden. Sie können aber auch als überbetriebliche Pensionskassen für einen größeren Kreis von Unternehmen offen sein.
- Pensionsfonds sind rechtlich selbstständige, vom Unternehmen getrennte Versorgungsträger, die als Investmentfonds arbeiten und im Unterschied zu Pensionskassen und Lebensversicherungen bei der Kapitalanlage ein deutlich höheres Anlagerisiko (z.B. durch einen hohen Aktienanteil) eingehen (können).
- Seit dem Jahr 2018 ist zudem das sog. „Sozialpartnermodell“ eingeführt worden. Hierbei können auf tariflicher Grundlage Beitragszusagen gemacht werden, ohne dass damit Mindest- oder Garantieleistungen verbunden sind. Es wird lediglich eine „Zielrente“ bestimmt. Für die Erfüllung der Leistung haften weder der Arbeitgeber noch die Versorgungseinrichtung. Dieses Modell wird bisher kaum genutzt und wird in der Abbildung nicht wiedergegeben.

Diese unterschiedlichen Formen können vom Arbeitgeber allein, von Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in gemeinsam oder alleine von dem*r Arbeitnehmer*in finanziert werden. Seit der Einführung der Entgeltumwandlung gewinnt die allein arbeitnehmerseitige Finanzierung ständig an Gewicht.

Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Die Finanzierung der Zusatzversorgung erfolgt aus den Umlagen der Arbeitgeber und einem Umlagebeitrag der Arbeitnehmer*in. Der größte Träger der ZÖD ist die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder. Daneben bestehen noch 24 Zusatzversorgungskassen des kommunalen und kirchlichen Dienstes.

Methodische Hinweise

Unter aktiven BAV-Anwartschaften werden hier die Anwartschaften verstanden, für die im jeweiligen Jahr Beiträge entrichtet bzw. zusätzliche Anwartschaften bzw. Ansprüche erworben wurden. Die ausgewiesenen Anwartschaftszahlen sind um Mehrfachanwartschaften innerhalb des

Durchführungsweges (Direktzusagen/Unterstützungskassen, Direktversicherungen) bzw. innerhalb eines Trägers (Pensionskassen, Pensionsfonds) bereinigt, beinhalten aber Mehrfachanwartschaften bei verschiedenen Trägern.

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