

Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2004: Endbericht

Kortmann, Klaus; Haghiri, Pariwa

Veröffentlichungsversion / Published Version

Abschlussbericht / final report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kortmann, K., & Haghiri, P. (2005). *Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2004: Endbericht*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, F345). München: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; TNS Infratest Sozialforschung GmbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-49059-3>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

**Situation und Entwicklung der
betrieblichen Altersversorgung
in Privatwirtschaft
und öffentlichem Dienst
2001 – 2004
Endbericht**

Untersuchung im Auftrag des
Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung

Durchgeführt von
TNS Infratest Sozialforschung

Projektleitung:
Dr. Klaus Kortmann
Dipl.-Soz. Pariwa Haghiri

München, 21. September 2005
BE 50.37895

Inhalt	Seite
Vorbemerkungen	7
A Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse	11
I. Gesamtüberblick: Die Verbreitung der Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004	11
– Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung	
I.1 Betriebsstätten der Privatwirtschaft	11
I.2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Privatwirtschaft	12
I.3 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt	13
I.4 Die Verbreitung nach dem Wirtschaftszweig	17
I.5 Die Finanzierungsformen	18
I.6 Die Gründe für eine Neueinführung/den Ausbau der Zusatzversorgung	18
I.7 Die Gründe für die Nichteinführung einer Zusatzversorgung	19
II. Durchführungswege, staatliche Förderung und Höhe der Beiträge	19
– Die Ergebnisse der Trägerbefragung	
II.1 Die Pensionskassen	19
II.2 Die Pensionsfonds	21
II.3 Die Zusatzversorgungsträger im öffentlichen Dienst	22
II.4 Die Direktversicherer	24
II.5 Direktzusagen und Unterstützungskassen	25
II.6 Die Durchführungswege insgesamt	26
B Die Ergebnisse im Einzelnen	27
I. Verbreitung, Finanzierung und Beweggründe der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft	27
– Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung	
1. Zur Abgrenzung des Sektors „Privatwirtschaft“	27
1.1 Die Abgrenzungsproblematik	27
1.2 Folgerungen für die Stichproben von BAV 2003 und BAV 2004	28

2.	Gesamtbetrachtung	31
2.1	Die Verbreitung auf der Ebene von Betriebsstätten	31
2.2	Die Verbreitung auf der Ebene der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer	33
2.2.1	Arbeitnehmer insgesamt	33
2.2.2	Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen	36
3.	Der Zusammenhang von Betriebsgröße und Verbreitung der BAV-Anwartschaften	41
3.1	Die Verteilung von Betriebsstätten und Arbeitnehmern über Betriebsgrößeklassen	41
3.2	Die Verbreitung nach Betriebsstätten	43
3.3	Die Verbreitung nach Arbeitnehmern	47
3.3.1	Arbeitnehmer insgesamt	47
3.3.2	Alte und neue Länder	50
3.3.3	Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen	53
4.	Die Verbreitung der BAV-Anwartschaften bei Arbeitnehmern nach Wirtschaftszweigen	57
	Exkurs: Baugewerbe	60
5.	Gründe für die Neu- bzw. die Nichteinführung einer betrieblichen Zusatzversorgung seit Januar 2002	63
5.1	Gründe für die Neueinführung und den Ausbau	63
5.2	Gründe für die Nichteinführung	67
6.	Die Finanzierungsformen	71

II.	Durchführungswege, staatliche Förderung und Höhe der Beiträge – Die Ergebnisse der Trägerbefragung	77
7.	Die Durchführungswege, Erhebungstatbestände und Förderwege im Überblick	77
7.1	Kurzbeschreibung der Durchführungswege	77
7.2	Die Erhebungstatbestände	78
7.3	Die Förderwege	80
7.4	Differenzen zum 31. März 2003 in BAV 2003 und BAV 2004	80
8.	Die Pensionskassen	83
8.1	Die Grundgesamtheit und Teilnahmequote	83
8.1.1	Die Struktur der Pensionskassen: „Altbestand“ und Neugründungen mit Geschäftsbetrieb ab 2002	83
8.1.2	Die Grundgesamtheit der Befragung	83
8.1.3	Der „Altbestand“	83
8.1.4	Seit Januar 2002 neu gegründete Pensionskassen und Beteiligung insgesamt	85
8.2	Die Zahl der Arbeitnehmer mit aktuellem Aufbau von Anwartschaften	86
8.3	Die Zahl der an Pensionskassen beteiligten Unternehmen	87
8.4	Die staatliche Förderung und Höhe der Beiträge	87
8.4.1	Die Inanspruchnahme der Förderung	87
8.4.2	Die Höhe der Beiträge	93
9.	Die Pensionsfonds	97
9.1	Die Grundgesamtheit, Teilnahmequote und Zahl der einbezogenen Arbeitnehmer	97
9.2	Die staatliche Förderung und Höhe der Beiträge	98

10.	Die Zusatzversorgungsträger im öffentlichen Dienst	103
10.1	Die Grundgesamtheit und Teilnahmequote	103
10.2	Angeschlossene Arbeitgeber und einbezogene Arbeitnehmer	105
10.3	Die staatliche Förderung und Höhe der Beiträge	108
11.	Die Direktversicherer	113
11.1	Die Grundgesamtheit und Teilnahmequote	113
11.2	Versicherungsverträge und Versicherungsnehmer	115
11.3	Die staatliche Förderung und Höhe der Beiträge	117
12.	Direktzusagen und Unterstützungskassen gemäß Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit	121
13.	Die Zahl der Anwartschaften und der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer mit betrieblicher Zusatzversorgung insgesamt	125
14.	Fehlertoleranzen und ihre Bedeutung für die Untersuchungsergebnisse	129
14.1	Die Problemstellung	129
14.2	Theoretische Grundlagen des Bootstrap-Verfahrens	132
14.3	Konfidenzintervall-Berechnungen zur Zahl der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung	133
14.4	Bewertung	139
	Abkürzungsverzeichnis	141

Vorbemerkungen

Mit dem Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes (AVmG), des Altersvermögensergänzungsgesetzes (AVmEG) sowie des Hüttenknappschaftlichen Zusatzversicherungs-Neuregelungsgesetzes (HZvNG) am 1. Januar 2002 haben sich die Rahmenbedingungen für die Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, der so genannten zweiten Säule der Alterssicherung, erheblich geändert. Dies betrifft u. a. die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen, die Einführung der Pensionsfonds, den neuen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung sowie die umfangreichen neuen steuer- und beitragsrechtlichen Förderungsmöglichkeiten.

Um die sich daraus ergebenden Auswirkungen der im Rahmen der Rentenreform getroffenen Maßnahmen genauer zu beobachten, hat das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) im Jahr 2003 Infratest Sozialforschung, München, mit einer breit angelegten, mehrgliedrigeren Untersuchung zur Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung beauftragt.¹

Bereitgestellt und analysiert wurden seinerzeit empirische Daten zur Zahl und zum Anteil der aktiven sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer Tätigkeit einen Anspruch auf eine spätere betriebliche oder öffentliche Zusatzversorgung erwerben, sowie zu Zahl und Anteil der privaten Arbeitgeber, die entsprechende Leistungen für ihre Beschäftigten vorsehen. Um die Entwicklung seit dem Inkrafttreten der Gesetze aufzuzeigen, wurden gleich lautende Informationen für drei Stichtage bzw. -monate bereitgestellt, zum 31. Dezember 2001 als Referenzdatum vor der Einführung der Neuregelungen, zum 31. Dezember 2002 und zum 31. März 2003. Die Ergebnisse dieser Untersuchung – im Folgenden als BAV 2003 bezeichnet – sind in einem ausführlichen Untersuchungsbericht dokumentiert, den das BMGS auf seiner Homepage veröffentlicht hat.²

Um die seitdem eingetretene Entwicklung weiter zu beobachten, hat das BMGS TNS Infratest Sozialforschung mit einer Folgestudie BAV Arbeitgeberbefragung 2004 – beauftragt, die die weitere Entwicklung bis Juni 2004 dokumentieren soll. Beobachtungszeitpunkte waren nunmehr der 31. März 2003, der 31. Dezember 2003 sowie der 30. Juni 2004. Für März 2003 liegen somit aus beiden Studien Angaben vor. Damit ist ein unmittelbarer Vergleich der Untersuchungsergebnisse möglich.

¹ Aufgrund einer Änderung der Eigentumsverhältnisse – Infratest Sozialforschung ist seit dem 1. Januar 2004 Teil des weltweit drittgrößten Markt- und Sozialforschungsunternehmens TNS (Taylor Nelson Sofres) – firmieren wir nunmehr unter dem Namen TNS Infratest Sozialforschung.

² Vgl. Infratest Sozialforschung: Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2003 – Enderbericht. München 2003.

Diese aktuelle Untersuchung ist Teil einer umfassenderen Berichterstattung zur privaten und betrieblichen Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst, die sich aus insgesamt sechs aufeinander abgestimmten Teilerhebungen zusammensetzt. Sie wurden im Herbst 2004 bzw. Frühjahr 2005 durchgeführt und lassen sich wie folgt gliedern:

- I. eine repräsentative Befragung von Arbeitgebern der Privatwirtschaft (kurz: BAV–Arbeitgeberbefragung 2004),³
- II. je eine Datenerhebung bei sämtlichen Pensionskassen, Pensionsfonds, öffentlichen Zusatzversorgungsträgern und Lebensversicherungsunternehmen, die betriebliche Direktversicherungen anbieten (kurz: BAV–Trägerbefragung 2004),
- III. eine Befragung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Zusatzversorgungsanwartschaften zur Art und Höhe dieser künftigen Leistungen (kurz: BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005).

Zusätzlich aufgenommen gegenüber BAV 2003 wurde die Befragung der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung (III.). Ebenfalls einbezogen wurden Geschäfts- bzw. Verbandsstatistiken des Pensions-Sicherungs-Vereins auf Gegenseitigkeit (PSVaG), der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) sowie der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA).

Mit dem vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung (I.) sowie der Befragung der Leistungsträger (II.) vorgestellt. Die Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung werden in einem eigenständigen Bericht zusammengefasst.⁴

Die Untersuchung wäre in dieser Form und dem verfügbaren Zeitrahmen ohne vielfältige Unterstützung nicht möglich gewesen, für die wir uns an dieser Stelle bedanken möchten. Bernd Eck, Bundesagentur für Arbeit (BA), hat die Bruttostichprobe auf Basis der Betriebsstättendatei der BA erstellt. Joachim Schwind, Vorstand der Höchster Pensionskasse VVaG und stellvertretender Vorstandsvorsitzender sowie Leiter der Fachvereinigung Pensionskassen der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) hat die Befragung eines Teils der Pensionskassen organisiert und den weiteren Verlauf der Untersuchung vielfach beratend unterstützt. Dr. Birgit Uebelhack, stellvertretende Geschäftsführerin der aba, hat die Pensionskassen in einem Schreiben um Unterstützung und Beantwortung des Fragebogens ersucht. Dr. Dieter Hundt, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), hat uns ein Begleitschreiben an die befragten Unternehmen zur Verfügung gestellt, in dem er das Interesse der Arbeitgeberverbände an der Untersuchung betont und um Teilnahme gebeten hat. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), vertreten durch Peter Schwark und Thomas Lueg, der Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG), vertreten durch Peter Staier, und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin), vertreten durch Dietmar Keller, haben freundlicherweise Referenzstatistiken zur Ergänzung und

³ Die Ausgangsstichprobe belief sich auf 22.000 Betriebsstätten. Von diesen wurden 664 nachträglich dem öffentlichen Dienst zugeordnet.

⁴ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2005a: Künftige Alterseinkommen der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung.

zum Abgleich der Untersuchungsergebnisse zur Verfügung gestellt. Wichtige Hinweise hat weiterhin die Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA), vertreten durch Hagen Hügelschäffer, gegeben.

Verantwortlich für den vorliegenden Bericht sind auf Seiten von TNS Infratest Sozialforschung Dr. Klaus Kortmann, Leiter des Forschungsbereichs Sozialpolitik, und Pariwa Haghiri. Im Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung ist MR Klaus Salthammer, Leiter des Referats „Grundsatzfragen und Methoden der Finanzierung von Alterssicherungssystemen, Versicherungsmathematik“, für die wissenschaftliche Betreuung verantwortlich.

Unser besonderer Dank gilt den Arbeitgebern, Pensionskassen, Pensionsfonds, Lebensversicherern, den Trägern öffentlicher Zusatzversicherungsleistungen sowie den Arbeitgebern, die durch die Teilnahme an den verschiedenen Teilerhebungen erst die grundlegende Voraussetzung für diese Untersuchungen geschaffen haben.

A Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse

I. Gesamtüberblick: Die Verbreitung der Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 – Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

Die wichtigsten Eckdaten zur Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 gehen aus Tabelle Z-1 hervor. Die Ergebnisse für die beiden ersten ausgewiesenen Stichtage (31. Dezember 2001, 31. Dezember 2002) beruhen auf der Untersuchung BAV 2003 und die Ergebnisse für die beiden letzten Stichtage (31. Dezember 2003 und 30. Juni 2004) auf der Erhebung BAV 2004. Für den März 2003 werden jeweils 2 Werte ausgewiesen, der erste (links stehende) basiert auf der Erhebung von 2003, der zweite auf der Befragung von 2004. Die unterschiedlichen Werte resultieren aus stichprobenbedingten Abweichungen der beiden repräsentativen Erhebungen. Sie weichen allerdings nur geringfügig voneinander ab, für eine Zelle werden identische Anteile ausgewiesen, für eine weitere eine Differenz von 2 Prozentpunkten. Im Sinne einer vorsichtigen Interpretation gehen wir im Folgenden von den etwas niedrigeren Ergebnissen der Untersuchung BAV 2004 aus.

Davon unbenommen ist die Gesamtentwicklung der betrieblichen Altersversorgung zwischen Dezember 2001 und Juni 2004. Sie ergibt sich aus der Summe der prozentualen Steigerungsquoten beider Untersuchungsphasen. Diese Werte sind im unteren Teil der Tabelle Z-1 ausgewiesen.

I.1 Betriebsstätten der Privatwirtschaft

- Zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 ist in **Deutschland** der Anteil der Betriebsstätten⁵ mit einer Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft um 11 Prozentpunkte auf 41% gestiegen (Tabelle Z-1). Der Anstieg hat sich in der zweiten Untersuchungsphase von März 2003 bis Juni 2004 mit einem Zuwachs um 7 Prozentpunkte gegenüber dem vorhergehenden, ebenfalls 15 Monate umfassenden Zeitraum – seinerzeit waren es 4 Prozentpunkte – beschleunigt.
- Die Entwicklung in den **alten Ländern** entspricht der Situation in Deutschland insgesamt, die Zuwächse belaufen sich ebenfalls auf 11 Prozentpunkte und in beiden Teilperioden ebenfalls auf 4 bzw. 7 Prozentpunkte. Im Ergebnis beläuft sich der Anteil der Betriebe mit einer Zusatzversorgung im Juni auf 42%.

⁵ Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten. Sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein. Unternehmen können somit aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Die Begriffe Betriebsstätten und Betriebe werden in diesem Bericht synonym verwendet.

- Noch etwas stärker war der Anstieg in den **neuen Ländern**.⁶ Beide Untersuchungsphasen zusammengefasst belief er sich auf 13 Prozentpunkte. Dies hat zu einer Verbreitung der BAV-Anwartschaften bei Betriebsstätten auf 36% im Juni 2004 geführt.⁷ Von dem Anstieg entfallen 6 Prozentpunkte auf den Untersuchungszeitraum von BAV 2003 und 7 Punkte auf die sich daran anschließende Periode. Die etwas dynamischere Entwicklung im ersten Untersuchungszeitraum in den neuen Ländern gegenüber dem Westen hat sich somit nicht fortgesetzt.

I.2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Privatwirtschaft

- In der Gesamtschau beider Untersuchungsperioden ist die Entwicklung auf der Ebene der Arbeitnehmer weniger dynamisch verlaufen als auf der von Betriebsstätten. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Privatwirtschaft mit Zusatzversorgung ist in **Deutschland** zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 um 9 Prozentpunkte auf 46% gestiegen (Tabelle Z-1). Hiervon entfallen 5 Prozentpunkte auf den Zeitraum von Dezember 2001 bis März 2003 und 4 Prozentpunkte auf die anschließende Periode bis Juni 2004. Zurückzuführen ist der geringere Anstieg des Anteils der Beschäftigten mit einer Zusatzversorgungsanwartschaft gegenüber dem Anteil der Betriebsstätten darauf, dass überdurchschnittlich viele kleinere Betriebsstätten ein Zusatzversorgungssystem eingeführt haben. In Anbetracht der bereits recht hohen „Durchdringung“ größerer Unternehmen mit Zusatzversorgungssystemen ist dies keine überraschende Entwicklung.
- Auf diese Konstellation ist es auch zurückzuführen, dass der Anstieg des Anteils der Beschäftigten mit einer Anwartschaft in den **alten Ländern** (7 Prozentpunkte auf 48%) schwächer verlaufen ist als in den **neuen Ländern** (12 Prozentpunkte auf 32%). In den neuen Ländern sind auch in größeren Unternehmen Zusatzversorgungssysteme noch nicht der Regelfall, d. h. das Potenzial für weitere Zuwächse ist beträchtlich. Somit liegt es im Rahmen der Erwartungen, dass in den neuen Ländern der Anstieg der zusatzversorgten Beschäftigten in etwa gleich hoch war wie der Anstieg des Anteils der Betriebe, die ein solches System neu eingeführt haben (12 bzw. 13 Prozentpunkte).
- Differenziert nach Männern und Frauen ergibt sich im Zeitraum von März 2003 bis Juni 2004 in **Deutschland** insgesamt bei Frauen ein stärkerer Anstieg der BAV-Verbreitungsquote (4 Prozentpunkte auf 42%) als bei Männern (2 Prozentpunkte auf 47%). Über den gesamten Untersuchungszeitraum von BAV 2003 und BAV 2004 hinweg ist bei Männern die Verbreitungsquote um 7 Prozentpunkte gestiegen, bei Frauen um 10 Punkte.

⁶ In der der BAV-Stichprobe zugrunde liegenden Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit sind sämtliche Berliner Betriebsstätten den neuen Ländern zugeordnet. Demgemäß enthalten im vorliegenden Bericht – wie bereits in BAV 2003 – die Ergebnisse für die neuen Länder auch Berlin insgesamt.

⁷ Das rein rechnerisch vordergründig unplausibel erscheinende Ergebnis, dass die Entwicklung in den alten Ländern dem Bundesdurchschnitt entspricht, während für die neuen Länder ein höherer Zuwachs ausgewiesen wird, ergibt sich zum einen aus dem stärkeren Gewicht der Zahl der westdeutschen Arbeitnehmer, zum anderen aus Rundungseffekten.

- In den **alten Ländern** sind die Anteile der Männer und Frauen mit Zusatzversorgung an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von März 2003 bis Juni 2004 um 3 bzw. 4 Prozentpunkte gestiegen. Die Zuwächse waren somit jeweils geringer als auf der Ebene der Betriebsstätten. Auch hier schlägt sich nieder, dass überdurchschnittlich häufig kleinere Betriebsstätten Versorgungssysteme neu eingeführt haben. Bei Männern wie Frauen verlief der Anstieg in der Untersuchungsphase von BAV 2004 etwas langsamer als zwischen Dezember 2001 und März 2003 mit Steigerungsquoten von 4 (Männer) bzw. 6 Prozentpunkten (Frauen).
- In den **neuen Ländern** zeigt sich zwischen März 2003 und Juni 2004 bei Männern wie Frauen eine ähnliche Entwicklung wie im Westen. Männer verzeichnen einen Anstieg der BAV-Beteiligungsquote um 4 Prozentpunkte und erwerben zu 30% eine Anwartschaft. Der Anteil der Frauen steigt um 3 Prozentpunkte auf nunmehr einen Anteil von 34%. Somit bestätigt die Untersuchung BAV 2004 das eher überraschende Ergebnis von BAV 2003, dass Frauen in den neuen Ländern zu einem höheren Anteil eine Anwartschaft auf eine betriebliche Zusatzversorgung erwerben als Männer.

I.3 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt

- 10,345 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Privatwirtschaft haben im Juni 2004 gemäß Arbeitgeberbefragung eine Anwartschaft auf eine betriebliche Zusatzversorgung erworben, davon 6,680 Mio. Männer und 3,665 Mio. Frauen (Tabelle Z-2). Hinzu kommen 5,372 Mio. Beschäftigte, davon 1,850 Mio. Männer und 3,522 Mio. Frauen, die zum selben Zeitpunkt eine Anwartschaft auf eine öffentliche Zusatzversorgung erworben haben. Insgesamt haben somit Mitte 2004 15,717 Mio. sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch eigene und/oder Arbeitgeberbeiträge Anwartschaften auf eine spätere betriebliche oder öffentliche Zusatzversorgung aufgebaut.
- Setzt man diese Zahl in Relation zu den lt. Bundesagentur für Arbeit insgesamt 26,524 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Juni 2004, so haben in diesem Referenzmonat 59% eine Zusatzversicherungsanwartschaft erworben. Gegenüber März 2003 (54%) bedeutet dies einen Anstieg um 5 Prozentpunkte. Damit ist im Untersuchungszeitraum von BAV 2004 die Verbreitung der Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst in gleichem Umfang gestiegen wie in der ebenfalls 15 Monate umfassenden Untersuchungsperiode von BAV 2003. Seit dem Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes sowie des Altersvermögensergänzungsgesetzes ist somit die Verbreitung der Zusatzversicherungsanwartschaften, gemessen an der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, um 10 Prozentpunkte gestiegen. Dies gilt ebenfalls

Tabelle Z-1

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft nach Betriebsstätten und sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern von Dezember 2001 bis Juni 2004 (%)
– Deutschland

Anteil in %	Deutschland						alte Länder (ohne Berlin)						neue Länder (einschl. Berlin)					
	BAV 2003			BAV 2004			BAV 2003			BAV 2004			BAV 2003			BAV 2004		
	12/01	12/02	3/03	3/03	12/03	6/04	12/01	12/02	3/03	3/03	12/03	6/04	12/01	12/02	3/03	3/03	12/03	6/04
Betriebsstätten	31	34	35	34	37	41	32	35	36	35	39	42	24	29	30	29	32	36
Arbeitnehmer insgesamt	38	42	43	42	45	46	42	45	46	45	47	48	19	24	27	28	30	32
Männer	39	43	44	45	47	47	44	47	48	48	50	51	18	23	25	26	29	30
Frauen	33	37	39	38	41	42	35	39	41	40	43	44	20	26	29	31	32	34

Veränderung in %-Punkten	BAV 2003 12/01-3/03	BAV 2004 3/03-6/04	zusammen 12/01-6/04	BAV 2003 12/01-3/03	BAV 2004 3/03-6/04	zusammen 12/01-6/04	BAV 2003 12/01-3/03	BAV 2004 3/03-6/04	zusammen 12/01-6/04
Betriebsstätten	4	7	11	4	7	11	6	7	13
Arbeitnehmer insgesamt	5	4	9	4	3	7	8	4	12
Männer	5	2	7	4	3	7	7	4	11
Frauen	6	4	10	6	4	10	9	3	12

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004

TNS Infratest Sozialforschung

Tabelle Z-2 (I)

**Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Anwartschaft auf eine Zusatzversorgung
von Dezember 2001 bis Juni 2004**

– Deutschland

	BAV 2003			BAV 2004		
	12/2001	12/2002	03/2003	03/2003	12/2003	6/2004
AN mit ZÖD-Anwarts. lt. lt. Träger-Befragung¹⁾						
Insgesamt	5.005	4.885	4.933	5.231	5.388	5.372
Männer	1.751	1.694	1.706	1.821	1.859	1.850
Frauen	3.254	3.191	3.227	3.409	3.529	3.522
AN der Privatwirtschaft mit BAV-Anwartschaft²⁾ lt. Arbeitgeberbefragung						
Insgesamt	9.358	10.254	10.338	9.394	10.075	10.345
Männer	6.181	6.652	6.708	6.120	6.519	6.680
Frauen	3.177	3.602	3.630	3.274	3.556	3.665
AN mit ZV-Anwartschaft insges.						
Insgesamt	14.363	15.139	15.271	14.625	15.473	15.717
Männer	7.932	8.346	8.414	7.941	8.378	8.530
Frauen	6.431	6.793	6.857	6.683	7.095	7.187

Tabelle Z-2 (II)

	BAV 2003			BAV 2004			
	12/2001	12/2002	03/2003	03/2003	12/2003	6/2004	
SV-pflichtig Beschäftigte³⁾ lt. BA							
Insgesamt	abs.	27.864	27.361	26.992	26.992	26.746	26.524
	3/2003=100	103,2	101,4	100	100	99,1	98,3
Männer	abs.	15.359	14.963	14.707	14.707	14.606	14.541
	3/2003=100	104,4	101,7	100	100	99,3	98,9
Frauen	abs.	12.505	12.397	12.285	12.285	12.141	11.983
	3/2003=100	101,8	100,9	100	100	98,8	97,5
Anteil mit ZV (%)							
Insgesamt		52	55	57	54	58	59
Männer		52	56	57	54	57	59
Frauen		51	55	56	54	58	60
Veränderung in %-Punkten							
Insgesamt			5		5		
Männer			5		5		
Frauen			5		6		

1) Aufgrund nachträglich korrigierter Angaben von Leistungsträgern (1 gravierende und mehrere kleinere Korrekturen) sowie Schätzung von Nichtteilnehmern ergeben sich in BAV 2004 Abweichungen gegenüber BAV 2003.

2) Korrektur/Änderungen in BAV 2004 gegenüber BAV 2003:

1. Unterschiedliche Grundgesamtheit: BAV 2003: Betriebsstätten, die im Juni 2003 bestanden haben,

BAV 2004: Betriebsstätten, die im Oktober 2004 bestanden haben. Zwischen diesen beiden Stichtagen wurden etwa 120.000 Betriebsstätten aufgelöst. Um diese Größenordnung unterscheiden sich die Zahlen der Betriebsstätten zum März 2003 in beiden Erhebungen.

2. Differenziertere Datenprüfung und Fehlerkorrektur aufgrund weitergehender Vorabinformationen.

3) Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigte – Zeitreihe ab 1974 (Insgesamt, Männer, Frauen), in:

www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html.

für Männer, während die Quote der Frauen um 11 Prozentpunkte und damit etwas stärker gestiegen ist.⁸

- Bereits im Untersuchungszeitraum von BAV 2003 haben sich – möglicherweise überraschend – die Beteiligungsquoten von Männern und Frauen nur geringfügig unterschieden. Die Anteile der Frauen lagen um einen Prozentpunkt niedriger als die der Männer. Zurückzuführen ist dies auf den weit überdurchschnittlich hohen Anteil von weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst. So entfallen nahezu 2 Drittel (65,6%) der von den öffentlichen Zusatzversorgungsträgern ausgewiesenen Anwartschaften auf Frauen. Dieser hohe Anteil basiert insbesondere auf den Arbeitnehmerinnen in den Organisationen ohne Erwerbscharakter, hier wiederum den Wohlfahrtsorganisationen und ähnlichen Einrichtungen. Aber auch im Bereich des unmittelbaren und mittelbaren öffentlichen Dienstes stellen Frauen mit 61,3% den größeren Anteil der auf tarifvertraglicher Basis Beschäftigten.⁹ Bis Juni 2004 hat sich der geringfügige Rückstand der Frauen sogar in einen Vorsprung von ebenfalls einem Prozentpunkt gewandelt. Zurückzuführen ist dies darauf, dass einerseits die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im gesamten Untersuchungszeitraum von BAV 2003 und BAV 2004 gesunken ist, zwischen Dezember 2001 bis Juni 2004 von 27,864 Mio. auf 26,524 Mio., während die Zahl der Arbeitnehmer mit ZÖD-Anwartschaften zwischen März 2003 und Juni 2004 gestiegen ist.

I.4 Die Verbreitung nach dem Wirtschaftszweig

- Die Anteile der Arbeitnehmer mit BAV-Anwartschaften unterscheiden sich auch zwischen den **Branchen** beträchtlich. So verfügen in Deutschland – dies ist der Spitzenwert – 84% aller deutschen Arbeitnehmer im Bereich Kredit/Versicherungen über eine Zusatzversicherungsanwartschaft, gefolgt vom Bereich Bergbau/Steine/Energie mit 71%, der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie mit 60%, dem Sektor Nahrungs-/Genussmittel mit 58% und der Produktionsgüterindustrie mit 56%. In allen übrigen Branchen erwirbt weniger als die Hälfte der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer einen Anspruch. Soweit statistisch gesicherte Werte vorliegen, bildet der Wirtschaftszweig Gesundheits-/Veterinär- und Sozialwesen das Schlusslicht mit einem Anteil von nur 24%.

In den alten Ländern liegen die Anteile jeweils um 2 bis 4 Prozentpunkte über den bundesdeutschen Gesamtdurchschnitten.

⁸ Für März 2003 wurden in der Untersuchung BAV 2003 eine größere Zahl von Arbeitnehmern mit Zusatzversorgung sowie ein um 3 Prozentpunkte höherer Anteil mit Zusatzversicherungsanwartschaften ausgewiesen. Der sich nunmehr für diesen Zeitpunkt ergebende etwas geringere Wert ist erstens darauf zurückzuführen, dass in BAV 2004 nur diejenigen Betriebsstätten retrospektiv zur Situation im März 2003 befragt werden konnten, die zum Erhebungszeitpunkt im Herbst 2004 noch bestanden haben. Aus diesem Grund liegt die Zahl der für März 2003 ausgewiesenen Betriebsstätten in BAV 2004 um 121.000 bzw. 6,5% niedriger als in BAV 2003. Dies entspricht in etwa der Fluktuation der Betriebsstätten gemäß der Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit. Dies erklärt etwa die Hälfte der Differenz der Werte für März 2003. Darüber hinaus unterliegen die Ergebnisse beider Untersuchungen Stichprobenfehlern. Hierauf wird in Kapitel 14 im Einzelnen eingegangen.

⁹ Kriete-Dodds, Susan: Beschäftigte der öffentlichen Arbeitgeber am 30. Juni 2003, in: *Wirtschaft und Statistik* 9/2004, S. 992–999, s. S. 995.

- Seit Dezember 2001 sind die Anteile der Beschäftigten mit Anwartschaften überdurchschnittlich in den Wirtschaftszweigen Nahrungs-/Genussmittel (+16 Prozentpunkte), dem Gastgewerbe (+14 Prozentpunkte, allerdings ausgehend von einem niedrigen Niveau von 11% im Referenzmonat) gestiegen. Auch die Verbrauchsgüterindustrie (+11 Prozentpunkte) sowie der Handel und das Gesundheits-/Veterinär- und Sozialwesen (jeweils +10 Prozentpunkte) weisen zweistellige Zuwachsraten auf.

I.5 Die Finanzierungsformen

- 38% der Zusatzversorgungsanwartschaften in Deutschland wurden nach im Juni 2004 ausschließlich von den Arbeitgebern finanziert. Dies ist gegenüber März 2003 ein Rückgang um 8 und gegenüber Ende 2001 um 16 Prozentpunkte. Diese Entwicklung geht einher mit einem Anstieg der gemeinsamen Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 um ebenfalls 16 Prozentpunkte auf 41%. Die mischfinanzierten Systeme sind somit mittlerweile am bedeutsamsten. Der Anteil der ausschließlich arbeitnehmerfinanzierten Vereinbarungen ist im selben Zeitraum um lediglich 3% gestiegen und verharrt seit März 2003 auf einem Niveau von 29%.

I.6 Die Gründe für eine Neueinführung/den Ausbau der Zusatzversorgung

- 494.000 Betriebsstätten haben zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 ein Zusatzversorgungssystem neu eingeführt bzw. ein bereits vorhandenes ausgebaut. Dies sind 27% aller Betriebsstätten der Privatwirtschaft. Zwischen Dezember 2001 und März waren es 284.000 Betriebsstätten bzw. 15%.

Für 51% war die Verbesserung der Motivation der Arbeitnehmer ein wichtiger Grund. Dieser Aspekt ist in den neuen Ländern (58%) wichtiger als in den Westdeutschland (51%).

41% der Betriebsstätten führen den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung seit Januar 2002 an (aL: 41%, nL: 42%). Die steuerliche Förderung war bei insgesamt 23% von Bedeutung. Die Unterschiede zwischen West (23%) und Ost (20%) sind ebenfalls nicht allzu groß.¹⁰

Recht bedeutsam ist der 2004 erstmals erhobene Grund „Anfrage bzw. Wunsch von Beschäftigten“. 40% der Betriebe im Westen und 35% im Osten führen ihn an (Deutschland insgesamt 39%). Weitere 17% der Betriebe in den alten und 9% in den neuen Ländern verweisen zudem auf Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen (Deutschland 15%). Auch dieser Grund wurde 2004 erstmals explizit erfragt.

¹⁰ Die identischen Werte für Deutschland insgesamt sowie die alten Länder sind rundungsbedingt.

I.7 Die Gründe für die Nichteinführung einer Zusatzversorgung

- Ungeachtet des in den vorangehenden Ausführungen deutlich werdenden beträchtlichen Einflusses der Arbeitnehmerseite auf die Neueinführung bzw. den Ausbau von Zusatzversorgungssystemen liegt der Anteil der Arbeitgeber, die die Nichteinführung einer Zusatzversorgung mit fehlendem Interesse auf Seiten der Arbeitnehmer begründen (West: 70%, Ost: 58%, Deutschland 68%), nach wie vor hoch. Damit werden die Ergebnisse von BAV 2003 (West 79%, Ost 67%) in ihrer Tendenz, wenn auch auf leicht niedrigerem Niveau, bestätigt. Immerhin 39% im Gesamtdurchschnitt, in den neuen Ländern sogar 47%, verweisen auf die schlechte wirtschaftliche Lage (West: 37%). Gegenüber BAV 2003 zeigen sich in dieser Hinsicht nur geringe Änderungen. Der Anteil der Arbeitgeber, denen der Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht bekannt war, ist seit 2003 von 9% auf 4% gesunken. Fehlende Basisinformationen sind somit kein gewichtiger Grund mehr für fehlende Zusatzversicherungsvereinbarungen. Gewichtiger ist dagegen das Argument, eine solche Regelung sei zu kompliziert bzw. verursache einen zu hohen Aufwand. Wie in BAV 2003 verweist etwa ein Fünftel der Betriebe hierauf.

II. Durchführungswege, staatliche Förderung und Höhe der Beiträge – Die Ergebnisse der Trägerbefragung

II.1 Die Pensionskassen

Verlauf der Befragung der Pensionskassen

- Gemessen an der Zahl der Anwärter, d. h. Arbeitnehmer mit aktuellem Anwartschaftsaufbau und latent Versicherte, haben sich 86% der Einrichtungen an der Befragung beteiligt. Die Daten der Nichtteilnehmer wurden auf Basis der Zahl der Anwärter gem. Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) geschätzt. Damit beruhen die Ergebnisse quasi auf einer Vollerhebung.

Arbeitnehmer in Pensionskassen

- Im Juni 2004 haben 3,523 Mio. Arbeitnehmer Zusatzversicherungsanwartschaften über Pensionskassen aufgebaut. Gegenüber März 2003 (2,684 Mio.) bedeutet dies einen Anstieg um 31% und gegenüber Dezember 2001 (1,389 Mio.) um 154%. 1,252 Mio. bzw. 36% der Angehörigen von Pensionskassen im Juni 2004 waren Frauen. Ihre Zahl ist seit März 2003 (0,840 Mio.) um 49% und im Vergleich zum Dezember 2001 (0,262 Mio.) um 378% gestiegen. Damit haben sie im Vergleich zu den Männern aufgeholt. Diese haben Steigerungsraten von 23% zwischen März 2003 und Juni 2004 sowie von 102% zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 zu verzeichnen.

Inanspruchnahme der staatlichen Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG und § 40b EStG

- 1,627 Mio. in Pensionskassen einbezogene Arbeitnehmer haben im Juni 2004 von der Möglichkeit einer Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht, davon 947.000 Männer und 680.000 Frauen. Die Gesamtzahl der „Entgeltumwandler“ ist gegenüber März 2003 (810.000) um 101% und gegenüber Dezember 2001 (167.000) um 874% gestiegen. Bezogen auf alle Angehörigen von Pensionskassen haben in der Jahresmitte 2004 54% der Frauen und 42% der Männer Löhne bzw. Gehälter umgewandelt.
- Ganz überwiegend, von 1,610 Mio. Arbeitnehmern, wurde dabei die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG in Anspruch genommen, d. h. die Steuerfreiheit der Beiträge (in den alten und neuen Ländern gleichermaßen) bis max. 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder. Mit dem Inkrafttreten dieser Regelung hat sich die Bedeutung der Inanspruchnahme des § 40b EStG auf eine nur noch für wenige Arbeitnehmer relevante zusätzliche Förderung reduziert. Dementsprechend haben im Juni 2004 nur noch 23.000 (0,7%) Arbeitnehmer hiervon Gebrauch gemacht.

Inanspruchnahme der Riester-Förderung

- Auf ebenfalls recht niedrigem Niveau liegt die Inanspruchnahme der so genannten Riester-Förderung von Arbeitnehmern in Pensionskassen.¹¹ Lediglich 120.000, dies sind 3,4%, hatten bis Juni 2004 eine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen. Der Anteil lag bei Frauen (3,8%) etwas höher als bei Männern (3,1%). Bei der Bewertung dieser Zahlen ist zu berücksichtigen, dass die Riester-Förderung bei Pensionskassen in der Regel nur ergänzend neben anderen Formen wie z. B. Entgeltumwandlung gewählt wird.

Die Höhe der Beiträge insgesamt und nach Förderwegen

- Um die befragten Pensionskassen nicht zu stark zu belasten, wurde nur eine kleine Teilgruppe nach der Höhe der Beiträge insgesamt gefragt. 8 Einrichtungen haben diese Frage mit differenzierten Angaben für Männer und Frauen beantwortet, für 2 weitere Versorgungsträger liegt der Gesamtdurchschnitt für Männer und Frauen vor. Die folgenden Angaben sind daher statistisch nur schwach gesichert.
- Demnach belief sich im Juni 2004 der Gesamtdurchschnitt der Beiträge zu Pensionskassen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zusammengefasst) auf 93 €/M. Für Frauen wurde mit 70 € ein um 26% niedrigerer Beitrag abgeführt als für Männer (95 €).

¹¹ Im Rahmen der Riester-Förderung wird eine vertraglich vereinbarte Anlage von jährlich (2003) mindestens 1% des sozialversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens und höchstens 525 € im Rahmen einer staatlich zertifizierten Anlageform gefördert. Wahlweise besteht die Förderung gem. § 10a EStG in einer festen Grund- und ergänzenden Kinderzulagen oder – sofern günstiger – gem. § 82 ff. EStG in einem Sonderausgabenabzug.

- Für dieselbe begrenzte Gruppe von Pensionskassen steht auch die Angabe zur Höhe der Beiträge bei Entgeltumwandlung im Durchschnitt aller Förderwege zur Verfügung. Sie liegt durchschnittlich bei 71 € und damit um 20 € niedriger als der Gesamtdurchschnitt aller Beiträge. Dies dürfte auf zusätzliche Arbeitgeberbeiträge bei Versicherten ohne Entgeltumwandlung zurückzuführen sein.
- Der durchschnittlich umgewandelte Beitrag zu Pensionskassen bei einer Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG wurde bei allen Pensionskassen erhoben. Er betrug im Juni 2004 91 €/M. Männer lagen über dem Durchschnitt (100 €), Frauen entsprechend darunter (80 €).¹²
- Noch niedriger liegen die Beiträge bei der Riester-Förderung. Der Gesamtdurchschnitt beläuft sich auf 40 €/M., bei Männern sind es 49 € und bei Frauen 28 €

II.2 Die Pensionsfonds

Pensionsfonds als neues Instrument der betrieblichen Altersvorsorge

- Mit dem Altersvermögensgesetz wurde zum 1. Januar 2002 erstmals die Einrichtung von Pensionsfonds als neues Instrument der betrieblichen Altersvorsorge ermöglicht. Pensionsfonds dürfen ihr Vermögen zu einem höheren Anteil in Form von Aktien anlegen. Die sich daraus ergebenden höheren Renditemöglichkeiten gehen allerdings mit höheren Risiken einher. Um diese Risiken zu begrenzen, müssen Pensionsfonds ihre Einlagen beim Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) absichern.

Arbeitnehmer in Pensionsfonds

- Im Juni 2004 haben nach Angaben der an der Befragung teilnehmenden Fonds (14 von 23 bis dato zugelassenen, davon einige noch ohne Geschäftsbetrieb) 83.000 Arbeitnehmer, davon 56.000 Männer (67%) und 27.000 Frauen (33%), Zusatzversorgungsanswartschaften über Pensionsfonds aufgebaut. Gegenüber März 2003 (57.000) bedeutet dies absolut gesehen einen eher geringen Anstieg. Pensionsfonds haben somit bisher nur eine begrenzte Bedeutung für die betriebliche Altersvorsorge. Die Zahl der einbezogenen Personen liegt nur bei etwa 2% der Angehörigen von Pensionskassen. Gegenüber März 2003 ist die Zahl der Versicherten um 31% gestiegen.

¹² Zum Vergleich: Der in den alten und neuen Ländern einheitliche Höchstbetrag beläuft sich auf 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder, dies waren im Jahr 2004 206 €/M.

Inanspruchnahme der staatlichen Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG

- Der überwiegende Teil der einbezogenen Arbeitnehmer (79.000 im Juni 2004) hat von der Möglichkeit einer Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht. 77.000 haben dazu die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG in Anspruch genommen.¹³
- Der durchschnittlich umgewandelte bei Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG lag im Juni 2004 bei 105 €/M. Er ist damit etwas größer als der entsprechende Beitrag zu Pensionskassen (91 €). Auch bei Pensionsfonds sind die Beiträge der Frauen (88 €) niedriger als die der Männer (113 €).

Inanspruchnahme der Riester-Förderung

- Auch bei den Arbeitnehmern, die einem Pensionsfonds angeschlossen sind, stößt die Riester-Förderung nur auf eine gedämpfte Resonanz. Lediglich 7.000 Beschäftigte hatten sich bis Juni 2004 für diesen Weg entschieden. Prozentuiert auf die Gesamtzahl sind dies 8%.
- Noch niedriger sind die Beiträge bei Riester-Förderung. Der Gesamtdurchschnitt belief sich im Juni 2004 auf 46 €/M., bei Männern auf 48 € und bei Frauen auf 38 €.

II.3 Die Zusatzversorgungsträger im öffentlichen Dienst

Verlauf der Befragung der Zusatzversorgungsträger

- Wie bereits 2003 haben sich alle verbandsunabhängigen Einrichtungen und mit einer Ausnahme alle in der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) zusammengeschlossenen Träger an der Erhebung beteiligt. Weniger teilnahmebereit waren die – gemessen an der Zahl der Arbeitnehmer – quantitativ nicht bedeutenden Mitglieder des Bundesverbandes Öffentlicher Banken Deutschlands sowie die dem öffentlichen Dienst zuzurechnenden Pensionskassen. Insgesamt haben sich die Leistungsträger von über 95% der in öffentlichen Einrichtungen zusatzversorgten Arbeitnehmer an der Erhebung beteiligt.

Einbezogene Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- Im Juni 2004 waren mindestens 52.600 Arbeitgeber und 5,372 Mio. aktive Arbeitnehmer einem öffentlichen Zusatzversorgungsträger angeschlossen.¹⁴ Gegenüber März 2003 bedeutet dies bei den Arbeitgebern einen Zuwachs um 5% und gegenüber Dezember 2001 von fast 13%. Dagegen ist die Zahl der einbezogenen Arbeitnehmer geringer gestiegen,

¹³ Eine (zusätzliche) Förderung nach § 40b EStG ist im Rahmen von Pensionsfonds nicht möglich.

¹⁴ Bei Arbeitnehmern einschl. Schätzung von Nichteilnehmern (100.000), bei Arbeitgebern lt. Angabe der Befragungsteilnehmer.

und zwar um knapp 3% zwischen März 2003 und Juni 2004 und um 5% zwischen Dezember 2001 und Juni 2004. 66% der aktiv versicherten Beschäftigten sind Frauen. Der Anteil der Frauen an allen Zusatzversorgten liegt somit deutlich höher als in Pensionskassen (36%) sowie in der Privatwirtschaft insgesamt (35%). Besonders hoch (80%) ist der Anteil der Frauen bei den kirchlichen Trägern.

Inanspruchnahme der staatlichen Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG

- Eine Inanspruchnahme der staatlichen Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ist im öffentlichen Dienst aufgrund eines entsprechenden Tarifvertrages erst seit April 2003 möglich. Dementsprechend gering ist bisher die Zahl der Beschäftigten, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Im Juni 2004 waren es 62.000 Personen, dies sind 1,2% der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Die Anteile von Männern und Frauen unterschieden sich nur geringfügig.

Inanspruchnahme der Riester-Förderung

- Auch im öffentlichen Dienst bewegt sich die Inanspruchnahme der so genannten Riester-Förderung auf niedrigem Niveau. Lediglich 103.000 Beschäftigte, dies sind 1,9%, hatten bis Juni 2004 eine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen. Die Anteile von Männern (2,1%) und Frauen (1,8%) unterscheiden sich ebenfalls nur geringfügig.

Die Höhe der Beiträge insgesamt

- Aus erhebungstechnischen und trägerinternen Gründen konnten nur 12 der 39 teilnehmenden Versorgungsträger eine Angabe zur Höhe der Beiträge im März 2003 machen, darunter 8 nach Männern und Frauen aufgegliedert. Für Juni 2004 liegen lediglich die Angaben von 10 Trägern vor, darunter bei 5 nach dem Geschlecht differenziert. Etwas günstiger ist die Situation für Dezember 2003. Immerhin 23 Träger konnten für diesen Zeitpunkt Angaben machen, darunter 13 differenziert nach Männern und Frauen. Analysen über die Entwicklung der Beiträge im Zeitverlauf sind somit nicht möglich. Im Folgenden werden daher nur die Angaben für Dezember 2003 ausgewiesen.
- Demnach beliefen sich die an öffentliche Zusatzversorgungsträger geleisteten durchschnittlichen Beiträge der Männer in diesem Monat auf 145 €. Frauen liegen mit 85 € bei 59% der Beiträge der Männer.

Die Höhe der Beiträge bei Förderung gem. § 3 Nr. 63 EStG und bei Riester-Förderung

- Ähnlich wie zur Höhe der Beiträge insgesamt liegen zur Höhe der Beiträge bei Förderung gem. § 3 Nr. 63 EStG sowie bei Riester-Förderung nur für eine begrenzte Zahl von Versorgungsträgern Angaben vor, und auch hier überwiegend nur für Dezember 2003.

Legt man diese Fälle zugrunde, so haben sich im Dezember die Beiträge bei einer Förderung gem. § 3 Nr. 63 EStG im Gesamtdurchschnitt auf 98 € belaufen. Auch hier liegen Männer mit 121 € besser als Frauen mit 86 €. Dies sind 71% der Beiträge der Männer.

- Die absolute Differenz der Beiträge bei Riester-Förderung zwischen Männern (37 €) und Frauen (20 €) ist zwar geringer als bei den Beiträgen insgesamt, relativ kommen Frauen auf nur 54% der durchschnittlichen Beiträge der Männer.

II.4 Die Direktversicherer

Verlauf der Befragung der Zusatzversorgungsträger

- In BAV 2004 wurden als weitere Trägergruppe erstmals auch sämtliche 97 Unternehmen einbezogen, die betriebliche Direktversicherungen anbieten. An der Befragung teilgenommen haben 35 Unternehmen, dies sind 36% der Grundgesamtheit. Auf sie entfallen, soweit aufgrund von Angaben des GDV und der Befragung der Direktversicherer im Rahmen von BAV 2004 zu ermitteln, knapp 59% der im Dezember 2003 aktiv bedienten Direktversicherungsverträge. Damit lag die Teilnahmebereitschaft der Direktversicherer niedriger als bei den übrigen Trägergruppen, und zwar sowohl bezüglich des Anteils der Unternehmen als auch in Hinblick auf die Zahl der ausgewiesenen Versicherungsverhältnisse.
- 25 Direktversicherer haben nicht nur Angaben zur Zahl der Versicherungsverträge, sondern auch zur Zahl der versicherten Arbeitnehmer gemacht. Diese Informationen bilden eine wichtige Grundlage für weitergehende Analysen auf der Personenebene. Im Gegensatz zur Befragung der übrigen Leistungsträger wurden gleich lautende Angaben zum Jahresende 2001, 2002 und 2003 erhoben.
- Zusätzlich zu diesen Angaben sind in die Analysen dieser Trägergruppe auch vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) übermittelte Daten für die Jahre 2001 bis 2004 eingeflossen.

Einbezogene Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- Am Jahresende 2004 bestanden lt. GDV 5,938 Mio. Direktversicherungsverträge. Diese Zahl ist aus mehreren Gründen größer als die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer, die über eine Direktversicherung verfügen. Zu subtrahieren sind erstens die in der Gesamtzahl enthaltenen Verträge, die bereits in Form von laufenden Renten ausgezahlt werden, zweitens ruhende Verträge ohne aktuelle Beitragszahlungen, drittens Verträge, die nach dem Ausscheiden aus dem sie begründenden Beschäftigungsverhältnis privat weitergeführt werden. Viertens verfügt eine gewisse Zahl von Arbeitnehmern über 2 oder mehr Direktversicherungsverträge. Berücksichtigt man diese Teilgruppen, so ergeben sich für das Jahresende 2004 4.056 Mio. direktversicherte sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer. Diese Zahl ist gegenüber Dezember 2001 nahezu unverändert.

Inanspruchnahme der staatlichen Förderung nach § 40b EStG

- Fast alle direktversicherten Arbeitnehmer haben zwischen 2001 und 2003 die Förderung nach § 40b EStG in Anspruch genommen. Lediglich etwa 1% der Männer und 2% der Frauen erhalten keine Förderung, dabei handelt es sich um privat fortgeführte Verträge.

Inanspruchnahme der Riester-Förderung

- Die Riester-Förderung spielt im Kontext der Direktversicherung keine nennenswerte Rolle. Lediglich 0,2% der Versicherten haben Ende 2003 davon Gebrauch gemacht.

Die Höhe der Beiträge insgesamt

- Die durchschnittlichen **Pro-Kopf-Beiträge** zu Direktversicherungen sind – Männer und Frauen zusammengefasst – zwischen Dezember 2001 und Dezember 2003 um 3% gestiegen, von jährlich 992 € auf 1.024 € (bzw. monatlich von 83 € auf 85 €). Bei Männern war der Anstieg mit etwa 4% (von 1.015 € auf 1.059 €/Jahr) stärker als bei Frauen (1% von 945 € auf 957 €).
- Die **Beiträge pro Versicherungsvertrag** und Jahr sind demgegenüber zwischen 2001 und 2003 von 861 € auf 890 € gestiegen. Auch dies bedeutet einen Anstieg um 3%. Und ebenso wie bei den Beiträgen pro Kopf haben Männer (+4% von 881 € auf 919 €) stärker zugelegt als Frauen (+2% von 821 € auf 836 €).

II.5 Direktzusagen und Unterstützungskassen

- Ergänzend zu den Daten der Zusatzversorgungsträger hat der Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) Angaben zur Zahl der bei ihm versicherten unverfallbaren Anwartschaften aufgrund von Direktzusagen sowie bei Unterstützungskassen zur Verfügung gestellt. Diese Angaben wurden einerseits ergänzt durch eigene Schätzungen zur Zahl der zurzeit entstehenden noch verfallbaren Anwartschaften in diesen beiden Durchführungswegen. Andererseits wurden ruhende und Mehrfachanwartschaften sowie die beim PSVaG ebenfalls abgesicherten beliehenen sowie widerruflichen Direktversicherungen und Anwartschaften bei Pensionsfonds herausgerechnet.
- Aufgrund dieser Angaben und Berechnungen haben am Jahresende 2004 4,123 Mio. sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer Anwartschaften aus Direktzusagen bzw. Unterstützungskassen erworben. Gegenüber Dezember 2001 (3,361 Mio.) bedeutet dies einen Anstieg um 7% und gegenüber März 2003 (3,931 Mio.) um 5%.

II.6 Die Durchführungswege insgesamt

- Fasst man die auf den Angaben der Zusatzversorgungsträger sowie des PSVaG beruhenden Berechnungen zusammen, so sind im Juni 2004 17,136 Mio. Anwartschaften auf Zusatzversorgungsleistungen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst entstanden. Dies bedeutet gegenüber Dezember 2001 (14,391 Mio.) einen Anstieg um 19% und im Vergleich zum März 2003 (15,890 Mio.) um 8%. In diesen Zahlen sind Mehrfachanwartschaften aufgrund einer gleichzeitigen Einbeziehung von Arbeitnehmern in mehrere Durchführungswege eingeschlossen. Gemäß BAV–Arbeitgeberbefragung 2004 waren die Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung durchschnittlich in 1,21 Durchführungswege einbezogen. Dieser überraschend hohe Wert könnte z. T. darauf zurückzuführen sein, dass Arbeitgeber infolge des Inkrafttretens des AVmG sowie des AVmEG ihre Zusatzversorgungssysteme umstrukturieren und im Laufe eines Jahres, allerdings zeitlich gestaffelt, mehrere Systeme bedienen.
- Geht man daher davon aus, dass die tatsächliche Zahl der durchschnittlichen Anwartschaften nicht bei 1,21, sondern bei 1,1 liegt und wendet diesen Anteil nur auf die Träger der Privatwirtschaft an, so haben im Juni 2004 15,960 Mio. sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer in Privatwirtschaft bzw. öffentlichem Dienst eine Zusatzversorgungsanwartschaft erworben. Diese Zahl liegt um 1,5% höher als das um die Angaben der öffentlichen Zusatzversorgungsträger ergänzte Ergebnis der Arbeitgeberbefragung (15,717 Mio., vgl. Tabelle Z-2). Somit kann man davon ausgehen, dass im Juni 2004 etwa 60% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Anwartschaft auf eine betriebliche Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft bzw. dem öffentlichen Dienst erworben haben.

B Die Ergebnisse im Einzelnen

I. Verbreitung, Finanzierung und Beweggründe der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft – Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

1. Zur Abgrenzung des Sektors „Privatwirtschaft“

1.1 Die Abgrenzungsproblematik

Die Vorgabe für den vorliegenden Bericht war – ebenso wie für die Untersuchung BAV 2003¹⁵ – die Analyse der Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst. Die Informationen für den Bereich der Privatwirtschaft sollen auf dem Wege einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung, die Daten für den öffentlichen Sektor durch die Befragung der Träger der öffentlichen Zusatzversorgung gewonnen werden.

Diese Abgrenzung, das hat u. a. die vergleichende Analyse der Ergebnisse von BAV 2003 und BAV 2004 gezeigt, erweist sich zunehmend als schwieriger. Zum einen werden immer weitere Bereiche privatisiert bzw. in einen Grenzbereich zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst überführt. Dies betrifft etwa die Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn, aber auch viele Einrichtungen im Gesundheitswesen, etwa Krankenhäuser, die zunehmend aus den öffentlichen Haushalten ausgegliedert und in privatrechtliche Formen überführt werden. Häufig verbunden sind damit ein Eigentümerwechsel und eine vollständige Privatisierung.

Weitere Grenzfälle sind im öffentlichen Eigentum stehende, mehr oder weniger kommerziell am Markt agierende Unternehmen, die beispielsweise von in privatwirtschaftlichen Rechtsformen betriebenen und partiell mit rein privaten Unternehmen konkurrierenden Stadtwerken bis zu erklärtermaßen kommerziell arbeitenden kommunalen Sparkassen reichen. Ob derartige Einrichtungen im Rahmen einer Arbeitgeberbefragung der Privatwirtschaft oder dem öffentlichen Dienst zugeordnet werden, entzieht sich häufig einer eindeutigen Abgrenzung und hängt somit ggf. von der Mentalität der Unternehmensleitung bzw. der den Fragebogen beantwortenden Person ab.¹⁶

Ein weiteres Abgrenzungsproblem ergibt sich aus der Datengrundlage, auf der die Stichprobe von BAV 2004 basiert. Die Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit gliedert die Betriebsstätten gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes

¹⁵ In diesem Bericht werden die Bezeichnungen BAV 2003 bzw. BAV 2004 synonym zur den Arbeitgeberbefragungen von 2003 und 2004 verwendet.

¹⁶ Noch nachhaltig bedeutsamer ist dieses Zuordnungsproblem bei Arbeitnehmerbefragungen. So ordnen sich beispielsweise langjährige Angehörige der Deutschen Post wesentlich häufiger nach wie vor dem öffentlichen Dienst zu, jüngere Mitarbeiter desselben Unternehmens, die die Vorgeschichte nicht selbst aktiv als Mitarbeiter erlebt haben, überwiegend der Privatwirtschaft.

in der Fassung von 2003 (WZ 03) nach einem fünfstelligen Schlüssel.¹⁷ Dieser Schlüssel ordnet die Betriebsstätten in Einklang mit dem von EUROSTAT entwickelten N.A.C.E-Code¹⁸ nach der Art der von ihnen durchgeführten Tätigkeiten, unabhängig davon, ob es sich um eine öffentliche oder eine private Einrichtung handelt. Die Unterscheidung zwischen diesen beiden Sektoren ist seit Einführung des WZ 93 entfallen.¹⁹

1.2 Folgerungen für die Stichproben von BAV 2003 und BAV 2004

Daher ist es nicht möglich, aus der Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit eine Stichprobe ausschließlich für die Privatwirtschaft zu ziehen. Um eine möglichst gute Annäherung zu erreichen, haben wir – wie in BAV 2003 – vor der Stichprobenziehung eine Reihe von Wirtschaftszweigen (definiert auf der 2-stelligen Stufe) vollständig und einige weitere teilweise dem öffentlichen Dienst zugeordnet und aus der Befragung ausgeschlossen. Es handelt sich um Branchen, die nach unserer Einschätzung ausschließlich oder überwiegend Betriebsstätten des öffentlichen Dienstes umfassen. Sie sind im Einzelnen in Übersicht 1-1 ausgewiesen.

Dies ist keine ideale, aber eine wohl bestmögliche Annäherung an die tatsächliche Situation. Unschärfen sind nicht zu vermeiden. So werden einerseits beispielsweise Betriebsstätten der Privatwirtschaft des Sektors Krankenhäuser ausgeschlossen. Andererseits verbleiben öffentliche Einrichtungen in den überwiegend der Privatwirtschaft zugerechneten Wirtschaftszweigen in der Stichprobe, beispielsweise öffentliche Einrichtungen im Sektor Forschung und Entwicklung. Private Haushalte wurden ebenfalls aus der Befragung ausgeschlossen, da sie gemäß ihrem Wesen den Organisationen ohne Erwerbscharakter nahe stehen.

Die Teilgruppe der Betriebsstätten, die den der Privatwirtschaft zugeordneten Wirtschaftszweigen angehören, aber dem öffentlichen Dienst bzw. den Organisationen ohne Erwerbscharakter zuzurechnen sind, wurden im Nachhinein auf Grundlage ihrer eigenen Zuordnung im Fragebogen aus den Analysen ausgeschlossen.²⁰

Die folgenden Aussagen beziehen sich somit auf Betriebsstätten und Arbeitnehmer der Privatwirtschaft, soweit sie nicht in den Branchen tätig sind, die vorab dem öffentlichen Dienst zugeordnet wurden.

Die Nachfolgeunternehmen der früheren Bahn und Bundespost, also Post, Telekom, Postbank und Bahn, wurden der Privatwirtschaft zugeordnet.

¹⁷ Auf der Ebene der 2. Stelle, die den Stichproben von BAV 2003 und BAV 2004 zugrunde liegt, sind die Klassifikationen WZ 03 (BAV 2004) und WZ 93 (BAV 2003) identisch.

¹⁸ NACE: Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne.

¹⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt: Klassifikation der Wirtschaftszweige – Ausgabe 2003, S. 7–31, s. insbes. S. 11, 19.

²⁰ Die entsprechende Frage lautete:
Gehört der Betrieb/die Einrichtung/die Dienststelle ...
(1.) zur Privatwirtschaft (auch Post, Postbank, Telekom, Bahn), (2.) zum öffentlichen Dienst oder (3.) zu Organisationen/Verbänden ohne Erwerbscharakter, z. B. Wohlfahrtsverbänden.

Übersicht 1-1

Abgrenzung von Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst im Rahmen von BAV 2003 und BAV 2004

Wirtschaftszweig	Privatwirtschaft		Öffentlicher Dienst	
	WZ-03-Code	WZ-03-Code	WZ-03-Code	Bezeichnung
Land-/Forstwirtschaft/Fischerei	01, 02, 05			
Bergbau/Steine/Energie	10-14, 40	41		Wasserversorgung
Nahrungs-/Genussmittel	15, 16			
Verbrauchsgüterindustrie	17-19, 21, 22, 36			
Produktionsgüterindustrie	20, 23-27, 37			
Investitions-/Gebrauchsgüter	28-35			
Baugewerbe	45			
Handel/Handelsvermtlg., Reparatur	50-52			
Verkehr/Nachrichten	60-64			
Kredit/Versicherungen	65-67			
Gastgewerbe	55			
Erziehung/Unterricht	80	80.1-80.3		Kindergärten, Vor- u. Grundschulen, Weiterf. Schulen, Hochschulen
Gesundheits-/Veterinär-/ Sozialwesen	85	85.11, 85.32		Krankenhäuser, Sozialwesen
Grundstücks-/Wohnungswesen	70			
Vermietung/sonst. Dienstleistungen für Unternehmen	71, 742, 743, 745-748			
Datenverarbeitung	72			
Forschung/Entwicklung	73			
Rechts-/Steuerberatung	741, 744			
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	75	75		Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
Sonst. Dienstleistungen	90, 92, 93	92.5		Bibliotheken, Archive, Museen, Zoolog. Gärten
Interessenvertretungen sowie sonstige kirchliche und rel. Vereinigungen	91	91		Interessenvertr., kirchl. u. religiöse Vereinigungen
Private Haushalte	95	95		Private Haushalte
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	99	99		Exterritoriale Organisationen

2. Gesamtbetrachtung

2.1 Die Verbreitung auf der Ebene der Betriebsstätten^{21, 22}

Ende 2001 hatten 31% der Betriebsstätten der Privatwirtschaft in **Deutschland** für alle oder Teile ihrer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein betriebliches Alterssicherungssystem eingerichtet (Tabelle 2-1). Dieser Anteil ist nach Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes (AVmG) am 1. Januar 2002 innerhalb von 15 Monaten bis Ende März 2003 um 4 und in den folgenden 15 Monaten um weitere 7 Prozentpunkte gestiegen. Insgesamt verfügten damit im Juni 2004 754.000 bzw. 41% der Betriebsstätten der Privatwirtschaft über eine betriebliche Altersversorgung.²³

Damit hat sich die positive Entwicklung, die bereits auf Basis der Untersuchung BAV 2003 festgestellt wurde, fortgesetzt. Gegenüber Dezember 2001 ist die Zahl der Betriebsstätten mit einer betrieblichen Altersversorgung um 40% gestiegen.

Betrachtet man die Ausgangssituation und Entwicklung in den **alten** und **neuen Ländern** getrennt, so zeigt sich eine ähnliche Entwicklung, allerdings in den neuen Ländern auf einem deutlich niedrigeren Niveau. In den alten Ländern ist der Anteil der Betriebsstätten mit einer betrieblichen Altersversorgung zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 – unter Berücksichtigung der Stichprobendifferenz – um 11 Prozentpunkte auf 42% gestiegen. Relativ stärker war der Zuwachs in den neuen Ländern, und zwar um 13 Prozentpunkte auf 36%. Bei der Beurteilung des Niveaus und der Entwicklung der Situation in den neuen Ländern ist allerdings zu

²¹ Einbezogen sind Betriebsstätten mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Betriebsstätten sind gemäß der Bundesagentur für Arbeit definiert als wirtschaftsfachliche **und** lokale Einheiten. Sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein. Unternehmen mit diversifizierter Angebotspalette und/oder einer Verteilung auf mehrere räumlich getrennte Einheiten bestehen daher aus mehreren Betriebsstätten. Im Rahmen der Arbeitgeberbefragung wurden jeweils die Angaben für eine Betriebsstätte erhoben. Insgesamt entfielen im Juni 2004 89% der befragten Einheiten auf eigenständige Unternehmen, 4% auf Zentralen bzw. Hauptverwaltungen und 7% auf Niederlassungen bzw. Tochtergesellschaften größerer Unternehmen.

²² Die Begriffe Betriebsstätte und Betrieb werden in diesem Bericht synonym verwendet.

²³ Für März 2003 liegen jeweils 2 Angaben leicht voneinander abweichende Ergebnisse vor. Der wesentliche Grund für die geringere Zahl der in BAV 2004 ausgewiesenen Betriebsstätten ergibt sich aus dem Sachverhalt, dass im Herbst 2004 nur diejenigen Betriebsstätten zur Situation im März 2003 befragt werden konnten, die zum Erhebungszeitpunkt von BAV 2004 noch bestanden und mindestens einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt haben. Mittlerweile aufgelöste, in Konkurs gegangene oder mit anderen Betriebsstätten fusionierte Betriebsstätten sowie diejenigen, die nunmehr keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer mehr beschäftigen, konnten nicht mehr einbezogen werden. Von daher liegt die Zahl der ausgewiesenen Betriebsstätten für März 2003 in BAV 2004 um 121.000 bzw. 6,5% niedriger als in BAV 2004. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass die Erhebungen einem Stichprobenfehler unterliegen, der ebenfalls zu abweichenden Ergebnissen führen kann (vgl. Kapitel 14). Im Sinne einer vorsichtigen, konservativen Bewertung der Ergebnisse wird von den i. d. R. niedrigeren Ergebnissen aus BAV 2004 ausgegangen.

Tabelle 2-1
**Betriebsstätten¹⁾ in der Privatwirtschaft²⁾ insgesamt und mit betrieblicher Altersversorgung von
 Dezember 2001 bis Juni 2004 gem. Arbeitgeberbefragung (in Tsd.)**
 – Deutschland, alte und neue Länder

	BAV 2003		BAV 2004		
	31. Dez. 2001	31. März 2003	31. März 2003	31. Dez. 2003	30. Juni 2004
Deutschland					
Betriebsstätten insgesamt (Tsd.)	1.759	1.865	1.744 ³⁾	1.852	1.852
Betriebsstätten mit BAV (Tsd.)	537	648	590	693	754
Betriebsstätten mit BAV (%)	31	35	34	37	41
Anstieg (%-Punkte)		4		7	
alte Länder (ohne Berlin)					
Betriebsstätten insgesamt (Tsd.)	1.377	1.462	1.368	1.447	1.447
Betriebsstätten mit BAV (Tsd.)	445	528	482	565	610
Betriebsstätten mit BAV (%)	32	36	35	39	42
Anstieg (%-Punkte)		4		7	
neue Länder (einschl. Berlin)					
Betriebsstätten insgesamt (Tsd.)	382	402	376	405	405
Betriebsstätten mit BAV (Tsd.)	92	120	109	128	144
Betriebsstätten mit BAV (%)	24	30	29	32	36
Anstieg (%-Punkte)		6		7	

1) Mit mindestens 1 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an den Befragungszeitpunkten (Frühsommer 2003 bzw. Herbst 2004). Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten. Sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein. Unternehmen können somit aus mehreren Betriebsstätten bestehen.

2) Zur Abgrenzung der Privatwirtschaft vgl. Übersicht 1-1. Einschließl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

3) Im Juni 2004 bestehende Betriebsstätten, die bereits am 31. März 2003 existiert haben. Diese Zahl liegt aufgrund von Fusionen, Betriebsschließungen sowie Entlassungen des letzten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers um 121.000 niedriger als die Zahl der Betriebsstätten am 31. März 2003.

berücksichtigen, dass in diesen Werten Berlin insgesamt und nicht nur etwa der Ostteil der Stadt eingeschlossen ist. Dadurch dürfte das in Tabelle 2-1 ausgewiesene Niveau für die neuen Länder höher liegen als ohne den anteiligen West-Berliner Wert.²⁴ Insbesondere in den alten Ländern ist der Anstieg zwischen März 2003 und Juni 2004 dynamischer verlaufen als in der vorangehenden, ebenfalls 15-monatigen Untersuchungsphase von BAV 2003 (7 gegenüber 4 Prozentpunkten). Dies deutet darauf hin, dass das Altersvermögens- sowie das Altersvermögensergänzungsgesetz ihre Wirkung erst mit einer gewissen Verzögerung, d. h. einer Anlaufphase, entfaltet haben.

2.2 Die Verbreitung auf der Ebene der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer

2.2.1 Arbeitnehmer insgesamt

Ähnlich dynamisch wie die Zahl der Betriebsstätten hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer^{25, 26} der Privatwirtschaft entwickelt, die eine Anwartschaft auf eine spätere Zusatzversorgung erwerben. Ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern ist in **Deutschland** insgesamt von 38% im Dezember 2001 über 43% bzw. 42% im März 2003 auf 46% im Juni 2004 gestiegen (Tabelle 2-2). Unter Berücksichtigung der stichprobentechnisch bedingten Differenz der beiden März-Werte ist somit die Verbreitung der Zusatzversicherungsanwartschaften zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 um 9 Prozentpunkte gestiegen. Im Juni 2004 waren somit 10,345 Mio. sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer in ein betriebliches Altersversorgungssystem der Privatwirtschaft einbezogen. Gegenüber März 2003 bedeutet dies einen Zuwachs von 951.000 Beschäftigten.

Ebenso wie auf der betrieblichen Ebene zeigt sich auch bei den Arbeitnehmern²⁷ in den **neuen Ländern** eine stärkere Dynamik als in den **alten Ländern**. Ausgehend von der Situation am Jahresende 2001 ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die eine Anwartschaft erwerben, in Ostdeutschland von 19% auf 32% angewachsen. Allerdings hat sich der Anstieg verlangsamt. Von Dezember 2001 bis März 2003 belief er sich auf 8 Prozentpunkte, in der darauf folgenden ebenfalls 15 Monaten umfassenden Untersuchungsperiode um 4 Prozentpunkte.²⁸ Im Westen ist ein Anstieg um insgesamt 7 Prozentpunkte zu verzeichnen.

²⁴ Die Zuordnung Berlins insgesamt zu den neuen Ländern resultiert aus einer entsprechenden Einordnung in der Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit. Eine nachträgliche Korrektur dieses Sachverhalts, d. h. eine Zuordnung der Westberliner Betriebsstätten zu den alten Ländern, ist auf Basis der von Infratest erhobenen Daten nicht möglich.

²⁵ Diese und alle folgenden Angaben zu Arbeitnehmern beziehen sich nur auf diejenigen, die zu den jeweiligen Referenzzeitpunkten sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Sozialversicherungsfreie Arbeitnehmer sowie Nichterwerbstätige (z. B. Arbeitslose, Hausfrauen) sind nicht einbezogen.

²⁶ Um die Lesbarkeit des vorliegenden Textes nicht zu erschweren, wird im Folgenden bei einer Bezugnahme auf die Gruppe aller Männer und Frauen die männliche Form verwandt. Im Übrigen werden – soweit es die Fallzahl zulässt – die Untersuchungsergebnisse nach Männern und Frauen differenziert dargestellt.

²⁷ Wenn im Folgenden auf Arbeitnehmer, Beschäftigte oder Mitarbeiter verwiesen wird, sind stets sozialversicherungspflichtige gemeint.

²⁸ Ein weiterer Prozentpunkt ist stichprobentechnisch bedingt.

Tabelle 2-2

**Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft¹⁾ insgesamt und mit betrieblicher Altersversorgung von Dezember 2001 bis Juni 2004 gem. Arbeitgeberbefragung²⁾ (in Tsd.)
– Deutschland, alte und neue Länder**

	BAV 2003			BAV 2004	
	31. Dez. 2001	31. März. 2003	31. März 2003	31. Dez. 2003	30. Juni 2004
Deutschland³⁾					
Arbeitnehmer insgesamt (Tsd.)	24.584	23.998	22.123	22.591	22.639
Arbeitnehmer mit BAV (Tsd.)	9.358	10.338	9.394	10.075	10.345
Arbeitnehmer mit BAV (%)	38	43	42	45	46
Anstieg (%-Punkte)	5			4	
alte Länder (ohne Berlin)					
Arbeitnehmer insgesamt (Tsd.)	20.429	19.951	18.475	18.784	18.828
Arbeitnehmer mit BAV (Tsd.)	8.589	9.252	8.362	8.922	9.131
Arbeitnehmer mit BAV (%)	42	46	45	47	48
Anstieg (%-Punkte)	4			3	
neue Länder (einschl. Berlin)					
Arbeitnehmer insgesamt (Tsd.)	4.154	4.047	3.648	3.807	3.812
Arbeitnehmer mit BAV (Tsd.)	769	1.086	1.032	1.152	1.215
Arbeitnehmer mit BAV (%)	19	27	28	30	32
Anstieg (%-Punkte)	8			4	

1) Zur Abgrenzung der Privatwirtschaft vgl. Übersicht 1-1. Einschließlich Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

2) Für März 2003 ergeben sich in beiden Teilerhebungen aufgrund stichprobentechnischer Effekte leicht abweichende Werte. Vgl. hierzu Kapitel 14.

3) Abweichungen der Summe von alten und neuen Ländern von den Angaben für Deutschland insgesamt sind rundungsbedingt.

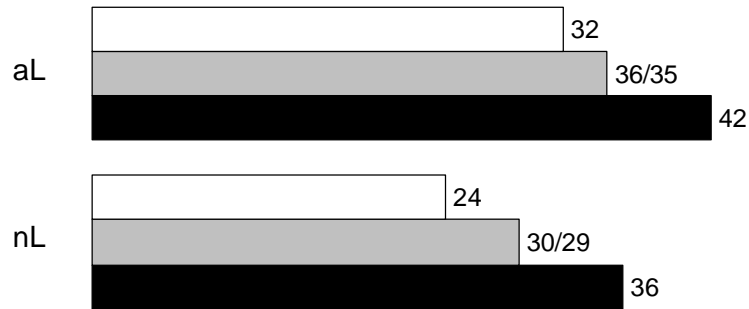
Schaubild 2-1

**Verbreitung von BAV-Anwartschaften in der Privatwirtschaft¹⁾
von Dezember 2001 bis Juni 2004 nach Betriebsstätten und
Arbeitnehmern**

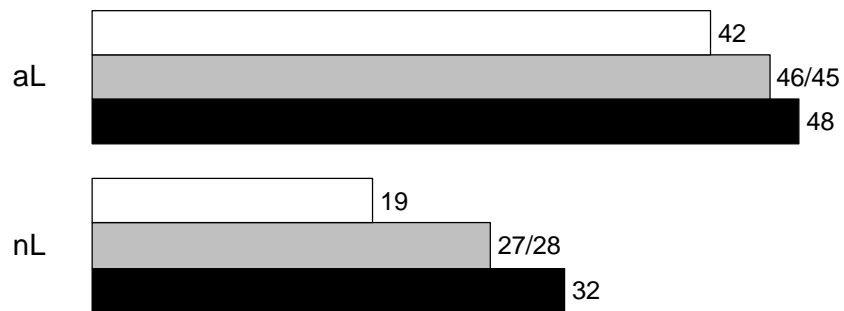
- Alte und neue Länder



Betriebsstätten



Arbeitnehmer



¹⁾ Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

Hiervon entfallen 4 Prozentpunkte auf den Zeitraum von BAV 2003 und 3 Prozentpunkte auf den sich anschließenden von BAV 2004. Auch im Westen hat sich somit der Anstieg auf der Arbeitnehmerebene verlangsamt.

Nach wie vor erwirbt allerdings in Ostdeutschland etwa jeder dritte sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer eine Anwartschaft, im Westen dagegen mit 48% fast jeder zweite.

Vergleicht man die Zuwachsraten der BAV-Anwartschaften auf der Ebene von Betriebsstätten und Arbeitnehmern, so zeigen sich in den alten und neuen Ländern gegensätzliche Entwicklungen (Schaubild 2-1). In den alten wie den neuen Ländern ist der Anteil der Betriebsstätten mit BAV zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 stärker gestiegen als der der Arbeitnehmer. In Westdeutschland ist der Unterschied mit 11 vs. 7 Prozentpunkten jedoch größer als in den neuen Ländern (13 vs. 12 Prozentpunkte). Zurückzuführen sind diese Unterschiede darauf, dass in den neuen Ländern zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 auch noch viele mittlere und größere Betriebe erstmals eine betriebliche Altersversorgung eingeführt haben – u. a. im Zuge von Tarifverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen – während sich der Zuwachs im Westen auf kleinere Unternehmen konzentrierte.²⁹ Größere westdeutsche Unternehmen verfügten bereits in früheren Jahren ganz überwiegend über Zusatzversorgungssysteme. Die Zahl der einbezogenen Mitarbeiter je zusätzlicher Betriebsstätte mit BAV lag daher im Osten höher als im Westen.

2.2.2 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Differenziert man nach Männern und Frauen, so zeigen sich für **Deutschland** insgesamt (Tabelle 2-3a) bei Männern höhere Anteile mit BAV-Anwartschaften. Im März 2003 waren 44% gegenüber 39% der Frauen in ein betriebliches Altersversorgungssystem einbezogen. Allerdings ist der Anstieg von Dezember 2001 bis Juni 2004 bei Frauen mit 10 Prozentpunkten stärker als bei Männern mit 7 Punkten. Frauen holen also auf. Im Juni 2004 lagen die Beteiligungsquoten nur noch um 5 Prozentpunkte auseinander (47 gegenüber 42).

Ein nachhaltig unterschiedliches Bild zeigt sich im Vergleich zwischen den **alten** und **neuen Ländern**. Dies gilt für die Ausgangssituation im Dezember 2001 ebenso wie für die Entwicklung bis Juni 2004 und die daraus resultierende aktuelle Struktur (Tabelle 2-3b).

Ende 2001 erwarb in den neuen Ländern nicht einmal jeder fünfte Arbeitnehmer eine Anwartschaft auf eine spätere betriebliche Altersversorgung (Männer 18%, Frauen 20%). Im Westen lagen dagegen die Anteile mit 44% bei Männern und 35% bei Frauen deutlich höher. Die niedrigste Zuwachsrate von Dezember 2001 bis Juni 2004 – errechnet als Summe der Zuwächse in beiden Untersuchungsperioden – weisen mit 7 Prozentpunkten die westdeutschen Männer auf, die höchsten die Frauen in Ostdeutschland mit 12 Prozentpunkten. Der Anstieg bei westdeutschen Frauen liegt mit 10 Prozentpunkten höher als bei ihren westdeutschen Kollegen (7), jedoch etwas niedriger als bei Männern im Osten (11 Punkte). Somit haben sich im

²⁹ Vgl. hierzu die Ausführungen in Abschnitt 3.2.

Tabelle 2-3a

Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft¹⁾ insgesamt und mit betrieblicher Altersversorgung von Dezember 2001 bis Juni 2004 nach Geschlecht gem. Arbeitgeberbefragung^{2), 3)} (in Tsd.)

– Deutschland

	BAV 2003		BAV 2004		
	31. Dez. 2001	31. März 2003	31. März 2003	31. Dez. 2003	30. Juni 2004
Männer					
Arbeitnehmer insgesamt (Tsd.)	14.850	14.478	13.573	13.912	14.015
Arbeitnehmer mit BAV (Tsd.)	5.865	6.439	6.076	6.473	6.635
Arbeitnehmer mit BAV (%)	39	44	45	46,5	47,3
Anstieg (%-Punkte)		5		2	
Frauen					
Arbeitnehmerinnen insgesamt (Tsd.)	9.231	9.035	8.532	8.663	8.610
Arbeitnehmerinnen mit BAV (Tsd.)	3.014	3.484	3.250	3.531	3.641
Arbeitnehmerinnen mit BAV (%)	33	39	38	41	42
Anstieg (%-Punkte)		6		4	

1) Zur Abgrenzung der Privatwirtschaft vgl. Übersicht 1-1. Einschließlich Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

2) Für März 2003 ergeben sich in beiden Teilerhebungen aufgrund stichprobentechnischer Effekte leicht abweichende Werte. Vgl. hierzu Kapitel 14.

Tabelle 2-3b
**Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft¹⁾ insgesamt und mit betrieblicher
 Altersversorgung von Dezember 2001 bis Juni 2004 nach Geschlecht gem. Arbeitgeberbefragung^{2), 3)}**
 (in Tsd.)

– Alte und neue Länder⁴⁾

	BAV 2003		31. März 2003	BAV 2004	
	31. Dez. 2001	31. März 2003		31. Dez. 2003	30. Juni 2004
alte Länder (ohne Berlin)			Männer		
Arbeitnehmer insgesamt (Tsd.)	12.347	12.086	11.460	11.691	11.800
Arbeitnehmer mit BAV (Tsd.)	5.426	5.834	5.517	5.838	5.962
Arbeitnehmer mit BAV (%)	44	48	48	50	51
Anstieg (%-Punkte)		4		3	
			Frauen		
Arbeitnehmerinnen insgesamt (Tsd.)	7.579	7.381	6.997	7.077	7.013
Arbeitnehmerinnen mit BAV (Tsd.)	2.685	3.004	2.781	3.019	3.105
Arbeitnehmerinnen mit BAV (%)	35	41	40	43	44
Anstieg (%-Punkte)		6		4	
neue Länder (einschl. Berlin)			Männer		
Arbeitnehmer insgesamt (Tsd.)	2.502	2.392	2.113	2.221	2.215
Arbeitnehmer mit BAV (Tsd.)	440	606	559	635	673
Arbeitnehmer mit BAV (%)	18	25	26	29	30
Anstieg (%-Punkte)		5		4	
			Frauen		
Arbeitnehmerinnen insgesamt (Tsd.)	1.652	1.655	1.535	1.586	1.596
Arbeitnehmerinnen mit BAV (Tsd.)	329	480	469	512	536
Arbeitnehmerinnen mit BAV (%)	20	29	31	32	34
Anstieg (%-Punkte)		9		3	

- 1) Zur Abgrenzung der Privatwirtschaft vgl. Übersicht 1-1. Einschließlich Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.
- 2) Für März 2003 ergeben sich in beiden Teilerhebungen aufgrund stichprobentechnischer Effekte leicht abweichende Werte. Vgl. hierzu Kapitel 14.
- 3) Abweichung der Summe von Männern und Frauen in dieser Tabelle von den Angaben für Männer und Frauen insges. in Tabelle 2-2 wegen z. T. fehlender Differenzierung der Beschäftigten mit BAV-Anwartschaften nach Männern und Frauen.
- 4) Abweichungen der Summe von alten und neuen Ländern von den Angaben für Deutschland insges. sind rundungsbedingt.

Untersuchungszeitraum die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Ost und West verringert. Sie sind jedoch nach wie vor erheblich. Dies gilt insbesondere im Vergleich der Männer in West und Ost. In den neuen Ländern hat im Juni 2004 weniger als ein Drittel der männlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer der Privatwirtschaft BAV-Anwartschaften (30%) erworben, im Westen waren es mit 51% mittlerweile etwas mehr als die Hälfte.

Die BAV 2004 bestätigt den im Kontext von BAV 2003 – seinerzeit überraschend – festgestellten Sachverhalt, dass in den **neuen Ländern** der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Frauen, die BAV-Anwartschaften erwerben, höher liegt als bei Männern. Ausgehend von einem Vorsprung der Frauen von 2 Prozentpunkten im Dezember 2001 (20 vs. 18) hat sich die Schere bis Juni 2004 auf eine Differenz von nunmehr sogar 4 Prozentpunkten erweitert (34 vs. 30). Im Westen zeigt sich dagegen das a priori erwartete Ergebnis: der Anteil ist bei Männern mit 51% höher als bei Frauen mit 44%.

Mehrere Einflussfaktoren dürften zu der gegenüber Männern höheren BAV-Quote der Frauen in den neuen Ländern beigetragen haben. Zu nennen ist erstens der hohe Anteil von Beschäftigten in Branchen mit einem Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung – so waren im Juni 2004 z. B. im Westen 20% und im Osten 21% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Handel tätig.³⁰ Zweitens ist im Handel der Anteil weiblicher Arbeitnehmer besonders hoch. So sind in den neuen Ländern 25% aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen gegenüber nur 18% aller männlichen Arbeitnehmer im Handel beschäftigt. Da in den alten Ländern die Anteile mit 25% (Frauen) und 17% (Männer) ebenso hoch liegen,³¹ müssen darüber hinaus weitere Einflussfaktoren wirksam werden. Ein weiterer könnte das grundsätzliche Inanspruchnahmeverhalten bzw. die bis zum Erhebungsstichtag realisierte Inanspruchnahme von Zusatzversorgungsleistungen der Frauen in Ost und West unterschiedlich sein. Dies wiederum könnte mit einer noch aus Zeiten der ehemaligen DDR überkommenen stärkeren mentalen Verankerung der Frauen im Erwerbsleben und dem daraus resultierenden stärkeren Bedürfnis, eine eigenständige Sicherung aufzubauen, zusammenhängen. Dahinter steht allerdings auch ein größerer ökonomischer Druck, da die in den neuen Ländern von den Männern eingebrachten Alterssicherungsanwartschaften niedriger liegen als in Westdeutschland.³²

³⁰ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung: Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2003 – 2004 – Tabellenband, München 2005, Tab. 241, 341. Dieser Band wird im Folgenden zitiert als „BAV–Arbeitgeberbefragung 2004 - Tabellenband“.

³¹ Errechnet gemäß TNS Infratest Sozialforschung: BAV–Arbeitgeberbefragung 2004 - Tabellenband, Tab. 241, 341.

³² So belaufen sich die im Rahmen des Forschungsprojekts „Altersvorsorge in Deutschland 1996“ (AVID '96) projizierten Nettoalterseinkommen der Männer in den neuen Ländern auf 1.668 DM und in Westdeutschland auf 2.618 DM. Vgl. TNS Infratest Sozialforschung: Altersvorsorge in Deutschland 1996 – Lebensverläufe und künftige Einkommen im Alter. Forschungsbericht Nr. 19 des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger/Forschungsbericht Bd. 277 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Frankfurt/München 2000, S. 111.

3. Der Zusammenhang von Betriebsgröße und Verbreitung der BAV-Anwartschaften

3.1 Die Verteilung von Betriebsstätten und Arbeitnehmern über Betriebsgrößenklassen

Die Betriebsgröße wird in der vorliegenden Untersuchung gemessen an der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer.³³ Betriebsstätten und sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer verteilen sich sehr ungleich über diese Größenklassen. Als Hintergrundinformation und zum besseren Verständnis der nachfolgenden Ausführungen werden diese Verteilungen in Tabelle 3-1 ausgewiesen.

Wie aus der Tabelle hervorgeht, beschäftigten im Dezember 2003 in den alten und neuen Ländern jeweils etwa 2 Drittel der Betriebsstätten nur 1 bis 4 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer. Nimmt man die darauf folgende Größenklasse mit 5 bis 9 Arbeitnehmern hinzu, so entfallen auf diesen Bereich bereits 82% (alte Länder) bzw. über 83% (neue Länder) aller Betriebsstätten. Großbetriebe mit 1.000 oder mehr Mitarbeitern haben dagegen nur einen Anteil von 0,06% in West- und 0,02% in Ostdeutschland. Im Ost-West-Vergleich zeigen sich bezüglich der Verteilung über Größenklassen demnach eher geringe Unterschiede.

Die Verteilung der Arbeitnehmer weicht, wie aus Tabelle 3-1 ebenfalls hervorgeht, von der Größenklassenstruktur der Betriebsstätten deutlich ab. Besonders gravierend sind die Unterschiede bei Klein- und Großbetrieben in den alten Ländern. So sind im Westen in den 64% der Betriebsstätten mit bis zu 4 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern lediglich 10,7% aller Arbeitnehmer tätig, in Großbetrieben mit 1.000 und mehr Mitarbeitern dagegen 19,0%. In den neuen Ländern sind diese Unterschiede weniger stark ausgeprägt, insbesondere der Anteil der Arbeitnehmer in Großbetrieben liegt mit 6,4% deutlich niedriger, der Anteil der Arbeitnehmer in Kleinbetrieben mit 15,1% um fast ein Drittel höher als im Westen.

³³ Andere mögliche Kriterien zur Differenzierung der Betriebsstätten, etwa die Höhe des Umsatzes, bleiben außer Betracht. Auf der Ebene von Betriebsstätten dürfte dieses Merkmal ohnehin häufig nicht zur Verfügung stehen.

Tabelle 3-1

Anteil der Betriebsstätten und der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft¹⁾ im Dezember 2003 nach Betriebsgröße²⁾ gem. Arbeitgeberbefragung (in %)
– Alte und neue Länder

	Betriebsstätten		Arbeitnehmer	
	aL	nL	aL	nL
1 – 4	64,2	66,7	10,7	15,1
5 – 9	17,8	16,7	9,1	11,3
10 – 19	8,9	8,7	9,5	12,7
20 – 49	5,5	5,0	13,3	17,0
50 – 99	1,9	1,7	9,6	13,0
100 – 199	0,9	0,7	9,7	10,7
200 – 499	0,5	0,3	12,5	9,6
500 – 999	0,1	0,05	6,5	4,3
1.000 u. mehr	0,06	0,02	19,0	6,4
Insgesamt ³⁾	100,0	100,0	100,0	100,0

1) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

2) Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer.

3) Abweichungen der Summen von 100% sind rundungsbedingt.

Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 221, 321, zusätzliche Berechnungen.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

3.2 Die Verbreitung nach Betriebsstätten

Die Verbreitung betrieblicher Altersversorgungsanwartschaften korreliert positiv mit der Größe der Betriebsstätten. Dies gilt sowohl für den Anteil der Betriebsstätten, die über ein betriebliches Altersversorgungssystem verfügen, als auch für den Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer, die in ein solches System einbezogen sind.

Während in **Deutschland** insgesamt im Juni 2004 nur weitgehend bzw. vollständig 28% der Betriebsstätten mit 1 bis 4 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern über eine Zusatzversorgungsregelung verfügten, belief sich der Anteil bei Betriebsstätten mit 1.000 und mehr Beschäftigten auf 100% (Tabelle 3-2a). In dieser Größenklasse ist die Verbreitung damit flächendeckend. Selbst in jedem zweiten Betrieb mit 5 bis 9 Beschäftigten existiert mittlerweile eine Zusatzversorgungsvereinbarung. Wie sich aus den in Tabelle 3-2a ebenfalls ausgewiesenen Zuwachsraten für die Zeit von Dezember 2001 bis März 2003 (BAV 2003) sowie März 2003 bis Juni 2004 (BAV 2004) ergibt, ist die Dynamik im Bereich kleinerer Betriebsstätten mit 10 bis 49 Arbeitnehmern am größten. Der Anstieg beläuft sich in diesem Sektor auf 19 bis 21 Prozentpunkte. Dagegen ist – trotz niedrigerem Ausgangsniveau – die Entwicklung bei Betrieben mit weniger als 4 Mitarbeitern weniger stark ausgeprägt. So verzeichnen Betriebe mit 1 bis 4 Mitarbeitern einerseits die niedrigste Quote im März 2003 (23%) und andererseits einen nur unterdurchschnittlichen Zuwachs von 8 Prozentpunkten zwischen Dezember 2001 und Juni 2004. Niedriger sind die Zuwachsraten lediglich bei Betriebsstätten von 500 bis 999 Mitarbeitern bzw. ab 1.000 Mitarbeitern (4% bzw. 2%). Dort ist allerdings das Potenzial für weitere Zuwächse bereits ausgeschöpft.

Die Struktur der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland wird aufgrund der deutlich größeren Anzahl von Betriebsstätten in den **alten Ländern** – 78% sind im Westen angesiedelt – von der Situation in den alten Ländern geprägt. Dies ergibt sich aus der Gegenüberstellung der Daten für Westdeutschland (Tabelle 3-2b) und Deutschland insgesamt (Tabelle 3-2a). Die Anteile der Betriebe mit Zusatzversorgung liegen in den alten Ländern mindestens auf dem Niveau von Deutschland insgesamt und in 7 der 9 ausgewiesenen Größenklassen um 1 bis 3 Prozentpunkte höher. Aufgrund des schon diskutierten, im Westen höheren Ausgangsniveaus im Dezember 2001 sind die Zuwachsraten demgegenüber im Vergleich zu Deutschland insgesamt unterdurchschnittlich. In der Summe ist bereits ab Betrieben mit 100 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern mit einem Anteil von 94% oder mehr eine annähernd flächendeckende Verbreitung von Zusatzversorgungsregelungen erreicht.

Aufgrund der begrenzten Stichprobengröße und des damit einhergehenden Zufallsfehlers werden die Ergebnisse für die **neuen Länder** in Tabelle 3-2c nur nach 3 Größenklassen differenziert ausgewiesen. Um trotzdem einen Ost-West-Vergleich zu ermöglichen, werden die Daten für die alten Länder zusätzlich zu den Angaben in Tabelle 3-2b ebenfalls stärker zusammengefasst.

Die bereits mehrfach konstatierten Unterschiede zwischen **Ost und West** zeigen sich auch hinsichtlich der Anteile der Betriebe mit Zusatzversorgungsvereinbarungen nach Betriebsgrößenklassen. In allen 3 Größenklassen sind die Anteile im Westen größer als im Osten. Dies gilt sowohl für die Situation im März 2003 als auch für Juni 2004. Bemerkenswert ist, dass in den neuen Ländern immerhin 92% der Betriebsstätten mit 200 oder mehr sozialversicherungs-

Tabelle 3-2a

Anteil der Betriebsstätten¹⁾ in der Privatwirtschaft²⁾ mit betrieblicher Altersversorgung von Dezember 2001 bis Juni 2004 nach Betriebsgröße³⁾ gem. Arbeitgeberbefragung (in %)
– Deutschland

	BAV 2003	BAV 2004			Entwicklung	
	12/2001 – 03/2003	31. März 2003	31. Dez. 2003	30. Juni 2004	03/2003 – 06/2004	12/2001 – 06/2004
	%-Punkte	%	%	%	%Punkte	
1 – 4	3	23	25	28	5	8
5 – 9	5	40	47	50	10	15
10 – 19	8	57	62	68	11	19
20 – 49	8	70	80	83	13	21
50 – 99	8	84	88	90	6	14
100 – 199	5	85	89	91	6	11
200 – 499	7	89	93	94	5	12
500 – 999	2	96	96	98	2	4
1.000 u. mehr	2	100	100	100	0	2
Insgesamt	4	34	37	41	7	11

1) Mit mindestens 1 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Betriebsstätten sind gemäß der Bundesagentur für Arbeit definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten. Sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein. Unternehmen können somit aus mehreren Betriebsstätten bestehen.

2) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

3) Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer am 31. März 2003 (BAV 2003) bzw. 31. Dez. 2003 (BAV 2004).

Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 120.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

Tabelle 3-2b
**Anteil der Betriebsstätten¹⁾ in der Privatwirtschaft²⁾ mit betrieblicher Altersversorgung von
 Dezember 2001 bis Juni 2004 nach Betriebsgröße³⁾ gem. Arbeitgeberbefragung (in %)**
 – Alte Länder (ohne Berlin)

	BAV 2003	BAV 2004			Entwicklung	
	12/2001 – 03/2003	31. März 2003	31. Dez. 2003	30. Juni 2004	03/2003 – 06/2004	12/2001 – 06/2004
	%-Punkte	%	%	%	%Punkte	
1 – 4	3	23	26	29	6	9
5 – 9	4	42	49	50	8	12
10 – 19	7	60	65	70	10	17
20 – 49	8	72	82	85	13	21
50 – 99	9	87	90	92	5	14
100 – 199	5	88	91	94	6	11
200 – 499	4	91	93	95	4	8
500 – 999	2	97	98	99	2	4
1.000 u. mehr	1	100	100	100	0	1
Insgesamt	4	35	37	41	6	10

1) Mit mindestens 1 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Betriebsstätten sind gemäß der Bundesagentur für Arbeit definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten. Sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein. Unternehmen können somit aus mehreren Betriebsstätten bestehen.

2) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

3) Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer am 31. März 2003 (BAV 2003) bzw. 31. Dez. 2003 (BAV 2004).

Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 220, eigene Berechnungen.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

Tabelle 3-2c

Anteil der Betriebsstätten¹⁾ in der Privatwirtschaft²⁾ mit betrieblicher Altersversorgung von Dezember 2001 bis Juni 2004 nach Betriebsgröße³⁾ gem. Arbeitgeberbefragung (in %)
– Neue und alte Länder

	BAV 2003	BAV 2004			Entwicklung	
	12/2001	31. März	31. Dez.	30. Juni	03/2003	12/2001
	–	2003	2003	2004	–	–
	03/2003	2003	2003	2004	06/2004	06/2004
	%-Punkte	%	%	%	%-Punkte	
neue Länder (einschl. Berlin)						
1 – 19	6	26	28	32	6	12
20 – 199	9	63	74	77	14	23
200 u. mehr	11	84	90	92	8	19
Insgesamt	6	29	32	36	7	13
alte Länder (ohne Berlin)						
1 – 19	4	31	34	38	7	11
20 – 199	7	77	85	87	10	17
200 u. mehr	3	93	95	96	3	6
Insgesamt	4	35	39	42	7	11

1) Mit mindestens 1 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Betriebsstätten sind gemäß der Bundesagentur für Arbeit definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten. Sie müssen nicht rechtlich selbstständig sein. Unternehmen können somit aus mehreren Betriebsstätten bestehen.

2) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

3) Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer am 31. März 2003 (BAV 2003) bzw. 31. Dez. 2003 (BAV 2004).

Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 219, 319, zusätzliche Berechnungen.

pflichtigen Arbeitnehmern über eine Zusatzversorgungsregelung verfügen. Im Westen liegt der Anteil mit 96% nicht wesentlich höher.

Betrachtet man die Entwicklung zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 differenziert nach Ost und West, so zeigt sich in beiden Teilen Deutschlands für alle Betriebsgrößenklassen ein deutlicher Anstieg. Am stärksten ist er in Ost wie West bei Betrieben mit 20 bis 199 Arbeitnehmern (23 Prozentpunkte in den neuen und 17 Prozentpunkte in den alten Ländern), im Osten allerdings eng gefolgt von größeren Betrieben mit 200 oder mehr Beschäftigten (19 Prozentpunkte). Das Nachholpotenzial ist hier größer als im Westen (6 Prozentpunkte).

3.3 Die Verbreitung nach Arbeitnehmern

3.3.1 Arbeitnehmer insgesamt

Der Anteil der Arbeitnehmer mit BAV-Anwartschaften korreliert ebenfalls positiv mit der Betriebsgröße. Während in **Deutschland** insgesamt im Juni nur 21% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betriebsstätten mit 1 bis 4 Mitarbeitern eine Anwartschaft erworben haben, waren es in Großunternehmen mit 1.000 und mehr Mitarbeitern 85% (Tabelle 3-3a). Wie aus der Gegenüberstellung der Anteile der Betriebsstätten und Arbeitnehmer mit BAV in Schaubild 3-1 hervorgeht, liegen in allen Größenklassen die Anteile der Arbeitnehmer überwiegend deutlich niedriger als die der Betriebsstätten. So verfügen z. B. 83% der Betriebsstätten mit 20 bis 49 Mitarbeitern über eine Betriebsrentenregelung, einbezogen sind allerdings nur 35% der dort sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Diese Konstellation gilt keineswegs nur für kleine oder mittlere Unternehmen. Auch in großen Betriebsstätten mit 500 bis 999 Arbeitnehmern weichen die Anteile mit 98% (Betriebsstätten) und 68% (Arbeitnehmer) nachhaltig voneinander ab.

Tabelle 3-3a

Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft¹⁾ mit betrieblicher Altersversorgung von Dezember 2001 bis Juni 2004 nach Betriebsgröße²⁾ gem. Arbeitgeberbefragung (in %)
– Deutschland

	BAV 2003	BAV 2004			Entwicklung	
	12/2001 – 03/2003	31. März 2003	31. Dez. 2003	30. Juni 2004	03/2003 – 06/2004	12/2001 – 06/2004
	%-Punkte	%	%	%	%Punkte	
1 – 4	3	17	20	21	4	7
5 – 9	1	20	23	25	5	6
10 – 19	5	25	28	31	6	11
20 – 49	7	28	33	35	7	14
50 – 99	8	33	37	39	6	14
100 – 199	5	39	43	43	4	9
200 – 499	9	53	54	56	3	12
500 – 999	5	66	67	68	2	7
1.000 u. mehr	4	84	84	85	1	5
Insgesamt	5	42	45	46	4	9

1) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

2) Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer am 31. März 2003 (BAV 2003) bzw. 31. Dez. 2003 (BAV 2004).

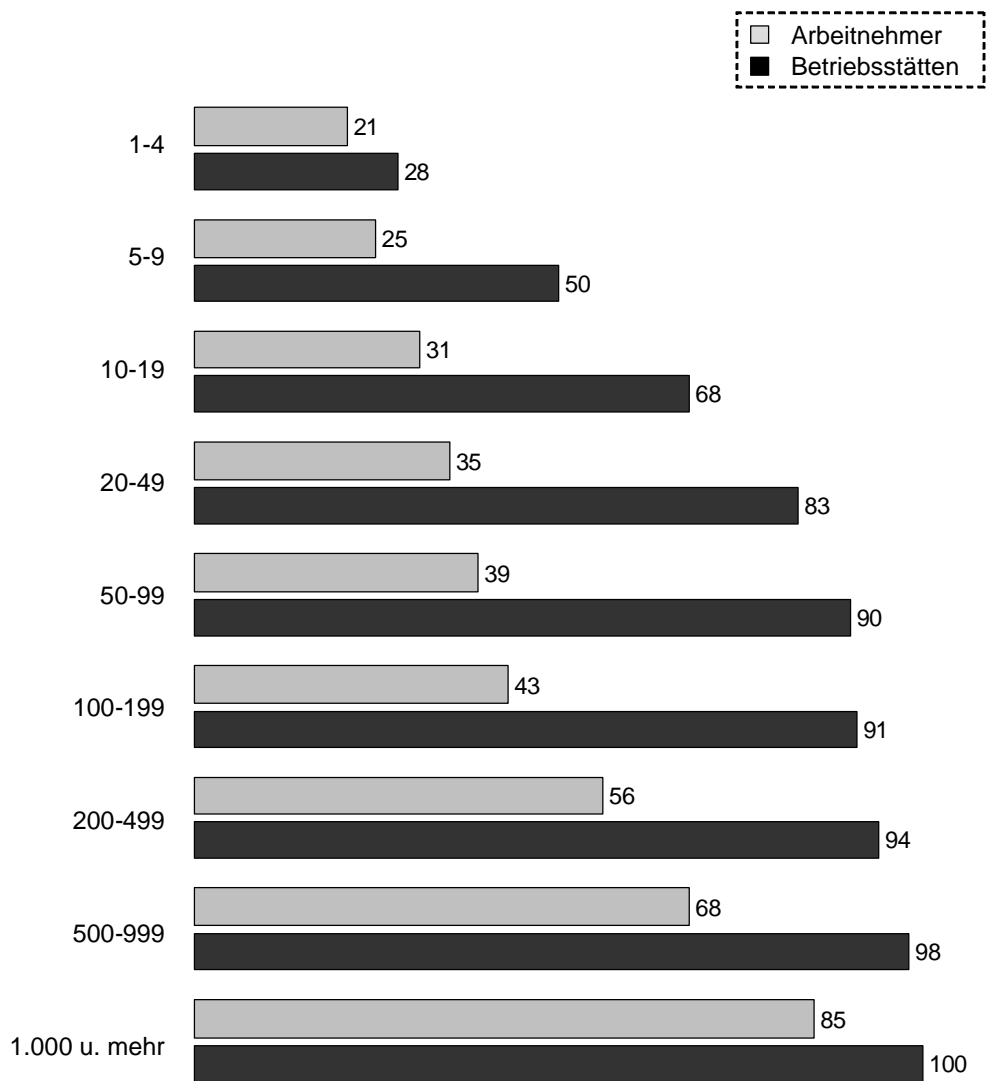
Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 122.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

Schaubild 3-1

Anteil von Betriebsstätten und Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft¹⁾ mit BAV-Anwartschaften im Juni 2004 nach Betriebsgröße²⁾ (%)

- Deutschland



¹⁾ Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

²⁾ Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer.

Referenz: BAV - Arbeitgeberbefragung 2004 - Tabellenband, Tab. 120, 122.

3.3.2 Alte und neue Länder

Ähnlich wie auf der Ebene der Betriebsstätten gleichen sich auch bei Arbeitnehmern die Strukturen in Deutschland und den **alten Ländern**. Die Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer BAV-Anwartschaft lagen im Juni 2004 in Westdeutschland (Tabelle 3-3b) mindestens gleich hoch wie in Deutschland insgesamt, überwiegend aber zwischen 1 bis 3 Prozentpunkte höher.

Die größten Zuwachsraten zwischen Januar 2001 und Juni 2004 – ausgewiesen in Prozentpunkten – bei den Beteiligungsquoten der Arbeitnehmer sind in Betrieben mit 50 bis 99 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern zu verzeichnen. 15 Prozentpunkte der bis Juni 2004 in dieser Größenklasse erreichten Beteiligungsquote von 41% entfallen auf den Anstieg seit dem Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes am 1. Januar 2002.

Aufgrund der begrenzten Fallzahlen werden – wie auf der Ebene der Betriebsstätten – die Ergebnisse für die neuen Länder ab den Betrieben mit 20 und mehr Arbeitnehmern nur nach 3 Betriebsgrößenklassen differenziert. Zum Vergleich werden die Daten für Westdeutschland ebenfalls entsprechend aufbereitet.

Die in Tabelle 3-3c ausgewiesenen Ergebnisse für die **alten** und **neuen Länder** zeigen für alle 3 ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen niedrigere BAV-Quoten in den neuen Ländern. Die Unterschiede korrelieren positiv mit der Betriebsgröße. Während die Anteile in kleineren Betrieben mit bis zu 19 Arbeitnehmern um 6 Prozentpunkte abweichen (21% vs. 27%), beläuft sich die Differenz bei größeren Einheiten mit 200 oder mehr Beschäftigten auf 18 Prozentpunkte (55% vs. 73%). Insgesamt erwirbt in den neuen Ländern nur etwa jeder fünfte Arbeitnehmer in Betrieben mit bis zu 19 Mitarbeitern, etwa jeder dritte in Betrieben mit 20 bis 199 Beschäftigten und nur etwas mehr als jeder zweite in Betrieben mit 200 oder mehr Mitarbeitern eine Zusatzversicherungsanwartschaft.

Tabelle 3-3b

Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft¹⁾ mit betrieblicher Altersversorgung von Dezember 2001 bis Juni 2004 nach Betriebsgröße²⁾ gem. Arbeitgeberbefragung (in %)
 – Alte Länder (ohne Berlin)

	BAV 2003	BAV 2004			Entwicklung	
	12/2001 – 03/2003	31. März 2003	31. Dez. 2003	30. Juni 2004	03/2003 – 06/2004	12/2001 – 06/2004
	%-Punkte	%	%	%	% - Punkte	
1 – 4	3	17	21	22	5	8
5 – 9	0	21	24	25	4	4
10 – 19	4	27	30	33	6	10
20 – 49	6	30	34	36	6	12
50 – 99	9	35	39	41	6	15
100 – 199	5	42	45	45	3	8
200 – 499	6	54	56	58	4	10
500 – 999	5	69	71	71	2	7
1.000 u. mehr	3	84	84	85	1	4
Insgesamt	4	45	47	48	3	7

1) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

2) Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer am 31. März 2003 (BAV 2003) bzw. 31. Dez. 2003 (BAV 2004).

Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 222.

Tabelle 3-3c

Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft¹⁾ mit betrieblicher Altersversorgung von Dezember 2001 bis Juni 2004 nach Betriebsgröße²⁾ gem. Arbeitgeberbefragung (in %)
 – Neue und alte Länder

	BAV 2003	BAV 2004			Entwicklung	
	12/2001	31. März	31. Dez.	30. Juni	03/2003	12/2001
	–	2003	2003	2004	–	–
	03/2003				06/2004	06/2004
	%-Punkte	%	%	%	%-Punkte	
neue Länder (einschl. Berlin)						
1 – 19	5	17	19	21	4	9
20 – 199	7	26	29	31	5	12
200 u. mehr	17	55	54	55	0	17
Insgesamt	8	28	30	32	4	12
alte Länder (ohne Berlin)						
1 – 19	1	21	25	27	6	7
20 – 199	7	35	39	40	5	12
200 u. mehr	4	72	73	73	1	5
Insgesamt	4	45	47	48	3	7

1) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

2) Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer am 31. März 2003 (BAV 2003) bzw. 31. Dez. 2003 (BAV 2004).

Referenz: BAV-Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 221, 321, zusätzliche Berechnungen.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

3.3.3 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Differenziert man die Anteile der Beschäftigten mit BAV innerhalb der Betriebsgrößenklassen nach **Männern und Frauen** – aus stichprobentechnischen Gründen hier auch für Deutschland insgesamt nach 3 Größenklassen –, so ergeben sich für **Deutschland** im Juni 2004 bei Betriebsstätten mit bis zu 199 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten jeweils gleich hohe BAV-Beteiligungsquoten für Männer (Tabelle 3-4a) und Frauen (Tabelle 3-4b). In Betriebsstätten mit bis 19 Arbeitnehmern erwirbt jeweils ein Viertel der Beschäftigten eine Anwartschaft auf eine spätere Zusatzversorgung und in Betriebsstätten mit 20 bis 199 Arbeitnehmern jeweils 38%. In dieser Größenklasse haben Männer und Frauen auch jeweils die größten Zuwächse zwischen Januar 2001 und Juni 2004 zu verzeichnen, Männer von 10 und Frauen von 14 Prozentpunkten. Auch in der oberen Größenklasse ab 200 Beschäftigten liegen die BAV-Quoten der Frauen (69%) und Männer (72%) recht nahe zusammen. Dass trotzdem zwischen Männern und Frauen insgesamt eine Lücke von 5 Prozentpunkten besteht (47% vs. 42%), ist darauf zurückzuführen, dass ein größerer Anteil von Männern in Betrieben der obersten Größenklasse beschäftigt ist (56% gegenüber 49% der Frauen), während der Anteil der Frauen in der unteren Klasse höher liegt (24% gegenüber 14%).³⁴ Damit fließen in den Gesamtdurchschnitt der Männer verstärkt der höhere Anteil der oberen und bei Frauen der niedrigere Anteil der unteren Größenklasse in die Durchschnittsbildung ein.

Differenziert nach West-Ost zeigen sich zwischen Männern und Frauen gewisse Unterschiede. Im **Westen** ist bei Frauen der Anstieg der BAV-Verbreitungsquoten zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 in der unteren (7 vs. 5 Prozentpunkte) und vor allem der oberen (10 vs. 4 Prozentpunkte) ausgewiesenen Größenklasse stärker als bei Männern. Dies sind die Größenklassen, in denen die Beteiligungsquoten der Frauen vor Inkrafttreten des AVmG und des AVmEG überdurchschnittlich unter denen der Männer lagen. Westdeutsche Frauen haben also aufgeholt und liegen mittlerweile in Betrieben mit unter 200 Beschäftigten auf nahezu gleichem Niveau wie Männer. Bei Männern wie Frauen fällt im Zeitvergleich auf, dass die Zuwachsraten zwischen März 2003 und Juni 2004 in der unteren Größenklasse deutlich höher und in der Größenklasse ab 200 Beschäftigten nachhaltig niedriger waren als zwischen Dezember 2001 und März 2003. In größeren Betrieben wurde also von den neuen Fördermöglichkeiten schneller Gebrauch gemacht als in kleineren. Nunmehr scheint ein Nachholprozess in Gang gekommen zu sein, von dem die zuvor schlechter gestellten Frauen etwas stärker profitieren als Männer.

In den **neuen Ländern** zeigt sich, dass die bereits festgestellten höheren BAV-Quoten der Frauen im Vergleich zu Männern (34% gegenüber 30%, vgl. Abschnitt 2.2.2) auf höhere Anteile in der unteren (23% vs. 20%) und oberen Größenklasse (62% vs. 50%) zurückzuführen sind. Auffällig ist, dass in der oberen Größenklasse bei Männern wie Frauen nahezu der gesamte Zuwachs zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 auf die erste Teilperiode bis März 2003 entfällt, bei Männern 16 von 18 Prozentpunkten, bei Frauen – gerundet – sogar der gesamte Anstieg von 17 Prozentpunkten.

³⁴ TNS Infratest Sozialforschung: BAV–Arbeitgeberbefragung 2004 - Tabellenband, Tab. 121.

Tabelle 3-4a

**Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft¹⁾ mit betrieblicher Altersversorgung von Dezember 2001 bis Juni 2004 nach Betriebsgröße²⁾ gem. Arbeitgeberbefragung (in %) – Männer
– Deutschland, alte und neue Länder**

	BAV 2003	BAV 2004			Entwicklung	
	12/2001	31. März	31. Dez.	30. Juni	03/2003	12/2001
	–	2003	2003	2004	–	–
	03/2003				06/2004	06/2004
	%-Punkte	%	%	%	%-Punkte	
Deutschland						
1 – 19	3	21	24	25	4	7
20 – 199	6	34	37	38	4	10
200 u. mehr	5	71	71	72	1	6
Insgesamt	5	45	47	47	2	7
alte Länder (ohne Berlin)						
1 – 19	1	23	25	27	4	5
20 – 199	7	35	39	40	5	12
200 u. mehr	3	73	73	74	1	4
Insgesamt	4	48	50	51	3	7
neue Länder (einschl. Berlin)						
1 – 19	5	15	17	20	5	10
20 – 199	5	26	29	31	5	10
200 u. mehr	16	48	48	50	2	18
Insgesamt	7	26	29	30	4	11

1) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

2) Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer am 31. März 2003 (BAV 2003) bzw. 31. Dez. 2003 (BAV 2004).

Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 122, 222, 322, zusätzliche Berechnungen.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

Tabelle 3-4b

**Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft¹⁾ mit betrieblicher Altersversorgung von Dezember 2001 bis Juni 2004 nach Betriebsgröße²⁾ gem. Arbeitgeberbefragung (in %) – Frauen
– Deutschland, alte und neue Länder**

	BAV 2003	BAV 2004			Entwicklung	
	12/2001	31. März	31. Dez.	30. Juni	03/2003	12/2001
	–	2003	2003	2004	–	–
	03/2003				06/2004	06/2004
	%-Punkte	%	%	%	%-Punkte	
Deutschland						
1 – 19	1	19	23	25	6	7
20 – 199	8	32	37	38	6	14
200 u. mehr	9	67	68	69	2	11
Insgesamt	6	38	41	42	4	10
alte Länder (ohne Berlin)						
1 – 19	1	20	23	26	6	7
20 – 199	7	34	39	40	6	13
200 u. mehr	8	68	69	70	2	10
Insgesamt	6	40	43	44	4	10
neue Länder (einschl. Berlin)						
1 – 19	6	19	21	23	4	10
20 – 199	9	25	29	30	5	14
200 u. mehr	17	62	61	62	0	17
Insgesamt	9	31	32	34	3	12

1) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

2) Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer am 31. März 2003 (BAV 2003) bzw. 31. Dez. 2003 (BAV 2004).

Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 122, 222, 322, zusätzliche Berechnungen.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

4. Die Verbreitung der BAV-Anwartschaften bei Arbeitnehmern nach Wirtschaftszweigen

Aufgrund der begrenzten Stichprobengröße und des damit einhergehenden Zufallsfehlers können statistisch gesicherte Ergebnisse zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Wirtschaftszweigen nur für größere Branchen ausgewiesen werden. Die Ergebnisse für Arbeitnehmer und **Deutschland** insgesamt gehen aus Tabelle 4-1 hervor.

Nach wie vor ist der Anteil der Arbeitnehmer mit BAV-Anwartschaften im Wirtschaftszweig Kredit/Versicherung am höchsten. Statistisch allerdings nur schwach gesicherte 84% der dort sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren im Juni 2004 in ein Zusatzversorgungssystem einbezogen. Bereits mit einem gewissen Abstand folgt mit einem statistisch ebenfalls nur schwach gesicherten Anteil von 73% die Branche Bergbau/Steine/Energie vor der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie mit 60%. Auch im Bereich Nahrung/Genussmittel sowie der Produktionsgüterindustrie sind mit 58% bzw. 56% mittlerweile über die Hälfte der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in ein betriebliches Altersversorgungssystem einbezogen. In allen anderen größeren Branchen hat im Juni 2004 dagegen deutlich weniger als die Hälfte der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer Zusatzversorgungsanwartschaften erworben. Am günstigsten ist noch die Situation im Bereich Handel/Handelsvermittlung sowie in der Verbrauchsgüterindustrie mit 40%.

In allen übrigen größeren Branchen ist nur etwa ein Drittel oder ein noch geringerer Anteil der Arbeitnehmer Zusatzversichert. Vordergründig überraschend ist das Ergebnis im Baugewerbe, in dem lt. Arbeitgeberbefragung etwa jeder dritte Arbeitnehmer eine Zusatzversorgungsanwartschaft erwirbt. Auf die spezifische Situation in dieser Branche wird daher in Abschnitt 4.2 gesondert eingegangen.

Die Entwicklung zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 ist branchenspezifisch unterschiedlich verlaufen. Die höchsten Zuwachsraten haben die Branchen Nahrung/Genussmittel (+ 16 Prozentpunkte), Gastgewerbe (+ 14%) und die Verbrauchsgüterindustrie (+ 11%) zu verzeichnen. Auch der Handel sowie das Gesundheits- und Sozialwesen weisen mit 10 Prozentpunkten einen 2-stelligen Anstieg auf. Unabhängig davon bleiben auch in diesen Branchen noch recht deutliche Lücken in der Zusatzversorgung.

Vergleicht man die Situation in den **alten Ländern** mit der von Deutschland insgesamt, so zeigen sich ähnliche Strukturen, das Niveau ist jedoch höher (Tabelle 4-2). In allen ausgewiesenen Branchen liegen die Anteile der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung um 1 bis 4 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. Die Reihenfolge der Branchen gemäß des BAV-Verbreitungsgrades ist identisch mit der bundesweiten.

Dies gilt auch für die Steigerungsraten in den Zeiträumen März 2003 bis Juni 2004 bzw. Dezember 2001 bis Juni 2004. Auch sie sind weitgehend identisch mit den Raten für Deutschland insgesamt.

Tabelle 4-1

Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft¹⁾ mit betrieblicher Altersversorgung von Dezember 2001 bis Juni 2004 in ausgewählten Branchen²⁾ gem. Arbeitgeberbefragung (in %) – Deutschland

	BAV 2003	BAV 2004			Entwicklung	
	12/2001 – 03/2003	31. März 2003	31. Dez. 2003	30. Juni 2004	03/2003 – 06/2004	12/2001 – 06/2004
	%-Punkte	%	%	%	% - Punkte	
Kredit/Versicherungen	(1)	(83)	(83)	(84)	(1)	(2)
Bergbau/Steine/Energie	(4)	(68)	(72)	(73)	(5)	(9)
Invest.-/Gebrauchsgüterind.	2	57	59	60	3	5
Nahrungs-/Genussmittel	10	52	57	58	6	16
Produktionsgüterindustrie	6	54	55	56	2	8
Handel/Handelsvermittlung/ Reparatur	6	36	39	40	4	10
Verbrauchsgüterindustrie	4	33	39	40	7	11
Baugewerbe	4	28	30	32	4	8
Gastgewerbe	11	22	25	25	3	14
Vermietung/Sonst. Dienstleist. für Unternehmen	5	23	25	25	2	7
Gesundheits-/Veterinär-/ Sozialwesen	4	18	20	24	6	10
Insgesamt ³⁾	4	42	45	46	4	8

1) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

2) Auf die in dieser Tabelle ausgewiesenen Wirtschaftszweige entfallen 76% aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer der Privatwirtschaft im Juni 2004.

3) Einschließlich der nicht gesondert ausgewiesenen Wirtschaftszweige.

Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 143, 144, zusätzliche Berechnungen.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

Tabelle 4-2

Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft¹⁾ mit betrieblicher Altersversorgung von Dezember 2001 bis Juni 2004 in ausgewählten Branchen²⁾ gem. Arbeitgeberbefragung (in %) – Alte Länder (ohne Berlin)

	BAV 2003	BAV 2004			Entwicklung	
	12/2001 – 03/2003	31. März 2003	31. Dez. 2003	30. Juni 2004	03/2003 – 06/2004	12/2001 – 06/2004
	%-Punkte	%	%	%	% - Punkte	
Kredit/Versicherungen	(1)	(83)	(84)	(84)	(1)	(2)
Invest.-/Gebrauchsgüterind.	2	60	62	63	3	5
Nahrungs-/Genussmittel	9	55	62	63	6	16
Produktionsgüterindustrie	6	58	59	60	2	8
Handel/Handelsvermittlung/ Reparatur	6	36	39	41	5	10
Verbrauchsgüterindustrie	4	36	42	42	6	11
Baugewerbe	4	32	34	36	4	8
Gastgewerbe	11	24	28	27	3	14
Vermietung/Sonst. Dienstleist. für Unternehmen	5	24	27	27	3	7
Insgesamt ³⁾	4	45	47	48	3	8

1) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

2) Auf die in dieser Tabelle ausgewiesenen Wirtschaftszweige entfallen 75% aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer der Privatwirtschaft im Juni 2004.

3) Einschließlich der nicht gesondert ausgewiesenen Wirtschaftszweige.

Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 243, 244, zusätzliche Berechnungen.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

Exkurs: Baugewerbe

Die Befragung der Arbeitgeber zur Verbreitung betrieblicher Altersversorgungsleistungen hat für das Baugewerbe das in BAV 2003 seinerzeit noch vordergründig überraschenden Ergebnisse bestätigt, wonach nur ein relativ kleiner Anteil der Arbeitnehmer dieser Branche eine Zusatzversorgungsanwartschaft erwirbt.

Im Baugewerbe besteht mit der SOKA-BAU ein Zusatzversorgungsträger, der – gestützt auf Tarifverträge – weite Teile des Baugewerbes einzubeziehen scheint. Faktisch täuscht allerdings der Name, jedenfalls wenn man ihn mit dem Begriff „Baugewerbe“ gemäß Abgrenzung des Statistischen Bundesamtes in Verbindung bringt, über die tatsächliche Reichweite hinweg.

Wie aus Tabelle 4-3 hervorgeht, sind im Baugewerbe lt. Arbeitgeberbefragung 2004 1,668 Mio. Arbeitnehmer beschäftigt. Lt. Angaben der SOKA-BAU und einer weiteren kleineren Pensionskasse haben demgegenüber im Juni 2004 571.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer eine Zusatzversorgungsanwartschaft erworben. Von diesen sind gemäß den Angaben der Arbeitgeber wiederum nur 273.000 Arbeitnehmer in einer Pensionskasse versichert. Dies sind 48% der von den befragten Trägern der Bauwirtschaft ausgewiesenen Zahl der aktiv Versicherten (571.000). Selbst wenn man berücksichtigt, dass auf Seiten der Pensionskassen zwei kleinere Einrichtungen des Baugewerbes nicht an der Erhebung teilgenommen haben, bedeutet dies dass nur ein vergleichsweise kleiner Teil der Beschäftigten dieser Branche in der Zusatzversorgungskasse versichert ist.

Dieses deutliche Auseinanderdriften erklärt sich dadurch, dass weite Bereiche der Bauwirtschaft nicht in die SOKA-BAU eingeschlossen bzw. explizit ausgeschlossen sind. Dies betrifft insbesondere das Handwerk mit seiner großen Zahl kleiner Betriebe, u. a. Dachdecker, Gerüstbauer, Maler und Lackierer, Schreiner, Zimmerer, Trockenbauer, Klempner und Installateure, Elektriker und Heizungsbauer.³⁵ Ungeachtet dessen dürften die in der Arbeitgeberbefragung ausgewiesenen Zahl der zusatzversorgten Arbeitnehmer zu niedrig liegen. Zu fragen ist, warum und was dies für die Aussagekraft der Untersuchung bedeutet.

Fragt man nach den Ursachen, so stößt man auf folgenden Aspekt: Die Leistungen der SOKA-BAU dienen von ihrer ursprünglichen Genese und auch nach ihrer heutigen Ausgestaltung und damit im Verständnis der Arbeitgeber in erster Linie nicht zur Aufstockung einer – im Vergleich mit Beschäftigten anderer Branchen – durchschnittlichen gesetzlichen Rente. Vielmehr sollen primär die Nachteile aufgrund der im Baugewerbe häufigen saisonalen Arbeitsausfälle (Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit vor allem im Winter) ausgeglichen werden. Insoweit handelt es sich nicht um eine Zusatzversorgung, sondern um eine „Ersatz“versorgung. Daher nehmen offensichtlich viele Arbeitgeber diese Leistungen nicht als betriebliche Altersversorgung wahr. Die durchschnittliche Leistung an Alters- und Invalidenrentner (Grund- und Ergänzungshilfe zusammengefasst, ohne Teilbeihilfen) lag im Jahr 2003 durchschnittlich bei 80 € und im Jahr 2004 bei 79 € pro Monat.³⁶

³⁵ Vgl. im Einzelnen § 1 des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe in der Fassung vom 20. Dezember 1999.

³⁶ Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG: Allgemeine Angaben zum Geschäftsbericht 2004, S. 31.

Tabelle 4-3
**Arbeitnehmer mit BAV-Anwartschaften im Baugewerbe lt. Arbeitgeberbefragung und
 Angaben der Pensionskassen im Juni 2004 nach Durchführungswegen (in Tsd. bzw. %)**
 – Deutschland

	Arbeitnehmer
1. Arbeitnehmer lt. lt. Arbeitgeberbefragung	1.668.000
2. Arbeitnehmer lt. PK ¹⁾	679.600
3. Arbeitnehmer mit BAV lt. Arbeitgeberbefragung insg. davon über (Mfn)	571.000
Pensionskasse	273.000
Direktzusage	74.000
Unterstützungskasse	70.000
Direktversicherung	206.000
Pensionsfonds	7.000
Insgesamt (Mfn)	630.000
4. Arbeitnehmer in PK lt. AG in % d. Angaben d. Pensionskassen	40

1) ZVK des Baugewerbes (SOKA-BAU) und eine weitere kleinere PK des Baugewerbes.

Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragung 2004 - Tabellenband, Tab. 145, 149.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

5. Gründe für die Neu- bzw. die Nichteinführung einer betrieblichen Zusatzversorgung seit Januar 2002

5.1 Gründe für die Neueinführung und den Ausbau

Wie aus der Tabelle 5-1 hervorgeht, haben seit dem Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes am 1. Januar 2002 und Juni 2004 27% der Betriebsstätten ein Betriebsrentensystem neu eingeführt bzw. das vorhandene ausgebaut. Die Werte für die alten (27%) und neuen (26%) Länder liegen nahe zusammen.

Im Rahmen der Untersuchung wurden diese Betriebsstätten nach den Gründen für die Neueinführung bzw. den Ausbau gefragt. Die Angaben in BAV 2003 beziehen sich auf den Zeitraum Januar 2002 bis März 2003, die Angaben in BAV 2004 auf den Zeitraum Januar 2002 bis Juni 2004. Als Antwortmöglichkeit wurden in BAV 2004 5 Alternativen vorgegeben, ferner bestand die Möglichkeit, sonstige Gründe explizit zu benennen. Mehrfachnennungen waren möglich. Zwei der Antwortvorgaben in BAV 2004 wurden aufgrund ihrer häufigen Nennung unter „Sonstige Gründe“ in BAV 2003 zusätzlich aufgenommen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 5-1 ausgewiesen.

Den formalen Aspekt, dass man dem seit Januar 2002 bestehenden Rechtsanspruch Rechnung tragen und eine entsprechende Leistung anbieten müsse, führen deutschlandweit 41% der Betriebsstätten an. Die Anteile weichen in West (41%) und Ost (42%) nur geringfügig voneinander ab.

Der am häufigsten genannte Grund für die Einführung bzw. den Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung ist in den neuen wie den alten Ländern die Motivation der Beschäftigten. 58% machen diesen Aspekt in Ost- und 49% in Westdeutschland geltend, im deutschen Gesamtdurchschnitt 51%. Die steuerliche Förderung ist dagegen – zumindest aus Sicht der Arbeitgeber – von geringerer Bedeutung. Über alle Betriebsstätten in Deutschland benennen nur 23% diesen Punkt, im Westen mit 23%³⁷ häufiger als in den neuen Ländern mit 20%. Formale Aspekte wie der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung und steuerliche Einsparungen sind somit in Ost und West von etwa gleicher Bedeutung. Die psychologisch ausgerichtete Mitarbeitermotivation und wohl auch -bindung an den Betrieb ist dagegen im Osten wichtiger als im Westen. Anfragen von Mitarbeitern führen insgesamt 39% der Betriebsstätten an, etwas häufiger im Westen (40%) als im Osten (35%). Die Bedeutung von Tarifverträgen/Betriebsvereinbarungen ist demgegenüber deutlich geringer, nur 15% aller Betriebsstätten verweisen darauf, in den neuen Ländern sogar nur 9% (alte Länder 17%). Dies deutet darauf hin, dass es aufgrund der schlechteren wirtschaftlichen Lage in den neuen Ländern für

³⁷ Die identischen Werte für Deutschland und die alten Länder beruhen auf Rundungsdifferenzen.

Tabelle 5-1

Gründe für die Neueinführung / den Ausbau der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft¹⁾ von Januar 2002 bis März 2003 bzw. von Januar 2002 bis Juni 2004 gem. Arbeitgeberbefragung (in % aller Betriebsstätten mit Neueinführung/Ausbau) – Deutschland, alte und neue Länder

	BAV 2003			BAV 2004		
	Deutschland	alte Länder ²⁾	neue Länder ²⁾	Deutschland	alte Länder ²⁾	neue Länder ²⁾
	%	%	%	%	%	%
Anteil der Betriebsstätten mit Neueinführung/Ausbau seit Jan. 2002 ³⁾	15	15	15	27	27	26
Basis: Betriebe mit Neueinführung/Ausbau darunter:	100	100	100	100	100	100
Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung seit Januar 2002	47	49	39	41	41	42
Steuerliche Förderung seit Januar 2002	29	30	24	23	23	20
Motivation der Beschäftigten	53	49	58	51	49	58
Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung	?	?	?	15	17	9
Anfrage/Wunsch v. Beschäftigten	?	?	?	39	40	35
Sonstige Gründe	20	20	20	10	10	9
Insgesamt (Mfn)	149	151	141	179	181	171

1) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

2) alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschließlich Berlin.

3) Anteil an allen Betriebsstätten.

Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 116.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter schwieriger ist, entsprechende Vereinbarungen abzuschließen.³⁸

Differenziert man die Ergebnisse nach der Betriebsgröße, so zeigen sich gewichtige Unterschiede (Schaubild 5-1). Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ist umso bedeutsamer, je größer die Betriebsstätte ist. Nur 30% der Betriebsstätten mit bis zu 4 sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitern gegenüber 63% der Betriebsstätten mit 1.000 und mehr Mitarbeitern machen diesen Aspekt geltend. Die steuerliche Förderung ist dagegen vor allem in Betrieben ab 500 Beschäftigten von besonderer Bedeutung: Ab dieser Größenklasse steigt der Anteil der Nennungen auf 35% bzw. 45% an, während sich in den unteren Größenklassen die Anteile gestreckt u-förmig auf einem Niveau von 19% bis 24% bewegen. Im Gegensatz dazu korrelieren die Anteile der Arbeitgeber, die auf das Motivationsargument verweisen, negativ mit der Betriebsgröße. Besonders bedeutsam ist die Mitarbeitermotivation für Betriebsstätten mit 5 bis 9 Mitarbeitern (57%). Bei Betrieben mit 50 und mehr Mitarbeitern verlaufen die Anteilswerte, von kleinen Ausreißern abgesehen, insgesamt in etwa linear auf einem Niveau von 36%. Die beiden in BAV 2004 zusätzlich explizit aufgenommenen Gründe korrelieren entgegengesetzt bezüglich der Betriebsgröße. Tarifvertragliche Gründe bzw. eine Betriebsvereinbarung sind in Betriebsstätten mit 1 bis 4 sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitern mit einem Anteil von 5% von nur geringer Bedeutung, in Betrieben mit 500 bis 999 Mitarbeitern dagegen von besonders großer (69%). Anfragen von Mitarbeitern werden demgegenüber bei Betrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten am häufigsten genannt (44%). Dieser Anteil fällt mit steigender Betriebsgröße auf 23% bei Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten und liegt allerdings auch bei Betrieben mit 5 bis 9 Arbeitnehmern mit 38% unterhalb des Maximums.³⁹

Fasst man diese Ergebnisse zusammen, so zeigt sich, dass in größeren Betrieben die formalen Argumente und Strukturen von größerer Bedeutung sind, in kleineren eher informelle.

Jeder zehnte Befragte in Deutschland machte von der Möglichkeit Gebrauch, ergänzend oder alternativ weitere Gründe zu benennen, in West und Ost mit 10% und 9% annähernd gleich häufig. Knapp ein Viertel der Angaben bezieht sich mit mehr oder weniger variierenden Formulierungen auf die vorgegebenen Kategorien. Lässt man diese Fälle außer Betracht, so verweisen, berechnet auf Basis der ungewichteten Fallzahlen,

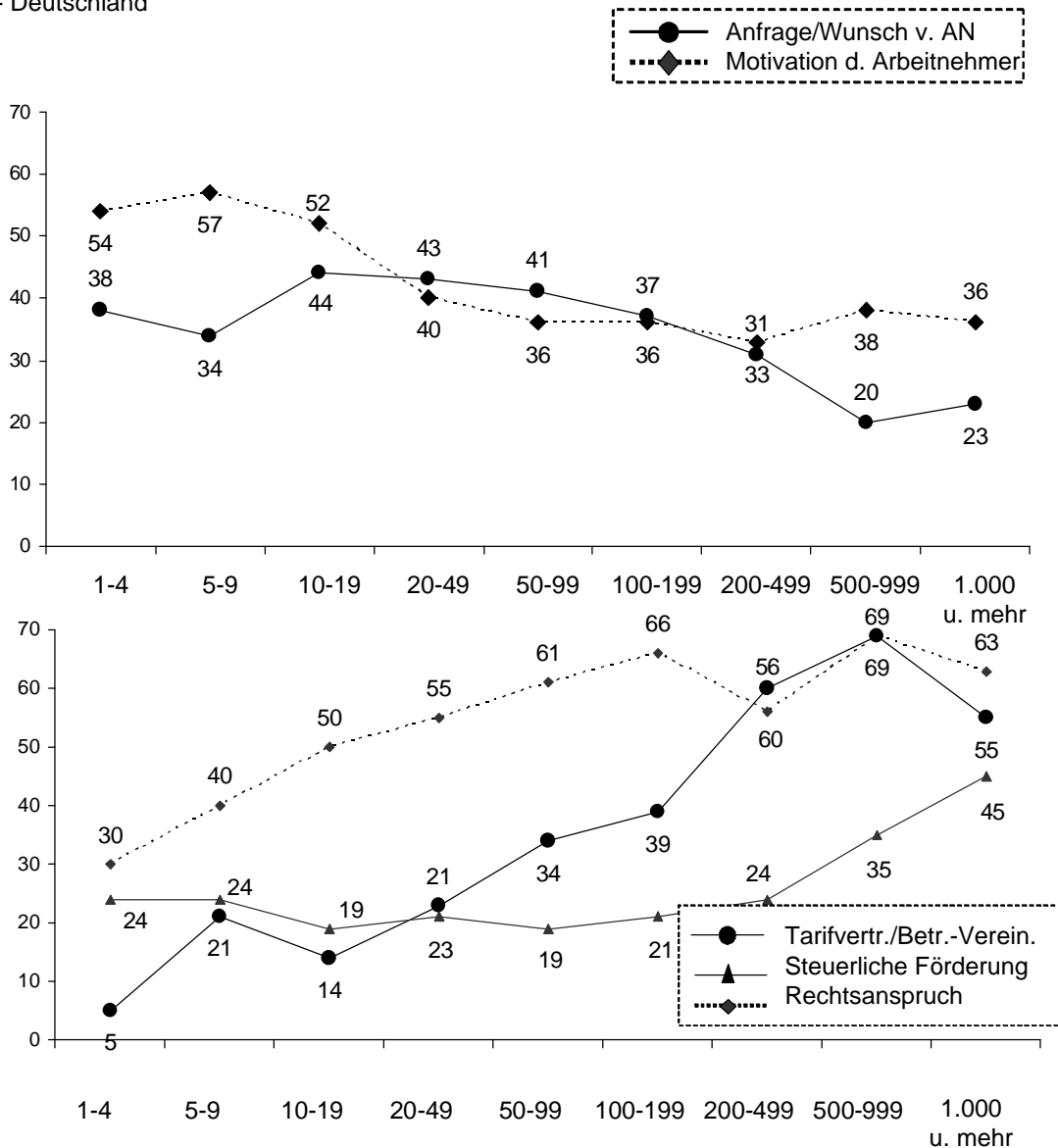
- 14% auf die bereits seit längerem bestehende steuerliche Förderung sowie die Einsparungen bei Sozialabgaben (im Rahmen von Direktversicherungen),
- 10% auf die Notwendigkeit, künftig mutmaßlich sinkende Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung aufzustocken,
- 9% auf das Argument der Mitarbeiterbindung und
- 8% benennen ohne weitere Begründung „Wunsch des Arbeitgebers“.

³⁸ Die beiden 2004 gegenüber 2003 zusätzlich erhobenen Beweggründe „Wunsch von Mitarbeitern“ sowie „Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung“ für die Einführung bzw. den Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung sind der Grund dafür, dass die Ergebnisse bezüglich der übrigen Einflussfaktoren nur begrenzt vergleichbar sind. So dürften die geringere Bedeutung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung sowie der steuerlichen Förderung bereits während der Untersuchungsperiode von BAV 2003 zu Anfragen bzw. Wünschen von Mitarbeitern und zu Tarifverträgen/Betriebsvereinbarungen geführt haben.

³⁹ Nicht in Schaubild 6-1 ausgewiesene Werte.

Schaubild 5-1

Gründe für Neueinführung / Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft¹⁾ zwischen Januar 2002 und Juni 2004 nach Betriebsgröße²⁾ (Mfn, %) - Deutschland



¹⁾ Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

²⁾ Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer.

Referenz: BAV – Arbeitgeberbefragung 2004 -Tabellenband, Tab. 230, 330.

35% schließlich führen eine Reihe unterschiedlicher weiterer Gründe an. Auf betrieblicher Ebene wird u. a. in allgemeiner Form auf die neuen gesetzlichen Möglichkeiten verwiesen (Stichwort: Flexibilisierung) sowie auf Harmonisierungen im Falle von Betriebszusammenschlüssen bzw. der Vereinheitlichung von Konzernregelungen. Darüber hinaus werden Argumente angeführt, die eher in der Person einzelner Mitarbeiter bzw. Mitarbeitergruppen begründet sind. In Einzelfällen ging die Initiative auch von Versicherungsmaklern aus.

5.2 Gründe für die Nichteinführung

Alle Betriebe, die bis zum Juni 2004 keine Zusatzversorgungsregelung eingeführt hatten, wurden nach den Gründen gefragt. Als Antwortmöglichkeit wurde eine gegenüber BAV 2003 um 2 Statements erweiterte Liste von 6 Alternativen vorgegeben, ferner bestand die Möglichkeit, sonstige Gründe explizit zu benennen. Mehrfachnennungen waren möglich. Die Angaben auf vorgegebene Antwortalternativen sowie die Untersuchungsergebnisse werden in Tabelle 5-2 ausgewiesen.

Nach wie vor hoch lagen im Juni 2004 mit 70% in West- und 58% in Ostdeutschland (Deutschland insgesamt 68%) die Anteile der Arbeitgeber, die fehlendes Interesse seitens der Arbeitnehmer als Grund für die Nichteinführung einer betrieblichen Altersversorgung benannt haben. Die bedeutet gegenüber März 2003 zwar einen Rückgang um jeweils 9 Prozentpunkte, bestätigt aber in der Tendenz die Ergebnisse von BAV 2003. Allerdings deutet der Rückgang des Anteils der „Desinteressierten“ auf ein allmähliches Umdenken hin. Ein weiterer wichtiger Faktor ist die schlechte wirtschaftliche Lage. Auf sie verweist im Juni 2004 fast jede zweite Betriebsstätte (47%) in den neuen und etwa jede dritte (37%) in den alten Ländern. Hier gibt es zwischen März 2003 und Juni 2004 nur recht geringe Änderungen.

Nach wie vor recht hoch ist auch der Anteil der Arbeitgeber, die die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung als zu kompliziert betrachten bzw. als mit zu hohem Aufwand verbunden. 20% im Westen (2003: 23%) und unverändert 17% im Osten machen diesen Grund geltend.

Nur wenig zusätzliche Erkenntnisse hat das 2004 erstmals explizit erfragte Argument „Die Kosten wären für den Betrieb zu hoch“ ergeben. Die Anteilswerte sind nahezu identisch mit denjenigen, die auf die schlechte wirtschaftliche Lage verweisen.

Positiv zu vermerken ist, dass der Anteil derjenigen Personalverantwortlichen, denen der Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht bekannt ist, zwischen März 2003 und Juni 2004 deutschlandweit von 9% auf 4% zurückgegangen ist. Zumindest Nichtwissen um die gesetzlichen Möglichkeiten einer Entgeltumwandlung wird somit als Grund für die Nichteinführung einer betrieblichen Altersversorgung immer unbedeutender.

Tabelle 5-2

Gründe für die Nichteinführung einer betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft¹⁾ von Januar 2002 bis März 2003 bzw. von Januar 2002 bis Juni 2004 gem. Arbeitgeberbefragung (in % aller Betriebsstätten ohne betriebliche Altersversorgung) – Deutschland, alte und neue Länder

	BAV 2003			BAV 2004		
	Deutschland %	alte Länder ²⁾ %	neue Länder ²⁾ %	Deutschland %	alte Länder ²⁾ %	neue Länder ²⁾ %
Schlechte wirtschaftliche Lage	38	34	52	39	37	47
Zu kompliziert / zu hoher Aufwand	21	23	17	19	20	17
Anspruch auf Entgeltumwandlung ist nicht bekannt	9	10	9	4	4	5
Kein Bedarf / Keine Nachfrage von Arbeitnehmern	76	79	67	68	70	58
Kosten für Betrieb zu hoch	?	?	?	39	37	46
Fluktuation unter Arbeitnehmern zu hoch (u. a. Saisonarbeit)	?	?	?	9	9	8
Sonstige Gründe	14	14	13	13	13	13
Insgesamt (Mfn)	159	159	158	191	190	195

1) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

2) alte Länder ohne Berlin, neue Länder einschließlich Berlin.

Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 118.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

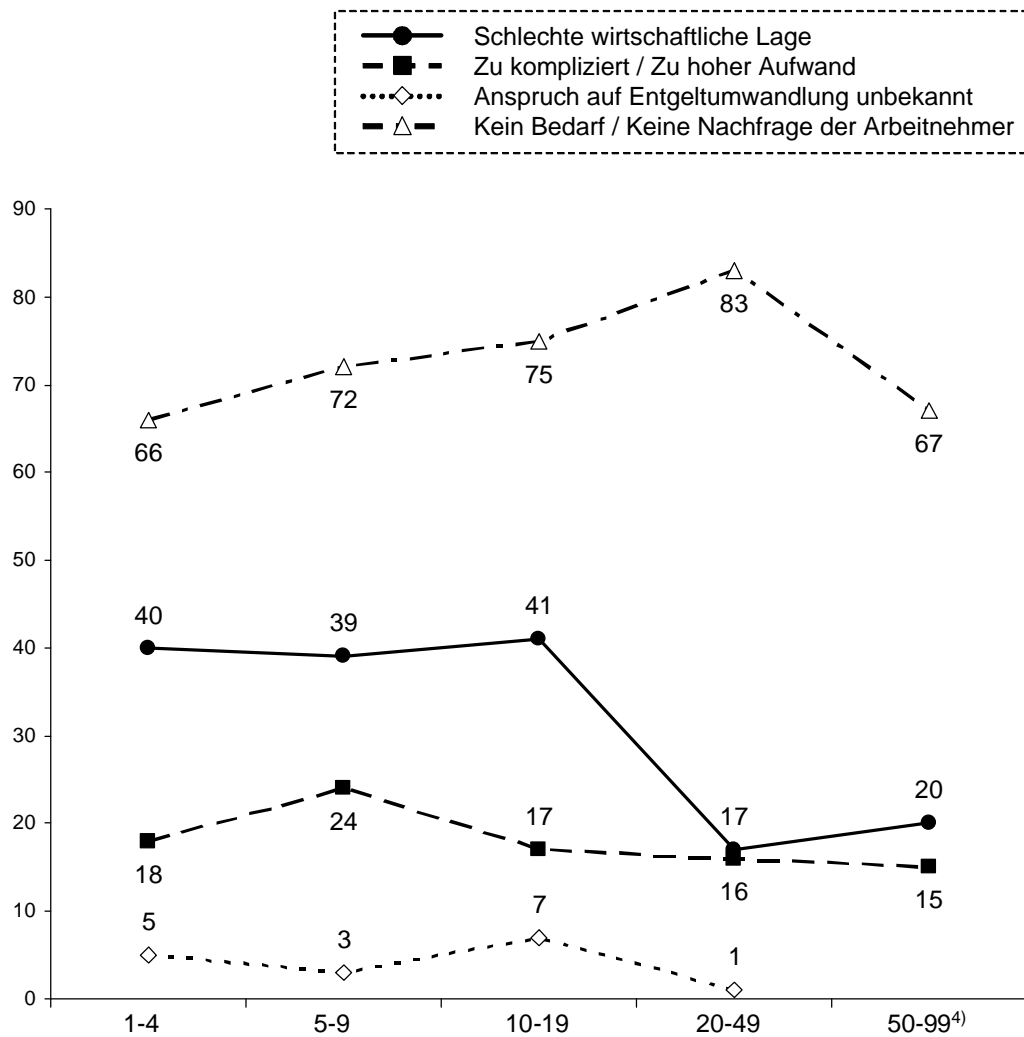
Differenziert man die Gründe für fehlende Zusatzversorgungssysteme nach der Betriebsgröße, so zeigt sich, dass das Argument fehlenden Interesses auf Seiten der Mitarbeiter in allen ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen bis 99 Mitarbeiter⁴⁰ auf hohem Niveau liegt. Die niedrigsten Anteile von 66% bzw. 67% ergeben sich für Betriebe mit bis zu 4 Arbeitnehmern bzw. 50 bis 99 Mitarbeitern (Schaubild 5-2). Der höchste Anteil wird mit 83% für Betriebe mit 20 bis 49 Mitarbeitern ausgewiesen.

⁴⁰ Für Betriebsstätten mit 100 und mehr Mitarbeitern sind aufgrund der geringen Fallzahlen von Betriebsstätten ohne Zusatzversicherungsvereinbarung keine statistisch hinreichend gesicherten Aussagen möglich.

Schaubild 5-2

Gründe für Nichteinführung einer betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft¹⁾ im Juni 2004 nach Betriebsgröße²⁾ (Mfn, %)³⁾

- Deutschland



1) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.
 2) Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer.
 3) In % aller Betriebsstätten ohne BAV im Juni 2004.
 4) Die Werte für größere Betriebsstätten sind statistisch nicht hinreichend gesichert.

Referenz: BAV – Arbeitgeberbefragung 2004 -Tabellenband, Tab. 136.

Im Gegensatz dazu korrelieren die Anteile des Arguments „Schlechte wirtschaftliche Lage“ negativ mit der Betriebsgröße. In der unteren Größenklasse sind es 40%, und bei Betriebsstätten mit 50 bis 99 Mitarbeitern 20%. Dagegen streuen die Anteile derjenigen, die darauf verweisen, eine solche Regelung sei zu kompliziert bzw. zu aufwändig, weniger. Die etwas höheren Anteile liegen auf Seiten der kleineren Betriebe. Allerdings sind die Anteile zwischen 15% und 24% nicht so hoch, als dass davon größere Widerstände gegen die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung ausgehen könnten. In nur wenigen Fällen dürfte das Nichtwissen um die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung die Einrichtung von Zusatzversorgungssystemen verhindern. Die Anteile dieses Grundes korrelieren tendenziell negativ mit der Betriebsgröße, erreichen aber selbst in Kleinbetrieben mit bis zu 4 Mitarbeitern nur 5%. Für Betriebsstätten ab 50 Mitarbeitern ist dieses Argument mit einem Anteil von 1% und weniger praktisch bedeutungslos.⁴¹ Dabei ist allerdings zu beachten, dass diese Frage an den Arbeitgeber gerichtet wurde. Das in Schaubild 5-2 dokumentierte mangelnde Interesse der Arbeitnehmer an einer betrieblichen Altersversorgung (aus Sicht der Arbeitgeber) kann – neben anderen Gründen – auch auf Nichtwissen um die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung auf Seiten der Arbeitnehmer zurückzuführen sein.

Die Möglichkeit, zusätzlich weitere Gründe für die Nichteinführung einer betrieblichen Zusatzversorgung anzugeben, haben jeweils 13% der Arbeitgeber in den alten und neuen Ländern genutzt. Ähnlich wie bei den Gründen für eine Einführung verteilen sich die Antworten über ein breites Feld.

Einzelne weitere quantitativ hervorstechende Gründe sind nicht zu verzeichnen. Angeführt werden u. a.:

- der Betrieb besteht erst seit kurzem bzw. steht kurz vor der Auflösung,
- zu viele junge Mitarbeiter („nur Auszubildende“) oder zu viele alte,
- zu hohe Fluktuation, zu viele Saisonarbeiter, ein hoher Anteil geringfügig Beschäftigter,
- der Betrieb ist zu klein, (fast) nur Familienangehörige werden beschäftigt.

Diese Gründe wurden im Wesentlichen bereits in BAV 2003 genannt. Ein Unterschied erscheint dennoch bedeutsam. 2003 entfielen 15% der Nennungen auf den Hinweis „Einführung einer Zusatzversorgung wird konkret geplant“. In BAV 2004 waren es nur noch 7%. Zumindest ein Teil der Planung wurde demnach umgesetzt.

⁴¹ Die geringen Anteile der Arbeitgeber ohne Kenntnis der Möglichkeit einer Entgeltumwandlung könnten z. T. auch durch das Erhebungsinstrument bedingt sein. Da in Frage 9 des Fragebogens die Zahl der Mitarbeiter mit Entgeltumwandlung erhoben wird, müsste ein unwissender Arbeitgeber spätestens dort auf diese Möglichkeit hingewiesen werden (sofern man davon ausgeht, dass im Rahmen dieser schriftlichen Befragung der Befragte zunächst einmal den Fragebogen insgesamt zur Kenntnis nimmt, bevor er ihn von Anfang an beantwortet).

6. Die Finanzierungsformen

Betriebliche Altersversorgungsleistungen werden in sehr unterschiedlicher Weise finanziert. Die Bandbreite reicht von der Finanzierung ausschließlich durch den Arbeitgeber bis zur Beitragszahlung ausschließlich durch die Arbeitnehmer. Zwischen diesen Eckpunkten gibt es ein kontinuierliches Spektrum unterschiedlichster Konstellationen. Sie unterscheiden sich nicht nur zwischen den Unternehmen, sondern ggf. auch innerhalb eines Unternehmens im Zeitverlauf sowie zwischen Arbeitnehmergruppen. Selbst auf der Ebene eines einzelnen Arbeitnehmers sind unterschiedliche Finanzierungsformen möglich, wenn dieser mehrere Vereinbarungen abgeschlossen hat. In Anbetracht dieser Situation konnten im Rahmen der Arbeitgeberbefragung von BAV 2004 wie bereits in BAV 2003 die Finanzierungsformen nur mit einem groben Raster in der in Tabelle 6-1 wiedergegebenen Differenzierung erhoben werden. Eine Aufgliederung nach einzelnen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen war nicht möglich bzw. hätte für die beteiligten Arbeitgeber einen großen Arbeitsaufwand bedeutet und sich damit negativ auf die Teilnahmebereitschaft ausgewirkt.

Die in der Tabelle ausgewiesenen Zahlen zeigen, dass sich bei den Finanzierungsformen, ebenso wie bei den Durchführungswegen, seit dem Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes durchaus nennenswerte Veränderungen ergeben. Während Ende 2001 in 54% der Fälle die Arbeitgeber in **Deutschland** insgesamt die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zumindest für einen Teil der Alterssicherungsvereinbarungen ausschließlich selbst finanzierten, ist dieser Anteil bis Juni 2004 auf 38% zurückgegangen.⁴² Dieser Rückgang war in den neuen Ländern, allerdings auf der Basis eines höheren Ausgangsniveaus, deutlich stärker (von 69% auf 43%) als in Westdeutschland (von 51% auf 37%). Damit hat sich zwischen März 2003 und Juni 2004 die Entwicklung fortgesetzt, die sich bereits im Untersuchungszeitraum von BAV 2003 ergeben hat. In den alten Ländern verteilt sich der Rückgang zu gleichen Teilen auf beide Untersuchungsperioden (jeweils 7 Prozentpunkte), in den neuen Ländern hat sich der Rückgang etwas verlangsamt (von 15 auf 11 Prozentpunkte), er liegt aber nach wie vor auf hohem Niveau. Unabhängig davon ist der Anteil der ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Leistungen in Ostdeutschland mit 43% höher als im Westen mit 37%.

Bemerkenswert ist, dass nach den Angaben der Arbeitgeber zur Situation im Juni 2004 im gesamtdeutschen Durchschnitt in 29% der Betriebsstätten die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung ausschließlich durch die Arbeitnehmer erfolgt. Dieser Anteil ist gegenüber Dezember 2001 um 3 Prozentpunkte gestiegen. In diesen Fällen handelt es sich um Grenzfälle mit engem Bezug zu einer privaten Zusatzversorgung.

⁴² Da aus den oben angeführten Gründen auf betrieblicher Ebene mehrere Finanzierungsformen nebeneinander bestehen können, addieren sich die Anteile der Finanzierungsformen in Tabelle 6-1 auf über 100%.

Tabelle 6-1

Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft¹⁾ nach Finanzierungsform der betrieblichen Altersversorgung von Dezember 2001 bis März 2003 gem. Arbeitgeberbefragung (in %)
– Deutschland, alte und neue Länder

	BAV 2003		BAV 2004		Entwicklung	
	31. Dez. 2001	31. März 2003	31. Dez. 2003	30. Juni 2004	03/2003 – 06/2004	12/2001 – 06/2004
	%	%	%	%	%Punkte	
Deutschland						
Ausschl. Arbeitnehmer	26	29	30	29	0	3
Arbeitgeber u. Arbeitneh.	27	36	40	41	5	14
Ausschl. Arbeitgeber	54	46	42	38	-8	-16
Insgesamt (Mfn) ²⁾	107	111	111	109		
alte Länder (ohne Berlin)						
Ausschl. Arbeitnehmer	28	29	29	29	0	1
Arbeitgeber u. Arbeitneh.	28	38	42	43	5	15
Ausschl. Arbeitgeber	51	44	40	37	-7	-14
Insgesamt (Mfn) ²⁾	107	111	111	109		
neue Länder (einschl. Berlin)						
Ausschl. Arbeitnehmer	18	27	31	31	4	13
Arbeitgeber u. Arbeitneh.	22	27	30	31	4	9
Ausschl. Arbeitgeber	69	54	49	43	-11	-26
Insgesamt (Mfn) ²⁾	110	108	110	105		

1) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

2) Für 1 – 6 weitere Prozente der Betriebsstätten liegen keine Angaben vor. Abweichungen von der Summe der Einzelkomponenten sind rundungsbedingt.

Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 110, 210, 310.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

Betriebe verfügen durchschnittlich über mehr als eine Finanzierungsform, im Westen durchschnittlich über 1,09 und im Osten über 1,05 (Tabelle 6-2). Hinter diesen Gesamtdurchschnitten verbergen sich allerdings unterschiedliche Strukturen, wenn man nach Betriebsgrößen differenziert. Insbesondere im Westen ist die Bandbreite groß. Betriebsstätten mit 1 bis 4 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben (wie in den neuen Ländern) nur 1,0 Finanzierungsformen. Dieser Wert steigt bis auf 1,8 bei Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten. In den neuen Ländern ist die Streuung geringer. Dort verfügen auch Betriebsstätten mit 500 bis 999 Arbeitnehmern durchschnittlich über 1,3 Formen. Den in den neuen Ländern überwiegend in den letzten 10 Jahren eingeführten betrieblichen Altersversorgungssystemen fehlt offensichtlich die im Westen historisch bedingte Vielfalt.

Diese Unterschiede müssen berücksichtigt werden, wenn man die Anteile der Finanzierungsformen nach der Betriebsgröße differenziert. So sind die Anteile der Betriebsstätten mit sowohl ausschließlich durch Arbeitnehmer als auch ausschließlich durch Arbeitgeber finanzierten Formen am größten (Schaubild 6-1). Während die Anteile der rein arbeitnehmerfinanzierten Anwartschaften in Ost und West tendenziell positiv mit der Betriebsgröße korrelieren, nehmen die arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften im Westen einen u-förmigen Verlauf. Die hohen Anteile ausschließlich arbeitgeberfinanzierter Anwartschaften in den unteren Größenklassen dürften darauf zurückzuführen sein, dass in diesen Bereichen vornehmlich leitende Angestellte eine Zusatzversorgung erhalten und diese, dem höheren Gehalt entsprechend, attraktiver ausgestaltet sind. Auf diesen Zusammenhang dürfte auch die insgesamt negative Korrelation zwischen dem Anteil der rein arbeitgeberfinanzierten Leistungen und der Betriebsgröße in den neuen Ländern zurückzuführen sein.

Die Situation bei Großbetrieben in den alten Ländern könnte auf die bessere finanzielle Leistungsfähigkeit zurückzuführen sein. Ein weiterer Grund dürfte sein, dass die dort bestehenden Zusatzversicherungsvereinbarungen bereits seit längerer Zeit laufen und bei ihrer Implementierung in Hinblick auf eine günstigere Einschätzung der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung arbeitnehmerfreundlicher ausgestaltet wurden. Aber auch die Großbetriebe reduzieren den Anteil der früher rein arbeitgeberfinanzierten Zusagen sukzessive: Im Dezember 2001 gab es noch in 64%⁴³ der westdeutschen Betriebsstätten mit 1.000 und mehr Arbeitnehmern derartige Zusagen. Der seitherige Rückgang hat zwei Ursachen, erstens die Umstellung von laufenden Vereinbarungen auf eine Co-Finanzierung und zweitens die Ausgestaltung von Neuzugängen als arbeitnehmer- oder allenfalls gemeinsam finanzierte Leistungen.

⁴³ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung: BAV–Arbeitgeberbefragung 2004 - Tabellenband, Tab. 230.

Tabelle 6-2

**Zahl der Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft¹⁾
nach Betriebsgröße im Juni 2004 gem. Arbeitgeberbefragung (in %)
– Deutschland, alte Länder und neue Länder**

	Deutschland	alte Länder (ohne Berlin)	neue Länder (mit Berlin)
1 – 4	1,0	1,0	1,0
5 – 9	1,1	1,1	1,1
10 – 19	1,1	1,1	1,2
20 – 49	1,2	1,2	1,2
50 – 99	1,4	1,4	1,2
100 – 199	1,4	1,4	1,1
200 – 499	1,5	1,5	1,2
500 – 999	1,7	1,7	(1,3)
1.000 u. mehr	1,8	1,8	/
Insgesamt	1,1	1,09	1,05

1) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

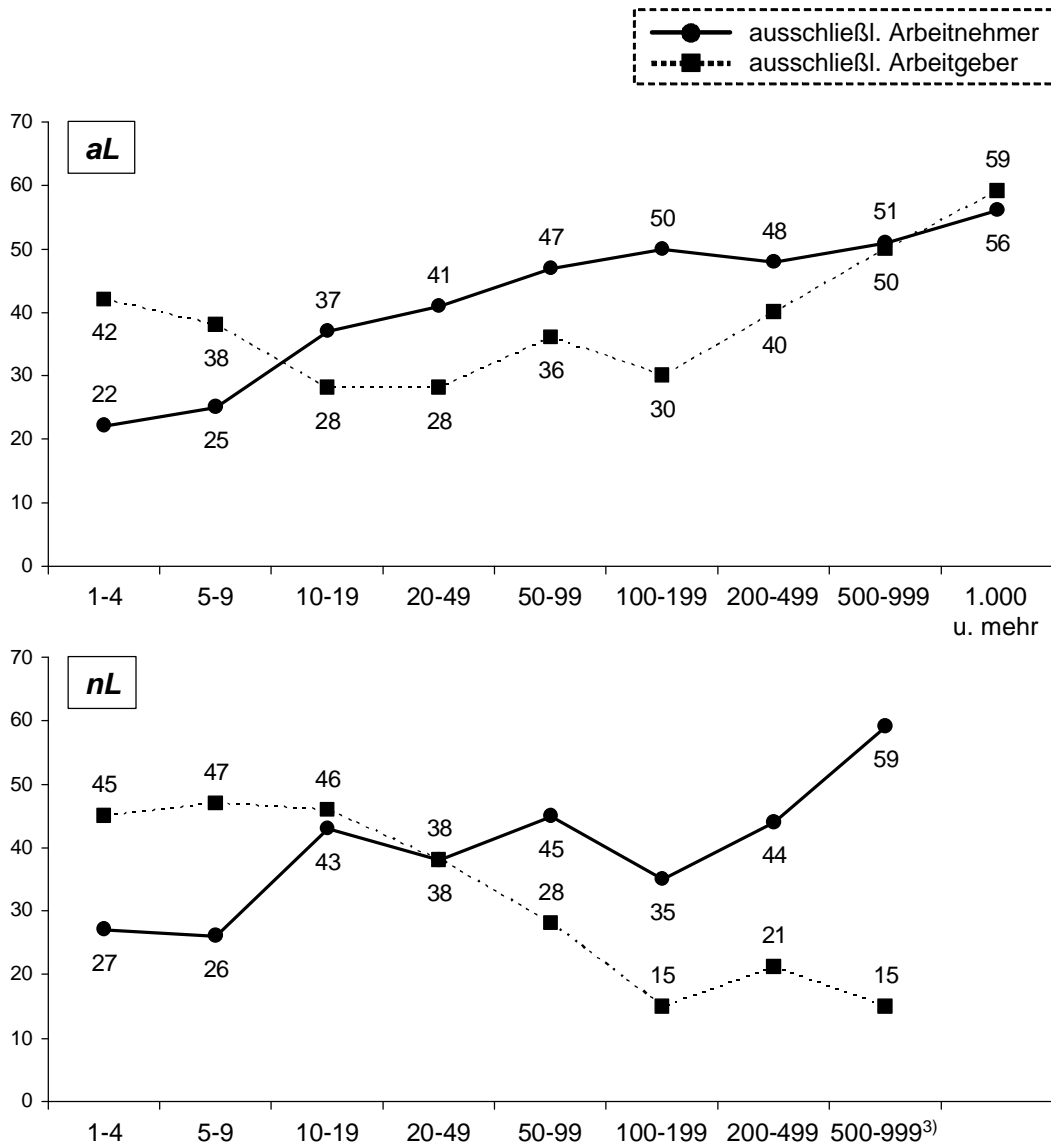
Referenz: BAV–Arbeitgeberbefragungen 2003/2004 - Tabellenbände, Tab. 130, 230, 330, zusätzliche Berechnungen.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

Schaubild 6-1

Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft¹⁾ im Juni 2004 nach Betriebsgröße²⁾ (Mfn, %)

- Alte und neue Länder



1) Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn.

2) Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer.

3) Werte für 1.000 und mehr statistisch nicht gesichert.

Referenz: BAV – Arbeitgeberbefragung 2004 -Tabellenband, Tab. 230, 330.

II. Durchführungswege, staatliche Förderung und Höhe der Beiträge – Die Ergebnisse der Trägerbefragung

7. Die Durchführungswege, Erhebungstatbestände und Förderwege im Überblick

Die in Abschnitt I dargestellte Arbeitgeberbefragung wurde im Rahmen der Gesamtuntersuchung ergänzt durch eine Erhebung von Daten bei Pensionskassen, Pensionsfonds, den Trägern der öffentlichen Zusatzversicherungsleistungen, sowie bei Lebensversicherungsunternehmen, die betriebliche Direktversicherungen anbieten. Zusätzlich hat der Pensionsversicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) ergänzende Statistiken zur Verfügung gestellt.

Mithilfe der Trägerbefragungen sollten Informationen zur Verfügung gestellt werden, die auf Seiten der Arbeitgeber nicht vorliegen bzw. nur mit großem Aufwand bereitgestellt werden können. Dies betrifft neben der Zahl der jeweils einbezogenen Arbeitnehmer insbesondere die Art der staatlichen Förderung sowie die Höhe der Beiträge.

Darüber hinaus werden im Rahmen dieser Untersuchung die Daten der Trägerbefragung sowie die ergänzenden Angaben des PSVaG zu einem Abgleich mit den Ergebnissen der Arbeitgeberbefragung herangezogen.

7.1 Kurzbeschreibung der Durchführungswege

Betriebliche Altersversorgungsleistungen wurden bis 2001 in 4 verschiedenen Durchführungsweegen erbracht:

1. als Direktzusagen, d. h. ähnlich wie Löhne und Gehälter aus Erträgen des laufenden Geschäftsjahres bzw. aus in früheren Jahren gebildeten Rückstellungen,
2. als Leistungen von Unterstützungskassen des eigenen Unternehmens oder von überbetrieblichen Unterstützungskassen,
3. über rechtlich selbstständige Pensionskassen, die als betriebliche oder überbetriebliche Einrichtungen betrieben werden, oder
4. als Direktversicherungen, d. h. von Arbeitgebern zugunsten von Arbeitnehmern abgeschlossenen Kapitallebensversicherungen oder Rentenversicherungen.^{44, 45}

⁴⁴ Grundsätzlich bestand bis Ende 1997 die Möglichkeit einer arbeitgeber- oder arbeitgeberteil-finanzier-ten Höherversicherung im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, allerdings begrenzt durch die Beitragsbemessungsgrenze. Dieser Durchführungsweg hat sich jedoch nie auf breiter Basis durchgesetzt.

Zu diesen „klassischen Durchführungswegen“ mit unterschiedlich langer Tradition sind seit Januar 2002 die Pensionsfonds hinzugekommen. Sie haben im Gegensatz zu den bisherigen Wegen die Möglichkeit, die geleisteten Beiträge am Kapitalmarkt mit den damit verbundenen Chancen und Risiken anzulegen. Bis zum Stichtag der Erhebung, dem 30. Juni 2004, hatte die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) 23 Pensionsfonds zugelassen. Sie wurden überwiegend von Versicherungsunternehmen oder Banken in Form von Aktiengesellschaften gegründet, einige auch auf der Ebene von Unternehmen (Bosch, Deutsche Bahn, Telekom).

Ebenfalls im Zuge des Inkrafttretens des Altersvermögensgesetzes hat auch auf Seiten der Pensionskassen eine neue Entwicklung eingesetzt. Während die zuvor bereits bestehenden Pensionskassen in der Regel von Unternehmen für ihre Arbeitnehmer eingerichtet, betrieben und verantwortlich geführt wurden, haben seither viele Lebensversicherer ebenfalls Pensionskassen gegründet, deren Leistungen sie Arbeitgebern oder Tarifvertragsparteien anbieten.

7.2 Die Erhebungstatbestände

Mit der Trägerbefragung sollten, differenziert nach Durchführungswegen, ergänzend Informationen gewonnen werden, die im Rahmen einer Arbeitgeberbefragung nicht erhoben werden können bzw. zu einer zu hohen Belastung der Befragten und damit geringeren Stichprobenausschöpfung führen würden. Insbesondere geht es um Angaben

1. zur Zahl der einbezogenen Personen
2. zur Höhe von Beiträgen sowie
3. zu den Förderwegen.

In der folgenden Übersicht 7-1 sind die Erhebungstatbestände zusammenfassend dargestellt. Sie wurden jeweils für 3 Stichtage bzw. 3 Referenzmonate erhoben, und zwar zum (31.) März 2003, (31.) Dezember 2003 und (30.) Juni 2004. Die Angaben sind nach Männern und Frauen differenziert. Eine Aufgliederung nach den alten und neuen Ländern ist nicht möglich. Dies hätte die Erhebung zu aufwändig gestaltet.

Grundsätzlich wurden die Angaben auf der Personenebene erhoben. Eine Ausnahme bildeten die Direktversicherer, die Statistiken auf der Ebene von Versicherungsverhältnissen bzw. Versicherungsfällen führen. Personen mit 2 oder mehr Direktversicherungen werden dabei entsprechend häufig erfasst. Die Direktversicherer wurden gebeten, soweit ihnen entsprechende Informationen vorliegen, die Angaben für beide Ebenen zu machen.

Um die einbezogenen Pensionskassen und Pensionsfonds nicht zu stark zu belasten, wurden darüber hinaus die in Übersicht 7-1 mit *) gekennzeichneten Merkmale nur bei 12 Pensionskassen, darunter allerdings alle großen, erhoben.

⁴⁵ Zur genaueren Darstellung der Durchführungswege vgl. die von der Homepage der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba, www.aba-online.de) übernommene Kurzbeschreibung in Abschnitt II.8 des Methodenberichts.

Übersicht 7-1
Erhebungstatbestände der Befragung der Leistungsträger

Erhebungstatbestand	Leistungsträger			
	Pensionskassen	Pensionsfonds	Öffentl. Zusatzversorg.-träger	Direktversicherer
1. Versicherte mit Anwartschaften insgesamt	Personen	Personen	Personen	Versich.-verhältnisse Fälle / Personen
2.1 Aktiv Versicherte (aktuelle Beiträge)	Personen	Personen	Personen	Versich.-verhältnisse Fälle / Personen
2.2 Beiträge	€/Monat *)	---	€/Monat	€/Jahr
3.1 Aktiv Versicherte mit Entgeltumwandlung	Personen	Personen	---	s. 2. 1.
3.1a Beiträge bei Entgeltumwandlung	€/Monat *)	---	---	s. 2.2
3.2 Aktiv Versicherte mit Entgeltumwandlung und Förderung gem. § 3 Nr. 63 EStG	Personen	Personen	Personen	---
3.3 Beiträge bei Förderung gem. §3 Nr. 63 EStG	€/Monat	€/Monat	€/Monat	---
3.4 Aktiv Versicherte mit Entgeltumwandlung und Förderung gem. § 40b EStG	Personen	---	---	Versich.-verhältnisse Fälle / Personen
3.5 Beiträge bei Förderung gem. § 40b EStG	€/Monat	---	---	€/Jahr
4.1 Riester-Geförderte gem. § 10a, 82 ff. EStG	Personen	Personen	Personen	Versich.-verhältnisse Fälle / Personen mit zusätzl. Riester-Förderung
4.2 Beiträge bei Riester-Förderung	€/Monat	€/Monat	€/Monat	€/Jahr
4.3 .Riester-Geförderte mit zusätzl. Förderung gem. §3 Nr. 63 EStG	Personen *)	---	--	---
4.4 Beiträge bei Riester- u. zusätzl. Förderung gem. § 3 Nr. 63 EStG	€/Monat *)	---	---	---
5. Angeschlossene Arbeitgeber	Unternehmen	Unternehmen	Arbeitgeber	Unternehmen
6. (wichtigste) Branche	offene Angabe	offene Angabe	---	---

7.3 Die Förderwege

Förderung gem. § 40b EStG und „Eichel-Förderung“

Die staatliche Förderung der Altersvorsorge wurde mit dem 1. Januar 2002 wesentlich verbessert. An die Stelle der bereits seit den siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts bestehenden Möglichkeit einer Entgeltumwandlung und ihrer steuerlichen Förderung gem. § 40b EStG (Pauschalbesteuerung) sowie der Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge gem. Arbeitsentgeltverordnung (ArEV)⁴⁶ ist für Neuabschlüsse die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG getreten. Diese so genannte „Eichel-Förderung“ eröffnet die Möglichkeit, jährlich einen Betrag bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze, dies waren 2004 2.472 € pro Jahr, steuer- und sozialversicherungsfrei durch Entgeltumwandlung in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine betriebliche Direktversicherung einzuzahlen. Die Regelungen des § 40b EStG gelten für die vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossenen Vereinbarungen weiter (Übersicht 7-1).

Riester-Förderung

Der dritte Weg einer staatlichen Förderung ist die so genannte Riester-Förderung gem. §§ 10a, 82ff. EStG. Gefördert wird – ebenfalls vereinfacht dargestellt – eine vertraglich vereinbarte Anlage von jährlich (2004) höchstens 2% des sozialversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens im Rahmen einer staatlich zertifizierten Anlageform.⁴⁷ Die Förderung besteht gem. § 82 ff. EStG in einer festen Grund- und ergänzenden Kinderzulagen und/oder – sofern günstiger – gem. § 10a EStG in einem Sonderausgabenabzug.^{48, 49}

7.4 Differenzen zum 31. März 2003 in BAV 2003 und BAV 2004

Wie bei der Befragung der Arbeitgeber wurden in BAV 2004 die Daten zum 31. März 2003, zum 31. Dezember 2003 und zum 30. Juni 2004 erhoben. Für den 31. März 2003 liegen – mit Ausnahme der Direktversicherungen, die 2004 erstmals befragt wurden – somit ebenfalls Angaben sowohl aus BAV 2004 als auch aus BAV 2003 vor. Diese können aus unterschiedlichen Gründen voneinander abweichen.

⁴⁶ Verordnung über die Bestimmung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung vom 18. Dezember 1984 in der Fassung der Verordnung zur Änderung der Arbeitsentgeltverordnung vom 18. September 2002 (BGBl. I S. 3667). Ursprünglich in Kraft getreten ist diese Verordnung am 1. Juli 1977.

⁴⁷ Der Mindestanlagebetrag erhöht sich in den Jahren 2006 und 2008 um jeweils einen weiteren Prozentpunkt und erreicht dann seinen vorgesehenen Maximalwert von 4%. 2002 und 2003 belief er sich auf 1%. Der maximale Beitrag lag 2002/2003 bei 525 €, er steigt 2006 auf 1.575 € und 2008 auf 2.100 €.

⁴⁸ Grund- und Kinderzulage sowie der maximale Sonderausgabenabzug werden, ausgehend von den Werten im Startjahr 2002 (Grundzulage: 38 €, Kinderzulage pro Kind: 46 €, maximaler Sonderausgabenabzug 525 €, jeweils pro Jahr) in 2004, 2006 und 2008 erhöht.

⁴⁹ Die gesetzlichen Grundlagen (§§ 10a, 82 ff. EStG) sind in den Abschnitten III.3 und III.5 des Methodenberichts wiedergegeben.

Im Gegensatz zur Arbeitgeberbefragung spielt dabei der stichprobenbedingte Zufallsfehler eine nur untergeordnete Rolle, da in allen 4 Trägerbefragungen grundsätzlich alle Träger einbezogen wurden. Zudem haben sich – mit gewissen Ausnahmen bei der Befragung der Pensionskassen – alle Einrichtungen, die bereits 2003 den Erhebungsbogen beantwortet hatten, auch 2004 wieder beteiligt. In allen Fällen, in denen für dieselben Einheiten Angaben aus beiden Erhebungen vorlagen, wurden diese abgeglichen. Dabei sind in einem nicht zu vernachlässigenden Umfang Abweichungen zutage getreten. Die Ursachen waren vielfältig. Teilweise wurden in BAV 2003 die Angaben für März 2003 geschätzt, da zum Befragungszeitpunkt noch keine genauen Angaben vorlagen oder Neuzugänge noch in der Bearbeitungsphase und noch nicht statistisch erfasst waren, teilweise wurden aus eben diesem Grund für März 2003 überhaupt keine Angaben gemacht und teilweise wurden aus nicht mehr nachvollziehbaren Gründen Angaben gemacht, die sich im Nachhinein als falsch herausgestellt haben. In allen Fällen, in denen die Angaben zum März 2003 um mehr als 5% voneinander abgewichen sind, wurde die Differenz im Zuge einer telefonischen Nachbearbeitung aufgeklärt. Dies war in allen Fällen möglich und führte in einigen Fällen auch zu einer Korrektur von Angaben für Dezember 2003 und Juni 2004.

Die Angaben zum März 2003 konnten somit wesentlich intensiver geprüft werden, als dies in BAV 2003 möglich war. Alle im Folgenden für diesen Monat ausgewiesenen Daten basieren daher auf der Erhebung BAV 2004.

8. Die Pensionskassen

8.1 Die Grundgesamtheit und Teilnahmequote

8.1.1 Die Struktur der Pensionskassen: „Altbestand“ und Neugründungen mit Geschäftsbetrieb ab 2002

Gemäß einer Aufstellung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) bestanden im Sommer 2004 160 Pensionskassen. Hiervon entfielen einschließlich des Zusatzversorgungswerks für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft (ZLF) 129 Einrichtungen auf den so genannten „Altbestand“, d. h. Pensionskassen, die bereits vor dem Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes am 1. Januar 2002 bestanden haben (Tabelle 8-1). Weitere 31 Pensionskassen wurden seither überwiegend von Versicherungsunternehmen in Form einer Aktiengesellschaft neu gegründet.⁵⁰

8.1.2 Die Grundgesamtheit der Befragung

Sämtliche im Sommer 2004 bestehenden Pensionskassen sowohl des Altbestandes als auch die Neugründungen wurden in die Erhebung einbezogen.⁵¹

8.1.3 Der „Altbestand“

Die Grundgesamtheit

Von den 129 Pensionskassen des „Altbestandes“ sind 10 dem öffentlichen Dienst bzw. den Organisationen ohne Erwerbscharakter zuzuordnen, eine Einrichtung ist eine reine Rückdeckungskasse, zwei Kassen verwalten ausschließlich Direktversicherungen und mindestens 11 weitere wickeln lediglich noch in der Vergangenheit erworbene Anwartschaften ab.⁵² Somit verbleiben im Bereich der Privatwirtschaft 105 Pensionskassen, über die im Jahr 2004 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer Anwartschaften aufbauen konnten.

⁵⁰ Einige Einrichtungen wurden bereits im Jahr 2001 gegründet. Auch sie haben allerdings ihren Geschäftsbetrieb erst 2002 aufgenommen.

⁵¹ Dies bedeutet eine Ausweitung gegenüber der Untersuchung BAV 2003. Seinerzeit wurden auf Seiten des „Altbestandes“ nur 93 Einrichtungen einbezogen, darunter allerdings alle großen, sowie die bis dahin aktiven Neugründungen.

⁵² Bei einigen kleineren Pensionskassen mit lt. BaFin nur wenigen Anwärtern auf spätere Leistungen konnte darüber hinaus nicht geklärt werden, ob über sie noch weitere Anwartschaften aufgebaut werden können.

Tabelle 8-1
Bestand und Teilnehmer der Befragung von Pensionskassen¹⁾
– Deutschland

	Bestand ²⁾	Befragungs- teilnehmer
A. „Alt-Bestand“ 2001 lt. BaFin³⁾	129	
dav.: Nicht Privatwirtschaft ⁴⁾	10	
Reine Rückdeckungskasse	1	
Reine Direktversicherung	2	
Geschlossen, keine neuen Anwartschaften ⁵⁾	11	
PK der Privatwirtschaft	105	
dar.: Befragungsteilnehmer		
absolut		44
in % der Einrichtungen		41,9
in % der Leistungsanwärter ⁶⁾		85,0
B. Neugründungen seit Januar 2002 lt. Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht⁷⁾	31	
dar.: mit Geschäftsbetrieb in 6/2004	28	
absolut		16
in % der Einrichtungen		57,1
in % der Leistungsanwärter ⁶⁾		88,9
C. Teilnehmer insgesamt		
absolut		60
in % der Einrichtungen		45,1
in % der Leistungsanwärter ⁶⁾		86,2

- 1) Ohne 18 kleine PK unter Landesaufsicht, die in nur jeweils 1 Bundesland tätig sind (Stand: 2002). Deren Beitragssumme von 0,9 Mio. entspricht 0,02% der Beiträge der von der BaFin beaufsichtigten PK (3,296 Mrd. in 2003). Vgl. Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht: Jahresbericht 2003 – Teil B, S. 8, 10.
- 2) Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht: Jahresbericht 2003 – Teil B, Tabelle 260: Ausgewählte Kennziffern der Pensionskassen. In dieser Tabelle werden neben den Bilanzsummen u. a. die Zahl der Leistungsanwärter (ohne Differenzierung nach Personen mit laufendem Aufbau von Anwartschaften und bzw. mit ruhenden Vereinbarungen) sowie die Zahl der Leistungsbezieher (Rentner) ausgewiesen.
- 3) Stand: August 2004.
- 4) Nicht der Privatwirtschaft zugerechnet wurden 1 kirchliche PK, 3 PK von öffentlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten, 6 PK von Wohlfahrtsverbänden.
- 5) Soweit im Rahmen der schriftlichen Befragung mitgeteilt bzw. telefonisch nach erhoben. Die tatsächliche Zahl könnte höher liegen.
- 6) Aktiv Versicherte und Personen mit ruhenden Anwartschaften gemäß BaFin.
- 7) Ganz überwiegend in Form von Aktiengesellschaften neu gegründete Tochtergesellschaften von Versicherungsunternehmen. Stand März 2004.

Die nicht der Privatwirtschaft zuzuordnenden Einrichtungen wurden ebenfalls in die Befragung einbezogen. Um einen Vergleich mit den in den vorangehenden Kapiteln ausgewiesenen Ergebnissen der Befragung von Arbeitgebern in der Privatwirtschaft zu ermöglichen, werden sie allerdings in der folgenden Darstellung der Untersuchungsergebnisse nicht berücksichtigt.

Nettostichprobe und Stichprobenausschöpfung

Teilgenommen an der Befragung haben 44 der maximal 105 Pensionskassen des „Altbestandes“ aus dem Bereich der Privatwirtschaft, über die noch Anwartschaften aufgebaut werden können, also 42%. Auf diese Teilnehmer entfallen allerdings 85,0% der von der BaFin ausgewiesenen Anwärter. Hierunter sind neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten diejenigen Personen zu verstehen, die zurzeit keine Anwartschaften aufbauen, d. h. latent versichert sind. Dieses deutliche Auseinanderklaffen zwischen dem Anteil der teilnehmenden Pensionskassen und dem Anteil der einbezogenen Anwärter ist darauf zurückzuführen, dass sich nahezu alle großen Einrichtungen an der Erhebung beteiligt haben.⁵³

Hochrechnung und Branchenstruktur der angeschlossenen Unternehmen und Arbeitnehmer

Die Angaben für die nicht in die Erhebung einbezogenen Pensionskassen sowie die Nichtteilnehmer wurden auf Basis der von der BaFin ausgewiesenen Zahl der Anwärter dieser Einrichtungen geschätzt.

8.1.4 Seit Januar 2002 neu gegründete Pensionskassen und Beteiligung insgesamt

Im Vergleich zur Untersuchung BAV 2003 haben sich die seit 2002 neu gegründeten Pensionskassen deutlich stärker an der Erhebung beteiligt. 28 der 31 neuen Pensionskassen hatten im Juni 2004 ihren Geschäftsbetrieb aufgenommen. Davon haben 16 den Fragebogen zurückgesandt, somit 57%, z. T. allerdings erst nach wiederholten telefonischen Erinnerungen. 2003 hatten demgegenüber lediglich 2 von 19 damals aktiven Einrichtungen teilgenommen. Auf die 16 Untersuchungsteilnehmer von BAV 2004 entfallen allerdings 89% der von der BaFin ausgewiesenen Anwärter (Personen mit laufendem Anwartschaftsaufbau und Personen mit ruhenden Anwartschaften). Somit haben sich die neuen Pensionskassen sogar in stärkerem Umfang als die alten an der Erhebung beteiligt.

Alte und neue Pensionskassen zusammengefasst, haben sich somit – gemessen am Anteil der Anwärter – 86,2% der Einrichtungen an der Erhebung beteiligt. Dies ist ein sehr erfreuliches, über den Erwartungen liegendes Ergebnis.

⁵³ Dieses Ergebnis wäre ohne die Unterstützung durch Joachim Schwind, Leiter der Fachvereinigung Pensionskassen der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba), nicht möglich gewesen. Herr Schwind hat die Befragung 12 größerer Pensionskassen organisiert.

8.2 Die Zahl der Arbeitnehmer mit aktuellem Aufbau von Anwartschaften

Wie aus Tabelle 8-2 hervorgeht, haben im März 2003 insgesamt 2,684 Mio. Arbeitnehmer Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung bei einer Pensionskasse aufgebaut, sei es in Form von eigenen Beiträgen und/oder Beiträgen des Arbeitgebers.⁵⁴ Dies ist gegenüber Dezember 2001 ein Zuwachs um 1,295 Mio. bzw. 93%.

Im Untersuchungszeitraum von BAV 2004, d. h. von Ende März 2003 bis Juni 2004, ist die Zahl der Arbeitnehmer, die aktuell Anwartschaften bei einer Pensionskasse erwerben, um weitere 838.000 auf insgesamt 3,523 Mio. gestiegen, mithin um 31%. Gegenüber Dezember 2001 bedeutet dies einen Anstieg um 154%.

Deutlich geändert hat sich inzwischen die Struktur des Zuwachses. Während zwischen Dezember 2001 und März 2003 der Anstieg der Zahl der zusatzgesicherten Arbeitnehmer in ähnlichen Größenordnungen zum größeren Teil auf die alten Pensionskassen (+ 755 Tsd., 58%) und zum kleineren Teil auf die Neugründungen (540 Tsd., 42%) entfällt, schlägt der Neuzugang in der folgenden Untersuchungsperiode bis Juni 2004 in voller Höhe bei den Neugründungen zu Buche (+ 867 Tsd.). Demgegenüber ist die Zahl der in den klassischen Einrichtungen gesicherten Arbeitnehmer sogar leicht, um 29 Tsd. bzw. 1%, zurückgegangen.

Wie aus Tabelle 8-2 weiterhin hervorgeht, wird die Zahl der Arbeitnehmer, die über eine klassische Pensionskasse gesichert sind, ganz wesentlich durch die Zusatzversorgung im Baugewerbe bestimmt. Obwohl deren Anteil von Dezember 2001 – damals entfielen auf diesen Sektor 50% aller Arbeitnehmer mit Anwartschaftsaufbau – bis Juni 2004 auf 28% zurückgegangen ist, dominiert er immer noch deutlich.

Bei einer Gesamtbetrachtung der zusatzversorgten Arbeitnehmer sind daher die Genese und die nach wie vor gültige Ausrichtung der Zusatzversorgung im Baugewerbe bedeutsam: Die Leistungen der Zusatzversorgungskassen im Baugewerbe, insbesondere die der dominierenden SOKA-BAU, dienen von ihrer ursprünglichen Zielsetzung und auch nach ihrer heutigen Ausgestaltung nicht als Aufstockung einer – im Vergleich mit Beschäftigten anderer Branchen – durchschnittlichen gesetzlichen Rente. Vielmehr sollen primär die Nachteile aufgrund der im Baugewerbe häufigen saisonalen Arbeitsausfälle (Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit vor allem im Winter) ausgeglichen werden. Insoweit handelt es sich weniger um eine Zusatzversorgung als vielmehr um eine „Ersatz“versorgung.⁵⁵

⁵⁴ Im Endbericht zu BAV 2003 wurde mit 2,670 Mio. eine um 4,3% höhere Zahl ausgewiesen. Aufgrund der deutlich besseren Beteiligung vor allem der neu gegründeten Pensionskassen, die rückwirkend auch für März 2003 Angaben gemacht haben, beruhen die Analysen nunmehr auf einer besseren Datengrundlage.

⁵⁵ Mit diesem Argument stellt die SOKA-BAU die Einbeziehung ihrer Leistungen in das System der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich infrage.

8.3 Die Zahl der an Pensionskassen beteiligten Unternehmen

In Tabelle 8-2 wird neben der Zahl der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgungsanwartschaften bei Pensionskassen die Zahl der Unternehmen ausgewiesen, die diese Leistungen über derartige Einrichtungen erbringen. Auch diese Angaben beruhen zum einen auf den Angaben der befragten Leistungsträger sowie zum anderen auf einer Schätzung der fehlenden Angaben gemäß dem oben beschriebenen Ansatz bei Arbeitnehmern. Von Dezember 2001 bis Juni 2004 ist die Zahl der Unternehmen, die Pensionskassen angeschlossen sind, prozentual nahezu gleichförmig gestiegen mit der Zahl der einbezogenen Arbeitnehmer, nämlich um 252%. Allerdings haben sich seit Anfang 2003 bedeutsame Strukturverschiebungen ergeben. Seither ist der gesamte Zuwachs auf die neu gegründeten Pensionskassen entfallen. Demgegenüber ist bei den alten Kassen seit März 2003 nur ein geringer Anstieg zu verzeichnen.

Auch bezüglich der Unternehmen gelten die im Kontext der Arbeitnehmerdarstellung gemachten Einschränkungen: Aufgrund von Konsortialverträgen enthalten die in Tabelle 8-2 ausgewiesenen Angaben zu Unternehmen ebenfalls eine – unbekannte – Zahl von Doppel- bzw. Mehrfacherfassungen. Die tatsächliche Zahl der in Pensionskassen einbezogenen Unternehmen liegt niedriger als in Tabelle 8-2 ausgewiesen.

8.4 Die staatliche Förderung und Höhe der Beiträge

8.4.1 Die Inanspruchnahme der Förderung

Wie aus Tabelle 8-3 hervorgeht, haben im Juni 2004 3,523 Mio. Arbeitnehmer Anwartschaften auf spätere Leistungen von Pensionskassen erworben. Sie gliedern sich in 1,252 Mio. Frauen und 2,271 Mio. Männer. Der Anteil der Frauen beläuft sich somit auf knapp 36%. Dieser Wert liegt etwas niedriger als der Anteil der Frauen an allen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern lt. Arbeitgeberbefragung (39%) und entspricht nahezu exakt dem Anteil von etwas über 36%, den Frauen an allen Arbeitnehmern mit BAV-Anwartschaften haben.⁵⁶ Frauen sind also etwas unterproportional in Pensionskassen einbezogen.

⁵⁶ Errechnet gem. Tabelle 2-3a.

Tabelle 8-2

Unternehmen und Arbeitnehmer mit laufenden Beiträgen über Pensionskassen von Dezember 2001 bis Juni 2004 gem. Befragung von Pensionskassen (absolut bzw. in Tsd.)¹⁾
– Deutschland

	Dez. 2001	März 2003		Dez. 2003		Juni 2004	
	abs.	abs.	2001 =100	abs.	2001 =100	abs.	2001 = 100
Unternehmen (Tsd.)²⁾							
Baugewerbe ³⁾	73	72	99	71	97	70	96
Landwirtschaft (ZLF)	20	20	100	19	95	19	95
Übrige (PK-Bestand 2001)	3	8	?	11	?	12	?
Alte PK insgesamt	96	116	121	119	124	119	124
PK-Neugründungen seit Januar 2002	-	27	?	86	?	123	?
Insgesamt	96	143	149	205	213	242	252
Arbeitnehmer (Tsd.)³⁾							
Baugewerbe ⁴⁾	697	680	98	620	89	601	86
Landwirtschaft (ZLF)	96	91	95	87	91	85	89
Übrige (PK-Bestand 2001)	596	1.373	230	1.423	239	1.429	240
Alte PK insgesamt	1.389	2.144	154	2.130	153	2.115	152
PK-Neugründungen seit Januar 2002	-	540	?	1.107	?	1.407	?
Insgesamt	1.389	2.684	193	3.236	233	3.523	254
dar.: Doppelzählungen wg. Konsortial- u. Rück- deckungsverträgen ⁵⁾	???	???		???		???	

1) Abweichungen von Summen sind rundungsbedingt.

2) Basis: Angaben der teilnehmenden Pensionskassen. Fehlende Angaben einzelner PK sowie generelle Verweigerungen wurden geschätzt. Vgl. Fußnote 4.

3) Gemessen an der Zahl der Anwärter (aktiv und latent Versicherte) haben sich 85,0% der alten und 88,9% der neu gegründeten Pensionskassen (insgesamt 86,2%) an der Erhebung beteiligt. Die fehlenden Angaben zur Zahl der aktiv Versicherten wurden proportional auf 100% hochgerechnet.

4) SOKA-BAU und eine kleinere Pensionskasse. Zwei weitere, ebenfalls kleinere Pensionskassen des Baugewerbes haben sich nicht an der Erhebung beteiligt.

5) Die Zahl dieser Verträge ist unbekannt.

Tabelle 8-3

Aktiv Versicherte¹⁾ mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionskassen insgesamt nach Förderwegen gem. Befragung von Pensionskassen (in Tsd.)^{2), 3)}
– Deutschland

		Dezember 2001			März 2003 ⁴⁾			Juni 2004		
		Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte	(Tsd.)	1.127	262	1.389	1.845	840	2.684	2.271	1.252	3.523
	2001 = 100	100	100	100	164	321	193	201	478	254
darunter: (Tsd.)										
	mit Brutto-Entgeltumwandlung ⁵⁾	103	64	167	462	349	810	947	680	1.627
darunter:										
	Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ⁶⁾		?		451	344	794	935	674	1.610
	(Zusätzl.) Förderung nach § 40b EStG ⁷⁾	70	53	123	16	8	24	16	7	23
	mit Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG ⁸⁾		?		38	28	66	71	48	120
	darunter:									
	zusätzl. Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG		?		13	3	17	24	7	32

1) Arbeitnehmer, für die im Referenzmonat Arbeitnehmer- und/oder Arbeitgeber-Beiträge geleistet wurden.

2) Gemessen an der Zahl der Anwärter aller Pensionskassen haben sich 86,2% der PK an der Erhebung beteiligt. Die Angaben in der Tabelle wurden proportional auf 100% hochgerechnet.

3) Abweichungen von Summen sind rundungsbedingt.

4) Abweichungen gegenüber BAV 2003 insbesondere aufgrund der vollständigeren Erfassung der neu gegründeten Pensionskassen.

5) Von Bruttolöhnen bzw. -gehältern.

6) Steuerfreiheit der Beiträge zu einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds bis maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder, vgl. Abschnitt II.2 des Methodenberichts.

7) Pauschalbesteuerung und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge, vgl. Abschnitt II.4 des Methodenberichts.

8) Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug, vgl. die Abschnitte II.3 und II.5 des Methodenberichts.

Die Entgeltumwandlung von Bruttolöhnen und -gehältern

Von den 3,523 Mio. aktiven Arbeitnehmern, die im Juni 2004 Anwartschaften bei einer Pensionskasse erworben haben, haben 1,627 Mio. von der Möglichkeit einer Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht (Tabelle 8-3). Dies waren 46% aller aktiven Beitragszahler.

Hinter diesem Gesamtdurchschnitt verbergen sich sehr unterschiedliche Strukturen in den alten und neuen Pensionskassen. Von den aktiven Angehörigen der alten Pensionskassen haben im Juni 2004 lediglich 22% Entgelt umgewandelt (Tabelle 8-4a). Bei den Zugängen in die seit Januar 2002 neu gegründeten Pensionskassen liegt dieser Anteil mit 82% erwartungsgemäß wesentlich höher, da die Möglichkeiten einer Entgeltumwandlung gerade in Hinblick auf die Pensionskassen erweitert wurden (Tabelle 8-4b).

Insgesamt ist zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 die Zahl der „Entgeltumwandler“ von 167.000 um fast das Zehnfache auf 1,627 Mio. gestiegen. Bei Frauen war die Entwicklung (Faktor 10,6) noch etwas dynamischer als bei Männern (Faktor 9,2). Die Entwicklung ist zwischen März 2003 und Juni 2004 mit einem Anstieg von 817.000 zusätzlichen Entgeltumwandlungs-Vereinbarungen etwas kräftiger verlaufen als in den ebenfalls 15 Monaten zwischen Dezember 2001 und März 2003 (+ 643.000).

Die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG und nach § 40b EStG

Die ganz maßgebliche Fördergrundlage ist der § 3 Nr. 63 EStG, der für Neuzugänge an die Stelle der Förderung nach § 40b EStG getreten ist. 1,610 von 1,627 Mio. Entgeltumwandlungen, dies entspricht 99%, wurden nach der Neuregelung gefördert. Der ursprüngliche Förderweg, der im Übrigen am 31. Dezember 2004 ausgelaufen ist, hatte somit nur noch marginale Bedeutung, und zwar ausschließlich bei Versicherten der alten Pensionskassen (Tabellen 8-4a und 8-4b). Diese Entwicklung war die Folge davon, dass vor einer Inanspruchnahme der Regelungen nach § 40b EStG zunächst die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft werden musste.

Tabelle 8-4a

Aktiv Versicherte¹⁾ mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionskassen des „Alt“-Bestandes nach Förderwegen gem. Befragung von Pensionskassen (in %)^{2), 3)}

– Deutschland

	Dezember 2001			März 2003 ⁴⁾			Juni 2004		
	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte (Tsd.)	1.127	262	1.389	1.556	588	2.144	1.496	620	2.115
2001 = 100	100	100	100	138	224	154	132	237	152
darunter: (%)									
mit Brutto-Entgeltumwandlung ^{4), 5)}	9	25	12	16	34	21	18	31	22
darunter:									
Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ⁶⁾		?		15	34	20	18	30	21
(Zusätzl.) Förderung nach § 40b EStG ⁷⁾	6	20	9	1,0	1,4	1,1	1,0	1,1	1,0
mit Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG ⁸⁾		?		1,0	0,7	0,9	2,7	2,7	2,7
darunter:									
zusätzl. Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG		?		0,9	0,5	0,8	1,6	1,2	1,5

1) Arbeitnehmer, für die im Referenzmonat Arbeitnehmer- und/oder Arbeitgeber-Beiträge geleistet wurden.

2) Gemessen an der Zahl der Anwärter aller Pensionskassen haben sich 86,2% der PK an der Erhebung beteiligt. Die Angaben in der Tabelle wurden proportional auf 100% hochgerechnet.

3) Abweichungen von Summen sind rundungsbedingt.

4) Abweichungen gegenüber BAV 2003 aufgrund einer verbesserten Hochrechnung und z. T. aktualisierten Angaben der Pensionskassen.

5) Von Bruttolöhnen bzw. -gehältern.

6) Steuerfreiheit der Beiträge zu einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds bis maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder, vgl. Abschnitt II.2 des Methodenberichts.

7) Pauschalbesteuerung und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge, vgl. Abschnitt II.4 des Methodenberichts.

8) Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug, vgl. die Abschnitte II.3 und II.5 des Methodenberichts.

Tabelle 8-4b

Aktiv Versicherte¹⁾ mit Anwartschaften auf Leistungen von seit 2002 neu gegründeten Pensionskassen nach Förderwegen gem. Befragung von Pensionskassen (in %)^{2), 3)}

– Deutschland

	Dezember 2001			März 2003			Juni 2004		
	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte (Tsd.)		?		289	251	540	775	632	1.407
darunter: (%)									
mit Brutto-Entgeltumwandlung ⁴⁾		?		76	59	68	89	77	82
darunter:									
Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ⁵⁾		?		75	58	67	89	77	82
(Zusätzl.) Förderung nach § 40b EStG ⁶⁾		?		-	-	-	-	-	-
mit Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG ⁷⁾		?		8	10	9	4	5	4
darunter:									
zusätzl. Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG		?		-	-	-	-	-	-

1) Arbeitnehmer, für die im Referenzmonat Arbeitnehmer- und/oder Arbeitgeber-Beiträge geleistet wurden.

2) Gemessen an der Zahl der Anwärter aller Pensionskassen haben sich 86,2% der PK an der Erhebung beteiligt. Die Angaben in der Tabelle wurden proportional auf 100% hochgerechnet.

3) Abweichungen von Summen sind rundungsbedingt.

4) Von Bruttolöhnen bzw. -gehältern.

5) Steuerfreiheit der Beiträge zu einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds bis maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder, vgl. Abschnitt II.2 des Methodenberichts.

6) Pauschalbesteuerung und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge, vgl. Abschnitt II.4 des Methodenberichts.

7) Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug, vgl. die Abschnitte II.3 und II.5 des Methodenberichts.

Die Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG

Die Riester-Förderung spielt im Zusammenhang mit Pensionskassen nur eine geringe Rolle. Alte und neue Pensionskassen zusammengefasst, machen nur 120.000 aktive Arbeitnehmer von diesem Förderweg Gebrauch, d. h. sie haben eine betriebliche Riester-Förderung vereinbart.⁵⁷ Eine nennenswerte Beschleunigung dieser Entwicklung ist bis Juni 2004 nicht zu erkennen. Während zwischen Dezember 2001 und März 2003 66.000 betriebliche Riester-Verträge abgeschlossen wurden, waren es in der folgenden Untersuchungsperiode lediglich 54.000. Nennenswerte Unterschiede zwischen alten und neuen Pensionskassen sowie zwischen Männern und Frauen sind bei der Riester-Förderung nicht zu verzeichnen.

Dementsprechend ist auch die zusätzliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG der Arbeitnehmer mit Riester-Förderung quantitativ von noch geringerer Bedeutung. Lediglich 32.000 Personen haben sie im Juni 2004 in Anspruch genommen.

8.4.2 Die Höhe der Beiträge

Gegenüber BAV 2003 liegen nunmehr vollständigere und zuverlässigere Angaben zur Höhe der Beiträge zu Pensionskassen vor. Zum einen wurde erstmals eine begrenzte Zahl größerer Pensionskassen nach der Höhe der Beiträge insgesamt sowie – unabhängig vom Förderweg – bei Entgeltumwandlung gefragt und nicht nur – wie bei BAV 2003 – nach den Beiträgen bei Entgeltumwandlungen. Zwischen 8 und 10 Pensionskassen haben diese Fragen beantwortet.

Zum anderen liegen nunmehr für alle Erhebungstatbestände Angaben von den neu gegründeten Pensionskassen vor.

Beiträge insgesamt

Durchschnittlich haben sich die Beiträge zu Pensionskassen im Juni 2004 auf 93 €/M. belaufen (Tabelle 8-5).⁵⁸ Frauen liegen mit 70 €⁵⁹ unter, Männer mit 95 € über diesem Durchschnitt.⁶⁰ Gegenüber März 2003 sind die durchschnittlichen Beiträge über alle Versicherten von 88 auf 93 € gestiegen. Diese Entwicklung beruht jeweils etwa zur Hälfte auf höheren Beiträgen der bereits 2003 Versicherten und auf überdurchschnittlich hohen Beiträgen von Neuzugängen (nicht in einer Tabelle ausgewiesen). Bezogen auf die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung – 5.150 € in den alten Bundesländern – sind dies knapp 2%.

⁵⁷ Der weitaus größte Teil der Riester-Förderung entfällt auf private Vereinbarungen. Vgl. hierzu die Ergebnisse der Teil-Untersuchung „Arbeitnehmer mit Zusatzversorgungsanwartschaften“ im Kontext des vorliegenden Forschungskomplexes.

⁵⁸ Diese Angaben zu den Beiträgen insgesamt beruhen auf den Antworten von 8 großen und größeren Pensionskassen, darin eingeschlossen eine Neugründung. Inwieweit sie für alle Pensionskassen repräsentativ sind, lässt sich nicht einschätzen.

⁵⁹ Alle folgenden Angaben in € sind – sofern nicht ausdrücklich auf Anderes hingewiesen wird – Angaben pro Monat.

⁶⁰ In den Gesamtdurchschnitt sind neben den nach Männern und Frauen differenzierten Angaben von Pensionskassen die nicht nach dem Geschlecht differenzierten Angaben einiger Träger eingeflossen.

Beiträge bei Brutto-Entgeltumwandlung

Die Angaben zur Höhe der Beiträge bei Entgeltumwandlung wurden bei allen Pensionskassen erhoben.

Beide Förderwege bei Bruttoentgeltumwandlung (§ 3 Nr. 63 EStG und § 40b EStG) zusammengefasst, haben sich die durchschnittlichen Beiträge im Juni 2004 auf 71 € belaufen. Auch hier liegen die Beiträge zugunsten von Frauen mit durchschnittlich 65 € niedriger als Leistungen zugunsten von Männern mit 76 €. Und ebenso wie bei den Beiträgen insgesamt ist die Entwicklung seit März 2003 (durchschnittlich + 8 €) einerseits auf höhere Beiträge und andererseits auf Neuzugänge zurückzuführen, ohne dass eine Aussage darüber möglich ist, welchem der beiden Einflussfaktoren das größere Gewicht zukommt.

Die geringere Bedeutung der Förderung nach § 40b EStG zeigt sich nicht nur an der im vorangehenden Abschnitt aufgezeigten wesentlich geringeren Verbreitung, sondern auch an der durchschnittlichen Höhe der Beiträge. Sie lag im Juni 2004 bei 57 €, während die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG auf durchschnittlichen Beiträgen von immerhin 91 € beruht. Bei diesem Förderweg sind auch die durchschnittlichen Beiträge gegenüber März 2003 (damals 73 €) stärker gestiegen.

Beiträge bei Riester-Förderung

Die geringere Bedeutung der Riester-Förderung im Vergleich zur Bruttoentgeltumwandlung gem. § 3 Nr. 63 EStG im Kontext der Zusatzversorgung via Pensionskassen zeigt auch die Höhe der Beiträge. Sie lagen im Juni 2004 durchschnittlich bei 40 €. Dies ist gegenüber März 2003 (42 €) sogar ein leichter Rückgang, der allerdings vermutlich strukturell bedingt ist, d. h. durch geringere Beiträge von Neuzugängen gegenüber dem Bestand im März 2003.

Bei der zahlenmäßig kaum ins Gewicht fallenden Riester-Förderung mit zusätzlicher Förderung nach § 40b EStG schließlich lagen die durchschnittlichen Beiträge bei 73 € pro Monat, mit geringen Unterschieden zwischen Männern (74 €) und Frauen (68 €).

Tabelle 8-5

Höhe der Beiträge von aktiv Versicherten zu Pensionskassen nach Art der staatlichen Förderung gem. Befragung von Pensionskassen (€/M.)
– Deutschland

	Dezember 2001			März 2003 ¹⁾			Juni 2004		
	Männer	Frauen	Personen	Männer	Frauen	Personen	Männer	Frauen	Personen
Aktiv Versicherte insgesamt ²⁾		?		(94)	(74)	(88)	(95)	(70)	(93)
darunter:									
Brutto-Entgeltumwandlung ^{2), 3)} insgesamt		?		(71)	(55)	(63)	(76)	(65)	(71)
Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ⁴⁾		?		83	59	73	100	80	91
(Zusätzl.) Förderung nach § 40b EStG ⁵⁾	52	23	39	52	40	48	59	52	57
Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG ⁶⁾ insgesamt		?		54	26	42	49	28	40
darunter:									
mit zusätzl. Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG		?		62	61	62	74	68	73

1) Abweichungen gegenüber BAV 2003 insbesondere aufgrund der vollständigeren Erfassung der neu gegründeten Pensionskassen.

2) Um die befragten Pensionskassen nicht zu stark zu belasten, wurde nur eine kleinere Gruppe von Pensionskassen um die Angabe zur durchschnittlichen Höhe der Beiträge aller Versicherten sowie der Versicherten mit Entgeltumwandlung insgesamt gebeten. Die diesbezüglichen Angaben beruhen daher auf den Antworten von nur 8 bzw. 9 Kassen.

3) Von Bruttolöhnen bzw. -gehältern.

4) Steuerfreiheit der Beiträge zu einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds, in den alten und neuen Ländern maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder, vgl. Abschnitt II.2 des Methodenberichts.

5) Pauschalbesteuerung und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge, vgl. Abschnitt II.4 des Methodenberichts.

6) Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug, vgl. die Abschnitte II.3 und II.5 des Methodenberichts.

9. Die Pensionsfonds

9.1 Die Grundgesamtheit, Teilnahmequote und Zahl der einbezogenen Arbeitnehmer

Grundgesamtheit und Teilnahmequote

Erst seit dem Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes zum 1. Januar 2002 steht in Deutschland mit den Pensionsfonds ein weiterer Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung. Dieses Instrument befindet sich auch 2004 noch in der Aufbauphase. Bis März 2004 hat die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht 23 Pensionsfonds die Zulassung erteilt. Gegründet wurden sie überwiegend von Banken und Versicherungen, aber auch von einzelnen Großunternehmen und – etwa im Falle der Chemie – in Zusammenarbeit von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

Diese 23 Pensionsfonds wurden in die Untersuchung einbezogen. Dabei hat sich gezeigt, dass eine nicht genau zu beziffernde Zahl von Fonds ihren Geschäftsbetrieb faktisch noch nicht aufgenommen bzw. zumindest noch keine nennenswerte Zahl von Arbeitnehmern einbezogen hat (Tabelle 9-1).

Letztlich beteiligt an der Untersuchung haben sich 14 Fonds, darunter einer mit dem Hinweis, dass der Geschäftsbetrieb noch nicht aufgenommen sei, dies sind 61% aller Pensionsfonds.

Die Zahl der einbezogenen Arbeitnehmer

Die teilnehmenden Fonds haben für Juni 2004 83.000 versicherte Arbeitnehmer gemeldet. Dies ist nahezu exakt die Zahl der von Pensions-Sicherungs-Verein a. G. (PSVaG) ausgewiesenen Zahl der Versicherten zum 31. Dezember 2003.⁶¹

Diese Zahl von 83.000 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern, die die beteiligten Pensionsfonds mitgeteilt haben, liegt um etwa 14.000 niedriger als die von der BaFin mitgeteilte Zahl von 98.000 Versicherten.⁶² Darin eingeschlossen ist eine allerdings vermutlich geringe Zahl von bereits stillgelegten Verträgen.

⁶¹ Aufgrund § 10 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung müssen die Zusatzversorgungsanswartschaften in Pensionsfonds beim PSVaG abgesichert werden. Der PSVaG verfügt daher über Angaben zur Zahl der einbezogenen Arbeitnehmer. Vgl. hierzu im Einzelnen die Ausführungen in Kapitel 12, insbes. zu Tabelle 12-1.

⁶² Schriftliche Mitteilung der BaFin.

Tabelle 9-1
**Bestand und Teilnehmer der Befragung von Pensionsfonds
 – Deutschland**

	Bestand ¹⁾	Befragungs- teilnehmer
Zugelassene Fonds 2004 lt. BaFin	23	
dav.: Mit Geschäftsbetrieb ²⁾	13	
Ohne Geschäftsbetrieb ²⁾	1	
Status unbekannt	9	
dar.: Befragungsteilnehmer		
absolut		14
in % der Einrichtungen		61
in % der Leistungsanwärter ³⁾		85

1) Stand: März 2004.

2) Soweit im Rahmen der schriftlichen Befragung mitgeteilt. Die tatsächliche Zahl könnte höher liegen.

3) Unverfallbare Anwartschaften gemäß Mitteilung der BaFin.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 TNS Infratest Sozialforschung

Die für Juni 2004 von den Pensionsfonds ausgewiesenen 83.000 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer setzen sich zusammen aus 56.000 Männer und 27.000 Frauen (Tabelle 9-2).⁶³ Der Anteil der Frauen von 33% ist damit etwas geringer als der in Pensionskassen (36%, vgl. Tabelle 8-3). Dies könnte darauf hindeuten, dass Frauen größere Vorbehalte gegenüber der im Vergleich zu alternativen Formen stärker risikobehafteten Vorsorge über Pensionsfonds haben.

9.2 Die staatliche Förderung und Höhe der Beiträge

Die Entgeltumwandlung und Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG

Für den überwiegenden Teil der einbezogenen Arbeitnehmer beruhen die Anwartschaften bei Pensionsfonds auf einer Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG. Im Juni 2004 betraf dies 77.000 Versicherte, dies entspricht 93%. Eine zusätzliche ergänzende Förderung nach § 40b EStG ist im Rahmen von Pensionsfonds nicht möglich.

Die Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG

⁶³ Im Gegensatz zum Vorgehen bei den Pensionskassen wurde bei den Pensionsfonds auf eine Schätzung der Versicherten bei den Einrichtungen verzichtet, die sich nicht an der Erhebung beteiligt haben. Referenzzahlen, auf die sich die Schätzungen stützen könnten, stehen nicht zur Verfügung.

Wie bei den Pensionskassen ist die Zahl der Arbeitnehmer mit Riester-Förderung niedrig. Lediglich 7.000 Arbeitnehmer, davon 5.000 Männer und 2.000 Frauen, machen davon Gebrauch. Prozentuiert auf die Gesamtzahl sind dies 8%.

Die Höhe der Beiträge bei Entgeltumwandlung und Riester-Förderung

Die durchschnittlichen Beiträge bei **Entgeltumwandlung** und Förderung gem. § 3 Nr. 63 EStG haben sich im Juni 2004 auf 105 € belaufen (Tabelle 9-3). Sie lagen damit etwas höher als die entsprechenden Beiträge zu Pensionskassen von 91 € (Tabelle 8-5). Dies entspricht in Anbetracht der zu vermutenden besseren Einkommenssituation der Angehörigen von Pensionsfonds gegenüber den Mitgliedern von Pensionskassen den Erwartungen. Ebenfalls wie bei den Pensionskassen liegen die Beiträge der Frauen (88 €) niedriger als bei Männern (113 €).

Der Rückgang der durchschnittlichen Beiträge gegenüber März 2003 (Männer: 137 €, Frauen: 95 €, insgesamt 124 €) dürfte nicht auf verminderte Beiträge im Bestand, sondern auf Neuzugänge mit unterdurchschnittlichen Beiträgen zurückzuführen sein.

Geringer als bei Pensionskassen (Männer 74 €, Frauen: 68 €, insgesamt 73 €, Tabelle 8-5) sind die Beiträge bei der **Riester-Förderung** über Pensionsfonds. Sie lagen im Juni 2004 wie bereits im März 2003 bei durchschnittlich 46 €, mit substanziell nur geringen Unterschieden zwischen Männern (48 €) und Frauen (38 €).

Tabelle 9-2

Aktiv Versicherte¹⁾ mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionsfonds insgesamt nach Förderwegen gem. Befragung von Pensionsfonds und Gesamtzahl gem. BaFin (in Tsd.)^{2), 3)}

– Deutschland

	Dezember 2001			März 2003 ⁴⁾			Juni 2004		
	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Aktiv Versicherte lt. BaFin (Tsd.)				50	20	70			98
Aktiv Versicherte lt. Trägerbefr. (Tsd.) 2003 = 100	?	?	?	38 100	19 100	57 100	56 147	27 142	83 146
darunter: (Tsd.)									
mit Brutto-Entgeltumwandlung ⁵⁾	?	?	?	37	18	55	53	26	79
darunter:									
Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ⁶⁾		?		37	18	54	52	25	77
mit Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG ⁷⁾		?		4	1	5	5	2	7

1) Arbeitnehmer, für die im Referenzmonat Arbeitnehmer- und/oder Arbeitgeber-Beiträge geleistet wurden.

2) An der Erhebung haben sich 14 von 23 der bis März 2004 zugelassenen Pensionsfonds beteiligt.

3) Abweichungen von Summen sind rundungsbedingt.

4) Abweichungen gegenüber BAV 2003 aufgrund der vollständigeren Erfassung der Pensionsfonds. In BAV 2003 hatten sich lediglich 6 Pensionsfonds an der Erhebung beteiligt.

5) Von Bruttolöhnen bzw. -gehältern.

6) Steuerfreiheit der Beiträge zu einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds, in den alten und neuen Ländern maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder, vgl. Abschnitt II.2 des Methodenberichts.

7) Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug, vgl. die Abschnitte II.3 und II.5 des Methodenberichts.

Tabelle 9-3

Höhe der Beiträge von aktiv Versicherten zu Pensionsfonds nach Art der staatlichen Förderung gem. Befragung von Pensionsfonds (€/M.)
– Deutschland

	Dezember 2001			März 2003 ¹⁾			Juni 2004		
	Männer	Frauen	Personen	Männer	Frauen	Personen	Männer	Frauen	Personen
Brutto-Entgeltumwandlung ²⁾ mit Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ³⁾		?		137	95	124	113	88	105
Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG ⁴⁾ insgesamt		?		49	38	46	48	38	46

1) Abweichungen gegenüber BAV 2003 insbesondere aufgrund der vollständigeren Erfassung der neu gegründeten Pensionsfonds.

2) Von Bruttolöhnen bzw. -gehältern.

3) Steuerfreiheit der Beiträge zu einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds, in den alten und neuen Ländern maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder, vgl. Abschnitt II.2 des Methodenberichts.

4) Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug, vgl. die Abschnitte II.3 und II.5 des Methodenberichts.

10. Die Zusatzversorgungsträger im öffentlichen Dienst

10.1 Die Grundgesamtheit und Teilnahmequote

Ebenso wie im Bereich der Pensionskassen der Privatwirtschaft war es das Ziel dieses Untersuchungsabschnittes, möglichst alle Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst einzubeziehen. Um welche Einrichtungen es sich dabei handelt und inwieweit sie an der Untersuchung teilgenommen haben, geht aus Tabelle 10-1 hervor.

Die in der Gruppe A. „Eigenständige, verbandsunabhängige Einrichtungen“ zusammengefassten Träger haben sich vollständig an der Untersuchung beteiligt. In diese Gruppe fällt mit der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) der mit Abstand größte Träger. Mit lediglich einer Ausnahme aus dem Bereich der Sparkassen haben sich auch alle in der „Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung“ (AKA) zusammengeschlossenen Versorgungsträger (Gruppe B) an der Erhebung beteiligt, soweit sie nicht nur noch in der Vergangenheit erworbene Anwartschaften abwickeln.⁶⁴ Lückenhaft war dagegen – wie bei BAV 2003 – die Beteiligung der dem Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands angehörenden öffentlichen Kreditinstitute (Gruppe C). Von den 34 Mitgliedern wickelt je 1 seine Versorgungszusagen über die VBL bzw. eine der AKA angeschlossene Einrichtung ab und ein weiteres hat seinen Geschäftsbetrieb eingestellt. Von den verbleibenden 31 Instituten haben sich lediglich 4 an der Untersuchung beteiligt. Für 3 weitere Institute konnten die Angaben aufgrund ihrer Beteiligung an BAV 2003 geschätzt werden. Gemessen an der Zahl der Einrichtungen der Gruppen A und B entfällt auf die Nichtteilnehmer jedoch nur eine kleine Zahl von zusatzversorgten Arbeitnehmern. Schließlich wurden, wie bereits in Abschnitt 8.1 ausgeführt, 10 Pensionskassen der BaFin-Liste dem öffentlichen Bereich zugeordnet (Gruppe D). Von diesen Trägern haben sich zwei an der Erhebung beteiligt. Bei 5 der 8 Nichtteilnehmer handelt es sich um Einrichtungen aus dem Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter. Bei zumindest 3 dieser Einrichtungen dürfte es sich um kleinere Versorgungsträger handeln.

Insgesamt liegen im Rahmen von BAV 2004 die Angaben von 39 Versorgungsträgern vor, hiervon wurden die Daten von 3 Einrichtungen auf Basis der Angaben von 2003 geschätzt. Dies ist eine leichte Verbesserung gegenüber BAV 2003. Seinerzeit standen Daten für 35 Einrichtungen zur Verfügung, darunter waren 2 geschätzt. Damit wird deutlich, dass es auch 2004 gelungen ist, die Träger und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst weitgehend in die Untersuchung einzu beziehen.

⁶⁴ Die Angaben für den fehlenden kirchlichen Versorgungsträger wurden geschätzt.

Tabelle 10-1

**Bestand der Zusatzversorgungsträger im öffentlichen Dienst und Befragungsteilnehmer
– Deutschland**

	Bestand	Befragungs- teilnehmer
A. Eigenständige, verbandsunabh. Einrichtungen		
VBL	1	
Bahnversorgungsanstalt	1	
Versorgungsanstalt der Post ¹⁾	1	
Zusatzversorgungskasse Hamburg	1	
Ruhelohnkasse Bremen	1	
VBLU	1	
Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen	1	
Versorgungsanstalt der dt. Kulturorchester	1	
Insgesamt	8	
dar.: Befragungsteilnehmer		8
B. Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA)		
Kommunale ZVK		
Insgesamt	17	
dar.: Geschlossen, keine Neuzugänge	1	
Befragungsteilnehmer		16
Sparkassen, Banken		
dar.: Befragungsteilnehmer		1
Kirchliche ZVK		
dav.: Befragungsteilnehmer		5
Insgesamt	24	
dar.: Befragungsteilnehmer		22
C. Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands		
dav.: AKA-Mitglied	1	
VBL-Mitglied	1	
Geschlossen	1	
Potenziell mit Zusatzversorgung	31	
Insgesamt	34	
dar.: Befragungsteilnehmer		4
Angaben geschätzt ²⁾		3
D. Pensionskassen im öffentlichen Bereich		
dar.: Befragungsteilnehmer		2
E. Träger mit Angaben insgesamt	76	39

1) Seit 2004 für aktive Arbeitnehmer geschlossen.

2) Basis: BAV 2003.

10.2. Angeschlossene Arbeitgeber und einbezogene Arbeitnehmer

Die Zahl der angeschlossenen Arbeitgeber

In Tabelle 10-2 ist die Zahl der Arbeitgeber ausgewiesen, die den an der Untersuchung beteiligten Einrichtungen angehören. Insgesamt waren dies im Juni 2004 52.600 Arbeitgeber. Alleine die der AKA angeschlossenen Einrichtungen betreuen knapp 21.800 Arbeitgeber. Im Vergleich dazu: In Deutschland gab es am Jahresende 2002 13.148 selbstständige Gemeinden und Städte.⁶⁵ Damit wird deutlich, dass den kommunalen ZVK nicht nur der Kernbereich der Gemeinden angehört, sondern eine Vielzahl weiterer Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor.⁶⁶

Die Zahl der angeschlossenen Arbeitgeber steigt kontinuierlich, zwischen Dezember 2001 und März 2003 um 7,1% und in der darauf folgenden Untersuchungsperiode bis Juni 2004 um weitere 5,7% (auf Basis von Dezember 2001).

Die Zahl der einbezogenen Arbeitnehmer

In Tabelle 10-3 ist die Zahl der den öffentlichen Zusatzversorgungsträgern angeschlossenen Arbeitnehmer ausgewiesen. Insgesamt haben im Juni 2004 5,372 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eine Anwartschaft auf eine öffentliche Zusatzversorgung erworben. Diese Zahl ist gegenüber März 2003 um 3% und gegenüber Dezember 2001 um 5% gestiegen. Im Wesentlichen ist diese Entwicklung auf einen Anstieg der Zahl der Arbeitgeber zurückzuführen, die ihre Zusatzversorgung über öffentliche Versorgungseinrichtungen abwickeln. Deren Zahl ist – siehe oben – zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 sogar um knapp 13% gestiegen. Die neu aufgenommenen Arbeitgeber haben somit unterdurchschnittlich viele Arbeitnehmer eingebracht. Dies ist in Anbetracht einiger sehr großer Träger, insbesondere des VBL, nicht überraschend. Innerhalb der einzelnen Trägergruppen zeigen sich jedoch unterschiedliche Entwicklungen (Tabelle 10-3). Die Zahl der bei verbandsunabhängigen Trägern versicherten Arbeitnehmer ist zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 leicht, von 2,136 Mio. auf 2,128 Mio., zurückgegangen, stärker noch gegenüber März 2003. Zu diesem Zeitpunkt gehörten dieser Gruppe sogar 2,171 Mio. Arbeitnehmer an. Deutliche Zuwächse sind dagegen bei den kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungsträgern zu verzeichnen, zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 um 8% (AKA) bzw. sogar knapp 14% (kirchliche Träger).

⁶⁵ Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2004, S. 38.

⁶⁶ Mitglieder der öffentlichen Zusatzversorgung sind im Falle der der AKA angeschlossenen Träger (a) Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstige Gebietskörperschaften, (b) Verbände dieser juristischen Personen, (c) sonstige Körperschaften, selbstständige Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts, (d) Arbeitgeber, die juristische Personen des Privatrechts sind, sofern sie unter kommunale Tarifverträge fallen, (e) andere Arbeitgeber, die juristische Personen des Privatrechts sind, sofern sie überwiegend öffentliche Aufgaben erfüllen oder als gemeinnützig anerkannt sind, sowie (f) die Fraktionen kommunaler Parlamente (vgl. § 11 der Mustersatzung der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung – Fachvereinigung Zusatzversorgung, www.aka-altersversorgung.de). Ähnlich abgegrenzt sind, bezogen auf Bund und Länder, die "Beteiligten" an der VBL (vgl. § 19 der Satzung der VBL – Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, www.vbl.de).

Dass bei den öffentlichen Zusatzversorgungsträgern keineswegs nur Beschäftigte des unmittelbaren öffentlichen Dienstes beschäftigt sind, wird deutlich, wenn man die Zahl der von den öffentlichen Zusatzversorgungsträgern gemeldeten aktiv beschäftigten Arbeitnehmer mit der vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Beschäftigtenstatistik des öffentlichen Dienstes vergleicht. So werden in der Beschäftigtenstatistik zum 30. Juni 2003 2,903 Mio. Arbeiter und Angestellte ausgewiesen,⁶⁷ die Trägerbefragung ergibt zum März 2003 5,230 Mio. Arbeitnehmer, mithin eine um 80% höhere Zahl.⁶⁸

Tabelle 10-2

**Zahl der öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen angeschlossenen Arbeitgeber gem. Trägerbefragung
– Deutschland**

	Dez. 2001 ¹⁾	März 2003 ¹⁾	Juni 2004 ¹⁾
Verbandsunabh. Träger ²⁾	9.454	9.605	9.716
Kommunale AKA-Mitglieder ³⁾	21.100	21.511	21.785
Kirchliche Träger ⁴⁾	16.100	18.834	21.109
Öffentliche Banken	5	5	5
Insgesamt	46.659	49.955	52.615

1) Dezember 2001: BAV 2003; März 2003 und Juni 2004: BAV 2004. Abweichung der Angaben für März 2003 gegenüber BAV 2003 beruhen auf vollständigeren und z. T. korrigierten Angaben der Träger im Rahmen von BAV 2004.

2) VBL, BVA, VAP, ZVK Hamburg, Ruhelohnkasse Bremen, VBLU, VAdB, VAdKO.

3) Sämtliche der AKA angeschlossenen kommunalen Zusatzversorgungseinrichtungen.

4) Sämtliche der AKA angeschlossenen kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtungen zzgl. einer kirchlichen Pensionskasse sowie der Versorgungseinrichtung eines Wohlfahrtsverbandes.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst TNS Infratest Sozialforschung

⁶⁷ Kriete-Dodds, Susan: Beschäftigte der öffentlichen Arbeitgeber am 30. Juni 2003, in: Wirtschaft und Statistik 9/2004, S. 992–999, s. S. 995.

⁶⁸ Errechnet auf Basis der Angaben in Tabelle 10-3. Nicht einbezogen in die Daten des Statistischen Bundesamtes zum unmittelbaren und mittelbaren öffentlichen Dienst sind die Deutsche Post (138.000 Arbeitnehmer), die Postbank (10.000), die Bahn AG (195.000) sowie die Kirchen und Wohlfahrtsverbände (etwa 900.000 Beschäftigte). Ebenfalls nicht einbezogen sind privatrechtliche Betriebe mit mehrheitlicher öffentlicher Beteiligung, u. a. in Form einer GmbH ausgelagerte Regiebetriebe (Ver- und Entsorgungsbetriebe, Verkehrsbetriebe), ferner öffentlich-rechtliche Rundfunk- und Fernsehanstalten.

Tabelle 10-3

Aktiv Versicherte¹⁾ mit Anwartschaften auf Leistungen von öffentlichen Zusatzversorgungsträgern gem. Trägerbefragung (in Tsd.)

– Deutschland

	Dezember 2001 ²⁾			März 2003 ²⁾			Juni 2004 ²⁾		
	Männer	Frauen	Personen	Männer	Frauen	Personen	Männer	Frauen	Personen
Verbandsunabh. Träger ³⁾	855	1.281	2.136	871	1.300	2.171	853	1.275	2.128
Kommunale AKA-Mitglieder ⁴⁾	736	1.318	2.054	753	1.379	2.132	776	1.444	2.221
Kirchliche Träger ⁵⁾	155	648	803	158	659	817	181	732	914
Bundesverb. Öffentl. Banken ⁶⁾	5	7	12	4	6	10	4	6	9
Schätzung von Nichtteilnehm.	35 ⁷⁾	65 ⁷⁾	100 ⁷⁾	35	65	100	35	65	100
Insgesamt	1.786	3.319	5.105	1.821	3.409	5.230	1.850	3.522	5.372

1) Arbeitnehmer, für die im Referenzmonat Beiträge geleistet wurden.

2) Dezember 2001: BAV 2003; März 2003 und Juni 2004: BAV 2004. Abweichung der Angaben für März 2003 gegenüber BAV 2003 beruhen auf vollständigeren und z. T. korrigierten Angaben der Träger im Rahmen von BAV 2004.

3) VBL, BVA, VAP, ZVK Hamburg, Ruhelohnkasse Bremen, VBLU, VAdB, VAdKO.

4) Alle der AKA angeschlossenen kommunalen Zusatzversorgungseinrichtungen.

5) Alle der AKA angeschlossenen kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtungen, zzgl. einer kirchlichen Pensionskasse sowie der Versorgungseinrichtung eines Wohlfahrtsverbandes.

6) Beteiligt haben sich jeweils 4 von 31 Banken mit Geschäftsbetrieb außerhalb von VBL und AKA.

7) Nachträgliche Schätzung im Rahmen von BAV 2004.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Vergleicht man die Anteile der bei Pensionskassen, Pensionsfonds und öffentlichen Zusatzversorgungsträgern gesicherten Frauen, so ergeben sich nachhaltige Strukturunterschiede. Während bei Pensionskassen nur 36% und bei Pensionsfonds nur 32% der Mitglieder Frauen sind, sind es bei öffentlichen Versorgungsträgern knapp 66% (Juni 2004). Dieser größere Anteil von Frauen zeigt sich bei allen Trägergruppen, mit allerdings auch diesbezüglich größeren Differenzen. So sind 60% der Versicherten der verbandsunabhängigen Träger Frauen, bei kommunalen Trägern 65% und bei kirchlichen sogar 80%. Dieser hohe Anteil von Frauen im Bereich der öffentlichen Zusatzversorgung ist der Grund dafür, dass der Anteil der Frauen mit privater und/oder öffentlicher Zusatzversorgung ähnlich hoch liegt wie der der Männer.⁶⁹

Im Gegensatz zur Situation in der betrieblichen Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft insgesamt und im Teilbereich der Pensionskassen übertrifft im Bereich der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst die Zahl der einbezogenen Frauen die der Männer nachhaltig. Mit 65% sind fast zwei Drittel der Beschäftigten, die im März 2003 eine Anwartschaft erworben haben, Frauen. Die Anteile der Frauen unterscheiden sich zudem zwischen den Teilbereichen. Am niedrigsten ist der Anteil der Frauen mit 60% bei den verbandsunabhängigen Trägern, am höchsten im kirchlichen und – darin eingeschlossen – im caritativen Bereich mit 84%.

10.3 Die staatliche Förderung und Höhe der Beiträge

Die Art der Förderung

Im Untersuchungszeitraum konnten im Bereich des öffentlichen Dienstes die Arbeitnehmer bis zum 31. März 2003 lediglich die so genannte Riester-Förderung in Anspruch nehmen. Erst zum 1. April 2003 ist ein Tarifvertrag in Kraft getreten, in dem die Modalitäten einer Entgeltumwandlung vereinbart werden. Von dieser Möglichkeit haben bis Juni 2004 62.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Gebrauch gemacht, dies sind 1,2% der bei öffentlichen Zusatzversorgungsträgern aktiv Versicherten (Tabelle 10-4). Nennenswerte Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen nicht. Bereits im März 2003, also vor dem Inkrafttreten des Tarifvertrages zur Bruttoentgeltumwandlung im öffentlichen Dienst 19.000 sozial-, haben versicherungspflichtig Beschäftigte diese Fördermöglichkeit genutzt. Es dürfte sich dabei um Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes handeln, deren Arbeitgeber die Zusatzversorgung über öffentliche Versorgungsträger abwickeln.

Wie aus Tabelle 10-4 weiterhin hervorgeht, haben im Juni 2004 103.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst die Riester-Förderung in Anspruch genommen. Diese vordergründig hohe Zahl täuscht. Bezogen auf alle Beschäftigten waren es lediglich 1,9% und damit weniger als im Bereich der Pensionskassen der Privatwirtschaft (3,4%, Tab. 8-3). Dieser Anteil ist seit März 2003, damals waren es 1,7%, nicht nennenswert gestiegen.

⁶⁹ Vgl. hierzu die Kommentierung zu Tabelle Z-2.

Die Höhe der Zusatzversorgungsbeiträge insgesamt

Im Kontext von BAV 2004 wurden die Versorgungsträger erstmals gebeten, differenziert nach Männern und Frauen Angaben zur Höhe der durchschnittlichen monatlichen Beiträge zu machen. Dies stellte sich aus mehreren Gründen als schwierig heraus. Zum einen verwiesen einige Leistungsträger darauf, dass eine Ermittlung nur zum Jahresende möglich sei, insbesondere die Differenzierung nach dem Geschlecht. Vor allem Angaben zum Juni 2004 waren in einer Reihe von Fällen zum Befragungszeitpunkt im Herbst 2004 noch nicht verfügbar. Andere Einrichtungen sind umlagefinanziert, ggf. aus laufenden Haushaltsmitteln, so dass sich keine einzelfallbezogenen Beiträge berechnen lassen. Diese Situation führte dazu, dass in BAV 2004 nur 12 der 39 teilnehmenden Versorgungsträger eine Angabe zur Höhe der Beiträge im März 2003 machen konnten, darunter 8 nach Männern und Frauen aufgegliedert. Für Juni 2004 liegen lediglich die Angaben von 10 Trägern vor, darunter bei 5 nach dem Geschlecht differenziert. Etwas günstiger ist die Situation für Dezember 2004. Immerhin 23 Träger konnten für diesen Zeitpunkt Angaben machen, darunter 13 differenziert nach Männern und Frauen. Analysen über die Entwicklung der Beiträge im Zeitverlauf sind somit nicht möglich. In Tabelle 10-5 werden daher nur die Angaben für Dezember 2003 ausgewiesen.

Demnach beliefen sich die an öffentliche Zusatzversorgungsträger geleisteten durchschnittlichen Beiträge der Männer in diesem Monat auf 145 €. Frauen liegen mit 85 € bei 59% der Beiträge der Männer.

Die Höhe der Beiträge bei Förderung gem. § 3 Nr. 63 EStG und Riester-Förderung

Ähnlich wie zur Höhe der Beiträge insgesamt liegen zur Höhe der Beiträge bei Förderung gem. § 3 Nr. 63 EStG sowie bei Riester-Förderung nur für eine begrenzte Zahl von Versorgungsträgern Angaben vor, und auch hier überwiegend nur für Dezember 2003 (17 Träger bei Förderung gem. § 3 Nr. 63 EStG und 21 Träger bei Riester-Förderung).

Legt man diese Fälle zugrunde, so haben sich im Dezember die Beiträge bei einer Förderung gem. § 3 Nr. 63 EStG im Gesamtdurchschnitt auf 98 € belaufen. Auch hier liegen Männer mit 121 € besser als Frauen mit 86 €. Dies sind 71% der Beiträge der Männer. Die absolute Differenz der Beiträge bei Riester-Förderung zwischen Männern (37 €) und Frauen (20 €) ist zwar geringer, relativ kommen Frauen auf nur 54% der durchschnittlichen Beiträge der Männer.

Tabelle 10-4

Aktiv Versicherte¹⁾ mit Anwartschaften auf Leistungen von öffentlichen Zusatzversorgungsträgern insgesamt nach Förderwegen gem. Trägerbefragung (in Tsd.)²⁾
– Deutschland

		März 2003			Juni 2004		
		Männer	Frauen	Personen	Männer	Frauen	Personen
Aktiv Versicherte	(Tsd.)	1.821	3.409	5.230	1.850	3.522	5.372
darunter:							
Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ³⁾	(Tsd.)	7	12	19	23	39	62
	(%)	0,4	0,3	0,4	1,2	1,1	1,2
mit Riester-Förderung							
nach §§ 10a, 82 ff. EStG ⁴⁾	(Tsd.)	33	55	88	38	65	103
	(%)	1,8	1,6	1,7	2,1	1,8	1,9

1) Arbeitnehmer, für die im Referenzmonat Arbeitnehmer- und/oder Arbeitgeber-Beiträge geleistet wurden.

2) Abweichungen von Summen sind rundungsbedingt.

3) Steuerfreiheit der Beiträge zu einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds bis maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder, vgl. Abschnitt II.2 des Methodenberichts.

4) Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug, vgl. die Abschnitte II.3 und II.5 des Methodenberichts.

Tabelle 10-5

Höhe der Beiträge von aktiv Versicherten zu öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen nach Art der staatlichen Förderung gem. Befragung von der Zusatzversorgungseinrichtungen im Dezember 2003 (€/M.)
– Deutschland

	Männer	Frauen	Personen
Aktiv Versicherte insgesamt ¹⁾	145	85	106
darunter:			
Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ²⁾	121	86	98
Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG ³⁾ insgesamt	37	20	34

- 1) Um die befragten Versorgungsträger nicht zu stark zu belasten, wurde nur eine kleinere Gruppe um die Angabe zur durchschnittlichen Höhe der Beiträge aller Versicherten sowie der Versicherten mit Entgeltumwandlung insgesamt gebeten. Die diesbezüglichen Angaben beruhen daher auf den Antworten von nur 9 Kassen.
- 2) Steuerfreiheit der Beiträge, in den alten und neuen Ländern maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der alten Länder, vgl. Abschnitt II.2 des Methodenberichts.
- 3) Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug, vgl. die Abschnitte II.3 und II.5 des Methodenberichts.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004

TNS Infratest Sozialforschung

11. Die Direktversicherer

11.1 Die Grundgesamtheit und Teilnahmequote

Grundgesamtheit

Grundgesamtheit dieses Befragungssegments sind alle in Deutschland aktiven Lebensversicherungsunternehmen, die betriebliche Direktversicherungen anbieten.⁷⁰ Hierbei handelt es sich lt. einer Aufstellung des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) um insgesamt 102 Unternehmen. Sie wurden alle in die Erhebung einbezogen. Nach Abzug von 5 nach eigenen Angaben nicht als Direktversicherer in Deutschland tätigen Unternehmen und einem fusionierten Lebensversicherer verbleiben 97 Direktversicherer (Tabelle 11-1).

Im Gegensatz zur Befragung von Pensionskassen, Pensionsfonds und öffentlichen Zusatzversorgungsträgern wurden die Angaben für Direktversicherer jeweils zum Jahresende 2001, 2002 und 2003 erhoben. Da die Einmalzahlungen zugunsten von Direktversicherungen häufig aus dem am Jahresende gezahlten 13. Monatsgehalt bestritten werden, lagen im Herbst 2004, dem Befragungszeitpunkt von BAV 2004, für dieses Jahr noch keine Angaben vor. Zusätzlich bzw. ergänzend zu den Befragungsdaten hat der GDV Angaben zum 31. Dezember 2004 zur Verfügung gestellt. Diese werden im Folgenden, soweit möglich und sinnvoll, ebenfalls einbezogen.

Befragungsteilnehmer – Ausschöpfung

An der Befragung teilgenommen haben 35 Unternehmen, dies sind 36% der Grundgesamtheit. Auf sie entfallen, soweit aufgrund von Angaben des GDV und der BAV 2004-DV-Befragung zu ermitteln, knapp 58% der im Dezember 2003 aktiv bedienten Direktversicherungsverträge.

Damit lag die Teilnahmebereitschaft an der Untersuchung niedriger als bei den übrigen Trägergruppen, und zwar sowohl bezüglich des Anteils der Unternehmen als auch in Hinblick auf die Zahl der ausgewiesenen Versicherungsverhältnisse.

25 Direktversicherer haben nicht nur Angaben zur Zahl der Versicherungsverträge, sondern auch zur Zahl der versicherten Arbeitnehmer gemacht. Diese Informationen bilden eine wichtige Grundlage für weitergehende Analysen auf der Personenebene.

⁷⁰ Diese Direktversicherer sind nicht zu verwechseln mit Lebensversicherungsunternehmen, die ohne Außendienst „direkt“, d. h. zentral gesteuert, Verträge mit einzelnen privaten Versicherungsnehmern abschließen.

Tabelle 11-1

Bestand und Teilnehmer der Befragung von Direktversicherern – Deutschland

	Bestand	Befragungs- teilnehmer
A. Versicherungsunternehmen		
Bestand DV 2004 lt. GDV²⁾	102	
dav.: Kein Geschäftsbetrieb in D.	2	
Lt. eig. Angabe keine BAV-DV	1	
Lt. eig. Angabe geschlossen	1	
Fusion mit anderem DV	1	
Aktive Direktversicherungsträger³⁾	97	
dar.: Befragungsteilnehmer insges.		
Absolut		35
In % der aktiven DV		36
Befragungsteiln. mit Angabe zu versicherten Personen	25	
In % der aktiven DV		26
B. Bestand Versicherungsverträge im Dez. 2003 (Tsd.)		
B.1 Bestand lt. GDV⁴⁾	5.825	
Vertr. in Rentenphase (abs.)	300	
Vertr. in Anwartschaftsp. (abs.)	5.525	
dar.: Ruhende Verträge		
(%) ⁵⁾	15,7	
(abs.)	867	
Laufende Verträge	4.658	
B.2 Lt. Befragung d. Direktversicherer		
Laufende Verträge		2.699
In % der lfd. Verträge lt. GDV		57,9

1) Freundlicherweise von dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft zur Verfügung gestellte Liste.

2) Stand: August 2004.

3) Soweit aufgrund der schriftlichen Befragung bzw. der telefonischen Nachbearbeitung keine gegenteilige Information vorliegt. Die tatsächliche Zahl könnte niedriger liegen.

4) Lt. Mitteilung des GDV.

5) Berechnet auf Basis der Angaben zur Zahl der Versicherungsverträge insgesamt und der Zahl der Verträge mit Beitragszahlung.

11.2 Versicherungsverträge und Versicherungsnehmer

Die Befragung der Direktversicherer liefert Informationen, die in dieser Form bisher nicht zur Verfügung standen. Dies betrifft erstens Angaben zur Höhe der Beiträge von Männern und Frauen, zweitens zur Zahl der ruhenden Verträge und drittens zur Zahl der versicherten Personen. Daten zur Zahl der Versicherungen liegen in der Regel für die Versicherungsverträge vor. Da eine bis dato unbekannte Zahl von Personen über 2 oder mehr Direktversicherungen verfügt, ist die Zahl der versicherten Personen geringer. Zurückzuführen ist diese Situation u. a. darauf, dass bei Einführung des Instruments der Direktversicherungen der maximale, aus jährlichen Einmalzahlungen (etwa 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld) zu bestreitende Beitrag zunächst auf 1.200 DM pro Jahr begrenzt war. Diese Obergrenze wurde 1987 auf 2.400 DM, 1990 auf 3.000 DM, 1996 auf 3.408 DM und 2003 auf den 2004 geltenden Höchstbeitrag gem. § 40b EStG von 1.752 € angehoben. Arbeitnehmer, die von den jeweiligen Höchstbeiträgen Gebrauch machen wollten, mussten jeweils einen zusätzlichen Vertrag abschließen. Auch zwischenzeitliche Aufstockungen auf das zuvor nicht ausgeschöpfte Maximum haben jeweils zu einem weiteren Vertrag geführt.

Versicherungsverträge

Der Zusammenhang zwischen der Zahl der Direktversicherungsverträge und der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer Direktversicherung geht aus Tabelle 11-2 hervor. Laut Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) bestanden am Jahresende 2004 5,938 Mio. Versicherungsverträge. Hierin eingeschlossen sind – geschätzt – 300.000 Verträge, die sich in Form von laufenden Rentenzahlungen bereits in der Auszahlungsphase befinden.⁷¹ Ebenfalls einbezogen sind ruhende Verträge, für die im Referenzzeitraum keine Beiträge gezahlt wurden. Gemäß Befragung der Direktversicherer hat sich der Anteil dieser ruhenden Direktversicherungen an allen Verträgen in den Jahren 2002 und 2003 auf 15,7% belaufen. Dieser Anteil dürfte auch 2004 auf gleichem Niveau gelegen haben. Demnach haben Ende 2004 885.000 Verträge geruht und 4,753 Mio. Direktversicherungsverträge mit laufenden Beiträgen bestanden, davon rd. 3,089 Mio. zugunsten von Männern und rd. 1,664 Mio. zugunsten von Frauen. Diese Aufgliederung nach Männern und Frauen beruht auf den Strukturen, die sich aus den Angaben aller 35 Direktversicherer ergeben, die an der Befragung teilgenommen haben.

Versicherte Personen

Anhand von Informationen sowohl zur Zahl der Versicherungsverträge als auch zur Zahl der versicherten Arbeitnehmer, die für 25 Direktversicherer vorliegen, lässt sich daraus die Zahl der versicherten Personen errechnen. So lag zwischen Dezember 2001 und Dezember 2004 die Zahl der Versicherungsverträge pro Kopf bei Männern etwas über 1,15 und bei Frauen etwas darunter. Somit haben Ende 2004 2,677 Mio. Männer und 1,452 Mio. Frauen über eine Direktversicherung verfügt, zusammengefasst also 4,129 Mio.

⁷¹ Eigene Schätzung.

Tabelle 11-2

**Zahl der Direktversicherungsverträge und sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer
2001 – 2004 lt. GDV und ergänzenden Berechnungen auf Basis der DV-Befragung (Dez., in Tsd.)
– Deutschland**

	2001	2002	2003	2004
Personen				
Versicherungsverträge lt. GDV ¹⁾	5.899	5.833	5.825	5.938
abzgl.:				
Verträge in Rentenphase ²⁾	300	300	300	300
Verträge in Anwartschaftsphase	5.599	5.533	5.525	5.638
abzgl.:				
Ruhende Verträge ³⁾	(%) 15,9	15,7	15,7	15,7 ⁴⁾
	(abs.) 890	869	867	885
Verträge mit laufenden Beiträgen	4.707	4.664	4.658	4.753
davon:				
Männer ³⁾	3.140	3.078	3.051	3.089
Frauen ³⁾	1.567	1.586	1.607	1.664
Männer				
Verträge mit laufenden Beiträgen	3.140	3.078	3.051	3.089
Verträge pro Versicherungsnehmer ³⁾	1,154	1,153	1,154	1,154 ⁴⁾
Versicherungsnehmer m. lfd. Beitr.	2.721	2.670	2.644	2.677
abzgl.:				
Privat weitergeführte Verträge ³⁾	(%) 1,0	1,2	1,4	1,6 ⁴⁾
(oh. Förderung gem. § 40b EStG)	(abs.) 27	32	37	43
Direktversicherte Arbeitnehmer	2.694	2.638	2.607	2.634
Frauen				
Verträge mit laufenden Beiträgen	1.567	1.586	1.607	1.664
Verträge pro Versicherungsnehmer ³⁾	1,148	1,147	1,144	1,146 ⁴⁾
Versicherungsnehmer m. lfd. Beitr.	1.365	1.383	1.405	1.452
abzgl.:				
Privat weitergeführte Verträge ³⁾	(%) 1,7	1,9	2,0	2,1 ⁴⁾
(oh. Förderung gem. § 40b EStG)	(abs.) 23	26	28	30
Direktversicherte Arbeitnehmer	1.342	1.357	1.377	1.422
Personen				
Versicherungsnehmer m. lfd. Beitr.	4.086	4.053	4.049	4.129
Direktversicherte Arbeitnehmer	4.036	3.995	3.984	4.056

1) Freundlicherweise von dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft zur Verfügung gestellte Daten.

2) Eigene Schätzung.

3) Prozentualer Anteil gem. Angaben der Direktversicherer in der BAV-Trägerbefragung 2004.

4) Eigene Schätzung.

Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer

In dieser Zahl der Versicherungsnehmer sind auch diejenigen eingeschlossen, die ihre Verträge nach Ausscheiden aus dem den Vertrag ursprünglich begründenden Beschäftigungsverhältnis privat weiterführen. Deren Zahl dürfte weitgehend mit den Personen übereinstimmen, die aufgrund der Angaben der Direktversicherer nicht die staatliche Förderung nach § 40b EStG in Anspruch nehmen. Deren Anteil an allen Personen mit einem Direktversicherungsvertrag wird in Tabelle 11-3 ausgewiesen. Rechnet man diesen Personenkreis aus der in Tabelle 11-2 aufgeführten Zahl der Versicherungsnehmer heraus, so bedeutet dies, dass Ende 2004 2,634 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer und 1,422 Mio. Frauen über mindestens einen Direktversicherungsvertrag verfügt haben, zusammen also 4,056 Mio.

Diese Zahl liegt gegenüber Dezember 2001 (4,036 Mio.) nur geringfügig höher. Ein zwischenzeitlich leichter Rückgang auf 3,984 Mio. Verträge im Dezember ist damit wieder kompensiert.

11.3 Die staatliche Förderung und Höhe der Beiträge

Die Art der Förderung

Direktversicherungen werden gem. § 40b EStG steuerlich gefördert. D. h. die aus dem Bruttoeinkommen geleisteten Beiträge wurden bis 2004 pauschal mit 20% besteuert und waren bis zu einer Höhe von 1.752 € pro Jahr sozialversicherungsfrei.⁷² Von dieser Fördermöglichkeit haben – wie aus Tabelle 11-3 hervorgeht – in den Jahren 2001 bis 2003 nahezu alle Versicherten, Männer und Frauen zusammengefasst, 98% bis 99%, Gebrauch gemacht. Lediglich 1% bis 2% haben keine Förderung erhalten, wobei Frauen um etwa einen halben Prozentpunkt ungünstiger liegen als Männer.

Diese Differenz erklärt sich aus Arbeitnehmern, die nach dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis, auf dem der Vertrag beruht, diesen privat weiterführen und daher ihren Anspruch auf Förderung gem. § 40b EStG verlieren.

Die Riester-Förderung spielt dagegen im Zusammenhang mit Direktversicherungen keine Rolle. Lediglich 0,2% der Versicherten – Männer und Frauen gleichermaßen – haben 2003 hiervon Gebrauch gemacht.

⁷² Für die vorliegende Untersuchung sind die zum 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Änderungen noch nicht relevant. Sie betreffen insbesondere seit diesem Stichtag neu abgeschlossene Verträge, die nunmehr gem. § 3 Nr. 63 EStG aus dem un versteuerten Bruttoeinkommen bedient werden.

Die Höhe der Beiträge

Angaben zur Höhe der Beiträge je Versicherungsvertrag haben alle 35 an der Erhebung teilnehmenden Direktversicherer gemacht. Für 25 von ihnen liegt auch die Angabe der Beiträge pro Kopf vor. Aus Gründen der Vergleichbarkeit stützen sich die folgenden Ausführungen zur Höhe der Beiträge auf diese Teilgruppe. Die Ergebnisse werden ebenfalls in Tabelle 11-3 ausgewiesen. Sie beziehen sich auf alle Versicherten einschließlich der kleinen Gruppen ohne Förderung gem. § 40 EStG bzw. mit Riester-Förderung.⁷³

Die durchschnittlichen **Pro-Kopf-Beiträge** zu Direktversicherungen sind – Männer und Frauen zusammengefasst – zwischen Dezember 2001 und Dezember 2003 um 3% gestiegen, von jährlich 992 € auf 1.024 € (bzw. monatlich von 83 € auf 85 €). Bei Männern war der Anstieg mit etwa 4% (von 1.015 € auf 1.059 €/Jahr) stärker als bei Frauen (1% von 945 € auf 957 €).

Die **Beiträge pro Versicherungsvertrag** und Jahr sind demgegenüber zwischen 2001 und 2003 von 861 € auf 890 € gestiegen. Auch dies bedeutet einen Anstieg um 3%. Und ebenso wie bei den Beiträgen pro Kopf haben Männer (+4% von 881 € auf 919 €) stärker zugelegt als Frauen (2% von 821 € auf 836 €).

Setzt man die Beiträge pro Kopf und pro Versicherungsvertrag in Relation, so liegen die Pro-Kopf-Beiträge bei nur geringen Unterschieden im Verlauf der Untersuchungsperiode und zwischen Männern und Frauen um etwa 15% höher als die Beiträge pro Versicherungsvertrag. Dies entspricht nahezu exakt der in Tabelle 11-2 ausgewiesenen Zahl von Versicherungsverträgen pro Versichertem. Dies bedeutet, dass die Versicherungsbeiträge für Zweit- und ggf. Drittverträge im Durchschnitt ebenso hoch sind wie die Beiträge für Erstverträge.

⁷³ Die Höhe der Beiträge bei Riester-Förderung wurde zwar ebenfalls erhoben, aufgrund der nur geringen Fallzahl sind allerdings keine statistisch gesicherten Auswertungen möglich.

Tabelle 11-3

Direktversicherte insgesamt und direktversicherte Arbeitnehmer mit Beiträgen¹⁾ und Förderung nach § 40b EStG gem. GDV-Statistik und Befragung von Direktversicherern (in Tsd.)^{2), 3)}
– Deutschland

		Dezember 2001			Dezember 2002			Dezember 2003		
		Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.	Männer	Frauen	Pers.
Aktive Versicherungsnehmer										
GDV	(Tsd.)	2.694	1.352	4.046	2.643	1.369	4.012	2.617	1.390	4.007
darunter: (%)										
Förderung nach § 40b EStG ⁴⁾		99,0	98,3	98,7	98,8	98,1	98,5	98,6	98,0	98,4
Riester-Förderung ⁵⁾		•	•	•	0,05	0,08	0,06	0,2	0,2	0,2
Beiträge pro Kopf										
	(€/J.)	1.015	945	992	1.040	948	1.009	1.059	957	1.024
	(€/M.)	85	79	83	87	79	84	88	80	85
Beiträge pro Vertrag⁶⁾										
	(€/J.)	881	821	861	902	824	876	919	836	890
	(€/M.)	73	68	72	75	69	73	77	70	74
	(Pro Kopf = 100)	115,2	115,1	115,2	115,3	114,7	115,1	115,2	114,5	115,1
Direktversicherte Arbeitnehmer										
GDV	(Tsd.)	2.646	1.320	3.966	2.585	1.316	3.901	2.554	1.351	3.905
Trägerbefragung ⁷⁾	(Tsd.)	1.082	532	1.615	1.047	536	1.583	1.035	543	1.578
	(in % GDV)	41	40	41	41	41	41	41	40	40

- 1) Versicherte, für deren Verträge im Referenzjahr Arbeitnehmer- und/oder Arbeitgeber-Beiträge geleistet wurden.
- 2) Gemessen an der Zahl der Versicherungsverträge haben sich 59% der Direktversicherer an der Erhebung beteiligt. 39% haben nicht nur Angaben zu Versicherungsverträgen, sondern auch zu versicherten Personen gemacht.
- 3) Abweichungen von Summen sind rundungsbedingt.
- 4) Pauschalbesteuerung und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge, vgl. Abschnitt II.4 des Methodenberichts.
- 5) Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug, vgl. die Abschnitte II.3 und II.5 des Methodenberichts. Quoten errechnet auf Basis der Zahl der Verträge.
- 6) Basis: 25 Direktversicherer mit Angaben zu versicherten Personen.
- 7) Basis: 25 Direktversicherer mit Angaben zu Versicherungsverträgen und versicherten Personen.

12. Direktzusagen und Unterstützungskassen gemäß Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit

Über die Zahl der Anwärter auf Leistungen aufgrund von Direktzusagen sowie von Leistungen, die über Unterstützungskassen abgewickelt werden, gibt es keine trägerbasierten Statistiken. Da diese Leistungen aufgrund des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung über den Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) abgesichert werden müssen, lassen sich die Angaben zur Zahl der Anwärter aus den beiden genannten Durchführungswegen aus den Statistiken des PSVaG ableiten. Die folgenden Berechnungen basieren auf den Angaben in den Geschäftsberichten des Vereins sowie einer freundlicherweise zur Verfügung gestellten ergänzenden Aufstellung.

Die Aufgabe des PSVaG

Der Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) ist der gesetzliche Träger der Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung. Er hat gem. dem Vierten Abschnitt des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung die Aufgabe, die betriebliche Altersversorgung im Falle des Konkurses des Arbeitgebers sicherzustellen. Abgesichert werden alle unverfallbaren Anwartschaften. Hierzu zählen seit dem 1. Januar 2001 alle Anwartschaften, die seit mindestens 5 Jahren bestehen, sofern der begünstigte Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr vollendet hat. Bis zu diesem Stichtag waren Anwartschaften erst nach 10 Jahren bzw. einer mindestens 12-jährigen Zugehörigkeit zum Unternehmen und nach Vollendung des 35. Lebensjahres unverfallbar. „Altfälle“, die aufgrund dieser Regelung am 1. Januar 2001 noch nicht unverfallbar waren, erreichen diesen Status zu dem Zeitpunkt, an dem sie die seit Anfang 2001 geltenden Bedingungen erfüllen. Zugänge in die Unverfallbarkeit ergeben sich somit seit 2001 und in den kommenden Jahren zusätzlich zu den Regelfällen auch aus „Altfällen“. Ferner werden seit Anfang 2001 alle Anwartschaften unmittelbar unverfallbar, die auf einer Entgeltumwandlung beruhen.

In die Insolvenzsicherung sind diejenigen Durchführungswege einbezogen, bei denen die Gewährleistung der bereits erworbenen betrieblichen Zusatzversicherungsanwartschaften in Frage gestellt ist. Dies sind⁷⁴

1. Direktzusagen (unmittelbare Versorgungszusagen)
2. mittelbare Versorgungszusagen über
 - 2.1 Unterstützungskassen
 - 2.2 Direktversicherungen, sofern sie mit einem widerruflichen Bezugsrecht verbunden sind bzw. beliehen oder verpfändet wurden, sowie
 - 2.3 Pensionsfonds.

Zur Abwicklung seiner Aufgaben arbeitet der PSVaG mit einem Konsortium von 60 Lebensversicherungsunternehmen zusammen.

⁷⁴ Dieser und der folgende Text wurde z. T. wörtlich, z. T. sinngemäß dem Geschäftsbericht 2003 des PSVaG (S. 7) entnommen.

Die Finanzierung erfolgt über Beiträge der angeschlossenen Arbeitgeber. Die Beiträge müssen den Barwert der im laufenden Kalenderjahr entstehenden Ansprüche auf Leistung der Insolvenzversicherung sowie die sonstigen Kosten der Versicherung decken.

Die Grundgesamtheit der Gesicherten

Die voranstehende Auflistung der über den PSVaG abgesicherten Anwartschaften macht deutlich, dass es Überschneidungen zu den in den vorhergehenden Kapiteln dargestellten Durchführungswegen gibt. Pensionsfonds sind in den PSVaG-Angaben ebenso enthalten wie ein – allerdings kleiner – Teil der Direktversicherungen.

Die insgesamt zum Jahresende 2003 vom PSVaG ausgewiesene Zahl von 4,755 Mio. Arbeitnehmern mit Anwartschaften (Tabelle 12-1) liegt aus mehreren Gründen über der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer, die aktuell Anwartschaften aufgrund von Direktzusagen bzw. Beiträgen zu Unterstützungskassen erwerben.⁷⁵

Zu subtrahieren sind zunächst die einbezogenen Direktversicherungen sowie die Versicherten bei Pensionsfonds. Während diese Anwartschaften in den Statistiken des PSVaG explizit ausgewiesen werden, liegen für die übrigen aus der Gesamtzahl der Anwärter herauszurechnenden Anwartschaften keine Angaben vor. Daher sind Schätzungen notwendig. Die in Tabelle 12-1 diesbezüglich ausgewiesenen Zahlen stützen sich jedoch, soweit möglich, auf Strukturen, die sich aus anderen Untersuchungselementen ergeben haben.

Zu subtrahieren sind erstens die ruhenden Anwartschaften von (früheren) Arbeitnehmern, die mittlerweile keine weiteren Ansprüche erwerben, sei es, weil der Arbeitgeber (1) die Versorgungszusagen auf einen anderen Durchführungsweg verlagert hat oder (2) keine weiteren Zusagen mehr macht, (3) sofern Arbeitnehmer zu anderen Arbeitgebern gewechselt sind oder (4) wegen Arbeitslosigkeit oder aus anderen Gründen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen oder beendet haben. Der Anteil dieser ruhenden Anwartschaften wird in Anlehnung an die Ergebnisse der BAV–Arbeitgeberbefragung 2004 auf 16% geschätzt. Dies dürfte eine eher konservative Schätzung sein.

Zweitens betrifft es Mehrfachanwartschaften (1) aufgrund von Direktzusagen von mehreren Arbeitgebern sowie (2) Direktzusagen in Kombination mit Zusagen von Unterstützungskassen. Sie dürften insbesondere bei Angestellten aus den oberen und höchsten Betriebsebenen sowie bei langjährigen Mitarbeitern auftreten. Der Anteil dieser Mehrfachanwartschaften wird auf 5% geschätzt. Auch hierbei dürfte es sich um eine konservative Schätzung handeln.

⁷⁵ Die in Tabelle 12-1 ebenfalls ausgewiesenen Zahlen zum 30. Juni 2004 beruhen auf Schätzungen aufgrund einer linearen Extrapolation der Werte von 2003.

Tabelle 12-1

Anwärter auf Leistungen aus Direktzusagen und Unterstützungskassen gem. PSVaG¹⁾ (in Tsd.)

– Deutschland

	2001	2002	2003	2003	2004
	Dez.	Dez.	März²⁾	Dez.	Juni³⁾
Versorgungsber. mit unverfallb. Anwartschaften	4.318	4.470	4.541	4.755	4.898
abzgl. darin enthaltener:					
Direktversicherungen mit widerrufl. Bezugsrecht und beliehene Verträge ⁴⁾	63	70	67	58	54
Pensionsfonds ⁴⁾	0	41	52	83	98
verbleiben:					
Direktzusagen	3.436	3.464	3.491	3.573	?
Unterstützungskassen (U-Kassen)	819	895	932	1.041	?
Summe	4.255	4.359	4.423	4.614	4.745
abzgl.					
Ruhende Anwartschaften (16%) ⁵⁾	681	697	708	738	759
Mehrfachanwartschaften (5%) ⁶⁾	213	218	221	231	237
Sozialvers.-pfl. Arbeitnehmer mit aktuellen Anwartschaften über Direktzusagen, U-Kassen	3.361	3.444	3.494	3.645	3.748
zzgl.					
Arbeitnehmer mit verfallb. Anwartschaften⁷⁾	500	450	438	400	375
Anwärter insgesamt	3.861	3.894	3.931	4.045	4.123
	<u>2001 = 100</u>	100	102	105	107

1) Pensions-Sicherungs-Verein a. G.: Geschäftsberichte 2002 bis 2004 und ergänzende Mitteilungen

2) Geschätzt. Unterstellt wurde eine lineare Entwicklung im Jahresverlauf.

3) Linear extrapoliert aufgrund der Entwicklung im Jahr 2003.

4) Bis Dezember 2003 lt. PSVaG, übrige geschätzt.

5) Anteil gem. BAV–Arbeitgeberbefragung 2004

6) Geschätzt. Mehrfachanwartschaften können sowohl innerhalb der Durchführungswege als auch zwischen ihnen auftreten.

Bei Direktversicherungen gem. BAV–Arbeitgeberbefragung 2004: 15%.

7) Geschätzt. Diese Gruppe setzt sich zusammen aus Arbeitnehmern, die das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet haben bzw. deren Zusage nicht mindestens seit 5 Jahren besteht. Die Zahl sinkt, da die bis Ende 2000 erst ab dem 35. Lebensjahr und nach 10-jähriger Dauer der Zusage unverfallbaren Anwartschaften nach Erfüllen der neuen Voraussetzungen unverfallbar werden. Annahme: Rückgang der verfallbaren Anwartschaften von 15% (Dez. 2001) auf 10% (Juni 2004).

Die Statistiken des PSVaG und die darauf basierenden Berechnungen weisen die Zahl der unverfallbaren Anwartschaften aus. Zusätzlich einzubeziehen sind daher die in den Arbeitgeberbefragungen ebenfalls nachgewiesenen noch verfallbaren Anwartschaften. Über deren Zahl gibt es keinerlei Informationen. Die in Tabelle 12-1 ausgewiesenen Zahlen sind daher empirisch nicht explizit gestützt, sondern basieren auf Plausibilitätsüberlegungen. Die zugrunde liegende Annahme ist, dass sie sich im Dezember 2001 auf etwa 15% der unverfallbaren Anwartschaften belaufen haben und aufgrund der kontinuierlichen vorzeitigen Überführung der „Altfälle“ bis Juni 2004 auf 10% zurückgegangen sind.

Auf Basis dieser Berechnung ergeben sich für Dezember 2003 4,045 Mio. Anwartschaften bei Direktzusagen und Unterstützungskassen und im Juni 2004 4,123 Mio. Dieser Wert liegt geringfügig, um knapp 7%, höher als die Zahl der Anwartschaften im Dezember 2001.

13. Die Zahl der Anwartschaften und der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer mit betrieblicher Zusatzversorgung insgesamt

In diesem Kapitel werden abschließend die Ergebnisse der Trägerbefragungen sowie der ergänzenden Angaben des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft und des Pensions-Sicherungs-Vereins auf Gegenseitigkeit zusammengefasst und den Ergebnissen der Arbeitgeberbefragung für den Gesamtzeitraum der BAV-Untersuchungen von Dezember 2001 bis Juni 2004 gegenübergestellt.

Wie aus Tabelle 13-1 hervorgeht, haben im Juni 2004 Zusatzversorgungsträger Anwartschaften für insgesamt 17,136 Mio. sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer aufgebaut (Spalte „Insgesamt“, letzte Zeile). Gegenüber Dezember 2001 (14,391 Mio.) bedeutet dies einen Anstieg um 19%. Von den Anwartschaften im Juni 2004 entfallen 5,372 Mio. (31%) auf Träger des öffentlichen Dienstes und 11,764 Mio. (Tabelle 13-2) auf privatwirtschaftliche Zusatzversorgungszusagen.

In diesen Zahlen sind allerdings Mehrfachanwartschaften enthalten, da eine nicht genau zu bestimmende Zahl von sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern gleichzeitig Anwartschaften in mehreren Durchführungswegen erwirbt. Dies dürfte insbesondere für den Bereich der Privatwirtschaft gelten. So haben gemäß BAV–Arbeitgeberbefragung 2004 im Juni 2004 10,345 Mio. sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer eine Zusatzversicherungsanwartschaft erworben.⁷⁶ Betrachtet man dagegen die Fallzahl auf der Ebene der Durchführungswege, so sind zum gleichen Zeitpunkt 12,929 Mio. Anwartschaften entstanden. Hiervon entfielen 12,535 Mio. auf privatwirtschaftliche Träger.⁷⁷ Dies bedeutet, dass lt. Arbeitgeberbefragung im Juni 2004 sozialversicherungspflichtige zusatzversorgte Arbeitnehmer durchschnittlich in 1,21 Durchführungswegen einbezogen waren. Dies ist ein beachtlicher Wert. Er erklärt sich vermutlich durch Strukturveränderungen, die durch die Anfang 2002 in Kraft getretenen Regelungen des AVmG und AVmEG initiiert wurden. So werden möglicherweise Direktzusagen nunmehr durch Versorgungszusagen ergänzt, die auf Bruttoentgeltumwandlungen beruhen. Zudem kann man davon ausgehen, dass ein großer Teil der in Pensionsfonds einbezogenen Arbeitnehmer diesen Weg zusätzlich zum Aufbau einer Zusatzversorgung in einem weniger risikobehafteten Durchführungsweg wahrnimmt.

⁷⁶ Vgl. Tabelle 2-2.

⁷⁷ Vgl. BAV–Arbeitgeberbefragung 2004 – Tabellenband, Tab. 107.

Tabelle 13-1

Zusatzversorgungsanwartschaften von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Durchführungswegen von Dezember 2001 bis Juni 2004
– Ergebnisse der Trägerbefragungen sowie Angaben der BaFin, des GDV und des PSVaG (einschl. Mehrfachanwartschaften)¹⁾
– Deutschland

	Pensionskassen SV-pfl. Arb.neh. ²⁾		Pensionsfonds SV-pfl. Arb.neh. ³⁾		Direktversich. SV-pfl. Arb.neh. ⁴⁾		Direktzus., U-Kassen SV-pfl. Arb.neh. ⁵⁾		Öffentl. ZV SV-pfl. Arb.neh. ⁶⁾		Insgesamt SV-pfl. Arb.neh. Tsd.(Mfa) ⁷⁾	
	Tsd.	2001 = 100	Tsd.	2002 = 100	Tsd.	2001 = 100	Tsd.	2001 = 100	Tsd.	2001 = 100	Tsd.(Mfa) ⁷⁾	2001 = 100
Männer												
Dez. 2001	1.127	100,0	0	-	2.694	100,0			1.786	100,0	5.607 ⁸⁾	100,0
Dez. 2002	1.807	160,3	28	100,0	2.638	97,9			1.810	101,3	6.283	112,1
Mrz. 2003	1.845	163,7	50	227,3	2.630	97,6			1.821	102,0	6.334	113,0
Dez. 2003	2.125	188,6	64	290,9	2.607	96,8			1.859	104,1	6.642	118,5
Juni 2004	2.271	201,5	70	318,2	2.620	97,3			1.850	103,6	6.797	121,2
Frauen												
Dez. 2001	262	100,0	0	-	1.342	100,0			3.319	100,0	4.923 ⁸⁾	100,0
Dez. 2002	679	259,2	13	100,0	1.357	101,1			3.390	102,1	5.439	110,5
Mrz. 2003	840	320,6	20	200,0	1.363	101,6			3.409	102,7	5.631	114,4
Dez. 2003	1.112	424,4	25	250,0	1.377	102,6			3.529	106,3	6.042	122,7
Juni 2004	1.252	477,9	27	270,0	1.399	104,2			3.522	106,1	6.200	125,9
Personen												
Dez. 2001	1.389	100,0	0	-	4.036	100,0	3.861	100,0	5.105	100,0	14.391	100,0
Dez. 2002	2.486	179,0	41	100,0	3.995	99,0	3.894	100,9	5.200	101,9	15.607	108,4
Mrz. 2003	2.685	193,2	70	218,8	3.993	98,9	3.931	101,8	5.230	102,4	15.908	110,5
Dez. 2003	3.237	233,0	89	278,1	3.984	98,7	4.045	104,8	5.388	105,5	16.743	116,3
Juni 2004	3.523	253,6	98	241	4.019	99,6	4.123	106,8	5.372	105,2	17.136	119,1

1) Abweichungen von Summen sind rundungsbedingt.

2) Vgl. Tabelle 8-3, zusätzliche Auswertungen der Trägerbefragung.

3) Vgl. Tabelle 9-2 (2003 – 2004 gemäß BaFin).

4) Vgl. Tabelle 11-2. Die Werte für März 2003 und Juni 2004 wurden linear interpoliert.

5) Vgl. Tabelle 12-1.

6) Vgl. Tabelle 10-3, zusätzliche Auswertungen der Trägerbefragung.

7) Mfa: Einschließlich Mehrfachanwartschaften wegen Einbeziehung in mehrere Durchführungswege. 8) Männer und Frauen ohne Direktzusagen und Unterstützungskassen.

Auch bei den betrieblichen Riester-Verträgen dürfte es sich zu einem großen Teil um ergänzende Verträge handeln, die parallel entstehende Anwartschaften in anderen Durchführungswegen ergänzen.⁷⁸

Allerdings ist auch nicht ausgeschlossen, dass Arbeitgeber, die im Laufe der Untersuchungsperiode von BAV 2004 vollständig den Durchführungsweg gewechselt haben, die davon betroffenen Arbeitnehmer bei beiden Wegen ausgewiesen haben.

Im Sinne einer eher konservativen Schätzung beruhen die weiteren Überlegungen auf der Annahme, dass Arbeitnehmer durchschnittlich in 1,1 Durchführungswegen der Privatwirtschaft Anwartschaften erwerben. Dies bedeutet, dass die in Tabelle 13-2 ausgewiesene Zahl von 11,764 Mio. Anwartschaften in der Privatwirtschaft im Juni 2004 auf 10,588 Mio. Arbeitnehmer entfallen. Addiert man die bei öffentlichen Trägern entstehenden Anwartschaften (5,372 Mio.), ergibt sich eine Gesamtzahl von 15,960 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die eine Zusatzversorgungsanwartschaft erwerben. Diese Zahl liegt um nur 1,5% über dem Ergebnis der Arbeitgeberbefragung in der Privatwirtschaft und den ergänzenden Anwartschaften im öffentlichen Dienst (15,717 Mio.). Eine ähnlich gute Übereinstimmung zeigt sich auch für Dezember 2003 (Abweichung von knapp 1%). Etwas größer sind die Abweichungen für die Beobachtungspunkte Dezember 2001 (7%), Dezember 2002 (4%) und März 2003 (3%). Dies deutet darauf hin, dass die BAV–Arbeitgeberbefragung 2003, stichprobenbedingt, die Zahl der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung etwas überschätzt hat. Dies betrifft allerdings stärker die Situation zum Basiszeitpunkt der Untersuchung, dem Jahresende 2001.

Bei diesen Überlegungen ist allerdings zu berücksichtigen, dass die in den Tabellen 13-1 und 13-2 zusammengestellten Zahlen – wie in den entsprechenden Kapiteln dokumentiert – an einigen Stellen auf Plausibilitätsüberlegungen beruhen, deren Stimmigkeit aufgrund der mangelhaften Datenlage letztlich nicht abschließend beurteilt werden kann. Da die Annahmen jedoch überwiegend eher konservativ sind und sich tendenziell auch Über- und Unterschätzungen ausgleichen können, dürften die ausgewiesenen Werte der tatsächlichen Situation nahe kommen.

Unabhängig davon wäre es wünschenswert, die Statistiken der Leistungsträger der Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst so weiterzuentwickeln, dass einige der getroffenen Annahmen nicht mehr erforderlich wären oder auf eine bessere Grundlage gestellt werden könnten.

⁷⁸ Vergleichbare Auswertungen sind auf Basis der BAV–Arbeitgeberbefragung 2003 nicht möglich. Seinerzeit wurden die Arbeitgeber beim Erstversand des Fragebogens explizit gebeten, Arbeitnehmer, die in mehrere Durchführungswege einbezogen waren, nur bei dem für sie wichtigsten, d. h. finanziell bedeutsamsten, auszuweisen. Diese Anforderung hat sich für die Betriebe als zu kompliziert herausgestellt, da zum Befragungszeitpunkt häufig noch nicht abzusehen war, welcher Durchführungsweg zu den höchsten Leistungen führen würde. Aus diesem Grund wurde seinerzeit ab dem Versand des ersten Erinnerungsschreibens das Erhebungskonzept auf das nunmehr auch BAV 2004 zugrunde liegende Konzept umgestellt.

Tabelle 13-2

**Zusatzversorgungsanwartschaften von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
gemäß Trägerdaten und Arbeitgeberbefragung von Dezember 2001 bis Juni 2004
– Deutschland**

	Trägerbefragung/Geschäftsstatistiken					Arbeitgeberbefragung	
	PW + ZÖD		Privatwirtschaft		PW + ZÖD	PW + ZÖD	
	SV-pfl. Arb.neh. Tsd. 2001 (incl. Mfa) ¹⁾ = 100		SV-pfl. Arb.neh. Tsd. (incl. Mfa) ¹⁾ Tsd. (oh. Mfa)		SV-pfl. Arb.neh. Tsd. (oh. Mfa)	SV-pfl. Arb.neh. Tsd. ³⁾ (oh. Mfa)	Träger oh. Mfa = 100
	Männer						
Dez. 2001	5.607	100,0	3.821	3.439	5.225 ²⁾		
Dez. 2002	6.277	111,9	4.467	4.026	5.830		
Mrz. 2003	6.334	113,0	4.513	4.073	5.883		
Dez. 2003	6.642	118,5	4.783	4.316	6.164		
Juni 2004	6.797	121,2	4.947	4.465	6.302		
	Frauen						
Dez. 2001	4.923	100,0	1.604	1.444	4.763 ²⁾		
Dez. 2002	5.436	110,4	2.046	1.844	5.231		
Mrz. 2003	5.631	114,4	2.222	2.001	5.409		
Dez. 2003	6.042	122,7	2.513	2.263	5.791		
Juni 2004	6.200	125,9	2.678	2.410	5.932		
	Personen						
Dez. 2001	14.391	100,0	9.286	8.357	13.462	14.363	106,7
Dez. 2002	15.607	108,4	10.416	9.374	14.574	15.139	103,9
Mrz. 2003	15.908	110,5	10.660	9.594	14.824	14.625	98,7
Dez. 2003	16.743	116,3	11.349	10.214	15.602	15.473	99,2
Juni 2004	17.136	119,1	11.764	10.588	15.960	15.717	98,5

1) Mfa: Einschließlich Mehrfachanwartschaften wegen Einbeziehung in mehrere Durchführungswege.

2) Männer und Frauen ohne Direktzusagen und Unterstützungskassen (2001 bis 2004).

3) 2001 – 2002 gem. BAV 2003; 2003 – 2004 gem. BAV 2004.

Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004

TNS Infratest Sozialforschung

14. Fehlertoleranzen und ihre Bedeutung für die Untersuchungsergebnisse

14.1 Die Problemstellung

Wie bei allen Stichprobenerhebungen sind auch bei den Ergebnissen der BAV–Arbeitgeberbefragung Fehlertoleranzen in Rechnung zu stellen. Dies gilt erstens in Hinblick auf die begrenzte Stichprobengröße von netto 3.331 Fällen, davon entfallen 2.260 auf die alten und 1.071 auf die neuen Länder, zweitens wegen des nach Betriebsgrößenklassen gestaffelten disproportionalen Stichprobenansatzes. Zu berücksichtigen ist drittens die bei Betriebsbefragungen im Vergleich zu Bevölkerungsbefragungen „chronisch“ niedrige Stichprobenausschöpfung. Sie belief sich – nach Ausschluss fehlerhaft bzw. unvollständig ausgefüllter Fragebogen – auf 17,1%.

Die im Rahmen der Stichprobenerhebung gewonnenen Daten sind Schätzwerte für den Anteil bzw. die absolute Größe der entsprechenden Merkmale in der Grundgesamtheit und mit einer gewissen Unschärfe behaftet, die sich berechnen lässt. Generell gilt: Je größer die Streuung des betreffenden Merkmals in der Grundgesamtheit und je kleiner die der Schätzung zu Grunde liegende (ungewichtete) Fallzahl, desto größer ist der statistische Unschärfebereich.

Für die Interpretation der Daten ist es wichtig, die Größe des Unschärfebereichs zu kennen. Aus diesem Grunde ist diesem Band eine Standard-Fehlertoleranztafel beigefügt, die es ermöglicht, den Unschärfebereich für verschiedene Fallzahlen und Anteilswerte näherungsweise abzuschätzen (Tabelle 14-1). Diese Tabelle basiert auf der Annahme, dass das zu untersuchende Merkmal normalverteilt ist. Sofern dies für die in der BAV–Arbeitgeberbefragung erhobene Zahl der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung gelten würde, würde der wahre Wert mit einer Wahrscheinlichkeit von 90% um etwa 1,5% von dem Stichprobenwert abweichen.⁷⁹

Diese Fehlertoleranztafel ist für die Arbeitgeberbefragung aus zwei Gründen allerdings nur mit Einschränkungen nutzbar:

Zum einen basiert die Arbeitgeberbefragung auf einer sehr stark disproportionalen Stichprobe (insbesondere nach der Betriebsgröße, aber auch nach alten und neuen Ländern und Branchen). Dieser disproportionale Stichprobenansatz wird im Rahmen des Gewichtungsverfahrens wieder rückgängig gemacht. Dies führt dazu, dass die Hochrechnungsfaktoren stark streuen (zwischen 5 und 4.372 in West- und zwischen 4 und 1.645 in Ostdeutschland). Dies kann (muss aber nicht) dazu führen, dass die Varianz der zu untersuchenden Merkmale in der hochgerechneten Auswertungsstichprobe vergrößert wird

⁷⁹ In diese Berechnung gehen folgende Parameter ein: $N = 1.851.900$ Betriebsstätten in der Privatwirtschaft, $n = 3.331$ teilnehmende Betriebsstätten, hiervon verfügen 41% über ein Zusatzversorgungssystem (Anteilswert in der Stichprobe).

Tabelle 14-1 (I) Fehlertoleranztabelle ohne Designfaktor																			
W = 90,0 %	←	Diesen Wert können Sie frei wählen (max. 99,9)																	
N = 1.851.900	←	Die Größe der Grundgesamtheit bitte eingeben																	
<p>Beispiel: In einer Stichprobe von 3.000 Personen aus der Grundgesamtheit mit nebenstehendem Umfang sei ein Anteil von 40% Bausparern ermittelt worden.</p> <p>Dann liegt der wahre Wert der Grundgesamtheit mit der von Ihnen gewählten Wahrscheinlichkeit bei 40%± 1,5%</p> <p>In Feldern mit '---' beträgt das Konfidenzintervall mehr als die Hälfte des Anteils. Die Tabelle basiert auf der Formel für das Konfidenzintervall bei Stichproben ohne zurücklegen: $s(p) = t \sqrt{p(1-p)/(n-1)} \sqrt{1-n/N}$ V 1.2. vdH/2003</p>																			
Größe der Stichprobe n	Anteilswerte in der Stichprobe																		
	1%	2%	3%	4%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	60%	70%	80%	90%	95%
100	---	---	---	---	---	---	6,0%	6,7%	7,2%	7,6%	8,0%	8,2%	8,3%	8,3%	8,2%	7,6%	6,7%	5,0%	3,6%
200	---	---	---	---	---	3,5%	4,2%	4,7%	5,1%	5,4%	5,6%	5,7%	5,8%	5,9%	5,7%	5,4%	4,7%	3,5%	2,6%
300	---	---	---	1,9%	2,1%	2,9%	3,4%	3,8%	4,1%	4,4%	4,6%	4,7%	4,7%	4,8%	4,7%	4,4%	3,8%	2,9%	2,1%
400	---	---	1,4%	1,6%	1,8%	2,5%	2,9%	3,3%	3,6%	3,8%	3,9%	4,0%	4,1%	4,1%	4,0%	3,8%	3,3%	2,5%	1,8%
500	---	---	1,3%	1,4%	1,6%	2,2%	2,6%	3,0%	3,2%	3,4%	3,5%	3,6%	3,7%	3,7%	3,6%	3,4%	3,0%	2,2%	1,6%
600	---	0,9%	1,1%	1,3%	1,5%	2,0%	2,4%	2,7%	2,9%	3,1%	3,2%	3,3%	3,3%	3,4%	3,3%	3,1%	2,7%	2,0%	1,5%
700	---	0,9%	1,1%	1,2%	1,4%	1,9%	2,2%	2,5%	2,7%	2,9%	3,0%	3,1%	3,1%	3,1%	3,1%	2,9%	2,5%	1,9%	1,4%
800	---	0,8%	1,0%	1,1%	1,3%	1,7%	2,1%	2,3%	2,5%	2,7%	2,8%	2,9%	2,9%	2,9%	2,9%	2,7%	2,3%	1,7%	1,3%
900	---	0,8%	0,9%	1,1%	1,2%	1,6%	2,0%	2,2%	2,4%	2,5%	2,6%	2,7%	2,7%	2,7%	2,7%	2,5%	2,2%	1,6%	1,2%
1.000	---	0,7%	0,9%	1,0%	1,1%	1,6%	1,9%	2,1%	2,3%	2,4%	2,5%	2,6%	2,6%	2,6%	2,6%	2,4%	2,1%	1,6%	1,1%
1.100	0,5%	0,7%	0,8%	1,0%	1,1%	1,5%	1,8%	2,0%	2,1%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,5%	2,4%	2,3%	2,0%	1,5%	1,1%
1.200	0,5%	0,7%	0,8%	0,9%	1,0%	1,4%	1,7%	1,9%	2,1%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,3%	2,2%	1,9%	1,4%	1,0%
1.300	0,5%	0,6%	0,8%	0,9%	1,0%	1,4%	1,6%	1,8%	2,0%	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,2%	2,1%	1,8%	1,4%	1,0%
1.400	0,4%	0,6%	0,8%	0,9%	1,0%	1,3%	1,6%	1,8%	1,9%	2,0%	2,1%	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	2,0%	1,8%	1,3%	1,0%
1.500	0,4%	0,6%	0,7%	0,8%	0,9%	1,3%	1,5%	1,7%	1,8%	1,9%	2,0%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	1,9%	1,7%	1,3%	0,9%
1.600	0,4%	0,6%	0,7%	0,8%	0,9%	1,2%	1,5%	1,6%	1,8%	1,9%	2,0%	2,0%	2,0%	2,1%	2,0%	1,9%	1,6%	1,2%	0,9%
1.700	0,4%	0,6%	0,7%	0,8%	0,9%	1,2%	1,4%	1,6%	1,7%	1,8%	1,9%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	1,8%	1,6%	1,2%	0,9%
1.800	0,4%	0,5%	0,7%	0,8%	0,8%	1,2%	1,4%	1,6%	1,7%	1,8%	1,8%	1,9%	1,9%	1,9%	1,9%	1,8%	1,6%	1,2%	0,8%
1.900	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%	0,8%	1,1%	1,3%	1,5%	1,6%	1,7%	1,8%	1,8%	1,9%	1,9%	1,8%	1,7%	1,5%	1,1%	0,8%
2.000	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%	0,8%	1,1%	1,3%	1,5%	1,6%	1,7%	1,8%	1,8%	1,8%	1,8%	1,8%	1,7%	1,5%	1,1%	0,8%

Tabelle 14-1 (II) Fehlertoleranztabelle <u>ohne</u> Designfaktor																			
W = 90,0 %	←	Diesen Wert können Sie frei wählen (max. 99,9)																	
N = 1.851.900	←	Die Größe der Grundgesamtheit bitte eingeben																	
<p>Beispiel: In einer Stichprobe von 3.000 Personen aus der Grundgesamtheit mit nebenstehendem Umfang sei ein Anteil von 40% Bausparern ermittelt worden. Dann liegt der wahre Wert der Grundgesamtheit mit der von Ihnen gewählten Wahrscheinlichkeit bei 40%± 1,5%</p> <p>In Feldern mit '---' beträgt das Konfidenzintervall mehr als die Hälfte des Anteils. Die Tabelle basiert auf der Formel für das Konfidenzintervall bei Stichproben ohne zurücklegen: $s(p) = t \sqrt{p(1-p)/(n-1)}\sqrt{1-n/N}$ V 1.2. vdH/2003</p>																			
Stichprobe n	1%	2%	3%	4%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	60%	70%	80%	90%	95%
2.500	0,3%	0,5%	0,6%	0,6%	0,7%	1,0%	1,2%	1,3%	1,4%	1,5%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,5%	1,3%	1,0%	0,7%
3.000	0,3%	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%	0,9%	1,1%	1,2%	1,3%	1,4%	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,4%	1,2%	0,9%	0,7%
4.000	0,3%	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%	0,8%	0,9%	1,0%	1,1%	1,2%	1,2%	1,3%	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%	1,0%	0,8%	0,6%
5.000	0,2%	0,3%	0,4%	0,5%	0,5%	0,7%	0,8%	0,9%	1,0%	1,1%	1,1%	1,1%	1,2%	1,2%	1,1%	1,1%	0,9%	0,7%	0,5%
6.000	0,2%	0,3%	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%	0,8%	0,8%	0,9%	1,0%	1,0%	1,0%	1,1%	1,1%	1,0%	1,0%	0,8%	0,6%	0,5%
8.000	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%	0,8%	0,7%	0,4%
10.000	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,7%	0,5%	0,4%
11.000	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,5%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,7%	0,6%	0,5%	0,3%
20.000	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,3%	0,3%
25.000	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	0,3%	0,2%
30.000	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%	0,3%	0,2%

- und entsprechend die Konfidenzintervalle bei der BAV-Arbeitgeberbefragung größer sind als in der standardmäßigen Fehlertoleranztafel.
- Zum anderen enthält der Datensatz der Arbeitgeberbefragungen nicht nur solche Variablen, die über Anteilswerte sinnvoll auswertbar sind (z. B. Anteil der Betriebe mit unterschiedlichen Finanzierungsformen der Zusatzversorgung). Vielmehr werden auch offene Zahlenangaben erhoben, bei denen eine Hochrechnung auf gesamtwirtschaftliche Absolutwerte von besonderem Interesse ist (z. B. Zahl der Beschäftigten mit Zusatzversorgung). Auch diese Werte unterliegen den bei Stichprobenerhebungen üblichen Unschärfen. Das statistische Fehlertoleranzintervall lässt sich in diesen Fällen allerdings nicht mit Hilfe der standardmäßigen Fehlertoleranztafel bestimmen.

Um die bei Auswertungen der Arbeitgeberbefragung zu berücksichtigenden Unschärfen unter Berücksichtigung der beiden genannten Punkte genauer zu bestimmen, haben wir anhand ausgewählter Variablen aus der BAV Arbeitgeberbefragung 2004 die Konfidenzintervalle mit Hilfe des Bootstrap-Verfahrens bestimmt. Dabei handelt es sich um ein Resamplingverfahren, dessen Vorteil u. a. darin liegt, dass die möglichen Effekte der Hochrechnung bei der Abschätzung des Konfidenzintervalls berücksichtigt werden. Die Methode eignet sich auch zur Bestimmung von Fehlertoleranzintervallen bei Schätzern für hochgerechnete Absolutwerte.

Im Folgenden werden zunächst die theoretischen Grundlagen des Bootstrap-Verfahrens kurz dargestellt, danach die Ergebnisse für ausgewählte Merkmale.

14.2 Theoretische Grundlagen⁸⁰ des Bootstrap-Verfahrens

Gegeben ist eine Betriebsstichprobe x_1, x_2, \dots, x_n von der unbekanntem Verteilung F . Der Schätzwert $\Theta = t(F)$ beschreibt das Merkmal, für das eine Fehlerabschätzung durchgeführt werden soll (hier: Zahl der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung). \hat{F} beschreibt die empirische Verteilung der Betriebe in unserer Stichprobe.

Die Bootstrap-Stichprobe ist nun definiert als Zufallsstichprobe der Größe n gezogen von \hat{F} . Oder anders ausgedrückt: Die Bootstrap-Daten $x_1^*, x_2^*, \dots, x_n^*$ sind eine Zufallsstichprobe der Größe n , gezogen mit Zurücklegen aus der Population der n Objekte (x_1, x_2, \dots, x_n) .

Die Berechnung des Standardfehlers anhand des Bootstrap-Algorithmus erfolgt folgendermaßen:

1. Auswahl von B unabhängigen Bootstrap Stichproben $x_1^*, x_2^*, \dots, x_n^{*B}$, jede bestehend aus n Werten gezogen mit Zurücklegen aus x_1, x_2, \dots, x_n . Für eine Schätzung von Konfidenzintervallen wird B üblicherweise mit 1.000 gewählt.

⁸⁰ Vgl. Efron, B., Tibshirani, R.: An introduction to the bootstrap 1993.

2. Auswertung der Bootstrap Stichproben bezüglich des zu betrachtenden Merkmals (Zahl der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung):

3.

$$\hat{\Theta}^*(b) = t(x^{*b}) \quad b = 1, 2, \dots, B$$

4. Schätzung des Standardfehlers $se_F(\hat{\Theta})$ anhand der Stichproben-Standardabweichungen der B Wiederholungen:

$$s\hat{e}_B = \left\{ \frac{1}{B} \sum_{b=1}^B [\hat{\Theta}^*(b) - \hat{\Theta}^*(\cdot)]^2 \right\}^{1/2}, \text{ mit } \hat{\Theta}^*(\cdot) = \sum_{b=1}^B \hat{\Theta}^*(b) / B$$

Eine einfache Berechnung eines Konfidenzintervalls für Θ anhand des Bootstrap-Algorithmus basiert auf der Annahme, dass Θ ungefähr normal verteilt ist. Dann ist das übliche 90%-Konfidenzintervall für Θ :

$$\hat{\Theta} \pm 1.645 \cdot s\hat{e}.$$

Oft ist aber die Annahme der Normalverteilung für Θ nicht gültig, und man hat z. B. von einer asymmetrischen Verteilung auszugehen. In diesem Fall wird das Bootstrap-Perzentil-Konfidenzintervall verwendet:

Für ein 90% Konfidenzintervall definiert man α als 0,1. Aus der geordneten Liste von $\hat{\Theta}^{*(b)}$ bestimmt man nun den $(B \cdot \alpha / 2)$ -te Wert und den $(B \cdot (1 - \alpha / 2))$ -te Wert als Unter- und Obergrenze des Konfidenzintervalles. In unserem Falle bei $B = 1.000$ ergeben sich der 50. und der 950. Wert aus dieser geordneten Liste.

Das Bootstrap-Perzentil-Konfidenzintervall besitzt den Vorteil, dass eine Transformation der Variablen zur Erfüllung des Normalverteilungskriteriums nicht notwendig ist.

14.3 Konfidenzintervall-Berechnungen zur Zahl der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

Mit Hilfe des Bootstrap-Verfahrens haben wir anhand des Datensatzes der BAV Arbeitgeberbefragung 2004 beispielhaft die Konfidenzintervalle für die zentrale Zielgröße der Untersuchung, die Zahl der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung, berechnet.

Diese Variable kann sowohl als hochgerechnete Absolutzahl als auch in Form eines prozentualen Anteilswertes dargestellt werden; es ist daher möglich, die Ergebnisse des Bootstrap-Verfahrens mit den Konfidenzintervallen zu vergleichen, die sich aus der standardmäßigen Fehlertoleranztafel ergeben.

Für die Größe des Konfidenzintervalls ist außerdem die Stichprobengröße maßgeblich. Die Fehlertoleranzen wurden deshalb für drei unterschiedlich große Stichproben berechnet. Die Stichproben wurden regional abgegrenzt:

- die Stichprobe für Deutschland insgesamt umfasst (ungewichtet) 3.331 Fälle
- die Teilstichprobe für die alten Länder umfasst 2.260 Fälle
- die Teilstichprobe für die neuen Länder umfasst 1.071 Fälle.

Für diese drei regionalen Einheiten wurden nach dem Bootstrap-Verfahren jeweils 1.000 Stichproben mit Zurücklegen vom Umfang n^{81} gezogen. Um die unterschiedliche Zahl der Arbeitnehmer in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zu kontrollieren, erfolgt die Ziehung geschichtet nach Betriebsgrößenklassen. Für jede der Stichproben wurde dann unter Verwendung des Querschnittgewichtungsfaktors ein Schätzwert für die Zahl der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung berechnet.

Die graphische Darstellung der Ergebnisse in den Schaubildern 14-1a bis 14-1c zeigt, dass die geschätzten Zahlen für Deutschland insgesamt und ebenso für die alten und neuen Länder näherungsweise eine Normalverteilung bilden.⁸² Deswegen wird für die Berechnung der Konfidenzintervalle für alle 3 ausgewiesenen Regionaleinheiten die Perzentil-Methode angewandt (vgl. Abschnitt 14.2) Die Ergebnisse gehen aus Tabelle 14-2 in Verbindung mit den Schaubildern 14-1a bis 14-1c hervor.

Für Deutschland insgesamt sowie die alten und neuen Länder ergeben sich ähnliche Konfidenzintervalle. Die empirischen Mittelwerte weichen jeweils nur wenig von den Mittelwerten der Bootstrap-Stichproben ab (Deutschland 3,9% alte Länder 1,5%, neue Länder 5,1%). Zudem liegt in den alten Länder der Mittelwert der Bootstrap-Stichproben von 9,21 Mio. sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern nahezu exakt im Scheitelpunkt der Normalverteilungskurve (Schaubild 14-1b) und im Mittelpunkt des Konfidenzintervalls (9,25 Mio.). Ähnlich gut ist die Situation in Deutschland insgesamt. Auch hier weicht der Bootstrap-Mittelwert (10,92 Mio.) nur geringfügig von der Mitte des Konfidenzintervalls (11,06 Mio.) ab. Dies zusammen spricht für einen zuverlässigen Ausweis der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung.

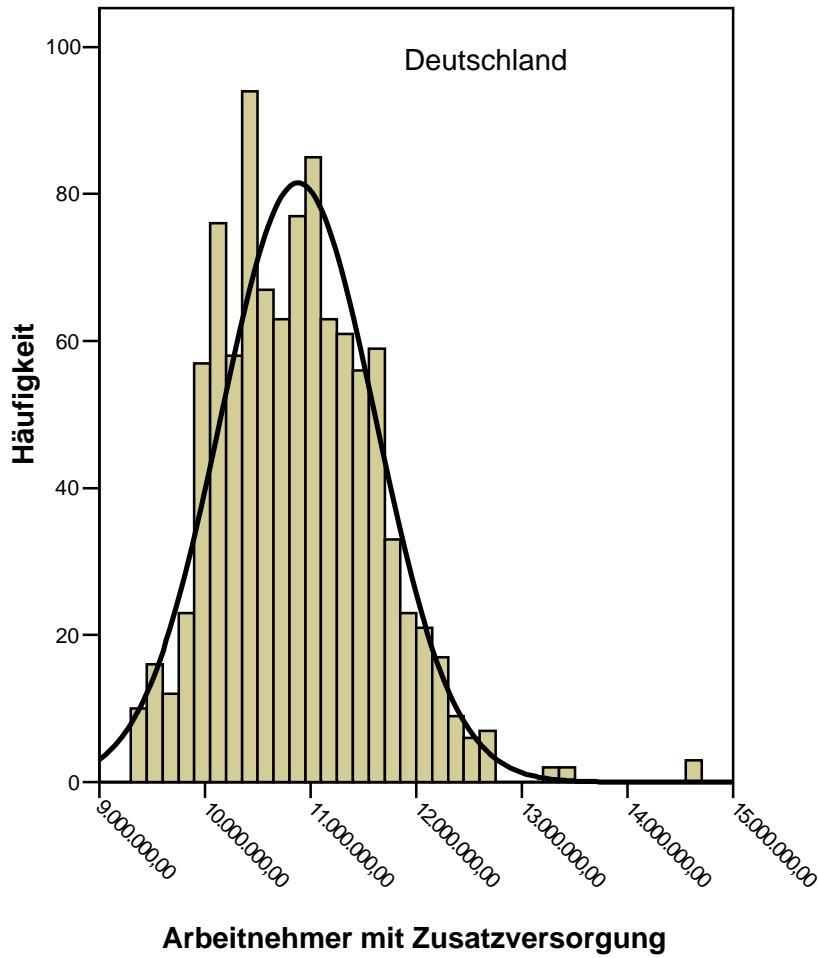
Allerdings liegt der Mittelwert der Bootstrap-Stichproben in Deutschland insgesamt um knapp 600.000 Arbeitnehmer (10,92 Mio.) höher als der empirische Wert (10,345 Mio.). Dies könnte auf eine Untererfassung der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung hinweisen. Dies würde jedoch in Widerspruch zu den Ergebnissen dieser Untersuchung stehen, wonach – wie aus den Berechnungen in Kapitel 13 hervorgeht – die Ergebnisse der Arbeitgeber- und Trägerbefragungen 2004 sehr nahe zusammenliegen. Selbst wenn die in die Berechnungen von Kapitel 13 eingeflossenen Annahmen zu einer Unterschätzung der Zahl der zusatzversorgten Arbeitnehmer geführt haben sollten, wäre sie wesentlich geringer als 600.000 Arbeitnehmer.

⁸¹ n entspricht jeweils der Größe der Ausgangsstichproben (also hier 3.331, 2.260 und 1.071).

⁸² Diese Normalverteilungen, die sich aus 1.000 Stichproben-Werten zur Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer ergeben, bedeuten nicht, dass die Arbeitnehmer in der Gesamtheit normalverteilt sind.

Schaubild 14-1a

**Verteilung der Mittelwerte der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung von 1.000 Stichproben nach dem Bootstrap-Verfahren
– Deutschland**

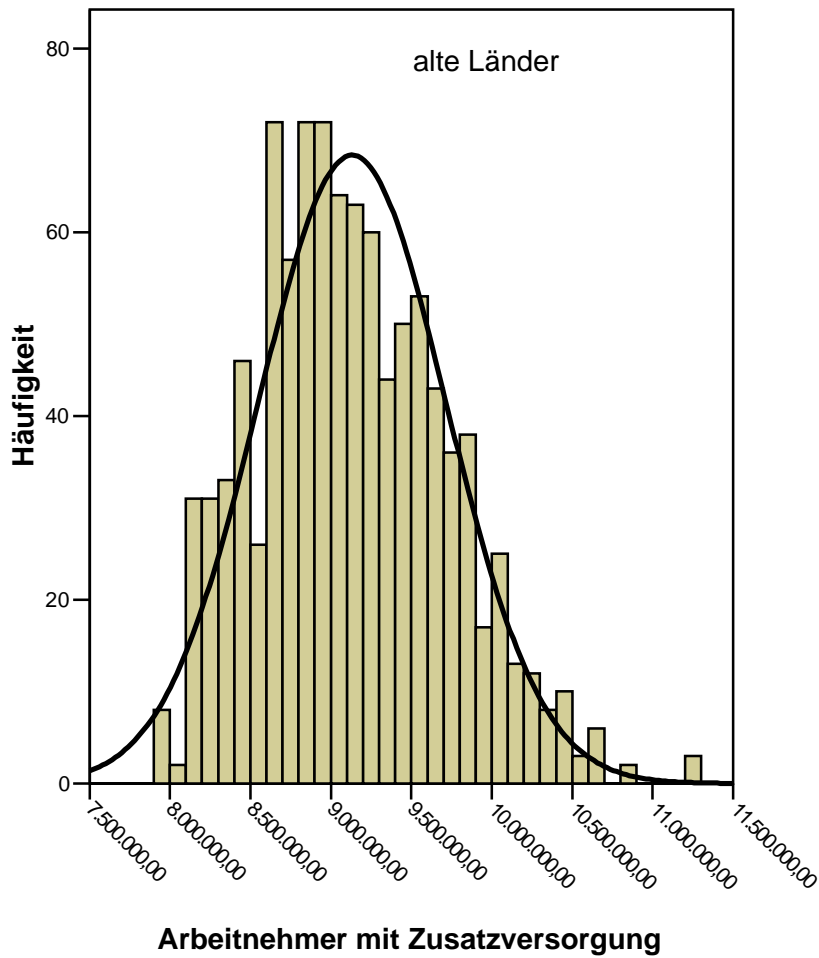


Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004

TNS Infratest Sozialforschung

Schaubild 14-1b

**Verteilung der Mittelwerte der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung von 1.000 Stichproben nach dem Bootstrap-Verfahren
– alte Länder**

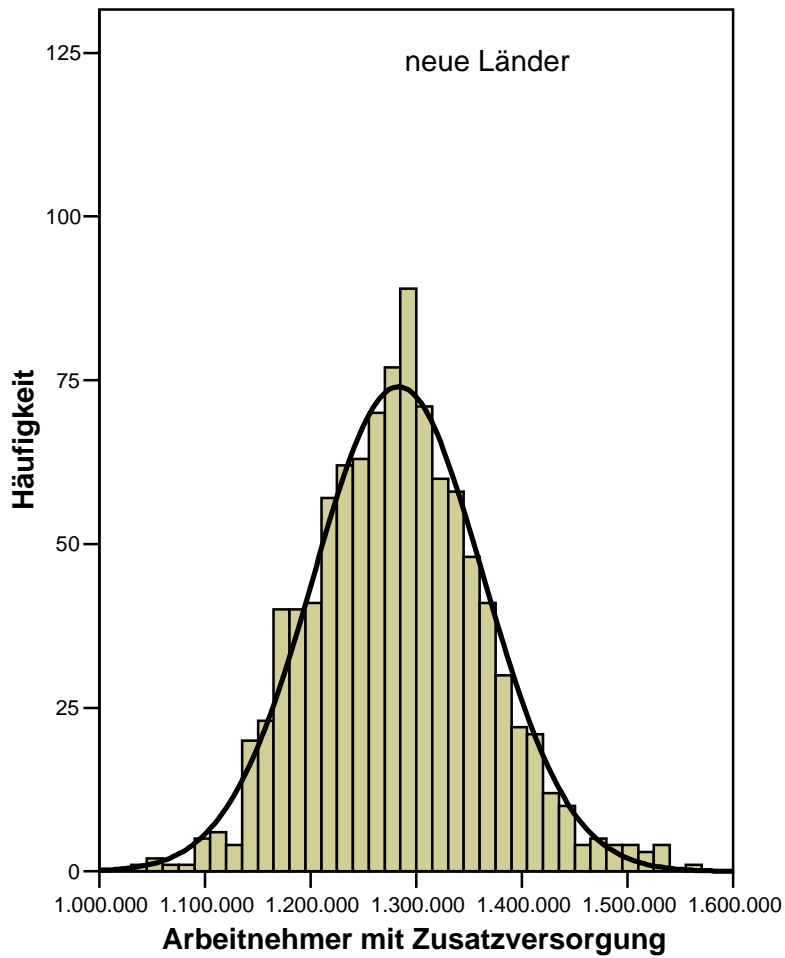


Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004

TNS Infratest Sozialforschung

Schaubild 14-1c

Verteilung der Mittelwerte der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung von 1.000 Stichproben nach dem Bootstrap-Verfahren – neue Länder



Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004

TNS Infratest Sozialforschung

Tabelle 14-2

**Konfidenzintervalle des Merkmals „Zahl der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung“ (Mio.)
bei einem Sicherheitsniveau von 90%¹⁾
– Deutschland, alte und neue Länder**

	Deutschland	alte Länder	neue Länder
Fallzahl (ungewichtet)	3.331	2.260	1.071
50. Wert (linke Grenze)	9,91	8,32	1,16
950. Wert (rechte Grenze)	12,20	10,18	1,42
Mittelwert aus 1.000 Bootstrap-Stichproben	10,92	9,21	1,28
Empirischer Wert	10,345	9,131	1,215
Daraus folgt: Fehlertoleranzintervall in % des emp. Wertes	-4% / +18%	-9% / +11%	-5% / +17%

1) Die Fehlertoleranzen wurden anhand der Perzentil-Methode für ein Sicherheitsniveau von 90% berechnet.

14.4 Bewertung

Die vorangehenden Überlegungen machen deutlich, dass, wie bei allen empirischen Untersuchungen, die dargestellten Untersuchungsergebnisse einen gewissen Unschärfebereich (Stichprobenfehler) aufweisen. Dieser ist, da die zu untersuchende Merkmale in der Grundgesamtheit nicht normalverteilt sind, größer als in Stichproben, die diese Bedingung erfüllen. Es überrascht daher nicht, dass die in den beiden Arbeitgeberbefragungen für März 2003 ausgewiesenen Untersuchungsergebnisse innerhalb einer gewissen Fehlermarge voneinander abweichen. Die oben dargestellten Ergebnisse zur Untersuchung der Fehlertoleranzen zeigen, dass die Differenz der Ergebnisse für März 2003 im Unschärfebereich liegt.

Die in Kapitel 13 vorgenommene Überprüfung des Resultats der Arbeitgeberbefragung anhand der Erkenntnisse aus der Trägerbefragung zeigt, dass die Ergebnisse der Untersuchung insgesamt valide sind. Der Vergleich der beiden Untersuchungen führt zu dem Schluss, dass die gemäß der Arbeitgeberbefragung ermittelte Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft um 1,5% leicht unterschätzt wird. Somit kann man davon ausgehen, dass im Juni 2004 etwa 60% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Anwartschaft auf eine betriebliche Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft bzw. dem öffentlichen Dienst erworben haben.

Abkürzungsverzeichnis

aba	Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung
aL	alte Länder
aG	auf Gegenseitigkeit
AG	Je nach Kontext: Aktiengesellschaft bzw. Arbeitgeber
AKA	Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung
AN	Arbeitnehmer
ArEV	Arbeitsentgeltverordnung
ASID	Untersuchung „Alterssicherung in Deutschland“
AVID	Untersuchung „Altersvorsorge in Deutschland“
AVmEG	Altersvermögensergänzungsgesetz
AVmG	Altersvermögensgesetz
BA	Bundesagentur / Bundesanstalt für Arbeit
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BAV	Betriebliche Altersversorgung
BBG	Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BGBI	Bundesgesetzblatt
BMGS	Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung
BVA	Bahnversicherungsanstalt
D	Deutschland
DL	Dienstleistung
DV	Direktversicherer
EStG	Einkommensteuergesetz
EUROSTAT	Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften
GDV	Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V.
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
HZvNG	Hüttenknappschaftliches Zusatzversicherungs-Neuregelungs-Gesetz
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
J	Jahr
LV	Lebensversicherung
M	Monat
Mfa	Mehrfachanwartschaft (auf eine betriebliche Zusatzversorgung)
Mfn	Mehrfachnennung

NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne
NGG	Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten
nL	neue Länder
ÖD	Öffentlicher Dienst
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PF	Pensionsfonds
PK	Pensionskasse
PSVaG	Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit
PW	Privatwirtschaft
SOKA-BAU	Sozialkassen der Bauwirtschaft (Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes und Urlaubs- und Lohnausgleichkasse der Bauwirtschaft)
SV	Sozialversicherung
SV-pfl.	Sozialversicherungspflichtig
Tab.	Tabelle
TNS	Taylor Nelson Sofres (Muttergesellschaft von TNS Infratest)
VAdB	Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen
VAdKO	Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester
VAP	Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
VBLU	Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen
VÖB	Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands
VVaG	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
WZ 03	Klassifikation der Wirtschaftszweige gem. Statistisches Bundesamt/ Bundesanstalt für Arbeit, Ausgabe 2003 (aktueller Stand)
ZLA	Zusatzversorgungskasse für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft
ZLF	Zusatzversorgungswerk für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft
ZÖD	Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
ZV	Zusatzversorgung (private und öffentliche zusammengefasst)
ZVK	Zusatzversorgungskasse