



FORSCHUNGSBERICHT

567

Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019)

– Endbericht –

Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019)

– Endbericht

Durchgeführt von:

KANTAR

Public Division
Landsberger Straße 284
80687 München

Autoren:

Arnold Riedmann
Dr. Thorsten Heien
Marvin Krämer

November 2020

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

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

Kurzbeschreibung

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat die Public Division von Kantar (ehemals TNS Infratest Sozialforschung) im Jahr 2020 zum neunten Mal nach 2003, 2004, 2006, 2008, 2011, 2013, 2015 und 2017 eine empirische Untersuchung zur Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland durchgeführt. Einbezogen in die „Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2019“ (BAV 2019) wurden eine (Netto-)Stichprobe von über 3.000 Betrieben sowie Pensionskassen, Pensionsfonds, Lebensversicherungen, die betriebliche Direktversicherungen anbieten, und öffentliche Zusatzversorgungsträger. Die Daten zu Direktzusagen und Unterstützungskassen basieren dagegen auf Geschäftsstatistiken des „Pensions-Sicherungs-Vereins auf Gegenseitigkeit“ (PSVaG). Damit wird nunmehr die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung seit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes (AVmG) und des Altersvermögensergänzungsgesetzes (AVmEG) am 1. Januar 2002 aufgezeigt. Mit der BAV 2019 wird die bestehende Zeitreihe um die Referenzpunkte Dezember 2018 und Dezember 2019 ergänzt und damit bis unmittelbar nach Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) im Januar 2018.

Abstract

On behalf of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Kantar's Public Division (formerly TNS Infratest Social Research) conducted a study on the situation and development of occupational pension provision in 2020 for the ninth time after 2003, 2004, 2006, 2008, 2011, 2013, 2015 and 2017. Included in the „Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2019“ (BAV 2019) were a (net) sample of more than 3.000 companies as well as pension pools, pension funds, life insurance companies offering direct insurances and public supplementary pension funds. The data on direct pension promises and benevolent funds are based on statistics from the „Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit“ (PSVaG), the German pension protection system. BAV 2019 covers the situation in December 2018 and December 2019. Thus, the reference period of the survey is immediately after the Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) came into force in January 2018. Together with its predecessor surveys, it shows the development of the occupational pensions since the Altersvermögensgesetz (AVmG) and the Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG) came into force in January 2002, giving employees the right to have part of their earnings paid into to a company pension plan (known as a deferred compensation).

Inhalt

Tabellenverzeichnis	10
Abbildungsverzeichnis	13
Abkürzungsverzeichnis	14
Vorbemerkung	16
Wichtigste Ergebnisse im Überblick	18
Trägerbefragung	22
1. Ziele und Erhebungstatbestände	22
1.1 Ziele	22
1.2 Erhebungstatbestände	23
2. Pensionskassen	25
2.1 Aktiv Versicherte, Mehrfachanwartschaften und latent Versicherte	25
2.1.1 Aktiv Versicherte	25
2.1.2 Mehrfachanwartschaften	28
2.1.3 Latent Versicherte	28
2.2 Staatliche Förderung und Höhe der Beiträge	31
2.2.1 Inanspruchnahme der staatlichen Förderung	31
2.2.2 Höhe der Beiträge	32
3. Pensionsfonds	34
3.1 Aktiv Versicherte, Mehrfachanwartschaften und latent Versicherte	34
3.1.1 Aktiv Versicherte	34
3.1.2 Mehrfachanwartschaften	34
3.1.3 Latent Versicherte	34
3.2 Staatliche Förderung und die Höhe der Beiträge	39
3.2.1 Inanspruchnahme der staatlichen Förderung	39
3.2.2 Höhe der Beiträge	39

4.	Zusatzversorgungsträger im öffentlichen und kirchlichen Dienst	42
4.1	Aktiv Versicherte	42
4.2	Höhe der Beiträge und staatliche Förderung	46
4.2.1	Höhe der Beiträge	46
4.2.2	Inanspruchnahme der staatlichen Förderung	49
5.	Direktversicherungen	52
5.1	Anwartschaften (Versicherungsverträge) und Versicherte	52
5.2	Staatliche Förderung und Höhe der Beiträge	56
5.2.1	Inanspruchnahme der staatlichen Förderung	56
5.2.2	Höhe der Beiträge	56
6.	Direktzusagen und Unterstützungskassen	60
7.	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung insgesamt	64
8.	Rentenbezieher	67
9.	Angebot reiner Beitragszusagen	69
	Arbeitgeberbefragung	71
10.	Ziele, Grundgesamtheit und Erhebungstatbestände	71
10.1	Ziele und Grundgesamtheit	71
10.2	Erhebungstatbestände	72
10.3	Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit denen früherer BAV-Untersuchungen	72
11.	Verbreitung betrieblicher Altersversorgung	74
11.1	Verbreitung der BAV nach Betriebsstätten	74
11.2	Verbreitung der BAV nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	75
11.2.1	Beschäftigte insgesamt	75
11.2.2	Männer und Frauen	76
11.3	Verbreitung der BAV nach Betriebsgröße	78
11.3.1	Betriebsstätten	79
11.3.2	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	81
11.3.2.1	Beschäftigte insgesamt	81

11.3.2.2	Männer und Frauen	83
11.4	Verbreitung der BAV nach Wirtschaftszweigen	84
12.	Gründe für die Nichteinführung einer betrieblichen Altersversorgung	86
13.	Finanzierungsformen	89
14.	Invaliditätsschutz	93
15.	Kenntnis und Nutzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes	96
15.1	Kenntnis des Betriebsrentenstärkungsgesetzes	96
15.2	Nutzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes	97
	Definition zentraler Begriffe	99
	Literaturverzeichnis	101

Tabellenverzeichnis

Tabelle Z.1	Aktiv Versicherte und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit BAV-Anwartschaften	18
Tabelle Z.2	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit BAV-Anwartschaften	19
Tabelle 2.1	Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionskassen der Privatwirtschaft nach Förderwegen	26
Tabelle 2.2	Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionskassen der Privatwirtschaft nach Förderwegen	27
Tabelle 2.3	Anwartschaften und Versicherte von Pensionskassen – insgesamt und aktiv	29
Tabelle 2.4	Anwartschaften und Versicherte von Pensionskassen – insgesamt und aktive	30
Tabelle 2.5	Höhe der Beiträge zu Pensionskassen der Privatwirtschaft, AG- und AN-Beiträge insgesamt	33
Tabelle 2.6	Höhe der Beiträge zu Pensionskassen der Privatwirtschaft, AG- und AN-Beiträge insgesamt	33
Tabelle 3.1	Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionsfonds nach Förderwegen	35
Tabelle 3.2	Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionsfonds nach Förderwegen	36
Tabelle 3.3	Anwartschaften und Versicherte von Pensionsfonds – insgesamt und aktiv	37
Tabelle 3.4	Anwartschaften und Versicherte von Pensionsfonds – insgesamt und aktive	38
Tabelle 3.5	Höhe der Beiträge zu Pensionsfonds nach Art der staatlichen Förderung, AG- und AN-Beiträge insgesamt	40
Tabelle 3.6	Höhe der Beiträge zu Pensionsfonds nach Art der staatlichen Förderung, AG- und AN-Beiträge insgesamt	40
Tabelle 4.1	Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von öffentlichen Zusatzversorgungsträgern nach Trägergruppen	44
Tabelle 4.2	Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgungsträgern nach Trägergruppen	45
Tabelle 4.3	Höhe der Beiträge zugunsten von aktiv Versicherten bei öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgungsträgern insgesamt und nach Art der staatlichen Förderung, AG- und AN-Beiträge insgesamt	47

Tabelle 4.4	Höhe der Beiträge zugunsten von aktiv Versicherten bei öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgungsträgern insgesamt und nach Art der staatlichen Förderung, AG- und AN-Beiträge insgesamt	48
Tabelle 4.5	Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgungsträgern nach Art der staatlichen Förderung	50
Tabelle 4.6	Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgungsträgern nach Art der staatlichen Förderung	51
Tabelle 5.1	Direktversicherungsverträge (Anwartschaften) gemäß Statistik des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft und Versicherte gemäß BAV-Trägerbefragung	54
Tabelle 5.2	Direktversicherungsverträge (Anwartschaften) gemäß Statistik des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft und Versicherte gemäß BAV-Trägerbefragung	55
Tabelle 5.3	Anwartschaften (Verträge) auf Leistungen von Direktversicherungen nach Art der staatlichen Förderung gemäß Statistik des GDV und Befragung der Direktversicherer	57
Tabelle 5.4	Anwartschaften (Verträge) auf Leistungen von Direktversicherungen nach Art der staatlichen Förderung gemäß Statistik des GDV und Befragung der Direktversicherer	58
Tabelle 5.5	Höhe der Beiträge zu Direktversicherungen insgesamt sowie bei Entgeltumwandlung, AG- und AN-Beiträge insgesamt gemäß Befragung der Direktversicherer	59
Tabelle 5.6	Höhe der Beiträge zu Direktversicherungen insgesamt sowie bei Entgeltumwandlung, AG- und AN-Beiträge insgesamt gemäß Befragung der Direktversicherer	59
Tabelle 7.1	Aktiv Versicherte bzw. BAV-Anwärter insgesamt nach Durchführungswegen (einschl. durchführungswegübergreifender Mehrfachanwartschaften) gem. Trägerbefragungen sowie Angaben der BaFin, des GDV und des PSVaG	65
Tabelle 7.2	Aktiv Versicherte und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (vor und nach Ausschluss von Mehrfachanwartschaften)	66
Tabelle 8.1	Bezieher der zusammengefassten eigenen und Hinterbliebenen-BAV-Renten gemäß Trägerstatistiken und Geschäftsberichten	68
Tabelle 9.1	Angebot reiner Beitragszusagen (Zielrenten) nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (Sozialpartnermodell)	69
Tabelle 10.1	Wirtschaftszweige lt. WZ 2008	71
Tabelle 10.2	Betriebsstätten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Grundgesamtheiten der Arbeitgeberbefragungen BAV 2015 und BAV 2019	73
Tabelle 11.1	Betriebsstätten insgesamt und mit betrieblicher Altersversorgung	74

Tabelle 11.2	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt und mit betrieblicher Altersversorgung	75
Tabelle 11.3	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt und mit betrieblicher Altersversorgung nach Geschlecht	77
Tabelle 11.4	Betriebsstätten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Betriebsgröße	78
Tabelle 11.5	Betriebsstätten mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebsgröße	80
Tabelle 11.6	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebsgröße	81
Tabelle 11.7	Anteil der Männer und Frauen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgröße	83
Tabelle 11.8	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung nach Geschlecht und Betriebsgröße	84
Tabelle 11.9	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung nach Branchen lt. WZ 2008	85
Tabelle 12.1	Betriebsstätten nach Gründen für die Nichteinführung einer betrieblichen Altersversorgung	86
Tabelle 13.1	Betriebsstätten nach Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung	89
Tabelle 13.2	Betriebsstätten nach Finanzierungsformen und Art der betrieblichen Altersversorgung	90
Tabelle 13.3	Zahl der Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung nach Betriebsgröße (Mehrfachnennungen bei Existenz mehrerer, unterschiedlich finanzierter BAV im Betrieb)	91
Tabelle 15.1	Betriebsstätten nach Nutzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes	98

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 11.1 Verbreitung von Betriebsstätten und Beschäftigten in der Privatwirtschaft mit BAV-Anwartschaften nach Betriebsgröße	82
Abbildung 12.1 Gründe für die Nichteinführung einer betrieblichen Altersversorgung nach Betriebsgröße	88
Abbildung 13.1 Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße	92
Abbildung 14.1 Betriebsstätten nach Art des Invaliditätsschutzes in der betrieblichen Altersversorgung	93
Abbildung 14.2 Betriebsstätten nach Art des Invaliditätsschutzes in der betrieblichen Altersversorgung und nach Größenklasse	94
Abbildung 14.3 Betriebsstätten nach Art des Invaliditätsschutzes in der betrieblichen Altersversorgung und nach Art der betrieblichen Altersversorgung	95
Abbildung 15.1 Betriebsstätten nach Kenntnis des Betriebsrentenstärkungsgesetzes	96
Abbildung 15.2 Betriebsstätten nach Kenntnis des Betriebsrentenstärkungsgesetzes und nach Betriebsgröße	97

Abkürzungsverzeichnis

aba	Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung
aG	auf Gegenseitigkeit
AG	Arbeitgeber
AKA	Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung
AKE	Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes
AN	Arbeitnehmer
ArEV	Arbeitsentgeltverordnung
ASID	Untersuchungen zur „Alterssicherung in Deutschland“
ATV	Tarifvertrag Altersversorgung (für Bund und Länder)
ATV-K	Altersvorsorge-TV-Kommunal
AV 2011	Untersuchung „Verbreitung der Altersvorsorge 2011“
AV 2015	Untersuchung „Verbreitung der Altersvorsorge 2015“
AV 2019	Untersuchung „Verbreitung der Altersvorsorge 2019“
AVID	Untersuchungen „Altersvorsorge in Deutschland“
AVmEG	Altersvermögensergänzungsgesetz
AVmG	Altersvermögensgesetz
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BAV	Betriebliche Altersversorgung
BAV 20xx	Untersuchungen zur „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst“ bzw. „Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung“ bzw. „Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung“
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BGBL	Bundesgesetzblatt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMGS	(früheres) Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung
BRSG	Betriebsrentenstärkungsgesetz
BVA	Bahnversicherungsanstalt
DRV	Deutsche Rentenversicherung
DV	Direktversicherer / Direktversicherung
DZ	Direktzusage
EStG	Einkommensteuergesetz
GDV	Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft

GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
HZvNG	Hüttenknappschaftliches Zusatzversicherungs-Neuregelungs-Gesetz
J	Jahr
LV	Lebensversicherung
M	Monat
Mfa	Mehrfachanwartschaft (auf eine betriebliche Altersversorgung)
ÖD	Öffentlicher Dienst
PF	Pensionsfonds
PK	Pensionskasse
PSVaG	Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit
PW	Privatwirtschaft
RBZ	Reine Beitragszusage
SGB	Sozialgesetzbuch
SV	Sozialversicherung
SvEV	Sozialversicherungsentgeltverordnung
TB	Tabellenband
UK / U-Kasse	Unterstützungskasse
VAP	Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
VBLU	Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen
Vddb	Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen
VddKO	Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester
VÖB	Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands
VVaG	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
WZ	Wirtschaftszweig
ZfA	Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen der Deutschen Rentenversicherung
ZLA	Zusatzversorgungskasse für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft
ZLF	Zusatzversorgungswerk für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft
ZÖD	Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
ZV	Zusatzversorgung (private und öffentliche zusammengefasst)
ZVK	Zusatzversorgungskasse

Vorbemerkung

Mit dem Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes (AVmG), des Altersvermögensergänzungsgesetzes (AVmEG) sowie des Hüttenknappschaftlichen Zusatzversicherungs-Neuregelungs-Gesetzes (HZvNG) am 1. Januar 2002 haben sich die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung (BAV), der so genannten zweiten Säule der Alterssicherung, schon vor längerer Zeit erheblich verbessert. Dies betrifft u.a. die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen, die Einführung der Pensionsfonds als zusätzlichen Durchführungsweg, den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung sowie die umfangreichen neuen steuer- und beitragsrechtlichen Förderungsmöglichkeiten.

Das zum 1. Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) hat weitere Verbesserungen für die betriebliche Altersversorgung gebracht. Es zielt darauf ab, die Betriebsrente insbesondere auch in kleinen und mittleren Unternehmen weiter zu verbreiten. Dies soll insbesondere durch das sog. Sozialpartnermodell erreicht werden, das die Einführung reiner Beitragszusagen ermöglicht und damit Betriebe von der Verpflichtung befreit, für ein bestimmtes Leistungsniveau zu garantieren. Zudem wurden für Beschäftigte mit geringem Einkommen verstärkte Anreize zur zusätzlichen Altersvorsorge geschaffen, indem BAV-Arbeitgeberbeiträge für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Einkommen bis 2.200€ durch einen Förderbetrag von bis zu 144€ pro beschäftigter Person gefördert werden (mit dem Grundrentengesetz vom 12. August 2020 wurden diese Beträge auf 2.575 Euro bzw. 288 Euro erhöht). Bei den aktuellen BAV-Erhebungen wurde empirisch erstmals auch der Frage nachgegangen, ob und inwieweit das BRSg bereits Wirkung entfaltet und zu einer stärkeren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung geführt hat. Die Zahl der aktiv Versicherten und der aktiven Anwartschaften in den verschiedenen Durchführungswegen unmittelbar vor Inkrafttreten des BRSg wurde in der vorangegangenen Trägerbefragung BAV 2017 erfasst, mit Messungen zum 31. Dezember 2017 als Stichtag.¹ Veränderungen in der Anzahl der Versicherten und Verträge zu den aktuellen Stichtagen von BAV 2019, 31. Dezember 2018 und 31. Dezember 2019, könnten daher auf Wirkungen des Gesetzes hinweisen. Allerdings ist der Zeitraum, in dem die Maßnahmen Wirkung entfalten konnten, nach Inkrafttreten des Gesetzes vergleichsweise kurz. Zudem erlaubt die Trägerbefragung keinerlei direkte Rückschlüsse auf Effekte des Gesetzes im Sinne einer Ursache-Wirkung-Kette, da auch andere Faktoren die Entwicklung der Verbreitung der BAV positiv wie negativ beeinflussen und sich in ihrer Wirkung überlagern können.

Um die sich insgesamt aus den in den letzten 18 Jahren umgesetzten Gesetzesänderungen ergebenden Auswirkungen genauer zu beobachten, haben das seinerzeitige Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) sowie später das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in den Jahren 2003 bis 2019 die Public Division von Kantar (ehemals TNS Infratest Sozialforschung) mit mittlerweile neun mehrgliedrigen Untersuchungen zur Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung beauftragt. Die Untersuchungen setzen sich aus bis zu fünf aufeinander abgestimmten Teilerhebungen zusammen:

- einer repräsentativen Befragung von Arbeitgebern im Rahmen von BAV 2003, 2004, 2007, 2011, 2015 und 2019.
- Befragungen von Pensionskassen, Pensionsfonds und öffentlichen Zusatzversorgungsträgern in allen bisherigen Untersuchungen sowie bei Versicherungsunternehmen, die betriebliche Direktversicherungen anbieten, letztere im Kontext von BAV 2004, BAV 2011, BAV 2013, BAV 2015, BAV 2017 und der aktuellen Erhebung BAV 2019.

¹ Vgl. hierzu Riedmann und Heien 2018a, 2018b.

Zusätzlich einbezogen wurden jeweils Geschäfts- bzw. Verbandsstatistiken des Pensions-Sicherungs-Vereins auf Gegenseitigkeit (PSVaG), der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) sowie darüber hinaus – in Einzelfällen – Geschäftsberichte einzelner Träger. Bereitgestellt und analysiert wurden jeweils weitgehend gleichlautende empirische Daten zur Zahl und zum Anteil der aktiven sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer aktuellen Tätigkeit einen Anspruch auf eine spätere BAV erwerben, sowie zur Zahl und zum Anteil der Arbeitgeber in den jeweils einbezogenen Wirtschaftszweigen, die entsprechende Leistungen für ihre Beschäftigten vorsehen. Referenzzeitpunkt ist jeweils das Jahresende.²

Die Untersuchungen wären ohne vielfältige Unterstützung nicht möglich gewesen, für die wir uns an dieser Stelle ausdrücklich bedanken möchten. In BAV 2019 gilt dies insbesondere für die Mitarbeiter*innen des Referates Wissensmanagement – Rechtsangelegenheiten (WIM-RA) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, die die Bereitstellung der Bruttostichprobe der Arbeitgeberbefragungen auf Basis der Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) organisiert haben. Herr Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), hat uns ein Begleitschreiben an die befragten Unternehmen zur Verfügung gestellt, in dem er das Interesse der Arbeitgeberverbände an der Untersuchung betont und um Teilnahme gebeten hat. Herr Jürgen Rings, Leiter der Fachvereinigung Pensionskassen der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba), hat uns mit einem Schreiben an die Pensionskassen unterstützt. Entsprechende Empfehlungsschreiben an die Pensionsfonds haben wir von Dirk Jargstorff, Leiter der Fachvereinigung Pensionsfonds der aba, und vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), vertreten durch Dr. Peter Schwark und Ilka Houben, erhalten. Für vielfältige Unterstützung von Seiten des GDV bedanken wir uns auch bei Thomas Lueg. Die Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Zusatzversorgung hat, initiiert durch Hagen Hügelschäffer, ihre Mitgliedseinrichtungen in einem Rundschreiben um ihre Unterstützung gebeten. Der Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG), vertreten durch Michaela Zmudzinski, hat freundlicherweise Referenzstatistiken zur Ergänzung und zum Abgleich der Untersuchungsergebnisse zur Verfügung gestellt.

Der vorliegende Bericht wurde auf Seiten von Kantar von Arnold Riedmann, Dr. Thorsten Heien und Marvin Krämer verfasst. Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales waren Dr. Günther Dick, Dr. Steffen Walther und die Leiterin des Referates Ib2 „Finanzielle Grundsatzfragen der Sozialpolitik, Prävention von Altersarmut“, Dr. Susanne Blancke, für die Betreuung verantwortlich.

Unser ganz besonderer Dank gilt schließlich den Arbeitgebern, Pensionskassen, Pensionsfonds und Trägern öffentlicher Zusatzversorgungsleistungen sowie den Direktversicherungsunternehmen, die durch die Teilnahme an den verschiedenen Teilerhebungen die grundlegende Voraussetzung für diese Untersuchungen geschaffen haben.

² Für eine ausführliche Darstellung der Methodik der Untersuchung vgl. Riedmann et al. 2020.

Wichtigste Ergebnisse im Überblick

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit aktiven BAV-Anwartschaften (Trägerbefragung)

Im Dezember 2019 bestanden – ohne Mehrfachanwartschaften innerhalb der Durchführungswege – gemäß Trägerbefragung der BAV 2019 insgesamt 21,004 Mio. aktive Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung. Gegenüber Dezember 2017 ist die Zahl damit um 509.000 bzw. 2,5 % gestiegen (Tabelle Z-1).

Tabelle Z.1 Aktiv Versicherte und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit BAV-Anwartschaften
- Dezember 2001 und Dezember 2015 bis Dezember 2019 (in Tsd.)

	2001	2015	2016	2017	2018	2019
Aktiv Versicherte in den Durchführungswegen¹⁾						
Pensionskassen ²⁾	1.389	4.648	4.864	4.805	4.776	4.741
Pensionsfonds	-	435	453	462	484	526
Direktversicherungen	4.205	4.899	4.829	4.918	5.089	5.180
Direktzusagen/U-Kassen ³⁾	3.861	4.765	4.715	4.733	4.743	4.747
Privatwirtschaft insgesamt	9.455	14.747	14.861	14.918	15.092	15.194
Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) ⁴⁾	5.105	5.371	5.494	5.577	5.688	5.810
Insgesamt	14.560	20.118	20.355	20.495	20.780	21.004
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit aktiven BAV-Anwartschaften⁵⁾						
Privatwirtschaft insgesamt	8.518	12.392	12.488	12.536	12.682	12.768
nachrichtlich:						
Mehrfachanwartschaften zw. Durchführungswege der Privatwirtschaft	937	2.355	2.373	2.382	2.410	2.426
ZÖD	5.105	5.371	5.494	5.577	5.688	5.810
Mehrfachanwartschaften zwischen Privatwirtschaft und ZÖD		256	286	316	347	380
Beschäftigte mit Anwartschaft^{6,7)}	13.623	17.507	17.696	17.797	18.023	18.198

¹⁾ Ohne Mehrfachanwartschaften innerhalb der Durchführungswege, aber einschließlich Mehrfachzählungen aufgrund von Anwartschaften in mehreren Durchführungswegen.

²⁾ Aufgrund von Korrekturen von einzelnen Trägern und einer modifizierten Hochrechnung wurden die Zahlen für Anwärter und Anwartschaften für die Jahre 2015 bis 2017 bei den Pensionskassen teilweise korrigiert (vgl. Fußnoten in den Tabellen 2.1 bis 2.4).

³⁾ Gegenüber dem Bericht zu BAV 2017 (Riedmann & Heien 2018a) abweichende Werte für die Jahre 2015 bis 2017 (vgl. Fußnoten in Tabelle 6.1). Der Wert für 2019 wird auf Basis der Entwicklung der Vorjahre (2017 auf 2018) geschätzt, da für 2019 noch keine Daten vorliegen (vgl. Fußnoten in Tabelle 6.1).

⁴⁾ Aufgrund von Berichtigungen früher von einzelnen Trägern gemeldeter Daten wurden die Zahlen für Anwartschaften für die Jahre 2016 bis 2017 bei der ZÖD korrigiert (vgl. Tabelle 4.1).

⁵⁾ Ohne Mehrfachzählungen bei Anwartschaften mit mehreren Durchführungswegen. Annahme von durchschnittlich 1,19 Anwartschaften pro Arbeitnehmer mit BAV der Privatwirtschaft in den entsprechenden unterschiedlichen Durchführungswege ab 2011.

⁶⁾ Ohne Mehrfachzählungen bei Anwartschaften in der ZÖD und in der Privatwirtschaft. Annahme: Bei Arbeitnehmern mit ZÖD ab 2015 durchschnittlich 1,05 Anwartschaften pro Arbeitnehmer in der ZÖD und der BAV der Privatwirtschaft, die in der Folgezeit pro Jahr um 0,05 steigen und somit 2019 einen Wert von 1,07 erreichen. Mehrfachanwartschaften zwischen BAV der Privatwirtschaft und ZÖD wurden in älteren BAV-Berichten nicht berücksichtigt.

⁷⁾ Gegenüber dem Bericht zu BAV 2017 (Riedmann & Heien 2018a) abweichende Werte für 2015, 2016 und 2017, siehe Fußnoten (2), (3), (4) und (6).

Beschäftigte können allerdings mit mehreren Anwartschaften in verschiedenen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung zusätzlich für das Alter vorsorgen. Rechnet man auch die Mehrfachanwartschaften zwischen den Durchführungswegen und zwischen der betrieblichen Altersversorgung der Privatwirtschaft und der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst heraus, dann ist gemäß Trägerbefragung zwischen Dezember 2017 und Dezember 2019 die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die aktuell aufgrund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung erwerben, von 17,797 Mio. auf 18,198 Mio. gestiegen, d.h. um 2,3% (Tabelle Z-1).

Tabelle Z.2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit BAV-Anwartschaften
- Dezember 2001 und Dezember 2015 bis Dezember 2019 (in Tsd. und in%)

	2001	2015	2016	2017	2018	2019
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte lt. BA²⁾						
Beschäftigte insgesamt	27.950	31.150	31.848	32.609	33.286	33.760
Männer	15.459	16.645	17.031	17.479	17.879	18.120
Frauen	12.491	14.505	14.817	15.130	15.407	15.640
Beschäftigte mit BAV lt. Trägerbefragung³⁾						
Beschäftigte	13.623	17.507	17.696	17.797	18.023	18.198
Anteil an allen Beschäftigten	48,7	56,2	55,6	54,6	54,1	53,9

¹⁾ Abweichungen von Summen sind rundungsbedingt.

²⁾ Bundesagentur für Arbeit (2020): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen – Deutschland, Länder und Regionaldirektionen (Tab. 1.1.1 und Tab. 1.1.3, jeweils Daten zum Dezember des Jahres).

³⁾ Gegenüber dem Bericht zu BAV 2017 (Riedmann & Heien 2018a) abweichende Werte für 2015 bis 2017 aufgrund von rückwirkenden Korrekturen (vgl. Tab. Z-1).

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allerdings um 3,5% von 32,609 Mio. auf 33,760 Mio. gestiegen. Dies führt dazu, dass laut Ergebnissen der Trägerbefragung der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, die durch Beiträge aus einem aktiven Arbeitsverhältnis eine Anwartschaft auf eine künftige betriebliche Altersversorgung erwerben, gegenüber 2017 (54,6%) um 0,7 Prozentpunkte auf nunmehr 53,9% gesunken ist (Tabelle Z-2).

Differenziert nach Durchführungswegen zeigt sich auf Basis der Trägerbefragung, dass die Zahl der aktiven Anwartschaften bei Pensionskassen von 2017 (4,805 Mio.) bis 2019 (4,741 Mio.) um 64.000 oder 1,3% gesunken ist. Bei den Pensionsfonds ist die Zahl der Anwartschaften bis 2019 dagegen von 462.000 auf 526.000 gestiegen. Im dritten externen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung der Privatwirtschaft, den Direktversicherungen, ist die Zahl der Anwartschaften von 2017 (4,918 Mio.) bis 2019 (5,180 Mio.) um 262.000 bzw. 5,3% gestiegen (Tabelle Z-1). In den internen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung der Privatwirtschaft, den Direktzusagen und Unterstützungskassen, ist die Zahl der aktiven Anwartschaften von 2017 (4,733 Mio.) auf 2019 (4,747 Mio.) um 14.000 oder 0,3% leicht gestiegen. Bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ist die Zahl der aktiven Anwartschaften schließlich von 2017 (5,577 Mio.) bis 2019 (5,810 Mio.) um 233 Tsd. oder 4,2% gestiegen.

Aktive Anwartschaften (Arbeitgeberbefragung)

Gemäß den Ergebnissen der Arbeitgeberbefragung existierten Ende 2019 – für die kleinere Grundgesamtheit der Befragung im Vergleich zur Trägerbefragung von BAV 2019 (vgl. Abschnitt 10.3) – insgesamt 16,289 Mio. Beschäftigte mit aktiven Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung, was einem Anteil von 51% an allen Beschäftigten entspricht. Der im Vergleich zur Trägerbefragung geringere Anteil (53,9%) erklärt sich nicht zuletzt durch den Ausschluss von Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (Wirtschaftszweig O), in welchen eine Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes in der Regel per Tarifvertrag verpflichtend ist.

Die Daten der Arbeitgeberbefragung erlauben weitere Analysen zu den Strukturen aktiver BAV-Anwartschaften auf der Ebene von Beschäftigten und/oder Betriebsstätten. So lag der Anteil von Betrieben mit BAV Ende 2019 bei 45% mit einem etwas höheren Anteil in den alten Ländern (46%) im Vergleich zu den neuen Ländern (42%). Auf der Ebene der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fällt der Unterschied zwischen alten Ländern (53%) und neuen Ländern (44%) etwas größer aus.

Differenziert nach der Betriebsgröße zeigt sich für Betriebsstätten bereits ab einer Größe von 20 Mitarbeitern, dass es mit mindestens 88% und maximal 100% (Betriebe ab 500 Mitarbeitern) im Grunde genommen flächendeckend eine BAV in den Betrieben gibt. Allerdings zeigt sich auch ein vergleichsweise geringer Verbreitungsgrad von 27% bei Kleinstbetrieben mit bis zu vier Mitarbeitern. Auf der Ebene der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fallen die Unterschiede etwas geringer aus, die BAV-Verbreitung reicht hier von 23% bei Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit bis zu vier Mitarbeitern bis zu 88% bei Beschäftigten in Großbetrieben ab 1.000 Beschäftigten.

Die Betrachtung nach Wirtschaftszweigen zeigt schließlich, dass Ende 2019 der Anteil der Arbeitnehmer mit aktiven BAV-Anwartschaften im Bereich Kredit und Versicherungen mit 88% am höchsten war, gefolgt von Bergbau, Steine, Energie, Wasser und Abfall (70%), Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens (68%) sowie Erziehung und Unterricht (67%). Am anderen Ende lagen das Gastgewerbe (18%) und die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (23%).

Entgeltumwandlung, staatliche Förderung und Höhe der Beiträge (Trägerbefragung)

Die Anwartschaften bei Pensionskassen und -fonds sowie Direktversicherungen beruhen zu großen Teilen auf einer Entgeltumwandlung. Bei Pensionskassen liegt der Anteil der aktiv Versicherten mit Entgeltumwandlung im Dezember 2019 bei 44%. Bei Pensionsfonds (58%) und Direktversicherungen (61%) sind die Anteile höher. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen fallen dabei bei Direktversicherungen und Pensionsfonds nur gering aus, bei den Pensionskassen sind sie deutlich größer, hier liegt der Anteil der Männer, deren Verträge auf Entgeltumwandlung beruhen, um sechs Prozentpunkte (2019) oder mehr (2017, 2018) unter dem der Frauen.

Die staatliche Förderung im Falle der Entgeltumwandlung erfolgt in den voran genannten Durchführungswegen ganz überwiegend nach § 3 Nr. 63 EStG, d.h. die Beiträge sind steuerfrei und werden nachgelagert, d.h. in der Rentenphase, besteuert. Die steuerliche Förderung der Entgeltumwandlung nach § 40b EStG, d. h. die Pauschalbesteuerung der Beiträge, spielt bei Pensionskassen mit einem Anteil von maximal 2% aller Versicherten nur eine geringe Rolle. Historisch bedingt – viele Verträge stammen noch aus den Jahren bis einschließlich 2001 – liegt dieser Anteil bei den Direktversicherungen mit 14% (2019) deutlich höher. Der etwas niedrigere Anteil bei Frauen (11%) gegenüber Männern (15%) dürfte daraus resultieren, dass Frauen verstärkt seit 2002 neue Direktversicherungsverträge abgeschlossen haben.

Die Riester-Förderung nach §§ 10a bzw. 82 ff. EStG hat im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung bisher nur eine randständige Bedeutung. Die Anteile liegen bei Pensionskassen bei 2%, bei Pensionsfonds bei 1% und bei Direktversicherungen bei 0,1%. In der öffentlichen Zusatzversorgung liegt der Anteil der Riester-geförderten Verträge mit 3,4% etwas höher.

Die durchschnittliche Höhe der Beiträge pro aktiv Versichertem – Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zusammengefasst – beläuft sich bei Pensionskassen im Jahr 2019 auf durchschnittlich 90 € pro Monat. Bei Pensionsfonds liegen sie mit durchschnittlich 108 € etwas höher, mit durchschnittlich 106 € liegt der Beitrag zu Direktversicherungen zwischen diesen Werten. Deutlich höher sind demgegenüber mit durchschnittlich 224 € die Beiträge bei öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen, welche allerdings auch Umlagen und Sanierungsgelder beinhalten. In allen Durchführungswegen mit Ausnahme der Pensionsfonds liegen die durchschnittlichen Beiträge für Frauen unter denen der Männer (Pensionskassen 77 € vs. 119 €, Direktversicherungen 101 € vs. 109 €, öffentliche Zusatzversorgungsträger 207 € vs. 291 €). In diesen Unterschieden spiegeln sich zum einen die unterschiedlichen Höhen der Entgelte von Männern und Frauen, zum anderen die höheren Anteile teilzeitbeschäftigter Frauen wider. Bei den Pensionsfonds lagen die Beträge laut Angaben aus der Erhebung mit jeweils 83 € auf gleichem Niveau.

Finanzierungsformen (Arbeitgeberbefragung)

Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung von BAV 2019 zeigen, dass in den meisten Betriebsstätten eine Kombination aus arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierter BAV (68%) realisiert ist. Dagegen hat die ausschließlich durch den Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung nur einen Anteil von 24% und ausschließlich arbeitnehmerfinanzierte BAV-Formen einen Anteil von 20%. In den alten Ländern (70%) ist der Anteil der mischfinanzierten BAV höher als in den neuen Ländern (58%).

Trägerbefragung

1. Ziele und Erhebungstatbestände

1.1 Ziele

In Fortsetzung der seit 2001 durchgeführten BAV-Untersuchungen wurde 2020 erneut eine Erhebung von Daten bei Pensionskassen, Pensionsfonds, Trägern der öffentlichen Zusatzversicherungsleistungen sowie Direktversicherern durchgeführt. Zusätzlich haben der Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG), die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) sowie der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) ergänzende Statistiken zur Verfügung gestellt. Damit steht nunmehr für den Zeitraum seit dem Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes und des Altersvermögensergänzungsgesetzes am 1. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2019 eine durchgängige Zeitreihe auf Basis von Verwaltungsdaten zur Verfügung.

Mithilfe der Trägerbefragungen sollen insbesondere Informationen zur Zahl der Anwartschaften in den einzelnen Durchführungswegen und der hieraus abgeleiteten Zahl der jeweils einbezogenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Art der staatlichen Förderung und Höhe der Beiträge gewonnen werden. Darüber hinaus werden die Daten der Trägerbefragung sowie die ergänzenden Angaben des PSVaG für die Ermittlung der Verbreitungszahlen insgesamt herangezogen.

Durchführungswege

Betriebliche Altersversorgungsleistungen wurden bis 2001 in vier Durchführungswegen erbracht:

- als Direktzusagen, d. h. ähnlich wie Löhne und Gehälter aus Erträgen des laufenden Geschäftsjahres bzw. aus in früheren Jahren gebildeten Rückstellungen,
- als Leistungen von Unterstützungskassen des eigenen Unternehmens oder von überbetrieblichen Unterstützungskassen,
- über rechtlich selbstständige Pensionskassen, die als betriebliche oder überbetriebliche Einrichtungen betrieben werden, oder
- als Direktversicherungen, d. h. von Arbeitgebern zugunsten von Arbeitnehmern abgeschlossenen Kapitallebensversicherungen oder Rentenversicherungen.³

Zu diesen „klassischen“ Durchführungswegen mit zum Teil bis in das 17. Jahrhundert zurückreichender Tradition⁴ sind seit Januar 2002 Pensionsfonds hinzugekommen. Sie haben im Gegensatz zu den anderen Durchführungswegen die Möglichkeit, die geleisteten Beiträge am Kapitalmarkt mit höheren Gewinnchancen – und damit aber auch stärker risikobehaftet – anzulegen.

³ Weiterhin bestand bis Ende 1997 die Möglichkeit einer arbeitgeber- oder arbeitgeberteilfinanzierten Höherversicherung im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, allerdings begrenzt durch die Beitragsbemessungsgrenze. Dieser Durchführungsweg hat sich jedoch nie auf breiter Basis durchgesetzt. Zur genaueren Darstellung der Durchführungswege vgl. z. B. Hagemann, Oecking und Reichenbach (2015): Betriebliche Altersversorgung, 5. Auflage, Freiburg: Haufe, sowie die Website der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba; www.aba-online.de)

⁴ Eine der ältesten heute noch bestehenden Pensionskassen dürfte die der Lotsenbrüderschaft Elbe sein, die 1678 als Versorgungskasse für Admiralitätslotsen gegründet wurde (vgl. www.elbe-pilot.de/cms/index.php/ueber-uns/geschichte). Die nach eigener Angabe älteste überbetriebliche Pensionskasse ist die 1901 gegründete Dresdener Pensionskasse.

Ebenfalls im Zuge des Inkrafttretens des Altersvermögensgesetzes hat auch auf Seiten der Pensionskassen eine neue Entwicklung eingesetzt. Während die zuvor bereits bestehenden Pensionskassen in der Regel von Unternehmen für ihre Arbeitnehmer eingerichtet, betrieben und verantwortlich geführt wurden, haben seit 2002 viele Lebensversicherer ebenfalls Pensionskassen gegründet, deren Leistungen sie überbetrieblich und in der Regel branchenübergreifend am Markt Arbeitgebern und/oder Tarifvertragsparteien anbieten.

1.2 Erhebungstatbestände

Mit der Trägerbefragung sollten – wie bereits erwähnt – differenziert nach Durchführungswegen belastbare und auf Verwaltungsdaten basierende Informationen gewonnen werden, die im Rahmen der Arbeitgeberbefragung (vgl. Kapitel 10ff.) nicht erhoben werden konnten bzw. sollten.

Insbesondere geht es in der Trägerbefragung um Angaben zu

- der Zahl der BAV-Anwartschaften,
- der Zahl der einbezogenen Personen,
- der Höhe von Beiträgen sowie
- den Förderwegen (siehe unten).

Förderung gemäß § 40b EStG und § 3 Nr. 63 EStG

Seit Januar 2002 haben Beschäftigte grundsätzlich das Recht, einen Teil ihres Lohns oder Gehalts zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln, um später eine Betriebsrente zu erhalten (Entgeltumwandlung). Der Arbeitgeber muss diesem Wunsch nachkommen. Eine Pflicht des Arbeitgebers, sich an der Alterssicherung seiner Beschäftigten finanziell zu beteiligen, war durch den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung allerdings zunächst nicht entstanden. Die staatliche Förderung der Altersvorsorge wurde mit dem 1. Januar 2002 wesentlich verbessert. An die Stelle der bereits seit den 1970er Jahren bestehenden Möglichkeit einer Entgeltumwandlung und ihrer steuerlichen Förderung gemäß § 40b EStG (Pauschalbesteuerung) sowie der Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge gemäß Arbeitsentgeltverordnung (ArEV)⁵ ist für Neuabschlüsse die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG getreten. Diese Förderung eröffnet die Möglichkeit, jährlich einen Betrag bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, dies waren 2019 3.216 €,⁶ steuer- und sozialversicherungsfrei in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine betriebliche Direktversicherung (ab 1. Januar 2005) einzuzahlen. Für Neuzusagen ab dem 1. Januar 2005 waren bis 2017 unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 1.800 Euro zusätzlich steuerfrei. Nach dem BRSG vom 17. August 2017 sind seit dem 1. Januar 2018 bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2019: 6.432 €) steuerfrei. Die Regelungen des § 40b EStG gelten für die vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossenen Vereinbarungen grundsätzlich weiter. Zudem wird aufgrund des BRSG der Arbeitgeber bei einer Entgeltumwandlung verpflichtet, die ersparten Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form (15%) an die Beschäftigten bzw. die Versorgungseinrichtungen weiterzuleiten. Die Neuregelung gilt ab dem 1. Januar 2019 für neue und ab 2022 auch für bereits in der Vergangenheit abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

⁵ Verordnung über die Bestimmung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung vom 18. Dezember 1984 in der Fassung der Verordnung zur Änderung der Arbeitsentgeltverordnung vom 18. September 2002 (BGBl. I S. 3667). Ursprünglich in Kraft getreten ist diese Verordnung am 1. Juli 1977. Heute: Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV) vom 21. Dezember 2006.

⁶ Der Wert orientiert sich an der Grenze in den alten Ländern, gilt aber auch in den neuen Ländern.

Riester-Förderung gemäß §§ 10a, 82 ff. EStG

Ein dritter Weg zur staatlichen Förderung ist die so genannte Riester-Förderung gemäß §§ 10a, 82 ff. EStG. Gefördert wird – vereinfacht dargestellt – eine vertraglich vereinbarte Vorsorge von jährlich bis zu vier Prozent des Vorjahresbruttoeinkommens (seit 2008 max. 2.100 Euro).⁷ Die Förderung besteht gemäß § 82 ff. EStG aus einer festen Grundzulage und ergänzenden Kinderzulagen und/oder – sofern günstiger – gemäß § 10a EStG aus einem zusätzlichen Sonderausgabenabzug.⁸

Nutzung mehrerer Förderwege

Bei den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung ist es unter bestimmten Voraussetzungen möglich, dass für einen Versicherten ein Teil der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG und ein anderer Teil nach § 40b EStG und/oder §§ 10a, 82 ff. EStG gefördert wird, dass also mehrere Förderwege gleichzeitig genutzt werden.

In BAV 2019 wurden im Rahmen der Trägerbefragung – wie erstmals in BAV 2011 und erneut in BAV 2013, BAV 2015 und BAV 2017 – nicht nur Daten auf der Personenebene, sondern auch auf der Ebene von Anwartschaften erhoben. Dadurch sollte eine verbesserte Grundlage für die Berücksichtigung von Mehrfachanwartschaften von Personen innerhalb der einzelnen Durchführungswege geschaffen werden.

⁷ Der Mindesteigenbeitrag (einschließlich Zulagen) von ursprünglich 1% des sozialversicherungspflichtigen Einkommens hat sich in den Jahren 2004, 2006 und 2008 um jeweils einen weiteren Prozentpunkt erhöht und damit den vorgesehenen Maximalwert von 4% erreicht. Der geförderte Beitrag belief sich maximal in den Jahren 2002/2003 auf 525 €, 2004/2005 auf 1.050 €, 2006/2007 auf 1.575 € und seit 2008 auf 2.100 €.

⁸ Grund- und Kinderzulage sowie der maximale Sonderausgabenabzug wurden, ausgehend von den Werten im Startjahr 2002 (Grundzulage: 38 €, Kinderzulage pro Kind: 46 €, maximaler Sonderausgabenabzug 525 €, jeweils pro Jahr), ebenfalls in 2004, 2006 und 2008 erhöht. Seither belief sich die Grundzulage auf 154 € (ggfs. einmalig um 200 € erhöhte Grundzulage als Berufseinsteigerbonus für alle unter 25-jährigen) und die Kinderzulage pro anrechnungsfähigem Kind auf 185 € (für ab 2008 geborene Kinder 300 €) und der Sonderausgabenabzug auf maximal 2.100 €. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wurde die Grundzulage ab Beitragsjahr 2018 auf 175 € angehoben (gesetzliche Grundlage: §§ 10a, 82 ff. EStG).

2. Pensionskassen

Gemäß Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) bestanden im Dezember 2018 insgesamt 133 Pensionskassen. Hiervon entfallen 109 Einrichtungen auf den so genannten „Altbestand“, d. h. Pensionskassen, die bereits vor dem Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes am 1. Januar 2002 aktiv waren. Bei den weiteren 24 Pensionskassen handelt es sich um seither überwiegend von Versicherungsunternehmen in Form einer Aktiengesellschaft neu gegründete Einrichtungen.

Von den 133 Pensionskassen bildeten 83 Einrichtungen die Befragungsgesamtheit, auf die wiederum mehr als 99% aller Versicherten dieser Teilgesamtheit in der Privatwirtschaft entfallen. An der Befragung haben 42 der 83 angeschriebenen Pensionskassen aus dem Bereich der Privatwirtschaft teilgenommen, also 50,6%. Auf diese Teilnehmer entfallen 68,2% der von der BaFin ausgewiesenen Anwärter sämtlicher Pensionskassen in der Privatwirtschaft.⁹

2.1 Aktiv Versicherte, Mehrfachanwartschaften und latent Versicherte

2.1.1 Aktiv Versicherte

Wie aus Tabelle 2.2 hervorgeht, haben im Dezember 2019 insgesamt 4,741 Mio. aktiv Versicherte Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung bei einer Pensionskasse aufgebaut, sei es in Form von eigenen Beiträgen und/oder von Beiträgen des Arbeitgebers. Dies ist gegenüber Dezember 2001 (Tabelle 2.1) ein Anstieg um 3,352 Mio. bzw. 341%. Gegenüber 2017 (Tabelle 2.2) ist jedoch ein leichter Rückgang um 64.000 Beschäftigte zu beobachten. Bezogen auf die Ausgangsbasis Ende 2017 sind dies 1,3%.

Die aktiv Versicherten mit Anwartschaften auf spätere Leistungen von Pensionskassen verteilen sich am Jahresende 2019 auf 1,663 Mio. Frauen und 3,079 Mio. Männer. Der Anteil der Frauen beläuft sich auf 35,1% und liegt deutlich niedriger als der Anteil der Frauen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (46,3%). Frauen waren im Dezember 2019 also unterproportional in Pensionskassen einbezogen.

⁹ In der Terminologie der BaFin ist der Begriff „Anwärter“ identisch mit dem von uns verwendeten Begriff „Versicherte“. Vgl. die Abgrenzung der Begriffe im Abschnitt „Definition zentraler Begriffe“ am Ende des vorliegenden Berichts. Zur Grundgesamtheit sowie der Brutto- und Nettostichprobe der Befragung von Pensionskassen bei BAV 2019 vgl. Riedmann et al. 2020.

Tabelle 2.1 Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionskassen der Privatwirtschaft nach Förderwegen
- Dezember 2001, Dezember 2015 und Dezember 2016 (in Tsd. und in %)¹)

	2001			2015			2016		
	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte (Tsd.)²)	1.127	262	1.389	2.957	1.692	4.648	3.140	1.724	4.864
2015= 100				100	100	100	106,2	101,9	104,6
2001= 100	100,0	100,0	100,0	262,4	645,8	334,6	278,6	658,0	350,2
darunter mit (%):³)									
Entgeltumwandlung ⁴)	8	23	11	48	53	50	46	55	49
– mit Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG⁵)	●	●	●	45	52	47	44	50	46
– mit Förderung nach § 40b EStG⁶⁷)	5	19	8	(1)	(1)	2	(2)	(2)	2
Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG⁸)	●	●	●	3	3	3	3	2	2

¹) Gemessen an der Zahl der Anwärter (aktiv und latent Versicherte) haben sich 76,1% der Pensionskassen an der BAV 2015 (Referenzzeitpunkte Dezember 2014 und Dezember 2015) und 78,6% an der BAV 2017 (Referenzzeitpunkte Dezember 2016 und Dezember 2017) beteiligt. Deren Angaben wurden, differenziert nach „alten“ und „neuen“ Pensionskassen, proportional auf die von der BaFin ausgewiesene Zahl der Anwärter hochgerechnet.

²) Die Anzahl der aktiv Versicherten wurde für die Jahre 2015, 2016 und 2017 gegenüber dem Bericht BAV 2017 nach unten korrigiert. Bei der Überprüfung der Daten zur BAV 2019 waren bei zwei PK im Vergleich zu den vorherigen Meldungen bis 2017 deutliche Rückgänge bei der Zahl aktiver Anwärter zu verzeichnen. Rücksprachen mit den Trägern haben ergeben, dass dies in einem Fall auf die frühere versehentliche Einbeziehung von reinen Rückdeckungsverträgen und im zweiten Fall auf die versehentliche Mehrfachzählung von Personen mit mehreren verschiedenen PK-Produkten des Anbieters zurückzuführen ist. Die Werte für beide PK wurden auf Basis von Schätzungen rückwirkend bis 2016 korrigiert. Für die Jahre 2016 und 2017 wurde zusätzlich eine versehentliche Doppelzählung eines zwischenzeitlich fusionierten Versicherers korrigiert.

³) Jeweils (alle folgenden Werte) in % aller aktiv Versicherten; berechnet auf Basis der Angaben der Befragungsteilnehmer.

⁴) Abweichungen von der Summe der Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG und § 40b EStG sind rundungsbedingt.

⁵) Steuerfreiheit der Beiträge zu einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds bis maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder.

⁶) Pauschalbesteuerung und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge. Die Abweichung der Werte für Männer und Frauen insgesamt (Personen) von den Werten für Männer und Frauen resultiert aus der fehlenden Differenzierung der Angaben einzelner Pensionskassen.

⁷) Einige Pensionskassen haben nur Angaben zu Männern und Frauen insgesamt gemacht. Daher weichen die Angaben zu „Personen“ vom Durchschnitt der Männer und Frauen ab. Aus diesem Grund sind die Angaben zu Männern und Frauen in Klammern gesetzt.

⁸) Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug.

Tabelle 2.2 Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionskassen der Privatwirtschaft nach Förderwegen
- Dezember 2017, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in Tsd. und in %)¹⁾

	2017			2018			2019		
	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte (Tsd.)²⁾	3.123	1.682	4.805	3.111	1.665	4.776	3.079	1.663	4.741
2015= 100	105,6	99,4	103,4	105,2	98,4	102,8	104,1	98,3	102,0
2001= 100	277,1	642,0	345,9	276,0	635,5	343,8	273,2	634,7	341,3
darunter mit (%): ³⁾									
Entgeltumwandlung⁴⁾	45	54	48	42	50	45	42	48	44
- mit Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ⁵⁾	42	50	45	38	43	39	37	42	38
- mit Förderung nach § 40b EStG ^{6) 7)}	(2)	(2)	2	(2)	(2)	2	(1)	(2)	2
Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG⁸⁾	3	2	3	2	2	2	2	1	2

¹⁾ Gemessen an der Zahl der Anwärter (aktiv und latent Versicherte) haben sich 78,6% der Pensionskassen an BAV 2017 beteiligt und 68,2% an der BAV 2019 (Referenzzeitpunkte Dezember 2016 und Dezember 2017 bzw. Dezember 2018 und Dezember 2019). Deren Angaben wurden, differenziert nach „alten“ und „neuen“ Pensionskassen, proportional auf die von der BaFin ausgewiesene Zahl der Anwärter hochgerechnet.

²⁾ Die Anzahl der aktiv Versicherten wurde für die Jahre 2016 und 2017 gegenüber dem Bericht BAV 2017 nach unten korrigiert. Bei der Überprüfung der Daten zur BAV 2019 waren bei zwei PK im Vergleich zu den vorherigen Meldungen bis 2017 deutliche Rückgänge bei der Zahl aktiver Anwärter zu verzeichnen. Rücksprachen mit den Trägern haben ergeben, dass dies in einem Fall auf die frühere versehentliche Einbeziehung von reinen Rückdeckungsverträgen und im zweiten Fall auf die versehentliche Mehrfachzählung von Personen mit mehreren verschiedenen PK-Produkten des Anbieters zurückzuführen ist. Die Werte für beide PK wurden auf Basis von Schätzungen rückwirkend bis 2016 korrigiert. Für die Jahre 2016 und 2017 wurde zusätzlich eine versehentliche Doppelzählung eines zwischenzeitlich fusionierten Versicherers korrigiert.

³⁾ Jeweils (alle folgenden Werte) in % aller aktiv Versicherten; berechnet auf Basis der Angaben der Befragungsteilnehmer.

⁴⁾ Abweichungen von der Summe der Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG und § 40b EStG sind zum Teil rundungsbedingt. Darüber hinaus gibt es jedoch auch Versicherte, deren Verträge laut Angaben der Versicherer weder nach § 3 Nr. 63 EStG noch nach § 40b EStG gefördert wurden.

⁵⁾ Steuerfreiheit der Beiträge zu einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds bis maximal 4% (ab 2018 maximal 8%) der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder.

⁶⁾ Pauschalbesteuerung und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge. Die Abweichung der Werte für Männer und Frauen insgesamt (Personen) von den Werten für Männer und Frauen resultiert aus der fehlenden Differenzierung der Angaben einzelner Pensionskassen.

⁷⁾ Einige Pensionskassen haben nur Angaben zu Männern und Frauen insgesamt gemacht. Daher weichen die Angaben zu „Personen“ vom Durchschnitt der Männer und Frauen ab. Aus diesem Grund sind die Angaben zu Männern und Frauen in Klammern gesetzt.

⁸⁾ Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

2.1.2 Mehrfachanwartschaften

In BAV 2019 wurden die Pensionskassen – wie erstmals in BAV 2011 – nicht nur nach der Zahl der Versicherten insgesamt und den aktiv Versicherten gefragt, sondern auch nach der Zahl aller Anwartschaften sowie der aktuell (im jeweiligen Referenzmonat) mit Beiträgen bedienten. Damit sollten Informationen über den Anteil der Versicherten gewonnen werden, die über Mehrfachanwartschaften bei den jeweiligen Pensionskassen verfügen. Allerdings haben, vermutlich wegen des damit für die befragten Pensionskassen gegenüber den früheren Untersuchungen verbundenen höheren Aufwands und teilweise wegen verwaltungstechnischer Probleme, einige größere Pensionskassen keine Angaben zur Zahl der Anwartschaften insgesamt sowie der aktiv mit Beiträgen bedienten Anwartschaften gemacht. Aus diesem Grund können keine mit den Zahlen der versicherten Personen konsistenten Angaben zu den Anwartschaften nachgewiesen werden. Stattdessen werden in den Tabellen 2.3 und 2.4 die Relationen für diejenigen Pensionskassen ausgewiesen, die sowohl für Versicherte als auch für Anwartschaften Angaben gemacht haben.¹⁰

Demnach hatten im Dezember 2019 aktiv Versicherte durchschnittlich 1,14 aktiv bediente Anwartschaften bei Pensionskassen (Zeile 2 in Tabelle 2.4), wobei Männern (1,16) häufiger mehrere aktive Anwartschaften hatten als Frauen (1,09). Diese Werte sind gegenüber 2017 bei Frauen und insgesamt minimal gestiegen (+0,01), bei Männern hat sich der Wert nicht verändert.

Der Anteil der Mehrfachanwartschaften liegt nochmals deutlich höher, wenn man auch die latenten Anwartschaften sowie die latent Versicherten einbezieht, die aktuell keine Beiträge entrichten. Auf dieser Ebene hat sich die durchschnittliche Zahl der Anwartschaften Ende 2019 auf 1,31 belaufen (Tabelle 2.4, Zeile 1). Diese durchschnittliche Gesamtzahl der Anwartschaften ist seit 2017 um 0,03 gestiegen (2013: 1,28; Tabelle 2.3), wobei das Wachstum bei Frauen (+0,04) stärker war als bei Männern (+0,02). Auf der Ebene aller Anwartschaften haben Frauen mit durchschnittlich 1,30 damit nur noch geringfügig weniger Verträge als Männer mit im Schnitt 1,32 Vereinbarungen.

2.1.3 Latent Versicherte

Von nicht zu vernachlässigender Bedeutung ist auch die Zahl der latent Versicherten, für die aktuell keine Beiträge an die jeweilige Pensionskasse geleistet werden. Dies waren im Dezember 2019 2,768 Mio. Personen, davon 1,726 Mio. Männer und 1,039 Mio. Frauen (Tabelle 2.4). Der Anteil an allen Versicherten lag bei 37%, vermutlich insbesondere aufgrund von Erwerbsunterbrechungen wegen Kindererziehung war der Anteil bei Frauen stets größer als bei Männern. Der Unterschied hat sich aber in den jüngsten Jahren deutlich verringert: Lag der Anteil latenter Anwartschaften bei Pensionskassen bei den Frauen 2015 bis 2017 noch jeweils 7 Prozentpunkte über dem der Männer, waren es 2018 nur noch 4 und 2019 nur noch 2 Prozentpunkte. Hintergrund dieser Nivellierung ist vor allem die Umstellung der Versicherungspraxis bei einem großen Träger aus der überwiegend von männlichen Arbeitskräften geprägten Baubranche, der zum 1. Januar 2016 auf unverfallbare Anwartschaften für alle Beschäftigten – darunter auch zahlreiche Saisonarbeitskräfte aus dem EU-Ausland – umgestellt hatte. Die starke Fluktuation unter diesen Arbeitskräften hat wesentlich zu der Erhöhung des Anteils latent Versicherter unter den Männern beigetragen.

¹⁰ Im Zeitverlauf, d.h. mit den Angaben zu 2015 bis 2017, sind diese Angaben nur bedingt vergleichbar, da sie auf unterschiedlichen Teilgesamtheiten beruhen, d.h. den jeweils teilnehmenden Pensionskassen, die entsprechende Angaben gemacht haben.

Tabelle 2.3 Anwartschaften und Versicherte von Pensionskassen – insgesamt und aktiv
- Dezember 2001, Dezember 2015 und Dezember 2016 (in Tsd. und in %)¹)

		Männer	Dez 01 Frauen	Pers.	Männer	Dez 15 Frauen	Pers.	Männer	Dez 16 Frauen	Pers.
Anwartschaften insges. ²⁾	in % d. Vers.				126	122	124	131	126	129
Aktive Anwartschaften ³⁾	in % d. akt. Vers.				114	112	113	118	109	114
Versicherte insges.	Tsd.				4.047	2.657	6.704	4.303	2.619	6.922
	2015 = 100				100	100	100	106,3	98,6	103,3
Aktiv Versicherte ³⁾	Tsd.				2.957	1.692	4.648	3.140	1.724	4.864
	2015 = 100				100	100	100	106,2	101,9	104,6
Latent Versicherte	Tsd.				1.090	965	2.056	1.163	895	2.057
	2015 = 100				100	100	100	106,7	92,7	100,0
	in % aller Vers.				27	34	30	27	34	30

¹) Gemessen an der Zahl der Anwärter (aktiv und latent Versicherte) haben sich 76,1% an der BAV 2015 und 78,6% an der BAV 2017 beteiligt. Deren Angaben wurden, differenziert nach "alten" und "neuen" Pensionskassen, proportional auf die von der BaFin ausgewiesene Zahl der Anwärter hochgerechnet.

²) Angaben zur absoluten Zahl der Anwartschaften sind aufgrund fehlender Angaben mehrerer großer Pensionskassen nicht möglich. Ersatzweise wird daher die Relation zwischen der Zahl der (aktiven) Anwartschaften und der (aktiv) Versicherten auf Basis der Pensionskassen ausgewiesen, für die Angaben vorliegen.

³) Die Anzahl der aktiv Versicherten und der aktiven Anwartschaften wurde für die Jahre 2015, 2016 und 2017 gegenüber dem Bericht BAV 2017 (Riedmann & Heien 2018a) nach unten korrigiert. Bei der Überprüfung der Daten zur BAV 2019 waren bei zwei PK im Vergleich zu den vorherigen Meldungen bis 2017 deutliche Rückgänge bei der Zahl aktiver Anwärter zu verzeichnen. Rücksprachen mit den Trägern haben ergeben, dass dies in einem Fall auf die frühere versehentliche Einbeziehung von reinen Rückdeckungsverträgen und im zweiten Fall auf die versehentliche Mehrfachzählung von Personen mit mehreren verschiedenen PK-Produkten des Anbieters zurückzuführen ist. Die Werte für beide PK wurden auf Basis von Schätzungen rückwirkend bis 2012 korrigiert. Für die Jahre 2016 und 2017 wurde zusätzlich eine versehentliche Doppelzählung eines zwischenzeitlich fusionierten Versicherers korrigiert.

Tabelle 2.4 Anwartschaften und Versicherte von Pensionskassen – insgesamt und aktive
- Dezember 2017, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in Tsd. und in %)¹)

		Dez 17			Dez 18			Dez 19		
		Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Anwartschaften insges. ²⁾	in % d. Vers.	130	126	128	132	130	131	132	130	131
Aktive Anwartschaften ³⁾	in % d. akt. Vers.	116	108	113	116	108	113	116	109	114
Versicherte insges.	Tsd.	4.370	2.608	6.978	4.631	2.661	7.293	4.804	2.702	7.509
	2015 = 100	108,0	98,2	104,1	114,4	100,2	108,8	118,7	101,7	112,0
Aktiv Versicherte ³⁾	Tsd.	3.123	1.682	4.805	3.111	1.665	4.776	3.079	1.663	4.741
	2015 = 100	105,6	99,4	103,4	105,2	98,4	102,8	104,1	98,3	102,0
Latent Versicherte	Tsd.	1.247	926	2.173	1.520	996	2.517	1.726	1.039	2.768
		114,4	96,0	105,7	139,4	103,2	122,4	158,3	107,7	134,6
	in % aller Vers.	29	36	31	33	37	35	36	38	37

¹) Gemessen an der Zahl der Anwärter (aktiv und latent Versicherte) haben sich 78,6% an der BAV 2017 und 68,2% an der BAV 2019 beteiligt. Deren Angaben wurden, differenziert nach "alten" und "neuen" Pensionskassen, proportional auf die von der BaFin ausgewiesene Zahl der Anwärter hochgerechnet.

²) Angaben zur absoluten Zahl der Anwartschaften sind aufgrund fehlender Angaben mehrerer großer Pensionskassen nicht möglich. Ersatzweise wird daher die Relation zwischen der Zahl der (aktiven) Anwartschaften und der (aktiv) Versicherten auf Basis der Pensionskassen ausgewiesen, für die Angaben vorliegen.

³) Die Anzahl der aktiv Versicherten und der aktiven Anwartschaften wurde für die Jahre 2015, 2016 und 2017 gegenüber dem Bericht BAV 2017 (Riedmann & Heien 2018a) nach unten korrigiert. Bei der Überprüfung der Daten zur BAV 2019 waren bei zwei PK im Vergleich zu den vorherigen Meldungen bis 2017 deutliche Rückgänge bei den entsprechenden Werten zu verzeichnen. Rücksprachen mit den Trägern haben ergeben, dass dies in einem Fall auf die frühere versehentliche Einbeziehung von reinen Rückdeckungsverträgen und im zweiten Fall auf die versehentliche Mehrfachzählung von Personen mit mehreren verschiedenen PK-Produkten des Anbieters zurückzuführen ist. Die Werte für beide PK wurden auf Basis von Schätzungen rückwirkend bis 2012 korrigiert. Für die Jahre 2016 und 2017 wurde zusätzlich eine versehentliche Doppelzählung eines zwischenzeitlich fusionierten Versicherers korrigiert.

Abgesehen von diesem Sonderfall dürfte ein größerer Teil der latent Versicherten auf Beschäftigte entfallen, die im Zusammenhang mit einem Arbeitgeberwechsel zu einer anderen Pensionskasse bzw. einem anderen Durchführungsweg gewechselt sind oder aktuell keine Anwartschaften mehr erwerben. Dies betrifft insbesondere betriebliche Pensionskassen. Weiterhin dürften vor allem bei weitgehend arbeitnehmerfinanzierten Vorsorgeverträgen Beitragsfreistellungen oder der Wechsel in einen Pensionsfonds oder einen Riester-Vertrag eine Rolle spielen. Zudem werden vermutlich einige Verträge aufgrund von Arbeitslosigkeit nicht mehr bedient. Quantifizieren lassen sich diese Gründe aufgrund fehlender Informationen nicht. Seit 2011 ist der Anteil der latent Versicherten fast kontinuierlich gestiegen.

2.2 Staatliche Förderung und Höhe der Beiträge

2.2.1 Inanspruchnahme der staatlichen Förderung

Von den 4,741 Mio. Arbeitnehmern, die im Dezember 2019 Anwartschaften bei einer Pensionskasse erworben haben, haben 44% von der Möglichkeit einer Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht (Tabelle 2.2). Der Anteil liegt bei Frauen mit 48% merklich höher als bei Männern mit 42%.

Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG und nach § 40b EStG

Die maßgebliche Fördergrundlage der umgewandelten Entgeltbeträge ist § 3 Nr. 63 EStG, die grundsätzlich für Neuzugänge ab Januar 2002 an die Stelle der früheren Förderung nach § 40b EStG getreten ist. 38% der aktiv Versicherten bzw. 86% der aktiv Versicherten mit Entgeltumwandlung wurden Ende 2019 nach dieser Neuregelung gefördert. Der Förderweg nach §40b EStG, der für Neuzugänge am 31. Dezember 2004 ausgelaufen ist, hat mit einem Anteil von 2% an allen aktiv Versicherten bzw. 4,5% an den aktiv Versicherten mit Entgeltumwandlung nur noch marginale Bedeutung. Diese Entwicklung ist auch eine Folge davon, dass seit 2002 (Einführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung) vor einer Inanspruchnahme der Regelungen nach § 40b EStG zunächst die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft werden musste. Eine kombinierte Förderung sowohl nach § 3 Nr. 63 EStG als auch nach § 40b EStG gibt es nur in einigen wenigen Fällen. Gegenüber 2015 (Tabelle 2.1) ist diese Situation weitgehend unverändert.

Insgesamt wurden im Dezember 2019 somit 91% der über Entgeltumwandlungen bedienten aktiven Anwartschaften bei Pensionskassen entweder nach § 40b EStG oder nach §3 Nr. 63 EStG gefördert.

Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG

Die Riester-Förderung spielt im Zusammenhang mit Pensionskassen nur eine geringe Rolle. Im Dezember 2019 haben nur 2% der bei Pensionskassen aktiv Versicherten von diesem Förderweg Gebrauch gemacht (Tabelle 2.2). Die Riester-Förderung wurde 2019 etwas seltener von Frauen als von Männern in Anspruch genommen. Gegenüber 2015 ist dieser Anteil bei Männern wie Frauen konstant geblieben.

2.2.2 Höhe der Beiträge

Um eine zu große Belastung der Pensionskassen durch die Befragung zu vermeiden, wird seit der BAV 2011 die Höhe der Beiträge nur noch für die aktiv Versicherten insgesamt sowie für die Teilgruppe der Versicherten mit einer Entgeltumwandlung erhoben. Allerdings haben auch in der seit BAV 2011 vereinfachten Abfrage nicht alle teilnehmenden Pensionskassen die Frage nach der Höhe der Beiträge beantwortet und zudem haben unterschiedliche Teilmengen teilgenommen. Da diese sich zwischen den Trägern z. T. recht deutlich unterscheiden (der höchste von einem Träger gemeldete Durchschnittsbetrag ist mehr als zehnmal so groß wie der niedrigste Betrag), führt dies zu nur bedingt interpretierbaren Veränderungen im Zeitverlauf. Darüber hinaus haben einige Einrichtungen nur Daten für Männer und Frauen insgesamt ausgewiesen, d. h. nicht nach dem Geschlecht differenziert. Daher sind die Summenangaben („Personen“) nur begrenzt mit den nach Männern und Frauen differenzierten Angaben kompatibel. Die im Folgenden ausgewiesenen Beiträge können somit nur als Annäherung an die tatsächlichen Werte interpretiert werden.

Beiträge insgesamt

Die Beiträge insgesamt setzen sich aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen zusammen. Die Bandbreite der Finanzierung reicht von einer reinen Arbeitgeberfinanzierung über unterschiedlichste Formen einer Mischfinanzierung bis zu reinen Arbeitnehmerbeiträgen. Durchschnittlich haben sich die monatlichen Beiträge zu Pensionskassen im Dezember 2019 auf 90 € belaufen (Tabelle 2.6). Frauen liegen mit 77 € unter, Männer mit 119 € über diesem Durchschnitt. Im Gesamtdurchschnitt liegen diese Beiträge um 15 € niedriger als noch 2015. Da hier für Nichtteilnehmer an der aktuellen Erhebungswelle keine Schätzungen vorgenommen werden, sind die Zahlen für 2018 und 2019 aufgrund der vergleichsweise geringen Rücklaufquote jedoch mit Vorsicht zu interpretieren.

Beiträge bei Entgeltumwandlung

Rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge gibt es bei einer Entgeltumwandlung nicht. Die Beiträge an eine Pensionskasse bei Entgeltumwandlung setzen sich dementsprechend aus einem breiten Spektrum von durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer mischfinanzierten bis hin zu rein arbeitnehmerfinanzierten Beiträgen zusammen.

Die durchschnittlichen Beiträge bei Entgeltumwandlung haben sich im Dezember 2019 – für die Förderwege nach § 3 Nr. 63 EStG und § 40b EStG zusammen – auf 109 € belaufen. Wie bei den Beiträgen aller Versicherten sind auch hier die Altersvorsorgebeiträge der Männer mit 114 € höher als die der Frauen mit 100 €. Die Beiträge bei Entgeltumwandlung sind somit im Durchschnitt etwas höher als die für alle aktiv Versicherten abgeführten Beiträge. Dies zeigt, dass die in dieser Gruppe nicht enthaltenen rein arbeitgeberfinanzierten Beiträge an Pensionskassen im Durchschnitt niedriger liegen.

Tabelle 2.5 Höhe der Beiträge zu Pensionskassen der Privatwirtschaft, AG- und AN-Beiträge insgesamt
- Dezember 2001, Dezember 2015 und Dezember 2016 (in €/Monat)¹⁾

	Männer	Dez 01 Frauen	Pers.	Männer	Dez 15 Frauen	Pers.	Männer	Dez 16 Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte insgesamt ²⁾	● ³⁾	●	●	(106)	(84)	105	(107)	(77)	92
darunter mit Entgeltumwandlung:	●	●	●	(112)	(100)	108	(110)	(98)	106

¹⁾ Die Höhe der Beiträge ist im Zeitverlauf nur sehr bedingt vergleichbar, da sie in den einzelnen Jahren auf Angaben unterschiedlicher Kassen beruht. Einige Kassen haben zudem nur Angaben zu Männern und Frauen insgesamt gemacht. Daher weichen die Angaben zu „Personen“ vom Durchschnitt der Männer und Frauen ab. Aus diesem Grund sind die Angaben zu Männern und Frauen in Klammern gesetzt.

²⁾ Der deutliche Rückgang bei den durchschnittlichen Beiträgen der Frauen von 2015 auf 2016 ist wesentlich auf nur einen Träger zurückzuführen, der 2016/17 neu teilgenommen hat. Dieser versichert überwiegend Frauen und weist eine stark unterdurchschnittliche Beitragshöhe auf.

³⁾ ●: Nicht erhoben.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Tabelle 2.6 Höhe der Beiträge zu Pensionskassen der Privatwirtschaft, AG- und AN-Beiträge insgesamt
- Dezember 2017, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in €/Monat)¹⁾

	Männer	Dez 17 Frauen	Pers.	Männer	Dez 18 Frauen	Pers.	Männer	Dez 19 Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte insgesamt ²⁾	(107)	(77)	95	(117)	(78)	91	(119)	(77)	90
darunter mit Entgeltumwandlung:	(111)	(99)	107	(113)	(99)	107	(114)	(100)	109

¹⁾ Die Höhe der Beiträge ist im Zeitverlauf nur sehr bedingt vergleichbar, da sie in den einzelnen Jahren auf Angaben unterschiedlicher Kassen beruht. Einige Kassen haben zudem nur Angaben zu Männern und Frauen insgesamt gemacht. Daher weichen die Angaben zu „Personen“ vom Durchschnitt der Männer und Frauen ab. Aus diesem Grund sind die Angaben zu Männern und Frauen in Klammern gesetzt.

²⁾ Der deutliche Rückgang bei den durchschnittlichen Beiträgen der Frauen ist wesentlich auf nur einen Träger zurückzuführen, der 2016/17 neu teilgenommen hat. Dieser versichert überwiegend Frauen und weist eine stark unterdurchschnittliche Beitragshöhe auf.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

3. Pensionsfonds

Seit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes am 1. Januar 2002 stehen Pensionsfonds als BAV-Durchführungsweg zur Verfügung. Bis März 2004 hatte die BaFin 23 Pensionsfonds die Zulassung erteilt, bis zum Jahresende 2019 ist diese Zahl auf 33 gestiegen. Zehn Fonds hatten allerdings am Jahresende 2019 laut BaFin-Statistik keine eigenen aktiv Versicherten.

Wie bei den Pensionskassen wurden alle am Markt aktiven Fonds in die Untersuchung einbezogen, die mehr als 1.000 Versicherte bzw. Anwärter auf eine künftige Leistung haben. Auf diese 15 Fonds entfielen 88,8% aller Versicherten bei Pensionsfonds. An der Untersuchung beteiligt haben sich 13 Fonds, für zwei weitere Fonds wurden die Daten aufgrund der Angaben in BAV 2017 geschätzt.¹¹

3.1 Aktiv Versicherte, Mehrfachanwartschaften und latent Versicherte

3.1.1 Aktiv Versicherte

Im Dezember 2019 haben 526.000 Beschäftigte über Pensionsfonds eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung erworben (Tabelle 3.2). Gegenüber Dezember 2017 (462.000) bedeutet dies eine Steigerung um 14%. Wenn auch auf recht geringem Niveau in absoluten Zahlen, zeigt sich somit bei den Pensionsfonds eine deutlich stärkere Dynamik als etwa bei Pensionskassen, deren Anzahl an aktiv Versicherten zwischen 2017 und 2019 sogar leicht gesunken ist (Tabellen 2.1 und 2.2).

Ende 2019 waren fast drei Viertel (74%) der bei Pensionsfonds abgesicherten Beschäftigten männlich. Lediglich 26% sind Frauen, gegenüber 35% bei Pensionskassen (Tabelle 2.2).

3.1.2 Mehrfachanwartschaften

Wie Pensionskassen wurden im Rahmen der BAV 2019 auch die Pensionsfonds nicht nur nach Versicherten, sondern auch nach der Zahl aller sowie der aktiv mit Beiträgen bedienten Anwartschaften befragt. Im Gegensatz zu den Pensionskassen haben alle teilnehmenden Pensionsfonds diese Fragen beantwortet, sodass für sie auch Angaben zur absoluten Zahl der Anwartschaften vorliegen und damit – wie bei den Pensionskassen – auch Informationen zur durchschnittlichen Zahl der Anwartschaften bei den jeweiligen Pensionsfonds.

Danach verfügten im Dezember 2019 526.000 aktiv Versicherte über 568.000, d.h. durchschnittlich 1,08 aktive Anwartschaften (Tabelle 3.4). Dieser Wert entspricht dem Wert für Dezember 2017. Von den aktiven Anwartschaften entfielen 419.000 auf Männer und 149.000 auf Frauen. Sie verteilen sich auf 389.000 aktiv versicherte Männer und 137.000 aktiv versicherte Frauen. Damit haben Männer durchschnittlich 1,08 und Frauen 1,09 Anwartschaften.

3.1.3 Latent Versicherte

Bedingt durch die kürzere Laufzeit der BAV-Verträge mit den erst 2002 oder später in den Markt eingetretenen Pensionsfonds liegt der Anteil der latent Versicherten, für die im Dezember 2019 keine Beiträge gezahlt wurden, mit 25% (Tabelle 3.4, letzte Zeile) deutlich niedriger als bei Pensionskassen (37%, Tabelle 2.4). Wie bei den Pensionskassen ist auch bei Fonds der Anteil der latent Versicherten an allen Versicherten bei Frauen (32%) größer als bei Männern (23%).

¹¹ Zur Grundgesamtheit sowie der Brutto- und Nettostichprobe der Befragung von Pensionsfonds bei BAV 2019 vgl. Riedmann et al. 2020.

Tabelle 3.1 Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionsfonds nach Förderwegen
- Dezember 2002, Dezember 2015 und Dezember 2016 (in Tsd. und in %)^{1), 2)}

	Dez 02			Dez 15			Dez 16		
	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte (Tsd.)	40	17	57	319	116	435	333	120	453
2002= 100	100	100	100	798	682	763	833	706	795
2015= 100				100	100	100	104,4	103,4	104,1
darunter mit (%): ³⁾									
Entgeltumwandlung	85	94	88	61	63	62	58	60	59
- mit Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ^{4) 5)}	85	93	87	60	63	61	57	59	58
Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG ⁶⁾	11	4	9	2	2	2	1	1	1

¹⁾ Da die Pensionsfonds ihre Geschäftstätigkeit frühestens zum 1. Januar 2002 aufgenommen haben, können für 2001 keine Daten vorgelegt werden.

²⁾ Gemessen an der Zahl der Anwärter (aktiv und latent Versicherte) haben sich 55,3% der Pensionsfonds an BAV 2003, 85,4% an BAV 2015 und 95,0% an BAV 2017 beteiligt. Deren Angaben wurden proportional auf die von der BaFin ausgewiesene Zahl der Anwärter hochgerechnet. Nur zwei Pensionsfonds haben nicht an der BAV 2017 teilgenommen. Deren Werte wurden auf Basis der in der Vorwelle von diesen Trägern gemeldeten Werte geschätzt.

³⁾ Jeweils (alle folgenden Werte) in % aller aktiv Versicherten.

⁴⁾ Steuerfreiheit der Beiträge bis maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder.

⁵⁾ Der Rückgang beim Anteil der Versicherten mit Entgeltumwandlung von 2015 auf 2016 ist im Wesentlichen auf die Entwicklung bei einem Träger zurückzuführen, bei dem die Anzahl der Anwartschaften mit Entgeltumwandlung im jeweiligen Jahr stärkeren Schwankungen unterliegt.

⁶⁾ Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Tabelle 3.2 Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionsfonds nach Förderwegen
- Dezember 2017, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in Tsd. und in %)¹

	Dez 17			Dez 18			Dez 19		
	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte (Tsd.)	340	122	462	357	127	484	389	137	526
2002= 100	850	718	811	893	747	849	973	806	923
2015= 100	106,6	105,2	106,2	111,9	106,9	111,3	121,9	118,1	120,9
darunter mit (%):²)									
Entgeltumwandlung	60	62	61	58	59	58	57	58	58
– mit Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG³)	59	62	60	57	58	58	57	58	57
Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG⁴)	1	1	1	1	1	1	1	1	1

¹) Gemessen an der Zahl der Anwärter (aktiv und latent Versicherte) haben sich 95,0% der Pensionsfonds an BAV 2017 und 88,8% an BAV 2019 beteiligt. In beiden Wellen haben nur jeweils zwei (unterschiedliche) Pensionskassen nicht an der Untersuchung teilgenommen. Deren Werte wurden jeweils auf Basis der in der Vorwelle von diesen Trägern gemeldeten Werte geschätzt.

²) Jeweils (alle folgenden Werte) in % aller aktiv Versicherten.

³) Steuerfreiheit der Beiträge bis maximal 4% (ab 2018 maximal 8%) der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder.

⁴) Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Tabelle 3.3 Anwartschaften und Versicherte von Pensionsfonds – insgesamt und aktiv
- Dezember 2001, Dezember 2015 und Dezember 2016 (in Tsd. und in %)^{1), 2)}

		Männer	Dez 01 Frauen	Pers.	Männer	Dez 15 Frauen	Pers.	Männer	Dez 16 Frauen	Pers.
Anwartschaften insges. ³⁾	in % d. Vers.	● ⁴⁾	●	●	121	118	118	114	114	114
Aktive Anwartschaften	in % d. akt. Vers.	●	●	●	119	117	118	108	108	108
Anwartschaften insges. ³⁾	Tsd.	●	●	●	505	197	691	489	195	684
	2015 = 100	●	●	●	100	100	100	97	99	99
Aktive Anwartschaften ³⁾	Tsd.	●	●	●	379	135	514	358	129	487
	2015 = 100	●	●	●	100	100	100	94	96	95
Versicherte insges.	Tsd.	●	●	●	419	167	586	428	171	599
	2015 = 100	●	●	●	100	100	100	102	102	102
Aktiv Versicherte	Tsd.	●	●	●	319	116	435	333	120	453
	2015 = 100	●	●	●	100	100	100	104	103	104
Latent Versicherte	Tsd.	●	●	●	99	51	151	95	51	146
	2015 = 100	●	●	●	100	100	100	96	100	97
	in % aller Vers.	●	●	●	24	31	27	22	30	24

¹⁾ Abweichungen von den Summen sind rundungsbedingt.

²⁾ Gemessen an der Zahl der Anwärter (aktiv und latent Versicherte) haben sich 55,3% der Pensionsfonds an BAV 2003, 85,4% an BAV 2015 und 95,0% an der BAV 2017 beteiligt. Deren Angaben wurden proportional auf die von der BaFin ausgewiesene Zahl der Anwärter hochgerechnet.

³⁾ Der leichte Rückgang bei den Anwartschaften (insgesamt und aktiv) von 2015 auf 2016 ist darauf zurückzuführen, dass zwei größere Träger ihre Auszahlungen für die Datenlieferung im Rahmen von BAV 2017 verbessert haben. Ehemals mehrfach gezahlte Verträge wurden nun nur noch einmal gezahlt (z.B. wurden in einem Fall Verträge, die sowohl aus Unternehmensmitteln als auch aus Eigenbeiträgen/ Entgelt-umwandlung der Mitarbeiter gespeist sind, früher doppelt gezahlt). Ohne diese Korrekturen lägen die Werte für die Anwartschaften insgesamt um rund 30.000 und diejenigen für die aktiven Anwartschaften um rund 40.000 höher, statt des leichten Rückgangs wäre eine leichte Steigerung zu verzeichnen. Da die Zahlen für die Versicherten nicht von dieser Korrektur betroffen sind, ergibt sich hieraus ein relativ deutlicher Rückgang beim Verhältnis von Anwartschaften zu Versicherten (aktiv und gesamt).

⁴⁾ Da die Pensionsfonds ihre Geschäftstätigkeit frühestens zum 1. Januar 2002 aufgenommen haben, können für 2001 keine Daten vorgelegt werden.

Tabelle 3.4 Anwartschaften und Versicherte von Pensionsfonds – insgesamt und aktive
- Dezember 2017, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in Tsd. und in %) ^{1),2)}

		Dez 17			Dez 18			Dez 19		
		Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Anwartschaften insges.	in % d. Vers.	114	113	113	113	114	113	112	113	112
Aktive Anwartschaften	in % d. akt. Vers.	108	107	108	106	107	106	108	109	108
Anwartschaften insges.	Tsd.	499	200	699	524	210	733	564	225	789
	2015 = 100	99	102	101	104	107	106	112	114	114
Aktive Anwartschaften	Tsd.	366	131	497	379	136	515	419	149	568
	2015 = 100	97	97	97	100	101	100	111	110	111
Versicherte insges.	Tsd.	439	177	616	463	185	648	502	200	702
	2015 = 100	105	106	105	111	111	111	120	120	120
Aktiv Versicherte	Tsd.	340	122	462	357	127	484	389	137	526
	2015 = 100	107	105	106	112	109	111	122	118	121
Latent Versicherte	Tsd.	99	54	154	106	58	164	113	63	176
	2015 = 100	100	106	102	107	114	109	114	124	117
	in % aller Vers.	23	31	25	23	31	25	23	32	25

¹⁾ Abweichungen von den Summen sind rundungsbedingt.

²⁾ Gemessen an der Zahl der Anwärter (aktiv und latent Versicherte) haben sich 95,0% der Pensionsfonds an BAV 2017 und 88,8% an der BAV 2019 beteiligt. Deren Angaben wurden proportional auf die von der BaFin ausgewiesene Zahl der Anwärter hochgerechnet.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

3.2 Staatliche Förderung und die Höhe der Beiträge

3.2.1 Inanspruchnahme der staatlichen Förderung

Für den überwiegenden Teil der aktiv Versicherten beruhen die Anwartschaften bei Pensionsfonds auf einer Entgeltumwandlung. Im Dezember 2019 betraf dies 58% der Versicherten (Tabelle 3.3). Nennenswerte Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen nicht. 2017 lag der Wert für Männer bei 60% und der der Frauen um zwei Prozentpunkte höher, es ist somit ein leichter Rückgang des Anteils der über Entgeltumwandlungen finanzierten Anwartschaften bei Pensionsfonds festzustellen.

Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG

Die Förderung bei Entgeltumwandlung im Rahmen von Beiträgen zu Pensionsfonds erfolgt fast vollständig über § 3 Nr. 63 EStG. Der Anteil der auf diesem Weg geförderten aktiv Versicherten liegt bei 57% und ist somit mit dem Gesamtanteil der bei Pensionsfonds versicherten Personen mit Entgeltumwandlung fast identisch. Eine ggf. alternative oder zusätzliche ergänzende Förderung nach § 40b EStG ist im Rahmen von Pensionsfonds nicht möglich.

Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG

Wie bei den Pensionskassen ist die Zahl der Arbeitnehmer mit Riester-Förderung niedrig. Lediglich 1% der männlichen wie der weiblichen aktiv Versicherten machen 2019 davon Gebrauch (Tabelle 3.2).

3.2.2 Höhe der Beiträge

Im Rahmen der BAV 2019 wurde die Höhe der Beiträge für die aktiv Versicherten insgesamt sowie für die Teilgruppe der aktiv Versicherten mit einer Entgeltumwandlung erhoben. Gefragt wurde – wie bei Pensionskassen – nach der Summe der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge.

Beiträge insgesamt

Die folgenden Angaben zur Höhe der Beiträge zu Pensionsfonds stehen unter den gleichen Einschränkungen wie die zur Höhe der Beiträge zu Pensionskassen (vgl. Abschnitt 2.2). Die dort genannten Gründe für die eingeschränkte Aussagekraft der Veränderungen der durchschnittlichen Beiträge im Zeitvergleich – die Beteiligung unterschiedlicher Pensionsfonds an den bisherigen Befragungen sowie die z. T. fehlende Differenzierung der Angaben nach Männern und Frauen – gelten auch für Pensionsfonds. Allerdings dürften die Angaben in BAV 2019 für die Jahre 2018 und 2019, insbesondere für die Gruppe aller aktiv Versicherten, sehr nahe an dem tatsächlichen Wert liegen. Denn erstens haben sich sehr viele der einbezogenen Pensionsfonds an der Erhebung beteiligt und zweitens haben alle teilnehmenden Einrichtungen zumindest eine Angabe zur Höhe der Beiträge für Männer und Frauen insgesamt gemacht, mit nur einer Ausnahme wurden die Beiträge auch nach Geschlecht differenziert.

Die durchschnittlichen Beiträge insgesamt, d. h. bei Berücksichtigung aller aktiv Versicherten, haben sich 2019 auf 108 € pro Monat belaufen (Tabelle 3.6). Damit liegen sie um 5 € höher als der in BAV 2017 für das Jahr 2017 ermittelte Beitrag von 103 €. Sie sind damit etwas höher als die entsprechenden Beiträge zu Pensionskassen von 90 € (Tabelle 2.6). Die Höhe der Beiträge zu Pensionsfonds und Pensionskassen war 2015 noch fast identisch. Seit 2016 ist der durchschnittliche Beitrag bei Pensionskassen jedoch rückläufig, während er bei den Pensionsfonds ansteigt.

Tabelle 3.5 Höhe der Beiträge zu Pensionsfonds nach Art der staatlichen Förderung, AG- und AN-Beiträge insgesamt
- Dezember 2001, Dezember 2015 und Dezember 2016 (in €/Monat)¹⁾

	Männer	Dez 01 Frauen	Pers.	Männer	Dez 15 Frauen	Pers.	Männer	Dez 16 Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte insgesamt ^{2) 3)}	● ⁴⁾	●	●	(91)	(83)	104	(82)	(82)	98
darunter mit Entgeltumwandlung: ³⁾	●	●	●	(96)	(85)	91	(77)	(80)	80

¹⁾ Die Höhe der Beiträge ist im Zeitverlauf nur bedingt vergleichbar, da sie für manche Fonds nur auf Schätzungen auf Basis früherer Angaben beruht. Einige Fonds haben zudem nur Angaben zu Männern und Frauen insgesamt gemacht. Daher weichen die Angaben zu „Personen“ vom Durchschnitt der Männer und Frauen ab. Aus diesem Grund sind die Angaben zu Männern und Frauen in Klammern gesetzt.

²⁾ Originäre Arbeitgeberbeiträge, Beiträge aus Entgeltumwandlungen sowie Arbeitnehmerbeiträge aus Nettobezügen.

³⁾ Der deutliche Rückgang bei den Beiträgen (insgesamt und bei Entgeltumwandlung) von 2015 auf 2016 erklärt sich daraus, dass ein relativ großer Träger (mit überwiegend männlichen Versicherten) die ausgewiesenen Beiträge in BAV 2017 gegenüber früheren BAV-Befragungen deutlich nach unten korrigiert hat. Die früher ausgewiesenen Beiträge waren zu hoch, eine rückwirkende Korrektur für die Jahre vor 2016 ist jedoch nicht möglich.

⁴⁾ Da die Pensionsfonds ihre Geschäftstätigkeit frühestens zum 1. Januar 2002 aufgenommen haben, können für 2001 keine Daten vorgelegt werden.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Tabelle 3.6 Höhe der Beiträge zu Pensionsfonds nach Art der staatlichen Förderung, AG- und AN-Beiträge insgesamt
- Dezember 2017, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in €/Monat)¹⁾

	Männer	Dez 17 Frauen	Pers.	Männer	Dez 18 Frauen	Pers.	Männer	Dez 19 Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte insgesamt ²⁾	(84)	(84)	103	(83)	(83)	105	(83)	(83)	108
darunter mit Entgeltumwandlung:	(78)	(80)	81	(77)	(80)	81	(78)	(81)	85

¹⁾ Die Höhe der Beiträge ist im Zeitverlauf nur bedingt vergleichbar, da sie für manche Fonds nur auf Schätzungen auf Basis früherer Angaben beruht. Einige Fonds haben zudem nur Angaben zu Männern und Frauen insgesamt gemacht. Daher weichen die Angaben zu „Personen“ vom Durchschnitt der Männer und Frauen ab. Aus diesem Grund sind die Angaben zu Männern und Frauen in Klammern gesetzt.

²⁾ Originäre Arbeitgeberbeiträge, Beiträge aus Entgeltumwandlungen sowie Arbeitnehmerbeiträge aus Nettobezügen.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Beiträge bei Entgeltumwandlung

Die durchschnittlichen monatlichen Beiträge bei Entgeltumwandlung liegen – Männer und Frauen zusammengefasst – mit 85 € niedriger als für die aktiv Versicherten insgesamt (108 €). Die durchschnittlichen Beiträge für Männer sind genauso hoch wie die der Frauen, bei Entgeltumwandlung liegen sie für Männer um 3€ niedriger. Dies liegt allerdings in erster Linie daran, dass bei dem Pensionsfonds, der mit Abstand die geringsten Beiträge gemeldet hat, ganz überwiegend Männer versichert sind und dieser vergleichsweise groß ist und somit einen starken Einfluss auf die berechneten Durchschnittswerte hat.

4. Zusatzversorgungsträger im öffentlichen und kirchlichen Dienst

Bezüglich der Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst ist zu unterscheiden zwischen eigenständigen, verbandsunabhängige Einrichtungen wie der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), den in der „Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung“ (AKA) zusammengeschlossenen Versorgungsträgern und Pensionskassen im öffentlichen Bereich.¹²

Die insgesamt 35 Träger (mit mehr als 1.000 Versicherten) wurden alle in die Befragung einbezogen. An BAV 2019 beteiligt haben sich 28 der Einrichtungen, also 80,0%. Auf diese Teilnehmer entfallen allerdings 99,4% der Versicherten. Für alle weiteren Träger und Versicherten wurden die Angaben auf Basis der Angaben der Vorjahre geschätzt.¹³

Pflichtversorgung und freiwillige Zusatzversicherung

Mit Inkrafttreten der Altersvorsorge-Tarifverträge für Kommunen einerseits sowie für Bund und Länder andererseits zum 1. Januar 2003¹⁴ wurde das frühere Gesamtversorgungssystem für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst grundlegend reformiert und durch ein Punktemodell ersetzt. Die öffentliche Zusatzversorgung ist aufgrund dieser Tarifverträge faktisch eine Pflichtversicherung, in die alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – auch die geringfügig Beschäftigten – einbezogen sind.

Darüber hinaus besteht, wie für die Beschäftigten der Privatwirtschaft, für öffentlich Bedienstete seit dem Jahr 2002 die Möglichkeit einer ergänzenden freiwilligen Zusatzversicherung im Wege einer gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerlich geförderten Entgeltumwandlung.¹⁵ Alternativ können die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – auch dies korrespondierend zur Privatwirtschaft – für die freiwillige Zusatzversicherung eine Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG erhalten. Grundsätzlich sind im Rahmen der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes die Eigenanteile der Arbeitnehmer, sofern solche in einem kapitalgedeckten System geleistet werden, nach §§ 10a, 82 ff. EStG förderfähig.

4.1 Aktiv Versicherte

Aktiv Versicherte insgesamt

In Tabelle 4.2 ist für die Jahre 2017, 2018 und 2019 die Zahl der bei den öffentlichen Zusatzversorgungsträgern aktiv versicherten Arbeitnehmer nach Trägergruppen ausgewiesen. Demnach haben im Dezember 2019 insgesamt 5,810 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eine Anwartschaft auf eine öffentliche Zusatzversorgung erworben. Diese Zahl ist gegenüber Dezember 2017 (5.577 Mio.) um 4,2% gestiegen. Innerhalb der einzelnen Trägergruppen zeigen sich seit 2017 jeweils ähnliche Entwicklungen. So ist die Zahl der bei verbandsunabhängigen Trägern aktiv Versicherten zwischen Dezember 2017 und Dezember 2019 von 2,033 Mio. auf 2,106 Mio. d. h. um 3,6%, gestiegen. Damit hat sich der seit 2013 festzustellende Anstieg weiter fortgesetzt (Tabelle 4.1).

¹² Zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst vgl. z.B. Hügelschäffer 2011.

¹³ Zur Grundgesamtheit sowie der Brutto- und Nettostichprobe der Befragung von Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst bei BAV 2019 vgl. Riedmann et al. 2020.

¹⁴ Tarifvertrag Altersversorgung (ATV für Bund und Länder) sowie Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten im öffentlichen Dienst (Altersvorsorge-TV-Kommunal).

¹⁵ Hierfür werden von den Trägern verschiedene Vorsorgeprodukte angeboten. Auf Bundes- und Landesebene firmieren diese unter „VBL extra“ bzw. „VBL dynamik“ und auf kommunaler bzw. kirchlicher Ebene z. B. unter „PlusRente“, „PlusPunktRente“, „Freiwillige Versicherung“, „Zusatzrente“, „ZusatzrentePLUS“ oder „ExtraRente“.

Zuwächse seit Dezember 2017 sind auch bei den kommunalen Zusatzversorgungsträgern (+ 4,9%, von 2,436 Mio. auf 2,556 Mio.) zu verzeichnen, ebenso wie bei den kirchlichen Trägern, wo die Zahl der aktiv Versicherten von 1,066 Mio. auf 1.112 Mio. stieg, d. h. um 4,3%. Die Entwicklung im kommunalen und kirchlichen Bereich dürfte insbesondere auf einen weiteren Anstieg der Beschäftigten im sozialen Sektor (Stichworte: Kinderkrippen, Kindergärten und Pflege älterer Menschen) zurückzuführen sein.

Bei den öffentlichen Zusatzversorgungsträgern sind keineswegs nur Beschäftigte des unmittelbaren öffentlichen Dienstes versichert. Dies wird deutlich, wenn man die Zahl der von den öffentlichen Zusatzversorgungsträgern gemeldeten aktiv Versicherten mit der vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Beschäftigtenstatistik des öffentlichen Diensts vergleicht. So werden in der Beschäftigtenstatistik zum 30. Juni 2019 3,011 Mio. Arbeiter und Angestellte ausgewiesen,¹⁶ die Trägerbefragung ergibt zum Dezember 2019 5,810 Mio. Arbeitnehmer, mithin eine beinahe doppelt so hohe Zahl.¹⁷

Aktiv versicherte Männer und Frauen

Vergleicht man die Anteile der bei Pensionskassen, Pensionsfonds und öffentlichen Zusatzversorgungsträgern versicherten Frauen, so ergeben sich nachhaltige Strukturunterschiede. Während im Dezember 2019 bei Pensionskassen nur 35% (Tabelle 2.2) und bei Pensionsfonds nur 26% (Tabelle 3.2) der aktiv Versicherten Frauen sind, sind es bei öffentlichen Versorgungsträgern 68% (Tabelle 4.2). Dieser größere Anteil von Frauen zeigt sich im öffentlichen Sektor bei allen Trägergruppen, mit allerdings auch diesbezüglich größeren Differenzen. So sind 63% der Versicherten der verbandsunabhängigen Träger Frauen, bei kommunalen Trägern 68% und bei kirchlichen sogar 80%.

Dieser hohe Anteil von Frauen im Bereich der öffentlichen Zusatzversorgung ist der Grund dafür, dass der Anteil der Frauen mit betrieblicher Altersversorgung insgesamt ähnlich hoch liegt wie der der Männer.

¹⁶ Statistisches Bundesamt (2020): Fachserie 14 Finanzen und Steuern, Reihe 6 – Personal des öffentlichen Dienstes 2020, S. 25.

¹⁷ Errechnet auf Basis der Angaben in Tabelle 4.3. Nicht einbezogen in die Daten des Statistischen Bundesamtes zum unmittelbaren und mittelbaren öffentlichen Dienst sind u. a. die Deutsche Post (186.000 auf Vollzeit umgerechnete Arbeitnehmer in Deutschland; vgl. Deutsche Post 2020, S. 55), die Bahn AG (195.000 in Deutschland; vgl. Deutsche Bahn (2020): Integrierter Bericht 2019 – Deutschland braucht eine starke Schiene, Berlin), sowie die Kirchen und Wohlfahrtsverbände (ca. 1,5 Mio. Beschäftigte; <https://www.bagfw.de/ueber-uns/mitgliedsverbaende>). Ebenfalls nicht einbezogen sind privatrechtliche Betriebe mit mehrheitlicher öffentlicher Beteiligung, u. a. in Form einer GmbH ausgelagerter Regiebetriebe (Ver- und Entsorgungsbetriebe, Verkehrsbetriebe), ferner öffentlich-rechtliche Rundfunk- und Fernsehanstalten. Im Juni 2001 belief sich die Zahl der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst auf 2,970 Mio. Innerhalb von 18 Jahren ist diese Zahl somit um ca. 41.000, d. h. um 1,4%, gestiegen. Vgl. Statistisches Bundesamt (2018 und 2020), jeweils S. 82.

Tabelle 4.1 Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von öffentlichen Zusatzversorgungsträgern nach Trägergruppen
- Dezember 2001, Dezember 2015 und Dezember 2016 (in Tsd. und in %)

	Dez 01			Dez 15			Dez 16		
	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Verbandsunabhängige Träger ^{1), 2)}	855	1.281	2.136	724	1.246	1.970	747	1.264	2.011
Kommunale AKA-Mitglieder ³⁾	736	1.318	2.054	777	1.580	2.357	780	1.618	2.397
Kirchliche AKA-Mitglieder ⁴⁾	155	648	803	193	812	1.005	202	843	1.044
Sonstige	40	72	112	-	-	-	-	-	-
Pensionskassen im öffentl. & kirchl. Sektor ⁵⁾	-	-	-	12	27	39	12	29	40
Insgesamt	1.786	3.319	5.105	1.706	3.665	5.371	1.741	3.754	5.494
2015 = 100				100	100	100	102,1	102,4	102,3
2001 = 100	100	100	100	95,5	110,4	105,2	97,5	113,1	107,6
Geringfügig Beschäftigte ⁶⁾	-	-	-	113	182	295	109	175	284

¹⁾ VBL, DRV Knappschaft Bahn See, ZVK Hamburg, Ruhelohnkasse Bremen, VBLU, Vddb, VddKO.

²⁾ Die Werte eines verbandsunabhängigen Trägers wurden rückwirkend für 2016 und 2017 nach unten korrigiert, da die entsprechende Frage bei BAV 2017 nicht im intendierten Sinn interpretiert worden war. Die hier ausgewiesenen Zahlen weichen daher vom Endbericht zu BAV 2017 (Riedmann & Heien 2018a) ab.

³⁾ Alle der AKA angeschlossenen kommunalen Zusatzversorgungseinrichtungen.

⁴⁾ Alle der AKA angeschlossenen kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtungen.

⁵⁾ 10 Pensionskassen wurden dem öffentlichen Sektor zugerechnet, davon 1 kirchliche PK, 3 PK von öffentlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten, 4 PK von Wohlfahrtsverbänden bzw. sozialen Einrichtungen und 2 PK von öffentlichen Verkehrsbetrieben.

⁶⁾ Geringfügig Beschäftigte: Beschäftigungsverhältnisse im Sinne der Sozialversicherung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV), wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt. Die Berechnungen beruhen für Bund, Länder und Kommunen auf Angaben des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 14 Finanzen und Steuern, Reihe 6 Personal des öffentlichen Dienstes), für die kirchlichen Träger auf zusätzlichen Angaben von 4 der 5 kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtungen.

Tabelle 4.2 Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgungsträgern nach Trägergruppen

- Dezember 2017, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in Tsd. und in %)

	Dez 17			Dez 18			Dez 19 ⁸⁾		
	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Verbandsunabhängige Träger ^{1), 2)}	755	1.278	2.033	768	1.304	2.072	782	1.324	2.106
Kommunale AKA-Mitglieder ³⁾	789	1.646	2.436	806	1.686	2.492	827	1.730	2.556
Kirchliche AKA-Mitglieder ⁴⁾	207	859	1.066	212	876	1.088	218	894	1.112
Sonstige	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pensionskassen im öffentlichen Sektor ⁵⁾	11	31	41	10	27	36	10	25	35
Insgesamt	1.763	3.814	5.577	1.795	3.893	5.688	1.836	3.974	5.810
2015 = 100	103,3	104,1	103,8	105,2	106,2	105,9	107,6	108,4	108,2
2001 = 100	98,7	114,9	109,2	100,5	117,3	111,4	102,8	119,7	113,8
Geringfügig Beschäftigte ⁶⁾	109 ⁷⁾	176 ⁷⁾	285 ⁷⁾	108	180	289	108	185	293

¹⁾ VBL, DRV Knappschaft Bahn See, ZVK Hamburg, Ruhelohnkasse Bremen, VBLU, Vddb, VddKO.

²⁾ Die Werte eines verbandsunabhängigen Trägers wurden rückwirkend für 2016 und 2017 nach unten korrigiert, da die entsprechende Frage bei BAV 2017 nicht im intendierten Sinn interpretiert worden war. Die hier ausgewiesenen Zahlen weichen daher vom Endbericht zu BAV 2017 (Riedmann & Heien 2018a) ab.

³⁾ Alle der AKA angeschlossenen kommunalen Zusatzversorgungseinrichtungen.

⁴⁾ Alle der AKA angeschlossenen kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtungen.

⁵⁾ 10 Pensionskassen wurden dem öffentlichen Sektor zugerechnet, davon 1 kirchliche PK, 3 PK von öffentlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten, 4 PK von Wohlfahrtsverbänden bzw. sozialen Einrichtungen und 2 PK von öffentlichen Verkehrsbetrieben.

⁶⁾ Geringfügig Beschäftigte: Beschäftigungsverhältnisse im Sinne der Sozialversicherung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV), wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt. Die Berechnungen beruhen für Bund, Länder und Kommunen auf Angaben des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 14 Finanzen und Steuern, Reihe 6 Personal des öffentlichen Dienstes), für die kirchlichen Träger auf zusätzlichen Angaben von 4 der 5 kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtungen. Die Zahlen für 2019 wurden auf Basis der Entwicklung von 2017 auf 2018 geschätzt. Die geringfügig Beschäftigten sind in den voranstehenden Zahlen nicht enthalten.

⁷⁾ Die ausgewiesene Zahl der geringfügig Beschäftigten hat sich gegenüber dem Bericht BAV 2017 (Riedmann & Heien 2018a) geringfügig geändert, da die damaligen Schätzungen durch die jetzt vorliegende offizielle Statistik von Destatis (siehe vorherige Fußnote 6) ersetzt wurde.

⁸⁾ Die Zahlen für die verbandsunabhängigen Träger und dadurch auch die Gesamtzahl der aktiv Versicherten sind für das Jahr 2019 mit einem gewissen Unsicherheitsfaktor behaftet, da ein großer verbandsunabhängiger Träger die finalen Werte für 2019 zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht verfügbar hatte.

4.2 Höhe der Beiträge und staatliche Förderung

4.2.1 Höhe der Beiträge

Einige Versorgungsträger waren nicht in der Lage, Angaben zur Höhe der durchschnittlichen monatlichen Beiträge differenziert nach Männern und Frauen zu machen, da diese Einrichtungen einen pauschalen Umlagesatz in Prozent ihrer Lohn- und Gehaltssumme erhalten, also keine einzelfallbezogenen Beiträge. Aufgrund dieser Situation wurde im Rahmen der BAV 2019 bei den Zusatzversorgungsträgern im öffentlichen Dienst nicht nach der durchschnittlichen Höhe der Beiträge, sondern nach dem durchschnittlichen zusatzversorgungspflichtigen Jahresentgelt aller Versicherten sowie dem trägerspezifischen Beitrags- bzw. Umlagesatz einschließlich möglicher Sanierungsgelder gefragt. Auf dieser Basis wurde die durchschnittliche Höhe der monatlichen Beiträge errechnet. Diese Angaben beziehen sich somit nur auf die Pflichtbeiträge, ggf. unter Einbeziehung von Arbeitnehmerbeiträgen.¹⁸ Angaben zur Höhe von freiwilligen Beiträgen wurden dagegen nicht erhoben.

Im Jahresdurchschnitt 2019 beliefen sich die entsprechenden Beiträge pro Monat auf 224 €. Die Beiträge der Männer liegen dabei mit 291 € deutlich über denen der Frauen mit 207 € (Tabelle 4.4). Gegenüber 2017 sind die Beiträge der Männer um 24 € gestiegen, bei Frauen um 21 € (Tabelle 4.4). Die niedrigeren Beiträge für Frauen – sie liegen bei 71% derjenigen der Männer – sind zum einen auf einen höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen,¹⁹ zum anderen arbeiten Frauen überproportional häufig in Tätigkeitsfeldern mit niedrigeren Entgeltgruppen.²⁰ Schließlich dürften sie über eine durchschnittlich geringere Zahl von auf das Gehalt anzurechnenden Berufsjahren verfügen.

Im Vergleich zu den Pensionskassen mit einem Gesamtdurchschnitt im Jahr 2019 von 90 € (Tabelle 2.6) und den Pensionsfonds mit 108 € (Tabelle 3.6) liegen die Beiträge im Bereich der öffentlichen Zusatzversorgung somit deutlich höher. Allerdings sind diese Beträge auch anders zu interpretieren, da sie häufig auch Umlagen und Sanierungsgelder enthalten.

¹⁸ Ebenso wie in der Privatwirtschaft gibt es auch in der öffentlichen Zusatzversorgung unterschiedliche Finanzierungsmodelle, so dass die Arbeitnehmerbeiträge stark variieren.

¹⁹ Am 30. Juni 2019 waren 52,4% der im öffentlichen Dienst erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt, dagegen nur 17,4% der Männer. Eigene Berechnungen auf Basis von: Statistisches Bundesamt (2020): Fachserie 14 Steuern und Finanzen, Reihe 6 Personal des öffentlichen Dienstes 2019, S. 25, 27 (Tabelle 2.1).

²⁰ Am 30. Juni 2019 waren z.B. 10,7% der weiblichen und 17,2% der männlichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den Entgeltgruppen E 13 aufwärts – dies entspricht dem höheren Dienst – tätig. Auf die Entgeltgruppen E 1 bis E 8 – einfacher und mittlerer Dienst – entfielen 46,6% der Frauen und 41,7% der Männer (eigene Berechnungen auf Basis von Statistisches Bundesamt 2020: Tabelle 2.2.1).

Tabelle 4.3 Höhe der Beiträge zugunsten von aktiv Versicherten bei öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgungsträgern insgesamt und nach Art der staatlichen Förderung, AG- und AN-Beiträge insgesamt
- Dezember 2003, Dezember 2015 und Dezember 2016 (in €/Monat)^{1), 2), 3)}

	Männer	Dez 03 Frauen	Pers.	Männer	Dez 15 Frauen	Pers.	Männer	Dez 16 Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte insgesamt	(243)	(162)	151	(238)	(165)	181	(257)	(178)	198

¹⁾ Für die öffentlichen Zusatzversorgungsträger berechnet aufgrund des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts und des Beitrags- bzw. Umlagesatzes einschl. möglicher Sanierungsgelder. Die Höhe der Beiträge ist im Zeitverlauf nur sehr bedingt vergleichbar, da sie in den einzelnen Jahren auf Angaben unterschiedlicher Träger beruht. Einige Träger haben zudem nur Angaben zu Männern und Frauen insgesamt gemacht. Daher weichen die Angaben zu „Personen“ vom Durchschnitt der Männer und Frauen ab. Aus diesem Grund sind die Angaben zu Männern und Frauen in Klammern gesetzt. Die Angaben zu den Pensionskassen im öffentlichen Sektor beruhen auf deren Angaben zur Höhe der Beiträge.

²⁾ Ab dem 1. Juli 2015 erfolgte bei Trägern des öffentlichen Dienstes eine Anhebung der Beitragssätze durch Erhöhung der Arbeitnehmerbeiträge. Bei der VBL, dem mit Abstand größten Träger dieser Gruppe, wurden die Gesamtbeitragssätze (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) dadurch schrittweise von 7,86% (West) bzw. 5% (Ost) auf 8,26% (West) bzw. 7,25% (Ost) angehoben. Diese neuen, höheren Beiträge gelten seit dem 1. Januar 2018 (s. Tab. 4.5).

³⁾ Die für das Jahr 2016 ausgewiesenen Werte weichen von den Werten im Endbericht zu BAV 2017 (Riedmann & Heien 2018a) ab, da ein Träger seine Daten rückwirkend für 2016 und 2017 korrigiert hat.

Tabelle 4.4 Höhe der Beiträge zugunsten von aktiv Versicherten bei öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgungsträgern insgesamt und nach Art der staatlichen Förderung, AG- und AN-Beiträge insgesamt
 - Dezember 2017, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in €/Monat)^{1), 2), 3)}

	Männer	Dez 17 Frauen	Pers.	Männer	Dez 18 Frauen	Pers.	Männer	Dez 19 Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte insgesamt	(267)	(186)	206	(278)	(196)	215	(291)	(207)	224

¹⁾ Für die öffentlichen Zusatzversorgungsträger berechnet aufgrund des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts und des Beitrags- bzw. Umlagesatzes einschl. möglicher Sanierungsgelder. Die Höhe der Beiträge ist im Zeitverlauf nur bedingt vergleichbar, da sie bei den Nichtteilnehmern auf Schätzungen auf Basis der in der vorausgehenden Befragungswelle gemachten Angaben beruht (Siehe Tab. 4.3, Fußnote 1).

²⁾ Bei der VBL, dem mit Abstand größten Träger dieser Gruppe, wurden die Gesamtbeitragssätze (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) schrittweise (s. Tab. 4.3) auf 8,26% (West) bzw. 7,25% (Ost) angehoben. Diese neuen, höheren Beiträge gelten seit dem 1. Januar 2018.

³⁾ Die für das Jahr 2017 ausgewiesenen Werte weichen von den Werten im Endbericht zu BAV 2017 (Riedmann & Heien 2018a) ab, da ein Träger seine Daten rückwirkend für 2016 und 2017 korrigiert hat.

4.2.2 Inanspruchnahme der staatlichen Förderung

Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG

Seit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes (AVmG) und des Altersvermögensergänzungsgesetzes (AVmEG) am 1. Januar 2002 können auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes die steuerliche Förderung gemäß § 3 Nr.63 EStG (zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung) in Anspruch nehmen. Hiervon haben im Dezember 2019 37,4% Gebrauch gemacht, wobei der Anteil bei Männern (31,3%) deutlich unter dem der Frauen lag (39,5%; Tabelle 4.6).

Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG

Pflicht- oder freiwillige Beiträge zu kapitalgedeckten öffentlichen Zusatzversicherungsvereinbarungen sind zudem grundsätzlich Riester-förderfähig. Dies betrifft insbesondere die kapitalgedeckten Pflichtversicherungen in den neuen Bundesländern sowie – deutschlandweit – z.B. der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (Vddb) und der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester (VddKO) sowie darüber hinaus die kapitalgedeckten freiwilligen Zusatzversicherungen etwa im Rahmen der VBL. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmer auf die Steuerfreiheit des Arbeitnehmerbeitrags im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG und auf die Sozialversicherungsfreiheit verzichten und stattdessen die „Riester-Förderung“ in Anspruch nehmen.

Von dieser Möglichkeit haben 2019 3,4% der aktiv Versicherten bei öffentlichen Zusatzversorgungsträgern Gebrauch gemacht (Tabelle 4.6), das sind etwas weniger als in den Vorjahren (in 2017 z.B. 4,3%). Eine Differenzierung nach Männern und Frauen ist nicht möglich, da eine Reihe von Zusatzversorgungsträgern keine entsprechend gegliederten Angaben vorlegen konnte.

Tabelle 4.5 Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgungsträgern nach Art der staatlichen Förderung
- Dezember 2003, Dezember 2015 und Dezember 2016 (in Tsd. und in %)

	Dez 03			Dez 15			Dez 16		
	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte (Tsd.)	1.859	3.529	5.388	1.706	3.665	5.371	1.741	3.754	5.494
nachrichtlich (%): ¹⁾									
Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ²⁾	1,0	0,9	0,9	(9,1) ³⁾	(7,8) ³⁾	(8,2) ³⁾	28,1 ⁴⁾	35,8 ⁴⁾	33,9 ⁴⁾
Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG ⁵⁾	2,0	1,8	1,9	● ⁶⁾	● ⁶⁾	5,2	● ⁶⁾	● ⁶⁾	4,7

¹⁾ Jeweils (alle folgenden Werte) in % aller aktiv Versicherten; berechnet auf Basis der Angaben der Befragungsteilnehmer.

²⁾ Steuerfreiheit der Beiträge bis maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder.

³⁾ Untererfasst, deshalb im Zeitverlauf nicht vergleichbar und in Klammern gesetzt.

⁴⁾ Die 2016 gegenüber 2015 stark gestiegene Anzahl an geförderten Personen ist darauf zurückzuführen, dass einige Träger die entsprechende Frage bei der Erhebung BAV 2017 anders interpretiert haben als zu früheren Zeitpunkten, teils bedingt durch Umformulierungen der Abfrage im Rahmen von BAV 2015 und BAV 2017 gegenüber früheren Versionen. Während von den betreffenden Trägern bis einschließlich BAV 2015 nur die Anzahl der Verträge mit freiwilligen Höherversicherungen angegeben wurde, beziehen die für 2016 bis 2019 gemeldeten Zahlen wie intendiert bei vielen Trägern alle nach den entsprechenden Leistungen geförderten Verträge mit ein, also auch entsprechend geförderte Pflichtbeiträge. Die bis 2015 berichteten Werte beziehen sich also nur auf einen Teil der geförderten Verträge. Anders als in früheren Berichten bezieht sich die Prozentuierung hier nur auf Versicherte bei Trägern, die zu diesem Förderweg Angaben machen konnten. Die Werte sind daher nicht direkt mit früheren Berichten vergleichbar.

⁵⁾ Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug. Eingeschlossen sind Riester-Verträge, die auf förderfähigen Eigenbeiträgen zur Pflichtversicherung in der öffentlichen Zusatzversorgung beruhen, sowie freiwillige Riesterverträge.

⁶⁾ ●: Von Zusatzversorgungsträgern unvollständig übermittelt.

Tabelle 4.6 Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgungsträgern nach Art der staatlichen Förderung
- Dezember 2017, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in Tsd. und in %)¹⁾

	Männer	Dez 17 Frauen	Pers.	Männer	Dez 18 Frauen	Pers.	Männer	Dez 19 Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte (Tsd.)	1.763	3.814	5.577	1.795	3.893	5.688	1.836	3.974	5.810
nachrichtlich (%): ²⁾									
Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ^{3), 4)}	28,8	36,1	34,3	31,2	39,5	37,4	31,3	39,5	37,4
Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG ⁵⁾	● ⁶⁾	● ⁶⁾	4,3	● ⁶⁾	● ⁶⁾	3,6	● ⁶⁾	● ⁶⁾	3,4

¹⁾ Arbeitnehmer, für die im Referenzmonat Arbeitnehmer- und/oder Arbeitgeberbeiträge geleistet wurden.

²⁾ Jeweils (alle folgenden Werte) in % aller aktiv Versicherten; berechnet auf Basis der Angaben der Befragungsteilnehmer.

³⁾ Steuerfreiheit der Beiträge bis maximal 4% (ab 2018 maximal 8%) der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder.

⁴⁾ Die ab 2016 gegenüber 2015 stark gestiegene Anzahl an geförderten Personen ist darauf zurückzuführen, dass einige Träger die entsprechende Frage bei den beiden jüngsten Erhebungen (BAV 2017 und BAV 2019) anders interpretiert haben als zu früheren Zeitpunkten, teils bedingt durch klarere der Abfrage im Rahmen von BAV 2017 gegenüber früheren Versionen. Während von den betreffenden Trägern bis einschließlich BAV 2015 nur die Anzahl der Verträge mit freiwilligen Höherversicherungen angegeben wurde, beziehen die für 2016 bis 2019 gemeldeten Zahlen wie intendiert bei vielen Trägern alle nach den entsprechenden Leistungen geförderten Verträge mit ein, also auch entsprechend geförderte Pflichtbeiträge. Anders als in früheren Berichten bezieht sich die Prozentuierung hier nur auf Versicherte bei Trägern, die zu diesem Förderweg Angaben machen konnten. Die Werte sind daher nicht direkt mit früheren Berichten vergleichbar.

⁵⁾ Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug. Eingeschlossen sind Riester-Verträge, die auf förderfähigen Eigenbeiträgen zur Pflichtversicherung in der öffentlichen Zusatzversorgung beruhen, sowie freiwillige Riesterverträge.

⁶⁾ ●: Von Zusatzversorgungsträgern unvollständig übermittelt.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

5. Direktversicherungen

Grundgesamtheit dieses Befragungssegments sind alle in Deutschland aktiven Lebensversicherungsunternehmen, die betriebliche Direktversicherungen anbieten. Hierbei handelt es sich gemäß einer Aufstellung des GDV um 81 von insgesamt 85 Lebensversicherern, die lt. BaFin am deutschen Markt aktiv sind – sie wurden alle in die Erhebung einbezogen.

An der Befragung teilgenommen haben 38 Anbieter von Direktversicherungen, dies sind 47% der Grundgesamtheit. Gemäß einer Statistik des GDV haben bei allen 81 Anbietern im Dezember 2019 insgesamt 8,345 Mio. Verträge in der Anwartschaftsphase bestanden.²¹ Hiervon wurden in der Trägerbefragung 5,922 Mio. Verträge ausgewiesen. Dies bedeutet, dass in der Trägerbefragung 70,0% der im Dezember 2019 bestehenden Direktversicherungsverträge (ohne Verträge in der Rentenphase) nachgewiesen wurden.

5.1 Anwartschaften (Versicherungsverträge) und Versicherte

Die Befragung der Anbieter von Direktversicherungen liefert Informationen, die an anderer Stelle nicht zur Verfügung stehen. Dies betrifft auf der Ebene der Versicherungsverträge erstens Angaben zur Höhe der Beiträge, zweitens zur Zahl der ruhenden Verträge und drittens zur steuerlichen Förderung. Da eine größere Zahl von Personen über zwei oder mehr Direktversicherungen verfügt, ist die Zahl der versicherten Personen bedeutend niedriger als die der Verträge bzw. Anwartschaften. Zurückzuführen ist diese Situation u. a. darauf, dass bei Einführung des Instruments der Direktversicherungen der maximale, aus jährlichen Einmalzahlungen (etwa 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld) zu bestreitende Beitrag gemäß § 40b EStG zunächst auf 1.200 DM pro Jahr begrenzt war. Diese Obergrenze wurde in mehreren Stufen 1987 auf 2.400 DM, 1990 auf 3.000 DM, 1996 auf 3.408 DM und 2004 auf den bis heute für Alt-Verträge (Zusagen vor dem 1. Januar 2005) gültigen Höchstbetrag von 1.752 € angehoben. Arbeitnehmer, die von den jeweiligen Höchstbeiträgen Gebrauch machen wollten, mussten, sofern der bisherige Vertrag keine automatische Beitragsanpassung vorgesehen hat, jeweils einen zusätzlichen Vertrag abschließen. Auch zwischenzeitliche Aufstockungen auf das zuvor nicht ausgeschöpfte Maximum haben jeweils zu einem weiteren Vertrag geführt.

Seit 2005 erfolgt auch die Förderung der Direktversicherungen bei neuen Verträgen gemäß § 3 Nr. 63 EStG in Form einer Steuerfreiheit der Beiträge bis zu einer Höhe von 4% des sozialversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens und maximal der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung in den alten Ländern, d. h. im Jahr 2019 bis zu 3.216 €. ²² Nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) vom 17. August 2017 sind seit dem 1. Januar 2018 bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei.

Versicherungsverträge (Anwartschaften)

Der Zusammenhang zwischen der Zahl der Direktversicherungsverträge und der Zahl der aktiv mit (mindestens) einer Direktversicherung Versicherten geht aus den Tabellen 5.1 und 5.2 hervor. Laut Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) bestanden am Jahresende 2019 insgesamt 8,488 Mio. Versicherungsverträge. Dies bedeutet gegenüber Dezember 2017 (8,111 Mio.) eine Steigerung um 4,6%. Eingeschlossen sind 2019 gemäß Angaben des GDV 143.000 Verträge, die sich in Form von laufenden Rentenzahlungen bereits in der Auszahlungsphase befinden. Ebenfalls

²¹ Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (2020): Bestand an Direktversicherungen Ende 2000 bis Ende 2019 – Anzahl der Versicherungen. Freundlicherweise vom GDV zur Verfügung gestellte unveröffentlichte Statistik.

²² Gemäß § 3 Nr. 63 EStG 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, 2019: 80.400 €. Die Grenze der Sozialabgabenfreiheit gilt gleichermaßen in den alten und neuen Ländern.

einbezogen sind ruhende Verträge, für die im Referenzzeitraum keine Beiträge gezahlt wurden. Gemäß Befragung der Anbieter von Direktversicherungen im Kontext von BAV 2019 hat sich der Anteil dieser ruhenden Direktversicherungen an allen Verträgen im Jahre 2018 auf 29,0% und 2019 auf 28,6% belaufen. Demnach haben am Ende des Jahres 2018 2,387 Mio. und Ende 2019 2,385 Mio. Verträge geruht.²³ Die Zahl der aktiv bedienten Verträge belief sich somit 2017 auf 5,609 Mio. und ist bis Ende 2019 auf 5,959 Mio. gestiegen.

Die Statistik des GDV enthält keine differenzierten Angaben für Männer und Frauen. Die in Tabelle 5.5 ausgewiesenen Angaben für Männer und Frauen beruhen daher auf den Angaben der Anbieter von Direktversicherungen im Rahmen der Trägerbefragung. Demnach entfielen im Dezember 2018 62,2% und im Dezember 2015 62,0% aller aktiven Verträge auf Männer.²⁴ Absolut betrachtet waren dies Ende 2019 demnach 3,696 Mio. von Männern und 2,263 Mio. von Frauen abgeschlossene Verträge.

Aktiv und latent Versicherte

Im Rahmen der Trägerbefragung wurden bei Direktversicherungen sowohl Angaben zur Zahl der Versicherungsverträge als auch zur Zahl der Personen mit einem oder mehreren Verträgen erhoben. Als Quotient dieser beiden Größen ergibt sich die Zahl der Versicherungsverträge pro Versichertem bei dem jeweiligen Anbieter von Direktversicherungen. Demnach haben im Dezember 2018 direktversicherte Männer für durchschnittlich 1,132 Versicherungsverträge Beiträge gezahlt (Tabelle 5.2). Dieser Quotient ist bis 2019 leicht auf 1,135 gestiegen. Bei Frauen ist er ebenfalls leicht gestiegen, von 1,117 auf 1,122. Insgesamt hat sich damit der bis 2016 zu beobachtende leichte Rückgang der durchschnittlichen Zahl der Verträge seit 2017 umgekehrt.

Ein geringer Anteil der Verträge wird von Personen nach ihrem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (bzw. bei einer längeren Unterbrechung) oder bei Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber, der keine Direktversicherungen anbietet, privat weitergeführt. Der Anteil liegt eigenen Schätzungen zufolge bei Frauen mit 2,1% etwas höher als bei Männern mit 1,6%. Dies deutet auf die bereits genannten Erwerbsunterbrechungen als ein Anlass für die private Weiterführung der Verträge hin.²⁵

²³ Ende 2001 lagen der Anteil (15,9%) und die Zahl (928.000) der ruhenden Verträge deutlich niedriger.

²⁴ Dieser Anteil geht seit 2001 kontinuierlich zurück, seinerzeit lag der Anteil der Männer bei 67% (vgl. Tabelle 5.1).

²⁵ Die Angaben beruhen auf der BAV 2004 und sind daher inzwischen nicht mehr sehr verlässlich. In den späteren Untersuchungen wurde dieser Sachverhalt nicht mehr erhoben, so dass keine bessere Datenquelle für die Schätzung der privat weitergeführten Verträge zur Verfügung steht.

Tabelle 5.1 Direktversicherungsverträge (Anwartschaften) gemäß Statistik des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft und Versicherte gemäß BAV-Trägerbefragung
- Dezember 2001, Dezember 2015 und Dezember 2016 (in Tsd. und in %)

		Dez. 2001	Dez. 2015	Dez. 2016
Versicherungsverträge / Personen				
Versicherungsverträge lt. GDV ¹⁾ (Anwartschaften)	Tsd.	5.899	7.738	7.887
abzgl.:				
Verträge in Rentenphase ²⁾		65	130	133
Verträge in Anwartschaftsphase		5.834	7.608	7.754
abzgl.:				
Ruhende Verträge ³⁾	%	15,9	26,3	29,1 ⁵⁾
	Tsd.	928	2.002	2.258
Verträge mit aktuellen Beiträgen (Aktive Anwartschaften)		4.906	5.606	5.496
Männer				
Verträge mit aktuellen Beiträgen		3.273	3.507	3.436
Aktive Verträge pro Versicherungsnehmer ⁴⁾		1,154	1,124	1,124
Versicherungsnehmer m. lfd. Beiträgen		2.836	3.121	3.057
abzgl.:				
Privat weitergeführte Verträge ⁵⁾ (ohne Förderung gem. § 40b EStG)	%	1,0	1,6	1,6
	Tsd.	29	50	49
Arbeitnehmer mit akt. Beiträgen (Aktiv Versicherte)	2001 = 100	2.807	3.071 109,4	3.008 107,2
Frauen				
Verträge mit aktuellen Beiträgen		1.633	2.099	2.060
Aktive Verträge pro Versicherungsnehmerin ⁴⁾		1,148	1,124	1,108
Versicherungsnehmerinnen m. lfd. Beiträgen		1.422	1.867	1.860
abzgl.:				
Privat weitergeführte Verträge ⁵⁾ (ohne Förderung gem. § 40b EStG)	%	1,7	2,1	2,1
	Tsd.	24	39	39
Arbeitnehmerinnen mit akt. Beiträgen (Aktiv Versicherte)	2001 = 100	1.398	1.828 130,8	1.821 130,3
Personen				
Arbeitnehmer mit akt. Beiträgen (Aktiv Versicherte)	2001 = 100	4.205 100,0	4.899 116,5	4.829 114,8

¹⁾ Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (2020): Bestand an Direktversicherungen Ende 2000 bis Ende 2019 – Anzahl der Versicherungen.

²⁾ Lt. Angaben des GDV.

³⁾ Anteil berechnet aus den Angaben der Lebensversicherer in der BAV-Trägerbefragung zur Gesamtzahl der Verträge und zur Zahl der aktiven Verträge. Der starke Anstieg bei den ruhenden Verträgen von 2015 auf 2016 ist wesentlich auf die Entwicklung bei einem großen Träger zurückzuführen.

⁴⁾ Quotient aus der Anzahl der aktiv bedienten Verträge und der Zahl der Versicherten mit aktuellen Beitragszahlungen.

⁵⁾ 2001: Versicherungsverträge ohne Förderung gem. § 40b EStG lt. BAV-Trägerbefragung 2003. 2015 bis 2019: Eigene Schätzung.

Tabelle 5.2 Direktversicherungsverträge (Anwartschaften) gemäß Statistik des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft und Versicherte gemäß BAV-Trägerbefragung

- Dezember 2017, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in Tsd. und in %)

		Dez. 2017	Dez. 2018	Dez. 2019
Versicherungsverträge / Personen				
Versicherungsverträge lt. GDV ¹⁾ (Anwartschaften)	Tsd.	8.111	8.369	8.488
abzgl.:				
Verträge in Rentenphase ²⁾		140	147	143
Verträge in Anwartschaftsphase		7.971	8.222	8.345
abzgl.:				
Ruhende Verträge ³⁾	%	29,6	29,0	28,6
	Tsd.	2.362	2.387	2.385
Verträge mit aktuellen Beiträgen (Aktive Anwartschaften)		5.609	5.835	5.959
Männer				
Verträge mit aktuellen Beiträgen		3.499	3.632	3.696
Aktive Verträge pro Versicherungsnehmer ⁴⁾		1,126	1,132	1,135
Versicherungsnehmer m. lfd. Beiträgen		3.107	3.210	3.256
abzgl.:				
Privat weitergeführte Verträge ⁵⁾ (ohne Förderung gem. § 40b EStG)	%	1,6	1,6	1,6
	Tsd.	50	51	52
Arbeitnehmer mit akt. Beiträgen (Aktiv Versicherte)	2001 = 100	3.057 108,9	3.159 112,5	3.204 114,1
Frauen				
Verträge mit aktuellen Beiträgen		2.110	2.202	2.263
Aktive Verträge pro Versicherungsnehmerin ⁴⁾		1,110	1,117	1,122
Versicherungsnehmerinnen m. lfd. Beiträgen		1.901	1.971	2.018
abzgl.:				
Privat weitergeführte Verträge ⁵⁾ (ohne Förderung gem. § 40b EStG)	%	2,1	2,1	2,1
	Tsd.	40	41	42
Arbeitnehmerinnen mit akt. Beiträgen (Aktiv Versicherte)	2001 = 100	1.861 133,1	1.930 138,1	1.976 141,3
Personen				
Arbeitnehmer mit akt. Beiträgen (Aktiv Versicherte)	2001 = 100	4.918 117,0	5.089 121,0	5.180 123,2

¹⁾ Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (2020): Bestand an Direktversicherungen Ende 2000 bis Ende 2019 – Anzahl der Versicherungen.

²⁾ Lt. Angaben des GDV.

³⁾ Anteil berechnet aus den Angaben der Lebensversicherer in der BAV-Trägerbefragung zur Anzahl der aktiv bedienten Verträge und zur Zahl der Versicherten mit aktuellen Beitragszahlungen.

⁴⁾ Quotient aus der Anzahl der aktiv bedienten Verträge und der Zahl der Versicherten mit aktuellen Beitragszahlungen.

⁵⁾ 2015 bis 2019: Eigene Schätzung.

Anhand der Informationen erstens zur Zahl der Versicherungsverträge der versicherten Personen und zweitens zu den privat weitergeführten Verträgen ergibt sich die Zahl der Beschäftigten, die aktuell Beiträge zu einer Direktversicherung zahlen. Dies waren im Dezember 2019 insgesamt 5,180 Mio. Personen, davon 3,204 Mio. Männer und 1,976 Mio. Frauen. Dies bedeutet gegenüber Dezember 2017 einen Anstieg um insgesamt 5,3% sowie 4,8% bei Männern und 6,2% bei Frauen (Tabelle 5.3). Gegenüber Dezember 2001 ist bei Männern mit 14,1% ein deutlich geringerer Anstieg der Zahl der Direktversicherten zu verzeichnen als bei Frauen mit 41,3%. Allerdings bleibt damit auch bei Frauen der Zuwachs deutlich hinter dem Anstieg etwa bei Pensionskassen zurück. Direktversicherungen haben somit seit Inkrafttreten des AVmG und des AVmEG im Vergleich zu Pensionskassen an Bedeutung verloren. Der absolute Anstieg um 975.000 aktiv Versicherte seit 2001 liegt allerdings deutlich höher als die Zahl der Ende 2019 über Pensionsfonds insgesamt Zusatzversicherten (526.000, Tabelle 3.3).

5.2 Staatliche Förderung und Höhe der Beiträge

5.2.1 Inanspruchnahme der staatlichen Förderung

Von den 8.345 Mio. im Dezember 2019 bestehenden Direktversicherungsverträgen in der Anwartschaftsphase beruhen 61% auf einer Entgeltumwandlung (Tabelle 5.4). Dieser Anteil ist seit 2016 konstant geblieben. Der Anteil der Männer liegt mit 62% etwas höher als der der Frauen mit 60%.

Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG und nach § 40b EStG

Die maßgebliche Fördergrundlage ist § 3 Nr. 63 EStG, der für Neuzugänge ab 2005 an die Stelle der früheren Förderung nach § 40b EStG getreten ist. Von den oben genannten 61% der Anwartschaften, die auf einer Entgeltumwandlung beruhen, wurden Ende 2017 48 Prozentpunkte nach der Neuregelung gefördert.²⁷ Die am 31. Dezember 2004 für Neuzugänge ausgelaufene Förderung gemäß § 40b EStG hat eine geringere Bedeutung, die zudem von Jahr zu Jahr sinkt. Auf diesen Förderweg entfielen Ende 2019 14 Prozentpunkte der 61% auf Entgeltumwandlung beruhenden aktiven Verträge (2017: 17 Prozentpunkte).

Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG

Die Riester-Förderung spielt im Zusammenhang mit Direktversicherungen eine noch geringere Rolle als bei den übrigen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung. Im Dezember 2019 wurden nur 0,1% der Direktversicherungen über diesen Weg gefördert (Tabelle 5.4).

5.2.2 Höhe der Beiträge

Die ausgewiesene Höhe der Beiträge zu Direktversicherungsverträgen insgesamt ist im Untersuchungszeitraum 2017 bis 2019 von durchschnittlich 98 € pro Monat auf 106 € gestiegen, bei Männern um durchschnittlich 9 € auf 109 € und bei Frauen um 8 € auf 101 €. Damit sind die Beiträge zu Direktversicherungen durchschnittlich etwas geringer als zu Pensionsfonds und etwas höher als zu Pensionskassen. Diese haben sich 2019 durchschnittlich auf 90 € bzw. 108 € belaufen (Tabelle 2.6 und Tabelle 3.6).

²⁶ Die Angaben in diesem Abschnitt beziehen sich auf aktiv bediente Versicherungsverträge. Angaben zu Versicherten, d. h. auf der Personenebene, wurden nicht erhoben.

²⁷ Darin eingeschlossen sind einige wenige Fälle mit einer ergänzenden Förderung nach § 40b EStG.

Tabelle 5.3 Anwartschaften (Verträge) auf Leistungen von Direktversicherungen nach Art der staatlichen Förderung gemäß Statistik des GDV und Befragung der Direktversicherer

- Dezember 2001, Dezember 2015 und Dezember 2016 (in Tsd. und in %)¹⁾

	Männer	Dez 01 Frauen	Pers.	Männer	Dez 15 Frauen	Pers.	Männer	Dez 16 Frauen	Pers.
Anwartschaften insgesamt (Tsd.)				4.667	2.941	7.608	4.724	3.030	7.754
2015 = 100				100	100	100	101,2	103,0	101,9
darunter:									
Aktive Anwartschaften (Tsd.)				3.507	2.099	5.606	3.436	2.060	5.496
2015 = 100				100	100	100	98,0	98,1	98,0
darunter mit (%): ²⁾									
Entgeltumwandlung				63	61	62	61	60	61
- mit Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ³⁾⁴⁾				44	45	45	44	47	45
- mit aussch. Förderung nach § 40b EStG				21	15	19	20	15	18
Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG ⁵⁾				0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1

¹⁾ Abweichungen von Summen sind rundungsbedingt

²⁾ Jeweils (alle folgenden Werte) in % aller aktiven Anwartschaften.

³⁾ Steuerfreiheit der Beiträge bis maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder, ggf. ergänzt durch eine zusätzliche Förderung nach § 40b EStG.

⁴⁾ Der Anteil der Anwartschaften mit Entgeltumwandlung wurde für das Jahr 2016 gegenüber dem Endbericht BAV 2017 nach unten korrigiert, da ein großer Träger für 2016 und 2017 zu hohe Werte geliefert hatte und diese nun berichtigt hat.

⁵⁾ Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug.

Tabelle 5.4 Anwartschaften (Verträge) auf Leistungen von Direktversicherungen nach Art der staatlichen Förderung gemäß Statistik des GDV und Befragung der Direktversicherer- Dezember 2017, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in Tsd. und in %)¹⁾

	Dez 17			Dez 18			Dez 19		
	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Anwartschaften insgesamt (Tsd.)	4.837	3.134	7.971	4.972	3.250	8.222	5.017	3.328	8.345
2015 = 100	103,6	106,6	104,8	106,5	110,5	108,1	107,5	113,2	109,7
darunter:									
Aktive Anwartschaften (Tsd.)	3.499	2.110	5.609	3.632	2.202	5.835	3.696	2.263	5.959
2015 = 100	99,8	100,5	100,1	103,6	104,9	104,1	105,4	107,8	106,3
darunter mit (%): ²⁾									
Entgeltumwandlung	62	60	61	61	60	61	62	60	61
- mit Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ^{3) 4)}	45	48	46	45	48	46	47	49	48
- mit ausschl. Förderung nach § 40b EStG	19	14	17	17	12	15	15	11	14
Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG ⁵⁾	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1

¹⁾ Abweichungen von Summen sind rundungsbedingt²⁾ Jeweils (alle folgenden Werte) in % aller aktiven Anwartschaften.³⁾ Steuerfreiheit der Beiträge bis maximal 4% (ab 2018 maximal 8%) der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder, ggf. ergänzt durch eine zusätzliche Förderung nach § 40b EStG.⁴⁾ Der Anteil der Anwartschaften mit Entgeltumwandlung wurde für das Jahr 2017 gegenüber dem Endbericht BAV 2017 nach unten korrigiert, da ein großer Träger für 2016 und 2017 zu hohe Werte geliefert hatte und diese nun berichtigt hat.⁵⁾ Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug.

Tabelle 5.5 Höhe der Beiträge zu Direktversicherungen insgesamt sowie bei Entgeltumwandlung, AG- und AN-Beiträge insgesamt gemäß Befragung der Direktversicherer

- Dezember 2001, Dezember 2015 und Dezember 2016 (Beiträge pro Vertrag in €/Monat)

	Männer	Dez 01 Frauen	Pers.	Männer	Dez 15 Frauen	Pers.	Männer	Dez 16 Frauen	Pers.
Aktive Anwartschaften insgesamt				98	91	95	99	92	96
darunter mit Entgeltumwandlung:				103	96	100	111	103	108
Betriebliche Altersversorgung 2001-2019									Kantar – Public Division

Tabelle 5.6 Höhe der Beiträge zu Direktversicherungen insgesamt sowie bei Entgeltumwandlung, AG- und AN-Beiträge insgesamt gemäß Befragung der Direktversicherer

- Dezember 2017, Dezember 2018 und Dezember 2019 (Beiträge pro Vertrag in €/Monat)

	Männer	Dez 17 Frauen	Pers.	Männer	Dez 18 Frauen	Pers.	Männer	Dez 19 Frauen	Pers.
Aktive Anwartschaften insgesamt	100	93	98	106	98	103	109	101	106
darunter mit Entgeltumwandlung:	113	105	110	122	113	119	126	117	122
Betriebliche Altersversorgung 2001-2019									Kantar – Public Division

6. Direktzusagen und Unterstützungskassen

Für die Durchführungswege Direktzusagen und Unterstützungskassen der betrieblichen Altersversorgung gibt es keine Trägerstruktur und damit auch keine trägerbasierten Statistiken. Ersatzweise wird daher auf allerdings hochaggregierte Statistiken zurückgegriffen, die der Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit erstellt. Aus ihnen lassen sich Angaben zur Zahl der Anwartschaften und Versicherten in diesen beiden Durchführungswegen ableiten. Die folgenden Berechnungen basieren daher auf den Angaben in den Geschäftsberichten des Vereins sowie auf freundlicherweise zur Verfügung gestellten ergänzenden Statistiken.

Anwartschaften und Versicherte

Die zum Jahresende 2018 vom PSVaG ausgewiesene Zahl von insgesamt 7,091 Mio. Versicherten mit Anwartschaften (Tabelle 6.1) – und entsprechend auch die Zahlen für die anderen Zeitpunkte – liegt aus mehreren Gründen über der Zahl der Arbeitnehmer, die aktuell Anwartschaften aufgrund von Direktzusagen bzw. durch Beiträge zu Unterstützungskassen erwerben.

Zu subtrahieren sind erstens die einbezogenen Direktversicherungen sowie zweitens die Anwartschaften bei Pensionsfonds. Während diese Anwartschaften in den Statistiken des PSVaG explizit ausgewiesen werden, liegen für die übrigen aus der Gesamtzahl der Versicherten herauszurechnenden Anwartschaften keine Angaben vor. Daher sind ergänzende Schätzungen notwendig. Die in Tabelle 6.1 diesbezüglich aufgeführten Zahlen stützen sich, soweit möglich, auf Strukturen, die sich aus anderen Untersuchungselementen der vorliegenden Studie ableiten lassen.

Drittens zu subtrahieren sind die ruhenden Anwartschaften von (früheren) Arbeitnehmern, die mittlerweile keine weiteren Ansprüche mehr erwerben. Dies kann sein, weil Arbeitgeber (1) die neuen Versorgungszusagen auf einen anderen Durchführungsweg verlagert haben oder sie (2) keine weiteren Zusagen mehr machen, (3) weil Arbeitnehmer zu anderen Arbeitgebern gewechselt sind oder (4) wegen Arbeitslosigkeit bzw. aus anderen Gründen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen bzw. beendet haben. Der Anteil dieser ruhenden Anwartschaften wird für 2018 auf 35,0% geschätzt (Tabelle 6.1).²⁸

Viertens betrifft es Mehrfachanwartschaften aufgrund (a) unverfallbarer Direktzusagen von mehreren Arbeitgebern sowie (b) Direktzusagen in Kombination mit Zusagen über Unterstützungskassen. Sie dürften insbesondere bei Angestellten aus den oberen und höchsten Betriebsebenen sowie bei langjährigen Mitarbeitern auftreten. Der Anteil dieser Mehrfachanwartschaften an allen Anwartschaften wird 2018 in Anlehnung an die Ergebnisse der Studien zur „Verbreitung der Altersvorsorge 2015“ und „Verbreitung der Altersvorsorge 2019“ (AV 2015 bzw. AV 2019) auf 6,5% geschätzt.²⁹

²⁸ Ab 2014 wird der Anteil der latenten Anwartschaften nicht mehr allein in Anlehnung des für die Pensionskassen ermittelten Wertes geschätzt, sondern aus der Summe der latenten Anwartschaften von Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen. Die zusätzliche Einbeziehung der Zahlen von Direktversicherungen und Pensionsfonds verbreitert die empirische Basis für die Schätzungen.

²⁹ Für die AV 2015 vgl. Heien & Heckmann 2017, für die AV 2019 vgl. Leinert et al. 2020.

Tabelle 6.1 Anwartschaften und (aktiv) Versicherte aufgrund von Direktzusagen und bei Unterstützungskassen gemäß PSVaG und ergänzenden Daten- Dezember 2001, Dezember 2015, Dezember 2016, Dezember 2017, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in Tsd.)^{1), 2)}

		Dez. 2001	Dez. 2015	Dez. 2016	Dez. 2017	Dez. 2018	Dez. 2019
Unverfallbare Anwartschaften	Tsd.	4.318	6.813	6.940	7.061	7.091	●⁸⁾
Abzgl. darin enthalten:							
Direktversicherungen mit widerruflichem Bezugsrecht sowie abgetretene, beliehene und verpfändete Verträge	Tsd.	63	39	37	34	31	
Anwartschaften bei Pensionsfonds	Tsd.	0	472	514	535	553	
Verbleiben							
Direktzusagen	Tsd.	3.436	4.653	4.762	4.842	4.870	
Unterstützungskassen	Tsd.	819	1.648	1.626	1.650	1.637	
Summe	Tsd.	4.255	6.301	6.389	6.492	6.507	
davon:							
Ruhende Anwartschaften³⁾	%	16,0	31,7	33,6	34,7	35,0	
	Tsd.	681	1.997	2.147	2.253	2.277	
Aktive Anwartschaften	Tsd.		4.304	4.242	4.239	4.230	
davon:							
Mehrfachanwartschaften innerhalb DZ/U-Kassen ⁴⁾	%	5,0	4,7	5,3	5,9	6,5	(7,1)
	Tsd.	213	202	225	250	275	
Aktiv Versicherte mit unverfallbaren Anwartschaften über Direktzusagen / U-Kassen	Tsd.	3.361	4.101	4.017	3.989	3.955	3.921
zzgl.							
Aktiv Versicherte mit verfallbaren Anwartschaften ⁵⁾		500					
Aktiv Versicherte mit Erstanwartschaft <5 Jahre ⁶⁾	Tsd.		635	670	715	759	797
Aktiv Versicherte unter 25 J. mit DZ/UK-Anwartschaft	Tsd.		33	33	34	34	35
abzgl.							
Aktiv Versicherte unter 25 J. mit DZ/UK-Anwartschaft und Erstanwartschaft <5 Jahre ⁷⁾	Tsd.		4	5	5	5	6
Aktiv Versicherte insgesamt	Tsd.	3.861	4.765	4.715	4.733	4.743	4.747
		100	123	122	123	123	123

(Anmerkungen zu Tabelle 6-1)

- ¹⁾ Pensions-Sicherungs-Verein a. G.: Geschäftsberichte 2015 bis 2019 (PSVaG 2016, 2017, 2018, 2019, 2020) und ergänzende Mitteilungen des PSVaG.
- ²⁾ Abweichungen von Summen sind rundungsbedingt.
- ³⁾ Der Anteil der ruhenden Anwartschaften wird auf Basis des Anteils an ruhenden Anwartschaften für die Summen aus Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen berechnet.
- ⁴⁾ Eigene Berechnungen auf Basis der Untersuchungen zur „Verbreitung der Altersvorsorge 2015“ (AV 2015; vgl. Heien und Heckmann 2017) und zur „Verbreitung der Altersvorsorge 2019“ (AV 2019). Mehrfachanwartschaften (Mfa) können sowohl innerhalb der Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse als auch zwischen Direktzusagen und Unterstützungskassen auftreten. In der AV 2015 wurden insgesamt 4,7% Mehrfachanwartschaften ermittelt und in der AV 2019 insgesamt 7,1%, dieser Zuwachs wurde proportional auf die Jahre 2016 bis 2018 verteilt.
- ⁵⁾ Diese Gruppe setzt sich gemäß § 1b Abs. 1 BetrAVG zusammen aus Arbeitnehmern, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben bzw. deren Zusage nicht seit mindestens 5 Jahren besteht. Ausgenommen sind Anwartschaften, die auf einer Entgeltumwandlung beruhen.
- ⁶⁾ Gemäß AV 2015 (vgl. Heien und Heckmann 2017) wurden 13,4% und gemäß AV 2019 wurden 16,9% der Anwartschaften aufgrund von Direktzusagen bzw. bei Unterstützungskassen jeweils weniger als 5 Jahre zuvor begründet, d. h. sind noch verfallbar und daher in den Daten des PSVaG nicht enthalten. Dieser Zuwachs wurde proportional auf die Jahre 2016 bis 2018 verteilt (2016: 14,3%; 2017: 15,2%; 2018: 16,1%). Darin eingeschlossen sind – siehe Fußnote 7 – entsprechend viele Anwartschaften von Arbeitnehmern unter 25 Jahren, also für 2019 z.B. 16,9% von 35.000 Anwartschaften (= 6.000 Anwartschaften).
- ⁷⁾ Die Untersuchungen AV 2011, AV 2015 und AV 2019 deuten darauf hin, dass rund 1% der Personen im Alter von 25/26 Jahren eine Direktzusage oder eine Anwartschaft bei einer Unterstützungskasse hat, die nicht auf eigenen Beiträgen beruht. Bei Anwendung dieses Schätzwertes von 1,0% auf Basis von 3,497 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter 25 Jahren gemäß Bundesagentur für Arbeit (Dezember 2019) verfügen somit etwa 35.000 Personen dieser Altersgruppe über eine verfallbare Anwartschaft aus einem dieser beiden Durchführungswege (für die Jahre 2015 bis 2018 wurden die jeweiligen Beschäftigtenzahlen berücksichtigt). Hiervon wurden – siehe voranstehende Fußnote 6 – 6.000 erstmals in den jeweils 5 Jahren vor den Stichjahren erworben.
- ⁸⁾ Noch nicht verfügbar. Aktiv Versicherte mit unverfallbaren Anwartschaften im Jahr 2019 geschätzt gemäß der Entwicklung zwischen 2017 und 2018.

Die Statistiken des PSVaG und die darauf basierenden Berechnungen weisen die Zahl der unverfallbaren Anwartschaften aus. Zusätzlich zu berücksichtigen, d. h. zu addieren, sind daher die noch verfallbaren Anwartschaften. Verfallbar sind bei vor dem 1. Januar 2018 abgeschlossenen Verträgen gemäß § 1b Abs. 1 BetrAVG Anwartschaften von Arbeitnehmern, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben bzw. deren Zusage nicht seit mindestens 5 Jahren besteht.³⁰ Ab dem 1. Januar 2018 neu abgeschlossene Verträge sind nur noch verfallbar, wenn die Zusage des Arbeitnehmers beim Ausscheiden aus dem Betrieb weniger als 3 Jahre besteht und der Arbeitnehmer bei Ausscheiden das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Im Rahmen der Studien AV 2015 und AV 2019 wurden für diese beiden Teilgruppen entsprechende Angaben erhoben. Angewendet auf die Zahlen der BAV 2019 (vgl. Tabelle 6.2) haben 2018 schätzungsweise 759.000 Arbeitnehmer verfallbare Anwartschaften, weil sie seit frühestens 2014 Anwartschaften erworben haben, und 34.000 Arbeitnehmer waren jünger als 25 Jahre.³¹ Davon abzuziehen sind wiederum ca. 5.000 Arbeitnehmer, die frühestens 2014 Anwartschaften erworben haben und jünger als 25 Jahre sind.

Auf Basis dieser Berechnung ergeben sich für Dezember 2018 insgesamt 4,743 Mio. aktiv Versicherte bei Direktzusagen und Unterstützungskassen (Tabelle 6.1). Gegenüber Dezember 2001 bedeutet dies eine Steigerung um 22,8%. Für Dezember 2019 liegen auf Seiten des PSVaG noch keine Daten vor. Die in Tabelle 6.1 ausgewiesene Zahl von 4,747 Mio. aktiv Versicherten beruht daher auf einer eigenen Schätzung. Angenommen wurde eine Entwicklung der Zahl der Arbeitnehmer mit Direktzusagen und bei Unterstützungskassen analog zur Entwicklung zwischen 2017 und 2018.

³⁰ Ausgenommen, d. h. unverfallbar, sind allerdings Anwartschaften, die auf einer Entgeltumwandlung beruhen, d. h. von den Arbeitnehmern finanziert werden.

³¹ Die in Tabelle 6.1 ausgewiesenen Zahlen für das Jahr 2001 sind demgegenüber nicht empirisch gestützt, sondern basieren auf Plausibilitätsüberlegungen. Die zu Grunde liegende Annahme war, dass sie sich im Dezember 2001 auf etwa 15% der unverfallbaren Anwartschaften belaufen haben und aufgrund der kontinuierlichen vorzeitigen Überführung der „Altfälle“ bis Dezember 2006 auf 7% zurückgegangen sind.

7. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung insgesamt

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Trägerbefragungen sowie der ergänzenden Angaben des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft und des Pensions-Sicherungs-Vereins auf Gegenseitigkeit für den Gesamtzeitraum der BAV-Untersuchungen von Dezember 2001 bis Dezember 2019 noch einmal zusammengefasst. Wie aus Tabelle 7.1 hervorgeht, wurden im Dezember 2019 insgesamt 21,004 Mio. BAV-Anwartschaften aktiv aufgebaut (Spalte 11, letzte Zeile). Gegenüber Dezember 2017 (20,495 Mio.) bedeutet dies einen Anstieg um 2,5% und gegenüber Dezember 2001 (14,560 Mio.) um 44,3% (Spalte 12, letzte Zeile). Von den 21,004 Mio. aktiven Anwartschaften im Dezember 2019 entfallen 5,810 Mio. (27,7%, Spalte 9 in Tabelle 7.1 bzw. Spalte 5 in Tabelle 7.2) auf Träger im öffentlichen Dienst und 15,194 Mio. auf privatwirtschaftliche Versorgungszusagen (Summe der Spalten 1, 3, 5 und 7 in Tabelle 7.1 bzw. Spalte 3 in Tabelle 7.2).³²

In den bisherigen Zahlen sind allerdings noch Mehrfachanwartschaften enthalten, da ein Teil der aktiv Versicherten gleichzeitig Anwartschaften in mehreren Durchführungswegen erwirbt. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Privatwirtschaft. Auf Basis der Ergebnisse der Studien zur „Verbreitung der Altersvorsorge 2015“ und „Verbreitung der Altersvorsorge 2019“ (AV 2015 bzw. AV 2019)³³ wird für diese Mehrfachanwartschaften im Jahr 2019 ein Wert von 1,19 angenommen. Dies bedeutet, dass die in Tabelle 7.2 ausgewiesene Zahl von 15,194 Mio. Anwartschaften in der Privatwirtschaft (Spalte 3, letzte Zeile) im Dezember 2019 auf 12,768 Mio. Beschäftigte entfällt (Spalte 4, letzte Zeile).

Werden die Zahl der aktiv über eine BAV abgesicherten Beschäftigten in der Privatwirtschaft und die entsprechende Zahl im Bereich der öffentlichen Zusatzversorgung (5,810 Mio.; Spalte 5 in Tabelle 7.2, letzte Zeile) addiert, ergeben sich insgesamt 18,578 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die im Dezember 2019 eine BAV-Anwartschaft erworben haben. Davon sind allerdings wieder 380.000 Beschäftigte abzuziehen, die Anwartschaften sowohl bei der öffentlichen Zusatzversorgung als auch bei den privatwirtschaftlichen Durchführungswegen haben (vgl. auch Tabelle Z.1).³⁴ Die Befragungsergebnisse der bereits erwähnten Studien AV 2015 und AV 2019 hatten gezeigt, dass auch hier Mehrfachanwartschaften auftreten. Demnach sind zu den 12,768 Mio. aktiv über eine BAV abgesicherten Beschäftigten in der Privatwirtschaft „nur“ weitere 5,430 Mio. aktiv über eine öffentliche Zusatzversorgung abgesicherte Beschäftigte (Spalte 6 in Tabelle 7.2, letzte Zeile) zu addieren.

Demnach haben auf Basis der Trägerbefragung im Dezember 2019 insgesamt 18,198 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung erworben (Spalte 7 in Tabelle 7.2, letzte Zeile). Dies bedeutet im Vergleich zu Dezember 2001 (13,623 Mio.) einen Anstieg um ca. 4,575 Mio. bzw. 33,6% (Spalte 8 in Tabelle 7.2, letzte Zeile).

³² Diese sowie die in Tabelle 7.1 ausgewiesenen Angaben beziehen sich auf der Ebene der Durchführungswege auf die aktiv Versicherten, d. h. sie enthalten keine Mehrfachanwartschaften innerhalb der Durchführungswege bzw. innerhalb der jeweiligen Träger der einzelnen Durchführungswege. Die Spaltenspalte „Aktiv Versicherte“ enthält demgegenüber Mehrfachanwartschaften von Arbeitnehmern, die gleichzeitig Anwartschaften in mehreren Durchführungswegen erwerben.

³³ Für die AV 2015 vgl. Heien & Heckmann 2017, für die AV 2019 vgl. Leinert et al. 2020.

³⁴ Für die Berechnungen wurde ein Wert von 1,07 für das Jahr 2019 angenommen.

Tabelle 7.1 Aktiv Versicherte bzw. BAV-Anwärter insgesamt nach Durchführungswegen (einschl. durchführungswegübergreifender Mehrfachanwartschaften) gem. Trägerbefragungen sowie Angaben der BaFin, des GDV und des PSVaG
 - Dezember 2001 bis Dezember 2019 (in Tsd. und in %)¹⁾

Spalte	Pensionskassen		Pensionsfonds		Direktversicherungen		Direktzusagen, Unterstützungskassen		Öffentliche ZV		Aktiv Versicherte	
	SV-pfl. Arbeitnehmer ²⁾		SV-pfl. Arbeitnehmer ³⁾		SV-pfl. Arbeitnehmer ⁴⁾		SV-pfl. Arbeitnehmer ⁵⁾		SV-pfl. Arbeitnehmer ⁶⁾		incl. Mfa ⁷⁾	
	Tsd.	2001 = 100	Tsd.	2002 = 100	Tsd.	2001 = 100	Tsd.	2001 = 100	Tsd.	2001 = 100	Tsd. (Mfa) ⁷⁾	2001 = 100
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Dezember 2001	1.389	100,0	● ⁸⁾	-	4.205	100,0	3.861	100,0	5.105	100,0	14.560	100,0
Dezember 2002	2.072	149,2	57	100,0	4.161	99,0	3.894	100,9	5.200	101,9	15.384	105,7
Dezember 2003	3.237	233,0	88	154,4	4.155	98,8	4.045	104,8	5.388	105,5	16.913	116,2
Juni 2004	3.523	253,6	98	171,9	4.208	100,1	4.126	106,9	5.372	105,2	17.327	119,0
Dezember 2005	4.080	293,7	122	214,0	4.083	97,1	4.718	122,2	5.328	104,4	18.331	125,9
Dezember 2006	4.283	308,4	287	503,5	4.123	98,0	4.467	115,7	5.221	102,3	18.381	126,2
Dezember 2007	4.453	320,6	322	564,9	4.180	99,4	4.539	117,6	5.155	101,0	18.649	128,1
Dezember 2008	●● ⁹⁾	●●	●●	●●	●●	●●	●●	●●	●●	●●	●●	●●
Dezember 2009	4.507	324,5	340	596,5	4.339	103,2	4.499	116,5	5.063	99,2	18.748	128,8
Dezember 2010	4.564	328,6	363	636,8	4.437	105,5	4.585	118,8	5.105	100	19.054	130,9
Dezember 2011	4.628	333,2	382	670,2	4.722	112,3	4.601	119,2	5.170	101,3	19.503	133,9
Dezember 2012	4.671	336,3	391	686,0	4.805	114,3	4.730	122,5	5.229	102,4	19.826	136,2
Dezember 2013	4.680	336,9	403	707,0	4.919	117,0	4.794	124,2	5.280	103,4	20.076	137,9
Dezember 2014	4.647	334,6	414	726,3	4.865	115,7	4.792	124,1	5.331	104,4	20.049	137,7
Dezember 2015	4.648	334,6	435	763,2	4.899	116,5	4.765	123,4	5.371	105,2	20.118	138,2
Dezember 2016	4.864	350,2	453	794,7	4.829	114,8	4.715	122,1	5.494	107,6	20.355	139,8
Dezember 2017	4.805	345,9	462	810,5	4.918	117,0	4.733	122,6	5.577	109,2	20.495	140,8
Dezember 2018	4.776	343,8	484	849,1	5.089	121,0	4.743	122,8	5.688	111,4	20.780	142,7
Dezember 2019	4.741	341,3	526	922,8	5.180	123,2	4.747	122,9	5.810	113,8	21.004	144,3

¹⁾ Einschließlich Mehrfachanwartschaften der aktiv Versicherten, die Anwartschaften in mehreren Durchführungswegen erwerben.

²⁾ Vgl. Tabellen 2.1 und 2.2. ³⁾ Vgl. Tabellen 3.1 und 3.2. ⁴⁾ Vgl. Tabellen 5.1 und 5.2. ⁵⁾ Vgl. Tabelle 6.1. ⁶⁾ Vgl. Tabellen 4.1 und 4.2.

⁷⁾ Einschl. Mehrfachanwartschaften der Versicherten, die Anwartschaften in mehreren Durchführungswegen erwerben.

⁸⁾ Da die Pensionsfonds ihre Geschäftstätigkeit frühestens zum 1. Januar 2002 aufgenommen haben, liegen für 2001 keine Daten vor.

⁹⁾ Für 2008 liegen keine Daten vor.

Tabelle 7.2 Aktiv Versicherte und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (vor und nach Ausschluss von Mehrfachanwartschaften)
- Dezember 2001 und Dezember 2015 bis Dezember 2019 (in Tsd.)¹⁾

Spalte	Aktiv Versicherte (PK, PF, DV, DZ, UK, ZÖD)		Beschäftigte mit BAV-Anw. (PK, PF, DV, DZ, UK)		Beschäftigte mit BAV-Anw. (ZÖD)		Beschäftigte mit BAV-Anw. (PK, PF, DV, DZ, UK, ZÖD)	
	Tsd. (incl. Mfa) ¹⁾	2001 = 100 (incl. Mfa) ¹⁾	Tsd. (incl. Mfa) ¹⁾	Tsd. (excl. Mfa) ²⁾	Tsd. (incl. Mfa)	Tsd. (excl. Mfa) ³⁾	Tsd. (excl. Mfa)	2001 = 100 (excl. Mfa)
	1	2	3	4	5	6	7	8
Dezember 2001	14.560	100,0	9.455	8.518	5.105	5.105	13.623	100,0
Dezember 2015	20.118	138,2	14.747	12.392	5.371	5.115	17.507	128,5
Dezember 2016	20.355	139,8	14.861	12.488	5.494	5.208	17.696	129,9
Dezember 2017	20.495	140,8	14.918	12.536	5.577	5.261	17.797	130,6
Dezember 2018	20.780	142,7	15.092	12.682	5.688	5.341	18.023	132,3
Dezember 2019	21.004	144,3	15.194	12.768	5.810	5.430	18.198	133,6

¹⁾ Mfa: Einschließlich Mehrfachanwartschaften wegen Einbeziehung in mehrere Durchführungswege.

²⁾ Bis 2007: Berechnet auf Basis von 1,11 Durchführungsweegen pro Beschäftigtem. Ab 2011 gem. AV 2011, AV 2015 und AV 2019: 1,19 Durchführungswege pro Beschäftigtem.

³⁾ Ab 2011 (siehe BAV 2015) berechnet unter zusätzlicher Annahme von Mehrfachanwartschaften der Arbeitnehmer in der ZÖD und der Privatwirtschaft (2011 bis 2015: 1,05; 2016: 1,055; 2017: 1,06; 2018: 1,065; 2019: 1,07).

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

8. Rentenbezieher

Ziel der bisherigen Ausführungen war es, die Zahl und die Struktur von aktiven Anwartschaften auf spätere Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit solchen Anwartschaften in der Privatwirtschaft sowie im öffentlichen Dienst darzustellen. Im Rahmen von BAV 2019 wurde darüber hinaus, wie erstmals in BAV 2011, auch die Zahl der Bezieher von Renten der betrieblichen Altersversorgung ermittelt. Informationen zur Zahl der Rentner insgesamt, d. h. der Summe von eigenen und Hinterbliebenenrenten, liegen in den von der BaFin bzw. dem PSVaG, dem GDV und der AKA³⁵ bereitgestellten Statistiken vor (Tabelle 8.1). Bei der Interpretation der Daten müssen allerdings folgende Einschränkungen berücksichtigt werden:

- erstens sind die ins Ausland fließenden Renten eingeschlossen,³⁶
- zweitens enthalten die Trägerstatistiken Mehrfachanwartschaften auf der Ebene der einzelnen Durchführungswege, wenn etwa Leistungen von zwei Pensionskassen bezogen werden,
- drittens enthalten sie Mehrfachanwartschaften, wenn ein Rentner über Leistungen aus unterschiedlichen Durchführungswegen verfügt, und
- viertens enthalten sie auch Mehrfachanwartschaften, wenn eine Person sowohl eine eigene als auch eine Hinterbliebenenrente erhält.

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass der vermutlich weitaus größte Teil der Direktversicherungen nicht in Form von kontinuierlichen Renten, sondern als Einmalleistungen ausgezahlt wird. Zur Zahl und der Höhe dieser einmaligen Zahlungen liegen keine Informationen vor, auch nicht auf Seiten des GDV. Insofern wird an dieser Stelle die Zahl der Leistungen aus betrieblichen Direktversicherungen unterschätzt.³⁷ Dies könnte auch für andere Durchführungswege gelten, etwa wenn kleinere Renten in Form von Einmalzahlungen abgefunden werden. Auch hierzu stehen keine Informationen zur Verfügung.

Die in Tabelle 8.1 ausgewiesene Zahl von 8,607 Mio. Rentnern, die im Dezember 2018 eine eigene und/oder eine Hinterbliebenenleistung der betrieblichen Altersversorgung bezogen haben, ist daher nur ein Näherungswert. Dies gilt auch für die gegenüber früheren Jahren ausgewiesene Entwicklung, da nicht auszuschließen ist, dass sich die relative Bedeutung der oben genannten Faktoren im Verlauf der Beobachtungsjahre verändert hat.

Angaben zur Zahl der eigenen Renten liegen auf Basis von Verbands- bzw. Trägerstatistiken ebenfalls nur lückenhaft vor. Lediglich für Pensionskassen, Pensionsfonds und die kommunalen und kirchlichen Altersversorgungsträger stehen in den Statistiken der BaFin bzw. der AKA Angaben zur Zahl der nach Männern und Frauen differenzierten eigenen Renten (Alters- und Erwerbsminderungsrenten) zur Verfügung. Die Statistiken des GDV für Direktversicherungen sowie des PSVaG für Direktzusagen und Unterstützungskassen unterscheiden dagegen weder nach Rentenarten noch nach dem Geschlecht der

³⁵ Ergänzend kommen die Angaben für die öffentlichen Zusatzversorgungsträger hinzu, für die keine Träger- bzw. Verbandsstatistiken zur Verfügung stehen.

³⁶ Informationen zur Zahl der ins Ausland fließenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind nicht verfügbar. In der gesetzlichen Rentenversicherung hat sich der entsprechende Anteil im Ausland lebender Rentenbezieher zum 1. Juni 2019 auf 7,5% belaufen. Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund (2020): Rentenversicherung in Zahlen 2020, S.26.

³⁷ Gemäß den Ergebnissen der Untersuchung zur „Alterssicherung in Deutschland 2019“ (ASID 2019; bisher nicht veröffentlichte Auswertungen) haben 628.000 Personen ab 60 Jahren eine betriebliche Altersversorgungsleistung in Form einer Einmalzahlung erhalten und eine wesentlich größere Zahl, 2,380 Mio. eine Einmalzahlung aus einer privaten Renten- bzw. Lebensversicherung. Wie viele von den letztgenannten Leistungen auf betriebliche Direktversicherungen entfallen, wurde nicht erhoben. In Anbetracht der vom GDV für 2019 ausgewiesenen 143.000 Direktversicherungsrenten deutet dies darauf hin, dass nur ein einstelliger Anteil der Anwartschaften in Form einer Rente ausgezahlt wird.

Empfänger. Die Bezieher von Betriebsrenten können daher nicht nach Geschlecht ausgewiesen werden.

Tabelle 8.1 Bezieher der zusammengefassten eigenen und Hinterbliebenen-BAV-Renten gemäß Trägerstatistiken und Geschäftsberichten
– Dezember 2013 bis Dezember 2017 (Tsd.)^{1), 2), 3), 4)}

		Dez. 2015	Dez. 2016	Dez. 2017	Dez. 2018	Dez. 2019 ⁵⁾
Pensionskassen ⁶⁾	Tsd. 2015 = 100	1.280 100,0	1.304 101,9	1.330 103,9	1.365 106,6	
Pensionsfonds ⁷⁾	Tsd. 2015 = 100	294 100,0	297 101,0	299 101,7	369 125,5	
Öffentliche Zusatzversorgung ⁸⁾	Tsd. 2013 = 100	2.901 100,0	2.984 102,9	3.052 105,2	3.140 108,2	
Zwischensumme	Tsd.	4.475	4.585	4.681	4.874	
Direktversicherungen ⁹⁾	Tsd. 2013 = 100	130 100,0	133 102,3	140 107,7	147 113,1	142 109,2
Direktzusagen ¹⁰⁾	Tsd. 2013 = 100	3.222 100,0	3.255 101,2	3.236 100,4	3.141 97,5	
Unterstützungskassen ¹⁰⁾	Tsd. 2013 = 100	527 100,0	480 91,1	479 90,9	445 84,4	
Insgesamt	Tsd. 2013 = 100	8.354 100,0	8.453 101,2	8.536 102,2	8.607 103,0	

¹⁾ Einschließlich ins Ausland fließende Renten. Zum 1.7.2019 lebten 7,5% aller Rentenbezieher (1.589 Mio. von 21,124 Mio.) der Deutschen gesetzlichen Rentenversicherung im Ausland. Deutsche Rentenversicherung Bund (2020): Rentenversicherung in Zahlen 2020, S.26

²⁾ Einschließlich Waisenrenten.

³⁾ Einschließlich Mehrfachanwartschaften sowohl auf der Ebene der einzelnen Durchführungswege als auch zwischen den Durchführungswegen.

⁴⁾ Differenzierte Angaben für Männer und Frauen stehen nicht durchgängig für alle Durchführungswege zur Verfügung.

⁵⁾ Daten für 2019 waren zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Berichts erst teilweise verfügbar. Verfügbar waren lediglich die Renten aus Direktversicherungen lt. Statistik des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (2020) und die Renten von VBL und AKA im Bereich der Zusatzversorgung öffentlicher Dienst. Letztere wurden nicht in die Tabelle mit einbezogen, da die Werte anderer Träger der öffentlichen Zusatzversorgung für 2019 noch nicht vorliegen.

⁶⁾ Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (2018 und 2019): Tabelle 260: Ausgewählte Kennziffern der Pensionskassen, einschließlich Pensionskassen im öffentlichen Dienst.

⁷⁾ Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (2018 und 2019): Tabelle 760: Ausgewählte Kennziffern der Pensionsfonds, einschließlich Pensionsfonds im öffentlichen Dienst.

⁸⁾ Eigene Berechnungen auf Basis der Verbandsstatistiken der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) und ergänzenden Geschäftsberichten einzelner Zusatzversorgungsträger. Ohne PK im öffentlichen Dienst und ohne freiwillig bei AKA und VBL Versicherte.

⁹⁾ Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV): Bestand an Direktversicherungen 2001 – 2019.

¹⁰⁾ Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (2020): Statistische Aufbereitung der Erhebungsbogen des PSVaG – Beitragsjahr 2018 und Beitragsjahr 2019.

9. Angebot reiner Beitragszusagen

Im Rahmen von BAV 2019 wurden die Träger der Privatwirtschaft abschließend nach dem Stand ihrer Planungen bzgl. der Durchführung reiner Beitragszusagen (Zielrenten) gefragt. Die Möglichkeit ihrer Einführung ist eine der Neuerungen des zum 1. Januar 2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetzes.³⁸ Wie aus Tabelle 9.1 hervorgeht, führt bisher keiner der Träger bereits reine Beitragszusagen durch. Die zwei aufgeführten Träger haben die Frage zwar bejaht; auf Nachfrage hat sich aber herausgestellt, dass beide Träger reine Beitragszusagen erst in Kürze anbieten wollen. Dies deckt sich auch mit der Tatsache, dass es konkrete Zielrentenvereinbarungen zum Zeitpunkt der Untersuchung noch in keinem Tarifvertrag gab und auch die BaFin noch keinen Antrag auf Zulassung eines Produktes mit reiner Zielrentenvereinbarung erhalten hatte.

Tabelle 9.1 Angebot reiner Beitragszusagen (Zielrenten) nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (Sozialpartnermodell)
– Zum Befragungszeitpunkt, d.h. März bis Mai 2020 (Anzahl der Träger)¹⁾

	Pensions- kassen	Pensionsfonds	Direkt- versicherungen	Träger insgesamt
Wir führen reine Beitragszusagen bereits durch ²⁾	1	0	1	2
Wir führen reine Beitragszusagen zwar noch nicht durch, bieten sie aber an bzw. werden sie in Kürze anbieten	6	6	11	23
Wir bieten die Durchführung reiner Beitragszusagen derzeit nicht an, sind aber bei konkreter Nachfrage grundsätzlich bereit, ein Zielrentensystem zu entwickeln	7	2	3	12
Die Durchführung reiner Beitragszusagen ist nicht geplant	17	3	14	34
Die diesbezüglichen Überlegungen sind noch nicht abgeschlossen	9	1	4	14
Keine Angabe	2	1	5	8
Summe teilnehmender Träger:	42	13	38	93
Summe gültiger Antworten:	40	12	33	85

¹⁾ Die konkrete Frage lautete: „Werden von Ihrem Unternehmen bereits reine Beitragszusagen (Zielrenten) nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (Sozialpartnermodell) angeboten?“ Für die öffentliche Zusatzversorgung wurde diese Einschätzung nicht erhoben. Die beiden teilnehmenden Pensionskassen des öffentlichen und kirchlichen Bereichs sind in der Auswertung ebenfalls nicht einbezogen.

²⁾ Auf Nachfrage hat sich herausgestellt, dass beide Träger doch noch keine reinen Beitragszusagen durchführen, sondern diese nur in Kürze anbieten wollen.

³⁸ Diese Frage wurde in ähnlicher Form erstmals in BAV 2017 (Riedmann & Heien 2018a) gestellt.

Somit gaben 25 (27%) der Träger an, derzeit zwar noch keine reinen Beitragszusagen durchzuführen, diese aber in Kürze mit in das Produktportfolio aufnehmen zu wollen. Weitere 12 Träger (13%) bieten zwar ebenfalls noch keine reinen Beitragszusagen an, wären aber auf Nachfrage bereit, hierzu ein Modell zu entwickeln. Zusammengenommen standen zum Befragungszeitpunkt somit 40% aller teilnehmenden Träger der Einführung von reinen Beitragszusagen aufgeschlossen gegenüber. Bei BAV 2017 betrug dieser Anteil nur 28%, einige der damals noch unentschlossenen Träger haben sich somit grundsätzlich für reine Beitragszusagen entschieden. 34 bzw. mehr als ein Drittel (37%) der Träger planen derzeit jedoch nicht, reine Beitragszusagen anzubieten. Dieser Anteil ist gegenüber BAV 2017 mit damals 36% praktisch konstant geblieben. Eine nur noch relativ kleine Gruppe von 15% der Träger (BAV 2017: 31%) hat die diesbezüglichen Überlegungen noch nicht abgeschlossen.

Bei einer Betrachtung der Überlegungen nach einzelnen Trägertypen fällt auf, dass die Pensionskassen und die Träger von Direktversicherungen besonders häufig keine reinen Beitragszusagen planen – mit 40% bei den Pensionskassen und 37% bei den Direktversicherungen ist dies bei beiden Trägern die jeweils größte Gruppe. Während bei den Direktversicherungen immerhin 32% reine Beitragszusagen aktuell oder in Kürze anbieten, liegt dieser Anteil mit 17% bei den Pensionskassen besonders niedrig. Unter den Pensionsfonds hat dagegen knapp die Hälfte (46%) bereits ein solches Angebot ins Portfolio aufgenommen oder wird dies in Kürze tun. Weitere 15% wären auf konkrete Nachfrage dazu bereit. Der Anteil der Pensionsfonds, die die Einführung aktuell nicht planen, ist mit 23% geringer als unter allen anderen Trägergruppen. Unter den Anbietern von Direktversicherungen bietet knapp ein Drittel (32%) reine Beitragszusagen bereits an oder wird dies in Kürze tun. 22 Träger und damit ein relativ großer Anteil von knapp einem Viertel (24%) der Anbieter hat dazu noch keine Entscheidung getroffen oder im Fragebogen keine Angabe gemacht.

Arbeitgeberbefragung

10. Ziele, Grundgesamtheit und Erhebungstatbestände

10.1 Ziele und Grundgesamtheit

Die Arbeitgeberbefragung war – wie bereits bei den Vorgängerstudien mit Arbeitgeber- und Trägerbefragung – ein zentraler Baustein der BAV 2019. Vornehmliches Ziel der Befragung ist es, aktuelle Strukturen und Ausgestaltungsformen der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland auf der Ebene von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu ermitteln.

In die Arbeitgeberbefragung der BAV 2019 wurden alle Branchen bzw. Wirtschaftszweige mit Ausnahme der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O; vgl. Tabelle 10.1) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U)³⁹ und alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer einbezogen.

Tabelle 10.1 Wirtschaftszweige lt. WZ 2008

A	Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau, Fischerei	L	Grundstücks- und Wohnungswesen
B	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	M	Freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen
C	Verarbeitendes Gewerbe	N	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen
D	Energieversorgung	O	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
E	Wasser, Abwasser, Abfall und Recycling	P	Erziehung und Unterricht
F	Baugewerbe	Q	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
G	Handel, Handelsvermittlung	R	Kunst, Unterhaltung und Erholung
H	Verkehr und Lagerei	S	Sonstige Dienstleistungen
I	Gastgewerbe	T	Private Haushalte
J	Information und Kommunikation	U	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften
K	Kredit- und Versicherungsgewerbe		

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Diese Grundgesamtheit unterscheidet sich von denen früherer Arbeitgeberbefragungen im Rahmen der BAV-Untersuchungen, bei denen weitere (Teil-)Branchen ausgeschlossen wurden. Auf die Konsequenzen der unterschiedlichen Grundgesamtheiten für den Vergleich der Ergebnisse wird in Abschnitt 10.3 eingegangen.

³⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2009): Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, S. 3 ff.

10.2 Erhebungstatbestände

Mit der Arbeitgeberbefragung werden aktuelle Strukturen und Ausgestaltungsformen der BAV in Deutschland auf der Ebene von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ermittelt.

Insbesondere geht es in der Arbeitgeberbefragung um Angaben zu

- der Zahl bzw. dem Anteil der in die BAV einbezogenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer,
- den Finanzierungsformen,
- den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Entgeltumwandlung,
- den Gründen für eine Nichteinführung der BAV.

Die Ergebnisse werden nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig sowie nach alten und neuen Ländern und für Arbeitnehmer nach Männern und Frauen dargestellt.

10.3 Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit denen früherer BAV-Untersuchungen

Die Vorgabe für die Arbeitgeberbefragung von BAV 2019 war die Analyse der betrieblichen Altersversorgung – über Direktzusagen, Unterstützungskassen, Pensionskassen, Direktversicherungen, Pensionsfonds sowie die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst – in Deutschland. Mit der Befragung wurden allerdings in der Vergangenheit, also bis einschließlich BAV 2015 (Riedmann & Heien 2016a, 2016b), nur Daten für den Bereich der Privatwirtschaft erhoben.⁴⁰ Dieses lange Zeit praktizierte Vorgehen hat sich in der jüngeren Vergangenheit als zunehmend problematisch erwiesen, da zum einen öffentliche Einrichtungen in den überwiegend der Privatwirtschaft zugerechneten Wirtschaftszweigen in der Stichprobe verblieben, beispielsweise im Sektor Forschung und Entwicklung. Diese Betriebsstätten wurden im Nachhinein auf Grundlage ihrer eigenen Zuordnung im Fragebogen zu einem öffentlichen Zusatzversorgungsträger aus den Analysen ausgeschlossen (Riedmann & Heien 2016b: 35f.). Zum anderen wurden Betriebsstätten der Privatwirtschaft ausgeschlossen, die inzwischen nicht (mehr) der ZÖD angeschlossen sein dürften (z.B. Krankenhäuser).

Um auch empirische Erkenntnisse zur Verbreitung von BAV und ZÖD in den Grenzbereichen von Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst zu gewinnen, wurde für die BAV 2019 beschlossen, die Grundgesamtheit der Arbeitgeberbefragung zu erweitern und nur noch Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99) auszuschließen (vgl. Abschnitt 10.1). Für erstere Branche kann weiterhin von einer (nahezu) flächendeckenden Verbreitung der ZÖD ausgegangen werden, letztere (sehr kleine) Branche wird gemeinhin aufgrund von Zugangsproblemen aus allen Betriebsbefragungen ausgeschlossen.

Die Anzahl der Betriebsstätten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der unterschiedlichen Grundgesamtheiten von BAV 2015 und BAV 2019 kann Tabelle 10.2 entnommen werden, wobei in diesen Zahlen auch der allgemeine Zuwachs an Betriebsstätten und Beschäftigten im Zeitraum 2015 bis 2019 enthalten ist.⁴¹

⁴⁰ Im Rahmen der Trägerbefragung wurden dagegen auch die Träger der öffentlichen Zusatzversorgung einbezogen.

⁴¹ Laut Sonderauswertung der BA-Betriebsstättendatei durch das IAB bestand die Grundgesamtheit der BAV 2015 zum 30. September 2019 aus 28,496 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2,023 Mio. Betrieben.

Tabelle 10.2 Betriebsstätten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Grundgesamtheiten der Arbeitgeberbefragungen BAV 2015 und BAV 2019
- Dezember 2015 und Dezember 2019 (in Tsd.)^{1) 2)}

	BAV 2015	BAV 2019
Betriebsstätten insg. (Tsd.)	2.019	2.140
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Tsd.)	25.774	31.848

¹⁾ Gemäß Auswertung der Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zum jeweiligen Zeitpunkt. Berücksichtigt sind nur Betriebsstätten mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein. Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen.

²⁾ In BAV 2015 ohne Betriebsstätten der Branchen O und U sowie ohne Betriebsstätten der Teilbranchen 36, 37, 49.10, 53.10, 85.1-85.4, 86.1, 88, 94 und 98 lt. WZ 2008, in BAV 2019 nur ohne Betriebsstätten der Branchen O und U lt. WZ 2008 (vgl. Tabelle 10.1).

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Angesichts der skizzierten strukturellen Unterschiede der Grundgesamtheiten der Arbeitgeberbefragungen von BAV 2015 (und früher) und BAV 2019 – Berücksichtigung von Teilbranchen bei BAV 2019, die bei BAV 2015 noch ausgeschlossen worden waren; Ausschluss von Betrieben bei den Analysen von BAV 2015, die sich dem öffentlichen Dienst zurechneten – werden bei den inhaltlichen Auswertungen dieses Berichts zur Arbeitgeberbefragung von BAV 2019 nur im Ausnahmefall Vergleiche mit früheren BAV-Untersuchungen vorgenommen und wenn dies doch geschieht, wird auf die jeweiligen Einschränkungen hingewiesen.⁴² Stattdessen liegt der Fokus des Berichts auf den Ergebnissen für die neue Grundgesamtheit für die Jahre 2018 und 2019. Zudem wird an geeigneter Stelle die inhaltlich wie methodisch interessante Frage nach den Ergebnissen für die bisherigen Ausschlussbranchen thematisiert. Eng damit zusammen hängt schließlich auch die erstmals im Rahmen der BAV-Untersuchungen analysierte Frage nach den Unterschieden zwischen Betrieben mit BAV der Privatwirtschaft und Betrieben mit ZÖD, die ebenfalls an geeigneter Stelle aufgegriffen wird.

⁴² Hinzu kommen in diesem Zusammenhang Corona-bedingte Probleme bei der Feldarbeit 2020 (Unterrepräsentierung von Betrieben mit BAV, Überrepräsentierung von Betrieben mit ZÖD), die ebenfalls den Zeitvergleich erschweren. Zu den hier angesprochenen methodischen Aspekten vgl. ausführlich Riedmann et al. 2020.

11. Verbreitung betrieblicher Altersversorgung

11.1 Verbreitung der BAV nach Betriebsstätten

Ende 2019 hatten 45% der insgesamt 2,140 Mio. einbezogenen Betriebsstätten in Deutschland für alle oder Teile ihrer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein betriebliches Alterssicherungssystem eingerichtet und es wurden auch aktiv Anwartschaften erworben (Tabelle 11.1).⁴³

Tabelle 11.1 Betriebsstätten insgesamt und mit betrieblicher Altersversorgung
- Dezember 2001, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in Tsd. und in %)¹⁾

	2001	2018 ²⁾	2019
Deutschland³⁾			
Betriebsstätten insg. (Tsd.)	1.759	2.082	2.140
Betriebsstätten mit BAV (Tsd.)	537	938	973
Betriebsstätten mit BAV (%)	31	45	45
Alte Länder			
Betriebsstätten insg. (Tsd.)	1.377	1.665	1.713
Betriebsstätten mit BAV (Tsd.)	445	763	795
Betriebsstätten mit BAV (%)	32	46	46
Neue Länder			
Betriebsstätten insg. (Tsd.)	382	417	427
Betriebsstätten mit BAV (Tsd.)	92	175	178
Betriebsstätten mit BAV (%)	24	42	42

¹⁾ Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99), 2001 zudem ohne Betriebsstätten der Teilbranchen 41, 80.1-3, 85.11, 85.32, 75, 91, 92.5, 95, 99 lt. WZ 93 (vgl. Abschnitt 10.3). Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschl. Berlin.

²⁾ Stichprobenbedingt ohne zwischen Dezember 2018 und Dezember 2019 erloschene Betriebe.

³⁾ Differenzen zwischen den Werten für Deutschland gesamt und den Werten für die alten und neuen Länder sind rundungsbedingt.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Dieser Anteil ist seit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes (AVmG) am 1. Januar 2002 deutlich gestiegen, wobei der in Tabelle 11.1 ausgewiesene Wert von 31% für Ende 2001 aufgrund einer etwas kleineren und zudem anders strukturierten Grundgesamtheit nicht direkt mit den aktuellen Zahlen verglichen werden kann.⁴⁴ Ende 2018 und Ende 2019 lag der Anteil der Betriebsstätten mit betrieblicher Altersversorgung bei jeweils 45%, die absolute Anzahl der Betriebsstätten mit betrieblicher Altersversorgung ist allerdings von 938 Tsd. (2018) auf 973 Tsd. (2019) und damit um 25 Tsd. oder 3,7% gestiegen.

In den alten Ländern war 2018 und 2019 der Anteil der Betriebsstätten mit betrieblicher Altersversorgung mit jeweils 46% höher als in den neuen Ländern mit jeweils 42%, wobei das Ausgangsniveau des Jahres 2001 in den neuen Ländern mit 24% deutlich geringer war als in den alten

⁴³ Aktive Anwartschaften sind dabei als Anwartschaften definiert, für die aufgrund eines laufenden Arbeitsverhältnisses Beiträge geleistet werden, rein privat von Mitarbeitern weiter bediente BAV-Verträge aus früheren Arbeitsverhältnissen zählen nicht dazu.

⁴⁴ Vgl. hierzu ausführlich Abschnitt 10.3.

Ländern mit 32%. Zudem ist in beiden Landesteilen die absolute Anzahl der Betriebsstätten mit betrieblicher Altersversorgung zwischen 2018 und 2019 gestiegen (alte Länder: 48 Tsd. bzw. 2,9%; neue Länder: 10 Tsd. bzw. 2,4%).

11.2 Verbreitung der BAV nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

11.2.1 Beschäftigte insgesamt

Im Gegensatz zu den Betrieben zeigt sich bei den Arbeitnehmern zwischen 2018 und 2019 ein leichter Zuwachs bei der prozentualen Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (Tabelle 11.2): Ende 2018 hatten knapp 15,8 Mio. und somit die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (50%)⁴⁵ eine BAV, dieser Anteil ist bis Ende 2019 auf nunmehr 51% bzw. 16,3 Mio. Beschäftigte angestiegen. Gegenüber 2001 (38%) ist – trotz eingeschränkter Vergleichbarkeit (vgl. Abschnitt 10.3) – von einer größeren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung auszugehen.

Tabelle 11.2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt und mit betrieblicher Altersversorgung

- Dezember 2001, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in Tsd. und in %)¹⁾

	2001	2018 ²⁾	2019
Deutschland³⁾			
Beschäftigte insgesamt (Tsd.)	24.584	31.497	31.842
Beschäftigte mit BAV (Tsd.)	9.358	15.798	16.289
Beschäftigte mit BAV (%)	38	50	51
Alte Länder			
Beschäftigte insgesamt (Tsd.)	20.429	25.714	25.927
Beschäftigte mit BAV (Tsd.)	8.589	13.282	13.672
Beschäftigte mit BAV (%)	42	52	53
Neue Länder			
Beschäftigte insgesamt (Tsd.)	4.154	5.783	5.915
Beschäftigte mit BAV (Tsd.)	769	2.516	2.617
Beschäftigte mit BAV (%)	19	44	44

¹⁾ Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99), 2001 zudem ohne Betriebsstätten der Teilbranchen 41, 80.1-3, 85.11, 85.32, 75, 91, 92.5, 95, 99 lt. WZ 93 (vgl. Abschnitt 10.3). Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschl. Berlin.

²⁾ Stichprobenbedingt ohne zwischen Dezember 2018 und Dezember 2019 erloschene Betriebe.

³⁾ Differenzen zwischen den Werten für Deutschland gesamt und den Werten für die alten und neuen Länder sind rundungsbedingt.

Diese Dynamik ist vor allem durch die sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den alten Ländern geprägt, die 81% aller Beschäftigten ausmachen. Hier lässt sich beobachten, dass die Zahl der Arbeitnehmer insgesamt um 213 Tsd. auf 25,927 Mio. gestiegen ist, die Zahl der Arbeitnehmer mit betrieblicher Altersversorgung im selben Zeitraum sogar um 390 Tsd. auf

⁴⁵ Die in Tabelle 11.2 wie im Folgenden ausgewiesene hochgerechnete Zahl von 31,842 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Ende Dezember 2019 gemäß Arbeitgeberbefragung der BAV 2019 weicht geringfügig von den 31,848 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum selben Zeitpunkt gemäß Auswertung der Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit in Tabelle 10.2 ab.

13,672 Mio. und sich deren Anteil damit von 52% auf 53% erhöhte. In den neuen Ländern stieg die Zahl der Beschäftigten mit BAV zwar ebenfalls um 101 Tsd. auf 2,617 Mio. an, gleichzeitig hat jedoch auch die Zahl der Arbeitnehmer insgesamt um 132 Tsd. auf 5,915 Mio. zugenommen, sodass deren Anteil mit 44% unverändert blieb.

Wenn auch der direkte Vergleich zu 2001 aufgrund der in Abschnitt 10.3 genannten Gründe nur eingeschränkt möglich ist, zeigt sich in den neuen Ländern – trotz der eher „verhaltenen“ Entwicklung zwischen 2018 und 2019 – eine stärkere Dynamik der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung im Gesamtzeitraum von 2001 bis 2019 als in den alten Ländern. Während im Osten 2001 nur etwa jeder fünfte Arbeitnehmer eine BAV hatte (19%), waren dies bis Ende 2019 bereits 44%. In den alten Ländern fällt diese Dynamik aufgrund des deutlich höheren Ausgangsniveaus von 42% im Jahr 2001 niedriger aus, hier stieg der Anteil bis Ende 2019 auf 53%.

11.2.2 Männer und Frauen

Sowohl der Anteil der Männer mit einer betrieblichen Altersversorgung als auch jener der Frauen ist von Ende 2018 bis Ende 2019 in Deutschland um einen Prozentpunkt gestiegen (Tabelle 11.3). Während von den knapp 16,8 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern Ende 2019 gut 7,9 Mio. Personen und damit 47% über eine BAV verfügten, waren es bei den Frauen mit knapp 13,5 Mio. Beschäftigten und 7,1 Mio. Personen mit BAV 53%.

Vor Einführung des AVmG Anfang 2002 hatten Männer (39%) noch häufiger als Frauen (33%) eine betriebliche Altersversorgung, wenn auch insgesamt auf niedrigerem Niveau. Allerdings erklärt sich die Umkehrung der Größenverhältnisse zu großen Teilen durch die unterschiedlichen Grundgesamtheiten 2001 und 2018 bzw. 2019. So waren früher insbesondere einige (Teil-)Branchen mit einem hohen Anteil an Betrieben des öffentlichen Dienstes oder ehemals öffentlicher Betriebe ausgeschlossen. Die damals ausgeschlossenen, aber in BAV 2019 berücksichtigten Branchen weisen einen hohen Anteil an Frauen auf und haben überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung (über die ZÖD; vgl. Abschnitt 10.3).

In den alten Ländern zeigt sich eine ähnliche Verteilung des Anteils der Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung zwischen Männern und Frauen, wenn auch auf höherem Niveau als in den neuen Ländern: Während Ende 2019 von den 13,7 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern 49% (6,7 Mio.) eine BAV hatten, was einem Zuwachs im Vergleich zum Vorjahr 2018 von 181 Tsd. Arbeitnehmern entspricht, sind es bei den Frauen mit sogar 54% (5,8 Mio. von insgesamt 10,8 Mio. Beschäftigten) und einem Plus von 185 Tsd. noch mehr. Auch in den neuen Ländern wuchsen bei den Männern die Zahl und der Anteil der Beschäftigten um 52 Tsd. auf knapp 1,3 Mio. Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung, beziehungsweise um einen Prozentpunkt auf 40% von Dezember 2018 bis Dezember 2019 an. Bei den Frauen stieg der Anteil im gleichen Zeitraum ebenfalls um einen Prozentpunkt auf 48%, was einem absoluten Zuwachs von 50 Tsd. Frauen auf 1,3 Mio. Beschäftigte mit BAV entspricht.

Tabelle 11.3 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt und mit betrieblicher Altersversorgung nach Geschlecht
- Dezember 2001, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in Tsd. und in %)¹⁾

	2001	2018 ²⁾	2019
Deutschland³⁾			
Männer			
Beschäftigte insgesamt (Tsd.)	14.850	16.701	16.787
Beschäftigte mit BAV (Tsd.)	5.865	7.714	7.947
Beschäftigte mit BAV (%)	39	46	47
Frauen			
Beschäftigte insgesamt (Tsd.)	9.231	13.262	13.490
Beschäftigte mit BAV (Tsd.)	3.014	6.865	7.100
Beschäftigte mit BAV (%)	33	52	53
Alte Länder			
Männer			
Beschäftigte insgesamt (Tsd.)	12.347	13.657	13.695
Beschäftigte mit BAV (Tsd.)	5.426	6.514	6.695
Beschäftigte mit BAV (%)	44	48	49
Frauen			
Beschäftigte insgesamt (Tsd.)	7.579	10.650	10.788
Beschäftigte mit BAV (Tsd.)	2.685	5.608	5.793
Beschäftigte mit BAV (%)	35	53	54
Neue Länder			
Männer			
Beschäftigte insgesamt (Tsd.)	2.502	3.044	3.092
Beschäftigte mit BAV (Tsd.)	440	1.200	1.252
Beschäftigte mit BAV (%)	18	39	40
Frauen			
Beschäftigte insgesamt (Tsd.)	1.652	2.612	2.702
Beschäftigte mit BAV (Tsd.)	329	1.257	1.307
Beschäftigte mit BAV (%)	20	47	48

¹⁾ Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99), 2001 zudem ohne Betriebsstätten der Teilbranchen 41, 80.1-3, 85.11, 85.32, 75, 91, 92.5, 95, 99 lt. WZ 93 (vgl. Abschnitt 10.3). Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschl. Berlin.

²⁾ Stichprobenbedingt ohne zwischen Dezember 2018 und Dezember 2019 erloschene Betriebe.

³⁾ Differenzen zwischen den Werten für Deutschland gesamt und den Werten für die alten und neuen Länder sind rundungsbedingt.

11.3 Verbreitung der BAV nach Betriebsgröße

Die Betriebsgröße wird in der vorliegenden Untersuchung – nicht zuletzt aus inhaltlichen Gründen – an der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer gemessen.⁴⁶ Betriebsstätten und Arbeitnehmer verteilen sich sehr ungleich über die Betriebsgrößenklassen. Zum besseren Verständnis der nachfolgenden Ausführungen werden diese Verteilungen in Tabelle 11.4 ausgewiesen.

Tabelle 11.4 Betriebsstätten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Betriebsgröße
- Dezember 2019 (in %)¹⁾

	Betriebsstätten		Beschäftigte	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 4	59,1	59,8	7,6	8,7
5 bis 9	17,9	18,0	7,8	8,9
10 bis 19	10,8	10,3	9,7	10,5
20 bis 49	7,2	7,2	14,6	16,3
50 bis 99	2,6	2,6	12,1	13,0
100 bis 249	1,6	1,5	15,4	16,2
250 bis 499	0,5	0,4	10,5	10,5
500 bis 999	0,2	0,1	8,4	5,9
1.000 und mehr	0,1	0,1	13,9	10,0
Insgesamt²⁾	100,0	100,0	100,0	100,0

¹⁾ Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie extraterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99). Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschl. Berlin.

²⁾ Abweichungen der Summen von 100% sind rundungsbedingt.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Wie aus Tabelle 11.4 hervorgeht, haben im Dezember 2019 in den alten und neuen Ländern jeweils knapp 60% der Betriebsstätten nur 1 bis 4 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt. Nimmt man die nächst größere Größenklasse mit 5 bis 9 Arbeitnehmern hinzu, so entfallen auf diesen Bereich bereits mehr als drei Viertel (77,0% bzw. 77,8%) aller Betriebsstätten. Großbetriebe mit 1.000 oder mehr Mitarbeitern machen dagegen sowohl in West- als auch in Ostdeutschland nur einen Anteil von knapp 0,1% an allen Betrieben aus.

Die Verteilung der Arbeitnehmer weicht, wie aus Tabelle 11.4 ebenfalls hervorgeht, von der Größenklassenstruktur der Betriebsstätten deutlich ab. Besonders gravierend sind die Unterschiede bei Klein- und Großbetrieben in den alten Ländern. So sind im Westen in den Betriebsstätten mit 1 bis zu 4 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern (59,1% aller Betriebsstätten) lediglich 7,6% aller Arbeitnehmer tätig, in Großbetrieben mit 1.000 und mehr Mitarbeitern, die weniger als 0,1% der Betriebe stellen, dagegen 13,9%. In den neuen Ländern sind diese Unterschiede etwas weniger ausgeprägt, auch wenn hier immerhin noch 10% der Arbeitnehmer (und damit etwa vier Prozentpunkte

⁴⁶ Andere mögliche Kriterien zur Differenzierung der Betriebsstätten, etwa die Höhe des Umsatzes, bleiben außer Betracht. Auf der Ebene von Betriebsstätten steht dieses Merkmal ohnehin häufig nicht zur Verfügung. Es wird auch in der Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit, aus der die Bruttostichprobe für die Arbeitgeberbefragung gezogen wurde, nicht nachgewiesen.

weniger als in den alten Ländern) in Großbetrieben arbeiten und mit 8,7% etwa ein Prozentpunkt mehr als im Westen in Kleinbetrieben mit 1 bis zu 4 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern.

11.3.1 Betriebsstätten

Die Verbreitung betrieblicher Altersversorgungsanwartschaften korreliert positiv mit der Größe der Betriebsstätten. Dies gilt sowohl für den Anteil der Betriebsstätten, die über ein betriebliches Altersversorgungssystem verfügen,⁴⁷ als auch für den Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer, die dort in die BAV einbezogen sind. Während in Deutschland im Dezember 2019 in nur 27% der Betriebsstätten mit 1 bis 4 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern mindestens ein Mitarbeiter über eine aktiv bediente BAV verfügte, belief sich der Anteil bei Betriebsstätten mit 20 und mehr Beschäftigten auf 88% bis 100% (Tabelle 11.5).

Wie sich aus Tabelle 11.5 ebenfalls ersehen lässt, war seit Ende 2001 die Dynamik im Bereich kleinerer Betriebsstätten mit 5 bis 9 Arbeitnehmern am größten. Der Anteil der Betriebe mit einer entsprechenden Vereinbarung ist von 34% auf 60% gestiegen und hat sich somit nahezu verdoppelt. Einschränkend muss hier jedoch wieder erwähnt werden, dass die Zahlen zwischen 2001 und 2018/2019 nicht direkt miteinander verglichen werden können und ein Teil des Zuwachses im Untersuchungszeitraum auf die geänderte Grundgesamtheit zurückzuführen ist (vgl. Abschnitt 10.3).

Die Struktur der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland wird aufgrund der deutlich größeren Anzahl von Betriebsstätten in den alten Ländern von der dortigen Situation geprägt. Dies ergibt sich aus der Gegenüberstellung der Daten für die alten Länder und Deutschland insgesamt (Tabelle 11.5). In allen Betriebsgrößenklassen mit bis zu 249 Beschäftigten liegen in den alten Ländern die Anteile der Betriebe mit betrieblicher Altersversorgung über dem Niveau, das sich für Gesamtdeutschland ergibt. Einzig die Betriebsgrößenklasse der 250 bis 499 Beschäftigten liegt mit 93% einen Prozentpunkt unterhalb des gesamtdeutschen Niveaus. Ab 500 Beschäftigten haben alle Betriebe in den alten Ländern mindestens einen sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter mit betrieblicher Altersversorgung.

Aufgrund der begrenzten Stichprobengröße und des damit einhergehenden größeren statistischen Fehlers werden die Ergebnisse für die neuen Länder in Tabelle 11.5 nur nach drei Größenklassen differenziert, die für die alten Länder zum Vergleich zusätzlich ausgewiesen sind. Während die BAV-Verbreitung in ostdeutschen Betrieben in den beiden kleineren Größenklassen mit 36% (1 bis 19 Beschäftigte) bzw. 85% (20 bis 199 Beschäftigte) jeweils vier Prozentpunkte unterhalb des westdeutschen Niveaus (40% bzw. 89%) liegt, zeigt sich für größere Betriebe ab 200 Beschäftigten in den neuen Ländern eine etwas höhere Quote (97%) als in den alten Ländern (95%).⁴⁸

⁴⁷ Hierzu werden in der vorliegenden Untersuchung alle Betriebe gezählt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig beschäftigter Mitarbeiter zum Stichtag eine aktive Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung hatte. Betriebe, in denen den Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung angeboten wird, die jedoch zum Stichtag von keinem der Mitarbeiter genutzt wurde, zählen hier als Betriebsstätten ohne BAV.

⁴⁸ Wie in den alten Ländern liegt die Verbreitungsquote auch in den neuen Ländern für Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten bei 100%.

Tabelle 11.5 Betriebsstätten mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebsgröße
- Dezember 2001, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in %)¹⁾

	2001	2018 ²⁾	2019
Deutschland			
1 bis 4	21	27	27
5 bis 9	34	59	60
10 bis 19	51	73	75
20 bis 49	64	86	88
50 bis 99	75	90	90
100 bis 249	81	90	89
250 bis 499	88	93	94
500 bis 999	92	100	100
1.000 und mehr	95	100	100
Insgesamt	31	45	45
Alte Länder			
1 bis 4	22	27	28
5 bis 9	37	59	61
10 bis 19	54	73	77
20 bis 49	65	88	89
50 bis 99	78	91	91
100 bis 249	84	91	89
250 bis 499	91	92	93
500 bis 999	97	100	100
1.000 und mehr	96	100	100
Insgesamt	32	46	46
1 bis 19	28	40	40
20 bis 199	71	89	89
200 und mehr	93	94	95
Insgesamt	32	46	46
Neue Länder			
1 bis 19	20	36	36
20 bis 199	60	82	85
200 und mehr	74	97	97
Insgesamt	24	42	42

¹⁾ Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99), 2001 zudem ohne Betriebsstätten der Teilbranchen 41, 80.1-3, 85.11, 85.32, 75, 91, 92.5, 95, 99 lt. WZ 93 (vgl. Abschnitt 10.3). Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschl. Berlin.

²⁾ Stichprobenbedingt ohne zwischen Dezember 2018 und Dezember 2019 erloschene Betriebe.

11.3.2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

11.3.2.1 Beschäftigte insgesamt

Der Anteil der Arbeitnehmer, die BAV-Anwartschaften erwerben, korreliert ebenfalls positiv mit der Betriebsgröße. Während in Deutschland insgesamt im Dezember 2019 nur 23% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betriebsstätten mit 1 bis 4 Mitarbeitern eine Anwartschaft erworben haben, sind es in Großbetrieben mit 1.000 und mehr Mitarbeitern 88% (Tabelle 11.6).

Tabelle 11.6 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebsgröße
- Dezember 2001, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in %)¹⁾

	2001	2018 ²⁾	2019
Deutschland			
1 bis 4	15	21	23
5 bis 9	20	34	34
10 bis 19	19	36	38
20 bis 49	23	41	42
50 bis 99	28	44	45
100 bis 249	31	50	50
250 bis 499	44	57	58
500 bis 999	51	73	73
1.000 und mehr	83	88	88
Insgesamt	38	50	51
Alte Länder			
1 bis 19		31	33
20 bis 199		46	46
200 und mehr		73	73
Insgesamt		52	53
Neue Länder			
1 bis 19		27	28
20 bis 199		39	41
200 und mehr		65	64
Insgesamt		44	44

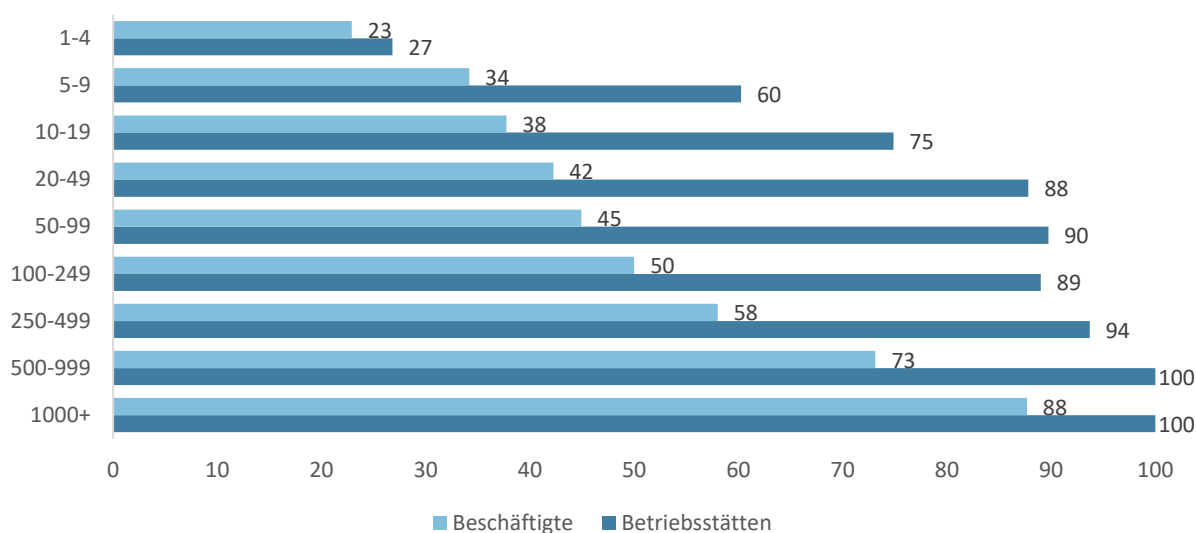
¹⁾ Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99), 2001 zudem ohne Betriebsstätten der Teilbranchen 41, 80.1-3, 85.11, 85.32, 75, 91, 92.5, 95, 99 lt. WZ 93 (vgl. Abschnitt 10.3). Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschl. Berlin.

²⁾ Stichprobenbedingt ohne zwischen Dezember 2018 und Dezember 2019 erloschene Betriebe.

Wie aus der ergänzenden Gegenüberstellung der Anteile der Betriebsstätten und Arbeitnehmer mit BAV in Abbildung 11.1 hervorgeht, liegen in allen Größenklassen die Anteile der Arbeitnehmer überwiegend deutlich niedriger als die der Betriebsstätten. So verfügen z. B. 60% der Betriebsstätten mit 5 bis 9 Mitarbeitern über eine aktiv genutzte Betriebsrentenregelung, einbezogen sind allerdings nur 34% der in Betrieben dieser Größenklasse sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Konstellation gilt keineswegs nur für kleine Betriebe. Wie Abbildung 11.1 zeigt, sind die Unterschiede

in mittelgroßen Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten sogar am größten, aber auch Betriebe mit 10 bis 19 und solche mit 100 bis 249 Beschäftigten stechen hier durch große Differenzen hervor. Selbst in Betriebsstätten mit 500 bis 999 Arbeitnehmern weichen die Anteile nachhaltig voneinander ab, lediglich bei den ganz großen Betrieben (1.000 und mehr Mitarbeiter) sind die Unterschiede geringer.

Abbildung 11.1 Verbreitung von Betriebsstätten und Beschäftigten in der Privatwirtschaft mit BAV-Anwartschaften nach Betriebsgröße
- Dezember 2019 (in %)^{1) 2)}



¹⁾ Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99).

²⁾ Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Der Vergleich der Situation bei den Arbeitnehmern in den alten und neuen Ländern – wegen der begrenzten Fallzahl wie bei Betriebsstätten für nur drei Größenklassen – zeigt zwischen 2018 und 2019 in den alten Ländern einen Anstieg der Verbreitungsquote der BAV von zwei Prozentpunkten auf 33% für Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten (Tabelle 11.6), für größere Betriebe lässt sich keine Entwicklung feststellen. In den neuen Ländern ist dagegen vor allem der Anstieg der Verbreitungsquote um zwei Prozentpunkte auf 41% für Betriebe mit 20 bis 199 Beschäftigte erwähnenswert.⁴⁹

⁴⁹ Die Verbreitungsquoten nach Betriebsgröße sind generell mit mehr Vorsicht zu interpretieren, da der Kontakt mit einigen angeschriebenen Betrieben zeigt, dass es großen Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten häufig nicht möglich ist, die abgefragten Daten zur betrieblichen Altersversorgung getrennt nach einzelnen Betriebsstätten auszuweisen. Um nicht gänzlich auf die Daten dieser für ein umfassendes Bild sehr wichtigen Unternehmen verzichten zu müssen, wurde in solchen Fällen eine Bereitstellung der Daten für das Gesamtunternehmen (statt nur für die ausgewählte(n) Betriebsstätte(n)) akzeptiert. Hinter mancher in den Daten als ein Großbetrieb ausgewiesenen Einheit stehen daher mehrere Betriebsstätten unterschiedlicher Größe. Würden diese Fälle aus der Befragung ausgeschlossen, wäre die verbleibende Nettostichprobe zwar eine reine Betriebsstättenstichprobe, diese würde jedoch einen überproportionalen Anteil an Einbetriebsunternehmen enthalten, während ein Teil der Mehrbetriebsunternehmen nicht in die Auswertung einfließen würde.

11.3.2.2 Männer und Frauen

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung erwerben, korreliert – wie bereits ausgeführt – positiv mit der Betriebsgröße. Männer und Frauen sind allerdings in unterschiedlichem Maße in größeren und kleineren Betrieben beschäftigt. So entfällt in Betrieben mit bis zu vier Arbeitnehmern mehr als die Hälfte der Beschäftigten (57,0%) auf Frauen (Männer: 43,0%; Tabelle 11.7). Dies führt dazu, dass 10,5% aller weiblichen, aber nur 6,4% aller männlichen Beschäftigten in Betrieben dieser Größenordnung tätig sind. In Betrieben mit 1.000 oder mehr Beschäftigten arbeiten demgegenüber 57,0% Männer, aber nur 43,0% Frauen.

Tabelle 11.7 Anteil der Männer und Frauen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgröße
- Dezember 2019 (in %)¹⁾

	Anteil an allen Beschäftigten		Verteilung nach Betriebsgröße	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1 bis 4	43,0	57,0	6,4	10,5
5 bis 9	47,0	53,0	7,1	10,0
10 bis 19	53,7	46,3	10,0	10,8
20 bis 49	55,6	44,4	15,7	15,6
50 bis 99	57,8	42,2	13,1	11,9
100 bis 249	60,8	39,2	17,1	13,8
250 bis 499	57,4	42,6	11,2	10,3
500 bis 999	60,4	39,6	8,3	6,8
1.000 und mehr	57,0	43,0	11,0	10,4
Insgesamt	55,4	44,6	100,0	100,0

¹⁾ Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99).

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Trotz des Umstandes, dass Männer vermehrt in größeren und Frauen eher in kleineren Betrieben tätig sind, zeigt die Differenzierung der Anteile der Beschäftigten mit BAV innerhalb der Betriebsgrößenklassen nach dem Geschlecht bei Betriebsstätten mit 50 bis 499 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Dezember 2019 eine mindestens 9 Prozentpunkte höhere BAV-Beteiligungsquote für Frauen im Vergleich zu Männern (Tabelle 11.8). Auch in den übrigen Größenklassen liegen die Frauen über dem Niveau der Männer. Dieses Ergebnis hängt damit zusammen, dass Frauen häufiger als Männer in Betrieben mit ZÖD aktiv sind, wo eine betriebliche Altersversorgung in der Regel obligatorisch ist.

Im Vergleich zu 2018 ist die Zunahme der Verbreitung bei Männern in Kleinstbetrieben mit bis zu vier sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten von 19% auf 22% um drei Prozentpunkte die größte aller 16 betrachteten Gruppen (acht Größenklassen nach Männern und Frauen) in diesem Zeitraum. Mit Ausnahme der Verbreitungsquote für Männer in Betrieben mit 250 bis 499 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (von 52% Ende 2018 auf 51% im Dezember 2019) ist diese in keiner der dargestellten Gruppen gesunken, meist ist sie sogar (leicht) gestiegen.

Tabelle 11.8 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung nach Geschlecht und Betriebsgröße
- Dezember 2001, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in %)¹⁾

	2001	2018 ²⁾	2019
Männer			
1 bis 4	16	19	22
5 bis 9	22	30	30
10 bis 19	20	32	34
20 bis 49	24	38	40
50 bis 99	28	39	40
100 bis 249	32	46	46
250 bis 499	46	52	51
500 und mehr	75	78	79
Insgesamt	39	46	47
Frauen			
1 bis 4	14	23	24
5 bis 9	19	38	38
10 bis 19	17	41	41
20 bis 49	22	44	45
50 bis 99	27	50	51
100 bis 249	27	55	55
250 bis 499	41	65	66
500 und mehr	69	83	84
Insgesamt	33	52	53

¹⁾ Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99), 2001 zudem ohne Betriebsstätten der Teilbranchen 41, 80.1-3, 85.11, 85.32, 75, 91, 92.5, 95, 99 lt. WZ 93 (vgl. Abschnitt 10.3).

²⁾ Stichprobenbedingt ohne zwischen Dezember 2018 und Dezember 2019 erloschene Betriebe.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

11.4 Verbreitung der BAV nach Wirtschaftszweigen

Aufgrund der begrenzten Stichprobengröße können statistisch gesicherte Ergebnisse zur Verbreitung der BAV nach Wirtschaftszweigen nur für größere Branchen ausgewiesen werden (Tabelle 11.9). Zudem ist aufgrund der gegenüber den früheren Untersuchungen teilweise geänderten Abgrenzungen der Wirtschaftszweige eine Gegenüberstellung mit den Daten für 2001 nur teilweise möglich.

Seit Dezember 2001 ist der Anteil der Arbeitnehmer mit BAV-Anwartschaften im Bereich Kredit und Versicherungen (WZ 2008-Abschnitt K) am höchsten. Bereits zum damaligen Zeitpunkt belief er sich auf 76%, bis zum Jahresende 2019 ist er um 12 Prozentpunkte auf 88% gestiegen. Die hohe Verbreitung in dieser Branche hängt eng damit zusammen, dass viele der Betriebe dieser Branche zugleich Anbieter von betrieblichen Altersversorgungsprodukten sind. Mit schon deutlichem Abstand folgt mit einem Anteil von 70% der Bereich Bergbau, Steine, Energie, Wasser und Abfall (B, D und E). Dahinter reihen sich mit einer Verbreitungsquote von rund zwei Dritteln Erziehung und Unterricht (P; 67%) sowie der Bereich des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens (Q; 68%) ein.

Tabelle 11.9 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung nach Branchen lt. WZ 2008
- Dezember 2001, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in %)¹⁾

Branche	2001	2018 ²⁾	2019
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei (A)	31	33	32
Bergbau/Steine/Energie/Wasser/Abfall (B, D, E)	63	70	70
Verarbeitendes Gewerbe (C)	● ³⁾	55	56
Baugewerbe (F)	22	44	45
Handel/Handelsvermittlung (G)	27	38	40
Verkehr und Lagerei (H)	●	46	47
Gastgewerbe (I)	10	18	18
Information und Kommunikation (J)	●	58	58
Kredit/Versicherungen (K)	76	89	88
Grundstücks- und Wohnungswesen (L)	●	41	44
Freiberufliche/wissenschaftliche/technische Dienstleistungen (M)	●	44	46
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (N)	●	20	23
Erziehung und Unterricht (P)	●	67	67
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (Q)	●	68	68
Kunst, Unterhaltung und Erholung (R)	●	45	44
Sonstige Dienstleistungen (S)	●	53	54
Private Haushalte (T)	●	0	0
Insgesamt⁴⁾	38	50	51

¹⁾ Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99), 2001 zudem ohne Betriebsstätten der Teilbranchen 41, 80.1-3, 85.11, 85.32, 75, 91, 92.5, 95, 99 lt. WZ 93 (vgl. Abschnitt 10.3). Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschl. Berlin.

²⁾ Stichprobenbedingt ohne zwischen Dezember 2018 und Dezember 2019 erloschene Betriebe.

³⁾ Aufgrund der Umstellung der Wirtschaftszweigklassifikation im Jahr 2008 für 2001 nicht nachweisbar.

⁴⁾ Einschließlich der nicht einzeln ausgewiesenen Wirtschaftszweige.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Auch in den Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes (C; 56%), der Information und Kommunikation (J; 58%) und der sonstigen Dienstleistungen (S; 54%) sind über die Hälfte der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in ein betriebliches Altersversorgungssystem einbezogen. Vor allem das Gastgewerbe (I) mit einem Anteil von 18% und die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N) mit einem Anteil von 23% liegen mit deutlichem Abstand hinter den übrigen Branchen.⁵⁰

Die Entwicklung zwischen Dezember 2001 und Dezember 2019 ist branchenspezifisch unterschiedlich verlaufen. Soweit aufgrund der Revision der Wirtschaftsklassifikation und der geänderten Grundgesamtheit vergleichbare Daten vorliegen, ergibt sich für das Baugewerbe (F) mit mehr als einer Verdopplung der Verbreitung von 22% auf 45% um 23 Prozentpunkte die absolut und relativ höchste Zuwachsrates (Tabelle 11.9). Aber auch der Handel (G), in dem die Verbreitung von 27% auf 40% um 13 Prozentpunkte gestiegen ist, hat sich in diesem Zeitraum sehr positiv entwickelt. Insgesamt ist festzuhalten, dass in allen Branchen, für die vergleichbare Zahlen vorliegen, der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit BAV-Anwartschaften gestiegen ist.

⁵⁰ Zu letztgenannter Branche N zählen u. a. Zeitarbeitsfirmen, Wach- und Reinigungsdienste, Frisöre, Callcenter, d. h. Bereiche mit einem höheren Anteil von Arbeitnehmern im Niedriglohnssektor, der vermutlich mit niedrigen Anteilen von Arbeitnehmern mit BAV korreliert.

12. Gründe für die Nichteinführung einer betrieblichen Altersversorgung

Angesichts der in den vorangegangenen Kapiteln herausgearbeiteten Tatsache, dass die betriebliche Altersversorgung in Deutschland weder bei den Betriebsstätten noch bei den Beschäftigten flächendeckend verbreitet ist, liegt es nahe, die Ursachen dafür näher zu beleuchten. Alle Betriebe, die Ende 2019 keine Arbeitnehmer mit BAV hatten, wurden deshalb nach den Gründen dafür gefragt.⁵¹ Da die Antwortmöglichkeiten gegenüber vergangenen Erhebungen zum Teil modifiziert wurden (und auch wegen der geänderten Grundgesamtheit; vgl. Abschnitt 10.3) stehen im Rahmen von BAV 2019 nur eingeschränkt mit der BAV-Erhebung von 2003 vergleichbare Angaben zur Verfügung (Tabelle 12.1).

Tabelle 12.1 Betriebsstätten nach Gründen für die Nichteinführung einer betrieblichen Altersversorgung
- Dezember 2003 und Dezember 2019 (in %)¹⁾

	Zeitraum 2002 bis 2003			Zeitraum 2018 bis 2019		
	Deutsch- land	Alte Länder	Neue Länder	Deutsch- land	Alte Länder	Neue Länder
Kein Bedarf, keine Nachfrage von Arbeitnehmern	76	79	67	69	69	68
Kosten für Betrieb zu hoch	● ²⁾	● ²⁾	● ²⁾	39	39	40
Schlechte wirtschaftliche Lage	38	34	52	● ²⁾	● ²⁾	● ²⁾
Zu kompliziert, zu hoher Aufwand	21	23	17	19	19	16
Anspruch auf Entgeltumwandlung ist nicht bekannt	9	10	9	6	5	8
Fluktuation unter Arbeitnehmern zu hoch	● ²⁾	● ²⁾	● ²⁾	6	6	5
Sonstige Gründe	14	14	13	12	11	15
Insgesamt³⁾	159	159	158	150	150	152

¹⁾ Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99), 2001 zudem ohne Betriebsstätten der Teilbranchen 41, 80.1-3, 85.11, 85.32, 75, 91, 92.5, 95, 99 lt. WZ 93 (vgl. Abschnitt 10.3). Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschl. Berlin.

²⁾ Nicht erhoben.

³⁾ Mehrfachnennungen (Abweichungen von der Summe der Einzelkomponenten sind rundungsbedingt).

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Mit deutlichem Vorsprung dominierender Grund war in allen Jahren – aus Sicht der Arbeitgeber – fehlendes Interesse der Beschäftigten an einer BAV-Regelung. In der BAV 2019 haben

⁵¹ Bei dieser Frage waren aus naheliegenden Gründen Mehrfachnennungen zugelassen, aus der Summe der Anteile für den Zeitraum 2018 bis 2019 von 150% in Tabelle 12.1 ergibt sich, dass deutschlandweit von den Arbeitgebern durchschnittlich 1,5 Gründe genannt wurden.

deutschlandweit unter anderem – Mehrfachnennungen waren möglich – zwei von drei Betrieben ohne betriebliche Altersversorgung (69%) hierauf verwiesen. Ob alle diese Betriebe ihren Beschäftigten proaktiv eine betriebliche Altersversorgung angeboten haben, lässt sich aus den Daten nicht ersehen.⁵²

Ein weiterer wichtiger Grund aus Sicht der Arbeitgeber sind zu hohe Kosten für den Betrieb. Zwei von fünf Betrieben (39%) führen ihn an, ungeachtet der Möglichkeit rein arbeitnehmerfinanzierter Ausgestaltungsformen der BAV sowie der gesetzlichen Verpflichtung, eine solche Regelung bei Nachfrage anzubieten (vgl. Kapitel 1). Zudem ist immerhin 6% der Arbeitgeber nach wie vor nicht bekannt, dass eine solche gesetzliche Vorgabe überhaupt existiert. Genauso viele Arbeitgeber verweisen auf die hohe Fluktuation der Arbeitnehmer, etwa bei Saisonarbeitern. Mit 19% ist schließlich der Anteil der Arbeitgeber vergleichsweise hoch, der die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung als zu kompliziert betrachtet bzw. als mit zu hohem Aufwand verbunden sieht.

Die Möglichkeit, weitere, nicht explizit vorgegebene Gründe für die Nichteinführung einer betrieblichen Altersversorgung anzugeben, haben in der BAV 2019 insgesamt 12% der Arbeitgeber genutzt, wobei dies vor allem in den neuen Ländern mit 15% (alte Länder: 11%) der Fall war, während sich ansonsten die genannten Gründe kaum zwischen alten und neuen Ländern unterscheiden. Einzelne weitere quantitativ hervorstechende Gründe sind nicht zu verzeichnen. Angeführt wurden ähnlich wie in der früheren BAV-Untersuchungen u. a.:

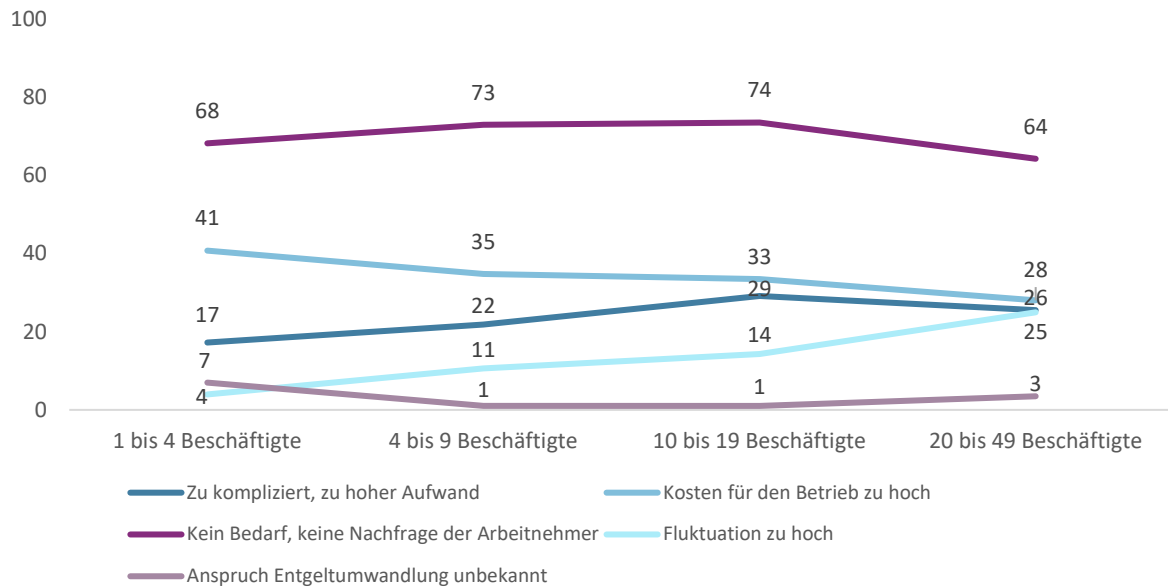
- Der Betrieb besteht erst seit kurzem bzw. steht kurz vor der Auflösung
- Zu viele junge Mitarbeiter („Nur Auszubildende“) oder zu viele alte („Lohnt sich nicht mehr“)
- Der Betrieb ist zu klein, (fast) nur Familienangehörige werden beschäftigt
- Lohn/Gehalt zu niedrig, Beiträge können nicht finanziert werden
- Die Rendite bei den angefragten Produkten ist zu gering

Wird die Entwicklung aller Gründe im Zeitverlauf, d. h. im Vergleich zu 2002 und 2003 betrachtet, zeigen sich nur geringe Unterschiede (Tabelle 12.1). Allen Nennungen ist jedoch gemein, dass ihre Bedeutung tendenziell abgenommen hat.

Werden die Gründe für fehlende BAV-Vereinbarungen darüber hinaus nach der Betriebsgröße differenziert (Abbildung 12.1), angesichts der deutlichen geringeren Verbreitung der BAV in kleinen und mittleren Betrieben (vgl. Kapitel 11) nur für Betriebe bis 49 Mitarbeiter, zeigt sich die zuvor konstatierte Dominanz des fehlenden Interesses auf Seiten der Mitarbeiter über alle Betriebsgrößenklassen. Der niedrigste Anteil ergibt sich dabei für Betriebe mit 20 bis 49 Beschäftigten (64%), der höchste Anteil für Betriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten (74%).

⁵² Nähere Aufschlüsse über die Gründe für das fehlende Interesse der Arbeitnehmer ergeben sich aus der von infas zeitgleich mit der BAV 2019 durchgeführten Untersuchung „Verbreitung der Altersvorsorge 2019“ (AV 2019), die auf einer Befragung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren beruht (Leinert et al. 2020). Demnach haben von den Arbeitnehmern, die aktuell keine BAV-Anwartschaft erwerben, 47% kein Angebot von ihrem Arbeitgeber erhalten, 20% können sich die Beiträge nicht leisten, 22% haben sich mit dem Thema noch nicht beschäftigt, 12% sind anderweitig abgesichert, für 11% sind die Angebote zu kompliziert und 9% halten die Angebote für nicht lohnend. 10% machen weitere Gründe geltend. Lediglich 3% möchten bzw. werden „bald“ einen Vertrag abschließen. Der erstgenannte Grund deutet darauf hin, dass auf möglicherweise bestehende BAV-Angebote von Arbeitgebern nicht nachdrücklich genug hingewiesen wird.

Abbildung 12.1 Gründe für die Nichteinführung einer betrieblichen Altersversorgung nach Betriebsgröße
- Dezember 2019 (in %)¹⁾



¹⁾ Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und in % aller Betriebsstätten ohne BAV im Dezember 2019. Die Werte für größere Betriebsstätten sind aufgrund der geringen Zahl der Betriebsstätten ohne eine betriebliche Altersversorgung statistisch nicht hinreichend gesichert.

Auch der Anteil der Betriebe, für die die Einrichtung eines Systems der betrieblichen Altersversorgung zu kompliziert bzw. mit einem zu hohen Aufwand verbunden ist, ist in der Größenklasse 10 bis 19 Mitarbeiter mit 29% am höchsten. Unbekannt ist der Anspruch auf Entgeltumwandlung vor allem in Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten, ab dieser Schwelle spielt dieser Hinderungsgrund praktisch keine Rolle mehr. Eine tendenziell positive Korrelation kann zwischen der Betriebsgröße und einer zu hohen Fluktuation als Begründung für die Nichteinführung einer BAV festgestellt werden: Je größer der Betrieb, desto häufiger wird diese Begründung genannt. Gegenteiliges ist bei den mit der Einführung einer BAV verbundenen zu hohen Kosten für den Betrieb der Fall: Je kleiner der Betrieb, desto häufiger wird dieses Argument genannt.

13. Finanzierungsformen

Betriebliche Altersversorgungsleistungen werden in sehr unterschiedlicher Weise finanziert. Die Bandbreite reicht von der Finanzierung ausschließlich durch den Arbeitgeber bis zu Beitragszahlungen ausschließlich durch den Arbeitnehmer. Zwischen diesen Eckpunkten gibt es ein Spektrum unterschiedlichster Konstellationen. Sie unterscheiden sich nicht nur zwischen den Unternehmen, sondern ggf. auch innerhalb eines Unternehmens im Zeitverlauf sowie zwischen Arbeitnehmergruppen.⁵³ Selbst bei einem einzelnen Arbeitnehmer sind unterschiedliche Finanzierungsformen möglich, wenn dieser mehrere Vereinbarungen abgeschlossen hat. Deshalb wurden die Finanzierungsformen nur in der in Tabelle 13.1 wiedergegebenen groben Differenzierung erhoben.⁵⁴

Tabelle 13.1 Betriebsstätten nach Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung
- Dezember 2001, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in %)¹⁾

	2001	2018 ²⁾	2019
Deutschland			
Ausschließlich Arbeitnehmer	26	21	20
Arbeitnehmer und Arbeitgeber	27	66	68
Ausschließlich Arbeitgeber	54	25	24
Insgesamt³⁾	109	112	112
Alte Länder			
Ausschließlich Arbeitnehmer	28	20	20
Arbeitnehmer und Arbeitgeber	28	68	70
Ausschließlich Arbeitgeber	51	24	23
Insgesamt³⁾	109	112	113
Neue Länder			
Ausschließlich Arbeitnehmer	18	23	22
Arbeitnehmer und Arbeitgeber	22	56	58
Ausschließlich Arbeitgeber	69	31	31
Insgesamt³⁾	111	110	111

¹⁾ Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99), 2001 zudem ohne Betriebsstätten der Teilbranchen 41, 80.1-3, 85.11, 85.32, 75, 91, 92.5, 95, 99 lt. WZ 93 (vgl. Abschnitt 10.3). Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschl. Berlin.

²⁾ Stichprobenbedingt ohne zwischen Dezember 2018 und Dezember 2019 erloschene Betriebe.

³⁾ Mehrfachnennungen möglich (Betriebsstätten mit mehreren Finanzierungsformen, ggf. für unterschiedliche Beschäftigtengruppen).

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Es zeigt sich, dass die Kombination aus arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierter BAV mit einer Nutzung von mehr als zwei Dritteln (68%) im Jahr 2019 am häufigsten Anwendung fand. Im Vergleich zu 2018 (66%) ist die Verbreitung dabei nochmals um zwei Prozentpunkte gestiegen. Dagegen war dieses Finanzierungsmodell 2001 mit einem Anteil von gerade einmal einem Viertel (27%) der

⁵³ Mit der Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes zum 1. Januar 2018 sind jedoch de facto in den externen Durchführungswegen keine rein arbeitnehmerfinanzierten Neuverträge mehr möglich, sofern der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart.

⁵⁴ Eine Aufgliederung nach einzelnen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen war nicht möglich bzw. hätte für die beteiligten Arbeitgeber einen großen Arbeitsaufwand bedeutet und sich ggf. negativ auf die Teilnahmebereitschaft ausgewirkt.

abgeschlossenen Verträge noch deutlich seltener anzutreffen. Im Gegensatz dazu ist seit 2001 die Bedeutung ausschließlich durch den Arbeitgeber finanzierter Formen der betrieblichen Altersversorgung von 54% auf 24% und damit um mehr als die Hälfte zurückgegangen. Dagegen ist die Verbreitung der ausschließlich arbeitnehmerfinanzierter BAV-Formen 2018 (21%) und 2019 (20%) relativ stabil, wenn auch gegenüber 2001 (26%) leicht rückläufig. Während die Mischform aus arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierter BAV in den alten Ländern mit 70% klar dominierend ist und damit mehr als drei Mal häufiger auftritt als die ausschließlich arbeitgeberfinanzierte Form, zeigt sich in den neuen Ländern ein ähnliches, wenn auch weniger deutliches Bild. Hier nutzen die Mischform 58% der Betriebsstätten, während die arbeitgeberfinanzierte Form mit 31% von etwas mehr als halb so vielen Arbeitgebern genutzt wird. Die ausschließlich arbeitnehmerfinanzierte Form wird in beiden Landesteilen am seltensten genutzt, im Osten (22%) etwas häufiger als im Westen (20%). Auf Ebene der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigt sich zudem, dass fast die Hälfte (47%) der Beschäftigten mit BAV von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung Gebrauch macht.

Für die BAV der Privatwirtschaft zeigt sich ein ähnliches Bild wie für die Gesamtheit (Tabelle 13.2):⁵⁵ Rund zwei Drittel (67%) der betrieblichen Anwartschaften, die in der Privatwirtschaft abgeschlossen wurden, sind 2019 gemeinsam durch Arbeitgeber und -nehmer finanziert, jede fünfte Anwartschaft (21%) wird nur vom Arbeitnehmer und jede vierte Anwartschaft (24%) nur vom Arbeitgeber finanziert.

Tabelle 13.2 Betriebsstätten nach Finanzierungsformen und Art der betrieblichen Altersversorgung
- Dezember 2001, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in %)¹⁾

	2001	2018 ²⁾	2019
Insgesamt			
Ausschließlich Arbeitnehmer	26	21	20
Arbeitnehmer und Arbeitgeber	27	66	68
Ausschließlich Arbeitgeber	54	25	24
Insgesamt³⁾	109	112	112
Nur BAV der Privatwirtschaft			
Ausschließlich Arbeitnehmer		22	21
Arbeitnehmer und Arbeitgeber		65	67
Ausschließlich Arbeitgeber		25	24
Insgesamt³⁾		112	112
Nur ZÖD			
Ausschließlich Arbeitnehmer		3	3
Arbeitnehmer und Arbeitgeber		75	75
Ausschließlich Arbeitgeber		27	27
Insgesamt³⁾		105	105

¹⁾ Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99), 2001 zudem ohne Betriebsstätten der Teilbranchen 41, 80.1-3, 85.11, 85.32, 75, 91, 92.5, 95, 99 lt. WZ 93 (vgl. Abschnitt 10.3). Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschl. Berlin.

²⁾ Stichprobenbedingt ohne zwischen Dezember 2018 und Dezember 2019 erloschene Betriebe.

³⁾ Mehrfachnennungen möglich (Betriebsstätten mit mehreren Finanzierungsformen, ggf. für unterschiedliche Beschäftigtengruppen).

⁵⁵ Berücksichtigt sind in Tabelle 13.2 neben der Gesamtheit aller Betriebsstätten jeweils die Betriebsstätten, die nur eine BAV der Privatwirtschaft oder nur eine ZÖD anbieten. Betriebsstätten, die beides anbieten, wurden aus Fallzahlgründen außen vorge lassen.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

In der Zusatzversorgung des Öffentlichen Dienstes sind nur 3% der Anwartschaften allein arbeitnehmerfinanziert, während drei Viertel (75%) von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam finanziert werden. Gut ein Viertel der Anwartschaften wird schließlich allein vom Arbeitgeber finanziert.

Einige Betriebe verfügen über mehr als eine Finanzierungsform, im Dezember 2019 waren es deutschlandweit durchschnittlich 1,12 Finanzierungsformen pro Betrieb (Tabelle 13.3). Betriebsstätten mit 1 bis 4 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben erwartungsgemäß mit 1,04 (alte Länder) bzw. 1,02 (neue Länder) den geringsten Durchschnittswert. Dieser Wert steigt bei Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten in den alten Ländern auf 1,46 und in Ostdeutschland sogar auf 1,92. Diese unterschiedlichen Finanzierungsformen innerhalb eines Unternehmens ergeben sich erstens aufgrund von unterschiedlichen Regelungen für einzelne Beschäftigtengruppen und zweitens aufgrund von im Zeitverlauf für Neuzugänge neugestalteten Finanzierungsformen.

Tabelle 13.3 Zahl der Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung nach Betriebsgröße (Mehrfachnennungen bei Existenz mehrerer, unterschiedlich finanzierter BAV im Betrieb)
- Dezember 2019 (in %)^{1,2)}

	Deutschland	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 4	1,04	1,04	1,02
5 bis 9	1,09	1,09	1,07
10 bis 19	1,16	1,16	1,17
20 bis 49	1,24	1,25	1,17
50 bis 99	1,25	1,24	1,30
100 bis 249	1,34	1,37	1,19
250 bis 499	1,46	1,52	1,24
500 bis 999	1,60	1,64	1,32
1.000 und mehr	1,54	1,46	1,92
Insgesamt	1,12²⁾	1,13	1,11

¹⁾ Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99).

²⁾ Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschl. Berlin.

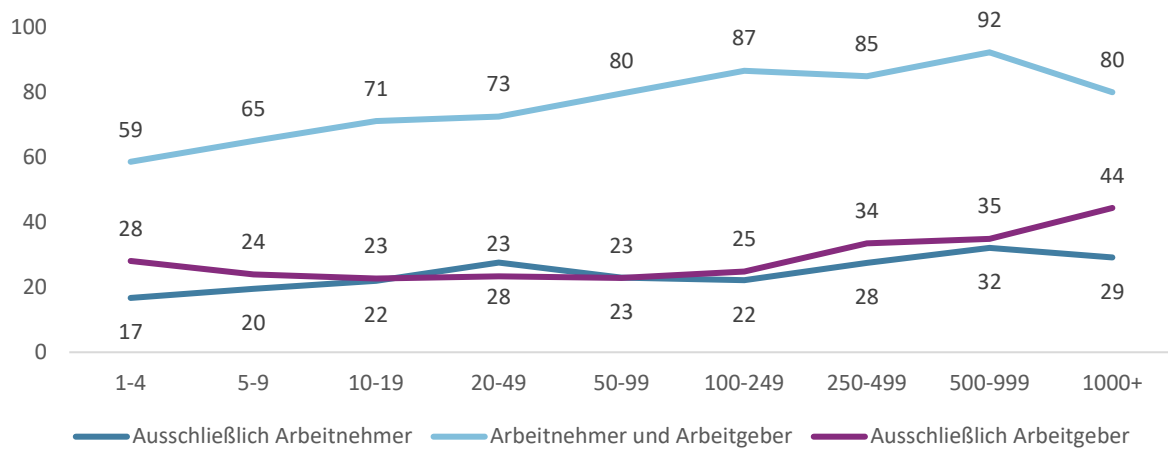
³⁾ Lesebeispiel: Im Durchschnitt haben die Betriebe mit BAV 1,12 verschiedene Finanzierungsformen, wobei bis zu drei unterschiedliche Finanzierungsformen genannt werden konnten (rein arbeitgeberfinanziert, rein arbeitnehmerfinanziert, gemischt finanziert).

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Diese Unterschiede müssen berücksichtigt werden, wenn für Deutschland insgesamt die Anteile der einzelnen BAV-Finanzierungsformen nach der Betriebsgröße differenziert werden. Die Anteile der Betriebe, die (ggf. unter anderem) rein arbeitnehmerfinanzierte Anwartschaften vorsehen, korrelieren leicht positiv mit der Betriebsgröße, wobei der Zusammenhang nicht linear ist, sondern leichten Schwankungen unterliegt (Abbildung 13.1). Ihr Maximum erreichen die rein arbeitnehmerfinanzierten Formen bei Betrieben mit 500 bis 999 Mitarbeitern (32%). Die Anteile der Betriebe, die (ggf. unter anderem) rein arbeitgeberfinanzierte Leistungen vorsehen, sinken zunächst von einem Anteil von 28% bei Kleinbetrieben mit bis zu vier Mitarbeitern auf einen Anteil von 23% bei Betrieben mit 50 bis unter 100 Beschäftigten und steigen dann auf einen Anteil von bis zu 44% bei Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten.

Abbildung 13.1 Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße
 - Dezember 2019 (in %; Mehrfachnennungen möglich)^{1,2)}



¹⁾ Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99).

²⁾ Größenklassendifferenzierung nach Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

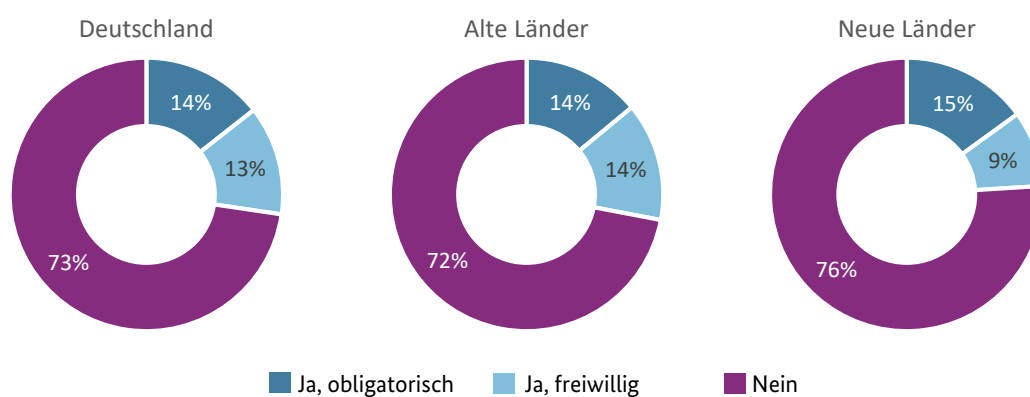
Kantar – Public Division

Der weitaus größere Teil der Betriebe bietet (ggf. unter anderem) gemischt finanzierte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an. Ihr Anteil korreliert positiv mit der Betriebsgröße, wobei der Anteil dieser Finanzierungform bei Betrieben mit 500 bis 999 Mitarbeitern mit 92% seinen Höhepunkt erreicht und bei den ganz großen Betrieben wieder leicht auf 80% abnimmt.

14. Invaliditätsschutz

Im Gegensatz zur gesetzlichen Rentenversicherung ist ein Invaliditätsschutz, also Leistungen für die Versicherten im Fall von Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit, nicht standardmäßig Bestandteil von Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung. Nach der BAV 2015 wurden die Betriebe im Rahmen von BAV 2019 deshalb zum zweiten Mal danach gefragt, ob eine oder mehrere der im Betrieb angebotenen BAV-Vereinbarungen einen Invaliditätsschutz beinhalten. Wie Abbildung 14.1 zeigt, ist ein solcher Schutz im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung in etwas über einem Viertel (27%) der Betriebe geboten. In rund der Hälfte dieser Betriebe (oder 14% aller Betriebe) sind die Mitarbeiter durch die ihnen angebotenen Altersvorsorgeprodukte obligatorisch auch gegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsminderung abgesichert, in der anderen Hälfte (oder 13% aller Betriebe) ist diese Absicherung freiwillig.

Abbildung 14.1 Betriebsstätten nach Art des Invaliditätsschutzes in der betrieblichen Altersversorgung
- März bis Juli 2020 (in %)¹⁾

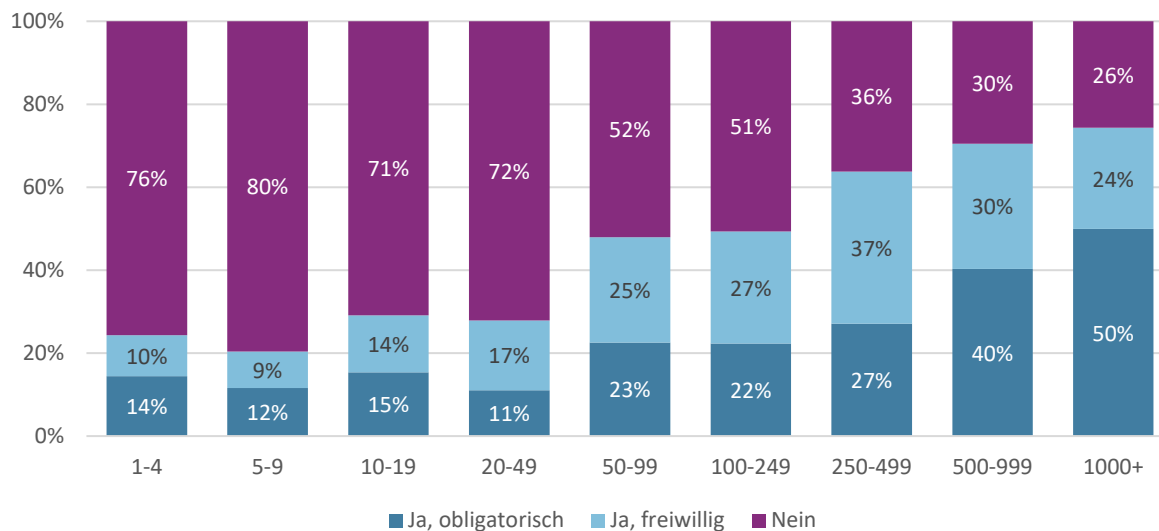


¹⁾ Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99).

Während in den alten Ländern nahezu das gleiche Bild wie in Gesamtdeutschland vorherrscht, weichen die Zahlen in den neuen Ländern leicht ab: hier ist der Anteil des Invaliditätsschutzes mit etwas weniger als einem Viertel (24%) leicht niedriger, dafür ist hier der Anteil des obligatorischen Invaliditätsschutzes mit 15% aller Betriebe etwas höher als der Anteil des freiwilligen Schutzes mit 9% aller Betriebe.

Wird die Verbreitung des Invaliditätsschutzes in Abhängigkeit von der Betriebsgrößenklasse betrachtet, zeigt sich eine positive Korrelation beider Größen: Während in Kleinbetrieben mit bis zu 9 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur zwischen 21% und 24% der Betriebe über einen solchen Schutz verfügen, steigt dieser Anteil auf rund drei Viertel (74%) in Betrieben mit über 1.000 Mitarbeitern (Abbildung 14.2). Während in Betrieben mit 20 bis 49 Mitarbeitern der Anteil noch bei 28% liegt, steigt dieser mit der nächsten Größenklasse (50 bis 99 Mitarbeiter) schon auf knapp die Hälfte (48%) an. Ab Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten zeigt sich auch, dass der Anteil des obligatorischen Invaliditätsschutzes (500 bis 999 Beschäftigte: 40%; 1.000 Beschäftigte und mehr: 50%) höher ist als der des freiwilligen Schutzes (500 bis 999 Beschäftigte: 30%; 1.000 Beschäftigte und mehr: 24%).

Abbildung 14.2 Betriebsstätten nach Art des Invaliditätsschutzes in der betrieblichen Altersversorgung und nach Größenklasse
 - März bis Juli 2020 (in %)¹⁾



¹⁾ Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99).

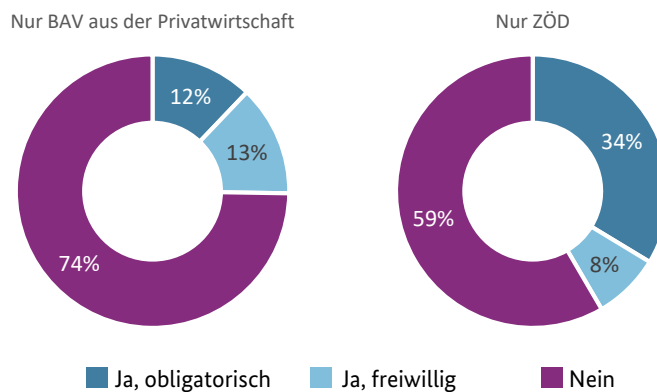
Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Auch die Art der angebotenen BAV steht mit dem Invaliditätsschutz in Zusammenhang (Abbildung 14.3): Nur in jedem vierten Betrieb (25%) mit einer BAV der Privatwirtschaft beinhalten diese Vereinbarungen einen freiwilligen oder obligatorischen Invaliditätsschutz. Dagegen trifft dies auf 42% der Betriebe mit ausschließlich ZÖD zu.⁵⁶ Während freiwilliger (13%) und obligatorischer Schutz (12%) in erstgenannten Betrieben etwa gleich häufig auftreten, ist in der ZÖD nur jeder fünfte Invaliditätsschutz freiwillig (8% aller Betriebe), die übrigen sind obligatorisch (34% aller Betriebe).

⁵⁶ Da eine ZÖD auf tarifvertraglicher Basis grundsätzlich einen Invaliditätsschutz enthält, ist der in BAV 2019 ermittelte Anteil kritisch zu hinterfragen. Er lässt sich nur damit erklären, dass es sich entweder um Betriebe aus dem Grenzbereich von Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst handelt, bei denen die ZÖD tatsächlich keinen Invaliditätsschutz beinhaltet, und/oder die Frage teilweise falsch verstanden und beantwortet wurde.

Abbildung 14.3 Betriebsstätten nach Art des Invaliditätsschutzes in der betrieblichen Altersversorgung und nach Art der betrieblichen Altersversorgung
 - März bis Juli 2020 (in %)¹⁾



¹⁾ Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99).

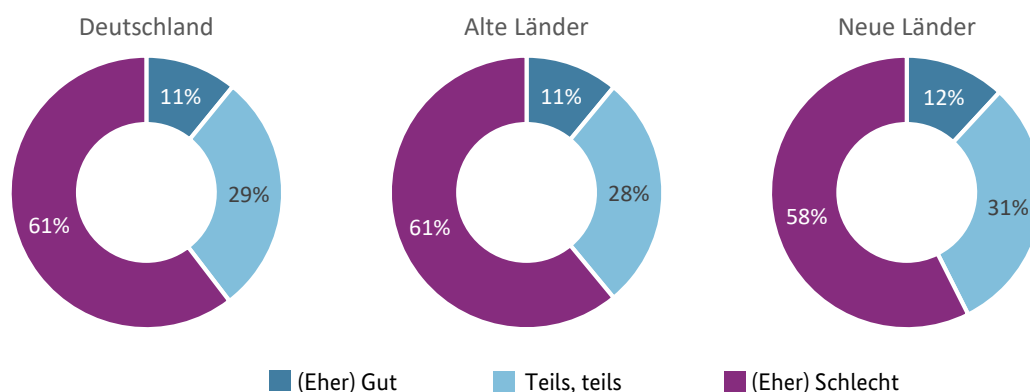
15. Kenntnis und Nutzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Das zum Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) hat zum Ziel, Verbreitung und Umfang der betrieblichen Altersversorgung weiter zu fördern, vor allem in kleineren und mittleren Betrieben sowie bei Geringverdienern. So wurden unter anderem eingeführt: Die Möglichkeit reiner Beitragszusagen durch den Arbeitgeber im Sozialpartnermodell, ein tarifliches Optionssystem der Entgeltumwandlung mit Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers und ein staatlicher Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung von Geringverdienern (maximales Bruttoentgelt von 2.200 €, ab 13. August 2020 2.575 € pro Monat), der den dafür geleisteten Arbeitgeberbeitrag bezuschusst. Im Folgenden wird dargestellt, wie gut die Arbeitgeber nach eigenen Angaben in der Befragung diese Möglichkeiten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes überhaupt kennen und welche dieser Optionen von den Arbeitgebern bereits genutzt werden.

15.1 Kenntnis des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Die Frage nach der Kenntnis des Betriebsrentenstärkungsgesetzes wurde allen Betrieben gestellt, unabhängig davon, ob die Betriebe Mitarbeiter mit einer betrieblichen Altersversorgung haben, oder nicht. Wie aus Abbildung 15.1 hervor geht, gibt es nur geringfügige Unterschiede bei der Kenntnis zwischen alten und neuen Ländern. Nur jeder neunte (11%) Arbeitgeber in Deutschland gab an, die neuen Möglichkeiten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes „(eher) gut“ zu kennen. Immerhin drei von zehn (29%) kennen einen Teil, während mit 61% die große Mehrheit der Betriebe die Möglichkeiten des BRSG „(eher) schlecht“ kennt.

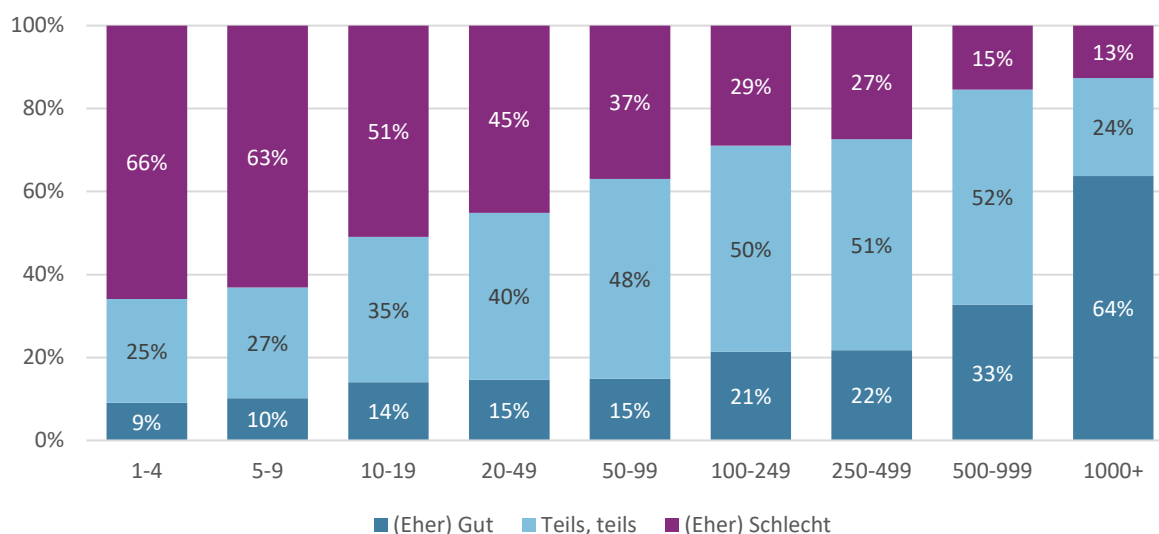
Abbildung 15.1 Betriebsstätten nach Kenntnis des Betriebsrentenstärkungsgesetzes
- März bis Juli 2020 (in %)¹⁾



¹⁾ Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie extraterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99).

Während die Differenzierung nach alten und neuen Ländern wenig Unterschiede in der Kenntnis des BRSG zeigt, sind bei der Differenzierung nach Betriebsgröße erwartungsgemäß größere Abweichungen festzustellen (Abbildung 15.2): Während nur 9% der Betriebe mit bis zu vier sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitern das Betriebsrentenstärkungsgesetz „(eher) gut“ kennen, steigt der Anteil bis zu den Betrieben mit 500 bis 999 Mitarbeitern relativ konstant auf 33% an. Dieser Anteil verdoppelt sich sogar fast bei Betrieben mit über 1.000 Mitarbeitern auf 64%.

Abbildung 15.2 Betriebsstätten nach Kenntnis des Betriebsrentenstärkungsgesetzes und nach Betriebsgröße
- März bis Juli 2020 (in %)¹⁾



¹⁾ Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99).

Betriebliche Altersversorgung 2019

Kantar – Public Division

Umgekehrt zeigt sich, dass nur 13% der Betriebe mit über 1.000 Mitarbeitern die Möglichkeiten des BRSG „(eher) schlecht“ kennen. Dieser Anteil steigt weiter an, je weniger Mitarbeiter ein Betrieb hat, und erreicht bei Betrieben mit bis zu vier sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 66%.

15.2 Nutzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Betriebe mit betrieblicher Altersversorgung wurden im Rahmen von BAV 2019 auch gefragt, ob sie eine oder mehrere der folgenden drei Möglichkeiten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes bereits nutzen:

- die reine Beitragszusage durch den Arbeitgeber im Sozialpartnermodell,
- das tarifliche Optionssystem der Entgeltumwandlung und
- den Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung von Geringverdienern.

Die Ergebnisse in Tabelle 15.1 zeigen zunächst einmal, dass die verschiedenen Möglichkeiten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes bisher kaum von den Arbeitgebern genutzt werden, was allerdings angesichts der vergleichsweise kurzen Geltungsdauer des BRSG auch nicht sonderlich überrascht. Im Detail wird das tarifliche Optionssystem der Entgeltumwandlung landesweit mit 2% bisher am seltensten genutzt. Jeweils 4% der Betriebe gaben an, die Möglichkeit der reinen Beitragszusage durch den Arbeitgeber im Sozialpartnermodell bzw. den Förderbetrag für Geringverdiener zu nutzen. Jeweils rund drei Viertel nutzen diese drei Möglichkeiten nicht, während 22% bis 24% dazu keine Aussage machen können, was im Zweifelsfall auch auf eine Nicht-Kenntnis des BRSG zurückzuführen sein dürfte. Bei den Angaben zur reinen Beitragszusage wird es sich um Missverständnisse handeln, da es zum Befragungszeitpunkt noch keine entsprechenden Tarifvereinbarungen bzw. Zulassungsanträge bei der BaFin gab (vgl. Kapitel 9).

Tabelle 15.1 Betriebsstätten nach Nutzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes
- März bis Juli 2020 (in %)¹⁾

	Ja	Nein	Weiß nicht
Deutschland			
Reine Beitragszusage durch Arbeitgeber im Sozialpartnermodell	4	72	24
Tarifliches Optionssystem (Opting-Out) der Entgeltumwandlung	2	77	22
Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung von Geringverdienern	4	75	22
Alte Länder			
Reine Beitragszusage durch Arbeitgeber im Sozialpartnermodell	4	71	25
Tarifliches Optionssystem (Opting-Out) der Entgeltumwandlung	2	75	23
Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung von Geringverdienern	4	74	23
Neue Länder			
Reine Beitragszusage durch Arbeitgeber im Sozialpartnermodell	1	80	19
Tarifliches Optionssystem (Opting-Out) der Entgeltumwandlung	1	85	15
Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung von Geringverdienern	3	80	16

¹⁾ Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten. Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten, sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein, Unternehmen können aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Ohne Betriebsstätten der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (WZ 2008 = O bzw. 84) sowie exterritorialer Organisationen und Körperschaften (WZ 2008 = U bzw. 99). Alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschl. Berlin.

Betriebliche Altersversorgung 2001-2019

Kantar – Public Division

Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich in den alten Ländern, in den neuen Ländern dagegen ist die bisherige Nutzung von Möglichkeiten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes noch etwas niedriger. So gaben hier nur jeweils 1% der Betriebe an, die reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell oder das Optionssystem der Entgeltumwandlung zu nutzen, der Förderbetrag für Geringverdiener wird nach eigener Auskunft von 3% der Betriebe genutzt. Umgekehrt ist auch der Anteil der Betriebe, die diese drei Möglichkeiten nicht nutzen, in den neuen Ländern mit 80% bis 85% höher als in den alten Ländern mit 71% bis 75%. Nur 15% bis 19% der Betriebe in den neuen Ländern wissen nicht, ob die jeweiligen Möglichkeit des BRSG genutzt werden oder nicht.

Definition zentraler Begriffe

Anwartschaften

Versorgungsvereinbarungen in der Anwartschaftsphase, auch wenn sie zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt ruhen oder von den versicherten Personen privat weiter bedient werden, nachdem sie aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, über das sie ursprünglich versichert waren – unabhängig davon, ob die Anwartschaft verfallbar oder bereits unverfallbar ist. Vereinbarungen, die ggf. zusätzlich neben einer auf einem Tarifvertrag oder auf einer Betriebsvereinbarung beruhenden Versorgungsvereinbarung basieren, werden als weitere Anwartschaft erfasst. Ein Arbeitnehmer kann somit bei einem Leistungsträger sowohl über mehrere Anwartschaften verfügen (z.B. mehrere Direktversicherungsverträge) als auch über Anwartschaften in mehreren Durchführungswegen.

Aktive Anwartschaften

Anwartschaften von Arbeitnehmern, für die im jeweiligen Jahr Beiträge aufgrund eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses geleistet wurden. Privat weitergeführte Verträge und ruhende Anwartschaften (z.B. aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis) werden hier nicht erfasst. Auch hier kann ein Arbeitnehmer somit bei einem Leistungsträger sowohl über mehrere aktive Anwartschaften verfügen (wenn z. B. mehrere Direktversicherungsverträge bedient werden) als auch über aktive Anwartschaften in mehreren Durchführungswegen.

Versicherte

Personen, für die aktuell oder zu einem früheren Zeitpunkt Beiträge bezahlt wurden, unabhängig davon, ob die darauf beruhenden Anwartschaften verfallbar oder bereits unverfallbar sind, und auch unabhängig davon, aus welcher Quelle die Beiträge stammen (Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer). Soweit Personen bei einem Versorgungsträger bzw. in einem Durchführungsweg über mehrere Anwartschaften, z. B. aufgrund einer Entgeltumwandlung und einer zusätzlichen originär über den Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung verfügen, werden diese Personen nur einmal ausgewiesen. Es wird also auf die Zahl der begünstigten Personen und nicht auf die Zahl der Verträge bzw. Versorgungsvereinbarungen abgestellt.

Aktiv Versicherte

Zahl der Versicherten in einem Durchführungsweg, für die im jeweiligen Jahr Beiträge aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses geleistet wurden. Personen, die nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen ausschließlich privat Beiträge entrichtet haben, werden nicht einbezogen.

Latent Versicherte

Versicherte in einem Durchführungsweg, für die im jeweiligen Jahr keine BAV-Beiträge geleistet wurden.

Anwärter

Die BaFin verwendet den Begriff „Anwärter“ statt „Versicherte“ zur Bezeichnung der Personen, für die aktuell oder zu einem früheren Zeitpunkt Beiträge bezahlt wurden (siehe Def. „Versicherte“), deren betriebliche Altersversorgung aber noch nicht in der Auszahlungsphase ist. Auch bei den Anwärtern ist zwischen aktiven und latenten Anwärtern zu unterscheiden.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer (lt. Statistik der Bundesagentur für Arbeit) werden hier, auch bei einer Einbeziehung in mehrere Durchführungswege, nur einmal gezählt. Geringfügig Beschäftigte sind darin nicht eingeschlossen.

Versicherungsverträge und Versicherungsnehmer

In Anlehnung an die Terminologie der Direktversicherer werden im Kontext der Direktversicherungen die Begriffe „Versicherungsverträge“ und „Anwartschaften“ einerseits sowie „Versicherungsnehmer“ und „Versicherte“ andererseits synonym verwendet.

Konsortialverträge

(Aktive) Anwartschaften und (aktiv) Versicherte werden nur beim Konsortialführer erfasst.

Rückdeckungsverträge

Darauf beruhende (aktive) Anwartschaften und (aktiv) Versicherte werden nicht erfasst.

Entgeltumwandlung

Entgeltumwandlung ist die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten, Teile des Entgeltanspruchs der Arbeitnehmer – etwa aus dem laufenden Arbeitsentgelt, aber auch aus Einmal- und Sonderzahlungen – zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung einzusetzen.

Literaturverzeichnis

Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (div. Jahre): Statistische Daten der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) e. V. – Fachvereinigung Zusatzversorgung, unveröffentlichte Statistik.

Bundesagentur für Arbeit (2020): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen – Deutschland, Länder und Regionaldirektionen (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/iii6/beschaeftigung-sozbe-monatsheft-wz/monatsheft-wz-d-0-201912-pdf.pdf>; abgerufen 06.10.2020).

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (2003): Geschäftsbericht 2001 des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen, Teil B. Bonn und Frankfurt am Main: BaFin (https://www.bafin.de/DE/PublikationenDaten/Statistiken/Erstversicherung/erstversicherung_node.html; abgerufen 06.10.2020).

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (2013): Statistik der BaFin – Erstversicherungsunternehmen und Pensionsfonds 2012. Bonn und Frankfurt am Main: BaFin (https://www.bafin.de/DE/PublikationenDaten/Statistiken/Erstversicherung/erstversicherung_node.html; abgerufen 06.10.2020).

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (2018): Statistik der BaFin – Erstversicherungsunternehmen und Pensionsfonds 2017. Bonn und Frankfurt am Main: BaFin (https://www.bafin.de/DE/PublikationenDaten/Statistiken/Erstversicherung/erstversicherung_node.html; abgerufen 06.10.2020).

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (2019): Statistik der BaFin – Erstversicherungsunternehmen und Pensionsfonds 2018. Bonn und Frankfurt am Main: BaFin (https://www.bafin.de/DE/PublikationenDaten/Statistiken/Erstversicherung/erstversicherung_node.html; abgerufen 06.10.2020).

Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (2020): Wer wir sind (<https://www.voeb.de/wer-wir-sind>; abgerufen 08.10.2020).

Deutsche Bahn (2020): Integrierter Bericht 2019 – Deutschland braucht eine starke Schiene. Berlin.

Deutsche Post AG (2020): Geschäftsbericht 2019. Deutsche Post DHL Group. Bonn.

Deutsche Rentenversicherung Bund (2020): Rentenversicherung in Zahlen 2020. Berlin.

Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (2020): Bestand an Direktversicherungen Ende 2000 bis Ende 2019 – Anzahl der Versicherungen, unveröffentlichte Statistik.

Groves, Robert M., Floyd J. Fowler, Mick P. Couper, James M. Lepkowski, Eleanor Singer und Roger Tourangeau (2009): Survey Methodology, 2nd Edition, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Hagemann, Thomas, Stefan Oecking und Rita Reichenbach (2015): Betriebliche Altersversorgung, 5. Auflage, Freiburg: Haufe.

Heckmann, Jochen, und Thorsten Heien (2017): Alterssicherung in Deutschland 2015 (ASID 2015) – Endbericht. BMAS-Forschungsbericht F474/Z. Berlin.

- Heien, Thorsten und Heckmann, Jochen (2012): Verbreitung der Altersvorsorge 2011 (AV 2011) – Endbericht. BMAS-Forschungsbericht F430. Berlin.
- Heien, Thorsten und Heckmann, Jochen (2017): Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015) – Endbericht. BMAS-Forschungsbericht F476. Berlin.
- Heien, Thorsten, und Marvin Krämer (2018): Lebensverläufe und Altersvorsorge der Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976 und ihrer Partner. Forschungsprojekt im Auftrag der Deutschen Rentenversicherung Bund und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. DRV Schriften 115. Berlin.
- Hügelschäffer, Hagen (2011): Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes – Grundlagen und Praxis. Heidelberg u. a.
- Infratest Sozialforschung (2003): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2003. Endbericht. München.
- Kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK; 2020): Beitrag (<https://www.kzv.de/versicherte/betriebsrente/beitrag> ; abgerufen 07.10.2020).
- Kommunaler Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW; 2020): Wichtige Berechnungswerte 2020 auf einen Blick (<https://www.kvbw.de/pb/W-2/startseite/zusatzversorgung/berechnungswerte.html>; abgerufen 07.10.2020).
- Leinert, Johannes, Stefan Schiel und Susann Südhof (2020): Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019) – Endbericht. BMAS-Forschungsbericht. Berlin (erscheint demnächst).
- Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (2020): Statistische Aufbereitung der Erhebungsbogen des PSVaG – Beitragsjahre 2002 bis 2019, unveröffentlichte Statistik.
- Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG; 2016): Bericht über das Geschäftsjahr 2015 (<https://www.psvag.de/veroeffentlichungen/geschaeftsberichte.html>; abgerufen 06.10.2020).
- Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG; 2017): Bericht über das Geschäftsjahr 2016 (<https://www.psvag.de/veroeffentlichungen/geschaeftsberichte.html>; abgerufen 06.10.2020).
- Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG; 2018): Bericht über das Geschäftsjahr 2017 (<https://www.psvag.de/veroeffentlichungen/geschaeftsberichte.html>; abgerufen 06.10.2020).
- Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG; 2019): Bericht über das Geschäftsjahr 2018 (<https://www.psvag.de/veroeffentlichungen/geschaeftsberichte.html>; abgerufen 06.10.2020).
- Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG; 2020): Bericht über das Geschäftsjahr 2019 (<https://www.psvag.de/veroeffentlichungen/geschaeftsberichte.html>; abgerufen 06.10.2020).
- Riedmann, Arnold, und Thorsten Heien (2016a): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015) – Endbericht. BMAS-Forschungsbericht F475. Berlin.
- Riedmann, Arnold, und Thorsten Heien (2016b): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015) – Methodenbericht. BMAS-Forschungsbericht F475/M. Berlin.

- Riedmann, Arnold, und Thorsten Heien (2018a): Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2017) – Endbericht. BMAS-Forschungsbericht F523. Berlin.
- Riedmann, Arnold, und Thorsten Heien (2018b): Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2017) – Endbericht. BMAS-Forschungsbericht F523/M. Berlin.
- Riedmann, Arnold, Thorsten Heien und Marvin Krämer (2020): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019) – Methodenbericht. München: Kantar.
- Statistisches Bundesamt (2004): Klassifikation der Wirtschaftszweige 2003, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2009): Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2018): Fachserie 14 Finanzen und Steuern, Reihe 6 – Personal des öffentlichen Dienstes 2017, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2020): Fachserie 14 Finanzen und Steuern, Reihe 6 – Personal des öffentlichen Dienstes 2019, Wiesbaden.
- Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL; 2020): Finanzierung in der VBLklassik (https://www.vbl.de/de/die_vbl/vermoegensanlage/finanzierung/; abgerufen 07.10.2020).

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

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