

DIE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Verbreitung und Finanzierung — Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Helge Baumann, Florian Blank

AUF EINEN BLICK

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) hat seit 2001 einen sozialpolitischen Auftrag. Sie soll mit zur Lebensstandardsicherung im Alter beitragen. Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015 liefert Daten zur Verbreitung und Finanzierung der bAV in Betrieben mit Betriebsrat.

Die Analyse zeigt, dass ein Angebot einer bAV zwar in der Mehrheit (78 %) der mitbestimmten Betriebe vorliegt, aber keineswegs von einer flächendeckenden Verbreitung ausgegangen werden kann. In den befragten Betrieben war zudem nur etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten (55 %) in die bAV einbezogen.

Bezüglich der Finanzierung ist eine Dominanz der Mischfinanzierung gegenüber der Finanzierung allein durch Arbeitgeber oder Beschäftigte festzustellen. Die Auswertung nach Betriebsgröße und Branche bestätigt das Bild einer heterogenen Landschaft der bAV. Die Daten der WSI Betriebsrätebefragung 2015 weisen schließlich auf den Einfluss von Tarifbindung und innerbetrieblichen Verhältnissen auf das Angebot einer bAV und den Einbezug von Beschäftigten hin.

Auf einen Blick 1

1 Einleitung 2

2 Verbreitung und Finanzierung der bAV 3

Verbreitung der bAV 3

Finanzierung der bAV 5

3 bAV, Tarifbindung und Mitbestimmung 7

4 Fazit und politische Handlungsempfehlungen 9

Die WSI-Betriebsrätebefragung: Daten und Methodik 11

1 EINLEITUNG¹

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) hat seit 2001 einen sozialpolitischen Auftrag. Gemeinsam mit gesetzlicher Rentenversicherung und privater Vorsorge soll sie zur Sicherung des Lebensstandards im Alter beitragen. Seither nehmen betriebliche Akteure und auf überbetrieblicher Ebene die Tarifparteien eine stärkere Rolle in der Ausgestaltung der Alterssicherung ein. Im vorliegenden Report werden Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 zur bAV analysiert. Die Untersuchung konzentriert sich auf die Frage, wie es um die Verbreitung und Finanzierung der bAV in Betrieben mit Betriebsrat bestellt ist, wobei auch der Einfluss von Tarifbindung und betrieblicher Mitbestimmung analysiert werden. Diese Fragestellung ist nicht nur vor dem Hintergrund des sozialpolitischen Auftrags relevant, sondern auch angesichts der aktuellen politischen Debatte um die Weiterentwicklung der bAV.

Die Große Koalition hat sich vorgenommen, die Verbreitung der bAV insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu steigern (CDU/CSU/SPD 2013: 72-73). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat Ende 2014 einen Diskussionsvorschlag zu einem „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ vorgelegt, durch das das Problem der geringen Verbreitung der bAV in KMU und unter Geringverdienern gelöst werden soll (BMAS 2015, 2016).² Derzeit wird im Rahmen des „Dialogs Alterssicherung“ des BMAS unter Beteiligung von Verbänden und Experten über weitere Schritte diskutiert.³ Parallel zu dieser politischen Debatte war

die bAV Gegenstand der Tarifpolitik: In der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes der Länder ist 2015 von Arbeitgeberseite versucht worden, in der bAV Einschnitte vorzunehmen. Auch in den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes 2016 spielte das Thema eine Rolle.

In den politischen Debatten um die Weiterentwicklung der bAV steht die unzureichende Verbreitung der bAV im Vordergrund. Neben der Betriebsgröße sind auch andere Faktoren identifiziert worden, die den Zugang von Beschäftigten zur bAV beeinflussen (Blank 2015: 186). Es ist aber hervorzuheben, dass Unterschiede nicht nur in dem einfachen Fakt der Absicherung bestehen, sondern auch in den Bedingungen der Absicherung. Dies betrifft nicht zuletzt auch die Finanzierung der bAV, etwa das Vorhandensein „klassischer“ arbeitgeberfinanzierter bAV oder tarifvertraglich vereinbarter Arbeitgeberzuschüsse (Huke 2011, Blank 2014).

Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015 liefert vor diesem Hintergrund neue Daten zur Verbreitung und Finanzierung der bAV in Betrieben mit Betriebsrat und mit mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.⁴ Die Daten ermöglichen es, einen genaueren Blick auf die Bedingungen zu werfen, unter denen ein Angebot der bAV gemacht wird. Auf diesem Wege können auch Annahmen, die der aktuellen Debatte zugrunde liegen, überprüft und ergänzt werden. Die Auswertung bezieht daher neben den Einflüssen von Betriebsgröße und Branche auch die Tarifbindung von Betrieben und das Zusammenspiel von Arbeitgeber und Betriebsrat ein.

Wichtigstes Ergebnis der Befragung ist in Übereinstimmung mit anderen Studien⁵, dass die bAV nicht flächendeckend und zu einheitlichen Bedingungen verbreitet ist. Laut der WSI-Betriebsrätebefragung verfügen 78 % der mitbestimmten Betriebe über das Angebot einer bAV. Im Durchschnitt waren in den befragten Betrieben 55 % der Beschäf-

1 Die Autoren danken Elke Ahlers, Reinhard Bispinck, Wolfram Brehmer, Daniela Buschke und Karin Schulze Buschhoff für hilfreiche Anmerkungen und Unterstützung.

2 Ende April 2016 sind zwei von Bundesfinanzministerium und BMAS vergebene Forschungsgutachten veröffentlicht worden, die das „Sozialpartnermodell“ bewerten bzw. Vorschläge zur Optimierung der Förderung der bAV machen (Kiesewetter et al. 2016; Hanau/Arteaga 2016).

3 Der Vorschlag wurde von den Tarifparteien eher kritisch beurteilt. Vgl. DGB 2015 und BDA 2015

4 Zur Methodik der WSI-Betriebsrätebefragung s. Anhang.

5 Vgl. Statistisches Bundesamt 2015, TNS Infratest 2012.

tigten in die bAV einbezogen. Die bAV findet mittlerweile überwiegend unter finanzieller Beteiligung sowohl der Arbeitgeber als auch der Beschäftigten statt. In 75 % der Betriebe waren Arbeitgeber und Arbeitnehmer an der Finanzierung beteiligt, in 15 % der Fälle war die bAV ausschließlich arbeitgeber-, in 10 % ausschließlich arbeitnehmerfinanziert. Hinter diesen Daten verbirgt sich eine ausdifferenzierte Versorgungslandschaft. Angebot und Einbezug der Beschäftigten unterscheiden sich nach einer Vielzahl von Faktoren.

Im Weiteren werden Daten zur Verbreitung und Finanzierung der bAV aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 dargestellt (2). Ein besonderer Fokus wird im Anschluss auf den Komplex bAV, tarifliche Regelungen und Mitbestimmung gelegt (3). Der Report schließt mit einem Fazit und politischen Handlungsempfehlungen (4). Im Anhang finden sich Informationen zu Daten und Methodik der WSI-Betriebsrätebefragung und zur Vergleichbarkeit der Daten.

2 VERBREITUNG UND FINANZIERUNG DER BAV

In der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 wurde die bAV mit drei Fragen berücksichtigt, die Aufschluss über zentrale Aspekte der Absicherung von Beschäftigten geben:

- „Gibt es in ihrem Betrieb ein Angebot zur betrieblichen Altersversorgung?“
- „Ist dieses Angebot ausschließlich arbeitgeberfinanziert, ausschließlich arbeitnehmer-

finanziert oder sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerfinanziert?“

- „Wie viele Beschäftigte sind einbezogen?“ (Schätzung; absolut oder prozentual)

Im folgenden Abschnitt wird zunächst auf die Verbreitung nach Betrieben und Beschäftigten eingegangen, im Anschluss auf die Finanzierung.

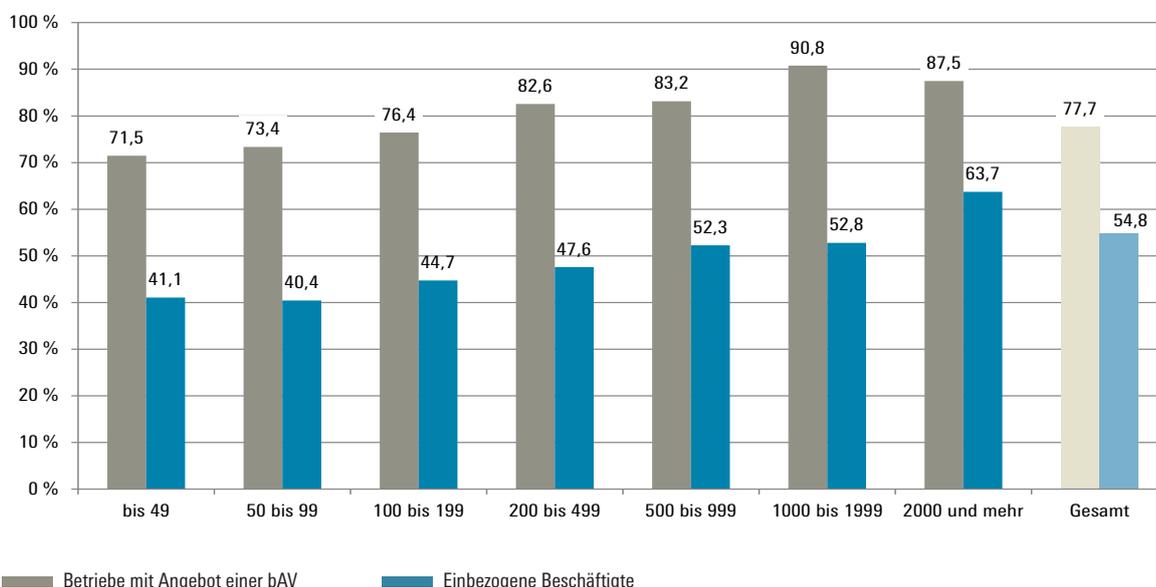
Verbreitung der bAV

Die Verbreitung der bAV wird in der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 durch die Fragen nach dem Vorhandensein eines betrieblichen Angebots und nach Anzahl bzw. Anteil der in den Betrieben in das Angebot einbezogenen Beschäftigten erhoben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch bei einem vorliegenden Angebot nur ein Teil der Belegschaft in das Angebot einbezogen sein kann. Das folgt daraus, dass spezifische bAV-Angebote möglicherweise nur für bestimmte Beschäftigtenkreise gelten (etwa Führungskräfte) oder ein individueller Anspruch auf bAV durch Entgeltumwandlung nicht von allen Beschäftigten genutzt wird.

Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015 zeigt, dass zwar eine Mehrheit der mitbestimmten Betriebe über ein Angebot einer bAV verfügt, aber weiterhin Lücken in der Verbreitung bestehen. Ein Angebot einer bAV liegt nach Angaben der befragten Betriebsräte in 77,7 % der Betriebe vor (n = 1.993 Fälle). Insgesamt waren 54,8 % der Beschäftigten in eine bAV einbezogen. Insbesondere ist eine Ausdifferenzierung nach Betriebs- und Unternehmensgröße festzustellen: Mit steigender Betriebsgröße gibt es häufiger ein Angebot einer bAV.

Abbildung 1

Anteil der Betriebe mit Angebot einer bAV und Anteil der einbezogenen Beschäftigten nach Betriebsgröße



In der untersten Betriebsgrößenklasse (bis 49 Beschäftigte) liegt ein Angebot in 71,5 % der Fälle vor, in der obersten (2.000 und mehr Beschäftigte) in 87,5 % der Fälle. Der höchste Wert findet sich allerdings in der zweithöchsten Klasse (1.000 – 1.999 Beschäftigte) mit 90,8 %.

Bezüglich der einbezogenen Beschäftigten steigt zudem der Anteil der einbezogenen Beschäftigten von 41,1 % in der untersten auf 63,7 % in der obersten Betriebsgrößenklasse. Der niedrigste Wert findet sich in der zweituntersten Klasse (50 – 99 Beschäftigte) mit 40,4 % (Abb. 1).

Ein linearer Zusammenhang zeigt sich zudem zwischen dem Vorhandensein des Angebots der bAV und der Größe des gesamten Unternehmens, zu dem der Betrieb gehört. In der Tendenz steigt auch der Anteil der einbezogenen Beschäftigten mit der Unternehmensgröße (ohne Abb.).

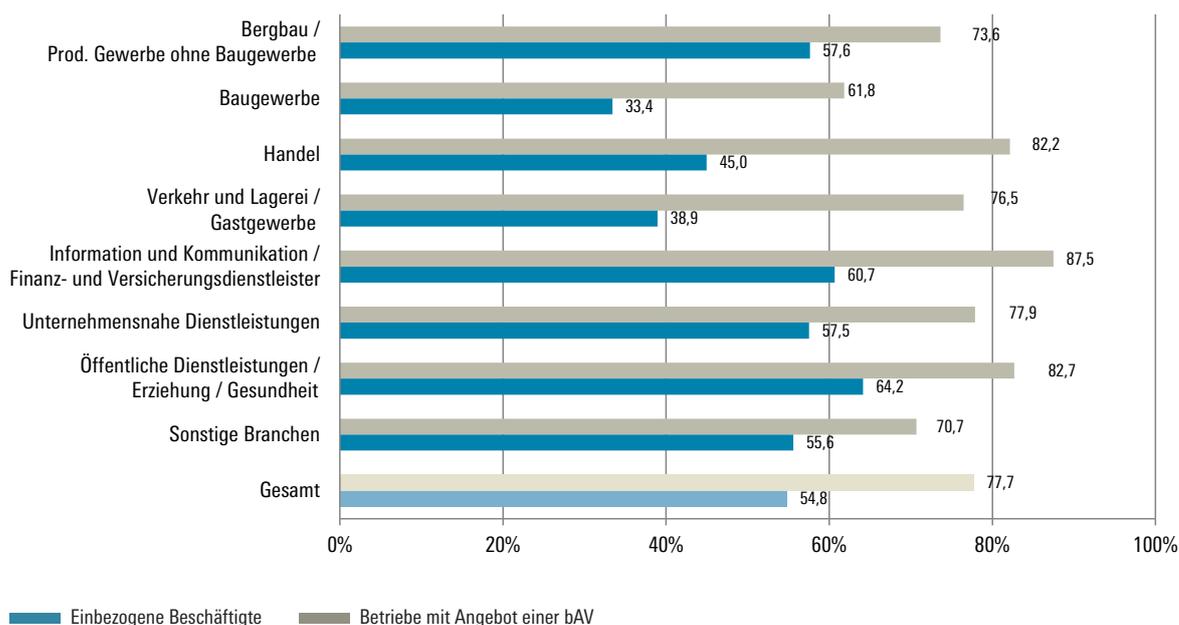
Mit Blick auf die Verbreitung ist die Betriebsgröße jedoch nicht die einzige Analysekategorie. Insbesondere hinsichtlich des Vorschlags des BMAS, den Tarifparteien mehr Handlungsmöglichkeiten einzuräumen, ist eine Analyse von Branchen aufschlussreich. Auch gegliedert nach Branchen zeigt sich, dass die bAV nicht einheitlich verbreitet ist bzw. Beschäftigte nicht zu gleichen Anteilen einbezogen sind. An der Spitze stehen hier Betriebe der Branche „Information und Kommunikation/Finanz- und Versicherungsdienstleister“.

Hier liegt in 87,5 % der Fälle ein Angebot vor. Bemerkenswert ist der niedrige Wert für die Baubranche, wo 61,8 % der Betriebe ein Angebot vorweisen können: Hier liegt wahrscheinlich ein Messfehler vor, da allein schon die in Westdeutschland durch allgemeinverbindlichen Tarifvertrag regulierte Zusatzversorgung des Baugewerbes (verwaltet durch die Soka Bau) für einen deutlich höheren Prozentwert sorgen müsste. Eventuell hat die Frage „Gibt es in ihrem Betrieb ein Angebot zur betrieblichen Altersversorgung?“ in Verbindung mit einem überbetrieblichen (rechtlich aber der betrieblichen Altersversorgung zugehörigen) Versorgungssystem zu fehlerhaften Angaben geführt.⁶ Der nach dem Baugewerbe niedrigste Wert ist für die „sonstigen Branchen“ mit 70,7 % zu verzeichnen.

Die Rangfolge der Branchen ändert sich, wenn die Anzahl der einbezogenen Beschäftigten in den Mittelpunkt rückt. Es zeigt sich, dass nach dem Baugewerbe (33,4 %, was wiederum auf dem erwähnten Messfehler beruhen dürfte) die Branchen „Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe“ den niedrigsten Wert aufweisen (38,9 %). Den höchsten Wert erzielen die Branchen „öffentliche Dienstleistungen/Erziehung/Gesundheit“ mit 64,2 % einbezogenen Beschäftigten (Abb. 2).

Abbildung 2

Anteil der Betriebe mit Angebot einer bAV und Anteil der einbezogenen Beschäftigten nach Branche



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015, © WSI 2016



⁶ Diese Problematik findet sich auch in anderen Befragungen; vgl. mit Blick auf die einbezogenen Beschäftigten TNS Infratest 2012: 40 und Statistisches Bundesamt 2015: 382.

In die Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen fließen einerseits verschiedene Betriebsstrukturen ein. Zudem ist es aber plausibel, dass auch weitere Faktoren eine Rolle spielen: die wirtschaftliche Situation der Branche und die damit verbundenen Verteilungsspielräume; die aktuelle Situation der industriellen Beziehungen verbunden auch mit unterschiedlichen Traditionen der „Sozialpartnerschaft“; und letztlich auch arbeitsmarktpolitische Aspekte wie das „Humankapital“ der Beschäftigten und die branchenspezifische Arbeitskräftesituation.

Schließlich bestehen auch zwischen den Landesteilen weiterhin Unterschiede: In den westlichen Bundesländern liegt häufiger das Angebot einer betrieblichen Altersversorgung vor (in 79,4 % der Betriebe) als in den östlichen (70,3 %). Bezüglich der einbezogenen Beschäftigten liegen die ostdeutschen Betriebe mit 57,4 % jedoch vor den westdeutschen mit 54,1 % (ohne Abb.).

Damit ist zunächst festzuhalten, dass die Beobachtung einer relativ geringeren Verbreitung der bAV in KMU auch durch Daten der WSI-Betriebsrätebefragung bestätigt wird. Allerdings zeigt auch die Analyse der Verbreitung nach Branchen Lücken auf. Das weist daraufhin, dass ein einfacher Fokus von Reformvorstößen auf KMU möglicherweise zu kurz greift, da branchenspezifische Eigenheiten – und das betrifft auch die Handlungsmöglichkeiten der Tarifparteien – ausgeblendet bleiben.

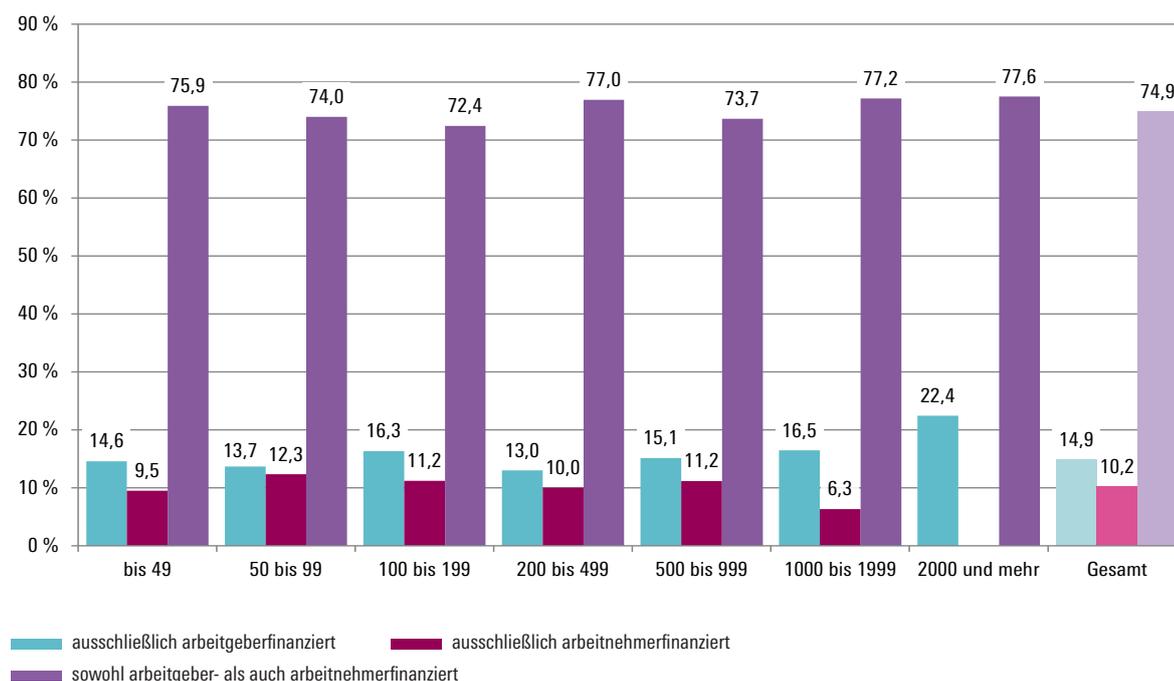
Finanzierung der bAV

Im Zusammenhang mit der Neuorientierung der bAV als Instrument der Lebensstandardsicherung im Alter wurde ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung geschaffen: Beschäftigte können seither verlangen, dass der Arbeitgeber einen Teil ihres Entgelts in eine bAV investiert. Bei tariflichen Entgelten muss der Tarifvertrag diese Möglichkeit zulassen (sogenannter Tarifvorbehalt). Infolge dieser Änderung ist anstelle der arbeitgeberfinanzierten bAV eine Mischfinanzierung durch Arbeitgeber und Beschäftigte die Regel, auch eine rein arbeitnehmerfinanzierte Absicherung ist nun vorhanden. Dabei machen die folgenden Angaben aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 keine Aussage darüber, in welchem Verhältnis Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge in der Mischfinanzierung stehen und wie hoch der absolute Umfang der Aufwendungen ist.

In der WSI-Betriebsrätebefragung geben 74,9 % der Betriebsräte an, dass die bAV in ihrem Betrieb arbeitnehmer- und arbeitgeberfinanziert sei (nur Betriebe mit Angebot einer bAV). Die ausschließlich arbeitgeberfinanzierte bAV ist in 14,9 % der Betriebe zu finden, die rein arbeitnehmerfinanzierte in 10,2 %.

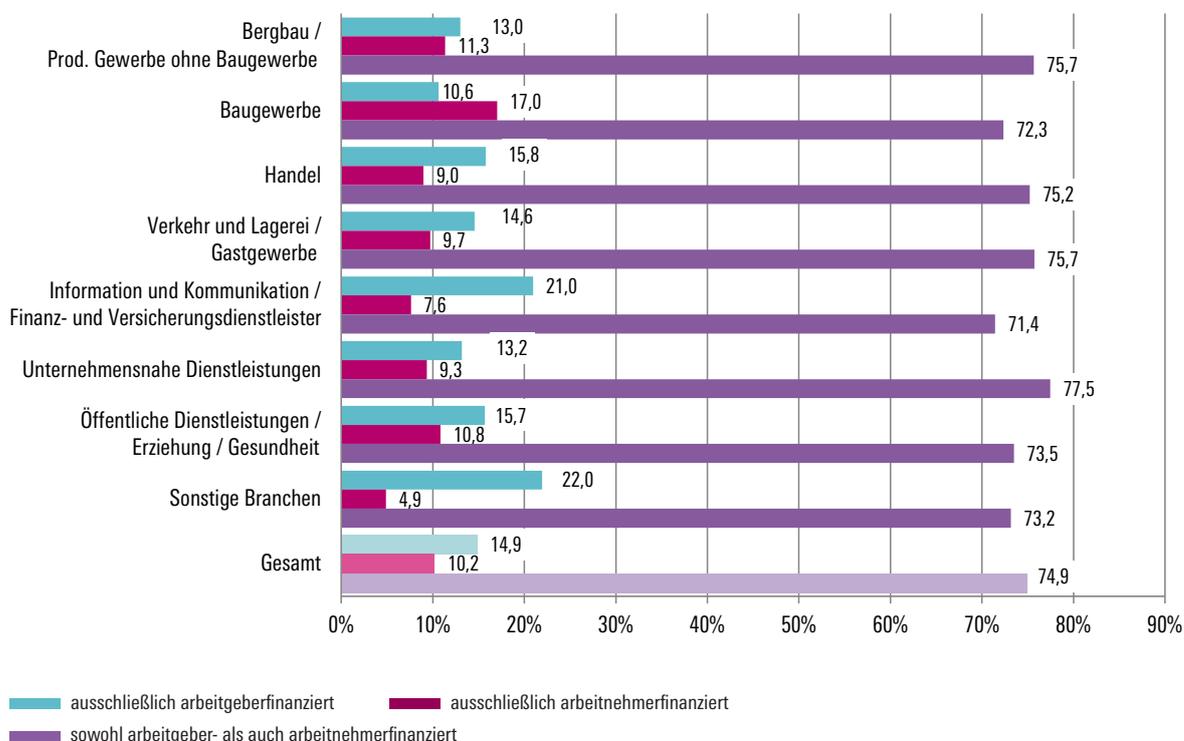
Abbildung 3

Art der Finanzierung der bAV nach Betriebsgröße (Betriebe mit Angebot einer bAV)



Quelle: wsi-Betriebsrätebefragung 2015, © wsi 2016

Art der Finanzierung nach Branche (Betriebe mit Angebot einer bAV)



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015, © WSI 2016

WSI

In allen Betriebsgrößenklassen ist die Mischfinanzierung dominant. Auffällig sind der hohe Anteil an Betrieben mit reiner Arbeitgeberfinanzierung in der obersten Betriebsgrößenklasse (2.000 und mehr Beschäftigte) mit 22,4 % und der geringe Anteil der reinen Arbeitnehmerfinanzierung in den beiden obersten Klassen (1.000 – 1.999 Beschäftigte: 6,3 %; 2.000 und mehr Beschäftigte: 0,0 %).

Auch wenn die Größe des Unternehmens, dem der Betrieb ggf. angehört, behandelt wird, zeigt sich bei den größten Unternehmen ein höherer Anteil der reinen Arbeitgeberfinanzierung (Klasse über 10.000 Beschäftigte: 18,9 %) bzw. ein geringerer Anteil der Arbeitnehmerfinanzierung (Klasse 2.500 – 10.000 Beschäftigte: 7,0 %; Klasse über 10.000 Beschäftigte: 6,2 %). Auffällig ist hier zudem, dass der Anteil der reinen Arbeitnehmerfinanzierung in der untersten Unternehmensklasse am höchsten liegt (Klasse bis 100 Beschäftigte: 14,4 %; ohne Abb.).⁷

Die Mischfinanzierung unterscheidet sich in ihrer Bedeutung wenig zwischen den Branchen. Mit Blick auf die reine Arbeitgeber- und reine Arbeitnehmerfinanzierung zeigen sich aber deutliche Unterschiede. Die reine Arbeitgeberfinanzierung

schwankt zwischen 13,2 % bei den „unternehmensnahen Dienstleistungen“⁸ und 22,0 % bei den „sonstigen Branchen“ sowie 21,0 % bei „Information und Kommunikation/Finanz- und Versicherungsdienstleister“. Der höchste Wert für die Arbeitnehmerfinanzierung findet sich im „Bergbau/Produzierenden Gewerbe ohne Baugewerbe“ mit 11,3 %, der niedrigste in den „sonstigen Branchen“ mit 4,9 %.

Damit geht eine allein auf die Verbreitung der bAV fokussierte Analyse insofern fehl, als dass die Absicherungsbedingungen und Fragen der Finanzierung ausgeblendet bleiben. Sowohl das Wissen um Branchenstrukturen als auch die Sicherungs- und Finanzierungsbedingungen sind aus sozialpolitischer Sicht von hoher Relevanz, um zu beurteilen, wieviel Verantwortung für die Alterssicherung den Tarifparteien überlassen werden kann und an welcher Stelle staatliche Verpflichtungen und Mindestanforderungen zu formulieren sind.

⁷ Dabei ist zu vermuten, dass Betriebs- und Unternehmensgröße häufig identisch sind.

⁸ Ein niedrigerer Wert (10,6 %) findet sich im Baugewerbe, es ist aber nicht auszuschließen, dass es sich hier um einen Messfehler handelt (s.o.). Das gilt auch für die Arbeitnehmerfinanzierung, wo sich im Baugewerbe der höchste Wert (17,0 %) findet.

3 BAV, TARIFBINDUNG UND MITBESTIMMUNG

Die Daten der WSI-Betriebsrätebefragung ermöglichen einen Einblick auch in innerbetriebliche Strukturen und gehen damit über andere Befragungen hinaus. Mit Blick auf die derzeit diskutierte Weiterentwicklung der bAV durch das „Sozialpartnernetzmodell“, aber auch alternative Entwürfe erscheint der Bezug zwischen Tarifbindung, Mitbestimmung und bAV besonders interessant.

Zunächst lassen sich Tarifbindung, tarifliche Regulierung der bAV und Verbreitung der bAV in Beziehung setzen. So bemerkt Campagna (2016: 4) bezüglich der geringen Verbreitung in KMU: „Ausnahmen finden sich beispielsweise dort, wo die Tarifpartner Verantwortung übernommen und gute tarifvertragliche Lösungen gefunden haben – die MetallRente und der ChemiePensionsfonds sind hierfür gute Beispiele. Doch in anderen Branchen und insbesondere dort, wo Unternehmen nicht tariflich gebunden sind, stellt sich die Situation weit weniger günstig dar“. Für diese Ausstrahlungskraft der (nicht allgemeinverbindlichen) Tarifverträge lässt sich neben dem Bemühen der Tarifparteien um ihre Umsetzung auch anführen, dass sie die Umsetzung direkt erleichtern können (etwa durch das Angebot der Durchführung in einem speziellen Versorgungswerk) und darüber hinaus die bAV durch tarifliche Arbeitgeberleistungen auch für Beschäftigte attraktiver machen. Damit können unter den geltenden Rahmenbedingungen tarifliche Re-

gelungen und Bemühungen der Tarifparteien zu einer höheren Verbreitung beitragen.

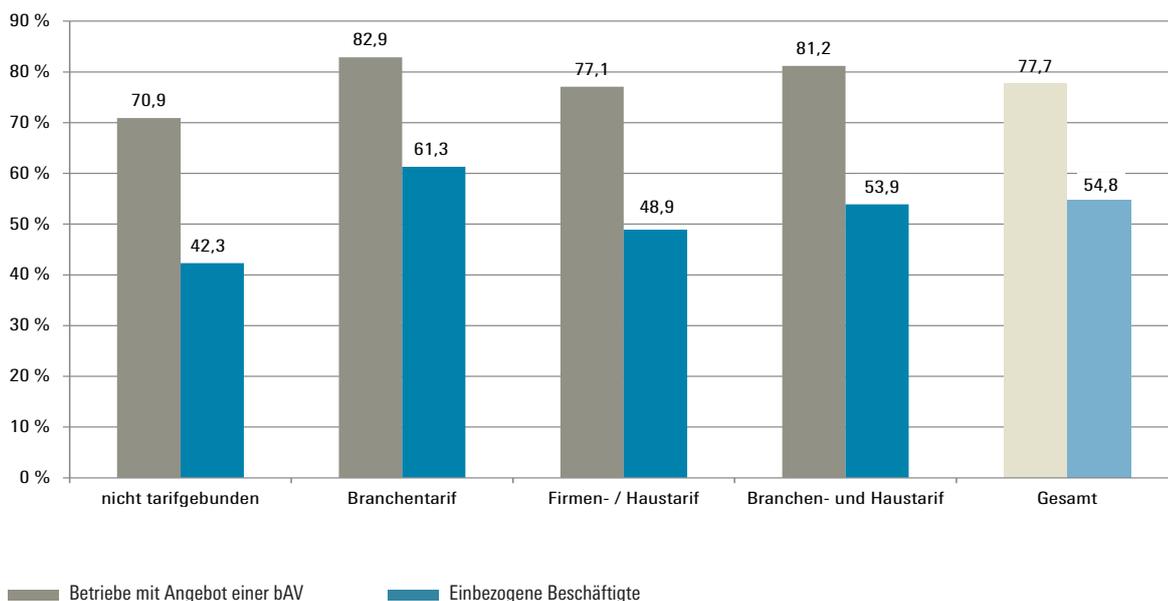
Als weitere Handlungs- und Steuerungsebene sind die Betriebe selbst zu betrachten. Betriebliche Regelungen zur bAV werden durch die Betriebsparteien gestaltet. Die Betriebsparteien sind zudem relevant mit Blick auf die Verbreitung notwendiger Informationen, aber auch bezüglich der Umsetzung der gesetzlichen und tariflichen Standards, gerade wenn diese nicht obligatorisch sind oder sogar von den Beschäftigten aktiv eingefordert werden müssen.

Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015 zeigt, dass tarifgebundene Unternehmen deutlich häufiger bAV anbieten als nicht tarifgebundene (Abb. 5): In nicht tarifgebundenen Unternehmen besteht das Angebot einer bAV in 70,9 % der Betriebe. In 82,9 % der Betriebe, die an einen Branchentarif gebunden sind, wurde eine bAV angeboten, in 77,1 % der an einen Firmen- oder Haustarif gebundenen Betriebe und in 81,2 % der Betriebe, die sowohl an einen Branchen- als auch an einen Firmentarif gebunden waren.

Betriebe, die an einen Tarifvertrag gebunden sind, beziehen zudem einen höheren Anteil der Beschäftigten in ein Angebot ein. Wiederum differiert der Anteil nach Art der Tarifbindung: In nicht gebundenen Betrieben waren 42,3 % der Beschäftigten einbezogen, in nur an einen Branchentarif gebundenen Betrieben dagegen 61,3 %. Die Werte für Beschäftigte in Betrieben mit Firmen- oder Haustarifvertrag liegen bei 48,9 %, in Betrie-

Abbildung 5

Anteil der Betriebe mit Angebot einer bAV und Anteil der einbezogenen Beschäftigten nach Tarifbindung



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015, © WSI 2016

ben mit Bindung an Branchen- und Firmentarifvertrag bei 53,9 %.

Eine weiterführende Analyse des Angebots einer bAV in den Betrieben, die neben der Tarifbindung auch die Betriebsgröße einbezieht, zeigt, dass der Einfluss der Tarifbindung in allen Betriebsgrößenklassen in der Tendenz vergleichbar ist (ohne Abb.).

Die Analyse der Finanzierung nach Art der Tarifbindung zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Betrieben (ohne Abb.). Betriebe, die an einen Branchentarifvertrag oder an einen Branchen- und an einen Haustarifvertrag gebunden sind, verfügen deutlich seltener über eine rein arbeitnehmerfinanzierte bAV als nicht tarifgebundene oder allein an einen Firmen- oder Haustarifvertrag gebundene Betriebe. Nur an einen Firmen- oder Haustarifvertrag gebundene Betriebe haben deutlich häufiger eine rein arbeitgeberfinanzierte bAV als die Betriebe der anderen Kategorien; hier kommt zudem die Mischfinanzierung am seltensten vor.

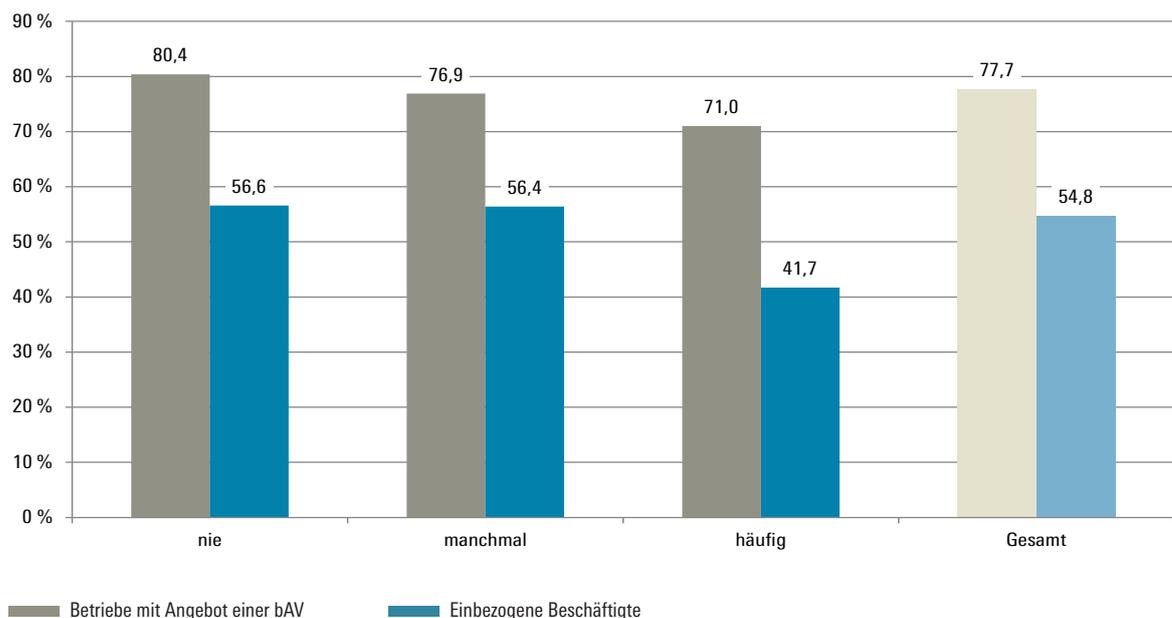
Neben der rechtlichen und tarifvertraglichen Ebene existieren als Nadelöhre für eine weitere Verbreitung der bAV die individuelle Entscheidung des Arbeitgebers, ein Angebot zu unterbreiten und möglicherweise mit zu finanzieren und über bestehende Regelungen zu informieren, sowie die Entscheidung der Beschäftigten ihren Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung auch zu nutzen bzw. tarifliche Leistungen einzufordern.

Zentrale Entscheidungen für oder gegen eine bAV werden damit durch Recht und Tarifvertrag gerahmt, aber auf betrieblicher Ebene entschieden. Ein möglicher Indikator für ein ermöglichendes oder eher behinderndes Betriebsklima ist das Verhältnis zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat, das in der WSI-Betriebsrätebefragung behandelt wurde.⁹

In Betrieben, in denen Betriebsräte angeben, dass eine Behinderung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber „nie“ vorkomme, ist deutlich häufiger ein Angebot einer betrieblichen Altersversorgung vorhanden (80,4 %) als in Betrieben, in denen eine Behinderung „manchmal“ (76,9 %) oder sogar „häufig“ vorkomme (71,0 %). Eine „häufige“ Behinderung des Betriebsrates schlägt sich auch im Anteil der einbezogenen Beschäftigten nieder, der in dieser Kategorie deutlich gegenüber den anderen beiden abfällt (41,7 % gegenüber „manchmal“: 56,4 % und „nie“: 56,6 %) (Abb. 6). Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Behinderung des Betriebsrates nicht direkt auf die bAV Einfluss hat. Vielmehr ist anzunehmen, dass sowohl die Behinderung des Betriebsrates als auch die Ausprägung der Verbreitung der bAV Ausdruck des generellen Verhältnisses von Arbeitgeber und Beschäftigten sind. Es lässt sich auf dieser Basis argumentieren, dass neben den durch andere Analysen identifizierten Verbreitungshindernissen (TNS 2012; Wallau et

Abbildung 6

Anteil der Betriebe mit Angebot einer bAV und Anteil der einbezogenen Beschäftigten nach Behinderung des Betriebsrats durch Arbeitgeber



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015, © WSI 2016

WSI

⁹ Den Betriebsräten wurde die Frage gestellt: „Kommt es vor, dass der Arbeitgeber die Beteiligungsrechte des Betriebsrates zu behindern versucht?“

al. 2014; Kiese Wetter et al. 2016) damit sowohl die mangelnde Tarifbindung als auch konflikthafte Arbeitsbeziehungen die Nutzung der bAV behindern können.

4 FAZIT UND POLITISCHE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die Daten der WSI-Betriebsrätebefragung zeichnen das Bild einer heterogenen Landschaft der bAV, in der keineswegs in allen Betrieben ein Angebot vorliegt und bei Weitem nicht alle Beschäftigten in die bAV einbezogen sind. Diese Unterschiede zwischen Betrieben und Beschäftigten strukturieren sich nach Betriebsgröße, aber auch nach Branchen. Die Daten belegen des Weiteren die Dominanz der Mischfinanzierung gegenüber der reinen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerfinanzierung; dies ist ein Ergebnis der Neuorientierung der bAV seit Beginn des Jahrtausends. Die Daten lassen aber keine weiteren Schlüsse auf Bedingungen und Umsetzung der bAV zu.

Die WSI-Betriebsrätebefragung zeigt zudem einen positiven Zusammenhang von Tarifbindung und Angebot der bAV wie auch Einbezug der Beschäftigten. Die Daten weisen weiterhin auf das Problem hin, dass freiwillige Regelungen, aber selbst bindende Regelungen (Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung, tarifliche Regeln) in der betrieblichen Praxis an Grenzen stoßen können, wenn betriebliche Akteure der Absicherung der Beschäftigten indifferent oder ablehnend gegenüberstehen.

Die bAV soll im gegenwärtigen System der Alterssicherung einen Beitrag zur Lebensstandardsicherung leisten. Angesichts des sinkenden Rentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung erscheint ein Ausbau der bAV insbesondere dann sinnvoll und notwendig, wenn die wünschenswerte Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung keine Mehrheiten findet. In der aktuellen politischen Debatte wird vor allem die geringe Verbreitung der bAV in KMU und unter Geringverdienern problematisiert. Die Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 bestätigen die Problemdiagnose mit Blick auf die KMU. Bei einer Weiterentwicklung der bAV sollte jedoch nicht nur die Verbreitung nach Betriebsgröße in den Blick genommen werden. Neben anderen die Verbreitung strukturierenden Faktoren verdient auch die gestiegene Bedeutung der Finanzierung der bAV durch die Beschäftigten Aufmerksamkeit¹⁰.

Das aktuell diskutierte „Sozialpartnermodell Be-

triebsrente“ zielt auf eine höhere Verbreitung der bAV in KMU. Den Tarifparteien sollen neue Handlungsspielräume eröffnet werden: Im Rahmen einer tariflichen Regulierung soll die Möglichkeit geschaffen werden, die Arbeitgeber von der Haftung für die später zu zahlenden Betriebsrenten zu entlasten und diese Haftung auf Versorgungswerke der Tarifparteien zu verlagern. Dies soll die bAV für Arbeitgeber einfacher und attraktiver machen. Damit verbunden ist auch die Erwartung, dass diese Enthftung (auch) im Tausch für einen tariflichen Arbeitgeberzuschuss und/oder eine Allgemeinverbindlicherklärung erfolgen soll (vgl. Campagna 2016: 4, 13). Zentral für das Gelingen des „Sozialpartnermodells“ und das Erreichen einer höheren Verbreitung bleiben damit die Tarifbindung bzw. die Verständigung über die Nutzung der Allgemeinverbindlicherklärung sowie die tatsächliche Anwendung der Tarifverträge. Die Daten der WSI-Betriebsrätebefragung weisen darauf hin, dass die Tarifbindung von Unternehmen zur höheren Wahrscheinlichkeit eines Angebots und einem höheren Anteil von einbezogenen Beschäftigten führt. Sie belegen jedoch auch, dass auch in tarifgebundenen Betrieben ein bAV-Angebot nicht vorliegen muss und nicht alle Beschäftigte einbezogen werden. Ein zentrales Problem besteht damit auch in der Anwendung von Tarifverträgen und Recht.

Außer der Erweiterung des Handlungsspielraums der Tarifparteien könnten direkt verpflichtende Instrumente Abhilfe schaffen. Dies betrifft ein gesetzliches Obligatorium, das auch mit einem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss verbunden werden sollte.¹¹ Dies könnte gerade dort greifen, wo tarifliche Regelungen nicht vorhanden sind, die Tarifparteien in der Fläche nicht präsent sind oder eine Allgemeinverbindlicherklärung nicht vereinbart werden kann. Eine verpflichtender Arbeitgeberzuschuss wäre auch eine Korrektur der verteilungspolitischen Entscheidung des Jahres 2001, der Verschiebung der Kosten der Alterssicherung auf die Beschäftigten. Mit diesen Maßnahmen sind allerdings noch nicht alle Probleme in der bAV gelöst (Kerschbaumer 2016, Schminke 2016).

Grundsätzlich erscheint es angesichts der Schwierigkeiten, die bAV auf das sozialpolitische Ziel der Lebensstandardsicherung zu eichen, bedenkenswert, die für einen umfassenden Ausbau nötigen finanziellen und politischen Ressourcen in die Reform des öffentlichen Systems der Alterssicherung zu investieren (Blank et al. 2016). Dieser Weg ist auch deswegen sinnvoll, da die bAV im Unterschied zur gesetzlichen Rentenversicherung deutlich weniger geeignet ist, Unterbrechungen im Erwerbsverlauf zu kompensieren.

¹⁰ Der Ausbau der betrieblichen und privaten Vorsorge folgt letztlich aus dem Ziel, den Anstieg des paritätisch getragenen Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung zu reduzieren und damit Arbeitgeber von Kostensteigerungen in der Alterssicherung zu entlasten.

¹¹ In anderen Ländern wird eine hohe Abdeckung und eine starke Rolle der bAV in der Alterssicherung meist durch staatliche Eingriffe erreicht (Trampusch 2014).

- Baumann, H. (2015):** Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI-Mitteilungen 68 (8), S. 630-638.
- BDA (2015):** Stellungnahme zum BMAS-Vorschlag „Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente“ vom 26. Januar 2015 [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Stn-BMAS-Vorschlag-Neues-Sozialpartnermodell-Betriebsrente.pdf/\\$file/Stn-BMAS-Vorschlag-Neues-Sozialpartnermodell-Betriebsrente.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Stn-BMAS-Vorschlag-Neues-Sozialpartnermodell-Betriebsrente.pdf/$file/Stn-BMAS-Vorschlag-Neues-Sozialpartnermodell-Betriebsrente.pdf) (27.06.2016)
- Blank, F. (2014):** Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung – Regulierung, Verbreitung und verteilungspolitische Aspekte, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 3/2014, S. 129–142.
- Blank, F. (2015):** Die betriebliche Altersversorgung als Gegenstand der Sozialpolitik – Stand der Dinge und Weiterentwicklung, in: Sozialer Fortschritt, 64 (8), S. 184-189.
- Blank, F./Logeay, C./Türk, E./Wöss, J./Zwiener, R. (2016):** Alterssicherung in Deutschland und Österreich: Vom Nachbarn lernen? WSI-Report 27, 1/2016, Düsseldorf.
- BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015):** Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente (Stand: 23.1.2015), Mögliche Änderungen im Betriebsrentengesetz (Gesetzestext und Begründung); dokumentiert unter http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Alter-Rente/Dokumente/BMAS_Sozialpartnermodell_Betriebsrente.pdf (10.06.2016)
- BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016):** Betriebsrenten stärken und ausbauen: Gutachten zum Sozialpartnermodell liegt vor, Pressemitteilung vom 15.04.2016 <http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/betriebsrenten-staerken-und-ausbauen.html> (10.06.2016)
- Campagna, S. (2016):** Aktuelle Debatten und Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung, Mitbestimmungs-Report 15/2016, Düsseldorf.
- CDU/CSU/SPD (2013):** Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode.
- DGB (2015):** Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Vorschlag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für eine Änderung des Betriebsrentengesetzes „Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente“ (§ 17b BetrAVG) <http://www.dgb.de/themen/++co++a3eb16c0-c7c8-11e4-9038-52540023ef1a> (27.06.2016)
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2015):** Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014, in: WSI-Mitteilungen 68 (4), S.290–297.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2011):** Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010, in: WSI-Mitteilungen 64 (5), S. 242-247.
- Hanau, P./Arteaga, M. (2016):** Rechtsgutachten zu dem „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2016/rechtsgutachten-sozialpartnermodell-betriebsrente.pdf;jsessionid=706ADE55C00A706B7C48CCCFAD43A1C8?__blob=publicationFile&v=1 (10.06.2016)
- Huke, R. (2011):** Tarifliche Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung – Stand und Perspektiven, in: Betriebliche Altersversorgung 66 (1), S. 21–41.
- Infas Institut für angewandte Sozialforschung (Hrsg.) (2015):** Methodenbericht WSI-Betriebsrätebefragung 2015, Infas, Bonn.
- Kerschbaumer, J. (2016):** Reform der betrieblichen Altersversorgung aus der Sicht von ver.di: Vorstellungen zur Stärkung der bAV für Geringverdiener, in: Soziale Sicherheit 6/2016, S. 225 – 230
- Kiesewetter, D./Grom, M./Menzel, M./Tschinkl, D (2016):** Optimierungsmöglichkeiten bei den Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung, Würzburg.
- Schminke, K. (2016):** Reform der betrieblichen Altersversorgung: Einschätzungen und Positionen aus Sicht der IG Metall, in: Soziale Sicherheit 6/2016, S. 217 - 224
- Statistisches Bundesamt (2015):** Verdienste und Arbeitskosten, Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung 2012, Wiesbaden.
- TNS Infratest (2012a):** Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst (BAV 2011). Endbericht, München (= Bundesministerium für Arbeit und Soziales Forschungsbericht 429).
- Trampusch, C. (2014):** Strukturen der tariflichen Altersvorsorge im internationalen Vergleich, in: Soziales Recht, 4 (3), S. 100-107.
- Wallau, F./Gädckens, C./Werner, J. (2014):** Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen (Machbarkeitsstudie BAV in KMU). Endbericht, Paderborn/Hamburg (= Bundesministerium für Arbeit und Soziales Forschungsbericht 444).

DIE WSI-BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG: DATEN UND METHODIK

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung befragt seit 1997 regelmäßig Betriebs- und Personalräte zur Situation der Mitbestimmung in den Betrieben und Dienststellen. Ab 2007 wurden diese Befragungen erstmals im Rahmen einer Panelerhebung von Betriebsräten durchgeführt. Nach fünf Befragungswellen wurde dieses Betriebsrätepanel im Jahr 2011 beendet.

2015 wurde ein neues Betriebsrätepanel aufgebaut; die WSI-Betriebsrätebefragung 2015 stellt die Auftakterhebung für ein auf vier Jahre angelegtes Betriebsrätepanel mit vier Erhebungswellen bis 2018 dar. Vom 21. Januar bis zum 30. April 2015 wurden im Auftrag des WSI 4.125 Betriebsräte vom ifas Institut für angewandte Sozialwissenschaft telefonisch interviewt. Befragt wurden Betriebsratsvorsitzende oder ihre Stellvertreter oder ein anderer Betriebsratsvertreter. Mit rund der Hälfte der Befragten (N = 2.007) wurde dabei ein längeres Interview geführt, das den kompletten Fragebogen – inklusive der Fragen zur betrieblichen Altersversorgung – umfasst. Die übrigen Befragten (N = 2.118) durchliefen ein reduziertes Fragenprogramm, welches keine Fragen zur betrieblichen Altersversorgung enthielt. Diese Substichprobe steht für die Analysen dieses Reports nicht zur Verfügung.

Als Erhebungsdesign wurde eine aus Branchen und Betriebsgrößenklassen geschichtete Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gewählt. Die Grundgesamtheit bilden alle privatwirtschaftlichen Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Befragung ist damit repräsentativ für alle Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößenklassen in Betrieben ab 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Entgegen früheren Befragungen wurden auch Land- und Forstwirtschaft und das Gastgewerbe berücksichtigt. Die öffentliche Verwaltung wurde in dieser Befragung nicht befragt, privatrechtlich organisierte Betriebe in öffentlicher Hand gehören jedoch zur Grundgesamtheit. Organisationen ohne Erwerbscharakter und sonstige Interessenvertretungen und Vereinigungen sowie private Haushalte blieben, wie bereits in der Erhebung 2007, außen vor.

Die Stichprobenziehung wurde vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg durchgeführt, die Telefonnummernrecherche sowie das Screening von Betriebsräten von ifas. Die Rücklaufquote unter den als zur Grundgesamtheit gehörend identifizierten Betrieben lag bei 53,1 %.

Die Befragung der Betriebsräte fand durch Computergestützte Telefoninterviews (CATI) statt. Der komplette Fragebogen wurde in Pretest-Interviews einem „Realtest“ unterzogen, als schwierig eingestufte Fragen wurden zudem in einem kognitiven Pretest erprobt.

Insgesamt stehen mit der 2015er-Befragung Angaben aus 4.125 Betrieben zur Verfügung. Die Thematik betriebliche Altersversorgung war Teil der Langversion der Interviews (s. o.), die in 2.007 Betrieben realisiert wurde. In die Auswertung flossen die Angaben aus 1.993¹ Betrieben ein. In diesen 1.993 Betrieben waren insgesamt 750.654 Arbeitnehmer beschäftigt, was einem arithmetischen Mittel von etwa 377 Beschäftigten entspricht. Den Betriebsräten wurden die folgenden Fragen gestellt:

- „Gibt es in ihrem Betrieb ein Angebot zur betrieblichen Altersversorgung?“
- „Ist dieses Angebot ausschließlich arbeitgeberfinanziert, ausschließlich arbeitnehmerfinanziert oder sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerfinanziert?“
- „Wie viele Beschäftigte sind einbezogen?“ (Schätzung; absolut oder prozentual)

Die im Report gemachten Angaben sind stets gewichtet, um die disproportionale Schichtung² nach Betriebsgröße und Branche bei der Stichprobenziehung aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit auszugleichen.

Bei der Frage nach der Anzahl/dem Anteil der einbezogenen Beschäftigten werden in diesem Report Angaben gemacht, die die Aussagen der Betriebsräte mit der Betriebsgröße gewichten und die Betriebe einbeziehen, die kein Angebot einer bAV haben und daher mit 0,00 % Anteil der einbezogenen Beschäftigten berücksichtigt werden.³

Unterschiede zwischen den Ergebnissen der

1 Die Differenz aus 2.007 Betrieben der gesamten Stichprobe und 1.993 in dieser Analyse berücksichtigten Betrieben ergibt sich einerseits aus Betriebsräten, die keine Angabe zur Betriebsgröße machen konnten (n = 4) und die keine Angabe zum Vorhandensein einer betrieblichen Altersversorgung im Betrieb machen konnten (n = 10).

2 Die Stichprobe wurde gegenüber der Grundgesamtheit vor allem zugunsten großer Betriebe disproportional geschichtet, um auch für große Betriebe separate Auswertungen vornehmen zu können. Näheres zur Stichprobenziehung in ifas (2015) und Baumann (2015).

3 Die Anteile der in die bAV einbezogenen Beschäftigten berechnen sich aus der gewichteten Summe der in die bAV einbezogenen Beschäftigten (insgesamt oder in Subkategorie X) dividiert durch die gewichtete Summe aller Beschäftigten (insgesamt oder in Subkategorie X). Die Anzahl der in die bAV einbezogenen Beschäftigten, deren Betriebe keine bAV anbieten, wird auf 0 fixiert. Alternativ zu diesem Konzept könnten gewichtete Durchschnittswerte der Angaben befragter Betriebsräte verwendet werden. Als Resultat entstünde jedoch ein „durchschnittlicher Anteil“, der Größeneffekte unberücksichtigt ließe. In diesem Report werden daher die Anteile aller einbezogenen Beschäftigten berichtet.

WSI-Betriebsrätebefragung 2015 und anderen Datenquellen (insbesondere Statistisches Bundesamt 2015, TNS 2012) sind zurückzuführen auf unterschiedliche abgefragte Konzepte (z.B. vorhandene Anwartschaften im Unterschied zum Angebot einer bAV), unterschiedliche Grundgesamtheiten (Betriebe mit/ohne Betriebsrat, Betriebsgröße), 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.

Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse der Betriebsrätebefragung 2015 mit dem Betriebsrätepanel 2007 bis 2011 ist nur unter bestimmten Vorbehalten gegeben. Durch die Umstellung der Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2003 (WZ2003) auf die Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ2008) sollte von Branchenvergleichen über die Zeit hinweg dringend abgesehen werden. Vergleiche über die komplette Grundgesamtheit und in Bezug auf Betriebsgrößenklassen sind grundsätzlich möglich; es sollte beachtet werden, dass die (vergleichsweise) kleinen Branchen „Land- und Forstwirtschaft“ sowie „Fischerei“ in der Stichprobenziehung 2007 nicht berücksichtigt wurden. Wegen unterschiedlicher Disproportionalität der Stichproben 2007 und 2015 sollten zudem nur gewichtete Daten verglichen werden.

Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015 weist einen Anteil der Betriebe mit dem Angebot einer bAV von 77,6 % aus gegenüber 72,3 % in der Befragung 2010 (gültige Antworten). Für diesen Unterschied lassen sich verschiedene Gründe anführen:

Gewichtung:

Die Gewichtungsfaktoren des Betriebsrätepanels 2007 bis 2011 waren auf eine Anpassung an die Verteilung aller Betriebe ausgerichtet, die Gewichtungsfaktoren des laufenden Betriebsrätepanels auf eine Anpassung an die (geschätzte) Verteilung der Betriebe mit Betriebsrat. Mit einer Gewichtung der Daten der Befragung 2015 analog zum Gewicht von 2010 reduziert sich die Verbreitung der bAV in 2015 auf 76,9 % (=Reduktion des Unterschieds von 5,3 Prozentpunkte auf 4,6 Prozentpunkte).

Zufallsbedingte Schwankungen:

Bei einheitlicher Gewichtung mit dem Gewicht von 2010 betrug das 95 %-Konfidenzintervall bezüglich der Verbreitung eines Angebots 2010 70,3 % - 74,3 %. 2015 betrug das 95 %-Konfidenzintervall 75,0 % - 78,7 %. Diese überschneiden sich zwar nicht, aber das untere Ende von 2015 liegt nah am oberen Ende von 2010.

Veränderung der Grundgesamtheit:

Wenn man Daten zur Verbreitung von Betriebsräten 2010 mit denen von 2014 vergleicht, ist festzustellen, dass große Betriebe ab 50, besonders ab 100 Beschäftigten, stärkere „Verluste“ an Betriebsratsgremien zu verzeichnen haben als kleinere Betriebe (Ellguth/Kohaut 2011: S. 246; Ellguth/Kohaut 2015: S. 294). Gleichzeitig gibt es mittlerweile mehr „kleine“ Betriebe in der Betriebsstättendatei als große Betriebe (Vergleich 2007 mit 2013). In der Konsequenz erhalten kleine Betriebe – wenn man die analogen Gewichte gegenüberstellt – nun ein höheres Gewicht, weil sie einen höheren Anteil in der Grundgesamtheit ausmachen.

Zeitpunkt der Erhebung:

Die Befragung 2015 ist eine Ersterhebung, 2010 fand die Erhebung inmitten eines Panels statt. Allerdings ist hier die Erklärung nicht eindeutig: angenommen, dass Betriebe mit betrieblicher Altersversorgung von 2007 bis 2010 – ceteris paribus – eher aus dem Panel ausgeschieden wären als Betriebe ohne Altersversorgung, könnte sich das auch in den Daten niedergeschlagen haben.

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report 30
Die betriebliche Altersversorgung

ISSN 2366-7079

Produktion

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
in der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf, Juli 2016

Kontakt

Dr. Florian Blank
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
in der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-581
florian-blank@boeckler.de
www.wsi.de