

Noch immer Lücken im Angebot

Seit 2001 sind Unternehmen verpflichtet, ihren Beschäftigten eine Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung zu bieten. Bis heute ist das nicht flächendeckend umgesetzt: Jeder fünfte Beschäftigte in mitbestimmten Betrieben ist von diesem Angebot ausgeschlossen, ergab die jüngste WSI-Befragung der Betriebs- und Personalräte 2004/2005.*

Die gesetzliche Rentenversicherung garantiert immer weniger das Auskommen im Alter. Die Riester-Rentenreform im Jahre 2001 schrieb deshalb vor, dass jedes Unternehmen seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen muss, zumindest in eine der fünf Formen der betrieblichen Altersvorsorge eigene Beiträge zu sparen. Vier Jahre später untersuchte das WSI, wie viele Betriebe dies umgesetzt haben. Es befragte Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten, die einen Betriebs- oder Personalrat haben. Das Ergebnis: In 21 Prozent der Unternehmen gibt es noch immer keine Möglichkeit, mindestens ein Angebot der betrieblichen Altersvorsorge zu nutzen – trotz eines rechtlichen Anspruchs.

Eine – wenn auch nicht direkt vergleichbare – Infratest-Studie kam noch Anfang 2003 zu dem Ergebnis, dass nur rund 35 Prozent der privatwirtschaftlichen Betriebe eine betriebliche Altersvorsorge haben. Trotz methodischer Differenzen (Betriebe unter 20 Mitarbeitern hat das WSI nicht befragt) – der steile Anstieg auf immerhin 79 Prozent zeigt, dass eine stärkere Verbreitung in den vergangenen zwei Jahren tatsächlich gelungen ist. Dies gilt jedoch nicht flächendeckend. Besonders wenige Angebote finden sich in kleineren Unternehmen. Die Befragungsergebnisse zeigen zudem: Der Osten holt auf. Während dort betriebliche Vorsorge in der Nachwendezeit kaum vorhanden war, hat sich dieses Bild auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung inzwischen deutlich relativiert.

Von besonderem Interesse war, ob sich die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge zunehmend von den Arbeitgebern auf die Arbeitnehmer verlagert. Ein Blick auf die gebräuchlichsten Finanzierungsformen zeigt, dass die Direktversicherungen derzeit mit 71 Prozent die größte Verbreitung erreichen, gefolgt von der Pensionskasse mit 45 Prozent. Im ersten Modell spart überwiegend der Arbeitnehmer an, im zweiten eher pari pari Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die klassischen Formen der Direktzusage (42 Prozent) und der Unterstützungskasse (45 Prozent) folgen mit wenig

Abstand, sind damit immer noch wichtig. Der Arbeitgeber bezahlt sie häufiger komplett, da sie traditionell zur Bindung von Führungskräften an den Betrieb dienen. Da erst vor kurzem eingeführt, ist der Anteil von 16 Prozent bei den Pensionsfonds recht hoch. Insgesamt sind die Arbeitgeber bei der Finanzierung also noch immer im Boot, wobei die Bedeutung der Mischfinanzierung zunahm. Sehr deutlich wurde in der Befragung auch die Abkehr von Leistungs- hin zu Beitragszusagen, die mit einer Verlagerung des Anlagerisikos auf die Arbeitnehmer verbunden ist.

In der Privatwirtschaft hat sich die betriebliche Altersvorsorge seit dem Jahr 2001 weiter verbreitet, so das Ergebnis

Betriebliche Altersvorsorge – Modelle und Finanzierung

Merkmale	Anteil*	Finanzierung durch*	
		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Direktzusage Arbeitgeber bilden Pensionsrückstellungen für Arbeitnehmer und sind dafür haftbar, dass die zugesagte Versorgung tatsächlich erfüllt wird	42%	67%	16%
Unterstützungskasse Von einem oder mehreren Arbeitgebern gebildete Versorgungseinrichtung. Die Arbeitnehmer haben einen direkten Anspruch gegen die Arbeitgeber	36%	47%	23%
Pensionskasse Unabhängig vom Arbeitgeber, trifft eigene Entscheidungen über die eingezahlten Beträge. Die Arbeitnehmer haben einen direkten Anspruch gegenüber der Pensionskasse	45%	24%	39%
Pensionsfonds Durch das Altersvermögensgesetz ab 2001 eingeführtes Prinzip einer Pensionskasse, der eine größere Anlagefreiheit zugestanden wird	16%	15%	46%
Direktversicherung Bei einer Versicherung von den Arbeitgebern für die Arbeitnehmer abgeschlossen. Versicherungsunternehmen und Arbeitgeber sind Vertragspartner, Begünstigte sind die Arbeitnehmer	71%	14%	68%

* Betriebe mit einem Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge – Angaben der Betriebsräte; rundungsbedingte Differenzen
Quelle: Leiber 2005, WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2004/05 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

der WSI-Befragung. Allerdings nutzen die Arbeitnehmer die verschiedenen Angebote bislang eher zögerlich: Nach Schätzung der Befragten hat nur knapp ein Drittel der Beschäftigten vom Angebot des Arbeitgebers auf eine Betriebsrente Gebrauch gemacht. In der zukünftigen Altersversorgung seien ernsthafte Sicherungslücken zu befürchten, so das WSI. ◀

* Quelle: Simone Leiber: Formen und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge – Eine Zwischenbilanz; in: WSI-Mitteilungen 6/2005
Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de