# Zum Status quo bei der betrieblichen und privaten Vorsorge: Systemrelevanz mit begrenzter Reichweite

*Dr. Andreas Jansen, Duisburg*

*Der Beitrag analysiert den derzeitigen Status quo in Hinblick auf die Verbreitung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge in Deutschland. Es zeigt sich, dass bis heute keine flächendeckende Verbreitung erreicht werden konnte. Im Jahr 2023 hatten rund 52 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Anwartschaften im Rahmen einer betrieblichen Altersvorsorge erworben. Bei der staatlich geförderten privaten Altersvorsorge liegt der Verbreitungsgrad bei rund einem Drittel. Die Verbreitungsquoten variieren dabei stark nach beruflicher Qualifikation und der Höhe des Bruttoerwerbseinkommens; bei der betrieblichen Altersvorsorge zeigen sich zudem deutliche Unterschiede in Bezug auf die Betriebsgröße und die Branchenzugehörigkeit. Im Ergebnis sind es vor allem die vulnerablen Beschäftigten- und Bevölkerungsgruppen, die nicht betrieblich oder privat für das Alter vorsorgen. Aus sozialpolitischer Perspektive ist dieses Ergebnis problematisch, da ein großer und im Zeitverlauf sogar wachsender Bevölkerungsanteil bis heute keinen Zugang zu einer ergänzenden Altersvorsorge hat.*

## 1. Einführung

Mit der Einführung des Altersvermögensgesetzes (AVmG) im Jahr 2001 hat sich die Bedeutung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge in Deutschland grundlegend gewandelt. So wurden in Reaktion auf die mit dem demografischen Wandel einhergehende Verschlechterung der Relation von Beitragszahlenden zu Leistungsempfangenden Dämpfungsfaktoren in die Rentenanpassungsformel eingeführt (Czaplicki et al. 2025, Jansen 2024, Nöh et al. 2024).[1] Das Ziel dieser Modifikation bestand darin, den prognostizierten Anstieg der Beitragszahlungen zur gesetzlichen Rentenversicherung zu begrenzen. Zur Bemessung der Wirkungsintensität der Dämpfungsfaktoren wurden sogenannte Haltelinien für den Beitragssatz definiert. So hätte die Bundesregierung dann geeignete Maßnahmen vorschlagen beziehungsweise einleiten müssen, wenn der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung bis 2025 den Wert von 20 Prozent und bis 2030 den Wert von 22 Prozent überschritten hätte.[2] Die Folge dieser Reformmaßnahmen war eine schrittweise Abkoppelung der Rentenanpassung von der Lohnentwicklung. Die dadurch abnehmende Fähigkeit der gesetzlichen Rente, den Lebensstandard im Alter zu sichern, sollte durch zusätzliche private und betriebliche Altersvorsorge kompensiert werden. Diese sollte die gesetzliche Altersrente seitdem nicht nur ergänzen (Nice-to-have), sondern die durch die Absenkung des Rentenniveaus entstehende Versorgungslücke im Idealfall schließen (Must-have).

1 Als Dämpfungsfaktoren wurden der Riester- und der Nachhaltigkeitsfaktor eingeführt. Beim Riester-Faktor wurde der verpflichtende Eigenvorsorgeanteil zur privaten Altersvorsorge in der Rentenanpassungsformel berücksichtigt, der sich bis einschließlich 2012 „bremsend“ auf den Anstieg der Renten ausgewirkt hat. Im Jahr 2006 wurde mit dem Nachhaltigkeitsfaktor ein zweiter Dämpfungsfaktor in die Rentenanpassungsformel implementiert. Dieser Faktor berücksichtigt Veränderungen im zahlenmäßigen Verhältnis von Rentenbeziehenden zu Beitragszahlenden. Steigt die Zahl der Rentnerinnen und Rentner schneller als die Zahl der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler, wirkt sich dies bei der Rentenanpassung dämpfend aus. Im umgekehrten Fall wirkt der Nachhaltigkeitsfaktor steigernd.

2 Haltelinien gab und gibt es nicht nur bei den Beitragssätzen, sondern auch beim Rentenniveau vor Steuern. Dieses sollte ursprünglich einen Wert von 46 Prozent bis zum Jahr 2020 und von 43 Prozent bis zum Jahr 2030 nicht unterschreiten. Mit dem Ende 2018 in Kraft getretenen Gesetz über „Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung“ wurde das Rentenniveau bis einschließlich 2025 auf 48 Prozent festgeschrieben. Dieser Wert soll nach dem Willen der aktuellen Bundesregierung bis 2031 fortgeschrieben werden.

Betriebliche und private Altersvorsorge wurden somit zu einem systemrelevanten Element der Alterssicherung.

Um die für systemrelevante Elemente notwendige Breitenwirkung in der Bevölkerung zu erreichen, wurde die Teilprivatisierung der Alterssicherung durch diverse Maßnahmen zur Steigerung ihrer Attraktivität und damit einhergehend ihrer Verbreitung begleitet. Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge sind in diesem Kontext vor allem die Einführung eines Rechtsanspruchs auf steuer- und beitragsfreie Umwandlung des Arbeitsentgelts, die Einführung von Pensionsfonds als zusätzlichem Durchführungsweg sowie die Herabsetzung beziehungsweise im Falle der Entgeltumwandlung vollständige Aussetzung der Unverfallbarkeitsfristen betrieblicher Versorgungsanwartschaften zu nennen. Bei der privaten Altersvorsorge werden die im Rahmen der Riester-Rente und der Basisrente geleisteten Beiträge steuerlich gefördert. Die Förderung der Riester-Renten besteht aus direkten Zulagen und Steuergutschriften über einen zusätzlichen Sonderausgabenabzug. Dieser kommt aber nur dann zur Anwendung, wenn die Steuergutschrift den Zulagenanspruch übersteigt (Günstigerprüfung). Bei der Basisrentenversicherung können die Beiträge bis zu einer jährlichen Höchstgrenze (2025: 29 343,60 Euro) als Sonderausgaben steuerlich geltend gemacht werden.[3]

Die skizzierte gesetzliche Flankierung des Paradigmenwechsels war und ist von hoher Bedeutung, da die Restrukturierung des Alterssicherungssystems aus einer normativen Perspektive heraus überhaupt nur dann breite Legitimation erlangen kann, wenn möglichst alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die gleichen Zugangs- und damit Teilhabechancen in diesem „neuen" System haben (Jansen 2024). Das dies zum Zeitpunkt der Reform (noch) nicht der Fall war, zeigen die Ergebnisse der Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung. Demnach hatten im Dezember 2001 mit 48,7 Prozent weniger als die Hälfte der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aktive Anwartschaften im Rahmen einer betrieblichen Altersvorsorge aufgebaut (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025a).[4] Die Riester-Rente wurde 2001 erstmalig eingeführt, weshalb zu Beginn des neuen Jahrtausends noch keine empirischen Erkenntnisse über die Akzeptanz und Wirksamkeit dieser Form der Altersvorsorge vorlagen.

Vor diesem Hintergrund hat der vorliegende Beitrag das Ziel, den derzeitigen Status quo in Hinblick auf die Verbreitung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge in Deutschland zu untersuchen. Dabei wird in einem ersten Schritt der Frage nachgegangen, wie sich die Inanspruchnahme der betrieblichen und privaten Altersvorsorge seit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes im Jahr 2001 entwickelt hat. In diesem Kontext wird auch auf die Neuerungen eingegangen, die das 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz mit sich gebracht hat. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Frage, ob bislang von der betrieblichen Altersvorsorge weitgehend ausgeschlossene Personengruppen durch die gesetzlichen Neuregelungen besser adressiert werden. Die Beantwortung dieser Frage setzt allerdings einen analytischen Zwischenschritt voraus, nämlich die Identifikation von Personengruppen, die die betriebliche Altersvorsorge in geringerem Umfang nutzen als Vergleichsgruppen. Dieser analytische Zwischenschritt erfolgt auch für die private Altersvorsorge, um zu prüfen, ob sich bei dieser Vorsorgeform ähnliche Verteilungsmuster wie bei der betrieblichen Altersvorsorge zeigen. Schlussendlich soll

3 Hier gilt es jedoch zu beachten, dass der Höchstbetrag von 29 343,60 Euro von der gesetzlichen Rentenversicherung, berufsständischen Versorgung und der Basisrentenversicherung gleichermaßen ausgeschöpft wird, sodass eine Pflichtversicherung und damit eine Pflichtbeitragszahlung in der gesetzlichen Rentenversicherung/der berufsständischen Versorgung die steuerliche Förderung bei der Basisrentenversicherung einschränkt.

4 In diesem Prozentwert sind auch die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im öffentlichen Dienst enthalten. Berücksichtigt man die aufgrund tarifvertraglicher Regelungen nahezu flächendeckende Verbreitung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, so war 2001 der Anteil der Beschäftigten mit BAV-Anwartschaften in der Privatwirtschaft mit 38 Prozent deutlich geringer (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2008).

im Fazit die übergeordnete Frage beantwortet werden, ob es sich bei der betrieblichen und privaten Altersvorsorge um geeignete Instrumente handelt, um die Lebensstandardsicherungsfunktion des deutschen Alterssicherungssystems langfristig für breite Bevölkerungsschichten zu gewährleisten oder nicht.

## 2. Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge: Wachstum ohne flächendeckende Wirkung?

Im folgenden Abschnitt wird die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge seit Beginn der 2000er-Jahre dargestellt. Dazu wird zum einen auf die Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV) zurückgegriffen. Diese wird in regelmäßigen Abständen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt und ermöglicht einen Vergleich über die Zeit. Die aktuellsten Daten stammen aus dem Jahr 2023. Allerdings lassen sich auf Basis dieser Daten nur begrenzt Aussagen zur sozialstrukturellen Zusammensetzung der Beschäftigtengruppe mit aktiven BAV-Anwartschaften machen. Dementsprechend werden ergänzend weitere Studien beziehungsweise Datenquellen, wie beispielsweise die Personenbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge, hinzugezogen. Zunächst wird jedoch in aller gebotenen Kürze auf die Frage eingegangen, was unter betrieblicher Altersvorsorge überhaupt zu verstehen ist.

### 2.1 Die Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge

„Betriebliche Altersvorsorge“ stellt einen Sammelbegriff für verschiedene arbeitgeber- und arbeitnehmerseitige Möglichkeiten dar, einen Teil der eigenen Altersvorsorge über den Betrieb zu organisieren. Dabei werden fünf Durchführungswege unterschieden: Direktzusage, Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds (Bäcker et al. 2009, Bucher-Koenen et al. 2021a). Bei der Direktzusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, den Beschäftigten im Alter eine Betriebsrente auszuzahlen, bildet dazu selbst Pensionsrückstellungen und haftet dafür, dass die zugesagten Leistungen erfüllt werden. Unterstützungskassen sind demgegenüber rechtlich eigenständige Einrichtungen, die von einem oder mehreren Unternehmen beauftragt werden, arbeitgeber- und gegebenenfalls arbeitnehmerseitige Beiträge zu verwalten und die daraus entstehenden Ansprüche auf Versorgungsleistungen zu erbringen. Da sowohl die Direktzusage als auch die Unterstützungskasse vom Arbeitgeber verantwortet beziehungsweise beauftragt werden, und dieser auch das Insolvenzrisiko trägt, zählen sie zu den internen Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge. Im Jahr 2023 gab es rund 4,6 Millionen aktiv Versicherte mit Anwartschaften[5] auf betriebliche Altersversorgungsleistungen aus einem dieser beiden Durchführungswege. Bei einer Gesamtzahl von rund 20,9 Millionen Anwartschaften bedeutet dies einen Anteil von rund 22 Prozent. Rechnet man bei der Gesamtzahl die Altersvorsorgeanwartschaften aus öffentlichen Zusatzversorgungssystemen heraus (6,3 Millionen) und berücksichtigt auf diese Weise nur die BAV-Versicherten in der Privatwirtschaft, so liegt der Anteil bei 31,5 Prozent. Die internen Durchführungswege sind somit alles andere als ein Auslaufmodell.

Die Direktversicherung, Pensionskasse und der Pensionsfonds gelten demgegenüber als externe Durchführungswege, da die Beiträge an externe Versorgungsträger gezahlt werden. Im Gegensatz zu den internen Modellen besteht bei diesen Formen ein direkter Rechtsanspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen den externen Versorgungsträger. Letztere sind

5 Angemerkt werden muss an dieser Stelle, dass die Anzahl der aktiven Anwartschaften nicht gleichzusetzen ist mit der Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit BAV-Anwartschaften, da Arbeitnehmende mehrere BAV-Anwartschaften besitzen können.

zudem verpflichtet, für die Insolvenzsicherung der Ansprüche zu sorgen. Stand 2023 führten rund 5,5 Millionen Versicherte ihre betriebliche Altersvorsorge über eine Direktversicherung durch. Dies entspricht einem Anteil von 37,7 Prozent in der Privatwirtschaft und, bei Berücksichtigung der öffentlichen Zusatzversorgungsträger, von 26,3 Prozent insgesamt. Eine Pensionskasse kann betrieblich oder überbetrieblich von einem oder mehreren Unternehmen gebildet werden. Sie agiert unternehmensunabhängig und trifft entsprechend eigene Entscheidungen und Regelungen hinsichtlich der Anlagen der eingezahlten Beiträge. Im Jahr 2023 hatten rund 3,9 Millionen Versicherte mindestens eine Anwartschaft in diesem Durchführungsweg. Dies entspricht einem Anteil von 26,1 Prozent in der Privatwirtschaft beziehungsweise von 18,7 Prozent insgesamt. Der Pensionsfonds ähnelt in seiner Grundstruktur der Pensionskasse, bietet jedoch größere Freiheiten bei der Anlage der Beiträge. Dadurch kann auch in risikoreichere Wertpapiere investiert werden, was potenziell höhere Renditen, aber auch ein höheres Verlustrisiko bis hin zum Totalverlust bedeuten kann (Bucher-Koenen 2021a). Bis heute spielen Pensionsfonds für die betriebliche Altersvorsorge allerdings nur eine untergeordnete Rolle. Im Jahr 2023 waren es lediglich etwa 700 000 aktiv Versicherte, die betriebliche Altersvorsorgeanwartschaften über diesen Durchführungsweg bilden. Dies entspricht 4,8 Prozent der aktiv Versicherten in der Privatwirtschaft (3,4 Prozent insgesamt).

Im Unterschied zur betrieblichen Altersvorsorge in der Privatwirtschaft, die häufig auf freiwilligen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-in beziehungsweise ihrer überbetrieblichen Vertretungen beruht und stark von individuellen Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen abhängt, ist die betriebliche Altersvorsorge im Rahmen öffentlicher Zusatzversorgungseinrichtungen eine Pflichtversicherung für nahezu alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor oder im kirchlichen Dienst.[6] Im Jahr 2025 waren es insgesamt 6,3 Millionen aktiv Versicherte mit einer Anwartschaft in einer öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025a).

## 2.2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit aktiven BAV-Anwartschaften

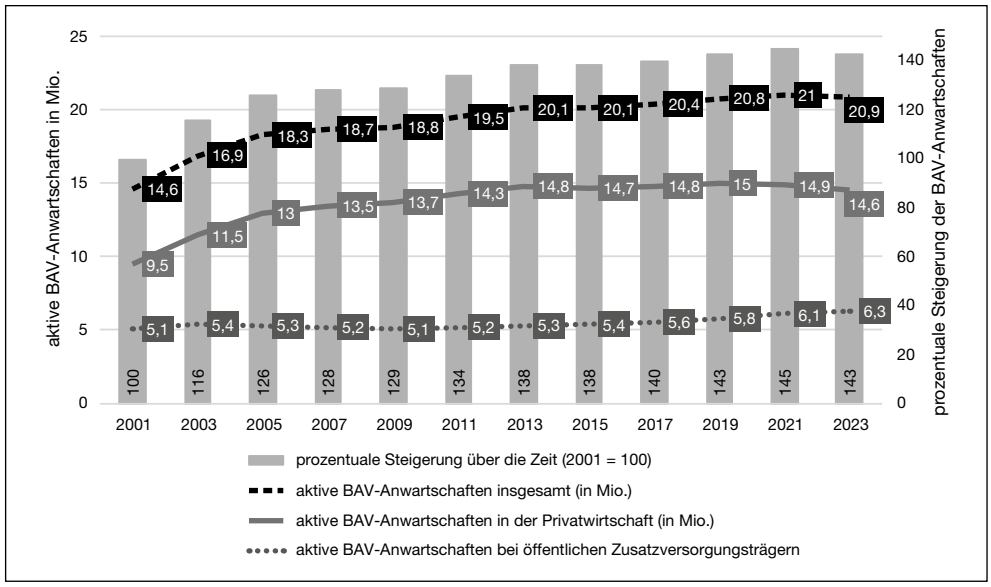
Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit aktiven BAV-Anwartschaften im Zeitverlauf zwischen 2001 und 2023.[7] Es zeigt sich vor allem in den ersten Jahren nach Einführung des Altersvermögensgesetzes ein starker Anstieg der BAV-Anwartschaften, und zwar von 14,6 Millionen im Jahr 2001 auf deutlich über 18 Millionen im Jahr 2005 (+26 Prozent).

Der positive Trend wird dabei nahezu vollständig durch die Entwicklung in der Privatwirtschaft getrieben, da die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst bereits 2001 obligatorisch für die Beschäftigten war und Steigerungen bei den aktiv Versicherten somit „nur“ Steigerungen der Beschäftigtenzahl bei öffentlichen Einrichtungen widerspiegeln, nicht aber ein verändertes Altersvorsorgeverhalten. Die starke Dynamik in den ersten Jahren ist unter anderem auf die hohe Inanspruchnahme der Bruttoentgeltumwandlung zurückzuführen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2008). Bei dieser betrieblichen Altersvorsorgeform wird ein Teil des Bruttoerwerbseinkommens einbehalten und in eine betriebliche Altersvorsorge eingezahlt. Die Beiträge bleiben bis zu einem Höchstbetrag von 4 Prozent

6 Ausnahmen bestehen für Personen, die nur kurzfristig beschäftigt sind, das heißt einen Arbeitsvertrag haben, der auf weniger als zwölf Monate befristet ist. Ausnahmen bestehen überdies für Teilzeitbeschäftigte mit einer sehr geringen wöchentlichen Arbeitsstundenzahl (< 50 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeiten einer/s Vollzeitbeschäftigten).

7 Angemerkt werden muss, dass bei dieser Darstellung Mehrfachanwartschaften berücksichtigt sind. Dies bedeutet, dass Personen doppelt gezählt werden, wenn sie über mehr als einen Durchführungsweg aktiv BAV-Anwartschaften aufbauen.

**Abbildung 1:** Aktive BAV-Anwartschaften in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst in Deutschland 2001 bis 2023 inklusive Mehrfachanwartschaften




Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025a.

(Sozialversicherung) beziehungsweise 8 Prozent (Einkommensteuer) der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sozialabgaben- beziehungsweise steuerfrei.[8]

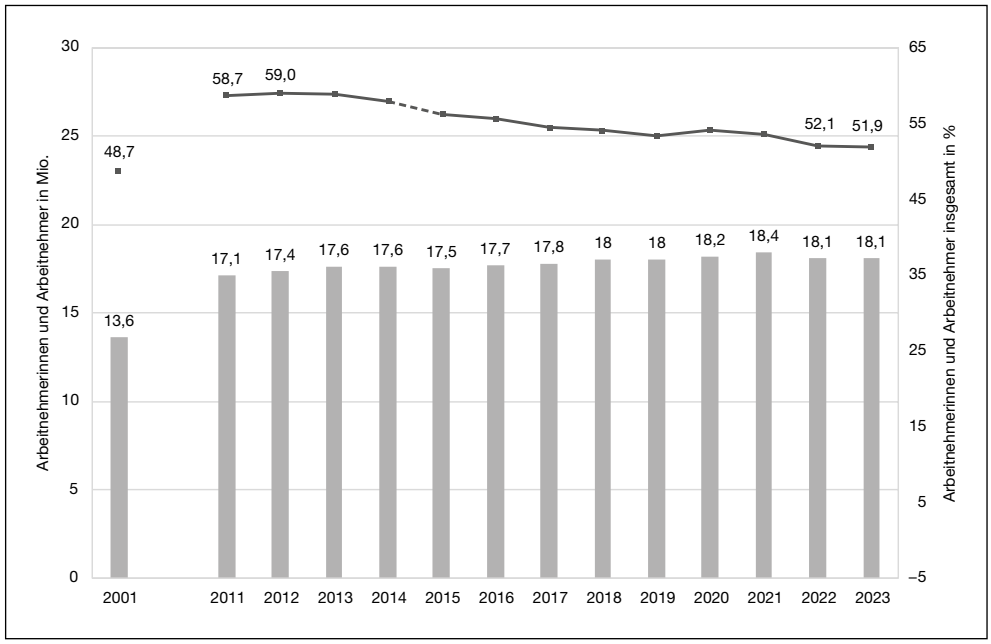
Auch in den Jahren nach 2005 war eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Diese verlief allerdings deutlich langsamer als in den ersten Jahren nach der Reform. Die durch das Altersvermögens- sowie das Altersvermögensergänzungsgesetz initiierten Reformmaßnahmen haben in der Kurzfrist somit eine deutlich stärkere Dynamik ausgelöst, als dies langfristig der Fall ist.

Aufgrund der Berücksichtigung von Mehrfachanwartschaften lassen sich aus den bislang dargestellten Daten jedoch keine direkten Rückschlüsse auf die tatsächliche Anzahl der betrieblich vorsorgenden Beschäftigten machen. Insofern bietet es sich an, auch die Entwicklung ohne Berücksichtigung von Mehrfachanwartschaften zu betrachten. Dabei zeigt sich ein anderes Bild, und zwar sowohl in Hinblick auf die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit aktiven BAV-Anwartschaften als auch in Bezug auf die Dynamik der Entwicklung über die Zeit. So hat die Zahl der Beschäftigten mit BAV-Anwartschaften zwischen 2001 und 2023 um rund 33 Prozent zugenommen, während der prozentuale Anstieg bei der Zahl der aktiven BAV-Anwartschaften inklusive Mehrfachanwartschaften 43 Prozent beträgt (Abbildungen 1 und 2, Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025a).

Konkret hatten 2023 gut 18,1 Millionen Beschäftigte mindestens eine aktive BAV-

8 Mit der steigenden Bedeutung der Entgeltumwandlung geht auch eine Verschiebung der Finanzierungsformen einher. Denn während es vor 2001 vornehmlich rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorgesysteme gab, dominiert 2023 die Mischfinanzierung, bei der sowohl die Arbeitgeber als auch die Beschäftigten zur Bildung der betrieblichen Rentenanwartschaften beitragen. Der entsprechende Anteil lag 2023 bei 71 Prozent (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025a).

**Abbildung 2:** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit aktiven BAV-Anwartschaften (ohne Mehrfachanwartschaften) 2021 bis 2023 in Millionen und in Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten




Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025a; https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII82.pdf.

Anwartschaft. Dies entspricht einem Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten von 51,9 Prozent (Abbildung 2). Im Vergleich zu 2001 bedeutet dies eine Steigerung um nur 3,2 Prozentpunkte. Die Zahlen deuten überdies für den Zeitraum zwischen 2012 und 2023 auf eine zunächst stagnierende und dann sogar rückläufige Entwicklung hin. Dies darf jedoch nicht dahingehend interpretiert werden, dass bestehende betriebliche Altersvorsorgeverträge in zunehmendem Maße gekündigt werden. Vielmehr hat die Zahl der Beschäftigten im Zeitraum zwischen 2012 (29,3 Millionen Beschäftigte) und 2023 (34,7 Millionen Beschäftigte) wesentlich stärker zugenommen als die Zahl der aktiven BAV-Anwartschaften. Dies zeigt sich auch daran, dass die absolute Zahl an aktiven BAV-Anwartschaften auch nach 2012 weiter zugenommen hat, während der relative Anteil rückläufig ist. Laut Keck et al. (2022) ist diese Entwicklung zum einen darauf zurückzuführen, dass ein Großteil des Beschäftigungswachstums in diesem Zeitraum in Branchen und Arbeitsverhältnissen erfolgte, in denen die betriebliche Altersvorsorge wenig verbreitet ist (vgl. dazu auch Abschnitt 2.3). Zum anderen schließen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht direkt bei Neuaufnahme einer Beschäftigung eine betriebliche Altersvorsorgevereinbarung ab, sondern entscheiden sich häufig erst nach Jahren für den Abschluss einer BAV.

Auffällig ist zudem, dass seit 2022 auch die absolute Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit aktiven BAV-Anwartschaften rückläufig ist. Denn während 2021 noch 18,4 Millionen

sozialversicherungspflichtige Beschäftigte eine BAV-Anwartschaft aufwiesen, waren es 2022 nur noch 18,1 Millionen. Dies zeigt, dass das Wachstum der BAV-Anwartschaften nicht nur langsamer verläuft als das Beschäftigungswachstum (relativer Bedeutungsverlust), sondern dass auch mehr Personen mit BAV-Anwartschaften das Erwerbsleben verlassen als nachrücken (absoluter Bedeutungsverlust). Die betriebliche Altersvorsorge unterliegt aktuell somit einem doppelten Bedeutungsverlust.

Fasst man die bisherigen Erkenntnisse zusammen, so zeigt sich bis 2021 eine positive Entwicklung, und zwar sowohl in Hinblick auf die Zahl der BAV-Anwartschaften als auch die Zahl der Beschäftigten mit BAV-Anwartschaften. Allerdings lässt sich ein Großteil der positiven Entwicklung in den ersten fünf Jahren nach Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes verorten, während sich in der Folgezeit eine (sehr) moderate Dynamik zeigt. Die Zunahme der Beschäftigten mit Betriebsrentenanwartschaften hat seit 2012 überdies nicht mit der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt Schritt gehalten, sodass der Anteil der Beschäftigten mit aktiven BAV-Anwartschaften an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit rund 52 Prozent im Jahr 2023 um 7 Prozentpunkte unter dem entsprechenden Anteilswert aus dem Jahr 2012 lag. Auch die absolute Zahl an Frauen und Männern mit aktiven BAV-Anwartschaften ist seit 2021 rückläufig. Mit anderen Worten bedeutet dies: Trotz vielfältiger Bemühungen, die betriebliche Altersvorsorge für breite(re) Bevölkerungsschichten nicht nur zugänglich, sondern auch attraktiv zu machen, sorgt aktuell ein geringerer Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten betrieblich für das Alter vor, als es Anfang der 2010er-Jahre der Fall war. Von einer flächendeckenden Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge kann somit keine Rede sein. Stattdessen werden die weißen Flecken bei der betrieblichen Altersvorsorge im Zeitverlauf sogar eher größer als kleiner. Ein Anteil von gut 50 Prozent bedeutet im Umkehrschluss, dass knapp die Hälfte der Beschäftigten keine BAV-Anwartschaften aufweisen und die aufgrund des sinkenden Niveaus der gesetzlichen Rente entstehende Versorgungslücke im Alter nicht über diese Form der ergänzenden Altersvorsorge verkleinern können. Dies stellt ein großes Problem für die Alterssicherungsstrategie der Bundesregierung dar, da es für die Legitimation der Teilprivatisierung des Alterssicherungssystems einer vollständigen Abdeckung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bedarf.

Ob sich aus der lückenhaften Verbreitung nicht nur ein Legitimationsproblem, sondern auch ein Risiko steigender Altersarmut entwickelt, wird im Folgenden entlang der Frage diskutiert, welche Personengruppen in hohem Maße betrieblich für das Alter vorsorgen, und bei welchen Personengruppen sich eher unterdurchschnittliche Verbreitungsquoten zeigen.

### 2.3 Wer nutzt die betriebliche Altersvorsorge?

Für die Analyse der soziodemografischen Zusammensetzung der betrieblich Vorsorgenden kann nicht auf Ergebnisse der Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zurückgegriffen werden, da diese dazu nur wenige Informationen enthält. Stattdessen werden Informationen aus der Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge 2023 herangezogen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2024).

Zunächst zeigen sich in Hinblick auf die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede. So sorgen 51,8 Prozent der Frauen und 52,0 Prozent der Männer betrieblich für das Alter vor. Diese relative Gleichverteilung zwischen den Geschlechtern löst sich bei Betrachtung der Höhe der geleisteten BAV-Beiträge allerdings auf. Denn Männer leisten mit durchschnittlich 130 Euro einen deutlich höheren Eigenbeitrag als Frauen

(96 Euro). Dies ist in erster Linie auf die im Durchschnitt geringeren Erwerbseinkommen von Frauen zurückzuführen und nicht darauf, dass Frauen in geringerem Maße betrieblich für das Alter vorsorgen. Im Gegenteil: Bezogen auf das Erwerbseinkommen legen Frauen mit 3,0 Prozent sogar einen etwas höheren Anteil ihres Erwerbseinkommens zurück als Männer (2,8 Prozent).

Deutliche Differenzen zeigen sich auch zwischen beruflichen Bildungsgruppen sowie zwischen Einkommensklassen (Abbildung 3). Je höher die Qualifikation und je höher das Erwerbseinkommen, desto höher ist auch die Verbreitungsquote. So liegt der Unterschied zwischen Beschäftigten mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von 1 000 bis unter 1 500 Euro (30 Prozent) beziehungsweise von 1 500 bis unter 2 000 Euro (36 Prozent) und jenen mit einem Bruttoeinkommen von 6 000 Euro oder mehr (78 Prozent) bei mehr als 40 Prozentpunkten. Neben der fehlenden Sparfähigkeit kann die geringe Verbreitung in den niedrigen Einkommensklassen auch damit zusammenhängen, dass für diese Gruppe die Förderung durch Zulagen und damit der Abschluss einer Riester-Rente oftmals attraktiver als die reine steuerliche Förderung im Rahmen der Entgeltumwandlung ist (vgl. dazu Abschnitt 3.2).

Am seltensten ist die betriebliche Altersvorsorge unter Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss verbreitet – hier nutzt gerade einmal ein Viertel diese Vorsorgeform. Folgt man Czaplicki et al. (2025), ist die schlechte Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge bei Geringqualifizierten unter anderem darauf zurückzuführen, dass bei dieser Personengruppe verschiedene Facetten mangelnder Vorsorgefähigkeit kombiniert und damit komprimiert auf das Altersvorsorgeverhalten wirken. Zum einen zeigen zahlreiche empirische Studien, dass Frauen und Männer mit unbefristeten und mindestens im Durchschnitt bezahlten Beschäftigungsverhältnissen mit höherer Wahrscheinlichkeit betrieblich und/oder privat für das Alter vorsorgen, als dies bei Personen mit instabilen Beschäftigungsverläufen und/oder mit unterdurchschnittlichem Erwerbseinkommen der Fall ist (Czaplicki et al. 2025, Leinert et al. 2020, Bucher-Koenen et al. 2021a). Letztere Beschäftigungsverhältnisse finden sich mit höherer Wahrscheinlichkeit bei Personen mit einer niedrigen oder sogar fehlenden beruflichen Qualifikation. So weisen Personen ohne Berufsausbildung im Jahr 2022 ein Risiko von 44,9 Prozent auf, einen Niedriglohn zu beziehen, während sich bei Personen mit akademischem Abschluss ein Risiko von 8 Prozent zeigt (Kalina 2025).[9]

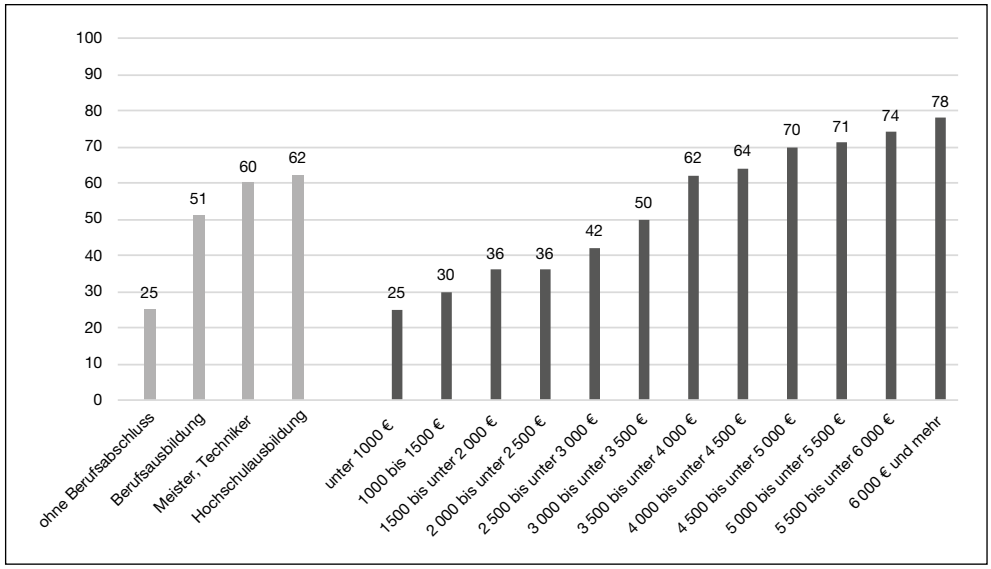
Unter den Oberbegriff der Vorsorgefähigkeit lässt sich zudem das Wissen um die Notwendigkeiten und Möglichkeiten einer zusätzlichen betrieblichen und/oder privaten Altersvorsorge subsumieren. Diesbezüglich zeigen empirische Studien, dass ein höheres Bildungsniveau dazu beiträgt, dass Menschen die Bedeutung der Altersvorsorge besser verstehen und entsprechende Produkte nachfragen (Czaplicki et al. 2025, Haupt und Yollu Tok 2014, Leinert 2017). Auch in der Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge zeigt sich, dass es mit 29 Prozent vor allem Beschäftigte ohne Schulabschluss sind, die als Grund für das Fehlen einer betrieblichen Altersvorsorge angegeben haben, sich nicht mit dem Thema beschäftigt zu haben. Die entsprechenden Anteilswerte waren in der Gruppe der Personen mit Hauptschulabschluss (18 Prozent) und mittlerer Reife (17 Prozent) geringer (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025b).

Neben sozialstrukturellen Merkmalen ist die Betriebsgröße ein wichtiger Einflussfaktor, da der Anteil an Beschäftigten mit BAV-Anwartschaften mit steigender Betriebsgröße zunimmt. So haben im Jahr 2023 rund 86 Prozent der Beschäftigten in Großbetrieben mit 1 000 und mehr Beschäftigten aktive BAV-Anwartschaften (Abbildung 4).

In Kleinstbetrieben mit maximal neun Beschäftigten sowie kleineren Betrieben

9 Die Analysen basieren auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2021. Ein Niedriglohn liegt demnach vor, wenn die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für einen Stundenlohn von weniger als 12,73 Euro arbeiten.

**Abbildung 3:** Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nach beruflicher Qualifikation und Einkommensklassen 2023 in Prozent

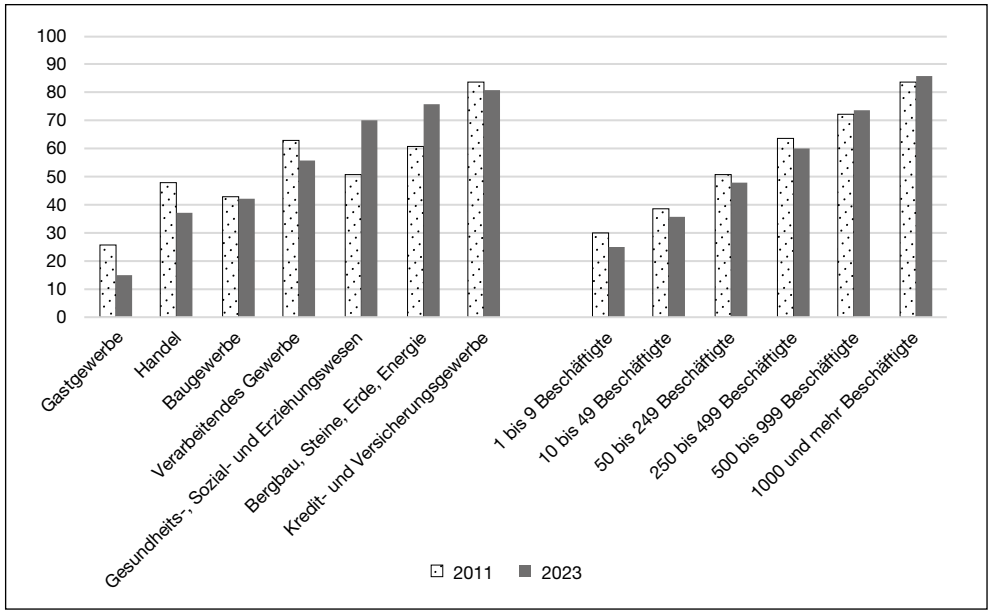



Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2024 (Verbreitung nach Einkommensklassen); Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025b (Verbreitung nach Qualifikation).

mit maximal 49 Beschäftigten liegen die entsprechenden Anteilswerte demgegenüber mit 25 Prozent und 36 Prozent deutlich niedriger. Selbst in Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 50 und 249 Beschäftigten liegt der Anteil bei unter 50 Prozent. Unterschiede bestehen auch zwischen den Branchen. So ist der Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Altersversorgung im Wirtschaftszweig „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ mit 81 Prozent am höchsten. Mit Abstand folgen mit Anteilen von 76 Prozent und 70 Prozent die Wirtschaftsbereiche „Bergbau, Steine, Energie, Wasser, Abfall“ sowie „Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen“. Geringe Anteile zeigen sich demgegenüber im „Gastgewerbe“ (15 Prozent) sowie im Wirtschaftszweig „Handel und Handelsvermittlung“ (37 Prozent), zwei Branchen mit einer sehr kleinbetrieblichen Wirtschaftsstruktur. Insofern ist es hier weniger der Wirtschaftszweig als die kleinbetriebliche Struktur, die sich für den geringen Verbreitungsgrad in diesen Wirtschaftszweigen verantwortlich zeichnet (Abbildung 4).

Die geringe Verbreitung in Klein- und Kleinstbetrieben ist zum einen auf die fehlende Transparenz in Bezug auf die Möglichkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge in Kleinbetrieben zurückzuführen. Nach Ergebnissen von Brussig et al. (2022) weisen Beschäftigte in kleineren Unternehmen Informationsdefizite über die gesetzlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge sowie die Details konkreter Angebote auf. Da zudem die Tarifbindung in kleinen und mittelgroßen Betrieben deutlich geringer ausfällt als in größeren Betrieben, gibt es dort nur mit geringerer Wahrscheinlichkeit einen Betriebsrat oder eine Gewerkschaft, die über diese Dinge umfassender und unabhängiger informieren könnte als die Geschäftsleitung oder Versicherungsmakler.

**Abbildung 4:** Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße 2011 bis 2023 in Prozent




Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2024.

Die Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge 2023 zeigt überdies einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Fehlen arbeitgeberseitiger Angebote zur Durchführung einer betrieblichen Altersvorsorge. So nannten 56 Prozent der in Kleinstbetrieben mit maximal neun Beschäftigten tätigen Frauen und Männer als Grund für das Fehlen einer betrieblichen Altersvorsorge, dass ihnen von ihrem Arbeitgeber kein entsprechendes Angebot unterbreitet wurde. Bei Beschäftigten, die in Unternehmen mit 1 000 oder mehr Beschäftigten arbeiten, lag der entsprechende Anteilswert demgegenüber bei 24 Prozent (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025b). Erschwerend kommt hinzu, dass in kleineren Betrieben häufiger niedrige Löhne gezahlt werden, sodass auch die Sparfähigkeit der Beschäftigten eingeschränkt ist (Keck et al. 2022).

Im Ergebnis sorgen somit vor allem die Beschäftigtengruppen nicht betrieblich für das Alter vor, die aufgrund ihres geringen Erwerbseinkommens Gefahr laufen, am Ende ihres Erwerbslebens eine gesetzliche Altersrente zu beziehen, die zumindest für eine Einzelperson Armut nicht vermeidet. Eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge könnte in dieser Gruppe somit nicht nur einen Beitrag zur Sicherung des Lebensstandards leisten, sondern auch dazu beitragen, Armutslagen im Alter zu vermeiden. Das 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz zielt in einigen seiner Kernpunkte auf diese Zielgruppe ab. So wurden verschiedene Maßnahmen implementiert, um die Attraktivität einer betrieblichen Altersvorsorge gerade für die niedrigsten Einkommensgruppen zu erhöhen. Auf die konkreten Ansätze wird im folgenden Abschnitt genauer eingegangen.

### 2.4 Das Betriebsrentenstärkungsgesetz: (K)ein kurz- oder langfristiger Booster?

Übergeordnetes Ziel des Betriebsrentenstärkungsgesetzes war und ist es, die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge insbesondere unter den Beschäftigtengruppen zu verbessern, die bislang nur unzureichend abgesichert sind. Im Fokus stehen vor allem Beschäftigte in kleinen und mittelgroßen Betrieben sowie Beschäftigte mit niedrigen Erwerbseinkommen. Wie schon bei früheren Reformen verzichtete der Gesetzgeber auf die Einführung eines Obligatoriums und setzte stattdessen auf neue Anreize und Förderungen. Zentral sind in diesem Kontext der BAV-Förderbetrag, die verpflichtende Weitergabe eingesparter Sozialversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber sowie die Einführung des Sozialpartnermodells mit reiner Beitragszusage.

Mit dem Sozialpartnermodell wird den Sozialpartnern vonseiten des Gesetzgebers eine zentrale Rolle zugewiesen. Diese sollen entsprechend ihres tarifpolitischen Gestaltungsrahmens die Voraussetzungen für eine Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge schaffen. Dazu ermöglicht das Betriebsrentenstärkungsgesetz den Aufbau tarifvertraglich vereinbarter Betriebsrentensysteme auf Basis reiner Beitragszusagen. Beitragszusage bedeutet, dass nur noch die Zahlung der Beiträge gewährleistet sein muss, aber nicht mehr die daraus in der Altersphase resultierende Leistung. Somit wird das Renditerisiko vom Unternehmen auf den Beschäftigten übertragen. Bisherige betriebliche Alterssicherungssysteme basieren demgegenüber auf dem Prinzip der Leistungszusage, bei der das Unternehmen beziehungsweise der externe Anbieter das Renditerisiko trägt. Der Grund für diese Umstellung ist, dass die mit Leistungszusagen verbundenen Renditerisiken von der Politik als gewichtiges Verbreitungshemmnis der betrieblichen Altersvorsorge auf Betriebsebene angesehen wurde. Arbeitgeber- beziehungsweise anbieterseitig stellt die Einführung reiner Beitragszusagen somit ein attraktivitätssteigerndes Element dar (Dünn 2017). Beschäftigten- beziehungsweise gewerkschaftsseitig ist aber gerade die reine Beitragszusage ein mitentscheidender Grund für die bis heute geringe Dynamik bei den Sozialpartnermodellen (Stand 2025 gibt es drei Sozialpartnermodelle). Vor allem vonseiten der Gewerkschaften herrscht große Zurückhaltung, da diese im Falle negativer Finanzmarktentwicklungen mitverantwortlich für geringer als geplante Rentenleistungen in der Auszahlungsphase wären (Wiß 2020). Unter anderem aus diesem Grund lehnt die IG Metall reine Beitragszusagen sogar grundsätzlich ab. Dazu gibt es seit 2023 einen entsprechenden Gewerkschaftstagbeschluss, der dazu geführt hat, dass ein bereits ausgehandeltes Sozialpartnermodell in Baden-Württemberg nicht realisiert werden konnte (IG Metall Baden-Württemberg 2024).[10]

Über das Sozialpartnermodell hinaus hat der Gesetzgeber weitere Maßnahmen verabschiedet, mit denen die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge für Beschäftigte im niedrigen Einkommensbereich verbessert werden soll – und zwar unabhängig von entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen. Hier ist zunächst die verpflichtende arbeitgeberseitige Weitergabe von Sozialversicherungsbeiträgen zu nennen, die im Rahmen einer Entgeltumwandlung eingespart wurden. Für neu abgeschlossene Verträge galt dies bereits ab dem 1. Januar 2019, für bestehende Verträge ab dem 1. Januar 2022. Die Höhe des Zuschusses beträgt maximal 15 Prozent des umgewandelten Entgelts.[11] Solch eine verpflichtende Arbeitgeber-

10 Ein zweites zentrales Element im Rahmen des Sozialpartnermodells ist die Möglichkeit zur automatischen Entgeltumwandlung. Seit 2018 kann tarifvertraglich geregelt werden, dass für alle Beschäftigten oder für bestimmte Beschäftigtengruppen, wie beispielweise den Beschäftigtengruppen im unteren Entgeltbereich, eine automatische Entgeltumwandlung durchgeführt wird. Beschäftigte müssen explizit widersprechen, wenn sie keine Entgeltumwandlung durchführen wollen. Ein derartiges Opting-out-Modell kommt einem Obligatorium bislang am nächsten und kann bei konsequenter Umsetzung die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge verbessern.

11 Der Zuschuss ist der Höhe nach begrenzt auf den Betrag, den der Arbeitgeber tatsächlich an Sozialversicherungsbeiträgen einspart.

beteiligung erscheint sehr vielversprechend, um die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge bei den Beschäftigten zu steigern. Dies gilt ganz unabhängig davon, ob die Beschäftigten nun ein hohes oder ein niedriges Erwerbseinkommen haben. So zeigen die Ergebnisse einer Studie von Brussig et al. (2022), dass die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge deutlich erhöht, weil eine solche Mischfinanzierung für die Beschäftigten den eigentlichen Charakter betrieblicher Altersvorsorge ausmacht.

Während die verpflichtende Weitergabe eingesparter Sozialversicherungsbeiträge die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge für alle Beschäftigten steigern dürfte, zielt der BAV-Förderbetrag explizit auf Geringverdienerinnen und -verdiener ab (Frommert 2024). Dabei handelt es sich um einen staatlichen Zuschuss zu einem vom Arbeitgeber zusätzlich geleisteten Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit geringem Einkommen (Dünn 2017). Der Förderbeitrag wird auf Antrag vom Finanzamt erstattet, wenn er die einbehaltene Lohnsteuer übersteigt. Voraussetzung für die Förderung ist, dass der betreffende Beschäftigte monatlich maximal 2 718 Euro (brutto) verdient und der Arbeitgeber mindestens 240 Euro und maximal 1 200 Euro zusätzlich an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds zahlt. Der staatliche Zuschuss beträgt in diesem Fall 30 Prozent des zusätzlich geleisteten Arbeitgeberbeitrags, also mindestens 72 und maximal 360 Euro.

Die Tabelle zeigt die Inanspruchnahme der Förderung über den BAV-Förderbetrag differenziert nach Betriebsgröße. Auf der einen Seite wird ein erheblicher Zuwachs der Förderungen über die Zeit deutlich. Denn während 2018 Förderungen für insgesamt rund 680 000 Beschäftigte bewilligt wurden, lag der entsprechende Wert 2023 bereits bei mehr als einer Million Förderungen. Die größte Wachstumsdynamik zeigt sich dabei in Kleinstbetrieben, bei denen sich die Zahl der Förderfälle zwischen 2018 und 2023 um mehr als 100 Prozent erhöht hat. Auf der anderen Seite zeigen die Daten aber auch, dass bis einschließlich 2023 mit 2,7 Prozent nur ein Bruchteil der Kleinstbetriebe mit maximal zehn Beschäftigten überhaupt eine Förderung in Anspruch genommen hat. Bei den kleineren Betrieben mit maximal 50 Beschäftigten liegt der Anteil bei 6,2 Prozent, in der nächsthöheren Kategorie bei 8,8 Prozent. Insofern besteht in Hinblick auf die Nutzung dieser Fördermaßnahme vor allem auf Unternehmensseite noch viel Luft nach oben – zumal die Dynamik bei der Inanspruchnahme bereits abebbt.

Denn während sich die Zahl der geförderten Beschäftigten in den ersten Jahren nach der Reform noch sehr dynamisch erhöht hat, liegen die prozentualen Zuwächse im Vergleich zum Vorjahr nunmehr bei allen hier dargestellten Betriebsgrößenklassen im unteren einstelligen Prozentbereich. Im Vergleich zu 2022 hat die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die der BAV-Förderbetrag geltend gemacht wurde, sogar abgenommen – und zwar bei allen Betriebsgrößenklassen. Die bislang referierten Zahlen sagen allerdings wenig darüber aus, ob die mit diesem Instrument adressierte Zielgruppe der Niedriglohnempfängerinnen und -empfänger erreicht wird oder nicht. Nach Daten des Statistischen Bundesamtes haben im Jahr 2023 insgesamt rund 6,4 Millionen Frauen und Männer einen Niedriglohn bezogen (Statistisches Bundesamt 2025). Die Niedriglohnschwelle liegt bei Ausübung einer Tätigkeit im Umfang von 40 Wochenstunden bei 2 390 Euro. Einen Anspruch auf den BAV-Förderbetrag haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von maximal 2 575 Euro. Die Zielgruppe des BAV-Förderbetrags beschränkt sich somit nicht nur auf die Niedriglohnempfängerinnen und -empfänger, sondern geht, zugegebenermaßen geringfügig, darüber hinaus. Wichtig an dieser Stelle ist dabei aber, dass die Zugrundelegung der Zahl der Niedriglohnempfängerinnen und -empfänger die Zahl der BAV-Förderberechtigten unterschätzt.

**Tabelle:** Inanspruchnahme des BAV-Förderbetrags nach Betriebsgröße 2018 bis 2023

| | Betriebsgrößenklassen | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | bis 10 | 11 bis 50 | 51 bis 250 | 250+ | ins-gesamt |
| **2018** | | | | | |
| Arbeitgeber mit BAV-Förderbetrag | 23 366 | 17 570 | 5 946 | 2 527 | 49 409 |
| Anteil an Betrieben der Größenklasse | 1,3 % | 3,7 % | 6,1 % | 11,1 % | 2,0 % |
| Arbeitnehmer mit BAV-Förderung | 38 731 | 69 378 | 127 113 | 444 167 | 679 389 |
| **2019** | | | | | |
| Arbeitgeber mit BAV-Förderbetrag | 32 734 | 24 292 | 7 851 | 3 184 | 68 061 |
| Anteil an Betrieben der Größenklasse | 1,8 % | 5,0 % | 7,9 % | 13,7 % | 2,8 % |
| Arbeitnehmer mit BAV-Förderung | 51 611 | 85 336 | 142 726 | 461 521 | 741 194 |
| relative Veränderung zum Vorjahr | 33,3 % | 23,0 % | 12,3 % | 3,9 % | 9,1 % |
| **2020** | | | | | |
| Arbeitgeber mit BAV-Förderbetrag | 41 961 | 28 319 | 8 373 | 3 281 | 81 934 |
| Anteil an Betrieben der Größenklasse | 2,3 % | 5,9 % | 8,6 % | 14,4 % | 3,4 % |
| Arbeitnehmer mit BAV-Förderung | 74 182 | 124 028 | 191 698 | 634 881 | 1 024 789 |
| relative Veränderung zum Vorjahr | 43,7 % | 45,3 % | 34,3 % | 37,6 % | 38,3 % |
| **2021** | | | | | |
| Arbeitgeber mit BAV-Förderbetrag | 47 585 | 30 407 | 8 739 | 3 446 | 90 177 |
| Anteil an Betrieben der Größenklasse | 2,6 % | 6,3 % | 9,0 % | 15,1 % | 3,7 % |
| Arbeitnehmer mit BAV-Förderung | 86 275 | 136 938 | 188 699 | 631 578 | 1 043 490 |
| relative Veränderung zum Vorjahr | 16,3 % | 10,4 % | -1,6 % | -0,5 % | 1,8 % |
| **2022** | | | | | |
| Arbeitgeber mit BAV-Förderbetrag | 49 681 | 31 635 | 9 103 | 3 587 | 94 006 |
| Anteil an Betrieben der Größenklasse | 2,7 % | 6,4 % | 9,0 % | 15,3 % | 3,8 % |
| Arbeitnehmer mit BAV-Förderung | 90 840 | 140 225 | 186 763 | 640 605 | 1 058 433 |
| relative Veränderung zum Vorjahr | 5,3 % | 2,4 % | -1,0 % | 1,4 % | 1,4 % |
| **2023** | | | | | |
| Arbeitgeber mit BAV-Förderbetrag | 48 836 | 30 808 | 8 971 | 3 709 | 92 324 |
| Anteil an Betrieben der Größenklasse | 2,7 | 6,2 | 8,8 | 15,6 | 3,8 |
| Arbeitnehmer mit BAV-Förderung | 88 808 | 136 246 | 176 406 | 617 966 | 1 019 426 |
| relative Veränderung zum Vorjahr | -2,2 % | -2,8 % | -5,5 % | -3,5 % | -3,7% |

Quellen: Statistisches Bundesamt, Lohnsteueranmeldungen, https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/73151/table/73151-0002/table-toolbar.

Aber selbst bei Zugrundelegung der Personen mit Niedriglohnbezug wird deutlich, dass die gut eine Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die 2023 ein BAV-Förderbetrag geltend gemacht wurde, nur einen Bruchteil der Niedriglohnempfängerinnen und -empfänger in Deutschland ausmachen. Konkret haben nur 15 Prozent der Niedriglohnempfängerinnen und -empfänger im Jahr 2023 vom BAV-Förderbetrag profitiert und dieser Wert ist, wie bereits skizziert, eher zu hoch als zu niedrig angesetzt. Im Ergebnis erreicht der BAV-Förderbetrag auch sechs Jahre nach seiner Einführung nur einen Bruchteil der Klein- und Kleinstbetriebe sowie nur einen Bruchteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit niedrigen Arbeitsentgelten. Die zentralen Zielsetzungen dieses Instruments sind somit zumindest bislang verfehlt worden.

Zusammenfassend ist es dem Gesetzgeber gelungen, im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ein Bündel an Fördermaßnahmen zu schnüren, womit die doppelte Zielsetzung der stärkeren Breitenwirkung und stärkeren Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge erreicht werden kann. Insbesondere Geringverdienerinnen und -verdiener werden mit dem BAV-Förderbetrag zielgenau bezuschusst. Ein Wermutstropfen ist die hohe Bedeutung, die reine Beitragszusagen im Denkmodell des Betriebsrentenstärkungsgesetzes haben, da eine Beitragszusage die Beschäftigten über die tatsächliche Höhe ihrer Versorgungsbezüge im Unklaren lässt, was sich wiederum negativ auf die Bereitschaft zum Abschluss eines solchen betrieblichen Altersvorsorgevertrages auswirken kann. Dennoch ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz zumindest aus theoretischer Perspektive ein erster Schritt zu mehr Zugangsgerechtigkeit bei der betrieblichen Altersvorsorge. Wie bei einem Fußballspiel liegt aber auch hier die Wahrheit auf dem Platz. Sollte es nämlich nicht gelingen, die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge durch dieses neue Maßnahmenbündel vor allem in den bislang deutlich unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen maßgeblich zu steigern, so bleibt nur noch ein Obligatorium, um den Paradigmenwechsel in der Alterssicherung ohne zu große soziale Verwerfungen vollziehen zu können. Denn es sind vor allem die Geringqualifizierten und Niedriglohnbezieherinnen und -bezieher, die trotz mannigfaltiger Bemühungen nur sehr eingeschränkt an der betrieblichen Altersvorsorge (und der damit einhergehenden steuerlichen Förderung) teilhaben. Die skizzierten Zahlen zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge sowie zur Inanspruchnahme des BAV-Förderbetrags zeichnen diesbezüglich ein eher pessimistisches Bild. Sollte der Prozess nicht wieder an Dynamik gewinnen, so ist zu befürchten, dass das Betriebsrentenstärkungsgesetz in der Tat nur ein kurzfristiger Booster war, dem schnell die Luft ausgegangen ist.

## 3. Status quo bei der privaten Altersvorsorge: Eher weniger als mehr?

Die geförderte private Altersvorsorge in Deutschland basiert im Wesentlichen auf zwei Instrumenten: der Basisrente (sogenannte Rürup-Rente) und der Riester-Rente. Die Basisrente wurde 2005 eingeführt, um vor allem Selbstständigen ohne obligatorischen Zugang zur gesetzlichen Rentenversicherung eine steuerlich begünstigte Altersvorsorge zu ermöglichen. Förderberechtigt sind aber grundsätzlich alle unbeschränkt steuerpflichtigen Personen. Bei der Basisrentenversicherung handelt es sich somit um ein Altersvorsorgeprodukt, das nicht an eine bestimmte Berufsgruppe geknüpft ist. Die staatliche Förderung erfolgt über den steuerlichen Sonderausgabenabzug: Dabei können Beiträge bis zu einem festgelegten Höchstbetrag (2025: 29 345,60 Euro für Alleinstehende) steuermindernd geltend gemacht werden.

Die Zahl der Basisrentenverträge stieg von rund 0,2 Millionen im Jahr 2006 über 1,3 Millionen im Jahr 2010 auf etwa 2,0 Millionen im Jahr 2015 und lag 2024 bei rund 2,8 Millionen, was den kontinuierlichen, wenn auch

vergleichsweise langsamen Ausbau dieser Vorsorgeform belegt (Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft 2025).
Die Riester-Rente wurde demgegenüber bereits im Zuge des Altersvermögensgesetzes 2001 beschlossen und ab 2002 umgesetzt. Förderberechtigt sind alle unbeschränkt steuerpflichtigen Personen, die von der Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus betroffen sind beziehungsweise sein können. Als unmittelbar förderberechtigt gelten somit vor allem Pflichtversicherte der gesetzlichen Rentenversicherung, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten, Amtsträgerinnen und Amtsträger, freiwillig Wehrdienstleistende sowie Personen im Bundesfreiwilligendienst. Zu den unmittelbar Förderberechtigten zählen ferner die folgenden Personengruppen:

- Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosen- oder Krankengeld, Bürgergeld, vollständig dienst- oder erwerbsgeminderte Personen, Bezieherinnen und Bezieher von Vorruhestandsgeld (bei vorheriger Pflichtversicherung in der GRV) sowie Künstlerinnen und Künstler, sofern diese über die Künstlersozialkasse versichert sind;
- (Groß-)Elternteile bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, da für diese Gruppe in dieser Zeit Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet werden, nichterwerbsmäßige Pflegepersonen (bei Angehörigenpflege);
- geringfügig Beschäftigte, die eigene Sozialversicherungsbeiträge leisten.

Als mittelbar förderberechtigt gelten demgegenüber Ehepartnerinnen und -partner der unmittelbar förderberechtigten Personen, sofern sie selbst nicht unmittelbar förderberechtigt sind. Die mittelbare Förderung schließt auch Partnerinnen und Partner in eingetragenen Lebensgemeinschaften ein. Mittelbar förderfähige Personen werden mit Zulagen gefördert, wenn sie einen eigenen zertifizierten Altersvorsorgevertrag abschließen und diesen mindestens mit dem Mindesteigenbetrag besparen. Dieser liegt bei 60 Euro im Jahr. Nicht förderfähig sind dagegen Selbstständige ohne Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, Pflichtversicherte in Einrichtungen der berufsständischen Versorgung (wie zum Beispiel Ärztinnen und Ärzte, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte), Bezieherinnen und Bezieher von Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, geringfügig Beschäftigte, die keine eigenen Sozialversicherungsbeiträge leisten sowie Studierende, die nicht rentenversicherungspflichtig beschäftigt sind. Diesen Berufs- und Personengruppen steht allerdings grundsätzlich die Option der mittelbaren Förderung offen. Die Förderung kombiniert staatliche Grund- und Kinderzulagen mit möglichen Steuerersparnissen über den Sonderausgabenabzug. Sie sieht eine jährliche Grundzulage von 175 Euro vor. Für Kinder, für die ein Anspruch auf Kindergeld besteht, gibt es eine Zulage von 185 Euro, wenn sie bis einschließlich 2007 geboren wurden, beziehungsweise von 300 Euro für Kinder, die ab 2008 geboren wurden. Der Mindesteigenbeitrag beträgt 4 Prozent des rentenversicherungspflichtigen Einkommens des Vorjahres, höchstens jedoch 2 100 Euro (inklusive der Zulagen). Zudem gibt es einen Berufseinsteigerbonus von 200 Euro für Personen, die vor Erreichen des 25. Lebensjahres einen Neuvertrag abschließen.

### 3.1 Die Entwicklung der privaten Altersvorsorge über die Zeit: Ein Spiegel der Entwicklung bei der betrieblichen Altersvorsorge oder alles ganz anders?

In den folgenden Abschnitten wird der Frage nachgegangen, wie sich der Verbreitungsgrad der privaten Altersvorsorge im Zeitverlauf entwickelt hat. Dabei konzentriert sich die Darstellung auf die staatlich geförderte Riester-Rente, da es zur Basisrente mit Ausnahme der bereits referierten Gesamtzahlen

keine valide statistische Erfassung gibt.[12] Abbildung 5 zeigt die Anzahl der Riester-Verträge differenziert nach der Art des Vorsorgevertrages im Zeitverlauf zwischen 2001 und 2023. Es zeigt sich eine vergleichbare Entwicklung wie bei der betrieblichen Altersvorsorge. So ist vor allem in den ersten Jahren nach der Rentenreform von 2001 ein starker Anstieg der Riester-Rentenverträge zu erkennen, und zwar von 1,4 Millionen im Jahr 2001 auf 5,5 Millionen im Jahr 2005 (+393 Prozent) und auf 14,5 Millionen im Jahr 2010 (+264 Prozent im Vergleich zu 2005). Der Höchststand wurde im Jahr 2016 mit 16,6 Millionen Riester-Verträgen erreicht (+14,5 Prozent im Vergleich zu 2010). Seit Beginn der 2010er-Jahre zeigt sich jedoch eine zunächst verlangsamte, dann stagnierende und schlussendlich rückläufige Entwicklung bei der Zahl der Riester-Verträge. Im Jahr 2023 wies die Statistik noch 15,5 Millionen bestehende Verträge aus. Ein Rückgang um 1,1 Millionen Verträge beziehungsweise, relativ gesehen, um 6,6 Prozent im Vergleich zu 2018.

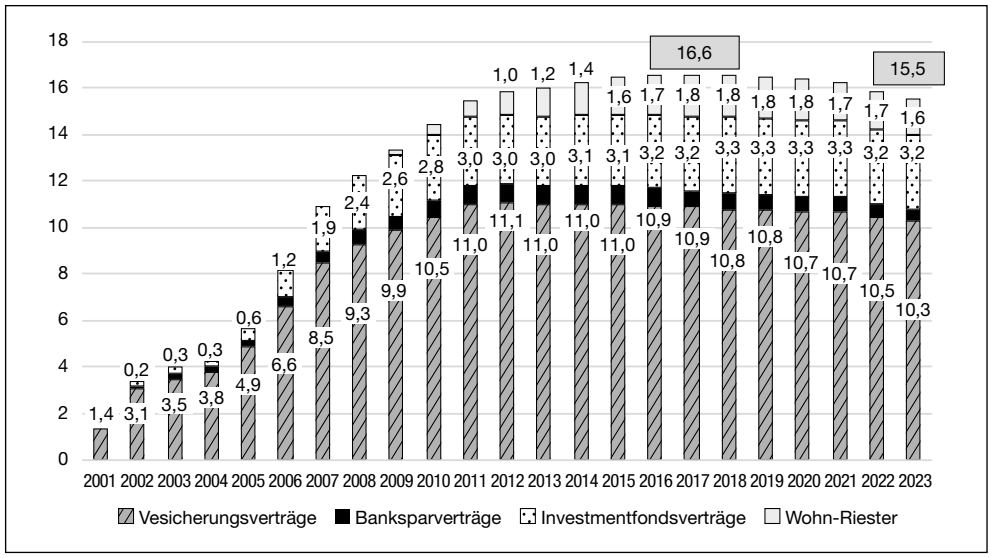
Auf Basis der bestehenden Riester-Verträge lassen sich allerdings keine Rückschlüsse auf die Zahl der aktiv vorsorgenden Personen ziehen, da eine Person mehrere Riester-Verträge besitzen kann beziehungsweise der bestehende Riester-Vertrag ruhend gestellt ist. Der Anteil der ruhenden Verträge wird auf gut ein Fünftel bis knapp ein Viertel geschätzt (Deutscher Bundestag 2024). Ein valider Indikator für die Zahl der aktiven Riester-Sparerinnen und -Sparer in einem Kalenderjahr ist die Zahl der in diesem Jahr steuerlich geförderten Personen. Die diesbezüglichen Informationen lassen sich der Riester-Förderstatistik entnehmen. Aufgrund der zum Teil sehr langen Fristen für die Einreichung von Einkommensteuererklärungen sowie die Möglichkeit des Widerspruchs gegen Steuerbescheide liegen jedoch aktuell nur verlässliche Daten für die Jahre 2020 und 2021 vor.[13] Demnach gab es 2020 10,5 Millionen und 2021 10,2 Millionen Personen, die aufgrund eines aktiv besparten Riester-Vertrages steuerlich gefördert wurden (Bundesministerium der Finanzen 2024). Es zeigt sich also auch hier eine rückläufige Entwicklung. Die statistische Basis ist mit zwei verlässlichen Beobachtungsjahren aber noch sehr gering. Interessanter ist aber ohnehin die Diskrepanz zur Anzahl der bestehenden Riester-Verträge in den Jahren 2020 und 2021. So stehen im Jahr 2020 einer Gesamtzahl von 16,4 Millionen Riester-Verträgen 10,5 Millionen steuerlich geförderte Personen gegenüber. Mehrfachanwartschaften und ruhende Verträge summieren sich in diesem Jahr somit auf 5,9 Millionen und 2021 sogar auf 6,1 Millionen Verträge.

Bei der Riester-Rente zeigt sich somit eine ähnliche Entwicklung wie bei der betrieblichen Altersvorsorge. Auch hier lässt sich ein Großteil des Wachstums in den ersten fünf bis zehn Jahren nach Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes verorten, während sich im Anschluss eine moderate und ab 2017 dann rückläufige Entwicklung zeigt. Von einer flächendeckenden Verbreitung lässt sich somit auch hier nicht sprechen. Den 15,5 Millionen Riester-Verträgen standen im Juni 2023 34,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gegenüber. Dies würde einem Verbreitungsgrad von 44,7 Prozent entsprechen. Wird aber zusätzlich berücksichtigt, dass die Zahl der potenziellen Riester-Sparerinnen und -Sparer deutlich über der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt sowie die Tatsache, dass in den 15,5 Millionen Verträgen auch Mehrfachanwartschaften und ruhende Verträge enthalten sind, so ist von einem deutlich geringeren Verbreitungsgrad auszugehen. Setzt man stattdessen die 10,5 Millionen steuerlich geförderten Riester-Sparerinnen und -Sparer aus dem Jahr 2020 ins Verhältnis zu den von der Bundesagentur für Arbeit für Juni 2020 gemeldeten

12 Eine mögliche Datenquelle stellt die Lohn- und Einkommensteuerstatistik dar, da der Sonderausgabenabzug im Rahmen der Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden muss. Allerdings lassen sich über diesen Datensatz nur die Personen abbilden, die im jeweiligen Steuerjahr tatsächlich Beiträge zur Basisrentenversicherung geleistet haben.

13 Bei den Zahlen für 2022 und 2023 handelt es sich um vorläufige Werte.

**Abbildung 5:** Entwicklung der geförderten privaten Altersvorsorge (Riester-Verträge) 2001 bis 2023 nach Vertragsformen in Millionen



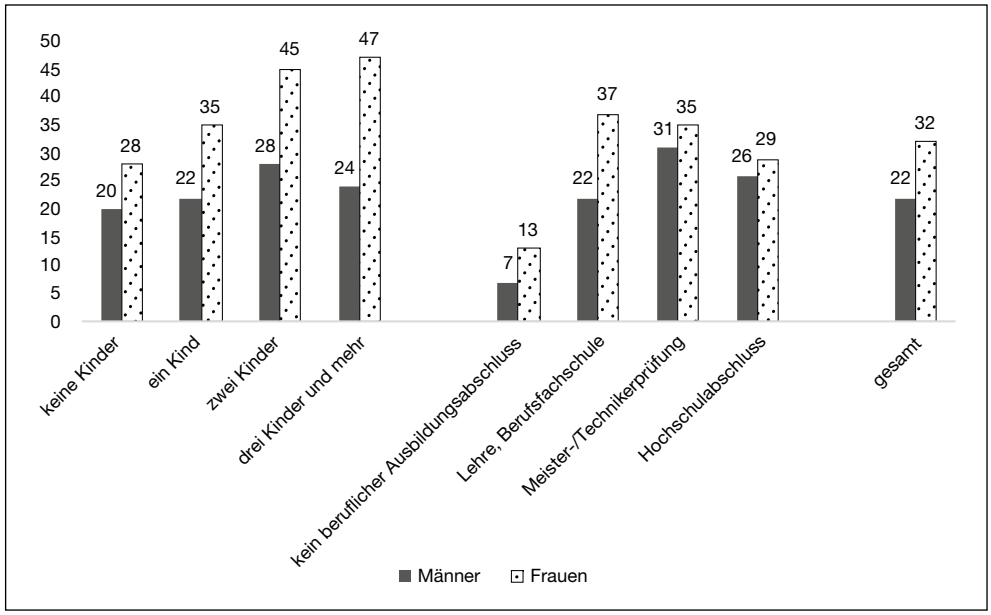

Quelle: https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII12a.pdf.

33,3 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, so ergibt sich für 2020 ein Verbreitungsgrad von 31,5 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2025). In der Gesamtschau lässt sich somit festhalten: Der Verbreitungsgrad bei der Riester-Rente ist mit rund einem Drittel noch einmal deutlich geringer als bei der betrieblichen Altersvorsorge, und der 2017 einsetzende rückläufige Trend hat sich mittlerweile verfestigt. Auch die geförderte private Altersvorsorge erfüllt somit nicht die Funktion, die ihr vom Gesetzgeber zugeschrieben wurde.

### 3.2 Sozialstruktur der Riester-Sparerinnen und -Sparer

Die Grundidee der Riester-Rente bestand darin, möglichst viele Menschen in Deutschland beim Aufbau einer privaten Altersvorsorge zu unterstützen und somit die sukzessive sinkenden Leistungen aus der gesetzlichen Rente zumindest teilweise durch staatlich gefördertes Sparen auszugleichen. Mit der Zulagenförderung wurde dazu eine finanzielle Förderung insbesondere für Versicherte mit niedrigen Einkommen und/oder Kindern geschaffen, um die private Vorsorge auch für Personen mit potenziell beschränkter Sparfähigkeit attraktiv zu machen und als Teil der individuellen Altersvorsorgestrategie zu etablieren (Frommert 2024, Nöh et al. 2024).
Abbildung 6 zeigt, dass dies zumindest teilweise gelungen ist. So sorgen Frauen mit 32 Prozent zu deutlich höheren Anteilen über die Riester-Rente für das Alter vor als Männer (22 Prozent). Der Anteil der Riester-Sparerinnen steigt überdies mit steigender Kinderzahl an und ist bei den Frauen mit zwei beziehungsweise mit drei und mehr Kindern mit 45 Prozent beziehungsweise 47 Prozent am höchsten. Bei Männern zeigen sich demgegenüber nur geringe Unterschiede nach der Anzahl der Kinder. Der Grund für diese deutlichen geschlechtsspezifischen

**Abbildung 6:** Die sozialstrukturelle Zusammensetzung der Personengruppe mit geförderter privater Vorsorge 2023 in Prozent




Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025b.

Unterschiede ist, dass die Kinderzulagen zum weit überwiegenden Teil den Müttern gutgeschrieben werden. Nach Zahlen der Riester-Förderstatistik entfiel für das Jahr 2021 81,4 Prozent des aus Kinderzulagen resultierenden Fördervolumens auf Frauen (Bundesministerium der Finanzen 2025). Die besondere Förderung von Familien über die Kinderzulagen zeigt somit vor allem bei Frauen mit mehreren Kindern Wirkung. Hier ist die Riester-Rente mit Abstand am stärksten verbreitet. Zugleich zeigen die Zahlen aber auch, dass selbst in der durch die Kinderzulagen stark geförderten Gruppe der Mütter mit zwei und mehr Kindern weniger als die Hälfte über die Riester-Rente für das Alter vorsorgen. Von einer flächendeckenden Verbreitung kann also keine Rede sein.

Bei der beruflichen Bildung zeigt sich das bereits aus der Analyse der Sozialstruktur der betrieblich Vorsorgenden bekannte Bild: Wer eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen hat, sorgt häufiger privat für das Alter vor als Personen ohne Abschluss. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Deutliche geschlechtsspezifische Differenzen zeigen sich allerdings bei Betrachtung der anderen beruflichen Qualifikationssegmente. So sorgt ein höherer Anteil an Frauen mit mittlerer Qualifikation über eine Riester-Rente zusätzlich für das Alter vor, als es bei Hochschulabsolventinnen der Fall ist. Demgegenüber sind es bei Männern die beiden höchsten beruflichen Qualifikationsgruppen, die auch die höchsten Anteile an Riester-Vorsorgenden aufweisen.

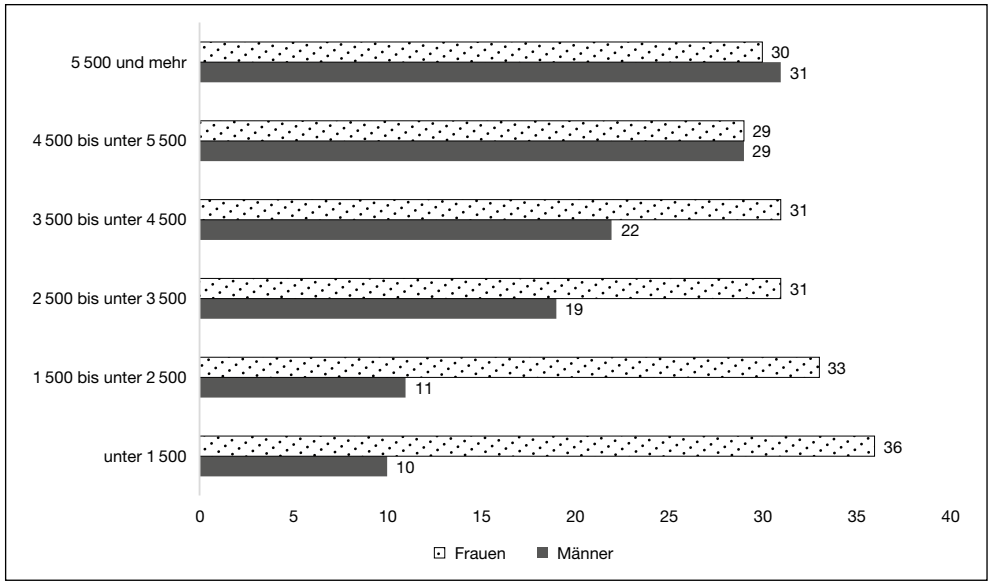
Ein Grund für diese Unterschiede kann darin gesehen werden, dass die Riester-Rente für einen größeren Teil der Frauen vor allem durch die Grund- und Kinderzulagenförderung attraktiv ist, während ein größerer Teil der Männer wegen der zusätzlichen Steuer-

entlastung über die Riester-Rente für das Alter vorsorgt.[14] Für diese These spricht zum einen, dass der weit überwiegende Teil der Kinderzulagen, wie beschrieben, den Müttern und nicht den Vätern zugeschrieben wird. Zum anderen zeigt die Riester-Förderstatistik, dass 2021 rund 57 Prozent des aus der zusätzlichen Steuerentlastung resultierenden Fördervolumens auf Männer und 43 Prozent auf Frauen entfiel (Bundesministerium der Finanzen 2024). Auch wenn die Unterschiede hier nicht so deutlich ausgeprägt sind, wie es bei den Kinderzulagen der Fall ist, deuten sie zumindest in die vermutete Richtung. Ebenfalls in die vermutete Richtung deutet der aus Abbildung 7 deutlich werdende Befund, dass der Anteil der Männer mit einer geförderten privaten Altersvorsorge mit steigendem Einkommen zunimmt. So haben lediglich 10 Prozent der Männer mit einem Einkommen von weniger als 1 500 Euro angegeben, einen geförderten privaten Altersvorsorgevertrag zu besitzen. Somit spielt die Riester-Rente für diese Personengruppe im Grunde keine Rolle. Demgegenüber liegen die Anteilswerte in den beiden höchsten Einkommensklassen bei 29 beziehungsweise 31 Prozent, was aber auch weit von einer flächendeckenden Verbreitung entfernt ist. Bei Frauen zeigt sich das umgekehrte Bild – auch wenn die Prozentwertdifferenzen zwischen den einzelnen Einkommensklassen sehr gering sind. Mit zunehmendem Einkommen sinkt der Anteil der Frauen mit einer geförderten privaten Altersvorsorge. So sorgen 36 Prozent der Frauen mit einem monatlichen Einkommen von weniger als 1 500 Euro über die Riester-Rente zusätzlich für das Alter vor. In der Einkommensklasse von 1 500 bis 2 500 Euro sind es 33 Prozent, während es in den beiden höchsten Einkommensklassen 29 Prozent (4 500 bis 5 500 Euro) beziehungsweise 30 Prozent (5 500 Euro und mehr) sind.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Ziel des Gesetzgebers, mit einer flächendeckenden privaten Altersvorsorge das sinkende gesetzliche Rentenniveau zumindest teilweise auszugleichen, bislang deutlich verfehlt wurde. So sind es weniger als ein Drittel der Menschen, die über die Riester-Rente zusätzlich für das Alter vorsorgen. Bei Männern spielt die Riester-Rente eine deutlich geringere Rolle als bei Frauen. Dies gilt in besonderem Maße für die unteren Einkommensschichten. So sorgen lediglich rund 10 Prozent der Männer mit einem Einkommen unter 2 500 Euro privat für das Alter vor. Bei Frauen zeigt sich beim Einkommen das umgekehrte Muster. Hier haben tendenziell eher die geringverdienenden Frauen einen privaten Altersvorsorgevertrag. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den Einkommenssegmenten relativ gering. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern sorgen diejenigen ohne beruflichen Abschluss am seltensten privat für das Alter vor. Ein Grund für die skizzierten Verteilungsmuster sind die bereits im Rahmen der Diskussion um die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge angeschnittenen Selektivitäten auf dem privaten Versicherungs- beziehungsweise Altersvorsorgemarkt. Frauen und Männer mit höherer Bildung finden aufgrund eines in der Regel besseren Finanzwissens einen einfacheren Zugang zu den entsprechenden Märkten und Produkten und schließen häufiger Altersvorsorgeverträge ab. Bei Männern und Frauen mit höheren Einkommen spielt darüber hinaus die zusätzlich zur Zulagenförderung bestehende steuerliche Absetzbarkeit der geleisteten Beiträge eine Rolle, während die Riester-Rente für Frauen in den unteren und mittleren Einkommenssegmenten in erster Linie aufgrund der Zulagenförderung attraktiv ist (Geyer et al. 2021). Dabei ist es vor allem die hohe Förderquote bei einem kombinierten Bezug von Grund- und Kinderzulagen, die als maßgebliche Erklärung dafür herangezogen werden kann, dass rund die Hälfte der Frauen mit zwei und mehr Kindern über einen staatlich geförderten Altersvorsorgevertrag verfügt.

14 Letzteres setzt allerdings auch ein entsprechend hohes Erwerbseinkommen voraus, was bei hochqualifizierten Männern wahrscheinlicher der Fall ist als bei Männern mit geringer oder mittlerer Qualifikation (siehe dazu auch Abbildung 7).

**Abbildung 7:** Die Einkommensstruktur der Personen mit geförderten privaten Altersvorsorgeverträgen 2023 in Prozent




Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025b.

Eine hohe Förderquote allein führt allerdings nicht automatisch zu einer stärkeren Verbreitung der staatlich geförderten privaten Altersvorsorge. Positive Verteilungseffekte der Zulagenförderung ergeben sich nämlich auch für (kinderlose) Frauen und Männer mit geringem Einkommen. Auch diese Gruppe weist eine hohe Förderquote auf, da sie im Vergleich zu Personen aus höheren Einkommenssegmenten einen geringeren Anteil ihres Einkommens als Eigenbeitragsanteil aufwenden muss, während gleichzeitig ein größerer Anteil ihres Einkommens als Vorsorgekapital angespart wird (Loose und Thiede 2013). Dennoch haben insbesondere Männer mit einem niedrigen Einkommen deutlich seltener Riester-Verträge abgeschlossen als es bei Männern aus höheren Einkommenssegmenten der Fall ist. Aber auch bei Niedrigeinkommensbezieherinnen ist von einem geringen Verbreitungsgrad auszugehen, wenn keine Kinder im Haushalt sind. Darauf deuten zumindest die Ergebnisse von Geyer et al. (2021) hin. Neben der fehlenden Sparfähigkeit aufgrund eines zu geringen Erwerbseinkommens wirkt sich auch hier ein im Durchschnitt schlechteres Finanzwissen negativ auf das Altersvorsorgeverhalten aus (Jansen 2024). Im Lichte dieser Ergebnisse fordern Geyer et al. (2021, 672), dass „die Riester-Rente […] grundlegend reformiert werden [muss], wenn sie ein wesentlicher Baustein des Alterssicherungssystems in Deutschland sein soll.“

Diese Aufgabe wurde im Jahr 2022 einer mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verbänden, privater Versicherungswirtschaft, Deutscher Rentenversicherung und Wissenschaft besetzten Fokusgruppe übertragen. In ihrem Abschlussbericht hat die Fokusgruppe eine Vielzahl an größeren und kleineren Reformmaßnahmen vorgeschlagen, die sich von einer grundsätzlichen Vereinfachung der privaten Altersvorsorge inklusive einer

Verbesserung der Finanzbildung, über eine Steigerung der Renditepotenziale durch die Anlage der Beiträge in risikoreichere Anlagen bis hin zu flexiblen Ausgestaltungsmöglichkeiten in der Auszahlungsphase erstrecken.[15] Knackpunkt des Berichtes ist aber die Frage nach der Zielgruppe der privaten Altersvorsorge. So ist es aus Sicht der Fokusgruppe Private Altersvorsorge das Hauptziel der Reform, einer breiten Bevölkerungsschicht eine effektive Sicherung des Lebensstandards im Alter zu ermöglichen. Dies gilt aber nur für die Bevölkerungsgruppen mit ausreichender Sparfähigkeit. Für Menschen, die über keinen finanziellen Spielraum zur eigenen Vorsorge verfügen, erscheint aus Perspektive der Fokusgruppe die gesetzliche Rentenversicherung weiterhin die geeignetste Form der Altersvorsorge zu sein:

> „Ziel einer Reform der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge sollte aus Sicht der Mehrheit der Fokusgruppe sein, ein effizientes Angebot zur Lebensstandardsicherung nach Renteneintritt für breite Bevölkerungsgruppen zu schaffen, sofern sie über eine hinreichende Sparfähigkeit verfügen. Für Personen, denen der finanzielle Spielraum für eine eigene Sparleistung fehlt, ist nach wie vor die Absicherung über die gesetzliche Rentenversicherung entscheidend; auch die Grundrente für langjährig Versicherte mit geringen Rentenansprüchen leistet hier einen Beitrag.“ (Fokusgruppe Private Altersvorsorge 2023, S. 5)

Zur Erinnerung: Die Riester-Rente wurde 2001 eingeführt, um das sinkende Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung (teilweise) auszugleichen. Dementsprechend sollte diese Altersvorsorgeform auch eine realistische Option für alle Bevölkerungsgruppen darstellen, die von der Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus betroffen sind, und nicht nur für diejenigen, die über eine „hinreichende Sparfähigkeit“ verfügen. Denn Letzteres wird an den bereits jetzt feststellbaren Missverhältnissen nichts ändern und nicht nur die soziale Ungleichheit in der Altersphase, sondern auch das Risiko steigender Altersarmut erhöhen.

## 4. Fazit: Systemrelevanz mit begrenzter Reichweite! Bedarf es eines erneuten Systemwechsels?

Mit der Rentenreform von 2001 wurde ein Paradigmenwechsel in der deutschen Alterssicherungspolitik eingeleitet. Er ist maßgeblich geprägt von der Stärkung der zweiten und dritten Säule des Alterssicherungssystems und der Aufgabe der Lebensstandardsicherung als Ziel der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Sicherung des Lebensstandards im Alter setzt seither voraus, dass die Beschäftigten zusätzlich betrieblich und/oder privat für das Alter vorsorgen. Allerdings ist weder der Abschluss einer betrieblichen noch einer privaten Altersvorsorge verpflichtend. Mit anderen Worten: Die Menschen müssen ergänzend zur gesetzlichen Altersrente vorsorgen, sollen aber nicht durch ein Obligatorium dazu gezwungen werden. Stattdessen wurden und werden durch den Gesetzgeber unterschiedliche finanzielle Anreize gesetzt, um die ergänzende betriebliche und private Altersvorsorge attraktiver zu machen und mehr Beschäftigte für diese Vorsorgeform zu gewinnen (Bäcker 2016, Frommert 2024, Jansen 2024). Dennoch konnte bis heute keine flächendeckende Verbreitung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge realisiert werden. Im Jahr 2023 hatten lediglich rund 52 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Anwartschaften im Rahmen einer betrieblichen Altersvorsorge erworben. Bei der staatlich geförderten privaten Altersvorsorge liegt der Verbreitungsgrad bei rund einem Drittel. Die Verbreitung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge variiert dabei stark nach beruflicher Qualifikation und der Höhe des Bruttoerwerbseinkommens;

15 Vgl. für eine vollständige Darstellung Fokusgruppe Private Altersvorsorge.

bei der betrieblichen Altersvorsorge zeigen sich zudem deutliche Unterschiede in Bezug auf die Betriebsgröße und die Branchenzugehörigkeit.

Im Ergebnis sind es somit vor allem die vulnerablen Beschäftigten- und Bevölkerungsgruppen, die keine betriebliche oder private Altersversorgung haben. Aus sozialpolitischer Perspektive ist dieses Ergebnis problematisch, da eine große Gruppe, und wir sprechen bei der betrieblichen Altersvorsorge von etwa der Hälfte und bei der privaten Altersvorsorge sogar von circa zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, bis heute keinen Zugang zu einer ergänzenden Vorsorge hat. Neben fehlenden arbeitgeberseitigen Angeboten zur betrieblichen Altersvorsorge sowie einer fehlenden Sparfähigkeit (aufgrund eines geringen Einkommens) oder Sparbereitschaft (aufgrund einer zu geringen Attraktivität der betrieblichen und/oder privaten Altersvorsorgeprodukte) kann sich auch ein Mangel an (Finanz-)Wissen negativ auf die Verbreitung der ergänzenden Altersvorsorgeformen auswirken. Denn die Teilprivatisierung der Alterssicherung verlangt von den Beschäftigten „ein bis dato nicht notwendig gewesenes Maß an Eigenverantwortung für die Altersvorsorge“, was zunehmend „persönliches Finanzwissen und -kompetenzen“ voraussetzt. Beides ist in der Bevölkerung jedoch sehr ungleich verteilt und nimmt mit zunehmendem Erwerbseinkommen und zunehmender Qualifikation ebenfalls zu (Haupt und Yollu-Tok 2017, S. 107). Somit geht es bei der Bewertung der Eignung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge als systemrelevante Elemente des deutschen Alterssicherungssystems auch um die Frage, wie alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gleichermaßen dazu befähigt werden können, die ihnen im Rahmen der Teilprivatisierung des Alterssicherungssystems zugeschriebene Eigenverantwortung auch tatsächlich wahrnehmen zu können. Diesbezüglich wird von Haupt und Yollu-Tok (2017) in erster Linie auf die Bedeutung der schulischen Curricula sowie die Rolle von Weiterbildungsveranstaltungen verwiesen. Bei der betrieblichen Altersvorsorge wäre es aber auch vorstellbar, die Betriebe stärker in die Pflicht zu nehmen, beispielsweise durch eine Informationspflicht über die unterschiedlichen Möglichkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge und die diesbezüglichen Angebote des Unternehmens. Eine derartige Informationspflicht könnte sich nach den Ergebnissen von Brussig et al. (2022) insbesondere in Kleinbetrieben positiv auf die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge auswirken, da vor allem hier die Beschäftigten Informationsdefizite über die gesetzlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung und die Details konkreter Angebote aufweisen.

Insgesamt lässt sich die einleitend aufgeworfene Frage, ob die betriebliche und die private Altersversorgung geeignete Instrumente darstellen, um die Lebensstandardsicherungsfunktion des deutschen Alterssicherungssystems langfristig für breite Bevölkerungsschichten zu gewährleisten, schwierig mit Ja oder Nein beantworten. Unter der Annahme einer zunehmenden Dysfunktionalität der gesetzlichen Rentenversicherung erscheint die Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge auf den ersten Blick erfolgsversprechender zu sein als die Stärkung der bisher in Deutschland verfügbaren Finanzprodukte zur privaten Altersvorsorge, da sich die Beschäftigten nur mittelbar selbst um die Organisation ihrer Altersvorsorge kümmern müssen. In Hinblick auf fehlendes Finanzwissen kann der Arbeitgeber zudem stärker in die Pflicht genommen werden, seine Beschäftigten zu informieren und zu beraten. Zudem sind durch eine finanzielle Beteiligung des Arbeitsgebers höhere Zahlungen als bei rein privater Vorsorge zu erwarten, zumindest wenn die zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge auch zusätzlich zum ohnehin ausgezahlten Gehalt erfolgen. Durch die Möglichkeit von Gruppenverträgen können überdies die mit einer Alterssicherung am Kapitalmarkt einhergehenden Vertriebs- und Verwaltungskosten geringer ausfallen als bei privaten Sparverträgen. Last but not

least sei hier zumindest auch auf die steuerliche Förderung im Rahmen der Entgeltumwandlung verwiesen, die aufgrund der in der Regel höheren Grenzsteuerbelastung in der Erwerbsphase auch im Hier und Jetzt die Attraktivität einer betrieblichen Altersvorsorge steigert. Von einer grundsätzlich fehlenden Eignung der betrieblichen Altersvorsorge als Vorsorgeform für die gesamte Bevölkerung kann also nicht gesprochen werden. Gleiches gilt für die private Riester-Rente, die mit ihrer Fördersystematik und dem Fokus auf Geringverdienende und Familien im Grunde die richtigen Ansätze verfolgt. Auch die Fokusgruppe Private Altersvorsorge benennt im Rahmen ihrer Reformvorschläge die richtigen Stellschrauben wie Transparenz, Einfachheit, Rendite und, damit zusammenhängend, Kosten. Umso überraschender ist es, dass Geringverdienerinnen und -verdiener auf die gesetzliche Rentenversicherung verwiesen werden. Dabei gäbe es durchaus Möglichkeiten, um die Attraktivität der Riester-Rente auch für Geringverdienende zu erhöhen. Vorstellbar wäre zum Beispiel eine nach Erwerbseinkommen gestaffelte Zulagenregelung, wonach die Grundzulage umso höher ausfällt, je geringer das von der Person selbst erzielte Erwerbseinkommen ist. Zudem sollte eine Dynamisierung der Zulagen in Betracht gezogen werden. Eine dritte Stellschraube wäre analog zu den Vorschlägen der Fokusgruppe private Altersvorsorge eine deutliche Erhöhung der Kostentransparenz und damit eine Belebung des Wettbewerbs um das lohnendste private Altersvorsorgeprodukt. Vor dem Hintergrund von Kosten und Renditen besteht eine vierte Möglichkeit in der Schaffung eines öffentlich administrierten Pensionsfonds nach dem Vorbild des schwedischen AP7-Fonds. Dieser staatlich organisierte und administrierte Fonds ist in Schweden die Standardlösung in der verpflichtenden privaten Altersvorsorge für alle diejenigen, die sich nicht selbst um ihr privates Anlageprodukt kümmern wollen und zeichnet sich im langfristigen Durchschnitt durch eine gute Rendite bei geringen Kosten aus (Fokusgruppe private Altersvorsorge 2023, Roth 2022). Auch die Fokusgruppe Private Altersvorsorge hat sich mit der Möglichkeit der Einführung eines öffentlichen Pensionsfonds beschäftigt. Dabei ging es aber nicht vorrangig um ein obligatorisches Alterssicherungsprodukt wie in Schweden, sondern um einen Pensionsfonds mit Abwahlmöglichkeit. Die Idee wurde nach kontroverser Diskussion unter den Mitgliedern jedoch verworfen. Dabei hatten fünf Mitglieder für das Modell votiert, zwei Mitglieder hatten sich enthalten und zwölf Mitglieder hatten ein negatives Votum abgegeben (Haupt 2024). Dies ist durchaus bedauerlich, da die Idee eines öffentlich verantworteten Pensionsfonds, in den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer automatisch einbezogen werden, vor dem Hintergrund der sehr geringen Verbreitung der staatlich geförderten Riester-Rente eine durchaus interessante Möglichkeit darstellt, um eine weitere Verbreitung der privaten Altersvorsorge zu günstigen Kosten zu erreichen (siehe für die Vor- und Nachteile im Detail auch die Diskussion Fokusgruppe private Altersvorsorge 2023).

Allerdings sind weder die betriebliche noch die private Altersvorsorge uneingeschränkt geeignet, um das sinkende Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung auszugleichen. Das Kardinalproblem ist die viel zu geringe Verbreitung. Wenn gerade einmal etwas mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten Anwartschaften in einer betrieblichen Altersvorsorge aufweisen, dann kann diese nicht als Substitut für das gesetzliche Renteneinkommen angesehen werden. Dafür müssten tatsächlich alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieses System einbezogen werden. Aus heutiger Perspektive ließe sich dieses Problem nur dadurch zeitnah beheben, dass die Unternehmen dazu verpflichtet werden, für ihre Beschäftigten eine vollständig portable betriebliche Altersvorsorge abzuschließen. Diesen Weg hätte man im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes durchaus beschreiten können. Dass aber erneut auf die Einführung eines Obligatoriums

verzichtet wurde, zeigt zum wiederholten Male den fehlenden Mut der deutschen Alterssicherungspolitik, mehr Verbindlichkeit in die betriebliche Altersvorsorge einzubauen. Gleiches gilt auch für die private Altersvorsorge, über die nur rund ein Drittel der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten vorsorgen. Auch hier findet sich kein Obligatorium im Empfehlungskosmos der Fokusgruppe Private Altersvorsorge. Selbst die Etablierung eines öffentlichen Pensionsfonds mit automatischer Einbeziehung und Opt-out-Möglichkeit wurde von der Mehrheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer abgelehnt. Betriebliche und private Altersvorsorge zu unterstellen, ohne aber gleichzeitig sicherzustellen, dass auch alle Beschäftigten in diese Systeme einbezogen werden, kann das System dann doch auf kurz oder lang auf einen gefährlichen Irrweg führen, der im Extremfall in einen Legitimationsverlust mündet. Andererseits würde die Einführung eines Obligatoriums auch die Frage aufwerfen, warum es eines zweiten Pflichtversicherungssystems bedarf, wenn mit der gesetzlichen Rentenversicherung bereits ein voll funktionsfähiges System existiert, das neben seiner universellen Abdeckung noch weitere Vorteile gegenüber der betrieblichen (und privaten) Altersvorsorge besitzt. Mit anderen Worten: Der eingeschlagene Weg der Teilprivatisierung ist keineswegs ein Königsweg und keineswegs alternativlos. So ist in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht nur das Altersrisiko abgesichert, sondern zusätzlich auch das Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrisiko. Beides ist zumindest in privatwirtschaftlichen Altersvorsorgeprodukten nicht automatisch enthalten und muss renditemindernd zugekauft werden. Darüber hinaus wirken sich in der gesetzlichen Rentenversicherung Zeiten der Kindererziehung, des Bezuges von Arbeitslosengeld oder des Bezuges von Krankengeld nicht negativ auf die spätere Altersrente aus (Hübner 2018). Im Gegenteil: In all diesen Nichterwerbsphasen werden Entgeltpunkte beziehungsweise Anrechnungs- und Berücksichtigungszeiten erworben, die sich unmittelbar oder am Ende der Erwerbsphase positiv auf die Höhe der gesetzlichen Rente auswirken. Solche sozialen Ausgleichsmechanismen sind der betrieblichen Altersvorsorge fremd. Im Ergebnis können die skizzierten Probleme der betrieblichen und privaten Altersvorsorge somit auch als Chance dafür gesehen werden, den eingeschlagenen Weg in der Alterssicherungssicherungspolitik zu verlassen und die Lebensstandardsicherung künftiger Generationen wieder stärker über die gesetzliche Rentenversicherung zu organisieren.

## Literatur

*Bäcker, Gerhard* (2016): Altersarmut, Lebensstandardsicherung und Rentenniveau, in: Naegele, Gerhard/Olbermann, Elke und Kuhlmann, Andrea (Hrsg.): Teilhabe im Alter gestalten. Springer VS, Wiesbaden, 63–82.

*Bäcker, Gerhard/Brussig, Martin/Jansen, Andreas/Knuth, Matthias* und *Nordhause-Jans, Jürgen* (2009): Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherung im Alter. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

*Brussig, Martin/Eichhorst, Werner* und *Jansen, Andreas* (2022): Betriebliche Altersversorgung von Beschäftigten in kleinen Unternehmen. Expertise im Auftrag des Bundeministeriums für Arbeit und Soziales. IZA Research Report 130, Bonn. Verfügbar unter: https://docs.iza.org/report_pdfs/iza_report_130.pdf (aufgerufen am 14.10.2025).

*Bucher-Koenen, Tabea/Knebel, Caroline* und *Meyer, Christina* (2021a): Die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge für die Einkünfte im Alter – aktuelle Evidenz und Datengrundlagen. ZEW Discussion Paper 21-099, Mannheim. Verfügbar unter: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/248853/1/1785231359.pdf (aufgerufen am 14.10.2025).

*Bucher-Koenen, Tabea* und *Knebel, Caroline* (2021b): Finanzwissen und Finanzbil-

dung in Deutschland: Was wissen wir eigentlich? ZEW Discussion Paper 21-016, Mannheim. Verfügbar unter: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/270612/1/vjh.90.1.011.pdf (aufgerufen am 14.10.2025).

Bundesagentur für Arbeit (2025): Datenbank Beschäftigung. Datenbanken Beschäftigungsstatistik. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Datenbanken/Datenbanken-BST-Nav.html (aufgerufen am 16.09.2025).

Bundesministerium der Finanzen (2024): Statistik zur Riester-Förderung. Auswertungsstichtag 15.05.2024 – Beitragsjahre 2020–2023. Verfügbar unter: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Steuerliche_Themengebiete/Altersvorsorge/2024-11-15-Statistik-Riester-Foerderung-2023-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (aufgerufen am 16.09.2025).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2025a): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2023). Endbericht (Forschungsbericht 651), Berlin 2023. Verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-651-arbeitgeber-traeger-betrieblichen-altersversorgung-2023-bericht.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (aufgerufen am 14.10.2025).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2025b): Verbreitung der Altersvorsorge 2023 (AV 2023). Endbericht (Forschungsbericht 653), Berlin. Verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-653-verbreitung-der-altersvorsorge-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (aufgerufen am 14.10.2025).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2024 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI. Alterssicherungsbericht 2024, Berlin. Verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/alterssicherungsbericht-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (aufgerufen am 14.10.2025).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2008 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI. Alterssicherungsbericht 2008, Berlin. Verfügbar unter: https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Alter-Rente/Dokumente/Alterssicherungsbericht_2008.pdf (aufgerufen am 14.10.2025).

*Czaplicki, Christin/Heien Thorsten* und *Langelüddeke, Anne* (2025): Wer hat sie, wer hat sie nicht? Die betriebliche und private Zusatzvorsorge von GRV-Versicherten in Abhängigkeit von Vorsorgefähigkeit und -möglichkeit, in: Deutsche Rentenversicherung 80 (1), 73–102. Verfügbar unter: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Zeitschriften/DRV_Hefte_deutsch/2025/ausgewaehlter_artikel_heft_1_Czaplicki-etal.html (aufgerufen am 14.10.2025).

Deutscher Bundestag (2024): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der AfD zur Bilanz der Riester-Rente. Drucksache 20/12289. Verfügbar unter: https://dserver.bundestag.de/btd/20/122/2012289.pdf (aufgerufen am 14.10.2025).

*Dünn, Sylvia* (2017): Das Betriebsrentenstärkungsgesetz, in: RVaktuell 5/6, 144–149. Verfügbar unter: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Zeitschriften/RVaktuell/2017/Artikel/heft_5_6.html (aufgerufen am 14.10.2025).

Fokusgruppe private Altersvorsorge (2023): Abschlussbericht der Fokusgruppe private Altersvorsorge, Berlin. Verfügbar unter: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/abschlussbericht-fo-

kusgruppe-private-altersvorsorge.pdf?__blob=publicationFile&v=8 (aufgerufen am 14.10. 2025).

*Frommert, Dina* (2024): Geschlechtergerechtigkeit in der Alterssicherung, in: Karger-Kroll, Anna und Schäfers, Lars (Hrsg.): Gerechte Rente. Sozialethische Perspektiven einer interdisziplinären Sondierung der Alterssicherung. Nomos. Baden-Baden, S. 245–262.

Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (2025): Die Deutsche Lebensversicherung in Zahlen 2025. Eine Information der deutschen Lebensversicherer. Berlin. Verfügbar unter: https://www.gdv.de/resource/blob/188374/dde4d81192e583ac43e7e80a84aa6ac6/die-deutsche-lebensversicherung-in-zahlen-2025-publikation-pdf-data.pdf (aufgerufen am 14.10.2025).

*Geyer, Johannes/Grabka, Markus M.* und *Haan, Peter W.* (2021): 20 Jahre Riester-Rente: Private Altersvorsorge braucht einen Neustart, DIW Wochenbericht. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, Vol. 88 (40), 667–673. Verfügbar unter: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/245820/1/1773839160.pdf (aufgerufen am 14.10.2025).

*Haupt, Marlene* (2024): Aktuelle Diskussionen zum Ausbau kapitalgedeckter Altersvorsorge als Ergänzung des Rentensystems, in: Wirtschaftsdienst 104 (2), 82–86. Verfügbar unter: https://www.wirtschaftsdienst.eu/pdf-download/jahr/2024/heft/2/beitrag/aktuelle-diskussionen-zum-ausbau-kapitalgedeckter-altersvorsorge-als-ergaenzung-des-rentensystems.html (aufgerufen am 14.10.2025).

*Haupt, Marlene* und *Yollu-Tok, Aysel* (2017): Finanzwissen und -kompetenzen bei Frauen – vom Sollen, Wollen und Können, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 86, 104–122. Verfügbar unter: https://elibrary.duncker-humblot.com/article/8395/finanzwissen-und-kompetenzen-bei-frauen-ndash-vom-sollen-wollen-und-koumlnnen (aufgerufen am 14.10.2025).

*Haupt, Marlene* und *Yollu-Tok, Aysel* (2014): Ergänzende Altersvorsorge: Akzeptanz, Vertrauen und Ausgestaltung aus Verbrauchersicht, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 83 (3), 19–39. Verfügbar unter: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/130202/1/vjh.83.3.019.pdf (aufgerufen am 14.10.2025).

*Hübner, Jörg* (2018): Perspektiven für einen neuen Generationenvertrag, in: Zeitschrift für Evangelische Ethik 62, 296–307.

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg (2024): Für ein gutes Leben – auch in der Rente. Abschlussbericht 2023 Sozialpartnermodell. Stuttgart. Verfügbar unter: https://baden-wuerttemberg.igmetall.de/2024/2024-01-25-abschlussbericht-zum-sozialpartnermodell (aufgerufen am 14.10.2025).

*Jansen, Andreas* (2024): Bedeutung und Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge: Das Substitut ist nicht besser als das Original, in: Karger-Kroll, Anna und Schäfers, Lars (Hrsg.): Gerechte Rente. Sozialethische Perspektiven einer interdisziplinären Sondierung der Alterssicherung. Nomos. Baden-Baden, S. 165–186.

*Kalina, Thorsten* (2025): Niedriglohnbeschäftigung 2022 – Deutlicher Rückgang in Westdeutschland. IAQ-Report 2025/3. Institut Arbeit und Qualifikation. Duisburg. Verfügbar unter: https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00082746/IAQ-Report_2025_03.pdf (aufgerufen am 14.10.2025).

*Keck, Wolfgang/Walther, Steffen/Leinert, Johannes* und *Schiel, Stefan* (2022): Zusätzliche Altersvorsorge von Beschäftigten in Deutschland – Ergebnisse der Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019), in: Deutsche Rentenversicherung 77 (1), 89–109.

*Leinert, Johannes/Schiel, Stefan* und *Südhof, Susann* (2020): Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019). Abschlussbericht (BMAS Forschungsbericht 565), Berlin, Bundesministerium für Arbeit und

Soziales. Berlin. Verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-565.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (aufgerufen am 14.10.2025).

*Leinert, Johannes* (2017): Welchen Einfluss hat Financial Literacy auf die Altersvorsorge? In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 86 (4), 83–101. Verfügbar unter: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/205048/1/10-3790-vjh-86-4-083.pdf (aufgerufen am 14.10.2025).

*Loose, Brigitte* und *Thiede, Reinhold* (2013): Trägt die Riester-Rente zur Vermeidung von Altersarmut bei? In: Vogel, Claudia und Motel-Klingebiel, Andreas (Hrsg.): Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut? Buchreihe der DGS-Sektion Alter(n) und Gesellschaft. Springer Fachmedien. Wiesbaden, S. 161–174.

*Nöh, Lukas/Schaffranka, Claudia* und *Werding, Martin* (2024): Ergänzende Kapitaldeckung der Altersvorsorge: Gründe, Gestaltungsoptionen und Auswirkungen. Perspektiven der Wirtschaftspolitik 25 (1), 28–44. Verfügbar unter: https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/pwp-2023-0029/html (aufgerufen am 14.10.2025).

*Roth, Markus* (2022): Reformperspektiven für die deutsche Altersvorsorge. Der Koalitionsvertrag aus rechtsvergleichender Sicht: Von Schweden lernen, in: ifo Schnelldienst 75 (2), 28–38. Verfügbar unter: https://www.ifo.de/DocDL/sd-2022-02-roth-altersvorsorge.pdf (aufgerufen am 14.10.2025).

Statistisches Bundesamt (2025): Abhängige Beschäftigungsverhältnisse, Abhängige Beschäftigungsverhältnisse mit Niedriglohn: Deutschland, Stichmonat. Verfügbar unter: https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/url/a568cbce (aufgerufen am 08.12.2025).

*Wiß, Tobias* (2020): Lebensstandardsicherung durch betriebliche Altersvorsorge? Deutschland im Vergleich, in: Blank, Florian/Hofmann, Markus und Buntenbach, Annelie (Hrsg.): Neustart in der Rentenpolitik. Analysen und Perspektiven, Baden-Baden, S. 207–233.

*Anschrift des Verfassers:*

Dr. Andreas Jansen
Universität Duisburg-Essen
Institut Arbeit und Qualifikation
Forsthausweg 2
47057 Duisburg