

Bucher-Koenen, Tabea; Knebel, Caroline; Meyer, Christina

**Working Paper**

## Die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge für die Einkünfte im Alter: Aktuelle Evidenz und Datengrundlagen

ZEW Discussion Papers, No. 21-099

**Provided in Cooperation with:**

ZEW - Leibniz Centre for European Economic Research

*Suggested Citation:* Bucher-Koenen, Tabea; Knebel, Caroline; Meyer, Christina (2021) : Die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge für die Einkünfte im Alter: Aktuelle Evidenz und Datengrundlagen, ZEW Discussion Papers, No. 21-099, ZEW - Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/248853>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

DISCUSSION

// NO.21-099 | 12/2021

# DISCUSSION PAPER

// TABEA BUCHER-KOENEN, CAROLINE KNEBEL  
UND CHRISTINA MEYER

## Die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge für die Einkünfte im Alter – aktuelle Evidenz und Datengrundlagen

# Die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge für die Einkünfte im Alter – aktuelle Evidenz und Datengrundlagen

Tabea Bucher-Koenen<sup>1</sup>, Caroline Knebel<sup>2</sup>, and Christina Meyer<sup>3\*</sup>

This draft: December 15, 2021

**Zusammenfassung:** Trotz der sozialpolitischen Bedeutung, die der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) seit den Rentenreformen der Neunziger- und Zweitausenderjahre zukommt, werden die unvollständige Evidenzlage, Intransparenz und fehlende Datengrundlagen in den letzten Jahren regelmäßig bemängelt. In diesem Beitrag fassen wir die vorhandenen Datenquellen und den aktuellen Wissensstand zur bAV in Deutschland zusammen. Vor dem Hintergrund der zunehmend wichtigen Rolle der betrieblichen Altersvorsorge für die Einkommen im Alter, sollte die Evidenzlage verbessert werden, besonders um mögliche sozialpolitischen Handlungsbedarf abzuschätzen. Für die Bewertung der aktuellen Ersparnisbildung und der Abschätzung künftiger Alterseinkommen sollten der Ausgangspunkt der Analysen Individuen bzw. Haushalte sein. Da Survey-basierte Daten jedoch die bAV Abdeckung tendenziell untererfassen, da Personen oft schlecht über ihre bAV Ansprüche informiert sind, sollten umfragebasierte Daten mit administrativen Daten kombiniert werden. Bestehende Datenlücken sollten dringend z.B. durch die Erfassung zusätzlicher Größen in bestehenden Datensätzen geschlossen werden. Außerdem sollte der Zugang von Wissenschaftler:innen zu Datenquellen erleichtert werden.

**Abstract:** Despite the socio-political importance of occupational pensions since the pension reforms of the 1990s and 2000s, the incomplete evidence base, lack of transparency and lack of data have been regularly criticized in recent years. In this paper, we summarize the existing data sources and the current state of knowledge on occupational pensions in Germany. Against the background of the increasingly important role of occupational pensions for retirement incomes, the evidence base should be improved, especially in order to assess possible needs for social policy action. For the assessment of current savings and the estimation of future retirement incomes, the starting point of the analyses should be individuals or households. However, since survey-based data tend to under-report occupational pension coverage, as individuals are often poorly informed about their occupational pension entitlements, survey-based data should be combined with administrative data. Existing data gaps should be urgently filled, e.g., by collecting additional variables in existing datasets. Furthermore, the access of researchers to data sources should be facilitated.

**Keywords:** *occupational pensions, data basis, literature research, Germany*

**JEL Classification:** *H55, J26, J32*

---

<sup>1</sup> University of Mannheim and ZEW Mannheim, [tabea.bucher-koenen@zew.de](mailto:tabea.bucher-koenen@zew.de).

<sup>2</sup> Goethe University Frankfurt and ZEW Mannheim, [caroline.knebel@zew.de](mailto:caroline.knebel@zew.de).

<sup>3</sup> University of Mannheim and ZEW Mannheim, [christina.meyer@zew.de](mailto:christina.meyer@zew.de).

\* Forschungsförderung durch das Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Deutschen Rentenversicherung Förderkennzeichen 0640-FNA-P-2020-23. Wir danken Berit Vogelgesang für hervorragende Unterstützung bei unseren Recherchen.

# 1 Einleitung

Seit den Rentenreformen der Neunziger- und Zweitausenderjahre sind in Deutschland für das Einkommen im Alter neben den Leistungen aus der GRV zunehmend auch Spar- und Vorsorgeleistungen aus der betrieblichen (bAV) und privaten Altersvorsorge (pAV) relevant (z.B. Börsch-Supan et al. 2015). Aufgrund der zunehmenden „sozialpolitischen Bedeutung“ (Baumann und Blank 2016), die der betrieblichen und privaten Altersvorsorge damit zukommen, ist das Wissen über Verbreitung, Sparleistungen, Vertragskosten, mögliche Risiken und zukünftige Leistungen dieser Vorsorgeformen wichtig, um den Vorsorgegrad zu bestimmen und mögliche politische Handlungsbedarfe frühzeitig zu erkennen.

Ziel dieses Beitrags ist es, den aktuellen Wissensstand zur betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland zusammenzufassen. In Bezug auf die betriebliche Altersvorsorge werden die unvollständige Evidenzlage, Intransparenz und fehlende Datengrundlagen in den letzten Jahren regelmäßig bemängelt. Ein erhöhter Forschungsbedarf zur bAV wurde bereits Anfang der Zweitausenderjahre festgestellt (z.B. Deutsche Bundesbank 2001), besteht jedoch fort und wird in jüngeren Veröffentlichungen nach wie vor betont (z.B. Walla 2011, Clemens und Förstemann 2015, Beznoska und Pimpertz 2016, Franzen 2020, Geyer und Himmelreicher 2021). Im Fokus der Bestandsaufnahme stehen deshalb vor allem folgende Fragen: Welche Datengrundlagen stehen bislang zur Verfügung? Welche Fragestellungen können auf Grundlage dieser Datensätze beantwortet werden? Insbesondere soll analysiert werden, inwiefern die vorhandenen Datenquellen geeignet sind, die Relevanz der bAV in verschiedenen Personengruppen abzuschätzen sowie mögliche Vorsorgelücken und Determinanten unterschiedlichen Vorsorgeverhaltens zu bestimmen. Mithilfe der Ergebnisse unserer Bestandsaufnahme sollen schließlich der Bedarf an zukünftiger Forschung sowie die dafür benötigten Datenquellen identifiziert werden.

Unsere Ergebnisse unterstreichen, dass Individuen bzw. Haushalte Ausgangspunkt der Analysen sein sollten. Großer Nachteil aller Survey-basierten Daten zur bAV ist jedoch, dass Personen schlecht über ihre bAV Ansprüche informiert sind und es damit insgesamt zu einer Untererfassung der bAV-Abdeckung kommt. Zudem ist diese Untererfassung vermutlich nicht zufällig, sondern korreliert mit Finanzwissen und sozioökonomischen Merkmalen wie Einkommen und Bildungstand. Dies macht es schwer, auf Basis von Umfragedaten den Verbreitungsgrad der bAV nach soziodemographischen und ökonomischen Merkmalen zuverlässig abzuschätzen. Administrative Daten von Arbeitgebern und Trägern sind besser geeignet, um präzise Informationen über die Verbreitung der bAV zu geben. Allerdings stehen hier meist nur Angaben auf Aggregatebene und keine Mikrodaten zur Verfügung, sodass keine (oder nur eingeschränkte) gruppenspezifischen Analysen möglich sind. Zudem kann die Rolle der bAV nicht im Kontext anderer Rentenansprüche und Sparleistungen bewertet werden, da diese Informationen auf Träger- bzw. Arbeitgeberebene nicht vorhanden sind. Auch die Erfassung von mehreren bAV Verträgen einer Person bzw. die Abdeckung auf Haushaltsebene sind mit Arbeitgeber- und Trägerdaten nicht möglich. Ideal für die umfassende Erhebung der Verbreitung der bAV und Messung der Sparleistungen im Kontext der anderen Vorsorgeformen wäre daher eine Kombination aus Survey und administrativen Daten. Ansatzpunkte für solche eine Kombination könnten auf der einen Seite vorhandene Surveys wie das SOEP oder PHF sein, die um administrative Daten ergänzt werden. Umgekehrt könnte man auch von administrativen Daten, wie zum Beispiel den Daten, die im Rahmen der säulenübergreifenden Renteninformation entstehen werden, ausgehen und sie in regelmäßigen Abständen um umfragebasierte Informationen ergänzen.

Der Rest des Beitrags wird folgendermaßen gegliedert: *Abschnitt 2* fasst die Funktionsweise und den rechtlichen Rahmen der bAV in Deutschland kurz zusammen, um die Dimensionen notwendiger Analysen abzustecken. In *Abschnitt 3* werden die Datensätze, die in Deutschland für wissenschaftliche

Untersuchungen zur bAV zur Verfügung stehen, kurz dargestellt. Festgehalten werden soll in diesem Abschnitt vor allem, welche Größen zur betrieblichen Altersvorsorge in den Datensätzen erfasst werden und wie Ergebnisse auf Grundlage der entsprechenden Daten zu bewerten sind. Anschließend werden in *Abschnitt 4* Forschungsergebnisse zur betrieblichen Altersvorsorge zusammengefasst. Dabei interessieren uns insbesondere Ergebnisse zur Heterogenität in Verbreitung und Höhe der Anwartschaften. Abschließend fassen wir die Ergebnisse in *Abschnitt 5* zusammen und beschreiben Anforderungen an eine Datengrundlage, die es zulassen werden, den möglichen sozialpolitischen Handlungsbedarf abzuschätzen.

## 2 Funktionsweise und gesetzliche Rahmenbedingungen der bAV

Das System der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland ist sehr komplex und war innerhalb der letzten 20 Jahre Gegenstand einer Vielzahl gesetzlicher Veränderungen. Um die Grundlage für die weiteren Ausführungen zu schaffen, beschreiben wir in diesem Abschnitt die verschiedenen Formen der bAV (Durchführungswege) und fassen die gesetzlichen Neuerungen seit 2001 zusammen. Die Darstellung des institutionellen Gerüsts der bAV ist dabei nicht nur als Hintergrundinformation gedacht. Vielmehr bietet die Kenntnis der Funktionsweise und gesetzlicher Veränderungen Ansatzpunkte für wichtige Unterschiede, die eine Teilnahme an der bAV beeinflussen können und legt nahe, welche Größen bei Untersuchungen zu Vorsorgeleistungen ausschlaggebend sind.

### 2.1 Struktur und Funktionsweise

Im System der bAV in Deutschland gibt es fünf *Durchführungswege*, bei denen zwischen unmittelbaren und mittelbaren Durchführungswegen unterschieden werden kann<sup>4</sup>. Die wichtigsten Charakteristika werden im Folgenden beschrieben.

Bei der **Direktzusage**, dem einzigen unmittelbaren Durchführungsweg, verpflichtet sich der Arbeitgeber, die Leistungen der bAV selbst zu erbringen. Es wird kein Versorgungsträger mit einbezogen, sodass das Risiko für die Erbringung der Leistungen durch Pensionsrückstellungen beim Arbeitgeber liegt. Die Direktzusage kann auch durch Entgeltumwandlung, d.h. durch Einzahlung eines Teils des Bruttogehalts in die betriebliche Altersvorsorge, finanziert werden (z.B. Geyer und Himmelreicher 2021). Sie untersteht keiner Aufsicht durch die BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) (BaFin 2021b).

**Unterstützungskassen** werden vom Arbeitgeber genutzt, um die Beiträge der Mitarbeiter:innen zu verwalten und Versorgungsleistungen zu erbringen. Bei diesem mittelbaren Durchführungsweg haben die Arbeitnehmer:innen keinen eigenen Anspruch auf Versorgungsleistungen gegenüber der Unterstützungskasse, sondern nur einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber (BaFin 2021a). Unterstützungskassen sind nicht reguliert, d.h. sie unterliegen ebenfalls nicht der Aufsicht der BaFin (Clemens und Förstemann 2015, BaFin 2021b). Direktzusagen und Unterstützungskassen werden auch als interne Durchführungswegen bezeichnet.

Bei der **Direktversicherung** schließt der Arbeitgeber im Namen der Arbeitnehmer:innen eine Lebensversicherung ab. Somit gelten für Direktversicherungen die Regelungen für Lebensversicherungen – die Solvency II-Richtlinie gilt und sie werden durch die BaFin beaufsichtigt (BaFin 2021b).

---

<sup>4</sup> Geyer und Himmelreicher (2021), BaFin (2021a, 2021b). Für detaillierten Überblick siehe Clemens und Förstemann (2015) und Buttler und Keller (2019).

**Pensionskassen** sind selbstständige Versicherungsunternehmen, die wegfallendes Erwerbseinkommen absichern (BaFin 2021a). Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst sind eine spezielle Form der Pensionskasse, bei der Leistungen aufgrund eines Tarifvertrags ausgezahlt werden (ibid.).

Der Durchführungsweg **Pensionsfonds** wurde erst 2001 mit dem Altersvermögensgesetz eingeführt. Zwar ist der Pensionsfonds ähnlich zur Pensionskasse, hier können jedoch im Vergleich zu anderen Lebensversicherern die Mittel frei anlegt werden (Leiber 2005). Durch die Inkaufnahme höherer Risiken können potentiell höhere Renditen erzielt werden, was im Umkehrschluss jedoch auch zu Verlusten führen kann (BaFin 2021a). Auch Pensionskassen und Pensionsfonds unterliegen der Aufsicht durch die BaFin, Mindeststandards werden in der Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV-Richtlinie) festgelegt (BaFin 2021b).

Informationen über die Teilnahme an der betrieblichen Altersvorsorge liegen somit bei den Arbeitgebern, aber auch bei den entsprechenden Trägern – je nach gewähltem Durchführungsweg. Diese Tatsache wird auch – wie später in Kapitel 3.1 beschrieben – vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) genutzt, das regelmäßig neben Arbeitgeberbefragungen auch Trägerbefragungen durchführt, um die Verbreitung der bAV zu verfolgen. Da es bei interner Durchführung über Direktzusage und Unterstützungskassen keine übergeordnete Trägerstruktur gibt, ist die Datenlage aufgrund fehlender Statistiken schlechter als bei den anderen Durchführungswegen (Geyer und Himmelreicher 2021, BMAS 2021).

Weiter kann nach *Art der Zusage* unterschieden werden. Die klassische Form der Zusage in Deutschland war lange Zeit die reine Leistungszusage: Bei einer reinen Leistungszusage sagt der Arbeitgeber eine bestimmte Rentenleistung zu, meist in Anlehnung an das letzte Gehalt (z.B. BaFin 2021b). Für die Arbeitnehmer:innen ist die reine Leistungszusage mit einem geringen Risiko verbunden, da die Verantwortung für die Erbringung der Leistung über die ungewisse Restlebensdauer des Leistungsempfängers beim Arbeitgeber liegt (Franzen 2020).

Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage sagt der Arbeitgeber aufgrund geleisteter Beiträge bestimmte Altersvorsorgeleistungen zu (BaFin 2021b). Beitragszusagen mit Mindestleistung garantieren die Zahlung von Beiträgen im Rahmen einer Direktversicherung, an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds – zugesagt werden zum Rentenbeginn jedoch lediglich die gezahlten Beiträge (BaFin 2021b). Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz<sup>5</sup> gibt es seit 2018 nun auch die Möglichkeit zur reinen Beitragszusage – hier wird keine Mindestleistung mehr garantiert. Franzen (2020) hält – auf Grundlage von Expert:innen-Meinungen – einen Trend weg von der Leistungszusage und hin zur beitragsorientierten Leistungszusage oder zur Beitragszusage mit Mindestleistung fest.

Die Art der Zusage ist für die Abschätzung zukünftiger Leistungen somit von grundlegender Bedeutung. Auch die Änderungen der Risikoverteilung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen (Franzen 2020) aufgrund verschiedener Zusagearten und die Risikoakzeptanz der Versicherten im Rahmen reiner Beitragszusagen sind relevant. Ein Datengrundlage zur Untersuchung der bAV sollte demnach die Art der Versorgung, die damit verbundenen Risiken und die im Vorsorgeprozess anfallenden Entscheidungen (etwa Entscheidung zur Teilnahme, Entscheidung für ein Angebot bei mehreren Angeboten im Unternehmen, Entscheidungen zu Beginn der Auszahlung) ermöglichen.

---

<sup>5</sup> Das Betriebsrentenstärkungsgesetz wird in Kapitel 2.2 ausführlich beschrieben.

## 2.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Mit dem Übergang von einem weitgehend monolithischen zu einem mehrsäuligen Altersvorsorge-System kam es auch in der betrieblichen Altersvorsorge zu einer Reihe von gesetzlichen Änderungen. Tabelle 1 enthält eine zeitliche Übersicht der bAV-Reformen in Deutschland, die im Folgenden kurz beschrieben werden.

**Tabelle 1: Reformen der bAV in Deutschland seit 2000**

Jahr	Reform	Beschreibung
2000/ 2001	Altersvermögensgesetz (AVmG)	Recht auf Entgeltumwandlung (jedoch mit Tarifvorbehalt), Einführung Pensionsfonds, Unverfallbarkeit der Anwartschaften, Verbesserung der Übertragbarkeit, Einführung der Riesterrente
2003	GKV -Modernisierungsgesetz	Voller Beitrag zur GKV/ PV für Betriebsrentner:innen
2004	Alterseinkünftegesetz (AEG)	Übergang zur nachgelagerten Besteuerung, Vereinheitlichung der steuerlichen Förderung der Durchführungswege, bessere Portabilität bei Arbeitgeberwechsel, Beitragszahlungsrecht bei ruhendem Arbeitsverhältnis
2007	Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge	Entfristung Entgeltumwandlung, Erhöhung Kinderzulage Riester-Rente, Senkung des gesetzlichen Unverfallbarkeitsalters von 30 auf 25 Jahre
2018	Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)	<i>Anreize für höhere Verbreitung:</i> Sozialpartnermodell mit Möglichkeit zur reinen Beitragszusage, „Automatische“ Entgeltumwandlung (Opting-out), Weitergabe ersparter Sozialversicherungsbeiträge aus Entgeltumwandlung <i>Anreize für Geringverdiener:innen:</i> staatliche Zuschüsse für Geringverdiener:innen, Erhöhung Freibetrag Grundsicherung und Riester-Grundzulage <i>Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Anreize:</i> Anhebung des steuerlichen Grenzbetrags von 4% auf 8% <i>Sonstiges:</i> DRV als objektive Informationsquelle
2019/ 2020	GKV- Betriebsrentenfreibetragsgesetz	Entlastung pflichtversicherter Betriebsrentner:innen

Quelle: Eigene Darstellung nach Leiber (2005), Dünn (2017), Wissenschaftliche Dienste des Dt. Bundestages (2019).

Mit dem Altersvermögensgesetz (AVmG) gab es im Jahr 2002 mehrere Neuerungen. Der Pensionsfonds wurde als neuer externer Durchführungswege eingeführt. Eine weitere Neuerung war die Verbesserung der Regelungen zu Unverfallbarkeit und Übertragbarkeit von Anwartschaften<sup>6</sup> (Leiber 2005).

Seit dem 1. Januar 2002 besteht durch das AVmG außerdem das Recht auf Entgeltumwandlung<sup>7</sup>, das jedoch weiterhin durch den Tarifvorbehalt eingeschränkt ist (Deutsche Bundesbank 2001). Während es dem Arbeitgeber früher freistand, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten, und es sich dabei traditionell um eine Leistung des Arbeitgebers handelte, haben seit 2001 alle Arbeitnehmer:innen nun ein Anrecht, einen Teil ihres Entgelts bis zu einem Höchstbetrag sozialversicherungsfrei in bAV-

<sup>6</sup> Die Mindestbetriebszugehörigkeit wurde von 10 auf 5 Jahre gesenkt. Das Mindestalter bei Ausscheiden aus dem Betrieb wurde von 35 auf 30 Jahre angepasst. Außerdem gilt bei Entgeltumwandlung eine sofortige Unverfallbarkeit der Anwartschaften (Leiber 2005).

<sup>7</sup> Die Entgeltumwandlung in einer Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der GRV ist sozialabgabenfrei und bis zu 8% steuerfrei (Wiss. Dienste des Dt. Bundestages 2019). Das Recht auf Entgeltumwandlung wurde zunächst bis 2008 befristet, später wurde diese jedoch durch das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge 2007 aufgehoben.

Ansprüche umzuwandeln. Die Regelung zur Entgeltumwandlung war zunächst bis 2008 befristet. Kritik an dieser Regelung wurde bereits seit 2007 im ökonomischen Diskurs erörtert (z.B. Börsch-Supan et al. 2007). Befürworter der Sozialversicherungsbefreiung bei der Entgeltumwandlung loben, dass dieses Zugeständnis maßgeblich zur Stärkung der zweiten Säule beiträgt. Gegner dieser Regelung kritisieren jedoch die dadurch niedriger ausfallenden Sozialversicherungsbeiträge. Vor allem für Arbeitgeber sei die Entgeltumwandlung lukrativ, da sie nicht zu Zuzahlungen verpflichtet sind und somit Sozialabgaben sparen würden.<sup>8</sup> Dieser Einwand wurde jedoch mit der Verpflichtung zur Zuzahlung der Sozialversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung entkräftet. Außerdem sinken aber die Beiträge zur GRV, was wiederum zu geringeren Rentenanpassungen führe. In Folge dieser Diskussion stellt DIE LINKE 2015 eine kleine Anfrage an den Deutschen Bundestag, in der vor allem auch darauf verwiesen wurde, dass davon auch Gruppen betroffen seien, die nicht von der Entgeltumwandlung profitieren können, z.B. Arbeitslose oder freiwillig Versicherte.

In den darauffolgenden Jahren wurden weitere Änderungen vorgenommen. Durch die Gesundheitsreform 2003 (GRV-Modernisierungsgesetz) müssen auf Betriebsrenten anstatt des halben Beitrags nun volle Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (GKV/ PV) bezahlt werden. Mit dem Alterseinkünftegesetz (AEG) von 2004 wurde der Übergang zur nachgelagerten Besteuerung aller Rentenleistungen in die Wege geleitet. Somit wurden die Renten den Beamtenpensionen gleichgestellt (Leiber 2005). Außerdem gab es weitere Vereinfachungen und Vereinheitlichungen zwischen den Durchführungswegen<sup>9</sup>. In dem Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge aus dem Jahr 2007 wurde neben der Entfristung der Entgeltumwandlung die Kinderzulage für Riester-Renten erhöht und das gesetzliche Unverfallbarkeitsalter von 30 auf 25 Jahre gesenkt.

Die letzte große Reform gab es 2018 im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG). Ziel dieses Gesetzes ist „die Stärkung der Zusagebereitschaft kleinerer und mittlerer Unternehmen und einen erleichterten Zugang zur Altersversorgung für Geringverdiener“ (Wiss. Dienste des Dt. Bundestages 2019, S. 6). Im Folgenden werden wir auf die wichtigsten Änderungen durch das BRSG eingehen.

Mit dem BRSG wurde das sogenannte Sozialpartnermodell eingeführt. Damit ist es möglich, auf tariflicher Ebene das Erteilen reiner Beitragszusagen zu vereinbaren, die auf garantierte Leistungen verzichten, was bisher innerhalb der bAV nicht vorgesehen war (Buttler und Keller 2019). Darüber hinaus wurde die Möglichkeit zur „automatischen“ Entgeltumwandlung eingeführt (Dünn 2017). Nach entsprechender tarifvertraglicher Regelung ist es nun möglich, dass Arbeitnehmer:innen einer Entgeltumwandlung „stillschweigend zustimmen und gegebenenfalls ausdrücklich widersprechen müssen“ (Wiss. Dienste des Dt. Bundestages 2019, S.6). Dieses Vorgehen wird auch als „Opting-out“-System bezeichnet.

Außerdem ist der Arbeitgeber seit Inkrafttreten des BRSG nun bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds zu Zuzahlungen in Höhe von pauschal 15% des umgewandelten Entgelts verpflichtet. Hintergrund hierfür ist, dass der Arbeitgeber, durch die Reduzierung des Bruttogehalts durch Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer:innen, geringere Sozialversicherungsbeiträge leisten muss (Dünn 2017).

---

<sup>8</sup> Für die Debatte siehe: Öchsner, T. (06.04.2015). Chefs dürfen weiter sparen. Süddeutsche Zeitung (<https://sz.de/1.2423138>, zuletzt aufgerufen am 30.10.2021).

<sup>9</sup> Mit dem AEG wurden Unisex-Tarife bei der Riester-Rente eingeführt. Die steuerliche Förderung von Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds wurde angeglichen. Außerdem haben Arbeitnehmer:innen bessere Mitnahmemöglichkeiten der bAV-Ansprüche bei Arbeitgeberwechseln und Arbeitnehmer:innen mit ruhendem Arbeitsverhältnis (z.B. wegen Elternzeit) jetzt die Möglichkeit, weiter Beiträge zu leisten (Leiber 2005).



Mit Blick auf Anreize für Geringverdienende wurde ein staatlicher Förderbetrag bei arbeitgebergeförderten Vertragsabschlüssen für Beschäftigte mit niedrigen Löhnen eingeführt<sup>10</sup>. Außerdem wird die Grundzulage für Riester-Renten von Geringverdienenden angehoben und die Freibeträge bei der Grundsicherung und Erwerbsminderung werden erhöht.

Als weiteres Element des BRSG wurde der steuerfreie Höchstbetrag von 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung erhöht (Wiss. Dienste des Dt. Bundestages 2019). Die Rolle der Deutschen Rentenversicherung (DRV) als objektive Informationsquelle für alle drei Säulen soll weiter gestärkt werden (Dünn 2017).

Mit dem „Gesetz zur Einführung eines Freibetrages in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge“ (Kurz: GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz) aus dem Jahr 2020/21 werden pflichtversicherte Betriebsrentner:innen weiter entlastet. Der Freibetrag zur gesetzlichen Krankenkasse wird dabei an die sozialversicherungsrechtliche Bezugsgröße gekoppelt. Die Beiträge zur Pflegeversicherung blieben unverändert.<sup>11</sup>

Da die beschriebenen gesetzlichen Änderungen alle eine Stärkung und weitere Verbreitung der bAV zum Ziel hatten, ist es relevant zu beobachten, inwiefern diese Ziele erreicht wurden und in welcher weiterer sozialpolitischer Handlungsbedarf besteht.

In Bezug auf das System der Altersvorsorge allgemein gibt es in Deutschland eine öffentliche Debatte zur Einführung einer säulenübergreifenden Rentenübersicht. Im Koalitionsvertrag 2018 setzte sich die Bundesregierung zum Ziel eine säulenübergreifende Renteninformation bereitzustellen. Das bedeutet, dass die gesetzliche sowie auch möglicherweise mehrere betriebliche und private Altersvorsorgeverträge auf einer Plattform zusammengeführt und überblicksartig dargestellt werden sollen. Personen sollen somit einen Überblick über alle möglichen zukünftigen Renteneinkommen erhalten. Im November 2020 wurde der Gesetzesentwurf zur Digitalen Renteninformation beschlossen.<sup>12</sup>

Bereits 2017 wurde ein erstes Pilotprojekt von der Deutschen Renteninformation e.V. auf Basis eines Renten Cockpits mit eingeschränktem Funktionsumfang durchgeführt.<sup>13</sup> Die drei Hauptergebnisse dieses Projektes sind, dass in der Bevölkerung eine hohe Nachfrage nach Rententransparenz besteht, dass der realisierte Nutzen aus Rententransparenz signifikant ist, dass aber der manuelle Aufwand für die Nutzer:innen zu groß war (Hackethal et al. 2018). Auf Basis dieser Erkenntnisse wurde zwischen 2018 und 2019 ein detailliertes Fachkonzept mit mehreren Projektpartner:innen ausgearbeitet und schrittweise umgesetzt.

---

<sup>10</sup> „Der Zuschuss beträgt 30% des gesamten zusätzlichen Arbeitgeberanteils, also mindestens 72 EUR bis höchstens 144 EUR jährlich“ (Dünn 2017, S. 147).

<sup>11</sup> Quelle: Bundesministerium für Gesundheit  
<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/betriebsrentenfreibetragsgesetz.html>, zuletzt aufgerufen am 30.09.2021.

<sup>12</sup> Quelle: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2020/kw44-de-digitale-rentenuebersicht-798158>, zuletzt aufgerufen am 27.10.2021.

<sup>13</sup> Mehr Informationen unter: <https://www.deutsche-renten.info/rentencockpit/>, zuletzt aufgerufen am 27.10.2021.

### 3 Datengrundlagen in Deutschland

Ziel des Berichts ist es, festzuhalten, was über die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in verschiedenen Gruppen bekannt ist, und welche Rolle die bAV für die aktuellen und zukünftigen Einkommen im Alter spielt. Die Grenzen möglicher Analysen werden durch die existierenden Datensätze definiert. Daher ist es wichtig, zu beschreiben, welche Datensätze grundsätzlich für die Erfassung der Vorsorgeleistungen in der bAV zu Verfügung stehen und welche Lücken diese Datenquellen aufweisen.

Strukturgebend für den nächsten Abschnitt sind deshalb die (Haupt-)Datenquellen, deren Charakteristika, erfasste Größen sowie Vor- und Nachteile. Besonders wichtig für die Bewertung des Vorsorgebeitrags der bAV ist es, den Beitrag der bAV zum Gesamtrenteneinkommen eines Individuums bzw. Haushalts zu bewerten. Im Vordergrund der Datendarstellung bzw. Erfassung steht daher, ob die Daten Auswertungen auf Individual- bzw. Haushaltsebene zulassen. Im Folgenden werden die bestehenden Datensätze nach Größen bewertet, die die Erfassung der Verbreitung, der Höhe und der Art der Leistungen erlauben.

Unser Hauptaugenmerk liegt auf größeren und/oder regelmäßig durchgeführten Befragungen. Kleinere Umfragen – etwa von Versicherern oder Verbänden - werden nicht (ausführlich) berücksichtigt.<sup>14</sup> Bereits bestehende Bestandsaufnahmen zu den existierenden deutschen Datenquellen (etwa Kröger et al. 2011 und Beznoska und Pimpertz 2016) werden auf den neuesten Stand gebracht.

#### 3.1 Arbeitgeber- und Trägerbefragung

Aufschluss über die allgemeine Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge kann zunächst der Alterssicherungsbericht der Bundesregierung bieten. Der einmal pro Legislaturperiode zusätzlich zum Rentenversicherungsbericht erscheinende Bericht soll Einsicht in die Einkommenssituation von Senior:innen bieten und einen Überblick über die aktuellen Versorgungsleistungen geben (z.B. BMAS 2020a). Grundlage für die Zahlen im Kapitel zur betrieblichen Altersvorsorge ist unter anderem die eigens dafür bestehende Trägerbefragung. Eine Stichprobe von „über 3.000 Betrieben sowie Pensionskassen, Pensionsfonds, Lebensversicherungen, die betriebliche Direktversicherungen anbieten, und öffentliche Zusatzversorgungsträger“ wurde dafür im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS, früher BMGF) seit 2001 inzwischen sechsmal zu bestehenden Anwartschaften befragt (letzte Erhebung 2019). Außerdem werden die Informationen um Angaben des Pensions-Sicherungs-Vereins, der BaFin und des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft ergänzt.

Die Trägerbefragung misst vor allem die Zahl der Anwartschaften und die Höhe der Beiträge insgesamt aufgeschlüsselt nach Durchführungswegen und nach Männern und Frauen. Zu beachten ist allerdings, dass in der Trägerbefragung jeweils die Anwärter:innen eines Trägers erfasst werden und es damit zu Doppelnennungen zwischen den Trägern kommen kann. Wie viele *Beschäftigte* mindestens einen Vertrag innerhalb der betrieblichen Altersvorsorge haben, kann daher nur „indirekt“ ermittelt werden: Über Umfragedaten wird die durchschnittliche Anzahl von Verträgen einer Person ermittelt und die Zahl der Anwartschaften um diesen Faktor bereinigt.

Mithilfe der Daten lässt sich eine Zeitreihe bilden, die Aufschluss über verschiedene Tendenzen in der bAV bieten kann. Vor allem Änderungen in der Inanspruchnahme verschiedener Durchführungswege

---

<sup>14</sup> Für einen Überblick über solche „kleineren“ Umfragen bis 2013 sei an dieser Stelle auf Tabelle 4 in Wallau et al. (2014) verwiesen.

lassen sich gut erfassen. Auch die Angaben der Träger zum Angebot reiner Beitragszusagen sind für einen ersten Eindruck der Wirkungen des BRSG von Bedeutung.

Allerdings sind die Angaben zu den Charakteristika der versicherten Personen sehr begrenzt. Die Verbreitung innerhalb verschiedener Personengruppen und damit erste Indizien zur Identifizierung potenziell unterversorgter Gruppen lassen sich auf Grundlage der aggregierten Daten aus der Trägerbefragung nicht feststellen. Auch eine detaillierte Abbildung der Vermögens- und Einkommenssituation ist nicht möglich. Eine Bestimmung des Beitrags, den die bAV in den Altersvorsorgeportfolios der Individuen oder Haushalte spielt, lassen diese Daten nicht zu. Ob die entsprechenden Sparleistungen im Alter für nur eine Person oder mehrere Personen ausreichen müssen, lässt sich aus den Daten ebenfalls nicht abschätzen – eine Betrachtung auf Haushaltsebene ist nicht möglich. Auch über Details – wie etwa die Kostenstrukturen der bestehenden Verträge – lässt sich nichts aussagen.

Aus diesen Gründen ist die Trägerbefragung zwar eine gute Datenquelle, um einen Eindruck zur Entwicklung der Verbreitung der bAV insgesamt zu gewinnen. Für mikroökonomische Analysen, die Abschätzung des Anteils der bAV beim Schließen der Rentenlücke, zur Identifizierung unterversorgter Gruppen oder für Reformevaluationsen, sind die Daten jedoch nicht geeignet. Deshalb soll im nächsten Abschnitt auf eine Reihe von Umfragedaten, die weitere Größen in Bezug auf die betriebliche Altersvorsorge erfassen, eingegangen werden.

## **3.2 (Umfrage-) Daten auf Personen- und Haushaltsebene**

Neben der Trägerbefragung stehen verschiedene Umfragedatensätze auf Haushalts- und Personenebene zur Verfügung. Tabelle 2 fasst diese Datensätze zusammen. Erfasst werden die Jahre der Erhebung, von wem die Erhebung in Auftrag gegeben wurde, die Struktur und die Stichprobengröße. Tabelle 3 gibt einen Überblick über die in den Studien enthaltenen Größen zur bAV.

### **3.2.1 Verbreitung der Altersvorsorge (AV)**

Zu nennen ist hier zunächst die Studie „*Verbreitung der Altersvorsorge*“ (AV), in der – ebenfalls im Auftrag des BMAS – seit 2011 inzwischen dreimal sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwischen 25 und 65 Jahren zu ihrer Vorsorgesituation befragt wurden. Schwerpunkt der Umfrage sind Angaben zur betrieblichen und zur Riester-geförderten Altersvorsorge. Hier wird nach aktuellen Anwartschaften, also nach Verträgen, für die aktuell Beiträge gezahlt werden, gefragt und die Höhe der Eigenbeiträge erfasst. Hervorzuheben ist außerdem, dass erfasst wird, ob ein Informationsschreiben zur jeweiligen Vorsorgeart vorliegt. Sofern ein solches Schreiben vorhanden ist, werden die Befragten zusätzlich gebeten, die Gesamtbeiträge zur bAV in den Fragebogen zu übertragen – es werden also nicht nur die Eigenbeiträge, sondern auch die insgesamt von den Arbeitnehmer:innen und den Arbeitgebern geleisteten Zahlungen erfasst. Des Weiteren wird nach den Rentenansprüchen und dem bestehenden Kapitalstock gefragt.

In der AV-Studie werden neben den Angaben zur bAV einige soziodemographische Merkmale, detaillierte Angaben zu bestehenden Riester-Verträgen und das Vorhandensein anderer Altersvorsorge-Leistungen erfasst. Zusätzlich sollen die Teilnehmenden die vorhandenen Informationsschreiben bewerten.

Vor allem für diejenigen Befragten, denen ein Informationsschreiben vorliegt, werden somit die meisten wichtigen Größen abgefragt. 65% der Befragten mit bAV (ohne Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, kurz ZÖD) liegt ein Schreiben vor, wovon wiederum 46% alle zusätzlich erfragten Größen angeben (AV 2019). Lediglich über die Art der Zusage und Vertragsdetails werden keinen Angaben

**Tabelle 2: Datensätze zur bAV auf Personenebene in Deutschland**

Datensatz	Jahre d. Erhebung/ Rhythmus	Auftraggeber	Struktur	Stichprobengröße und Stichprobenmerkmale
AV	2011, 2015, 2019	BMAS	Cross Section	N (2019): ca. 80.000 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwischen 25 und 65 Jahren
ASID	1986, 1992, seit 1995 4-jährig	BMAS	Cross Section	N (2011): ca. 27.600 55-80 Jährige; seit 2019: 60-85 Jährige
LeA	2016	DRV und BMAS	Einmalige Erhebung	N: ca. 9.500 mit Verknüpfung der DRV- Prozessdaten 40-60 Jährige (Geburtenjahrgänge 1957- 1976) Überproportionale Berücksichtigung: Personen aus Osttd. und mit Migrationserfahrung
SHARE (SHARE-RV)	seit 2004, zweijährig	MEA	Panel	N für Dt.: ca. 2.700 Personen (Welle 8)/ 3.800 (Welle 7) 50 Jahre und älter
SAVE	2001-2013	MEA	Panel	N (2013): 1.430 Haushalte (HH)
SOEP (SOEP-RV <sup>15</sup> )	2013, 2018	DIW	Panel	N (2015): 14.000 HH mit 30.000 Personen
PHF	2010/11, 2014, 2017	Dt. Bundesbank	Panel	N (2017): ca. 3.000 HH mit 5.000 Personen (18+)

Quelle: Eigene Darstellung.

gemacht. Besonders hervorzuheben ist, dass der Datensatz gewisse Aussagen darüber zulässt, welche Rolle die bAV in den Portfolios der Individuen einnimmt. Auch wenn viele Vermögenswerte nicht genau erfasst werden, kann zumindest ein Eindruck darüber gewonnen werden, ob die bAV durch weitere Vorsorgeformen ergänzt wird. Aussagen über Haushalte sind jedoch nicht möglich. Ein weiterer Vorteil ist, dass klar zwischen betrieblicher Altersvorsorge der Privatwirtschaft und ZÖD unterschieden werden kann.

Großer Nachteil der Studie ist allerdings, dass die Ergebnisse nur in aggregierter Form innerhalb des Studienberichts, nicht aber in Form eines Datensatzes zur Verfügung stehen. Mikroökonomische Analysen – etwa multivariate Analysen, in denen der Einfluss bestimmter Charakteristika auf das Bestehen von bAV-Anwartschaften oder die Sparleistungen quantifiziert werden – sind somit nicht möglich. Um unterversorgte Personengruppen zu identifizieren sind Wissenschaftler:innen auf die im Bericht präsentierten Merkmals-Kombinationen angewiesen. Des Weiteren handelt es sich bei der Umfrage „Verbreitung der Altersvorsorge“ in jeder erneuten Befragung um eine unabhängige Stichprobe und damit nicht um eine Panelstudie. Fragen zum Sparen über den Lebenszyklus lassen sich somit nicht direkt beantworten, da das Verhalten eines Individuums nicht zu verschiedenen Zeitpunkten beobachtet werden kann. Analysen von Reaktionen auf bestimmte Veränderungen (z.B. gesetzliche Änderungen oder persönliche Umstände) auf Grundlage der Studie sind somit ausgeschlossen.

### 3.2.2 Alterssicherung in Deutschland (ASID)

Die Studie „*Alterssicherung in Deutschland*“ (ASID) ist ebenfalls eine wiederholte Befragung voneinander unabhängiger Stichproben. Sie wurde im Auftrag des BMAS zum ersten Mal 1986, und wird seit 1995 im vierjährigen Turnus durchgeführt. Ältere Menschen zwischen 55 und 80 Jahren (bzw. seit 2019 zwischen 60 und 85 Jahren) werden in der Studie zu ihrer Einkommenssituation befragt. Ergebnisse aus ASID lassen somit im Gegensatz zu den zuvor beschriebenen Studien keinen Schluss auf zukünftige Vorsorgelücken zu, sondern geben nur das aktuelle Vorsorgeniveau älterer Generationen

<sup>15</sup> Lüthen et al. (2021) zur Verknüpfung von SOEP mit RV-Daten.

wieder (vgl. Beznoska und Pimpertz 2016). In Bezug auf die betriebliche Altersversorgung werden hier vor allem die Bezüge aus der betrieblichen Altersvorsorge oder der ZÖD abgefragt. Diejenigen, die noch nicht in Ruhestand sind, werden außerdem gefragt, ob sie zukünftige Leistungen erwarten. Die Größen in ASID werden getrennt für die Ehepartner:innen erfasst.

Auch ASID ist keine Panelbefragung. Somit können dynamische Vorgänge, wie beispielsweise Entsparverläufe, nicht beobachtet werden. Für viele Analysen, die heutige Spar- und Entspardynamiken betrachten wollen, ist ASID somit aufgrund der eingeschränkten Stichprobe und der fehlenden Panelstruktur nicht geeignet. Dennoch ist festzuhalten, dass die Ergebnisse der Befragung im Zeitverlauf immer aussagekräftiger werden, da zum Zeitpunkt der Riester-Reform 2001 40-Jährige heute bereits 60 Jahre sind und in der nächsten Befragungsrunde erfasst werden. Die Studie kann somit durchaus dokumentieren, ob sich aggregierte Vorsorgemuster im Zeitverlauf verändern.

### **3.2.3 Lebensverläufe und Altersvorsorge (LeA)**

Im Jahr 2016 wurde die Umfrage „*Lebensverläufe und Altersvorsorge*“ (*LeA*) im Auftrag der DRV und des BMAS durchgeführt. Personen im Alter zwischen 40 und 60 Jahren (Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976) wurden nicht nur zu ihrer Altersvorsorgesituation, sondern auch im Detail zu ihren Erwerbsbiografien befragt (Heien und Krämer 2018). Wichtig zu beachten ist hierbei, dass Personen aus Ostdeutschland und Personen mit Migrationserfahrung<sup>16</sup> überproportional berücksichtigt werden. Somit ist es erstmals möglich, Erwerbstätigkeiten und Anwartschaften aus dem Ausland zu erfassen und in Hinblick auf mögliche Einflussfaktoren und Auswirkungen von Migration zu untersuchen.<sup>17</sup>

Hervorzuheben ist, dass die Umfragedaten aus der LeA-Studie über die Sozialversicherungsnummer mit Daten der gesetzlichen Rentenversicherung verknüpft wurden. Somit können die Erwerbsbiographien detailliert nachvollzogen werden und Kohortenvergleiche erstellt werden (Heien und Krämer 2018).

Der Datensatz hat den Nachteil, dass er nicht die Gesamtbevölkerung abdeckt und bisher nur einmal erfasst wurde. Ohne eine Panelstruktur, kann die betriebliche Altersvorsorge nicht über den Lebenszyklus erforscht werden. Außerdem besteht kein Datenzugang für wissenschaftliche Nutzung.

### **3.2.4 Survey of Health Ageing and Retirement in Europe (SHARE)**

Eine Panel-Studie über eine ähnliche Grundgesamtheit, die Bevölkerung im Alter 50 und älter, bietet die Studie „*Survey of Health Ageing and Retirement in Europe*“ (*SHARE*), die vom Munich Center for the Economics of Ageing (MEA) koordiniert wird. In inzwischen 28 europäischen Ländern und Israel werden ältere Menschen zu Themen rund um das Alter befragt. Für Aussagen über aktuelle Sparprozesse besteht damit das gleiche Problem wie für ASID: Jüngere Menschen werden nicht erfasst – somit lassen sich auch in SHARE aktuelle Spardynamiken und Vorsorgestände jüngerer Generationen nur eingeschränkt beobachten.

In Hinblick auf die Auszahlungsphase der betrieblichen Altersvorsorge werden Bezug und ungefähre Nettobetrag der Einkommen aus einer Betriebsrente erfasst. Dank der Panel-Struktur können im Gegensatz zu ASID auch Dynamiken beobachtet werden. Es wird erfasst, ob ein Teil der

---

<sup>16</sup> „Das in der LeA-Studie verwendete Konzept der Migrationserfahrung baut auf der individuellen Mobilität im Zuge von Zuwanderung oder von Erwerbsmobilität über nationalstaatliche Grenzen hinweg auf. Es sind also Personen von Interesse, die im Ausland geboren sind und im Laufe ihres Lebens nach Deutschland zugezogen sind – bspw. auch im Ausland geborene Deutsche.“ Quelle:

[https://www.lea-studie.de/DE/Navigation/01\\_DieStudie/DieStudie\\_node.html](https://www.lea-studie.de/DE/Navigation/01_DieStudie/DieStudie_node.html) zuletzt aufgerufen am 10.12.2021.

<sup>17</sup> Quelle: LeA-Homepage, [https://www.lea-studie.de/DE/Navigation/01\\_DieStudie/DieStudie\\_node.html](https://www.lea-studie.de/DE/Navigation/01_DieStudie/DieStudie_node.html) zuletzt aufgerufen am 10.12.2021.

Betriebsrentenansprüche als Einmalzahlung ausgezahlt wurde. Außerdem wird nach dem Jahr des ersten Bezugs gefragt.

Zudem werden in SHARE Personen, die noch keine Rente beziehen, gefragt, ob sie in Zukunft Anspruch auf eine Betriebsrente haben werden, wie lange sie bereits Beiträge einzahlen, wie hoch die durchschnittlichen Beiträge waren und wie hoch die erwartete Rentenleistungen vermutlich ausfallen werden. Auch wenn hier nicht gesondert nach ZÖD und bAV der Privatwirtschaft befragt wird, können über retrospektive Angaben zur Erwerbstätigkeit in verschiedenen Lebensabschnitten (SHARELIFE) Rückschlüsse gezogen werden, ob die Person im öffentlichen Dienst tätig war.

### **3.2.5 Sparen und Altersvorsorge in Deutschland (SAVE)**

Eine breitere Bevölkerungsschicht umfasst hingegen die ebenfalls vom MEA erhobene Studie „*Sparen und Altersvorsorge in Deutschland*“ (SAVE), die zum ersten Mal in einer experimentellen Vorerhebung 2001, und anschließend 2003/4, von 2005 bis 2011 jährlich und abschließend 2013 erhoben wurde. Ziel der Panel-Studie war es, die „dynamischen Veränderungen des Sparverhaltens im Zeitablauf zu erfassen“<sup>18</sup>. Abgefragt werden mit den finanziellen Variablen auch Angaben zur betrieblichen Altersvorsorge. Dabei unterscheidet sich der konkrete Fragenkatalog ein wenig von Welle zu Welle. In fast allen Wellen werden die Anzahl der Verträge, die monatlich geleisteten Beiträge, sowie die aktuelle Höhe des Guthabens abgefragt. Allerdings kann hier bei Ehepaaren nicht unterschieden werden, welcher Teil des Paares die Beiträge leistet. Ab 2007 sind außerdem Informationen darüber vorhanden, ob die Angaben aus Unterlagen entnommen wurden oder auf Schätzungen des Antwortenden beruhen. Auch Aussagen über Anteile von Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen zur bAV sind theoretisch möglich, da die geleisteten Beiträge gesondert abgefragt werden.

Neben den Variablen zur bAV werden auch genauere Angaben zur pAV und anderen Vermögenswerten erfasst, was einen Einblick in die Portfolios der Sparernden erlaubt. Zusätzlich werden auch „soziologische und verhaltenspsychologische Merkmale“<sup>19</sup> abgefragt, was eine Reihe verhaltensökonomischer Analysen ermöglicht. Grundsätzlich bietet die Studie damit Anhaltspunkte dafür, welche Personengruppen im Rahmen der bAV sparen (z.B. Beznoska und Pimpertz 2016, Lamla und Coppola 2013). Die Panelstruktur bietet Aufschluss über mögliche Änderungen in den Sparleistungen im Zeitverlauf. Allerdings wird – wie in der Literatur angemerkt – der Stichprobenumfang bei der Analyse bestimmter Personengruppen häufig schnell recht klein, was gruppenspezifische Aussagen erschwert (Kröger et al. 2011).

Nachteil der Studie ist außerdem, dass der Zeitraum, über den Aussagen getroffen werden können, im Jahr 2013 endet. Neuere Entwicklungen, insbesondere potenzielle Effekte der Einführung des BRSG im Jahr 2018, sind somit nicht abgedeckt. Details zu den bestehenden Verträgen bietet die Umfrage ebenfalls nicht.

---

<sup>18</sup> Quelle: <https://www.mpisoc.mpg.de/sozialpolitik-mea/forschung/save/>, zuletzt aufgerufen am 29.09.2021.

<sup>19</sup> Quelle: <https://www.mpisoc.mpg.de/sozialpolitik-mea/forschung/save/>, zuletzt aufgerufen am 29.09.2021.

**Tabelle 3: Inhalte zur bAV in den Datensätzen auf Personenebene in Deutschland**

Frage	AV	ASID	LeA	SHARE
<b>Anzahl der bAV-Verträge</b>	- Wird aktuell ein Vertrag bespart - Anzahl der aktuellen Anwartschaften	Vorhandensein kann aus bezogenen/erwarteten Leistungen geschlossen werden	- Vorhandensein wird erfragt - Höhe der Anwartschaften im Jahr 2016	Wurde eingezahlt oder nicht; auf ZÖD kann evtl. über SHARELIFE geschlossen werden
<b>Eingezahlte Beiträge im letzten Jahr</b>	- AN-Beitrag für alle - AG-Beitrag falls Informationsschreiben	-/-	-/-	-/-
<b>Guthaben</b>	Falls Informationsschreiben vorliegt	-/-	-/-	-/-
<b>Finanzierung (AG-/AN-/Misch)</b>	Wird erfasst	-/-	-/-	-/-
<b>AG-/AN-Anteil Beiträge</b>	Falls Informationsschreiben vorliegt	-/-	-/-	-/-
<b>Art der Durchführung</b>	Scheint vorhanden, wird aber wenig aufgeschlüsselt	-/-	-/-	-/-
<b>Art der Zusagen</b>	-/-	-/-	-/-	-/-
<b>Erwartete Leistungen</b>	Falls Informationsschreiben vorliegt	Falls nicht im Ruhestand: Voraussichtliche zukünftigen Leistungen	-/-	Wird abgefragt
<b>Bezug bAV</b>	-/-	getrennt für Frau und Mann erfasst	Wird abgefragt	Wird abgefragt
<b>Charakteristika der Personen</b>	Neue/alte Länder; Altersgruppen; Berufliche Bildung; Anzahl Kinder unter 18; Erwerbsumfang; Bruttolohn; Staatsangehörigkeit (deutsch/ nicht deutsch); seit wann beim Arbeitgeber beschäftigt;	Fragen zur Lebens- und Wohnsituation (Haushaltsmitglieder, Einkommen, Alter, ...), Ausbildung und Erwerbsstatus, Wohnkosten, Einkommensquellen	Alter; Geschlecht; Herkunft/ Migration; Bildung; Einkommen; Erwerbshistorie	Alter, Geschlecht, Einkommen, Haushaltsstruktur und Informationen über Partner:in, Erwerbshistorie, Bildung, Finanzplanung, auch Gesundheitsvariablen
<b>Charakteristika der Unternehmen</b>	Branche; Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten)	- Betrieb der letzten Tätigkeit - Unternehmensgröße, (Anzahl der Beschäftigten)	-/-	- Branche des aktuellen Job - Branchen früherer Jobs
<b>Vertragsdetails: Kosten etc.</b>	-/-	-/-	-/-	-/-
<b>Andere Sparleistungen/Portfolios</b>	- Detaillierte Angaben zu Riester-Verträgen - Detailliert Angaben zur GRV Vorhandensein zusätzlicher Vorsorgeformen und Art der Vorsorgeform wird erfasst	- Einkommen aus sonstigen Formen der Altersvorsorge - Voraussichtliche zukünftigen Leistungen anderer AV	- Anwartschaften aus allen drei Säulen der AV	- Weiter AV-Sparleistungen werden abgefragt - Vermögensmodul („Assets“) vorhanden, Imputationen bislang bis Welle 7, ab 2022 auch für Welle 8
<b>Sonstiges</b>	- Gründe gegen zusätzliche Altersvorsorge - Jemals ein Informationsschreiben erhalten? - Liegt ein Informationsschreiben vor? - Bewertung der Informationsschreiben	Auszahlung der bAV als einmaliger Kapitalbetrag wird erfasst	- Umfragedaten werden mit DRV-Prozessdaten verknüpft	- Zusatz- oder Einmalzahlungen aus Betriebsrente und deren Höhe - Bezug seit wann - In welchen Jobs wurden Beiträge gezahlt;

**Tabelle 3: Inhalte zur bAV in den Datensätzen auf Personenebene in Deutschland (Fortsetzung)**

<b>Frage</b>	<b>SAVE</b>	<b>PHF</b>	<b>SOEP</b>
<b>Anzahl der bAV-Verträge</b>	Wird abgefragt fürs letzte Jahr [alle Jahre außer 2011] 2011: Erwerben sie oder Ihr Partner/Ihre Partnerin (getrennt für beide)	Wird abgefragt	[2013]: nur das Vorhandensein von Ansprüchen auf bAV wird abgefragt [2018]: Zusätzlich: Wie viele bAV-Verträge von verschiedenen Arbeitgebern
<b>Eingezahlte Beiträge im letzten Jahr</b>	Wird abgefragt (allerdings für „Sie oder Ihr Partner/Ihre Partnerin“) fürs letzte Jahr (monatliche Beiträge) [alle Jahre außer 2011]	Wird abgefragt	-/-
<b>Guthaben</b>	Wird abgefragt (allerdings für „Sie oder Ihr Partner/Ihre Partnerin“) [alle Jahre außer 2011]	-/-	Wird abgefragt („bislang erworbene Ansprüche“) [2013, 2018]
<b>Finanzierung (AG-/AN-/Misch)</b>	Identifizierbar (AN-/AG-Beiträge gesondert abgefragt) [alle Jahre außer 2011]	-/-	Wird abgefragt [2013, 2018]
<b>AG-/AN-Anteil Beiträge</b>	Berechenbar (AN-/AG-Beiträge gesondert abgefragt) [alle Jahre außer 2011]	-/-	-/-
<b>Art der Durchführung</b>	Unterscheidung in mittelbare vs. unmittelbare Durchführung möglich [2013, 2010, 2009, 2008, 2007]	Betriebliche Altersvorsorge, Direktversicherung, Vertrag selbst abgeschlossen?	-/-
<b>Art der Zusagen</b>	-/-	-/-	-/-
<b>Erwartete Leistungen</b>	Welche Leistungen werden Sie voraussichtlich beziehen [alle Jahre außer 2011]	voraussichtliche monatliche Höhe des Alterseinkommens, voraussichtliche Höhe Einmalzahlung	-/-
<b>Bezug bAV</b>	Wird abgefragt [alle Jahre außer 2011]	Kann erschlossen werden	Wird regelmäßig abgefragt
<b>Charakteristika der Personen</b>	Viele Charakteristika, u.a. soziodemographische Merkmale, Zufriedenheit, Gesundheit, Sparverhalten, Finanzwissen, Einkommensformen, Erwartungen und Selbsteinschätzung	Alter, Geschlecht, etc., Einkommen, Haushaltsstruktur, Finanzbildung, Finanzplanung, Erwartungen, etc.	Alter, Geschlecht, etc., Einkommen, Haushaltsstruktur, Etc.
<b>Charakteristika der Unternehmen</b>	Informationen über IAB-Link in der 9. Erhebung	-/-	Branche des Unternehmens
<b>Vertragsdetails: Kosten etc.</b>	-/-	-/-	-/-
<b>Andere Sparleistungen/Portfolios</b>	Vermögensformen und private Altersvorsorgeleistungen	Wird erfasst	Wird teilweise erfasst
<b>Sonstiges</b>	- Bietet der Betrieb eine bAV an [2013, 2011] - Information zur bAV bei Betriebseintritt? [2013] - Würden Sie gern Ansprüche auf eine bAV erwerben? [2013] - Quelle (Informationsschreiben-/Selbstauskunft) bei Beiträgen zur bAV wird spezifiziert [2013, 2010, 2009, 2008, 2007] - Einstellung „Die betriebliche Altersvorsorge ist sicher“ [2013] - Seit wann erwerben Sie Ansprüche auf bAV/ZÖD [2011]	Prozentsatz GRV/ Beamtenpension und bAV/ pAV gemessen an letztem Nettogehalt	- „Nutzen Sie dabei die Entgeltumwandlung“ - Sind die Angaben zu den bereits erworbenen Ansprüchen genau oder ungefähr?

Quelle: Eigene Darstellung.



### **3.2.6 Sozio-ökonomisches Panel (SOEP)**

Auch innerhalb des „*Sozio-oekonomischen Panels*“ (SOEP), der Panel-Haushaltsbefragung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), die seit 1984 mit inzwischen rund 15.000 Haushalten durchgeführt wird, wurden bereits Angaben zur bAV abgefragt. In den Erhebungen 2013 und 2018 wurden Sonderbefragungen zur betrieblichen Altersvorsorge durchgeführt. In beiden Befragungen wurde nach bislang erworbenen Ansprüchen und der Art der Finanzierung gefragt.<sup>20</sup>

Das SOEP bietet somit eine weitere Datengrundlage, die für Analysen zur Verbreitung der bAV genutzt werden kann. Vor allem die reichhaltigen Informationen zu den befragten Personen und die Information zu Haushaltsstrukturen, die im Panel zur Verfügung stehen, sind hier hervorzuheben.

Aufgrund der unregelmäßigen Erhebung und des großen zeitlichen Abstands zwischen den Befragungen, ist das Potenzial der Daten jedoch auch hier beschränkt. Eine regelmäßige Abfrage von Werten der Altersvorsorge kann außerdem zu gewissen Lerneffekten und damit eventuell zu genaueren Angaben der Befragten führen. Diese Effekte sind im SOEP aufgrund der unregelmäßigen Abfrage von bAV-Größen nicht zu erwarten.

### **3.2.7 Private Haushalte und ihre Finanzen (PHF)**

Weiteren Aufschluss kann die seit 2010 regelmäßig durchgeführte Panel-Studie „Private Haushalte und ihre Finanzen“ der Deutschen Bundesbank bieten. In der neuesten verfügbaren Welle der Studie (2017) werden ca. 5.000 Haushalte mit mindestens einem Haushaltsmitglied über 18 Jahre befragt, um sich ein umfassendes Bild der „finanziellen Struktur, dem Einkommen und dem Ausgabeverhalten privater Haushalte“ (Deutsche Bundesbank 2017) zu nähern. In Bezug auf die bAV werden hier die Anzahl der bAV-Verträgen, sowie Informationen zu den Beiträgen und erwartete zukünftige Rentenzahlungen oder Einmalzahlungen abgefragt. Es kann jedoch nicht nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen unterschieden werden. Zusätzlich wird abgefragt, was die Befragten in Bezug auf ihre Ersatzquote erwarten, also den Prozentsatz des erwarteten letzten Nettoeinkommens, der durch die Alterseinkünfte ersetzt werden wird.

### **3.2.8 Herausforderungen von Umfragedaten zur Altersvorsorge**

Grundsätzliches Problem von Befragungsdaten bei der Erfassung von Altersvorsorge-, Einkommens- und Vermögensvariablen sind die häufig recht niedrigen Antwortquoten (Engl.: response rate). Die sogenannte „item non-response“, also die fehlende Beantwortung bestimmter Fragen, wurde von Coppola und Lamla (2013) für die SAVE-Studie insbesondere für die Fragen zur betrieblichen Altersversorgung dokumentiert. Fragen zur privaten Altersvorsorge scheinen weniger stark betroffen, zur betrieblichen Altersvorsorge fehlen die Antworten jedoch von etwa einem Drittel der Befragten pro Jahr (Coppola und Lamla 2013, S. 112). Auch für die PHF-Daten haben wir die fehlenden Antworten untersucht: Im PHF 2017 gibt es für 5,3% der Personen (N=5834) keine Angabe dazu, ob sie eine bAV besitzen<sup>21</sup>. Von den Personen, die mindestens einen bAV-Vertrag besitzen (N=1510), kennen 63% die Höhe der gezahlten eigenen Arbeitnehmerbeiträge nicht. 74% kennen ihr erwartetes Renteneinkommen nicht. Knapp 18% der Befragten können nicht angeben, in welchem Alter sie ihre Erstauszahlung erhalten werden. Dieser Beobachtung liegt das Problem zugrunde, dass vielen Personen gar nicht

---

<sup>20</sup> Zusätzlich wird innerhalb des SOEPs nach der monatlichen Gesamtsparsparnis gefragt. Beznoska und Pimpertz (2016) warnen jedoch vor der direkten Verwendung dieser Variable: In Verbindung mit Fragen zur Riester-Rente wurden hier Inkonsistenzen festgestellt.

<sup>21</sup> Eigene Berechnungen.

bewusst ist, ob und in welche Umfang sie oder ihr Arbeitgeber in die betriebliche Altersvorsorge einzahlen (z.B. Börsch-Supan et al. 2015).

Gerade bei der Abschätzung von Verbreitungsgradienten – also der Verbreitung eines Vorsorgeprodukts entlang eines bestimmten Charakteristikums, z.B. Einkommen – sind Umfragedaten mit einer weiteren Schwierigkeit konfrontiert. Sind bestimmte Merkmale, wie etwa Einkommen, mit Finanzbildung korreliert (z.B. Bucher-Koenen und Knebel 2021), könnte ein Teil der Varianz in der Verbreitung von Vorsorgeprodukten auch dadurch entstehen, dass Personen mit bestimmten Merkmalen systematisch weniger gut über bestehende Ansprüche Bescheid wissen.

### 3.3 Daten auf Firmenebene

Auch auf Firmenebene gibt es verschiedene Datenquellen. Diese werden in Tabelle 4 zusammengefasst.

Vom Statistischen Bundesamt wurden 2008 und 2012 „*Verdienste und Arbeitskosten – Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersvorsorge*“ (VAK) veröffentlicht. Hier werden Aufwendungen der Arbeitgeber und Anwartschaften nach Wirtschaftszweig, Unternehmensgröße und differenziert nach Durchführungsweg dargestellt. Die Daten stehen nur in aggregierter Form zur Verfügung. Allerdings werden nur Unternehmen mit 10 oder mehr Mitarbeiter:innen berücksichtigt. Folglich sind die Ergebnisse nicht für alle Unternehmen in Deutschland repräsentativ (Beznoska und Pimpertz 2016).

Das Statistische Bundesamt ist außerdem für die „*Verdienststrukturerhebung*“ (VSE) verantwortlich. In dieser Erhebung wurden 2010 und 2014 erstmals Daten zur Verbreitung der Entgeltumwandlung unter Beschäftigten erfasst (Geyer und Himmelreicher 2021). Während im Jahr 2010 nur Betriebe mit 10 oder mehr Mitarbeiter:innen berücksichtigt wurden, konnten im Jahr 2014 alle Betriebe abgedeckt werden (ibid.). Somit ist die VSE 2014 repräsentativ. Die VSE ermöglicht allerdings lediglich Analysen der Entgeltumwandlung. Die Angaben sind sehr genau, da die Angaben aus der betrieblichen Lohnabrechnung stammen<sup>22</sup>. Außerdem ist die Stichprobe mit etwa 60.000 Betrieben und ungefähr einer Million erfasster Arbeitsverhältnisse umfangreich.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans Böckler Stiftung führte in den Jahren 2010 und 2015 eine Befragung von ca. 2.000 Betriebsrät:innen durch. Die Stichprobe umfasst Betriebe mit Betriebsräten und mehr als 20 Mitarbeiter:innen. Die WSI-Betriebsrätebefragung gibt Auskunft darüber, welche bAV von den Unternehmen angeboten werden und unterscheidet dabei zwischen Branchen und Betriebsgrößen. Im Zusammenhang mit der Finanzierung der bAV wird erfasst, ob die Finanzierung ausschließlich über Arbeitnehmer:innen oder über Arbeitgeber stattfindet, oder ob eine Mischfinanzierung besteht. Es lässt sich jedoch keine Aussage darüber treffen wie das Verhältnis von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil bei der Mischfinanzierung ist (Baumann und Blank 2016). Tarifbindung und Mitbestimmung werden durch die WSI-Betriebsrätebefragung abdeckt. Um das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten abschätzen zu können, wird als Proxy für die Mitbestimmung die Behinderung des Betriebsrates herangezogen. Da die Zusatzbefragung jedoch nicht regelmäßig nach der bAV fragt, lassen sich Dynamiken schwer erfassen. Eine Befragung nach der Einführung des BRSG gibt es bislang nicht.

---

<sup>22</sup> Siehe hierfür die Beschreibung der VSE unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeuterung-Verdienststrukturerhebung.html>

**Tabelle 4: Datensätze zur bAV auf Firmen- und Versicherungsebene in Deutschland**

Datensatz	Jahre d. Erhebung/ Rhythmus	Auftraggeber	Stichprobengröße und Stichprobe
VAK	2008, 2012	Statistisches Bundesamt	Nur Betriebe mit 10 oder mehr Mitarbeiter:innen
VSE	2010, 2014	Statistisches Bundesamt	2010: Nur Betriebe mit 10 oder mehr Mitarbeiter:innen 2014: Alle Betriebe
WSI	2010, 2015	WSI	2.000 Betriebsrät:innen; nur Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeiter:innen und einem Betriebsrat
IW-Personalpanel	Seit 2010, bis zu dreimal jährlich	IW	Personalverantwortliche in 1.000-1.500 Unternehmen; Unternehmen mit 5 Mitarbeiter:innen oder mehr

Quelle: Eigene Darstellung.

Eine weitere Unternehmensbefragung mit Fragen zur bAV wird durch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) erhoben. Seit 2010 werden Personalverantwortliche in 1.000-1.500 Unternehmen bis zu dreimal jährlich innerhalb des „*IW Personalpanel*“ zu „arbeitsmarkt- und personalpolitischen Themen“ befragt. Dabei werden nur Unternehmen mit 5 Mitarbeiter:innen oder mehr berücksichtigt. Somit sind keine Aussagen über die Situation in der Gesamtwirtschaft möglich (Pimpertz und Stettes 2018). In zwei Erfassungswellen wurden bislang Angaben zur bAV erhoben. 2013 und 2017 wurden jeweils fünf Fragen zur bAV gestellt. Dabei ging es vor allem um die Durchführungswege und die Modalitäten der Beitragsfinanzierung der Arbeitgeber. In der Herbstwelle 2017 wurden außerdem das Wissen der Arbeitgeber zum BRSG und ihre Erwartungen zu den Auswirkungen abgefragt.

### 3.4 Zwischenfazit: Datenlage zur bAV in Deutschland

Insgesamt stellt sich die aktuelle Datenlage zur bAV folgendermaßen dar. Auf der einen Seite bestehen mit SOEP, SHARE, SAVE und PHF Datensätze, die grundsätzlich eine Erfassung der bAV-Sparleistungen auf individueller bzw. auf Haushaltsebene im Kontext anderer Spar- und Absicherungsformen erlauben. Auf der anderen Seite haben alle diese Datensätze zentrale Limitationen: Im SOEP wird die bAV nur unregelmäßig erfasst, SHARE umfasst nur ältere Haushalte und damit weitgehend vergangene Sparmuster, SAVE wird nicht fortgeführt, und in PHF und SHARE fehlen z.B. Angaben zu den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen bei der Finanzierung der Beiträge. Großer Nachteil aller Survey-basierten Daten zur bAV ist vor allem, dass Personen schlecht über ihre bAV informiert sind und es damit insgesamt zu einer Untererfassung der bAV Abdeckung kommt – dies betrifft sowohl die Untererfassung von Ansprüchen beim aktuellen Arbeitgeber als auch sogenannte vergessene Anwartschaften bei früheren Arbeitgebern. Zudem ist diese Untererfassung vermutlich nicht zufällig, sondern korreliert mit Finanzwissen und sozioökonomischen Merkmalen wie Einkommen und Bildungsstand. Dies macht es schwer auf Basis von Umfragedaten den Verbreitungsgrad der bAV nach soziodemographischen und ökonomischen Merkmalen zuverlässig abzuschätzen.

Administrative Daten von Arbeitgebern und Trägern sind besser geeignet, um präzise Informationen über die Verbreitung der bAV zu geben. Allerdings stehen hier meist nur Angaben auf Aggregatebene und keine Mikrodaten zur Verfügung, sodass keine (oder nur eingeschränkte) gruppenspezifischen Analysen möglich sind. Zudem kann die Rolle der bAV nicht im Kontext andere Rentenansprüche und Sparleistungen bewertet werden, da diese Informationen auf Träger- bzw. Arbeitgeberebene nicht vorhanden sind. Auch die Erfassung von mehreren bAV Verträgen einer Person bzw. die Abdeckung auf Haushaltsebene sind mit Arbeitgeber- und Trägerdaten nicht möglich.

Ideal für die umfassende Erhebung der Verbreitung der bAV und Messung der Sparleistungen im Kontext der anderen Vorsorgeformen wäre daher eine Kombination aus Survey- und administrativen Daten. Ein Beispiel für solche eine Datenkombination stellt SHARE-RV dar (Börsch-Supan et al. 2018). Hier werden die Umfragedaten aus SHARE mit den administrativen Daten der Rentenversicherung kombiniert. Auch für das SOEP wird es mit SOEP-RV in Zukunft eine Möglichkeit geben, die Umfragedaten mit den Daten der Rentenversicherung zu verknüpfen (Lüthen et al. 2021). Ein weiteres Beispiel für solche Datenverknüpfungen war außerdem die Kombination der SAVE-Daten mit administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit (Coppola und Lamla 2012). Eine Kombination vorhandener Umfragedaten mit bAV-bezogenen administrativen Informationen wäre ein vielversprechender Weg, um bestehende Datenlücken zu schließen.

Ein weiterer wichtiger Schritt für die genauere Erfassung von bAV-bezogenen Informationen wurde in der Studie „Verbreitung der Altersvorsorge“ des BMAS durch die Erfassung der Daten aus den Informationsbriefen geleistet. Hier wäre es wichtig, bei fehlenden Informationsbriefen zu erfassen, ob der Arbeitgeber Daten zur Verfügung stellen kann. Außerdem wäre die Erfassung dieser Daten in einem Paneldatensatz wichtig, um Veränderungen von Spar- und Vorsorgemustern im Zeitablauf zu ermöglichen.

Ein weiteres großes Potenzial zur Verbesserung der Datenlage besteht auch in Daten, die durch die Einführung der säulenübergreifenden Renteninformation entstehen werden. Derzeit ist festgelegt, dass die Daten über eine Identifikationsnummer von den angebotenen Vorsorgeeinrichtungen durch die dafür ins Leben gerufene „Zentrale Stelle für die Digitale Rentenübersicht“ abgerufen werden können. Die Nutzenden können entscheiden, ob sie ihre Daten in einem Nutzerkonto speichern möchten. Ist dies nicht gewünscht, werden die Daten nach der Bearbeitung gelöscht (Deutscher Bundestag 2020, S. 12, §12 (3)). Diese einzigartige Plattform wird eine sehr wertvolle Möglichkeit bieten, die Verbreitung und Heterogenität der Altersvorsorge in Deutschland zu untersuchen. Daher sollte sichergestellt werden, dass diese Daten – nach Einwilligung der Nutzenden – für wissenschaftliche Zwecke zugänglich gemacht werden. Denkbar wäre beispielsweise eine regelmäßige Ziehung einer anonymen Teilstichprobe von Konten, oder die Ansprache von Personen über eine repräsentativen Survey und in diesem Zusammenhang die Erhebung der Informationen aus der individuellen Rentenübersicht – Vorbild könnten Datensätze wie SHARE-RV oder SOEP-RV sein.

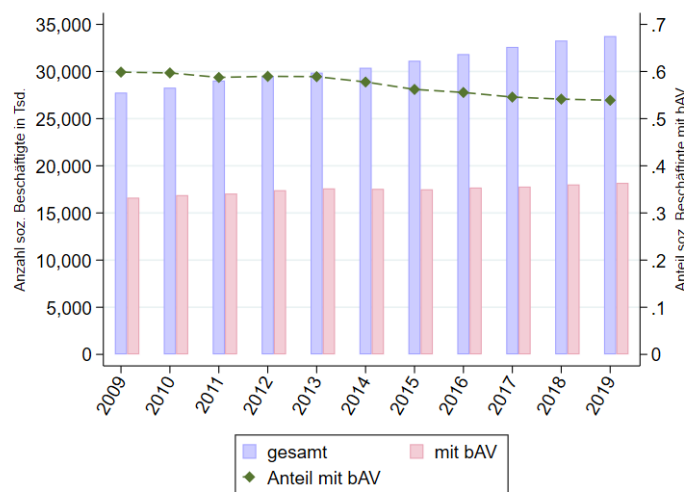
## **4 Verbreitung, Heterogenität und Verbreitungshemmnisse**

Trotz der beschriebenen Einschränkungen der momentan existierenden Datenquellen lassen sich Aussagen über die Verbreitung der bAV in verschiedenen Personen- und Unternehmensgruppen und über bestehende Verbreitungshemmnisse machen. Im folgenden Abschnitt soll deshalb festgehalten werden, was wir auf Grundlage der beschriebenen Datensätze wissen. Dabei sollen auch – wo möglich – Größen über verschiedene Datenquellen hinweg verglichen werden, um zu dokumentieren, inwieweit die Ergebnisse vergleichbar sind. Insbesondere soll auch darauf geachtet werden, worüber aufgrund fehlender Datengrundlagen *keine* präzisen Aussagen getroffen werden können.

### **4.1 Verbreitung allgemein**

Aufschluss über die allgemeine Verbreitung der bAV kann zunächst die zu diesem Zwecke geschaffene Trägerbefragung (beschrieben in Abschnitt 3.1) bieten. Abbildung 1 stellt die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt sowie derjenigen mit bAV dar. Die zugrundeliegenden Zahlen sind bereits um Mehrfachanwartschaften zwischen Durchführungswegen

**Abbildung 1: Anzahl und Anteil der bAV Anwartschaften sozialversicherungspflichtig Beschäftigter laut Trägerbefragung**



*Quelle.* Eigene Darstellung auf Grundlage der Arbeitgeber- und Trägerbefragungen 2019, 2017, 2015, 2013 (BMAS 2021, BMAS 2019, BMAS 2016, BMAS 2015)

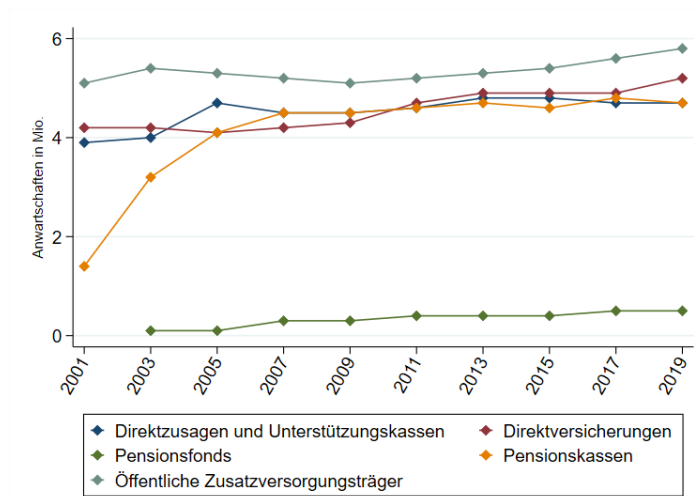
korrigiert. Der sich so ergebende Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit bAV ist zwischen 2013 und 2019 von etwa 59% auf 54% gesunken. Zuletzt fiel der Anteil zwischen 2017 und 2019 um 0,7 Prozentpunkte, obwohl die Anzahl der Anwartschaften weiter anstieg. Wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird, ist dieses Muster auf einen Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne gleichmaßen starken Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit bAV zurückzuführen. Die gemeinsam mit der Trägerbefragung veröffentlichten Ergebnisse aus der Arbeitgeberbefragung (BMAS 2021) legen 2019 eine leicht geringere Verbreitungsquote von 51% im Gegensatz zu den 53,9% aus der Trägerbefragung nahe. Diese Unterschiede können vor allem dadurch erklärt werden, dass eine Reihe von Betriebsstätten, die tarifvertraglich zu ZÖD verpflichtet sind, in der Arbeitgeberbefragung nicht abgebildet werden.

Um die Vergleichbarkeit der Datengrundlagen und damit auch indirekt die Qualität von Umfragedaten zur bAV zu evaluieren, sollen die Ergebnisse aus der Trägerbefragung zur allgemeinen Verbreitung nun mit den Größen aus den in Abschnitt 3.2 beschriebenen Haushalts- und Personenbefragungen verglichen werden.

In der im Auftrag des BMAS durchgeführten Studie Verbreitung der Altersvorsorge (AV, beschrieben in Abschnitt 3.2.1) wird angegeben, dass im Jahr 2019 54% (davon 17% ZÖD und 38% bAV ohne ZÖD) der Befragten in die betriebliche Altersvorsorge einzahlten. Die exakte Übereinstimmung mit der Zahl aus der Trägerbefragung (53,9%) ist dadurch bedingt, dass die Eckdaten zur Verbreitung in die Gewichtung der Daten der Studie „Verbreitung der Altersvorsorge“ einbezogen wurden. Begründet wurde die Einbeziehung der Daten aus der Trägerbefragung in die Gewichtung u.a. mit der bereits problematisierten fehlenden Information der Befragten über ihre bAV-Anwartschaften (BMAS 2020c). Bei einer Gewichtung der Daten nach sozioökonomischer Struktur aber ohne Einbeziehung der Information aus der Trägerbefragung ergibt sich ein geringer Verbreitungsgrad von 48,4%. Das ist ein erstes Anzeichen dafür, dass Umfragedaten die Verbreitung der bAV tendenziell unterschätzen.

Das bestätigt sich auch, wenn die Daten aus der Trägerbefragung mit Ergebnissen aus der SAVE-Studie (beschrieben in Abschnitt 3.2.5) und dem SOEP (beschrieben in Abschnitt 3.2.6) verglichen werden.

**Abbildung 2: Anwartschaften nach Durchführungswegen**



*Quelle.* Eigene Darstellung auf Grundlage von BMAS (2020b)

Für das Sozio-oekonomische Panel wird das Jahr 2013 zum Vergleich herangezogen. Im SOEP wurden 2013 zusätzliche Fragen zur betrieblichen Altersvorsorge gestellt. Eine Schwierigkeit beim Vergleich der Größen aus SOEP und SAVE mit den Ergebnissen aus der Trägerbefragung ist, dass für die Umfragedaten eine Definition von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zugrunde gelegt werden müsste, damit die Bezugsgröße für die Vergleiche konsistent bleibt.

Beznoska und Pimpertz (2016) beziffern den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit bAV im SOEP für das Jahr 2013 mit rund 38%. Werden Haushalte mit sozialversicherungspflichtigem Haupteinkommensbezieher betrachtet, so steigt dieser Wert um 10 Prozentpunkte auf etwa 48%. Die Verbreitung wird auf Grundlage der Trägerbefragung für 2013 auf etwa 59% geschätzt. Die Werte aus dem SOEP liegen also deutlich unter der Verbreitungsquote in der Trägerbefragung. Dies verdeutlicht die bereits beschriebene Schwierigkeit von Umfragedaten: Die Ergebnisse stützen die These, dass Personen- und Haushaltsbefragungen die Verbreitung der bAV tendenziell unterschätzen. Somit sind auch weitere Analysen zur Heterogenität in der Verbreitung und zu im Rahmen der bAV geleisteten Beiträgen auf Grundlage von Umfragedaten mit Vorsicht zu bewerten.

Auch in den Daten der SAVE-Studie fällt die Verbreitung geringer aus: Börsch-Supan et al. (2016b) halten für 2012 (Daten aus SAVE 2013) eine Verbreitung der bAV von unter 30% fest. Allerdings bezieht sich diese Zahl nicht auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, sondern auf die Gesamtstichprobe. Ein geringerer Verbreitungsgrad als in der Trägerbefragung ist somit nicht verwunderlich.

In diesem Kontext ist auch die Studie von Lamla und Coppola (2013) auf Grundlage der SAVE Daten relevant. Die Teilnehmer:innen wurden in der Befragungswelle 2011 zunächst gefragt, ob es in ihrem Betrieb die Möglichkeit zur bAV gibt. Während insgesamt nur 31% der betrachteten Stichprobe über eine bAV verfügen, erhöht sich die Abdeckungsquote auf 66%, wenn man die Stichprobe derjenigen betrachtet, die auch angegeben haben, dass es in ihrem Betrieb die Möglichkeit zur bAV gibt. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Kenntnis und Bewusstsein („awareness“) ausschlaggebend dafür sind, ob Menschen über eine bAV verfügen oder entsprechende Informationen in einer Umfragestudie angeben können.

In Bezug auf die Entgeltumwandlung sind vor allem die Ergebnisse aus Geyer und Himmelreicher (2021) auf Grundlage der neusten Welle der VSE-Daten (Verdienststrukturerhebung, beschrieben in

Abschnitt 3.3) relevant. Die Ergebnisse legen nahe, dass 2018 etwa 18,7% der relevanten Stichprobe Entgelt in bAV-Anwartschaften umgewandelt haben.

Die Trägerbefragung (BMAS 2021) lässt auch eine Aufschlüsselung der Verbreitung der verschiedenen Durchführungswege zu, die innerhalb der Umfragedaten gewöhnlich nicht genau erfasst werden. In Abbildung 2 werden alle Anwartschaften in den verschiedenen Durchführungsweegen abgebildet. Dabei wird deutlich, dass der Anstieg in den Anwartschaften zu Beginn der Zweitausender-Jahre vor allem durch einen starken Anstieg bei den Pensionskassen getrieben wurde.

Abschließend sollen noch kurz die Ergebnisse zu Gründen für das Fehlen einer bAV aus der Studie AV beleuchtet werden. Der mit Abstand am häufigsten genannte Grund dafür, dass die befragte Person bislang keine bAV abgeschlossen hat, war das fehlende Angebot seitens des Arbeitgebers (47%). Das deutet darauf hin, dass sich einige des Anspruches auf Entgeltumwandlung entweder nicht bewusst sind oder bei fehlendem Angebot nicht selbst auf den Arbeitgeber zugehen wollen (BMAS 2020b). Häufig wurde außerdem genannt, dass man sich noch nicht mit dem Thema beschäftigt habe (22%) oder sich die Beiträge nicht leisten könne (20%).

## **4.1 Verbreitung nach Personen-Merkmalen**

Trotz der eingeschränkten Anwendbarkeit von Umfragedaten soll die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung entlang verschiedener persönlicher Merkmale untersucht werden. Im Folgenden werden vor allem die Dimensionen Alter, Geschlecht, Einkommen sowie das Vorhandensein anderer Vorsorgeformen betrachtet.

### **4.1.1 Geschlecht**

Das Geschlecht der bAV-Anwärter:innen ist das einzige Charakteristikum, das innerhalb der Trägerbefragung (beschrieben in Abschnitt 3.1) erfasst wird. Allerdings stehen geschlechterspezifische Verbreitungsangaben nur für die Pensionskassen, Pensionsfonds, Direktversicherungen und die ZÖD zur Verfügung. Angaben zu Direktzusagen und Unterstützungskassen kommen vom Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG). Die PSVaG-Daten erlauben keine getrennte Ausweisung der Anzahl der Anwartschaften nach Männern und Frauen. Aufgrund dieser Einschränkungen ist eine allgemeine Aussage über die Verbreitung bei Männern und Frauen auf Grundlage der Trägerbefragung nicht möglich.

In der Arbeitgeberbefragung fällt der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen mit bAV mit 53% höher aus als der Anteil der Männer (47%), wobei die absolute Anzahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen mit bAV geringer ist. In der Studie Alterssicherung in Deutschland (AV, beschrieben in Abschnitt 3.2.1) ist der Anteil der Männer mit bAV mit 55% höher als der Anteil der Frauen (53%). Die Angaben beziehen sich hier auf den Anteil an sozialversicherungspflichtig beschäftigter Männern bzw. Frauen zwischen 25 und 65.

Die Studie AV (BMAS 2020b) lässt auch eine Unterscheidung nach ZÖD und bAV in der Privatwirtschaft zu: Während der Anteil der Frauen mit ZÖD mit 23% höher ist als der Anteil der Männer mit ZÖD (12%), ist die bAV in der Privatwirtschaft unter Frauen mit 31% weniger verbreitet als unter Männern (44%). Dieses Bild bestätigt sich auch in Daten der Trägerbefragung und der LeA-Studie. Wie beschrieben ist auf Grundlage der Trägerbefragung keine allgemeine Aussage über die Verbreitung der bAV unter Männern und Frauen möglich. Allerdings gibt es Angaben über den Frauen- und Männeranteil an den Anwartschaften in bestimmten Trägergruppen: Während der Frauenanteil an den Anwartschaften bei Pensionskassen etwa 35% und bei Pensionsfonds etwa 26% beträgt, fällt dieser Anteil in der ZÖD mit 68% deutlich höher aus (BMAS 2020b).

Für die Entgeltumwandlung dokumentieren Geyer und Himmelreicher (2021) auf Grundlage der VSE-Daten (beschrieben in Abschnitt 3.3) eine höhere Verbreitung unter Männern (20,87%) als unter Frauen (15,91%).

#### **4.1.2 Alter**

Betrachtet man die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge über verschiedene Altersgruppen hinweg, so zeigt sich generell, dass die Verbreitung mit dem Alter zunimmt. In Ergebnissen aus den SOEP-Daten (beschrieben in Abschnitt 3.2.6) aus dem Jahr 2013 liegt der Anteil mit bAV unter den 25- bis 34-Jährigen noch bei 28,4% und damit deutlich unter dem Durchschnitt von 37,5%. Für die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen steigt dieser Anteil deutlich auf 46,4% (Beznoska und Pimpertz 2016). Auch in den AV-Daten (beschrieben in Abschnitt 3.2.1) findet sich diese Tendenz bestätigt. Im Ergebnis-Bericht zur AV-Befragung (BMAS 2020b) wird außerdem die Verbreitung über Altersgruppen getrennt für Männer und Frauen präsentiert: Während der Anteil der Männer mit bAV bis in die Altersgruppe 45 bis 55 Jahre auf 59% steigt, fällt der Anteil für die 55- bis 65-Jährigen nochmals leicht auf 57% ab. Bei Frauen ist zwischen diesen Altersgruppen hingegen ein Sprung zu verzeichnen: Während der Anteil in der Altersgruppe 45 bis 55 Jahre noch bei 53% liegt, steigt er in der folgenden Altersgruppe (55 bis 65 Jahre) um fünf Prozentpunkte auf 58% an. In der LeA-Studie (beschrieben in Abschnitt 3.2.3) lässt sich für die alten Bundesländer ein ähnliches Bild zeichnen: Für 40 bis 54-Jährige steigt die Beteiligung an der bAV, jedoch fällt sie für 55 bis 59-Jährige sowohl bei Männern als auch bei Frauen (Heien und Krämer 2018).

Für die Entgeltumwandlung ist auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung (beschrieben in Abschnitt 3.3) ein ähnlicher Trend festzustellen: Der Prozentsatz derjenigen, die Entgelt in bAV-Ansprüche umwandeln, steigt von 16,14% für 25- bis 34-Jährige auf 22,06% in der Gruppe der 45- bis 54-Jährigen an (Geyer und Himmelreicher 2021). Der leichte Rückgang in der Gruppe der 55 bis 64-Jährigen auf 18,3% kann an dieser Stelle auch damit erklärt werden, dass es sich bei den Angaben um aktive Entgeltumwandlung handelt und nicht um bereits bestehende Anwartschaften aus Entgeltumwandlung - kumulative Effekte sind hier also nicht zu erwarten.

Der Anstieg der Verbreitung über die Altersgruppen kann zumindest teilweise damit erklärt werden, dass längere Betriebszugehörigkeit das Vorhandensein einer bAV fördert. Ob und zu welchen Teilen es sich beim beschriebenen Trend allerdings um Alters- oder Kohorten-Effekte handelt, kann in dieser Form nicht festgestellt werden. Um Alters- und Kohorten-Effekte zu unterscheiden, müsste man verschiedene Kohorten in den gleichen Altersgruppen beobachten, was die Wichtigkeit von Panel-Daten für Vorsorgeanalysen unterstreicht. Ein Vergleich derselben Personen in den Wellen 2013 und 2018 des SOEP könnte zumindest einen ersten Anhaltspunkt bieten. Auch mithilfe verschiedener Wellen von SAVE oder SHARE könnten Kohorten-Effekte angenähert werden.

Außerdem ist zu beachten, dass es sich beim Alterseffekt zu Teilen auch um einen Informationseffekt handeln könnte: Da die Verrentung bei älteren Menschen zeitlich näher rückt und damit Information über die finanzielle Lage im Alter relevanter wird (z.B. Dinkova et al. 2021), könnte es sein, dass diese Gruppe besser über Rentenansprüche aus verschiedenen Quellen Bescheid weiß.

#### **4.1.3 Einkommen und Bildung**

Je höher das Einkommen, desto wahrscheinlicher wird es, dass eine Person über eine bAV verfügt. In der Studie AV (beschrieben in Abschnitt 3.2.1) liegt der Anteil der Personen mit bAV bei einem Bruttolohn von 1.500 bis 2.500 Euro bei etwa 37%. Dieser Anteil steigt auf mehr als das Doppelte (78%) in der Einkommensgruppe 4.500 bis 5.500 Euro. Auch Ergebnisse aus der SOEP-Welle 2013 (beschrieben in Abschnitt 3.2.6) bestätigen diesen Trend: Der Anteil der bAV-Anwärter:innen steigt mit



dem Bruttoerwerbseinkommen und der durchschnittliche Wert von 37,5% wird zwischen dem 5. und 6. Dezil des Bruttoerwerbseinkommens erreicht (Beznoska und Pimpertz 2016). Ähnliche Analysen auf Grundlage von SAVE (beschrieben in Abschnitt 3.2.5) bestätigen diesen Trend ebenfalls (Börsch-Supan et al. 2016b).

Interessant in Bezug auf die Korrelation zwischen Einkommenshöhe und Verbreitungsgrad ist auch, dass der Anteil der Frauen in der Studie AV in jeder Einkommensgruppe bis auf die Höchste deutlich höher ist als der Anteil der Männer: In der Einkommensgruppe 3.500 bis 4.500 Euro verfügen beispielsweise 64% der Männer über eine bAV. Der Verbreitungsgrad unter den Frauen in derselben Einkommensgruppe liegt etwa 10 Prozentpunkte höher bei 75%. Wie im Studienbericht erläutert wird, ist der insgesamt leicht geringere Verbreitungsgrad bei Frauen damit zu erklären, dass Frauen vor allem in den niedrigeren Einkommensgruppen mit weniger starker Verbreitung stärker vertreten sind.

Aus der Studie AV ist weiter zu entnehmen, dass der gleiche Zusammenhang zwischen Einkommen und Verbreitung für die ZÖD nicht gilt. Der bAV-Anteil sinkt hier – nachdem er zunächst ansteigt – in den höheren Einkommensgruppen. Das wird aber vor allem durch den geringeren Anteil Beschäftigter im öffentlichen Dienst in den entsprechenden Einkommensgruppen erklärt.

Auch der Bildungsgrad einer Person hat einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, über eine bAV zur Verfügung zu verfügen. Unter den Personen ohne Abschluss liegt der Verbreitungsgrad auf Grundlage der Ergebnisse aus der Studie AV nur bei 24%. Dieser Anteil steigt für Personen mit Meister- oder Technikerabschluss bzw. (Fach-)Hochschulabschluss auf etwa 65%. Geyer und Himmelreicher (2021) dokumentieren mit Daten aus der VSE (beschrieben in Abschnitt 3.3) ebenfalls eine positive Korrelation von Bildungsgrad und Verbreitungsgrad.

Empirische Befunde zeigen, dass Einkommen und auch Bildung mit Finanzbildung korreliert ist (z.B. Bucher-Koenen und Knebel 2021). Somit ist auch hier zu beachten, dass ein Teil der höheren Verbreitungswerte bei höherem Einkommen darauf zurückzuführen sein könnte, dass die entsprechenden Gruppen besser informiert sind.

Zu beachten sind zuletzt auch Ergebnisse aus dem SOEP (2013, beschrieben in Abschnitt 3.2.6) zu den Beschäftigungsverhältnissen innerhalb von Paarhaushalten. Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge fällt vor allem dann sehr niedrig aus, wenn eine Person arbeitslos ist: Insgesamt lag die Verbreitungsquote in Paar-Haushalten mit sozialversicherungspflichtigem Haupteinkommensbezieher bei etwa 53,8%. Ist ein Partner jedoch arbeitslos, sinkt dieser Anteil auf 28,6% (Beznoska und Pimpertz 2016).

#### **4.1.4 Beiträge**

Eine wichtige Dimension, die von Zahlen zur reinen Verbreitung nicht abgedeckt werden kann, sind die geleisteten Beiträge zur bAV. Solange nicht genauer bekannt ist, im Rahmen welcher Art von Zusage und Vertrag die Beiträge geleistet wurden, lassen sich damit keine exakten Aussagen über zukünftige Altersvorsorgeansprüche machen.

Für die Höhe der Beiträge kann wieder auf die Arbeitgeber- und Trägerbefragung (beschrieben in Abschnitt 3.1) zurückgegriffen werden. Hier werden die durchschnittlichen monatlichen Beiträge in Pensionskassen, Pensionsfonds, der ZÖD und bei Direktversicherungen angegeben. Die Beiträge werden hier auch getrennt nach Männern und Frauen ausgewiesen, auch wenn die Daten nicht immer völlig kohärent sind, da einige Einrichtungen die Angaben nur gesamt übermitteln. Laut Trägerbefragung wurden im Dezember 2019 in Pensionskassen im Durchschnitt 90 Euro monatlich, in Pensionsfonds 105 Euro, in Direktversicherungen 106 Euro und in der ZÖD 224 Euro an Beiträgen gezahlt. Die Beiträge der Frauen sind dabei, sofern messbar, meist geringer als die der Männer.

Auch Ergebnisse aus der Studie AV (beschrieben in Abschnitt 3.2.1) lassen Aussagen über die Höhe der Beiträge zu. Erfasst werden hier, wie beschrieben, die Eigenbeiträge. Liegt den Befragten ein Informationsschreiben vor, so werden zusätzlich die Arbeitgeberanteile erfasst. Die Studie AV erlaubt außerdem Aussagen über Beiträge in Gruppen mit bestimmten soziodemographischen Merkmalen. Die durchschnittliche Höhe der monatlichen Eigenbeiträge in der bAV (ohne ZÖD) liegt 2019 bei 120 Euro, die Beiträge von Frauen fallen mit 108 Euro geringer aus als die der Männer (128 Euro). Der Anteil des Bruttoeinkommens, den Frauen durchschnittlich für die bAV aufbringen, fällt mit 3,9% (Männer: 2,9%) hingegen höher aus. Für Frauen wie Männer – und damit auch insgesamt – steigt die Höhe der Beiträge mit dem Bruttogehalt an. Während in der Einkommenskategorie 1.500 bis 2.500 Euro durchschnittlich 89 Euro an bAV-Eigenbeiträgen erbracht wird, steigen die Beitragszahlungen auf 180 Euro in der Einkommensgruppe 5.500 Euro und mehr. In dieser höchsten erfassten Einkommenskategorie sind die durchschnittlich geleisteten Beiträge der Frauen (195 Euro) außerdem höher als die der Männer (177 Euro). Der Anteil des Bruttoeinkommens, den die Befragten durchschnittlich für bAV-Beiträge aufwenden, sinkt mit der Höhe des Einkommens von 7,4% in der Gruppe unter 1.500 Euro auf 2,4% in der Gruppe 5.500 Euro und mehr.

Betrachtet man die Gesamtbeiträge, die für etwa die Hälfte der Befragten zur Verfügung stehen, steigen die durchschnittlichen Beiträge auf 171 Euro. Die Beiträge der Männer sind dabei höher (187 Euro) als die durchschnittlichen Beiträge der Frauen. Auch die Gesamtbeiträge steigen mit dem Bruttoeinkommen.

In der ZÖD sind die durchschnittlich geleisteten Eigenbeiträge laut der Studie AV mit 77 Euro niedriger als in der bAV der Privatwirtschaft (120 Euro). Die Beiträge der Männer sind mit durchschnittlich 90 Euro höher als die durchschnittlich geleisteten Beiträge der Frauen mit 69 Euro. Auch hier steigen die Beiträge mit dem Einkommen, was aber aufgrund der am Bruttoeinkommen bemessenen Beiträge nicht verwunderlich ist. Etwa ein Drittel der Beschäftigten mit ZÖD machten zusätzlich Angaben zu den Gesamtbeiträgen. Die durchschnittlichen Gesamtbeiträge in der ZÖD belaufen sich auf 174 Euro.

Für die innerhalb der Entgeltumwandlung geleisteten Beiträge können Ergebnisse aus Geyer und Himmelreicher (2021) auf Grundlage der VSE (beschrieben in Abschnitt 3.3) herangezogen werden. Erfasst werden jährlich geleistete Beiträge: Im Durchschnitt wurden im Rahmen der Entgeltumwandlung 1.389 Euro jährlich geleistet, was monatlichen Zahlungen von rund 116 Euro entspricht. Die Beiträge von Männern fallen auch bei der Entgeltumwandlung höher aus (1.554 Euro pro Jahr) als die der Frauen (1.146 Euro pro Jahr). Geyer und Himmelreicher (2021) halten für die Entgeltumwandlung generell fest, dass der Verbreitungsgrad mit der Höhe der geleisteten Beiträge korreliert, d.h. in Gruppen, in denen ein höherer Anteil Beiträge zur bAV geleistet wird, fällt der durchschnittlich geleistete Beitrag auch höher aus.

Zuletzt soll in diesem Abschnitt noch ein kurzer Blick auf die Art der Finanzierung der Beiträge geworfen werden. Grundsätzlich stehen eine reine Arbeitgeber-, eine reine Arbeitnehmer- und eine Misch-Finanzierung der Beiträge zur Auswahl. Die reine Arbeitnehmer-Finanzierung wird allerdings mit Auslaufen der Übergangsfrist für Altverträge (1.1.2022) auf Grundlage der Neuregelungen zur Verpflichtung von Zuzahlungen durch den Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung gänzlich wegfallen (BMAS 2020b). In der Studie AV geben 29% der Befragten eine reine Arbeitgeber-Finanzierung, 16% eine reine Arbeitnehmer-Finanzierung und 50% eine Mischfinanzierung an. Allerdings fällt die Art der Finanzierung in den Durchführungswegen unterschiedlich aus: Bei den Direktzusagen und Unterstützungskassen (unmittelbare Durchführungswege) kommt die reine Arbeitgeber-Finanzierung mit 53% (Direktzusage) und 41% (Unterstützungskasse) deutlich häufiger vor als im Gesamtdurchschnitt. Die reine Arbeitnehmer-Finanzierung kommt bei Direktzusagen am seltensten (7%) und bei Direktversicherungen am häufigsten (23%) vor.

## 4.2 Verbreitung nach Unternehmensmerkmalen

Neben soziodemographischen Merkmalen kann die Verbreitung auch entlang bestimmter Unternehmensmerkmale untersucht werden. Vor allem die geringe Verbreitung in kleinen und mittleren Unternehmen war häufig Gegenstand von Diskussionen (z.B. Wallau et al. 2014) und eine Ausweitung der Verbreitung in diesen Unternehmen ist mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz Ziel jüngster Gesetzgebung<sup>23</sup>. Im folgenden Abschnitt werden deshalb kurz Ergebnisse zur Verbreitung nach Art der Unternehmen zusammengefasst. Dabei gehen wir vor allem auf Ergebnisse zur Verbreitung nach Unternehmensgröße, nach Branche und schließlich auf bestehende Hemmnisse ein.

Der Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Verbreitung der betrieblichen AV wird in allen Studien bestätigt. Die Befragung der Träger lässt keine Schlüsse auf die Art der Unternehmen zu, Information kommt aus der ergänzenden Arbeitgeberbefragung (beschrieben in Abschnitt 3.1): Insgesamt liegt der Anteil der Betriebe, die in der Arbeitgeberbefragung angeben, eine bAV durchzuführen 2019 bei 45%. Die Ergebnisse aus der Arbeitgeberbefragung zeigen deutlich, dass weiterhin gilt: Je größer die Betriebsstätte gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter:innen, desto eher gibt es ein betriebliches AV-Angebot (d.h. mindestens ein/e Mitarbeiter:in mit aktiver bAV-Anwartschaft) und desto höher der Anteil der in die bAV einbezogenen Mitarbeiter:innen. So gab es – laut Arbeitgeberbefragung – in 27% der Betriebsstätten mit 1 bis 4 sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter:innen ein bAV-Angebot. Dieser Anteil fällt in Betrieben mit 5 bis 9 Mitarbeiter:innen allerdings bereits mehr als doppelt so hoch aus (60%) und steigt mit der Betriebsgröße auf 90 und bis zu 100% weiter an. Aus der Arbeitgeberbefragung geht aber auch hervor, dass die Verbreitung vor allem in kleineren Unternehmen mit 5 bis 9 Mitarbeiter:innen zwischen 2001 und 2019 von 34% auf 60% stark angestiegen ist. Allerdings sind die Ergebnisse über die Zeit aufgrund veränderter Grundgesamtheiten nicht gänzlich belastbar (BMAS 2021). Auch der Anteil der einbezogenen Mitarbeiter:innen steigt mit der Unternehmensgröße von etwa 23% in den kleinsten Betrieben (1-4 Mitarbeiter:innen) auf bis zu 88% in den größten. Wie aus Abbildung 3 hervorgeht, steigt der Anteil der einbezogenen Mitarbeiter:innen jedoch zunächst weniger schnell mit der Betriebsgröße als die generelle Verbreitung der bAV.

Diese Ergebnisse aus der Arbeitgeberbefragung finden sich auch in anderen Studien – der gleiche Trend wird z.B. in der Studie AV oder in der Stichprobe der Betriebsräte-Befragung (Baumann und Blank 2016, beschrieben in Abschnitt 3.3) dokumentiert. Die Studie AV erlaubt außerdem eine getrennte Betrachtung nach Männern und Frauen, die den Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Verbreitungsgrad für beide Geschlechter dokumentiert. Das Fehlen eines Angebots zur bAV seitens des Arbeitgebers wird von Beschäftigten kleiner Unternehmen deutlich öfter als Grund dafür angeführt, dass sie bislang nicht im Rahmen der bAV für die Altersvorsorge sparen (BMAS 2020b).

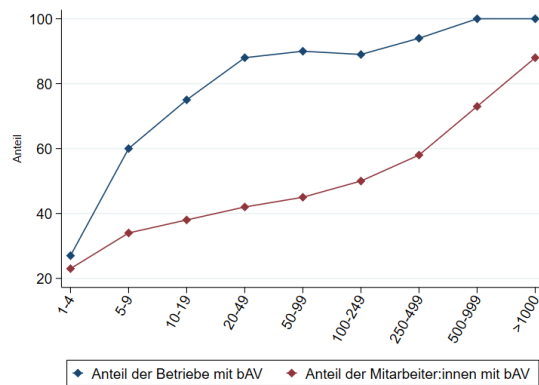
Auch die Art der Finanzierung der bAV variiert mit der Betriebsgröße. Ergebnisse hierzu gibt es beispielsweise in der Arbeitgeberbefragung und aus der Betriebsrätebefragung des WSI. Allerdings sind reine Verbreitungsanalysen hier nicht leicht darstellbar, da es innerhalb eines Unternehmens verschiedene Finanzierungsformen geben kann. Insgesamt zeigt sich vor allem, dass die rein arbeitgeberfinanzierte bAV am häufigsten in sehr großen Unternehmen vorkommt.

Analysen der Verbreitung nach Branche finden sich z.B. in der Arbeitgeberbefragung, in der Studie AV und in den Analysen mit der WSI-Betriebsrätebefragung. Die Verbreitung unterscheidet sich auch nach

---

<sup>23</sup> Quelle: [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Gesetzestexte/Gesetze\\_Verordnungen/2017-08-23-Betriebsrentenstaerkungsgesetz.html](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Gesetzestexte/Gesetze_Verordnungen/2017-08-23-Betriebsrentenstaerkungsgesetz.html), zuletzt aufgerufen am 30.10.2021.

**Abbildung 3: Verbreitung der bAV nach Betriebsgröße**



Quelle. Eigene Darstellung auf Grundlage der Arbeitgeber- und Trägerbefragungen 2019 (BMAS 2021)

Branchen. Baumann und Blank (2016) nennen vor allem unterschiedliche Betriebsstrukturen, die wirtschaftlichen Gegebenheiten innerhalb der verschiedenen Branchen, „unterschiedliche[n] Traditionen der ‚Sozialpartnerschaft‘“ und Charakteristika der Beschäftigten als Gründe für Branchenunterschiede.

In der Arbeitgeberbefragung wurde außerdem nach Gründen für die Nichteinführung einer bAV gefragt. Am häufigsten genannter Grund (69% wobei Mehrfachnennungen möglich waren) seitens der befragten Arbeitgeber war „fehlendes Interesse der Beschäftigten an einer BAV-Regelung“ (BMAS 2020b). Außerdem werden häufig (39%) hohe Kosten auf Betriebsseite als Grund angeführt- Dass die Durchführung zu kompliziert oder zu aufwändig sei, geben 19% der befragten Arbeitgeber an. Immerhin 6% wissen nicht vom gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung.

### 4.3 Ergebnisse zum BRSG

Erste Analysen zur Einführung des BRSG in Deutschland zeigen, dass viele Unternehmen noch nicht ausreichend über die neue Gesetzeslage und Möglichkeiten zur Förderung der bAV informiert sind (BMAS 2021). So geben beispielsweise nur 11% der Arbeitgeber<sup>24</sup> an „(eher) gut“ über die neuen Möglichkeiten des BRSG informiert zu sein (BMAS 2021, S. 96). Während es keine Unterschiede im Kenntnisstand zwischen Alten und Neuen Bundesländern gibt, zeigt sich, dass die Unternehmensgröße eine wichtige Rolle spielt. Von Unternehmen mit weniger als 10 sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter:innen kennen sich nur 10% „(eher) gut“ mit dem BRSG aus. Dieser Anteil steigt kontinuierlich mit der Mitarbeiterzahl. Unternehmen mit 500 bis 999 Beschäftigten geben in einem Drittel der Fälle an, das BRSG „(eher) gut“ zu kennen. Bei großen Unternehmen mit mehr als 1.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten beträgt der Anteil sogar 64%.

Die Befragung des IW-Personalpanels zeichnet ein ähnliches Bild: Während rund 70% der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten angeben das BRSG zu kennen oder am Rande davon gehört zu haben, liegt dieser Anteil bei Unternehmen mit 5-49 Beschäftigten bei nur 42% (Pimpertz und Stettes 2018). Die Auswertungen zeigen außerdem, dass die Branchenzugehörigkeit und die Tarifvertragsbindung nicht mit dem Kenntnisstand der Unternehmen korreliert sind (ibid.).

<sup>24</sup> Hier werden sowohl Arbeitgeber mit als auch ohne bAV-Angebot berücksichtigt (BMAS 2021, S. 96).

Die Wirksamkeit der neugeschaffenen Möglichkeit, Opting-out-Modelle in der bAV zu etablieren, wurde in Deutschland bislang noch nicht untersucht. Eine solche Analyse gestaltet sich vor allem auch deshalb schwierig, da bislang noch wenige Betriebe von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben. Die letzte Arbeitgeberbefragung (BMAS 2021) ergab, dass 2020 bislang nur 2% der Betriebsstätten in Deutschland das Opting-Out-Modell nutzen. 22% antworten mit „Weiß nicht“ und 77% der Betriebe nutzen diese Möglichkeit noch nicht. Die geringe Verbreitung ist jedoch nicht zuletzt auch mit der bislang relativ kurzen Wirkdauer der neuen gesetzlichen Lage zu erklären (ibid.). Der Anteil der Betriebe, welche den Förderbetrag zur bAV von Geringverdienern in Anspruch nehmen, ist mit 4% ebenfalls sehr gering (ibid.).

Die Einführung des Sozialpartnermodells wurde als großer Erfolg in der Stärkung der Betriebsrenten gewertet. Drei Jahre nach der Verabschiedung des BRSg gibt es noch keinen Träger, der reine Beitragszahlungen durchführt (BMAS 2021). Das erste Sozialpartnermodell ist jedoch auf dem Weg. Die „Deutsche Betriebsrente“ wurde zwischen den Versicherungsunternehmen Talanx und Zurich und der Gewerkschaft ver.di ausgehandelt.<sup>25</sup> Der ursprünglich für Juli 2021 geplante Start musste verschoben werden, da die Prüfung der BaFin noch nicht abgeschlossen ist.<sup>26</sup> Laut der Trägerbefragung 2019 sind insgesamt 27% der Träger bereit reine Beitragszahlungen anzubieten, weitere 13% der Träger sind „auf Nachfrage bereit, hierzu ein Modell zu entwickeln“ (BMAS 2021, S. 68). Im Vergleich zur Trägerbefragung 2017 ist das ein Anstieg von 28% auf 40% der Träger, die dem Sozialpartnermodell interessiert gegenüberstehen.

Im IW-Personalpanel wurden 2017 bereits die Erwartungen der Unternehmen an das Sozialpartnermodell erfragt. Von den Unternehmen, die das Sozialpartnermodell kennen oder am Rande davon gehört haben, erwarten nur 18,5%, dass „künftig mehr Mitarbeiter von einer bAV profitieren“ (Pimpertz und Stettes 2018, S. 15f).

Es zeigt sich also, dass zur Erfassung und Dokumentation der sich langsam entfaltenden Effekte des BRSg kontinuierlich belastbare Daten erfasst werden müssen.

#### **4.1 Zwischenfazit: Verbreitung der bAV in Deutschland**

Insgesamt zeigen sich je nach Datengrundlage deutliche Unterschiede in der Verbreitung der bAV in Deutschland. Dies deutet darauf hin, dass je nach Erfassungsebene und Erfassungsart die Angaben unterschiedlich gut sind. Besonders in personen- oder haushaltsbezogenen Daten fallen die Angaben zur bAV geringer aus als bei Firmen- oder Trägerbefragungen.

Bezogen auf sozioökonomische Charakteristika, lassen sich in den meisten Fällen Vergleiche zwischen Männern und Frauen, Einkommen, Bildung und nach Alter machen. Allerdings wäre für die Abschätzung künftiger bAV Anwartschaften auch die Erfassung von Kohorten-Effekten wichtig, die sich nur mithilfe von längeren und regelmäßigen Panelbefragungen vernünftig schätzen ließen.

Die Untererfassung der bAV Anwartschaften in Umfragedaten birgt zudem das Problem, dass die fehlenden Informationen über mögliche bAV Anwartschaften mit dem Alter, dem Einkommen und dem Bildungsstand korrelieren. Dies könnte tatsächlich eine geringere Verbreitung entlang dieser Charakteristika bedeuten, der Gradient könnte aber auch zu stark gemessen sein, wenn Personen mit

---

<sup>25</sup> Quelle:

[https://www.verdi.de/++file++6049e965fc24420585b7b0e9/download/Hintergrund%20Haustarifvertrag%20ver.di\\_Talanx%20Sozialpartnermodell.pdf](https://www.verdi.de/++file++6049e965fc24420585b7b0e9/download/Hintergrund%20Haustarifvertrag%20ver.di_Talanx%20Sozialpartnermodell.pdf), zuletzt aufgerufen am 14.10.2021.

<sup>26</sup> Quelle: Rezmer, Anke: Finanzaufsicht bremst Start erster neuartiger Betriebsvorsorge, in: Handelsblatt, 05.07.2021, <https://www.handelsblatt.com/27393324.html> (zuletzt aufgerufen am 15.10.2021).

zunehmendem Alter, Einkommen und Bildung besser über ihre Ansprüche informiert sind und daher in Umfragen entsprechende Angaben machen.

Insgesamt zeigen die zitierten Studien und Daten fast ausschließlich Mittelwerte bzw. Anteile bestimmter Werte. Es werden bis auf wenige Ausnahmen keine multivariaten Analysen gemacht (z.B. Geyer und Himmelreicher 2021, Dummann 2008). Diese wären nötig um Kombinationen von Merkmalen gezielt zu analysieren.

Weiterhin scheint es ein Kommunikationsproblem zu geben. Viele Arbeitnehmer:innen geben an, keine bAV zu haben, weil es kein Angebot des Arbeitgebers gibt. Gleichzeitig gibt es viele Arbeitgeber, die angeben aufgrund fehlenden Interesses der Mitarbeiter:innen keine bAV anzubieten. Hier wäre es interessant mit Hilfe genauerer Daten zu erfassen, welche Informationen Arbeitgeber ihren Mitarbeiter:innen zur Verfügung stellen und wie diese wahrgenommen und bewertet werden, um effektive Kommunikation bei der bAV zu ermöglichen und Hürden bei der Inanspruchnahme abzubauen.

Die Wirkung des BRSG kann auf Basis vorhandener Daten noch nicht bewertet werden. Es gibt kaum Untersuchungen zur Wirkung gesetzlicher Veränderungen auf die Verbreitung und zu den Determinanten bestimmter Vorsorgeentscheidungen innerhalb der bAV. Diese kausalen Analysen wären aber zentral um die Verbreitung der bAV besser abzuschätzen, ihr Potenzial für künftige Renteneinkommen zu erfassen und mögliche sozialpolitische Handlungsoptionen aufzuzeigen.

## **5 Fazit**

Um die Rolle der bAV im Gesamtkontext der Altersvorsorge richtig bewerten zu können, sollte Ausgangspunkt der Analysen Individuen bzw. Haushalte sein. Umfrage-Datensätze auf Individuen- bzw. Haushaltsebene enthalten für die Abschätzung der Verbreitung in verschiedenen Gruppen wichtige Informationen über soziodemographische Merkmale und decken die bAV neben Einkommen aus anderen Quellen wie z.B. der GRV und der pAV ab. Die Datensätze unterscheiden sich jedoch stark in den Details zur bAV, die (nicht) abgefragt werden. Des Weiteren hat die Forschung gezeigt, dass Personen oft nicht ausreichend über ihre bAV Ansprüche informiert sind und deshalb die bAV-Angaben in Umfragen tendenziell unterschätzt werden. Hier kann die geplante Digitale Rentenübersicht einen essentiellen Beitrag leisten und den Bürger:innen einen säulenübergreifenden Überblick über ihre Rentenansprüche zur Verfügung stellen. Diese potentielle Datenquelle wäre auch für wissenschaftliche Untersuchungen sehr relevant und sollte für diese Zwecke nutzbar gemacht werden.

Eine weitere Lösung wäre es außerdem, Vertragsinformationen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil an Beiträgen, etc. direkt von den Arbeitgebern zu beziehen und mit den Umfragedaten zu verknüpfen. Ein Datenbezug von Arbeitgeberseite hätte zusätzlich den Vorteil, dass sich Informationen über den Arbeitgeber in Bezug auf die bAV erfassen ließen, die aus Bestandsdaten nicht zu schließen sind: Bietet der Arbeitgeber eine bAV an? Wie viele Vertragsoptionen und welche Ausgestaltungselemente stehen im Unternehmen zur Verfügung? Welche Mitarbeiter:innen nehmen das bAV-Angebot an?

Vor allem in Hinblick auf vermehrte Arbeitgeberwechsel in den Erwerbshistorien, wäre es wichtig, zusätzlich zu aktuell besparten Verträgen auch Altverträge zu erfassen. Oft vergessen Personen, dass sie bereits Ansprüche aus früheren Arbeitsverhältnissen gesammelt haben. Für ein vollständiges Bild der Vermögenswerte ist es zusätzlich wichtig, sowohl Ansprüche aus der GRV/ Beamtenpension als auch pAV-Verträge zu erfassen.

Um die Wirkung des BRSG auf die Verbreitung der bAV zu untersuchen, sehen wir folgenden Datenbedarf: Für die Auswertung von kurz- und mittelfristigen Auswirkungen des BRSG ist es essentiell, administrative Daten und Survey-Daten zu verknüpfen. Diese Daten sollten mindestens beinhalten: i) Vorhandensein einer bAV, ii) Art des Durchführungsweges und der Zusage und iii) Arbeitgeber und Arbeitnehmerbeiträge getrennt. Die benötigte Datenfrequenz, um Aussagen über längere Zeithorizonte treffen zu können, sind idealerweise jährliche Daten. So können auch Arbeitgeberwechsel angemessen erfasst werden. Hier könnte man auf Erfahrungen aus verknüpften Datensätzen wie, z.B. SHARE-RV, SOEP-RV oder der SAVE-Verknüpfung mit den IAB-Daten, aufbauen. Außerdem kann Heterogenität anhand von soziodemographischen Merkmalen nachvollzogen werden und die Portfoliozusammensetzung der Haushalte verfolgt werden.

Wichtig wäre auch ein besseres Verständnis der Entscheidungssituation auf Unternehmensebene. Hier wäre es beispielsweise interessant, die Umsetzung von Tarifverträgen genauer zu untersuchen. Außerdem ist bisher noch nichts darüber bekannt, wie viele Verträge und welche Verträge den Mitarbeiter:innen von den Arbeitgebern angeboten werden und wie dies die Entscheidungen von Arbeitnehmer:innen beeinflusst. Hier wäre eine gezielte Zusammenarbeit mit einzelnen Unternehmen, wie dies beispielsweise in den USA oft vorkommt, eine vielversprechende Strategie.

Die genaue Analyse der verfügbaren Datensätze hat gezeigt, dass es keine konkreten Informationen zu Kosten oder Gebühren von Verträgen gibt. An dieser Stelle wäre es interessant den Trade-off zwischen bAV und pAV Verträgen genauer zu analysieren. Da bAV-Verträge beispielsweise oft durch Tarifverträge ausgehandelt werden, sind die Konditionen vermutlich besser und die Verträge kostengünstiger. Auch hierzu gibt es bisher keine ausreichende Forschung, um dieses bewerten zu können.

Insgesamt zeigt sich also ein sehr heterogenes Bild der Datenlage zu bAV in Deutschland. Aufgrund der aktuellen Reformen der bAV sollten daher drei Aspekte in den Fokus genommen werden. (1) Bestehende Datenlücken sollten dringend durch die Erfassung zusätzlicher Größen in bestehenden Datensätzen geschlossen werden. (2) Die Datenlage sollte durch die Bereitstellung von administrativen Daten von Arbeitgebern und Trägern und deren Verknüpfung mit Umfragedaten verbesserte werden. Vielversprechend in diesem Zusammenhang scheinen auch die Daten der säulenübergreifenden Renteninformation. (3) Der Zugang von Wissenschaftler:innen zu vorhandenen Datenquellen sollte erleichtert werden. Somit kann die Rolle der bAV für die künftigen Renteneinkommen zeitnah abgeschätzt werden und mögliche sozialpolitische Handlungsbedarfe können rechtzeitig erkannt werden.

## 6 Literaturverzeichnis

- AV (2019). Verbreitung der Altersvorsorge 2019 – Abschlussbericht. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Forschungsbericht 565.
- BaFin (2021a). Wie unterscheiden sich die einzelnen Durchführungswege? [https://www.bafin.de/SharedDocs/FAQs/DE/Verbraucher/Versicherung/Produkte/bAV/03\\_unterseheidung\\_durchfuehrungswege.html](https://www.bafin.de/SharedDocs/FAQs/DE/Verbraucher/Versicherung/Produkte/bAV/03_unterseheidung_durchfuehrungswege.html) (zuletzt besucht am 27.09.2021).
- BaFin (2021b). Das System der betrieblichen Altersversorgung. [https://www.bafin.de/DE/Aufsicht/VersichererPensionsfonds/Einrichtungen\\_bAV/System/system\\_bav\\_node.html](https://www.bafin.de/DE/Aufsicht/VersichererPensionsfonds/Einrichtungen_bAV/System/system_bav_node.html) (zuletzt besucht am 20.10.2021).
- Baumann, H. und Blank, F. (2016). Die betriebliche Altersversorgung. Verbreitung und Finanzierung - Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. WSI Report, Nr. 30.
- Beznoska, M. und Pimpertz, J. (2016). Neue Empirie zur betrieblichen Altersvorsorge: Verbreitung besser als ihr Ruf, IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln. 43(2), S. 3-19.
- BMAS (2012). Verbreitung der Altersvorsorge 2011 – Endbericht.
- BMAS (2015). Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2013) – Endbericht. Forschungsbericht 449/1.
- BMAS (2016). Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015) – Endbericht. Forschungsbericht 475.
- BMAS (2019). Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2017) – Endbericht, Forschungsbericht 523.
- BMAS (2020a). Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2020).
- BMAS (2020b). Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019) – Abschlussbericht.
- BMAS (2020c). Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019) – Methodenbericht. Forschungsbericht 565/M.
- BMAS (2021). Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019) – Endbericht, Forschungsbericht 567.
- Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T., Coppola, M. und Lamla, B. (2015). Savings in Times of Demographic Change: Lessons from the German Experience. *Journal of Economic Surveys*, 29(4), S. 807-829.
- Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T., Ferrari, I., Kutlu-Koc, V. und Rausch, J. (2016a). Die Entwicklung der Rentenlücke und das Sparverhalten deutscher Haushalte. *MEA Discussion Papers*.
- Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T., Goll, N. und Maier, C. (2016b). 15 Jahre Riester – eine Bilanz. Expertise für den Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. *Arbeitspapier 12/2016*.
- Börsch-Supan, A., C. Czaplicki, S. Friedel, I. Herold, J. Korbmacher und T. Mika (2018). SHARE-RV: Linked Data to Study Aging in Germany. In: Winker, P., v. Büttner, T., Riphahn, R., Smolny, W., Wagner, J. (Hrsg.): *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*. Berlin: De Gruyter.
- Börsch-Supan, A., Reil-Held, A. und Wilke, C. B. (2007). Zur Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung. *MEA Discussion Papers*, 117-07, S. 1-58.
- Börsch-Supan, A., Roth, M. und Wagner, G.G. (2017). Altersvorsorge im internationalen Vergleich: Staatliche Produkte für die zusätzliche Altersvorsorge in Schweden und dem Vereinigten Königreich. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB494).
- Bucher-Koenen, T. und Knebel, C. (2021). Finanzwissen und Finanzbildung in Deutschland – Was wissen wir eigentlich?. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, 01/2021, S. 11–32.
- Buttler, A. und Keller, M. (2019). Einführung in die betriebliche Altersvorsorge. 9. Auflage, VVW GmbH, Karlsruhe.
- Clemens, J. und Förstemann, T. (2015). Das System der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. *Wirtschaftsdienst*, 95(9), S. 627-635.
- Coppola, M. und Lamla, B. (2012). Empirical Research on Households' Saving and Retirement Security: First Steps towards an Innovative Triple-Linked Dataset. *MEA Discussion Papers*, 258-2012.



- Coppola, M. und Lamla, B. (2013). Savings and Old Age Provision in Germany (SAVE): Design and Enhancements. In: Schmollers Jahrbuch, 133. Jg., S. 109–117.
- Deutsche Bundesbank (2001). Die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland. Monatsbericht März 2001, S. 1-61.
- Deutsche Bundesbank (2017). Die Studie zur wirtschaftlichen Lage privater Haushalte (PHF), S. 1-74.
- Deutscher Bundestag (2015). Kleine Anfrage der Abgeordneten Matthias W. Birkwald u. a. und der Fraktion DIE LINKE betreffend „Auswirkungen der beitrags- und steuerfreien Entgeltumwandlung bei der betrieblichen Altersversorgung auf die Sozialversicherungen sowie die Finanzen des Bundes“, BT-Drs. 1814362.
- Deutscher Bundestag (2020). Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen (Gesetz Digitale Rentenübersicht). Drucksache 19/23550.
- Dinkova, M., Kalwij, A., und Alessie, R. (2021). Know More, Spend More? The Impact of Financial Literacy on Household Consumption. *De Economist*, 169, S. 469–498.
- Dummann, K. (2008). What determines the demand for occupational pensions in Germany?. *Journal of Pension Economics and Finance*, 7(2), S. 131-156.
- Dünn, S. (2017). Das Betriebsrentenstärkungsgesetz. *RVaktuell*, 5/6/2017, S. 144-149.
- Franzen, D. (2020). Qualität der betrieblichen Altersvorsorge – Ergebnisse eine Expertenbefragung. *Working Paper Forschungsförderung*, Hans Böckler Stiftung, 169, S. 1-57.
- Geyer, J. und Himmelreicher R. (2021). Charakteristika der Entgeltumwandlung: Wer sorgt in welchem Umfang für das Alter vor?. *DIW Discussion Papers* 1929.
- Hackethal, A., Bucher-Koenen, T., Kasinger, J. und Laudenschlager, C. (2018). Wie viel Rente wirst du bekommen? – Pilotstudie zur Einführung einer Renteninformationsplattform in Deutschland. *SAFE White Paper*, 57, S. 1-17.
- Heien, T. und Krämer, M. (2018). Lebensverläufe und Altersvorsorge der Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976 und ihrer Partner. *DRV-Schriften Band 115*, S. 1-260.
- Kröger, K., Fachinger, U. und Himmelreicher, R. (2011): Empirische Forschungsvorhaben zur Alterssicherung – Einige kritische Anmerkungen zur aktuellen Datengrundlage, Working Paper Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten, 170.
- Lamla, B. und Coppola, M. (2013). Is it all about access? Perceived access to occupational pensions in Germany. *MEA Discussion Paper No. 277-2013*.
- Leiber, S. (2005). Formen und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge – Eine Zwischenbilanz. *WSI Mitteilungen*, 6/2005, S. 314-321.
- Lüthen, H., Schröder, C., Grabka, M. M., Goebel, J., Mika, T., Brüggemann, D., Ellert, S. and Penz, H. (2021). SOEP-RV: Linking German Socio-Economic Panel Data to Pension Records. *Journal of Economics and Statistics*, aop.
- Munnell, A., Belbase, A. und Sanzenbacher, G. (2016). State initiatives to cover uncovered private sector workers. *Center of retirement research at Boston College*, 16-4, S. 1-9.
- Pimpertz, J. und Stettes, O. (2018). Neue Impulse für die betriebliche Altersvorsorge? Status-quo-Messung zur Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes. *IW Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, 45(3), S. 3-19.
- Thaler, R. H. und Benartzi, S. (2004). Save More Tomorrow™: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving. *Journal of Political Economy*, 112(1), S. 164-187.
- Walla, C. (2011). Personenbefragung zur betrieblichen Altersversorgung – Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie. *WISTA – Wirtschaft und Statistik*, S. 786-793.
- Wallau, F., Gädekens, C. und Werner, J. (2014). Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen (Machbarkeitsstudie BAV in KMU) - Endbericht. *Forschungsbericht Sozialforschung des BMAS*, 444.
- Wissenschaftliche Dienste des Dt. Bundestages (2019). Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung in Deutschland. Ausarbeitung WD 6 - 3000 - 023/19.



ZEW Discussion Papers finden Sie als Download auf unserem ftp-Server:

<https://www.zew.de/publikationen/zew-discussion-papers>

oder auf:

<https://www.ssrn.com/link/ZEW-Ctr-Euro-Econ-Research.html>

<https://ideas.repec.org/s/zbw/zewdip.html>



**IMPRESSUM**

**ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische  
Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim**

L 7,1 · 68161 Mannheim  
Telefon +49 621 1235-01  
info@zew.de · zew.de

Die Discussion Papers dienen einer möglichst schnellen  
Verbreitung von neueren Forschungsarbeiten des ZEW.  
Die Beiträge liegen in alleiniger Verantwortung der Au-  
toren und stellen nicht notwendigerweise die Meinung  
des ZEW dar.