

Formen und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge – Eine Zwischenbilanz

Simone Leiber

Seit der (Riester-)Rentenreform der Jahre 2000/2001 wird von einem Paradigmenwechsel der Alterssicherungspolitik in Deutschland gesprochen. Denn diese ging mit einer maßgeblichen Absenkung des künftigen Niveaus der gesetzlichen Rente einher. Lebensstandardsicherung in der Nacherwerbsphase kann in den kommenden Jahrzehnten immer weniger allein auf der Grundlage der gesetzlichen Renten bestritten werden. Um die erwarteten Versorgungslücken zu decken und Anreize für eine über die gesetzliche Rente hinausgehende Absicherung zu schaffen, wurden mit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes am 1.1.2002 auch die Rahmenbedingungen für die private sowie für die betriebliche Altersvorsorge erheblich verändert. Gestützt auf die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2004/05 zieht dieser Beitrag vier Jahre nach Inkrafttreten der großen Reform eine Zwischenbilanz über die Auswirkungen der Reformmaßnahmen auf die betriebliche Altersvorsorge.

1

Die klassischen Betriebsrenten

Das deutsche Alterssicherungssystem beruht auf drei so genannten Säulen: der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) als Pflichtsystem für abhängig Beschäftigte (1. Säule), der betrieblichen (2. Säule) sowie der privaten Altersvorsorge (3. Säule). Zur betrieblichen Alterssicherung zählen einerseits die Betriebliche Altersversorgung (BAV) in der Privatwirtschaft und andererseits die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD). Vor der Rentenreform der Jahre 2000/2001 dienten BAV und ZÖD in der Regel dazu, die Leistungen der GRV aufzustocken.

Die BAV war eine *freiwillige* Sozialleistung der ArbeitgeberInnen¹ und richtete sich ursprünglich vor allem an (leitende) Angestellte. Sie konnte teilweise oder voll kapitalgedeckt sein. Mit der Verabschiedung des Betriebsrentengesetzes von 1974 wurde die betriebliche Altersvorsorge erstmals gesetzlich geregelt. Das Gesetz geht zurück auf Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 1972 die einforderte, dass einmal erteilte Versorgungszusagen nicht ohne weiteres widerrufen werden können. Damals wurden unter anderem die Rahmenbedingungen für einen besonderen Insolvenzschutz, Inflationsssicherung und für die Unverfallbarkeit von Anwartschaften bei vorzeitigem Ende des Arbeitsverhältnisses oder Wechsel des Arbeitgebers geschaffen. Im Wesentlichen standen für die BAV vier Durchführungswege zur Verfügung: Direktzusagen, Pensionskas-

sen, Unterstützungskassen sowie die Direktversicherung (*Übersicht 1*). Betriebsinterne Durchführungsformen, also Direktzusagen und Unterstützungskassen, bei denen sich die Ansprüche der Arbeitnehmer direkt an die Arbeitgeber und nicht an ein externes Versicherungsunternehmen richteten, waren dabei die traditionell verbreiteten Muster. Die Finanzierung erfolgte in weiten Teilen aus Mitteln der Arbeitgeber, denn die klassische BAV diente dem Zweck, qualifizierte Arbeitskräfte langfristig an das Unternehmen zu binden (ausführlich dazu Bäcker et al. 2000, S. 254–255, 297–303).

Der Verbreitungsgrad der BAV in der Privatwirtschaft lag Mitte der 90er Jahre im Westen etwa bei einem Drittel aller Betriebe. Besonders hoch war er in großen Industriebetrieben, vor allem in den Bereichen Energie, Wasserversorgung und Bergbau. In Klein- und Mittelbetrieben war die BAV nur gering vertreten. Von den Arbeitern und Angestellten im Ruhestand erhielten 1999 ca. 46 % der Männer und nur etwa 9 % der Frauen eine Betriebsrente (BMA 2001, S. 15). Teilzeitbeschäftigte waren deutlich schlechter gestellt als Vollzeitkräfte. In Ostdeutschland war die BAV von marginaler Bedeutung. Der Abdeckungsgrad unter den ehemaligen Beschäftigten der Privatwirtschaft im Alter über 65 Jahre betrug dort 1999 für Männer 2 % und für Frauen sogar lediglich 0,5 % (BMA 2001, S. 15).

Im Verlauf der 90er Jahre gab es allerdings auch im Westen stagnierende bis rückläufige Beteiligungsquoten über alle Betriebsklassen hinweg; die Einführungsbereitschaft der Arbeitgeber ging zurück, und Neueingestellte wurden häufig nicht mehr in die betriebliche Versorgung aufge-

nommen (Bäcker et al. 2000, S. 301). Insgesamt führte die alte BAV auf Grund erheblicher Differenzen im Verbreitungsgrad und Leistungsniveau zu sozialpolitisch einseitigen Verteilungswirkungen, welche vor allem für Beschäftigte aus großen und mittelgroßen Unternehmen mit kontinuierlicher Versicherungsdauer und ohnehin hohem Einkommen Vorteile brachte (Döring 2002, S. 66–69). Damit begünstigte sie Arbeitnehmer, die bereits aus der GRV vergleichsweise hohe Leistungen beziehen, anstatt die Versorgungslücken der GRV auszugleichen. Insbesondere Frauen wurden systematisch benachteiligt, was unter anderem auf die für sie ungünstigen Mindestvoraussetzungen für die Unverfallbarkeit von Betriebsrenten (10 Jahre Betriebszugehörigkeit und Vollendung des 35. Lebensjahrs) zurückgeführt werden kann (Veil 2002; Klammer et al. 2000, S. 316), die

¹ Die Autorin unterstützt die Verwendung weiblicher Sprachformen. In diesem Beitrag wurde jedoch zugunsten der Verständlichkeit darauf verzichtet.

Simone Leiber, Referatsleiterin für Sozialpolitik, WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Europäische und vergleichende Sozialpolitik. e-mail: simone-leiber@boeckler.de

Die Verfasserin dankt Judith Aust, Martin Behrens, Ute Klammer, Christiane Lindecke, Heiko Massa-Wirth und Astrid Ziegler für hilfreiche Anmerkungen zu diesem Beitrag.

Übersicht 1: Durchführungsformen der betrieblichen Altersvorsorge

bis 2001:

Direktzusage

Die Arbeitgeber bilden Pensionsrückstellungen für die Arbeitnehmer und sind dafür haftbar, dass die zugesagte Versorgung auch tatsächlich erfüllt wird. In der Regel erfolgt die Auszahlung der Betriebsrente direkt von den Arbeitgebern an die Arbeitnehmer.

Unterstützungskasse

Von einem oder mehreren Arbeitgebern als Trägerunternehmen gebildete Versorgungseinrichtung in Form eines Vereins oder einer GmbH. Diese übernimmt für die Arbeitgeber aus den eingezahlten Beiträgen die Auszahlung der Betriebsrente. Die Arbeitnehmer haben weiterhin einen direkten Anspruch gegen die Arbeitgeber.

Pensionskasse

Eine Pensionskasse ist unabhängig vom Unternehmen der Arbeitgeber und trifft eigene Entscheidungen zur Anlage der eingezahlten Beträge. Die Arbeitnehmer haben einen direkten Anspruch gegenüber dieser Versorgungseinrichtung, die versicherungsrechtlichen Bestimmungen unterliegt.

Direktversicherung

Bei einer Versicherungsgesellschaft (häufig als Gruppenvertrag) von den Arbeitgebern für die Arbeitnehmer abgeschlossene Versicherung. Dabei sind das Versicherungsunternehmen und die Arbeitgeber Vertragspartner, Begünstigte sind jedoch die Arbeitnehmer.

zusätzlich ab 2001:

Pensionsfonds

Durch das Altersvermögensgesetz eingeführter neuer Durchführungsweg. Dabei handelt es sich im Prinzip um eine Pensionskasse, der aber eine größere Anlagefreiheit zugestanden wird.

Quelle: nach DGB (2004).

WSI Hans Böckler
Stiftung

sich bei diskontinuierlichen Erwerbsverläufen negativ auswirken.²

Die Situation im öffentlichen Sektor unterschied sich von der in der privaten Wirtschaft. In Westdeutschland umfasste die ZÖD die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes durch allgemeinverbindliche Tarifverträge deutlich weitgehender und beruhte größtenteils auf dem Umlageverfahren. 1999 erhielten 87 % der Männer und 52 % der Frauen, die in Westdeutschland im öffentlichen Dienst beschäftigt waren, eine Zusatzversorgung. In Ostdeutschland waren es dagegen auch in diesem Bereich nur 3% der Männer und 2 % der Frauen (BMA 2001, S. 15). Bedeutendste Trägerin war die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Auf Grund dieser tarifvertraglichen Ausgestaltung war faktisch eine obligatorische Zusatzversorgung geschaffen worden. Der Mehrzahl der längerfristig Angestellten des öffentlichen Dienstes kam in Westdeutschland auf diese Weise ein Alterseinkommen zugute, das relativ nahe am letzten Nettoverdienst lag (ausführlich dazu Bäcker et al. 2000, S. 303; Döring 2002, S. 69).

2

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen seit 2002

Mit dem Altersvermögensgesetz (AVmG), das Anfang 2002 in Kraft trat, wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die

betriebliche Altersvorsorge weiter ausgebaut. Hauptziel der Reformen war, die stagnierende Entwicklung der BAV der 90er Jahre zu überwinden, um so die Leistungskürzungen in der GRV zu kompensieren.³ Als zentrale Neuerung wurde daher ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung zum Zweck der betrieblichen Altersvorsorge eingeführt (*Übersicht 2*). Generell kann betriebliche Altersvorsorge entweder durch Beiträge der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer oder durch beide erfolgen. Eine Finanzierung durch die Arbeitnehmer nennt man Entgeltumwandlung. Die Arbeitnehmer benutzen Teile ihres Arbeitsentgeltes zugunsten einer Versorgungszusage der Arbeitgeber. Häufig werden dafür Einmalzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld verwendet; es ist aber auch möglich, Teile des laufenden Entgelts zu nutzen.

Die traditionell verbreiteten betriebsinternen Durchführungsformen in Form von Direktzusagen oder Unterstützungskassen blieben nach der Reform unverändert bestehen, die Optionen der BAV wurden jedoch erweitert und durch neue steuerliche Fördermöglichkeiten gezielt unterstützt. So wurde bspw. der Pensionsfonds als neuer externer Durchführungsweg eingeführt. Im Vergleich zur Pensionskasse erlaubt dieser nach angelsächsischem Vorbild eine (begrenzte) Ausweitung von Anlagen mit höheren Risiken. Er verbindet somit die Sicherheit der Pensionskasse mit der Anlagefreiheit des Investmentfonds (*Übersicht 1*).

Mit dem AVmG wurde zudem ein komplexes Förderungssystem der Brutto- und Netto-Entgeltumwandlung eingeführt. Förderfähig sind dabei Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen. Bei der Entgeltumwandlung aus dem Brutto-Entgeltanspruch (die so genannte Eichel-Förderung) werden die Beiträge in Höhe von maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der GRV⁴ steuer- und sozialabgabenfrei gestellt. Die Sozialabgabenfreiheit ist zunächst bis zum Jahr 2008 begrenzt. Aus dem Netto-Entgeltanspruch besteht die Möglichkeit auf eine Zulagenzahlung bzw. wahlweise einen steuerlichen Sonderausgabenabzug (die so genannte Riester-Förderung; für eine detaillierte Beschreibung der Regelungen vgl. DGB 2004; Kerschbaumer/Perrong 2002; 2005).

Der eingeführte Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung unterliegt dem Tarifvorbehalt, auf den die Gewerkschaften im Reformprozess mit Erfolg hingewirkt haben. Dies bedeutet: In Betrieben mit tariflicher Bindung können Entgeltbestandteile nur im Rahmen einer tariflichen Regelung umgewandelt werden. Die Tarifvertragsparteien schließen also entweder einen entsprechenden Tarifvertrag ab, der eine Entgeltumwandlung regelt, oder sie vereinbaren eine Öffnungsklausel. Für die Gewerkschaften eröffnete sich dadurch ein wichtiges neues Handlungsfeld in der Tarifpolitik (Bispinck 2004).

Des Weiteren wurden die Regelungen zur Unverfallbarkeit und Übertragbarkeit von Anwartschaften bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbessert: Statt einer 10-jährigen besteht nun eine 5-jährige Mindestbetriebszugehörigkeit; und auch das Mindestalter bei Ausscheiden aus dem Betrieb wurde von 35 auf 30 Jahre herabgesetzt.⁵ Bei Entgeltumwandlung gilt seit 2002 eine sofortige Unverfallbarkeit der Anwartschaften.

2 Diese Voraussetzungen wurden mit der Reform von 2000/2001 gelockert, vgl. Abschnitt 2.

3 Allgemeiner zur Riester-Rentenreform z. B. Hinrichs (2004); Dünn/Fasshauer (2001).

4 Zu Änderungen ab dem 1.1.2005 siehe *Übersicht 2* sowie nachfolgende Ausführungen.

5 Aus Frauensicht bedeuten diese Änderungen eine Verbesserung; sie reichen jedoch zur Beseitigung der Benachteiligungen nicht aus. Das Mindestalter liegt noch immer zu hoch für alle Frauen, die vor dem 30. Lebensjahr Kinder bekommen und ihre berufliche Karriere unterbrechen (Veil 2002, S. 94).

Nach dieser grundsätzlichen Weichenstellung durch die Riester-Reform in den Jahren 2000/2001 fanden in den Folgejahren weitere Reformen statt, die Einfluss auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge nahmen. Dabei ist zunächst die Gesundheitsreform des Jahres 2003 zu nennen, welche dafür sorgte, dass Betriebsrentner seit dem 1.1.2004 auf ihre Betriebsrente den vollen (anstelle des halben, wie es die vorherige Regelung vorsah) Beitrag an die Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung (GKV/PV) entrichten müssen. Verglichen mit der vorangegangenen Gesetzeslage machte dieser Schritt die betriebliche gegenüber der privaten Altersvorsorge weniger attraktiv.⁶ Des Weiteren ist das Alterseinkünftegesetz (AEG) von 2004 zu nennen, das grundsätzlich den Übergang zur nachgelagerten Besteuerung aller Rentenleistungen regelt. Die Beiträge zur Rentenversicherung werden demnach stufenweise von der Steuer befreit, während langfristig die Rentenleistungen versteuert werden. Diese Anpassungen wurden durch das Bundesverfassungsgericht vorgeschrieben, um Renten und Beamtenpensionen steuerlich gleich zu behandeln.

Daneben brachte das am 1.1.2005 in Kraft getretene AEG Vereinfachungen und geschlechtsneutrale „Unisex-Tarife“ bei der Riester-Rente. Bezogen auf die BAV kam es zu weiteren steuerlichen und arbeitsrechtlichen Neuerungen, die in Richtung einer größeren Nutzerfreundlichkeit zielten. Dazu gehört unter anderem eine Vereinheitlichung der steuerlichen Förderung von Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds; die weitere Verbesserung der Portabilität von Anwartschaften im Falle eines Arbeitgeberwechsels sowie das Recht der Arbeitnehmer, auch bei ruhendem Arbeitsverhältnis – z.B. in der Elternzeit – weitere Beiträge einzuzahlen (*Übersicht 2*, ausführlich dazu Kerschbaumer/Perreng 2005). Diese Änderungen sind jedoch noch nicht lange in Kraft und schlagen sich vermutlich nicht in den hier vorgestellten Befragungsergebnissen nieder. Sie sind jedoch von großer Bedeutung für die künftige Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge (Abschnitt 4 dieses Beitrags).

Zunächst jedoch zurück zu der Fülle von Anreizen für die Veränderung der Formen und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge durch die Riester-Reform. Deren Wirkung vier Jahre nach

Übersicht 2: Betriebliche Altersvorsorge seit 2002 – Wichtige Gesetzesänderungen im Überblick

Altersvermögensgesetz (AVmG) 2000/2001:

- Individueller Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zum Zweck der betrieblichen Altersvorsorge
- Erweiterung der Durchführungsformen mit neuen Möglichkeiten beitragsbezogener Leistungs-zusagen
- Tarifvorbehalt in der BAV
- umfassendes und ausdifferenziertes staatliches Fördersystem (Eichel- und Riesterförderung)
- Verbesserung der Regelungen zu Unverfallbarkeit und Übertragbarkeit von Anwartschaften

GKV-Modernisierungsgesetz 2003:

- voller Krankenkassenbeitrag für Betriebsrentner

Alterseinkünftegesetz (AEG) 2004:

- Übergang zur nachgelagerten Besteuerung
- Erhöhung des Entgeltumwandlungsvolumens um 1.800 Euro, die jedoch sozialversicherungspflichtig sind
- Vereinheitlichung der steuerlichen Förderung von Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds
- weitere Verbesserung der Portabilität bei Arbeitgeberwechsel
- Beitragszahlungsrecht der Arbeitnehmer bei ruhendem Arbeitsverhältnis (bspw. in der Elternzeit)
- Einschränkung der Möglichkeiten für die frühzeitige Auszahlung (Abfindung) von Betriebsrenten

Quelle: Eigene Zusammenstellung

WSI Hans Böckler Stiftung

ihrem In-Kraft-Treten wird im folgenden Abschnitt auf der Basis der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2004/05 analysiert.⁷

3

Die Ergebnisse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2004/05

Die folgenden Ausführungen legen den Schwerpunkt auf die Entwicklungen in der Privatwirtschaft, da in diesem Bereich aus der Perspektive eines Ausgleichs sinkender gesetzlicher Rentenleistungen durch die BAV der meiste Handlungsbedarf besteht. Auf ausgewählte Entwicklungstendenzen im öffentlichen Dienst, wo sich, wie beschrieben, die Rahmenbedingungen für eine betriebliche Alterssicherung deutlich unterscheiden, wird in einem zweiten Schritt eingegangen.

3.1 PRIVATWIRTSCHAFT

ANSTEIGENDE VERBREITUNG IN DEN BETRIEBEN

Seit 2001 ist der Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf ein Angebot zur Entgeltumwandlung wirksam. Daher lässt sich ein Anstieg der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge erwarten. Im Jahr 2005 gab es in 79 % der befragten Betriebe ein Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge (*Ta-*

belle 1). Eine – wenn auch nicht direkt vergleichbare – Infratest-Studie (Kortmann/Haghiri 2003) kam noch Anfang 2003 zu dem Ergebnis, dass etwa 35 % der privatwirtschaftlichen Betriebe über ein Zusatzversorgungssystem verfügen. Das Ergebnis der WSI-Befragung lässt sich also als bemerkenswerter Fortschritt interpretieren. Allerdings ist dabei zu beachten: Im Gegensatz zu Infratest wurden vom WSI nur Betriebe mit Betriebsrat, die mehr als 20 Beschäftigte haben, befragt. Man kann davon ausgehen, dass der Verbreitungsgrad der BAV in der Grundgesamtheit der WSI-Befragung allein deshalb grundsätzlich höher liegt. Zum einen sind in Kleinbetrieben auf Grund höherer (Verwaltungs-) Kosten die Hürden für die Einführung einer BAV größer. Kleine Betriebe sind zudem seltener tarifvertraglich abgedeckt

⁶ Dies bedeutet nicht, dass die BAV nicht nach wie vor Vorteile gegenüber einer privaten Versicherung aufweist. So führen kollektive betriebliche Lösungen bspw. zu weniger Verwaltungskosten. Zudem ermöglichen sie eine Beteiligung der Arbeitgeber und den Einbezug solidarischer Elemente.

⁷ Die Grundgesamtheit der Befragung besteht aus Betrieben und Dienststätten mit mehr als 20 Beschäftigten in Deutschland, die einen Betriebs- bzw. Personalrat haben. Insgesamt wurden telefonische Interviews mit n = 2.007 Betriebsräten und n = 1.300 Personalräten durchgeführt. Für ausführliche methodische Erläuterungen zur Befragung vgl. den Beitrag von Claus Schäfer in diesem Heft.

Tabelle 1: Betriebsstätten mit Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge (Privatwirtschaft)
– Angaben der Betriebsräte in % –

Gesamt	79
West	77
Ost *	90
nach Betriebsgröße	
bis 49 AN	65
50-99 AN	73
100-199 AN	86
200-499 AN	85
500-999 AN	95
1000-1999 AN	66
2000 und mehr AN	99
nach Wirtschaftszweigen	
Grundstoffe/Produktionsgüter	82
Investitions- und Gebrauchsgüter	77
Verbrauchsgüter	71
Baugewerbe	75
Handel (und Reparatur)	91
Verkehr und Nachrichten	69
Kredit und Versicherungen	95
sonst. private und öffentliche Dienstleistungen	81
sonst. Branchen	73

* einschließlich Berlin

Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler Stiftung

und damit auch nicht automatisch in eine durch den Tarifvorbehalt notwendig gewordene kollektivvertragliche Regelung zur BAV eingebunden. Zum anderen sind die Durchsetzungschancen gegenüber dem Arbeitgeber besser und die Umsetzung eines Angebots zur BAV leichter in Unternehmen mit Betriebsrat als in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung. Als alleinige Erklärung für den bemerkenswerten Sprung im Verbreitungsgrad reicht dies jedoch nicht aus. Stattdessen ist davon auszugehen, dass die Verbreitung in den Be-

trieben in den vergangenen zwei Jahren tatsächlich anstieg.

Vor dem Hintergrund des Rechtsanspruchs (der nun immerhin bereits seit vier Jahren gilt) sowie der zunehmenden Bedeutung der BAV zur Sicherung des Lebensstandards im Zuge der Kürzungen von gesetzlichen Rentenansprüchen ist allerdings darauf hinzuweisen, dass nach Angabe der Betriebsräte in 21 % der Betriebe die Beschäftigten noch immer keinen Zugang zur BAV haben. Von einer flächendeckenden Verbreitung kann also nicht gesprochen werden, zumal bei den nicht erfassten Kleinbetrieben ohne Betriebsrat aus den beschriebenen Gründen von einer geringeren Abdeckung ausgegangen werden kann. Des Weiteren ist der Verbreitungsgrad in den Betrieben zu unterscheiden von der Verbreitung unter den Arbeitnehmern. Im Rahmen dieser Befragung konnten die zuletzt genannten erfasst werden: die von den Betriebsräten geschätzte Beteiligung der Arbeitnehmer an den im Betrieb vorhandenen Angeboten zur Entgeltumwandlung (Abbildung 4).

DER OSTEN HOLT AUF

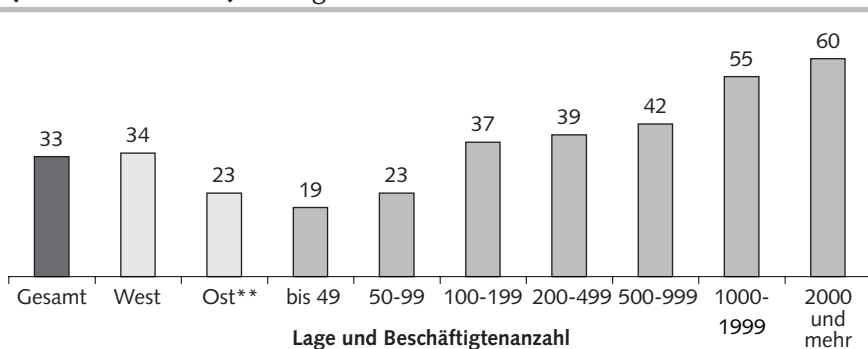
Bemerkenswert ist ebenfalls, dass in den Befragungsergebnissen ein Aufholprozess des Ostens sichtbar wird. Während dort die Verbreitung der BAV in den Betrieben traditionell schwach war, liegt sie nun auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung sogar höher (90 %) als im Westen (77 %). An dieser Stelle ist allerdings aus methodischer Sicht eine Relativierung notwendig:⁸ Der den Westen übersteigende Wert für den Osten könnte der Gewichtung der Daten geschuldet sein. In der ungewichteten Ver-

sion liegt der Osten (mit 82 %) knapp hinter dem Westen (mit 87 %). Auch wenn man noch nicht mit eindeutiger Sicherheit sagen kann, ob der Verbreitungsgrad im Osten tatsächlich höher als im Westen liegt,⁹ lässt sich ein Trend durch die Daten jedenfalls ableiten: Der Osten hat bei der Verbreitung der BAV in den Betrieben aufgeholt. Für das Sicherungsniveau muss das allerdings nicht gelten. Generell ist zu beachten, dass in der WSI-Befragung von der Verbreitung nicht automatisch auf die Versorgungsqualität geschlossen werden kann, die nicht abgefragt wurde. Eine gestiegene Verbreitung kann nach wie vor mit einem geringen Versorgungsniveau einhergehen, z.B. wenn viele Arbeitnehmer nur den Mindestbeitrag für eine Riester-Rente entrichten.

Betrachtet man die Verbreitung nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen, zeigt sich, dass diese nach wie vor in größeren Betrieben höher ausfällt.¹⁰ Zu den führenden Branchen gehören Handel (inklusive Reparatur) mit einem Verbreitungsgrad von 91 % sowie Kreditwesen und Versicherung mit einer Abdeckung von 95 %.

Dass die Reformen des Jahres 2001 eine Reihe von Veränderungen in der Privatwirtschaft in Gang gesetzt haben, wird auch durch *Abbildung 1* bestätigt. Hier wurde in den Betrieben, die im Jahr 2005 eine BAV aufweisen konnten, gefragt, ob es seit der Rentenreform 2001 Änderungen bei der BAV gegeben habe. 33 % der Befragten bejahten dies. Erneut wirkt sich die Unternehmensgröße positiv auf die Aktivitäten der Betriebe aus. Während nur 19 % der Betriebsstätten bis 49 Arbeitnehmer seit 2001 Änderungen in der BAV durchführten, steigt der Anteil der aktiven Unternehmen mit zunehmender Betriebs-

Abb. 1: Änderungen in der betrieblichen Altersvorsorge seit 2001 (Privatwirtschaft)* - Angaben der Betriebsräte in % -



* Nur Betriebe mit einem Angebot zur Betrieblichen Altersversorgung im Jahr 2005.

** einschließlich Berlin.

Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler Stiftung

8 Wie einleitend zu diesem Heft von Claus Schäfer beschrieben, werden hier Ergebnisse einer ersten Auswertung des Datensatzes präsentiert, der im Laufe des Jahres weitere folgen werden.

9 Dagegen spricht auch die Tatsache, dass weniger ostdeutsche als westdeutsche Betriebsräte angaben, in ihrem BAV-System hätten seit 2001 Veränderungen stattgefunden (Abbildung 1).

10 Der Ausreißer (66 %) in der Größenklasse 1.000 bis 1.999 Arbeitnehmer dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit ebenfalls der Gewichtung der Daten geschuldet sein und sollte daher nicht überbewertet werden. Der ungewichtete Anstieg des Verbreitungsgrads von der kleinsten zur größten Betriebsgrößenklasse.

größe kontinuierlich bis auf 60 % an (in der Größenklasse 2.000 Arbeitnehmer und mehr). Als Wirtschaftszweige mit hohem Veränderungsanteil stechen der Bereich Verbrauchsgüter (56 %) sowie Kredit und Versicherungen (47 %) positiv heraus. Unterteilt man die Betriebe anhand der für sie zuständigen Gewerkschaften, lassen sich die höchsten Aktivitäten im Bereich der IG BCE (47 %), von ver.di (38 %) sowie der IG Metall (34 %) beobachten.

ARBEITGEBERFINANZIERUNG AUF DEM RÜCKZUG?

Untersucht man, welche Arten von Veränderung in der BAV seit 2001 vollzogen wurden, ist von besonderem Interesse, inwiefern die neue Durchführungsform des Pensionsfonds aufgenommen wurde und inwiefern die Arbeitgeber sich daran beteiligen. Werden traditionelle Durchführungsformen wie Direktzusage oder Unterstützungskasse dadurch ergänzt oder verdrängt? Findet durch neue Formen der Entgeltumwandlung eine Verlagerung von Arbeitgeber- zu Arbeitnehmerfinanzierung, von Leistungs- zu Beitragszusagen statt? Bei einer Leistungszusage bekommen die Arbeitnehmer für den Rentenfall einen bestimmten Endbetrag zugesichert, das Anlagerisiko tragen die Arbeitgeber. Bei der Beitragszusage wird von den Arbeitgebern lediglich die Einzahlung bestimmter Beträge gewährleistet, deren Ertrag bei Rentenbeginn an die Arbeitnehmer ausbezahlt wird. Das Anlagerisiko liegt in diesem Fall bei den Arbeitnehmern.

Abbildung 2 veranschaulicht zunächst die Verbreitung der fünf Durchführungsformen in Betriebsstätten der Privatwirtschaft im Jahr 2005. Die größte Verbreitung finden mit Abstand Direktversicherungen (71 %), gefolgt von Pensionskassen (45 %). Dabei dominieren die Erstgenannten vor allem im Westen, Letztere im Osten. Die klassischen Formen der Direktzusage (42 %) und Unterstützungskasse (36 %) folgen den Pensionskassen mit wenig Abstand und sind damit noch immer relevant. In Anbetracht der noch nicht lange zurückliegenden Einführung ist der Anteil der Pensionsfonds von 16 % bemerkenswert und deutet darauf hin, dass diese Finanzierungsform Anklang findet.¹¹

Der Blick auf die in den befragten Betrieben gebräuchlichen Finanzierungsformen macht deutlich, dass in den traditionellen Durchführungsformen der Direkt-

Abb. 2: Durchführungsformen der betrieblichen Altersvorsorge in der Privatwirtschaft 2005* - Angaben der Betriebsräte in % -

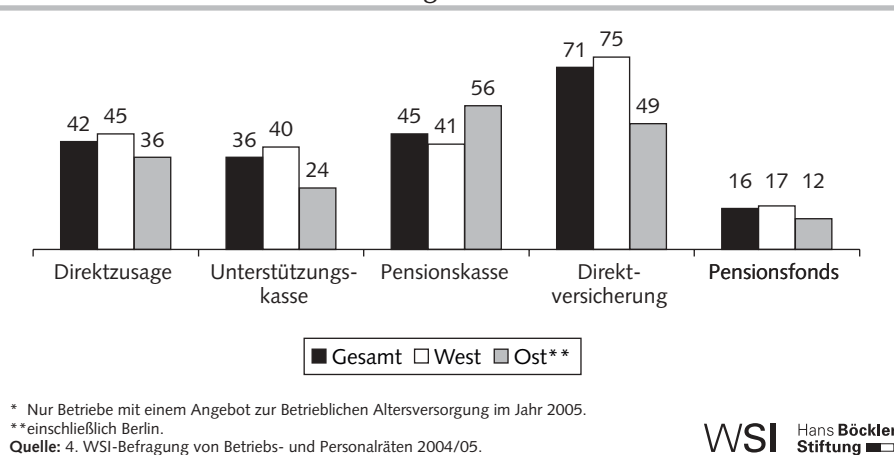
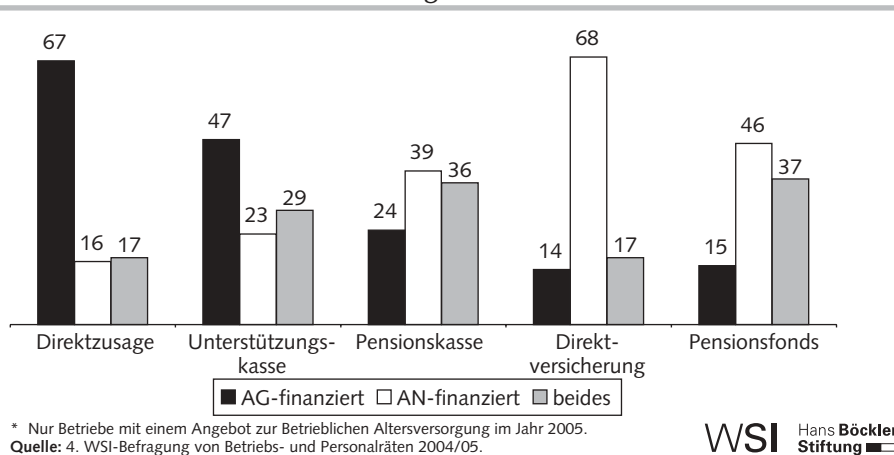


Abb. 3: Finanzierungsformen der betrieblichen Altersvorsorge in der Privatwirtschaft 2005* - Angaben der Betriebsräte in % -



zusage und Unterstützungskasse nach wie vor die alleinige Finanzierung durch die Arbeitgeber überwiegt, in besonderem Maße bei der Direktzusage (Abbildung 3). In 67 % aller Betriebe, die eine Direktzusage anbieten, ist diese ausschließlich durch die Arbeitgeber finanziert. Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds sind dagegen von der Finanzierung durch die Arbeitnehmer dominiert, ausschließliche Arbeitgeberfinanzierung kommt dort deutlich seltener vor. Bei Pensionskassen (36 %) und Pensionsfonds (37 %) ist allerdings ein beachtlicher Anteil gemeinschaftlicher Finanzierung der BAV durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verzeichnen.

Um diese Bestandsaufnahme mit der Situation in den Betrieben vor 2001 vergleichen und die Stoßrichtung der Veränderungen abschätzen zu können, wurden die befragten Betriebsräte gebeten, auch zu den Änderungstendenzen in der BAV-Finanzierung ihres Betriebs seit der Riester-

Reform Stellung zu nehmen. Aus den Tabellen 2 und 3 lässt sich kein eindeutiger Trend ableiten. Im Bereich der arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten kam es sowohl zu Verbesserungen im Leistungsniveau (in 31 % Fälle) als auch zu Verschlechterungen (in 23 % der Fälle). Der Anteil der Betriebe mit Verschlechterungen lag dabei im Westen höher als in Ostdeutschland.

Hinsichtlich des Berechtigtenkreises liegt der Anteil der Fälle höher, in denen es zu einer Einschränkung kam (17 %), während eine Ausweitung nur in 10 % der Betriebe zu verzeichnen war. Des Weiteren

¹¹ Auch hier ist zu beachten, dass die Verteilung der Durchführungsformen bezogen auf die Beschäftigten – anstelle der Betriebe – ein davon abweichendes Bild vermitteln kann. Der Grad der Beteiligung der Beschäftigten an den einzelnen Finanzierungsformen konnte jedoch im Rahmen dieser Befragung nicht erfasst werden. Zur Situation im Jahr 2003 vgl. Kortmann/Haghiri (2003).

Tabelle 2: Veränderung* arbeitgeberfinanzierter Betriebsrenten seit 2001 (Privatwirtschaft) ** – Angaben der Betriebsräte in % –

	Gesamt	West	Ost ***
Leistungsniveau			
Verbesserung****	31	27	29
Reduktion	23	27	11
keine Veränderung	42	42	60
Berechtigtenkreis			
Ausweitung	10	11	9
Reduktion	17	18	13
keine Veränderung****	68	66	67
Leistungszusagen/Durchführungsformen			
Umstellung auf Beitragszusage	24	26	19
Abkehr von Direktzusagen	12	14	4
Sonstige Veränderungen	23	24	28
keine Veränderung****	47	45	39

* zum Befragungszeitpunkt bereits realisiert oder geplant
 ** nur Betriebe mit Änderungen in der betrieblichen Altersvorsorge seit 2001
 *** einschließlich Berlin
 **** Die Diskrepanzen zwischen den Werten Gesamt in Relation zu West und Ost resultieren aus fehlenden Angaben einiger Befragter zur Lage des Betriebs.

Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/04.

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 3: Veränderung* arbeitnehmerfinanzierter Betriebsrenten seit 2001 (Privatwirtschaft) ** – Angaben der Betriebsräte in % –

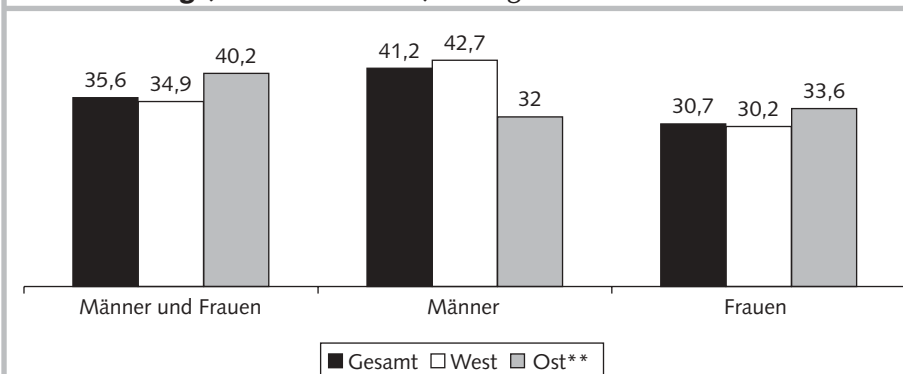
	Gesamt	West	Ost ***
Neugestaltung eines Angebots zur Entgeltumwandlung für breite MitarbeiterInnenkreise	78	85	63
Ausweitung eines bestehenden Angebots zur Entgeltumwandlung	36	37	43
Erhöhte Zuschussfinanzierung des Arbeitgebers	21	22	17
Sonstige Änderungen	6	5	13
Keine Veränderung****	15	9	21

* zum Befragungszeitpunkt bereits realisiert oder geplant
 ** nur Betriebe mit Änderungen in der betrieblichen Altersvorsorge seit 2001
 *** einschließlich Berlin
 **** Die Diskrepanzen zwischen den Werten Gesamt in Relation zu West und Ost resultieren aus fehlenden Angaben einiger Befragter zur Lage des Betriebs.

Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler Stiftung

Abb. 4: Geschätzte Beteiligung der Beschäftigten an Entgeltumwandlung (Privatwirtschaft)* - Angaben der Betriebsräte in % -



* Nur Betriebe mit Veränderungen in der Betrieblichen Altersvorsorge seit 2001.
 **einschließlich Berlin.

Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler Stiftung

zeigen die Daten eine Umstellung von Leistungs- auf Beitragszusagen in immerhin 24 % sowie eine Abkehr von Direktzusagen, verbunden mit einer Ausgliederung von Pensionsrückstellungen in 12 % der Fälle. In dieser Hinsicht bewegen sich die

Entwicklungen in Ost und West auf einem ähnlichen Niveau.

Im Bereich der arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrenten zeigt sich, dass in einem sehr hohen Anteil der Betriebe (78 %) ein Angebot zur Entgeltumwandlung für brei-

te Mitarbeiterkreise neu eingeführt wurde. In Westdeutschland fiel diese Entwicklung besonders stark aus. Die Ausweitung eines bereits bestehenden Angebots zur Entgeltumwandlung fand in 36 %, eine erhöhte Zuschussfinanzierung durch den Arbeitgeber in 21 % der Fälle statt. Insgesamt betrachtet entfaltete das komplexe Anreizsystem der Riester-Rentenreform eine differenzierte Wirkung, die nicht eindeutig zu Lasten bzw. Gunsten einer Seite – der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber – zu interpretieren ist. Die genannten Verbesserungen im Leistungsniveau der arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten, die Ergebnisse zur erhöhten Zuschussfinanzierung im Rahmen der Entgeltumwandlung sowie die immer noch hohe Verbreitung der – überwiegend arbeitgeberfinanzierten – Direktzusage von 42 % lassen zumindest nicht auf einen kompletten Rückzug der Arbeitgeber aus der BAV schließen. Stattdessen hat jedoch die Mischfinanzierung – vor allem bei Pensionsfonds, Pensionskassen, aber auch Unterstützungskassen – ein beachtliches Gewicht erlangt. Die jüngste Durchführungsform des Pensionsfonds zeichnet sich zudem auch durch einen vergleichsweise hohen Anteil ausschließlicher Finanzierung durch die Beschäftigten aus.

Sehr deutlich wurde in der Befragung auch die Abkehr von Leistungszusagen hin zu Beitragszusagen, die mit einer Verlagerung des Anlagerisikos auf die Arbeitnehmer einhergeht. Des Weiteren zeigte sich, dass die arbeitgeberfinanzierte BAV insgesamt weniger stark von Umstrukturierungen betroffen war als die arbeitnehmerfinanzierte. Während in der erstgenannten in 47 % der Betriebe keine Änderungen stattfanden, weist Tabelle 3 bezüglich der arbeitnehmerfinanzierten BAV nur einen Anteil von 15 % der Unternehmen ohne Veränderungen aus.

KEINE UMFASSENDE BETEILIGUNG DER BESCHÄFTIGTEN AN ENTGELTUMWANDLUNG

Eingangs wurde beschrieben, dass die Riester-Reform eine Reihe von steuerlichen und anderen Anreizen zur Entgeltumwandlung im Rahmen der BAV bietet. Abbildung 4 geht der Frage nach, inwiefern diese Anstöße zu mehr Eigenvorsorge bislang von den Beschäftigten auch tatsächlich aufgegriffen wurden. In der Befragung wurden die Betriebsräte gebeten abzu-

schätzen, wie viele Mitarbeiter ihres Betriebs sich an den Angeboten zur BAV mittels Entgeltumwandlung beteiligen. Die Abbildung weist die Durchschnittswerte der einzelnen Schätzungen aus.

Es zeigt sich, dass die Beteiligung der Beschäftigten an der Entgeltumwandlung von den Betriebsräten durchschnittlich auf etwa 35 % der Belegschaften eingeschätzt wird. Der Wert liegt dabei für den Osten (40,2 %) höher als für den Westen (34,9 %). Bezogen auf Gesamtdeutschland legen die Ergebnisse nahe, dass Frauen noch immer in geringerem Maße als Männer an Angeboten der BAV teilhaben, da sie die neuen Möglichkeiten zur Entgeltumwandlung weniger stark aufgreifen. Eine nach West- und Ostdeutschland differenzierte Betrachtung zeigt allerdings, dass Schätzungen der Betriebsräte sogar eine leicht stärkere Beteiligung der ostdeutschen Frauen im Vergleich zu den ostdeutschen Männern ergeben.¹²

Insgesamt können diese Schätzungen der Betriebsräte als ein Indiz dafür gelten, dass von den neuen Angeboten zur Entgeltumwandlung eher zurückhaltend und keinesfalls umfassend Gebrauch gemacht wird. Wie eingangs beschrieben, muss hier zusätzlich beachtet werden, dass der Verbreitungsgrad in den von der WSI-Befragung berücksichtigten Unternehmen tendenziell höher liegt als in einer Grundgesamtheit, die alle Betriebsgrößenklassen einbezieht.

3.2 ÖFFENTLICHER DIENST

Wie stellt sich nun die Situation im öffentlichen Dienst dar? Da die – weitgehend umlagefinanzierte – ZÖD wie eingangs beschrieben bereits vor 2001 umfassend ausgebaut war, wurden die Personalräte in der WSI-Befragung um Auskunft darüber gebeten, ob es in ihrer Dienststelle darüber hinaus ein weiteres Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge gibt. Des Weiteren sollten sie einschätzen, wie viel Prozent der Mitarbeiter ihrer Dienststelle eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge nutzen.

GERINGFÜGIGE ROLLE KAPITALGEDECKTER ALTERSVORSORGE

Wie *Tabelle 4* zeigt, wurde die erste Frage von 36 % der Befragten positiv beantwortet. Dabei gibt es allerdings erhebliche Differenzen zwischen West- (41 %) und Ostdeutschland (14 %). Bezogen auf die Größe der Dienststelle deutet sich an, dass die Zu-

satzangebote zunächst mit zunehmenden Beschäftigtenzahlen häufiger werden, dieser Trend ab einer Betriebsgröße von 1.000 Mitarbeitern jedoch wieder abfällt. Nur die kleinste Betriebsgrößenklasse fällt aus dem Rahmen; aus den bereits genannten methodischen Problemen (Fußnote 10) sollte auch hier der hohe Wert von 44 % allerdings nicht überbewertet werden. Im Blick über die verschiedenen Verwaltungsbereiche sind die beschriebenen Zusatzangebote besonders gering in der Justiz. Dies dürfte unter anderem auf den hohen Beamtenanteil in diesen Dienststellen zurückzuführen sein. Eine vergleichsweise weite Verbreitung finden die Zusatzangebote dagegen in öffentlichen Wirtschaftsunternehmen sowie in den Bereichen soziale Sicherung und Gesundheitswesen.

Schließlich wurden die Personalräte um ihre Einschätzung gebeten, wie viele der Angestellten, Arbeiter und Beamten eine zusätzliche kapitalgedeckte Alterssicherung nutzen. Um die Genauigkeit der Schätzungen zu erhöhen, wurden nur die Personalräte einbezogen, die sich nach eigenen Angaben zu einer solchen Einschätzung in der Lage sahen.¹³ Dies war bei 65 % der Befragten der Fall. Es zeigt sich, dass die Nutzung einer solchen Zusatzsicherung im öffentlichen Dienst im Durchschnitt niedrig liegt. Dies gilt für die Arbeiter und Angestellten (16,8 %), insbesondere jedoch für die Beamten, bei denen der geschätzte Anteil durchschnittlich nur bei 3% liegt. Zwischen West- und Ostdeutschland gibt es keine wesentlichen Differenzen. Insgesamt lässt sich schlussfolgern, dass die kapitalgedeckte Vorsorge im öffentlichen Dienst noch immer eine eher geringe Rolle spielt. Auf Grund der vergleichsweise hohen Beamtenpensionen und der „faktisch obligatorischen“ ZÖD scheint man dazu bislang deutlich weniger Notwendigkeit zu sehen als in der Privatwirtschaft.

4 Schlussbetrachtung: Auf dem Weg zum Obligatorium?

Die Rentenreform der Jahre 2000/2001 hat die betriebliche Alterssicherung auf prinzipiell neue Grundlagen gestellt. Vier Jahre nach In-Kraft-Treten der Riester-Gesetze lässt sich eine Zwischenbilanz über ihre Formen und Verbreitung ziehen.

Tabelle 4: Zusatzangebot* zur betrieblichen Altersvorsorge im öffentlichen Dienst – Angaben der Personalräte in % –

Gesamt	36
West	41
Ost**	14
Nach Größe der Dienststelle	
bis 49 AN	44
50–99 AN	29
100–199 AN	31
200–499 AN	34
500–999 AN	43
1000–1999 AN	42
2000 und mehr AN	35
Nach Verwaltungsbereichen	
allgemeine Verwaltung	37
sonstige öffentliche Sicherheit	23
Justiz	9
Bildung (ohne Schulen)	19
soziale Sicherung	52
Gesundheitswesen	42
öffentliche Wirtschaftsunternehmen	65

* über die Zusatzversorgung für Angestellte und Arbeitnehmer hinaus.

** einschließlich Berlin.
Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler Stiftung

Die Ergebnisse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2004/05 zeigen einen bemerkenswerten Anstieg des Verbreitungsgrades in den privatwirtschaftlichen Betrieben, vor allem in Ostdeutschland. Nach wie vor kann man jedoch – trotz des Rechtsanspruchs und der durchaus attraktiven finanziellen Anreize – nicht von einem flächendeckenden Angebot sprechen. Nach Schätzungen der befragten Betriebsräte wird im Durchschnitt von etwas mehr als einem Drittel der Beschäftigten Gebrauch von diesen Angeboten gemacht. Die Höhe des dadurch erzielten Versorgungsniveaus konnte hier nicht erhoben werden. Eine sehr geringe Rolle spielt die zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge bislang im öffentlichen Dienst – vor allem bei den Beamten. Im Ganzen kann man zwar von

¹² Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05 erlaubte es jedoch nicht, diese Werte in Relation zu den Frauen- und Männeranteilen an den Beschäftigten zu setzen, da nach dem gegenwärtigen Stand der Auswertung die Angaben der Betriebsräte in diesem Punkt nicht immer zuverlässig zu sein scheinen.

¹³ Denn anders als bei den Betriebsräten bezog sich diese Schätzung auf die generelle Nutzung einer kapitalgedeckten Altersvorsorge, die nicht zwangsläufig im Rahmen der Dienststelle organisiert sein muss.

einer Trendumkehr in der betrieblichen Alterssicherung – vom Rückgang zur Ausweitung –, aber nicht von einer umfassenden Verbreitung sprechen. Ausschließlich arbeitgeberfinanzierte Formen der BAV sind noch immer relevant. Gleichzeitig nimmt jedoch die Mischfinanzierung sowie bei der jüngsten Durchführungsform des Pensionsfonds auch die ausschließliche Finanzierung durch die Beschäftigten eine gewichtige Rolle ein. Ein Trend zum Wechsel von Leistungs- zu Beitragszusagen wurde bestätigt.

Blickt man von dieser ambivalenten Warte in die Zukunft, muss man feststellen, dass die Rahmenbedingungen für eine umfassende Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge voraussichtlich sogar wieder schwieriger werden. Dazu trägt vor allem der volle Krankenkassenbeitrag bei, der wie eingangs beschrieben, seit Anfang 2004 für Betriebsrenten, nicht aber für private Rentenversicherungen gilt. Dies macht betriebliche Altersvorsorge gegenüber der privaten

Lösung weniger attraktiv, obwohl sie prinzipiell geeigneter ist, den Beschäftigten kollektive Vorteile (etwa hinsichtlich Verwaltungskosten oder Arbeitgeberbeteiligung) gegenüber einem Versicherungsunternehmen zu verschaffen. Das Auslaufen der Sozialversicherungsfreiheit im Rahmen der Eichel-Förderung im Jahr 2008 wird zudem dazu führen, dass die Arbeitgeber weniger als bisher bereit sein werden, sich per Zuschuss an den neuen Möglichkeiten der BAV zu beteiligen. Denn in vielen tarifvertraglichen Lösungen wurden die durch die Sozialabgabenfreiheit eingesparten Kosten mit dem Arbeitgeberzuschuss zur BAV verrechnet. Ab 1.1.2009 können die Betriebe auf diese Weise keine Lohnnebenkosten mehr senken. Hinzu kommt: Bisher deutet wenig darauf hin, dass im Gegenzug die private Riester-Rente flächendeckend Anklang fände (z. B. Bertelsmann Stiftung 2003), so dass ernsthafte Sicherungslücken in der zukünftigen Altersversorgung zu vermuten sind.

In der politischen Debatte wird bereits (erneut) der Ruf nach einem Obligatorium, also einer Verpflichtung zur Zusatzvorsorge, laut. Deren Ausgestaltung ist jedoch zwischen den Tarifparteien und den politischen Akteuren umstritten. Diskutiert wird beispielsweise ein Optionsmodell, bei dem alle Arbeitnehmer zunächst automatisch in ein System der betrieblichen Altersvorsorge eingebunden sind, aber eine Ausstiegsoption erhalten (beispielsweise für diejenigen mit häufigem Arbeitgeberwechsel oder wenn Beschäftigte bereits anderweitig abgesichert sind). Auf der Basis der hier präsentierten Ergebnisse lässt sich festhalten, dass der Weg über steuerliche und andere Anreize für eine freiwillige Ausweitung der BAV über vier Jahre hinweg nur begrenzt von Erfolg gekrönt war. Politik und Arbeitsmarktparteien tun daher sicher gut daran, weiter nach sinnvollen Lösungen zur Vermeidung der zu befürchtenden Sicherungslücken zu suchen.

LITERATUR

Bäcker, G./R. Bispinck/K. Hofemann/G. Naegele (2000): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band 2: Gesundheit und Gesundheitssystem, Familie, Alter, Soziale Dienste, Opladen

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2003): Altersvorsorge 2003: Wer hat sie, wer will sie? Private und betriebliche Altersvorsorge der 30-50-Jährigen in Deutschland, Vorsorgestudien 18, Gütersloh

Bispinck, R. (2004): Wie die zweite Säule wächst; in: Die Mitbestimmung 1-2, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-3475D83A/hbs/hs.xml/163_30055.html (download vom 15.5.2005)

BMA, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001): Alterssicherung in Deutschland (ASID) 1999: Zusammenfassung wichtiger Untersuchungsergebnisse, Forschungsbericht 289/Z, Bonn

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (2004): Alterssicherung nach den Reformen, Berlin

Döring, D. (2002): Alterssicherung in Deutschland, Frankfurt/M.

Dünn, S./S. Fasshauer (2001): Die Rentenreform 2000/2000 – Ein Rückblick; in: Die Rentenversicherung 5, S. 266–275

Klammer, U./Klenner, Ch./Ochs, Ch./Radke, P./Ziegler, A. (2000): WSI-FrauenDatenReport, Berlin

Hinrichs, K. (2004): Alterssicherungspolitik in Deutschland: Zwischen Kontinuität und Paradigmenwechsel; in: P. Stykow/J. Beyer (Hrsg.): Gesellschaft mit beschränkter Hoffnung. Reformfähigkeit und die Möglichkeit rationaler Politik, Wiesbaden, S. 266–286

Kerschbaumer, J./M. Perreng (2002): Private und betriebliche Altersvorsorge: Ein Ratgeber zur neuen Einkommenssicherung im Alter, Frankfurt/M.

Kerschbaumer, J./M. Perreng (2005): Die neue betriebliche Altersvorsorge, 2. Auflage, Frankfurt/M.

Kortmann, K./P. Haghiri (2003): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001–2003. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung von Infratest Sozialforschung, München

Veil, M. (2002): Die Riester-Rente: Geschlechterspezifische Wirkungen der privaten und betrieblichen Vorsorge; in: WSI-Mitteilungen 2, S. 91–97