

Wer hat sie, wer hat sie nicht? Die betriebliche und private Zusatzvorsorge von GRV-Versicherten in Abhängigkeit von Vorsorgefähigkeit und -möglichkeit

Dr. Christin Czaplicki, Dr. Thorsten Heien und Anne Langelüddeke, Berlin

Der Beitrag untersucht vor dem Hintergrund der aktuellen Verbreitung der betrieblichen und privaten Zusatzvorsorge und der Realisierung des seit Beginn der 2000er-Jahre sozialpolitisch angestrebten Drei-Säulen-Modells der Alterssicherung die Beteiligung von GRV-Versicherten an der Vorsorge in Abhängigkeit von entsprechenden Fähigkeiten und Möglichkeiten. Umfassende Analysen der Studie zu „Lebensverläufen und Altersvorsorge“ (LeA) zeigen, dass die Zusatzvorsorge vor allem von objektiven und biografischen materiellen Ressourcen der Vorsorgefähigkeit sowie – insbesondere für die betriebliche Altersversorgung – von Vorsorgemöglichkeiten abhängt. Dagegen erweisen sich subjektive Einschätzungen der eigenen Ressourcen und vor allem immaterielle Ressourcen der Vorsorgefähigkeit in Form von Persönlichkeitsmerkmalen als weniger bedeutsam für die Beteiligung. Abschließend werden die wesentlichen Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen diskutiert.

1. Einleitung

Das deutsche Alterssicherungssystem unterliegt seit seiner Einführung großen gesellschaftlichen und ökonomischen Herausforderungen, an welche es im Zuge umfassender Reformprozesse immer wieder angepasst wurde. Seit Beginn der 2000er-Jahre war das vornehmliche Ziel, einen demografisch bedingten Anstieg der Beitragszahlungen zur umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), dem mit Abstand wichtigsten Alterssicherungssystem in Deutschland (BMAS 2024), aufgrund der immer ungünstigeren Relation von (potenziellen) Beitragszahlenden zu Leistungsbeziehenden zu begrenzen. Ein Kernelement der Reformen war die Modifizierung der Rentenanpassungsformel: Zwar orientieren sich die Anpassungen weiterhin an der Lohnentwicklung der Beschäftigten, jedoch wurden der Riester- und der Nachhaltigkeitsfaktor eingeführt, die die Rentenanpassungen dämpfen sollen. Infolgedessen steigen die Löhne in der Regel stärker als die Renten, wodurch das Rentenniveau sinkt. Ein weiterer wichtiger Schritt zur Stabilisierung

der Beitragssätze war die Anhebung der Altersgrenzen.¹

Um die Niveauabsenkung zu kompensieren, wurde die staatliche Förderung der – in der Regel nicht verpflichtenden – betrieblichen Altersversorgung (BAV) wie privaten Vorsorge (PV) deutlich ausgeweitet und damit ein Paradigmenwechsel in Richtung eines Drei-Säulen-Modells der Alterssicherung (Frommert und Heien 2006) eingeläutet. Eine „Lebensstandardsicherung“ im Alter wird in der Regel nicht mehr allein durch die GRV erreicht und ein höheres Maß an Eigenverantwortung ist erforderlich.² In der BAV geschah dies vor allem durch die Einführung eines Rechtsanspruchs auf (Brutto-)Entgeltumwandlung, von Pensionsfonds als weiterem

¹ Allerdings folgten in den 2010er-Jahren mit der besseren Anerkennung von Erziehungszeiten für Kinder, die vor 1992 geboren wurden (sogenannte Mütterrente), und der Altersrente für besonders langjährig Versicherte (sogenannte Rente mit 63) leistungsausweitende Reformen, die die Finanzierung der GRV noch langfristig beeinflussen werden.

² Allerdings wurde zuvor die tariflich geregelte Zusatzvorsorge des öffentlichen Dienstes (ZÖD) reformiert und der an die Beamtenversorgung angelehnte Gesamtversorgungsanspruch durch ein Versorgungspunktemodell abgelöst, das niedrigere Zusatzversorgungsleistungen bewirkt.

Durchführungsweg und von Beitragszusagen mit Mindestleistungen, die Herabsetzung beziehungsweise Aussetzung der Unverfallbarkeitsfristen sowie die (ausgeweitete) Steuer- und Sozialabgabenfreiheit von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen.³ In der PV besteht seit 2002 die Möglichkeit der Förderung von Riester-Renten durch staatliche Zulagen (differenziert nach Grund- und Kinderzulagen sowie einmaligem Berufseinstiegsbonus bis zum 25. Geburtstag) und gegebenenfalls einen zusätzlichen Sonderausgabenabzug bei der Einkommensteuer in Abhängigkeit von der Höhe des geleisteten (Mindest-)Eigenbeitrags (vgl. zum Beispiel Frommert und Rieckhoff 2020, Heien 2018). Zudem wurde 2005 die Basisrente als weitere steuerlich begünstigte Form der Altersvorsorge eingeführt.

Aktuelle empirische Studien zur zusätzlichen Altersvorsorge kommen allerdings zu dem Ergebnis, dass ein nennenswerter Anteil von über einem Drittel (38 Prozent) der betroffenen rentenversicherungspflichtig Erwerbstätigen nicht über eine (staatlich geförderte) ergänzende Vorsorge verfügt (BMAS 2024: 162) und die Höhe der Beiträge beziehungsweise der daraus resultierenden Anwartschaften teilweise nicht ausreichend ist (vgl. BMAS 2024, Heien und Heckmann 2017, Leinert et al. 2020).⁴ Zudem ist die Verbreitung je nach Vorsorgeform teilweise stark sozial strukturiert und fällt vor allem zugunsten von Personen in einer besseren sozio-ökonomischen Situation aus, sodass der Anteil der Personen ohne zusätzliche Altersvorsorge mit über der Hälfte (55 Prozent) bei den Geringverdienenden besonders hoch ist (BMAS 2024: 167).

Für die Beurteilung der Umsetzung des Drei-Säulen-Modells der Alterssicherung ist zuallererst die Verbreitung der betrieblichen und/oder privaten Zusatzvorsorge relevant, da Beiträge nur gezahlt, Anwartschaften nur erworben und Risiken nur abgesichert werden können, wenn überhaupt zusätzlich vorgesorgt wird. Deshalb wird in diesem Beitrag der Fokus auf die Frage nach den Ursachen dafür gerichtet beziehungsweise darauf, wo

rin sich Personen, die zusätzlich für das Alter vorsorgen, von Personen unterscheiden, die dies nicht tun, und ob es Risikofaktoren gibt, die das Vorsorgeverhalten negativ beeinflussen. Entsprechende Ergebnisse sind auch sozialpolitisch relevant, da sie Ansatzpunkte für (weitere) Reformen aufzeigen können. Tatsächlich gibt es auch zu den Determinanten der Zusatzvorsorge aktuelle Daten, die zunächst für die betriebliche Zusatzvorsorge zeigen, dass die Arbeitnehmenden vor allem ein entsprechendes Angebot des Arbeitgebers vermissen (41 Prozent; Riedmann et al. 2025: 40). Weitere, aber deutlich seltener genannte Gründe sind die Nichtbeschäftigung mit dem Thema (20 Prozent), die zu hohen Beiträge (15 Prozent), die anderweitige Absicherung (10 Prozent), die nicht lohnenden (9 Prozent) oder zu komplizierten Angebote (8 Prozent) und die Absicht, bald einen entsprechenden Vertrag abzuschließen (2 Prozent). Schließlich haben 6 Prozent der Beschäftigten sonstige Gründe für die Nichtnutzung der BAV.

Aus Sicht der Arbeitgeber ist dagegen das fehlende Interesse der Beschäftigten (71 Prozent) der dominierende Grund für das Fehlen einer BAV (Riedmann und Schmidt 2025: 85). Ein weiterer wichtiger Grund – ungeachtet der Möglichkeit rein arbeitnehmerfinanzierter Formen der BAV sowie der gesetzlichen Verpflichtung, eine BAV bei

³ Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz von 2018 wurden zuletzt die Rahmenbedingungen der BAV insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen durch verschiedene steuer- und sozialrechtliche Maßnahmen (vor allem Freibetrag in der Grundversicherung, erhöhter Förderrahmen, Förderung von Arbeitgeberbeiträgen für Geringverdienende, Weitergabe der Ersparnis bei Sozialversicherungsbeiträgen bei Bruttoentgeltumwandlung von den Arbeitgebern an die Arbeitnehmenden, Wegfall der Doppelverbeitragung bei Riester-geförderten Verträgen) verbessert.

⁴ Schließlich ist bei der Bewertung zu berücksichtigen, inwieweit im Rahmen der Zusatzvorsorge auch eine Absicherung aller biometrischen Risiken (Langlebigkeit, Invalidität, Tod) analog zur GRV geschieht. Dies ist zwar grundsätzlich möglich beziehungsweise „versicherbar“, dürfte aber angesichts der (wenigen) empirischen Zahlen zur Verbreitung des Invaliditätsschutzes in der BAV (vgl. zum Beispiel Riedmann et al. 2021, Riedmann und Schmidt 2025) oder der Diskussionen über an ein bestimmtes Lebensalter gekoppelte Auszahlungspläne nicht flächendeckend der Fall sein.

Nachfrage anzubieten – sind die zu hohen Kosten für den Betrieb (37 Prozent). Zudem betrachten 24 Prozent der Arbeitgeber die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung als zu kompliziert beziehungsweise mit einem zu hohen Aufwand verbunden. Deutlich weniger, nämlich 6 Prozent der Arbeitgeber, verweisen auf die hohe Fluktuation der Arbeitnehmenden, etwa bei Saisonarbeiterinnen und -arbeitern, und ebenfalls nur 3 Prozent der Arbeitgeber ist nach wie vor nicht bekannt, dass es eine gesetzliche Vorgabe gibt, eine BAV bei Nachfrage anzubieten. Schließlich haben 10 Prozent der Arbeitgeber sonstige Gründe für die Nichteinführung einer BAV.

Bei den Gründen gegen den Abschluss eines Riester-geförderten Vertrages dominiert die Einschätzung, dass sich die Angebote nicht lohnen (39 Prozent; Riedmann et al. 2025: 41). Weitere, aber deutlich seltener genannte Gründe sind die Nichtbeschäftigung mit dem Thema (24 Prozent), die anderweitige Absicherung (21 Prozent), die zu hohen Beiträge (19 Prozent) und die zu komplizierten Angebote (17 Prozent). Zudem werden sonstige Gründe (4 Prozent) und die Absicht, bald einen entsprechenden Vertrag abzuschließen (1 Prozent), genannt.

Angesichts dieser Ergebnisse zeichnet sich ab, dass die betriebliche und private Zusatzvorsorge von GRV-Versicherten vor allem abhängt von ihrer

- a) Vorsorgefähigkeit im Sinne der für die Nachfrage nach Vorsorgeprodukten notwendigen materiellen wie immateriellen Ressourcen (beziehungsweise der durch ausreichende materielle Ressourcen gegebenenfalls nicht gegebenen Vorsorgetnotwendigkeit) und
- b) Vorsorgemöglichkeit im Sinne eines existierenden Angebots an Vorsorgeprodukten.

Der vorliegende Beitrag diskutiert zunächst diese Bestimmungsgründe im Detail und im Abgleich mit der bisherigen wissenschaftlichen Forschung zum Thema (Abschnitt 2).

Im Anschluss werden die den Analysen zugrunde liegenden Daten (Abschnitt 3) und die Ergebnisse der Analysen präsentiert, letztere differenziert nach deskriptiven Analysen zur Beteiligung an der Zusatzvorsorge einschließlich der Kumulation der Beteiligungen, bivariaten Analysen zur Zusatzvorsorge nach Vorsorgefähigkeit und -möglichkeit sowie multivariaten Analysen unter zusätzlicher Kontrolle von weiteren Variablen (Abschnitt 4). Abgeschlossen wird der Beitrag durch eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse sowie den sich daraus ergebenden Schlussfolgerungen vor allem mit Blick auf die weitere Förderung der betrieblichen und privaten Zusatzvorsorge (Abschnitt 5).

2. Bestimmungsgründe des Vorsorgeverhaltens

Angesichts der Tatsache, dass eine lebensstandardsichernde Alterssicherung infolge der Reformen der 2000er-Jahre nicht mehr allein durch die GRV erzielt wird, wäre aus verhaltensökonomischer Perspektive und insbesondere der Lebenszyklustheorie des Sparens (Modigliani und Brumberg 1954) zu erwarten, dass sich alle Betroffenen an der ergänzenden Altersvorsorge beteiligen. Wissenschaftliche Studien zeigen diesbezüglich zwar, dass die Notwendigkeit zur Zusatzvorsorge allgemein akzeptiert und anerkannt wird (zum Beispiel Haupt und Yollu-Tok 2014), allerdings bleiben – wie einleitend dargestellt – die Zahlen zur Verbreitung der freiwilligen Altersvorsorge bisher hinter den Erwartungen zurück. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund befasst sich die Forschung mit der Frage, welche Einfluss- und Erklärungsfaktoren für die unterschiedliche Beteiligung an der ergänzenden Altersvorsorge herangezogen werden können. Dabei wird im Folgenden analytisch zwischen der Vorsorgefähigkeit (Abschnitt 2.1) einerseits sowie der Vorsorgemöglichkeit (Abschnitt 2.2) andererseits unterschieden. Dieser Überblick erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit

und Ausschließlichkeit,⁵ zudem ist das Ziel der anschließenden Analysen, weniger das Testen einzelner Theorien des (Zusatz-)Vorsorgeverhaltens, als vielmehr das empirische Spektrum der Determinanten der Verbreitung der Zusatzvorsorge in Deutschland – soweit dies mit den verwendeten Daten möglich ist (vgl. Abschnitt 3.2) – aufzuzeigen, um daraus erste politische Schlussfolgerungen ziehen zu können.

2.1 Vorsorgefähigkeit (Nachfrage der Vorsorge)

Geht es zunächst um die Frage, durch welche Faktoren die Nachfrage nach zusätzlicher Altersvorsorge bestimmt wird, lassen sich diese sowohl auf der Makro- als auch auf der Mikroebene verorten. Determinanten der Makroebene sind zum Beispiel politische und rechtliche Vorgaben zu Förderinstrumenten, gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen oder der technologische Fortschritt, welche einen Rahmen zur Ausgestaltung der individuellen Altersvorsorge bilden. Wie diese Ausgestaltung konkret erfolgt, lässt sich durch verschiedene Faktoren beschreiben, die die individuelle Mikroebene betreffen. Für die Nachfrage von Produkten für die ergänzende Altersvorsorge spielen insbesondere materielle und immaterielle Faktoren eine wichtige Rolle. Bei den materiellen Faktoren ist vor allem das (verfügbare) Einkommen zu nennen (Börsch-Supan et al. 2008, Bulmahn 2003, Lamping und Tepe 2009, Wilke 2016), das bei Personen im erwerbsfähigen Alter im Regelfall von einer abhängigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit beziehungsweise in längsschnittlicher Perspektive von entsprechenden (Nicht-)Erwerbsbiografien bestimmt wird (Trischler 2012, Frommert et al. 2021).⁶ Empirische Untersuchungen belegen, dass Personen mit stabilen und gut bezahlten Arbeitsverhältnissen in der Regel über mehr finanzielle Mittel verfügen, um in betriebliche oder private Altersvorsorgeprodukte zu investieren (vgl. Beznoska und Pimpertz 2016,

Heien und Krämer 2018, Leinert et al. 2020, Bucher-Koenen et al. 2021, Geyer und Himmelreicher 2021, BMAS 2024). Ein höheres Einkommen ermöglicht es demnach, regelmäßig (und hinreichend hohe) Beiträge zu leisten und somit eine höhere Anwartschaft auf ein späteres Alterseinkommen zu erzielen.⁷ Zusätzliche finanzielle Sicherheit können auch Vermögenswerte oder (erwartete) Erbschaften bieten, was die Möglichkeiten für eine ergänzende Altersvorsorge erweitert, sie gegebenenfalls aber auch als nicht zwingend notwendig erscheinen lässt (Wilke 2016: 96).

Eng verknüpft mit der objektiven finanziellen Lage und der damit empfundenen (Un-)Sicherheit ist die Einschätzung der aktuellen sowie der künftig erwarteten eigenen wie allgemeinen wirtschaftlichen Lage. Es ist davon auszugehen, dass Menschen, die ihre wirtschaftliche Situation als stabil einschätzen oder optimistische Erwartungen für die Zukunft haben, eher bereit sind, in Altersvorsorgeprodukte zu investieren. Umgekehrt verringern unsichere wirtschaftliche Aussichten die Bereitschaft, zusätzliche materielle Ressourcen für eine Altersvorsorge aufzuwenden

5 Allein semantisch bezeichnen andere Autorinnen und Autoren die „Vorsorgefähigkeit“ auch als „Inanspruchnahmefähigkeit“ (Lamping und Tepe 2009) oder „Vorsorgemöglichkeit“ (Bulmahn 1999) sowie die subjektiv empfundene „Vorsorgenotwendigkeit“ als „Vorsorgebedarf“ (Bulmahn 1999) oder „Notwendigkeit der Inanspruchnahme“ (Lamping und Tepe 2009). Zudem wird häufig auf die „Vorsorgebereitschaft“ (Bulmahn 2002, Lamping und Tepe 2009) als intervenierende Variable zwischen Vorsorgefähigkeit und -verhalten verwiesen, die gegebenenfalls erklärt, weshalb es trotz Fähigkeit zur Vorsorge nicht immer zu ihrer Realisierung kommt.

6 In dem Kontext werden häufig noch weitere Merkmale wie das Alter, das Geschlecht, der Migrationshintergrund, die Bildung, der Erwerbsstatus und das Erwerbsvolumen sowie die berufliche Stellung untersucht (vgl. zum Beispiel Bucher-Koenen et al. 2021, Bulmahn 1999, 2002, 2003, Geyer 2011, Geyer et al. 2021, Lamping und Tepe 2009), die neben ihrer Rolle als Einkommensdeterminante aber auch andere Effekte auf die Verbreitung der Zusatzvorsorge haben können, wie im Folgenden zum Beispiel für die Bildung diskutiert wird.

7 Dieser Zusammenhang kann durch eine – wie bei Riester-Verträgen vorliegende (vgl. Abschnitt 1) – gezielte Förderung einkommensschwacher Gruppen entkräftet werden. Tatsächlich weisen aktuelle Daten auf einen (leicht) u-förmigen Zusammenhang mit dem Einkommen hin, wonach Riester-Verträge vor allem unter einkommensschwachen und -starken Personen verbreitet sind (BMAS 2024: 167). Zur Verbreitung von Riester-Verträgen nach dem Haushaltseinkommen vgl. dagegen zum Beispiel Börsch-Supan et al. 2016, Geyer 2011, Geyer et al. 2021.

(Paškov 2011, Pfarr und Schneider 2011).⁸ Gleichwohl können schlechtere Aussichten – entsprechend der Lebenszyklustheorie – die subjektive Notwendigkeit einer Zusatzvorsorge auch erhöhen und der Abschluss einer Vorsorge zur Befriedigung von Sicherheitsbedürfnissen genutzt werden (Lamping und Tepe 2009: 415; vgl. Bulmahn 2002).

Neben den objektiven und subjektiven materiellen Bestimmungsgründen für die Nachfrage einer zusätzlichen Altersvorsorge gibt es umfangreiche Forschungsarbeiten dazu, wie allgemeine Bildung, konkretes Finanzwissen oder auch bestimmte Persönlichkeitsmerkmale die Entscheidung für eine ergänzende Altersvorsorge beeinflussen können (Böwing-Schmalenbrock 2012, Schmidt 2012, Keim et al. 2019, Hillmert 2020). Ein höheres Bildungsniveau und umfassendes Finanzwissen tragen beispielsweise dazu bei, dass Menschen die Bedeutung der Altersvorsorge besser verstehen, fundiertere Entscheidungen treffen und entsprechende Produkte nachfragen (vgl. Börsch-Supan et al. 2008, Bucher-Koenen 2009, Coppola und Reil-Held 2009, Haupt und Yollu-Tok 2014, Leinert 2017).⁹ Personen mit höherer Bildung sind darüber hinaus oft besser über die verschiedenen Möglichkeiten der Altersvorsorge informiert und nutzen diese entsprechend (vgl. Coppola und Reil-Held 2009, Geyer und Steiner 2009, Blank 2011, Pfarr und Schneider 2012).

Darüber hinaus beeinflussen auch Persönlichkeitsmerkmale wie die allgemeine Risikobereitschaft, Zeitpräferenzen und Selbstkontrolle oder Vorlieben in Bezug auf das Treffen wichtiger Entscheidungen das Vorsorgeverhalten (Leinert 2005, Strömbäck et al. 2017, Börsch-Supan et al. 2023). Personen mit hoher Risikobereitschaft sind eher bereit, ergänzende Vorsorge zu betreiben und dabei in renditestärkere, aber auch risikoreichere Anlageformen zu investieren (vgl. hierzu auch Schmidt und Tzamourani 2017). Umgekehrt ziehen Personen mit Gegenwartspräferenzen den unmittelbaren Konsum von Gütern oder die Befriedigung von Bedürfnissen einer langfristigen Altersvorsorge vor, wohingegen Personen, die zur Prokrastina

tion neigen, häufig wichtige Vorsorgeentscheidungen aufschieben, was langfristig zu Nachteilen führen kann.

Um eine Entscheidung hinsichtlich der ergänzenden Altersvorsorge zu treffen, ist außerdem das Vertrauen in die Sicherheit und Zuverlässigkeit der Produkte und Anbieter von zentraler Bedeutung (vgl. Bode und Wilke 2014, Wilke 2018). Dieses Vertrauen kann zum Beispiel durch Finanzberatende und Finanzexpertinnen und -experten oder die Medien vermittelt werden. Doch auch das unmittelbare soziale Umfeld kann einen erheblichen Einfluss darauf haben, indem Empfehlungen und Ratschläge das Vertrauen stärken und dazu ermutigen, in „erprobte“ Altersvorsorgeprodukte zu investieren (vgl. Raue et al. 2020, Robertson-Rose 2020). Beznoska und Pimpertz (2016) zeigen diesbezüglich anhand verschiedener Datenquellen, dass die Altersvorsorge in Paarhaushalten gemeinsam geplant und arbeitsteilig organisiert wird, wobei Haushalte in der Regel nicht einseitig vorsorgen, sondern ein sehr breites Spektrum von Anlageformen nutzen. Weitere Studien deuten darauf hin, dass die Beteiligung an privater Vorsorge steigt, wenn sich der Partner/die Partnerin bereits mit nennenswerten Beiträgen beteiligt (vgl. Johannisson 2008). Hinsichtlich der Riester-Rente zeigen aktuellere Studien jedoch, dass die staatliche Förderung in Paarhaushalten gezielt genutzt wird, indem in der Regel nur ein Haushaltsmitglied – zumeist ist diese Person weiblich und die mit dem geringeren persönlichen Einkommen – einen Riester-Vertrag bespart (Frommert und Rieckhoff 2020). Wenig überraschend sind für die Ausgestaltung der betrieblichen Altersvorsorge dagegen betriebliche Netzwerke (zum Beispiel Kolleginnen und Kollegen) besonders relevant (vgl. Duffo und Saez 2003, Börsch-Supan et al. 2008, Ares et al. 2015).

⁸ Allerdings konnte *Leinert* (2005) zeigen, dass mit sinkender subjektiver Absicherung zumindest die Bereitschaft zum Vorsorgesparen steigt (vgl. auch *Wilke* 2018).

⁹ *Lamping und Tepe* (2009: 426) sprechen in diesem Zusammenhang auch von der „Vorsorgekompetenz“.

2.2 Vorsorgemöglichkeit (Angebot der Vorsorge)

Wie im vorherigen Abschnitt dargestellt, hängt die Vorsorgefähigkeit, das heißt das Ausmaß, zu welchem Personen in der Lage sind, eine ergänzende Altersvorsorge zu betreiben, von zahlreichen materiellen und immateriellen Faktoren ab. Ob Personen allerdings überhaupt die Möglichkeit haben, bestimmte Vorsorgeformen zu nutzen, ist eng an ihre Erwerbstätigkeit und ihre berufliche Stellung gekoppelt. Zunächst einmal haben Nichterwerbstätige naturgemäß nur die Möglichkeit zur privaten Zusatzvorsorge, eine (frühere) betriebliche Altersvorsorge kann bestenfalls privat weitergeführt werden, dann allerdings ohne Arbeitgeberbeiträge und ohne staatliche Förderung (zum Beispiel im Rahmen einer Bruttoentgeltumwandlung). Während die meisten abhängig Beschäftigten in der GRV pflichtversichert sind und staatlich gefördert zusätzlich betrieblich und privat vorsorgen können,¹⁰ sind nur wenige Selbstständige obligatorisch (zum Beispiel in berufsständischen Versorgungswerken oder auch in der GRV) abgesichert. Die meisten Selbstständigen müssen daher ihre Altersvorsorge vollständig eigenverantwortlich organisieren (Krause-Pilatus und Rinne 2024, Roßbach 2024), auch wenn sie mit der Basisrente ein privates Altersvorsorgeprodukt mit staatlicher Förderung nutzen können. Empirische Analysen zeigen hierzu, dass Selbstständige und vor allem solche ohne Mitarbeitende (sogenannte Solo-Selbstständige) – selbst unter Berücksichtigung der allgemeinen Vermögensbildung – häufig nicht oder in nicht ausreichender Höhe in ihre Altersvorsorge investieren (BMAS 2024, Krause-Pilatus und Rinne 2024, Niehues und Pimpertz 2012, Roßbach 2024). Das hohe Maß an Eigenverantwortung durch die fehlende obligatorische Absicherung wie auch das Fehlen entsprechender Angebote in der betrieblichen Altersvorsorge erhöhen für diese Erwerbstätigen offenbar das Risiko finanzieller Engpässe im Alter.

Weitere Faktoren, die jenseits der Frage der beruflichen Stellung die Verfügbarkeit bestimmter betrieblicher Vorsorgeformen für abhängig Beschäftigte determinieren, sind der Wirtschaftssektor (Privatwirtschaft oder öffentlicher Dienst) und – vor allem in der Privatwirtschaft – die Branche, die Betriebsgröße sowie die Tarifbindung und Befristung der Arbeitsverträge (BMAS 2024, Geyer und Himmelreicher 2021). Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst sind obligatorisch in der Zusatzversorgung versichert, zudem zahlt der Arbeitgeber zumindest einen Teil der Beiträge. Dagegen haben Arbeitnehmende in der Privatwirtschaft zwar (ebenfalls)¹¹ einen Rechtsanspruch auf Bruttoentgeltumwandlung, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung ist aber angesichts ihres freiwilligen Charakters deutlich geringer und teilweise zahlen Arbeitgeber auch keine oder nur sehr geringe Beiträge (BMAS 2024: 132). Zudem variiert die BAV-Verbreitung (in der Privatwirtschaft) stark nach der Branche und der Betriebsgröße. Während im Jahr 2023 immerhin vier Fünftel (81 Prozent) der (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten im Kredit- und Versicherungsgewerbe über eine betriebliche Altersversorgung verfügten, lag der Anteil im Gastgewerbe nur bei 15 Prozent (BMAS 2024: 128). Ähnlich groß waren im selben Jahr die Unterschiede zwischen Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten (25 Prozent) und Großbetrieben mit 1 000 und mehr Beschäftigten (86 Prozent;

¹⁰ Dies gilt bei der betrieblichen Altersvorsorge auch für geringfügig Beschäftigte, die im Rahmen der Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 BetrAVG grundsätzlich anspruchsberechtigt sind. Die im Bereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) geringfügig Beschäftigten haben nach § 25 TVöD mit Ausnahme einer ausschließlich kurzfristigen Beschäftigung Anspruch auf Versicherung zum Zweck einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Ob die Betroffenen ohne obligatorische betriebliche Absicherung angesichts des geringen Einkommens und der wahrscheinlich auch geringeren Stabilität und Planungssicherheit im Rahmen ihres geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses von diesem Anspruch Gebrauch machen, ist eine andere Frage. Aufgrund der Kombination von Regel- und Zusatzsicherung in der Beamtenversorgung „beschränken“ sich schließlich für Beamte/Beamtinnen in der Regel die Möglichkeiten der Zusatzvorsorge auf die private Altersvorsorge.

¹¹ Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst können sich in der Regel im Rahmen der Bruttoentgeltumwandlung – neben der Pflichtversicherung in der öffentlichen Zusatzversorgung – freiwillig höherversichern.

BMAS 2024: 129), was nicht zuletzt durch den relativen Aufwand (pro Beschäftigtem) für das Angebot und die Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung zu erklären sein dürfte. Schließlich haben auch die Tarifbindung und die Befristung von Arbeitsverträgen, im letzteren Fall vermutlich aufgrund der geringeren Planungssicherheit für die Betroffenen, Einfluss auf den Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Altersversorgung. Zahlen des aktuellen Alterssicherungsberichts zeigen, dass 20 Prozent der Beschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen und 7 Prozent mit befristeten Arbeitsverträgen über eine betriebliche Altersversorgung verfügen; bei tarifgebundenen Betrieben können dagegen sogar 23 Prozent der Beschäftigten und bei nicht tarifgebundenen Betrieben 14 Prozent auf eine betriebliche Altersversorgung zurückgreifen (BMAS 2024: 131).¹²

3. Daten und Methoden

3.1 Daten

Zur Überprüfung der Bestimmungsgründe der betrieblichen und privaten Zusatzvorsorge greifen wir auf Daten der Studie zu „Lebensverläufen und Altersvorsorge“ (LeA) zurück, die 2016 im Auftrag der Deutschen Rentenversicherung Bund und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erhoben wurden (vgl. Czaplicki et al. 2019, Heien und Krämer 2018). Die Grundgesamtheit der LeA-Studie wird gebildet von (in Privathaushalten in Deutschland lebenden) Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976 und – unabhängig vom Geburtsjahr – ihren Partnern/Partnerinnen, sodass die Zielpersonen im Jahr 2016 zwischen 40 und 59 Jahren alt waren, während die Partner/Partnerinnen auch jünger oder älter sein konnten.¹³ Für den vorliegenden Beitrag wurde das sogenannte Kernklientel der GRV in den Blick genommen, das heißt es wurden nur Personen in die Analysen einbezogen, die bis zum Befragungszeitpunkt Anwartschaften in

der GRV erworben haben. Zudem wurde der Datensatz um die Personen reduziert, die in der Befragung angegeben haben, dass sie über die Beamtenversorgung, über berufsständische Versorgungswerke oder über die Alterssicherung der Landwirte abgesichert sind. Die Wahrscheinlichkeit für diese Berufsgruppen, in ihrem späteren Erwerbsleben Anwartschaften in der GRV zu erwerben, ist eher gering. Des Weiteren wurden (in der Regel erwerbsgeminderte) Leistungsbeziehende in der Regel- oder Zusatzsicherung sowie Personen, die nicht den Geburtsjahrgängen 1957 bis 1976 angehören, ausgeschlossen. Es verbleiben 7 239 Personen mit einer Anwartschaft in der GRV, die keine Anwartschaft in einem weiteren Regelsystem haben und auch keine Alterssicherungsleistungen erhalten.

Im Mittelpunkt des LeA-Fragebogens stand die valide Erhebung der aktuellen Lebenssituation, der bisherigen (Nicht-)Erwerbs- und Partnerschaftsbiografie sowie der aktuellen gesetzlichen, betrieblichen und privaten Altersvorsorge (vgl. auch Zanker und Czaplicki 2019). Die Daten zu den Lebens- und Erwerbsverläufen wurden mit einem Biografie-modul erhoben, in dem die Interviewten im Stile eines „life history calendars“ retrospektiv und unterstützt von biografischen „Meilensteinen“ (zum Beispiel Geburts- und Heiratsdaten) Angaben auf monatlicher Basis seit dem 15. Geburtstag machten. Zudem wurden die Befragungsdaten – mit vorheriger schriftlicher Zustimmung der Interviewten – mit den individuellen Kontendaten der Rentenversicherungsträger (Versicherungsverlauf mit rentenrechtlichen Zeiten und weiteren Informationen) zusammengeführt (sogenanntes record linkage).¹⁴

¹² Für Zahlen zur Verbreitung der Bruttoentgeltumwandlung nach Branche, Betriebsgröße und Tarifbindung vgl. Geyer und Himmelreicher 2021: 15 ff.

¹³ Für weitere methodische Details der LeA-Studie einschließlich Stichprobenziehung, Datenaufbereitung, Gewichtung und Hochrechnung vgl. Heien und Krämer 2018.

¹⁴ Die Frage nach der Zustimmung zur Verknüpfung von Befragungs- und Kontendaten wurde von über 90 Prozent der Interviewten positiv beantwortet (Heien und Krämer 2018: 134).

3.2 Operationalisierungen

3.2.1 Betriebliche und private Zusatzvorsorge

Für die aktuelle Altersvorsorge der Zielpersonen liegen in LeA Informationen zur Absicherung in der gesetzlichen, betrieblichen und privaten Vorsorge in Deutschland sowie im Ausland vor (vgl. Zanker und Czaplicki 2019). Während sich die Angaben für das Ausland auf die jeweiligen Säulen beschränken, kann für das Inland weiter zwischen den einzelnen Anwartschaften auf spätere Alterseinkommen (und dabei gegebenenfalls sogar zwischen einzelnen Verträgen) unterschieden werden. Neben der Beteiligung an einem bestimmten Alterssicherungssystem liegen in LeA unter anderem Informationen zu den aktuellen Beiträgen (nur Inland) und Anwartschaften vor (vgl. Heien und Krämer 2018: 179 f.). In den folgenden Analysen wird zwischen der Beteiligung an folgenden Systemen der betrieblichen und privaten Zusatzvorsorge unterschieden:¹⁵

- betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft,
- Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst,
- Riester-Rente,
- sonstige private Vorsorge.

Die sonstige private Vorsorge umfasst dabei die Basisrente, sonstige private Rentenversicherungen sowie kapitalbildende Lebensversicherungen; neben den einzelnen Systemen wird in den Analysen die Zusatzvorsorge insgesamt betrachtet.

3.2.2 Vorsorgefähigkeit und -möglichkeit

Als objektive Indikatoren der materiellen Ressourcen der Vorsorgefähigkeit im Quer- und Längsschnitt finden folgende Merkmale Verwendung:¹⁶

- aktuelle (Nicht-)Erwerbssituation,

- bisherige (Nicht-)Erwerbsbiografie,
- persönliches und Haushaltsnettoeinkommen,
- GRV-Anwartschaft (jahrgangsspezifische Quintile),
- Vermögen.¹⁷

Eine besondere Stärke der LeA-Daten sind in diesem Zusammenhang die umfassenden und validen Informationen zur (Nicht-)Erwerbsbiografie. Bei der retrospektiven Erhebung der Lebens- und Erwerbsverläufe seit dem 15. Geburtstag wurden in LeA insgesamt 23 Kategorien von (Nicht-)Erwerbszeiten im In- und Ausland unterschieden. Die folgenden Analysen beschränken sich allerdings auf die mit Blick auf die Zusatzvorsorge der zugrunde liegenden Grundgesamtheit relevanten und am häufigsten auftretenden Zeiten (vgl. Heien und Krämer 2018: 157 ff.), die zudem gegebenenfalls zusammengefasst wurden:¹⁸ rentenversicherungspflichtige Vollzeit- beziehungsweise Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Selbstständigkeit, Auslands- und Weiterbildung, Arbeitslosigkeit und Krankheit beziehungsweise Arbeitsunfähigkeit, Sorgearbeit (Kindererziehung, Pflege, Haushaltsführung ohne Kinder). Aufgrund der unterschiedlich langen Biografien der zum Befragungszeitpunkt 40- bis 59-jährigen Interviewten empfiehlt sich für die Dauer

¹⁵ Die Beteiligung umfasst dabei den Erwerb von Anwartschaften mit oder ohne aktuelle Beitragszahlung. Diese Operationalisierung wie auch die spezifische Grundgesamtheit (siehe oben) erklären gegebenenfalls auch Abweichungen zu den Ergebnissen vergleichbarer Studien (zum Beispiel Heien und Heckmann 2017, Leinert et al. 2020).

¹⁶ Die jeweiligen Antwortkategorien werden nachfolgend erläutert oder sind den Analysen und Ergebnissen in Abschnitt 4 zu entnehmen.

¹⁷ Alle Euro-Beträge zum Einkommen und Vermögen beziehen sich auf den Stand im Erhebungsjahr 2016 und würden heute (2025) deutlich höher ausfallen; so ist zum Beispiel der Nominallohnindex des Statistischen Bundesamtes zwischen 2016 und 2024 (jeweils 2. Quartal) um 26,5 Prozent gestiegen (Statistisches Bundesamt 2024: Tabelle 62361-0010).

¹⁸ Für alle Erwerbszeiten wurde im LeA-Interview der wöchentliche Stundenumfang erhoben (Heien und Krämer 2018), aus Fallzahlgründen wird hier jedoch nur für die rentenversicherungspflichtige Beschäftigung zwischen Voll- (35 Stunden pro Woche und mehr) und Teilzeiterwerbstätigkeit (bis zu 34 Stunden pro Woche) unterschieden.

dieser Zeiten eine Standardisierung, die durch die Berechnung des relativen Anteils an der bisherigen Biografie erfolgt, sodass die Anteile unterschiedlich alter Personen direkt miteinander vergleichbar sind.¹⁹ Die resultierenden Anteile wurden für eine übersichtlichere Darstellung der Zusammenhänge zwischen Biografie und Zusatzvorsorge anschließend vier Kategorien zugeordnet: 0 Prozent (kommt in der Biografie nicht vor), 1 bis unter 25 Prozent, 25 bis unter 50 Prozent, 50 Prozent und mehr. Ergänzend zu den objektiven Indikatoren der materiellen Ressourcen der Vorsorgefähigkeit finden drei subjektive Indikatoren sowie zur Messung der immateriellen Ressourcen verschiedene Persönlichkeitsmerkmale Berücksichtigung:

- Einschätzung der eigenen wirtschaftlichen Lage aktuell und im Rentenalter,
- Erwartung einer Erbschaft,
- Prokrastination,²⁰ Geduld, Risiko, Impulsivität.²¹

Als Indikatoren der Vorsorgemöglichkeit finden schließlich folgende drei Variablen Verwendung, die teils auf den Befragungs-(Wirtschaftssektor, Unternehmensgröße) und teils auf den verknüpften Versicherungskontendaten (Befristung Arbeitsvertrag)²² beruhen:

- Befristung Arbeitsvertrag,
- Wirtschaftssektor (Privatwirtschaft/öffentlicher Dienst),
- Unternehmensgröße (aktuelle beziehungsweise letzte berufliche Tätigkeit).

3.2.3 Kontrollvariablen

Als soziodemografische Kontrollvariablen werden in den folgenden Analysen schließlich das Alter, das Geschlecht, die Region (alte/neue Länder), die Bildung (CASMIN-Klassifikation),²³ der Familienstand, die Kinderanzahl und die Migrationserfahrung berücksichtigt.

3.3 Methoden

In uni- und bivariaten Analysen wird die prozentuale Verbreitung der betrieblichen und privaten Zusatzvorsorge für die Grundgesamtheit wie für die einzelnen Ausprägungen der Merkmale der Vorsorgefähigkeit und -möglichkeit untersucht. Im Anschluss werden angesichts der binären abhängigen Variablen zur Zusatzvorsorge (0 = nein; 1 = ja) zur gegenseitigen Kontrolle der unabhängigen Variablen logistische Regressionsmodelle geschätzt. Alle Analysen basieren auf den gewichteten LeA-Daten (vgl. Heien und Krämer 2018: 142 f.).

4. Ergebnisse

4.1 Verbreitung der betrieblichen und privaten Zusatzvorsorge

Beginnend mit der Verbreitung der Zusatzvorsorge insgesamt zeigt sich, dass etwas mehr als zwei Drittel (69 Prozent; Abbildung 1) der Personen der zugrunde liegenden Grundgesamtheit (Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976) im Jahr 2016 betrieblich

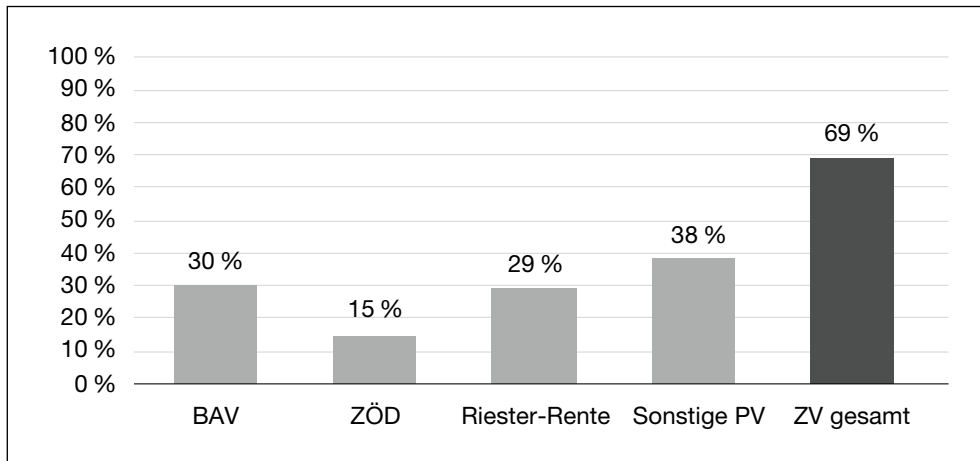
19 Allerdings verbleibt aufgrund der unterschiedlich langen Biografien selbst bei gleichen Zeiten für jüngere Zielpersonen ein überproportionaler Anteil von (schulischen) Ausbildungszeiten, die in der Regel zu Beginn des betrachteten Zeitraums ab dem 15. Geburtstag liegen.

20 Als Indikatoren für Prokrastination liegen zwei Aussagen vor („Ich kümmere mich lediglich um dringende Angelegenheiten, da sich zukünftige Probleme oft von selbst regeln.“ und „Tätigkeiten, die greifbare und unmittelbare Resultate aufweisen, sind für mich wichtiger als Tätigkeiten, deren Resultate sich erst in fernerer Zukunft einstellen.“), die von „völlig unzutreffend“ (0) bis „völlig zutreffend“ (10) bewertet wurden.

21 Die drei Indikatoren zu Geduld, Risiko und Impulsivität wurden ebenfalls auf einer 11er-Skala gemessen, die von „gar nicht [geduldig, risikobereit, impulsiv]“ (0) bis „sehr [geduldig, risikobereit, impulsiv]“ (10) reichte.

22 Die Information zur Befristung basiert auf dem Tätigkeitsschlüssel gemäß Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010), der nicht immer vorliegt und nicht immer aktuell ist. Infolgedessen ist das Merkmal mit Vorsicht zu interpretieren und wird auch nicht in den multivariaten Analysen berücksichtigt.

23 Dabei wird unterschieden zwischen Personen ohne Abschluss beziehungsweise Grundbildung mit/ohne berufliche Ausbildung (CASMIN 1a, 1b, 1c), Personen mit mittlerer allgemeiner Bildung oder Hochschulreife mit/ohne berufliche Ausbildung (CASMIN 2a, 2b, 2c) sowie Personen mit Tertiärbildung (Bachelor-, Master- oder Diplomabschluss, Dissertation; CASMIN 3a, 3b; Lüttinger und König 1988).

Abbildung 1: Verbreitung der betrieblichen und privaten Zusatzvorsorge

Quelle: LeA 2016 (n = 7239 Personen von 40 bis 59 Jahren); eigene Berechnungen.

und/oder privat für das Alter vorgesorgt haben.²⁴ Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass gut ein Drittel der Personen (31 Prozent) nicht zusätzlich für das Alter vorsorgt, was ungefähr den Anteilen in vergleichbaren Erhebungen entspricht (Leinert et al. 2020, Heien 2018, Heien und Heckmann 2017).²⁵ Von den einzelnen Vorsorgeformen ist die sonstige private Zusatzvorsorge (Basisrente, private Rentenversicherung und kapitalbildende Lebensversicherung) mit einem Anteil von 38 Prozent am weitesten verbreitet, gefolgt von der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft (30 Prozent), der Riester-Rente (29 Prozent) und der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (15 Prozent).²⁶ Wird die Kumulation, also das gemeinsame Auftreten von Beteiligungen, beschränkt auf die gesetzliche (GRV), betriebliche (BAV, ZÖD) und private Vorsorge (Riester, sonstige PV), betrachtet, zeigt sich ein heterogenes Bild: Am häufigsten mit einem Anteil von – analog zu den vorherigen Ergebnissen – einem Drittel (31 Prozent) tritt allein die gesetzliche Vorsorge (Abbildung 2) auf. Die nächsthäufige Kumulation ist das gemeinsame Auftreten von gesetzlicher, betrieblicher

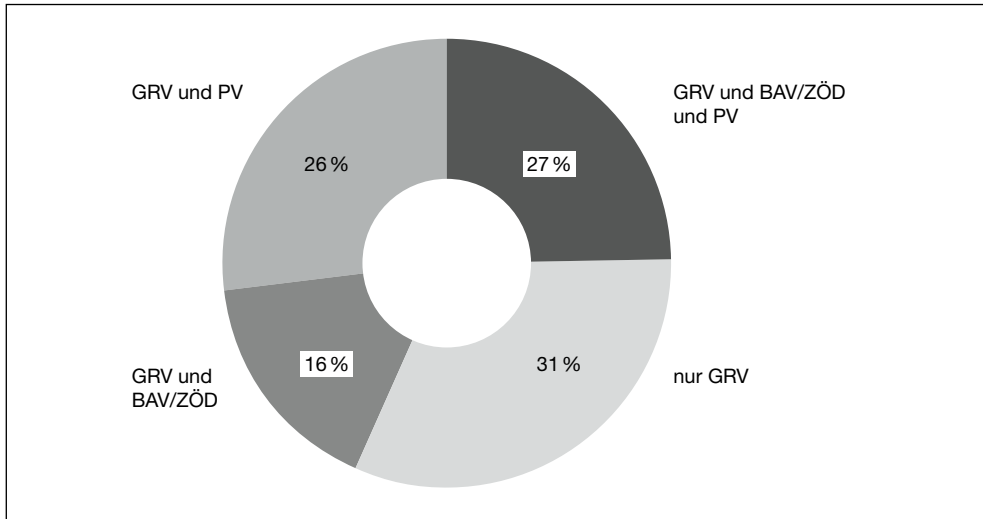
und privater Vorsorge mit einem Anteil von 27 Prozent, sodass ein „echtes“ Drei-Säulen-Modell nur in etwa einem Viertel aller Fälle der zugrunde liegenden Grundgesamtheit realisiert ist. Es folgen die Kumulation der gesetzlichen Vorsorge nur mit der privaten Vorsorge (26 Prozent) oder nur mit der betrieblichen Vorsorge (16 Prozent).

24 Auf einen Ausweis statistisch signifikanter Unterschiede wird in den uni- und bivariaten Analysen verzichtet, da ausschließlich große (und in der Regel hochsignifikante) Anteilsunterschiede interpretiert werden.

25 Dabei weichen mitunter die Grundgesamtheiten voneinander ab (zum Beispiel Personen mit GRV-Anwartschaften versus sozialversicherungsspflichtig Beschäftigte), und die Beteiligung an der Zusatzvorsorge wird anders definiert (zum Beispiel alle Beteiligungen versus Beteiligungen mit aktiver Beitragszahlung). Zur Verbreitung der betrieblichen und privaten Zusatzvorsorge bei Personen im Ruhestandsalter vgl. zum Beispiel BMAS 2024, Heien 2018, Heien und Krämer 2021.

26 Die Summe der Beteiligungsquoten (112 Prozent) ist aufgrund von Mehrfachbeteiligungen größer als die Beteiligung an der Zusatzvorsorge insgesamt von 69 Prozent. Durch die Division beider Werte lässt sich auch die durchschnittliche Anzahl von Beteiligungen von 1,6 (= 112 Prozent/69 Prozent) ermitteln.

Abbildung 2: Kumulation der gesetzlichen, betrieblichen und privaten Vorsorge



Quelle: LeA 2016 (n = 7239 Personen von 40 bis 59 Jahren); eigene Berechnungen.

4.2 Bivariate Analysen

4.2.1 Soziodemografie

Beginnend mit den soziodemografischen Kontrollvariablen zeigt sich, dass die Verbreitung der Zusatzvorsorge insgesamt vor allem in Abhängigkeit von der Bildung (niedrig: 56 Prozent; hoch: 82 Prozent) und der Migrationserfahrung (Deutsche ohne Migrationserfahrung: 34 Prozent) variiert, während vor allem Alter, Geschlecht und Region mit deutlich geringeren Unterschieden von maximal sechs Prozentpunkten einhergehen (Tabelle 1).

Auf der Ebene der einzelnen Zusatzversorgungssysteme zeigen sich allerdings auch für diese Merkmale größere Unterschiede bei der BAV (Männer: 37 Prozent; Frauen: 23 Prozent) oder der Riester-Rente (45 bis 49 Jahre: 33 Prozent; 55 bis 59 Jahre: 21 Prozent). Diese Unterschiede werden offensichtlich durch geringere oder sogar gegenläufige Unterschiede bei anderen Systemen „kompensiert“, sodass der Gesamtunterschied

für die Verbreitung der Zusatzvorsorge wie oben beschrieben deutlich geringer ausfällt. So ist die BAV (in der Privatwirtschaft) bei Männern (vor allem aufgrund der häufigeren Beschäftigung in der Privatwirtschaft) deutlich mehr verbreitet als bei Frauen, bei der ZÖD (Männer: 10 Prozent; Frauen: 20 Prozent) und der Riester-Rente (Männer: 25 Prozent; Frauen: 34 Prozent) ist es dagegen aufgrund der häufigeren Beschäftigung im öffentlichen Sektor (ZÖD) beziehungsweise der spezifischen Förderung (Riester-Rente) umgekehrt. Größere gegenläufige Effekte in Abhängigkeit von der Zusatzvorsorge zeigen sich auch für die Kinderzahl (BAV versus Riester-Rente), was hier ebenfalls an den Besonderheiten der Riester-Förderung (in Form von Kinderzulagen) in Kombination mit den Effekten der geringeren Erwerbsneigung von Personen mit vielen Kindern auf die BAV-Beteiligung liegen dürfte. Dagegen zeigen sich für einzelne Merkmale über alle Sicherungssysteme ähnliche positive (Bildung) oder negative (Migrationserfahrung) Effekte auf die Zusatzvorsorge.

Tabelle 1: Verbreitung der Zusatzvorsorge nach Soziodemografie

		BAV	ZÖD	Riester-Rente	Sonstige PV	ZV gesamt
Alter	40 bis 44 Jahre	27 %	12 %	31 %	36 %	67 %
	45 bis 49 Jahre	30 %	15 %	33 %	38 %	70 %
	50 bis 54 Jahre	33 %	15 %	31 %	40 %	72 %
	55 bis 59 Jahre	28 %	18 %	21 %	36 %	68 %
Geschlecht	männlich	37 %	10 %	25 %	40 %	70 %
	weiblich	23 %	20 %	34 %	35 %	68 %
Region	alte Länder	31 %	15 %	30 %	39 %	70 %
	neue Länder	26 %	14 %	27 %	33 %	65 %
Bildung (CASMIN)	gering (1a–1c)	25 %	9 %	22 %	26 %	56 %
	mittel (2a–2c)	30 %	16 %	31 %	40 %	73 %
	hoch (3a–3c)	37 %	22 %	36 %	50 %	82 %
Familienstand	ledig	28 %	15 %	26 %	43 %	69 %
	geschieden	26 %	15 %	23 %	30 %	62 %
	verwitwet	20 %	17 %	24 %	27 %	55 %
	verheiratet	31 %	15 %	31 %	38 %	71 %
Anzahl Kinder	keine Kinder	31 %	15 %	22 %	44 %	69 %
	1 Kind	31 %	16 %	25 %	38 %	70 %
	2 Kinder	31 %	16 %	32 %	39 %	73 %
	3 Kinder und mehr	24 %	13 %	36 %	28 %	62 %
Migrations- erfahrung (ME)	Deutsche ohne ME	33 %	17 %	33 %	43 %	76 %
	Deutsche mit ME	22 %	8 %	18 %	20 %	51 %
	Ausländer/-innen	13 %	4 %	13 %	16 %	34 %
alle Personen		30 %	15 %	29 %	38 %	69 %

Quelle: LeA 2016 (n = 7239 Personen von 40 bis 59 Jahren); eigene Berechnungen.

4.2.2 Vorsorgefähigkeit

Für die objektiven Indikatoren der materiellen Ressourcen der Vorsorgefähigkeit zeigen sich fast durchweg deutlich größere Effekte auf die Verbreitung der Zusatzvorsorge als für die zuvor diskutierten soziodemografischen Kontrollvariablen (Tabelle 2). Die Verbreitung der Zusatzvorsorge insgesamt ist für Personen mit den größten materiellen Ressourcen häufig mehr als doppelt so hoch wie für Personen mit den geringsten materiellen Ressourcen. So weisen Vollzeitwerbstätige zu mehr als drei Vierteln (77 Prozent) eine Zusatzvorsorge auf, während es bei den Nichtwerbstätigen gerade einmal etwas mehr als ein Drittel (35 Prozent) ist, was sich naturgemäß vor allem durch die Unterschiede bei der betrieblichen Altersversorgung (BAV, ZÖD) aber auch der sonstigen privaten Vorsorge erklärt.²⁷ Personen mit besonders hohen GRV-Anwartschaften (5. Quintil: 92 Prozent) weisen ebenfalls deutlich höhere Vorsorgequoten auf als Personen mit besonders niedrigen GRV-Anwartschaften (1. Quintil: 38 Prozent), ein ähnliches Bild zeigt sich für das (persönliche) Nettomonatseinkommen (bis unter 700 Euro: 44 Prozent; 3 200 Euro und mehr: 91 Prozent) und das Vermögen (kein Vermögen: 50 Prozent; 1 000 000 Euro und mehr: 90 Prozent). Während die Verbreitung der BAV und der sonstigen privaten Vorsorge in der Regel mehr oder weniger kontinuierlich mit den materiellen Ressourcen steigt, sind für die ZÖD und die Riester-Rente teilweise umgekehrt u-förmige Verteilungen zu beobachten, wonach die Verbreitung der jeweiligen Vorsorgeform zunächst mit den Ressourcen steigt, bei Personen mit den größten materiellen Ressourcen aber wieder sinkt. So steigt die ZÖD-Verbreitung von 4 Prozent bei den Nichtwerbstätigen (deren Anwartschaften ähnlich wie bei der BAV auf früheren Beschäftigungsverhältnissen basieren dürfte) bis auf 27 Prozent bei „vollzeitnah“ Beschäftigten mit 30 bis 34 Wochenstunden, um für die Vollzeitbeschäftigten wieder auf 16 Prozent zu fallen. Diese Ergebnisse dürften auf

spezifische Beschäftigungsmuster (zum Beispiel ein höherer Anteil von Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst) und/oder die bereits mehrfach angesprochene spezifische Riester-Förderung zurückzuführen sein, die vor allem für Personen mit geringeren materiellen Ressourcen attraktiv ist.

Neben den verschiedenen eigenen materiellen Ressourcen der Vorsorgefähigkeit findet sich in Tabelle 2 mit dem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen zumindest ein Merkmal, das explizit Bezug auf den Partnerschaftsbezug des Haushaltskontextes der Zusatzvorsorge nimmt. Die Ergebnisse ähneln grundsätzlich denen für das persönliche Einkommen, allein für die Riester-Rente fallen die Unterschiede zwischen Haushalten mit geringem Einkommen (bis unter 1 100 Euro: 12 Prozent) und Haushalten mit hohem Einkommen (5 000 Euro und mehr: 41 Prozent) deutlich größer aus als auf der Personenebene. Dies ist ein erster empirischer Hinweis auf eine gezielte Nutzung der Riester-Förderung in Haushalten mit Beziehenden unterschiedlich hoher Einkommen (vgl. Abschnitt 2.1), vermutlich in den meisten Fällen in Gestalt partnerschaftlicher Arrangements von (vor allem männlicher) Vollzeitwerbstätigkeit und (vor allem weiblicher) Teilzeiterwerbstätigkeit, der in partnerschaftsspezifischen Analysen zum konkreten Zusammenspiel der verschiedenen Vorsorgeformen in solchen Haushalten zu vertiefen ist.²⁸

Für die Verbreitung der Zusatzvorsorge nach der bisherigen (Nicht-)Erwerbsbiografie zeigt sich, dass die rentenversicherungspflichtige

²⁷ Beschränkt auf den bloßen Zugang zur betrieblichen Altersversorgung von Erwerbstätigen und Nichtwerbstätigen liegen hier auch unterschiedliche Vorsorgemöglichkeiten vor.

²⁸ Hier zeigen erste bivariate Analysen mit den LeA-Daten (nicht in Tabelle 2 dokumentiert), dass vor allem die Verbreitung von Riester-Renten und sonstiger privater Vorsorge bei Personen, deren Partner/-innen entsprechend vorsorgen, deutlich höher ist als bei anderen Personen, was – neben den damit gegebenenfalls einhergehenden besseren materiellen Ressourcen – auf eine Art „Vorbildfunktion“ des Partners/der Partnerin bei der Zusatzvorsorge (im Sinne besserer immaterieller Ressourcen) zurückzuführen sein könnte. Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung gibt es ähnliche, aber deutlich schwächere Zusammenhänge, die zudem angesichts des häufig obligatorischen Charakters von BAV und vor allem ZÖD andere Ursachen haben dürften.

Tabelle 2: Verbreitung der Zusatzvorsorge nach Vorsorgefähigkeit

		BAV	ZÖD	Riester-Rente	Sonstige PV	ZV gesamt
Erwerbsumfang	nicht erwerbstätig	9 %	4 %	17 %	15 %	35 %
	1 bis 9 Std.	6 %	16 %	31 %	32 %	56 %
	10 bis 19 Std.	16 %	17 %	43 %	32 %	66 %
	20 bis 29 Std.	28 %	22 %	46 %	36 %	77 %
	30 bis 34 Std.	26 %	27 %	31 %	38 %	72 %
	35 Std. und mehr	38 %	16 %	28 %	44 %	77 %
persönliches Nettoeinkommen	b. u. 700 €/Monat	8 %	5 %	26 %	21 %	44 %
	700 b. u. 1 100 €/Monat	17 %	13 %	31 %	27 %	57 %
	1 100 b. u. 1 700 €/Monat	25 %	15 %	29 %	34 %	66 %
	1 700 b. u. 2 300 €/Monat	33 %	22 %	26 %	41 %	77 %
	2 300 b. u. 3 200 €/Monat	49 %	21 %	31 %	49 %	89 %
	3 200 €/Monat und mehr	57 %	13 %	36 %	63 %	91 %
Haushaltsnettoeinkommen	b. u. 1 100 €/Monat	7 %	3 %	12 %	11 %	26 %
	1 100 b. u. 1 700 €/Monat	18 %	8 %	22 %	21 %	50 %
	1 700 b. u. 2 300 €/Monat	24 %	13 %	20 %	34 %	61 %
	2 300 b. u. 3 200 €/Monat	27 %	15 %	30 %	35 %	68 %
	3 200 b. u. 4 000 €/Monat	36 %	19 %	32 %	44 %	81 %
	4 000 b. u. 5 000 €/Monat	42 %	22 %	38 %	48 %	86 %
	5 000 €/Monat und mehr	45 %	18 %	41 %	57 %	90 %

Fortsetzung Tabelle 2

		BAV	ZÖD	Riester-Rente	Sonstige PV	ZV gesamt
Anwartschaft GRV	1. Quintil (Q1)	6 %	3 %	14 %	24 %	38 %
	2. Quintil (Q2)	15 %	8 %	30 %	32 %	58 %
	3. Quintil (Q3)	27 %	19 %	36 %	36 %	74 %
	4. Quintil (Q4)	40 %	24 %	32 %	44 %	85 %
	5. Quintil (Q5)	61 %	21 %	33 %	52 %	92 %
Vermögen	kein Vermögen	20 %	10 %	19 %	22 %	50 %
	1 b. u. 50 000 €	32 %	21 %	33 %	44 %	78 %
	50 000 b. u. 100 000 €	28 %	17 %	31 %	41 %	73 %
	100 000 b. u. 250 000 €	36 %	19 %	36 %	45 %	83 %
	250 000 b. u. 500 000 €	41 %	19 %	38 %	52 %	85 %
	500 000 b. u. 1 000 000 €	50 %	12 %	38 %	61 %	91 %
	1 000 000 € und mehr	38 %	8 %	31 %	74 %	90 %
alle Personen		30 %	15 %	29 %	38 %	69 %

Quelle: LeA 2016 (n = 7239 Personen von 40 bis 59 Jahren); eigene Berechnungen.

Voll- und Teilzeiterwerbstätigkeit erwartungsgemäß mit höheren Vorsorgequoten einhergehen, während die geringfügige Beschäftigung und die Auslandserwerbstätigkeit – ebenfalls nicht überraschend – mit geringeren Quoten einhergehen und die Selbstständigkeit – zumindest insgesamt – in keinem systematischen Zusammenhang mit der Zusatzvorsorge steht (Tabelle 3). In letzterem Fall verbirgt sich dahinter allerdings ein deutlich positiver Zusammenhang mit der sonstigen privaten Vorsorge 0 Prozent (nie): 35 Prozent; 50 Prozent und mehr: 64 Pro-

zent) und ein deutlich negativer Zusammenhang bei den anderen Sicherungssystemen, der nicht zuletzt auf den nicht vorhandenen Zugang zu den damit verbundenen (abhängigen) Erwerbstätigkeiten (BAV, ZÖD) beziehungsweise Vorsorgeformen (Riester-Rente) zurückzuführen ist. Entsprechend fallen auch die Effekte der anderen Erwerbstätigkeiten in der Regel vor allem für die BAV und die ZÖD am größten aus, einzige nennenswerte Ausnahme sind die rentenversicherungspflichtige Teilzeiterwerbstätigkeit und die Riester-Rente.

Tabelle 3: Verbreitung der Zusatzvorsorge nach Vorsorgefähigkeit

		BAV	ZÖD	Riester-Rente	Sonstige PV	ZV gesamt
RV-pflichtige Beschäftigung (Vollzeit)	0 % (nie)	14 %	7 %	20 %	23 %	44 %
	1 % b. u. 25 %	13 %	11 %	27 %	29 %	53 %
	25 % b. u. 50 %	21 %	16 %	34 %	37 %	68 %
	50 % und mehr	43 %	18 %	30 %	44 %	81 %
RV-pflichtige Beschäftigung (Teilzeit)	0 % (nie)	32 %	12 %	25 %	39 %	69 %
	1 % b. u. 25 %	21 %	17 %	34 %	31 %	64 %
	25 % b. u. 50 %	28 %	32 %	55 %	43 %	85 %
	50 % und mehr	35 %	30 %	37 %	37 %	82 %
geringfügige Beschäftigung	0 % (nie)	37 %	17 %	29 %	44 %	77 %
	1 % b. u. 25 %	22 %	13 %	29 %	30 %	61 %
	25 % b. u. 50 %	20 %	10 %	34 %	31 %	63 %
	50 % und mehr	18 %	6 %	27 %	37 %	67 %
Selbstständigkeit	0 % (nie)	32 %	17 %	31 %	35 %	70 %
	1 % b. u. 25 %	22 %	11 %	24 %	37 %	59 %
	25 % b. u. 50 %	18 %	4 %	18 %	60 %	72 %
	50 % und mehr	14 %	5 %	15 %	64 %	69 %
Auslands-erwerbs-tätigkeit	0 % (nie)	32 %	16 %	31 %	41 %	74 %
	1 % b. u. 25 %	21 %	12 %	23 %	30 %	58 %
	25 % b. u. 50 %	12 %	5 %	11 %	10 %	32 %
	50 % und mehr	3 %	2 %	3 %	10 %	17 %
Aus- und Weiterbildung	0 % (nie)	23 %	6 %	20 %	24 %	51 %
	1 % b. u. 25 %	30 %	16 %	29 %	37 %	70 %
	25 % b. u. 50 %	36 %	20 %	41 %	50 %	81 %
	50 % und mehr	37 %	6 %	34 %	45 %	79 %

Fortsetzung Tabelle 3

		BAV	ZÖD	Riester-Rente	Sonstige PV	ZV gesamt
Arbeitslosigkeit und Krankheit	0 % (nie)	38 %	19 %	35 %	50 %	83 %
	1 % b. u. 25 %	31 %	16 %	30 %	39 %	72 %
	25 % b. u. 50 %	7 %	3 %	16 %	10 %	28 %
	50 % und mehr	1 %	1 %	13 %	3 %	14 %
Sorgearbeit	0 % (nie)	36 %	12 %	24 %	41 %	71 %
	1 % b. u. 25 %	25 %	19 %	33 %	38 %	71 %
	25 % b. u. 50 %	24 %	22 %	38 %	35 %	72 %
	50 % und mehr	10 %	11 %	34 %	19 %	49 %
alle Personen		30 %	15 %	29 %	38 %	69 %

Quelle: LeA 2016 (n = 7239 Personen von 40 bis 59 Jahren); eigene Berechnungen.

Für die Nichterwerbszeiten zeigt sich schließlich ebenfalls erwartungsgemäß, dass Aus- und Weiterbildung mit höheren Vorsorgequoten einhergehen, während Arbeitslosigkeit und Krankheit sowie Sorgearbeit mit geringeren Quoten einhergehen. Besonders für Arbeitslosigkeits- und Krankheitszeiten zeigen sich insgesamt (0 Prozent (nie): 83 Prozent; 50 Prozent und mehr: 14 Prozent) wie für die einzelnen Sicherungssysteme deutliche Zusammenhänge, die sowohl auf die geringen materiellen Ressourcen der Vorsorgefähigkeit als auch auf die fehlenden Vorsorgemöglichkeiten aufgrund eines fehlenden Beschäftigungsverhältnisses (BAV, ZÖD) zurückzuführen sein dürften. Letzteres gilt sicher auch für Personen mit einem sehr hohen Anteil von Sorgearbeit von 50 Prozent und mehr, für die ebenfalls sehr niedrige BAV- und ZÖD-Quoten von 10 Prozent beziehungsweise 11 Prozent zu registrieren sind, während die Riester-Quoten – vermutlich aufgrund der spezifischen Förderung – bei Vorliegen von Sorgearbeit jeweils über-

durchschnittlich ausfallen (1 Prozent bis unter 25 Prozent: 33 Prozent; 25 Prozent bis unter 50 Prozent: 38 Prozent; 50 Prozent und mehr: 34 Prozent).

Neben den objektiven Indikatoren der materiellen Ressourcen der Vorsorgefähigkeit bieten die LeA-Daten auch einige subjektive Indikatoren sowie zur Messung der immateriellen Ressourcen eine Reihe von Persönlichkeitsmerkmalen, die mit Blick auf die Zusatzvorsorge analysiert werden können (Tabelle 4). Für die Einschätzung der aktuellen eigenen wirtschaftlichen Lage zeigt sich zunächst ein deutlicher Zusammenhang für die einzelnen Sicherungssysteme wie für die Vorsorge insgesamt. So verfügen nur 16 Prozent der Personen, die ihre aktuelle Lage als „sehr schlecht“ einstufen, über eine betriebliche und/oder private Zusatzvorsorge, während es bei den Personen, die ihre aktuelle Lage als „sehr gut“ einstufen, immerhin 86 Prozent sind. Dagegen ist für die Einschätzung der voraussichtlichen eigenen wirtschaftlichen Lage im Alter kein systema-

tischer Zusammenhang mit der Zusatzvorsorge zu erkennen, teilweise unterscheiden sich die Verbreitungsquoten der Personen mit einer (eher) positiven oder (eher) negativen Bewertung ihrer Situation kaum. Einzig bei Beschränkung auf die extremen Antworten „sehr viel schlechter“ beziehungsweise „sehr viel besser“ lässt sich für die Zusatzvorsorge insgesamt (59 Prozent beziehungsweise 70 Prozent) wie für die BAV, die Riester-Rente und die sonstige private Vorsorge ein positiver Zusammenhang erkennen. Schließlich zeigt sich für die Erwartung einer Erbschaft sowohl für die einzelnen Sicherungssysteme wie für die Vorsorge insgesamt ein etwas schwächerer (positiver) Zusammenhang als für die Einschätzung der aktuellen eigenen wirtschaftlichen Lage: Personen, die mit großer Wahrscheinlichkeit eine Erbschaft erwarten („ja, auf jeden Fall“), weisen mit 85 Prozent häufiger eine betriebliche und/oder private Zusatzvorsorge auf als Personen, die keine Erbschaft erwarten („nein, auf keinen Fall“), mit 60 Prozent. Insofern ist das Merkmal wahrscheinlich eher ein Indikator der besseren (finanziellen) Möglichkeiten zur Zusatzvorsorge als der dafür nicht gegebenen Notwendigkeit, da ansonsten häufiger auf die Zusatzvorsorge „verzichtet“ worden wäre.

Für die verschiedenen Persönlichkeitsmerkmale zeigt sich zunächst einmal, dass – unabhängig vom Indikator (nur dringende Angelegenheiten beziehungsweise unmittelbare Resultate) und vom betrachteten betrieblichen oder privaten Sicherungssystem – Prokrastination, also die Neigung zum Aufschieben von Tätigkeiten, mit einer etwas geringeren Verbreitung der Zusatzvorsorge einhergeht (Tabelle 4). Am schwächsten fällt der Zusammenhang naturgemäß bei der obligatorischen ZÖD aus, während die Unterschiede bei der BAV, der Riester-Rente und der sonstigen privaten Vorsorge etwas größer sind. Insgesamt sorgen 62 Prozent der Personen, die sich (eher) nur um dringende Angelegenheiten kümmern, und 66 Prozent der Personen, für die Tätigkeiten mit greifbaren und unmittelbaren Resultaten wichtiger

sind, zusätzlich vor, während der Anteil bei den Referenzgruppen immerhin bei jeweils 76 Prozent liegt.²⁹ Dagegen zeigen sich für die Geduld, das Risiko (beziehungsweise die Bereitschaft dazu) und die Impulsivität deutlich schwächere Zusammenhänge mit der betrieblichen und privaten Zusatzvorsorge, die zudem eher unsystematisch ausfallen.³⁰ Während dies für die ZÖD aufgrund ihres obligatorischen Charakters am wenigsten überraschend ist und für die BAV und die Riester-Rente die vielfältigen Bedingungen und Regulierungen dem Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen Grenzen setzen, wären zumindest für die sonstige private Vorsorge deutlichere Zusammenhänge zu erwarten gewesen. Letztlich unterscheiden sich aber auch hier bezüglich der Beteiligung Personen, bei denen das jeweilige Merkmal überdurchschnittlich ausgeprägt ist, kaum von Personen, bei denen das jeweilige Merkmal unterdurchschnittlich ausgeprägt ist. Zudem ist die sonstige private Vorsorge jeweils am stärksten verbreitet bei Personen, die sich weder dem einen noch dem anderen Extrem zuordnen (Geduld/Risiko: 40 Prozent; Impulsivität: 39 Prozent).

4.2.3 Vorsorgemöglichkeit

Für die Vorsorgemöglichkeiten zeigt sich schließlich, dass die Verbreitung der Zusatzvorsorge erwartungsgemäß bei Personen mit unbefristeten Arbeitsverträgen deutlich höher ist (76 Prozent) als bei Personen mit befristeten Verträgen (55 Prozent; Tabelle 5). Zudem überrascht es nicht, dass der Unterschied vor allem auf die BAV (unbefristet: 36 Prozent; befristet: 17 Prozent) zu-

²⁹ Die ursprünglich auf einer Skala von „völlig unzutreffend“ (0) bis „völlig zutreffend“ (10) gemessenen Antworten auf diese Frage (vgl. Abschnitt 3.2.2) wurden für die bivariaten Analysen wie folgt zusammengefasst: 0 bis 3 = „(eher) nein“; 4 bis 6 = „teils/teils“; 7 bis 10 = „(eher) ja“.

³⁰ Wie bei der Prokrastination wurden die auf einer Skala von 0 („gar nicht [geduldig, risikobereit, impulsiv]“) bis 10 („sehr [geduldig, risikobereit, impulsiv]“) gemessenen Indikatoren zu Geduld, Risiko und Impulsivität für die bivariaten Analysen wie folgt zusammengefasst: 0 bis 3 = „(eher) nein“; 4 bis 6 = „teils/teils“; 7 bis 10 = „(eher) ja“.

Tabelle 4: Verbreitung der Zusatzvorsorge nach Vorsorgefähigkeit

		BAV	ZÖD	Riester-Rente	Sonstige PV	ZV gesamt
wirtschaftliche Lage heute	sehr gut	43 %	18 %	36 %	52 %	86 %
	gut	31 %	17 %	31 %	41 %	74 %
	weniger gut	18 %	10 %	22 %	23 %	51 %
	schlecht	20 %	6 %	14 %	12 %	38 %
	sehr schlecht	5 %	2 %	8 %	8 %	16 %
wirtschaftliche Lage im Rentenalter	sehr viel besser	35 %	10 %	33 %	43 %	70 %
	etwas besser	27 %	10 %	28 %	40 %	62 %
	etwa gleich	33 %	15 %	30 %	40 %	71 %
	etwas schlechter	31 %	17 %	31 %	41 %	74 %
	sehr viel schlechter	24 %	11 %	24 %	27 %	59 %
Erwartung Erbschaft	ja, auf jeden Fall	36 %	19 %	37 %	52 %	85 %
	ja, vermutlich	37 %	18 %	38 %	50 %	82 %
	nein, eher nicht	30 %	17 %	31 %	39 %	73 %
	nein, auf keinen Fall	26 %	12 %	24 %	30 %	60 %
Prokrastination (nur dringende Angelegenheiten)	(eher) nein	34 %	16 %	33 %	43 %	76 %
	teils/teils	29 %	15 %	29 %	36 %	68 %
	(eher) ja	25 %	14 %	25 %	31 %	62 %
Prokrastination (unmittelbare Resultate)	(eher) nein	33 %	16 %	34 %	43 %	76 %
	teils/teils	29 %	16 %	29 %	38 %	70 %
	(eher) ja	29 %	13 %	27 %	35 %	66 %
Geduld	(eher) nein	28 %	15 %	28 %	36 %	68 %
	teils/teils	30 %	15 %	29 %	40 %	70 %
	(eher) ja	30 %	15 %	30 %	36 %	69 %
Risiko	(eher) nein	28 %	16 %	30 %	36 %	69 %
	teils/teils	33 %	15 %	30 %	40 %	72 %
	(eher) ja	30 %	12 %	26 %	36 %	65 %
Impulsivität	(eher) nein	29 %	14 %	29 %	36 %	67 %
	teils/teils	31 %	16 %	31 %	39 %	72 %
	(eher) ja	29 %	14 %	27 %	37 %	67 %
alle Personen		30 %	15 %	29 %	38 %	69 %

Quelle: LeA 2016 (n = 7239 Personen von 40 bis 59 Jahren); eigene Berechnungen.

Tabelle 5: Verbreitung der Zusatzvorsorge nach Vorsorgemöglichkeit

		BAV	ZÖD	Riester-Rente	Sonstige PV	ZV gesamt
Befristung Arbeitsvertrag	nein	36 %	18 %	33 %	40 %	76 %
	ja	17 %	12 %	28 %	27 %	55 %
Wirtschafts-sektor	Privatwirtschaft	36 %	8 %	30 %	41 %	72 %
	öffentlicher Dienst	12 %	84 %	35 %	39 %	95 %
Unternehmensgröße (Beschäftigte)	1 b. u. 5 Beschäftigte	13 %	3 %	23 %	44 %	61 %
	5 b. u. 10 Beschäftigte	18 %	4 %	29 %	37 %	58 %
	10 b. u. 50 Beschäftigte	21 %	11 %	28 %	32 %	60 %
	50 b. u. 100 Beschäftigte	25 %	13 %	25 %	32 %	62 %
	100 b. u. 250 Beschäftigte	27 %	15 %	31 %	42 %	71 %
	250 b. u. 500 Beschäftigte	31 %	20 %	32 %	39 %	74 %
	500 b. u. 1 000 Beschäftigte	37 %	28 %	32 %	37 %	77 %
	1 000 Beschäftigte und mehr	50 %	24 %	33 %	41 %	85 %
alle Personen		30 %	15 %	29 %	38 %	69 %

Quelle: LeA 2016 (n = 7239 Personen von 40 bis 59 Jahren); eigene Berechnungen.

rückgeht. Der etwas höhere ZÖD-Anteil von Personen mit unbefristeten Arbeitsverträgen (18 Prozent) im Vergleich zu Personen mit befristeten Verträgen (12 Prozent) dürfte im Wesentlichen auf die höhere Verbreitung von unbefristeten Arbeitsverträgen im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft zurückzuführen sein. Der direkte Vergleich beider Sektoren zeigt, dass die ZÖD im öffentlichen Dienst mit 84 Prozent nahezu flächendeckend verbreitet ist.³¹ In Kom-

ination mit den weiteren Möglichkeiten der Zusatzvorsorge ergibt sich eine sehr hohe Abdeckung von 95 Prozent, die zudem deutlich über dem Niveau in der Privatwirtschaft (72 Prozent) liegt.

³¹ Dass trotz Pflichtversicherung 16 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Rahmen der Befragung keine ZÖD angeben, dürfte nicht zuletzt auf Probleme bei der Abgrenzung von Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst einerseits und BAV und ZÖD andererseits zurückzuführen sein.

Für die Verbreitung der Zusatzvorsorge insgesamt und insbesondere der BAV zeigt sich schließlich – ähnlich wie in anderen empirischen Studien (vgl. zum Beispiel Riedmann et al. 2021) – ein deutlich positiver Zusammenhang mit der Unternehmensgröße (der aktuellen beziehungsweise letzten beruflichen Tätigkeit). Während in Kleinbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten gerade einmal 13 Prozent der aktuell beziehungsweise zuletzt Beschäftigten an der BAV beteiligt sind, liegt der Anteil in Großbetrieben mit 1000 Beschäftigten und mehr bei 50 Prozent.

4.3 Multivariate Analysen

Um den gegenseitigen Einfluss der Indikatoren der Vorsorgefähigkeit und -möglichkeit sowie der soziodemografischen Kontrollvariablen zu berücksichtigen, wurden für die Zusatzvorsorge insgesamt wie für die einzelnen Formen der betrieblichen und privaten Altersvorsorge (0 = nein; 1 = ja) schrittweise logistische Regressionen gerechnet, erstens ausschließlich mit soziodemografischen Kontrollvariablen und zweitens zusätzlich mit Indikatoren der Vorsorgemöglichkeit und -fähigkeit (Tabelle 6).³² Alle Regressionsmodelle erweisen sich – bei jeweils 13 (Schritt 1) beziehungsweise 46 (Schritt 2) Freiheitsgraden (df) – gemäß Chi-Quadrat-Test (χ^2) als statistisch hoch signifikant ($p < 0,001$), was im Übrigen auch für den jeweiligen Vergleich von Schritt 1 und 2 (nicht in Tabelle 6 dokumentiert) gilt. Im vollständigen Modell (Schritt 2) wird für die gesamte Vorsorge eine Modellanpassung beziehungsweise -güte (Nagelkerkes R^2) von immerhin 0,447 (von maximal 1) erreicht. Für die einzelnen betrieblichen und privaten Vorsorgeformen ist die Anpassung am besten für die ZÖD (0,544), gefolgt von der BAV (0,374), der sonstigen privaten Vorsorge (0,251) und der Riester-Rente (0,186). Für die einzelnen Determinanten der Zusatzvorsorge zeigt sich, dass von den Indikatoren der objektiven materiellen Ressourcen die aktuelle GRV-Anwartschaft für die

Verbreitung aller Vorsorgeformen relevant ist, was an statistisch mindestens auf dem 95-Prozent-Niveau ($p < 0,05$) signifikanten Effekten in Form der aus den Modellparametern ableitbaren Chancenverhältnisse („odds ratios“; OR) abzulesen ist (Tabelle 7). Dabei erhöhen sich die Chancen für die BAV und die Zusatzvorsorge insgesamt mit jedem Anwartschaftsquantil und erreichen im obersten Quantil ein Vielfaches des Wertes für das unterste Quantil (BAV: $OR_{05} = 7,615$; ZV gesamt: $OR_{05} = 4,792$).³³ Dagegen sind für die ZÖD, die Riester-Rente und die sonstige private Vorsorge keine ausgeprägten quasi-linearen Effekte zu beobachten; hier haben Personen in den oberen vier Quintilen tendenziell ähnlich höhere Chancen einer Zusatzvorsorge wie die Referenzgruppe der Personen im untersten Quantil. Für das Vermögen zeigen sich zumindest für die oberste Kategorie (500 000 Euro und mehr) durchgehend statistisch signifikante Effekte, die im Vergleich zu den GRV-Anwartschaften aber deutlich kleiner und für die ZÖD sogar negativ ausfallen. Konkret haben besonders Vermögende eine etwa halb so große Chance der Beteiligung an der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ($OR_{500\,000\ \text{Euro und mehr}} = 0,473$) wie Personen ohne Vermögen. Mit dem Haushaltseinkommen steigen ebenfalls die Chancen einer Zusatzvorsorge, statistisch signifikante (und dementsprechend größere) Effekte sind aber nur für die private Vorsorge und die Zusatzvorsorge insgesamt zu beobachten. So ist die Chance einer Zu-

32 In den multivariaten Modellen wurden einzelne Indikatoren der bivariaten Analysen zur Reduzierung fehlender Angaben (zum Beispiel Befristung Arbeitsvertrag) beziehungsweise Vermeidung von Multikollinearität (zum Beispiel Erwerbsumfang, persönliches Einkommen) ausgeschlossen (vgl. auch Tabelle 7). Die Analysen basierten schließlich auf 6255 Personen mit gültigen Angaben bei allen Variablen (von ursprünglich 7239 Personen zwischen 40 und 59 Jahren).

33 Eine Chance beschreibt hier die Wahrscheinlichkeit des Eintretens des Ereignisses „Zusatzvorsorge“ in Relation zu der des Nicht-Eintretens. Eine Eintrittswahrscheinlichkeit von zum Beispiel 20 Prozent entspricht deshalb einer Chance von 20 Prozent zu 80 Prozent (beziehungsweise 1 zu 4) oder 25 Prozent, eine Eintrittswahrscheinlichkeit von 50 Prozent dagegen einer Chance von 100 Prozent, da beide Ereignisse gleich wahrscheinlich sind. Zudem ist der Chancenbegriff hier rein statistisch zu verstehen, geringere Chancen lassen zum Beispiel keine Rückschlüsse auf eine etwaige Diskriminierung zu.

Tabelle 6: Schrittweise logistische Regression der Zusatzvorsorge (Modelltest und -güte)

		BAV	ZÖD	Riester-Rente	Sonstige PV	ZV gesamt
Schritt 1: Sozio- demografie	Chi-Quadrat (χ^2)	416,036	382,932	541,111	522,674	868,768
	Signifikanz-niveau (p)	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
	Nagelkerkes R^2	0,09	0,101	0,117	0,108	0,184
Schritt 2: Vorsorge- möglich- keit und -fähigkeit	Chi-Quadrat (χ^2)	1.940,590	2.402,490	887,352	1.293,890	2.373,298
	Signifikanz-niveau (p)	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
	Nagelkerkes R^2	0,374	0,544	0,186	0,251	0,447

Quelle: LeA 2016 (n = 6255 Personen von 40 bis 59 Jahren); eigene Berechnungen.

satzvorsorge in Haushalten mit einem Nettoeinkommen von mindestens 5000 Euro/Monat etwa doppelt so hoch (OR = 2,052) wie für Personen der Referenzgruppe mit sehr geringen Haushaltseinkommen von weniger als 1100 Euro/Monat.³⁴

Für die in Jahren entsprechender Zeiten gemessenen biografischen materiellen Ressourcen zeigt sich eine Reihe statistisch signifikanter Effekte, wobei erwartungsgemäß Erwerbszeiten tendenziell und mit Ausnahme von Tätigkeiten im Ausland die (statistischen) Chancen einer Zusatzvorsorge erhöhen, während Nichterwerbszeiten tendenziell und mit Ausnahme von Aus- und Weiterbildung diese reduzieren. Dies betrifft die Verbreitung aller Vorsorgeformen mit Ausnahme der ZÖD, für die nur Zeiten von Arbeitslosigkeit und Krankheit relevant sind (OR = 0,932). Der stärkste positive Effekt geht von Selbstständigkeitszeiten aus, die mit jedem Jahr die Chancen einer sonstigen privaten Vorsorge um etwa 7 Prozent erhöhen (OR = 1,070), was auf die eingeschränkten Möglichkeiten der Betroffenen

für die Beteiligung an den anderen Vorsorgeformen (BAV, ZÖD, Riester-Rente) zurückzuführen sein dürfte. Der stärkste negative Effekt auf die Zusatzvorsorge ist dagegen für Arbeitslosigkeits- und Krankheitszeiten zu beobachten, die mit jedem Jahr die Chancen einer sonstigen privaten Vorsorge um etwa 8 Prozent reduzieren (OR = 0,916). Dagegen gehen weder von der rentenversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung – mit Ausnahme der BAV und im Gegensatz etwa zur entsprechenden Teilzeitbeschäftigung – noch von der geringfügigen Beschäftigung statistisch signifikante Effekte auf die Vorsorgebeteiligung aus, obwohl sich zuvor deutliche bivariate Zusammenhänge gezeigt hatten (vgl. Tabelle 3).

Von den berücksichtigten subjektiven materiellen Ressourcen ist die Erwartung einer

³⁴ Ergänzende multivariate Analysen mit dem persönlichen Einkommen (statt des Haushaltseinkommens) zeigen für alle Formen der betrieblichen und privaten Vorsorge mit Ausnahme der Riester-Rente statistisch signifikante positive Effekte, wobei die Effekte anderer materieller Ressourcen im Wesentlichen Bestand haben (nicht in Tabelle 7 dokumentiert).

Tabelle 7: Logistische Regression der Zusatzvorsorge (vollständiges Modell: OR)

	BAV	ZÖD	Riester-Rente	Sonstige PV	ZV gesamt
objektive materielle Ressourcen					
HH-Eink.: 1 100 b. u. 1 700 €/Monat	1,211	0,949	1,349	0,932	1,010
HH-Eink.: 1 700 b. u. 2 300 €/Monat	1,028	1,041	0,999	1,505*	1,148
HH-Eink.: 2 300 b. u. 3 200 €/Monat	1,008	1,217	1,490*	1,243	1,096
HH-Eink.: 3 200 b. u. 4 000 €/Monat	1,363	1,137	1,310	1,611*	1,651**
HH-Eink.: 4 000 b. u. 5 000 €/Monat	1,319	1,443	1,469	1,346	1,605*
HH-Eink.: 5 000 €/Monat und mehr	1,387	0,936	1,441	1,631*	2,052**
GRV-Anwartschaft: Q ₂ (Ref.: Q ₁)	1,909***	1,338	1,338*	1,522**	1,479**
GRV-Anwartschaft: Q ₃	3,009***	1,926*	1,607**	1,831***	2,408***
GRV-Anwartschaft: Q ₄	4,223***	2,593**	1,243	1,973***	3,505***
GRV-Anwartschaft: Q ₅	7,615***	1,688	1,047	2,160***	4,792***
Vermögen: 1 b. u. 100 000 € (Ref.: 0 €)	0,921	1,042	1,499***	1,441***	1,381**
Vermögen: 100 000 b. u. 250 000 €	1,058	0,857	1,720***	1,405***	1,629***
Vermögen: 250 000 b. u. 500 000 €	1,084	0,907	1,733***	1,592***	1,434**
Vermögen: 500 000 € und mehr	1,779**	0,473**	1,786***	1,806***	2,113**
biografische materielle Ressourcen					
RV-pflichtige Vollzeitbeschäftigung	1,015*	1,003	1,002	1,004	1,007
RV-pflichtige Teilzeitbeschäftigung	1,041***	1,014	1,023**	1,002	1,029**
geringfügige Beschäftigung	1,010	0,977	1,005	1,001	1,010
Selbstständigkeit	1,006	1,015	0,954***	1,070***	1,037***
Auslandserwerbstätigkeit	0,965*	1,004	0,955**	0,974*	0,966**
Aus- und Weiterbildung	1,054***	1,000	1,041**	1,011	1,031*
Arbeitslosigkeit und Krankheit	0,948***	0,932**	0,995	0,916***	0,936***
Sorgearbeit	0,980*	1,006	1,004	0,979**	0,977**
subjektive materielle Ressourcen					
wirtschaftliche Lage heute (5 Kat.)	1,085	0,956	0,970	0,855**	0,884*
wirtschaftliche Lage Rentenalter (5 Kat.)	0,925	1,012	0,925*	0,902**	0,967
Erwartung Erbe (4 Kat.)	0,961	0,873**	0,905**	0,888***	0,788***

Fortsetzung Tabelle 7

	BAV	ZÖD	Riester-Rente	Sonstige PV	ZV gesamt
immaterielle Ressourcen					
Prokrastination: Dringendes (11 Kat.)	0,966**	1,000	0,991	0,978*	0,976
Prokrastination: Unmittelbares (11 Kat.)	1,006	1,008	0,986	0,994	0,978
Geduld (11 Kat.)	1,031*	1,025	1,025	0,986	1,006
Risiko (11 Kat.)	1,026	0,988	0,997	0,984	0,984
Impulsivität (11 Kat.)	1,019	0,984	0,973	0,995	0,984
Vorsorgemöglichkeiten					
Privatwirtschaft (Ref.: unbek./nicht erw.)	2,878***	1,372	1,637***	1,547**	1,871***
öffentlicher Dienst	0,300***	73,567***	1,332	1,064	6,620***
Unternehmensgröße (8 Kat.)	1,223***	1,171***	1,031*	0,968*	1,116***
Soziodemografie					
45 bis 49 Jahre (Ref.: 40 bis 44 Jahre)	1,088	1,480**	1,122	1,045	1,155
50 bis 54 Jahre	1,281*	1,453*	0,937	1,112	1,223
55 bis 59 Jahre	1,035	2,208***	0,582***	1,112	1,072
Männer (Ref.: Frauen)	1,133	0,408***	0,689***	0,719***	0,629***
alte Länder (Ref.: neue Länder)	0,984	1,894***	1,169	1,246**	1,358**
Bildung: mittel (Ref.: niedrig)	1,047	1,518**	1,226*	1,379***	1,518***
Bildung: hoch	0,826	2,461***	1,381*	1,404**	1,407*
Familienstand: ledig (Ref.: verheiratet)	1,017	0,961	1,395**	1,336**	1,348**
Familienstand: geschieden	1,075	0,925	0,990	1,006	1,102
Familienstand: verwitwet	0,950	0,820	0,992	0,796	0,862
Kinderzahl (4 Kat.)	0,988	0,983	1,424***	0,939	1,135**
Ausländer/-innen (Ref.: Deutsche ohne ME)	0,672*	0,270***	0,534***	0,669**	0,451***
Deutsche mit Migrationserfahrung	0,935	0,466**	0,596***	0,654**	0,601***

Anmerkungen: * = p < 0,05; ** = p < 0,01; *** = p < 0,001.

Quelle: LeA 2016 (n = 6255 Personen von 40 bis 59 Jahren); eigene Berechnungen.

Erbschaft für die Verbreitung aller Vorsorgeformen mit Ausnahme der BAV relevant, wobei die (statistischen) Chancen einer Zusatzvorsorge für Personen, die dies nicht erwarten, jeweils geringer ausfällt als für Personen, die dies tun. Der Indikator misst hier also offensichtlich weniger die fehlende Notwendigkeit – wer später erbt, braucht weniger vorzusorgen – als vielmehr die besseren finanziellen Fähigkeiten zur Vorsorge. Konkret sinkt die Chance einer Zusatzvorsorge mit jedem (auf einer vierstufigen Skala gemessenen) Grad der Erwartung um bis zu 21 Prozent ($OR_{ZV \text{ insgesamt}} = 0,788$). Dagegen spielt die Einschätzung der aktuellen eigenen wirtschaftlichen Lage nur für die Verbreitung der sonstigen privaten Vorsorge ($OR = 0,855$) und der Zusatzvorsorge insgesamt ($OR = 0,884$) eine Rolle, während von der Einschätzung der zukünftigen wirtschaftlichen Lage signifikante Effekte auf die Riemer-Rente ($OR = 0,925$) und die sonstige private Vorsorge ($OR = 0,902$) ausgehen.

Für die immateriellen Ressourcen zeigen sich nur wenige statistisch signifikante Effekte auf die Zusatzvorsorge.³⁵ So reduziert die Neigung zur Prokrastination im Sinne des Aufschiebens dringender Dinge die Chancen der Beteiligung an der BAV ($OR = 0,966$) und der sonstigen privaten Vorsorge ($OR = 0,978$), während geduldigere Personen häufiger über eine BAV ($OR = 1,031$) vorsorgen. Dagegen zeigen sich für die weiteren drei Indikatoren zu Prokrastination, Risikoverhalten und Impulsivität keine statistisch signifikanten Zusammenhänge.³⁶

Die Möglichkeiten zur Zusatzvorsorge im Sinne der Beschäftigung in der Privatwirtschaft beziehungsweise im öffentlichen Dienst machen sich nicht nur für das jeweilige Sicherungssystem und vor allem für die Pflichtversicherung im Rahmen der ZÖD deutlich positiv bemerkbar (BAV: $OR_{\text{Privatwirtschaft}} = 2,878$; ZÖD: $OR_{\text{Öffentlicher Dienst}} = 73,567$),³⁷ im Vergleich zu Nichterwerbstätigen (und Personen ohne Informationen zum Wirtschaftssektor) haben die Beschäftigten zum Beispiel auch eine um 33 Prozent (öffentlicher Dienst; $OR = 1,332$) beziehungs-

weise um 64 Prozent (Privatwirtschaft; $OR = 1,637$) größere Chance der Beteiligung an der Riemer-Rente. Zudem steigt mit der Unternehmensgröße die (statistische) Chance der Zusatzvorsorge, wobei der Effekt bei der BAV erwartungsgemäß am stärksten ausgeprägt ist ($OR = 1,223$).

Schließlich gehen auch von den soziodemografischen Kontrollvariablen signifikante Effekte auf die betriebliche und private Zusatzvorsorge aus. So sinken zum Beispiel die (statistischen) Chancen der Riemer-Beteiligung mit dem Alter ($OR_{55 \text{ bis } 59 \text{ Jahre}} = 0,582$) und steigen mit der Kinderzahl ($OR = 1,424$), was im ersten Fall an den Zeitpunkt der Einführung der Vorsorgeform und im letzten Fall auf die Ausgestaltung ihrer Förderung zurückzuführen sein dürfte. Die mit Ausnahme der BAV durchgehend signifikant positiven Effekte der Bildung könnten zumindest im Bereich der freiwilligen privaten Zusatzvorsorge auf den Einfluss von Finanzwissen hindeuten, für einen Test dieser Hypothese wären aber einschlägige Indikatoren besser geeignet. Sozialpolitisch relevant sind auch die deutlichen, bereits in den bivariaten Analysen zutage getretenen Unterschiede nach Migrationserfahrung, haben Ausländer/-innen ($OR = 0,451$) genauso wie Deutsche mit Migrationserfahrung ($OR = 0,601$) doch

35 Alle fünf Indikatoren gingen – im Gegensatz zu den vorherigen bivariaten Analysen – in ihrer ursprünglichen elfstufigen Skalierung in die multivariaten Analysen ein.

36 Erste multivariate Analysen zur Bedeutung der Zusatzvorsorge des Partners/der Partnerin im Sinne einer „Vorbildfunktion“ oder besserer immaterieller Ressourcen (vgl. Abschnitt 4.2.2) bestätigen den positiven (und signifikanten) Einfluss des Partners/der Partnerin beziehungsweise seiner/Ihrer Vorsorge, wobei die Effekte am größten für die Riemer-Rente sind, gefolgt von der sonstigen privaten Vorsorge, der ZÖD und der BAV (nicht in Tabelle 7 dokumentiert).

37 Werden für das ZÖD-Modell angesichts der sehr starken, der Pflichtversicherung geschuldeten Effekte der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst und zur Überprüfung der Robustheit der Ergebnisse die Koeffizienten mit einem Modell ohne die beiden Variablen zum Wirtschaftssektor verglichen, zeigen sich für die verbleibenden Koeffizienten im Wesentlichen dieselbe Richtung und Stärke der Effekte. Allerdings resultieren zusätzlich für Familienstand (geschieden), GRV-Anwartschaft (5. Quintil) sowie Zeiten der rentenversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung und der Aus- und Weiterbildung positive und statistisch signifikante Effekte, zudem sind die Koeffizienten für die ersten beiden Altersvariablen (45 bis 49 Jahre; 50 bis 54 Jahre) nicht mehr statistisch signifikant (nicht in Tabelle 7 dokumentiert).

auch unter Kontrolle der anderen Merkmale deutlich geringere Chancen der Beteiligung an der Zusatzvorsorge insgesamt wie an den allermeisten anderen Vorsorgeformen. Dagegen zeigen sich zum Beispiel für Männer in den multivariaten Analysen ebenfalls geringere Chancen der Beteiligung an allen Formen der Zusatzvorsorge mit Ausnahme der BAV,³⁸ auf der Aggregatebene der Verbreitung der Vorsorge insgesamt weisen sie aber etwas höhere Quoten als Frauen auf (vgl. Tabelle 1), sodass sie keine spezifische Risikogruppe mit Blick auf die Verbreitung der Zusatzvorsorge sind.

5. Fazit und Schlussfolgerungen

Der vorliegende Beitrag hat vor dem Hintergrund der aktuellen Verbreitung der betrieblichen und privaten Zusatzvorsorge und der Realisierung des seit Beginn der 2000er-Jahre sozialpolitisch angestrebten Drei-Säulen-Modells der Alterssicherung und auf Basis der Daten der Studie zu „Lebensverläufen und Altersvorsorge“ (LeA) die Beteiligung von GRV-Versicherten in Abhängigkeit von Vorsorgefähigkeit und -möglichkeit untersucht. Dabei wurde nicht nur die Zusatzvorsorge differenziert analysiert, sondern auch ein breites Spektrum quer- und längsschnittlicher (zum Beispiel mit Blick auf die biografische Kumulation von Risiken), materieller und immaterieller sowie objektiver und subjektiver Determinanten des Vorsorgeverhaltens berücksichtigt. So umfassend der Ansatz, so differenziert fallen auch die Ergebnisse aus, vor allem in Abhängigkeit von der jeweils betrachteten Vorsorgeform. Grundsätzlich zeigt sich aber, dass die Zusatzvorsorge vor allem von objektiven und biografischen materiellen Ressourcen der Vorsorgefähigkeit sowie – insbesondere für die betriebliche Altersversorgung – von Vorsorgemöglichkeiten abhängt. Dagegen erweisen sich subjektive Einschätzungen der eigenen Ressourcen und vor allem immaterielle Ressourcen der Vorsorgefähigkeit in Form von Persönlichkeitsmerkmalen in die-

ser Studie als weniger bedeutsam für die Beteiligung an der betrieblichen und privaten Zusatzvorsorge.

Die deutlichen (positiven) Effekte materieller Ressourcen der Vorsorgefähigkeit deuten darauf hin, dass eine größere Verbreitung der betrieblichen und privaten Zusatzvorsorge vor allem durch eine (noch) bessere Förderung von Personen mit geringen Einkommen erreicht werden kann. Bei der Riester-Rente ist dies bereits weitgehend umgesetzt, die eher schwachen Effekte materieller Ressourcen auf ihre Verbreitung könnten aber auch darauf zurückzuführen sein, dass die Vorsorgeform Personen mit besseren Ressourcen weniger rentabel erscheint, was grundsätzlich häufiger als Kritik geäußert wird (vgl. Riedmann et al. 2025: 41). Mit spezifischem Blick auf die betriebliche Altersversorgung weisen auch die Unterschiede bei der Verbreitung nach Wirtschaftssektor und Unternehmensgröße auf ein erhebliches Potenzial hin, was durch verbindlichere Formen der Zusatzvorsorge (zum Beispiel „Opt-out“-Modelle mit automatischer Einbeziehung von Beschäftigten, der gegebenenfalls später aktiv widersprochen werden muss) und eine noch bessere diesbezügliche Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) erschlossen werden kann. Mehr Verbindlichkeit in der Zusatzvorsorge könnte schließlich auch mit Blick auf den – gleichwohl eher geringen – Einfluss verschiedener Persönlichkeitsmerkmale hilfreich sein, ebenso wie eine bessere Information und mehr Wissen über Möglichkeiten der betrieblichen und privaten Vorsorge. Allerdings ist in dem Zusammenhang nochmal in Erinnerung zu rufen, dass das sozialpolitische Ziel einer flächendeckenden Verbreitung der Zusatzvorsorge ge-

³⁸ Während dies für die BAV, die ZÖD und die Riester-Rente im Einklang mit den vorherigen bivariaten Ergebnissen steht, sind die negativen Effekte für die sonstige private Vorsorge und die Zusatzvorsorge insgesamt nicht zuletzt auf die geringere Verbreitung dieser Vorsorgeformen bei Männern in den neuen Ländern zurückzuführen (und für die Zusatzvorsorge insgesamt, außerdem auf die negativen Effekte bei ZÖD und Riester-Rente), wie ergänzende Analysen mit Interaktionseffekten der Merkmale Geschlecht und Region zeigen (nicht in Tabelle 7 dokumentiert).

gebenenfalls durch die – persönliche, partnerschaftliche oder familiäre – Verbreitung anderer Formen der Absicherung für das Alter (zum Beispiel Wohneigentum) zu relativieren ist (vgl. hierzu zum Beispiel Riedmann et al. 2025: 71 ff.), als auch umgekehrt die bloße Verbreitung der Zusatzvorsorge noch wenig über deren Qualität im Sinne der Höhe der Vorsorge (beziehungsweise der daraus resultierenden Anwartschaften) und der Absicherung sämtlicher relevanter biometrischer Risiken (Langlebigkeit, Invalidität, Tod) aussagt (vgl. Abschnitt 1).

Jenseits der sozialpolitischen Schlussfolgerungen sind für eine Vertiefung und Differenzierung der vorgestellten Ergebnisse weitere Analysen denkbar und ratsam, die zum Beispiel die Grundgesamtheit bezüglich der Altersgruppen erweitern oder den Partnerkontext ausführlicher thematisieren. In jedem Fall sind für solche Analysen weiterhin geeignete Daten wie im Rahmen der LeA-Studie nötig, die gegebenenfalls inhaltlich (zum Beispiel um weitere Determinanten der Zusatzvorsorge wie die finanzielle Literalität) und methodisch (zum Beispiel längsschnittlich zur Prüfung der Kausalität der Zusammenhänge) erweitert und zudem regelmäßig aktualisiert werden sollten, um zeitnah sozialpolitische Schlussfolgerungen ziehen zu können.

Literatur

- Ares, Lucia Rey/Fernández-Lopez, Sara und Vivel Bua, Milagros (2015): The determinants of privately saving for retirement: the cases of Portugal and Spain. In: *European Journal of Applied Business and Management*, 1 (1), 69–92.
- Blank, Florian (2011): Die Riester-Rente – Überblick zum Stand der Forschung und sozialpolitische Bewertung nach zehn Jahren. In: *Sozialer Fortschritt*, 60, 109–115.
- Bode, Ingo und Wilke, Felix (2014): Orientierungsprozesse im Vertrauensdilemma. Beziehungskonstruktionen in Beratungen zur privaten Altersvorsorge. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 66, 371–396.
- Börsch-Supan, Axel/Coppola, Michaela/Essig, Lothar/Eymann, Angelika und Schunk, Daniel (2008): The German SAVE study – Design and Results. Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA), Universität Mannheim, Studie.
- Börsch-Supan, Axel/Bucher-Koenen, Tabea/Goll, Nicolas und Maier, Christina (2016): 15 Jahre Riester – eine Bilanz. Wiesbaden: Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.
- Börsch-Supan, Axel/Bucher-Koenen, Tabea/Hurd, Michael D. und Rohwedder, Susann (2023): Saving regret and procrastination. In: *Journal of Economic Psychology*, 94, 102577.
- Böwing-Schmalenbrock, Melanie (2012): Wege zum Reichtum: die Bedeutung von Erbschaften, Erwerbstätigkeit und Persönlichkeit für die Entstehung von Reichtum. Springer-Verlag.
- Bucher-Koenen, Tabea (2009): Financial Literacy and Private Old-Age Provision in Germany – Evidence from SAVE 2008. Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA). MEA Discussion Paper Nr. 192-2009.
- Bucher-Koenen, Tabea/Knebel, Caroline und Meyer, Christina (2021): Die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge für die Einkünfte im Alter: Aktuelle Evidenz und Datengrundlagen. ZEW Discussion Papers, Nr. 21-099, Mannheim: ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.
- Bulmahn, Thomas (1999): Altersvorsorge im Wandel. In: Lüttinger, P. (Hrsg.): *Strukturanalysen mit dem Mikrozensus*. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA), 300–322.
- Bulmahn, Thomas (2002): Zur Entwicklung der privaten Altersvorsorge: Vorsorgebereitschaft, Vorsorgeniveau und erwartete Absicherung im Alter, WZB Discussion

- Paper, Nr. FS III 02-403, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Bulmahn, Thomas* (2003): Zur Entwicklung der privaten Altersvorsorge in Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 55, 29–54.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS; 2024): Alterssicherungsbericht 2024 – Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2024 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI. Berlin: BMAS.
- Beznoska, Martin und Pimpertz, Jochen* (2016): Neue Empirie zur betrieblichen Altersvorsorge: Verbreitung besser als ihr Ruf. IW-Trends-Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 43 (2), 3–19.
- Coppola, Michaela und Reil-Held, Annette* (2009): Dynamik der Riester-Rente: Ergebnisse aus SAVE 2003 bis 2008, MEA Discussion Paper Nr. 195-2009, Mannheim.
- Czaplicki, Christin/Frommert, Dina und Zanker, Dagmar* (2019): Die Studie „Lebensverläufe und Altersvorsorge“ (LeA) im Überblick. In: Deutsche Rentenversicherung, 74 (1), 25–50.
- Duffo, Esther und Saez, Emmanuel* (2003): The Role of Information and Social Interactions in Retirement Plan Decisions: Evidence from a Randomized Experiment. In: Quarterly Journal of Economics 118, 815–842.
- Frommert, Dina und Heien, Thorsten* (2006): Kontinuität oder Wandel? Die Bedeutung der drei Säulen der Alterssicherung im Zeitvergleich. In: Deutsche Rentenversicherung, 2006, 61 (2–3), 132–155.
- Frommert, Dina und Rieckhoff, Christian* (2020): Riester-Rente: Beteiligung und Anwartschaften in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens. In: RVaktuell, 1/2020, 13–24.
- Frommert, Dina/Hagen, Christine und Himmelreicher, Ralf* (2021): Mind the (Gender) Gap between Pay and Pension. In: ARBEIT, 30 (4), 1–26.
- Geyer, Johannes und Steiner, Viktor* (2009): Zahl der Riester-Renten steigt sprunghaft. Aber Geringverdiener halten sich noch zurück. DIW Wochenbericht 32/2009, 534–541.
- Geyer, Johannes und Himmelreicher, Ralf* (2021): Charakteristika der Entgeltumwandlung: Wer sorgt in welchem Umfang für das Alter vor? DIW Discussion Papers 1929, Berlin: DIW.
- Geyer, Johannes/Grabka, Markus M. und Haan, Peter* (2021): 20 Jahre Riester-Rente – Private Altersvorsorge braucht einen Neustart. DIW Wochenbericht, 88 (40), 667–673.
- Haupt, Marlene und Yollu-Tok, Asel* (2014): Ergänzende Altersvorsorge: Akzeptanz, Vertrauen und Ausgestaltung aus Verbrauchersicht. In: Vierteljahresshefte zur Wirtschaftsforschung, 83 (3), 19–39.
- Heien, Thorsten* (2018): Die Bedeutung der zusätzlichen Altersversorgung für die Angemessenheit eines Altersrentensystems – Betriebliche und private Vorsorge in Deutschland. In: DRV-Schriften 114, 47–61, Berlin: Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund).
- Heien, Thorsten und Heckmann, Jochen* (2017): Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015) – Endbericht. BMAS-Forschungsbericht 476, Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Heien, Thorsten und Krämer, Marvin* (2018): Lebensverläufe und Altersvorsorge der Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976 und ihrer Partner. DRV-Schriften 115 und BMAS-Forschungsbericht 519. Berlin: Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) und Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
- Heien, Thorsten und Krämer, Marvin* (2021): Alterssicherung in Deutschland 2019 (ASID'19) – Endbericht. BMAS-Forschungsbericht 572/Z, Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Hillmert, Steffen* (2020): Bildung und Lebensverläufe in einer differenzierten und dynamischen Gesellschaft. In: Schmidt-Hertha, B./Haberzeth, E. und Hillmert, S. (Hrsg.): Lebenslang lernen können. Ge-

- sellschaftliche Transformationen als Herausforderung für Bildung und Weiterbildung. Bielefeld: wbv, 17–31.
- Johannisson, Inger* (2008): Private Pension Savings: Gender, Marital Status and Wealth – Evidence from Sweden 2002. Department of Economics: School of Business, Economics and Law, University of Gothenburg.
- Keim, Sylvia/Klärner, Andreas/Knabe, André und Berger, Peter A.* (2019): Soziale Folgen von Bildungsarmut. In: Quenzel, Gudrun und Hurrelmann, Klaus (Hrsg.): Handbuch Bildungsarmut. Springer VS, Wiesbaden, 585–602.
- Lamping, Wolfram und Tepe, Markus* (2009): Vom Können und Wollen der privaten Altersvorsorge. Eine empirische Analyse zur Inanspruchnahme der Riester-Rente auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels. In: Zeitschrift für Sozialreform, 55 (4), 409–430.
- Leinert, Johannes* (2005): Altersvorsorge: Theorie und Empirie zur Förderung freiwilligen Vorsorgesparens, Berlin: Technische Universität.
- Leinert, Johannes* (2017): Welchen Einfluss hat Financial Literacy auf die Altersvorsorge? In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 86 (4), 83–101.
- Leinert, Johannes/Schiel, Stefan und Südhof, Susann* (2020): Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019) – Abschlussbericht. BMAS-Forschungsbericht 565, Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Krause-Pilatus, Annabelle und Rinne, Ulf* (2024): Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland (Aktualisierung 2024). BMAS-Forschungsbericht 643. Berlin, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
- Lüttinger, Paul und König, Wolfgang* (1988): Die Entwicklung einer international vergleichbaren Klassifikation für Bildungssysteme. In: ZUMA-Nachrichten, 12 (22), 1–14.
- Modigliani, Franco und Brumberg, Richard* (1954): Utility Analysis and the Consumption Function: An Interpretation of Cross-Section Data. In: Kurihara, Kenneth K. (Hrsg.): Post-Keynesian Economics, New Brunswick, 388–436.
- Niehues, Judith und Pimpertz, Jochen* (2012): Alterssicherung der Selbstständigen in Deutschland. Institut der deutschen Wirtschaft (IW), IW-Trends Nr. 3, 25. September 2012.
- Paškov, Marii* (2011): Labour market uncertainty and private pension planning in Europe. In: Blossfeld, Hans-Peter/Bertolini, Sonia und Hofäcker, Dirk (Hrsg.): Youth on globalized labour markets, Opladen, 69–92.
- Pfarr, Christian und Schneider, Udo* (2011): Anreizeffekte und Angebotsinduzierung im Rahmen der Riester-Rente. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 12 (1), 27–46.
- Pfarr, Christian und Schneider, Udo* (2012): Riester-Rente: (k)ein Kinderspiel! In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Duncker&Humblot, Berlin, 81 (2), 181–198.
- Raue, Martina/D'Ambrosio, Lisa A. und Coughlin, Joseph F.* (2020): The power of peers: Prompting savings behavior through social comparison. In: Journal of Behavioral Finance, 21 (1), 1–13.
- Riedmann, Arnold/Heien, Thorsten und Krämer, Marvin* (2021): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2019 (BAV 2019) – Endbericht, BMAS-Forschungsbericht 567, Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Riedmann, Arnold und Schmidt, Sarah* (2025): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2023 (BAV 2023) – Endbericht. BMAS-Forschungsbericht 651, Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Riedmann, Arnold/Bilger, Frauke und Schmidt, Sarah* (2025): Verbreitung der Altersvorsorge 2023 (AV 2023) – Endbericht. BMAS-Forschungsbericht 653, Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

- Robertson-Rose, Lynne* (2020): "Because my father told me to": Exploratory insights into parental influence on the retirement savings behavior of adult children. In: *Journal of family and economic issues*, 41 (2), 364–376.
- Schmidt, Tanja* (2012): Struktur, Vielfalt und Ungleichheit in Lebensverläufen. In: *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 451–468.
- Schmidt, Tobias* und *Tzamourani, Panagiota* (2017): Zur finanziellen Bildung der privaten Haushalte in Deutschland: Ausgewählte Ergebnisse aus der Studie „Private Haushalte und ihre Finanzen (PHF)“. In: *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, Duncker & Humblot, Berlin, 86 (4), 31–49.
- Roßbach, Gundula* (2024): Selbständigkeit und Absicherung im Alter. 20. Aktuelles Presseseminar der Deutschen Rentenversicherung Bund, 14. November 2024, Würzburg.
- Statistisches Bundesamt (2024): *Verdienste – 2. Vierteljahr 2024*. EVAS-Nummer 62361. Ergänzung zur Datenbank GENESIS-Online. Wiesbaden.
- Strömbäck, Camilla/Lind, Thérèse/Skagerlund, Kenny/Västfjäll, Daniel* und *Tinghög, Gustav* (2017): Does self-control predict financial behavior and financial well-being? In: *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 14, 30–38.
- Trischler, Falko* (2012): Auswirkungen diskontinuierlicher Erwerbsbiografien auf die Rentenanwartschaften. *WSI-Mitteilungen*, 65 (4), 253–261.
- Wilke, Felix* (2016): *Sparen für unsichere Zeiten – Die schwierige Organisation privater Altersvorsorge*. Wiesbaden: Springer VS.
- Wilke, Felix* (2018): *Erkaufte Sicherheit. Das Vorsorgeverhalten der Bürger in den Bereichen Alter, Pflege und Gesundheit*. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 64 (1), 81–109.
- Zanker, Dagmar* und *Czaplicki, Christin* (2019): Die Erhebung von Erwerbsverläufen und Rentenanwartschaften im In- und Ausland – Ein Vergleich von Personen mit und ohne Migrationserfahrung. In: *Sozialer Fortschritt*, 68 (11), 867–886.

Anschrift der Verfasserinnen und des Verfassers:

Dr. Christin Czaplicki
 Dr. Thorsten Heien
 Anne Langelüddeke
 Deutsche Rentenversicherung Bund
 Abteilung Forschung und Entwicklung
 Ruhrstraße 2
 10709 Berlin