



Betriebliche Altersversorgung in Baden-Württemberg

Karl Pristl

Neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Altersvorsorge gilt die betriebliche Altersversorgung als dritte Säule zur Absicherung im Alter. Statistische Daten zu dieser Form der Alterssicherung stehen in der amtlichen Statistik bisher nur aus der im 4-jährigen Turnus durchgeführten Arbeitskostenerhebung zur Verfügung. Die aktuellste Statistik hierzu stammt aus dem Jahr 2008. Bereits im Jahre 2004 waren Fragen zur betrieblichen Altersversorgung Teil des Erhebungsprogramms. In der Arbeitskostenerhebung 2008 wurde dieser Fragenkomplex überarbeitet und insofern ergänzt, dass neben den Kosten der Altersversorgung auch die Anwartschaften der Belegschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhoben wurden.

Rund 3 600 Unternehmen haben an der Arbeitskostenerhebung teilgenommen

Die Arbeitskostenerhebung wird als Stichprobenerhebung durchgeführt und umfasste annähernd 3 600 der in Baden-Württemberg ansässigen Unternehmen. Auswahlinheit ist das Unternehmen, das für seine örtlichen Einheiten (Betriebe) meldet. Die Auswertung der Arbeitskostenerhebung kann auf Unternehmens- oder Betriebsebene erfolgen. Für die Analyse der betrieblichen Altersversorgung erscheint das Unternehmenskonzept angemessen, da die betriebliche Altersversorgung im Allgemeinen unternehmens- und nicht betriebsbezogen organisiert ist. Da Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten im Rahmen der Arbeitskostenerhebung nicht erfasst werden, beziehen sich die dargestellten Ergebnisse ausschließlich auf Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten.

Erstmals wurden im Rahmen einer Arbeitskostenerhebung Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung erfragt. Mit diesen Angaben lassen sich Aussagen über Anzahl und Anteil individueller Ansprüche für eine betriebliche Altersversorgung von Arbeitnehmern treffen. Darüber hinaus können die Anwartschaften nach den Durchführungswegen (siehe *i-Punkt*) aufgliedert werden. Ein weiterer Aspekt der

betrieblichen Altersversorgung ist die Frage, wer diese finanziert. Werden die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung durch den Arbeitgeber übernommen, dann sind diese Aufwendungen Bestandteil der Arbeitskosten. Im Durchschnitt entfielen rund 2 % der errechneten Arbeitskosten je Vollzeiteinheit und Jahr in der gesamten Wirtschaft Baden-Württembergs auf diese Kostenart. Auch die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, durch Entgeltumwandlung einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung zu begründen. Der Staat fördert diese Form der Altersvorsorge durch die Ersparnis von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Bei der Entgeltumwandlung wird zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart, Teile des Bruttoverdienstes zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung einzusetzen. Dieser Bestandteil wird in einen Vertrag eingezahlt, aufgrund dessen im Rentenalter eine einmalige Leistung oder eine laufende Rente geleistet wird (*Schaubild 1*).

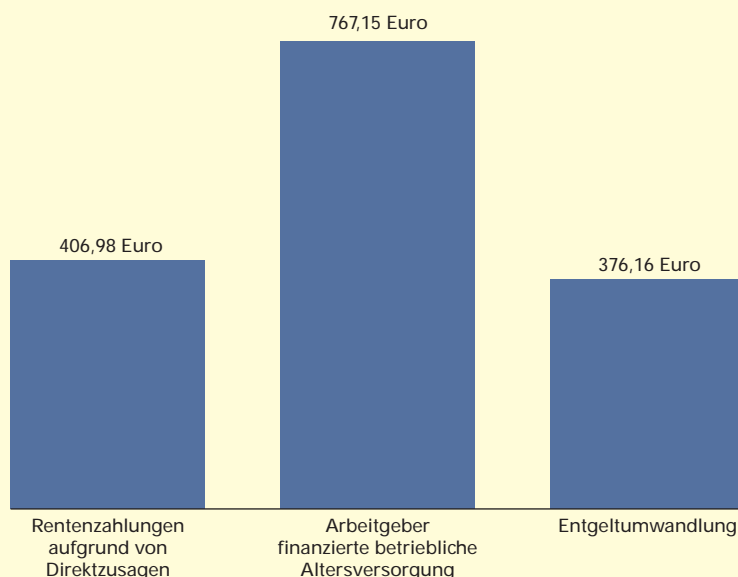


Dr. Karl Pristl ist Leiter des Referats „Preise, Verdienste, Freiwillige Haushaltsbefragungen“ im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg.

Die betriebliche Altersversorgung in Baden-Württemberg wurde im Berichtsjahr 2008 im

S1

Aufwendungen je Vollzeiteinheit und Jahr für die betriebliche Altersversorgung in Baden-Württemberg 2008



Durchschnitt zu etwa zwei Dritteln durch die Arbeitgeber und einem Drittel durch die Arbeitnehmer finanziert. Bei dieser Gegenüberstellung bleiben Rentenzahlungen, die vom



Fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung:

Bei der betrieblichen **Direktzusage** ist das Unternehmen selbst Träger der Altersversorgung und zahlt die Renten unmittelbar. Zu ihrer Finanzierung werden gewöhnlich Rückstellungen nach § 6 a EStG gebildet. An den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) sind Beiträge zu entrichten, soweit es sich nicht um von der Beitragspflicht befreite öffentlich-rechtliche Arbeitgeber handelt.

Eine **Unterstützungskasse** ist eine mit einem Vermögen ausgestattete, rechtlich selbstständige Einrichtung für die betriebliche Altersversorgung, meist in Form eines eingetragenen Vereins (e. V.), aber auch als Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH). Die Unterstützungskasse räumt keinen Rechtsanspruch auf Leistung ein. An den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) sind Beiträge zu entrichten, soweit es sich nicht um von der Versicherungspflicht befreite öffentlich-rechtliche Arbeitgeber handelt.

Bei der **Direktversicherung** schließt das Unternehmen mit einem Versicherungsunternehmen eine Lebensversicherung (zum Beispiel Kapital-, Renten- oder Berufsunfähigkeits-Versicherung) zugunsten der Beschäftigten und/oder ihrer Hinterbliebenen ab. Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) sind normalerweise nicht zu entrichten.

Eine **Pensionskasse** ist eine mit einem Vermögen ausgestattete, rechtlich selbstständige Einrichtung für die betriebliche Altersversorgung, in privatrechtlicher Form als Versicherungs-Aktiengesellschaft oder als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG).

Ein **Pensionsfonds** ist eine mit einem Vermögen ausgestattete, rechtlich selbstständige Einrichtung für die betriebliche Altersversorgung, meist in Form einer Aktiengesellschaft (AG), aber auch als Pensionsfondsverein auf Gegenseitigkeit (PVaG).

Unternehmen direkt geleistet werden, unberücksichtigt. Während die übrigen im Rahmen der Arbeitskostenerhebung erhobenen Beträge der betrieblichen Altersversorgung zukünftige Ansprüche absichern, bilden die Rentenzahlungen die Einlösung von Zusagen in der Vergangenheit. Rentenzahlungen von Versorgungswerken außerhalb der Unternehmen sind nicht Teil der Arbeitskosten und werden deshalb in dieser Erhebung nicht erfasst.

Mehr als 2 Mill. Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung

In gut 82 % der in Baden-Württemberg tätigen Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten haben Mitarbeiter nach den Ergebnissen der Arbeitskostenerhebung 2008 Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung. Bei größeren Unternehmen ist dieser Anteil höher als bei kleineren. Bei Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten sind dies 98 %, bei Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten liegt dieser Anteil bei 79 %.

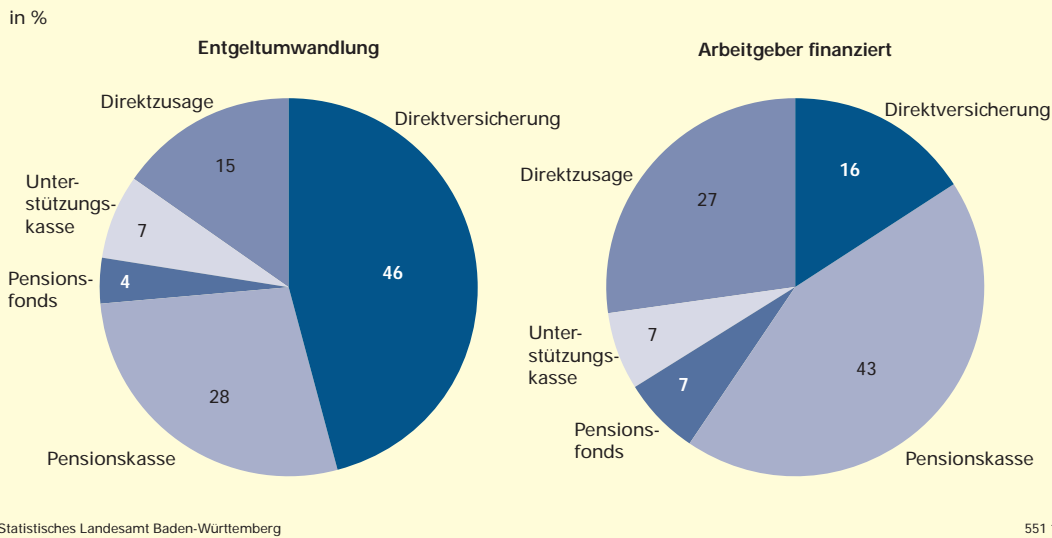
Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern fünf verschiedene Wege der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung anbieten. So können die bereitgestellten Beträge bei einer Pensionskasse, einem Pensionsfond oder einer Unterstützungskasse angelegt werden. Alternativ besteht auch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber für seine Beschäftigten eine Direktversicherung mit einem Versicherungsunternehmen abschließt. Schließlich kann der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktzusage anbieten.

Im Berichtsjahr 2008 gab es in Baden-Württemberg in Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten gut 2 Mill. Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung. Darunter waren knapp 815 000, die durch Entgeltumwandlung erworben wurden. Mehr als 37 % der Anwartschaften entfielen auf Pensionskassen. An zweiter Position lagen Direktversicherungen mit einem Anteil von 28 %. Auf Direktzusagen entfielen 22 % der Anwartschaften. Von zahlenmäßig geringerer Bedeutung waren Unterstützungskassen mit gut 5 % und Pensionsfonds mit einem Anteil von knapp 7 % an allen Anwartschaften (*Schaubild 2*).

Ein differenzierteres Bild ergibt sich, wenn die Durchführungswege bei Entgeltumwandlung und durch den Arbeitgeber finanziert getrennt betrachtet werden. Etwas weniger als die Hälfte (46 %) der Anwartschaften, die durch Gehaltsverzicht finanziert wurden, sind als Direktversicherung abgeschlossen worden. Im Unter-

S2

Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch Engeltumwandlung in Baden-Württemberg 2008 nach Durchführungswegen



schied dazu dominierten bei Anwartschaften, die durch den Arbeitgeber finanziert werden, die Pensionskassen. Ihr Anteil lag bei 43 %.

Branchenzugehörigkeit und Unternehmensgröße beeinflussen die Anwartschaftsquoten

Grundsätzlich kann jeder Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber verlangen, dass ein bestimmter Teil seines Verdienstes durch Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersver-

sorgung verwendet wird. Während die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder oder den Zusatzversorgungskassen der Kommunen in der Regel pflichtversichert sind, gibt es in der Privatwirtschaft zum Teil große Unterschiede, in welchem Umfang Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung bestehen (Schaubild 3).

Als Vergleichsmaßstab für den Grad der Durchdringung der betrieblichen Altersversorgung in

S3

Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung bezogen auf Voll- und Teilzeitbeschäftigte in der Privatwirtschaft*) in Baden-Württemberg 2008 nach Branchen mit den höchsten bzw. niedrigsten Anwartschaftsquoten

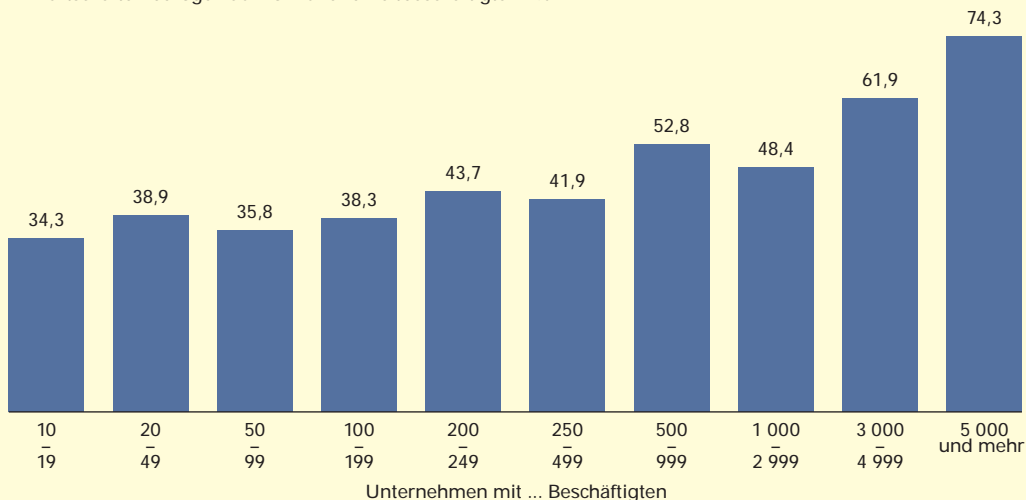


*) WZ 2008 B-N.

S4

Anwartschaftsquote in der Privatwirtschaft*) in Baden-Württemberg 2008 nach Unternehmensgrößenklassen

Anwartschaften bezogen auf Voll- und Teilzeitbeschäftigte in %



*) WZ 2008 B-N.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

553 11

der Wirtschaft wird die Anwartschaftsquote verwendet, die definiert wird als Anzahl der Arbeitnehmer mit mindestens einer Anwartschaft bezogen auf die Voll- und Teilzeitbeschäftigten je Unternehmen. In der gesamten baden-württembergischen Wirtschaft lag die Anwartschaftsquote bei nicht ganz 54 %. Je nach Branche gibt es jedoch große Unterschiede. In den Unternehmen, die Kraftwagen und Kraftwagenteile herstellen, errechnete sich eine Anwartschaftsquote von gut 79 %. Ebenfalls zu den wichtigsten industriellen Branchen Baden-Württembergs zählt der Maschinenbau. Hier hatten im Durchschnitt 56 % der Voll- und Teilzeitbeschäftigten mindestens eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung. Unter dem Landeswert lagen dagegen die Anwartschaftsquoten in Unternehmen des Groß- (40 %) und des Einzelhandels (31 %). Die höchste Anwartschaftsquote wiesen Rundfunkveranstalter (91 %) dicht gefolgt von Unternehmen der Energieversorgung (87 %) auf. Am unteren Ende der Skala befanden sich Unternehmen für Gebäudebetreuung sowie Garten- und Landschaftsbau (11 %) und der Überlassung von Arbeitskräften (6 %).

Entsprechende Unterschiede waren auch bei den Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung zu beobachten. Branchen mit hohen Anwartschaftsquoten weisen vergleichsweise hohe Beträge für die Kosten der betrieblichen Altersversorgung auf, während dort, wo nur relativ wenige Beschäftigte eine Anwart-

schaft auf eine betriebliche Altersversorgung haben, auch die aufgewendeten Beträge bezogen auf die errechneten Vollzeiteinheiten je Betrieb gering sind (Schaubild 4).

In größeren Unternehmen ist die Zahl der Anwartschaften bezogen auf die Beschäftigten der jeweiligen Unternehmen im allgemeinen höher als in kleineren Unternehmen. In der Privatwirtschaft lag die Anwartschaftsquote in kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten bei 34 %. In Unternehmen mit 5 000 und mehr Beschäftigten erreichte diese einen Durchschnittswert von gut 74 %. Entsprechend wurden 2008 von den Arbeitgebern in großen Unternehmen teilweise deutlich höhere Beträge je Vollzeiteinheit für die betriebliche Altersversorgung aufgewendet als bei den meisten kleineren Unternehmen. In Unternehmen mit 5 000 und mehr Beschäftigten finanzierte der Arbeitgeber rund 1 412 Euro je Vollzeiteinheit, während in Kleinunternehmen von zehn bis 19 Beschäftigten dieser Betrag durchschnittlich bei knapp 223 Euro lag (Rentenzahlungen aus Direktzusagen sind in diesen Zahlen nicht enthalten). Im Unterschied dazu ist die Streuung bei der Entgeltumwandlung durch die Arbeitnehmer etwas geringer. Die Spannweite der durchschnittlich für die betriebliche Altersversorgung aufgewendeten Beträge variierte 2008 bei Entgeltumwandlung zwischen knapp 305 und 976 Euro je Vollzeiteinheit in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße.

Fazit

Die großen Unterschiede, die bei Verdiensten nach Branchen und Unternehmensgröße beobachtet werden, finden ihre Entsprechung in vielen Fällen auch in der betrieblichen Altersversorgung. In Branchen mit vergleichsweise hohen Verdiensten und in den meisten Großunternehmen sowie im Öffentlichen Dienst existiert eine gut ausgebaute betriebliche Altersversorgung. Dagegen können die Mitarbeiter in Branchen mit niedrigem Verdienstniveau häufig auch auf keine betriebliche Altersversorgung bauen. In kleineren Unternehmen werden im Durchschnitt deutlich geringere Beträge für die betriebliche Altersversorgung durch den Arbeitgeber bereitgestellt. Dies gilt auch für die Entgeltumwandlung,

wobei die Unterschiede zwischen kleinen und großen Unternehmen hier geringer sind. Außerdem zeigt die Analyse der Anwartschaften, dass in den Branchen, in denen relativ geringe Beträge für die betriebliche Altersversorgung je Vollzeiteinheit aufgewendet werden, auch nur relativ wenige Anwartschaften verglichen mit der Beschäftigtenzahl vorhanden sind. Daher verfügt hier allenfalls ein kleiner Teil der Mitarbeiterschaft über einen Anspruch auf zukünftige Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung. ■

Weitere Auskünfte erteilt
Dr. Karl Pristl, Telefon 0711/641-25 23,
Karl.Pristl@stala.bwl.de

kurz notiert ...**Verbraucherpreise weiterhin gut 2 % über Vorjahresniveau**

Im Juni 2011 erhöhte sich der Verbraucherpreisindex für Baden-Württemberg gegenüber dem Vorjahresmonat um 2,3 % auf einen Indexstand von 110,9 (2005 = 100). Damit liegt die Teuerungsrate seit Jahresbeginn oberhalb der Marke von 2 % und bewegt sich seitdem innerhalb eines Korridors von 2,1 bis 2,6 %. Gegenüber dem Vormonat Mai erhöhten sich die Preise um 0,2 %.

Deutlich über dem Niveau des Vorjahresmonats lagen die Preise für Heizöl (18,7 %) und Kraftstoffe (9,3 %). Allerdings ist hier die aktuelle Entwicklung uneinheitlich. Gegenüber dem Vormonat Mai stieg der Heizölpreis um 2,6 %, während der Preis für Kraftstoffe um 2,9 % zurückging. Der Preis für Strom stieg binnen Jahresfrist um 7,5 %, während Fernwärme sich um 5,1 % verteuerte. Der Gaspreis stieg im gleichen Zeitraum um 1,7 % allerdings ist hier aufgrund der nach wie vor praktizierten Ölpreisbindung ein weiterer Anstieg für die nächsten Monate zu erwarten.

Bei den Nahrungsmitteln legten die Preise gegenüber Juni 2010 um 1,8 % zu. Bei Gemüse kam es allerdings aufgrund der Auswirkungen der EHEC-Epidemie zu spürbaren Preisrückgängen: Kopfsalat wurde um 25,1 %, Tomaten um 24,9 % und Gurken um 21,9 % billiger. Dagegen wurden Speisefette und -öle um 11,2 % teurer. Obst verteuerte sich um 5,4 %, Molkereiprodukte (einschließlich Eier) um 4,1 %. Auch bei Getränken stiegen die Preise teilweise deutlich an, insbesondere Bohnenkaffee (21,6 %) und koffeinfreie Limonaden (20,4 %) verteuerten sich massiv. Auch bei Wein legten die Preise etwas zu (1,2 %), während der Bierpreis nachgab (-0,3 %).

und koffeinfreie Limonaden (20,4 %) verteuerten sich massiv. Auch bei Wein legten die Preise etwas zu (1,2 %), während der Bierpreis nachgab (-0,3 %).

Bauleistungspreise gewinnen im Südwesten weiter an Fahrt

Die gute Gesamtsituation beim Baugewerbe sorgt für weiter steigende Preise für Bauleistungen. Im 2. Quartal 2011 stiegen die Bauleistungspreise für den Neubau von Wohngebäuden gegenüber dem Vorjahresquartal um 3,1 % auf einen Indexstand von 118,1 (2005 = 100). Dies war der höchste Anstieg seit dem 3. Quartal 2008. Gegenüber dem 1. Quartal stiegen die Bauleistungspreise insgesamt um 1,1 %.

Spürbar angestiegen sind dabei im aktuellen Quartal die Preise für Rohbauarbeiten mit einem Plus gegenüber dem Vorjahresquartal von 3,8 %. Insbesondere Klempnerarbeiten (14,8 %) und Zimmer- und Holzbauarbeiten (9,6 %) wurden deutlich teurer. Bei den Ausbauarbeiten zogen die Preise um 2,7 % an. Hier legten vor allem die Preise für Nieder- und Mittelspannungsanlagen zu (5,3 %). Auch Metallbauarbeiten (5,0 %) und Arbeiten für Gas-, Wasser- und Entwässerungsanlagen (4,3 %) verteuerten sich spürbar. Gegenüber dem 1. Quartal 2011 verteuerten sich die Rohbauarbeiten um 1,5 %, Ausbauarbeiten wurden um 0,8 % teurer. Neben der guten Konjunkturlage dürfte ein Grund für den allgemeinen Preisanstieg auch in den stark angestiegenen Rohstoffpreisen liegen. ■