

Zusätzliche Altersvorsorge von Beschäftigten in Deutschland – Ergebnisse der Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019)

Dr. Wolfgang Keck und Dr. Steffen Walther, Berlin, und Dr. Johannes Leinert und Stefan Schiel, Bonn

Der Beitrag gibt ein konzises Bild über die Verbreitung der Altersvorsorge unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland. Im Kern geht es um die Frage, wer unter den Beschäftigten in welchem Umfang durch welche Vorsorgeformen für das Alter vorsorgt. Die Ergebnisse stammen aus der Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge 2019, mit welcher rund 12 000 Beschäftigte zu diesem Thema befragt wurden. Insbesondere kann mit den Daten die Kumulation von Altersvorsorgeformen in den drei Säulen untersucht werden. Rund 66 Prozent der Beschäftigten im Alter zwischen 25 und 64 Jahren erwerben zum Befragungszeitpunkt entweder aktiv einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung oder sie zahlen Beiträge in einen Riester-Vertrag. Vor allem Bezieherinnen und Bezieher geringer Einkommen sorgen allerdings unterdurchschnittlich häufig zusätzlich für das Alter vor.

1. Einleitung

Anfang der 2000er-Jahre wurde eine Reihe von Reformen mit dem Ziel beschlossen, die freiwillige betriebliche und private Altersvorsorge staatlich zu fördern und das Drei-Säulen-System der Alterssicherung zu stärken.¹ Neben der weiterhin dominanten gesetzlichen Rentenversicherung bilden die betriebliche² und private Altersvorsorge weitere wichtige Bausteine zur Einkommenssicherung im Alter. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Niedrigzinsphase entwickelt sich die Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge jedoch in den letzten Jahren sehr verhalten. So gibt es zurzeit nur moderate Zuwachsraten bei der betrieblichen Altersversorgung (BAV), während die Riesterrente in ihrer Entwicklung stagniert. Im zurückliegenden Wahlkampf 2021 haben alle größeren Parteien das Thema zusätzliche Altersvorsorge aufgegriffen, um sie den aktuellen Herausforderungen anzupassen und ihre Attraktivität zu erhöhen (Meyer 2021). Valide empirische Zahlen zur Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge sollten eine Entscheidungsgrundlage für politische Ge-

staltungsoptionen sein. Jedoch gibt es in Deutschland keine aggregierten Verwaltungsdaten darüber, wie viele und welche Beschäftigten eine BAV abgeschlossen haben.³ Zudem liegen keine amtlichen Statistiken über die säulenübergreifende Kumulation der Altersvorsorge vor; zum Beispiel wer sowohl über eine BAV als auch über einen Riester-Vertrag für das Alter vorsorgt. Deshalb muss die Verbreitung der BAV und der kumulierten Altersvorsorge in den drei Säulen durch Befragungen erfasst werden (vgl. Bieber und Stegmann 2016). Dies geschieht in regelmäßigen Abständen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und wird im Alterssicherungsbericht

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

2 Unter betrieblicher Altersvorsorge wird im Folgenden neben der privatwirtschaftlich organisierten betrieblichen Altersversorgung auch die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) verstanden. Die Durchführung der BAV erfolgt grundsätzlich über Direktzusagen, Unterstützungskassen, Pensionskassen und -fonds sowie Direktversicherungen.

3 Im Gegensatz dazu sind Analysen zur Riesterrente auf Basis prozessproduzierter Verwaltungsdaten möglich (Krusse und Scherbarth 2019; BMAS 2020a: 146 ff.).

der Bundesregierung dokumentiert (zuletzt BMAS 2020).⁴

Das BMAS hat hierfür zuletzt im Frühjahr 2019 das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH (infas) mit der Durchführung der Studie Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019) beauftragt. Im Mittelpunkt der Studie steht die aktuelle Absicherung in den drei Säulen der Alterssicherung: gesetzliche Rentenversicherung (GRV), BAV sowie private Altersvorsorge, hierbei insbesondere Riester-Verträge von abhängig beschäftigten Personen.⁵

Als eine von wenigen Studien erlaubt die AV 2019 mit fast 12 000 befragten Personen fundierte Aussagen über die säulenübergreifende, individuelle Kumulation von Alterssicherungsanwartschaften der Beschäftigten in Deutschland. Auf dieser Basis können soziodemografische Unterschiede von Personen mit beziehungsweise ohne entsprechende Anwartschaften untersucht werden. Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick über die Verbreitung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge (Abschnitt 3) und nimmt auch die weiteren Optionen der Einkommenssicherung im Alter in den Blick (Abschnitt 4). Im letzten Abschnitt werden die Beschäftigten betrachtet, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht zusätzlich vorsorgen (Abschnitt 5). Zuvor werden das Studiendesign und die methodische Vorgehensweise erläutert.

2. Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge 2019

Mit der AV 2019 wird zum dritten Mal nach 2011 und 2015 auf Basis einer schriftlichen Befragung eine differenzierte Bestandsaufnahme der Vorsorgesituation im Alter von Beschäftigten vorgenommen (TNS Infratest Sozialforschung 2012, 2017a). Die Grundgesamtheit besteht aus allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne ausschließlich geringfügig Beschäftigte) im Alter zwischen 25 und unter 65 Jahren in Deutschland. Sie betrug zum Zeitpunkt der Befragung 29,85 Millionen Personen.

Für die Stichprobenziehung wurde vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine nach Region (West/Ost) proportional und nach Wirtschaftszweig (WZ 2008) disproportional geschichtete Zufallsstichprobe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 25- bis unter 65-Jährigen aus der Beschäftigtenstatistik gezogen. Die disproportionale Schichtung der Wirtschaftszweige wurde durchgeführt, damit auch kleinere Wirtschaftszweige, wie Fischerei, Land- und Forstwirtschaft, mit ausreichend Fällen in der Stichprobe vertreten sind (vgl. Leinert et al. 2020b).

Die bereinigte Bruttostichprobe umfasste 72 856 Personen. Darunter nahmen insgesamt 11 906 Personen (16,3 Prozent der bereinigten Bruttostichprobe) mit einem gültigen Fragebogen an der Befragung teil. Sie bilden die Auswertungsstichprobe. Wird berücksichtigt, dass es sich um eine inhaltlich recht anspruchsvolle Erhebung handelt und das Thema Altersvorsorge zwar für die Zukunft der Teilnehmenden wichtig ist, aber für viele im Alltag vermutlich eher weniger Beachtung findet, spricht dies für eine gute Akzeptanz der Befragung.

Mit dem Fragebogen der Personenbefragung zur Altersvorsorge 2015 (TNS Infratest Sozialforschung 2017b) lag bereits ein erprobtes Erhebungsinstrument vor. Für die Befragung 2019 wurde das Fragenprogramm aus dem Jahr 2015 daher grundsätzlich beibehalten und nur moderat weiterentwickelt. Die Fragen zur Verbreitung und zum Umfang der Altersvorsorge in den drei Säulen der Alterssicherung sind nach dem erwarteten Schwierigkeitsgrad der Beantwortung angeordnet, wobei zunächst die einfacheren Fragen zur Verbreitung der Altersvorsorge und erst anschließend die schwierigeren Fragen zu Art und Umfang der Altersvorsorge gestellt wurden. Der Umfang der Altersvorsorge

⁴ Dazu besteht ein gesetzlicher Auftrag der Bundesregierung (vgl. dazu § 154 SGB VI, Abs. 2, insbesondere Satz 4).

⁵ In erster Linie geht es also um Verträge, für die aktuell Beiträge gezahlt beziehungsweise für die aktuell Anwartschaften für eine spätere Leistung im Rentenalter erworben werden. Beitragsfrei gestellte oder ruhende Verträge werden nur am Rande berücksichtigt.

und konkret die Höhe der aktuellen Beiträge sowie der bisher erreichten Anwartschaften sollten aus den Informationsschreiben der Versorgungseinrichtungen entnommen werden. Durch diese Erhebung auf Grundlage übertragener Angaben aus den Informationsschreiben wird ein hohes Maß an Validität der Ergebnisse gewährleistet.

Die Stichprobe wurde, wie oben beschrieben, nach dem Wirtschaftsabschnitt disproportional geschichtet gezogen. Diese Disproportionalität wurde in einem ersten Gewichtungsschritt über eine Designgewichtung mit der inversen Auswahlwahrscheinlichkeit wieder ausgeglichen. In einem zweiten Schritt wurde auf Basis der gelieferten Stichprobe und der teilnehmenden Personen ein Ausfallmodell berechnet, aus dem sich auf Individualebene die Teilnahme-wahrscheinlichkeit ergab. Die Inverse dieser Wahrscheinlichkeit wurde mit dem Designgewicht multipliziert. In einem dritten Schritt wurde der sich daraus ergebende Faktor an die Randverteilung der Grundgesamtheit der Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahre angepasst. Dies erfolgte im Rahmen einer Kalibrierung mittels GREG (Generalized Regression Estimator) anhand von acht Strukturmerkmalen: Region (Ost-/Westdeutschland), Geschlecht, Branche, Staatsangehörigkeit, Betriebsgröße, Geburtsjahr, Bildungsabschluss und Erwerbsumfang.⁶ Da die Anpassung dabei nicht an die prozentuale, sondern an die absolute Randverteilung erfolgte, resultierte aus diesem Schritt der Hochrechnungsfaktor.

Werden die hochgerechneten Ergebnisse der Personenbefragung zur Verbreitung der BAV mit den diesbezüglich als valide einzuschätzenden Ergebnissen der zeitgleich von den Trägern der betrieblichen Altersversorgung erhobenen Trägerbefragung BAV 2019 (Kantar 2021) verglichen, dann zeigt sich eine Untererfassung der Anzahl der Beschäftigten mit einer BAV.⁷ Insbesondere für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskassen wurde in der Personenbefragung eine geringere Anzahl an BAV-Anwartschaften als in der Trägerbefragung

ermittelt. Dies verwundert nicht, sind doch diese beiden Durchführungswege häufig als reine Arbeitgeberzusagen ausgestaltet. In diesen Fällen ist vielen Beschäftigten ihre BAV nicht durch regelmäßige Beitragszahlungen präsent: Deshalb wurden in der AV 2019 – wie auch schon in der AV 2015 (TNS Infratest Sozialforschung 2017a) – in einem weiteren Hochrechnungsschritt die Verbreitungszahlen der BAV nach Durchführungs- weg aus der Trägerbefragung als zusätzliche Rahmenbedingungen in die Hochrechnung einbezogen.⁸ Damit wird es möglich, auf Basis der ansonsten sehr robusten Befragungsdaten der AV 2019 belastbare Strukturanalysen auch für die Verbreitung der Altersvorsorge insgesamt durchführen zu können, die sich hinsichtlich der BAV an den Eckdaten der Trägerbefragung 2019 orientieren (vgl. Leinert et al. 2020b: 59–66). Die hochgerechneten Fallzahlen, differenziert nach den zentralen soziodemografischen Personengruppen, sind in in Tabelle 1 dargestellt.

In der Gesamtschau konnte die Qualität der im Folgenden vorgestellten Befragungsergebnisse der Personenbefragung AV 2019 durch die Verwendung einer größeren Stichprobenbasis und einem an verschiedenen Stellen weiterentwickelten Hochrechnungsverfahren im Vergleich zur Vorgängeruntersuchung AV 2015 verbessert werden.

6 Da die Merkmalsverteilungen der Grundgesamtheit aus den Daten der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes bekannt sind, konnte nach Abschluss der Erhebung die Repräsentativität der realisierten Stichprobe genau geprüft werden. Außerdem konnten feldbedingte Selektivitäten mit entsprechenden Analysen multidimensional untersucht und Fehlerterme bestimmt werden. Dies sind wichtige Voraussetzungen für eine zuverlässige Hochrechnung der Stichprobe.

7 Diese Problematik zeigt sich grundsätzlich in Personenbefragungen zur betrieblichen Altersversorgung (vgl. Walla 2011).

8 Die Hochrechnung auf die BAV-Quote der Trägerbefragung 2019 dürfte zu einer konservativen Schätzung der BAV-Quote in der AV 2019 führen. Beschäftigte im Alter von unter 25 Jahren sind in der Grundgesamtheit der Trägerbefragung enthalten, nicht jedoch in der Grundgesamtheit der AV 2019. Da der Anteil der Personen mit BAV mit dem Alter steigt, liegt die BAV-Quote gemäß Trägerbefragung niedriger, als sie bei einer Altersstruktur wie in der AV 2019 ausfallen würde. Da andere belastbare empirische Vergleichswerte nicht vorliegen, wurde dennoch auf die BAV-Quote der Trägerbefragung 2019 hochgerechnet.

Tabelle 1: Auf die Grundgesamtheit hochgerechnete soziodemografische Merkmale der Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge 2019

	Beschäftigte im Alter zwischen 25 und unter 65 Jahren in Millionen*	Anteil an der Grundgesamtheit in Prozent
gesamt	29,849	100
Geschlecht		
Frauen	13,912	46,6
Männer	15,900	53,3
Region		
alte Länder	23,983	80,3
neue Länder	5,865	19,7
Alter		
25 bis unter 35 Jahre	7,411	24,8
35 bis unter 45 Jahre	7,196	24,1
45 bis unter 55 Jahre	8,238	27,6
55 bis unter 65 Jahre	7,004	23,5
Staatsangehörigkeit		
deutsch	26,467	88,7
nicht deutsch	3,309	11,1

Anmerkung: * fehlende Angaben sind nicht ausgewiesen, ebenso die Kategorie „divers“ bei Geschlecht wegen zu geringer Fallzahlen.

Quelle: AV 2019, hochgerechnete Stichprobe auf Basis einer Stichprobe von n = 11 906.

3. Betriebliche Altersversorgung und Riester-Verträge

Die Zahl der aktiven Anwartschaften in der BAV stieg seit der Stärkung des Drei-Säulen-Systems der Alterssicherung in Deutschland im Jahr 2001 zunächst bis zum Jahr 2005 deutlich von 14,6 auf 18,3 Millionen an. Von 2005 bis 2012 gab es einen gebremsten Zuwachs. Seitdem ist die Zahl der Anwartschaften weiter leicht von 20,0 Millionen auf 21,0 Millionen Verträge im Jahr 2019 gestiegen. Unter Berücksichtigung von Mehrfachanwartschaften einer Person sind 2019 rund 18,2 Millionen Personen aktiv über eine BAV abgesichert (BMAS 2020: 139).

Zwischen 2001 und 2012 ist der Anteil der Beschäftigten, die im jeweiligen Jahr betrieblich für das Alter vorsorgen, von 49 Prozent im Jahr 2001 auf 59 Prozent im Jahr

2012 gewachsen. Zwischen 2012 und 2019 verringerte sich allerdings, trotz des Anstiegs bei den absoluten Zahlen, der Anteil der Beschäftigten mit einer BAV wieder auf knapp 54 Prozent. Denn im gleichen Zeitraum nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 29,5 Millionen auf 33,8 Millionen wesentlich dynamischer zu. Es gibt verschiedene Gründe für die langsamere Dynamik bei der betrieblichen Altersvorsorge. Vor allem erfolgte ein großer Teil des Beschäftigungszuwachses in Branchen und Arbeitsverhältnissen, die eine unterdurchschnittliche Verbreitung einer BAV aufweisen. Ferner zeigen Daten der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes (2018), dass bei Neuaufnahme einer Beschäftigung in der Regel nicht zeitnah eine BAV mit Entgeltumwandlung abgeschlossen wird, sondern dass sich

Beschäftigte häufig erst nach Jahren für eine BAV entscheiden (BMAS 2020: 141). Bei den Riester-Verträgen gab es zunächst nach Einführung im Jahr 2001 einen starken Anstieg. Von 2001 bis 2011 kamen jährlich 1 Million und mehr Riester-Verträge hinzu (BMAS 2022). Die Zahl der Verträge stieg auf 15,4 Millionen. Ab 2012 flaute der Zuwachs ab und die Entwicklung war zwischen 2018 und 2019 sogar leicht rückläufig. Am Jahresende 2019 gab es 16,5 Millionen Riester-Verträge. Nicht in alle Verträge werden aktuell Beiträge eingezahlt. Der Anteil der ruhend gestellten Verträge wird auf gut ein Fünftel geschätzt. Unter anderem deshalb liegt die Zahl der staatlich über Zulagen oder steuerlichen Sonderausgabenabzug geförderten Personen niedriger als die Zahl der Verträge. Hinzukommt, dass eine Person mehrere Verträge haben kann und sich unter der Gesamtzahl der Verträge auch solche befinden, die bereits ausgezahlt werden. Im Beitragsjahr 2017 – dem Berichtsjahr, in dem die Förderung aktuell vollständig erfasst ist – erhielten rund 11 Millionen Personen eine staatliche Förderung zu ihrem im Riester-Vertrag gezahlten Beiträgen.

Aus den Daten zu den beiden Vorsorgewege lässt sich weder detailliert ableiten, wer welche Form der Altersvorsorge gewählt hat, noch in welchem Umfang und von wem die BAV und die Riester-Verträge miteinander kombiniert werden. Die Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge 2019 schließt diese Lücken. Die zentralen Ergebnisse zur Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge aus der AV 2019 und zu den Personen, welche aktuell nicht vorsorgen, werden im Folgenden vorgestellt.

3.1 Verbreitung der geförderten betrieblichen und privaten Altersvorsorge

Im Jahr 2019 sorgten 66 Prozent der Beschäftigten im Alter zwischen 25 und 64 Jahren aktiv für das Alter entweder über eine BAV oder einen Riester-Vertrag oder beides vor (Abbildung 1).⁹ Rund 54 Prozent dieser

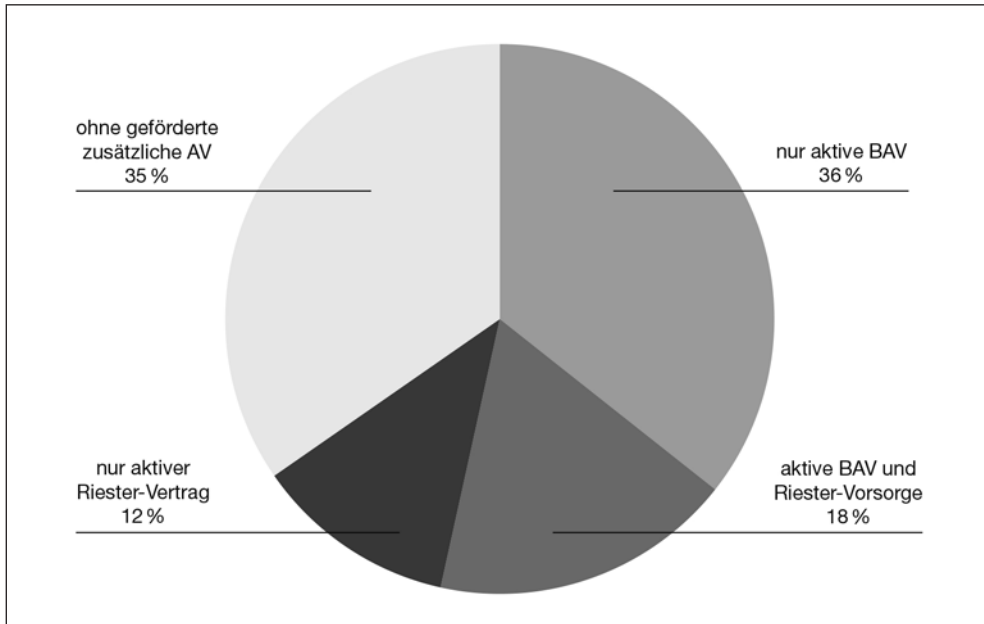
Beschäftigten erwarben Anwartschaften in mindestens einer betrieblichen Altersversorgung und 30 Prozent leisteten Beiträge in einem Riester-Vertrag.¹⁰ Darunter sorgen 18 Prozent der Beschäftigten sowohl betrieblich als auch über einen Riester-Vertrag vor. Insgesamt stieg die Zahl der Beschäftigten mit aktiver BAV von 17,5 Millionen im Jahr 2015 auf 18,2 Millionen im Jahr 2019 an, während sich die Zahl der Personen mit Riester-Förderung im gleichen Zeitraum kaum veränderte (BMAS 2020: 138 ff.). Dieser insgesamt leicht positive Trend konnte allerdings nicht mit der guten Beschäftigungsentwicklung Schritt halten. Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 31,1 Millionen auf 33,8 Millionen wesentlich dynamischer entwickelt. Aus diesen Gründen ist auch der Anteil der in der Personenbefragung erfassten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer zusätzlichen Altersvorsorge an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von gut 70 Prozent im Jahr 2015 auf knapp 66 Prozent im Jahr 2019 zurückgegangen.

Bei der Verbreitung und Struktur der zusätzlichen Altersvorsorge gibt es Unterschiede zwischen verschiedenen sozialen Gruppen (Tabelle 2). Zu beachten ist, dass die präsentierten Anteilswerte zu den einzelnen Personengruppen miteinander in Verbindung stehen. So haben zum Beispiel in Teil-

⁹ Die dargestellten Zahlen zur Verbreitung beziehen sich ausschließlich auf Altersvorsorgeformen, in denen zum Befragungszeitpunkt von den befragten Personen oder ihren Arbeitgebern Beiträge eingezahlt oder aufgrund des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses Anwartschaften gutgeschrieben werden. Ruhende Verträge, die dennoch Anwartschaften auf eine Rentenleistung enthalten, werden nicht berücksichtigt. Bei Riester-Verträgen geben 3 Prozent der befragten Beschäftigten an, dass sie aktuell keine Beiträge in einen bestehenden Riester-Vertrag einzahlen, das heißt der Vertrag ruht (Leinert et al. 2020a: 32). Rund 11 Prozent nennen, dass sie eine ruhende BAV beim ehemaligen Arbeitgeber besitzen (Abschnitt 4).

¹⁰ Die Grundgesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren umfasst nur eine Teilmenge aller Riester-förderberechtigten Personen. Neben den jüngeren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kommen als unmittelbar Förderberechtigte nach § 10a EStG unter anderem Beamtinnen und Beamte, in der GRV pflichtversicherte Selbstständige, Landwirte und mithelfende Familienangehörige, Minijobber mit Verzicht auf die Versicherungsfreiheit, Kindererziehende (bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes) und Bezieherinnen und Bezieher staatlicher Transferleistungen (Krankengeld, ALG I und ALG II) hinzu.

Abbildung 1: Verbreitung geförderter zusätzlicher Altersvorsorge bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren



Quelle: Leinert et al. 2020a, S. 36; AV 2019.

zeit beschäftigte Personen durchschnittlich ein niedriges Einkommen. Die niedrigen Verbreitungsquoten der zusätzlichen Altersvorsorge bei geringen Bruttoeinkommen tragen also zu den beobachteten Unterschieden bei einer Differenzierung nach Arbeitszeit mit bei. Gleichzeitig arbeiten überwiegend Frauen in Teilzeit. Sie weisen insbesondere eine höhere Riester-Verbreitungsquote auf als Männer, wahrscheinlich aufgrund der attraktiven Kinderzulagen im Rahmen der Riester-Förderung, die in der Regel bei Paaren von der Mutter in Anspruch genommen werden. Dies spiegelt sich dann ebenfalls in der Differenzierung nach Arbeitszeit, was tendenziell zu einer höheren Verbreitungsquote insbesondere der Riester-Verträge unter den Teilzeitbeschäftigten führt. Das Beispiel verdeutlicht, dass die deskriptive Darstellung die komplexen Wirkungszusammenhänge zwischen den erfassten Merkmalen nicht aufdecken

kann. Ziel dieses Beitrags ist es, in erster Linie einen Überblick zu geben, welche sozialen Gruppen wie für das Alter vorsorgen. Über die Gründe dafür kann hier keine abschließende Antwort gegeben werden. Einen tieferen Einblick über die Motive der Befragten, warum keine zusätzliche Altersvorsorge vorliegt, liefert Abschnitt 3.3.

Zwischen Frauen und Männern sind die Unterschiede in der Gesamtverbreitung eher gering. Die Verbreitungsquote unter beschäftigten Frauen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren beträgt 67 Prozent, die unter Männern 64 Prozent. Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es vor allem in der Struktur der zusätzlichen Altersvorsorge. Frauen weisen einen um 8 Prozentpunkte höheren Anteil bei der Riester-Vorsorge auf als Männer. Bei Männern hingegen überwiegt die BAV leicht um 2 Prozentpunkte. Die Kombination von beiden Vorsorgeoptionen kommt

Tabelle 2: Verbreitung aktiver zusätzlicher Altersvorsorge nach soziodemografischen Merkmalen im Jahr 2019

	mit zusätzlicher Altersvorsorge	mit BAV	mit Riester	darunter mit BAV und Riester
	Anteil in Prozent			
gesamt	66	54	30	18
Geschlecht				
Frauen	67	53	34	19
Männer	64	55	26	17
Region				
alte Länder	67	56	30	19
neue Länder	61	47	28	14
Alter				
25 bis unter 35 Jahre	60	49	26	15
35 bis unter 45 Jahre	66	53	34	21
45 bis unter 55 Jahre	70	56	34	21
55 bis unter 65 Jahre	66	58	23	15
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt				
keine Kinder	64	54	26	15
mindestens 1 Kind	69	55	38	23
berufliche Bildung				
ohne Abschluss	32	24	12	5
Lehre, Berufsfachschule	65	51	31	17
Meister, Techniker	75	65	34	23
(Fach-)Hochschule	74	66	32	23
Erwerbsumfang (Std./Woche)				
bis unter 20	61	49	37	24
20 bis unter 30	64	46	39	22
30 und mehr	66	56	28	18
monatlicher Brutto-lohn/-gehalt in Euro				
bis unter 1 500	47	30	29	13
1 500 bis unter 2 500	52	37	27	12
2 500 bis unter 3 500	67	56	28	17
3 500 bis unter 4 500	76	68	29	21
4 500 bis unter 5 500	85	78	32	25
5 500 und mehr	85	78	36	30
Staatsangehörigkeit				
deutsch	69	57	32	20
nicht deutsch	37	30	13	6

Quelle: Leinert et al. 2020b, S. 38; AV 2019.

bei Frauen mit 19 Prozent etwas häufiger vor als bei Männern mit 17 Prozent.

In den alten Bundesländern liegt die Verbreitungsquote der zusätzlichen Altersvorsorge mit 67 Prozent über dem Anteil in den neuen Bundesländern mit 61 Prozent. Vor allem bei der betrieblichen Altersversorgung gibt es deutliche Unterschiede von 9 Prozentpunkten, während die Verbreitungsquote bei den Riester-Verträgen auf ähnlichem Niveau liegt. Diese Konstellation führt auch dazu, dass in den alten Bundesländern ein größerer Anteil von 19 Prozent der Beschäftigten aktiv sowohl in der BAV als auch über einen Riester-Vertrag vorsorgt. In den neuen Bundesländern sind es 14 Prozent der Beschäftigten. Die Vorsorgequote steigt zunächst mit zunehmendem Alter der Beschäftigten an. Die 45- bis unter 55-jährigen Beschäftigten erreichen mit 70 Prozent den höchsten Anteil. Bei den 55- bis 64-Jährigen liegt die Verbreitungsquote mit 66 Prozent wieder etwas niedriger, was vor allem auf den niedrigen Anteil an aktiven Riester-Verträgen in dieser Altersgruppe zurückzuführen ist.

Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahre im Haushalt weisen eine überdurchschnittliche Verbreitungsquote der zusätzlichen Altersvorsorge von 69 Prozent auf. Hierzu tragen sicherlich auch Alterseffekte bei, weil der Anteil der Beschäftigten ohne minderjährige Kinder in der jüngsten und ältesten Altersgruppe höher ist, also jenen Altersgruppen, die wie oben gezeigt, eine niedrigere Verbreitungsquote aufweisen. Beschäftigte mit minderjährigen Kindern weisen mit 38 Prozent eine deutlich überdurchschnittliche Riester-Quote auf, ein Indiz, dass die Kinderzulagen ein wirkungsvoller Anreiz für diese Vorsorgeoption sind. Der Anteil der Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren mit BAV und Riester ist mit 23 Prozent deutlich höher als bei Beschäftigten ohne minderjährige Kinder im Haushalt.

Die niedrigste Verbreitungsquote der hier untersuchten Gruppen weisen Beschäftigte ohne beruflichen Bildungsabschluss auf. Nur 32 Prozent dieser Personen sorgen zusätzlich über eine BAV und/oder einen Riester-

Vertrag vor. Sowohl der Anteil der BAV als auch der Riester-Verträge ist in dieser Gruppe weit unterdurchschnittlich. Der Anteil der Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss an allen untersuchten Beschäftigten im Alter zwischen 25 und 64 Jahren ist allerdings mit 8 Prozent eher gering. Im Gegensatz verfügen drei Viertel der Personen mit einem hohen beruflichen Abschluss (Meister, Techniker und Akademiker) über mindestens eine Form der geförderten zusätzlichen Altersvorsorge. Knapp ein Viertel hat sogar eine BAV und einen Riester-Vertrag. Diese Gruppe umfasst rund ein Drittel aller Beschäftigten. Der berufliche Abschluss ist nicht per se der Grund für die über- oder unterdurchschnittliche zusätzliche Altersvorsorge, sondern hängt zusammen mit anderen Wirkfaktoren, die eine fehlende zusätzliche Altersvorsorge bedingen, wie zum Beispiel ein niedriges Einkommen.

Die Unterschiede in den Verbreitungsquoten insgesamt nach Erwerbsumfang sind gering. Grundsätzlich gilt, je länger die Wochenarbeitszeit, desto höher der Anteil der Beschäftigten, der aktiv zusätzlich für das Alter vorsorgt. Wesentlich klarer sind die Unterschiede bei der Vorsorgeform. Bei Beschäftigten mit über 30 Wochenstunden Arbeitszeit dominiert die BAV, während weniger als die Hälfte der Beschäftigten in mittlerer oder kurzer Teilzeit Anwartschaften in einer BAV erwerben. Umgekehrt sorgen diese Beschäftigten überdurchschnittlich häufig über einen Riester-Vertrag vor. Hier liegt der Anteil bei knapp unter 40 Prozent, während diese Vorsorgeform von Beschäftigten, die 30 und mehr Stunden in der Woche arbeiten, nur von 28 Prozent gewählt wurde. Wie oben angemerkt drücken sich in der Arbeitszeit aber auch andere Unterschiede aus. So sind bei den Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von unter 30 Wochenstunden überdurchschnittlich viele Frauen (mit Kindern).

Die deutlichste Differenzierung der Verbreitungsquoten der zusätzlichen Altersvorsorge findet sich zwischen Einkommensklassen. Je höher der Bruttolohn, desto höher ist auch die Verbreitungsquote. Der Unterschied in

der Verbreitung zwischen Beschäftigten mit einem Verdienst von unter 1 500 Euro und Beschäftigten, die 5 500 Euro und mehr verdienen, liegt bei 38 Prozentpunkten. Die Differenz ergibt sich vor allem durch die Verbreitung der BAV. Nur 30 Prozent der Beschäftigten mit einem Monatsbruttoentgelt unter 1 500 Euro erwerben Anwartschaften in einer BAV. Dagegen sind es in den beiden oberen Entgeltklassen ab 4 500 Euro 78 Prozent. Neben finanziellen Aspekten (Abschnitt 3.3) können auch andere Einflussgrößen hierbei eine Rolle spielen. So werden in kleinen Betrieben häufiger niedrige Löhne und Gehälter bezahlt, gleichzeitig ist aus der Arbeitgeberbefragung bekannt, dass in kleinen Betrieben überdurchschnittlich häufig keine BAV angeboten wird, sprich Personen mit geringem Gehalt arbeiten häufiger in betrieblichen Kontexten, in denen eine BAV nicht vom Arbeitgeber angeboten wird.¹¹ Weitere Faktoren, wie der Bildungs- und Ausbildungshintergrund, mögen ebenfalls das Vorsorgeverhalten beeinflussen. Dieses Faktorenbündel trägt wahrscheinlich ebenfalls mit zu den Verbreitungsunterschieden nach Staatsangehörigkeit bei. Nur 37 Prozent der ausländischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürger, die an der Befragung teilgenommen haben, gaben an, zusätzlich über BAV oder Riester vorzusorgen. Bei den deutschen Staatsangehörigen waren es 69 Prozent. Neben den bereits dargestellten soziodemografischen Faktoren sind möglicherweise zusätzlich weitere Aspekte von Bedeutung, wie zum Beispiel kulturelle Faktoren oder eine unklare Aufenthaltsdauer in Deutschland.¹²

3.2 Beitragshöhen

Für eine Gesamtschau der zusätzlichen Altersvorsorge ist neben der Verbreitung die Betrachtung des Umfangs der Vorsorgeleistungen ebenfalls wichtig. Dabei beschränkt sich die nachfolgende Analyse auf die Höhe der geleisteten Eigenbeiträge.¹³ Aus methodischen Gründen liegen im Rahmen dieser

Personenbefragung keine vollständigen Angaben zur Höhe der Gesamtbeiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge vor.¹⁴

Im Durchschnitt wenden Beschäftigte mit einer BAV 107 Euro ihres Einkommens für diese Form der Altersvorsorge auf, das sind gut 3 Prozent des Bruttolohns. Beschäftigte Personen, die aktuell in einen Riester-Vertrag einzahlen, leisten durchschnittlich monatlich einen eigenen Beitrag von 84 Euro, das entspricht 2,8 Prozent ihres Bruttolohns (Tabelle 3). Die rund 18 Prozent der Beschäftigten, die sowohl ein Teil ihres Einkommens in die BAV als auch in einen Riester-Vertrag zurücklegen, sparen insgesamt durchschnittlich monatlich 170 Euro. Das sind im Durchschnitt 5 Prozent ihres Bruttoeinkommens. Die deutlichste Differenzierung der Beitragshöhen zeigt sich, wie erwartet, in Abhängigkeit vom Bruttoeinkommen. Je höher das Einkommen, desto höher sind die geleisteten

¹¹ Grundsätzlich kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine BAV verwendet werden (§ 1 Abs. 1 BetrAVG). Dafür ist die Initiative des Arbeitnehmers notwendig.

¹² Darüber hinaus ist zu beachten, dass ausländische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in der Nettostichprobe unterrepräsentiert sind. Dies wird zwar durch die Gewichtung ausgeglichen, führt aber nichtsdestotrotz dazu, dass die Auswertung für diese Teilgruppe auf relativ wenigen Fällen basiert und damit eine höhere statistische Fehleranfälligkeit aufweist.

¹³ Die Höhe der bisher erreichten Anwartschaften beziehungsweise der zum Ruhestandseintritt prognostizierten Anwartschaften hängt nicht nur von der Beitragshöhe, sondern entscheidend von der Länge der Ansparphase ab. Diese kann zwischen den Beschäftigten je nach Alter und Abschlussjahr beziehungsweise der Betriebszugehörigkeit stark variieren und ist damit schwer vergleichbar. Zum anderen werden in den Informationsschreiben – sofern sie vorliegen – erzielte und/oder prognostizierte Anwartschaften nicht durchgehend ausgewiesen, und wenn sie ausgewiesen werden, dann bestehen bei den Befragten häufig Unsicherheiten, welcher der vielen insgesamt ausgewiesenen Werte in den Fragebogen übertragen werden soll. Insgesamt schlägt sich dies in einer hohen Quote fehlender Angaben nieder (Leinert et al. 2020b: S. 55).

¹⁴ Für die BAV konnten Auswertungen zu Gesamtbeiträgen aus Zahlungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern datenbedingt nur für Beschäftigte vorgenommen werden, denen eine Jahresmitteilung vorlag, und denen es möglich war und die bereit waren, daraus die entsprechenden Werte in den Fragebogen zu übertragen. Dadurch verkleinert sich die Auswertungsbasis deutlich, sodass die Anzahl der gering besetzten Subgruppen zunimmt, für die sich keine verlässlichen Aussagen über die Gesamtbeiträge treffen lassen. Zudem unterscheiden sich Befragte mit Angaben zum Informationsschreiben von Befragten ohne Angaben zum Informationsschreiben (Leinert et al. 2020a: S. 70). Für die Riester-Rente wurden – aufgrund von Erfahrungen in den Vorgängerstudien – die erhaltenen Zulagen nicht erfragt.

Tabelle 3: Höhe der monatlichen Eigenbeträge in BAV und Riester und Anteil der Beitragsleistungen am Bruttoeinkommen

	BAV		Riester	
	Eigenbeitrag in Euro	Anteil Eigenbeitrag am Bruttoeinkommen	Eigenbeitrag in Euro	Anteil Eigenbeitrag am Bruttoeinkommen
gesamt	107	3,1 %	84	2,7 %
Geschlecht				
Frauen	92	3,4 %	65	2,8 %
Männer	121	2,9 %	104	2,6 %
Region				
alte Länder	109	3,1 %	87	2,8 %
neue Länder	98	3,1 %	67	2,4 %
Alter				
25 bis unter 35 Jahre	99	3,0 %	84	2,5 %
35 bis unter 45 Jahre	111	3,1 %	83	2,4 %
45 bis unter 55 Jahre	113	3,3 %	83	2,8 %
55 bis unter 65 Jahre	105	3,0 %	85	3,1 %
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt				
keine Kinder	106	3,0 %	90	2,9 %
mindestens 1 Kind	110	3,3 %	75	2,4 %
berufliche Bildung				
ohne Abschluss	110	5,0 %	61	3,0 %
Lehre, Berufsfachschule	92	3,3 %	68	2,7 %
Meister, Techniker	109	2,6 %	101	2,8 %
(Fach-)Hochschule	134	2,9 %	113	2,5 %
Erwerbsumfang (Std./Woche)				
bis unter 20	72	7,1 %	44	4,8 %
20 bis unter 30	75	3,7 %	50	2,9 %
30 und mehr	113	2,9 %	92	2,5 %
monatlicher Bruttolohn/-gehalt in Euro				
bis unter 1 500	60	6,1 %	42	4,0 %
1 500 bis unter 2 500	83	4,1 %	50	2,5 %
2 500 bis unter 3 500	87	2,9 %	77	2,6 %
3 500 bis unter 4 500	102	2,6 %	103	2,6 %
4 500 bis unter 5 500	126	2,6 %	122	2,5 %
5 500 und mehr	180	2,5 %	142	2,0 %
Staatsangehörigkeit				
deutsch	105	3,0 %	84	2,7 %
nicht deutsch	143	4,8 %	71	3,0 %

Quelle: AV 2019, hochgerechnete Stichprobe.

absoluten Eigenbeiträge in BAV und Riester. Insbesondere bei der BAV sind die Unterschiede ausgeprägt. Personen mit einem Bruttoeinkommen von unter 1500 Euro leisten durchschnittlich mit 60 Euro rund ein Drittel so hohe Eigenbeiträge wie Personen mit einem Bruttoeinkommen von über 5500 Euro.

Werden die Eigenbeiträge als Anteil des Bruttomonatsgehalts betrachtet, dann dreht sich das Bild. Anteilig am Lohn und Gehalt leistende Beschäftigte mit niedrigen Einkommen einen höheren Eigenbeitrag als Beschäftigte mit höheren Einkommen. Auch hier sind die Unterschiede bei der BAV stärker ausgeprägt als bei Riester-Verträgen. Dies erklärt sich unter anderem dadurch, dass bei den Riester-Verträgen das Maximum der staatlichen Zulagen bei einem Gesamtbeitrag von 4 Prozent des Bruttoeinkommens (einschließlich Zulagen) beziehungsweise der Höchstbetrag bei zurzeit 2100 Euro erreicht ist. Darüber hinausgehende Eigenbeiträge werden nicht mehr gefördert. Weiterhin ist zu beachten, dass durch weitere Kinderzulagen bei Riester-Verträgen der zu leistende Eigenbeitrag für eine maximale Förderung nochmals deutlich abgesenkt sein kann.

Die deutlich höheren Anteile bei den Eigenbeiträgen gemessen am Bruttoeinkommen in der untersten Einkommenskategorie von 1500 Euro und weniger Bruttomonatsgehalt könnten unter anderem dadurch bedingt sein, dass eine gewisser Ansparsbetrag nötig ist, um überhaupt eine substanzielle Rentenleistung zu erhalten und Beschäftigte wahrscheinlich eher geneigt sind, ihren monatlichen Sparbeitrag auf runde Beträge festzusetzen. So werden von den Befragten mit geringem Einkommen monatliche Summen von 25, 30, 40 und vor allem 50 Euro besonders häufig genannt. Weiter kann noch hinzukommen, dass vertraglich zu leistende Mindestbeiträge festgesetzt sind, die insbesondere für Geringverdienende einen hohen Einkommensanteil ausmachen.

Die Unterschiede bei Höhe und Anteil der Eigenbeiträge bei anderen soziodemografischen Merkmalen sind wesentlich durch be-

stehende Einkommensunterschiede in den Gruppen geprägt. Männer zahlen durchschnittlich mehr Geld für die BAV und Riester-Rente ein als Frauen. Sie erzielen im Durchschnitt mit rund 4400 Euro aber auch deutlich höhere Einkommen als Frauen mit rund 2600 Euro. Ein ähnlicher, unterschiedlich stark ausgeprägter Zusammenhang zeigt sich bei der Unterscheidung zwischen Ost- und Westdeutschland, zwischen dem beruflichen Bildungsabschluss und der wöchentlichen Arbeitszeit.

Auf den ersten Blick scheinen die BAV-Eigenbeiträge nach Staatsangehörigkeit eine Ausnahme darzustellen. Hier zahlen ausländische Staatsangehörige trotz durchschnittlich niedrigerer Bruttomonatsgehälter mehr ein als deutsche Staatsangehörige. Dieses Ergebnis muss allerdings mit Vorsicht betrachtet werden, denn insgesamt ist der Anteil an ausländischen Staatsangehörigen mit einer BAV recht gering (37 Prozent), sodass letztlich nur 126 Fälle der Stichprobe ausgewertet wurden.¹⁵ Der unerwartet höhere durchschnittliche Eigenbeitrag bei Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss dürfte großteils ebenfalls darauf zurückzuführen sein, dass in dieser Gruppe überdurchschnittlich viele der oben genannten ausländischen Staatsangehörigen vertreten sind.

Bei der Differenzierung nach Altersgruppen und nach dem Kriterium, ob minderjährige Kinder im Haushalt leben, zeigen sich kaum Unterschiede zwischen den Beschäftigtenengruppen. Gleichzeitig gibt es in diesen Gruppen auch nur geringe Einkommensunterschiede. Dies stützt die These, dass das Einkommen der zentrale Prädiktor für die Höhe der Eigenbeiträge ist.

In einer Gesamtbetrachtung der zusätzlichen Altersvorsorge sind zudem die kumulierten Eigenbeiträge für BAV und Riester-Verträge

¹⁵ Die Hochgewichtung von Personengruppen, die sich unterproportional häufig beteiligt haben (zum Beispiel geringer Bildungsgrad, ausländische Staatsangehörigkeit) ändert nichts an deren zugrunde liegenden, relativ geringen Fallzahlen in der ungewichteten Nettostichprobe. Zufallsfehler in diesen vergleichsweise gering besetzten Personengruppen fallen somit stärker ins Gewicht.

von Interesse. Dafür werden für die 18 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, die sowohl über eine BAV als auch einen Riester-Vertrag Anwartschaften erwerben, die Eigenbeiträge zusammengefasst. Beschäftigte, die nur in eine BAV (36 Prozent) oder einen Riester-Vertrag (12 Prozent) Beiträge einzahlen, gehen mit dem jeweiligen Eigenbetrag ein. Der gesamte Eigenbetrag aller untersuchten Beschäftigten mit einer zusätzlichen Altersvorsorge liegt dann im Schnitt bei 121 Euro pro Monat. In Relation zum Bruttoeinkommen entspricht dies einem Anteil von 3,7 Prozent. Frauen (99 Euro) zahlen monatlich 43 Euro weniger in ihre zusätzliche Altersvorsorge ein als Männer (142 Euro). Dennoch wenden sie mit 3,9 Prozent einen größeren Anteil ihres Bruttoeinkommens für die zusätzliche Altersvorsorge auf als Männer mit 3,5 Prozent. Dies reflektiert das im Schnitt niedrigere Einkommen der Frauen.

3.3 Warum wurde keine geförderte Altersvorsorge abgeschlossen?

In der AV 2019 wurden die befragten beschäftigten Personen, die aktuell nicht zusätzlich innerhalb einer BAV oder eines Riester-Vertrages vorsorgten, danach gefragt, warum sie dies nicht tun. Bei der BAV wurde das fehlende Angebot der Arbeitgeber am häufigsten genannt (Abbildung 2). Knapp die Hälfte der Befragten, die über keine aktive BAV verfügt, gab diesen Grund an. Grundsätzlich gibt es zwar einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung von Arbeitnehmern, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (§ 1a Abs. 1 BetrAVG), sodass jedem Beschäftigten die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge offensteht.¹⁶ Allerdings ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, über den Rechtsanspruch zu informieren beziehungsweise initiativ ein Angebot zu unterbreiten, sondern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich selbst informieren und ein Angebot verlangen (Langohr-Plato 2021, S. 313 f.). Tarif-

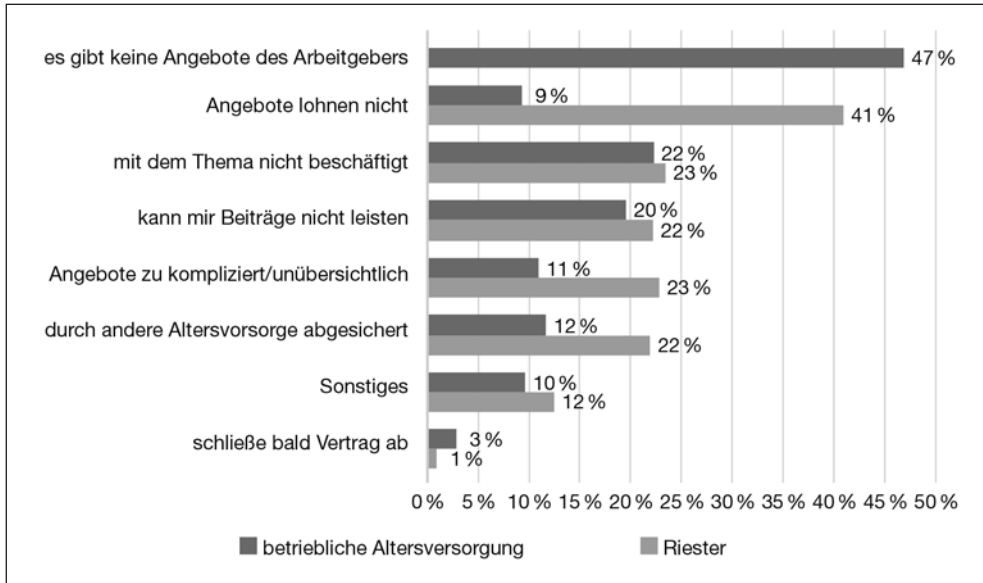
vertragliche Regelungen können allerdings eine Informationspflicht des Arbeitgebers begründen, wie zum Beispiel im Tarifvertrag des Hotel- und Gaststättengewerbes (TV Hoga-Rente).

Ein zentraler Zusammenhang für das fehlende Angebot ist die Unternehmensgröße. Die Arbeitgeberbefragung zur BAV zeigt, dass mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Arbeitgeber wächst, die Beschäftigte mit einer BAV im Betrieb haben (Kantar 2021). Das bestätigt sich auch in der Personenbefragung. Rund 41 Prozent der Beschäftigten, die in einem Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt sind, gaben an, aktuell betrieblich für das Alter vorzusorgen. Bei Unternehmen mit über 50 Beschäftigten waren es gut 69 Prozent. Unter den Beschäftigten ohne eine BAV nennen in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten 54 Prozent das fehlende Angebot des Arbeitgebers als ein Grund dafür, dass sie betrieblich nicht vorsorgen. Bei den befragten Beschäftigten in größeren Unternehmen (250 und mehr Beschäftigte) wird dieser Grund nur von einem Drittel der Befragten angegeben.

Bei den Gründen, die sowohl für die Riester-Vorsorge als auch bei der BAV abgefragt wurden, zeigt sich, dass in einigen Dimensionen die Riester-Vorsorge kritischer bewertet wird. Insbesondere meinen die Personen, die aktuell nicht in einen Riester-Vertrag einzahlen, dass sich die Angebote einer Riester-Rente nicht lohnen (41 Prozent) oder zu kompliziert sind (23 Prozent). Diese Gründe werden von Beschäftigten bezüglich der BAV deutlich seltener genannt. Dabei ist aber zu beachten, dass für diejenigen, die angeben, kein Angebot ihres Arbeitgebers erhalten zu haben, das Kriterium, ob sich das Angebot lohnt oder zu kompliziert ist, in der Regel nicht relevant ist. Es wird deshalb nur ein Drittel so häufig genannt wie von Personen, die das fehlen-

¹⁶ Knapp 8 Prozent der Personen, die als Grund für eine fehlende BAV nannten, dass es kein Angebot des Arbeitgebers gibt, gaben in einer darauffolgenden Frage an, dass sie ein Angebot zur Entgeltumwandlung vom Arbeitgeber oder einer beauftragten Versicherung erhalten haben.

Abbildung 2: Gründe, warum keine BAV oder Riester-Vorsorge durchgeführt wird (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Leinert et al. 2020b, S. 40, 42; AV 2019.

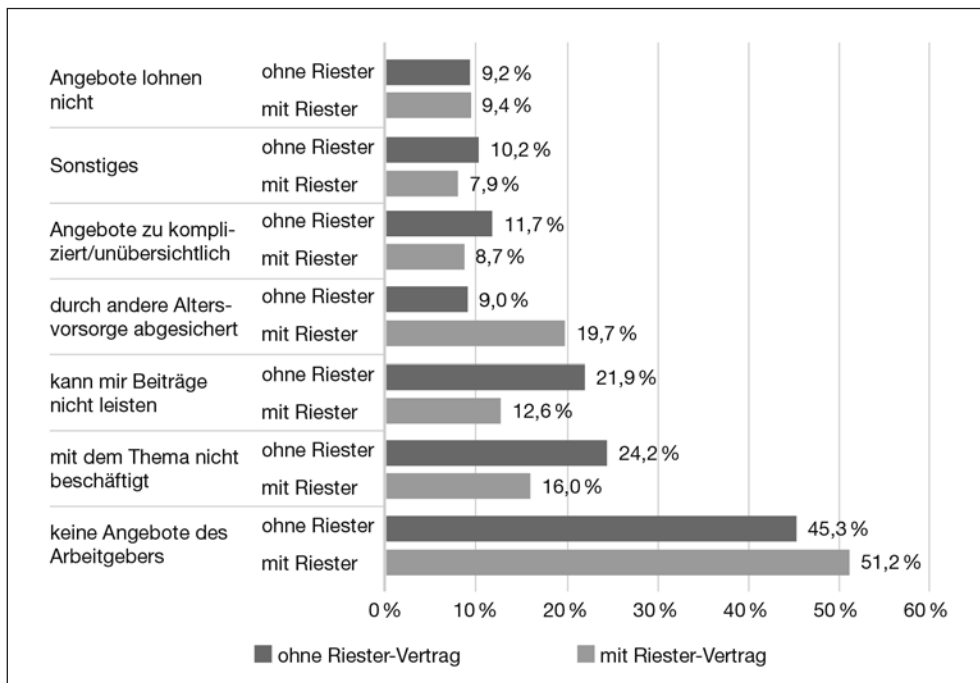
de Angebot des Arbeitgebers nicht angeben (8,5 Prozent zu 28,3 Prozent).¹⁷

Dass eine betriebliche Altersvorsorge gegenüber einem Riester-Vertrag tendenziell vorgezogen wird, zeigt sich auch am Anteil derer, die sich gegen einen Riester-Vertrag entschieden haben, weil sie durch andere Altersvorsorgeleistungen abgesichert sind. Rund 22 Prozent der Beschäftigten ohne Riester-Vertrag nannten diesen Grund, wovon drei Viertel aktiv in einer BAV vorsorgen. Nur 12 Prozent der Beschäftigten verzichten auf eine BAV aufgrund anderweitiger Vorsorge, wovon wiederum 43 Prozent aktuell Beiträge in einen Riester-Vertrag einzahlen.

Wenn Beschäftigte sich noch nicht mit der Altersvorsorge auseinandergesetzt haben oder sich die Beiträge nach eigenen Angaben nicht leisten können, dann gibt es anteilig kaum Unterschiede, ob sie diesen Grund hinsichtlich einer BAV oder einer Riester-Vor-

sorge bewerten. Das entspricht den Erwartungen, denn beide Gründe können sich auf die Altersvorsorge allgemein beziehen und nicht unbedingt auf eine bestimmte Form der Altersvorsorge. Wird danach differenziert, ob und wenn ja welche weitere Altersvorsorge vorliegt, dann zeigen sich klare Zusammenhänge. Beschäftigte, die angeben, sich eine BAV nicht leisten zu können, verfügen überdurchschnittlich häufig über gar keine zusätzliche Altersvorsorge (Abbildung 3). Analog gilt, wenn Beschäftigte sich keinen Riester-Vertrag leisten können, dann

¹⁷ Da ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung besteht, könnte aber zumindest diese Option als mögliches, aber nicht konkretes Angebot gewertet werden. Es ist auch bei den Bewertungen der Riester-Angebote die Frage, ob die Beschäftigten ihre Einschätzung auf Grundlage von konkreten Angeboten getroffen haben oder auf Grundlage von allgemeinen Bewertungen, Medienberichten und Testergebnissen. Insofern spricht vieles dafür, dass die Unterschiede im Antwortverhalten zwischen BAV und Riester zwar leicht überschätzt, aber durchaus substantiell sind.

Abbildung 3: Gründe, warum keine betriebliche Altersversorgung abgeschlossen wurde

Quelle: AV 2019, hochgerechnete Stichprobe.

haben sie auch überdurchschnittlich häufig keine BAV (Abbildung 4). Das deutet darauf hin, dass diese Beschäftigten ihre finanzielle Situation so schlecht einschätzen, dass sie keine Vorsorge für die Einkommenssicherung im Alter betreiben können.

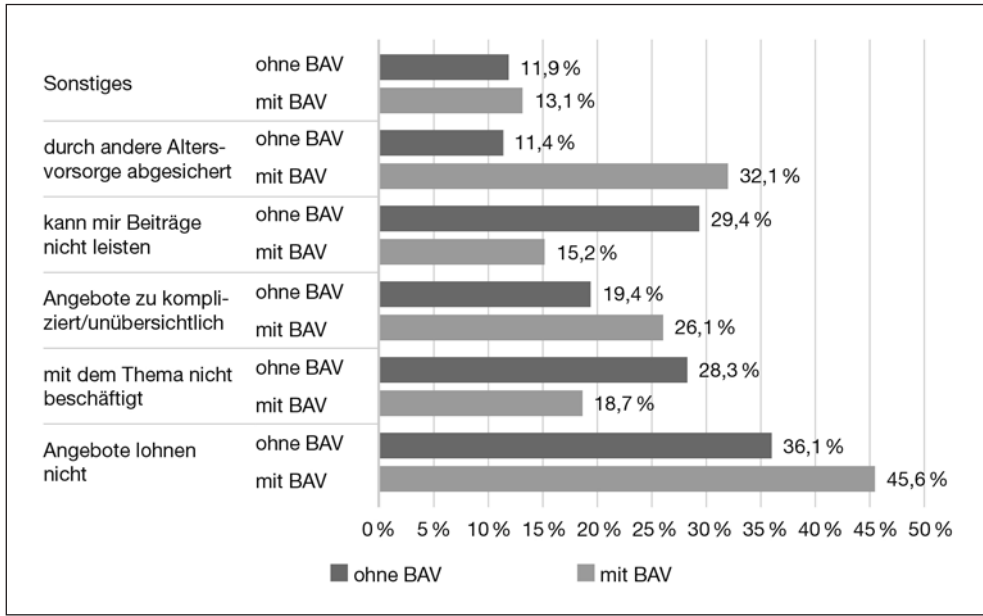
Wird diese Einschätzung in Beziehung zum Einkommen gesetzt, so ergibt sich ein differenziertes Bild. 30 Prozent der Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen unter 2500 Euro pro Monat geben an, sich weder BAV noch Riester leisten zu können. Bei den Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen über 2500 Euro beträgt der Anteil 11 Prozent. Nichtsdestotrotz gibt es auch Beschäftigte mit höheren Einkommen, die nach eigenen Angaben ebenfalls keine Mittel für eine zusätzliche Altersvorsorge übrig haben. Immerhin 6 Prozent der Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen über 4000 Euro

geben an, sich keine zusätzliche Altersvorsorge leisten zu können.¹⁸

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Beschäftigten, die angaben, sich bisher noch nicht mit einer der genannten Altersvorsorgeoptionen beschäftigt zu haben. Diese Personen sorgen überdurchschnittlich häufig weder in eine BAV noch in einen privaten Riester-Vertrag vor. Auch hier sind bestimmte Gruppen besonders betroffen. Während unter allen Beschäftigten im Alter zwischen 25 und unter 65 Jahren rund 20 Prozent angaben, sich weder mit Riester noch mit einer BAV beschäftigt zu haben, sind es unter den jüngeren (25 bis unter 35 Jahre) 38 Prozent,

¹⁸ Dafür kann es durchaus Gründe geben, wie zum Beispiel hohe Zins- und Tilgungszahlungen für einen Immobilienkredit oder hohe Lebenshaltungskosten bei Alleinverdienerhaushalten mit minderjährigen Kindern, die aber mit den vorliegenden Daten nicht beleuchtet werden können.

Abbildung 4: Gründe, warum kein aktiver Riester-Vertrag vorliegt



Quelle: AV 2019, hochgerechnete Stichprobe.

unter den Beschäftigten ohne beruflichen Schulabschluss 42 Prozent und unter den Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 52 Prozent. Bei anderen untersuchten Teilgruppen – nach Geschlecht, Region, Bruttoeinkommen, Arbeitszeit – sind die Abweichungen zur Gesamtquote eher gering.

4. Weitere Absicherung im Alter

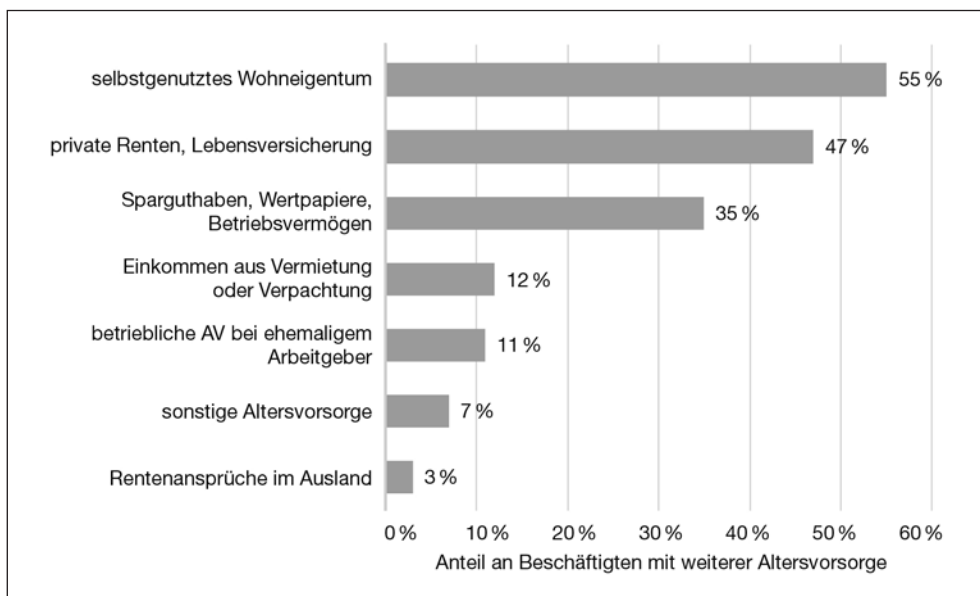
Neben der BAV und der Riester-Rente gibt es weitere Optionen, für das Alter zusätzlich abgesichert zu sein.¹⁹ Diese werden im Folgenden als „weitere Absicherung“ im Alter bezeichnet und können sich erstens aus der früheren Erwerbsbiografie ergeben. Dazu zählen eine BAV bei einem ehemaligen Arbeitgeber und Rentenansprüche aus dem Ausland. Zweitens zählen dazu nicht geförderte private Rentenversicherungen sowie Vermögenswerte, die im Alter aufgebraucht werden können

oder die im Falle von selbstgenutztem Wohneigentum zu geringeren Lebenshaltungskosten führen. Drittens fallen darunter nicht erwerbsbezogene Einkommen, die auch im Alter weiter bezogen werden.²⁰

Insgesamt verfügen fast zwei Drittel (65 Prozent) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren über mindestens eine weitere finanzielle Absicherung jenseits von zusätzlicher Vorsorge per BAV oder Riester-Rente. Bei einem Drittel der Personen ist dies nicht der Fall und bei 2 Prozent der Fälle liegt keine Angabe über eine weitere finanzielle Absicherung vor.

¹⁹ Nicht berücksichtigt werden hier Anwartschaften aus zentralen Versorgungssystemen der ersten Säule, die den gleichen Stellenrang wie die gesetzliche Rentenversicherung haben. Dazu zählen Beamtenversorgung, Alterssicherung für Landwirte oder berufsständische Versorgung. Mit jeweils weniger als einem Prozent der Nennungen haben sie bei den befragten Beschäftigten eine untergeordnete Bedeutung.

²⁰ Darunter fallen auch Einnahmen aus den Kapitalvermögen, die aber nicht gesondert erfragt wurden.

Abbildung 5: Struktur der weiteren Absicherung im Alter (Mehrfachnennung möglich)

Quelle: Leinert et al. 2020b, S. 77; AV 2019.

Am häufigsten wird selbstgenutztes Wohneigentum als Form der weiteren Absicherung genannt (55 Prozent), gefolgt von privaten Renten- und Lebensversicherungen mit knapp unter 50 Prozent (Abbildung 5). Über weitere Kapitalvermögen verfügen 35 Prozent der Beschäftigten, die angaben, noch anderweitig für das Alter abgesichert zu sein. Die weiteren erfragten Optionen haben eine geringere Verbreitung. Jeweils gut ein Zehntel der Beschäftigten mit einer weiteren Absicherung haben ein zusätzliches Einkommen aus Vermietung und Verpachtung beziehungsweise halten Anwartschaften aus einer BAV bei einem früheren Arbeitgeber, die nicht portiert wurde.

Werden die betriebliche Altersvorsorge, die private Riester-Vorsorge und die weitere Absicherung gemeinsam betrachtet, dann verfügen insgesamt 48 Prozent der Beschäftigten im Alter zwischen 25 und unter 65 Jahren sowohl über eine zusätzliche Altersvorsorge als auch über eine weitere Absicherung für

das Alter. Rund 16 Prozent der befragten Beschäftigten sorgen zusätzlich über eine BAV oder einen Riester-Vertrag vor, geben aber an, dass sie sonst über keine weitere Absicherung verfügen.²¹ Bei den 34 Prozent der Beschäftigten ohne eine zusätzliche Altersvorsorge in Form einer BAV oder Riester-Rente sind jeweils rund die Hälfte dieser Beschäftigten ohne und mit einer weiteren Absicherung (Tabelle 4). Beschäftigte, die aktuell über eine BAV oder einen Riester-Vertrag für das Alter vorsorgen, verfügen somit häufiger über eine weitere Absicherung für das Alter als Beschäftigte ohne zusätzliche Altersvorsorge. Insgesamt können 75 Prozent der Beschäftigten mit zusätzlicher Altersvorsorge auf mindestens eine weitere Form der Alterssicherung zurückgreifen, aber nur 50 Prozent der Beschäftigten ohne

²¹ Weitere 2 Prozent der Beschäftigten mit einer zusätzlichen Altersvorsorge verweigerten die Angabe zu einer weiteren Absicherung.

Tabelle 4: Fehlende zusätzliche Altersvorsorge nach soziodemografischen Merkmalen

	ohne zusätzliche Altersvorsorge	ohne zusätzliche AV aber mit weiterer Absicherung	ohne jegliche Altersvorsorge
	Anteil in Prozent		
gesamt	35 %	18 %	17 %
Geschlecht			
Frauen	33 %	17 %	15 %
Männer	36 %	19 %	18 %
Region			
alte Länder	33 %	17 %	16 %
neue Länder	39 %	22 %	17 %
Alter			
25 bis unter 35 Jahre	40 %	17 %	23 %
35 bis unter 45 Jahre	34 %	17 %	18 %
45 bis unter 55 Jahre	30 %	18 %	12 %
55 bis unter 65 Jahre	34 %	20 %	14 %
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt			
keine Kinder	36 %	19 %	17 %
mindestens 1 Kind	31 %	15 %	16 %
berufliche Bildung			
ohne Abschluss	68 %	17 %	51 %
Lehre, Berufsfachschule	35 %	20 %	15 %
Meister, Techniker	25 %	17 %	8 %
(Fach-)Hochschule	26 %	15 %	10 %
Erwerbsumfang (Std./Woche)			
bis unter 20	39 %	18 %	21 %
20 bis unter 30	36 %	19 %	17 %
30 und mehr	34 %	18 %	16 %
monatlicher Bruttolohn/-gehalt in Euro			
bis unter 1 500	54 %	21 %	32 %
1 500 bis unter 2 500	48 %	20 %	28 %
2 500 bis unter 3 500	33 %	19 %	14 %
3 500 bis unter 4 500	24 %	16 %	8 %
4 500 bis unter 5 500	15 %	12 %	4 %
5 500 und mehr	15 %	12 %	3 %
Staatsangehörigkeit			
deutsch	31 %	18 %	13 %
nicht deutsch	63 %	18 %	45 %

Quelle: AV 2019, hochgerechnete Stichprobe.

zusätzliche Altersvorsorge. Damit verstärkt die unterschiedliche Verbreitung der weiteren Absicherung in der Tendenz die Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne zusätzliche Altersvorsorge.²² Auf die Gruppe der Beschäftigten ohne zusätzliche Altersvorsorge wird im folgenden Abschnitt näher eingegangen.

5. Fehlende zusätzliche Altersvorsorge

Rund 34 Prozent der Beschäftigten im Alter zwischen 25 und unter 65 Jahren gaben an, aktuell weder Anwartschaften in einer BAV zu erwerben noch Beiträge in einen Riester-Vertrag einzuzahlen. Etwa die Hälfte dieser Personen berichtet, zumindest über eine andere Absicherung im Alter zu verfügen. Eine Unterscheidung nach soziodemografischen Merkmalen zeigt, dass bestimmte Beschäftigtengruppen einen besonders hohen Anteil an Personen ohne jegliche Altersvorsorge aufweisen. Zusätzlich gibt es noch Unterschiede in der Verbreitung anderer Absicherungsformen unter den Beschäftigten ohne zusätzliche Altersvorsorge (Tabelle 4). Wie oben schon erwähnt, können die Unterschiede weder direkt noch kausal den Gruppen zugeordnet werden, denn die einzelnen Differenzierungsmerkmale korrelieren miteinander. Jeweils mehr als die Hälfte der Beschäftigten ohne beruflichen Bildungsabschluss, der Personen mit einem monatlichen Bruttoverdienst unter 1 500 Euro und der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit haben zum Zeitpunkt der Befragung keine aktive BAV und sie zahlen auch keine Beiträge in einen Riester-Vertrag. Gleichzeitig ist in diesen Personengruppen auch der Anteil derer, die über keine weitere Absicherung im Alter verfügen, überdurchschnittlich hoch. Diese Personen scheinen bei der institutionellen finanziellen Absicherung im Alter vor allem auf die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung angewiesen zu sein oder müssen im Bedarfsfall auf die Unterstützung von Partnerin oder Partner beziehungsweise Familie oder, wenn sie

dauerhaft ein geringes Erwerbseinkommen erwirtschaften, wahrscheinlich auf Grundversicherungsleistungen im Alter zurückgreifen. Überdurchschnittlich häufig fehlt eine aktuelle zusätzliche Altersvorsorge auch bei jüngeren Beschäftigten im Alter zwischen 25 und unter 35 Jahren. Auch bei dieser Gruppe ist der Anteil der Personen erhöht, die über keine weitere Absicherung im Alter verfügen. Hier besteht aber Entwicklungspotenzial, wie die mit dem Alter steigenden Verbreitungsquoten bei der zusätzlichen Altersvorsorge zeigen (Tabelle 2).

In weitem Umfang betreiben hingegen Personen mit akademischer Ausbildung und mit Bruttoverdiensten über 3 500 Euro Altersvorsorge. Bei diesen Beschäftigtengruppen haben nur ein Viertel und weniger keine zusätzliche Altersvorsorge. Reziprok zu den Beschäftigtengruppen mit geringen Verbreitungsquoten gilt für sie, dass diejenigen, die angeben, aktuell weder über eine BAV noch einen Riester-Vertrag vorzusorgen, zumindest überdurchschnittlich häufig eine weitere Form der Absicherung nennen, mit der sie für das Alter vorsorgen.

6. Diskussion

Die für den Alterssicherungsbericht 2020 durchgeführte Befragung zur Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019) liefert zentrale empirische Befunde zur Bestimmung der Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren und deren geleisteten Beiträgen. Insgesamt gaben im Rahmen der AV 2019 rund 66 Prozent der Befragten an, derzeit entweder aktiv einen Anspruch auf eine BAV zu erwerben oder Beiträge in einen Riester-Vertrag zu zahlen. Mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Ende Juni 2019 insgesamt 29,85 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftig-

²² Diese Aussage betrifft hier nur die Verbreitung. Über die Höhe der Alterssicherung lassen sich aus den zur Verfügung stehenden Daten keine Angaben machen.

ten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren hat demnach eine BAV-Anwartschaft, 30 Prozent einen Riester-Vertrag. Gut 18 Prozent der Beschäftigten sorgen sowohl über eine BAV als auch einen Riester-Vertrag vor.

Bei der BAV ist die Höhe des Bruttoeinkommens die am stärksten differenzierende Größe sowohl bei der Verbreitung einer BAV als auch bei der Höhe der gezahlten Eigenbeiträge. Je höher das Gehalt, desto höher der Anteil der Beschäftigten, die in dieser Gehaltsklasse Anwartschaften auf eine zusätzliche Altersversorgung erwerben und desto höher der durchschnittlich gezahlte Eigenbetrag. Unterschiede zwischen sozialen Gruppen, wie zwischen Männern und Frauen, dem beruflichen Bildungsabschluss oder der wöchentlichen Arbeitszeit, stehen mit den Einkommensunterschieden in Verbindung. Es muss zum Beispiel auch berücksichtigt werden, dass die Löhne und Gehälter in größeren Unternehmen durchschnittlich höher sind und gleichzeitig größere Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern häufiger eine (teils vom Arbeitgeber mitfinanzierte) BAV anbieten, sodass mit dem Einkommen latent auch die Angebotsstruktur für eine BAV mit abgebildet wird.

Vor allem Bezieherinnen und Bezieher geringer Einkommen sorgen unterdurchschnittlich häufig zusätzlich für das Alter vor. Knapp 53 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Bruttolohn von weniger als 1500 Euro pro Monat haben weder eine BAV noch einen Riester-Vertrag. Insbesondere bei der BAV steigt die Inanspruchnahme mit steigendem Erwerbseinkommen deutlich an. Wird nach den Gründen gefragt, warum nicht im Rahmen einer zusätzlichen Altersvorsorge gespart wird, so dominiert bei Beschäftigten mit geringen Einkommen die Antwort, dass sie sich die Beträge nicht leisten können. Wenn allerdings Beiträge gezahlt werden, so liegen sie sowohl bei der BAV als auch bei Riester-Verträgen anteilig am Gehalt bei Geringverdienerinnen und -verdienern höher als bei Beschäftigten mit höheren Einkommen.

Bei der Verbreitung der Riester-Verträge zeigen sich kaum Unterschiede nach Arbeits-einkommen. Über alle Einkommensklassen hinweg sparen etwa 30 Prozent der Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung in einen Riester-Vertrag. Auch der Anteil der Eigenbeiträge am Bruttoeinkommen unterscheidet sich im Gegensatz zur BAV weniger stark. Dies ist ein Indiz, dass die staatliche Riester-Förderung gerade auch Beschäftigte mit geringen Einkommen aktiviert, vorzusorgen. Inwiefern die im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes im Jahr 2018 eingeführte Förderung des Arbeitgeberanteils der BAV für Beschäftigte mit niedrigen Einkommen die Inanspruchnahme einer BAV bei Geringverdienerinnen und Geringverdienern erhöht, ist aus den Befragungsdaten noch nicht ersichtlich. Aktuelle Zahlen zur Nutzung der steuerlichen Vorteile zeigen zumindest eine steigende Dynamik (Destatis 2021).

Rund 35 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren haben keine BAV oder Riester-Rente: Von ihnen können gut die Hälfte eine alternative weitere Absicherung für das Alter (zum Beispiel sonstige private Renten- oder Lebensversicherungen, selbstgenutztes Wohneigentum) vorweisen. Auch wenn dies nicht unbedingt bedeutet, dass aktuell in eine dieser weiteren Absicherungsmöglichkeiten Vorsorgeleistungen fließen.

Insgesamt besitzen 17 Prozent der befragten Beschäftigten weder eine zusätzliche Altersvorsorge noch eine weitere Absicherung für das Alter. Sie sind im Alter für ihre eigene Vorsorge in erster Linie auf Anwartschaften der gesetzlichen Rentenversicherung angewiesen. Dabei ist der Anteil der Beschäftigten ohne jegliche Vorsorge unter Personen mit geringem Bruttoeinkommen von unter 1500 Euro monatlich mit 32 Prozent und von Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss mit 51 Prozent besonders hoch. Dies verdeutlicht, dass es weiterer Anstrengungen bedarf, damit eine zusätzliche Altersvorsorge und/oder weitere Absicherung in Deutschland für alle Bevölkerungskreise zum Standard wird.

Literatur

- Bieber, Ulrich und Stegmann, Michael* (2016): Alterssicherung und Altersvorsorge in Deutschland: Überblick über die Datenlage. Deutsche Rentenversicherung 1/2016, S. 1–26.
- BMAS (2020): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht). BT-Drs. 19/24926, <https://dserver.bundestag.de/btd/19/249/1924926.pdf> (Abruf: 20.08.2021).
- BMAS (2022): Statistik zur privaten Altersvorsorge (Riester-Rente). Bundesministerium für Arbeit und Soziales. BMAS – Statistik zur privaten Altersvorsorge (Riester-Rente), <https://www.bmas.de/DE/Service/Statistiken-Open-Data/Statistik-zu-Riester-Vertraegen/statistik-zusaetzliche-altersvorsorge.html> (Abruf: 27.01.2022).
- Destatis (2021): Betriebsrentenförderung für Geringverdienende im Jahr 2020 fast verdoppelt. Pressemitteilung Nr. 384 vom 13. August 2012. Statistisches Bundesamt, Betriebsrentenförderung für Geringverdienende im Jahr 2020 fast verdoppelt – Statistisches Bundesamt (destatis.de) (Abruf: 20.08.2021).
- Kantar (2021): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019) – Endbericht. BMAS Forschungsbericht 567, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb567-endbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf 20.08.2021).
- Kruse, Edgar und Scherbarth, Antje* (2019): Förderung der Riester-Rente durch Zulagen und Sonderausgabenabzug: Aktuell 11,1 Millionen geförderte Personen im Beitragsjahr 2015.
- Langohr-Plato, Uwe* (2021): Informations- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers in der BAV unter besonderer Berücksichtigung der Entgeltumwandlung. Betriebliche Altersversorgung, 4/2021, S. 311–316.
- Leinert, Johannes/Schiel, Stefan und Südhof, Susann* (2020a): Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019) – Abschlussbericht. BMAS Forschungsbericht 565, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-565.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf: 20.08.2021).
- Leinert, Johannes/Schiel, Stefan und Südhof, Susann* (2020b): Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019) – Methodenbericht. BMAS Forschungsbericht 565/M, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-565-methodenbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Abruf: 20.08.2021).
- Meyer, Jörg* (2021): Privat oder solidarisch? Wie soll die Rente werden? Soziale Sicherheit, 8–9/2021, S. 304–310.
- TNS Infratest Sozialforschung (2012): Verbreitung der Altersvorsorge 2011. BMAS Forschungsbericht 430, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-430-verbreitung-altersvorsorge.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf: 20.08.2021).
- TNS Infratest Sozialforschung (2017a): Verbreitung der Altersvorsorge 2015: Endbericht. BMAS Forschungsbericht 476, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-476m-verbreitung-altersvorsorge-2015.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf: 20.08.2021).
- TNS Infratest Sozialforschung (2017b): Verbreitung der Altersvorsorge 2015: Methodenbericht. BMAS Forschungsbericht 476/M. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-476m-verbreitung-altersvorsorge-2015.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf: 20.08.2021).
- Walla, Claudia* (2011): Personenbefragung zur betrieblichen Altersversorgung. Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie. Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, August 2011, S. 786–792.

Anschrift der Verfasser:

Dr. Wolfgang Keck
Dr. Steffen Walther
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Finanzielle Grundsatzfragen der Sozialpolitik,
Prävention von Altersarmut
Wilhelmstraße 49
10117 Berlin

Dr. Johannes Leinert
Stefan Schiel
infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH
Sozialforschung
Kurt-Schumacher-Straße 24
53113 Bonn