

# Die neue betriebliche Altersversorgung und ihre Nutzer

Seit 2002 haben Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung: Sie haben nun die Möglichkeit, aus eigenem Entschluss einen Teil ihres Lohns in die betriebliche Altersversorgung umzulenken. Im Unterschied zur privaten Altersvorsorge („Riester-Rente“), bei der die Entscheidung ausschließlich von individuellen Präferenzen und dem Marktumfeld abhängt, werden die Entscheidungen der Beschäftigten bei der Entgeltumwandlung durch Tarifverträge, durch das betriebliche Umfeld und auch die Aktivitäten von Betriebsräten, Gewerkschaften und Arbeitgebern beeinflusst. Wie gehen Beschäftigte mit der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung um? Welche Rolle spielen betriebliches Umfeld und Sozialpartner? Was ist somit das Besondere an der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung? Diese Fragen werden auf Grundlage der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 analysiert.●

FLORIAN BLANK

## 1. Einleitung

Die Rentenreform von 2001 erweiterte die deutsche Rentenpolitik zur Alterssicherungspolitik: Das klassische Ziel der Lebensstandardsicherung soll nun im Zusammenspiel der „drei Säulen“ Gesetzliche Rentenversicherung (GRV), betriebliche Altersversorgung und private Altersvorsorge („Riester-Rente“) erreicht werden. Seither können Beschäftigte eigenverantwortlich einen Teil ihres Entgelts in die betriebliche Altersversorgung lenken.●

Angesichts dieser neuen sozialpolitischen Funktion stellt sich die Frage, ob und wie die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung ihren Beitrag zum System der Alterssicherung leisten kann. Der sozialpolitische Nutzen der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung hängt nicht zuletzt davon ab, ob Beschäftigte ihre Entscheidungs- und Handlungsspielräume nutzen bzw. nutzen können. Der Entscheidungsspielraum wie auch die tatsächlichen Entscheidungen der Beschäftigten für oder gegen eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung werden durch das betriebliche Umfeld und die Aktivitäten verschiedener Akteure gerahmt. Zusätzlich zu den bei der privaten Altersvorsorge diskutierten Einflussfaktoren auf die Nutzung, wie materielle Voraussetzungen oder individuelle Haltungen zum Thema Altersvorsorge, lässt sich vermuten, dass zum einen intermediäre Akteure (Arbeitgeber, Gewerkschaften, Betriebsräte) die Nutzung

der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung beeinflussen. Zum anderen lässt sich vermuten, dass auch der Betrieb als soziales und ökonomisches Umfeld die Entscheidungen der Nutzerinnen und Nutzer beeinflusst. Verglichen mit der privaten Vorsorge führen solche Einflüsse möglicherweise zu einer Beschränkung der Handlungsfreiheit – wenn etwa bestimmte Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung vorgegeben werden. Andererseits besteht das Potenzial zu einer gesteigerten Handlungsfähigkeit, wenn das Eingreifen der Intermediäre die Nutzerinnen und Nutzer unterstützt und beispielsweise zur Komplexitätsreduktion im Feld der Alterssicherung beiträgt.

In diesem Artikel wird auf der Grundlage von Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 der Einfluss verschiedener Faktoren auf die Nutzung der Entgeltumwandlung in einer statistischen Analyse untersucht. Dadurch sollen ins- ▶

● Ich danke Wolfram Brehmer und Helge Baumann für die Unterstützung bei der statistischen Auswertung und Johanna Kuhlmann für Recherchearbeiten zur betrieblichen Altersversorgung. Simone Leiber danke ich für die Formulierung der Items der WSI-Betriebsrätebefragung 2010, auf der dieser Artikel aufbaut.

● Siehe hierzu auch den Beitrag von Burger in diesem Heft. Zur privaten Altersvorsorge und ihren Nutzern vgl. den Beitrag von Wilke in diesem Heft.

besondere auch Hinweise auf positive Einflussfaktoren auf die Entgeltumwandlung identifiziert werden. Im Folgenden wird zunächst ein kurzer Überblick über Rahmenbedingungen und Entwicklung der Entgeltumwandlung gegeben (Abschnitt 2). Im Anschluss daran werden auf der Grundlage der vorhandenen Literatur zur betrieblichen Altersversorgung mögliche Einflussfaktoren auf die Nutzung diskutiert (3). Nach einer Vorstellung der verwendeten Daten (4.1) wird durch eine Regressionsanalyse der Einfluss der verschiedenen Faktoren auf die Nutzung der Entgeltumwandlung untersucht (4.2). Im Fazit werden Konsequenzen für die Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung und mögliche sozialpolitische Probleme diskutiert (5).

## 2. Rahmenbedingungen und Entwicklung der Entgeltumwandlung

Die Rentenreform 2001 enthielt eine Ergänzung und Neubewertung des Systems der betrieblichen Altersversorgung. Unter anderem wurde ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung eingeführt. Im Falle der Entgeltumwandlung wird die betriebliche Altersversorgung ganz oder teilweise durch die Beschäftigten finanziert, die Umsetzung erfolgt weiterhin über den Arbeitgeber. Wird der Rechtsanspruch nicht durch einen gemeinsam gewählten Durchführungsweg<sup>③</sup> umgesetzt, kann der Arbeitgeber zwischen Pensionskasse und Pensionsfonds wählen. Anderenfalls können Beschäftigte den Abschluss einer Direktversicherung verlangen.

Diese Form des Vorsorgesparens wird in einem gewissen Umfang durch Sozialabgaben- und Steuerfreiheit staatlich gefördert (Umwandlung von Bruttoentgelt).<sup>④</sup> Alternativ kann der Arbeitnehmer für einzelne Durchführungswege die sogenannte „Riester“-Förderung in Anspruch nehmen. Die staatlichen Fördermöglichkeiten für die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung sind für die einzelnen Beschäftigten, abhängig von Familienstand und Einkommen, teils lukrativer als in der privaten Altersvorsorge (Gieg/Hardes 2005, S. 230).

In tarifgebundenen Betrieben gilt für die Entgeltumwandlung ein Tarifvorbehalt. Der geltende Tarifvertrag muss die Umwandlung von tarifvertraglich vereinbarten Entgelten zulassen. Meist regelt er darüber hinaus Fragen zur Umsetzung, etwa welche Entgeltbestandteile umgewandelt werden dürfen und welche Durchführungswege bevorzugt genutzt werden sollen. Für die Tarifparteien bietet diese „Korporatisierung“ (Berner 2008, S. 399) der betrieblichen Altersversorgung mehrere Vorteile. Für die Arbeitgeber sinken die Arbeitskosten, da für sozialversicherungsfrei umgewandelte Entgeltbestandteile auch keine Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung anfallen. Für die Gewerkschaften eröffnet sich ein Weg, für Beschäftigte günstige Konditionen in der Altersversorgung auszuhan-

deln. Das bietet sowohl aus allgemeinem sozialpolitischen Interesse, aber auch aus organisationspolitischen Gründen Vorteile, da tarifvertragliche Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung zwingend nur Gewerkschaftsmitgliedern in tarifgebundenen Betrieben zugutekommen, wobei aber meist auch Nicht-Mitglieder von diesen Regeln profitieren. Nicht zuletzt haben sich für beide Parteien durch diese Regulierung die Gestaltungsspielräume in Tarifverhandlungen erhöht.

Im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen können auch Betriebsvereinbarungen direkt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Entgeltumwandlung geschlossen werden (vgl. Laßmann/Röhrich 2010). Berner bemerkt dazu, dass durch Betriebsvereinbarungen zum einen Besonderheiten eines Unternehmens Berücksichtigung fänden, zum anderen die Beteiligung des Betriebsrats auch bei Werbung und Beratung zu einer besseren Annahme der betrieblichen Altersversorgung beitrüge. Betriebsräte „sind deshalb eine Schlüsselstelle für ihre Verbreitung innerhalb des Unternehmens“ (Berner 2008, S. 399f.). Die Tarifparteien haben schließlich die Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung insofern in die eigene Hand genommen, als sie durch Versorgungswerke wie die Metallrente oder den ChemiePensionsfonds selbst Vorsorgeprodukte anbieten und in Tarifverträgen zumindest als eine Möglichkeit oder als bevorzugte Lösung nennen.

Innerhalb des so abgesteckten Rahmens können Beschäftigte ihrerseits Entscheidungen zur Entgeltumwandlung treffen. Es bleibt ihnen überlassen, ob sie einen Teil ihres Entgelts in die betriebliche Altersversorgung investieren. In Abhängigkeit vom Tarifvertrag und dem Arbeitgeber bestehen für die Nutzerinnen und Nutzer der Entgeltumwandlung weitere Wahlmöglichkeiten: Die Höhe der Beiträge kann gewählt werden und teils auch, in welche Durchführungswege das Geld fließen soll. Mit der Neuregelung wurde also ein Teil der Verantwortung für die finanzielle Absicherung im Alter auch in der betrieblichen Altersversorgung zu den Individuen verschoben.

Ende 2007 besaßen etwa 17,5 Mio. Beschäftigte eine Betriebsrentenanwartschaft, gegenüber 14,5 Mio. 2002. In der Privatwirtschaft verfügen 52 % der Beschäftigten – 12,3 Mio. Menschen – über eine Anwartschaft (TNS Infratest 2008, S. 13, 22). Allerdings gehen aus dem Alterssiche-

③ Die betriebliche Altersversorgung kann durch fünf Durchführungswege realisiert werden. Diese unterscheiden sich u. a. danach, ob das Vorsorgekapital im Unternehmen bleibt (Direktzusage), in rechtlich eigenständigen Versorgungseinrichtungen verwaltet wird (Unterstützungskasse, Pensionskasse oder Pensionsfonds) oder eine Lebens- oder Rentenversicherung durch den Arbeitgeber bei einem Versicherungsunternehmen abgeschlossen wird. Im Falle der Direktzusage und Unterstützungskasse richtet sich der Versorgungsanspruch der Beschäftigten an den Arbeitgeber, in den anderen Fällen an die Versorgungseinrichtung.

④ Zur Förderung im Überblick siehe BMAS 2011.

rungsbericht, dem diese Zahlen entnommen sind, keine genauen Angaben zur Entgeltumwandlung hervor.<sup>5</sup>

In der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 gaben die befragten Betriebsräte an, dass durchschnittlich 39,2 % der Beschäftigten die Altersversorgung durch Entgeltumwandlung nutzen (bezogen auf die Betriebe, in denen das Angebot einer gemeinsam oder nur von den Arbeitnehmern finanzierten betrieblichen Altersversorgung vorliegt).

### 3. Einflussfaktoren auf die Nutzung

Die Nutzung der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung und damit ihr sozialpolitischer Erfolg beruht auf individuellen Entscheidungen der Beschäftigten. Diese Entscheidungen werden in einem sozialen Kontext getroffen. Das bedeutet für diese Analyse die Berücksichtigung des betrieblichen Umfelds, der Rolle von Intermediären sowie soziodemografischer Merkmale der Beschäftigten. Unter Rückgriff auf aktuelle Studien zur Nutzung der betrieblichen Altersversorgung identifiziere ich Einflussfaktoren, die im Weiteren in einem statistischen Modell überprüft werden.

#### 3.1 Brancheneffekte

Unter betriebliches Umfeld fasse ich die drei Aspekte: Branche, Betriebsgröße und Tarifverträge. Die Branche, zu der ein Betrieb gehört, hat nicht nur wegen spezifischer hergebrachter Strukturen der Altersversorgung (etwa vorhandene betriebliche und überbetriebliche Versorgungswerke) potenziell Einfluss auf die Nutzung der Entgeltumwandlung. Die Branchenzugehörigkeit spielt auch eine Rolle hinsichtlich der geltenden Tarife der Branche, die die Attraktivität der Entgeltumwandlung beeinflussen.<sup>6</sup> Branchen zeichnen sich weiter durch unterschiedliche Entgeltniveaus aus.

Die Überlegung, dass die Branche einen Einfluss auf die Nutzung der Entgeltumwandlung hat, kann sich auf empirische Untersuchungen stützen: Für die betriebliche Altersversorgung insgesamt werden von TNS Infratest auf Grundlage einer Arbeitgeberbefragung große Unterschiede zwischen Branchen der Privatwirtschaft im Jahr 2007 berichtet. Beispielsweise wird im Bereich Kredit/Versicherungen ein Anteil von 90 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten genannt, die über eine betriebliche Altersversorgung verfügen, im Bereich Gastgewerbe dagegen nur 28 % (TNS Infratest 2008, S. 42).

Das Statistische Bundesamt bestätigt diese Varianz zwischen den Branchen in seiner Arbeitskostenerhebung mit Blick auf die Beiträge der Beschäftigten zur Entgeltumwandlung. Es seien 2008 deutliche Unterschiede zwischen Branchen festzustellen, und zwar in Abhängigkeit vom Verdienstniveau: „Am höchsten fiel mit 1,6 % der Anteil der umgewandelten Bruttoverdienste in der Finanzbranche –

Finanz- und Versicherungsdienstleistungen – aus. Das waren je Beschäftigten jährlich 889 Euro“ (Statistisches Bundesamt 2010). Im Gegensatz dazu würden nur 0,1 % der Entgelte in der Leiharbeitsbranche in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt. Auch in der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 zeigt sich eine deutliche Differenzierung in der Nutzung der Entgeltumwandlung nach Branchen: Der höchste Nutzeranteil an den Beschäftigten liegt bei 59,0 % im Wirtschaftsbereich Kredit und Versicherungen, der niedrigste im Baugewerbe bei 29,5 %.

#### 3.2 Betriebsgröße

Zum Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und betrieblicher Altersversorgung findet TNS Infratest (2008, S. 31), dass die Verbreitung betrieblicher Altersversicherungsansparungen in der Privatwirtschaft positiv mit der Größe der Betriebe korreliere (auch ERGO 2010, S. 24f.). Karch (2010, S. 195) weist jedoch darauf hin, dass die Entgeltumwandlung, die vornehmlich durch externe Durchführungswege (Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung) umgesetzt würde, zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen beigetragen habe. Gleichwohl seien Kleinunternehmen aus Sicht von Versicherern weniger attraktiv, sie seien außerdem seltener Mitglied in einem Arbeitgeberverband und der gewerkschaftliche Organisationsgrad sei dort geringer. „Es liegt auf der Hand, dass dort ein kollektiver Kommunikationsprozess über Betriebsrenten schwerer auf die Beine zu stellen ist“ (Karch 2010, S. 236). Entsprechend lässt sich für die Entgeltumwandlung vermuten, dass größere Unternehmen für die Anbieter von Finanzdienstleistungen lukrativere Kunden sind. Das Statistische Bundesamt nimmt allerdings hinsichtlich der Beiträge zur Entgeltumwandlung an, dass die Größe des Arbeitgebers nicht relevant sei (Statistisches Bundesamt 2010). In der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 zeigt sich eine Spanne von 27,1 % bis 43,4 % der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung bei den Betriebsgrößenklassen, ohne dass hier eine klare bivariate Abhängigkeit zu erkennen ist. Diese widerstreitenden Evidenzen bedürfen deshalb einer genaueren Untersuchung.

#### 3.3 Tarifverträge

Durch den Tarifvorbehalt wird nicht nur geregelt, dass in tarifgebundenen Betrieben Beschäftigte die Entgeltumwandlung nur nutzen können, wenn dies der geltende

<sup>5</sup> Weitere Analysen zur allgemeinen Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung lassen sich TNS Infratest 2008 – die Untersuchung liegt auch dem Alterssicherungsbericht zugrunde –, aba 2011 und ERGO 2010 entnehmen.

<sup>6</sup> Für einen Überblick über die Regelungen zur Entgeltumwandlung in einigen Tarifverträgen siehe Huke (2011).

Tarifvertrag auch vorsieht. Zugleich wird durch die Tarifverträge auch geregelt, welche Entgeltbestandteile für die Altersversorgung genutzt werden dürfen, etwa die laufenden Bezüge oder nur tarifliches zusätzliches Urlaubsgeld und Jahressonderzahlungen. Außerdem werden mögliche Zuschüsse der Arbeitgeber festgelegt. Diese reichen von einer Umwidmung der vermögenswirksamen Leistungen für die betriebliche Altersversorgung bis hin zur (teilweisen) Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge an die Beschäftigten (vgl. Huke 2011). In der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 wurde die Bindung an einen Flächen- und/oder Haustarifvertrag abgefragt, allerdings nicht der einzelne geltende Vertrag. Es zeigt sich, dass bei Bindung an einen Tarifvertrag eine höhere Nutzung der Entgeltumwandlung festzustellen ist als in nicht gebundenen Betrieben.

### 3.4 Arbeitgeber

Als Intermediäre werden im Rahmen dieser Untersuchung Akteure bezeichnet und untersucht, die im betrieblichen Kontext durch ihre Aktivitäten die Entscheidungen der Beschäftigten beeinflussen können oder sogar explizit beeinflussen wollen.

Arbeitgeber kommen bei der Entgeltumwandlung als Intermediäre aus drei Gründen ins Spiel: Sie können erstens ein Angebot zur arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung mehr oder weniger offensiv vertreiben und darüber informieren. Zweitens können sie die Entgeltumwandlung unterschiedlich stark durch – teils tarifvertraglich festgelegte – Zuschüsse fördern. Schließlich können sie durch eine rein arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung einen negativen Anreiz zur Entgeltumwandlung setzen, da die Beschäftigten in einem solchen Fall die selbst finanzierte betriebliche Absicherung möglicherweise als weniger wichtig einschätzen.

In einer Umfrage für den Versicherungskonzern ERGO gaben 2010 43 % der befragten Arbeitnehmer ohne betriebliche Altersversorgung als Grund für die Nicht-Nutzung an, dass der Arbeitgeber keine angeboten habe (ERGO 2010, S. 16). Diese Aussage zu einem fehlenden Angebot des Arbeitgebers steht quer zum individuellen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Im Ergebnis scheinen damit manche Beschäftigte möglicherweise ihre Rechte nicht einzufordern, weil sie umgekehrt ein Angebot vom Arbeitgeber erwarten. Gleichzeitig wird die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers als wichtig angesehen. Auch in der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 gaben 28 % der Betriebsräte an, dass es in ihrem Betrieb kein Angebot der betrieblichen Altersversorgung gebe (weder arbeitgeber- noch arbeitnehmerfinanzierte Wege).

Aus der Auswertung mehrerer Fallbeispiele aus der Chemieindustrie ziehen *Gieg/Hardes* (2005, S. 172f.) den Schluss, dass die Ko-Finanzierung des Arbeitgebers einen wichtigen positiven Einfluss auf die Entgeltumwandlung habe. Gefragt nach den Bedingungen, unter denen sie eine betriebliche Altersversorgung abschließen würden, gaben

auch in der Umfrage für ERGO 60 % der befragten Beschäftigten an, dass die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers relevant sei (ERGO 2010, S. 17). Allerdings machen *Thaler/Sunstein* (2008, S. 117f.) die Beobachtung, dass in den USA viele Beschäftigte Arbeitgeberzuschüsse nicht nutzen.

Laut WSI-Betriebsrätebefragung 2010 beteiligen sich die Arbeitgeber an der Entgeltumwandlung finanziell in 49 % der Fälle, wobei die Werte in Abhängigkeit von der Branche zwischen 33 % (Bergbau, Energie- und Wasserversorgung) und 55 % (Grundstoffe/Produktionsgüter sowie Handel und Reparatur) schwanken.

*Gieg/Hardes* (2005, S. 172f.) vermuten, dass das Vorhandensein einer rein arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung einen negativen Einfluss auf die Motivation und Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Entgeltumwandlung habe. Im Unterschied dazu machen sie unter Bezugnahme auf die WSI-Betriebsrätebefragung 2005 Lücken in der Verbreitung der neuen betrieblichen Altersversorgungsangebote mit Arbeitnehmerfinanzierung in Betrieben *ohne* arbeitgeberfinanzierte Systeme aus. Die Autoren vermuten hier mangelndes Bewusstsein und/oder mangelnde Durchsetzungsmacht der Arbeitnehmer (ebd., S. 35, 230f.).

Die Nutzung der Entgeltumwandlung, so lässt sich vermuten, hängt also (auch) davon ab, inwieweit sie den Arbeitnehmern aktiv als ein Angebot unterbreitet wird und ob Arbeitnehmer durch Arbeitgeberzuschüsse gelockt werden (vgl. Karch 2010, S. 237). Die Auswirkung eines vom Arbeitgeber komplett finanzierten Betriebsrentenangebots auf die Entgeltumwandlung ist unklar und bedarf einer weiteren empirischen Analyse.

### 3.5 Betriebsräte

Betriebsräte sind auf verschiedenen Wegen an der Entgeltumwandlung beteiligt, sowohl an der Planung und Umsetzung eines Angebots als auch bei der Verbreitung von Informationen. *Gieg/Hardes* (2005, S. 129) haben für Beschäftigte eines Stahlkonzerns festgestellt, dass Beschäftigte Beratungen über betriebliche Altersversorgungsentscheidungen zunächst mit Kollegen, dann mit der Familie und der Personalabteilung ausführlich oder sehr ausführlich führten, weniger mit dem Betriebsrat, mit Vorgesetzten und Finanzberatern oder Versicherungsvertretern. Auch laut der Untersuchung für ERGO werden Betriebsräte im Vergleich zu anderen Beratern am wenigsten angefragt (ERGO 2011, S. 30).

In der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 geben 64 % der befragten Betriebsräte in Betrieben mit teilweise oder ganz von Beschäftigten finanzierter Altersversorgung an, an der Planung oder Durchführung der betrieblichen Altersversorgung beteiligt zu sein. 71 % bejahten, dass sie durch mitverantwortliche Planung und Organisation an allen wichtigen Entscheidungen der Betriebsleitung zur betrieblichen Altersversorgung beteiligt seien, 68 % durch Beteiligung an der Umsetzung von maßgeblichen Entscheidungen der Betriebsleitung, 72 % durch Beratung der Beschäftigten ein-

schließlich Einzelberatung und 93 % durch Verbreitung von allgemeinen Informationen zur betrieblichen Altersversorgung. Allerdings ist der relative Einfluss dieser Aktivitäten schwer zu bestimmen, da die Aktivitäten der Betriebsräte in Konkurrenz zu denen anderer Akteure stehen.<sup>7</sup> Damit ist ein positiver, aber gemessen an der Bedeutung anderer Informationsquellen geringer Einfluss des Betriebsrates für die Entgeltumwandlung anzunehmen. Wie sich der Einfluss der Betriebsräte an der Planung und Implementierung der Altersversorgung auf die Nutzung der Entgeltumwandlung auswirkt, ist bislang nicht untersucht worden, dennoch ist auch hier ein positiver Zusammenhang zu vermuten.

### 3.6 Gewerkschaften

Schließlich nehmen als dritte große Akteursgruppe die Gewerkschaften Einfluss auf die Entscheidungen der Nutzerinnen und Nutzer der Entgeltumwandlung. Diese Beeinflussung läuft nicht nur über die Anreizstrukturen, die in Tarifverträgen verankert sind, sondern auch über eine direkte Auskunft über die Notwendigkeit und Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung. Dies schließt gegebenenfalls auch Informationen über Versorgungswerke und ihre Produkte mit ein. Empirische Informationen zum Einfluss der Gewerkschaften liegen derzeit nur bedingt vor. Die Fondsgesellschaft Fidelity International berichtet auf Grundlage einer Telefonumfrage, dass Gewerkschaftsmitglieder häufiger über eine betriebliche Altersvorsorge verfügen als Nicht-Mitglieder, ohne hier aber explizit die Entgeltumwandlung zu berücksichtigen (Fidelity International 2011, S. 9).

### 3.7 Alter der Beschäftigten

Die soziodemografischen Merkmale der Beschäftigten machen die dritte Gruppe der Einflussfaktoren aus. Ihr Effekt wird mit unterschiedlichen Lebenslagen und Fähigkeiten – kognitiv und materiell – begründet, die sich (auch) aus unterschiedlichen Erwerbskarrieren ergeben.

Mit Blick auf die Nutzung der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung wird vielfach darauf hingewiesen, dass jüngere Beschäftigte eine Problemgruppe darstellen. *Gieg/Hardes* (2005, S. 231ff.) sehen überproportionale Hemmnisse für jüngere Arbeitnehmer und Auszubildende, ihr Entgelt umzuwandeln. Als Gründe vermuten sie mit Blick auf diese Gruppe neben fehlenden finanziellen Mitteln und Informationsdefiziten auch gegenwartsverzerrtes Ausgabeverhalten, das heißt die Bevorzugung von aktuellem Konsum gegenüber (Vorsorge-) Sparen (ebd., S. 155).

*Karch* (2010, S. 199ff.) weist darauf hin, dass in der MetallRente junge Arbeitnehmer unterrepräsentiert sind. Jüngere Versicherte zahlen zudem geringere Beiträge und beanspruchen teils auch nur die im Tarifvertrag (hier: Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen der Metall- und Elektroindustrie) vereinbarten Arbeitgeberleistungen, ohne selbst einzuzahlen. Insgesamt nehmen Jüngere in diesen In-

dustrien aber überdurchschnittlich häufig an Vorsorgeangeboten teil.

Ebenso berichtet *Gensicke* (2010, S. 139), dass 17 % aller Jugendlichen die betriebliche Altersversorgung nutzen, gegenüber 32 % aller Altersvorsorgesparer. Laut Untersuchung für ERGO besitzen insbesondere die mittleren Jahrgänge eine betriebliche Altersversorgung (31- bis 40-Jährige 32 %, 41- bis 50-Jährige: 36 %) gegenüber jüngeren (24 %) und älteren Beschäftigten (22 %) (ERGO 2010, S. 13). Die erwähnten Studien lassen vermuten, dass ein höherer Anteil jüngerer Beschäftigter im Betrieb insgesamt einen negativen Effekt auf die Nutzung der Entgeltumwandlung hat.

### 3.8 Einkommen der Beschäftigten

Aus der Analyse der Teilnehmer an der betrieblichen Altersversorgung in einem Chemiekonzern ziehen *Gieg/Hardes* (2005, S. 153, 155) den Schluss, dass neben mangelnden Kenntnissen fehlende verfügbare finanzielle Mittel die Arbeitnehmer hinderten, eigene Beiträge zur Entgeltumwandlung zu leisten. In der Untersuchung für ERGO wird passend hierzu festgehalten, dass es einen starken Zusammenhang zwischen Besitz einer betrieblichen Altersversorgung und dem persönlichen Nettoeinkommen der Arbeitnehmer gibt (ERGO 2010, S. 19).

### 3.9 Bildung der Beschäftigten

Zur Auswirkung der Qualifikation der Beschäftigten auf die Nutzung der Entgeltumwandlung liegen keine Forschungsergebnisse vor. Allerdings lässt sich ein positiver Zusammenhang vermuten, der sich auf eine positive Korrelation von Einkommen und Qualifikation einerseits und die Vermutung eines größeren Wissens unter höher Gebildeten über die betriebliche Altersversorgung an sich und ihren konkreten Nutzen andererseits stützen kann. Das fehlende Wissen um die Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung wird u. a. von *Gieg/Hardes* (2003, S. 155) als Problem bemerkt. Die Vermutung einer positiven Rolle von Bildung kann sich teils auf Untersuchungen zur privaten Altersvorsorge stützen (vgl. Blank 2011, S. 111f.).

### 3.10 Geschlecht der Beschäftigten

In der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 wurde die Nutzung der Entgeltumwandlung nicht nur für die Beschäftigten insgesamt, sondern auch für die männlichen und weiblichen Beschäftigten abgefragt. Gegenüber den Beschäftigten insgesamt (39,2 %) nutzen Männer (43 %) die Entgeltumwandlung eher als Frauen (36,2 %). Das entspricht in der Tendenz den Daten zur Nutzung der betrieblichen Altersver- ▶

<sup>7</sup> Zu anderen Informationswegen liegen in der WSI-Betriebsrätebefragung keine Daten vor.

sorgung über die Entgeltumwandlung hinaus (Gieg/Hardes 2005, S. 231ff.; ERGO 2010, S. 13; TNS Infratest 2008, S. 26). Karch (2010, S. 199ff.) weist allerdings darauf hin, dass in der MetallRente Frauen überrepräsentiert sind, gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie. Angesichts dieser widersprüchlichen Befunde bedarf die geschlechtsspezifische Nutzung der Entgeltumwandlung einer weiteren Untersuchung.

## 4. Empirische Auswertung

Die Beobachtungen und Überlegungen zur Entgeltumwandlung, die sich aus den hier ausgewerteten Studien ergeben, werden im Folgenden empirisch überprüft.

### 4.1 Erhebung und Operationalisierung

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung befragt seit 1997 regelmäßig Betriebsräte in Deutschland.<sup>⑥</sup> Die Grundgesamtheit der Stichprobe stellen alle Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten in Deutschland, die einen Betriebsrat haben. Die Befragung ist repräsentativ für Branchen und Betriebsgrößenklassen.<sup>⑦</sup> Insgesamt standen in der Befragung 2010 Angaben aus 1.984 Betrieben zur Verfügung, in den teilnehmenden Unternehmen waren insgesamt 636.124 Arbeitnehmer beschäftigt.

Ziel der folgenden Analyse ist die Klärung des Einflusses der verschiedenen diskutierten Faktoren auf die Entscheidung, die Entgeltumwandlung zu nutzen. Wenn in Betrieben das Angebot einer von den Beschäftigten teilweise oder vollständig finanzierten Altersversorgung besteht, wurden die Betriebsräte gebeten, den prozentualen Anteil der Beschäftigten, die die betriebliche Altersversorgung mittels Entgeltumwandlung nutzen, anzugeben. Zudem wurden sie nach dem Anteil der männlichen und weiblichen Beschäftigten, die die Entgeltumwandlung nutzen, gefragt. Aufgrund der bereits diskutierten Analysen zur betrieblichen Altersversorgung wurden unabhängige Variablen identifiziert, deren Einfluss durch eine lineare Regressionsanalyse überprüft wird. Sie umfassen das betriebliche Umfeld, die Einwirkung von Intermediären und soziodemografische Faktoren.

Zur Operationalisierung der möglichen Einflüsse auf die Nutzung der Entgeltumwandlung ist anzumerken, dass die Einteilung der Wirtschaftsbereiche der Einteilung des Statistischen Bundesamtes auf dem Niveau von Abschnitten und teils auch Unterabschnitten folgt. Getestet werden die Wirtschaftsbereichs-Dummies gegen den Dummy „Handel“, der die höchsten Fallzahlen aufweist.

Die Einkommenslage der Beschäftigten kann den vorliegenden Daten aus der Betriebsrätebefragung nicht direkt entnommen werden. Zunächst kann die Branche als ein Indikator für das Einkommensniveau gelesen werden. Au-

ßerdem lassen sich auch Angaben zu *atypischer Beschäftigung* stellvertretend (Proxy) für Einkommensniveau und -sicherheit verwenden (Anteil der Leiharbeiter, der Teilzeitbeschäftigten ohne Minijobs, der befristeten Beschäftigten ohne Minijobs und der Minijobber bis 400 €). Um Extremfälle auf den Variablen Minijobs zu kontrollieren, wurde diese Variable als Dummy kodiert für Fälle mit mehr als 10 % Minijobbern.

### 4.2 Ergebnisse

Modell 1 zeigt die Ergebnisse der Schätzung für die Nutzung durch alle Beschäftigten, Modell 2 nur für die Nutzung durch Männer, Modell 3 nur durch Frauen (Tabelle 1, siehe S. 186f.). Zunächst konzentriert sich die Analyse auf alle Beschäftigte. Das Modell 1, in das 1.013 Fälle einfließen, zeigt sich als mäßig aussagekräftig (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.1176).

Gegenüber dem Wirtschaftsbereich „Handel“ zeigt eine ganze Reihe von *Wirtschaftsbereichen* signifikante Ausprägungen, in der Regel mit negativen Koeffizienten. Eine Ausnahme bildet hier der Wirtschaftsbereich „Kredit- und Versicherungsgewerbe“, der erwartungsgemäß gegenüber der Referenzkategorie einen positiven Koeffizienten aufweist. Einzelne Ergebnisse zum Einfluss der Branchen auf die Nutzung der Entgeltumwandlung (Kredit- und Versicherungsgewerbe, Baugewerbe) lassen sich eventuell und im Einklang mit den weiter oben genannten Untersuchungen durch branchentypische Entgeltstrukturen und Versorgungstraditionen erklären.

Der Einfluss der *Betriebsgröße* ist insofern überraschend, als dass er zwar signifikant ist, allerdings mit negativem Vorzeichen. Dies steht im Widerspruch zu der Vermutung, dass insbesondere kleine und mittlere Unternehmen mit Problemen in der Umsetzung der Entgeltumwandlung zu kämpfen haben. Insofern scheint Karchs Hinweis auf eine Erleichterung der Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung in diesem Segment durch die Regelungen zur Entgeltumwandlung zuzutreffen. Das Argument, dass die Erschließung kleiner Unternehmen für die Finanzindustrie weniger lukrativ sei, wird damit infrage gestellt (Karch 2010, S. 236).

Für die *Bindung an einen Flächen- und/oder Haustarifvertrag* konnten keine signifikanten Einflüsse auf die Nutzung der Entgeltumwandlung festgestellt werden. Allerdings wird ein wichtiger Aspekt der Tarifverträge – die Ko-Finanzierung der Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber – separat kontrolliert.

⑥ Für ausführliche Informationen zur Erhebungsmethode der WSI-Betriebsrätebefragung siehe [http://www.boeckler.de/wsi\\_5863.htm](http://www.boeckler.de/wsi_5863.htm).

⑦ Die öffentliche Verwaltung wurde in der aktuellen Befragung nicht berücksichtigt. Auch die Land- und Forstwirtschaft, Organisationen ohne Erwerbscharakter und sonstige Interessenvertretungen und Vereinigungen, private Haushalte sowie Gastgewerbe blieben außen vor.

Der hoch signifikante Wert der *Ko-Finanzierung durch den Arbeitgeber* und der positive Zusammenhang bestätigt die Annahme, dass durch die Ko-Finanzierung ein Anreiz zur Nutzung der Entgeltumwandlung gesetzt wird (wie er auch teils in Tarifverträgen festgeschrieben ist). Es kann hier allerdings nicht beantwortet werden, in welchem finanziellen Umfang Arbeitgeber sich an der Altersversorgung beteiligen und auf welcher tariflichen Grundlage der Anreiz geschaffen wurde. Hier lässt sich nur spekulieren, dass nicht nur ein rein ökonomischer Anreiz gesetzt wird, sondern dass auch die Tatsache des Engagements des Arbeitgebers und die damit verbundene Kommunikation des Angebots selbst einen positiven Einfluss haben. Keinen signifikanten Einfluss hatten rein *arbeitgeberfinanzierte Angebote einer Betriebsrente*.

Die Einbindung des *Betriebsrats* zeigt nur in einem Aspekt ein signifikantes Ergebnis – bei der Umsetzung von maßgeblichen Entscheidungen der Betriebsleitung. Sie hat einen positiven Einfluss auf die Entgeltumwandlung. Das stützt die Vermutung, dass Arbeitnehmer durch die Mitarbeit von Vertrauenspersonen positiv beeinflusst werden können und die Entgeltumwandlung vermutlich insgesamt eine höhere Legitimation erhält.

Der signifikante positive Zusammenhang zwischen Entgeltumwandlung und *gewerkschaftlichem Organisationsgrad* stützt die Annahme, dass Gewerkschaften durch ihre Informationsarbeit über Angebote, aber auch über die Schaffung von Angeboten als Intermediäre die Arbeitnehmer „abholen“ und zur Entgeltumwandlung bewegen.

Die Analyse der sozioökonomischen Faktoren hingegen lässt nur wenige klare Aussagen zu: Ein *hoher Anteil befristeter Beschäftigter* hat negative Auswirkungen auf die Nutzung der Entgeltumwandlung – das erscheint plausibel, da bei befristeten Beschäftigten das Altersvorsorgesparen vermutlich nicht die höchste Relevanz hat, auch im Vergleich zu anderen (kurzfristigeren) Sparformen.

Das Modell zeigt außerdem, dass der Anteil der *hochqualifizierten Beschäftigten* einen positiven Einfluss hat. Das steht im Einklang mit den Annahmen zum Zusammenhang von Altersversorgung und Bildung. Die Variablen zur *Altersstruktur* und zum *Frauenanteil* in den Betrieben waren nicht aussagekräftig.

Grundsätzlich ist bei den soziodemografischen Faktoren allerdings zu beachten, dass es sich hier um aggregierte Daten auf Betriebsebene handelt. Eine Mikrodatenanalyse auf Personen- oder Haushaltsebene würde eventuell aussagekräftigere Ergebnisse zum Einfluss der ökonomischen Lage auf die Nutzung der Entgeltumwandlung ermöglichen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass insbesondere die Variablen zur atypischen Beschäftigten als Proxy für die Einkommenssituation der Beschäftigten dienen, was eventuell die geringe Signifikanz der Ergebnisse erklärt.

Auffällig sind die Unterschiede zwischen den – unterschiedlich erklärungskräftigen – Modellen: Die gewählten unabhängigen Variablen zeigen deutlichere Ergebnisse zur Erklärung der Nutzung der Entgeltumwandlung bei allen

Beschäftigten als bei Männern (Modell 2) und Frauen (Modell 3), wobei auch zwischen Männern und Frauen Unterschiede bestehen.<sup>10</sup> Allerdings sind die Unterschiede zwischen den Modellen nicht so deutlich, dass hier direkt der Schluss gezogen werden kann, dass die verwendeten Variablen besser zur Erklärung der Entgeltumwandlung bei Männern als bei Frauen dienen können. Dies auch deswegen, weil einige sehr klare Resultate (einzelne Branchen, Ko-Finanzierung durch den Arbeitgeber) in allen Modellen zu finden sind. Evtl. spiegeln sich in den weniger signifikanten Ergebnissen die Folgen einer Versorgung im Familienzusammenhang und von geschlechtsspezifischen Mustern der Erwerbstätigkeit wider.

## 5. Fazit

Die Analyse hat deutliche Hinweise darauf gegeben, dass individuelle Vorsorgeentscheidungen in der betrieblichen Altersversorgung mittels Entgeltumwandlung durch Anreiz- bzw. Angebotsstrukturen und auch durch die hier als Intermediäre bezeichneten Akteure – Arbeitgeber, Gewerkschaften, Betriebsräte – beeinflusst werden. Die Nutzung der Entgeltumwandlung ist damit gestaltbar – das zeigt sich deutlich etwa am Einfluss der Ko-Finanzierung durch den Arbeitgeber. Auch spielt die Branchenzugehörigkeit des Betriebs eine wichtige Rolle. Diese Einflüsse auf die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung – die rechtliche Rahmung, die Gestaltung durch die Tarifparteien und Vereinbarungen in Betrieben und ihre Nutzung im sozialen und ökonomischen Umfeld des Betriebs – unterscheidet sie von anderen Formen der privatisierten Altersvorsorge. Individuelle Entscheidungen sind in einen regulierten und gestaltbaren betrieblichen Kontext eingebettet – während die private Altersvorsorge letztlich auf einer vollkommen individuellen Verantwortung für eine Entscheidung zwischen Anbietern und Produkten beruht. Eine solche Rahmung und möglicherweise Einschränkung der Wahlfreiheit kann unter dem sozialpolitischen Gesichtspunkt der Absicherung durchaus befürwortet werden. Allerdings gibt die Analyse auch Hinweise darauf, dass die ökonomische Lage der Beschäftigten und die damit verbundene Fähigkeit, vorzusorgen, nicht aus dem Auge verloren werden sollte.

Die Analyse verweist aber auch auf Probleme, die bei einer Stärkung der Rolle der betrieblichen Altersversorgung auftreten: ►

<sup>10</sup> Aus Gründen der Vergleichbarkeit wird in den Modellen 2 und 3 die erklärende Variable Frauenanteil an den Beschäftigten beibehalten.

TABELLE 1

### Einflussfaktoren auf die Nutzung von Entgeltumwandlung in Prozent der Beschäftigten – lineare Regression

|   | (1) alle<br>Beschäftigten | (2) männl.<br>Beschäftigte | (3) weibl.<br>Beschäftigte |
|---|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| <b>Betriebliches Umfeld</b>   |                           |                            |                            |
| <i>Wirtschaftsbereiche (Referenz: Handel)</i>                         |                           |                            |                            |
| Bergbau, Steine, Erden  | -5.72<br>(15.71)          | -4.38<br>(17.82)           | -8.92<br>(18.46)           |
| Ernährungsgewerbe   | 2.62<br>(6.69)            | .84<br>(6.36)              | 1.52<br>(6.59)             |
| Textil, Bekleidung, Leder, Holz                                       | -5.20<br>(8.18)           | -7.74<br>(9.22)            | -7.20<br>(9.93)            |
| Papier, Verlag, Druck   | -8.12<br>(5.12)           | -11.16<br>(5.94)           | -11.32<br>(6.09)           |
| Öl, Chemie, Gummi, Keramik  | -1.19<br>(4.38)           | -4.99<br>(4.85)            | .66<br>(5.24)              |
| Metallverarbeitung  | -10.73*<br>(4.87)         | -6.57<br>(5.54)            | -10.14<br>(5.74)           |
| Maschinenbau  | -6.94<br>(4.77)           | -8.05<br>(5.43)            | -8.70<br>(5.63)            |
| Elektro- und Feintechnik  | -16.03**<br>(5.50)        | -16.13*<br>(6.35)          | -18.92**<br>(6.57)         |
| Fahrzeugbau   | -7.08<br>(7.30)           | -8.88<br>(8.60)            | -9.54<br>(8.53)            |
| sonst. verarbeitende Industrie  | -20.75*<br>(9.43)         | -18.61<br>(10.64)          | -14.04<br>(11.02)          |
| Energie- und Wasserversorgung   | -7.06<br>(7.36)           | -9.26<br>(8.09)            | -8.42<br>(8.38)            |
| Baugewerbe  | -16.75***<br>(4.01)       | -17.64***<br>(4.53)        | -14.11**<br>(4.77)         |
| Verkehr- und Nachrichtenwesen   | -5.15<br>(3.69)           | -7.93<br>(4.19)            | -6.78<br>(4.37)            |
| Kredit- und Versicherungsgewerbe                                      | 16.08**<br>(5.03)         | 21.32***<br>(5.74)         | 13.71*<br>(5.94)           |
| Erziehung, Gesundheit, Soziales                                       | -8.36*<br>(3.41)          | -9.45*<br>(3.87)           | -9.00*<br>(4.00)           |
| Sonstige Dienstleistungen   | -8.32**<br>(3.01)         | -8.95*<br>(3.45)           | -5.40<br>(3.58)            |
| <i>Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten)</i>                       | -.002*<br>(.001)          | -.002<br>(.001)            | -.003*<br>(.001)           |
| <i>Bindung des Betriebs an einen...</i>                               |                           |                            |                            |
| Flächentarifvertrag (ja/nein)   | 4.35<br>(2.24)            | 2.20<br>(2.55)             | 3.09<br>(2.64)             |
| Flächen- und Haustarifvertrag (ja/nein)                               | 3.85<br>(3.74)            | 3.28<br>(4.26)             | 8.30<br>(4.42)             |
| Haustarifvertrag (ja/nein)  | 2.46<br>(2.92)            | .06<br>(3.34)              | .40<br>(3.46)              |
| <b>Intermediäre</b>   |                           |                            |                            |
| <i>Rolle des Arbeitgebers</i>   |                           |                            |                            |
| Ko-Finanzierung der Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber (ja/nein) | 11.38***<br>(1.81)        | 10.82***<br>(2.06)         | 11.41***<br>(2.14)         |



TABELLE 1 Forts.

### Einflussfaktoren auf die Nutzung von Entgeltumwandlung in Prozent der Beschäftigten – lineare Regression

|  | (1) alle<br>Beschäftigten | (2) männl.<br>Beschäftigte | (3) weibl.<br>Beschäftigte |
|--|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Alleinige Finanzierung eines Angebots der Altersversorgung durch den Arbeitgeber (ja/nein) | -3.64<br>(2.01)           | -3.47<br>(2.28)            | -2.93<br>(2.38)            |
| <i>Einbindung des Betriebsrats durch...</i>  |                           |                            |                            |
| Mitverantwortliche Planung und Organisation (ja/nein)                                      | 1.71<br>(2.38)            | 3.95<br>(2.72)             | -.57<br>(2.81)             |
| Beteiligung bei der Umsetzung maßgeblicher Entscheidungen (ja/nein)                        | 6.65**<br>(2.29)          | 6.47*<br>(2.61)            | 3.59<br>(2.71)             |
| Durchführung von Beratung der Beschäftigten inkl. Einzelberatung (ja/nein)                 | -.91<br>(2.45)            | .98<br>(2.77)              | -2.06<br>(2.91)            |
| Verbreitung von allg. Informationen (ja/nein)  | .38<br>(2.97)             | -1.90<br>(3.36)            | 5.14<br>(3.51)             |
| <i>Gewerkschaften</i>  |                           |                            |                            |
| Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Beschäftigten (%)                                 | .08*<br>(.04)             | .10*<br>(.04)              | -.01<br>(.05)              |
| <b>Soziodemografische Faktoren</b>   |                           |                            |                            |
| Anteil der Leiharbeitnehmer (%)  | 20.69<br>(13.65)          | 20.88<br>(15.41)           | 18.22<br>(16.08)           |
| Anteil der Teilzeitbeschäftigten (%)   | -2.97<br>(6.48)           | 5.36<br>(7.52)             | 1.73<br>(7.70)             |
| Anteil der Minijobber > 10 % (ja/nein)   | -2.57<br>(2.94)           | -5.26<br>(3.33)            | -4.23<br>(3.43)            |
| Anteil der befristet Beschäftigten (%)   | -19.25*<br>(8.99)         | -18.18<br>(10.21)          | -13.62<br>(10.52)          |
| Anteil der Hochqualifizierten (%)  | 11.17*<br>(5.03)          | 13.28*<br>(5.73)           | 1.32<br>(5.94)             |
| Anteil der unter 30-Jährigen (%)   | 2.03<br>(6.57)            | .37<br>(7.47)              | -8.24<br>(7.73)            |
| Anteil der Frauen (%)  | .05<br>(5.20)             | -10.26<br>(5.92)           | 11.24<br>(6.16)            |
| <b>Konstante</b>   | 30.96***<br>(3.79)        | 39.23***<br>(4.26)         | 29.64***<br>(4.45)         |
| N  | 1.013                     | 987                        | 983                        |
| Adjusted R <sup>2</sup>  | 0.1176                    | 0.1011                     | 0.0720                     |

Standardfehler in Klammern. Signifikanz: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001, gewichtet.  
Quelle: Berechnungen des Autors auf Grundlage der WSI-Betriebsrätebefragung 2010.

WSI Mitteilungen

(1) Betriebsräte können die Nutzung der Entgeltumwandlung positiv beeinflussen – wenn ein Betrieb denn einen Betriebsrat hat. Bereits in diese Untersuchung sind aber nur Unternehmen mit einem Betriebsrat eingeflossen – es fehlen damit Aussagen über die Nutzung für die Betriebe, die keinen Betriebsrat haben.

(2) Gewerkschaften spielen offensichtlich eine wichtige Rolle, sind aber bei Weitem nicht in allen Betrieben präsent und teils auch mit sehr unterschiedlichem Organisationsgrad.

(3) Die Ko-Finanzierung durch Arbeitgeber muss über Tarifverhandlungen vereinbart und möglicherweise erkämpft werden oder hängt von individuellen Betriebsvereinbarungen ab.

(4) Zwischen den Branchen (und Tarifverträgen) bestehen Unterschiede, die nicht nur das verfügbare Einkommen betreffen, sondern auch Arbeitgeberzuschüsse zur betrieblichen Altersversorgung und Durchführungswege. Selbst bei sonst gleicher Erwerbskarriere können Beschäftigte, ►

die unter verschiedene Tarifverträge fallen, also ein unterschiedliches Sicherungsniveau erreichen.

(5) Schließlich kann atypische Beschäftigung ein Hindernis für eine gute Absicherung sein.

Auch wenn es zunächst banal klingen mag: Der Einfluss der Intermediäre und von Tarifverträgen kann nur dort wirksam werden, wo die Sozialpartner präsent sind, Einfluss nehmen können und nicht zuletzt auch ein Interesse an einer aktiven Rolle haben. Für Gewerkschaften und Betriebsräte wie auch Arbeitgeber und ihre Verbände ergibt sich daraus ein klarer sozialpolitischer Arbeitsauftrag, nämlich die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung weiter zu fördern. Für die öffentliche Sozialpolitik gilt es, die Sozialpartner und die betrieblichen Akteure in ihrer Rolle zu unterstützen. Allerdings sollte darüber hinaus aus sozialpolitischer Sicht auch über eine Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung nachgedacht werden. Denn sozialpolitische Akteure sollten weiterhin reflektieren, welchen Grad der Alterssicherung öffentliche oder betriebliche Systeme für alle Beschäftigten realisieren sollen und zwar gegebenenfalls auch unabhängig von der Rolle intermediärer Organisationen und Institutionen.

Wenn das öffentliche Alterssicherungssystem seinem alten Sicherungsanspruch künftig nicht mehr gerecht werden kann (oder soll), scheint es somit sinnvoll, eine weitere Regulierung im betrieblichen Sicherungssystem in Betracht zu ziehen. Die Einführung eines Obligatoriums oder zumindest von automatischer Entgeltumwandlung mit Ausstiegsmöglichkeit könnte die Nutzung der Entgeltumwandlung weiter stärken (vgl. „Opt-out“ bei Thaler/Sunstein 2008, S. 118f.). Ebenso wäre der Ausbau tarifvertraglicher Vereinbarungen zu prüfen, bei denen die Arbeitgeber automatisch ihre Zuschüsse auf Vorsorgekonten der Beschäftigten einzahlen. Die Beschäftigten müssten dann nicht mehr gegenüber dem Arbeitgeber ihren Anspruch einfordern. Der positive Einfluss der Intermediäre kann zudem als ein Hinweis gedeutet werden, dass Beratung und überhaupt die Heranführung an das Thema betriebliche Altersversorgung weiter gefördert werden sollten. Der sehr starke materielle und mutmaßlich kommunikative Anreiz für die Entgeltumwandlung durch die Ko-Finanzierung der Arbeitgeber ist jedoch nur schwer zu erzwingen und flächendeckend durchzusetzen (allerdings auch nicht unmöglich, wie die Einführung eines neuen betrieblichen Sicherungssystems in Großbritannien kürzlich zeigte).<sup>11</sup> Und auch öffentliche Anreizmechanismen stoßen an ihre Grenzen, wie sowohl die Förderung der Entgeltumwandlung als auch die Erfahrungen mit der „Riester-Rente“ zeigen. Letztlich wird die öffentliche Sozialpolitik auch durch eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung nicht endgültig aus ihrer Verantwortung entlassen. ■

<sup>11</sup> www.nestpensions.org.uk

## LITERATUR

- Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba)** (2011): Mikrozensus 2009: Anteile der Arbeitgeber und Angestellten an der Zahl der Beschäftigten in den alten und neuen Bundesländern mit Anspruch auf betriebliche Altersversorgung 2005 und 2009, [http://www.aba-online.de/seiten/betriebsrente/daten\\_fakten/2\\_Verbreitung\\_bav/D\\_Mikrozensus/D\\_Mikrozensus.shtml](http://www.aba-online.de/seiten/betriebsrente/daten_fakten/2_Verbreitung_bav/D_Mikrozensus/D_Mikrozensus.shtml)
- Berner, F.** (2008): Steuerungsprobleme im regulierenden Wohlfahrtsstaat. Die Vermarktlichung und Individualisierung der betrieblichen Altersversorgung, in: Zeitschrift für Sozialreform 54 (4), S. 391–417
- Blank, F.** (2011): Die Riester-Rente – Überblick zum Stand der Forschung und sozialpolitische Bewertung nach zehn Jahren, in: Sozialer Fortschritt 60 (6), S. 109–115
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** (2011): Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung, [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/ueberblick-ueber-die-steuer-und-sozialversicherungsrechtliche-behandlung-von-aufwendungen-fuer-die-betriebliche-altersvorsorge.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/ueberblick-ueber-die-steuer-und-sozialversicherungsrechtliche-behandlung-von-aufwendungen-fuer-die-betriebliche-altersvorsorge.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Zugriff: 19.03.2011)
- ERGO Versicherungsgruppe AG** (2010): Die Betriebsrente wird massiv unterschätzt. Ergebnisse einer repräsentativen Studie im Auftrag der ERGO Versicherungsgruppe, <http://www.ergo.com/de/Presse/Overview/Publikationen/~media/ERGOcom/PDF/Studien/201012-ERGO-Studie-bAV.ashx> (19.03.2011)
- Fidelity International** (2011): Fidelity-Studie: Deutsche verschenken trotz Vorsorgelücke ihre Rente, <http://hugin.info/135576/R/1531455/466123.pdf> (letzter Zugriff: 19.03.2011)
- Gensicke, T.** (2010): Jugend im Spannungsfeld von Reform, Krise und Vorsorge, in: Hurrelmann, K./Karch, H./TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg.): Jugend, Vorsorge, Finanzen. Herausforderung oder Überforderung?, Frankfurt a. M., S. 79–180
- Gieg, M./Harden, H.** (2005): Die betriebliche Altersversorgung in der Unternehmenspraxis. Umfragen und Fallstudien zur Umsetzung der Rentenreform 2001, München/Mering
- Huke, R.** (2011): Tarifliche Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung – Stand und Perspektiven, in: Betriebliche Altersversorgung 66 (1), S. 21–41
- Karch, H.** (2010): Jugend und Vorsorge – passt das zusammen?, in: Hurrelmann, K./Karch, H./TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg.): Jugend, Vorsorge, Finanzen. Herausforderung oder Überforderung?, Frankfurt a. M., S. 185–318
- Laßmann, N./Röhrich, D.** (2010): Betriebliche Altersversorgung. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt a. M.
- Statistisches Bundesamt** (2010): Beschäftigte investierten im Jahr 2008 rund 7 Milliarden Euro in betriebliche Altersvorsorge, Pressemitteilung 482 vom 21.12., Wiesbaden
- Thaler, R. H./Sunstein, C. R.** (2008): Nudge. Improving Decisions About Health, Wealth and Happiness, London
- TNS Infratest** (2008): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001–2007, Endbericht, München

## AUTOR

**FLORIAN BLANK**, Dr., ist Wissenschaftler im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkt: Sozialpolitik.

@ florian-blank@boeckler.de