



# FORSCHUNGSBERICHT

476

## Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015)

– Endbericht –



**TNS Infratest**  
Sozialforschung

**Verbreitung der Altersvorsorge 2015**  
**(AV 2015)**

**Endbericht**

Untersuchung im Auftrag des  
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Durchgeführt von  
TNS Infratest Sozialforschung

Projektleitung  
Dr. Thorsten Heien  
Jochen Heckmann

München, November 2016  
EB 315107961



## Kurzbeschreibung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat TNS Infratest Sozialforschung 2015 mit der Durchführung einer Untersuchung zur „Verbreitung der Altersvorsorge 2015“ (AV 2015) beauftragt.<sup>1</sup> Mit der AV 2015 wird – zum zweiten Mal nach 2011 im Rahmen der Vorgängeruntersuchung „Verbreitung der Altersvorsorge 2011“ (AV 2011) – auf Basis einer schriftlichen Befragung von (netto) 10.992 Personen ein differenziertes Bild der obligatorischen wie zusätzlichen Vorsorge der 25- bis unter 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezeichnet. Die zentralen Erhebungstatbestände der AV 2015 umfassen neben der Beteiligung an der staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorge – in Form der Zahl der (aktuell bedienten) Verträge bzw. Versorgungszusagen der betrieblichen Altersversorgung sowie der Riester-geförderten Altersvorsorge – auch die Höhe der aktuellen Beiträge und der bisher erreichten Anwartschaften, das Vorliegen der entsprechenden jährlichen Informationsschreiben sowie Angaben zur weiteren Absicherung im Alter. Damit wird u. a. die ebenfalls von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführte „Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung“ (BAV 2015) um Informationen zur individuellen Kumulation der (zusätzlichen) Altersvorsorgeanwartschaften sowie zur soziodemografischen Struktur der Anwärter und Nichtanwärter ergänzt.

## Abstract

In 2015, the German Ministry of Labour and Social Affairs commissioned TNS Infratest Sozialforschung to conduct a survey on “Pension Provision 2015” („Verbreitung der Altersvorsorge 2015“; AV 2015). For a second time since the previous survey “Pension Provision 2011” („Verbreitung der Altersvorsorge 2011“; AV 2011) and based on a mail survey of (net) 10.992 interviews a detailed picture of obligatory and voluntary supplementary pension provision of people aged 25 to 64 and subjected to social insurance contributions will be given. In addition to the participation in state-subsidised supplementary pension provision – in form of the number of (active) contracts or commitments of occupational pension schemes as well as “Riester”-pension schemes –, the survey also covers the current level of contributions, the entitlements that have been achieved so far, the availability of relevant annual information letters from the insurers and additional forms of retirement planning. So the AV 2015 provides information on the individual accumulation of (supplementary) entitlements as well as on the sociodemographic structure of the insured (and uninsured) persons and supplements - among others - the study „Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung“ (BAV 2015), also conducted by TNS Infratest Sozialforschung.

---

<sup>1</sup> Seit September 2016 firmiert TNS Infratest Sozialforschung unter dem neuen Markennamen Kantar Public.



# Inhalt

<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>11</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>13</b>
<b>Vorbemerkung</b>	<b>15</b>
<b>Wichtigste Ergebnisse</b>	<b>17</b>
<b>1. Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge</b>	<b>21</b>
1.1 Betriebliche Altersversorgung	21
1.1.1 Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	22
1.1.2 Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)	25
1.1.3 Betriebliche Altersversorgung insgesamt	31
1.2 Riester-geförderte private Altersvorsorge	35
1.3 Zusätzliche Altersvorsorge insgesamt	38
1.4 Gründe für das Fehlen einer zusätzlichen Altersvorsorge	41
1.4.1 Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)	41
1.4.2 Riester-geförderte private Altersvorsorge	42
<b>2. Informationsschreiben zur (zusätzlichen) Altersvorsorge</b>	<b>45</b>
2.1 Erhalt und aktuelle Verfügbarkeit von Informationsschreiben	45
2.2 Bewertung von Informationsschreiben	49
<b>3. Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge</b>	<b>53</b>
3.1 Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	53
3.1.1 Finanzierungsformen	53
3.1.2 Höhe der Eigenbeiträge	54
3.2 Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)	56
3.2.1 Finanzierungsformen	56
3.2.2 Höhe der Eigenbeiträge	57
3.3 Riester-geförderte private Altersvorsorge	60
3.3.1 Zulagen und staatliche Förderung	60
3.3.2 Höhe der Eigenbeiträge	60
3.4 Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge insgesamt	62
3.5 Gesamtbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge	64
3.5.1 Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	65

3.5.2	<i>Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD)</i>	66
<b>4.</b>	<b>Höhe der Anwartschaften</b>	<b>69</b>
4.1	<i>Gesetzliche Rentenversicherung</i>	69
4.2	<i>Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst</i>	71
4.3	<i>Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)</i>	74
4.4	<i>Riester-geförderte private Altersvorsorge</i>	78
<b>5.</b>	<b>Weitere Absicherung im Alter</b>	<b>81</b>
5.1	<i>Verbreitung und Bedeutung der weiteren Absicherung im Alter</i>	81
5.2	<i>Kumulation von zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung im Alter</i>	83
5.3	<i>Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge und ohne weitere Absicherung</i>	86
	<b>Methodik der Untersuchung</b>	<b>91</b>
	<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>95</b>
	<b>Literatur</b>	<b>97</b>

## Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1-1</i>	<i>Verbreitung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD)</i>	<i>22</i>
<i>Tabelle 1-2</i>	<i>Verbreitung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>23</i>
<i>Tabelle 1-3</i>	<i>Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD)</i>	<i>26</i>
<i>Tabelle 1-4</i>	<i>Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>27</i>
<i>Tabelle 1-5</i>	<i>Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach Branche und Unternehmensgröße</i>	<i>30</i>
<i>Tabelle 1-6</i>	<i>Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt</i>	<i>32</i>
<i>Tabelle 1-7</i>	<i>Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>33</i>
<i>Tabelle 1-8</i>	<i>Verbreitung der Riester-geförderten Altersvorsorge</i>	<i>36</i>
<i>Tabelle 1-9</i>	<i>Verbreitung der Riester-geförderten Altersvorsorge nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>37</i>
<i>Tabelle 1-10</i>	<i>Kumulation von betrieblicher und zusätzlicher privater Vorsorge</i>	<i>39</i>
<i>Tabelle 1-11</i>	<i>Kumulation von betrieblicher und zusätzlicher privater Vorsorge nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>40</i>
<i>Tabelle 2-1</i>	<i>Aktuelle Verfügbarkeit von Informationsschreibern nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>47</i>
<i>Tabelle 2-2</i>	<i>Fehlende Angaben zu Gesamtbeiträgen und Anwartschaften aus Informationsschreibern</i>	<i>49</i>
<i>Tabelle 3-1</i>	<i>Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>55</i>
<i>Tabelle 3-2</i>	<i>Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>58</i>
<i>Tabelle 3-3</i>	<i>Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur Riester-geförderten Altersvorsorge nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>61</i>
<i>Tabelle 3-4</i>	<i>Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge insgesamt nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>63</i>
<i>Tabelle 3-5</i>	<i>Durchschnittliche Höhe der Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>66</i>
<i>Tabelle 3-6</i>	<i>Durchschnittliche Höhe der Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>68</i>



<i>Tabelle 4-1</i>	<i>Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen GRV-Anwartschaft nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>70</i>
<i>Tabelle 4-2</i>	<i>Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen ZÖD-Anwartschaft nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>72</i>
<i>Tabelle 4-3</i>	<i>Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>75</i>
<i>Tabelle 4-4</i>	<i>Durchschnittliche Höhe des Altersvorsorgevermögens nach soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>79</i>
<i>Tabelle 5-1</i>	<i>Anteil der Personen (mit und ohne zusätzliche Altersvorsorge) nach Vorhandensein weiterer Absicherung im Alter und soziodemografischen Merkmalen</i>	<i>84</i>
<i>Tabelle 5-2</i>	<i>Soziodemografische Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 55 bis unter 65 Jahren mit und ohne zusätzlicher Altersvorsorge</i>	<i>87</i>
<i>Tabelle 5-3</i>	<i>Überwiegender Beitrag zum gemeinsamen Einkommen im Alter nach Vorhandensein zusätzlicher Altersvorsorge, weiterer Absicherung und Geschlecht</i>	<i>89</i>
<i>Tabelle 5-4</i>	<i>Überwiegender Beitrag zum Einkommen im Alter nach Größenklassen der eigenen aktuellen GRV-Anwartschaft und Geschlecht</i>	<i>90</i>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1-1	Verbreitung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach Branche	25
Abbildung 1-2	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach Branche	29
Abbildung 1-3	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach Unternehmensgröße	30
Abbildung 1-4	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach Zahl der Anwartschaften	31
Abbildung 1-5	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach Branche	34
Abbildung 1-6	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Branche und Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	35
Abbildung 1-7	Kumulation von BAV- und Riester-Verträgen	38
Abbildung 1-8	Gründe für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD)	42
Abbildung 1-9	Gründe für das Fehlen einer Riester-geförderten Altersvorsorge	43
Abbildung 2-1	Erhalt und aktuelle Verfügbarkeit von Informationsschreiben	45
Abbildung 2-2	Bewertung von Informationsschreiben: Übersichtlichkeit	50
Abbildung 2-3	Bewertung von Informationsschreiben hinsichtlich Verständlichkeit	50
Abbildung 2-4	Bewertung von Informationsschreiben: Nutzen für die Planung der Altersvorsorge	51
Abbildung 3-1	Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) insgesamt und nach Durchführungsweg	57
Abbildung 4-1	Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen GRV-Anwartschaft nach Beitragsjahren	71
Abbildung 4-2	Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen ZÖD-Anwartschaft nach Beitragsjahren	73
Abbildung 4-3	Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) nach Beitragsjahren	76
Abbildung 4-4	Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) nach Branche	77
Abbildung 4-5	Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) nach Unternehmensgröße	77
Abbildung 4-6	Durchschnittliche Höhe des Altersvorsorgevermögens nach Beitragsjahren	80
Abbildung 5-1	Verbreitung der weiteren Absicherung im Alter insgesamt und nach Absicherungsformen	81

<i>Abbildung 5-2</i>	<i>Bedeutung der weiteren Absicherung im Alter im Vergleich zur eigenen GRV</i>	<i>82</i>
<i>Abbildung 5-3</i>	<i>Kumulation von zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung im Alter</i>	<i>83</i>
<i>Abbildung 5-4</i>	<i>Durchschnittliche GRV-Anwartschaft nach Vorhandensein zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung im Alter</i>	<i>88</i>

## Vorbemerkung

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

Im Sommer 2015 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) TNS Infratest Sozialforschung mit der Durchführung der Untersuchung zur „Verbreitung der Altersvorsorge 2015“ (AV 2015) beauftragt. Mit der AV 2015 wird – zum zweiten Mal nach 2011 im Rahmen der Vorgängeruntersuchung „Verbreitung der Altersvorsorge 2011“ (AV 2011)<sup>2</sup> – auf Basis einer schriftlichen Befragung von (netto) mindestens 10.000 Personen ein differenziertes Bild der obligatorischen wie zusätzlichen Vorsorge der 25- bis unter 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezeichnet.<sup>3</sup>

Die zentralen Erhebungstatbestände der AV 2015 umfassen neben der Beteiligung an der staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorge – in Form der Zahl der (aktuell bedienten) Verträge bzw. Versorgungszusagen der betrieblichen Altersversorgung sowie der Riester-geförderten Altersvorsorge – auch die Höhe der aktuellen Beiträge und der bisher erreichten Anwartschaften, das Vorliegen der entsprechenden jährlichen Informationsschreiben sowie die weitere Absicherung im Alter. Damit wird u. a. die ebenfalls von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführte „Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung“ (BAV 2015)<sup>4</sup> um Informationen zur individuellen Kumulation der (zusätzlichen) Altersvorsorgeanwartschaften sowie zur soziodemografischen Struktur der Anwärter (und ihrer Beiträge wie Anwartschaften) und Nichtanwärter ergänzt.

Verantwortliche Projektleiter des Forschungsvorhabens „Verbreitung der Altersvorsorge 2015“ bei TNS Infratest Sozialforschung sind Dr. Thorsten Heien und Jochen Heckmann. Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales sind Dr. Susanne Blancke, Dr. Steffen Walther und Claudia Wagner für die Betreuung der Studie verantwortlich. Der vorliegende Bericht wurde verfasst von Dr. Thorsten Heien und Jochen Heckmann unter Mitarbeit von Elisabeth Baier, Kerstin Sleik und Markus Dörflinger.

---

<sup>2</sup> Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2012): Verbreitung der Altersvorsorge 2011 (AV 2011). Endbericht. BMAS-Forschungsbericht F430, Berlin, sowie Thorsten Heien, Jochen Heckmann, Konrad Haker und Steffen Walther (2013): Wer sorgt (wie) für das Alter vor? Herangehensweise und Ergebnisse der Personenbefragung zur „Verbreitung der Altersvorsorge 2011“, Deutsche Rentenversicherung, 68 (3), 173–192.

<sup>3</sup> Zur Methodik der Untersuchung vgl. S. 91ff.

<sup>4</sup> Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2016): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015). Endbericht.

## Hinweise zur Darstellung der Untersuchungsergebnisse

### Berücksichtigung von Gender-Aspekten

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

### Bezugsperiode und -einheit von Einkommensangaben

Bei den ausgewiesenen €-Beträgen handelt es sich – sofern nicht anders vermerkt – um Angaben in € pro Monat. Diese Beträge werden jeweils pro Bezieher nachgewiesen. Aus diesen Angaben lassen sich anhand der ebenfalls ausgewiesenen Anteile der Bezieher in der jeweiligen Grundgesamtheit die Beträge pro Kopf ableiten. Beträge pro Kopf haben den Vorteil, dass man sie – sofern sie sich auf eine einheitliche Grundgesamtheit beziehen – addieren kann. Sie sind aber für sich genommen nur wenig aussagekräftig.

### Sonderzeichen in den Tabellen

- Nicht besetzt
- . Zahlenwert unbekannt/nicht definiert/nicht berechnet/nicht relevant
- / Wert statistisch ungesichert ( $n < 10$ )
- (XXX) Wert statistisch nur schwach gesichert ( $9 < n < 30$ )
- 0  $0 < X < 0,5$ .

Um dem statistischen Zufallsfehler Rechnung zu tragen, werden in der Regel nur ganzzahlige Prozentwerte ausgewiesen.<sup>5</sup> Dadurch können sich in den Tabellen Abweichungen von Summen ergeben. Ganzzahlige Werte sind gerundet. Ab 0,50 wurde aufgerundet, bis 0,49 abgerundet.

---

<sup>5</sup> In Einzelfällen werden auch Konfidenzintervalle von Anteils- und Mittelwerten berichtet.

# Wichtigste Ergebnisse

## Verbreitung zusätzlicher Altersvorsorge

Mehr als die Hälfte (57%) der Ende Juni 2015 insgesamt 27,450 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst sorgte – neben der obligatorischen Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) – betrieblich für das Alter vor, wobei die Quote bei Männern mit 58% leicht höher ausfiel als bei Frauen mit 56%.<sup>6</sup> Betrachtet man nur die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD), liegt der Anteil bei 18%, wobei Frauen (25%) deutlich häufiger ZÖD-Anwartschaften erwerben als Männer (13%). Umgekehrt ist die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV) in der Privatwirtschaft (ohne ZÖD) unter Männern mit 47% deutlich größer als unter Frauen mit 32% (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren insgesamt: 40%). Darüber hinaus zeigt sich bei Betrachtung des Verbreitungsgrades der betrieblichen Altersversorgung insgesamt eine starke soziale Strukturierung, wonach vor allem Höhergebildete und Personen mit einem hohen (Erwerbs-)Einkommen überproportional häufig BAV-Ansprüche erwerben. Geringer ist der Verbreitungsgrad hingegen in den neuen Ländern, bei Jüngeren und nicht-deutschen Personen.

Etwa jeder dritte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren (34%) erwirbt aktuell einen Anspruch auf eine Riester-geförderte private Altersvorsorge, wobei die Quote bei Frauen mit 38% höher ausfällt als bei Männern mit 30%. Wie auch bei den Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung liegt der Verbreitungsgrad von Riester-Verträgen bei Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss und Nicht-Deutschen unter dem Durchschnitt, was im Gegensatz zur BAV auch für Ältere (55 bis unter 65 Jahre) gilt. Personen mit (mehreren) Kindern und Teilzeitbeschäftigte hingegen verfügen deutlich häufiger über Riester-Verträge.

Werden private und betriebliche Altersvorsorge gemeinsam betrachtet, ergibt sich insgesamt eine Verbreitungsquote der zusätzlichen Altersvorsorge von 70%, die sich nur wenig zwischen Männern (69%) und Frauen (71%) unterscheidet. Dies bedeutet umgekehrt aber auch, dass knapp ein Drittel (30%) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren keine entsprechenden Ansprüche erwirbt. Teilweise deutlich höher fällt dieser Anteil bei Personen in den neuen Ländern, Nicht-Deutschen, Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss und Geringverdienern aus.

Während für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) vor allem ein mangelndes Angebot des Arbeitgebers (47%), zu hohe Beiträge (23%) und die fehlende Beschäftigung mit dem Thema (22%) angeführt werden, sind es im Rahmen der Riester-geförderten Altersvorsorge die Absicherung durch eine andere Altersvorsorge (32%), die Kompliziertheit bestehender Angebote (28%) und ebenfalls zu hohe Beiträge (25%).

---

<sup>6</sup> Aufgrund der Untererfassung einzelner Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) wurden diese in der Hochrechnung korrigiert, was sich auf die Gesamtzahl der Anwärter bzw. den BAV-Verbreitungsgrad auswirkt (vgl. hierzu S. 93f.).

## **Informationsschreiben zur zusätzlichen Altersvorsorge**

Der Informationstand der Personen über ihre eigene Alterssicherung fällt je nach Vorsorgeform unterschiedlich aus. Zumindest im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge zeigen sich Lücken im Erhalt und der Verfügbarkeit von Jahresmitteilungen bzw. Informationsschreiben: 67% der Beschäftigten mit Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersvorsorge (ohne ZÖD) gaben an, dass Sie eine Mitteilung erhalten haben und diese (im Rahmen der Befragung) verfügbar ist – je nach Durchführungsweg liegt dieser Anteil zwischen 61% (Direktzusage) und 73% (Pensionskassen/-fonds).<sup>7</sup> Unter Riester-Sparern (77%) und Beschäftigten mit Anwartschaften auf eine Zusatzvorsorge im öffentlichen Dienst (81%) sind jährliche Informationsschreiben deutlich weiter verbreitet. Am geläufigsten ist die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung, die 83% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zwischen 25 und 65 Jahren schon einmal erhalten und zur Verfügung haben. Weiterführende Analysen nach soziodemografischen Merkmalen zeigen zudem, dass vor allem Ältere, Höhergebildete, Personen mit einem hohen Bruttoerwerbseinkommen und Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit über alle Vorsorgeformen überproportional häufig über Informationsschreiben verfügen.

Die Verfügbarkeit der Schreiben ist auch insofern relevant, als dass Angaben zur Höhe von Beiträgen und aktuellen Anwartschaften auf dieser Basis gemacht wurden: Je nach Vorsorgeform konnten 95% bis 98% der Befragten mit Informationsschreiben auch mindestens eine Angabe in den Fragebogen übertragen. Bei den einzelnen Fragen zeigen sich jedoch große Unterschiede beim Ausmaß fehlender Angaben.

Hinsichtlich der Übersichtlichkeit wird die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung am besten bewertet: 62% der Personen, die schon einmal eine Renteninformation erhalten haben, bewerten die Übersichtlichkeit dieses Schreibens mit „trifft (voll) zu“ (4 oder 5). Auch bei der Bewertung der Verständlichkeit der Informationsschreiben schneidet die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung am besten ab. 55% der Personen, die eine entsprechende Mitteilung erhalten haben, bewerten die Verständlichkeit mit 4 oder 5. Die Bewertung des Nutzens fällt in allen Säulen ähnlich aus. Differenziert nach soziodemografischen Merkmalen zeigen sich Korrelationen hinsichtlich des Geschlechts, der Region, des Alters, der beruflichen Bildung und der Staatsangehörigkeit.

## **Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge**

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

---

<sup>7</sup> Aufgrund der spezifischen Abfrage der Informationsschreiben im Fragebogen beschränken sich die Anteile nach Durchführungswegen auf Personen mit maximal einer Anwartschaft (vgl. Abschnitt 2.1).

Die Beitragshöhe zur Pflichtversicherung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) ist abhängig von der Höhe des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts des Beschäftigten. Je nach Zusatzversorgungskasse ergeben sich verschieden hohe Gesamtbeitragsätze, die sich wiederum aus unterschiedlich hohen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen speisen. Die Höhe der Eigenbeiträge – einschließlich einer möglichen freiwilligen Höherversicherung – beläuft sich je Anwärter im Durchschnitt auf 53 € im Monat, Männer zahlen 61 € und somit 13 € mehr als Frauen (48 €). Der Gesamtbeitrag (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag) je ZÖD-Anwärter beläuft sich gemäß den Angaben aus den Informationsschreiben der Befragten auf durchschnittlich 153 € (Männer: 186 €; Frauen: 132 €).

Die Betrachtung der Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft (BAV ohne ZÖD) zeigt, dass die Beiträge bei rund 75% der Beschäftigten mit BAV-Anwartschaften vom Arbeitgeber teilweise (37%) oder vollständig (38%) übernommen werden. 22% der BAV-Anwärter finanzieren ihre betriebliche Altersversorgung ohne Arbeitgeberbeteiligung. Die durchschnittliche Höhe des Eigenbeitrags je BAV-Anwärter liegt bei 123 € im Monat. Dies entspricht 3,6% des sozialversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens. Der Eigenbeitrag beläuft sich bei Männern auf 134 € und bei Frauen auf 106 €. In Relation zum Bruttoeinkommen zeigt sich, dass Frauen mit BAV-Anwartschaften mit 4,2% einen größeren Anteil ihres Einkommens für die betriebliche Altersversorgung aufwenden als Männer mit 3,3%. Mit steigendem Einkommen sinkt die relative Beitragsleistung: BAV-Anwärter mit einem geringen Bruttolohn (unter 1.500 €) zahlen 7,4% ihres Einkommens in die betriebliche Altersversorgung, Beschäftigte mit hohem Einkommen (4.500 € und mehr) dagegen lediglich 2,7%. Der Gesamtbeitrag (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag) je BAV-Anwärter beläuft sich gemäß den Angaben aus den Informationsschreiben der Befragten auf durchschnittlich 169 € (Männer: 191 €; Frauen: 135 €).

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Riester-Sparer im Alter von 25 bis unter 65 Jahren investieren durchschnittlich 80 € monatlich in ihre Riester-Versicherung. Dieser Betrag entspricht 2,8% des durchschnittlichen Bruttolohns der Riester-Sparer. Absolut entrichten Männer mit 100 € rund ein Drittel mehr in ihre Riester-Rente als Frauen (63 €). Der relative Eigenbeitrag der befragten Männer und Frauen ist im Durchschnitt hingegen etwa gleich hoch. Diese Eigenbeiträge der Riester-Sparer werden durch die staatlichen Zulagen (Grundzulage und ggf. Kinderzulagen) ergänzt.

### **Höhe der Altersvorsorgeanwartschaften**

Die Angaben zur Höhe von Altersvorsorgeanwartschaften wurden im Rahmen der Erhebung von den Befragten aus den vorliegenden jährlichen Informationsschreiben der jeweiligen Versorgungseinrichtungen bzw. -träger übertragen. In der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst haben Männer gemäß Infoschreiben im Schnitt bereits eine ZÖD-Anwartschaft von 276 € erworben, während es bei Frauen mit 196 € etwa 29% weniger sind. Ähnlich wie bei der gesetzlichen Rente hängt die Anwartschaftshöhe der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst vor allem vom Alter bzw. den Beitragsjahren und vom Einkommen ab.



Die durchschnittliche aktuelle BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) fällt bei Männern mit 349 € um etwa Dreiviertel höher aus als bei Frauen mit 199 €, was wiederum einen Gesamtdurchschnitt von 294 € ergibt. Neben der Region (alte Länder/neue Länder), dem Alter bzw. den Beitragsjahren und dem Einkommen spielen als Unternehmensmerkmale die Branche und die Größe des Unternehmens eine wichtige Rolle für die Höhe der BAV-Anwartschaft.

Die durchschnittliche Höhe des bisher erreichten Riester-Altersvorsorgevermögens gemäß Jahresmitteilung liegt bei Männern mit 9.225 € etwa ein Drittel über dem der Frauen mit 6.893 € – für die Gesamtheit aller Riester-Sparer bedeutet dies einen Durchschnitt von 7.973 €. Auch hier hängt die Höhe der aktuellen Anwartschaft im Wesentlichen von der Region (alte Länder/neue Länder), vom Alter und vom Einkommen, aber auch von der Staatsangehörigkeit (deutsch/nicht deutsch) ab.

### **Weitere Absicherung im Alter**

Fast drei Viertel (73%) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren wird im Alter – ggf. neben BAV und Riester-Rente - auf weitere Absicherungsformen zurückgreifen können, zu denen vor allem selbstgenutztes Wohneigentum, private Renten- und Lebensversicherungen sowie Sparguthaben, Wertpapiere und Betriebsvermögen zählen. Immerhin 17% sind – neben der GRV – allein auf eine solche weitere Absicherung im Alter angewiesen, weitere 12% besitzen weder eine weitere Absicherung noch eine zusätzliche Altersvorsorge. Dabei ist der Anteil letzterer Personen an den Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge besonders hoch bei Jüngeren, Geringverdienern, Nicht-Deutschen und Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss.

Bei Betrachtung der 55- bis unter 65-Jährigen, bei denen nur noch geringe Änderungen hinsichtlich ihrer zusätzlichen Altersvorsorge und weiteren Absicherung zu erwarten sind, zeigt sich, dass Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge und ohne weitere Absicherung nicht nur unterdurchschnittliche GRV-Anwartschaften aufweisen, sondern diese auch nur in geringem Maße durch höhere Alterseinkommen ggf. vorhandener Partner aufgebessert werden können. Aufgrund dessen müssen etwa 3% der 55- bis unter 65-Jährigen zur Gruppe der von Altersarmut gefährdeten Personen gezählt werden.

# 1. Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge

Im Folgenden werden zunächst die Verbreitung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) und der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) gesondert dargestellt sowie die daraus resultierende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt, jeweils differenziert nach soziodemografischen Gruppen (Abschnitt 1.1). Im Anschluss werden entsprechend die Verbreitung der privaten Vorsorge in Form von Riester-Verträgen (Abschnitt 1.2) sowie der Zusatzversorgung (ZV) insgesamt analysiert, wenn die betriebliche und private zusätzliche Altersvorsorge zusammen betrachtet werden (Abschnitt 1.3).<sup>8</sup> Damit wird der – vor dem Hintergrund der Senkung des Rentenniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung – sozialpolitisch relevanten Frage nachgegangen, wie groß der Anteil der Beschäftigten ist, die über eine betriebliche und/oder eine Riester-Rente zusätzlich für das Alter vorsorgen, bzw. wie groß der Anteil derjenigen ist, die das nicht tun. Welche Gründe aus Sicht der Arbeitnehmer dazu geführt haben, dass nicht alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine solche Vereinbarung abgeschlossen haben, und was analog gegen den Abschluss eines privaten Riester-Vertrages gesprochen hat, wird abschließend aufgezeigt (Abschnitt 1.4).

## 1.1 Betriebliche Altersversorgung

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

Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, d. h. insbesondere von Bund, Ländern und Gemeinden sowie in angrenzenden Bereichen (einschließlich der geringfügig Beschäftigten), besteht aufgrund des Tarifvertrags über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV für Bund/Länder bzw. ATV-K Altersvorsorge-TV-Kommunal) eine Pflichtversicherung in der öffentlichen Zusatzversorgung. Diese Zusatzversorgung ist für die Arbeitnehmer relativ günstig, die Eigenbeiträge belaufen sich zwischen 0% und maximal 2,75% des beitragspflichtigen Einkommens. Da mit Inkrafttreten der Altersvorsorge-Tarifverträge für Kommunen einerseits sowie für Bund und Länder andererseits zum 1. Januar 2003 das frühere Gesamtversorgungssystem für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst grundlegend reformiert und das Versorgungsniveau abgesenkt wurde, haben die Beschäftigten zudem die Möglichkeit einer staatlich geförderten freiwilligen Höherversicherung (vgl. Abschnitt 3.1.1).

Tarifverträge, die eine betriebliche Altersversorgung vorsehen, gibt es auch in der Privatwirtschaft. Allerdings besteht hier regelmäßig keine Pflichtversicherung. Entsprechend wird diese Möglichkeit nicht von allen Beschäftigten wahrgenommen.

---

<sup>8</sup> Dabei werden nur Anwartschaften berücksichtigt, für die aktuell – durch Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber – Beiträge geleistet werden. Verträge mit ruhenden Zahlungen bzw. aus früheren Beschäftigungsverhältnissen werden folglich ausgeschlossen. Informationen hierzu wurden aber teilweise als „weitere Absicherung im Alter“ erhoben (vgl. Kapitel 5).

### 1.1.1 Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Von den insgesamt 27,450 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren erwerben 5,042 Mio. oder 18,4% aktuell eine Anwartschaft auf eine spätere Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (Tabelle 1-1). In dieser Zahl sind nicht nur die Beschäftigten im engeren Bereich des öffentlichen Diensts (Kernhaushalt) enthalten, sondern auch Beschäftigte in so genannten öffentlichen Sonderrechnungen sowie Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher bzw. privater Rechtsform.<sup>9</sup> Ebenfalls einbezogen sind Wohlfahrtsverbände und sonstige gemeinnützige Einrichtungen, auch wenn sie in Form von Vereinen oder sonstigen Rechtsformen geführt werden.

**Tabelle 1-1** Verbreitung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD)  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in Tsd. und in %)

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
mit ZÖD	1.834	12,5	3.208	25,1	5.042	18,4
ohne ZÖD	12.825	87,5	9.583	74,9	22.408	81,6
<b>Insgesamt</b>	<b>14.659</b>	<b>100,0</b>	<b>12.791</b>	<b>100,0</b>	<b>27.450</b>	<b>100,0</b>

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Von den 5,042 Mio. Beschäftigten mit einer öffentlichen Zusatzversorgung entfallen 3,208 Mio. auf Frauen und 1,834 Mio. auf Männer. Der Anteil der Frauen von 64% entspricht dem Anteil der Arbeitnehmerinnen im Kernbereich des öffentlichen Dienstes von 63% gemäß der Personalstandstatistik im öffentlichen Dienst des Statistischen Bundesamtes.<sup>10</sup> Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beläuft sich der Anteil der Männer mit einer öffentlichen Zusatzversorgung auf 12,5%, der der Frauen dagegen auf 25,1%.

#### Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

Die Verbreitung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst bei Männern und Frauen nach verschiedenen soziodemografischen Merkmalen in Tabelle 1-2 zeigt einige größere Unterschiede zwischen den Arbeitnehmergruppen. In den **alten** und **neuen Ländern** fällt die Verbreitungsquote allerdings mit jeweils 18% gleich aus, nur bei weiterer Differenzierung zwischen Männern (alte Länder: 13%; neue Länder: 12%) und Frauen (alte Länder: 25%; neue Länder: 24%) sind geringfügige Abweichungen zu registrieren.

Dagegen korreliert die Verbreitung der ZÖD positiv mit dem **Alter**, steigt doch die Quote bei Männern von den Jüngeren zu den Älteren von 11% (25 bis unter 35 Jahre) auf 16% (55 bis unter 65 Jahre) und bei Frauen sogar von 19% (25 bis unter 35 Jahre) auf 32% (55 bis unter 65 Jahre).

<sup>9</sup> Rechtlich selbstständige Anstalten, Körperschaften und Stiftungen. Sonderrechnungen sind rechtlich unselbstständige Bundes-, Landesbetriebe sowie kommunale Eigenbetriebe und Sondervermögen von Bund, Ländern und Gemeinden.

<sup>10</sup> Statistisches Bundesamt (2016): Fachserie 14 – Steuern und Finanzen, Reihe 6, Personal des öffentlichen Dienstes, S. 25ff.

**Tabelle 1-2**    **Verbreitung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) nach soziodemografischen Merkmalen**  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)

	Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>18</b>
<b>Region</b>			
Alte Länder	13	25	18
Neue Länder	12	24	18
<b>Alter</b>			
25 b. u. 35 Jahre	11	19	14
35 b. u. 45 Jahre	11	22	16
45 b. u. 55 Jahre	13	28	20
55 b. u. 65 Jahre	16	32	24
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>			
Keine Kinder	13	26	19
1 Kind	13	21	17
2 Kinder	12	25	18
3 u. mehr Kinder	10	27	16
<b>Berufliche Bildung</b>			
Ohne Abschluss	5	11	8
Lehre oder Berufsfachschule	12	23	18
Meister-/Technikerabschluss	10	19	12
(Fach-)Hochschulabschluss	16	31	23
Sonstiger Abschluss	21	34	29
<b>Erwerbsumfang (Std./Woche)</b>			
b. u. 20	19	34	32
20 b. u. 30	24	24	24
30 u. mehr	12	24	17
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>			
b. u. 1.500	8	15	13
1.500 b. u. 2.500	7	24	17
2.500 b. u. 3.500	17	37	26
3.500 b. u. 4.500	18	33	23
4.500 u. mehr	9	18	11
<b>Staatsangehörigkeit</b>			
Deutsch	13	27	19
Nicht deutsch	8	11	9

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Der ZÖD-Anteil nimmt unter den Männern mit zunehmender **Kinderzahl unter 18 Jahren im Haushalt** von 13% (keine Kinder) auf 10% (3 und mehr Kinder) ab. Bei den Frauen zeigt sich dieser Effekt nicht, vielmehr liegt der ZÖD-Anteil bei drei und mehr Kindern mit 27% sogar am höchsten.<sup>11</sup>

Mit steigender **beruflicher Bildung** steigt auch die Verbreitung von ZÖD-Anwartschaften: Während nur 8% der Beschäftigten ohne Abschluss und 18% der Personen mit Lehr- oder Berufsfachschulabschluss eine Anwartschaft erwerben, sind es unter den Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss 23%. Am höchsten fällt der ZÖD-Anteil bei Arbeitnehmern mit einem sonstigen Abschluss aus (29%), was den Schluss nahelegt, dass es sich dabei in vielen Fällen um eine Ausbildung im öffentlichen Dienst handelt. Bei diesen Anteilswerten ist

<sup>11</sup> Allerdings ist ergänzenden Auswertungen zufolge das 95%-Konfidenzintervall für diesen Anteilswert aufgrund der relativ geringen Fallzahlen dieser Gruppe (n = 106 Befragte) mit 19% bis 35% sehr breit, so dass der Unterschied statistisch nicht signifikant ist.

– wie bei allen anhand von Tabelle 1-2 diskutierten – zu berücksichtigen, dass sie sich auf die Grundgesamtheit aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ggf. differenziert nach Männern und Frauen, beziehen. Eine positive Korrelation des Anteils der Beschäftigten mit einer ZÖD-Anwartschaft und der beruflichen Bildung bedeutet somit auch, dass ein höherer Anteil der Hochschulabsolventen als etwa der Beschäftigten ohne Berufsabschluss im öffentlichen Sektor beschäftigt ist. Das Arbeitsplatzangebot in diesem Wirtschaftszweig richtet sich überproportional an besser Ausgebildete.

34% der teilzeitbeschäftigten Frauen mit unter 20 **Erwerbsstunden pro Woche** erwerben eine ZÖD-Anwartschaft und damit über dem Durchschnitt aller Frauen mit einer ZÖD-Anwartschaft (25%). Der Anteil bei den Frauen mit mehr als 20 Wochenstunden liegt jeweils bei 24%. Bei den Männern erwerben sowohl die Beschäftigten mit weniger als 20 Wochenstunden (19%) als auch mit 20 bis unter 30 Wochenstunden (24%) häufiger eine ZÖD-Anwartschaft als im Gesamtdurchschnitt (13%).

Auch bezüglich der Höhe des **Bruttomonatslohns** bzw. **-gehalts** zeigen sich Strukturen, die vom Gesamtdurchschnitt abweichen.<sup>12</sup> So liegt der Anteil der Frauen mit einer ZÖD-Anwartschaft in den Einkommensgrößenklassen von 2.500 bis unter 3.500 € und 3.500 bis unter 4.500 € mit 37% bzw. 33% deutlich über dem Durchschnitt aller Frauen von 25%. Ähnliches gilt für die Männer mit 17% (2.500 bis unter 3.500 €) bzw. 18% (3.500 bis unter 4.500 €) gegenüber einem Gesamtdurchschnitt von 13%. Demgegenüber sind bei Männern wie Frauen insbesondere die untere Größenklasse (unter 1.500 €) sowie die obere (4.500 € und mehr) deutlich schwächer besetzt als im Gesamtdurchschnitt der Männer bzw. Frauen. Dies zeigt, dass die Einkommen im öffentlichen Sektor deutlich weniger streuen als in anderen Wirtschaftszweigen.

**Nicht-deutsche** Personen weisen mit 9% eine deutlich geringere ZÖD-Quote auf als **Deutsche** (19%). Bei den Frauen zeigen sich diese Unterschiede zwischen Nicht-Deutschen (11%) und Deutschen (27%) noch deutlicher als bei den Männern (8% vs. 13%).<sup>13</sup>

Differenziert nach der **Branche** des Unternehmens, in dem die Befragten aktuell beschäftigt sind, zeigt sich erwartungsgemäß eine klare Dominanz von öffentlicher Verwaltung, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, wo die Verbreitung der ZÖD bei 60% liegt (Männer: 68%; Frauen: 56%; Abbildung 1-1). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Verbreitung der ZÖD in der öffentlichen Verwaltung – im Juni 2015 waren hier 1,585 Mio. Personen zwischen 25 und unter 65 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt – aufgrund des Pflichtcharakters der Zusatzversorgung bei 100% liegt und in den restlichen Bereichen entsprechend niedriger ausfällt.<sup>14</sup>

Von den Beschäftigten in den sonstigen Branchen liegt der Anteil der Personen, die ZÖD-Anwartschaften erwerben, bei fast einem Drittel (31%), da hier zumindest ein Teil der Unternehmen noch in öffentlicher Hand ist.<sup>15</sup> Ähnliches gilt in geringerem Maße auch für Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft (ZÖD-Anteil: 28%), Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (11%) und im Sektor Banken, Versicherungen, Unternehmensdienstleistungen (8%). Kaum eine Rolle spielt die ZÖD hingegen im Baugewerbe und Handwerk bzw. Handel, Gastgewerbe und Verkehr (je 3%) sowie in Industrie und Verarbeitendem Gewerbe (0%).

---

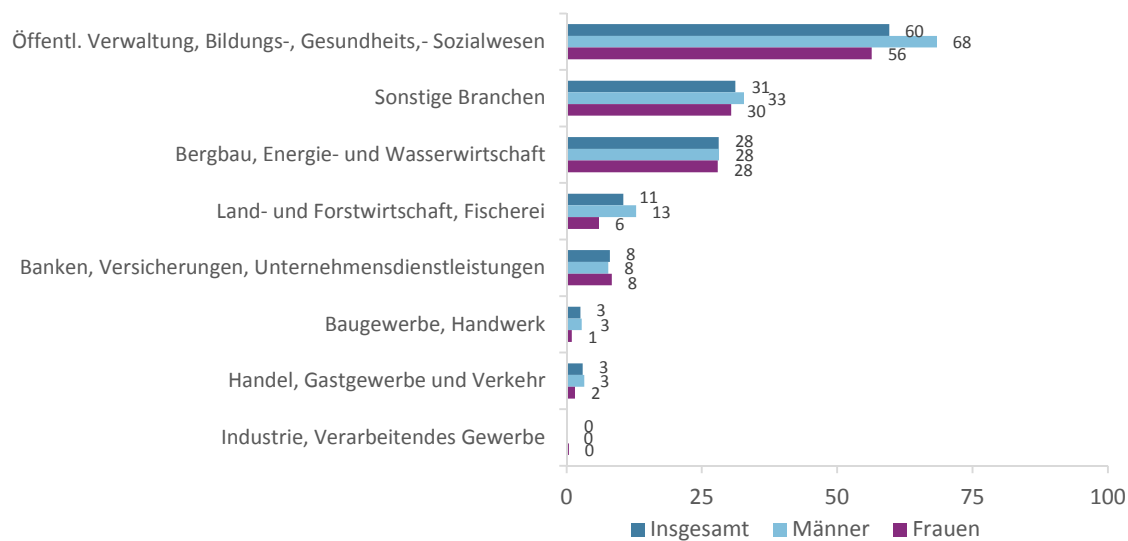
<sup>12</sup> Da für die Höhe der Vorsorgebeiträge das Bruttoeinkommen in der Regel die relevante Bezugsgröße ist, geht es im Interesse einer einheitlichen Darstellung als Determinante des Vorsorgeverhaltens in alle folgenden Analysen ein.

<sup>13</sup> Da die Einbeziehung nicht-deutscher Personen in schriftliche Befragungen aus sprachlichen Gründen mitunter schwierig ist, sind die Ergebnisse für diese Gruppe allerdings weniger belastbar als die für Deutsche und folglich mit größerer Vorsicht zu interpretieren.

<sup>14</sup> Zu diesem Bereich gehören auch zahlreiche privatwirtschaftliche Unternehmen ohne ZÖD, u. a. Arztpraxen, Apotheken und private Pflegedienste sowie private Schulen und Weiterbildungseinrichtungen.

<sup>15</sup> Hierzu dürften vor allem Unternehmen aus dem Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (einschließlich Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen) zählen.

**Abbildung 1-1** Verbreitung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach Branche  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Die Verbreitungsquoten nach Branchen weisen zwischen Männern und Frauen größtenteils nur geringe Unterschiede auf. In öffentlicher Verwaltung, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen liegt der ZÖD-Anteil bei den Männern mit 68% jedoch deutlich über dem bei den Frauen (56%; Abbildung 1-1). Auch in der Land- und Forstwirtschaft sowie der Fischerei liegt der ZÖD-Anteil bei Männern mit 13% höher als bei Frauen (6%).

### 1.1.2 Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)

Von den insgesamt 27,450 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren erwerben 10,960 Mio. oder 39,9% aktuell mindestens eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung der Privatwirtschaft (ohne ZÖD; Tabelle 1-3). Dabei ist der Anteil bei Männern mit 46,7% (oder 6,846 Mio. Personen) deutlich höher als bei Frauen mit 32,2% (oder 4,114 Mio. Personen).

Wird die Grundgesamtheit auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Privatwirtschaft, d.h. ohne eine Zusatzversorgung im Öffentlichen Dienst (ZÖD), beschränkt,<sup>16</sup> ergeben sich Verbreitungsquoten von 52,2% bei den Männern und 40,8% bei den Frauen (Tabelle 1-3). Damit liegt die Quote insgesamt mit 47,3% auf dem Niveau der Untersuchung „Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2015“ (BAV 2015) für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Privatwirtschaft (47,2%). Die Quote der Frauen ist mit 44,2% in der BAV 2015 etwas höher, die der Männer mit 49,4% etwas niedriger als in vorliegender Untersuchung.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Dazu werden von der Gesamtzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (27,450 Mio. Personen) – aufgrund des Pflichtversicherungscharakters der ZÖD – die Beschäftigten abgezogen, die eine Anwartschaft auf eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst erwerben (5,042 Mio. Personen). Entsprechend werden von den BAV-Anwärtern (10,960 Mio. Personen) die Beschäftigten abgezogen, die in der ZÖD pflichtversichert sind und zusätzlich eine BAV abgeschlossen haben (0,354 Mio. Personen).

<sup>17</sup> Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2016): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015). Endbericht. Bei der Gegenüberstellung der Ergebnisse von BAV 2015 und AV 2015 muss berücksichtigt werden, dass Öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft nicht immer sauber voneinander zu trennen sind.

**Tabelle 1-3**      **Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD)**  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in Tsd. und in %)<sup>1)</sup>

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt						
mit BAV <sup>2)</sup>	6.846	46,7	4.114	32,2	10.960	39,9
ohne BAV	7.813	53,3	8.677	67,8	16.490	60,1
<b>Insgesamt</b>	<b>14.659</b>	<b>100,0</b>	<b>12.791</b>	<b>100,0</b>	<b>27.450</b>	<b>100,0</b>
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Privatwirtschaft <sup>3)</sup>						
mit BAV	6.696	52,2	3.910	40,8	10.606	47,3
ohne BAV	6.129	47,8	5.673	59,2	11.802	52,7
<b>Insgesamt</b>	<b>12.825</b>	<b>100,0</b>	<b>9.583</b>	<b>100,0</b>	<b>22.408</b>	<b>100,0</b>

<sup>1)</sup> Abweichungen von Summen bzw. von 100% rundungsbedingt. <sup>2)</sup> Inkl. 0,354 Mio. Personen, die sowohl BAV- als auch ZÖD-Anwartschaften erwerben. <sup>3)</sup> Ohne 5,042 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die eine ZÖD-Anwartschaft erwerben (vgl. Tabelle 1-1).

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

### Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

Für die Differenzierung nach verschiedenen soziodemografischen Merkmalen zeigen sich wie schon bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst einige Unterschiede (Tabelle 1-4). So ist die betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD) unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zunächst einmal **regional** unterschiedlich stark verbreitet: Während in den alten Ländern nach eigenen Angaben jeder zweite Mann (50%) und mehr als jede dritte Frau (34%) aktuell eine entsprechende Anwartschaft erwerben, sind es in den neuen Ländern nur etwa jeder dritte Mann (33%) und etwa jede vierte Frau (26%).<sup>18</sup>

Mit zunehmendem **Alter** steigt die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge (ohne ZÖD) bei Männern von 38% bei den 25- bis unter 35-Jährigen auf 51% bei den 45- bis 55-Jährigen bzw. 50% bei den 55- bis unter 65-Jährigen an. Bei den Frauen hingegen zeigt sich in den mittleren Alterskohorten der höchste Verbreitungsgrad (je 34%).

Betrachtet man die Verbreitung der BAV ohne ZÖD nach Zahl der **Kinder unter 18 Jahren im Haushalt**, zeigt sich bei Männern und Frauen ein gegenteiliger Effekt. Bei den Männern steigt der BAV-Anteil von 45% (ohne Kinder) auf 58% (mehr als 3 Kinder) deutlich an. Bei den Frauen hingegen ist der Verbreitungsgrad in kinderlosen Haushalten mit 33% am höchsten und sinkt mit zunehmender Kinderzahl (3 und mehr Kinder: 25%). Dies liegt ergänzenden Berechnungen zufolge v. a. darin begründet, dass die Teilzeitquote der Frauen mit der Kinderzahl steigt, was die Wahrscheinlichkeit, BAV-Anwartschaften zu erwerben verringert. Bei Männern hingegen zeigt der Erwerbstundenumfang kaum eine Veränderung, allerdings sind Männer mit mehr Kindern tendenziell älter und verfügen deshalb über ein höheres Einkommen, was wiederum die höhere BAV-Quote (ohne ZÖD) von Männern mit Kindern im Haushalt bedingt.

<sup>18</sup> Grundgesamtheit und Bezugsgröße dieser und der folgenden Analysen sind wieder alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst, so dass die Verbreitungsquoten niedriger ausfallen als die zuvor diskutierten Quoten in der Privatwirtschaft (vgl. auch Tabelle 1-3).

**Tabelle 1-4**    **Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach soziodemografischen Merkmalen**  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)

	Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Insgesamt</b>	<b>47</b>	<b>32</b>	<b>40</b>
<b>Region</b>			
Alte Länder	50	34	42
Neue Länder	33	26	30
<b>Alter</b>			
25 b. u. 35 Jahre	38	30	34
35 b. u. 45 Jahre	48	34	41
45 b. u. 55 Jahre	51	34	43
55 b. u. 65 Jahre	50	30	41
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>			
Keine Kinder	45	33	39
1 Kind	48	33	41
2 Kinder	50	30	41
3 u. mehr Kinder	58	25	47
<b>Berufliche Bildung</b>			
Ohne Abschluss	30	26	28
Lehre oder Berufsfachschule	41	32	37
Meister-/Technikerabschluss	54	39	52
(Fach-)Hochschulabschluss	56	33	46
Sonstiger Abschluss	33	30	31
<b>Erwerbsumfang (Std./Woche)</b>			
b. u. 20	14	22	21
20 b. u. 30	28	27	27
30 u. mehr	48	36	43
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>			
b. u. 1.500	12	19	18
1.500 b. u. 2.500	27	29	28
2.500 b. u. 3.500	39	34	37
3.500 b. u. 4.500	53	49	52
4.500 u. mehr	72	66	71
<b>Staatsangehörigkeit</b>			
Deutsch	48	34	42
Nicht deutsch	32	17	25

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Die **berufliche Bildung** hat einen großen Einfluss auf die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Tabelle 1-4): Während nur 28% der Personen ohne Bildungsabschluss aktuell BAV-Anwartschaften erwerben, sind es unter den Personen mit Meister- oder Technikerabschluss mehr als die Hälfte (52%). Bei den Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss liegt der Anteil bei 46%, wobei die Quote bei Männern mit 56% deutlich höher ausfällt als bei Frauen mit nur 33%.

Auch der **Erwerbsumfang** führt zu unterschiedlich hohen BAV-Anteilen, wobei die deutlich größere Gruppe der Personen, die mindestens 30 Wochenstunden arbeiten (82% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren; vgl. AV 2015 – TB: Tabelle II-4), mit 43% auch eine höhere BAV-Verbreitungsquote aufweist als die Gruppe der Personen, die weniger als 30 Wochenstunden arbeiten (21% weniger als 20 Stunden bzw. 27% bei 20 bis unter 30 Stunden). Besonders gering ist die BAV-Verbreitungsquote bei Männern mit weniger als 20 Wochenstunden (14%), wobei es sich bei dieser Gruppe ergänzenden Berechnungen zufolge nur um knapp 1,5% der männlichen Arbeitnehmer handelt.



Einen starken und nahezu linear wirkenden Einfluss auf die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung haben **Bruttomonatslohn** bzw. **-gehalt**, da mit zunehmendem Einkommen auch der Anteil der Personen insgesamt wie auch der Männer und Frauen steigt, die aktuell eine BAV-Anwartschaft erwerben. Während in der untersten Einkommensgruppe (bis unter 1.500 €) weniger als ein Fünftel (18%) aller Beschäftigten eine private BAV-Anwartschaft erwirbt, sind es in der höchsten Einkommensgruppe (4.500 € und mehr) immerhin 71% (Tabelle 1-4). Besonders deutlich fallen die Unterschiede bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern aus, bei denen der Verbreitungsgrad zwischen 12% (bis unter 1.500 €) und 72% (4.500 € und mehr) variiert (Frauen: 19% bzw. 66%). Während der Verbreitungsgrad der ZÖD bei den Höchstverdienern gegenüber den mittleren Gehaltsklassen sinkt (vgl. Tabelle 1-2), steigt er bei Betrachtung der Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge (ohne ZÖD) gerade zwischen der Gruppe mit 3.500 € bis unter 4.500 € Monatsgehalt und der mit mehr als 4.500 € noch einmal besonders deutlich an.

Schließlich zeigen sich auch bei Betrachtung der BAV (ohne ZÖD) geringere Verbreitungsquoten bei **Nicht-Deutschen** (25%) als bei **Deutschen** (42%). Bei deutschen Frauen liegt der Anteil der Personen, die BAV-Anwartschaften erwerben, mit 34% sogar doppelt so hoch wie bei nicht-deutschen Frauen (17%).

### Verbreitung nach Unternehmensmerkmalen

Deutliche Unterschiede zeigen sich bei der Verbreitung der BAV-Anwartschaften (ohne ZÖD) auch, wenn man unternehmensbezogene Merkmale betrachtet. Differenziert nach der Branche zeigt sich, dass in Industrie und Verarbeitendem Gewerbe mit 64% fast zwei Drittel der (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten nach eigenen Angaben eine BAV-Anwartschaft erwerben (Abbildung 1-2). In Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft liegt der Anteil mit insgesamt 51% immerhin bei etwa der Hälfte.

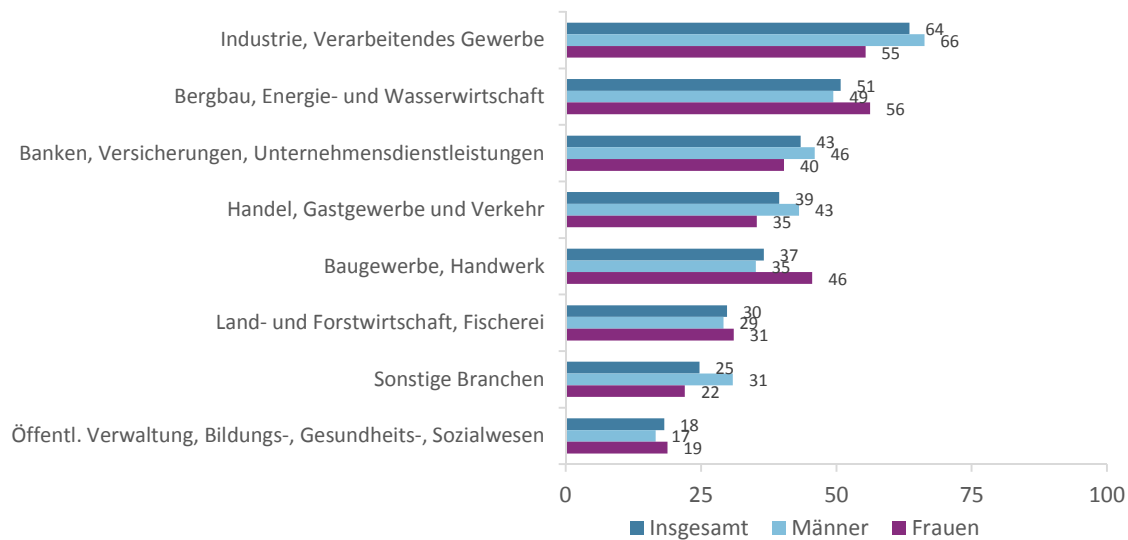
Branchen, in denen weniger als der Hälfte der (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten eine Anwartschaft der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) erwerben, stellen Banken, Versicherungen und Unternehmensdienstleistungen (43%), Handel, Gastgewerbe und Verkehr (39%), Baugewerbe und Handwerk (37%) sowie Land- und Forstwirtschaft und Fischerei (30%) dar. In den sonstigen Branchen liegt der Anteil insgesamt nur bei einem Viertel (25%), in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sogar nur bei 18%. Insbesondere im letztgenannten Bereich geht dies jedoch, wie beschrieben, mit einer hohen Verbreitung der ZÖD einher (vgl. Abbildung 1-1).

Deutlich höhere Verbreitungsquoten der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) weisen Männer mit 66% in Industrie und Verarbeitendem Gewerbe (Frauen 55%) und sonstigen Branchen (31% vs. 21%) auf. Frauen in Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft (56%) sowie im Baugewerbe und Handwerk (46%) hingegen erwerben häufiger als Männer in diesen Branchen BAV-Anwartschaften (Männer: 49% bzw. 35%).<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Allerdings sind in den letztgenannten Branchen auch nur 0,8% (Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft) bzw. 1,6% (Baugewerbe und Handwerk) der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen tätig. Aufgrund der daraus resultierenden relativ geringen Fallzahlen ist eine Überschätzung des Anteils der BAV (ohne ZÖD) in diesen Gruppen nicht auszuschließen.

**Abbildung 1-2** Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach Branche  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

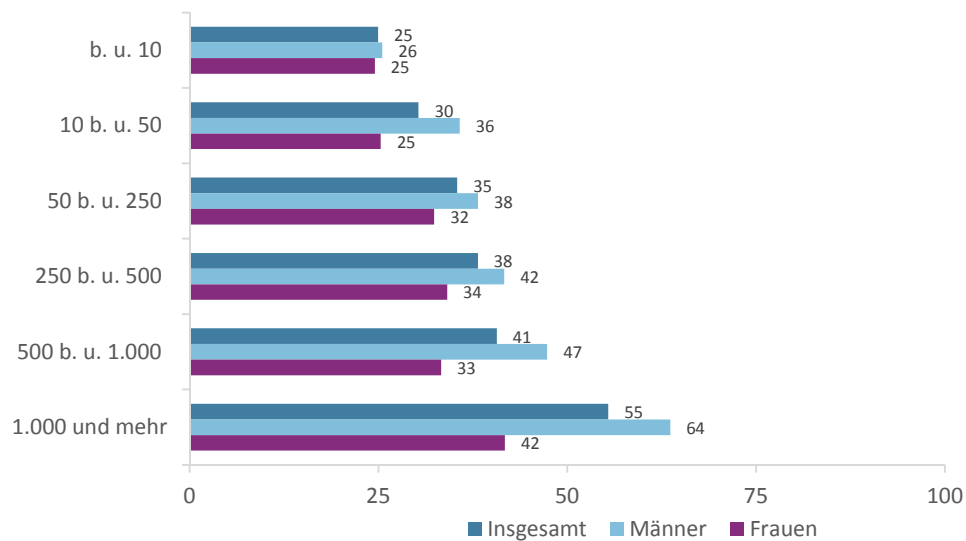
Die Verbreitungsquoten nach Branchen lassen sich nur bedingt mit den Ergebnissen der Untersuchung zur „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2005 – 2015“ (BAV 2015) vergleichen, da sich die Branchenaufteilung in beiden Untersuchungen unterscheidet. Auffälligstes Beispiel ist die Branche Banken, Versicherungen und Unternehmensdienstleistungen, für die in Abbildung 1-3 eine Verbreitungsquote der BAV von 43% ausgewiesen ist. Dahinter „verbergen“ sich im Rahmen der Arbeitgeberbefragung der „BAV 2015“ zwei Branchen mit höchst unterschiedlichen Verbreitungsquoten hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung, nämlich das Kredit- und Versicherungs-gewerbe (81%) auf der einen und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (21%) auf der anderen Seite.<sup>20</sup>

Neben der Unternehmensbranche hat auch die **Größe des Unternehmens** einen großen Einfluss auf die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (Abbildung 1-3): Von Größenklasse zu Größenklasse steigt die BAV-Quote, und zwar von 25% bei Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern bis hin zu immerhin 55% bei Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten. Dabei bestehen deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Während sich in den kleinsten Unternehmen (weniger als 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) die Verbreitungsquoten noch kaum unterscheiden (Männer: 26%; Frauen 25%), nimmt der Anteil mit steigender Unternehmensgröße bei den Männern in höherem Maße zu als bei Frauen. In der letzten Größenklasse unterscheiden sich die Verbreitungsquoten zwischen Frauen und Männern schließlich besonders deutlich. Frauen weisen hier mit 42% eine über 20 Prozentpunkte niedrigere BAV-Quote auf als Männer (64%) und liegen damit auch in Großunternehmen deutlich unter der 50%-Marke.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2016): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015). Endbericht.

<sup>21</sup> Ein Vergleich mit den Ergebnissen der Untersuchung „Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung“ (BAV 2015) ist nur bedingt möglich, da die Ergebnisse letzterer auf der Größe der aktuellen Betriebsstätte basieren, während im vorliegenden Fall nach der Größe des Unternehmens gefragt wird. Insbesondere größere Unternehmen umfassen aber häufig mehrere Betriebsstätten. Betriebsstätten sind dagegen definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein. Zudem erfasst BAV 2015 bei der Einteilung der Größenklassen nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, während in der vorliegenden Untersuchung nach der Zahl aller Beschäftigten gefragt wurde, d. h. einschließlich der geringfügig Beschäftigten. Außerdem sind in der BAV 2015 Beschäftigte in Betriebsstätten des überwiegend öffentlichen Sektors nicht Teil der Grundgesamtheit der Arbeitgeberbefragung, für die branchenspezifische Ergebnisse ausgewiesen werden können.

**Abbildung 1-3** Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach Unternehmensgröße  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Wird der kombinierte Einfluss der beiden zuletzt diskutierten Merkmale auf die BAV-Verbreitung analysiert, zeigen sich innerhalb der Branchen erwartungsgemäß große Verbreitungsunterschiede in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße (Tabelle 1-5). Dies gilt insbesondere für Industrie und Verarbeitendes Gewerbe, wo die Verbreitung von nur 33% bei Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern bis hin zu immerhin 81% bei Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten reicht. Ähnliches zeigt sich – wenn auch weniger deutlich – in den anderen Branchen. Allein in der öffentlichen Verwaltung, dem Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sinkt die BAV-Verbreitungsquote (ohne ZÖD) mit der Unternehmensgröße sogar.

**Tabelle 1-5** Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach Branche und Unternehmensgröße  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)<sup>1)</sup>

	b. u. 10	10 b. u. 50	50 b. u. 250	250 b. u. 500	500 b. u. 1.000	1.000 u. mehr	Insgesamt
Industrie, Verarbeitendes Gewerbe	33	41	49	57	63	81	64
Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft	(23)	24	46	53	55	66	51
Banken, Versicherungen und Unternehmensdienstleistungen	26	33	36	34	45	61	43
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	23	32	38	46	51	53	39
Baugewerbe, Handwerk	31	42	28	(31)	/	65	37
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	18	31	36	/	/	(62)	30
Sonstige Branchen	13	27	30	37	(27)	28	25
Öffentliche Verwaltung, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen	25	15	21	18	17	16	18
<b>Insgesamt</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>55</b>	<b>40</b>

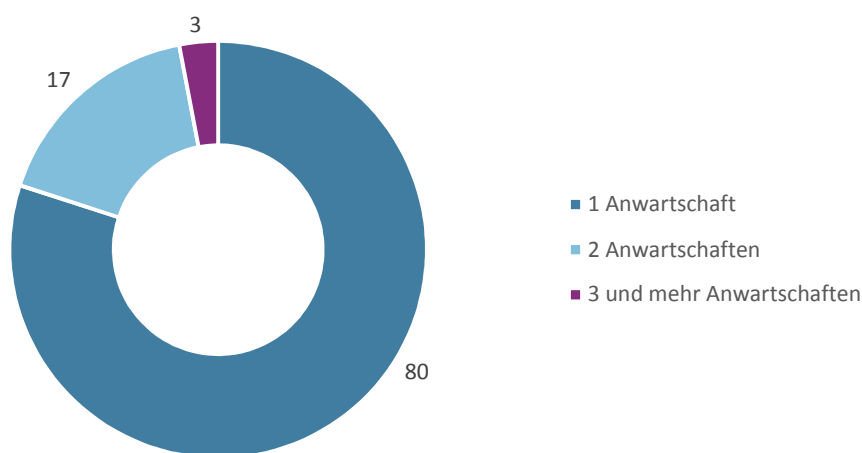
Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

## Kumulation von Anwartschaften

Der weitaus größte Teil der 11,0 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, die aktuell Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD) erwerben, verfügt über eine einzige Anwartschaft (80%; Abbildung 1-4), nur jeder Fünfte erwirbt zeitgleich zwei (17%) oder mehr Anwartschaften (3%). Der Anteil der Personen mit Mehrfachanwartschaften unterscheidet sich dabei zum einen zwischen Männern (22%) und Frauen (16%), zum anderen liegt der Anteil auch in den alten Ländern insgesamt (20%) etwas höher als in den neuen Ländern (17%). Im Durchschnitt ergeben sich pro Person (die BAV-Anwartschaften erwirbt) 1,23 Anwartschaften (AV 2015 – TB: Tabelle XXII-1).<sup>22</sup>

**Abbildung 1-4** Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach Zahl der Anwartschaften  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) von 25 bis unter 65 Jahren (in %)



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

### 1.1.3 Betriebliche Altersversorgung insgesamt

In den beiden vorangegangenen Abschnitten wurden die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) und die privatwirtschaftliche betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD) getrennt dargestellt. Nunmehr werden diese beiden Teilbereiche der zweiten Säule der Alterssicherung zusammengefasst und es wird analysiert, wie viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eine Anwartschaft in der betrieblichen Altersversorgung insgesamt erwerben und welche Beschäftigtengruppen in welchem Umfang einbezogen sind. Demnach erwerben von den 27,450 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren nach eigenen Angaben aktuell 15,648 Mio. eine Anwartschaft in der betrieblichen Altersversorgung (Tabelle 1-6).<sup>23</sup> Dies entspricht einem Anteil von 57,0%, wobei der Wert bei Männern mit 58,2% etwas höher liegt als bei Frauen mit 55,6%.

<sup>22</sup> Bereinigt um Mehrfachanwartschaften innerhalb von Durchführungswegen (also z. B. zwei Direktversicherungen) ergibt sich ergänzenden Berechnungen zufolge ein Faktor von 1,19.

<sup>23</sup> Die Zahl der BAV-Anwärter insgesamt entspricht nicht der Summe aus Personen, die ZÖD-Anwartschaften erwerben, und Personen, die BAV-Anwartschaften (ohne ZÖD) erwerben, da ca. 354 Tsd. Personen mit ZÖD zusätzlich eine BAV abgeschlossen haben und damit sowohl in Tabelle 1-1 (ZÖD) als auch in Tabelle 1-3 (BAV ohne ZÖD) aufgeführt werden.

**Tabelle 1-6**      **Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt**  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in Tsd. und in %)<sup>1)</sup>

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
mit BAV	8.530	58,2	7.117	55,6	15.648	57,0
ohne BAV	6.129	41,8	5.673	44,4	11.802	43,0
<b>Insgesamt</b>	<b>14.659</b>	<b>100,0</b>	<b>12.791</b>	<b>100,0</b>	<b>27.450</b>	<b>100,0</b>

<sup>1)</sup> Abweichungen von Summen bzw. von 100% rundungsbedingt.

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

### Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

Die Differenzierung der Verbreitungsquoten bei Männern und Frauen nach der **Region**, d. h. den alten und neuen Ländern, in Tabelle 1-7 zeigt zunächst, dass in den alten Ländern mehr Männer (61%) als Frauen (57%) BAV-Anwartschaften erwerben, während in den neuen Ländern der Anteil bei Frauen (49%) über dem bei Männern (45%) liegt. Dies ist v. a. darauf zurückzuführen, dass die Differenz bezüglich der Verbreitung von BAV-Anwartschaften (ohne ZÖD) zwischen ostdeutschen Männern und Frauen mit sieben Prozentpunkten geringer ausfällt als in den alten Ländern (16 Prozentpunkte; vgl. Tabelle 1-4). ZÖD-Anwartschaften hingegen werden sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern bei Frauen um 12 Prozentpunkte häufiger erworben als bei Männern (vgl. Tabelle 1-2).

Für das **Alter** ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen vor allem eine geringere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung von nur je 48% unter den Jüngeren (25 bis unter 35 Jahre) zu konstatieren, während der Anteil in allen anderen Altersgruppen darüber liegt. Die höchste BAV-Verbreitungsquote weisen mit 64% die 55- bis unter 65-jährigen Männer auf.

Wie bereits bei der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft (ohne ZÖD) zeigt sich auch in der Gesamtbetrachtung für die Zahl der **Kinder unter 18 Jahren im Haushalt** ein bei Frauen und Männern gegenläufiger Effekt. Während in kinderlosen Haushalten die Verbreitungsquote bei Männern und Frauen noch in etwa gleich ist (57%), sinkt sie bei Frauen mit zunehmender Kinderzahl auf 50% ab, während sie bei Männern auf 67% ansteigt. Wie bereits bei der Verbreitung der BAV (ohne ZÖD) erläutert wurde, können diese Unterschiede v. a. durch den variierenden Erwerbsumfang erklärt werden (vgl. S. 26).

Wie schon bei der getrennten Betrachtung der Verbreitung von ZÖD und BAV (ohne ZÖD) nach beruflichem Bildungsabschluss bleiben Personen ohne **Bildungsabschluss** mit einer BAV-Verbreitungsquote von 35% deutlich hinter den anderen Gruppen zurück (Tabelle 1-7). Besonders groß ist der Unterschied gegenüber Personen mit Meister-/Technikerabschluss (62%) und (Fach-)Hochschulabsolventen (67%).

**Tabelle 1-7**    **Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach soziodemografischen Merkmalen**  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)

	Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Insgesamt</b>	<b>58</b>	<b>56</b>	<b>57</b>
<b>Region</b>			
Alte Länder	61	57	59
Neue Länder	45	49	47
<b>Alter</b>			
25 b. u. 35 Jahre	48	48	48
35 b. u. 45 Jahre	58	54	56
45 b. u. 55 Jahre	63	60	62
55 b. u. 65 Jahre	64	60	62
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>			
Keine Kinder	57	57	57
1 Kind	60	52	56
2 Kinder	61	54	58
3 u. mehr Kinder	67	50	61
<b>Berufliche Bildung</b>			
Ohne Abschluss	34	36	35
Lehre oder Berufsfachschule	52	54	53
Meister-/Technikerabschluss	63	56	62
(Fach-)Hochschulabschluss	71	62	67
Sonstiger Abschluss	52	63	59
<b>Erwerbsumfang (Std./Woche)</b>			
b. u. 20	31	53	50
20 b. u. 30	52	50	50
30 u. mehr	59	58	59
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>			
b. u. 1.500	20	33	30
1.500 b. u. 2.500	33	52	44
2.500 b. u. 3.500	55	69	61
3.500 b. u. 4.500	70	79	73
4.500 u. mehr	80	84	81
<b>Staatsangehörigkeit</b>			
Deutsch	60	59	59
Nicht deutsch	39	27	33

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Differenziert nach dem **Erwerbsumfang** zeigt sich, dass Personen, die mindestens 30 Wochenstunden arbeiten, häufiger (59%) BAV-Anwartschaften erwerben als Teilzeitbeschäftigte (je 50%). Dieser Unterschied fällt bei Männern mit 28 Prozentpunkten deutlicher aus als bei Frauen. Bei letzteren liegt die Verbreitungsquote bei 10 bis unter 20 Wochenstunden mit 53% sogar klar über dem der entsprechenden Männer (31%) und nur 5 Prozentpunkte unter dem Anteil bei Frauen mit 30 und mehr Wochenstunden (58%). Dies resultiert daraus, dass ein großer Teil der teilzeitbeschäftigten Frauen im öffentlichen Sektor tätig ist und somit regelmäßig ZÖD-Anwartschaften erwirbt (vgl. Tabelle 1-2).

Auch auf der Ebene aller BAV-Anwartschaften zeigen sich für den **Bruttomonatslohn** bzw. das **-gehalt** große Unterschiede: Während in der untersten Einkommensgruppe (bis unter 1.500 €) weniger als ein Drittel (30%) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Anwartschaft erwerben, sind es in der höchsten

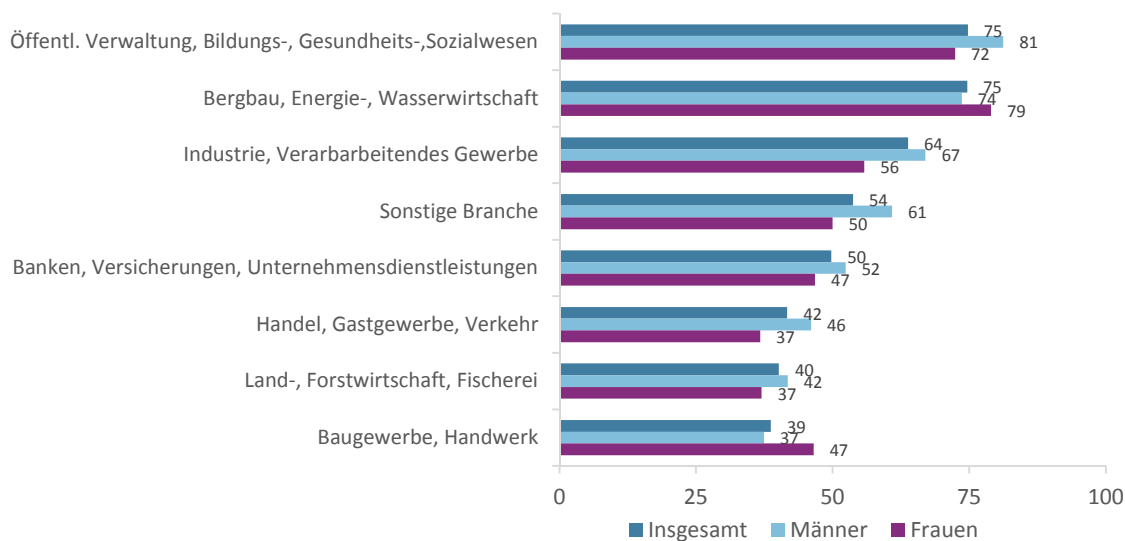
Einkommensgruppe (4.500 € und mehr) immerhin mehr als vier Fünftel (81%). Bei den Männern unterscheiden sich die Quoten mit 20% (bis unter 1.500 €) bis 80% (4.500 € und mehr) etwas deutlicher als bei den Frauen (bis unter 1.500 €: 33%; 4.500 € und mehr: 84%).

Schließlich zeigt sich ein deutlicher Einfluss der **Staatsangehörigkeit** auf die Verbreitungsquoten: Während 59% der deutschen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine BAV-Anwartschaft erwerben, liegt der Anteil bei den Nicht-Deutschen nur bei einem Drittel (33%). Besonders deutlich sind die Unterschiede bei Frauen, wo Deutsche mit 59% mehr als doppelt so häufig eine BAV aufweisen als Nicht-Deutsche (27%).

### Verbreitung nach Unternehmensmerkmalen

Werden die Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach Branchen betrachtet, zeigen sich die höchsten Verbreitungsquoten mit jeweils 75% in öffentlicher Verwaltung, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft (Abbildung 1-5). Auf den weiteren Plätzen folgen mit Industrie und Verarbeitendem Gewerbe (64%), sonstigen Branchen (54%) sowie Banken, Versicherungen und Unternehmensdienstleistungen (50%) drei weitere Branchen, in denen die Hälfte oder mehr der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten BAV-Anwartschaften erwerben. In den verbleibenden Branchen liegt die Verbreitungsquote der betrieblichen Altersversorgung zwischen 39% (Baugewerbe und Handwerk) und 42% (Handel, Gastgewerbe und Verkehr).

**Abbildung 1-5** Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach Branche  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

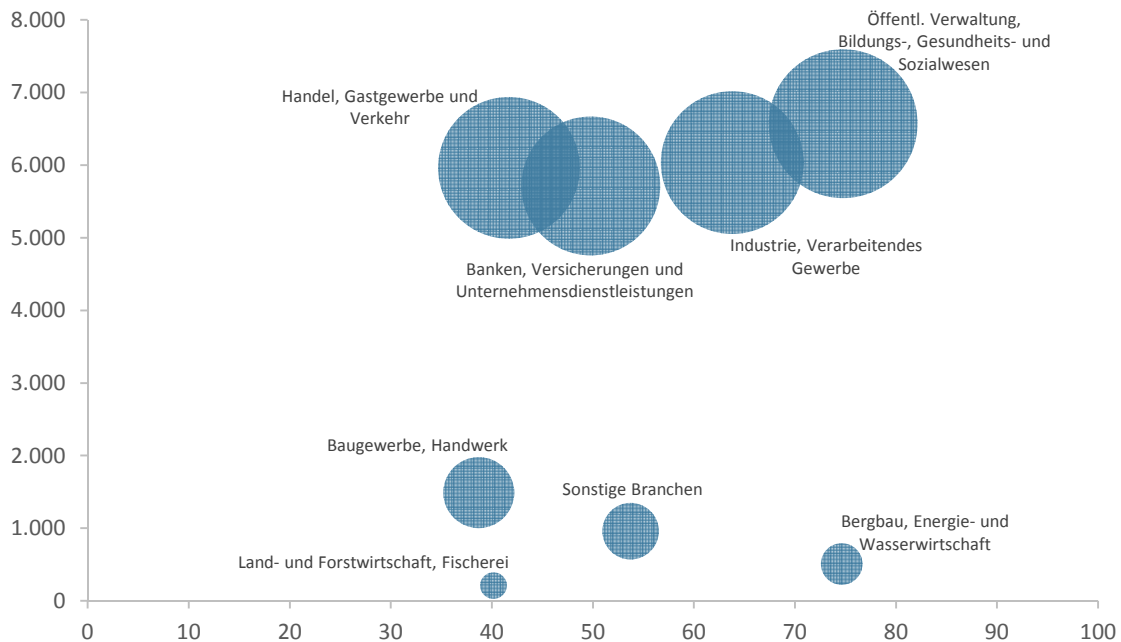
TNS Infratest Sozialforschung

Männer erwerben in nahezu allen Branchen häufiger BAV-Anwartschaften als Frauen. Besonders deutlich zeigt sich dies in Industrie und Verarbeitendem Gewerbe (Männer: 67%; Frauen: 56%) sowie in den sonstigen Branchen (61% vs. 50%). Allein in Baugewerbe und Handwerk (Männer: 37%; Frauen: 47%) und Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft (74% vs. 79%) erwerben Frauen häufiger BAV-Anwartschaften als Männer.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Allerdings sind in den letztgenannten Branchen auch nur 0,8% (Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft) bzw. 1,6% (Baugewerbe und Handwerk) der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen tätig. Aufgrund der daraus resultierenden relativ geringen Fallzahlen ist eine Überschätzung des Anteils der BAV (ohne ZÖD) in diesen Gruppen nicht auszuschließen.

Bei einem Vergleich der Verbreitungsquoten in Abbildung 1-5 ist die unterschiedliche Größe der Branchen in Gestalt der Zahl der dort sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (im Alter von 25 bis unter 65 Jahren) zu beachten, weshalb diese Information in das Blasendiagramm in Abbildung 1-6 aufgenommen wurde.

**Abbildung 1-6** Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Branche und Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in % und Tsd.)



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Die Gesamtquote wird demnach vor allem von vier Branchen geprägt, auf die 88% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren entfallen, nämlich Öffentliche Verwaltung, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (6,6 Mio. Beschäftigte), Industrie und verarbeitendes Gewerbe (6,0 Mio. Beschäftigte), Handel, Gastgewerbe und Verkehr (6,0 Mio. Beschäftigte) sowie Banken, Versicherungen und Unternehmensdienstleistungen (5,7 Mio. Beschäftigte). Für diese Branchen zeigen sich allerdings ähnliche Unterschiede bei der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wie bei den übrigen, deutlich kleineren Branchen, in denen nur 0,2 Mio. (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) bis 1,5 Mio. Personen (Baugewerbe, Handwerk) zwischen 25 und unter 65 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

## 1.2 Riester-geförderte private Altersvorsorge

Bei der folgenden Analyse der Verbreitung der 2002 eingeführten Riester-geförderten Altersvorsorge ist zu beachten, dass die hier untersuchten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren nur eine Teilmenge aller Riester-förderberechtigten Personen darstellen. Hinzu kommen – neben jüngeren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – als unmittelbar Förderberechtigte nach § 10a EStG u. a. Beamte, in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Selbstständige, Landwirte und mit-helfende Familienangehörige, Mini-Jobber mit Verzicht auf die Versicherungsfreiheit, Kindererziehende (bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes) und Bezieher staatlicher Transferleistungen (Kranken-



geld, Arbeitslosengeld). Der gesamte Personenkreis umfasste 2014 in etwa 35 Mio. Förderberechtigte, zusätzlich sind die Ehepartner dieser Personen mittelbar förderberechtigt, wenn sie nicht selbst zur Gruppe der unmittelbar Begünstigten gehören.<sup>25</sup>

Jeder Dritte (33,8%) oder 9,275 Mio. der insgesamt 27,450 Mio. einbezogenen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren besitzt nach eigenen Angaben aktuell einen Riester-Vertrag mit laufender Beitragszahlung (Tabelle 1-8). Der Anteil der Frauen ist dabei mit 38,1% höher als der der Männer (30,1%).

**Tabelle 1-8**      **Verbreitung der Riester-geförderten Altersvorsorge**  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in Tsd. und in %)<sup>1)</sup>

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Vertrag und aktuelle Beitragszahlung	4.408	30,1	4.868	38,1	9.275	33,8
Vertrag ruht, aktuell keine Beitragszahlung	282	1,9	258	2,0	540	2,0
Kein Vertrag	9.969	68,0	7.665	59,9	17.634	64,2
<b>Insgesamt</b>	<b>14.659</b>	<b>100,0</b>	<b>12.791</b>	<b>100,0</b>	<b>27.450</b>	<b>100,0</b>

<sup>1)</sup> Abweichungen von Summen bzw. von 100% rundungsbedingt.

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Weitere 2,0% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren verfügen über einen Riester-Vertrag mit ruhender Beitragszahlung (Männer: 1,9%; Frauen: 2,0%), während die verbleibenden 64,2% nicht im Rahmen einer Riester-Rente vorsorgen (Männer: 68,0%; Frauen: 59,9%).

### Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

In die folgende Analyse der Verbreitung von Riester-Verträgen nach verschiedenen soziodemografischen Merkmalen werden analog zum Vorgehen für die BAV nur diejenigen Verträge einbezogen, zu denen aktuell Beiträge gezahlt werden. Dabei zeigt sich zunächst, dass die Quote in den **alten Ländern** mit 35% mittlerweile höher ausfällt als in den **neuen Ländern** (30%; Tabelle 1-9).

Deutlicher fallen die **altersspezifischen** Unterschiede bei der Verbreitung der Riester-Verträge aus: Der Anteil der Personen, die auf diese Weise zusätzlich für das Alter vorsorgen, ist unter den 35- bis unter 45-Jährigen mit 42% doppelt so hoch wie unter den 55- bis unter 65-Jährigen (21%), was vor allem auf dem großen Anteil der Frauen dieser Altersgruppe (35- bis unter 45-Jährige) beruht, die einen Riester-Vertrag besitzen (49%). Zur jüngsten Altersgruppe jedoch fällt der Anteil vor allem bei den Frauen wieder ab.

Einen starken Einfluss auf die Verbreitung von Riester-Verträgen hat die **Zahl der Kinder unter 18 Jahren im Haushalt**, was auf die Kinderzulagen im Rahmen der Riester-Förderung von 185 € für bis 2007 geborene und 300 € für später geborene Kinder zurückzuführen sein dürfte. Während Personen ohne Kinder mit 28% eine unterdurchschnittliche Riester-Quote aufweisen, steigt die Verbreitung mit jedem Kind, und zwar von 41% (ein Kind) über 48% (zwei Kinder) auf immerhin 50% bei drei oder mehr Kindern (Tabelle 1-9). Noch stärker ist dieser Effekt bei den Frauen zu beobachten, die bei drei und mehr Kindern sogar zu 69% eine Riester-geförderte Altersvorsorge aufweisen, während es bei kinderlosen Frauen nur 30% sind.

<sup>25</sup> Vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Kurth, Nicole Maisch, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 06.07.2016 (BT-Drs. 18/9398), S. 3.

**Tabelle 1-9**      **Verbreitung der Riester-geförderten Altersvorsorge nach soziodemografischen Merkmalen**  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)

	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Insgesamt</b>
<b>Insgesamt</b>	30	38	34
<b>Region</b>			
Alte Länder	31	39	35
Neue Länder	25	35	30
<b>Alter</b>			
25 b. u. 35 Jahre	34	38	36
35 b. u. 45 Jahre	35	49	42
45 b. u. 55 Jahre	29	40	34
55 b. u. 65 Jahre	20	21	21
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>			
Keine Kinder	27	30	28
1 Kind	34	48	41
2 Kinder	37	63	48
3 u. mehr Kinder	41	69	50
<b>Berufliche Bildung</b>			
Ohne Abschluss	16	20	18
Lehre oder Berufsfachschule	28	40	34
Meister-/Technikerabschluss	33	41	34
(Fach-)Hochschulabschluss	35	37	36
Sonstiger Abschluss	27	34	31
<b>Erwerbsumfang (Std./Woche)</b>			
b. u. 20	14	49	44
20 b. u. 30	21	46	42
30 u. mehr	31	34	32
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>			
b. u. 1.500	16	43	38
1.500 b. u. 2.500	25	39	33
2.500 b. u. 3.500	31	35	33
3.500 b. u. 4.500	28	35	31
4.500 u. mehr	38	27	36
<b>Staatsangehörigkeit</b>			
Deutsch	31	39	35
Nicht deutsch	18	26	22

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Unterschiede bei der Verbreitung von Riester-Verträgen sind auch bei Betrachtung der **beruflichen Bildung** zu erkennen. Personen ohne Abschluss verfügen mit 18% am seltensten und Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss mit 36% am häufigsten über Riester-Verträge. Bei den Frauen weisen Personen mit Lehr- bzw. Berufsfachschulabschluss (40%) und Personen mit einem Meister- oder Technikerabschluss (41%) die höchste Verbreitung auf, ohne dass sich hierfür eine spezifische Erklärung anbietet.

Einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Verbreitung von Riester-Verträgen hat der **Erwerbsumfang**, der sich jedoch bei Frauen und Männern verschieden äußert. Bei den Männern steigt der Anteil der Personen mit Riester-Vertrag von 14% bei weniger als 20 Wochenstunden auf 31% bei mehr als 30 Wochenstunden an. Bei den Frauen hingegen liegt der Anteil mit 49% bei weniger als 20 Wochenstunden und 46% bei 20 bis unter 20 Wochenstunden deutlich über den entsprechenden Werten bei den Männern und sinkt bei mehr als 30 Wochenstunden deutlich auf 34% ab.

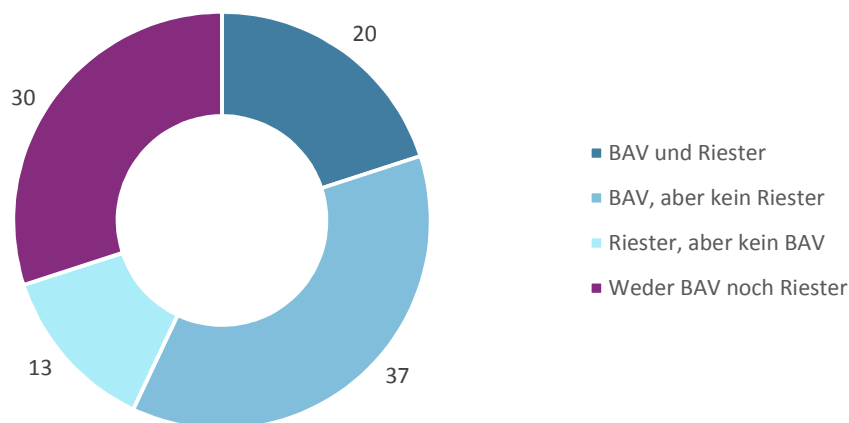
Für den **Bruttomonatslohn** bzw. das **-gehalt** zeigt sich insgesamt eine u-förmige Verteilung, da sowohl Geringverdiener mit 38% als auch Besserverdienende mit 36% (leicht) überdurchschnittlich häufig im Rahmen eines Riester-Vertrags für das Alter vorsorgen. Dieser Zusammenhang stellt sich allerdings bei Männern und Frauen unterschiedlich dar: Während Männer mit einem Einkommen von 4.500 € und mehr mit 38% die höchste Riester-Quote aufweisen, sind es bei den Frauen Bezieherinnen eines Einkommens von unter 1.500 € mit einer Quote von 43%.

Schließlich sorgen **Nicht-Deutsche** mit 22% (Männer: 18%; Frauen: 26%) auch im Rahmen von Riester-Verträgen seltener für das Alter vor als Personen mit **deutscher** Staatsangehörigkeit (35%; Männer: 31%; Frauen: 39%).

### 1.3 Zusätzliche Altersvorsorge insgesamt

In den vorherigen Abschnitten wurden die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und der Riester-geförderten Altersvorsorge getrennt betrachtet. Abbildung 1-7 zeigt, dass beide Vorsorgeformen durchaus auch gemeinsam – nämlich bei 20% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren – anzutreffen sind. In weiteren 37% aller Fälle liegt nur eine BAV, aber kein Riester-Vertrag vor.<sup>26</sup> Umgekehrt sorgen 13% zwar im Rahmen eines Riester-Vertrags für das Alter vor, haben darüber hinaus aber keine betriebliche Altersversorgung. Schließlich verfügen drei von zehn Personen der Grundgesamtheit (30%) über keine zusätzliche (staatlich geförderte) Altersvorsorge.

**Abbildung 1-7 Kumulation von BAV- und Riester-Verträgen**  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)



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

<sup>26</sup> Durch Addition der ersten beiden Anteile von 20% und 37% resultiert die BAV-Verbreitungsquote von 57% (vgl. Tabelle 1-6).

Ursachen für dieses Fehlen sind Gegenstand des Interesses im Abschnitt 1.4.<sup>27</sup> Tabelle 1-10 zeigt zusammenfassend die in den Abschnitten 1.1 und 1.2 untersuchten Gruppen.<sup>28</sup> Demnach verfügen von den 27,450 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren insgesamt 19,3 Mio. (oder 70,4%) über eine betriebliche Altersvorsorge oder eine Riester-geförderte Altersvorsorge, wobei 5,6 Mio. Personen (oder 20,4%) sogar beide Vorsorgeformen nutzen.

**Tabelle 1-10 Kumulation von betrieblicher und zusätzlicher privater Vorsorge**  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)<sup>1)</sup>

	Insgesamt	Mit ZV	BAV		Insgesamt	Riester	BAV und Riester
			ZÖD	BAV o. ZÖD			
<b>Personen (in Tsd.)</b>							
Männer	14.659	10.179	1.834	6.846	8.530	4.408	2.759
Frauen	12.791	9.135	3.208	4.114	7.117	4.868	2.850
<b>Insgesamt</b>	<b>27.450</b>	<b>19.314</b>	<b>5.042</b>	<b>10.960</b>	<b>15.648</b>	<b>9.275</b>	<b>5.609</b>
<b>Anteil (in %)</b>							
Männer	100,0	69,4	12,5	46,7	58,2	30,1	18,8
Frauen	100,0	71,4	25,1	32,2	55,6	38,1	22,3
<b>Insgesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>70,4</b>	<b>18,4</b>	<b>39,9</b>	<b>57,0</b>	<b>33,8</b>	<b>20,4</b>

<sup>1)</sup> Abweichungen von Summen bzw. von 100% rundungsbedingt.

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Die Verbreitung der Zusatzvorsorge insgesamt ist bei **Frauen** mit 71,4% etwas höher als bei **Männern** (69,4%; Tabelle 1-10). Etwas größer fällt der Unterschied bei Personen aus, die betrieblich und mittels Riester-Vertrag für das Alter vorsorgen (Männer: 18,8%; Frauen: 22,3%). Waren zuvor bei Betrachtung der Verbreitungsquoten der BAV insgesamt leichte Defizite bei Frauen zu verzeichnen, werden diese auf diesem Aggregationsniveau mehr als ausgeglichen. In den folgenden Kapiteln 3 und 4 wird zusätzlich der Frage nachgegangen, inwieweit die sich dahinter verbergenden Strukturunterschiede (Frauen eher ZÖD und Riester, Männer eher BAV) auf die Beiträge und Anwartschaften auswirken.

### Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

Die regionsspezifischen Vorsorgeunterschiede fallen – bedingt durch die großen Differenzen bei der betrieblichen Altersvorsorge – insgesamt größer aus: In den **alten Ländern** verfügen 72% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren über eine zusätzliche Altersvorsorge, während es in den **neuen Ländern** nur 63% sind (Tabelle 1-11). Betrachtet man die Personen mit BAV- und Riester-Vorsorge, verringert sich der Unterschied etwas (alte Länder: 22%; neue Länder: 15%).

Hinsichtlich des **Alters** zeigt sich eine stärkere Verbreitung der Zusatzvorsorge bei den mittleren Jahrgängen, die fast zu drei Vierteln (35 bis unter 45 Jahre: 73%; 45 bis unter 55 Jahre: 74%) über eine betriebliche Altersvorsorge und/oder eine Riester-geförderte Altersvorsorge verfügen. Bei den Älteren (55 bis unter 65 Jahre) beträgt dieser Anteil 69%, was im Wesentlichen auf die geringe Verbreitung von Riester-Verträgen in dieser Personengruppe zurückzuführen ist. Demzufolge ist hier auch der Anteil der Personen, die betrieblich und mittels Riester-Vertrag für das Alter vorsorgen, mit 14% am geringsten.

<sup>27</sup> Zur möglichen weiteren Absicherung im Alter vgl. Kapitel 5.

<sup>28</sup> Die zuvor bereits diskutierten Verbreitungsquoten sind in Tabelle 1-10 (und Tabelle 1-11) hervorgehoben.

**Tabelle 1-11 Kumulation von betrieblicher und zusätzlicher privater Vorsorge nach soziodemografischen Merkmalen**  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)

	BAV			Insg.	Riester	BAV und Riester
	Mit ZV	ZÖD	BAV o. ZÖD			
<b>Insgesamt</b>	70	18	40	57	34	20
<b>Region</b>						
Alte Länder	72	18	42	59	35	22
Neue Länder	63	18	30	47	30	15
<b>Alter</b>						
25 b. u. 35 Jahre	65	14	34	48	36	19
35 b. u. 45 Jahre	73	16	41	56	42	24
45 b. u. 55 Jahre	74	20	43	62	34	22
55 b. u. 65 Jahre	69	24	40	62	21	14
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>						
Keine Kinder	68	19	39	57	28	17
1 Kind	72	17	41	56	41	25
2 Kinder	78	18	41	58	48	28
3 u. mehr Kinder	81	16	47	61	50	31
<b>Berufliche Bildung</b>						
Ohne Abschluss	44	8	28	35	18	9
Lehre oder Berufsfachschule	69	18	37	53	34	19
Meister-/Technikerabschluss	74	12	52	62	34	23
(Fach-)Hochschulabschluss	77	23	46	67	36	26
Sonstiger Abschluss	69	29	31	59	31	20
<b>Erwerbsumfang (Std./Woche)</b>						
b. u. 20	66	32	21	50	44	28
20 b. u. 30	70	24	27	50	42	23
30 u. mehr	71	17	43	59	32	20
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>						
b. u. 1.500	54	13	18	30	38	15
1.500 b. u. 2.500	61	17	28	44	33	16
2.500 b. u. 3.500	73	26	37	61	33	21
3.500 b. u. 4.500	82	23	52	73	31	22
4.500 u. mehr	87	11	71	81	36	30
<b>Staatsangehörigkeit</b>						
Deutsch	73	19	42	59	35	22
Nicht deutsch	46	9	25	33	22	9

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Bei der Differenzierung der Zusatzversorgungsquoten nach der Zahl der **Kinder unter 18 Jahren im Haushalt** machen sich die großen Riester-spezifischen Unterschiede bemerkbar, so dass die Quoten von Personen ohne Kinder (68%) hin zu Personen mit drei oder mehr Kindern (81%) deutlich ansteigen. Dies führt außerdem dazu, dass der Anteil derjenigen, die über eine betriebliche Altersvorsorge und eine Riester-geförderte Altersvorsorge verfügen, bei Personen mit drei oder mehr Kindern mit 31% deutlich höher ausfällt als bei Personen ohne Kinder (17%).

Die **berufliche Bildung** hat, wie bereits gezeigt, einen großen Einfluss auf die Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge. Während weniger als die Hälfte der Personen ohne Berufsabschluss (44%) mindestens in einer der beiden Formen vorsorgt, sind es von den Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss immerhin 77% (Tabelle 1-11). Mehr als ein Viertel (26%) der (Fach-)Hochschulabsolventen sorgt sogar in beiden Formen vor, dies ist ein fast dreimal so hoher Anteil wie bei Personen ohne Berufsabschluss (9%).

Mit steigendem **Erwerbsumfang** zeigt sich eine leicht höhere Zusatzversorgungsquote, so dass 71% der Personen mit 30 und mehr Stunden aber nur 66% der Personen mit weniger als 20 Erwerbsstunden zusätzlich für das Alter vorsorgen. Das Vorhandensein einer betrieblichen Altersversorgung und einer Riester-geförderten Altersvorsorge bei Personen ist jedoch bei 30 Wochenarbeitsstunden und mehr (20%) seltener zu beobachten als bei Personen mit unter 30 Wochenarbeitsstunden (20 bis unter 30 Stunden: 23%; bis unter 20 Stunden: 28%).

Das **Bruttomonatseinkommen** aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung hat einen sehr großen Einfluss auf die Verbreitung der Zusatzversorgung, unterscheiden sich doch die Verbreitungsquoten von Geringverdienern (unter 1.500 €: 54%) und Besserverdienenden (4.500 € und mehr: 87%) um immerhin 33 Prozentpunkte. Auch für das gemeinsame Auftreten mit der Riester-geförderten Altersvorsorge verzeichnen Personen mit einem Bruttomonatslohn bzw. -gehalt von 4.500 € und mehr einen Anteil von 30%, der doppelt so hoch ausfällt wie bei Personen mit weniger als 1.500 € (15%). Nichtsdestotrotz wird durch die Berücksichtigung der Riester-geförderten Altersvorsorge die sehr große Spreizung der Verbreitungsquoten zwischen den Extremgruppen hinsichtlich des Einkommens (BAV ohne ZÖD: 53 Prozentpunkte) nachhaltig relativiert.

Schließlich sorgen etwa drei Viertel (73%) aller **Deutschen** zusätzlich für das Alter vor, während es unter den **Nicht-Deutschen** nicht einmal die Hälfte ist (46%). Die höheren Quoten zeigen sich in allen betrachteten Vorsorgesystemen, so dass auch das gemeinsame Auftreten von BAV und Riester bei Deutschen (22%) deutlich häufiger zu beobachten ist als bei Nicht-Deutschen (9%).

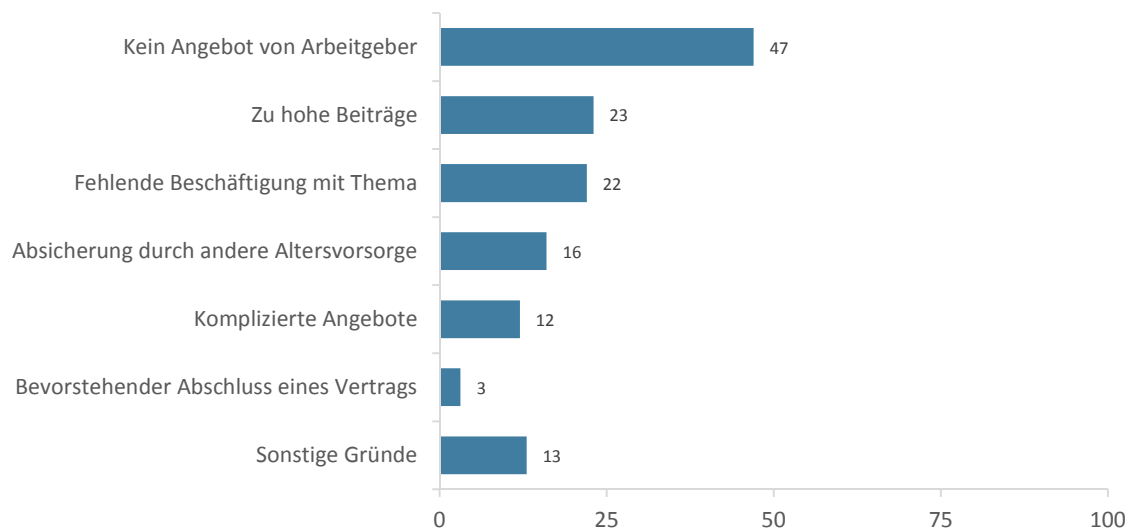
## 1.4 Gründe für das Fehlen einer zusätzlichen Altersvorsorge

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

### 1.4.1 Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)

Als mit Abstand häufigster Grund für das Nichtvorhandensein einer betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) wird mit einem Anteil von 47% das Fehlen eines entsprechenden Angebots des Arbeitgebers angeführt (Abbildung 1-8). Offensichtlich ist den Betroffenen der Rechtsanspruch von Arbeitnehmern, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, auf Umwandlung von Gehaltsteilen in eine betriebliche Altersversorgung („Entgeltumwandlung“) gemäß dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG) nicht bekannt. Allerdings scheint die betriebliche Altersversorgung von den Arbeitgebern auch unterschiedlich offensiv „angeboten“ bzw. von Gewerkschafts- oder Arbeitnehmervertretern unterschiedlich stark eingefordert zu werden, liegt doch der Anteil dieses Grundes ergänzenden Auswertungen zufolge in Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft nur bei 31% und in Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei immerhin bei 55%. Zudem wird ergänzenden Berechnungen zufolge der Grund häufiger von Älteren (55 bis unter 65 Jahre: 47%) als von Jüngeren (25 bis unter 35 Jahre: 37%) angeführt, während weder die schulische noch die berufliche Bildung einen größeren Einfluss auf seine Nennung haben.

**Abbildung 1-8 Gründe für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD)**  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)<sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Ohne Personen ohne Angabe zu Gründen.

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

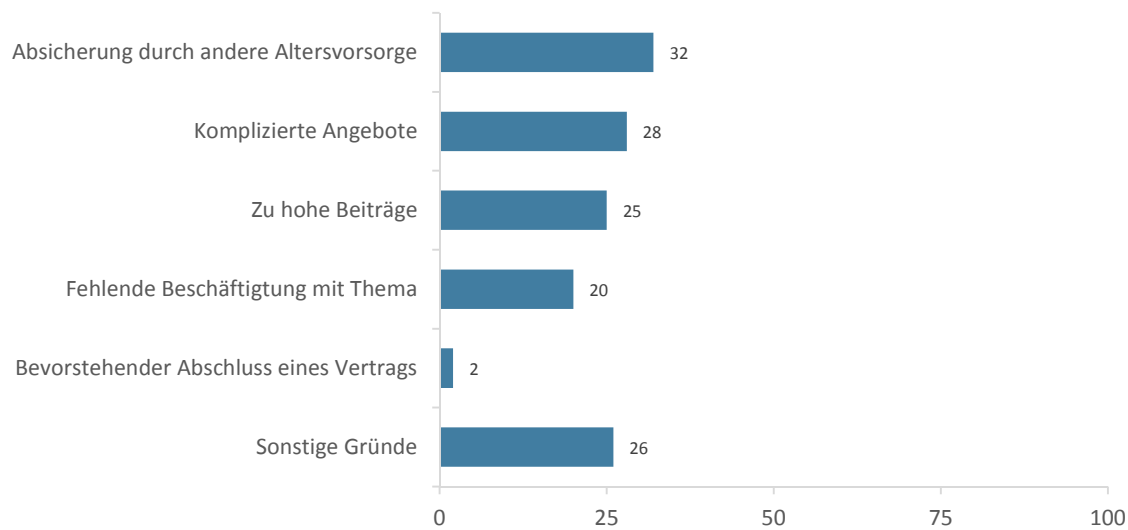
Für 23% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren ist die Beitragshöhe ein maßgeblicher Grund für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung (Abbildung 1-8), wobei der Anteil bei Geringverdienern (weniger als 1.500 €) mit 32% erwartungsgemäß höher liegt als bei Besserverdienenden (4.500 € und mehr) mit 6%. Umgekehrt verweisen ergänzenden Berechnungen zufolge Besserverdienende mit 28% häufiger auf bereits realisierte andere Formen der Altersvorsorge als Geringverdiener mit 10% (insgesamt: 16%).

Insgesamt mehr als ein Fünftel der Beschäftigten (22%) gaben an, sich noch nicht mit dem Thema beschäftigt zu haben, was ergänzenden Berechnungen zufolge erwartungsgemäß häufiger auf Jüngere (25 bis unter 35 Jahre: 35%) als auf Ältere (55 bis unter 65 Jahre: 11%) zutrifft. Nicht-Deutsche führen diesen Grund mit 38% zudem deutlich öfter an als Deutsche mit 19%. Weitere Gründe wie zu komplizierte Angebote (12%) und ein bevorstehender Vertragsabschluss (3%) spielen eine geringere Rolle (Abbildung 1-8). Zu den sonstigen Gründen (13%) zählen ergänzenden Auswertungen zufolge vor allem die mangelnde Rentabilität der BAV-Produkte, das (fortgeschrittene) Alter der Personen und ein nicht näher spezifiziertes Misstrauen gegenüber BAV-Angeboten und -Produkten.

#### 1.4.2 Riester-geförderte private Altersvorsorge

Die Gründe für das Fehlen einer Riester-geförderten Altersvorsorge (Abbildung 1-9) unterscheiden sich von denen bei der BAV ohne ZÖD: Das häufigste Motiv ist hier die bereits vorhandene Absicherung durch andere Formen der Altersvorsorge mit einem Anteil von fast einem Drittel (32%), der ergänzenden Berechnungen zufolge für Männer (33%) sogar noch etwas wichtiger ist als für Frauen (30%). Dieser Grund spielt hier auch deshalb eine größere Rolle, weil die Zahl der Personen, die zwar über eine betriebliche Altersversorgung, nicht jedoch über eine Riester-geförderte Altersvorsorge verfügen (37%), höher ist als die Zahl der Personen, die zwar einen Riester-Vertrag, jedoch keine betriebliche Altersversorgung besitzen (13%; Abbildung 1-7). Erstgenannte nennen das Motiv ergänzenden Auswertungen zufolge zu 43%, während es unter den Personen, die weder über eine BAV noch über einen Riester-Vertrag verfügen, nur 18% sind.

**Abbildung 1-9 Gründe für das Fehlen einer Riester-geförderten Altersvorsorge**  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)<sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Ohne Personen ohne Angabe zu Gründen.

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Betrachtet man konkret die Personen, die in der Befragung weitere, über Riester-Verträge und BAV hinausgehende Alterssicherungen angegeben haben (vgl. auch Kapitel 5), zeigt sich ergänzenden Berechnungen zufolge, dass vor allem Personen mit Einkommen aus Vermietung und Verpachtung (58%) und mit privaten Renten- oder Lebensversicherungen (51%) diesen Grund anführen. Darüber hinaus wird die bereits erfolgte Absicherung für das Alter wenig überraschend häufiger von Besserverdienenden (4.500 € und mehr: 55%) und seltener von Geringverdienenden (unter 1.500 €: 14%) genannt. Deutliche Unterschiede zeigen sich zudem zwischen Deutschen (34%) und Nicht-Deutschen (11%).

Deutlich höher ist mit 28% auch der Anteil der Personen, die unübersichtliche und komplizierte Angebote als Grund für den Verzicht auf einen Riester-Vertrag angaben (Abbildung 1-9), bei fehlender BAV (ohne ZÖD) waren dies nur 12% (Abbildung 1-8). Entgegen naheliegender Hypothesen wird dieses Motiv sogar häufiger von Personen mit Abitur (33%) und seltener von Personen mit Haupt- oder Volksschulabschluss (29%) oder keinem Schulabschluss (4%) angeführt. Möglicherweise haben besser Gebildete einen höheren Anspruch an sich selbst, das Angebot zu bewerten, den sie aber letztlich nicht einlösen können. Eine Rolle dürfte aber auch spielen, dass bei Personen mit geringerer Bildung das Argument der „fehlenden finanziellen Mittel“ überwiegt. So gaben 34% der Personen mit Haupt- oder Volksschulabschluss und nur 17% der Personen mit (Fach-)Abitur diesen Grund an (Personen ohne Riester-Vertrag insgesamt: 25%).

Ähnlich wie bei fehlender BAV (ohne ZÖD) haben sich etwa ein Fünftel (20%) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren ohne Riester-Vertrag noch nicht mit dem Thema beschäftigt. Dieser Grund ist für 37% der Jüngeren (25 bis unter 35 Jahre) und nur für 9% der Älteren (55 bis unter 65 Jahren) sowie für 43% der Nicht-Deutschen gegenüber 17% der Deutschen relevant.

Ein baldiger Abschluss eines Riester-Vertrags ist nur für etwa 2% von Bedeutung, während immerhin 26% sonstige Gründe aufführen. Dazu zählen ergänzenden Auswertungen zufolge – wie auch bei fehlender BAV (ohne ZÖD) – vor allem die mangelnde Rentabilität der Produkte, das Misstrauen gegenüber den Anbietern von Riester-Verträgen und das (fortgeschrittene) Alter der Personen.





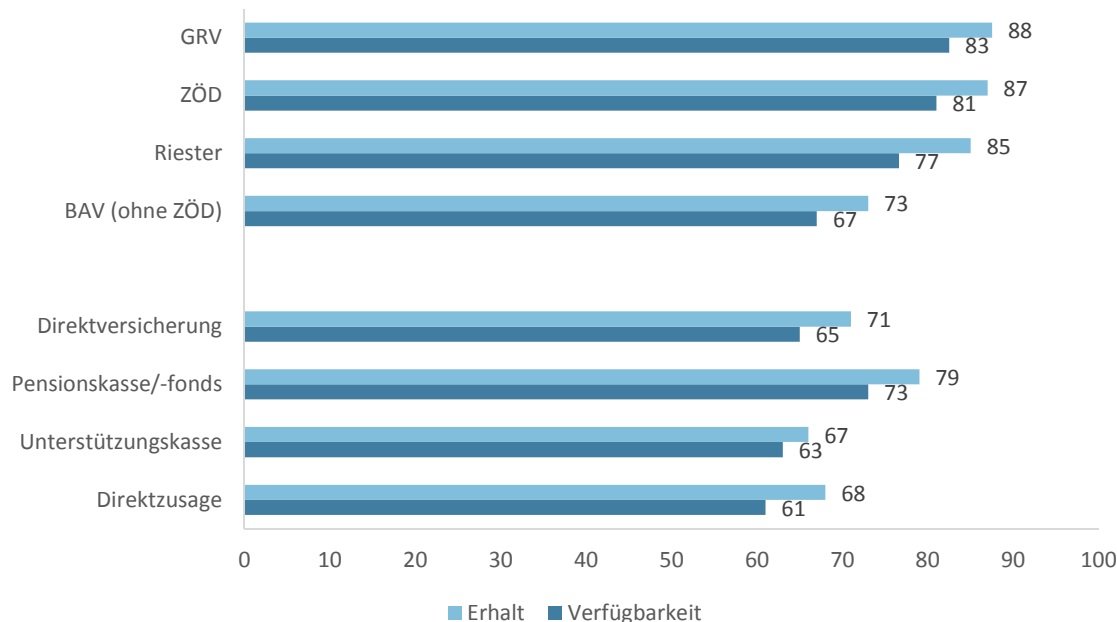
## 2. Informationsschreiben zur (zusätzlichen) Altersvorsorge

Die im Rahmen der AV 2015 erhobenen Informationen zu den Gesamtbeiträgen (von Arbeitnehmern und Arbeitgebern) zur zusätzlichen Altersvorsorge (vgl. Kapitel 3) und zu den aktuellen Anwartschaften (vgl. Kapitel 4) basieren auf Jahresmitteilungen und Informationsschreiben der Vorsorgeträger. Deshalb werden im Folgenden zuerst der Erhalt und die aktuelle Verfügbarkeit solcher Schreiben einschließlich deren Nutzung im Rahmen der Befragung untersucht (Abschnitt 2.1). Im Anschluss werden die Bewertungen der Schreiben hinsichtlich Übersichtlichkeit, Verständlichkeit und Nützlichkeit für die Planung der Altersversorgung durch die Befragten beleuchtet (Abschnitt 2.2).

### 2.1 Erhalt und aktuelle Verfügbarkeit von Informationsschreiben

Der auf Jahresmitteilungen und vergleichbaren Schreiben basierende Informationsstand der Personen über ihre eigene Alterssicherung fällt je nach Vorsorgeform unterschiedlich aus (Abbildung 2-1): Lediglich 73% der Beschäftigten mit BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) gaben an, überhaupt schon einmal eine entsprechende Jahresmitteilung erhalten zu haben. Je nach Durchführungsweg liegt dieser Anteil zwischen 67% (Unterstützungskassen) und 79% (Pensionskassen/-fonds).<sup>29</sup>

**Abbildung 2-1 Erhalt und aktuelle Verfügbarkeit von Informationsschreiben**  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)<sup>1)</sup>



<sup>29</sup> Aus erhebungstechnischen Gründen sind die Anteile nach Durchführungswegen in Abbildung 2-1 jeweils beschränkt auf Personen mit maximal einer Anwartschaft, die allerdings 80% aller Anwärter ausmachen (vgl. Abbildung 1-4).

Von allen Anwärtern auf eine BAV (ohne ZÖD) gaben mit 67% noch etwas weniger an, dass ihnen zum Zeitpunkt der Befragung auch eine Jahresmitteilung vorlag. Je nach Durchführungsweg liegt dieser Anteil zwischen 61% (Direktzusagen) und 73% (Pensionskassen/-fonds).

Unter Beschäftigten mit Anwartschaften auf eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und Riester-Sparern sind jährliche Informationsschreiben deutlich weiter verbreitet bzw. verfügbar: 87% der Personen mit ZÖD-Anwartschaften gaben an, schon einmal eine Jahresmitteilung erhalten zu haben, und 81% lag zum Zeitpunkt der Befragung eine solche Mitteilung vor. Unter Riester-Sparern liegen die entsprechenden Anteile bei 85% (Erhalt) bzw. 77% (Verfügbarkeit).

Die GRV-Renteninformation ist schließlich das geläufigste Schreiben: 88% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren haben sie schon einmal erhalten und 83% lag zum Zeitpunkt der Befragung eine entsprechende Information auch tatsächlich vor. Werden aus der Analyse diejenigen ausgeschlossen, die aufgrund ihres Alters (jünger als 27 Jahre) und/oder geringer Beitragszeiten (unter 5 Jahre) noch keine Renteninformation erhalten haben können, steigen die Anteile sogar auf 92% (Erhalt) bzw. 87% (Verfügbarkeit).

Angesichts einer fast flächendeckenden Informationspflicht der Vorsorgeträger sollte die tatsächliche Verbreitung von Jahresmitteilungen höher liegen. Die ausgewiesenen Zahlen geben deshalb auch Hinweise auf die wahrgenommene Verfügbarkeit. Offensichtlich wird nicht jedes Informationsschreiben als solches wahrgenommen. Die Ursache dafür, dass das Wissen über die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung am größten ist, liegt einerseits sicher darin begründet, dass die gesetzliche Rente für die meisten Beschäftigten das wichtigste Alterseinkommen darstellt und schon deshalb im Fokus der Aufmerksamkeit steht. Andererseits wird die Wahrnehmung der Informationsschreiben auch durch deren Komplexität und Verständlichkeit beeinflusst. Während die GRV-Renteninformation hoch standardisiert und übersichtlich gestaltet ist, sind Jahresmitteilungen insbesondere von risikobehafteten Spar-Produkten der privaten oder betrieblichen Altersvorsorge mitunter komplex und überfordern ggf. den Anleger.

### **Aktuelle Verfügbarkeit nach soziodemografischen Merkmalen**

Die Differenzierung der Verfügbarkeit der Informationsschreiben nach soziodemografischen Merkmalen zeigt teilweise deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen: Mit zunehmendem **Alter** steigt die Verfügbarkeit und somit wahrscheinlich auch das Wissen über die Informationsschreiben (Tabelle 2-1). Dieser Effekt lässt sich unter anderem damit erklären, dass die Zahl der bisher übersandten Informationsschreiben jährlich zunimmt und somit auch die Wahrscheinlichkeit, davon Kenntnis zu nehmen bzw. überhaupt ein Informationsschreiben erhalten zu haben. Zudem spielt sicherlich die subjektiv wahrgenommene Bedeutung des Themas für die persönliche Alterssicherung eine zentrale Rolle. Am deutlichsten ist dieser Zusammenhang bei der Gesetzlichen Rentenversicherung zu beobachten. In der jüngsten Kohorte (25 bis unter 35 Jahre) liegt die aktuelle Verfügbarkeit bei 56% und steigt bis zur ältesten Kohorte (55 bis unter 65 Jahre) auf 96%. Der größte Sprung hinsichtlich der Verfügbarkeit eines Informationsschreibens findet zwischen der jüngsten Kohorte und der Kohorte der Personen von 35 bis unter 45 Jahren (87%) statt.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Werden aus der Analyse wieder diejenigen ausgeschlossen, die aufgrund ihres Alters (jünger als 27 Jahre) und geringer Beitragszeiten (unter 5 Jahre) noch keine Renteninformation erhalten haben, steigt der Anteil in der jüngsten Altersgruppe auf 68%.

**Tabelle 2-1 Aktuelle Verfügbarkeit von Informationsschreiben nach soziodemografischen Merkmalen**  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)

	GRV	ZÖD	BAV (ohne ZÖD)	Riester
<b>Insgesamt</b>	83	81	67	77
<b>Geschlecht</b>				
Frauen	83	79	69	75
Männer	82	82	66	78
<b>Region</b>				
Alte Länder	82	80	68	77
Neue Länder	84	84	65	77
<b>Alter</b>				
25 b. u. 35 Jahre	56	68	55	70
35 b. u. 45 Jahre	87	78	66	74
45 b. u. 55 Jahre	93	83	73	81
55 b. u. 65 Jahre	96	89	73	86
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>				
Keine Kinder	80	83	68	79
1 Kind	84	75	66	74
2 Kinder	89	75	71	75
3 u. mehr Kinder	89	74	60	71
<b>Berufliche Bildung</b>				
Ohne Abschluss	69	55	56	65
Lehre oder Berufsfachschule	86	80	65	74
Meister-/Technikerabschluss	87	83	72	77
(Fach-)Hochschulabschluss	78	82	72	83
Sonstiger Abschluss	80	82	64	66
<b>Erwerbsumfang (Std./Woche)</b>				
10 b. u. 20	80	84	69	83
20 b. u. 30	85	77	65	78
30 u. mehr	82	81	68	76
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>				
b. u. 1.500	77	74	59	75
1.500 b. u. 2.500	79	74	57	74
2.500 b. u. 3.500	82	81	64	75
3.500 b. u. 4.500	86	86	70	77
4.500 u. mehr	91	91	77	84
<b>Staatsangehörigkeit</b>				
Deutsch	85	81	68	78
Nicht deutsch	60	(62)	59	61

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Der Einfluss des Alters zeigt sich neben der gesetzlichen Rentenversicherung aber auch bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, bei der betrieblichen Altersversorgung und bei den Riester-Sparern. Lediglich 68% der jüngeren ZÖD-Anwärter (25 bis unter 35 Jahre) geben an, über ein Informationsschreiben zu verfügen. Bei den älteren Anwärtern (55 bis unter 65 Jahre) sind es immerhin 89%. Ein ähnlicher Anstieg findet sich bei der betrieblichen Altersversorgung: Der Anteil der BAV-Anwärter mit Kenntnis der Jahresmitteilung steigt von 55% bei den 25- bis unter 35-Jährigen auf 73% bei den 55- bis unter 65-Jährigen. Und bei den Riester-Sparern steigt der Anteil der Personen, denen eine Mitteilung vorliegt, von 70% bei den 25- bis unter 35-Jährigen auf 86% bei den 55- bis unter 65-Jährigen.

Auch das Niveau der **beruflichen Bildung** korrespondiert mit der Verfügbarkeit der Informationsschreiben. Dieser Zusammenhang zeigt sich besonders bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Jahresmitteilung verfügbar ist, ist bei Personen mit (Fach-)Hochschulreife mit 82% deutlich höher als bei Personen ohne Berufsabschluss (55%). Bei der betrieblichen Altersversorgung und bei der Riester-Rente zeigt sich der gleiche Zusammenhang, allerdings auf niedrigerem Niveau.

Folgerichtig zeigt sich ein starker Zusammenhang auch beim **Bruttoerwerbseinkommen**, da dessen Höhe sowohl vom Alter als auch von der beruflichen Bildung mitbestimmt wird. Über alle Vorsorgeformen hinweg findet sich der höchste Verbreitungsgrad an Informationsschreiben in der obersten Einkommensgruppe (4.500 € und mehr). In allen Säulen liegen die Anteile in dieser Gruppe über dem Durchschnitt.

Auch hinsichtlich der **Staatsangehörigkeit** zeigt sich ein starker Zusammenhang. Die Kenntnis über das Vorliegen eines Informationsschreibens ist bei nicht-deutschen Personen deutlich geringer als bei deutschen Personen. Am deutlichsten ist der Unterschied hier bei der gesetzlichen Rentenversicherung. Während hier 85% aller deutschen Personen um ein Informationsschreiben wissen, sind es in der Gruppe der nicht-deutschen Personen lediglich 60%.

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

### **Nutzung der Informationsschreiben im Rahmen der Befragung**

Selbst wenn die Befragten ein Informationsschreiben zur Hand hatten, wurden erwartungsgemäß nicht alle abgefragten Größen übertragen. Insgesamt zeigte sich jedoch ein sehr erfreuliches Bild, da je nach Vorsorgeform 95% (BAV ohne ZÖD) bis 98% (Riester) der Befragten mit Informationsschreiben auch mindestens eine Angabe übertragen konnten, wobei sich der Übertrag aus der GRV-Renteninformation (96%) tatsächlich auf die bisher erreichte Altersrente beschränkte (Tabelle 2-2).

Bei den einzelnen Parametern zeigen sich jedoch große Unterschiede beim Ausmaß fehlender Angaben, die nicht zuletzt mit dem Standardisierungsgrad der Informationsschreiben zu erklären sind. Die auffallend hohen Anteile fehlender Angaben im Bereich der BAV ohne ZÖD (bis zu 54% für die bisher erreichte Betriebsrentenhöhe)<sup>31</sup> dürften maßgeblich darin begründet liegen, dass je nach Durchführungsweg und Versicherungsträger die Informationsschreiben sehr heterogen ausgestaltet sind und gar nicht alle Kenngrößen in der abgefragten Form enthalten. Bestimmte Größen konnten somit von den Befragten überhaupt nicht übertragen werden, zumindest nicht auf Basis der zur Verfügung stehenden Jahresmitteilung.<sup>32</sup> Dies dürfte auch für die Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst gelten, die in der Hälfte aller Fälle (48%) nicht angegeben wurden.

---

<sup>31</sup> Im Rahmen der BAV ohne ZÖD wurden die Angaben getrennt nach bis zu zwei Verträgen erhoben.

<sup>32</sup> Damit bestätigen sich im Rahmen der AV 2015 im Wesentlichen die Ergebnisse der Vorgängeruntersuchung AV 2011, bei der im Vorfeld der Befragung eine ausführliche Evaluation von Informationsschreiben der Träger durchgeführt worden war (vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2012): Verbreitung der Altersvorsorge 2011 (AV 2011). Endbericht. BMAS-Forschungsbericht F430, Berlin).

**Tabelle 2-2** Fehlende Angaben zu Gesamtbeiträgen und Anwartschaften aus Informationsschreiben  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren, denen jeweiliges  
Informationsschreiben vorliegt (in %)

		1. Vertrag	2. Vertrag
<b>GRV</b>	Bisher erreichte Rente	4	–
<b>ZÖD</b>	Jährliche Gesamtbeiträge (Arbeitnehmer und -geber)	48	–
	Bisher erreichte Versorgungspunkte	9	–
	Bisher erreichte Rente	5	–
	<b>Alle Angaben</b>	<b>3</b>	<b>–</b>
<b>BAV (ohne ZÖD)</b>	Jährliche Gesamtbeiträge (Arbeitnehmer und -geber)	23	26
	Bisher erreichte Rente	46	54
	Bisher erreichter Kapitalbetrag	51	50
	<b>Alle Angaben</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Riester</b>	Jährliche Altersvorsorgebeiträge	5	–
	Bisheriges Altersvorsorgevermögen	5	–
	<b>Alle Angaben</b>	<b>2</b>	<b>–</b>

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

## 2.2 Bewertung von Informationsschreiben

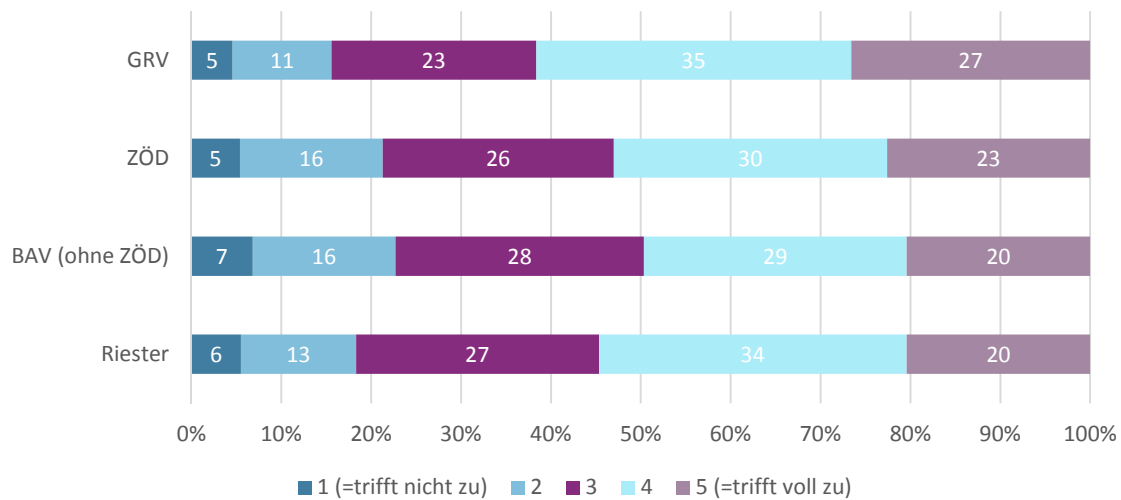
Die Informationsschreiben aller vier Vorsorgearten bzw. -träger – GRV, ZÖD, BAV ohne ZÖD, Riester – wurden von den Befragten hinsichtlich der Kriterien Übersichtlichkeit, Verständlichkeit und Nützlichkeit bei der Planung der Altersvorsorge bewertet.<sup>33</sup> Die Bewertung erfolgte anhand einer vorgegebenen Skala von 1 bis 5, wobei 1 „Trifft nicht zu“ und 5 „Trifft voll zu“ bedeutet. Mit den Zahlen dazwischen konnten die Befragten ihre Bewertung abstufen.<sup>34</sup>

Hinsichtlich der Übersichtlichkeit (Abbildung 2-2) wird die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung am besten bewertet: 62% der Personen, die schon einmal eine Renteninformation erhalten haben, bewerten die Übersichtlichkeit dieses Schreibens mit „trifft (voll) zu“. Knapp über die Hälfte der Riester-Sparer (54%) und der ZÖD-Anwärter (53%) bewerten das jährliche Informationsschreiben ebenfalls positiv mit 4 und 5. Die Jahresmitteilung, die die BAV-Anwärter erhalten, wird mit 49% nur noch von knapp der Hälfte positiv bewertet. Bei den Personen, die die Darstellung als weniger übersichtlich (mit 1 oder 2) bewerten, zeigt sich das umgekehrte Bild. Lediglich 16% der Personen, die schon einmal eine Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten haben, sind dieser Auffassung. Bei den Riester-Sparern bewerten 19% die Jahresmitteilung hinsichtlich der Übersichtlichkeit eher negativ, bei den ZÖD-Anwärtern sind es 21% und bei den BAV-Anwärtern 23%.

<sup>33</sup> Die Fragen zur Bewertung der Informationsschreiben wurden allen Personen gestellt, die ein entsprechendes Schreiben schon einmal erhalten hatten (vgl. Abbildung 2-1).

<sup>34</sup> Die Bewertung der Informationsschreiben wurde vor allem aus fragebogenpsychologischen Gründen durchgeführt, dadurch sollte der sehr fakten- und zahlenlastige Fragebogen für die Befragten etwas aufgelockert werden. Eine belastbare Evaluation der Informationsschreiben ist nicht zuletzt aufgrund ihrer Heterogenität (siehe oben) auf dieser Basis nicht möglich.

**Abbildung 2-2 Bewertung von Informationsschreiben: Übersichtlichkeit**  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)

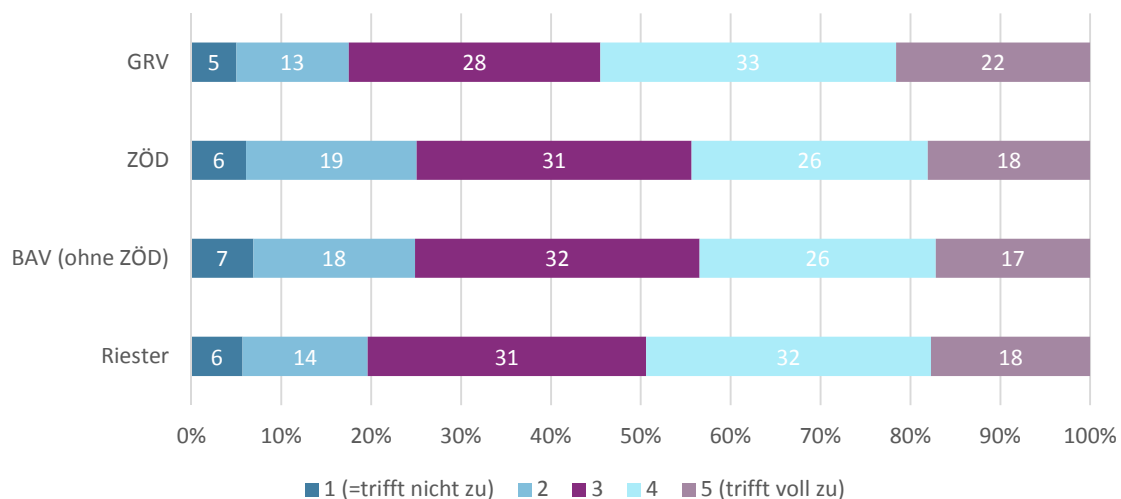


Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Die Verteilung bezüglich der Verständlichkeit der Informationsschreiben (Abbildung 2-3) zeigt ein ähnliches Bild wie bei der Übersichtlichkeit. Auch hier schneidet die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung am besten ab. 55% der Personen, die eine entsprechende Mitteilung erhalten haben, bewerten die Verständlichkeit positiv (mit 4 oder 5). Hingegen wird das Schreiben lediglich von 18% als weniger verständlich (mit 1 oder 2) bewertet. Auch die Hälfte der Riester-Sparer (50%) bewertet das entsprechende Informationsschreiben positiv, unverständlich ist es für 20%. Die Informationsschreiben, die die ZÖD- und die BAV-Anwärter erhalten, werden dagegen von lediglich 44% bzw. 43% positiv bewertet. Und jeweils 25% der Personen in diesen Gruppen findet die Inhalte der Informationsschreiben (mit 1 oder 2) weniger verständlich.

**Abbildung 2-3 Bewertung von Informationsschreiben hinsichtlich Verständlichkeit**  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)

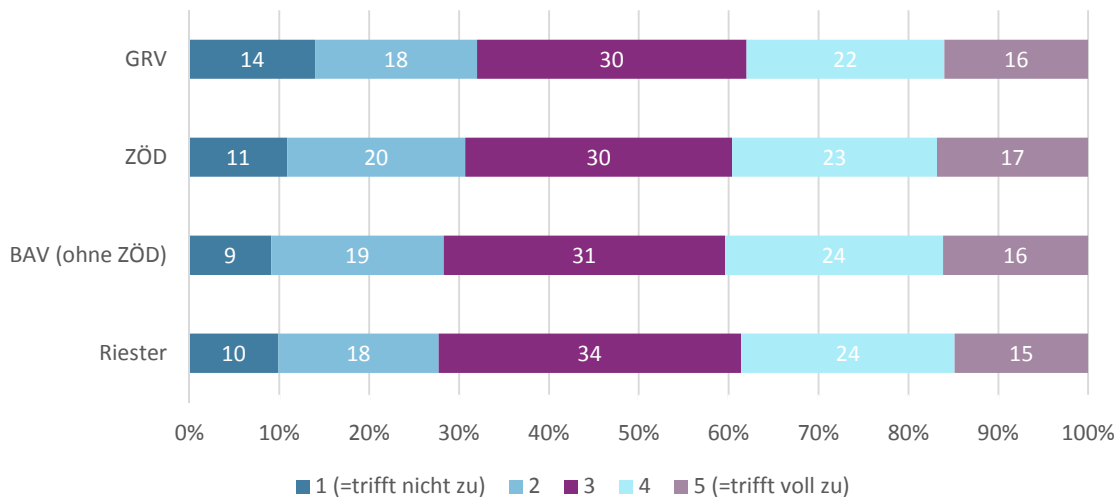


Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Deutlich geringer fallen die Unterschiede schließlich bei der Bewertung des Nutzens der Informationsschreiben für die Planung der Altersvorsorge aus (Abbildung 2-4). In allen vier Vorsorgearten haben zwischen 38% und 40% der Personen den Nutzen mit „trifft (voll) zu“ (4 oder 5) bewertet, während ebenfalls durchweg zwischen 28% und 32% der Personen die Informationsschreiben (mit 1 oder 2) als weniger nützlich für die Planung der Altersvorsorge bewertet haben.

**Abbildung 2-4 Bewertung von Informationsschreiben: Nutzen für die Planung der Altersvorsorge**  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

### Bewertung der Informationsschreiben nach soziodemografischen Merkmalen

Wird die Bewertung der Informationsschreiben durch die Befragten nach soziodemografischen Merkmalen differenziert, zeigen sich ergänzenden Berechnungen zufolge nur wenige bemerkenswerte Zusammenhänge. Auffällig ist, dass die Informationsschreiben von **Frauen** hinsichtlich Übersichtlichkeit, Verständlichkeit und auch Nützlichkeit für die Planung der Altersvorsorge durchweg schlechter bewertet werden als von **Männern**. Am größten fällt dieser Unterschied bei der Bewertung des Nutzens des ZÖD-Informationsschreibens aus. Lediglich 36% der Frauen bewerten den Nutzen dieses Schreibens positiv (4 oder 5), während es bei den Männern immerhin 45% sind.

Vor allem der Nutzen der Informationsschreiben wird in den **neuen Ländern** schlechter bewertet als in den **alten Ländern**. Am deutlichsten fällt der Unterschied auch hier beim Schreiben für ZÖD-Anwärter aus. Während in den alten Ländern 41% der ZÖD-Anwärter das Schreiben positiv (mit 4 oder 5) bewerten, tun das in den neuen Ländern lediglich 33%.

Bei der Betrachtung der verschiedenen Altersgruppen zeigt sich, dass der Nutzen der Informationsschreiben in allen Gruppen positiv mit dem **Alter** korreliert. Der größte Unterschied findet sich auch hier beim Informationsschreiben der Zusatzversorgung im Öffentlichen Dienst. Während in der jüngsten Kohorte (25 bis unter 35 Jahre) lediglich 23% den Nutzen positiv (mit einer 4 oder 5) bewerten, sind es in der ältesten Kohorte (55 bis unter 65 Jahre) die Hälfte aller Personen (50%).

Neben dem Alter zeigt sich auch ein Zusammenhang zwischen dem Niveau der **beruflichen Bildung** und der Bewertung der Übersichtlichkeit und Verständlichkeit der Informationsschreiben. Diese werden mit zu-



nehmendem Bildungsgrad besser bewertet. Die größten Unterschiede lassen sich hier bei den Riester-Sparern feststellen. Während 42% der Riester-Sparer ohne Abschluss die Übersichtlichkeit der Informationsschreiben positiv (mit 4 oder 5) bewerten, sind es bei Riester-Sparern mit (Fach-)Hochschulabschluss immerhin 60%. Die Verständlichkeit wird von lediglich 38% der Riester-Sparer positiv bewertet, von denen mit (Fach-) Hochschulabschluss bewertet dagegen über die Hälfte (54%) die Verständlichkeit als positiv.

Verständlichkeit und Übersichtlichkeit der Informationsschreiben werden von **Nicht-Deutschen** für alle Vorsorgearten bzw. -träger schlechter bewertet als von **Deutschen**. Hingegen wird der Nutzen in allen Gruppen in etwa gleich bewertet. Einzige Ausnahme ist hier die Bewertung des Nutzens des Informationsschreibens für die BAV-Anwärter (ohne ZÖD). Während 41% der deutschen Anwärter den Nutzen positiv (mit 4 oder 5) einschätzen, sind es bei den nicht-deutschen lediglich 28%.

Der Einfluss aller anderen Merkmale (**Kinder unter 18 Jahren im Haushalt, Erwerbsumfang, Brutto-lohn/-gehalt**) auf die Bewertung der Informationsschreiben hinsichtlich ihrer Übersichtlichkeit, ihrer Verständlichkeit und ihres Nutzens ist eher gering und ohne erkennbare Tendenz.

## 3. Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge

Neben der Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren (Kapitel 1) ist für eine Gesamtschau der Vorsorge deren Umfang von Bedeutung. Die zukünftige Höhe der Alterssicherungsleistung wird dabei neben den Beitragszeiten maßgeblich von der Höhe der Beiträge bestimmt. Im Folgenden werden zunächst die Finanzierungsformen und die Eigenbeiträge der Arbeitnehmer zur ZÖD (Abschnitt 3.1), BAV ohne ZÖD (Abschnitt 3.2) sowie zu Riesterverträgen (Abschnitt 3.3) dargestellt, ehe alle Eigenbeiträge zusammengefasst werden (Abschnitt 3.4). Eigenbeiträge wurden in der Befragung direkt erhoben, ohne explizite Zuhilfenahme von Informationsschreibern. Im Interesse einer höheren Validität entsprechender Angaben wurden die Gesamtbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern nur bei Vorliegen einer Jahresmitteilung erhoben.<sup>35</sup> Ihre Analyse in Abschnitt 3.5 beruht demnach auf einer kleineren Basis: Befragte, die eine Jahresmitteilung vorliegen hatten und – eine weitere Einschränkung – die Gesamtbeiträge übertragen konnten (bzw. wollten).

### 3.1 Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

#### 3.1.1 Finanzierungsformen

Fast alle Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst sind in der zweiten Säule der Alterssicherung bei den Zusatzversorgungskassen aufgrund eines Altersvorsorge-Tarifvertrags quasi pflichtversichert. Die Finanzierung der Beiträge erfolgt über Arbeitgeberbeiträge, die bei einer Reihe von Trägern – aber nicht flächendeckend – durch Arbeitnehmerbeiträge ergänzt werden. Der größte Träger mit rund 4,4 Millionen versicherten Arbeitnehmern ist die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Die VBL ist in die Abrechnungsverbände West und Ost gegliedert, die unterschiedlich hohe Beitragsaufwendungen von ihren Versicherten erheben. Im Abrechnungsverband West betrug die Umlage bis zum 30. Juni 2015 7,86% des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts, wovon der Arbeitgeber 6,45 % und der Arbeitnehmer 1,41% trug. Ab dem 1. Juli 2015 wurde der Arbeitnehmerbeitrag auf 1,61% angehoben, so dass die Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts seitdem bei 8,06% liegt. Im Abrechnungsverband Ost galt bis zum 30. Juni 2015 ein Beitragssatz von 4%, der je zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu tragen war. Zum 1. Juli 2015 wurde der Arbeitnehmerbeitrag auf 2,75% erhöht, so dass die Höhe der Umlage seitdem bei 4,75 % liegt.

Neben der VBL bestehen u. a. 24 weitere Zusatzversorgungskassen des kommunalen und kirchlichen Dienstes sowie der Sparkassen. Bei einigen Zusatzversorgungskassen werden die Beiträge zur Pflichtversicherung zu 100% über den Arbeitgeber finanziert, dazu zählen u. a. die vier Versorgungskassen des kirchlichen Dienstes, aber auch kommunale Versorgungskassen. Die Pflichtversicherten der kommunalen Zusatzversorgungskassen in den neuen Ländern sowie in Baden-Württemberg, in Hessen und im Saarland tragen – wie die Versicherten der VBL – einen Teil der Beiträge selbst. Die Höhe der Eigenbeiträge zur Pflichtversicherung liegt zwischen 0,15% (ZVK Baden-Württemberg) und 2,2% (ZVKs in den neuen Ländern) des rentenversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens bis zur Beitragsbemessungsgrenze der (allgemeinen) GRV – zum Befragungszeitpunkt der AV 2015 waren dies 6.050 € in den alten Ländern und 5.200 € in den neuen Ländern.

Über die Pflichtversicherung hinaus besteht für öffentlich Bedienstete – wie für Beschäftigte der Privatwirtschaft – die Möglichkeit einer freiwilligen Höherversicherung im Wege einer gemäß § 3 Nr. 63 EStG bis zu

---

<sup>35</sup> Konnten Befragte keine Angaben zu Eigenbeiträgen machen, was in maximal 9% aller Fälle (ZÖD) vorkam, wurden diese unter Rückgriff auf die vorhandenen Informationen mittels multivariater Verfahren geschätzt (vgl. S. 93 und TNS Infratest Sozialforschung (2016): Verbreitung der Altersvorsorge 2015 – Methodenbericht). Für die Gesamtbeiträge wurde angesichts eines deutlich größeren Ausmaßes fehlender Angaben (vgl. Abbildung 2-1 und Tabelle 2-2) auf ein solches Vorgehen verzichtet.

bestimmten Beiträgen steuerlich geförderten Entgeltumwandlung.<sup>36</sup> Alternativ können sie für die Höherversicherung eine Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG erhalten.

### 3.1.2 Höhe der Eigenbeiträge

Die im Folgenden ausgewiesenen Beiträge beziehen sich auf Personen, die aktuell eine Anwartschaft auf eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst erwerben und selber Beiträge zahlen. Letzteres trifft lt. ergänzenden Berechnungen auf 70% der insgesamt 5,042 Mio. ZÖD-Anwärter unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren zu. Die hier analysierte Höhe der Eigenbeiträge setzt sich zum einen aus der Beitragshöhe zur Pflichtversicherung als Anteilswert aus dem Bruttoeinkommen zusammen, die sich neben den regionalen Unterschieden auch durch die unterschiedlich hohen Beitragssätze der jeweils zuständigen Versorgungskassen ergibt. Zum anderen ist – anders als noch bei der AV 2011 – in die Berechnung die Höhe der Eigenbeiträge der freiwilligen Höherversicherung eingeflossen, die Arbeitnehmer zusätzlich zur Pflichtversicherung abschließen können.

Der durchschnittliche Eigenbeitrag liegt gemäß Tabelle 3-1 bei monatlich 53 €, was 1,8% des Bruttolohns bzw. -gehalts entspricht. **Männer** zahlen im Durchschnitt 61 € und damit 13 € mehr als **Frauen** mit einem Eigenbeitrag von 48 €. Die relative Höhe des Eigenbeitrags unterscheidet sich dagegen mit jeweils 1,8% nicht.

Die Beitragshöhe liegt in den **neuen Ländern** bei 66 € und in den **alten Ländern** bei 49 €, wobei männliche ZÖD-Anwärter in den neuen Ländern, sowohl absolut (74 €) als auch relativ betrachtet (2,3%), die höchsten Eigenbeiträge zahlen. Absolut betrachtet zahlen Frauen in den alten Ländern (43 €) die niedrigsten Beiträge. Relativ betrachtet sind es die Männer in den alten Ländern (1,6%), die die niedrigsten Eigenbeiträge leisten.

Absolute wie relative ZÖD-Beitragshöhe korrelieren sowohl bei Männern als auch bei Frauen positiv mit dem **Alter**, mit dem in der Regel auch das Einkommen steigt. In der ältesten Kohorte (55 bis unter 65 Jahre) liegt der Eigenbeitrag der Männer mit 68 € um 24 € und damit mehr als die Hälfte (55%) über dem Beitrag der jüngsten Kohorte (25 bis unter 35 Jahre: 44 €), bei den Frauen (25 bis unter 35 Jahre: 43 €; 55 bis unter 65 Jahre: 53 €) sind es dagegen nur 10 € bzw. ein Viertel (23%). Der relative Beitrag steigt bei den Männern von 1,6% in der jüngsten auf 1,9% in der ältesten Kohorte und bei den Frauen von 1,6% in der jüngsten auf 2,0% in der ältesten Kohorte – eine freiwillige Höherversicherung wird offensichtlich eher später im Erwerbsleben abgeschlossen.

Wird bei Betrachtung der Zahl der **Kinder unter 18 Jahren** im Haushalt der Eigenbeitrag in Relation zur Höhe des Einkommens gesetzt, zahlen Personen mit drei und mehr Kindern nur 1,5%, bei weniger oder keinen Kindern sind es 1,8%. Bei Männern steigt der absolute Beitrag mit zunehmender Anzahl an Kindern (keine Kinder 60 €; ein Kind 62 €; zwei Kinder 70 €), bei Frauen zeigt sich ein genau gegenteiliges Muster (keine Kinder 52 €; ein Kind 44 €; zwei Kinder 38 €), was aufgrund einer höheren Teilzeitquote und damit einhergehenden geringeren Einkommen bei Frauen mit Kindern nicht überraschend ist.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Hierfür werden von den Trägern verschiedene Vorsorgeprodukte angeboten. Auf Bundes- und Landesebene, d. h. bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, firmieren diese unter „VBL extra“ bzw. „VBL dynamik“ und auf kommunaler bzw. kirchlicher Ebene z. B. unter „PlusRente“, „PlusPunktRente“, „Freiwillige Versicherung“, „Zusatzrente“, „ZusatzrentePLUS“ oder „ExtraRente“.

<sup>37</sup> Ergänzenden Berechnungen zufolge arbeiten 54% der Frauen mit Kindern weniger als 30 Wochenstunden im Gegensatz zu nur 24% der Frauen ohne Kinder. Bei den ZÖD-Anwärterinnen sind es sogar 61% (Frauen mit Kindern) vs. 26% (Frauen ohne Kinder).

**Tabelle 3-1 Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach soziodemografischen Merkmalen**

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit ZÖD-Eigenbeiträgen von 25 bis unter 65 Jahren (in €/Monat und in % des Bruttolohns/-gehalts)

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	€	%	€	%	€	%
<b>Insgesamt</b>	61	1,8	48	1,8	53	1,8
<b>Region</b>						
Alte Länder	57	1,6	43	1,7	49	1,7
Neue Länder	74	2,3	62	2,1	66	2,2
<b>Alter</b>						
25 b. u. 35 Jahre	44	1,6	43	1,6	43	1,6
35 b. u. 45 Jahre	59	1,7	44	1,7	49	1,7
45 b. u. 55 Jahre	69	1,8	50	1,8	56	1,8
55 b. u. 65 Jahre	68	1,9	53	2,0	58	1,9
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>						
Keine Kinder	60	1,8	52	1,8	54	1,8
1 Kind	62	1,8	44	1,8	52	1,8
2 Kinder	70	1,8	38	1,8	50	1,8
3 u. mehr Kinder	(57)	(1,4)	(27)	(1,6)	40	1,5
<b>Berufliche Bildung</b>						
Ohne Abschluss	/	/	(29)	(1,9)	31	1,8
Lehre oder Berufsfachschule	55	1,8	44	1,8	48	1,8
Meister-/Technikerabschluss	64	1,7	(50)	(2,0)	62	1,8
(Fach-)Hochschulabschluss	70	1,7	57	1,8	62	1,7
Sonstiger Abschluss	(42)	(1,4)	42	1,6	42	1,6
<b>Erwerbsumfang (Std./Woche)</b>						
b. u. 20	(32)	(1,8)	25	1,8	26	1,8
20 b. u. 30	33	1,6	35	1,8	35	1,7
30 u. mehr	64	1,8	57	1,8	60	1,8
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>						
b. u. 1.500	(21)	(2,0)	20	1,7	20	1,8
1.500 b. u. 2.500	36	1,8	37	1,8	36	1,8
2.500 b. u. 3.500	55	1,8	53	1,8	54	1,8
3.500 b. u. 4.500	65	1,6	70	1,8	67	1,7
4.500 u. mehr	92	1,7	95	1,8	93	1,7
<b>Staatsangehörigkeit</b>						
Deutsch	61	1,8	48	1,8	53	1,8
Nicht deutsch	(58)	(1,6)	(35)	(1,6)	(46)	(1,6)

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Das Einkommen und somit die Höhe des ZÖD-Eigenbeitrags werden nicht zuletzt von der **beruflichen Bildung** beeinflusst: Die Eigenbeiträge der ZÖD-Anwärter mit (Fach-)Hochschulabschluss liegen mit 62 € (Männer 70 €; Frauen 57 €) doppelt so hoch wie bei Anwärtern ohne Berufsausbildung mit 31 €. Die relative Höhe der Vorsorgeleistung aus Eigenbeiträgen unterscheidet sich dagegen nur wenig.

Mit zunehmendem **Erwerbsumfang** steigt die Höhe der Eigenbeiträge: Vollzeitbeschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden und mehr (60 €) zahlen in etwa doppelt so hohe Beiträge wie Teilzeitbeschäftigte (unter 20 Stunden: 26 €; 20 bis unter 30 Stunden: 35 €). Bei der relativen Betrachtung reduzieren sich die Unterschiede auf eine Differenz von 0,1 Prozentpunkten (bis unter 20 Stunden 1,8%; 20 bis unter 30 Stunden 1,7%; 30 Stunden und mehr 1,8%).

Aufgrund des unmittelbaren Zusammenhangs zwischen **Bruttolohn bzw. -gehalt** und Beitragshöhe im Rahmen der Pflichtversicherung findet sich die größte Spreizung der absoluten ZÖD-Eigenbeiträge erwartungsgemäß bei der Unterscheidung nach Einkommensgruppen, sie reichen von 20 € bei Geringverdienern (bis unter 1.500 €) bis zu 93 € bei Besserverdienenden (4.500 € und mehr). Aber auch hier nivellieren sich die Unterschiede, wenn die Beiträge in Relation zum Einkommen betrachtet werden. In allen Einkommensgruppen – mit Ausnahme der allerdings auch sehr kleinen Gruppe der Männer mit einem Bruttolohn bzw. -gehalt von weniger als 1.500 € (2,0%) – liegt der relative Anteil bei 1,6% bis 1,8%.

Im Zusammenhang mit der **Staatsangehörigkeit** zeigen sich absolut wie relativ betrachtet höhere Eigenbeiträge bei den Deutschen (53 € bzw. 1,8%), wobei die Zahlen für die Nicht-Deutschen (46 € bzw. 1,6%) fallzahlbedingt mit Vorsicht zu interpretieren sind.

## 3.2 Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)

### 3.2.1 Finanzierungsformen

Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) werden in sehr unterschiedlicher Weise finanziert, von ausschließlich vom Arbeitgeber bedienten Anwartschaften über Arbeitgeber und Arbeitnehmer mischfinanzierte Zahlungen bis zu Beitragszahlungen ausschließlich durch den Arbeitnehmer. Wie Abbildung 3-1 zu entnehmen ist, finanzieren 22% der BAV-Anwärter ihre betriebliche Altersversorgung ohne Beteiligung der Arbeitgeber. 37% bedienen ihre Anwartschaften zusammen mit dem Arbeitgeber und für weitere 38% trägt der Arbeitgeber die Beiträge in voller Höhe. 3% der befragten Personen konnten keine Angabe zur Finanzierungsform machen.

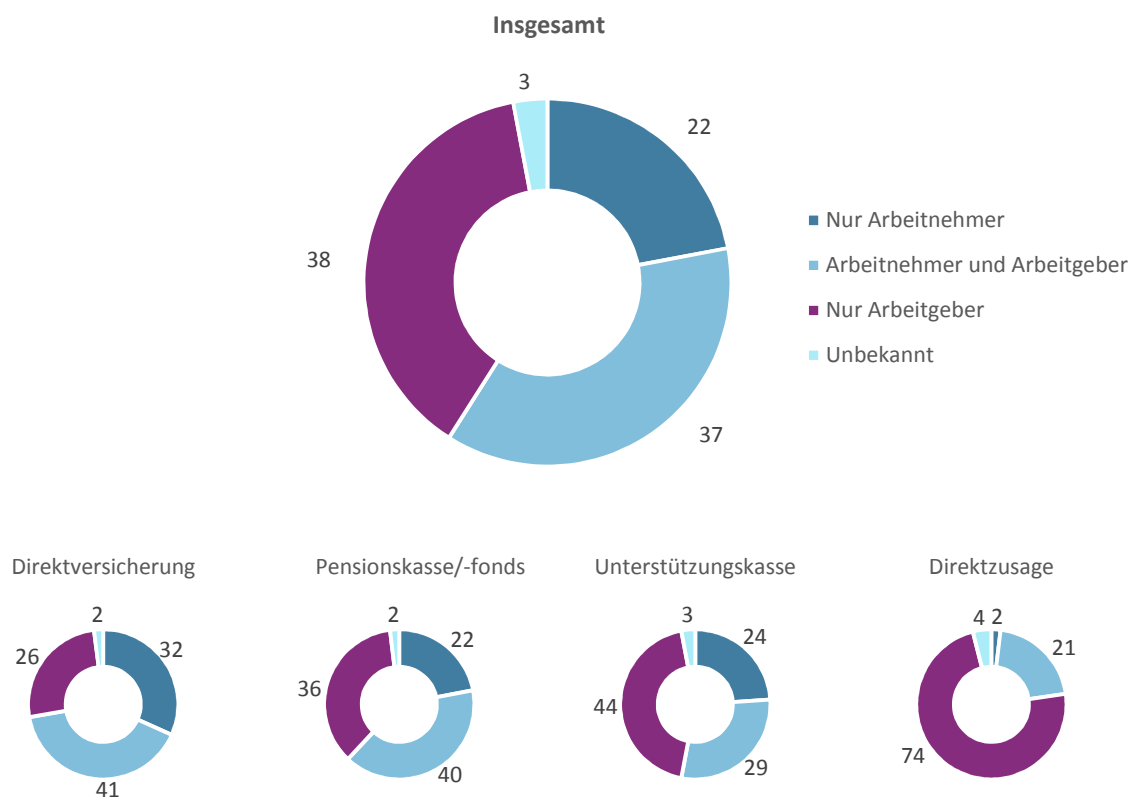
Bei Differenzierung der Finanzierungsformen nach dem Durchführungsweg zeigen sich deutliche Unterschiede:<sup>38</sup> Bei Direktversicherungsverträgen kommt eine ausschließliche Arbeitgeberfinanzierung in einem Viertel aller Fälle (26%) vor, ein weiteres Drittel (32%) der Verträge werden ausschließlich von den Arbeitnehmern finanziert und weitere 41% der Verträge über eine Mischfinanzierung aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen. Die Verteilung der Finanzierungsformen bei Pensionskassen und -fonds (nur Arbeitnehmer: 22%; Arbeitnehmer und -geber: 40%; nur Arbeitgeber: 36%) entspricht weitestgehend der bereits oben beschriebenen Gesamtschau aller Verträge unabhängig vom Durchführungsweg. Bei fast der Hälfte (44%) der Verträge im Durchführungsweg Unterstützungskasse werden die Beiträge in vollem Umfang von den Arbeitgebern getragen (nur Arbeitnehmer: 24%; Arbeitnehmer und -geber: 29%). Bei Direktzusagen ist die ausschließliche Arbeitgeberfinanzierung die dominierende Finanzierungsform mit drei Vierteln aller Fälle (74%), während eine Mischfinanzierung aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen zu 21% und eine reine Arbeitnehmerfinanzierung nur zu 2% auftreten.

---

<sup>38</sup> Die Analyse der Finanzierungsformen nach Durchführungsweg ist beschränkt auf Personen mit einer einzigen Anwartschaft der betrieblichen Altersversorgung. Nur unter dieser Einschränkung ist aufgrund der Abfrage von Mehrfachanwartschaften im Fragebogen eine eindeutige Zuordnung zwischen Finanzierungsform und Durchführungsweg möglich.

**Abbildung 3-1 Finanzierungsformen der betrieblichen Altersvorsorge (ohne ZÖD) insgesamt und nach Durchführungsweg**

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



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

### 3.2.2 Höhe der Eigenbeiträge

Die vorangegangene Betrachtung der BAV-Finanzierungsformen (ohne ZÖD) hat zwar deutlich gemacht, dass eine alleinige Analyse der Arbeitnehmerbeiträge in den meisten Fällen zu kurz greift, um den tatsächlichen Umfang der betrieblichen Altersvorsorge zu erfassen. Der Eigenbeitrag gibt jedoch ein Bild von den aktuellen finanziellen Aufwendungen der Personen, die mittels einer Betriebsrente für das Alter vorsorgen. Gemäß den Analysen in Abschnitt 1.1.2 sind dies 40% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren. In der folgenden Analyse zur Höhe der Eigenbeiträge werden diejenigen dieser BAV-Anwärter berücksichtigt, die selbst einen Beitrag leisten (vgl. Abbildung 3-1).

Die Höhe der eigenen Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge (ohne ZÖD) liegen im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Anwärter im Alter von 25 bis unter 65 Jahren bei 123 € im Monat (Tabelle 3-2), dies entspricht 3,6% des durchschnittlichen Bruttolohns bzw. -gehalts. Die absolute Höhe der Eigenbeiträge liegt bei **Männern** mit 134 € höher als bei **Frauen** (106 €). In Relation zum Bruttoeinkommen zeigt sich jedoch, dass Frauen (4,2%) einen größeren Anteil ihres Einkommens für die betriebliche Altersvorsorge zurücklegen als Männer (3,3%).

**Tabelle 3-2 Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach soziodemografischen Merkmalen**

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit BAV-Eigenbeiträgen (ohne ZÖD) von 25 bis unter 65 Jahren (in €/Monat und in % des Bruttolohns/-gehalts)

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	€	%	€	%	€	%
<b>Insgesamt</b>	134	3,3	106	4,2	123	3,6
<b>Region</b>						
Alte Länder	139	3,3	109	4,4	128	3,7
Neue Länder	101	3,3	86	3,3	95	3,3
<b>Alter</b>						
25 b. u. 35 Jahre	117	3,1	99	3,6	110	3,3
35 b. u. 45 Jahre	128	3,2	106	4,0	120	3,5
45 b. u. 55 Jahre	140	3,3	113	4,5	130	3,7
55 b. u. 65 Jahre	149	3,5	100	4,6	131	3,9
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>						
Keine Kinder	135	3,4	111	4,1	125	3,7
1 Kind	134	3,3	97	4,3	121	3,7
2 Kinder	130	2,8	95	4,7	119	3,4
3 u. mehr Kinder	145	3,3	(114)	(6,8)	140	3,8
<b>Berufliche Bildung</b>						
Ohne Abschluss	109	4,0	(97)	(4,8)	105	4,3
Lehre oder Berufsfachschule	111	3,5	98	4,4	105	3,9
Meister-/Technikerabschluss	126	3,0	105	3,8	123	3,1
(Fach-)Hochschulabschluss	167	3,0	123	3,8	152	3,3
Sonstiger Abschluss	138	4,0	108	3,9	120	3,9
<b>Erwerbsumfang (Std./Woche)</b>						
b. u. 20	/	/	88	7,3	94	7,4
20 b. u. 30	(87)	(3,5)	85	5,1	85	4,9
30 u. mehr	135	3,2	113	3,7	128	3,4
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>						
b. u. 1.500	(72)	(6,7)	79	7,4	79	7,4
1.500 b. u. 2.500	97	4,5	86	4,4	91	4,5
2.500 b. u. 3.500	108	3,6	104	3,6	106	3,6
3.500 b. u. 4.500	116	3,0	127	3,2	120	3,1
4.500 u. mehr	171	2,7	161	2,8	169	2,7
<b>Staatsangehörigkeit</b>						
Deutsch	134	3,2	105	4,2	123	3,6
Nicht deutsch	130	3,9	(119)	(5,0)	126	4,2

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Die Höhe der Eigenbeiträge liegt in den **alten Ländern** (128 €) über der in den **neuen Ländern** (95 €). Diese Differenz wird insbesondere bei männlichen BAV-Anwärtern deutlich. Während die Männer in den alten Ländern rund 139 € in die betriebliche Altersversorgung einbezahlen, sind es bei Männern in den neuen Ländern 101 €. Letztgenannte liegen damit auch unter den durchschnittlichen Beiträgen westdeutscher Frauen (109 €). Die regionalen Unterschiede, die sich in den absoluten Beträgen zeigen, nivellieren sich bei männlichen BAV-Anwärtern bei der relativen Betrachtung, also der Höhe der Eigenbeiträge in Prozent des Bruttolohns bzw. -gehalts (jeweils 3,3%). Bei den BAV-Anwärterinnen zeigt sich, dass Frauen in den alten Ländern mit 4,4% einen deutlich höheren Eigenbeitrag leisten als Frauen in den neuen Ländern (3,3%).

Mit zunehmendem **Alter** steigen die durchschnittlichen BAV-Eigenbeiträge (ohne ZÖD), von 110 € in der Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen auf 131 € bei den 55- bis unter 65-Jährigen. Bei Männern ist die Entwicklung stärker ausgeprägt als bei Frauen, hier steigen die Beiträge um 27% von 117 € (25 bis unter 35 Jahre) auf 149 € (55 bis unter 65 Jahre). Bei den Frauen ist in den ersten drei Altersgruppen ein Anstieg von 14% zu verzeichnen (25 bis unter 35 Jahre 99 €; 45 bis unter 55 Jahre 113 €), in der ältesten Kohorte (55 bis unter 65 Jahre) sinkt der Eigenbeitrag aber auf 100 €. <sup>39</sup> Dagegen steigen die relativen Beiträge bei den Frauen mit einem Prozentpunkt (25 bis unter 35 Jahre; 3,6%; 55 bis unter 65 Jahre: 4,6%) stärker als bei den Männern mit lediglich 0,4 Prozentpunkten (25 bis unter 35 Jahre; 3,1%; 55 bis unter 65 Jahre: 3,5%)

Bezüglich der Zahl der **Kinder unter 18 Jahren im Haushalt** zeigen sich wenige und vor allem nicht systematische Unterschiede, so fallen insgesamt die absoluten wie relativen Eigenbeiträge von BAV-Anwärtern (ohne ZÖD) mit zwei Kindern mit 119 € bzw. 3,4% am geringsten aus. Allerdings zeigt sich bei Frauen mit zunehmender Kinderzahl ein steigender relativer Beitrag (keine Kinder: 4,1%; drei und mehr Kinder: 6,8%).

Zwischen der absoluten Höhe der Eigenbeiträge und dem Niveau der **beruflichen Bildung** ist ein stark positiver Zusammenhang festzustellen: Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss zahlen einen Beitrag von 152 € und somit rund 45% mehr als Beschäftigte ohne Berufsausbildung und Beschäftigte mit Lehre oder Berufsfachschulabschluss mit jeweils 105 €. Dieser Anstieg in Abhängigkeit vom Bildungsniveau fällt allerdings bei Männern größer aus als bei Frauen. Werden dagegen die Eigenbeiträge in Relation zum Bruttoeinkommen gesetzt, leisten Beschäftigte ohne Abschluss (4,3%) und Beschäftigte mit Lehre oder Berufsfachschulabschluss (3,9%) höhere Beiträge als die Beschäftigten mit höherem Bildungsstand.

Die Differenzierung nach dem **Erwerbsumfang** zeigt, dass Teilzeitbeschäftigte mit 20 bis unter 30 Stunden pro Woche (4,9%) einen höheren Anteil ihres Bruttolohns bzw. -gehalts für die betriebliche Altersvorsorge (ohne ZÖD) zurücklegen als Vollzeitbeschäftigte (3,4%). Noch höher ist der relative Eigenbeitrag von Beschäftigten mit unter 20 Stunden pro Woche (7,4%), bei denen es sich vor allem um Frauen handelt.

Wie bei der beruflichen Bildung zeigt sich auch beim **Bruttolohn bzw. -gehalt** ein stark positiver Zusammenhang zwischen der absoluten Höhe der Eigenbeiträge und der Höhe des Einkommens. Während Personen mit einem Bruttoeinkommen unter 1.500 € einen Eigenbeitrag von 79 € für die betriebliche Altersvorsorge aufwenden, sind es bei Personen der obersten Einkommensgruppe (4.500 € und mehr) 169 €. Ein Blick auf die relative Vorsorgeleistung macht deutlich, dass Beschäftigte mit einem geringen Einkommen von unter 1.500 € mit 7,4% anteilig fast das Dreifache für ihre betriebliche Altersvorsorge (ohne ZÖD) zurücklegen wie Beschäftigte mit einem Bruttolohn bzw. -gehalt von 4.500 € und mehr (2,7%).<sup>40</sup>

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte ohne deutsche **Staatsangehörigkeit** leisten relativ betrachtet höhere Eigenbeiträge (4,2%; Deutsche: 3,6%), während sich die absoluten Werte sehr ähneln (Nicht-Deutsche: 126 €; Deutsche: 123 €).<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahlen erweist sich der Unterschied zwischen der ältesten Kohorte (n = 224 Frauen) und den drei jüngeren Kohorten jeweils als nicht statistisch signifikant auf dem 95%-Niveau.

<sup>40</sup> Ergänzende Berechnungen – die im Übrigen auch durch telefonische Kontakte mit betroffenen Frauen im Rahmen der Nacherhebung bestätigt werden – zeigen, dass die hohen BAV-Eigenbeitragsquoten (ohne ZÖD) von Geringverdienerinnen nicht zuletzt darauf zurückzuführen sind, dass sie häufig mit einem sehr gut verdienenden Partner zusammen leben. So liegt die Eigenbeitragsquote bei einem Bruttolohn bzw. -gehalt von weniger als 1.500 €, aber einem Haushaltsnettoeinkommen von 4.500 € und mehr sogar bei 11,9%.

<sup>41</sup> Aufgrund der geringen Fallzahlen für BAV-Anwärter (ohne ZÖD) mit Eigenbeiträgen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (n = 61 Personen) und des damit verbundenen breiten Konfidenzintervalls sind diese Unterschiede nicht statistisch signifikant auf dem 95%-Niveau.



### 3.3 Riester-geförderte private Altersvorsorge

#### 3.3.1 Zulagen und staatliche Förderung

Die im Jahr 2002 eingeführten Riester-Verträge werden über (progressionsunabhängige) Zulagen und/oder über eine zusätzliche steuerliche Begünstigung (Sonderausgabenabzug) staatlich gefördert. Seit 2008 beträgt die jährliche Grundzulage 154 € pro Person. Besonders lohnend ist die Zulagenförderung für Personen mit Kindern, denn neben der Grundzulage wird eine Kinderzulage gewährt, sie beträgt 185 € für bis 2007 geborene Kinder und 300 € für ab 2008 geborene Kinder.<sup>42</sup> In voller Höhe wird die Zulage nur dann gewährt, wenn sich der Gesamtbeitrag auf 4% des rentenversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens beläuft (maximal 2.100 €). Für die Bestimmung dieser Beitragshöhe werden jedoch sämtliche Zulagen berücksichtigt, so dass der Eigenbeitrag i. d. R. deutlich niedriger als 4% des Bruttoeinkommens ausfällt.<sup>43</sup>

#### 3.3.2 Höhe der Eigenbeiträge

Wie die Analysen in Abschnitt 1.2 gezeigt haben, erwirbt etwa jeder Dritte (34%) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwischen 25 und unter 65 Jahren aufgrund aktueller Beiträge eine Riester-Anwartschaft. Der Anteil ist bei Frauen mit 38% deutlich höher als bei Männern mit 30% (vgl. Tabelle 1-8). Die in Tabelle 3-3 ausgewiesenen Beträge spiegeln die durchschnittlichen Eigenbeiträge ohne Zulagen wider.

Demnach zahlen sozialversicherungspflichtige Riester-Sparer im Alter von 25 bis unter 65 Jahren im Durchschnitt 80 € im Monat in ihren Riester-Vertrag ein, dieser Betrag entspricht 2,8% ihres des Bruttolohns bzw. -gehalts. Der Eigenbeitrag der **Männer** fällt dabei mit 100 € um mehr als die Hälfte (59%) höher aus als der der **Frauen** (63 €). In Relation zum Bruttolohn bzw. -gehalt verkehren sich diese absoluten Unterschiede, Frauen liegen mit Eigenbeiträgen von 2,9% über den Beiträgen der Männer mit 2,6%.

Die Riester-Eigenbeiträge in den **neuen Ländern** liegen mit durchschnittlich 65 € bzw. 2,5% unter den Beiträgen in den **alten Ländern** mit 84 € bzw. 2,8%. Die relativen Unterschiede fallen bei den Frauen (alte Länder: 3,0%; neue Länder: 2,6%) etwas größer aus als bei den Männern (alte Länder: 2,7%; neue Länder: 2,5%).

Hinsichtlich des **Alters** fällt auf, dass die jüngste (25 bis unter 35 Jahre: 2,9%) und die älteste Kohorte (55 bis unter 65 Jahre: 3,2%) die höchsten relativen Eigenbeiträge zahlen, während sich die absoluten Beiträge nur wenig unterscheiden. Vor allem bei den Älteren ist der höhere Anteil vermutlich darauf zurückzuführen, dass weniger zulagenberechtigte Kinder vorhanden sind.<sup>44</sup>

Der Einfluss der Kinderzulagen auf die relative Beitragshöhe zeigt sich bei einer Differenzierung nach der Zahl der **Kinder unter 18 Jahren im Haushalt**. Während Riester-Sparer ohne Kinder 3,0% einbezahlen, sind es bei Beschäftigten mit drei und mehr Kindern nur 2,0%. Die Gesamtsparleistung ist dadurch aber nicht unbedingt geringer, weil die Kinderzulagen geringere Eigenbeiträge kompensieren.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Ein Anspruch auf Kinderzulage besteht, wenn im Kalenderjahr mindestens ein Monat ein Anspruch auf Kindergeld bestanden hat.

<sup>43</sup> So wird bei einem monatlichen Bruttolohn von 2.500 € unter Berücksichtigung der Grundzulage in Höhe von 154 € pro Jahr durch einen Eigenbeitrag von 87 € bzw. 3,5% der sogenannte Mindesteigenbeitrag erreicht, also ein Gesamtbeitrag von 4%. Unter Berücksichtigung von zwei Kindern, die nach 2008 geboren wurden, erhöhen sich die Zulagen um 600 € pro Jahr, so dass der Mindesteigenbeitrag 37 € pro Monat beträgt. Dies entspricht 1,5% des Bruttolohns.

<sup>44</sup> Ergänzenden Berechnungen zufolge leben bei lediglich 11% der sozialversicherungspflichtigen Riester-Sparern der ältesten Kohorte (55 b. u. 65 Jahre) Kinder unter 18 Jahren im Haushalt. In den jüngeren Kohorten liegen die Anteile dagegen bei 30% (25 b. u. 35 Jahre) bzw. 75% (35 b. u. 45 Jahre). Darüber hinausgehende Informationen zur Anzahl weiterer zulagenberechtigter Kinder innerhalb und außerhalb des Haushalts – z. B. Kinder in Ausbildung im Alter von 18 bis unter 26 Jahren – liegen nicht vor.

<sup>45</sup> Vgl. das Berechnungsbeispiel in Fußnote 43.

**Tabelle 3-3 Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur Riester-geförderten Altersvorsorge nach soziodemografischen Merkmalen**

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Riester-Eigenbeiträgen von 25 bis unter 65 Jahren (in €/Monat und in % des Bruttolohns/-gehalts)

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	€	%	€	%	€	%
<b>Insgesamt</b>	100	2,6	63	2,9	80	2,8
<b>Region</b>						
Alte Länder	105	2,7	64	3,0	84	2,8
Neue Länder	74	2,5	58	2,6	65	2,5
<b>Alter</b>						
25 b. u. 35 Jahre	94	2,7	73	3,0	84	2,9
35 b. u. 45 Jahre	99	2,5	53	2,6	74	2,5
45 b. u. 55 Jahre	104	2,6	61	2,8	80	2,7
55 b. u. 65 Jahre	107	2,8	72	3,7	90	3,2
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>						
Keine Kinder	101	2,8	76	3,1	89	3,0
1 Kind	103	2,6	55	2,9	77	2,8
2 Kinder	94	2,4	47	2,5	68	2,5
3 u. mehr Kinder	92	1,9	32	2,1	64	2,0
<b>Berufliche Bildung</b>						
Ohne Abschluss	78	3,0	37	2,5	57	2,8
Lehre oder Berufsfachschule	79	2,6	54	2,9	64	2,8
Meister-/Technikerabschluss	110	2,8	75	3,3	104	2,9
(Fach-)Hochschulabschluss	125	2,5	85	3,0	106	2,7
Sonstiger Abschluss	103	2,9	61	2,6	75	2,7
<b>Erwerbsumfang (Std./Woche)</b>						
b. u. 20	(52)	(3,9)	38	3,5	39	3,6
20 b. u. 30	64	3,4	47	2,9	49	2,9
30 u. mehr	101	2,6	76	2,7	91	2,7
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>						
b. u. 1.500	35	3,2	34	3,2	34	3,2
1.500 b. u. 2.500	59	2,9	55	2,8	56	2,8
2.500 b. u. 3.500	85	2,8	80	2,8	83	2,8
3.500 b. u. 4.500	105	2,7	107	2,7	106	2,7
4.500 u. mehr	137	2,3	129	2,3	136	2,3
<b>Staatsangehörigkeit</b>						
Deutsch	100	2,6	64	2,9	81	2,8
Nicht deutsch	93	2,8	45	2,6	66	2,7

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Die absolute Höhe der Riester-Eigenbeiträge steigt erwartungsgemäß mit dem **Bildungsniveau**. Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss zahlen mit 106 € fast doppelt so hohe Beiträge wie Riester-Sparer ohne beruflichen Abschluss mit 57 €. Dieser Unterschied ist bei Frauen (85 € vs. 37 €) deutlicher ausgeprägt als bei Männern (125 € vs. 78 €). Die relative Beitragshöhe sinkt bei den Männern mit zunehmendem Bildungsgrad, bei den Frauen hingegen zeigt sich ein umgekehrtes Bild.

Mit zunehmendem **Erwerbsumfang** nimmt auch die absolute Höhe der Riester-Eigenbeiträge zu. Teilzeitbeschäftigte mit einem Erwerbsumfang von 10 bis unter 20 Wochenstunden zahlen in ihren Riester-Vertrag durchschnittlich 39 € ein, Beschäftigte mit 30 und mehr Wochenstunden entrichten dagegen 91 €. Werden die Beiträge in Relation zum Bruttolohn bzw. -gehalt gesetzt, verkehren sich die Unterschiede. Dabei ist

festzustellen, dass Teilzeitbeschäftigte mit unter 20 Wochenstunden einen höheren Anteil ihres Bruttolohns für ihre Riester-Rente aufwenden (3,6%) als Beschäftigte mit 30 und mehr Stunden (2,7%).

Ein nahezu linearer Zusammenhang zeigt sich bei der Betrachtung der absoluten Eigenbeiträge nach der Höhe des **Bruttolohns bzw. -gehalts**, was angesichts der Kopplung der Höhe der Förderung an einen relativen Mindesteigenbeitrag nicht überrascht. Geringverdiener mit einem Einkommen unter 1.500 € zahlen mit 34 € nur rund 25% des Beitrags der Beschäftigten mit 4.500 € und mehr (136 €). Der relative Anteil des Eigenbeitrags unterscheidet sich zwischen den Einkommensgruppen entsprechend weniger. Der Rückgang dieses Anteils in der oberen Einkommensgruppe (4.500 € und mehr: 2,3%) ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die Förderung auf eine maximale Beitragshöhe von jährlich 2.100 € beschränkt ist.

Bei Betrachtung der Eigenbeiträge nach **Staatsangehörigkeit** zeigt sich, dass die relative Beitragshöhe ähnlich ist (Deutsche: 2,8%; Nicht-Deutsche: 2,7%). Die absolute Beitragshöhe liegt bei Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit – aufgrund höherer Durchschnittseinkommen – mit 81 € allerdings über der bei Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit mit 66 €.

### 3.4 **Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge insgesamt**

Nach der differenzierten Betrachtung der Eigenbeiträge nach Vorsorgeform werden im Folgenden die Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge insgesamt betrachtet. Basis sind die Beschäftigten, die in Form einer Betriebsrentenzusage (einschließlich ZÖD), der staatlich geförderten Riester-Rente oder in Kombination beider Versorgungssysteme zusätzlich für das Alter vorsorgen und selbst Beiträge leisten, dies sind ergänzenden Auswertungen zufolge 82% der Personen mit zusätzlicher Altersvorsorge.

Personen, die betrieblich und/oder privat vorsorgen, leisten durchschnittliche Eigenbeiträge in Höhe von 113 € pro Monat (Tabelle 3-4). Dieser Betrag entspricht 3,6% des Bruttolohns bzw. -gehalts. **Männer** wenden rund 135 € auf, **Frauen** liegen mit 90 € etwa ein Drittel unter der Vorsorgeeigenleistung der Männer. Relativ betrachtet liegt der Anteil der Frauen (3,8%) aber höher als der Anteil der Männer (3,4%).

Bei der regionalen Differenzierung zeigt sich, dass in den **neuen Ländern** der Eigenbeitrag zur Zusatzversorgung bei 89 € liegt und somit fast 25% unter dem Niveau in den **alten Ländern** (118€). Die unterschiedlichen Beitragshöhen in den neuen und alten Ländern treten bei Männern (neue Länder 102 €; alte Länder 141 €) deutlicher zu Tage als bei Frauen (neue Länder 78 €; alte Länder 93 €). Wird das Einkommensniveau in den alten und neuen Ländern berücksichtigt, so gleichen sich die Unterschiede etwas aus, auch wenn in den alten Ländern immer noch ein höherer Anteil des Bruttolohns bzw. -gehalts in die zusätzliche Altersvorsorge fließt (alte Länder 3,7%; neue Länder 3,2%).

Mit dem **Alter** steigen – bei Männern wie Frauen – auch die absoluten wie relativen Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge. Insgesamt betrachtet liegt der Eigenbeitrag der 55- bis unter 65-Jährigen bei 117 € oder 3,8%, der der 25- bis unter 35-Jährigen bei 106 € oder 3,5%.

Mit der Zahl der **Kinder unter 18 Jahren im Haushalt** sinkt tendenziell auch der relative Eigenbeitrag (keine Kinder: 3,6%; drei und mehr Kinder: 3,1%). Dies gilt für beide Geschlechter gleichermaßen, allerdings fällt bei Frauen der gleichzeitig sinkende absolute Eigenbeitrag auf (keine Kinder: 99 €; drei und mehr Kinder: 53 €), während er bei Männern konstant bleibt (keine Kinder: 133 €; drei und mehr Kinder: 136 €). Hier macht sich die größere Bedeutung der Riester-geförderten Altersvorsorge bei den Frauen bemerkbar.

**Tabelle 3-4 Durchschnittliche Höhe der Eigenbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge insgesamt nach soziodemografischen Merkmalen**

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit ZV-Eigenbeiträgen von 25 bis unter 65 Jahren (in €/Monat und in % des Bruttolohns/-gehalts)

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	€	%	€	%	€	%
<b>Insgesamt</b>	135	3,4	90	3,8	113	3,6
<b>Region</b>						
Alte Länder	141	3,5	93	4,0	118	3,7
Neue Länder	102	3,3	78	3,1	89	3,2
<b>Alter</b>						
25 b. u. 35 Jahre	117	3,3	94	3,7	106	3,5
35 b. u. 45 Jahre	135	3,4	84	3,6	110	3,5
45 b. u. 55 Jahre	144	3,5	93	3,9	118	3,7
55 b. u. 65 Jahre	143	3,5	88	4,0	117	3,8
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>						
Keine Kinder	133	3,5	99	3,8	116	3,6
1 Kind	142	3,6	83	4,0	113	3,8
2 Kinder	135	3,2	73	3,8	106	3,5
3 u. mehr Kinder	136	3,0	53	3,3	105	3,1
<b>Berufliche Bildung</b>						
Ohne Abschluss	113	4,3	63	3,6	87	3,9
Lehre oder Berufsfachschule	106	3,4	80	3,9	92	3,7
Meister-/Technikerabschluss	139	3,4	107	4,4	134	3,6
(Fach-)Hochschulabschluss	175	3,4	113	3,7	147	3,5
Sonstiger Abschluss	119	3,5	87	3,4	99	3,4
<b>Erwerbsumfang (Std./Woche)</b>						
b. u. 20	(91)	(5,7)	59	5,1	61	5,1
20 b. u. 30	64	3,1	68	4,0	67	3,9
30 u. mehr	137	3,4	104	3,5	124	3,5
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>						
b. u. 1.500	43	4,0	48	4,5	48	4,4
1.500 b. u. 2.500	82	3,9	75	3,8	78	3,9
2.500 b. u. 3.500	107	3,6	101	3,5	105	3,5
3.500 b. u. 4.500	125	3,2	136	3,5	129	3,3
4.500 u. mehr	197	3,2	175	3,1	193	3,2
<b>Staatsangehörigkeit</b>						
Deutsch	135	3,4	91	3,8	114	3,6
Nicht deutsch	129	3,9	70	3,4	101	3,7

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Bezogen auf die **berufliche Bildung** zeigt sich ein stark positiver Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und absoluter Beitragshöhe. Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss, die betrieblich und/oder privat vorsorgen, zahlen durchschnittlich 147 € Eigenbeitrag und somit über zwei Drittel (69%) mehr als Personen ohne Berufsabschluss (87 €) und immerhin noch 60% mehr als Personen mit Lehre oder Berufsfachschulabschluss (92 €). Durch die Bereinigung um das Einkommensniveau wird der Zusammenhang umgekehrt, Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss zahlen 3,5% ihres Bruttolohns bzw. -gehalts und liegen damit rund 0,4 Prozentpunkte unter dem Anteil der Personen ohne Berufsausbildung (3,9%). Deutlich stärker ist dieser Zusammenhang bei den Männern (ohne Abschluss: 4,3%; (Fach-)Hochschulabschluss: 3,4%).

Die absoluten Eigenbeiträge unterscheiden sich deutlich bei einer Differenzierung nach dem **Erwerbsumfang**. Vorsorgende Personen, die 30 Wochenstunden und mehr erwerbstätig sind, leisten 124 € Eigenbeitrag und somit fast doppelt so viel wie Personen, die zwischen 20 und unter 30 Wochenstunden arbeiten (67 €), und Personen, die bis zu 20 Stunden arbeiten (61 €). Wird die Höhe des Eigenbeitrags wiederum in Relation zum Bruttolohn bzw. -gehalt gesetzt, zeigt sich ein umgekehrtes Bild: Der Anteil am Einkommen, den Teilzeitbeschäftigte für die Altersvorsorge zurücklegen (unter 20 Stunden: 5,1%; 20 bis unter 30 Stunden: 3,9%) liegt über demjenigen von Beschäftigten mit 30 und mehr Wochenstunden (3,5%).

Die größten Unterschiede in den absoluten Beitragshöhen zeigen sich, wenn die vorsorgenden Personen nach der Höhe ihres **Bruttolohns bzw. -gehalts** differenziert werden. Während Geringverdiener mit einem Einkommen unter 1.500 € einen Betrag in Höhe von 48 € sparen, sind es in der Gruppe der Personen im mittleren Einkommensbereich (2.500 € bis unter 3.500 €) bereits 105 € und bei Personen mit hohem Einkommen (4.500 € und mehr) 193 €. Diese Spreizung in Abhängigkeit des Einkommens zeigt sich bei Männern und Frauen gleichermaßen. Der relative Anteil des Eigenbeitrags (gemessen am Bruttolohn) nimmt jedoch mit steigendem Einkommen ab: Personen mit einem Bruttolohn von unter 1.500 € zahlen mit 4,4% immerhin 1,2 Prozentpunkte mehr als Personen mit hohem Einkommen (4.500 € und mehr: 3,2%).

Bei Betrachtung der **Staatsangehörigkeit** zeigt sich, dass der absolute Beitrag der deutschen Personen mit 114 € etwas über dem der nicht-deutschen Personen (101 €) liegt. Dagegen ähneln sich die relativen Beiträge beider Gruppen (Deutsche: 3,6%; Nicht-Deutsche: 3,7%).<sup>46</sup>

### 3.5 Gesamtbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge

Nach den Eigenbeiträgen zur zusätzlichen Altersvorsorge wird nun der Fokus auf die Gesamtbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Rahmen der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (Abschnitt 3.5.1) und der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD; Abschnitt 3.5.2) gerichtet, um die Analyse des Umfangs der Altersvorsorge von der Beitragsseite her zu vervollständigen.<sup>47</sup> Dabei ist zu beachten, dass aufgrund des zweistufigen Untersuchungsansatzes nur Personen in die Analyse einbezogen wurden, die eine Jahresmitteilung vorliegen hatten und entsprechende Angaben daraus übertragen haben.<sup>48</sup> Die Analysen in Kapitel 2 haben gezeigt, dass Befragte, die eine Jahresmitteilung der jeweiligen Versorgungseinrichtungen bzw. -träger vorliegen hatten, tendenziell vor allem älter sind und über einen höheren Bildungsgrad und ein höheres Einkommen verfügen als die Gesamtheit der Anwärter im jeweiligen System (vgl. Tabelle 2-1). Die ausgewiesenen Gesamtbeiträge dürften aufgrund dieser Strukturunterschiede zur Gesamtheit der Beschäftigten überdurchschnittlich hoch und somit tendenziell überschätzt sein. Ebenfalls nur eingeschränkt möglich ist eine direkte Gegenüberstellung von Eigen- und Gesamtbeiträgen aufgrund des unterschiedlichen zeitlichen Bezugs: Bei der Erhebung der Eigenbeiträge wurde auf die aktuell zu leistenden Beiträge abgestellt, die Gesamtbeiträge sind dagegen einer Jahresmitteilung entnommen, die sich auf das Vorjahr oder ggf. noch frühere Jahre bezieht.

---

<sup>46</sup> Aufgrund der geringen Fallzahlen für Anwärter mit Eigenbeiträgen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (n = 145 Männer und Frauen) und der damit verbundenen breiten Konfidenzintervalle sind auch die Unterschiede bei den relativen Beiträgen von Männern (Deutsche: 3,4%; Nicht-Deutsche: 3,9%) und Frauen (Deutsche: 3,8%; Nicht-Deutsche: 3,4%) nicht statistisch signifikant auf dem 95%-Niveau.

<sup>47</sup> Auf eine Erhebung der Gesamtbeiträge im Rahmen der Riester-geförderten Altersvorsorge wurde verzichtet, da dies die methodisch schwierige Erhebung der aktuellen Zulagen bedeutet hätte.

<sup>48</sup> Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2016): Verbreitung der Altersvorsorge 2015 – Methodenbericht.

### 3.5.1 Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Im Unterschied zur betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft beinhaltet die Pflichtversicherung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst immer einen Arbeitgeberbeitrag, wenn auch unterschiedlichen Ausmaßes (vgl. Abschnitt 3.1.1). Insofern ist die Betrachtung der Gesamtbeiträge im Hinblick auf das daraus resultierende Versorgungsniveau hier noch wichtiger als bei der BAV ohne ZÖD. Nichtsdestotrotz gelten die bereits angesprochenen methodischen Einschränkungen: Von den 81% Befragten mit ZÖD-Anwartschaften und vorliegender Jahresmitteilung (vgl. Abbildung 2-1) haben nur 52% Angaben zu den Gesamtbeiträgen aus der Mitteilung übertragen (vgl. Tabelle 2-2). Die Analyse der ZÖD-Gesamtbeiträge, die Pflichtversicherung und freiwillige Höherversicherung umfassen, beschränkt sich folglich auf weniger als die Hälfte (42%) der insgesamt 5,042 Mio. Beschäftigten mit ZÖD-Anwartschaften gemäß Tabelle 1-1.

Der von und für diese Personen gemäß Jahresmitteilung monatlich geleistete Gesamtbeitrag beläuft sich insgesamt auf durchschnittlich 153 € (Tabelle 3-5). Der Gesamtbeitrag von **Männern** mit ZÖD-Anwartschaften liegt bei 186 € und somit 41% über dem Beitrag der **Frauen** (132 €).

Beschäftigte mit ZÖD-Anwartschaften in den **alten Ländern** weisen mit 158 € leicht überdurchschnittliche und um 22 € höhere Beiträge als Beschäftigte in den **neuen Ländern** (136 €) auf. Die regionalen Unterschiede sind in erster Linie auf unterschiedliche Beitragshöhen bei den Männern in Ost und West zurückzuführen: Während die Beiträge von Frauen in den alten und neuen Ländern mit 134 € bzw. 128 € auf ähnlichem Niveau liegen, leisten Männern in den alten Ländern deutlich höhere Gesamtbeiträge (196 €) als Männer in den neuen Ländern (150 €).

Die Differenzierung nach **Altersgruppen** zeigt, dass für jüngere ZÖD-Anwärter geringere Gesamtbeiträge entrichtet werden als für ältere. In der jüngsten Kohorte (25 bis unter 35 Jahre) liegt der Gesamtbeitrag bei 118 € und somit deutlich unterhalb des Niveaus der älteren Kohorten (zwischen 159 € und 161 €).

Für die Zahl der **Kinder unter 18 Jahren** im Haushalt zeigen sich mit Beiträgen zwischen 151 € und 162 € insgesamt kaum Unterschiede. Betrachtet man die Beiträge differenziert nach Männern und Frauen, ändert sich das Bild. Die Beiträge männlicher ZÖD-Anwärter steigt mit zunehmender Anzahl an Kindern deutlich an (keine Kinder: 163 €; ein Kind: 223 €; zwei Kinder: 230 €; drei Kinder und mehr: 252 €). Bei den ZÖD-Anwärterinnen sinken die Beiträge dagegen deutlich mit zunehmender Anzahl an Kindern (keine Kinder: 144 €; ein Kind: 108 €; zwei Kinder: 97 €; drei und mehr Kinder: 95 €).

Bezogen auf die **berufliche Bildung** zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und der Beitragshöhe: Personen mit Lehre oder Berufsfachschulabschluss weisen mit 129 € niedrigere Gesamtbeiträge auf als Personen mit Meister-/Technikerabschluss (185 €) und Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss (179 €). Der Anstieg der Beiträge mit dem Bildungsniveau lässt sich bei Männern wie Frauen gleichermaßen beobachten.

Mit zunehmendem **Erwerbsumfang** steigt auch die Höhe der Gesamtbeiträge: Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden und mehr haben mehr als doppelt so hohe Beiträge (172 €) wie Beschäftigte mit einem Erwerbsumfang unter 20 Stunden (74 €), wobei vollzeitbeschäftigte Männer mit 192 € deutlich vor vollzeitbeschäftigten Frauen (154 €) liegen.

Ein sehr starker Zusammenhang zeigt sich erwartungsgemäß, wenn die Gesamtbeiträge nach der Höhe des **Bruttolohns bzw. -gehalts** differenziert werden. Während sich die Beiträge bei ZÖD-Anwärtern mit niedrigem Einkommen (bis unter 1.500 €) auf 68 € summieren, sind es bei Beschäftigten im hohen Einkommensbereich (4.500 € und mehr) 278 €, was rund dem Vierfachen der ersten Gruppe entspricht.

**Tabelle 3-5 Durchschnittliche Höhe der Gesamtbeiträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach soziodemografischen Merkmalen**

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit Angaben aus ZÖD-Jahresmitteilung (in €/Monat)

	Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Insgesamt</b>	186	132	153
<b>Region</b>			
Alte Länder	196	134	158
Neue Länder	150	128	136
<b>Alter</b>			
25 b. u. 35 Jahre	118	119	118
35 b. u. 45 Jahre	188	137	159
45 b. u. 55 Jahre	213	131	160
55 b. u. 65 Jahre	197	139	161
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>			
Keine Kinder	163	144	151
1 Kind	223	108	162
2 Kinder	230	97	154
3 u. mehr Kinder	(252)	(95)	(148)
<b>Berufliche Bildung</b>			
Ohne Abschluss	/	(145)	(124)
Lehre oder Berufsfachschule	150	119	129
Meister-/Technikerabschluss	207	(129)	185
(Fach-)Hochschulabschluss	224	148	179
Sonstiger Abschluss	(136)	152	146
<b>Erwerbsumfang (Std./Woche)</b>			
b. u. 20	/	72	74
20 b. u. 30	(108)	106	106
30 u. mehr	192	154	172
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>			
b. u. 1.500	/	69	68
1.500 b. u. 2.500	86	105	102
2.500 b. u. 3.500	137	133	135
3.500 b. u. 4.500	201	192	196
4.500 u. mehr	297	233	278
<b>Staatsangehörigkeit</b>			
Deutsch	184	132	152
Nicht deutsch	/	/	(180)

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Die Betrachtung der Gesamtbeiträge nach **Staatsbürgerschaft** wird durch die sehr geringe Fallzahl von nicht deutschen Personen mit übertragenen Beitragsangaben (n = 12) eingeschränkt. Bei deutschen ZÖD-Anwärtern erreichen die Gesamtbeiträge durchschnittlich 152 € (Männer: 184 €; Frauen; 132 €).

### 3.5.2 Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD)

Die Betrachtung der Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) in Abschnitt 3.2.1 hat gezeigt, dass bei drei Vierteln (75%) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren der Arbeitgeber beteiligt ist – entweder zusammen mit dem Arbeitnehmer (37%) oder alleine (38%). Neben den Eigenbeiträgen sind folglich die Gesamtbeiträge (inklusive Arbeitgeberanteil) wichtig für eine Beurteilung des Vorsorgelevels der Beschäftigten mit Betriebsrentenzusagen. In die folgenden Analysen

der Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) konnten – aufgrund der bereits genannten methodischen Einschränkungen und analog zur ZÖD – nur die Befragten mit BAV-Anwartschaften berücksichtigt werden, denen eine Jahresmitteilung vorlag und die die Höhe des Gesamtbeitrags aus selbiger übertragen konnten. Aufgrund von Mehrfachanwartschaften waren Angaben ggf. auch zum zweiten Vertrag erforderlich. Von den 68% Befragten mit BAV-Anwartschaften (ohne ZÖD) und vorliegender Jahresmitteilung (vgl. Abbildung 2-1) haben 71% (vollständige) Angaben zu den Gesamtbeiträgen aus der Mitteilung übertragen. Die Analyse der BAV-Gesamtbeiträge beschränkt sich folglich auf 48% der insgesamt 10,960 Mio. Beschäftigten mit BAV-Anwartschaften gemäß Tabelle 1-3.

Die Höhe des Gesamtbeitrags dieser Anwärter beläuft sich, unabhängig von der Finanzierungsform, auf durchschnittlich 169 € (Tabelle 3-6).<sup>49</sup> Bei **Männern** mit BAV-Anwartschaften sind es 191 €, **Frauen** kommen mit einem Gesamtbeitrag von 135 € auf lediglich 71% des Beitragsniveaus der Männer.

Die Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung liegen in den **alten Ländern** bei 175 € und somit ein Viertel (25%) über den Beiträgen in den **neuen Ländern** (140 €). Die regionalen Unterschiede manifestieren sich somit nicht nur im sehr unterschiedlichen Verbreitungsgrad der Betriebsrenten (vgl. Tabelle 1-7), sondern auch in den unterschiedlichen Beitragshöhen.

Hinsichtlich des **Alters** zeigt sich, dass mit zunehmendem Alter die Gesamtbeiträge steigen. Für BAV-Anwärter in der jüngsten Kohorte (25 bis unter 35 Jahre) liegen die Gesamtbeiträge bei 137 €, in der ältesten Kohorte (55 bis unter 65 Jahre) sind es dagegen mit 186 € etwa ein Drittel (36%) mehr. Dieses Bild zeigt sich noch stärker bei den männlichen BAV-Anwärtern, während bei den Frauen die Gesamtbeiträge der beiden mittleren Kohorten am höchsten ausfallen.

Bei Beschäftigten ohne **Kinder unter 18 Jahren** im Haushalt (164 €) und Beschäftigten mit zwei Kindern (167 €) fallen die Gesamtbeiträge geringer aus als bei solchen mit einem Kind (186 €) oder mit drei und mehr Kindern (228 €). Dieses Bild zeigt sich auch bei Differenzierung nach Männern und Frauen.<sup>50</sup>

Bezogen auf die **berufliche Bildung** zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Beitragshöhe. Personen mit Lehre oder Berufsfachschulabschluss weisen mit 132 € niedrigere Gesamtbeiträge auf als Personen mit Meister-/Technikerabschluss (171 €) und Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss (218 €). Der Anstieg der Beiträge in Abhängigkeit vom Bildungsniveau lässt sich bei Männern wie Frauen gleichermaßen beobachten.

Hinsichtlich des **Erwerbsumfangs** erweisen sich die BAV-Gesamtbeiträge (ohne ZÖD) von Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden und mehr mit 177 € als deutlich höher als die von Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit unter 20 Stunden (118 €) bzw. von 20 bis unter 30 Stunden (107 €). Für Männer mit 30 Stunden und mehr liegen die Beiträge sogar bei 192 €, bei den Frauen mit entsprechender Arbeitszeit sind es nur 145 €.

---

<sup>49</sup> Eine weiter differenzierende Analyse der Beitragshöhe nach Finanzierungsformen ist nur möglich für Personen mit einer einzigen Anwartschaft der betrieblichen Altersversorgung, da nur dann eine eindeutige Zuordnung zwischen Finanzierungsform und Beitragshöhe erfolgen kann. Unter dieser Einschränkung zeigt sich, dass der Gesamtbeitrag bei Verträgen, die von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zusammen bedient werden, mit durchschnittlich 169 € am höchsten liegt. Bei ausschließlicher Arbeitnehmerfinanzierung sind die Beiträge mit 132 € dagegen am geringsten. Frauen erreichen mit ihren Gesamtbeiträgen in Abhängigkeit der Finanzierungsform zwischen 63% (ausschließlich arbeitgeberfinanziert) und 84% (ausschließlich arbeitnehmerfinanziert) der Beitragshöhen der Männer.

<sup>50</sup> Allerdings sind die Durchschnittswerte der BAV-Gesamtbeiträge (ohne ZÖD) für Beschäftigte mit drei und mehr Kindern aus Fallzahlgründen (n = 45 Männer und Frauen) mit Vorsicht zu interpretieren.



**Tabelle 3-6 Durchschnittliche Höhe der Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach soziodemografischen Merkmalen**

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit Angaben aus BAV-Jahresmitteilung (ohne ZÖD; in €/Monat)

	Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Insgesamt</b>	191	135	169
<b>Region</b>			
Alte Länder	195	140	175
Neue Länder	162	114	140
<b>Alter</b>			
25 b. u. 35 Jahre	151	115	137
35 b. u. 45 Jahre	190	145	174
45 b. u. 55 Jahre	195	142	175
55 b. u. 65 Jahre	223	131	186
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>			
Keine Kinder	183	137	164
1 Kind	214	140	186
2 Kinder	186	115	167
3 u. mehr Kinder	236	/	228
<b>Berufliche Bildung</b>			
Ohne Abschluss	(119)	(153)	132
Lehre oder Berufsfachschule	143	127	135
Meister-/Technikerabschluss	175	143	171
(Fach-)Hochschulabschluss	253	146	218
Sonstiger Abschluss	(181)	148	161
<b>Erwerbsumfang (Std./Woche)</b>			
b. u. 20	/	115	118
20 b. u. 30	(80)	109	107
30 u. mehr	192	145	177
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>			
b. u. 1.500	/	99	94
1.500 b. u. 2.500	102	100	101
2.500 b. u. 3.500	117	127	121
3.500 b. u. 4.500	143	181	156
4.500 u. mehr	271	214	262
<b>Staatsangehörigkeit</b>			
Deutsch	190	134	169
Nicht deutsch	(197)	(163)	187

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Einen starken und nahezu linear wirkenden Einfluss auf die Höhe der Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung haben **Bruttolohn bzw. -gehalt**, da mit zunehmendem Einkommen auch der Beitrag der Personen insgesamt wie auch der der Männer und Frauen steigt. Während in der untersten Einkommensgruppe (bis unter 1.500 €) die Beiträge insgesamt bei 94 € liegen, sind es in der höchsten Einkommensgruppe (4.500 € und mehr) mit 262 € mehr als zweieinhalbmal so viel. Die größere Bedeutung der Betriebsrenten (ohne ZÖD) für Beschäftigte im oberen Einkommensbereich zeigt sich somit nicht nur anhand des Verbreitungsgrades (Abschnitt 1.1.2), sondern auch anhand des Beitragsvolumens.

Schließlich fallen die Gesamtbeiträge von **Nicht-Deutschen** (187 €) zwar höher aus als die von **Deutschen** (169 €), aufgrund der geringen Fallzahl der ersten Gruppe (n = 40) sind die Unterschiede aber mit Vorsicht zu interpretieren und erweisen sich auch nicht als statistisch signifikant auf dem 95%-Niveau.

## 4. Höhe der Anwartschaften

Nach der ausführlichen Analyse der Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren im Sinne der Beteiligung an der betrieblichen und privaten Vorsorge (Kapitel 1) und der in diesem Zusammenhang entrichteten Beiträge (Kapitel 3) werden nun die bisher erworbenen Alterssicherungsanwartschaften thematisiert. Die entsprechenden Angaben sollten im Rahmen der Befragung aus den jährlichen Informationsschreiben der jeweiligen Versorgungseinrichtungen bzw. -träger übertragen werden, da Schätzungen der Befragten als nicht valide eingestuft wurden.<sup>51</sup> Die Analysen beruhen demnach auf einer kleineren Basis, nämlich Befragten, die eine Jahresmitteilung vorliegen hatten und Angaben übertragen haben (vgl. Kapitel 2).<sup>52</sup>

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

### 4.1 Gesetzliche Rentenversicherung

Die durchschnittliche bisherige monatliche GRV-Anwartschaft gemäß Renteninformation von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren beträgt 720 €, wobei **Männer** mit 811 € eine um fast ein Drittel (32%) höhere Anwartschaft vorzuweisen haben als **Frauen** mit 615 € (Tabelle 4-1).<sup>53</sup>

Unterschiede bestehen auch zwischen den **alten Ländern** (734 €) und den **neuen Ländern** (664 €). Dabei liegen die Durchschnittsbeträge bei Frauen in den neuen Ländern mit 645 € über denen in den alten Ländern (607 €) und nur 6% unter denen der ostdeutschen Männer (684 €). In den alten Ländern hingegen übersteigen die durchschnittlichen Anwartschaften der Männer (840 €) die der Frauen um 38% (607 €).

Mit dem **Alter** steigen erwartungsgemäß auch die GRV-Anwartschaften, nämlich von 261 € für die jüngste Kohorte (25 bis unter 35 Jahre) bis hin zu 1.105 € für die älteste Kohorte (55 bis unter 65 Jahre). Hier schlagen sich insbesondere die längeren Beitragszeiten aber auch Einkommensunterschiede der Kohorten (Stichwort: Senioritätsprinzip) nieder.

Bei Beschäftigten ohne **Kinder unter 18 Jahren** im Haushalt (775 €) fallen die GRV-Anwartschaften deutlich höher aus als bei Beschäftigten mit Kindern (ein Kind: 629 €; zwei Kinder: 609 €; drei und mehr Kinder: 632 €). Aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung fallen diese Unterschiede bei den Frauen größer aus – Frauen ohne Kinder weisen mit 680 € im Durchschnitt 51% höhere GRV-Anwartschaften auf als Frauen mit drei und mehr Kindern (im Haushalt) mit 450 €.

---

<sup>51</sup> Inkonsistenzen und/oder fehlende Angaben zur Höhe der Alterssicherungsanwartschaften waren dennoch einer der häufigsten Gründe für telefonischen Nachfragebedarf. Zudem konnten auch auf Nachfrage die Personen nicht immer die erforderlichen Angaben machen.

<sup>52</sup> Lagen die Informationen zu den bisher erreichten Anwartschaften nicht vor, wurden sie – ähnlich wie die Eigenbeiträge – unter Rückgriff auf die vorhandenen Informationen mittels multivariater Verfahren geschätzt (vgl. S. 93 und TNS Infratest Sozialforschung (2016): Verbreitung der Altersvorsorge 2015 – Methodenbericht). Besonders häufig war dies bei den Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nötig (vgl. Abschnitt 2.1). Aus diesem Grund sowie angesichts der besonderen inhaltlichen Komplexität der Materie und des diesbezüglich oft geringen Informationsgrads der Befragten, ist die Aussagekraft der in diesem Kapitel präsentierten Zahlen im Vergleich zu den übrigen Befragungsergebnissen als eingeschränkt einzustufen.

<sup>53</sup> Für die Analysen zu den Alterssicherungsanwartschaften wird aufgrund des stärker biografischen Bezugs auf eine Differenzierung nach beruflicher Bildung und Erwerbsumfang verzichtet.

**Tabelle 4-1 Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen GRV-Anwartschaft nach soziodemografischen Merkmalen**  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit Renteninformation der GRV (in €)

	Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Insgesamt</b>	811	615	720
<b>Region</b>			
Alte Länder	840	607	734
Neue Länder	684	645	664
<b>Alter</b>			
25 b. u. 35 Jahre	285	231	261
35 b. u. 45 Jahre	569	434	509
45 b. u. 55 Jahre	965	717	846
55 b. u. 65 Jahre	1.274	917	1.105
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>			
Keine Kinder	864	680	775
1 Kind	730	507	629
2 Kinder	713	465	609
3 u. mehr Kinder	725	450	632
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>			
b. u. 1.500	470	466	466
1.500 b. u. 2.500	595	560	574
2.500 b. u. 3.500	704	670	690
3.500 b. u. 4.500	856	791	834
4.500 u. mehr	1.071	960	1.052
<b>Staatsangehörigkeit</b>			
Deutsch	824	627	733
Nicht deutsch	633	456	547

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

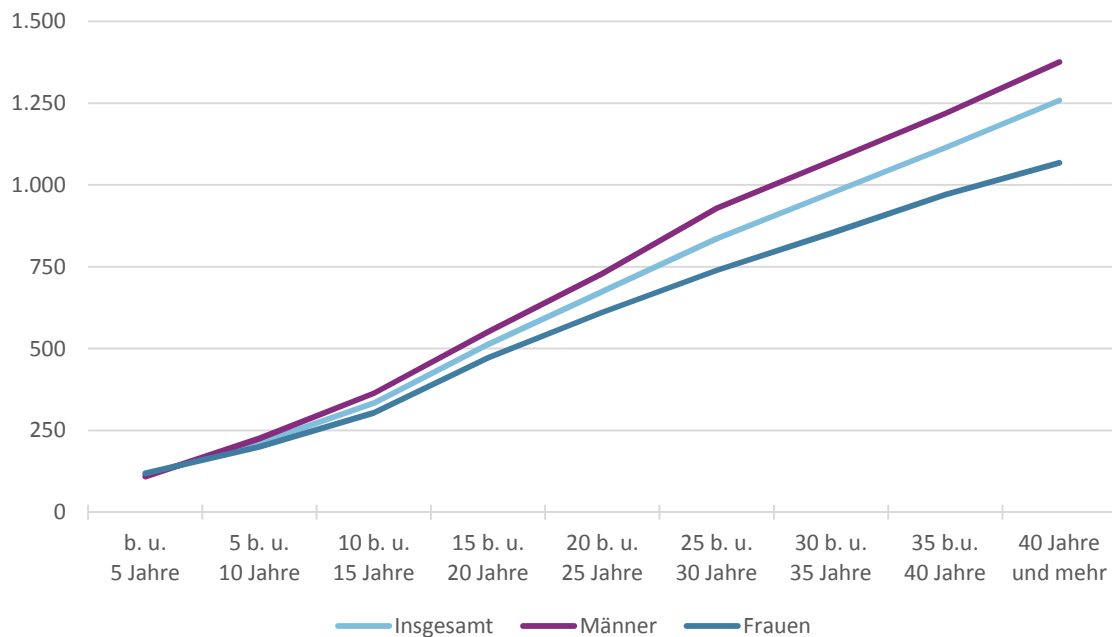
TNS Infratest Sozialforschung

Der **Bruttomonatslohn** bzw. das **-gehalt** haben ebenfalls einen sehr großen Einfluss: Personen mit einem aktuellen Einkommen von 4.500 € und mehr verfügen mit 1.052 € über eine mehr als doppelt so hohe GRV-Anwartschaft wie Personen mit einem Einkommen von unter 1.500 € mit 466 €. Trotz des Äquivalenzprinzips von eingezahlten Beiträgen und späteren Leistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung und eines mindestens dreimal so hohen Einkommens wie letztere Gruppe der Geringverdienenden hat die erstere Gruppe der Besserverdienenden aber keine dreimal so hohe Anwartschaft erworben. Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass das aktuelle Einkommen immer nur eine Momentaufnahme ist und nicht unbedingt typisch für die bisherige Erwerbshistorie sein muss.<sup>54</sup>

Schließlich besteht auch ein deutlicher Zusammenhang zwischen **Staatsangehörigkeit** und der Höhe der GRV-Anwartschaften. So betragen die Durchschnittsbeträge bei Nicht-Deutschen mit 547 € ein Viertel (25%) weniger als bei Deutschen (733 €), wobei die Unterschiede bei Männern und Frauen ähnlich ausfallen.

<sup>54</sup> Gleichwohl erwerben Personen mit einem Bruttomonatslohn bzw. -gehalt von 4.500 € und mehr aktuell mindestens dreimal so viele Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung wie Personen mit einem Lohn bzw. Gehalt von unter 1.500 €.

**Abbildung 4-1** Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen GRV-Anwartschaft nach Beitragsjahren  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Zusatzversorgung von 25 bis unter  
65 Jahren mit Renteninformation der GRV (in €)<sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Werte für weniger als fünf Beitragsjahre (Männer, Frauen) statistisch nur schwach gesichert ( $9 < n < 30$ ).

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Der unabhängig vom Geschlecht nahezu lineare Einfluss der **Dauer der Beitragszahlung zur gesetzlichen Rentenversicherung** wird in Abbildung 4-1 deutlich: Personen mit weniger als fünf Beitragsjahren erreichen eine durchschnittliche GRV-Anwartschaft von 114 € (Männer: 109 €; Frauen: 119 €), Personen mit 40 und mehr Beitragsjahren eine von 1.259 € (Männer: 1.376 €; Frauen: 1.068 €). Dabei vergrößern sich mit den Beitragsjahren auch die Unterschiede zwischen den Anwartschaften der Frauen und denen der Männer.

## 4.2 Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren erwirbt gemäß den Analysen in Abschnitt 1.1.1 etwa jeder Fünfte (18%) aktuell eine Anwartschaft auf eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, wobei dieser Anteil bei Frauen mit 25% deutlich höher ausfällt als bei Männern mit 13% (vgl. Tabelle 1-1). **Männer** haben gemäß Jahresmitteilung im Schnitt bereits eine ZÖD-Anwartschaft von 276 € erworben, während es bei **Frauen** – im Wesentlichen bedingt durch ihre geringeren Einkommen –<sup>55</sup> mit 196 € 29% weniger sind (Tabelle 4-2). Aufgrund des höheren ZÖD-Anteils von Frauen liegt der Durchschnittswert aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (zwischen 25 und unter 65 Jahren) mit 224 € näher am Wert der Frauen als an dem der Männer.

<sup>55</sup> Das durchschnittliche aktuelle Bruttoeinkommen von Frauen mit ZÖD-Anwartschaft liegt ergänzenden Berechnungen zufolge bei 2.684 €, während es bei Männern mit ZÖD-Anwartschaft 3.686 € sind.

**Tabelle 4-2 Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen ZÖD-Anwartschaft nach soziodemografischen Merkmalen**  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit ZÖD-Jahresmitteilung (in €)

	Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Insgesamt</b>	276	196	224
<b>Region</b>			
Alte Länder	289	198	231
Neue Länder	215	190	198
<b>Alter</b>			
25 b. u. 35 Jahre	108	108	108
35 b. u. 45 Jahre	211	171	185
45 b. u. 55 Jahre	309	205	241
55 b. u. 65 Jahre	388	254	301
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>			
Keine Kinder	266	210	229
1 Kind	283	181	223
2 Kinder	306	145	205
3 u. mehr Kinder	(342)	(121)	197
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>			
b. u. 1.500	(79)	115	112
1.500 b. u. 2.500	139	166	162
2.500 b. u. 3.500	219	204	209
3.500 b. u. 4.500	286	258	272
4.500 u. mehr	441	348	413
<b>Staatsangehörigkeit</b>			
Deutsch	278	199	227
Nicht deutsch	/	(124)	(150)

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Die aktuellen ZÖD-Anwartschaften von Personen in den **neuen Ländern** (198 €) liegen rund 14% unter denen in den **alten Ländern** (231 €). Während sich die ZÖD-Anwartschaften von ost- und westdeutschen Frauen nur wenig unterscheiden (190 € vs. 198 €), sind die Durchschnittsbeträge bei Männern in den alten Ländern mit 289 € mehr als ein Drittel höher (34%) als in Ostdeutschland (215 €).

Wie bei der GRV steigen auch in der ZÖD mit dem **Alter** die bisher erworbenen Anwartschaften deutlich an, so dass der Durchschnittsbetrag in der ältesten Kohorte (55 bis unter 65 Jahre) mit 301 € fast das Dreifache des Wertes (108 €) in der jüngsten Kohorte (25 bis unter 35 Jahre) beträgt. Besonders deutlich äußert sich dies bei den Männern, die in der jüngsten Kohorte mit durchschnittlich 108 € gleich hohe Anwartschaften aufweisen wie Frauen, in der ältesten Kohorte hingegen mit 388 € deutlich vor den Frauen (254 €) liegen. Ursächlich für die Unterschiede nach Alter sind analog zur GRV unterschiedlich lange Beitragszeiten und unterschiedlich hohe Einkommen der Kohorten.

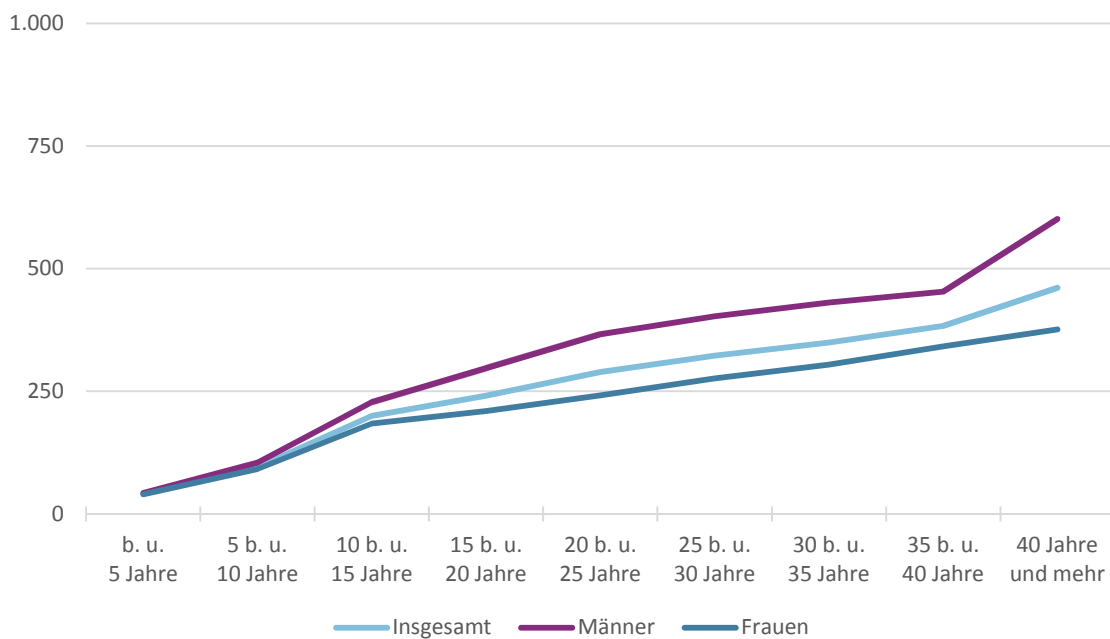
Während sich insgesamt bei Differenzierung der ZÖD-Anwartschaften nach der Zahl der **Kinder unter 18 Jahren** im Haushalt kaum Unterschiede zeigen, nehmen die Anwartschaften bei den Männern mit der Kinderzahl leicht zu (ohne Kinder: 266 €; drei und mehr Kinder: 342 €), während sie bei den Frauen deutlich abnehmen (ohne Kinder: 210 €; drei und mehr Kinder: 121 €).

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der bisher erreichten ZÖD-Anwartschaften ergeben sich für den aktuellen **Bruttomonatslohn** bzw. das **-gehalt**: Ausgehend von 112 € für Personen mit einem Einkommen von unter 1.500 € steigen die ZÖD-Anwartschaften mit dem Einkommen und erreichen für die „Besserverdienenden“ mit einem Einkommen von 4.500 € und mehr einen Wert von 413 € und damit mehr als das 3,5-Fache der erstgenannten Gruppe. Dabei liegen die Durchschnittsbeträge der Männer in den oberen Einkommensklassen über denen der Frauen, während es sich bei Einkommen unter 2.500 € umgekehrt verhält.

Die statistisch teils nur bedingt gesicherten Durchschnittswerte deuten darauf hin, dass auch bei den ZÖD-Anwartschaften **Deutsche** (227 €) besser gestellt sind als **Nicht-Deutsche** (150 €).

Wird die **Beitragsdauer zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst** explizit berücksichtigt, zeigt sich wiederum ein nahezu linearer Einfluß auf die bisher erreichte ZÖD-Anwartschaft.<sup>56</sup> Letztere reicht von 41 € für Personen mit unter fünf Beitragsjahren bis hin zu 461 € für Personen mit 40 und mehr Beitragsjahren (Abbildung 4-2). Die durchschnittlichen ZÖD-Anwartschaften der Männer fallen dabei durchweg höher aus als die der Frauen, wobei sich die Unterschiede mit der Zahl der Beitragsjahre vergrößern. In der letzten Gruppe (40 und mehr Beitragsjahre) erreichen Männer immerhin 601 €, Frauen dagegen 376 €.

**Abbildung 4-2** Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen ZÖD-Anwartschaft nach Beitragsjahren  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Zusatzversorgung von 25 bis unter 65 Jahren mit ZÖD-Jahresmitteilung (in €)



<sup>56</sup> Die ZÖD-Beitragsdauer wurde als Differenz zwischen dem Befragungsdatum (Ende 2015) und dem Beginn des Anspruchserwerbs errechnet – eine Berücksichtigung eventueller Beitragspausen ist nicht möglich.

### 4.3 Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)

Eine Anwartschaft auf eine spätere betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft, d. h. ohne ZÖD, erwerben gemäß den Analysen in Abschnitt 1.1.2 aktuell zwei Fünftel (40%) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren, wobei dieser Anteil bei Männern mit 47% deutlich höher ausfällt als bei Frauen mit 32% (vgl. Tabelle 1-3). Tabelle 4-3 zeigt, dass zudem die durchschnittliche aktuelle Anwartschaftshöhe – im Sinne der bisher erworbenen und garantierten Anwartschaft –<sup>57</sup> gemäß Jahresmitteilung bei **Männern** mit 349 € um etwa 75% höher ausfällt als bei **Frauen** mit 199 €, was wiederum einen Gesamtdurchschnitt von 294 € ergibt.<sup>58</sup> In den **alten Ländern** fällt der Geschlechtsunterschied mit 78% (Männer: 366 €; Frauen: 206 €) deutlich größer aus als in den **neuen Ländern** mit nur 39% (Männer: 230 €; Frauen: 165 €).

Das **Alter** hat einen großen Einfluss auf die BAV-Anwartschaften: Während die durchschnittliche Anwartschaftshöhe für die jüngste Kohorte (25 bis unter 35 Jahre) nur 139 € beträgt, sind es für die älteste Kohorte (55 bis unter 65 Jahre) immerhin 402 €. Noch größer fallen die Unterschiede bei den Männern aus, wo die älteste Kohorte mit 509 € bereits mehr als das 3-Fache (335%) der Anwartschaft der jüngsten Kohorte (152 €) erworben hat. Bei den Frauen erreichen die 55- bis unter 65-Jährigen mit durchschnittlich 214 € etwa um 83% höhere Anwartschaften als die 25- bis unter 35-Jährigen (117 €). Ursächlich für diese Differenzen sind – analog zu GRV und ZÖD – unterschiedlich lange Beitragsdauern und unterschiedlich hohe Einkommen der Kohorten.

Bei der Differenzierung der BAV-Anwartschaftshöhe nach der Zahl der **Kinder unter 18 Jahren** im Haushalt zeigen sich keine eindeutigen Zusammenhänge. Die höchsten Anwartschaften erzielen Personen mit drei und mehr Kindern (387 €), während sich die Anwartschaften von Personen ohne Kinder (288 €) nur wenig von denen der Personen mit einem (291 €) oder zwei Kindern (302 €) unterscheiden. Die höheren Anwartschaften bei Personen mit drei und mehr Kindern gegenüber den anderen Gruppen sind vor allem auf die Anwartschaften der Männer (mit drei und mehr Kindern: 410 €) zurückzuführen.

Sehr große Unterschiede hinsichtlich der bisher erreichten BAV-Anwartschaften zeigen sich für den **Bruttomonatslohn** bzw. das **-gehalt**: Beginnend mit durchschnittlich 118 € für Personen mit einem Einkommen von unter 1.500 € steigen die Anwartschaften bis auf 253 € für Personen mit einem Einkommen von 3.500 € bis unter 4.500 €. In der höchsten Einkommensklasse liegt der Durchschnittsbetrag mit 483 € nochmal deutlich höher, was vor allem auf den Anwartschaften der Männer dieser Gruppe basiert (505 €; Frauen: 362 €).

Anders als bei den Anwartschaften der GRV und der ZÖD lassen sich bei den BAV-Anwartschaften (ohne ZÖD) kaum Unterschiede zwischen **Deutschen** und **Nicht-Deutschen** ausmachen. Zumindest für Männer und alle Personen insgesamt liegt der Durchschnittsbetrag bei Letzteren sogar leicht höher als bei Deutschen (Insgesamt: 298 € vs. 294 €).

---

<sup>57</sup> Bei Direktversicherungen dürfte in diese Anwartschaft in der Regel eine weitere (garantierte) Verzinsung des bisherigen Kapitals bis zum Ruhestandseintritt eingeflossen sein. Dass die entsprechenden Informationen in den Jahresmitteilungen je nach Durchführungsweg unterschiedlich häufig vorlagen und – wenn vorhanden – unterschiedlich gut für die Befragten identifizierbar und damit in den Fragebogen übertragbar waren, zeigt sich am Anteil fehlender (und deshalb später imputierter) Angaben zur aktuellen Anwartschaftshöhe (monatliche Rente), der ergänzenden Berechnungen zufolge beim 1. Vertrag zwischen 37% (Pensionskassen/Pensionsfonds) und 53% (Direktversicherungen) liegt. Aus diesen Gründen sind die im Rahmen dieser Befragung ermittelten BAV-Anwartschaftshöhen unterschiedlich stark belastbar.

<sup>58</sup> Im Rahmen der Befragung wurde die aktuelle Höhe von maximal zwei BAV-Anwartschaften (ohne ZÖD) erhoben, wobei im Falle einer Mehrfachanwartschaft die Summe beider Anwartschaften ausgewiesen wird. Von den insgesamt 2,179 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren mit zwei oder mehr BAV-Anwartschaften (AV 2015 – TB: Tabelle XXII-1) konnten ergänzenden Berechnungen zufolge 80% die Angaben aus zwei Jahresmitteilungen übertragen, während 14% nur auf eine und 6% auf keine Jahresmitteilung zurückgriffen.

**Tabelle 4-3 Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) nach soziodemografischen Merkmalen**

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit BAV-Jahresmitteilung (in €)

	Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Insgesamt</b>	349	199	294
<b>Region</b>			
Alte Länder	366	206	309
Neue Länder	230	165	202
<b>Alter</b>			
25 b. u. 35 Jahre	152	117	139
35 b. u. 45 Jahre	277	205	251
45 b. u. 55 Jahre	393	227	334
55 b. u. 65 Jahre	509	214	402
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>			
Keine Kinder	348	197	288
1 Kind	339	202	291
2 Kinder	341	210	302
3 u. mehr Kinder	410	(232)	387
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>			
b. u. 1.500	(79)	121	118
1.500 b. u. 2.500	172	141	153
2.500 b. u. 3.500	184	172	179
3.500 b. u. 4.500	252	255	253
4.500 u. mehr	505	362	483
<b>Staatsangehörigkeit</b>			
Deutsch	349	200	294
Nicht deutsch	353	(168)	298

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Die explizite Berücksichtigung der **Beitragsdauer zur betrieblichen Altersversorgung** (ohne ZÖD) in Abbildung 4-3 zeigt zumindest für Männer und alle Personen insgesamt einen näherungsweise linearen Einfluß der Beitragsjahre auf die bisher erreichte BAV-Anwartschaft, wobei die Steigung ab 25 Beitragsjahren etwas abflacht.<sup>59</sup> Allerdings beträgt der Wert für alle Personen mit 40 und mehr Beitragsjahren durchschnittlich immerhin 753 €, mit weniger als 5 Beitragsjahren nur 96 €. <sup>60</sup> Bei Frauen zeigt sich – wenn auch auf niedrigerem Niveau – bis zu 25 bis unter 30 Beitragsjahren ein ähnlicher Verlauf, bevor ein starker Anstieg (30 bis unter 35 Jahre) und ein starker Abfall (35 bis 40 Jahre) zuerkennen sind. Aufgrund der geringen Fallzahlen ( $n < 30$ ) sind die entsprechenden Werte jedoch anfällig für „Ausreißer“.

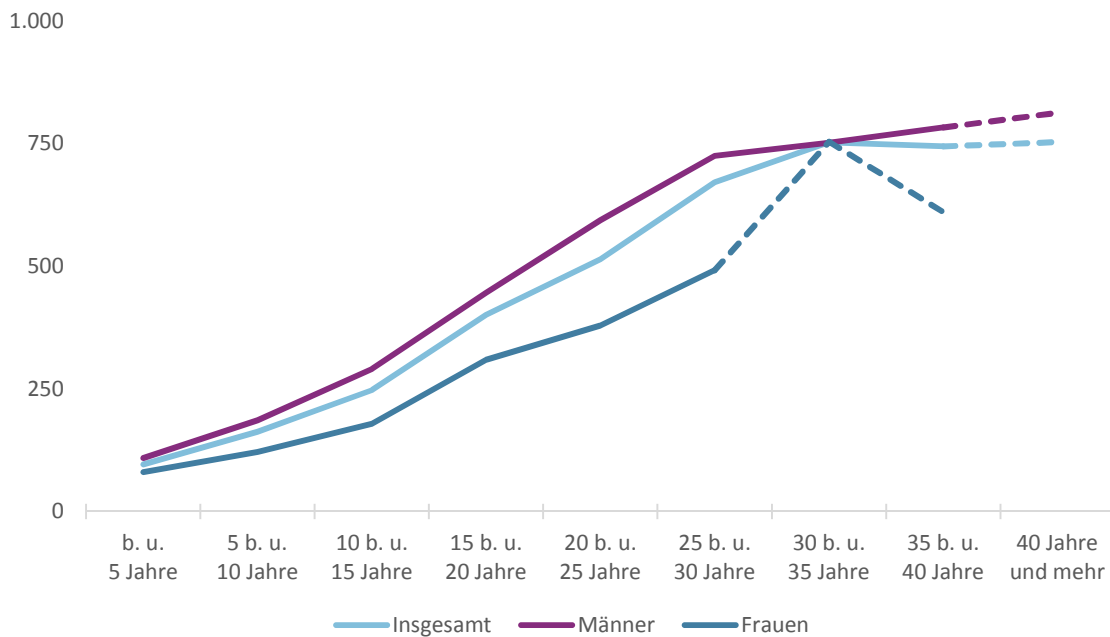
<sup>59</sup> Die Beitragsdauer wurde – analog zur ZÖD – als Differenz zwischen dem Befragungsdatum (Ende 2015) und dem Beginn des Anspruchserwerbs errechnet, eine Berücksichtigung eventueller Beitragspausen ist nicht möglich.

<sup>60</sup> Die Kategorie „40 Jahre und mehr“ ist in Abbildung 4-3 für Frauen aufgrund der geringen Fallzahlen ( $n < 10$ ) nicht dargestellt. Zudem basieren die Durchschnittswerte für die beiden vorherigen Kategorien („30 bis unter 35 Jahre“ und „35 bis unter 40 Jahre“) auf vergleichsweise wenigen Fällen ( $9 < n < 30$ ). Gleiches gilt für die Kategorie „40 Jahre und mehr“ bei Männern und Insgesamt.



**Abbildung 4-3 Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) nach Beitragsjahren**

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Zusatzversorgung von 25 bis unter 65 Jahren mit BAV-Jahresmitteilung (in €)<sup>1)</sup>



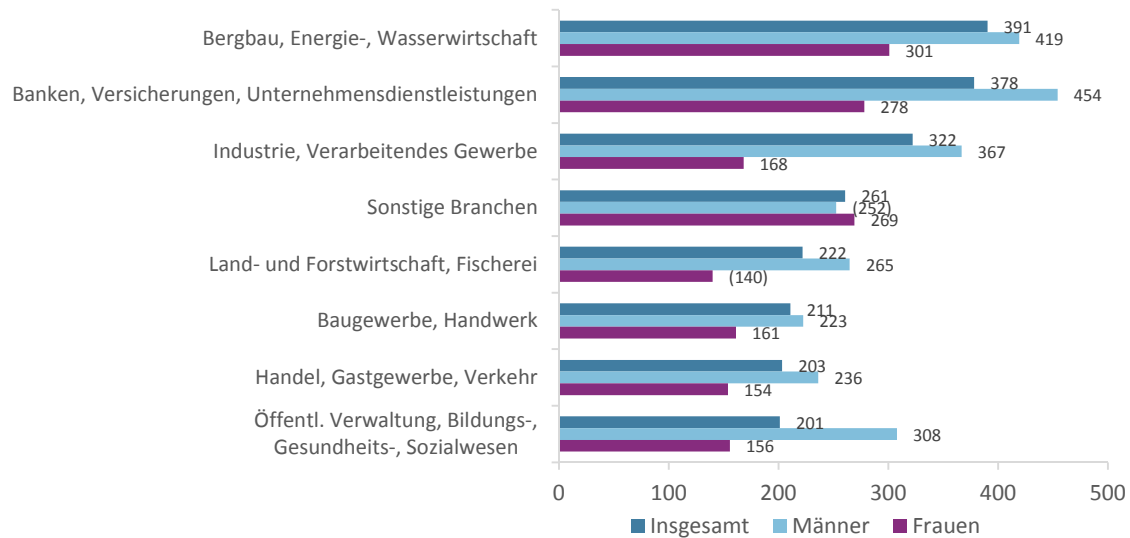
<sup>1)</sup> Werte für 30 b. u. 35/35 b. u. 40 Jahre (Frauen) und 40 Jahre und mehr (Männer, Insgesamt) statistisch schwach gesichert (9 < n < 30).

Deutliche Unterschiede zeigen sich erwartungsgemäß bei der Höhe der aktuellen BAV-Anwartschaften, wenn unternehmensbezogene Merkmale betrachtet werden. Differenziert nach der **Branche** bestehen im Sektor Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft die höchsten Anwartschaften von durchschnittlich 391 €, wobei die Männer sogar 419 € (Frauen: 301 €) erreichen (Abbildung 4-4). Es folgen Banken, Versicherungen und Unternehmensdienstleistungen mit 378 € sowie Industrie, Verarbeitendes Gewerbe mit 322 € und sonstige Branchen mit 261 €. Etwa gleichauf liegen die übrigen Branchen von Land- und Fortwirtschaft sowie Fischerei (222 €) bis öffentliche Verwaltung, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen mit 201 €. Mit Ausnahme der sonstigen Branchen liegen die BAV-Anwartschaften (ohne ZÖD) der Frauen in allen Branchen unter denen der Männer. Besonders deutlich sind die Unterschiede in Industrie und Verarbeitendem Gewerbe sowie öffentlicher Verwaltung, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, in denen die BAV-Anwartschaften (ohne ZÖD) der Frauen nur etwa 46% bzw. 51% des Niveaus der entsprechenden Männer erreichen.

Neben der Branche hat auch die **Größe des Unternehmens** einen großen Einfluss auf die Höhe der bisher erworbenen BAV-Anwartschaften (Abbildung 4-5): Die durchschnittliche Anwartschaft steigt von 190 € bei Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern bis zu 370 € bei Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten. Jedoch scheinen auch die Unterschiede zwischen den Anwartschaften von Männern und Frauen mit der Unternehmensgröße zuzunehmen. Mit durchschnittlich 247 € liegt der Betrag bei Frauen in Großunternehmen (mehr als 1.000 Beschäftigte) nur bei 59% des Betrags bei Männern (417 €), bei weniger als 10 Beschäftigten immerhin bei 76% (Frauen: 169 €; Männer: 222 €).

**Abbildung 4-4 Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) nach Branche**

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Zusatzversorgung von 25 bis unter 65 Jahren mit BAV-Jahresmitteilung (in €)

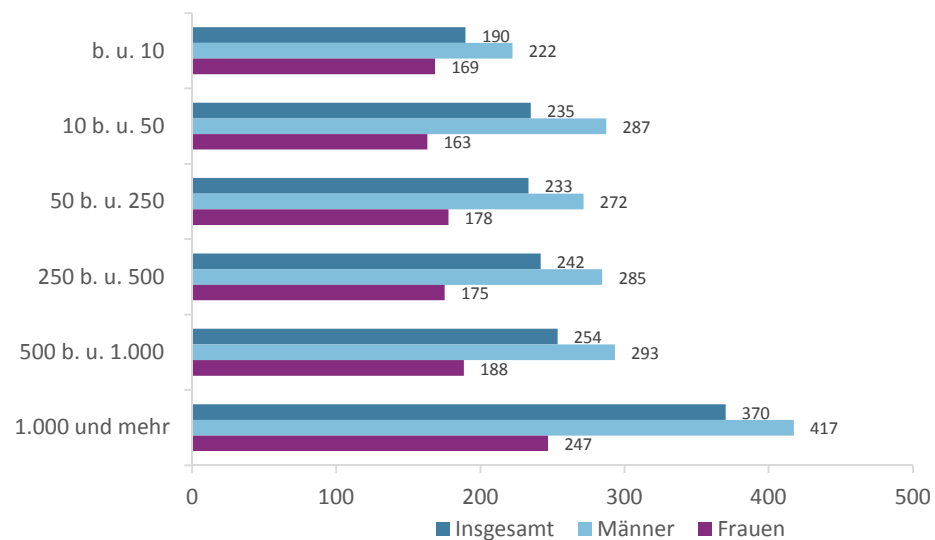


Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

**Abbildung 4-5 Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen BAV-Anwartschaft (ohne ZÖD) nach Unternehmensgröße**

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Zusatzversorgung von 25 bis unter 65 Jahren mit BAV-Jahresmitteilung (in €)



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

#### 4.4 Riester-geförderte private Altersvorsorge

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren erwirbt gemäß den Analysen in Abschnitt 1.2 jeder Dritte (34%) aktuell eine Riester-Anwartschaft, wobei dieser Anteil bei den Frauen mit 38% deutlich höher ausfällt als bei den Männern mit 30% (vgl. Tabelle 1-8). Bei der durchschnittlichen Höhe des bisher akkumulierten Altersvorsorgevermögens gemäß Jahresmitteilung liegen dagegen die **Männer** mit 9.225 € um ein Drittel (34%) vor den **Frauen** mit 6.893 € (Tabelle 4-4). Für die Gesamtheit aller Riester-Sparer ergibt sich ein Vermögensdurchschnitt von 7.973 €.

In den **alten Ländern** fällt der Geschlechtsunterschied mit 27% (Männer: 9.725 €; Frauen: 7.068 €) größer aus als in den **neuen Ländern** mit 5% (Männer: 6.487 €; Frauen: 6.162 €). Insgesamt liegen die Altersvorsorgevermögen im Westen mit 8.329 € knapp ein Drittel (32%) über denen im Osten mit 6.295 €.

Mit dem **Alter** steigen auch die durchschnittlichen Riester-Anwartschaften, nämlich von 4.921 € für die jüngste Kohorte (25 bis unter 35 Jahre) bis hin zu 10.627 € für die älteste Kohorte (55 bis unter 65 Jahre). Letztere Gruppe verfügt demnach aktuell über ein mehr als doppelt so hohes Altersvorsorgevermögen wie erstgenannte Gruppe, wobei der Verbreitungsgrad von Riester-Verträgen unter den Älteren bekanntlich geringer ist (vgl. Abschnitt 1.2). Mit zunehmendem Alter steigen auch die Unterschiede zwischen den Altersvorsorgevermögen der Männer und Frauen an: Während Frauen im Alter von 25 bis unter 35 Jahren mit 4.798 € noch über 95% des Vermögensbetrags der Männer verfügen (5.044 €), sind es in der ältesten Kohorte (55 bis unter 65 Jahre) nur noch 71% (Frauen: 8.824 €; Männer: 12.419 €).<sup>61</sup>

Die – angesichts der Kinderzulagen im Rahmen der Riester-Förderung besonders interessante – Differenzierung der Altersvorsorgevermögen nach der Zahl der **Kinder unter 18 Jahren** im Haushalt zeigt bei Männern einen leichten Anstieg mit der Kinderzahl (ohne Kinder: 8.968 €; drei und mehr Kinder: 10.843 €). Dagegen ist bei Frauen ein u-förmiger Zusammenhang zu beobachten, die höchsten Vermögen weisen nämlich Frauen ohne Kinder (im Haushalt) mit 7.297 € und Frauen mit drei und mehr Kindern (im Haushalt) mit 7.431 € auf (ein Kind: 6.047 €; zwei Kinder: 6.600 €).

Noch stärker fällt der Einfluss des **Bruttomonatslohns** bzw. **-gehalts** aus, da Personen mit einem aktuellen Einkommen von 4.500 € und mehr ein durchschnittliches Altersvorsorgevermögen von 12.818 € besitzen, während Personen mit einem Einkommen von unter 1.500 € mit 5.375 € nicht einmal die Hälfte (42%) dieses Wertes erreichen. Die durchschnittliche Vermögenshöhe liegt mit Ausnahme der höchsten Einkommensklasse bei Frauen höher als bei Männern. Bei einem Bruttolohn/-gehalt von weniger als 1.500 € ist dies mit 42% besonders deutlich (Männer: 3.879 €; Frauen: 5.510 €). Aufgrund der Tatsache, dass bei Frauen mit Riester-Verträgen am häufigsten die unteren Einkommensklassen vertreten sind, während es bei Männern die höheren sind, ergeben sich dennoch insgesamt große Unterschiede zwischen den Durchschnittsbeträgen von Frauen und Männern.

Schließlich liegen die durchschnittlichen Altersvorsorgevermögen bei **Nicht-Deutschen** mit 6.783 € rund 16% unter denen **deutscher** Personen mit Riester-Vertrag (8.028 €). Auch bei Differenzierung nach Männern und Frauen zeigen sich entsprechende Unterschiede, allerdings sind hier die Werte angesichts der geringen Fallzahlen für Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit mit Vorsicht zu interpretieren.

---

<sup>61</sup> Wie bei den zuvor betrachteten GRV-, ZÖD- und BAV-Anwartschaften beruhen die altersspezifischen Unterschiede auch auf unterschiedlichen Beitragsdauern. So liegt diese bei den 25- bis unter 35-Jährigen ergänzenden Berechnungen zufolge bei durchschnittlich 5,8 Jahren, bei den 55- bis unter 65-Jährigen dagegen bei 9,1 Jahren.

**Tabelle 4-4 Durchschnittliche Höhe des Altersvorsorgevermögens nach soziodemografischen Merkmalen**  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit Riester-Jahresmitteilung (in €)

	Männer	Frauen	Insgesamt
<b>Insgesamt</b>	9.225	6.893	7.973
<b>Region</b>			
Alte Länder	9.725	7.068	8.329
Neue Länder	6.487	6.162	6.295
<b>Alter</b>			
25 b. u. 35 Jahre	5.044	4.798	4.921
35 b. u. 45 Jahre	9.350	6.394	7.703
45 b. u. 55 Jahre	11.052	7.966	9.328
55 b. u. 65 Jahre	12.419	8.824	10.627
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>			
Keine Kinder	8.968	7.297	8.086
1 Kind	9.145	6.047	7.450
2 Kinder	9.482	6.600	7.903
3 u. mehr Kinder	10.843	7.431	9.168
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>			
b. u. 1.500	3.879	5.510	5.375
1.500 b. u. 2.500	6.045	6.188	6.147
2.500 b. u. 3.500	6.653	7.261	6.959
3.500 b. u. 4.500	9.137	9.447	9.267
4.500 u. mehr	12.835	12.704	12.818
<b>Staatsangehörigkeit</b>			
Deutsch	9.303	6.917	8.028
Nicht deutsch	(7.309)	(6.432)	6.783

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

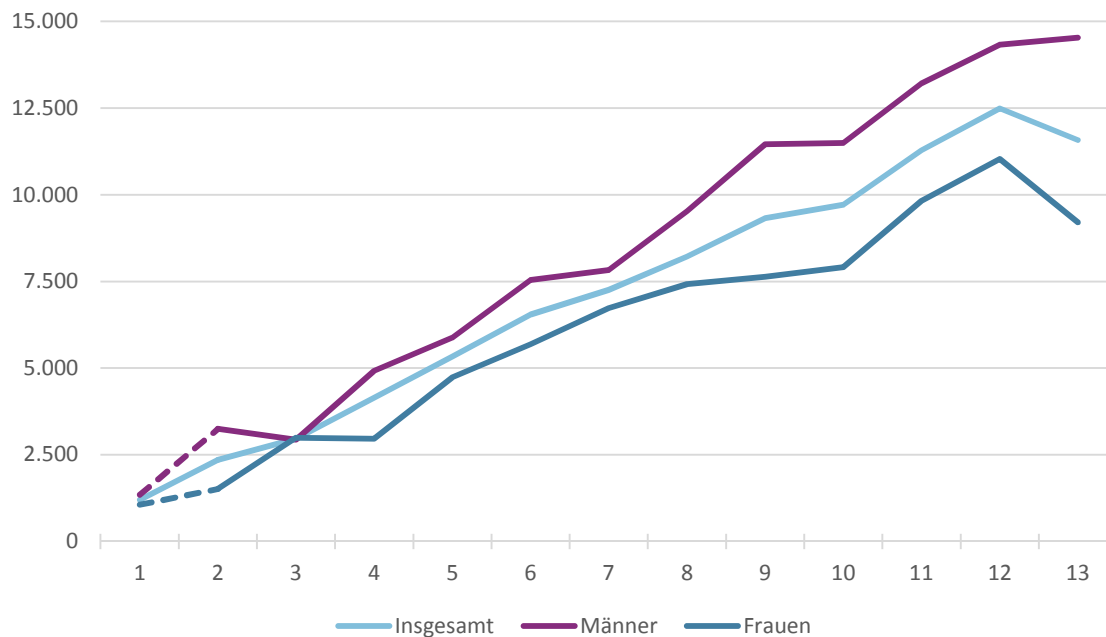
TNS Infratest Sozialforschung

Die **Beitragsdauer zur Riester-geförderten Altersvorsorge** hat einen deutlichen Einfluss auf die Höhe des aktuellen Altersvorsorgevermögens gemäß Jahresmitteilung (Abbildung 4-6):<sup>62</sup> Befinden sich nach einem Jahr durchschnittlich 1.197 € auf dem Vorsorgekonto, sind es nach fünf Jahren 5.332 € und nach zehn Jahren 9.718 €. Nach 13 Jahren – der wegen der Einführung im Jahr 2002 bisher maximalen Laufzeit von Riester-Verträgen – liegen die Riester-Vermögen bei durchschnittlich 11.575 €.<sup>63</sup>

<sup>62</sup> Werte für weniger als ein Beitragsjahr nicht ausgewiesen, da statistisch nicht gesichert (n < 10 Fälle).

<sup>63</sup> Übertroffen wird dieser Wert bei den Personen mit 12 Beitragsjahren, die im Schnitt sogar über 12.491 € verfügen Allerdings sind die Fallzahlen für 11 bzw. 12 Beitragsjahre relativ gering, was die durchschnittlichen Vermögensbeträge auch anfällig für „Ausreißer“ macht.

**Abbildung 4-6 Durchschnittliche Höhe des Altersvorsorgevermögens nach Beitragsjahren**  
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Zusatzversorgung von 25 bis unter 65 Jahren mit Riester-Jahresmitteilung (in €)<sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Werte für Männer und Frauen mit einem Beitragsjahr statistisch schwach gesichert (9 < n < 30).

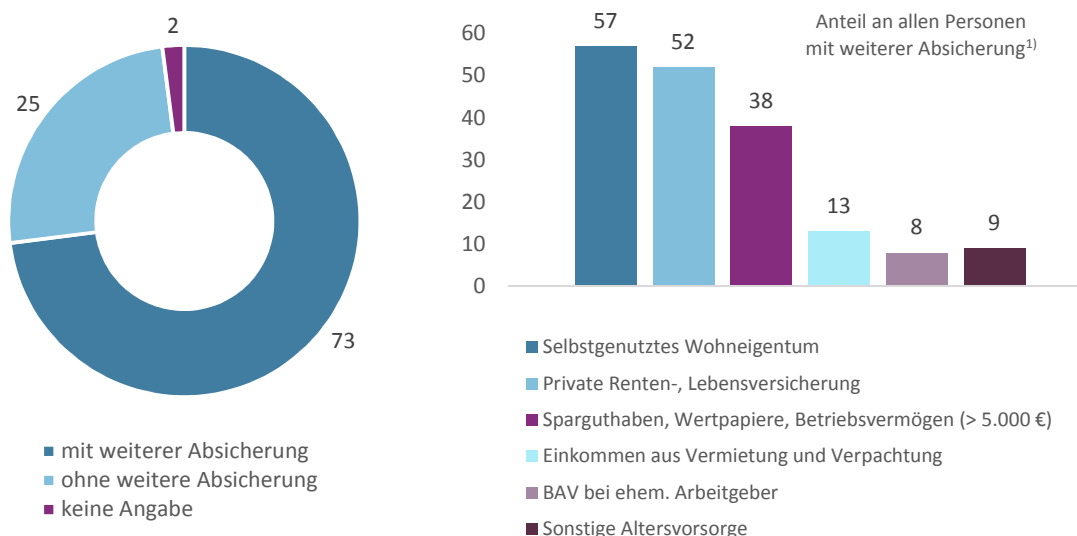
## 5. Weitere Absicherung im Alter

Nachdem in den vorherigen Kapiteln die zusätzliche Altersvorsorge der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren in Form von ZÖD, BAV (ohne ZÖD) sowie Riester-Verträgen diskutiert wurde, gilt im Folgenden im Sinne eines Gesamtbildes der Altersvorsorge in Deutschland das Interesse der weiteren gesetzlichen, betrieblichen und privaten Absicherung für das Alter (Abschnitt 5.1). Da eine solche Absicherung der Grund für eine nicht vorhandene zusätzliche Altersvorsorge sein kann, wird im Anschluss das Zusammenspiel beider betrachtet (Abschnitt 5.2), bevor abschließend die aus sozialpolitischer Sicht besonders relevante Gruppe der Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge und ohne weitere Absicherung näher betrachtet wird (Abschnitt 5.3).

### 5.1 Verbreitung und Bedeutung der weiteren Absicherung im Alter

Als weitere Formen der Absicherung im Alter wurden im Rahmen der AV 2015 neben den über die GRV hinausgehenden gesetzlichen Alterssicherungssystemen – Beamtenversorgung, landwirtschaftliche Alterssicherung, berufsständische Versorgung für verkammerte freie Berufe – BAV-Anwartschaften (ohne ZÖD) aus früheren Beschäftigungsverhältnissen, nicht staatlich geförderte private Renten- und Lebensversicherungen, selbstgenutztes Wohneigentum, Einkommen aus Vermietung und Verpachtung, Sparguthaben, Aktien, sonstige Wertpapiere und Betriebsvermögen (ab einem Wert von über 5.000 €) sowie weitere nicht spezifizierte Vorsorgeformen erhoben. Insgesamt verfügen fast drei Viertel (73%) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren über mindestens eine solche weitere Absicherung im Alter,<sup>64</sup> während dies bei einem Viertel (25%) der Personen nicht der Fall ist (Abbildung 5-1).

**Abbildung 5-1** Verbreitung der weiteren Absicherung im Alter insgesamt und nach Absicherungsformen  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)<sup>1)</sup>



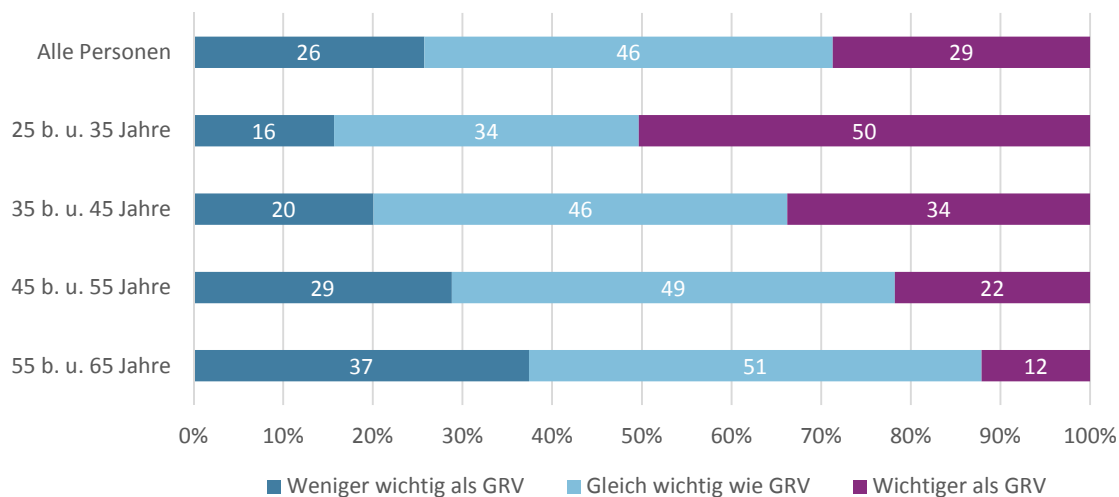
<sup>1)</sup> Mehrfachnennungen möglich; nicht dargestellt: Personen mit Anwartschaften aus Beamtenversorgung, Alterssicherung der Landwirte und Berufsständischer Versorgung (jeweils < 0,5% aller Personen mit weiterer Absicherung im Alter).

<sup>64</sup> Ergänzenden Auswertungen zufolge liegt der Anteil bei Männern bei 74% und bei Frauen bei 72%.

Betrachtet man nur die Personen mit weiterer Absicherung, kann mehr als die Hälfte (57%) auf selbstgenutztes Wohneigentum bzw. auf private Renten- und Lebensversicherungen (52%) zurückgreifen (Abbildung 5-1). 38% der Personen mit weiterer Absicherung verfügen über Sparguthaben, sonstige Wertpapiere oder Betriebsvermögen. Weniger bedeutsam sind Einkommen aus Vermietung und Verpachtung (13%), BAV-Anwartschaften aus früheren Arbeitsbeziehungen (8%) und sonstige weitere Altersvorsorge (9%). Die Beamtenversorgung, Alterssicherung der Landwirte sowie berufsständische Versorgung spielen schließlich als weitere Absicherung im Alter kaum eine Rolle (< 0,5%).

Die weitere Absicherung im Alter wird im Vergleich zu den zukünftigen eigenen GRV-Anwartschaften von einem Viertel (26%) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren mit weiterer Absicherung als weniger wichtig eingeschätzt (Abbildung 5-2). Fast die Hälfte (46%) sieht sie als gleich wichtig an, während etwas mehr als ein Viertel (29%) ihr sogar eine größere Bedeutung einräumt.<sup>65</sup>

**Abbildung 5-2 Bedeutung der weiteren Absicherung im Alter im Vergleich zur eigenen GRV**  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren mit weiterer Absicherung im Alter (in %)<sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Ohne Personen mit „weiß nicht“-Antworten (11%) oder „keine Angabe“ (1%) zur Bedeutung der weiteren Absicherung im Alter.

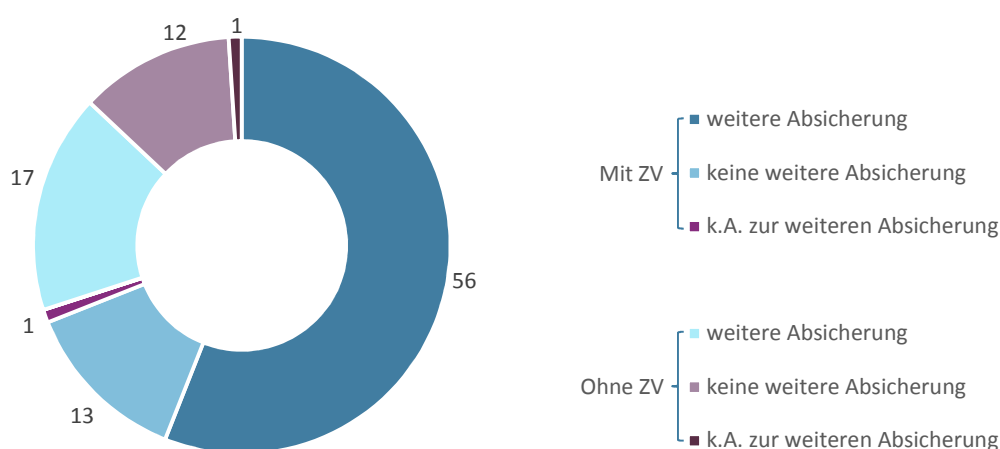
Die relative Bedeutung der weiteren Absicherung im Alter wird je nach Alter unterschiedlich eingeschätzt. Während die Hälfte (50%) der 25- bis unter 35-Jährigen die weitere Absicherung im Alter als wichtiger einschätzt als die zukünftigen eigenen GRV-Leistungen, sind es bei den 55- bis unter 65-Jährigen nur 12%. Im Gegensatz dazu werden die eigenen GRV-Bezüge nur von 16% der jüngsten, aber von 37% der Personen der ältesten Kohorte als wichtigerer Teil des zukünftigen Alterseinkommens betrachtet. Dieser Zusammenhang lässt sich vor allem dadurch erklären, dass ältere Personen im Durchschnitt schon höhere GRV-Anwartschaften erworben haben als jüngere und diese dementsprechend auch als bedeutender einschätzen.

<sup>65</sup> Ergänzenden Berechnungen zufolge ist der Anteil derjenigen, die die weitere Absicherung im Alter als weniger wichtig einstufen, bei Männern (27%) etwas höher als bei Frauen (24%), während umgekehrt der Anteil derjenigen, die die weitere Absicherung im Alter als wichtiger einstufen, bei Frauen (31%) etwas höher ist als bei Männern (27%).

## 5.2 Kumulation von zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung im Alter

Nach der Beschreibung der Verbreitung und Bedeutung der weiteren Absicherung im Alter wird nun ihr Zusammentreffen mit der zusätzlichen Altersvorsorge in Form von ZÖD, BAV (ohne ZÖD) sowie Riester-Verträgen beleuchtet. Mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren (56%) erwirbt nicht nur Anwartschaften einer zusätzlichen Altersvorsorge, sondern sorgt auch in Form mindestens einer weiteren Absicherung für das Alter vor (Abbildung 5-3). Etwa 13% der Personen besitzen neben ihrer zusätzlichen Altersvorsorge keine weitere Absicherung, während 17% nur auf weitere Absicherungen im Alter zurückgreifen können. Immerhin 12% weisen weder eine zusätzliche Altersvorsorge noch eine weitere Absicherung im Alter auf und erwerben folglich (aktuell) nur GRV-Anwartschaften.<sup>66</sup>

**Abbildung 5-3 Kumulation von zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung im Alter**  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %)<sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Abweichung der Summe von 100% rundungsbedingt.

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Wie bereits in Abbildung 5-3 zu erkennen, verfügen Personen mit zusätzlicher Altersvorsorge häufiger auch über mindestens eine weitere Absicherung im Alter, als dies bei Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge der Fall ist: 81% der Personen mit zusätzlicher Altersvorsorge können auf mindestens eine weitere Absicherung im Alter zurückgreifen, aber nur 60% der Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge (Tabelle 5-1). Auf dieser Ebene der reinen Verbreitungsanalyse kompensiert die weitere Absicherung im Alter folglich nicht Unterschiede zwischen Personen mit und ohne zusätzlicher Altersvorsorge, sondern vergrößert sie sogar weiter.

Hinsichtlich des **Geschlechts** bestehen dabei nur geringe Unterschiede. Männer mit zusätzlicher Altersvorsorge weisen mit 82% etwas häufiger auch mindestens eine weitere Absicherung im Alter auf als Frauen dieser Gruppe (79%), bei nicht vorhandener ZV liegen die Anteile bei den Männern und Frauen ebenfalls auf ähnlichem Niveau (60% bzw. 59%).

<sup>66</sup> Ergänzenden Berechnungen zufolge unterscheiden sich die beiden Geschlechter bezüglich der Anteile in Abbildung 5-3 nur geringfügig, so erwerben 56% der Männer und 55% der Frauen nicht nur Anwartschaften einer zusätzlichen Altersvorsorge, sondern sorgen auch in Form mindestens einer weiteren Absicherung für das Alter vor.



**Tabelle 5-1 Anteil der Personen (mit und ohne zusätzliche Altersvorsorge) nach Vorhandensein weiterer Absicherung im Alter und soziodemografischen Merkmalen**  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in % quer)<sup>1)</sup>

	Mit ZV <sup>2)</sup>		Ohne ZV <sup>3)</sup>	
	mit weiterer Absicherung	ohne weitere Absicherung	mit weiterer Absicherung	ohne weitere Absicherung
<b>Insgesamt</b>	81	19	60	40
<b>Geschlecht</b>				
Männer	82	18	60	40
Frauen	79	21	59	41
<b>Region</b>				
Alte Länder	82	18	60	40
Neue Länder	76	24	59	41
<b>Alter</b>				
25 b. u. 35 Jahre	68	32	49	52
35 b. u. 45 Jahre	81	19	60	40
45 b. u. 55 Jahre	86	15	65	35
55 b. u. 65 Jahre	86	14	69	31
<b>Kinder u. 18 Jahren im Haushalt</b>				
Keine Kinder	79	21	59	41
1 Kind	80	20	57	43
2 Kinder	85	15	67	33
3 u. mehr Kinder	82	18	70	30
<b>Berufliche Bildung</b>				
Ohne Abschluss	60	40	35	65
Lehre oder Berufsfachschule	79	21	63	37
Meister-/Technikerabschluss	88	12	66	34
(Fach-)Hochschulabschluss	85	16	63	38
Sonstiger Abschluss	74	26	42	58
<b>Erwerbsumfang (Std./Woche)</b>				
b. u. 20	85	15	52	48
20 b. u. 30	79	21	58	42
30 u. mehr	81	19	61	39
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>				
b. u. 1.500	75	26	47	53
1.500 b. u. 2.500	72	28	54	46
2.500 b. u. 3.500	78	22	64	36
3.500 b. u. 4.500	85	15	78	22
4.500 u. mehr	93	7	87	13
<b>Staatsangehörigkeit</b>				
Deutsch	82	18	65	35
Nicht deutsch	61	39	34	66

<sup>1)</sup> Abweichungen der Summe von 100% sind rundungsbedingt. <sup>2)</sup> Nicht dargestellt: 362 Tsd. Personen (ca. 2% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ZV) ohne Angabe zur weiteren Absicherung im Alter. <sup>3)</sup> Nicht dargestellt: 192 Tsd. Personen (ca. 2% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne ZV) ohne Angabe zur weiteren Absicherung im Alter.

In den **alten Ländern** (82%) können Personen mit zusätzlicher Altersvorsorge häufiger auf eine weitere Absicherung zurückgreifen als in den **neuen Ländern** (76%). Bei Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge zeigen sich diese Unterschiede kaum: 60% der Westdeutschen und 59% der Ostdeutschen ohne ZV verfügen über mindestens eine weitere Absicherung im Alter.

Für die Verbreitung weiterer Absicherungsformen nach **Altersgruppen** zeigt sich ein deutliches Bild, da der Anteil der Personen mit einer solchen Absicherung bei vorhandener wie nicht vorhandener ZV mit dem Alter deutlich zunimmt. In der jüngsten Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen verfügen nur 68% der Personen mit ZV über mindestens eine weitere Absicherung, während es bei den 55- bis unter 65-Jährigen 86% sind. Bei den Personen ohne ZV sorgen sogar weniger als die Hälfte (49%) der 25- bis unter 35-Jährigen mittels einer weiteren Absicherung für das Alter vor, während es bei den Ältesten (55 bis unter 65 Jahre) immerhin mehr als zwei Drittel sind (69%). Es ist also anzunehmen, dass im Lebensverlauf zumindest bei einem Teil der jüngeren Personen noch weitere Formen der Altersvorsorge hinzukommen.

Mit zunehmender **Kinderzahl** steigt auch die Verbreitung weiterer Absicherungsformen, was v. a. auf Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge zutrifft. So sorgen 59% der Personen ohne ZV aus kinderlosen Haushalten bzw. 57% aus Haushalten mit einem Kind auf sonstigem Wege für das Alter vor, während es bei drei und mehr Kindern 70% sind. Weniger deutlich ausgeprägt ist dies bei den Personen mit zusätzlicher Altersvorsorge, bei denen der Anteil nur leicht von 79% (keine Kinder) auf 82% (drei und mehr Kinder) steigt.

Betrachtet man den Anteil der Personen mit weiterer Absicherung im Alter nach **beruflicher Bildung**, zeigen sich vor allem bei den Personen ohne Abschluss niedrigere Verbreitungsquoten. Bei vorhandener ZV sorgen nur 60% dieser Personen auch auf weiterem Wege für das Alter vor (Tabelle 5-1), unter den Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss und mit ZV trifft dies auf 85% zu. Betrachtet man die Personen ohne beruflichen Abschluss und ohne zusätzliche Altersvorsorge, liegt der Anteil der Personen mit weiterer Absicherung nur bei 35%, d. h. fast zwei Drittel (65%) dieser Gruppe haben bisher nur GRV-Anwartschaften erworben. Nur wenig häufiger sind weitere Absicherungsformen bei den Personen mit sonstigem Abschluss (42%). Bei höheren Bildungsabschlüssen und nicht vorhandener ZV hingegen können Personen hingegen zu 63% bis 66% auf weitere Absicherungsformen zurückgreifen.

Der **Erwerbsumfang** scheint sich je nach Vorhandensein der zusätzlichen Altersvorsorge unterschiedlich auf die Verbreitung weiterer Absicherungsformen auszuwirken. Bei den Personen mit ZV ist der Anteil mit mindestens einer weiteren Absicherung im Alter bei weniger als 20 Wochenstunden mit 85% höher als bei 20 und mehr Stunden (79% bzw. 81%). Im Gegensatz dazu werden weitere Absicherungsformen, wenn auf keine zusätzliche Altersvorsorge zurückgegriffen werden kann, mit steigendem Erwerbsumfang häufiger. So verfügen nur etwas mehr als die Hälfte (52%) der Personen mit weniger als 20 Wochenstunden über eine solche Absicherung, bei 30 und mehr Wochenstunden sind dies immerhin 61%.

Zwischen weiterer Absicherung im Alter und dem **Bruttolohn bzw. -gehalt** besteht ein enger Zusammenhang. Dreiviertel (75%) der Personen mit zusätzlicher Altersvorsorge und einem Einkommen unter 1.500 € verfügen über mindestens eine weitere Absicherung, bei 4.500 € und mehr sind dies 93%. Noch deutlicher zeigt sich dies bei Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge: Während weniger als die Hälfte (47%) der Geringverdiener (bis unter 1.500 €) anderweitig abgesichert ist, sind es in der höchsten Lohn- und Gehaltsklasse (4.500 € und mehr) 87%. Mit zunehmendem Einkommen verringern sich damit die Unterschiede zwischen den Verbreitungsquoten der weiteren Absicherung im Alter von Personen mit und ohne zusätzliche Altersvorsorge von 28 Prozentpunkten (weniger als 1.500 €) auf nur noch sechs Prozentpunkte (4.500 € und mehr).

Einen starken Einfluss übt auch die **Staatsangehörigkeit** aus. Während Deutsche mit zusätzlicher Altersvorsorge zu 82% auch auf mindestens eine weitere Absicherung zurückgreifen können, sind es bei Nicht-Deutschen nur 61%. Betrachtet man die Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge, werden diese Unterschiede noch deutlicher: Fast zwei Drittel der Deutschen (65%), aber nur etwa ein Drittel der Nicht-Deutschen (34%) dieser Gruppe sorgen auf sonstigem Wege für das Alter vor.

### 5.3 *Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge und ohne weitere Absicherung*

Aus sozialpolitischer Sicht sollten Personen, die weder über eine zusätzliche Altersvorsorge – in Form von ZÖD, BAV (ohne ZÖD) oder Riester-Verträgen – noch über eine weitere Absicherung im Alter verfügen, eine besondere Aufmerksamkeit gelten, da hier das Risiko von Altersarmut bestehen könnte.<sup>67</sup> Dies gilt insbesondere für die Älteren unter diesen Personen, da hier nur noch geringe Änderungen hinsichtlich ihrer zusätzlichen Altersvorsorge und weiteren Absicherung zu erwarten sind. Die folgenden Analysen beschränken sich deshalb auf die Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen, für die anhand der bisher erworbenen Anwartschaften vergleichsweise verlässliche Aussagen über die Situation im Alter möglich sind. Diese Altersgruppe umfasst rund 490 Tsd. Personen (Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge insgesamt: 3,2 Mio.), diese entsprechen einem Anteil von 9% an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen der Altersgruppe (5,2 Mio.; Tabelle 5-2)

Die soziodemografische Struktur dieser Gruppe geht aus Tabelle 5-2 hervor, in der auch die Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen der entsprechenden Altersgruppe (55 bis unter 65 Jahre) zu Vergleichszwecken abgebildet ist. Demnach finden sich in der Gruppe der Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge und ohne weitere Absicherung überproportional viele Frauen, die hier einen Anteil von 52% ausmachen, gegenüber einem Anteil von 47% in der Gesamtheit aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Altersgruppe (Tabelle 5-2). Mit einem Anteil von 19% sind Personen ohne beruflichen Abschluss weit überdurchschnittlich unter den Personen ohne ZV und ohne weitere Absicherung zu finden, ihr Anteil unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Altersgruppe beträgt nur 7%. Des Weiteren finden sich mit einem Anteil von 34% (gegenüber 17% in der Grundgesamtheit) in etwa doppelt so viele Beschäftigte mit geringem Bruttoeinkommen (bis unter 1.500 €) und überdurchschnittlich viele Geschiedene bzw. Getrenntlebende (28% vs. 15%) in diesem Personenkreis. Der Anteil der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit liegt mit 23% sogar über ein 2,5-Faches höher als deren Anteil in der Grundgesamtheit (9%).<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Diesbezüglich können auch andere Konstellationen problematisch sein, wenn etwa die zusätzliche Altersvorsorge und/oder die weitere Absicherung – z. B. aufgrund geringer Beiträge oder kurzer Beitragsdauer – nur geringe Leistungen im Alter erwarten lassen.

<sup>68</sup> Die in Tabelle 5-2 nicht aufgeführten Merkmale Region, Erwerbsumfang und Zahl der Kinder unter 18 Jahren im Haushalt weisen nur geringfügige Unterschiede zwischen den Gruppen auf.

**Tabelle 5-2 Soziodemografische Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 55 bis unter 65 Jahren mit und ohne zusätzlicher Altersvorsorge**  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 55 b. u. 65 Jahren (in Tsd. und Spalten-%)<sup>1)</sup>

	Weder zusätzliche AV noch weitere Absicherung <sup>2)</sup>		Insgesamt	
	Tsd.	%	Tsd.	%
<b>Insgesamt</b>	492	100	5.248	100
<b>Geschlecht</b>				
Männer	236	48	2.760	53
Frauen	256	52	2.488	47
<b>Berufliche Bildung</b>				
Ohne Abschluss	91	19	349	7
Lehre oder Berufsfachschule	290	59	2.874	55
Meister-/Technikerabschluss	25	5	487	9
(Fach-)Hochschulabschluss	54	11	1.231	24
Sonstiger Abschluss	30	6	273	5
<b>Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)</b>				
b. u. 1.500	167	34	889	17
1.500 b. u. 2.500	206	42	1.384	26
2.500 b. u. 3.500	88	18	1.326	25
3.500 b. u. 4.500	21	4	724	14
4.500 u. mehr	10	2	926	18
<b>Familienstand</b>				
Verheiratet, zusammenlebend	273	55	3.840	73
Geschieden, getrennt lebend	136	28	766	15
Verwitwet	24	5	197	4
Ledig	59	12	439	8
<b>Staatsangehörigkeit</b>				
Deutsch	380	77	4.796	91
Nicht deutsch	112	23	453	9

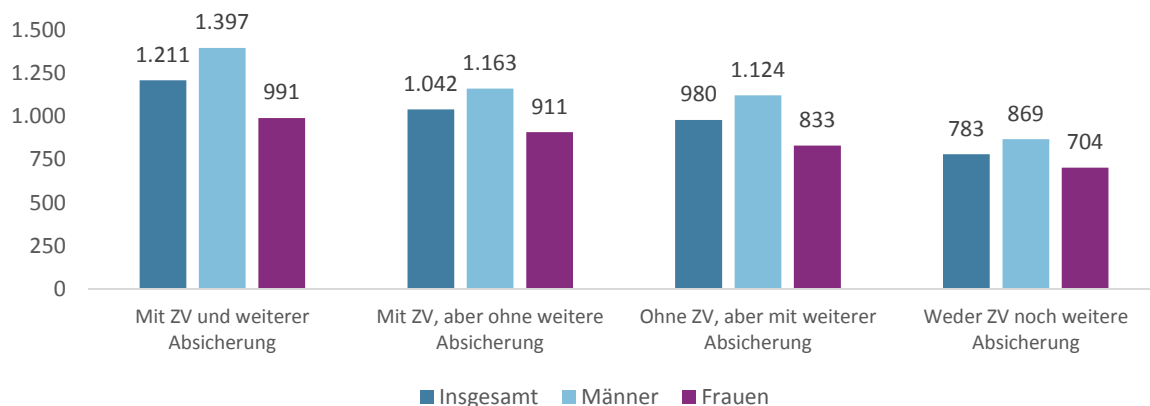
<sup>1)</sup> Abweichungen der Summen von 100% rundungsbedingt. <sup>2)</sup> Nicht dargestellt: 60 Tsd. Personen (ca. 4% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne ZV im Alter von 55 bis unter 65 Jahren) ohne Angabe zur weiteren Absicherung im Alter.

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Da eine fehlende Zusatzvorsorge auch auf eine ausreichende Regelsicherung zurückgehen kann, werden zunächst die durchschnittlichen bisher erworbenen GRV-Anwartschaften betrachtet. Allerdings zeigt sich, dass Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge und ohne weitere Absicherung mit 783 € auch diesbezüglich am schlechtesten dastehen (Abbildung 5-4). Sie liegen damit mehr als ein Drittel (35%) niedriger als Personen mit ZV und weiterer Absicherung mit 1.211 €. Dazwischen rangieren Personen, die – neben der GRV – ausschließlich über eine zusätzliche Altersvorsorge (1.042 €) bzw. ausschließlich über eine weitere Absicherung verfügen (980 €).

**Abbildung 5-4 Durchschnittliche GRV-Anwartschaft nach Vorhandensein zusätzlicher Altersvorsorge und weiterer Absicherung im Alter**  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 55 bis unter 65 Jahren (in €)



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Bei Frauen zeigen sich die Unterschiede auf einem insgesamt niedrigeren Niveau dabei weniger deutlich als bei Männern. Während Frauen ohne ZV und ohne weitere Absicherung mit 704 € um 29% geringere GRV-Anwartschaften aufweisen als Frauen mit ZV und weiterer Absicherung (991 €), beträgt die Differenz bei Männern der genannten Gruppen 38% (869 € vs. 1.397 €; Abbildung 5-4). Frauen erreichen in den hier betrachteten Gruppen zwischen 71% (mit ZV und weiterer Absicherung) und 81% (weder ZV noch weitere Absicherung) des GRV-Anwartschaftsniveaus der Männer.

Da die Altersvorsorge von Paaren in der Regel gemeinsam geplant und realisiert wird, ist in diesem Zusammenhang auch der Einfluss möglicher Partnereinkommen zu berücksichtigen. Die Situation der Personen, die weder über eine zusätzliche Altersvorsorge noch über eine weitere Absicherung im Alter verfügen, wird allerdings nur zu einem geringen Teil durch künftige Einkommen des Partners verbessert: Nur 15% dieser Personen gaben an, dass ihr Partner im Ruhestand den überwiegenden Teil zum gemeinsamen Einkommen beitragen wird (Tabelle 5-3), dabei profitieren Frauen mit einem Anteil von 23% deutlich häufiger von höheren Partnereinkommen als Männer (6%). Bei einem Großteil der Männer dieser Gruppe wird somit das eigene Alterseinkommen (43%) entscheidend sein, während bei Frauen neben den eigenen Einkommen (28%) die Partnereinkommen eine wichtigere (23%) oder ebenso wichtig (17%) Rolle spielen werden. 22% der Personen ohne ZV und ohne weitere Absicherung haben keinen Partner (Männer: 19%; Frauen: 24%) und weitere 8% können die (gemeinsame) Einkommenssituation im Ruhestand nicht einschätzen (Männer: 9%; Frauen: 8%).

**Tabelle 5-3 Überwiegender Beitrag zum gemeinsamen Einkommen im Alter nach Vorhandensein zusätzlicher Altersvorsorge, weiterer Absicherung und Geschlecht**  
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 55 bis unter 65 Jahren (in %)<sup>1), 2)</sup>

	Mit ZV		Ohne ZV	
	mit weiterer Absicherung	ohne weitere Absicherung	mit weiterer Absicherung	ohne weitere Absicherung
	<b>Insgesamt</b>			
Zielperson	46	47	36	35
Ausgeglichen	24	15	25	20
Partner/Partnerin	20	12	26	15
Kein Partner/Partnerin	9	19	10	22
Weiß nicht	1	7	2	8
	<b>Männer</b>			
Zielperson	67	62	55	43
Ausgeglichen	19	11	23	23
Partner/Partnerin	7	5	12	6
Kein Partner/Partnerin	6	10	7	19
Weiß nicht	1	11	3	9
	<b>Frauen</b>			
Zielperson	22	30	17	28
Ausgeglichen	29	19	27	17
Partner/Partnerin	35	20	41	23
Kein Partner/Partnerin	14	29	13	24
Weiß nicht	1	2	2	8

<sup>1)</sup> Abweichungen der Summen von 100% rundungsbedingt. <sup>2)</sup> Nicht dargestellt: 171 Tsd. Personen (55 b. u. 65 Jahre) ohne Angabe zur weiteren Absicherung im Alter.

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Wird schließlich das Zusammenspiel von eigenen GRV-Anwartschaften und Partnereinkommen für 55- bis unter 65-jährige Personen betrachtet, die weder über eine zusätzliche Altersvorsorge noch über eine weitere Absicherung im Alter verfügen, gibt rund ein Viertel (24%) der Betroffenen mit geringen GRV-Anwartschaften (weniger als 750 €) an, dass der Partner zum überwiegenden Teil zum gemeinsamen Einkommen im Alter beitragen wird, wobei der Anteil bei Frauen mit 31% deutlich höher ausfällt als bei Männern (12%) (Tabelle 5-4). Auf immerhin 17% der Personen mit geringen eigenen GRV-Anwartschaften (weniger als 750 €) trifft dies wegen relativ ausgeglichener Einkommen nicht zu (Männer: 21%; Frauen: 15%). Ungefähr ein Viertel dieser Personen (26%) schätzt das eigene, zukünftige Einkommen sogar höher ein als das des Partners (Männer: 33%; Frauen: 22%). Wenn man von einer gleichwertigen Aufteilung des gemeinsamen Einkommens zwischen den Partnern ausgeht, verringert sich das ohnehin niedrige Einkommen dieser Personen u. U. sogar weiter. Dazu kommen 22% (Männer: 25%; Frauen: 20%) dieser Gruppe, die überhaupt keinen Partner haben und somit voraussichtlich nur auf ihre eigenen, niedrigen GRV-Renten zurückgreifen können. Alles in allem ergibt sich dadurch bei Personen mit geringen GRV-Anwartschaften ein Anteil der Personen ohne die Möglichkeit einer substanziellen Verbesserung der Einkommenssituation durch (höhere) Partnereinkommen von 65% (Männer: 69%; Frauen: 57%). Mit zunehmenden GRV-Anwartschaften sinkt die Bedeutung der Partnereinkommen deutlich, während die GRV-Renten der Zielpersonen an Bedeutung gewinnen.

**Tabelle 5-4 Überwiegender Beitrag zum Einkommen im Alter nach Größenklassen der eigenen aktuellen GRV-Anwartschaft und Geschlecht**

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne zusätzliche Altersvorsorge und ohne weitere Absicherung von 55 bis unter 65 Jahren (in %)<sup>1), 2)</sup>

	b. u. 750 €	750 € b. u. 1.000 €	1.000 € u. mehr
<b>Insgesamt</b>			
Zielperson	26	40	50
Ausgeglichen	17	21	22
Partner/Partnerin	24	11	1
Kein Partner/Partnerin	22	21	21
Weiß nicht	11	6	6
<b>Männer</b>			
Zielperson	33	49	57
Ausgeglichen	21	15	25
Partner/Partnerin	12	6	1
Kein Partner/Partnerin	25	23	10
Weiß nicht	8	7	8
<b>Frauen</b>			
Zielperson	22	31	(38)
Ausgeglichen	15	28	(17)
Partner/Partnerin	31	17	(0)
Kein Partner/Partnerin	20	19	(41)
Weiß nicht	12	5	(3)

<sup>1)</sup> Abweichungen der Summen von 100% rundungsbedingt. <sup>2)</sup> Nicht dargestellt: 60 Tsd. Personen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne ZV) ohne Angabe zur weiteren Absicherung im Alter.

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

Das Risiko von Altersarmut kann für diejenigen Personen am höchsten eingeschätzt werden, die im Ruhestand weder auf eine zusätzliche Altersvorsorge noch auf weitere Absicherungen zurückgreifen können, sondern nur über geringe eigene GRV-Leistungen verfügen, ohne dass diese ggf. durch höhere Alterseinkommen des Partners aufgebessert werden. In der Altersgruppe der 55- bis unter 65-Jährigen betrifft dies insgesamt etwa 150 Tsd. Personen (GRV-Anwartschaften unter 750 €, kein Partner bzw. kein Partner mit höherem Alterseinkommen, keine ZV, keine weitere Absicherung im Alter), was ca. 3% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieses Alters ausmacht (5,2 Mio.; vgl. Tabelle 5-2). Hinzu kommen jüngere Personen in der gleichen Ausgangslage, über deren Situation im Alter jedoch aufgrund der nicht abzuschätzenden Änderungen im weiteren Lebensverlauf keine verlässlichen Aussagen getroffen werden können. Auf der anderen Seite ist es u. U. auch möglich, dass sich die Einkommenssituation der voran stehenden Personengruppen im Alter noch entscheidend ändert.

# Methodik der Untersuchung

## Grundgesamtheit und Stichprobe

Die Grundgesamtheit der Untersuchung umfasst alle sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Gemäß Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) waren dies zum 30. Juni 2015 insgesamt 27,450 Mio. Personen, davon 22,126 Mio. oder 80,6% in Westdeutschland und 5,324 Mio. oder 19,4% in Ostdeutschland. Der Anteil der Frauen belief sich auf 46,6% (12,791 Mio.), der Anteil der Männer auf 53,4% (14.659 Mio.).

Die Ziehung der Bruttostichprobe der Untersuchung erfolgte durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der BA aus den Beschäftigtenmeldungen gemäß der „Verordnung über die Erfassung und Übermittlung von Daten für die Träger der Sozialversicherung“ (DEÜV). Die Meldungen umfassen sämtliche Einheiten der Grundgesamtheit zum aktuellsten Stand und sind die beste Stichprobenquelle für die vorliegende Untersuchung.<sup>69</sup> Ausgangsbasis der Stichprobenziehung war der nach 3-monatiger Wartezeit erstellte Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zum 30. April 2015. Aus den zwischen 1950 und 1990 Geborenen wurden über drei einfache Zufallsstichproben jeweils 3.000 Beschäftigte aus den Wirtschaftszweigen Land- und Fortwirtschaft, Fischerei (WZ 2008: Abschnitt A) sowie Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft (Abschnitte B, D, E) und 54.000 Beschäftigte aus den verbleibenden Wirtschaftszweigen (Abschnitte C, F bis U) ausgewählt, also insgesamt 60.000 Personen.

## Erhebungsinstrumente

Der von TNS Infratest Sozialforschung mit dem Auftraggeber BMAS entwickelte 12-seitige (Papier-)Fragebogen sowie die weiteren Erhebungsunterlagen (Anschreiben, Datenschutzerklärung) wurden in einem Pretest zwischen 8. Juni und 24. Juli 2015 anhand einer Bruttostichprobe von 500 Zielpersonen, von denen in diesem Zeitraum 172 Personen antworteten, auf inhaltliche und technische Probleme überprüft.<sup>70</sup> Im Unterschied zur Vorgängeruntersuchung AV 2011 konnten die Angeschriebenen (wie später auch in der Haupterhebung) nach dem zweiten Erinnerungsschreiben alternativ zum Papier- einen Online-Fragebogen („computer-assisted web interviewing“; CAWI) ausfüllen.<sup>71</sup> Der Fragebogen der AV 2015 ist thematisch in sieben Blöcke unterteilt:

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

---

<sup>69</sup> Die Übermittlung der Adressdaten an TNS Infratest Sozialforschung ist gemäß § 75 SGB X möglich, da es sich um ein Forschungsvorhaben zur sozialen Sicherung von erheblichem öffentlichem Interesse handelt. Die Bruttostichprobe der Vorgängeruntersuchung „Verbreitung der Altersvorsorge 2011“ (AV 2011) war aus dem Access Panel von TNS Infratest gezogen worden (TNS Infratest Sozialforschung 2012: 87).

<sup>70</sup> Für den Pretest wurde auf eine Zufallsstichprobe von 500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Geburtsjahrgänge 1950 bis 1990 zurückgegriffen, die 2015 am FMDS (Finanzmarkt-Datenservice), einer für die Wohnbevölkerung ab 14 Jahren repräsentativen Grundlagenstudie von TNS Infratest mit jährlich ca. 28.000 persönlich-mündlichen und Online-Interviews, teilgenommen und im Anschluss ihre Bereitschaft zur Teilnahme an weiteren Befragungen erklärt hatten.

<sup>71</sup> Der unter der Adresse [www.tns-link.com](http://www.tns-link.com) nach Eingabe eines Benutzernamens und eines individuellen, den Zielpersonen im zweiten Erinnerungsschreiben mitgeteilten Passworts aufzurufende CAWI-Fragebogen sollte im Hinblick auf seine Eignung zur a) Steigerung der Ausschöpfung und b) besseren Erfassung von Angaben (vor allem zur Höhe von Vorsorgebeiträgen) getestet werden.



Innerhalb der primär interessierenden Blöcke zu Verbreitung und Umfang der Altersvorsorge in den drei Säulen der Alterssicherung erfolgt wie bereits bei der AV 2011 die Anordnung der Fragen nach dem angenommenen Schwierigkeitsgrad der Beantwortung, wobei zunächst die einfacheren Fragen zur Verbreitung der Altersvorsorge und erst anschließend die schwierigeren Fragen zum Umfang der Altersvorsorge gestellt wurden. Hinsichtlich des Umfangs der Altersvorsorge und konkret der Höhe der aktuellen Beiträge sowie der Höhe der bisher erreichten Anwartschaften wurde auch die Fokussierung auf die Informationsschreiben der Versorgungseinrichtungen bzw. -träger beibehalten. Dies beinhaltet – zumindest für die Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung und die „Bescheinigung nach § 92 EStG“ im Rahmen der Riesen-geförderten Altersvorsorge – explizite optische Hinweise auf die aus diesen Unterlagen von den Befragten zu übertragenden Informationen.

Zur Information und Motivation der Zielpersonen wurden neben dem Vorabanschreiben des Auftraggebers BMAS und dem Begleitschreiben zum Fragebogen von TNS Infratest Sozialforschung in Pretest wie Haupterhebung eine für Anrufer kostenlose telefonische Rufnummer sowie unter [www.verbreitung-der-altersvorsorge.de](http://www.verbreitung-der-altersvorsorge.de) eine Internetseite mit Hinweisen zu Ziel und Ablauf sowie Auftraggeber und -nehmer der Untersuchung und Hilfestellungen zur Beantwortung der einzelnen Fragen eingerichtet.

### **Feldarbeit**

Die Haupterhebung der AV 2015 fand zwischen Mitte September und Mitte Dezember 2015 statt, wobei die erste Tranche von 47.661 Fragebogen zu Beginn und die zweite Tranche von 11.917 Fragebogen Ende Oktober versendet wurde.<sup>72</sup> Insgesamt wurden in der dreimonatigen Feldzeit 11.450 Fragebogen ausgefüllt, an TNS Infratest Sozialforschung zurückgeschickt und in einer ersten Eingangsprüfung als gültige Fälle eingestuft.<sup>73</sup> Davon entfielen 10.822 (= 94,5%) auf schriftlich-postalische Interviews und 628 (= 5,5%) auf CAWI. Die 11.450 Fragebogen entsprechen einem Rücklauf von 19,2% der eingesetzten 59.578 Adressen bzw. bereinigt um qualitätsneutrale Ausfälle der Bruttostichprobe – v. a. verstorbene und unbekannt verzogene sowie nicht (mehr) sozialversicherungspflichtig beschäftigte Zielpersonen – einer Ausschöpfung von 20,4%.

### **Datenerfassung, -prüfung und -aufbereitung**

Da die Befragungsdaten größtenteils schriftlich erhoben wurden, mussten sie nach der Eingangsprüfung zunächst EDV-technisch erfasst werden. Danach erfolgte die mehrstufige Prüfung der Daten, die die automatische und manuelle Datenprüfung und -korrektur sowie eine abschließende tabellarische Kontrolle der Daten beinhaltete. Mit der manuellen Datenprüfung und -korrektur waren von November 2015 bis April 2016 drei Mitarbeiter beschäftigt. Dies geschah anhand von Fehlerprotokollen für jeden einzelnen Fall und führte in vielen Fällen zur telefonischen Nacherhebung von Daten. Im Zuge der Datenprüfung wurden insgesamt 458 Fragebogen als unvollständig und/oder fehlerhaft aussortiert, so dass 10.992 Fragebogen für die Datenauswertung verblieben.

---

<sup>72</sup> Die Differenz zwischen den vom IAB gelieferten 60.000 Adressen und den letztlich in beiden Tranchen eingesetzten 59.578 Adressen erklärt sich durch unvollständige bzw. fehlerhafte Adressinformationen.

<sup>73</sup> Im Rahmen dieser Prüfung wurden auch Fragebogen von Beschäftigten ausgeschlossen, die zwar nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, aber in der berufsständischen Versorgung pflichtversichert sind. Nichtsdestotrotz wurde aus forschungspraktischen Gründen die reduzierte Befragungsgesamtheit auf die Grundgesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hochgerechnet, da der Anteil dieser Personen mit weniger als 2% sehr gering ist (und z. B. die Verbreitungsquoten nur wenig vom Rest der Grundgesamtheit abweichen), sie nicht im Fokus der staatlichen Förderung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge seit 2002 stehen und nicht zuletzt in der AV 2011 ebenso verfahren wurde.

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

### **Hochrechnung und Validierung**

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

- Region (West/Ost),
- Staatsangehörigkeit (Deutsch/Nicht-Deutsch),
- Wirtschaftszweig,
- Alter (8 Klassen) x Geschlecht,
- Alter x Geschlecht x Branche

auf die 27,450 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren gemäß Beschäftigungsstatistik der BA zum 30. Juni 2015 hochgerechnet.

Werden die hochgerechneten a) Personen mit Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung und b) BAV-Anwartschaften einschließlich Mehrfachanwartschaften der jeweiligen Anwärter mit den Zahlen der BAV 2015 (Trägerbefragung) verglichen, zeigen sich für Direktversicherungen und die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) – unter Berücksichtigung der etwas anderen Grundgesamtheit aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Rahmen der BAV 2015 unabhängig vom Alter – ähnliche absolute Zahlen und Anteile. Dagegen deuten die Zahlen für Pensionskassen und -fonds und insbesondere für Direktzusagen und Unterstützungskassen – angesichts der höheren Validität der Ergebnisse der Trägerbefragung zu den Anwartschaftszahlen – auf eine diesbezügliche Untererfassung bei der AV 2015 hin.<sup>74</sup> Dieses Ergebnis ist zum einen darauf zurückzuführen, dass einige Personen Ihre Anwartschaften keinem bestimmten Durchführungsweg zuordnen konnten (ca. 8% aller Anwartschaften). Auch konnten aus erhebungstechnischen Gründen die Durchführungswege beim Vorliegen von drei oder mehr Anwartschaften nicht erhoben werden (ca. 2% aller Anwartschaften). Zum anderen sind Anwartschaften als solche nicht erhoben bzw. erfasst worden, was sich zunächst in einer deutlich geringeren BAV-Verbreitung (Anzahl der Anwartschaften rd. 16,4 Mio. und BAV-Verbreitungsquote von 50,0%) als bei der BAV 2015 (20,4 Mio. Anwartschaften, Verbreitungsquote 57,0%) ausdrückt. Eine solche Untererfassung war bereits bei der AV 2011 zu beobachten und kommt nicht von ungefähr, da die Finanzierung der betroffenen Durchführungswege häufig ausschließlich durch den Arbeitgeber erfolgt und deren Vorhandensein den Arbeitnehmern infolgedessen mitunter gar nicht bewusst bzw. beim Ausfüllen des Fragebogens präsent ist.

Um trotz dieser Untererfassung auf Basis der ansonsten sehr robusten Befragungsdaten belastbare Strukturanalysen für die BAV-Verbreitung durchführen zu können, wurden die Verbreitungszahlen der Trägerbefragung in einem zweiten Hochrechnungsschritt für einige Durchführungswege als zusätzliche Randbedingung und unter Berücksichtigung der den Befragten teilweise nicht bekannten Durchführungswege verwendet. Somit konnte unter der Annahme einer validen Messung der – letztlich auf Verwaltungsdaten basierenden – Anwartschaftszahlen in der Trägerbefragung von BAV 2015 die Untererfassung der betroffenen

---

<sup>74</sup> Pensionskassen und -fonds werden bei der AV 2015 gemeinsam erhoben, bei der BAV 2015 dagegen separat.

Durchführungswege dadurch korrigiert werden, dass die Anteile der Personen mit ZÖD und/oder Direktversicherungen gemäß erster Hochrechnung konstant gehalten und alle anderen Personen mit einer betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft (BAV ohne ZÖD) hochgewichtet sowie die Personen ohne BAV heruntergewichtet wurden. Dies geschah unter Kontrolle der im ersten Schritt verwendeten Hochrechnungsmerkmale und mit dem Ziel den BAV-Anteil unter den einbezogenen Beschäftigten aus der Trägerbefragung der BAV 2015 (57,0%) abzubilden.<sup>75</sup> Auf dieser Basis sind bei der AV 2015 Strukturanalysen für die BAV-Verbreitung möglich, die sich an den globalen Zahlen der BAV 2015 ausrichten. Diese Methodik spiegelt die (unvermeidbaren) Unsicherheiten bei der Erhebung von BAV-Anwartschaften in einer Personenbefragung wider, da die Anteile von Durchführungswegen teilweise deutlich von denen bei der BAV 2015 abweichen, nicht zuletzt aufgrund einer den Befragten nicht möglichen Zuordnung von Anwartschaften zu den korrekten Durchführungswegen.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> Angesichts des höheren Durchschnittsalters der Grundgesamtheit von AV 2015 (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwischen 25 und unter 65 Jahren) im Vergleich zu BAV 2015 (alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) und der mit dem Alter steigenden BAV-Verbreitung müsste der Anteil der Personen mit einer betrieblichen Altersversorgung bei AV 2015 sogar höher liegen als bei BAV 2015. Mangels anderer belastbarer empirischer Vergleichswerte wurde dennoch auf die Quote der Trägerbefragung von BAV 2015 hochgerechnet.

<sup>76</sup> Durch den zweiten Hochrechnungsschritt ändert sich die Struktur der Nettostichprobe bezüglich dabei nicht kontrollierter Merkmale geringfügig, die stärksten Effekte zeigen sich beim Anteil von Beschäftigten in Großunternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten (+ 2,1%-Punkte) und von Beschäftigten mit einem Bruttomonatsgehalt von über 5.500 € (+ 0,7%-Punkte). Diese Veränderungen sind unter Annahme einer zufälligen Verteilung der Untererfassung auf alle Anwärter plausibel und korrigieren vor allem Strukturverzerrungen durch die Untererfassung bestimmter BAV-Durchführungswegen (wie Direktzusagen und Unterstützungskassen).

## Abkürzungsverzeichnis

AltEinkG	Alterseinkünftegesetz
ATV	Altersvorsorge-Tarifvertrag
ATV-K	Altersvorsorge-Tarifvertrag-Kommunal
AV	Altersvorsorge
AVmEG	Altersvermögensergänzungsgesetz
AVmG	Altersvermögensgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAV	Betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
EStG	Einkommensteuergesetz
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
TB	Tabellenband/Tabellenbände
TNS	Taylor Nelson Sofres
ZÖD	Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
ZV	zusätzliche Altersvorsorge



## Literatur

Heien, Thorsten, Jochen Heckmann, Konrad Haker und Steffen Walther (2013): Wer sorgt (wie) für das Alter vor? Herangehensweise und Ergebnisse der Personenbefragung zur „Verbreitung der Altersvorsorge 2011“. Deutsche Rentenversicherung, 68 (3), 173-192.

Statistisches Bundesamt (2016): Fachserie 14 – Steuern und Finanzen, Reihe 6, Personal des öffentlichen Dienstes, Wiesbaden.

TNS Infratest Sozialforschung (2012): Verbreitung der Altersvorsorge 2011 (AV 2011). Endbericht. BMAS-Forschungsbericht F430, Berlin.

TNS Infratest Sozialforschung (2016): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015). Endbericht.



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.