

# WSI

Diskussionspapiere

---

## **Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Verbreitung, Durchführungswege und Finanzierung**

Auswertung von Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2010

Florian Blank und Sabrina Wiecek

**WSI – Diskussionspapier Nr. 181**

September 2012

**Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der  
Hans Böckler Stiftung , Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf**

In der Reihe „WSI-Diskussionspapiere“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet. Sie basieren u.a. auf Vorträgen, die Mitglieder des Instituts gehalten haben oder auf gutachterlichen Stellungnahmen, können aber auch Diskussionsbeiträge zu ausgesuchten Einzelthemen sein. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Dieses und andere WSI-Diskussionspapiere finden sie als pdf-Datei unter:  
[www.wsi.de](http://www.wsi.de)

Gedruckte Einzelexemplare sind zu beziehen über:  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI  
i.d. HBS), Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Dr. Florian Blank  
WSI in der Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
[florian-blank@boeckler.de](mailto:florian-blank@boeckler.de)

WSI-Diskussionspapiere (Print)  
WSI-Diskussionspapiere (Internet)

ISSN 1861-0625  
ISSN 1861-0633

# WSI

Diskussionspapiere

---

## **Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Verbreitung, Durchführungswege und Finanzierung**

Auswertung von Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2010

Florian Blank und Sabrina Wiecek

**WSI – Diskussionspapier Nr. 181**

September 2012

## 1. Einleitung<sup>1</sup>

Durch die Rentenreform von 2001 wurde der betrieblichen Altersversorgung (bAV) eine neue Rolle im deutschen System der Alterssicherung zugewiesen. Wie die private Vorsorge – insbesondere die „Riester-Rente“ – soll sie dazu beitragen, im Zusammenspiel mit der gesetzlichen Rentenversicherung das Ziel der individuellen Lebensstandardsicherung im Alter zu erreichen. Dem Zweck der Aufwertung und Umorientierung der bAV entsprach eine Reihe von Einzelmaßnahmen der Rentenreform:

- die Verbesserung der Regeln zur Unverfallbarkeit bei arbeitgeberfinanzierten Zusagen;
- die Schaffung der Beitragszusage mit Mindestleistung bei arbeitgeberfinanzierten Angeboten;
- die Neuregelung der Entgeltumwandlung als Weg, wie Beschäftigte auf eigenen Wunsch steuer- und sozialabgabenbegünstigt Teile ihres Entgelts in die bAV umlenken können; dabei besteht für die Umwandlung von Tarifentgelten ein Tarifvorbehalt, wodurch die Sozialpartner in die Ausgestaltung der Bedingungen der Entgeltumwandlung einbezogen wurden;
- die Nutzung der „Riester“-Förderung auch bei arbeitnehmerfinanzierter bAV;
- und die Ergänzung der bisher möglichen Durchführungswege durch Pensionsfonds.

Ihre neue Rolle als Bestandteil des Alterssicherungssystems aus Gesetzlicher Rentenversicherung, bAV und privater Vorsorge führt zu explizit sozialpolitischen Fragestellungen bezüglich der bAV, denen in diesem Papier durch Auswertung von Daten aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 nachgegangen wird. Zentrale sozialpolitische Fragen sind

- wie es um Angebot und Nutzung der bAV bestellt ist,
- wer in dem reformierten System die Verantwortung für die Finanzierung übernimmt und
- wo möglicherweise weiterer politischer Handlungsbedarf besteht.

Eine sozialpolitische Beurteilung ist rund zehn Jahre nach Inkrafttreten der Reform nicht nur deswegen angebracht, weil es hier um Probleme der Alterssicherung geht, sondern auch, weil die steuer- und sozialabgabenbegünstigte Entgeltumwandlung politisch nicht unumstritten ist (vgl. Kerschbaumer 2011).

Die bAV wird in einem einheitlichen gesetzlichen Rahmen umgesetzt, ist aber zugleich Gegenstand von Verhandlungen und Entscheidungen auf Branchen- und Betriebsebene. Angesichts von Unterschieden zwischen Branchen und Betrieben bezüglich der wirtschaftlichen Lage, verschiedener Traditionen der Alterssicherung, Entwicklungen wie der abnehmenden Tarifbindung in Deutschland (vgl. WSI Tarifarchiv 2012, Tab. 1.9/1.10) sowie schließlich Elementen einer Individualisierung

---

<sup>1</sup> Wir danken Wolfram Brehmer für die Koordination der WSI-Betriebsrätebefragung und seine Unterstützung bei der Auswertung, Simone Leiber für die Formulierung der Fragen zur betrieblichen Altersversorgung sowie Martin Behrens und Nadine Zeibig für die kritische Durchsicht des Textes.

durch den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ist zu vermuten, dass eine flächendeckende, einheitliche Absicherung durch die bAV in Deutschland nicht gegeben ist.

Diese Vermutung einer großen Heterogenität im Feld der bAV kann sich auf eine ganze Reihe von empirischen Studien stützen, die die verschiedenen Facetten des Gesamtkomplexes beleuchten. Die Erhebungen verweisen insgesamt zwar auf Unterschiede in der Absicherung der Beschäftigten, die unterschiedlichen Datenquellen und verschiedenen Forschungsinteressen bedingten Abweichungen in den Ergebnissen aber zumindest im Detail. Die verfügbaren Informationen zur Empirie der Verbreitung bzw. Nutzung beruhen auf Arbeitgeberbefragungen wie der Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes und teils auch auf Arbeitnehmerbefragungen (Statistisches Bundesamt 2011, TNS 2008, Ergo 2010), Erhebungen bei den Trägern (TNS 2008) und Auswertung von Bestandsdaten der Träger (Burger 2012), Angaben aus Betriebsrätebefragungen (Leiber 2005, Gieg/Hardes 2005, Esser/Dietrich 2004), Erhebungen unter Jugendlichen (Hurrelmann/Karch/TNS Infratest 2010), Fallstudien aus einzelnen Unternehmen (Gieg/Hardes 2005) oder Haushaltsbefragungen (Mikrozensus nach aba 2011, Auswertungen der SAVE Erhebungen, etwa Börsch-Supan/Coppola/Reil-Held 2012).<sup>2</sup>

Das vorliegende WSI-Diskussionspapier soll das Blickfeld erweitern und die vorhandenen Studien ergänzen. Die im Weiteren noch darzustellende Datengrundlage bildet die 2010 durchgeführte WSI-Befragung von Betriebsräten. Die Befragten wurden in einem Fragenblock um Auskunft über verschiedene Aspekte der bAV gebeten, etwa zum Angebot, zur Art und Finanzierung der bAV oder zur Nutzung der Entgeltumwandlung. Gegenüber den genannten Studien zur bAV zeichnet sich die WSI-Betriebsrätebefragung dadurch aus, dass ein umfangreicher, repräsentativer Datensatz zur Verfügung steht, der es erlaubt, die bAV im sozialen und ökonomischen Umfeld „Betrieb“ genauer zu analysieren.

Gemäß den oben skizzierten sozialpolitischen Fragestellungen zur bAV werden in diesem Papier Daten zu Verbreitung, Durchführung und Finanzierung der bAV präsentiert. Mit diesem Papier ist die Absicht verbunden, zunächst die Grunddaten aus der WSI-Betriebsrätebefragung darzustellen. Weitere statistische Analysen sind auf dieser Datengrundlage möglich (vgl. Blank 2012), aber nicht Ziel dieses Diskussionspapiers.

Die Darstellung der aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 verfügbaren Empirie gliedert sich in fünf Abschnitte: Nach der kurzen Darstellung der Datenbasis (2.) wird zunächst auf Angaben zum Angebot der bAV (3.) und die Nutzung der unterschiedlichen Durchführungswege eingegangen (4.). Daraufhin werden die Finanzierung der bAV (5.) und Änderungen in der bAV seit 2001 analysiert (6.). Schließlich finden Nutzung und Finanzierung der bAV durch Entgeltumwandlung Berücksichtigung (7.). Das Papier schließt mit einer Bewertung der Ergebnisse und sozialpolitischen Handlungsempfehlungen (8.).

---

<sup>2</sup> Zur bAV in Deutschland und im internationalen Vergleich s. außerdem Döring 2010, Lassmann/Röricht 2010, Ebbinghaus/Gronwald/Wiß 2011, Kaufmann/Hennion 2011.

## 2. Die WSI-Betriebsrätebefragung 2010

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung befragt seit 1997 regelmäßig Betriebs- und Personalräte zur Situation der Mitbestimmung in den Betrieben und Dienststellen. Die telefonische Befragung von Betriebs- und Personalräten ist repräsentativ für Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößenklassen in Betrieben und Dienststellen ab 20 Beschäftigten. Die Betriebsstätten werden durch eine Zufallsziehung aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gewählt. Regelmäßige Hauptbefragungen finden alle zwei Jahre statt. Außerdem werden in unregelmäßigen Abständen Sonderbefragungen zu einzelnen betrieblichen Aspekten durchgeführt.<sup>3</sup>

Die Ergebnisse, die im Folgenden dargestellt werden, beruhen auf der Befragung aus dem Jahr 2010, in der ausschließlich Betriebsräte befragt wurden. Ein Schwerpunkt dieser Erhebung war das Thema „Älterwerden im Erwerbsleben“. Die entsprechenden Fragen bezogen sich unter anderem auf die betriebliche Altersversorgung sowie die Umsetzung und Verbreitung verschiedener Formen von Vorruhestandsregelungen.

Insgesamt stehen mit der Befragung 2010 Angaben aus 1.984 Betrieben zur Verfügung. In den teilnehmenden Betrieben waren insgesamt 636.124 Arbeitnehmer beschäftigt. Die öffentliche Verwaltung wurde in dieser Befragung nicht berücksichtigt. Die Land- und Forstwirtschaft, Organisationen ohne Erwerbscharakter und sonstige Interessenvertretungen und Vereinigungen, private Haushalte sowie Gastgewerbe blieben bereits in der Erhebung 2007 außen vor. Die im Folgenden gemachten Angaben sind stets gewichtet, um die disproportionale Schichtung nach Betriebsgröße und Branche bei der Stichprobenziehung aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit auszugleichen.

Aus der Anlage der Befragung ergeben sich auch die Grenzen der Analyse. Die Datengrundlage schließt Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten aus. Ebenso sind naturgemäß Betriebe ohne Betriebsrat nicht Gegenstand der Untersuchung. Eine direkte Übertragung der folgenden Ergebnisse auf die gesamte Wirtschaft (alle Betriebe in allen Branchen) ist daher nicht möglich. Zu berücksichtigen ist außerdem, dass alle Angaben aggregierte Daten auf Betriebsebene sind, durch die die Lage einzelner Arbeitnehmer nicht dargestellt werden kann.

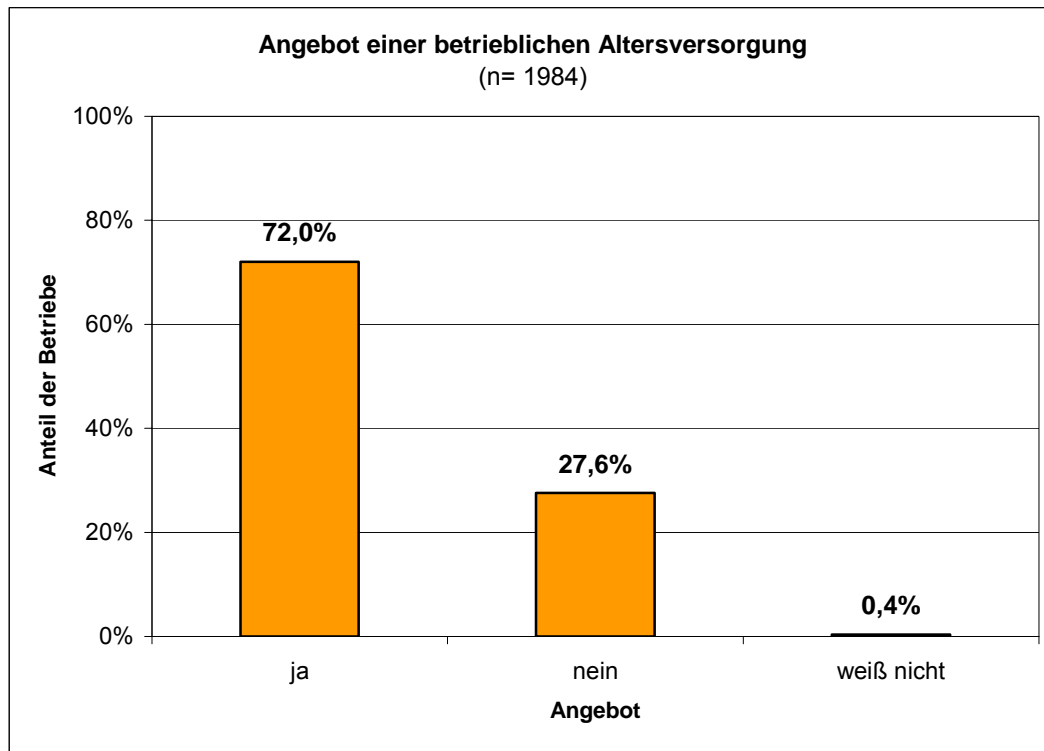
Unterschiede zwischen den Ergebnissen der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 und anderen Datenquellen (insbesondere Statistisches Bundesamt 2011, TNS 2008) sind vermutlich zurückzuführen auf unterschiedliche abgefragte Konzepte (z.B. vorhandene Anwartschaften vs. Angebot einer bAV), unterschiedliche Grundgesamtheiten, unterschiedliche Befragungsmethoden und Ansprechpartner – was mit verschiedenen Möglichkeiten zur Informationsbeschaffung durch die Befragten und Möglichkeiten, innerbetriebliche Experten zur bAV zu befragen, einhergeht – und unterschiedliche Befragungszeitpunkte.

---

<sup>3</sup> Für weitere Informationen s. [http://www.boeckler.de/16034\\_18072.htm](http://www.boeckler.de/16034_18072.htm), Schiehl 2012.

### 3. Angebot der betrieblichen Altersversorgung

Nach Angabe der befragten Betriebsräte besteht in 72,0% der Betriebe ein Angebot einer betrieblichen Altersversorgung (Abb. 1).<sup>4</sup> Nur 0,4% der Befragten konnten hierzu keine Aussage machen. Differenziert nach Ost und West ist kein relevanter Unterschied festzustellen (73% bzw. 72%).<sup>5</sup>



**Abbildung 1:** Angebot einer betrieblichen Altersversorgung  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

Diese Ergebnisse weichen von denen anderer Befragungen zur Verbreitung der bAV wie der Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes (2011)<sup>6</sup> und der

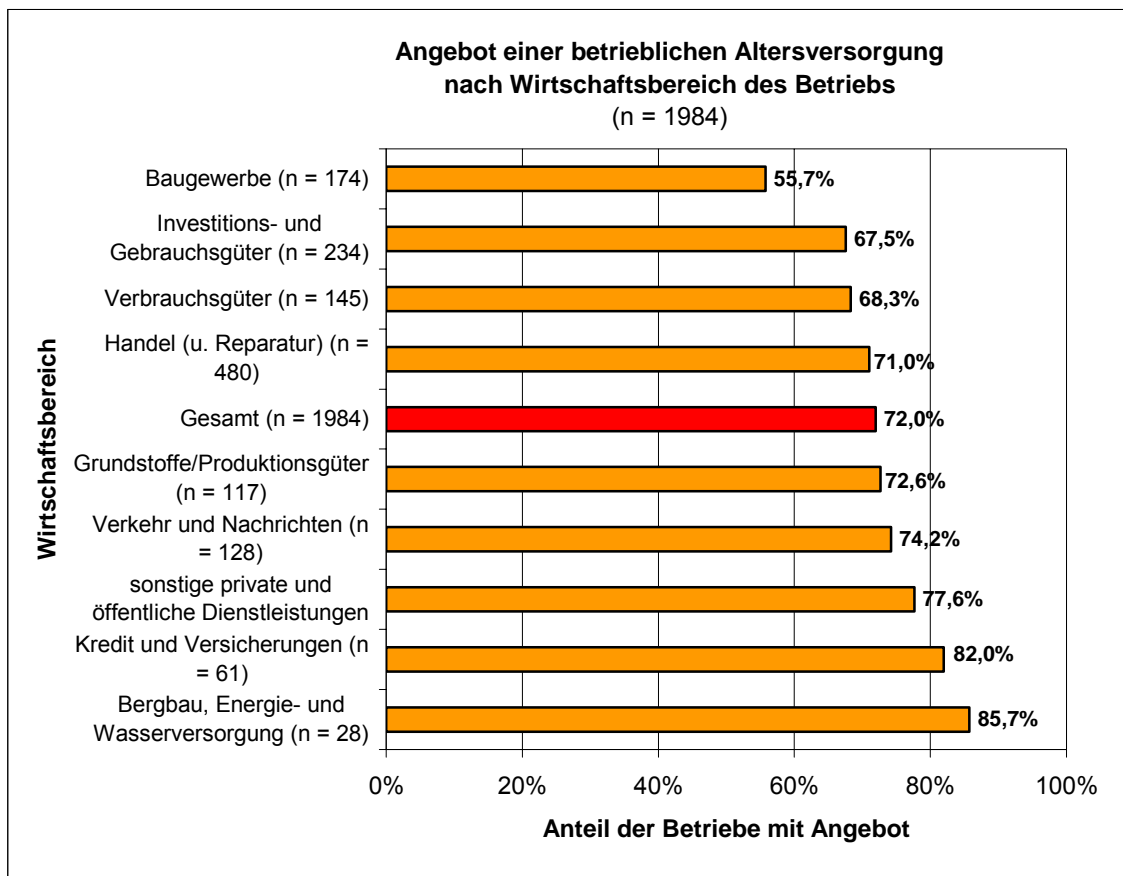
<sup>4</sup> Frage: „Gibt es in ihrem Betrieb ein Angebot zur Altersvorsorge?“.

<sup>5</sup> Die Analyse von Leiber (2005: 317) auf Grundlage der WSI-Personal- und Betriebsrätebefragung 2005 ergibt eine Gesamtabdeckung der betrieblichen Altersversorgung mit 79% der Betriebe, also eine ähnliche Größenordnung. Ein direkter Vergleich der Daten ist aus methodischen Gründen nicht möglich. Leiber findet einen deutlichen Unterschied in der Verbreitung zwischen Ost (90%) und West (77%). Sie weist allerdings darauf hin, dass dieser Unterschied zwischen Ost und West durch die Gewichtung der Daten begründet sein könne und sich in den nicht gewichteten Daten nicht zeige. In der diesem Paper zugrunde liegenden Befragung 2010 zeigt sich auch in den nicht gewichteten Daten kein relevanter Unterschied (Differenz von 2% in der Verbreitung zwischen Ost und West).

<sup>6</sup> Die Arbeitskostenerhebung (Statistisches Bundesamt 2011: 73) weist einen Anteil der Unternehmen mit bAV-Anwartschaften an allen Unternehmen von 78,7% aus (78,6% im produzierenden Gewerbe und bei marktbestimmten Dienstleistungen, 79,0% bei den nicht marktbestimmten Dienstleistungen, wobei Unternehmen ab 10 Mitarbeitern berücksichtigt werden).

Arbeitgeberbefragung durch TNS (2008) ab.<sup>7</sup> Eine wahrscheinliche Erklärung für die Unterschiede zur WSI-Betriebsrätebefragung liegt zum einen im Bezug der Frage: Das in der WSI-Betriebsrätebefragung erhobene *Angebot* muss nicht zwingend mit den in der Arbeitskostenerhebung berücksichtigten *Anwartschaften* (also den Ergebnissen der Nutzung des Angebots) übereinstimmen.<sup>8</sup> Zum anderen sind die Grundgesamtheiten unterschiedlich bestimmt, so berücksichtigt TNS Unternehmen ab einem Beschäftigten.

Hinter diesen Zahlen verbergen sich einige weiterführende Fragen. Zum einen die nach der einbezogenen Anzahl der Beschäftigten. Im Rahmen der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 wurde hierzu die Nutzung der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung durch die Beschäftigten abgefragt (s. u. Abschnitt 7). Zum anderen verdeckt die allgemeine Aussage zur Verbreitung der bAV große Differenzen zwischen Betrieben und Betriebsgruppen sowie Unterschiede hinsichtlich Finanzierung und Umsetzung.



**Abbildung 2:** Angebot der betrieblichen Altersversorgung nach Wirtschaftsbereich des Betriebs  
Fehlende Prozente zu 100%: kein Angebot/keine Angabe.  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

<sup>7</sup> Die Angaben zum Vorhandensein einer bAV aus der WSI-Betriebsrätebefragung liegen auf den ersten Blick höher als die von TNS durch Befragung von Arbeitgebern ermittelten Zahlen, wonach in der Privatwirtschaft 51% der Betriebsstätten über ein Angebot der betrieblichen Altersversorgung verfügten und ein geringer Unterschied zwischen Ost (48%) und West (51%), festzuhalten war (TNS 2008: 11).

<sup>8</sup> Umgekehrt ist aus dem Vorhandensein von Anwartschaften nicht notwendig darauf zu schließen, dass insbesondere neuen Mitarbeitern ein Angebot unterbreitet wird.



Bei einer Analyse des Angebots der bAV nach Wirtschaftsbereichen<sup>9</sup> zeigen sich deutliche Unterschiede in der Verbreitung (Abb. 2). Den höchsten Wert erreicht der Bereich Bergbau, Energie- und Wasserversorgung (85,7% der Betriebe verfügen über ein Angebot), den niedrigsten das Baugewerbe (55,7% der Betriebe).<sup>10</sup>

Für diese Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen lassen sich verschiedene Gründe annehmen: Sowohl die typische Betriebsgröße und -struktur einer Branche kann hier eine Rolle spielen, die wirtschaftliche Situation einer Branche, bei Tarifbindung die Regelungen der jeweiligen Tarifverträge zur Entgeltumwandlung, der gewerkschaftliche Organisationsgrad wie schließlich auch branchenweite Traditionen der Altersversorgung, die sich in betrieblichen und branchentypischen Versorgungswerken niederschlagen. Branchentypische Regelungen könnten etwa auch den geringen Wert für das Baugewerbe in der WSI-Betriebsrätebefragung erklären helfen. Im Bauhauptgewerbe besteht mit der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes ein *überbetriebliches* Versorgungswerk und die tariflichen Regelungen zur arbeitgeberfinanzierten Rentenbeihilfe gelten durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung für alle Betriebe in den alten Bundesländern (vgl. Asshoff/Mathes 2009: 311). Diese Regelung hat eventuell zu der Aussage, dass keine bAV angeboten wird, beigetragen, da die Branchenlösung von den Befragten möglicherweise nicht als *betriebliche* Altersversorgung wahrgenommen und entsprechend nicht genannt wird.

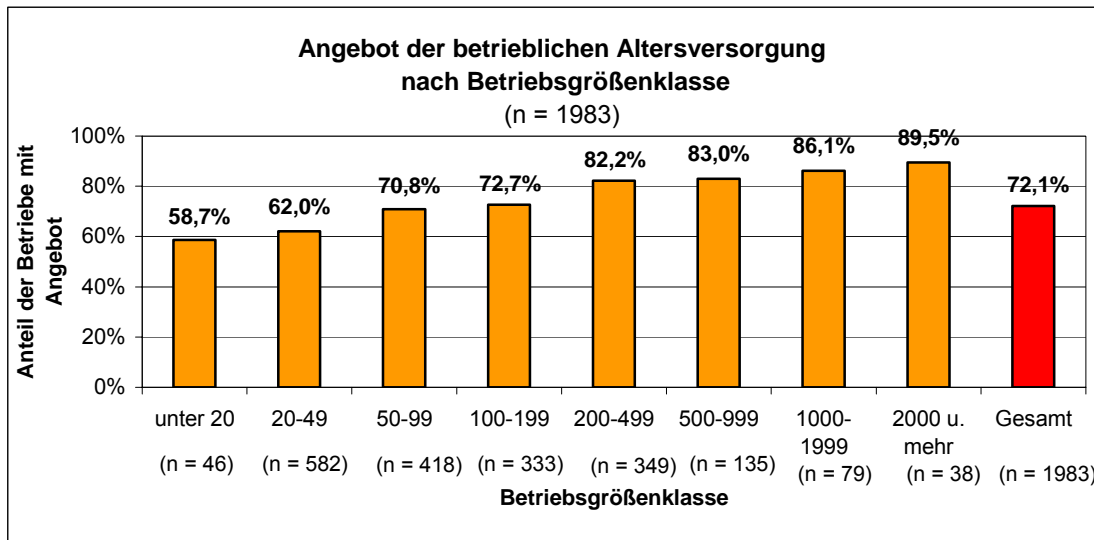
Eine weitere Differenzierung zeigt sich beim Blick auf die Verbreitung der bAV nach Betriebsgrößenklassen (Abb. 3). Hier ist ein klarer positiver Zusammenhang zwischen Angebot der bAV und Unternehmensgröße zu erkennen.<sup>11</sup> Hier wäre in einer weitergehenden statistischen Analyse etwa der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Branche zu prüfen. Als mögliche Erklärung für den festgestellten Zusammenhang bietet sich die Komplexität des Themas an, die durch Betriebe mit entsprechenden personellen Ressourcen eher bewältigt werden kann. Ebenso wäre insbesondere nach 2001 die Möglichkeit in Betracht zu ziehen, dass große Betriebe für die „Erschließung“ durch Finanzdienstleister eher lohnen als kleine (vgl. Karch 2010: 236).

---

<sup>9</sup> Angaben zu den Wirtschaftsbereichen hier und im Folgenden laut Stichprobe. Alle weiteren Angaben sind, soweit nicht anders angegeben, Angaben der Betriebsräte.

<sup>10</sup> Eine Differenzierung der bAV nach Branchen ist auch in anderen Analysen zu erkennen. Vgl. bei teils abweichendem Zuschnitt der Branchen Statistisches Bundesamt (2011: 73). Sie spiegelt sich auch in der Abdeckung der Beschäftigten mit bAV-Anwartschaften (Statistisches Bundesamt 2011: 73, TNS Infratest 2008: 42). Auf Beschäftigtenebene lässt sich eine branchenbezogene Differenzierung der bAV durch Entgeltumwandlung auch in der WSI-Betriebsrätebefragung nachweisen (vgl. Abschnitt 7). Vgl. auch schon Leiber 2005: 317, die allerdings eine andere Rangfolge der Branchen feststellte.

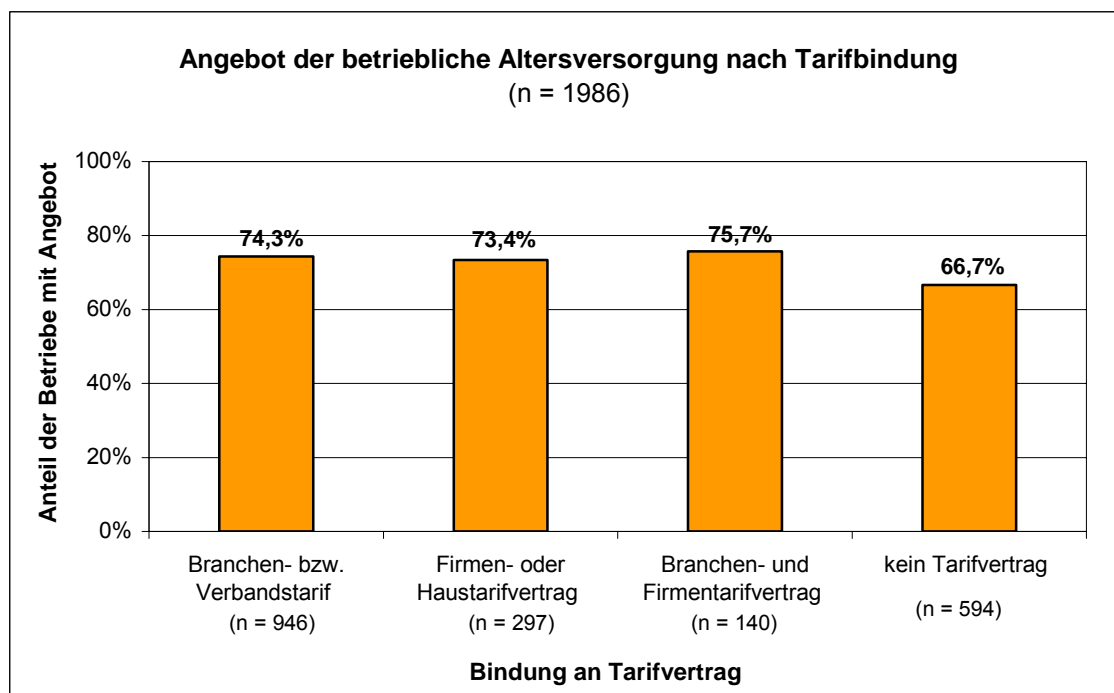
<sup>11</sup> Dieser Zusammenhang findet sich auch in der Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes (2011: 73) und der Untersuchung von TNS Infratest (2008: 31) – in beiden Untersuchungen sowohl in Bezug auf die Betriebsstätten mit bAV als auch mit Blick auf die Verbreitung unter den Beschäftigten – sowie in einer Befragung für den Versicherungskonzern Ergo (Ergo 2010) und war auch mit den Daten der Betriebsrätebefragung 2005 festzustellen (Leiber 2005: 317).



**Abbildung 3:** Angebot der betrieblichen Altersversorgung nach Betriebsgrößenklasse  
Fehlende Prozente zu 100%: kein Angebot/keine Angabe. Nicht dargestellt sind Fälle, bei denen keine Aussage zur Betriebsgröße vorliegt (n = 3).

Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

Seit 2001 ist die bAV vermehrt Gegenstand von Tarifverträgen geworden. Eine Analyse des Angebots einer bAV nach Tarifbindung zeigt, dass bei Bindung des Betriebs an einen Tarifvertrag ein Angebot einer bAV eher vorliegt (Abb. 4).



**Abbildung 4:** Angebot der betrieblichen Altersversorgung nach Tarifvertrag  
Fehlende Prozente zu 100%: kein Angebot/keine Angabe. Nicht dargestellt sind Fälle, bei denen keine Aussage zur Tarifbindung vorliegt (n = 9)

Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

Betriebe, die weder an einen Branchen-/Verbandstarif noch an einen Firmen-/Haustarif gebunden sind, bieten seltener eine betriebliche Altersversorgung an als andere Betriebe. Die Unterschiede zwischen Betrieben mit unterschiedlichen Tarifvertragstypen sind dagegen gering, d.h. kaum aussagekräftig.

Auch hier sind Wechselwirkungen mit der Branche und anderen Einflussfaktoren anzunehmen. Hervorzuheben sind aber noch zwei weitere mögliche Erklärungen für die Unterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht gebundenen Betrieben. Zum einen die erwähnten, seit 2001 abgeschlossenen Tarifverträge, die explizit die Altersversorgung durch Entgeltumwandlung zum Thema haben (vgl. Huke 2011, Bispinck 2012: 214-216).<sup>12</sup> Zwar besteht ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung für Beschäftigte auch in nicht gebundenen Betrieben. Auch organisieren Arbeitgeber auf Grundlage eines Tarifvertrags nicht automatisch die Absicherung der Beschäftigten bzw. müssen Arbeitgeberzuschüsse von den Beschäftigten aktiv abgerufen.<sup>13</sup> Dennoch lässt sich annehmen, dass durch die neuen Tarifverträge und die Information über diese eine weitere Verbreitung der bAV stattfindet. Zum anderen aber lässt sich mutmaßen, dass die Tarifbindung als Anerkennung der Verhandlungsergebnisse der Tarifparteien mit einer höheren Sensibilität für die Absicherung der Belegschaft korreliert bzw. umgekehrt ähnliche Gründe – wie Kostendruck – gegen einen Verbleib im Tarif und die Absicherung der Beschäftigten sprechen.

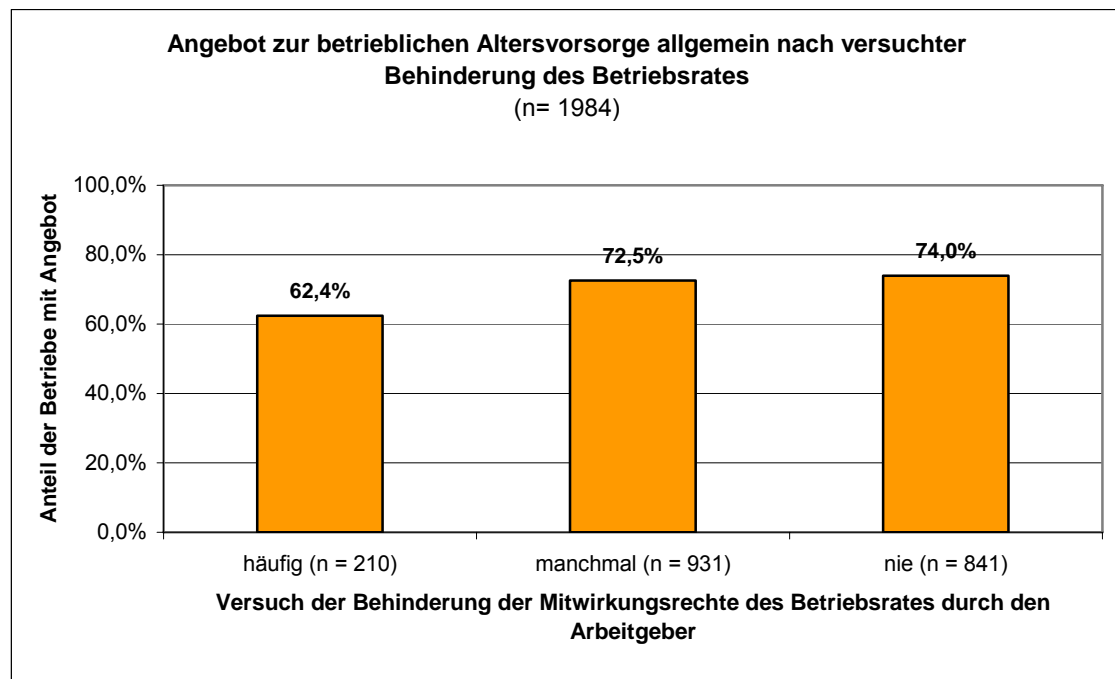
Das Angebot einer bAV wird eventuell auch durch das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten beeinflusst. Hier gibt die Einschätzung des Verhältnisses von Betriebsrat und Geschäftsführung durch die Betriebsräte einen Hinweis (Abb. 5): In Betrieben, in denen es häufig zu Versuchen des Arbeitgebers kam, die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats zu behindern, wird deutlich seltener eine bAV angeboten als in Betrieben, in denen eine Behinderung nur manchmal oder nie versucht wird.<sup>14</sup> Eine mögliche Erklärung für diesen Zusammenhang ist, dass ein eher kooperatives Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sowohl mit einer höheren Sensibilität des Arbeitgebers für soziale Belange der Beschäftigten wie auch mit einer höheren Durchsetzungschance der Rechtsansprüche der Beschäftigten einhergehen könnte.

---

<sup>12</sup> Zum 1.1.2010 waren insgesamt 490 Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt. 66 regelten die zusätzliche Altersversorgung. Zum 1.1.2011 traf das auf 488 bzw. 72 Verträge zu (WSI, 2011, 2012: Tabelle 1.5). Für eine Übersicht über die allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge s. BMAS 2012.

<sup>13</sup> Eine bemerkenswerte Ausnahme stellt hier der Tarifvertrag Altersvorsorge der Süßwarenindustrie dar, der in § 3.4 besagt, dass „der Altersvorsorgebeitrag [...] vom Arbeitgeber dem Versorgungsträger ohne Antrag des Arbeitnehmers zugewendet“ wird.

<sup>14</sup> Frage: „Versucht der Arbeitgeber, Mitwirkungsrechte des Betriebsrates zu behindern?“



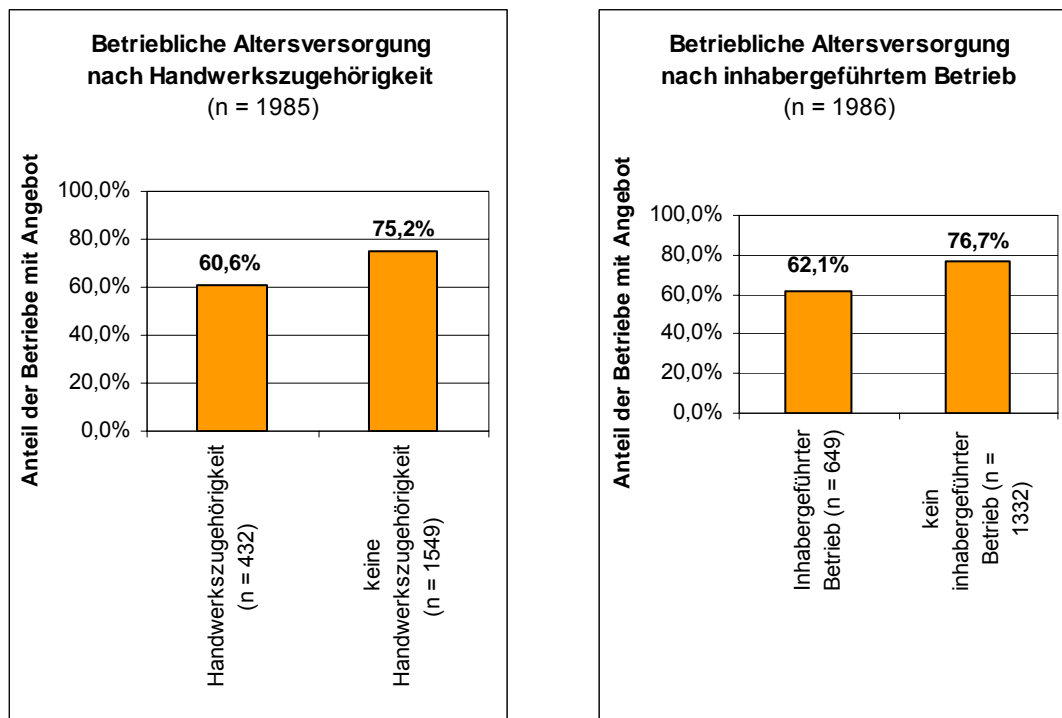
**Abbildung 5:** Angebot der betrieblichen Altersversorgung und Versuch der Behinderung des Betriebsrates

Fehlende Angaben zu 100%: kein Angebot/keine Angabe. Nicht dargestellt sind Fälle, bei denen keine Aussage zur versuchten Behinderung der Betriebsratsarbeit vorliegt (n = 2).

Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

Die Auswertung der Betriebsrätebefragung zeigt weiter, dass die bAV in Handwerksbetrieben<sup>15</sup> und inhabergeführten Betrieben weniger verbreitet ist (Abb. 6; Abb. 7). Hier lässt sich allerdings wiederum ein Zusammenhang mit Branche und Betriebsgröße annehmen.

<sup>15</sup> Angaben zur Handwerkszugehörigkeit sind aus Stichprobe und Befragung zusammengeführt.



**Abbildungen 6 und 7:** Angebot der betrieblichen Altersversorgung nach Handwerkszugehörigkeit und Angebot der betrieblichen Altersversorgung nach inhabergeführtem Betrieb  
 Fehlende Prozente zu 100%: kein Angebot/keine Angabe. Fälle ohne Aussage zur Handwerkszugehörigkeit bzw. zur Führung durch den Inhaber sind nicht abgebildet (n = 4 bzw. n = 5).  
 Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

Seit Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung lässt sich die Verbreitung der bAV zum Teil als Ergebnis von individuellem Nutzenkalkül deuten: Die meisten Beschäftigten können nun ein Angebot aktiv einfordern.<sup>16</sup> Die bis hier dargelegten Daten weisen aber mit Blick auf das Angebot auf strukturelle Unterschiede zwischen den Betrieben und damit Belegschaften: in Bezug auf Branchen, Betriebsgröße und auch Tarifbindung. Diese Differenzierung setzt sich im Übrigen auch dann fort, wenn nicht nur das Vorhandensein eines Angebots, sondern auch die Konditionen des Angebots betrachtet werden, die plausiblerweise wiederum die Nachfrage nach der bAV beeinflussen können: Die geltenden Tarifverträge beinhalten unterschiedliche Rahmenbedingungen und Förderungsmöglichkeiten der Arbeitgeber (vgl. Huke 2011). Das heißt, dass selbst bei bestehenden Angeboten in den Betrieben und einer vergleichbaren Beschäftigungssituation Beschäftigte mit verschiedenen Wegen und Ergebnissen der Absicherung konfrontiert werden können. Eine weitergehende Analyse müsste entsprechend nicht nur das Vorhandensein eines Angebots in den Blick nehmen, sondern auch seine Qualität. Der im Einzelnen geltende Tarifvertrag ist allerdings in der WSI-Betriebsrätebefragung nicht erhoben worden.

<sup>16</sup> Hier wird auch ein Problem offensichtlich, dass ebenso in anderen Studien festzustellen ist: Der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (außer in tarifgebundenen Betrieben, bei denen der geltende Tarifvertrag dies für Tarifentgelte nicht vorsieht). Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass ein *Angebot*, also die Möglichkeit der Nutzung der bAV in nahezu allen Betrieben vorzufinden sein sollte –allerdings kann das Nicht-Wissen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder die Untätigkeit beider Seiten dazu führen, dass kein Angebot unterbreitet wird.

#### 4. Durchführungswege

Die betriebliche Altersversorgung war in den vergangenen Jahren zahlreichen Änderungen und Anpassungen ausgesetzt. Neben die Durchführungswege Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse und Direktversicherung trat 2001 der Pensionsfonds (vgl. Bäcker et al. 2010: 448-450). Die Reform von 2001 – insbesondere die Schaffung eines neuen Durchführungswegs und des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung – ist nur einer der Gründe, warum in den einzelnen Betrieben unterschiedliche Sicherungsangebote und -wege nebeneinander existieren können. Die verschiedenen Sicherungsangebote und Durchführungswege können sich auch an verschiedene Mitarbeiterkreise wenden oder als „Baustein-System“ den Beschäftigten verschiedene Formen der Absicherung ermöglichen.<sup>17</sup> Diese Komplexität ist Gegenstand der Kritik, so weist der Vorsitzende der aba (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung), Karch, darauf hin, dass der Einsatz von bis zu fünf Formen der Altersvorsorge für kleine Unternehmen nicht administrierbar sei (Handelblatt 26.03.2012: 14).

Die Befragung der Betriebsräte zeigt, dass die Direktversicherung die bezogen auf die Betriebe am häufigsten gewählte Form der bAV ist (Abb. 8).<sup>18</sup> Dabei schließt der Arbeitgeber bei einem Versicherungsunternehmen einen Versicherungsvertrag zugunsten des Arbeitnehmers ab. An zweiter Stelle folgen die Pensionskasse und knapp dahinter die Direktzusage. Die Unterstützungskasse liegt an vierter Stelle. Am wenigsten verbreitet sind die Pensionsfonds.<sup>19</sup>

Diese Rangfolge bleibt auch bei näherer Untersuchung im Wesentlichen stabil. Aufgeschlüsselt nach Branchen zeigt sich eine weitgehend einheitliche Rangfolge in der Verbreitung der Durchführungswege: Direktversicherungen sind in allen Branchen der am häufigsten genutzte, Pensionsfonds der am wenigsten genutzte Durchführungsweg. Die Unterstützungskasse wird in der Regel seltener genutzt als Pensionskasse und Direktzusage, wobei deren Rangfolge in Abhängigkeit von der Branche variiert.<sup>20</sup>

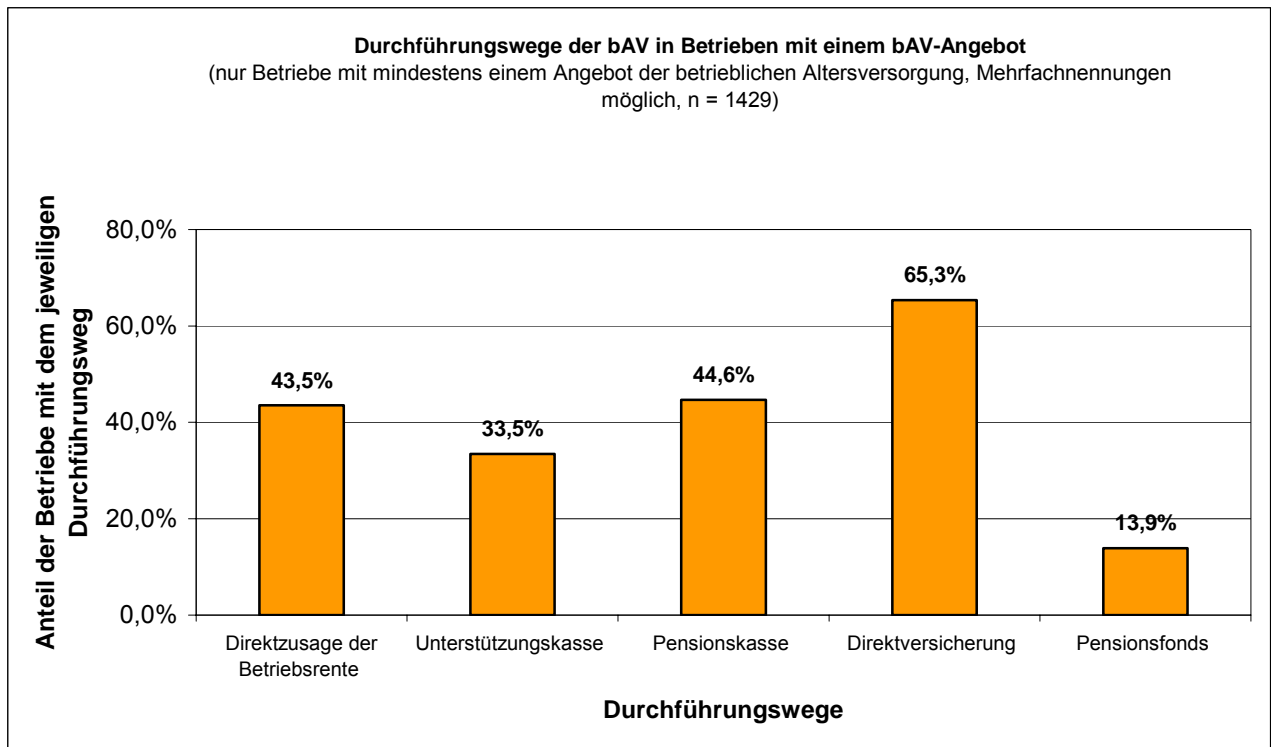
---

<sup>17</sup> Vgl. hierzu die Fallstudie zu einem Chemiekonzern in Gieg/Hardes 2005: 133-156.

<sup>18</sup> Alle Betriebe mit einem Angebot der bAV (s. o.) wurden für jeden der fünf Durchführungswege nach Vorhandensein gefragt: „Welche Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge bietet ihr Betrieb an? Ich lese Ihnen dazu einige Formen vor. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Ihr Betrieb diese Vorsorgemöglichkeit anbietet.“

<sup>19</sup> Diese Rangfolge findet sich auch in der Arbeitskostenerhebung 2008 (Statistisches Bundesamt 2011: 75) und zwar sowohl wenn alle Betriebe betrachtet werden, als auch in der Gruppe „produzierendes Gewerbe und marktbestimmte Dienstleistungen“ (jeweils Betriebe mit zehn und mehr Beschäftigten). Die Arbeitskostenerhebung zeigt zudem deutlich, dass die Nutzung der Durchführungswege nach Betrieben nicht der Nutzung nach Anwartschaften der Beschäftigten entspricht (Statistisches Bundesamt 2011: 91).

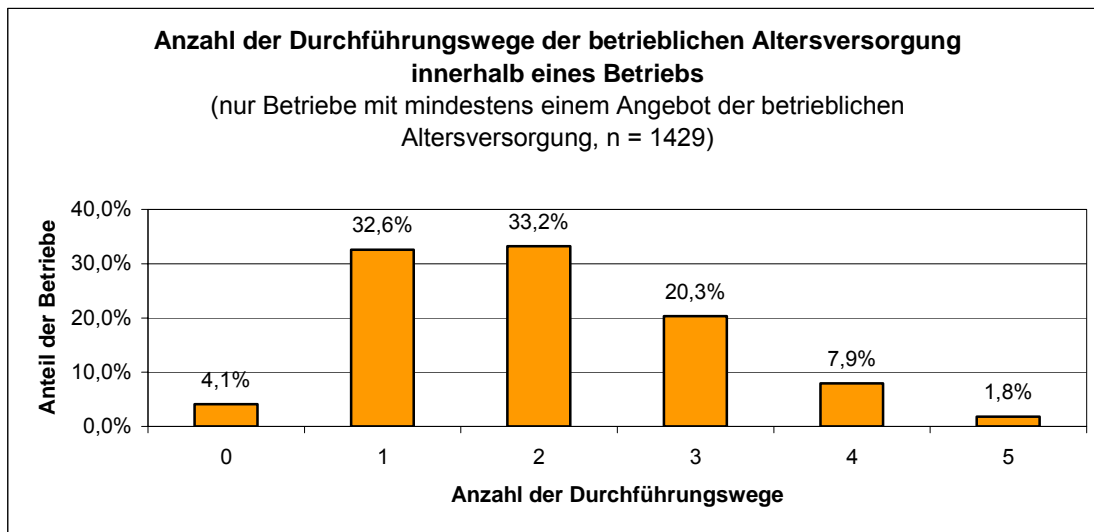
<sup>20</sup> Vgl. hierzu auch Statistisches Bundesamt 2011: 75.



**Abbildung 8:** Nutzung der Durchführungswege in Betrieben mit einem bAV-Angebot  
Fehlende Prozenze zu 100%: keine Nutzung/keine Angabe. Nicht angezeigt werden Betriebe, in denen trotz Angabe eines Angebots der bAV keiner der genannten Durchführungswege genutzt wird.  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

Analysiert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich ebenso eine vergleichbare Rangfolge der Durchführungswege. Allerdings scheint in kleinen Unternehmen mit unter 20 Beschäftigten die Unterstützungskasse deutlich seltener genutzt zu werden als in den anderen Betriebsgrößenklassen. Pensionskassen werden in Betrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten häufiger genutzt als die anderen Durchführungswege. Beide Gruppen zeichnen sich allerdings durch geringe Fallzahlen aus (vgl. Abb. 3). Eine vergleichbare Rangfolge der Durchführungswege zeigt sich schließlich auch, wenn das Vorhandensein der Durchführungswege nach Tarifbindung analysiert wird.

Wie am Anfang dieses Abschnitts bemerkt, können Betriebe durchaus mehr als einen Durchführungswege nutzen. Abb. 9 verdeutlicht, dass dies für die Mehrzahl der Betriebe mit einer bAV zutrifft. In den hier betrachteten Betrieben mit einem bAV-Angebot nutzt etwa ein Drittel nur einen einzigen und ein weiteres Drittel zwei Durchführungswege. Dabei ist jedoch zusätzlich zu berücksichtigen, dass in einem Betrieb auch mehr als ein Angebot pro Durchführungswege vorhanden sein kann (etwa wegen Schließung eines Angebots oder Parallelführung eines arbeitgeberfinanzierten und eines arbeitnehmer- oder mischfinanzierten Angebots in einem Durchführungswege). Überraschenderweise geben 4,4 Prozent der Befragten an, dass das von ihnen zuvor bestätigte bAV-Angebot nicht durch einen der fünf rechtlich vorgegebenen Durchführungswege umgesetzt würde – ein möglicher Hinweis auf die Komplexität des Systems oder eventuell auch auf Traditionen der Altersversorgung „neben“ der Rentenleistung wie etwa Sachleistungen (z.B. Hausbrand/Deputatkohle bzw. Energiebeihilfen im Bergbau).



**Abbildung 9:** Anzahl der Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung innerhalb eines Betriebs

Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

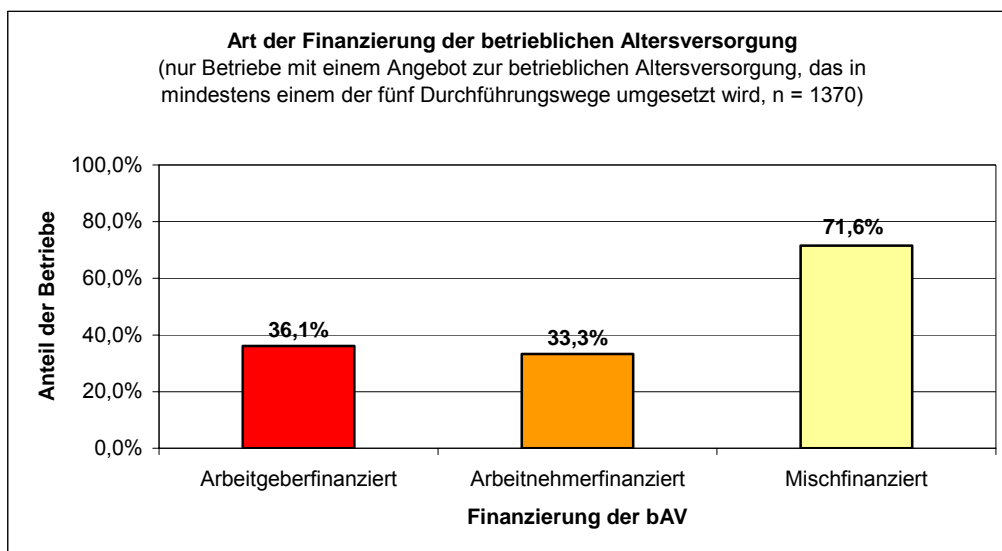
Ob die Anzahl der gewählten Durchführungswege mit der Betriebsgröße zusammenhängt, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Unter den Betrieben bis 499 Mitarbeitern dominieren Unternehmen mit einem oder zwei Durchführungsweg(en). Unter den Betrieben ab 500 Mitarbeitern machten Unternehmen mit zwei oder drei Durchführungswegen jeweils die beiden größten Gruppen aus. Auffällig ist weiter, dass der Anteil der Betriebe mit drei Angeboten von der zweitkleinsten bis zur zweitgrößten Gruppe stetig wächst, während der Anteil der Betriebe mit nur einem Angebot ab der Gruppe mit 50-99 Beschäftigten stetig sinkt.



## 5. Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung

Durch die Rentenreform von 2001 wurde die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung deutlich aufgewertet. Beschäftigte haben seither einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung, der allerdings unter Tarifvorbehalt steht. Das heißt, dass ein geltender Tarifvertrag die Umwandlung von Tarifentgelt zumindest zulassen muss. In der Folge sind – wie bereits bemerkt – eine Vielzahl von Tarifverträgen abgeschlossen worden, die die Bedingungen der Entgeltumwandlung regulieren und teils auch Arbeitgeberzuschüsse festlegen. Abbildung 10 zeigt, dass mittlerweile die Mischfinanzierung durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber weiter verbreitet ist, als die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Die rein arbeitnehmerfinanzierte bAV folgt knapp hinter der rein arbeitgeberfinanzierten. Das heißt, dass die Entgeltumwandlung mittlerweile eine zentrale Rolle im Gefüge der betrieblichen Altersversorgung spielt.

Abbildung 10 ist wie folgt zu interpretieren: Betriebe mit mindestens einem Angebot der betrieblichen Altersversorgung wurden für die jeweiligen Durchführungswege nicht nur nach deren Vorhandensein gefragt (s. o. Abschnitt 4), sondern bei Vorhandensein auch nach deren Finanzierung.<sup>21</sup>



**Abbildung 10:** Art der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung  
Mehrfachantworten möglich aufgrund des gleichzeitigen Vorhandenseins verschiedener Durchführungswege. Fehlende Prozente zu 100%: nicht vorhanden.  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

Die Abbildung gibt den Anteil der Betriebe an, in denen jeweils mindestens einmal die jeweilige Finanzierungsform angewandt wird. Also wird in 71,6% der Betriebe mit Angebot einer bAV mindestens ein mischfinanzierter Durchführungsweg angeboten.

<sup>21</sup> Bei Vorhandensein eines Durchführungswegs wurden den Betriebsräten die Frage gestellt: „Ist dies [der jeweilige Durchführungsweg] ausschließlich arbeitgeberfinanziert, ausschließlich arbeitnehmerfinanziert oder sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerfinanziert?“

Daneben können in einem Betrieb zugleich noch weitere mischfinanzierte Durchführungswege und/oder anders finanzierte Wege bestehen.<sup>22</sup>

Die Dominanz der Mischfinanzierung ist in allen Wirtschaftsbereichen vertreten, wobei die geringste Verbreitung im Bereich Investitions- und Gebrauchsgüter zu finden ist (58,8% der Betriebe), die höchste im Bereich Kredit und Versicherungen (85,7%). Mit Ausnahme von zwei Wirtschaftsbereichen (Investitions- und Gebrauchsgüter, Handel und Reparatur) ist die reine Arbeitgeberfinanzierung stets häufiger vorzufinden als die Finanzierung durch die Arbeitnehmer.

Auch bei den Betriebsgrößenklassen dominiert die Mischfinanzierung, die Rangfolge von Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerfinanzierung schwankt. Eine klare Abhängigkeit von der Betriebsgröße deutet sich nur für die Arbeitgeberfinanzierung an, wenn die gering besetzten kleinste und größte Gruppe ausgeblendet werden. Auch die Bedeutung der Mischfinanzierung – deren Vorhandensein nach Betriebsgrößenklassen zwischen 68,7% und 80,0% schwankt – folgt keiner klaren Abhängigkeit.<sup>23</sup> Differenziert nach Tarifbindung ist schließlich hervorzuheben, dass nur in Betrieben ohne Tarifvertrag ein arbeitnehmerfinanzierter Durchführungsweg häufiger vorhanden ist als ein arbeitgeberfinanzierter.

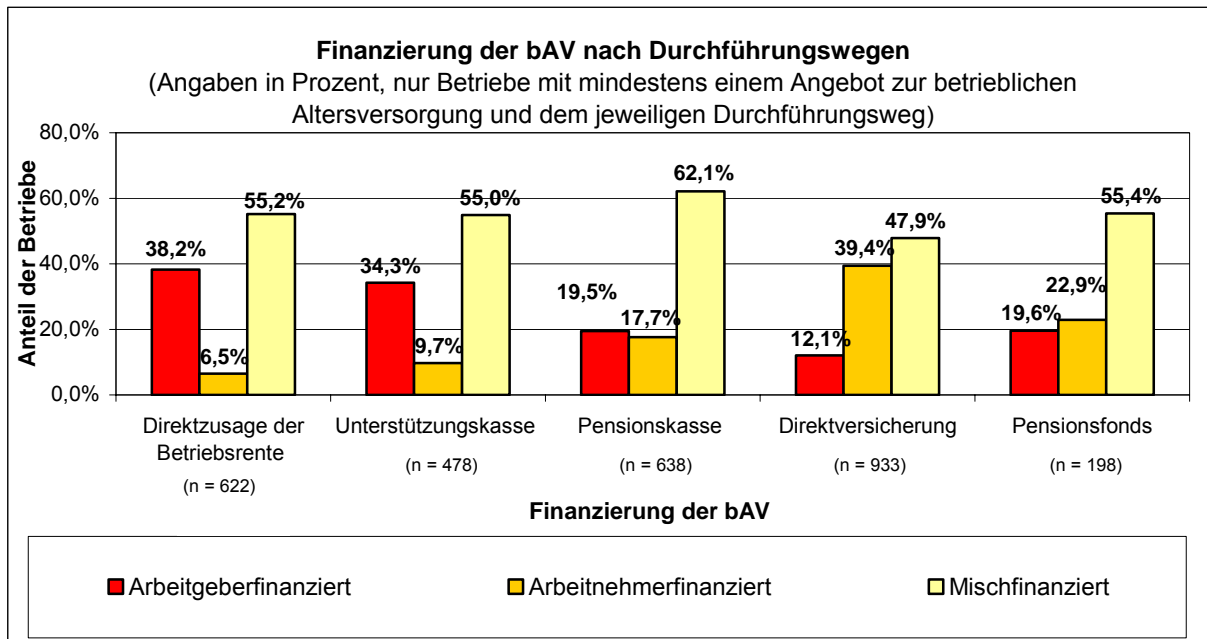
Wird die Finanzierung nach Durchführungswegen analysiert, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Möglichkeiten der Umsetzung der bAV. Insgesamt dominiert jedoch in allen Durchführungswegen die Mischfinanzierung (Abb. 11). In den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse, bei denen das Deckungskapital im Unternehmen oder in einer unternehmensnahen Einrichtung verbleibt und sich die Ansprüche der Arbeitnehmer direkt gegen den Arbeitgeber richten, spielt die Arbeitgeberfinanzierung eine deutlich wichtigere Rolle als in den anderen Durchführungswegen. Die alleinige Arbeitnehmerfinanzierung ist am stärksten bei der auf Betriebsebene am häufigsten genutzten Direktversicherung (s. o. Abb. 8) ausgeprägt, sie hat ansonsten nur bei den seit 2001 neu etablierten Pensionsfonds eine größere Bedeutung als die Arbeitgeberfinanzierung. Die stärkere Rolle der Arbeitnehmer bei Direktversicherung und Pensionsfonds und insgesamt die Dominanz der Mischfinanzierung verweisen auf die neue Möglichkeit der Entgeltumwandlung auf Grundlage eines individuellen Rechtsanspruchs oder tarifvertraglicher Regelungen. Festzuhalten bleibt, dass in allen Durchführungswegen die seit 2001 ausgebauten Arbeitnehmerbeteiligung an der Finanzierung der bAV eine wichtige Rolle einnimmt, so dass die Mischfinanzierung auch die „klassische“, rein arbeitgeberfinanzierte bAV weit übertrifft. Das bedeutet nicht, dass die Arbeitgeberfinanzierung real abgenommen haben muss oder zu unterschätzen ist, weist aber auf die massive Verschiebung innerhalb der bAV in den letzten zehn

---

<sup>22</sup> Diese Rangfolge findet sich auch in der Arbeitgeberbefragung von TNS (TNS 2008: 50, 51). Auch dort kann ein Betrieb über mehr als eine Finanzierungsform verfügen, 2007 verfügten die Betriebe im Schnitt über 1,12 Finanzierungsformen. Dabei nimmt die Anzahl der Finanzierungsformen mit der Betriebsgröße zu (mit einem Ausreißer bei Betrieben mit 100-199 Beschäftigten).

<sup>23</sup> In der Arbeitgeberbefragung durch TNS (2008: 51, 53) korrelieren dagegen reine Arbeitnehmerfinanzierung und Betriebsgröße sowohl in Ost- wie in Westdeutschland positiv. Bezüglich der Arbeitgeberfinanzierung stellen die Autoren dagegen für Westdeutschland einen u-förmigen Zusammenhang fest, im Osten nimmt die Zahl der Betriebe mit arbeitgeberfinanzierte bAV dagegen mit der Betriebsgröße ab, mit Ausnahme allerdings der obersten Betriebsgrößenklasse.

Jahren hin. Zu beachten ist bei der Interpretation dieser Daten wieder, dass in einem Betrieb auch mehr als ein Durchführungsweg genutzt werden kann.



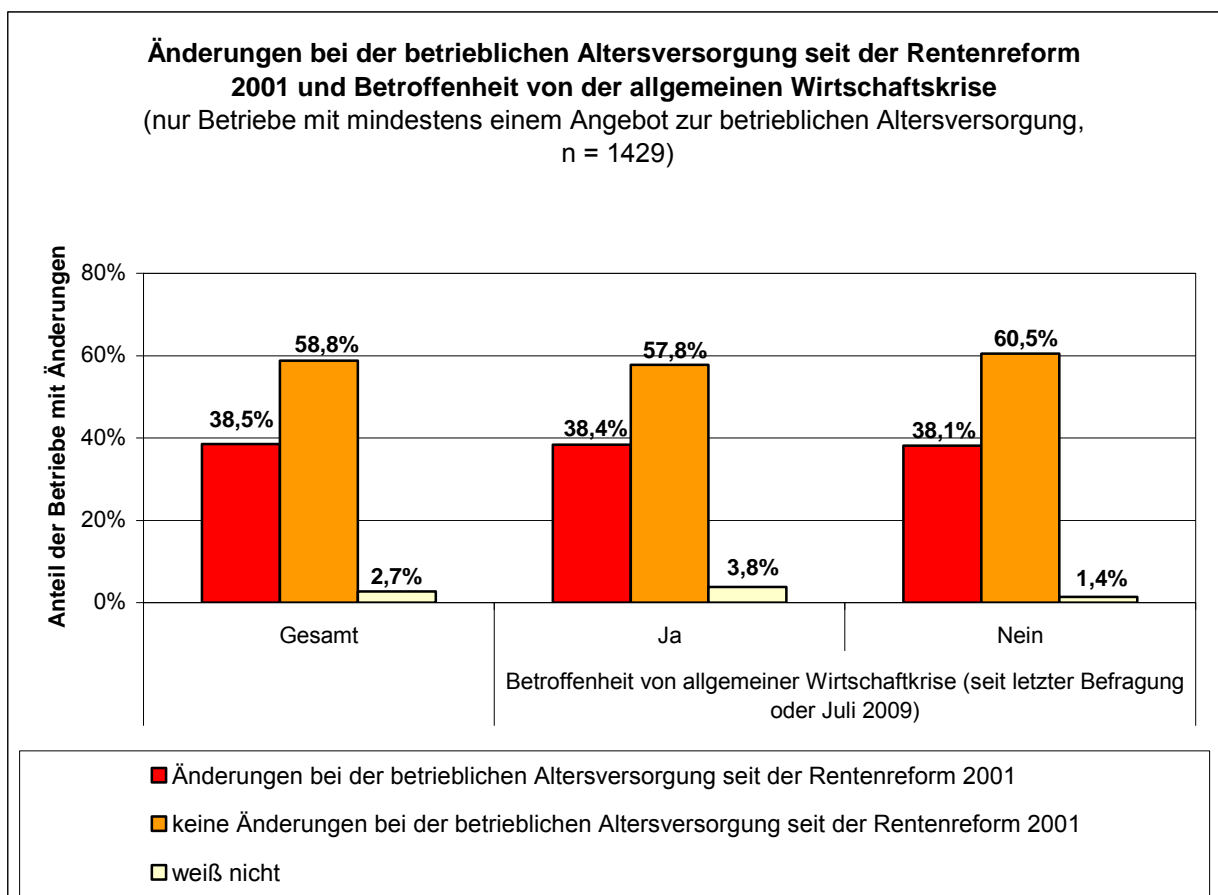
**Abbildung 11:** Finanzierung der bAV nach Durchführungswegen

Anteil der Betriebe mit entsprechendem Durchführungsweg. Fehlende Prozente zu 100%: „weiß nicht“.

Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

## 6. Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung seit 2001

Der im vorhergehenden Abschnitt mit Blick auf die Finanzierung gefundene Hinweis auf Änderungen in der bAV wird durch die befragten Betriebsräte explizit eher nicht bestätigt. Gefragt nach Änderungen seit der Rentenreform 2001 berichten 58,8% der Betriebsräte von keinen Änderungen (Abb. 12). Es zeigt sich, dass die von 38,5% berichteten Änderungen kaum im Zusammenhang mit der Betroffenheit des Betriebs durch die allgemeine Wirtschaftskrise gesehen werden können. Es kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass auch nicht direkt durch die Krise betroffene Betriebe auf ein sich wandelndes ökonomisches Umfeld oder eine befürchtete Gefährdung reagiert haben. Ebenso ist zu berücksichtigen, dass hier nur Betriebsräte befragt wurden, in deren Betrieben ein Angebot zur bAV vorliegt. Das heißt, dass Betriebe, in denen seit 2001 das Angebot einer bAV vollständig eingestellt wurde bzw. in dem keine neuen Anwartschaften mehr erworben werden können, hier eventuell nicht erfasst werden.



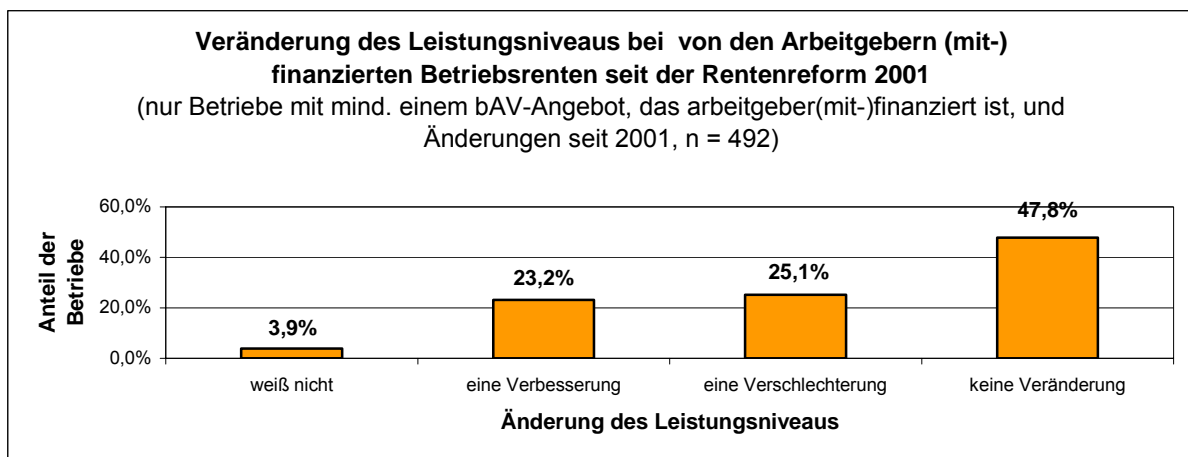
**Abbildung 12:** Änderung bei der betrieblichen Rentenreform 2001 und Betroffenheit von der allgemeinen Wirtschaftskrise

Nicht abgebildet sind Fälle mit fehlender Angabe zur Krisenbetroffenheit (n = 6).

Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

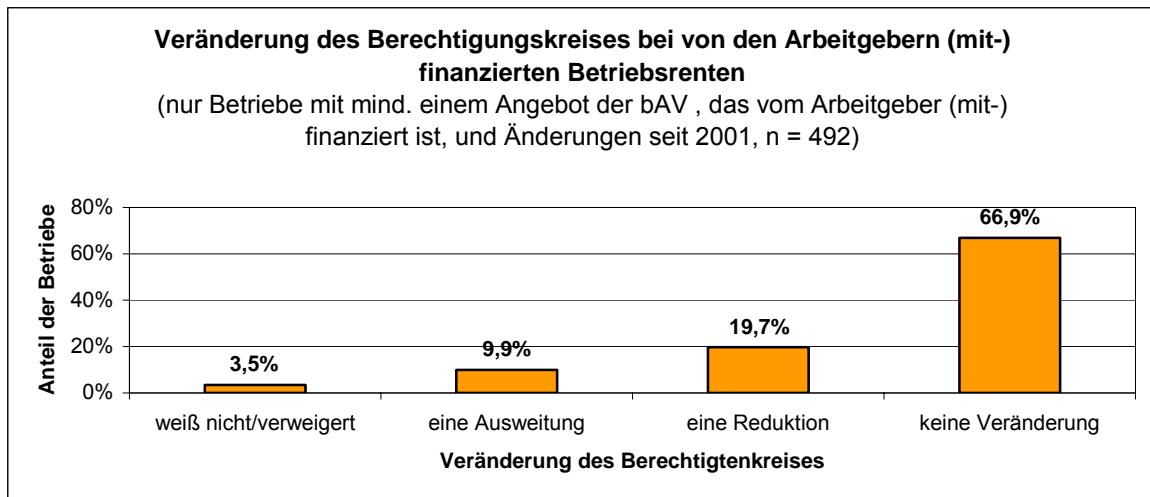
Differenziert nach Betriebsgröße zeigt sich eher eine positive Abhängigkeit der Änderungen seit 2001 von der Betriebsgröße, die allerdings durch die dritte Betriebsgrößenklasse (50-99 Beschäftigte), wie auch durch die oberste Betriebsgrößenklasse ( $\geq 2.000$  Beschäftigte; allerdings geringe Fallzahl) in Frage gestellt wird. Eine Erklärungsmöglichkeit für diese Tendenz besteht darin, dass größere Unternehmen stärker auf die neuen Möglichkeiten seit 2001 reagiert haben.

Betriebsräte, die eine Änderung der bAV seit 2001 angaben, wurden sowohl für arbeitnehmer- wie auch für arbeitgeberfinanzierte bAV um weitere Informationen gebeten. Abbildung 13 zeigt, dass in einem Großteil der Betriebe mit mindestens einem Angebot der arbeitgeber(mit)finanzierten bAV keine Änderung des Leistungsniveaus vorgenommen wurde. Verbesserungen und Verschlechterungen halten sich in etwa die Waage.



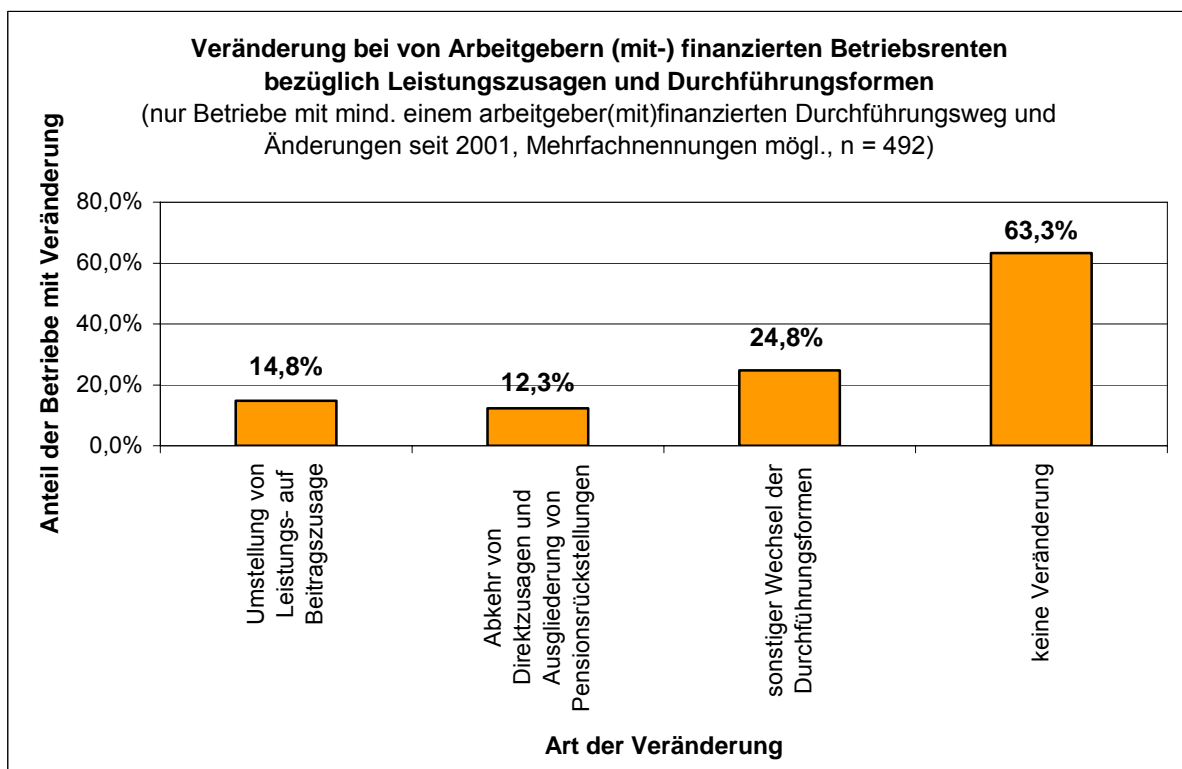
**Abbildung 13:** Veränderung des Leistungsniveaus bei von Arbeitgebern (mit-) finanzierten Betriebsrenten seit der Rentenreform 2001  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

Eher schlechter als im Jahr 2001 stellt sich aus Arbeitnehmersicht die Lage bezüglich des Zugangs zur arbeitgeber(mit)finanzierten bAV dar (Abb. 14): Zwar ist in zwei Drittel der betrachteten Fälle keine Änderung zu verzeichnen, allerdings hat es in 19,7% der Fälle eine Reduktion des Berechtigtenkreises gegeben, der eine Ausweitung in 9,9% der Fälle gegenübersteht.



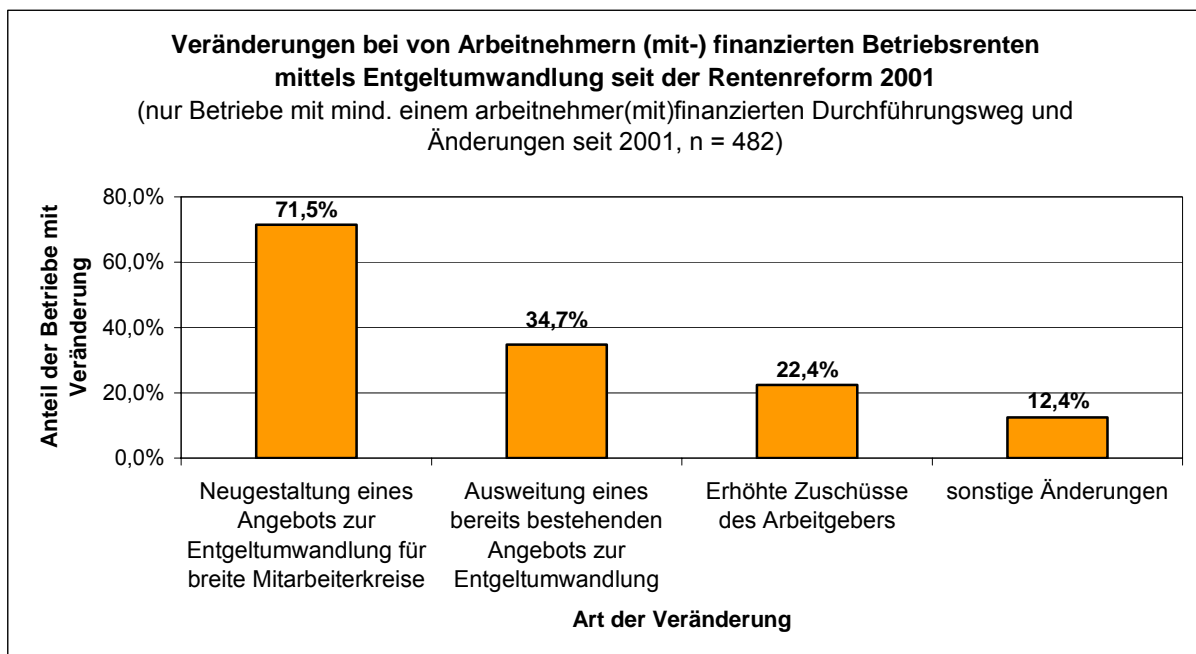
**Abbildung 14:** Veränderung des Berechtigtenkreises bei von Arbeitgebern (mit-) finanzierten Betriebsrenten in Betrieben mit Änderungen seit der Rentenreform 2001  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

Gefragt nach Veränderungen bei arbeitgeber(mit)finanzierter bAV mit Blick auf Leistungszusagen und Durchführungsformen (Abb. 15) ist festzuhalten, dass zwei Drittel der Betriebsräte von keiner Änderung berichten. In den anderen Fällen wurden die Durchführungswege umgestellt, oder auch von einer Leistungs- zu einer Beitragszusage gewechselt.



**Abbildung 15:** Veränderungen bei von Arbeitgebern (mit-) finanzierten Betriebsrenten in Betrieben mit Änderungen seit 2001  
Fehlende Prozent zu 100%: keine Änderung/keine Angabe. Mehrfachnennungen möglich.  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

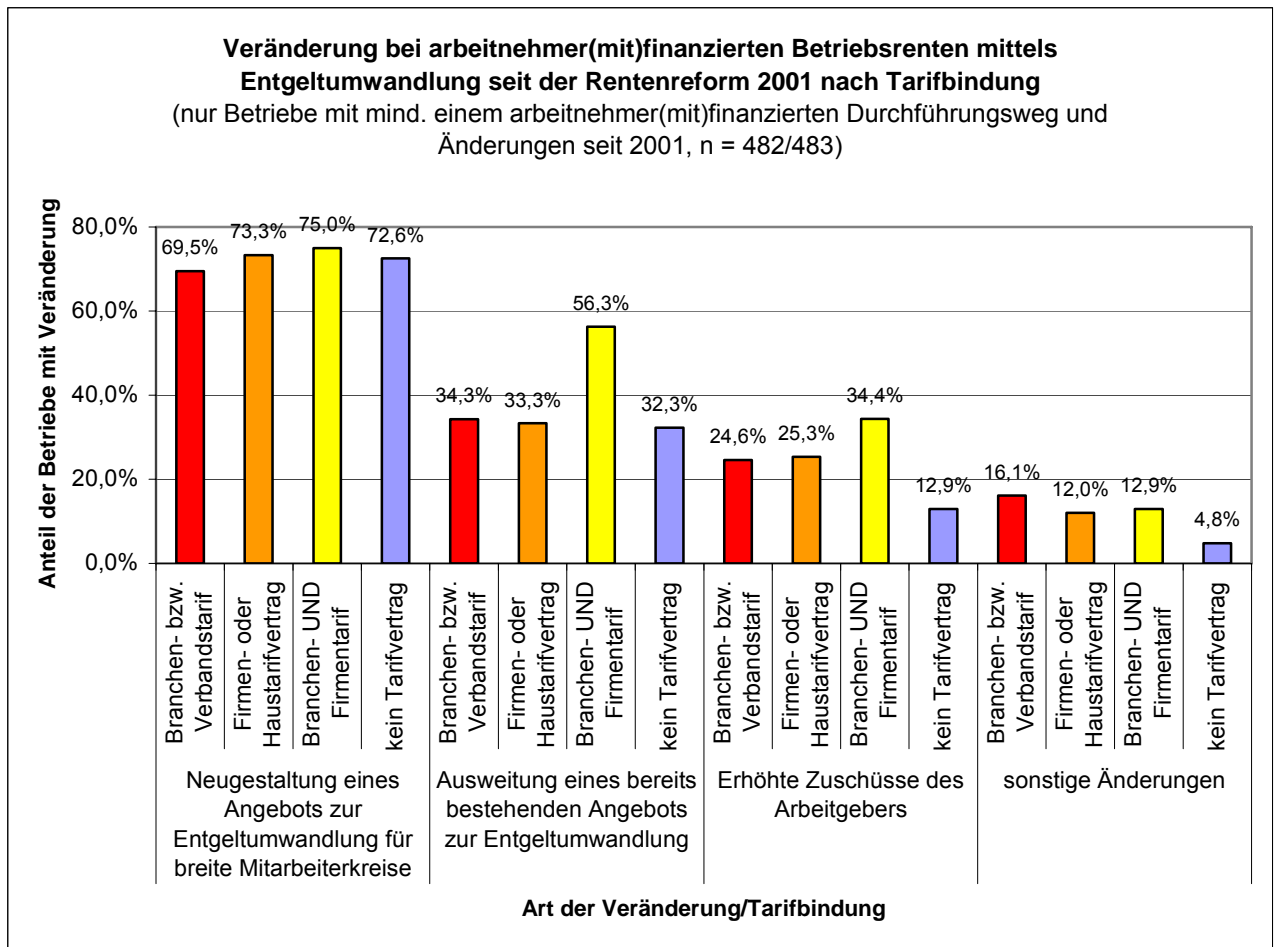
In Abbildung 16 richtet sich der Fokus nun auf (auch) von Arbeitnehmern finanzierte Systeme. Die Betriebsräte berichten, dass es in 71,5% der hier berücksichtigten Fälle seit 2001 zur Neugestaltung eines Angebots zur Entgeltumwandlung für breite Mitarbeiterkreise gekommen sei. Da erst seit der Reform von 2001 ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung besteht, überrascht dieser hohe Wert auf den ersten Blick nicht. Er wird allerdings dadurch relativiert, dass in die Betrachtung nur Betriebe mit einer Änderung in der bAV seit 2001 einbezogen wurden – was schon eine Minderheit unter den Betrieben mit einem Angebot einer bAV darstellt – und davon wiederum nur diejenigen, die über eine (auch) arbeitnehmerfinanzierte bAV verfügen. Infolge dieser Filterkette verbergen sich hinter dieser Angabe gewichtet 345 Fälle. Außerdem berichten Betriebsräte, dass in 34,7% der Fälle ein bestehendes Angebot ausgeweitet wurde. Erhöhte Zuschüsse des Arbeitgebers – häufig vermutlich tarifvertraglich vereinbart – sind in 22,4% der Fälle zu verzeichnen, sonstige Änderungen in 12,4% der Fälle.



**Abbildung 16:** Veränderungen bei von Arbeitnehmern (mit-) finanzierten Betriebsrenten in Betrieben mit Änderungen seit 2001

Fehlende Prozent zu 100%: keine Änderung/keine Angabe. Mehrfachnennungen möglich.  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

In Abbildung 17 werden die Änderungen bei arbeitnehmer(mit)finanzierten Betriebsrenten nach Tarifbindung aufgeschlüsselt. Es zeigt sich, dass die Ausweitung eines bereits bestehenden Angebots zur Entgeltumwandlung und erhöhte Zuschüsse des Arbeitgebers insbesondere bei Bindung an sowohl Branchen- als auch Firmentarif vorzufinden sind. Auffällig ist außerdem, dass bei Betrieben ohne Tarifbindung ein deutlich geringerer Wert bezüglich erhöhter Zuschüsse des Arbeitgebers als in tarifgebundenen Betrieben zu verzeichnen ist.



**Abbildung 17:** Veränderungen bei Arbeitnehmer(mit)finanzierten Betriebsrenten mittels Entgeltumwandlung seit der Rentenreform 2001 nach Tarifbindung  
Fehlende Prozent zu 100%: keine Änderung/keine Angabe. Mehrfachnennungen möglich.  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.



## 7. Nutzung und Finanzierung der Entgeltumwandlung

Die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung war einer der zentralen Bestandteile der Rentenreform von 2001. Die individuelle Altersvorsorge ist damit nicht nur über den Markt für private Sicherungsprodukte möglich, sondern auch im betrieblichen Umfeld, wo überdies tarifliche Regelungen zu verbesserten Nutzungsbedingungen beitragen können. Zehn Jahre nach der Reform ist es für die Bewertung der Neuregelungen von Bedeutung, ob die Entgeltumwandlung auch durch die Beschäftigten genutzt wird.

Die Betriebsräte geben durchschnittlich eine Nutzung der Entgeltumwandlung von 39,23% der Beschäftigten an, bezogen auf Betriebe mit dem Angebot einer (auch) von Arbeitnehmern finanzierten bAV (Standardabweichung 29,34%, n = 1.069).<sup>24</sup> Für Männer wird eine Nutzung von durchschnittlich 43,02% genannt (Standardabweichung 32,47%, n = 1.042), für Frauen eine Nutzung von 36,20% (Standardabweichung 33,12%, n = 1.041; vgl. Tabelle 1).<sup>25</sup>

Werden die Fälle, die nicht zur Entgeltumwandlung befragt wurden, bei denen aber eine Aussage zur Nicht-Nutzung sicher möglich ist,<sup>26</sup> mit berücksichtigt und mit einem Nutzeranteil von 0% in die Berechnung einbezogen, dann ergibt sich ein Durchschnittswert von 23,05% der Beschäftigten (Standardabweichung 29,64%, n = 1.818). Auch nach dieser Berechnung ergibt sich für Männer ein höherer Wert mit 25,01% (Standardabweichung 32,61%, n = 1.791) als für Frauen mit 21,04% (Standardabweichung 30,93%, n = 1.790).<sup>27</sup> Beide Perspektiven sind sinnvoll, da sie im ersten Fall Aussagen zur Nutzung eines bestehenden Angebots zulassen,<sup>28</sup> im zweiten Fall zur tatsächlichen Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung.

---

<sup>24</sup> Den Betriebsräten wurde die Frage gestellt: „Wie viel Prozent der Beschäftigten Ihres Betriebs nutzen die betriebliche Altersvorsorge mittels Entgeltumwandlung?“ Nicht berücksichtigt werden bei der Berechnung von Durchschnitt und Standardabweichung die Fälle mit „weiß nicht“/„verweigert“. Zu beachten ist, dass die in diesem Abschnitt genannten Durchschnittswerte den Durchschnitt der Angaben der Betriebsräte auf Betriebsebene darstellen. Ein direkter Schluss auf die durchschnittliche Nutzung der Entgeltumwandlung durch alle Beschäftigten ist wegen der Nicht-Berücksichtigung der Betriebsgröße nicht möglich.

<sup>25</sup> Vermutlich auch auf Grund der Beschränkung der untersuchten Fälle liegt diese Zahl deutlich über den durch die Arbeitskostenerhebung 2008 ermittelten Daten: Dieser zufolge verfügten 19,8% der Beschäftigten über eine Anwartschaft aus Entgeltumwandlung. Im produzierenden Gewerbe und bei marktbestimmten Dienstleistungen waren es 23,4%, bei nicht marktbestimmten Dienstleistungen 9,3% (Statistisches Bundesamt 2011: 73).

<sup>26</sup> Aufgrund der Filterführung in der Befragung kann die plausible Annahme getroffen werden, dass die Entgeltumwandlung nicht genutzt wird, wenn ausdrücklich keine bAV vorhanden ist (vgl. Abb. 1), keiner der rechtlich vorgegebenen Durchführungswege genutzt wird (vgl. Abb. 9) und keiner der genutzten Durchführungswege arbeitnehmer- oder mischfinanziert ist (vgl. Abb. 10).

<sup>27</sup> Dieses Ergebnis liegt deutlich näher an den Ergebnissen der Arbeitskostenerhebung. Wenn die Angabe zum produzierenden Gewerbe und marktorientierten Dienstleistungen zum Vergleichspunkt genommen wird – also der öffentliche Dienst wie in der WSI-Betriebsrätebefragung ausgeblendet bleibt –, sind die Angaben sogar fast identisch.

<sup>28</sup> Die Einflüsse auf die Nutzung der Entgeltumwandlung wurden von Blank (2012) in einer statistischen Analyse überprüft.

Die festgestellten Unterschiede zwischen den Geschlechtern lassen sich mutmaßlich auf unterschiedliche Erwerbskarrieren und Beschäftigungssituation zurückführen. Dies betrifft sowohl die geschlechtsspezifische Berufswahl und damit die Repräsentanz in den verschiedenen Branchen als auch – damit verbunden – die Arbeitsbedingungen (etwa prekäre Beschäftigung).

### Nutzung der Entgeltumwandlung durch die Beschäftigten in der WSI-Betriebsrätebefragung 2010

|                        | Betriebe mit einem Angebot der Entgeltumwandlung |       |       | unter Einbezug von Fällen ohne ein Angebot (Nutzung = 0%) |       |       |
|------------------------|--|-------|-------|---|-------|-------|
|                        | %  | n     | SD    | %   | n     | SD    |
| Beschäftigte insgesamt | 39,23  | 1.069 | 29,34 | 23,05   | 1.818 | 29,64 |
| Männer                 | 43,02  | 1.042 | 32,47 | 25,01   | 1.791 | 32,61 |
| Frauen                 | 36,20  | 1.041 | 33,12 | 21,04   | 1.790 | 30,93 |

Tabelle 1: Nutzung der Entgeltumwandlung durch die Beschäftigten  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

Im Folgenden werden die Angaben bezogen auf die Betriebe, in denen die Frage nach der Nutzung der Entgeltumwandlung explizit gestellt wurde, dargestellt. Berücksichtigt werden jeweils die Beschäftigten insgesamt. Abbildung 18 verdeutlicht, dass in 34,5% der Betriebe mit dem Angebot einer auch arbeitnehmerfinanzierten bAV nach Schätzung der Betriebsräte maximal 20% der Beschäftigten die Entgeltumwandlung nutzen. Die zweitgrößte Gruppe machen mit etwa 19,3% die Betriebe mit einer Nutzung durch 21-40% der Beschäftigten aus. Über die Gründe der Nicht-Nutzung dieses Angebots liegen in der WSI-Betriebsrätebefragung keine Aussagen vor. Aufgrund der Filterführung ist jedoch auszuschließen, dass das Problem an einem fehlenden Angebot von Seiten des Arbeitgebers liegt. Bezogen auf die 1.222 Fälle, in denen explizit nach der Nutzung der Entgeltumwandlung gefragt wurde, gaben 2,2% der Betriebsräte einen Nutzeranteil von 0% an.

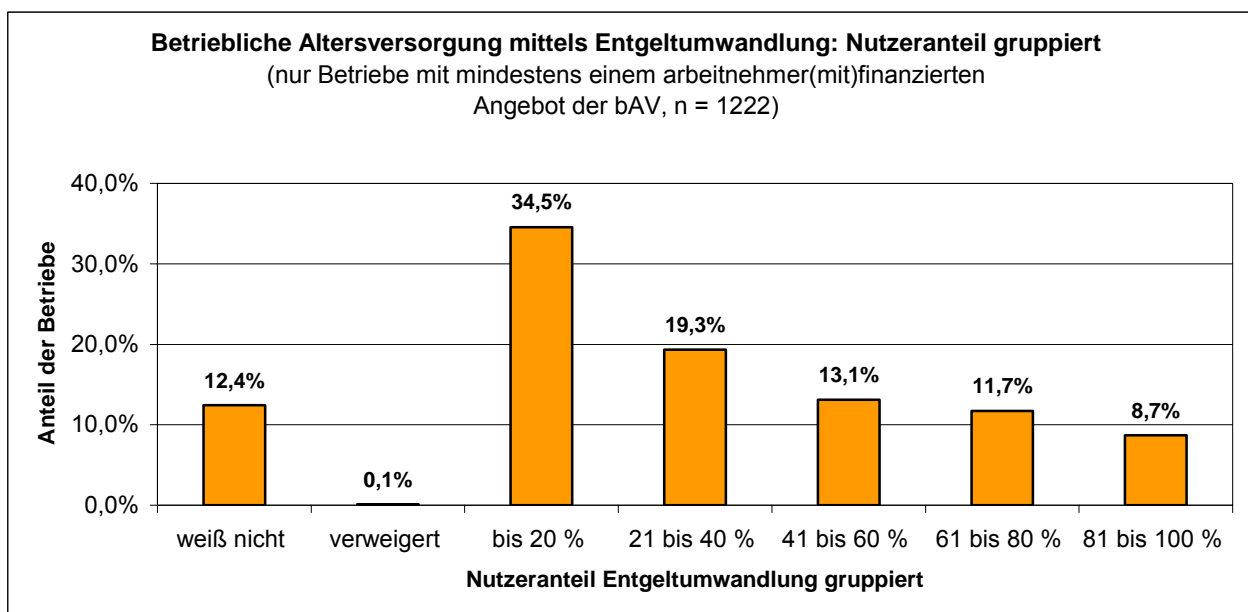
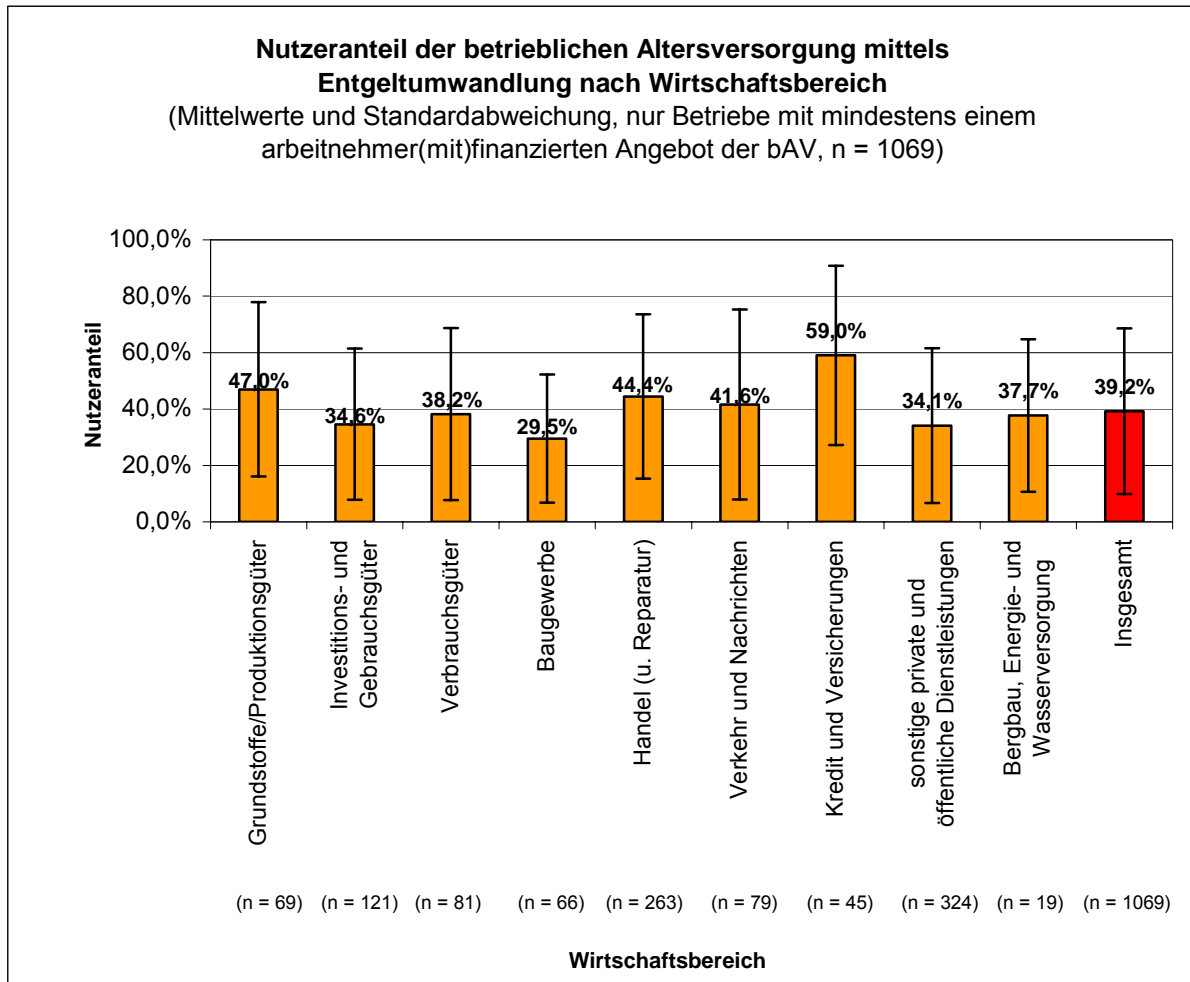


Abbildung 18: Nutzung der Entgeltumwandlung: Nutzeranteil gruppiert  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

Hinter diesen Werten verbergen sich wie schon beim Angebot der bAV insgesamt deutliche Unterschiede zwischen den Branchen (Abb. 19), allerdings mit einer abweichenden Rangfolge als beim Angebot der bAV allgemein (s. o. Abb. 2). Auffällig ist hier die große Spannweite der Durchschnittswerte. Zu berücksichtigen ist dabei, dass sich dahinter wiederum sehr unterschiedliche Nutzeranteile in den Betrieben einer Branche verbergen: In allen Branchen wird sowohl für einige Betriebe eine Nutzung von 0% angegeben, als auch für einige Betriebe eine Nutzung von 100% (mit Ausnahme des Baugewerbes).<sup>29</sup>

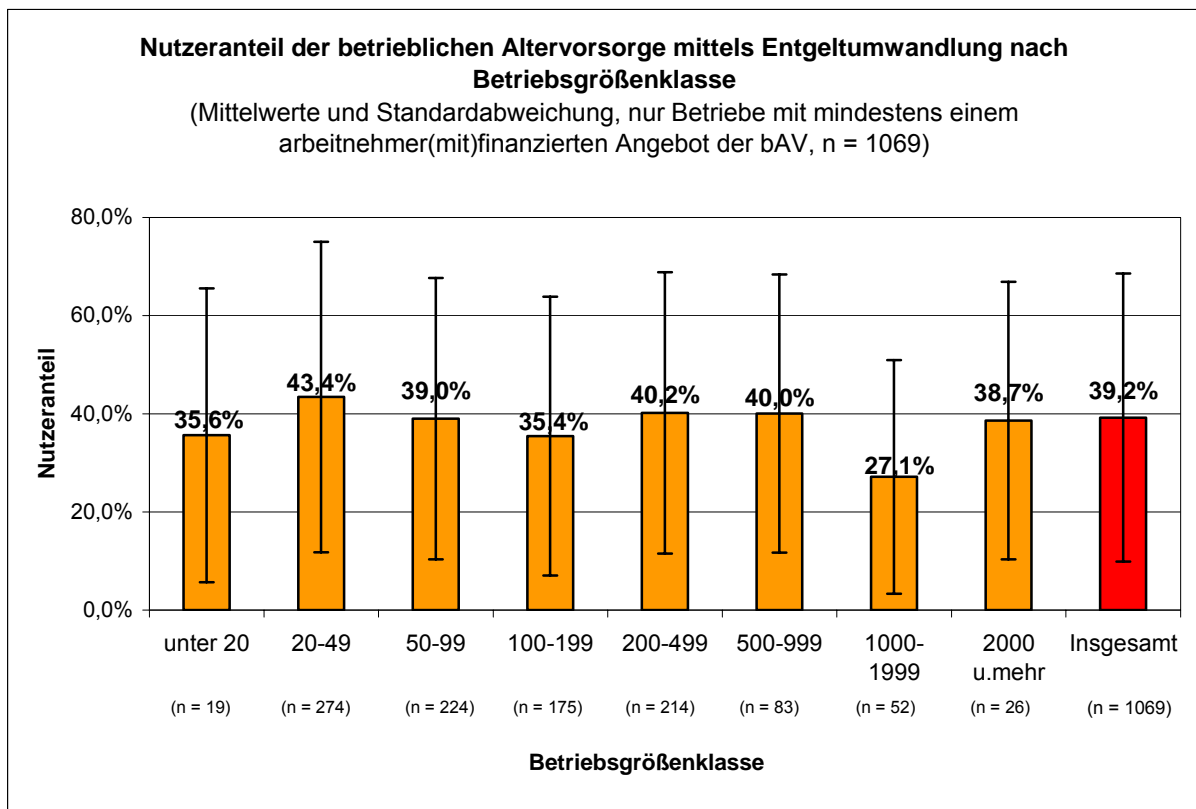


**Abbildung 19:** Durchschnittliche Nutzung der Entgeltumwandlung nach Wirtschaftsbereich  
Fälle ohne Angabe zur Entgeltumwandlung sind nicht in die Analyse einbezogen.<sup>30</sup>  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

<sup>29</sup> Diese Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich ebenso in der Arbeitskostenerhebung 2008 des Statistischen Bundesamtes, wobei hier sogar eine noch breitere Spanne festzuhalten ist. Auf dieser Datengrundlage wird bezogen auf das produzierende Gewerbe und marktbestimmte Dienstleistungen eine Verbreitung von maximal 56,8% der Beschäftigten (Wirtschaftszweig Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen) berichtet. Den geringsten Wert verzeichnen die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit 5,6% der Beschäftigten.

<sup>30</sup> In dieser und den folgenden Darstellungen repräsentieren die Säulen den Mittelwert, die „Whisker“ die Standardabweichung.

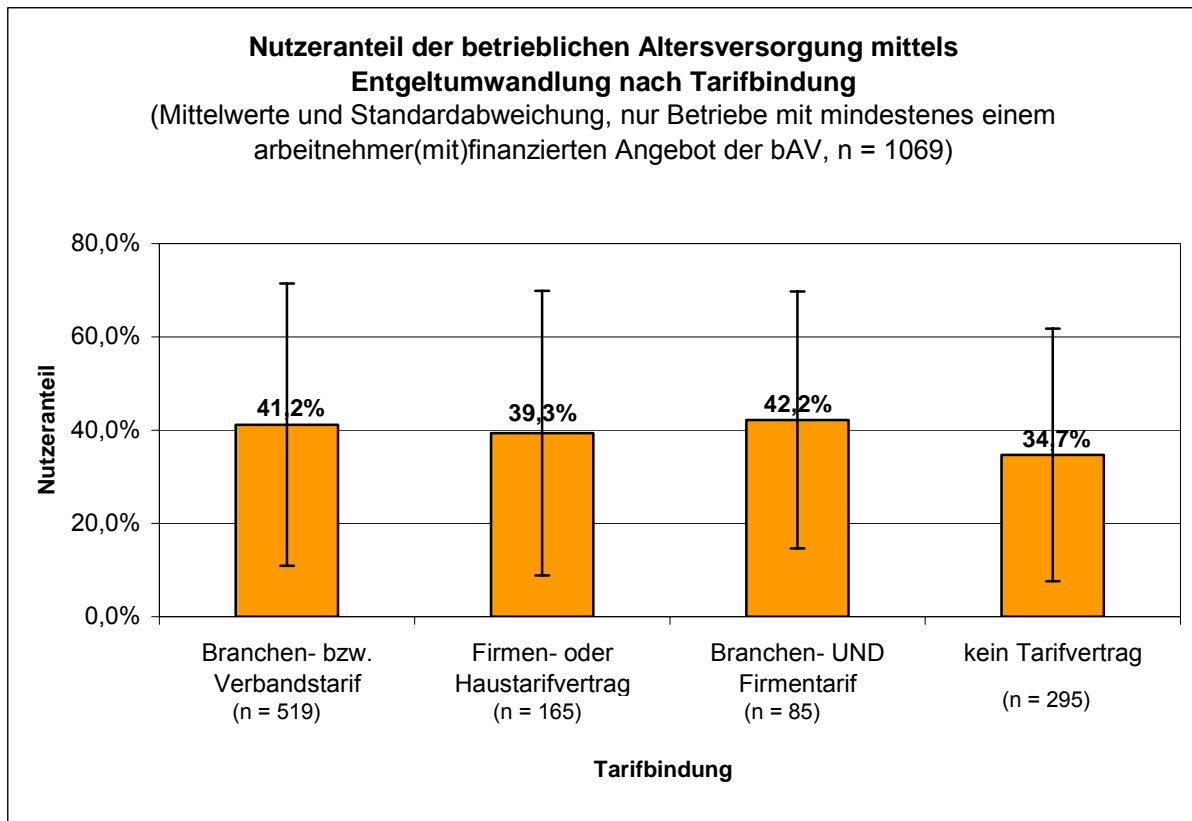
Die klare Abhängigkeit des Angebots der bAV von der Betriebsgröße (s. o., Abb. 3) spiegelt sich nicht in der Nutzung der Entgeltumwandlung (Abb. 20). Hier ist keine klare Abhängigkeit zu erkennen.<sup>31</sup>



**Abbildung 20:** Durchschnittliche Nutzung der Entgeltumwandlung nach Betriebsgrößenklassen  
Fälle ohne Angabe zur Entgeltumwandlung sind nicht in die Analyse einbezogen.  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

Wird die Nutzung der Entgeltumwandlung nach Bindung an einen Tarifvertrag untersucht, zeigt sich in Übereinstimmung mit der Verbreitung des Angebots zur bAV (s. o., Abb. 4), dass die geringste Nutzung in nicht tarifgebundenen Betrieben festzustellen ist (Abb. 21). Allerdings ist der Abstand zu den tarifgebundenen Betrieben nicht groß.

<sup>31</sup> Die Ergebnisse aus der Arbeitskostenerhebung 2008 des Statistischen Bundesamtes zeigen dagegen einen positiven Zusammenhang zwischen Beschäftigtenzahl und Anteil der Beschäftigtenanteil mit Anwartschaften aus Entgeltumwandlung für die ersten vier Größenklassen (bis 999 Beschäftigte), die fünfte (höchste) Größenklasse weist allerdings den zweitgeringsten Anteil an Anwartschaften auf.

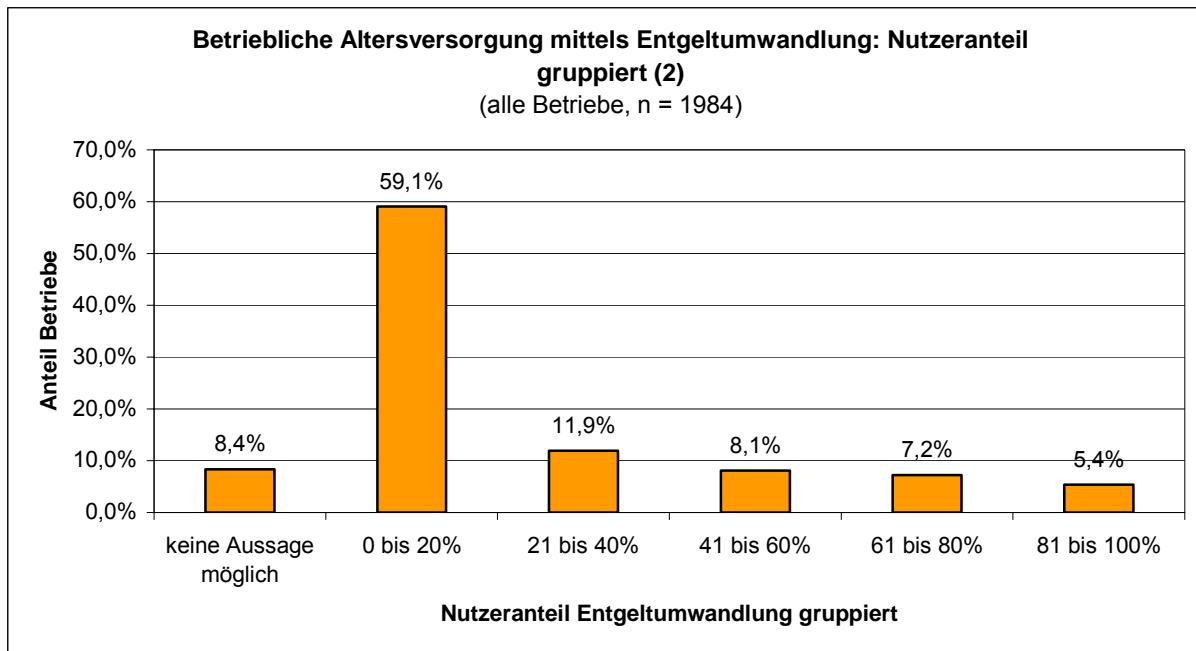


**Abbildung 21:** Verbreitung der Entgeltumwandlung nach Tarifbindung

Fälle ohne Angabe zur Entgeltumwandlung sind nicht in die Analyse einbezogen. Fälle ohne Angabe zur Tarifbindung nicht dargestellt (n = 5).

Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

Abbildung 22 zeigt die gruppierten Nutzeranteile, wenn die Betriebe, in denen angenommen werden kann, dass kein Angebot einer Entgeltumwandlung vorliegt, mit dem Nutzeranteil von 0% in die Analyse einbezogen werden. Entsprechend dem soeben skizzierten Vorgehen verwundert es nicht, dass der Anteil der Betriebe mit einem Nutzeranteil von 0 bis 20% mit 59,1% unter allen betrachteten Fällen höher liegt als in Abbildung 27. Der Anteil der Fälle, bei denen die Entgeltumwandlung aufgrund eines mangelnden Angebots oder der Nicht-Nutzung durch die Beschäftigten gar nicht verwendet wird (Nutzeranteil 0%), liegt bezogen auf alle 1.984 Fälle bei 39,2%, bezogen auf die 1.818 Fälle, bei denen eine Aussage zur Nutzung möglich ist, bei 42,7%.



**Abbildung 22:** Nutzung der Entgeltumwandlung: Nutzeranteil gruppiert (2)  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

Wiederum analysiert nach Wirtschaftsbereichen, Betriebsgröße und Tarifbindung zeigt sich ein ähnliches Bild wie oben bereits skizziert: Das Bild einer ausdifferenzierten Landschaft der Absicherung. In Bezug auf die Wirtschaftsbereiche zeigen sich wieder deutliche Differenzen zwischen den Branchen bei einer teils von der vorherigen Betrachtung abweichenden Rangfolge. Wiederum entspricht die Rangfolge nicht dem Angebot der bAV insgesamt. Bezüglich der Betriebsgröße ist wie schon in Abbildung 20 kein eindeutiger Zusammenhang zu erkennen.

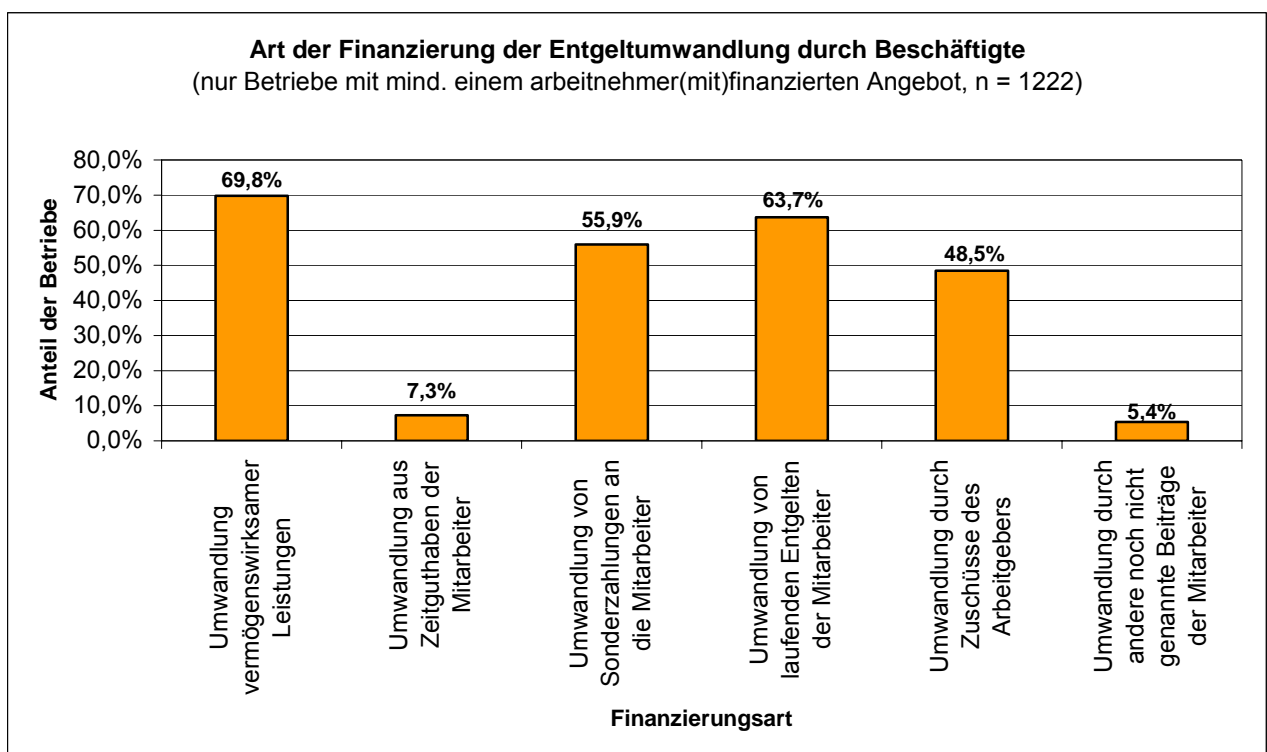
Ein Unterschied zur vorausgegangen Analyse zeigt sich hinsichtlich der Nutzeranteile nach Tarifbindung. Der oben schon gezeigte Unterschied zwischen tarifgebundenen Betrieben und solchen ohne Tarifbindung (vgl. Abb. 21) zeigt sich wieder, der Unterschied zwischen Betrieben mit Bindung sowohl an einen Branchen- als auch einen Haustarifvertrag zu Betrieben, die nur an einen Haus- oder Branchentarifvertrag gebunden sind, ist hier aber deutlicher ausgeprägt.

Bei beiden Betrachtungsweisen ist damit festzuhalten, dass die Entgeltumwandlung sehr unterschiedlich genutzt wird. Auch innerhalb der hier analysierten Kategorien (z.B. Tarifbindung) kann von großen Unterschieden ausgegangen werden. Ein möglicher Schluss aus dieser Beobachtung ist, dass die Rahmenbedingungen (Branche, Betriebsgröße, Tarifbindung) wahrscheinlich einen Einfluss auf die Nutzung der Entgeltumwandlung haben. Weitere relevante Einflüsse sind in der Interaktion zwischen Betriebsleitung, Beschäftigten und Betriebsräten zu sehen (vgl. Blank 2012).

Wie schließlich wird die bAV durch Entgeltumwandlung finanziert? Welche Entgeltbestandteile werden umgewandelt und wie steht es um die Beteiligung der Arbeitgeber? Diese Aspekte unterliegen bei tarifgebundenen Betrieben und

Tarifentgelten den Bestimmungen des jeweils geltenden Tarifvertrags (vgl. Huke 2011).

In knapp 70% der Betriebe wandeln Beschäftigte vermögenswirksame Leistungen, in rund 64% der Betriebe laufendes Entgelt um (Abb. 23). In etwas mehr als der Hälfte der Betriebe, knapp 56%, werden Sonderzahlungen umgewandelt. Eine Umwandlung von Zuschüssen des Arbeitgebers ist in etwas weniger als der Hälfte der Betriebe festzustellen. Das Ergebnis überrascht angesichts der oben festgestellten starken Rolle der Mischfinanzierung der bAV, erklärt sich aber eventuell dadurch, dass auch die vermögenswirksamen Leistungen (teils umgewidmet in altersvorsorgewirksame Leistungen) eine Form des Arbeitgeberzuschusses darstellen. Eine vergleichsweise kleine Rolle spielen Umwandlungen aus Zeitguthaben (7,3%)



**Abbildung 23:** Art der Finanzierung der Entgeltumwandlung durch Beschäftigte  
Fehlende Prozente zu 100%: nicht vorhanden/keine Angabe. Mehrfachnennungen möglich.  
Eigene Darstellung, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

## 8. Fazit und sozialpolitische Handlungsempfehlungen

Die Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 liefern ein umfassendes und differenziertes Bild der Situation der bAV. Die spezifische Fallauswahl – ausschließlich Betriebe mit Betriebsrat – macht allerdings eine Verallgemeinerung der Ergebnisse schwierig. In diesem Diskussionspapier wurden das Angebot einer bAV, die Nutzung der verschiedenen Durchführungswege in den Betrieben, die Finanzierung der bAV, Änderungen in der bAV seit 2001 sowie Nutzung und Finanzierung der bAV durch Entgeltumwandlung analysiert. Auf Grundlage der dargestellten Daten können grundlegende Probleme hinsichtlich des sozialpolitischen Nutzens der bAV identifiziert werden. Die Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 zeigen insbesondere:

- Ein Angebot der bAV liegt in einer Mehrheit (72%) der untersuchten Betriebe vor, also bei weitem nicht in allen Betrieben (vgl. Abb. 1).
- Das Vorhandensein eines Angebots der bAV differiert u. a. nach Branche und Betriebsgröße. Je größer der Betriebe, umso häufiger wird das Angebot einer bAV gemacht (vgl. Abb. 2 und 3).
- Bei Tarifbindung eines Unternehmens sind sowohl das Angebot einer bAV als auch die Nutzung der Entgeltumwandlung häufiger festzustellen (vgl. Abb. 4).
- Die Mehrzahl der Unternehmen mit dem Angebot einer bAV nutzt mehr als einen Durchführungsweg – ein Hinweis auf die Komplexität der Materie. Am häufigsten liegt ein Angebot einer Direktversicherung vor (vgl. Abb. 8 und 9).
- Die (Mit-)Finanzierung durch die Arbeitnehmer ist mittlerweile ein zentraler Bestandteil des Betriebsrentensystems (vgl. Abb. 10). Die Entgeltumwandlung wird u.a. durch die Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen, durch Umwandlung von laufenden Entgelten und Sonderzahlungen, aber auch in knapp der Hälfte der untersuchten Fälle durch Zuschüsse des Arbeitgebers finanziert (vgl. Abb. 23).
- Zwar kann zur Verbreitung der bAV unter den Beschäftigten insgesamt keine Aussage getroffen werden. Die Entgeltumwandlung wird laut Betriebsräten nur durch einen Bruchteil der Beschäftigten genutzt (die Betriebsräte geben im Durchschnitt eine Nutzung von 39,23% bei Vorliegen eines Angebots an; vgl. Tab. 1). Männer und Frauen nutzen die Entgeltumwandlung in unterschiedlichem Ausmaß.
- Es wird anhand der Verbreitung von arbeitnehmer- oder mischfinanzierter bAV und der Nutzung von Pensionsfonds deutlich, dass das gesamte Feld der bAV seit 2001 in Bewegung geraten ist (vgl. Abb. 8 und 10). Die Veränderungen in diesem Feld werden aber nur von einer Minderheit der Betriebsräte explizit bestätigt (vgl. Abb. 12).



Zwei Aspekte verdienen besondere Aufmerksamkeit:

Aus sozialpolitischer Sicht sind das nicht in allen Betrieben vorhandene bAV-Angebot und die unterschiedliche Nutzung der Entgeltumwandlung etwa nach Wirtschaftsbereichen oder Betriebsgröße unbefriedigend. Das fehlende Angebot und die geringe Nutzung der Entgeltumwandlung sind im gegenwärtigen Alterssicherungssystem dann ein Problem, wenn die Beschäftigten nicht auf anderem Wege vorsorgen bzw. sich nicht aus anderen Gründen bewusst gegen die bAV entschieden haben. Aus den vorliegenden Daten kann die Frage, warum ein Angebot nicht vorhanden ist bzw. ein vorhandenes Angebot zur Entgeltumwandlung nicht angenommen wird, nicht abschließend beantwortet werden.<sup>32</sup> Die in den vorherigen Abschnitten präsentierten Daten weisen jedoch auf strukturelle Unterschiede zwischen Betriebsgruppen hin.

Diese Heterogenität des Angebots der bAV und der Nutzung der Entgeltumwandlung hat durch die Rentenreformen von 2001 eine größere sozialpolitische Relevanz erhalten. Wie eingangs erwähnt, kommt der so genannten zweiten und der dritten Säule der Alterssicherung nun eine neue Funktion zu, nämlich im Zusammenspiel mit der Gesetzlichen Rentenversicherung den Lebensstandard im Alter zu sichern. Eine einheitliche und flächendeckende Lösung für das Problem der absehbaren unterschiedlichen Absicherung im Alter sollte in erster Linie in einer Rückkehr zur lebensstandardsichernden und armutssicheren öffentlichen Rentenversicherung bestehen (s. Dedring et al 2010). Sollte diese Rückkehr politisch nicht gewollt bzw. durchsetzbar sein, könnte eine weitergehende Regulierung und Stärkung der bAV ein gangbarer Weg zur Absicherung der Beschäftigten – und zwar nur der Beschäftigten – sein. Ein Blick ins europäische Ausland zeigt, dass der bAV im Alterssicherungsmix durchaus eine starke Rolle zukommen und sie auch weite Verbreitung finden kann. So wird in den Niederlanden durch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen erreicht, dass die bAV, die dort eine wichtige Rolle in der Alterssicherung spielt, durch ein „Quasi-Obligatorium“ 95% der Erwerbsbevölkerung absichert (Bäcker et al. 2010: 399).

Eine Weiterentwicklung könnte also darauf abzielen, den Verbreitungsgrad der bAV sowohl auf Betriebsebene wie auch unter den Beschäftigten deutlich zu erhöhen, beispielsweise durch ein Obligatorium auf Beschäftigtenseite (möglicherweise auch mit Opt-Out-Regelung)<sup>33</sup> und eine Verpflichtung der Arbeitgeber, ein Angebot zur Entgeltumwandlung aktiv zu unterbreiten. Darüber hinaus sollte beachtet werden – auch mit dem Ziel einer weiteren Verbreitung –, dass die Bedingungen der Nutzung der Entgeltumwandlungen für die Beschäftigten stärker angeglichen werden, etwa über Allgemeinverbindlichkeitserklärungen der einschlägigen Tarifverträge. Dies insbesondere, um eine ungleiche Absicherung von Beschäftigten so weit wie möglich zu vermeiden.

---

<sup>32</sup> Vgl. zu Gründen für die Nicht-Einführung einer bAV die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung in TNS 2008: 45-48. Zur Analyse der Nutzung der Entgeltumwandlung vgl. Blank 2012.

<sup>33</sup> Vgl. hierzu die kritischen Anmerkungen zu einer Verpflichtung zur Teilnahme an einem kapitalgedeckten Sicherungssystem von Lenze (2011).

Der zweite Aspekt betrifft die Finanzierung. In vielen Branchen werden durch den Arbeitgeber eingesparte Sozialversicherungsbeiträge an die Arbeitnehmer weitergegeben. In Tarifverhandlungen sind Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung erreicht worden, die teils bis zu 2% des Bruttoentgelts entsprechen und damit eine paritätische Finanzierung wieder herstellen (allerdings häufig unter Einbezug der zuvor schon existierenden vermögenswirksamen Leistungen; s. o. Abb. 23, vgl. Bispinck 2012: 216). Auch spielt die klassische arbeitgeberfinanzierte bAV weiter eine wichtige Rolle. Die Beteiligung der Arbeitgeber an der Finanzierung ist jedoch, wie die Verbreitung der bAV insgesamt, keineswegs einheitlich. In den vorliegenden Daten sind die realen Anteile der beiden Seiten an der Mischfinanzierung und das Volumen der arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Angebote nicht zu beziffern. Eine Weiterentwicklung der bAV, insbesondere wenn eine weitere Verbreitung angestrebt wird, sollte verstärkt darauf abzielen, eine paritätische Beteiligung der Arbeitgeber sicher zu stellen. Auch hier könnte die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen ein erster Schritt sein, wenn nicht einer gesetzlichen Regelung Vorzug gegeben wird. Das britische Beispiel (NEST)<sup>34</sup> zeigt schließlich, dass die Neueinführung eines Arbeitgeberbeitrags zur Alterssicherung kein Ding der Unmöglichkeit ist und auch in anderen europäischen Ländern ist die flächendeckende Mitfinanzierung durch die Arbeitgeber durchaus verbreitet (etwa in den Niederlanden, Österreich, Dänemark oder Schweden).

---

<sup>34</sup> [www.nestpensions.org.uk](http://www.nestpensions.org.uk)

## 9. Literatur

- Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba, 2012): Verbreitung der bAV/Mikrozensus, [http://www.aba-online.de/seiten/betriebsrente/daten\\_fakten/2\\_Verbreitung\\_bav/D\\_Mikrozensus/D\\_Mikrozensus.shtml](http://www.aba-online.de/seiten/betriebsrente/daten_fakten/2_Verbreitung_bav/D_Mikrozensus/D_Mikrozensus.shtml)
- Asshoff, Gregor/Mathes, Martin (2009): Besserer Schutz bei Erwerbsminderung: Möglichkeiten und Grenzen eines Ausbaus der betrieblichen und privaten Absicherung, Bessere Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung unabdingbar, in: Soziale Sicherheit 9/2009: 306-312
- Börsch-Supan, Axel H./Coppola, Michela /Reil-Held, Anette (2012): Riester Pensions in Germany: Design, Dynamics, Targetting Success and Crowding-In, NBER Working Paper 18014
- Bäcker, Gerhard/Naegele, Gerhard/Bispinck, Reinhard/Hofemann, Claus/Neubauer, Jennifer (2010): Sozialpolitik und Soziale Lage in Deutschland, Bd. 2, Wiesbaden.
- Bispinck, Reinhard (2012): Sozial- und arbeitsmarktpolitische Regulierung durch Tarifvertrag, in: Bispinck, Reinhard/Bosch, Gerhard/Hofemann, Claus/Naegele, Gerhard (Hrsg.): Sozialpolitik und Sozialstaat, Festschrift für Gerhard Bäcker, Wiesbaden: 201-220
- Blank, Florian (2012): Die neue betriebliche Altersversorgung und ihre Nutzer, in: WSI-Mitteilungen 3/2012: 179-188
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2012): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Stand: 1. Juli 2012 [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/arbeitsrecht-verzeichnis-allgemeinverbindlicher-tarifvertraege.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/arbeitsrecht-verzeichnis-allgemeinverbindlicher-tarifvertraege.pdf?__blob=publicationFile)
- Burger, Czaba (2012): Die drei Formen betrieblicher Altersvorsorge in Deutschland, in WSI-Mitteilungen 3/2012: 235-242
- Dedring, Klaus-Heinrich/Deml, Jörg/Döring, Diether/Steffen, Johannes/Zwiener, Rudolf (2010): Rückkehr zur lebensstandardsichernden und armutsfesten Rente, WISO Diskurs August 2010, Bonn
- Döring, Diether (2010): Betriebliche Altersversorgung/Pensionsfonds und Staat-Privat-Arbeitsteilung in ausgewählten europäischen Ländern, Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 187, Düsseldorf
- Ebbinghaus, Bernhard/Gronwald, Mareike/Wiß, Tobias (2011): Germany: Departing from Bismarckian Public Pensions, in: Ebbinghaus, Bernhard (Hrsg.): The Varieties of Pension Governance, Pension privatization in Europe, Oxford/New York: 119-150
- ERGO Versicherungsgruppe AG (2010): Die Betriebsrente wird massiv unterschätzt. Ergebnisse einer repräsentativen Studie im Auftrag der ERGO Versicherungsgruppe, [http://www.ergo.com/de/Presse/Overview/Publikationen/~/\\_media/ERGOcom/PDF/Studien/201012-ERGO-Studie-bAV.ashx](http://www.ergo.com/de/Presse/Overview/Publikationen/~/_media/ERGOcom/PDF/Studien/201012-ERGO-Studie-bAV.ashx) (19.03.2011)
- Esser, Josef/Dietrich, Sven (2004): Abschlussbericht des Forschungsvorhabens „Metall- und Elektroindustrie: Zustand und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung“, [http://www.boeckler.de/pdf\\_fof/S-2004-698-4-2.pdf](http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2004-698-4-2.pdf)

- Gieg, Martina/Hardes, Heinz-Dieter (2005): Die betriebliche Altersversorgung in der Unternehmenspraxis. Umfragen und Fallstudien zur Umsetzung der Rentenreform 2001, München/Mering
- Handelblatt 26.03.2012: 14: Thelen, Peter: Betriebsrente als Rezept gegen Armut
- Huke, Rainer (2011): Tarifliche Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung – Stand und Perspektiven, in: Betriebliche Altersversorgung 66 (1): 21 - 41
- Hurrelmann, Klaus/Karch, Heribert/TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg., 2010): Jugend, Vorsorge, Finanzen. Herausforderung oder Überforderung?, Frankfurt a. M.
- Karch, Heribert (2010): Jugend und Vorsorge – passt das zusammen?, in: Hurrelmann, Klaus/Karch, Heribert/TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg.): Jugend, Vorsorge, Finanzen. Herausforderung oder Überforderung?, Frankfurt a. M.: 185-318
- Kerschbaumer, Judith (2011): Entgeltumwandlung und die Folgen, Ein langsamer und unaufhaltbarer Rückzug der Arbeitgeber/innen aus der paritätischen Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung?, in spw 2/2011: 44-46.
- Kaufmann, Otto/Hennion, Sylvie (Hrsg., 2011): Steuerung der betrieblichen Altersversorgung in Europa: garantierte Sicherheit?, Heidelberg u. a.
- Laßmann, Nikolai/Röhricht, Dietmar (2010): Betriebliche Altersversorgung. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt a. M.
- Leiber, Simone (2005): Formen und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge – Eine Zwischenbilanz, in WSI-Mitteilungen 6/2005: 314-431
- Lenze, Anne (2011): Kapitalgedeckte Zusatzversicherungen für die soziale Absicherung im Lichte der Verfassung, in: Soziale Sicherheit 12/2011: 433-438.
- Schiehl, Stefan (2012/unveröffentlicht): Bericht, WSI-Betriebsrätepanel 2077-2011, Abschlussbericht über die Durchführung von fünf Befragungswellen, Bonn
- Statistisches Bundesamt (2011): Verdienste und Arbeitskosten, Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung 2008, Wiesbaden
- TNS Infratest (2008): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2007, Endbericht, München
- WSI-Tarifarchiv 2012: Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2012, Düsseldorf

Alle Online-Quellen wurden zuletzt am 11.09.2012 besucht.

