



# FORSCHUNGSBERICHT

476

## Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015)

– Endbericht –



**TNS Infratest**  
Sozialforschung

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

**Endbericht**

Untersuchung im Auftrag des  
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Durchgeführt von  
TNS Infratest Sozialforschung

Projektleitung  
Dr. Thorsten Heien  
Jochen Heckmann

München, November 2016  
EB 315107961

## Kurzbeschreibung

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

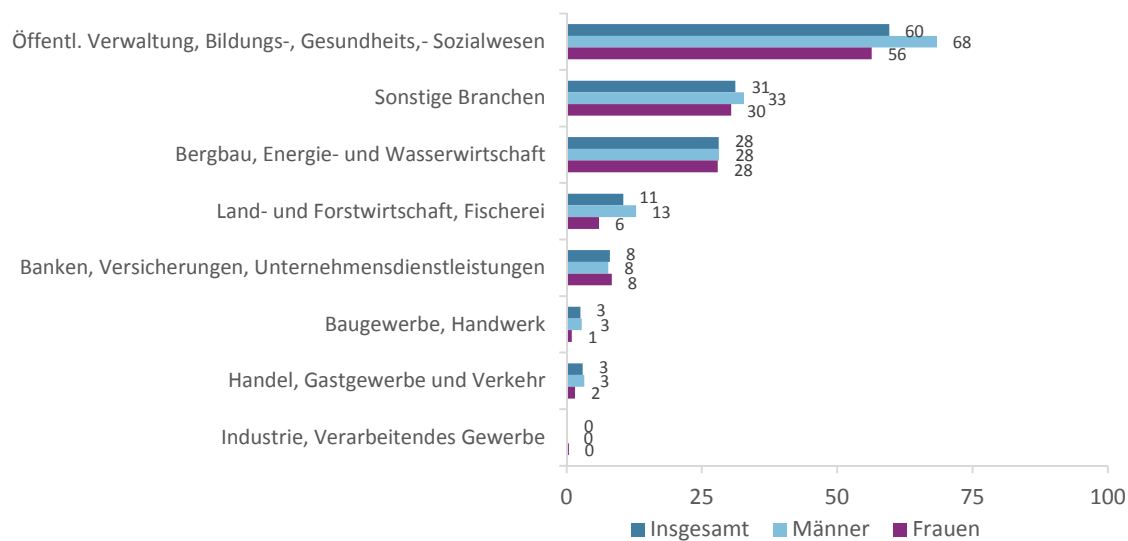
## Abstract

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

---

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

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



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

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

### 1.1.2 Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)

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

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

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

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

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

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

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

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

### Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

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

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

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

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

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

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

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

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

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

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

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

### Verbreitung nach Unternehmensmerkmalen

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

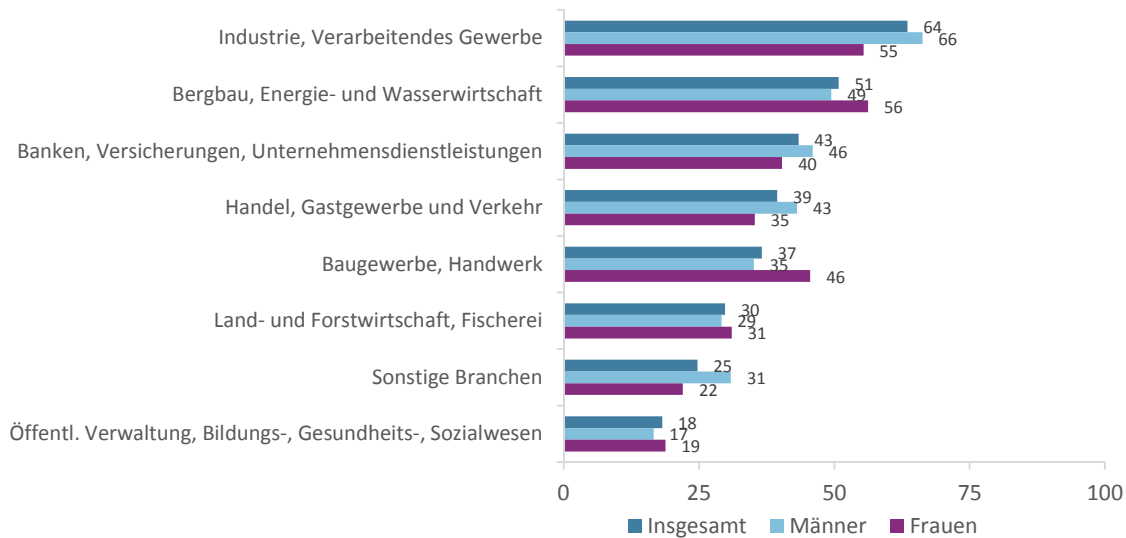
Branchen, in denen weniger als der Hälfte der (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten eine Anwartschaft der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) erwerben, stellen Banken, Versicherungen und Unternehmensdienstleistungen (43%), Handel, Gastgewerbe und Verkehr (39%), Baugewerbe und Handwerk (37%)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

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

---

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

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



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

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

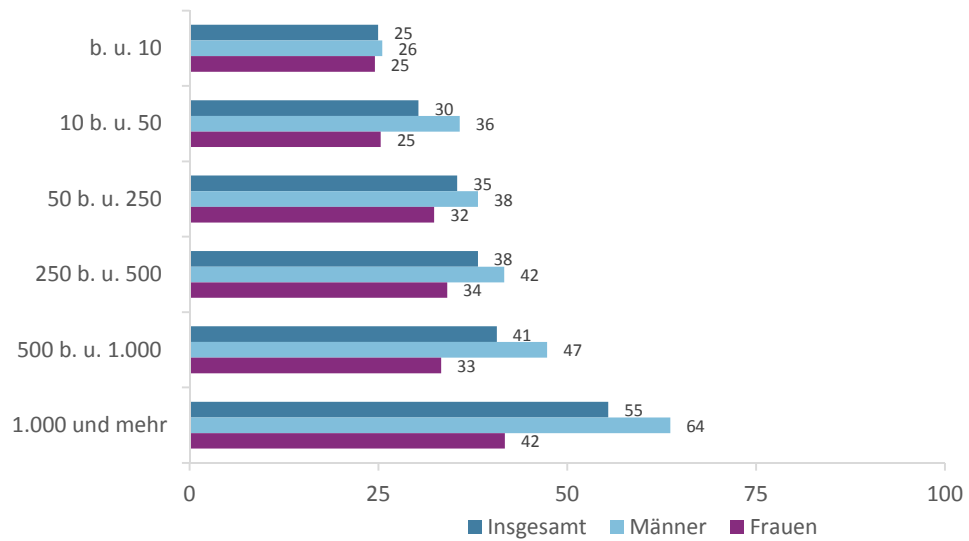
Neben der Unternehmensbranche hat auch die **Größe des Unternehmens** einen großen Einfluss auf die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (Abbildung 1-3): Von Größenklasse zu Größenklasse steigt die BAV-Quote, und zwar von 25% bei Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern bis hin zu immerhin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

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

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



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



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

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

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

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

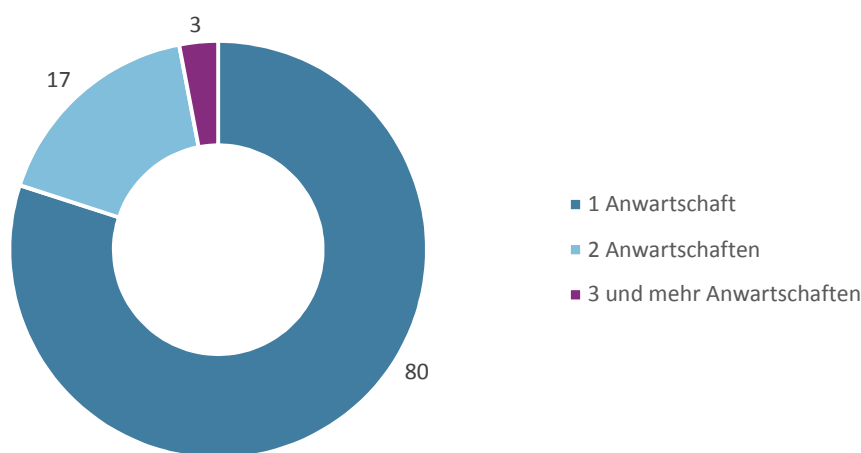
Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

## Kumulation von Anwartschaften

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

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



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

### 1.1.3 Betriebliche Altersversorgung insgesamt

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

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

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

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

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

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

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

### Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

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

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

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

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

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

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

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

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

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

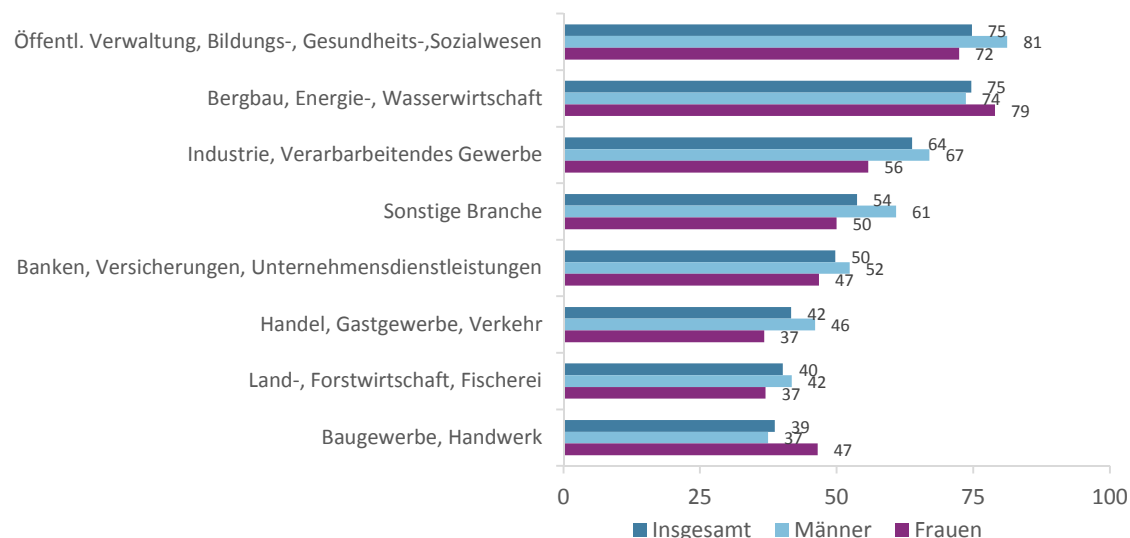
Einkommensgruppe (4.500 € und mehr) immerhin mehr als vier Fünftel (81%). Bei den Männern unterscheiden sich die Quoten mit 20% (bis unter 1.500 €) bis 80% (4.500 € und mehr) etwas deutlicher als bei den Frauen (bis unter 1.500 €: 33%; 4.500 € und mehr: 84%).

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

### Verbreitung nach Unternehmensmerkmalen

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

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



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

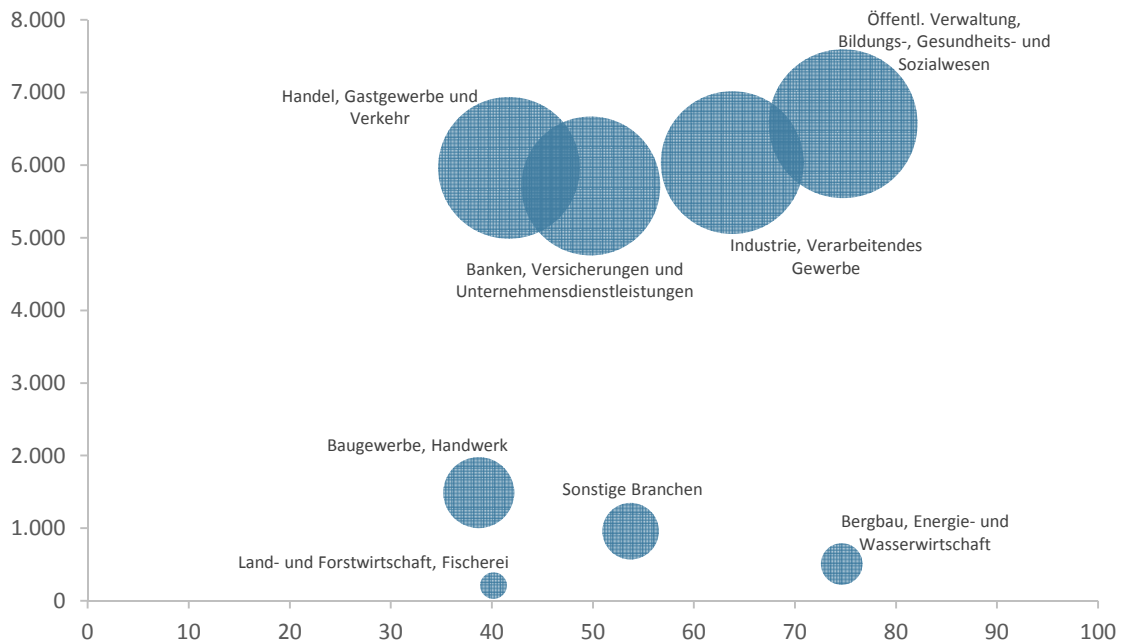
TNS Infratest Sozialforschung

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

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

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

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



Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

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

## 1.2 Riester-geförderte private Altersvorsorge

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

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

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

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

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

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

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

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

### Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

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

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

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

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

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

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

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

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

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



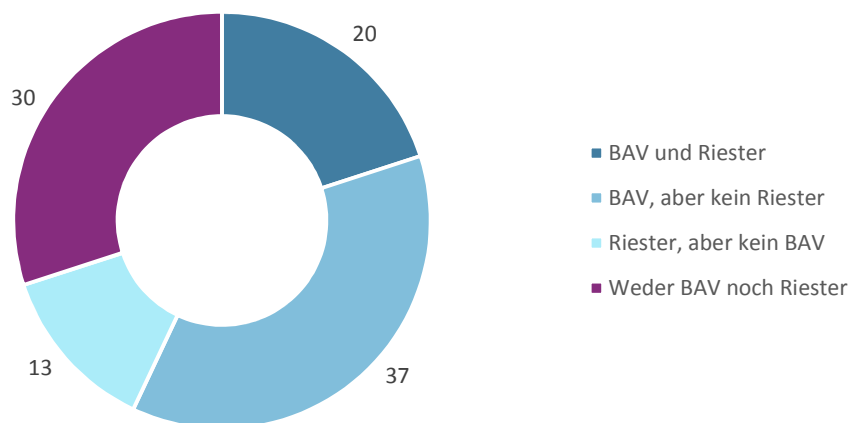
Für den **Bruttomonatslohn** bzw. das **-gehalt** zeigt sich insgesamt eine u-förmige Verteilung, da sowohl Geringverdiener mit 38% als auch Besserverdienende mit 36% (leicht) überdurchschnittlich häufig im Rahmen eines Riester-Vertrags für das Alter vorsorgen. Dieser Zusammenhang stellt sich allerdings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

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

### 1.3 Zusätzliche Altersvorsorge insgesamt

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

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



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

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

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

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

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

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

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

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

### Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

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

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

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

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

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

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

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

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

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

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

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

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

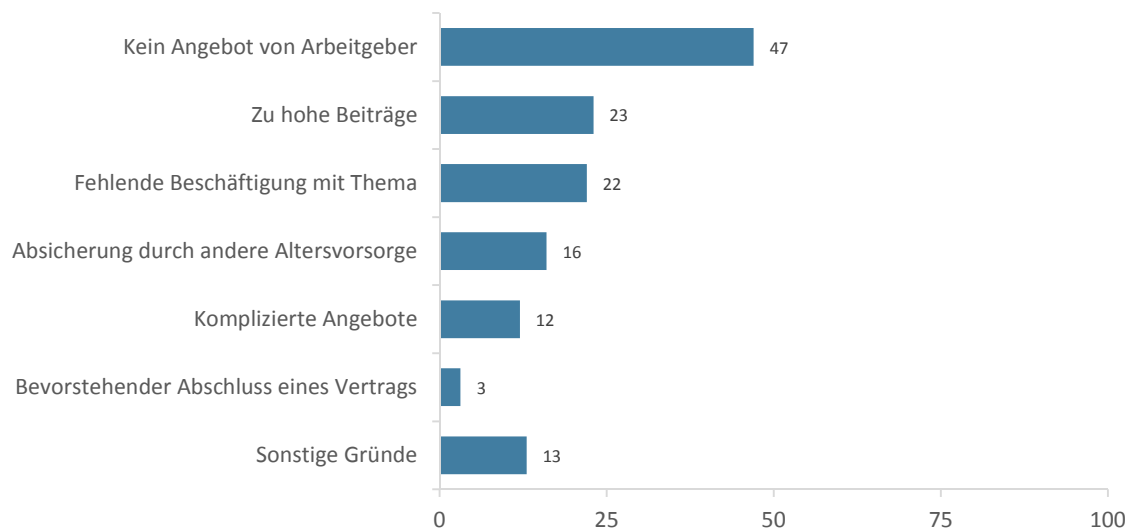
## 1.4 Gründe für das Fehlen einer zusätzlichen Altersvorsorge

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

### 1.4.1 Betriebliche Altersversorgung (ohne ZÖD)

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

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



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

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

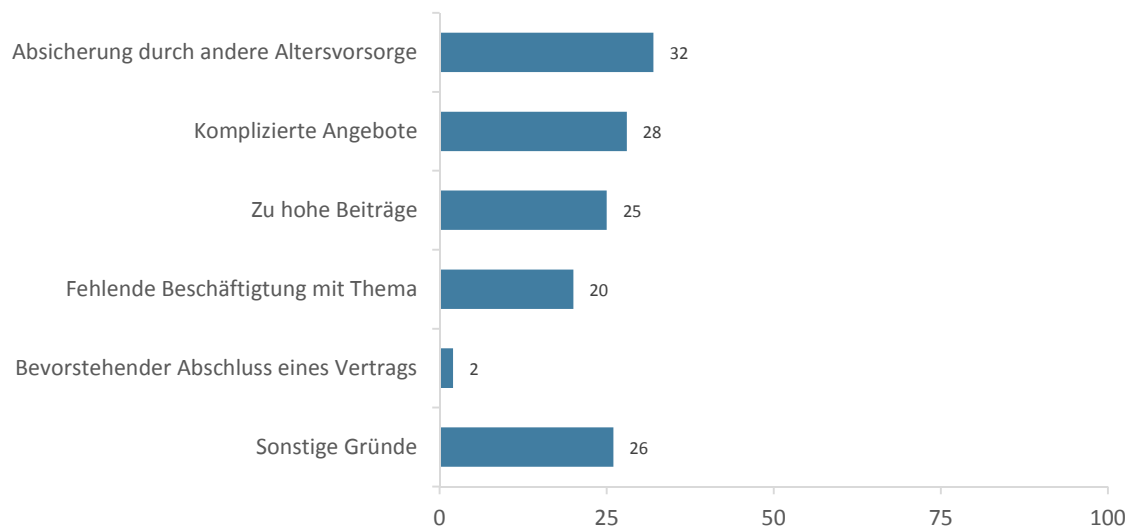
Für 23% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 25 bis unter 65 Jahren ist die Beitragshöhe ein maßgeblicher Grund für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung (Abbildung 1-8), wobei der Anteil bei Geringverdienern (weniger als 1.500 €) mit 32% erwartungsgemäß höher liegt als bei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

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

#### 1.4.2 Riester-geförderte private Altersvorsorge

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

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



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

Verbreitung der Altersvorsorge 2015

TNS Infratest Sozialforschung

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

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

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

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