



Die Zukunft der Rente

Schutz vor sozialer Ausgrenzung?

V.i.S.d.P.
Barbara Riedmüller
Michaela Willert
Freie Universität Berlin
Hnestraße 22
14195 Berlin

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Vorwort..... | 4 |
| 1. Das deutsche Rentensystem im Umbruch – Die Entwicklungen der letzten 15 Jahre..... | 5 |
| 1.1 Die Reformen vor der Jahrtausendwende..... | 6 |
| 1.2 Ein neues Alterssicherungssystem..... | 7 |
| 2. Die Wirkungen des neuen Sicherungssystems | 8 |
| 2.1 Die Höhe der Alterseinkommen | 8 |
| 2.2 Ergänzender Vorsorgebedarf..... | 11 |
| 2.3 Absicherung durch den Partner?..... | 13 |
| 2.4 Zwischenbilanz | 15 |
| 2.5 Lehren aus dem Ausland? | 15 |
| 3. Wie wirken Markt und Staat zusammen? | 18 |
| 3.1 Sensibilität für die Belange von Frauen | 18 |
| 3.2 Betriebsrenten | 18 |
| 3.3 Individuelle Vorsorge..... | 20 |
| 4. Schlussfolgerungen..... | 22 |
| Anhang | 24 |

Die Zukunft der Rente – Schutz vor sozialer Ausgrenzung?

Vorwort

Noch nie wurde das deutsche Rentensystem so einschneidend reformiert wie in den Jahren 2001 bis 2004: die zusätzliche kapitalgedeckte Privatvorsorge („Riester-Rente“), der Nachhaltigkeitsfaktor, die nachgelagerte Besteuerung und die „Rürup-Rente“ wurden eingeführt. Das sinkende Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung soll durch eigenverantwortliche Vorsorge ergänzt werden. Schützt das neue System Durchschnitts- und Geringverdiener vor sozialer Ausgrenzung? Dieser Frage ging das internationale Forschungsprojekt „Private Pensions and Social Inclusion in Europe“ nach. Gefördert durch die Europäische Union untersuchten Teams in Großbritannien, Italien, den Niederlanden, Polen, der Schweiz und in Deutschland wie das Zusammenspiel von Markt und Staat dazu beiträgt, verschiedene Erwerbs- und Lebensverläufe im Alter abzusichern.

Die vorliegende Broschüre fasst die Ergebnisse für Deutschland zusammen. Sie beginnt mit einem kurzen Überblick über die Reformen in den letzten 15 Jahren. Anschließend wird anhand von zehn exemplarischen Biographien gezeigt, welche sozialen Auswirkungen das neue System hat. Nach einem kurzen Vergleich mit den europäischen Nachbarn wird schließlich das Zusammenwirken von Markt und Staat analysiert, um die Leit-

frage des Projektes zu beantworten: Wie leistungsfähig ist der Markt, was muss der Staat tun, um sozialen Ausschluss zu verhindern?

Das wichtigste Ergebnis der Studie ist, dass sich seit der Rentenreform 2001 zusätzliche Vorsorge-Strukturen entwickelt haben, die Beschäftigte mit mittleren Einkommen vor sozialer Ausgrenzung schützen. Betriebsrenten sind zunehmend verbreitet und mit der „Riester-Rente“ ist ein innovatives Instrument der individuellen Vorsorge geschaffen worden.

Für Geringverdiener führt die verstärkte Anwendung des Äquivalenzprinzips im Alterssicherungssystem jedoch zu Einkommensrisiken im Alter. Hier müssen Politik, Tarifpartner wie auch Privatwirtschaft handeln.

Und auch das ist ein zentrales Ergebnis der Studie: die Zahl der Akteure, die für die soziale Absicherung verantwortlich sind, hat sich im neuen Rentensystem vervielfacht. Deren Interessen unter einen Hut zu bekommen und trotzdem sozialpolitische Ziele verwirklichen zu können, wird eine der Hauptaufgaben künftiger Rentenpolitik sein.

Wir möchten an dieser Stelle all jenen Experten aus Politik und Wirtschaft danken, die durch interessante Interviews und Diskussionen sowie durch Informationen über betriebliche Vorsorgesysteme diese Studie unterstützt haben.

*Barbara Riedmüller, Michaela Willert
November 2005*

1. Das deutsche Rentensystem im Umbruch - Die Entwicklungen der letzten 15 Jahre

Die Hintergründe für die Rentenreformen der vergangenen 15 Jahre sind vielfältig. Zentral ist dabei der demographische Wandel, der alle Industriegesellschaften betrifft. Eine steigende Anzahl von Rentnerinnen und Rentnern muss künftig von immer weniger Beitragszahlern versorgt werden. Was während des Wirtschaftswachstums des vergangenen Jahrhunderts kein Problem war, erscheint in Rezessionszeiten als bedrohliches Szenario. Zudem nehmen durch die stärkere Integration in den europäischen Wirtschafts- und Währungsraum die Handlungsmöglichkeiten für nationale Sozialpolitiken ab. Einerseits stehen die Sozialbudgets, in denen die Rentenzahlungen in allen Staaten den größten Posten bilden, unter kritischer Beobachtung der Nachbarstaaten und gemeinsamer Finanzinstitutionen. Andererseits wächst der internationale Wettbewerbsdruck, der – so wie er sich in der deutschen und europäischen Debatte darstellt – vor allem durch die Höhe der „Lohnnebenkosten“ entschieden wird.

Hinzu kamen Probleme, die aus der Tradition der deutschen Alterssicherung als Sozialversicherung herrühren. Die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) sollte vor allem Arbeitnehmer gegen Einkommensverluste im Alter absichern.

In Zeiten zunehmender Arbeitslosigkeit und Frühverrentung, von unstetigeren Erwerbsverläufen und Teilzeit-Erwerbstätigkeit verliert die Rentenversicherung ihre Beitragsbasis. Zugleich müssen durch die Finanzierung über das Umlagesystem die Renten derer gezahlt werden, die noch auf kontinuierliche Erwerbsverläufe und Beitragszeiten zurückblicken können und jetzt ein finanziell sorgenfreies Alter genießen dürfen. Dies löst Neiddebatten aus.

Nicht unerwähnt bleiben dürfen die Folgen der deutschen Wiedervereinigung. Die ostdeutschen Rentnerinnen und Rentner wurden sofort in das westdeutsche Rentensystem aufgenommen, was ihnen kontinuierliche und an die neuen Lebensverhältnisse angepasste Rentenzahlungen gewährleistete. Außerdem ließen massenhafte Frühverrentungen die Zahl der Rentenempfänger sprunghaft ansteigen. Dabei sind die ostdeutschen Rentenzahlungen aus dem dortigen Beitragsaufkommen nicht zu bewältigen, ist doch die Arbeitslosigkeit seit Jahren hoch und die wirtschaftliche Situation schwierig. Dies ist eine zusätzliche Belastung des Renten- und des Staatshaushaltes. All dies trägt maßgeblich zur Krisenwahrnehmung des deutschen Rentensystems bei.

1.1 Die Reformen vor der Jahrtausendwende

Als Reaktionen wurden zwischen 1992 und 2000 zahlreiche Veränderungen im System der gesetzlichen Rentenversicherung vorgenommen. Positiv zu bewerten ist dabei, dass für Eltern, besonders für Frauen, die Anerkennung von Kindererziehungszeiten bei der Rentenberechnung verbessert wurde. Die weiteren Reformen dienten dazu, den Beitragssatz nicht zu stark steigen zu lassen. Es lassen sich drei Reform-Ebenen unterscheiden, die in *Tabelle 1* dargestellt sind.

Wenig Beachtung fand in dieser Zeit allerdings die zusätzliche Altersvorsorge. Fast ausschließlich der GRV wurde die Aufgabe zugewiesen, den Lebensstandard im Alter zu sichern. Betriebliche und private Altersvorsorgesysteme richteten sich eher an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Einkommen oberhalb der Versicherungspflicht-Grenze (Beitragsbemessungsgrenze). Dies änderte sich mit den Reformen von 2001 bis 2004.

| | |
|-------------------------------------|---|
| Ausweitung der Beitragsbasis | <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Rentenalters • Ausweitung des Versichertenkreises (Studierende, Scheinselbstständige, geringfügig Beschäftigte, Pflegende) |
| Stärkere Steuerfinanzierung der GRV | <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Mehrwertsteuer um 1% und Umwidmung für die GRV • Beteiligung am Aufkommen aus der Ökosteuer • Extra-Finanzierung der Einigungskosten und Kindererziehungsleistungen |
| Reduzierung des Rentenniveaus | <ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Anpassung der Rentenhöhe an die Nettolohnentwicklung bzw. Inflationsrate (statt Bruttolohnanpassung) • Einführung von Rentenabschlägen bei vorzeitigem Ruhestand • Abschaffung der Berufsunfähigkeitsrente und Reform der Erwerbsminderungsrente • Einführung (und später Rücknahme) eines „Demographischen Faktors“ |

Tabelle 1: Drei Ebenen der Rentenreformen zwischen 1992 und 2000

1.2 Ein neues Alterssicherungssystem

Mit dem Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG) verabschiedete der Bundestag 2001 eine Reform, die das Rentenniveau noch einmal stark senkte. Dies betraf diesmal auch die Witwenrente. Das Ziel, ein bestimmtes Rentenniveau durch die GRV zu sichern, wurde zugunsten der Beitragssatzstabilität aufgegeben. Dies markiert einen grundlegenden Wandel: Die benötigten Ausgaben bestimmen nicht mehr die Höhe der Beiträge, sondern umgekehrt bestimmt eine festgelegte Beitragshöhe, wie hoch das Rentenniveau sein kann. Das Ziel der Lebensstandardsicherung kann die GRV dadurch nicht mehr erfüllen. Um dies trotzdem zu gewährleisten, sollen künftig alle Rentenversicherten vier Prozent ihres Einkommens freiwillig in eine zusätzliche Absicherung investieren. Dies kann entweder individuell (mit der sog. „Riester-Rente“) oder über den Betrieb geschehen. Beide Formen der Zusatzvorsorge werden staatlich bezuschusst. Die ehemals nur ergänzende Privat-Vorsorge wird nun zu einem wesentlichen Bestandteil des deutschen Alterssicherungssystems für Arbeiter und Angestellte. Das Rentenniveau wurde im Jahr 2004 durch zwei weitere Reformen noch einmal gesenkt: durch den Nachhaltigkeitsfaktor (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) und durch die nachgelagerte Besteuerung (Alterseinkünftegesetz). Die erneu-

te Rentenniveau-Senkung verstärkte die Tendenz zu einem stärker privatisierten Rentensystem. Gleiches gilt für die Einführung einer kapitalfundierte privaten Basisrente für Selbstständige und Beamte, die steuerlich der GRV gleichgestellt ist („Rürup-Rente“).

2. Die Wirkungen des neuen Sicherungssystems

Wie wirkt sich dieser gravierende Wandel auf die künftigen Rentenhöhen aus? Kann das neue Alterssicherungssystem Durchschnitts- und Geringverdiener vor sozialer Ausgrenzung schützen? Um darauf Antwort geben zu können, sollen hier exemplarisch zehn verschiedene Biographien näher betrachtet werden. Sie veranschaulichen typische Erwerbs- und Lebensverläufe in der Bundesrepublik Deutschland (*Tabelle 2*).

Mit diesen Biographien richten wir den Blick weit in die Zukunft. Die Beispielbiographien starteten ihr Erwerbsleben zwischen 2003 und 2005 mit 18 bis 20 Jahren. Das bedeutet, dass sie erst im Jahr 2050 in den Ruhestand gehen werden. Für diese Biographien wurden die Leistungen der GRV simuliert. Dabei war der derzeit gültige Rechtsstand ausschlaggebend, so wurde z.B. mit einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren gerechnet. Um dem neuen Rentensystem gerecht zu werden, wurden außerdem die für ihre Branchen derzeit typischen Betriebsrenten in die Simulationen einbezogen.¹ Dabei wurden tarifvertragliche Regelungen ebenso berücksichtigt wie einzelbetriebliche Lösungen.

2.1 Die Höhe der Alterseinkommen

Um abzuschätzen, ob die erzielten Alterseinkommen eine ausreichende Höhe haben, wurden zwei Vergleichsmaßstäbe gewählt. Der erste ist die Höhe der Grundsicherung im Alter. Der zweite ist ein theoretisches Maß der sozialen Inklusion. Es wird angenommen, dass ein Einkommen in Höhe von 40% des Durchschnittseinkommens eines Vollzeit-erwerbstätigen einen finanziell abgesicherten Lebensabend ermöglicht (Inklusionsgrenze). In *Abbildung 1* (Seite 10) werden die simulierten Brutto-Renten der einzelnen Biographien dargestellt.

¹ Für die Annahmen und Vorgehensweise siehe Anhang.

| | Lfd. Nr. | Branche | Lebens-Eink. * | Besonderheiten |
|---|----------|----------------|----------------|---|
| Gering qualif. Teilzeiterwerbstätige | 1 | Einzelhandel | 38% | Teilzeit, 2 Kinder |
| Mittel qualif. Teilzeiterwerbstätige | 2 | Öff. Dienst | 62% | Teilzeit, mit 42 Jahren Wechsel zu Vollzeit, 2 Kinder, allein erziehend |
| Hausfrau | 3a | | 13% | 3 Kinder, Pflegephase, geringfügiges Beschäftigungsverhältnis |
| | 3b | Nahrungsmittel | 32% | + Scheidung und anschließende versicherte Tätigkeit mit 47 Jahren |
| Gering qualif. Arbeiter | 4a | Automobil | 81% | |
| | 4b | | 60% | Langzeit – Arbeitslosigkeit im Alter |
| Mittel qualif. mit Erwerbsunterbrechungen und Selbstständigkeit | 5 | Bau | 104% | Arbeitslosigkeit, Training und Selbstständigkeit ab Alter 34 |
| Familien-Unternehmer | 6 | - | 89% | Nach kurzer Zeit Selbst. |
| Mittel qualif. Arbeiter | 7 | Chemie | 121% | 2 Scheidungen nach Versorger-Ehe |
| Mittlerer Manager | 8 | Finanzdienstl. | 137% | |
| Migrant | 9 | Elektro | 64% | Migration mit Alter 36 In dieser Zeit Verdienst von 60% bis 85% |
| Eckrentner | 10 | - | 72% | 45 Jahre erwerbstätig mit dem Durchschnittseink. aller GRV-Versicherten, 4% Eigenvorsorge |

Tabelle 2: Zehn Biographien

* In Relation zum Durchschnittsverdienst eines Vollzeitenerwerbstätigen in der Privatwirtschaft über 47 Jahre (von 18-65)

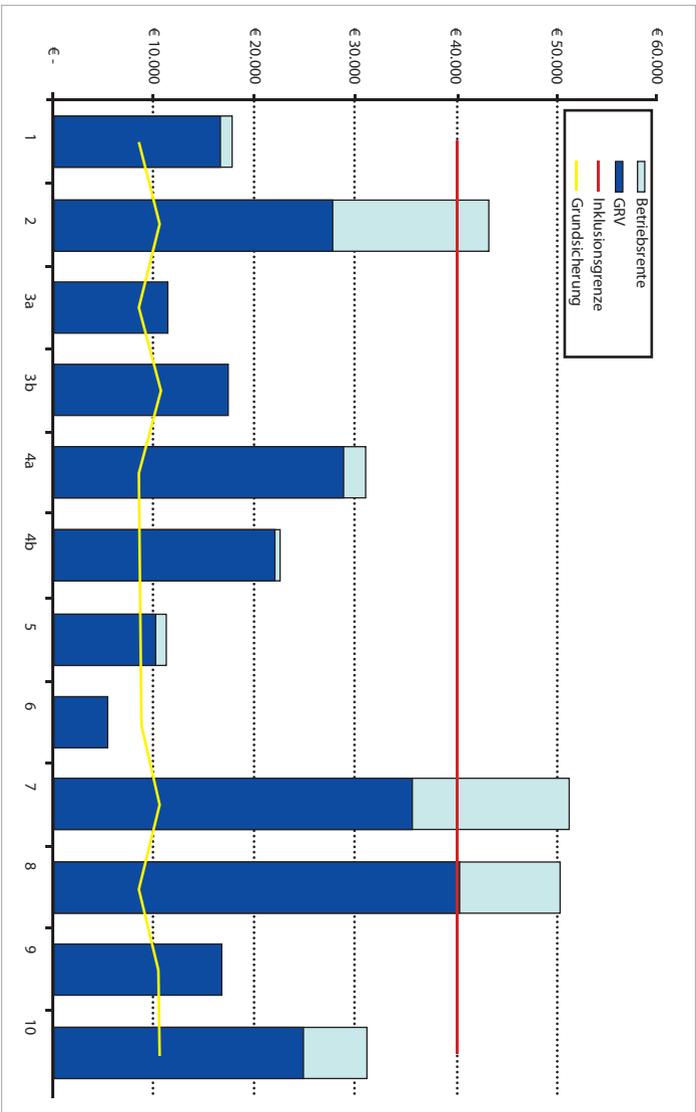


Abbildung 1 : Simulierte Brutto-Jahresrenten der Biographien im Jahr 2050 (Inflationsbereinigt)

Legende:

- 1) Einzelhandel, Teilzeit
- 2) Öff. Dienst, Teilzeit
- 3a) Hausfrau
- 3b) Hausfrau, Scheidung
- 4a) Autoindustrie, geringe Qualif.
- 4b) Autoindustrie mit Langzeit-Alo
- 5) Bau, Selbstständiger
- 6) Familienunternehmer
- 7) Chemische Industrie
- 8) Finanzdienstl.
- 9) Elektroindustrie, Migrant
- 10) Eckrentner

Quelle:
Berechnungen im Rahmen des
Projektes „Private Pensions“

Für die meisten Beispiel-Individuen ergibt sich, dass sie im Ruhestand nicht auf Grundsicherung angewiesen sind. Eine Ausnahme ist die Biographie des Familienunternehmers (6). Allerdings sind auch die Biographie der Hausfrau (3a) und die des Bauunternehmers (5) von Grundsicherungsabhängigkeit bedroht. Durch die Besteuerung der Alterseinkünfte würden ihre Netto-Renten unter der Einkommensgrenze für den Bezug von Grundsicherung liegen. Die niedrigen Renten der Selbstständigen resultieren daraus, dass sie nicht in der GRV versichert sind. Das Beispiel der Hausfrau ist als geringfügig Beschäftigte hingegen rentenversichert, allerdings bringt ihr das nur eine sehr geringe Rente. Den größten Beitrag zu ihrem Alterseinkommen leisten die Zeiten der Kindererziehung und der Pflege eines Angehörigen, die in der GRV berücksichtigt werden. Kindererziehungszeiten sind ebenfalls für die Beschäftigte im Einzelhandel (1) wichtig. Trotz ihrer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit hat sie durch ihr niedriges Einkommen nur eine Rente knapp oberhalb der Grundsicherung. Außerdem ist ihre Rente nicht viel höher als jene der geschiedenen Hausfrau (3b). Diese hatte zwar ein geringeres Einkommen in ihrem Erwerbsleben, profitiert jedoch stark von der Anerkennung ihrer Erziehungs- und Pflegeleistungen sowie vom Versorgungsausgleich nach der Scheidung.

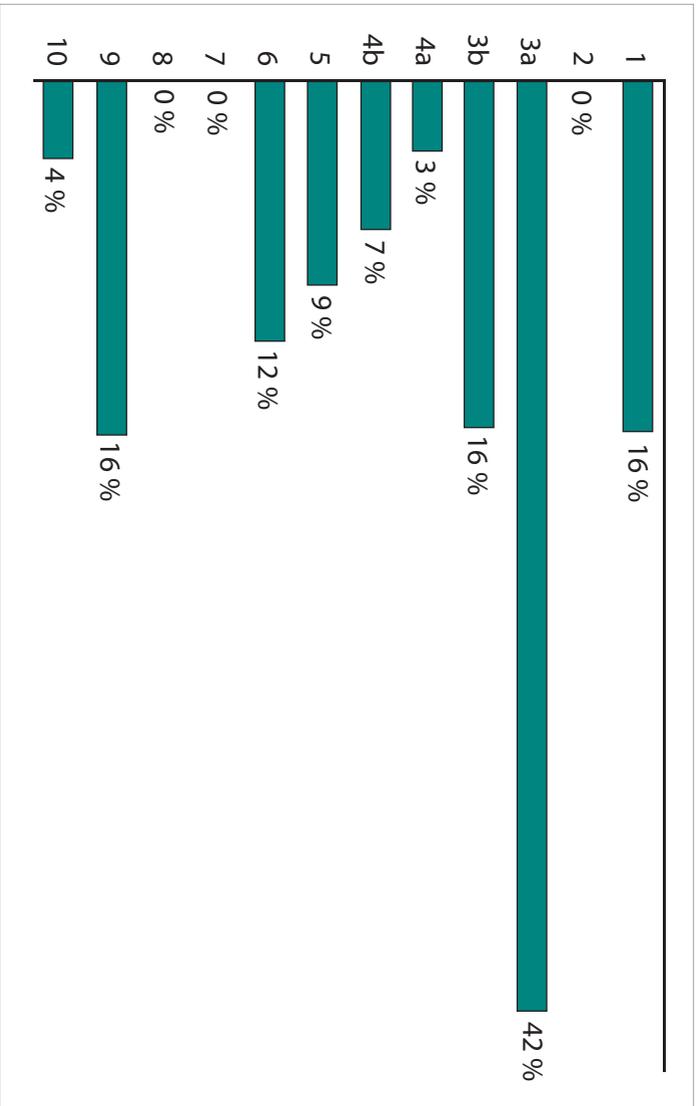
Aus *Abbildung 1* wird weiterhin ersichtlich, dass sich für drei der Biographien eine Rente oberhalb der Inklusionsgrenze ergibt: für die Beschäftigte im öffentlichen Dienst, den Arbeiter in der Chemieindustrie und den Angestellten bei einem Finanzdienstleister. Allen dreien ist gemeinsam, dass sie die höchsten Betriebsrenten haben. Nur diese ermöglicht es ihnen, ein Alterseinkommen oberhalb der Inklusionsgrenze zu beziehen. Dies wird besonders deutlich an der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, die ein weitaus geringeres Lebenseinkommen als die anderen beiden hat.

2.2 Ergänzender Vorsorgebedarf

Lässt sich die Lücke bis zur Inklusionsgrenze durch private Vorsorge schließen? Darüber gibt *Abbildung 2* (Seite 12) Auskunft. In ihr wird dargestellt, wie viel Prozent ihres Bruttoeinkommens die Einzelnen mit ihren exemplarischen Erwerbsverläufen pro Jahr sparen müssten, um ein Einkommen in Höhe der Inklusionsgrenze zu erzielen.²

Nimmt man die 4% Eigenleistungen im Rahmen der „Riester-Rente“ als einen Maßstab dafür, wie viel Privatvorsorge leistbar ist, gelänge es dem Arbeiter aus der Autobranche (4a) und dem Eckrentner (10), durch individuelle Altersvorsorge die Inklusionsgrenze zu erreichen.

² Unter Annahme einer jährlichen Nominal-Verzinsung der Anlagen von 5,9 % (s. Anhang).



Legende:

- 1) Einzelhandel, Teilzeit
- 2) Öff. Dienst, Teilzeit
- 3a) Hausfrau
- 3b) Hausfrau, Scheidung
- 4a) Autoindustrie, geringe Qualif.
- 4b) Autoindustrie mit Langzeit-Alo
- 5) Bau, Selbstständiger
- 6) Familienunternehmer
- 7) Chemische Industrie
- 8) Finanzdienstl.
- 9) Elektroindustrie, Migrant
- 10) Eckrentner

Abbildung 2: Nötige jährliche Sparleistung zum Erreichen der Inklusionsgrenze, in Prozent des Bruttoeinkommens

Quelle:
Berechnungen im Rahmen des
Projektes „Private Pensions“

Allerdings zahlen beide während ihres Erwerbslebens bereits Beiträge für eine Betriebsrente bzw. für die Eigenvorsorge. Die private Vorsorge wäre in beiden Fällen noch einmal zusätzlich aufzubringen.

Für die beiden Biographien der Selbstständigen (5 und 6) kann man annehmen, dass sie in der Lage wären 9 bzw. 12% ihres Einkommens für die Altersvorsorge aufzuwenden, da sie ja keine GRV-Beiträge zahlen. Allerdings ist recht wenig über das Vorsorgeverhalten Selbstständiger in der Bundesrepublik bekannt.³ So ist unklar, ob sie tatsächlich in dieser Höhe vorsorgen.

Für die anderen Biographien gilt: die Betroffenen sind nicht in der Lage, die Lücke zwischen ihrer Rente und der Inklusionsgrenze durch individuelle Vorsorge zu schließen. Die Beschäftigte im Einzelhandel (Biographie 1) ist zwar abgesehen von einer Phase der Kindererziehung kontinuierlich erwerbstätig, doch ist ihr Einkommen zu niedrig, um eine ausreichend hohe Rente zu bekommen. Trotz einer tarifvertraglich vereinbarten Betriebsrente, die knapp 7% zu ihren Alterseinkünften beiträgt, müsste sie zusätzlich einen Betrag von 16% ihres Einkommens jährlich sparen, um die Inklusionsgrenze zu erreichen. Dies ist jedoch sehr unwahrscheinlich. Das gleiche gilt für die nur geringfügig beschäftigte

Hausfrau (3a und b), die jedoch gar keine bzw. nur eine sehr kleine Betriebsrente bezieht. Anders hingegen bei der Biographie des Migranten: Er verdient während seiner Erwerbstätigkeit in Deutschland, die er ab dem 36. Lebensjahr ausübt, zwischen 60 und 85% eines durchschnittlichen Vollzeitenerwerbstätigen. Allerdings ist er zu kurz im deutschen Rentensystem versichert, um eine ausreichende Rente zu bekommen. Entsprechend hoch ist mit 16% der Anteil, den er privat sparen müsste.

2.3 Absicherung durch den Partner?

Besonders bei den weiblichen Biographien liegt die Vermutung nahe, dass sie im Alter auf die Versorgung durch ihren Partner bauen können. **Abbildung 3** (Seite 14) zeigt jedoch, dass dies nicht unbedingt zutrifft.

Keine der dargestellten Partner-Kombinationen erreicht die Inklusionsgrenze. Besonders in Verbindung mit dem Arbeiter aus der Autoindustrie (4a) ist dies kritisch zu bewerten, da in beiden Fällen während des Erwerbslebens nicht viel Geld für eine private Vorsorge zur Verfügung steht. Bei den beiden selbstständigen Partnern (5 und 6) ist wiederum offen, in welchem Umfang sie zusätzlich für den Ruhestand der Partnerin Vorsorge treffen (können).

³ Einige Ergebnisse, die darauf hindeuten dass Selbstständige unzureichend für ihr Alter vorsorgen, finden sich in: Fachinger, Uwe (2002): Sparfähigkeit und Vorsorge gegenüber sozialen Risiken bei Selbstständigen: Einige Informationen auf der Basis der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1998. ZeS-Arbeitspapier 1/2002. Bremen.

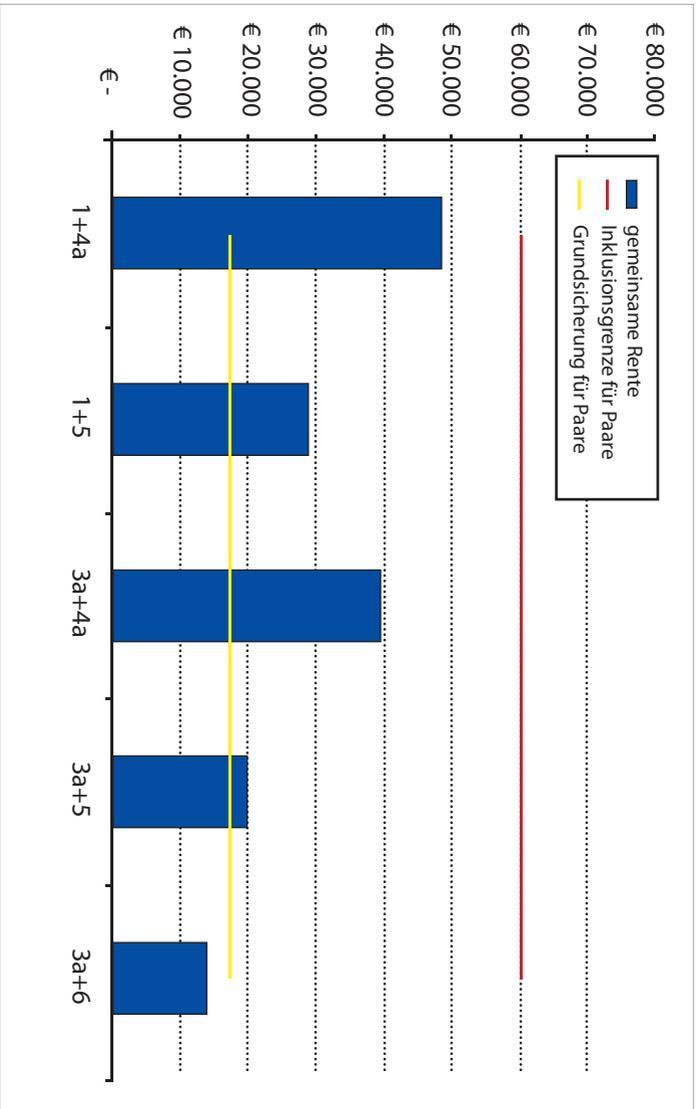


Abbildung 3: Simulierte gemeinsame Brutto-Jahresrenten im Jahr 2050 (Inflationsbereinigt)

Legende:

- 1) Einzelhandel, Teilzeit
- 3a) Hausfrau
- 4a) Autoindustrie, geringe Qualif.
- 5) Bau, Selbständiger
- 6) Familienunternehmer

Quelle:
Berechnungen im Rahmen des Projektes „Private Pensions“

2.4 Zwischenbilanz

Die Simulationen zeigen, dass das reformierte System der Altersvorsorge mittlere Einkommen in Deutschland vor Armut im Alter schützen kann. Die gesetzliche Rentenversicherung wird auch dann noch für die meisten dargestellten Erwerbsverläufe die wichtigste Einkommensquelle im Alter sein. Jedoch hängt entscheidend vom Vorhandensein und der Ausgestaltung von Betriebsrenten ab, wie gut es den Rentnerinnen und Rentnern einmal gehen wird. Die Simulationen zeigen, dass es in vielen Branchen in dieser Hinsicht noch Nachholbedarf gibt. Aus gleichen Erwerbsverläufen und Einkommen können künftig unterschiedlich hohe Rentenzahlungen resultieren, je nach der Branche oder dem Betrieb, in dem jemand arbeitet.

Die Grenzen des Systems verdeutlicht die Biographie des Arbeiters in der Automobilbranche. Mit einem Lebenseinkommen in Höhe von 80% des Durchschnittsverdienstes eines Vollzeitbeschäftigten ermöglichen eine moderate Betriebsrente und eine jährliche Privatvorsorge nach den „Riester-Vorgaben“ einen finanziell sorgenfreien Lebensabend. Bezieher von niedrigeren Einkommen und jene mit Lücken in ihrer Versichertenbiographie sind in dem neuen System allerdings nicht hinreichend vor finanziellen Sorgen im Alter geschützt. Dies betrifft vor allem

Frauen mit Teilzeiterwerbstätigkeit und/oder geringfügiger Beschäftigung. Die Beispiel-Biographie der Teilzeiterwerbstätigen im Einzelhandel verdeutlicht dies besonders. Hier hilft auch der Verweis auf die Rente eines Ehepartners nicht.

Ebenso weisen Migrantinnen und Migranten entsprechende Lücken im Rentenverlauf auf, wenn es keine Rentenabkommen mit ihren Heimatländern gibt. Die „verspätete“ Ankunft im deutschen Rentensystem (erst 36 mit Jahren) ist bis zur Rente nicht mehr aufzuholen.

2.5 Lehren aus dem Ausland?

Wie sichern andere Länder diese sozialen Gruppen ab? In [Abbildung 4](#) (Seite 16) werden die Renten der Teilzeiterwerbstätigen im Einzelhandel (1), des Arbeiters in der Autoindustrie (4) und des Selbstständigen in der Bauwirtschaft (5) in Deutschland, Großbritannien, Schweiz und den Niederlanden miteinander verglichen. In allen Ländern werden die Leistungen des staatlichen Rentensystems und Betriebsrenten berücksichtigt. Die Rentenhöhe ist jeweils zu den nationalen Inklusionsgrenzen (40% des Durchschnittseinkommens eines Vollzeitbeschäftigten) ins Verhältnis gesetzt.

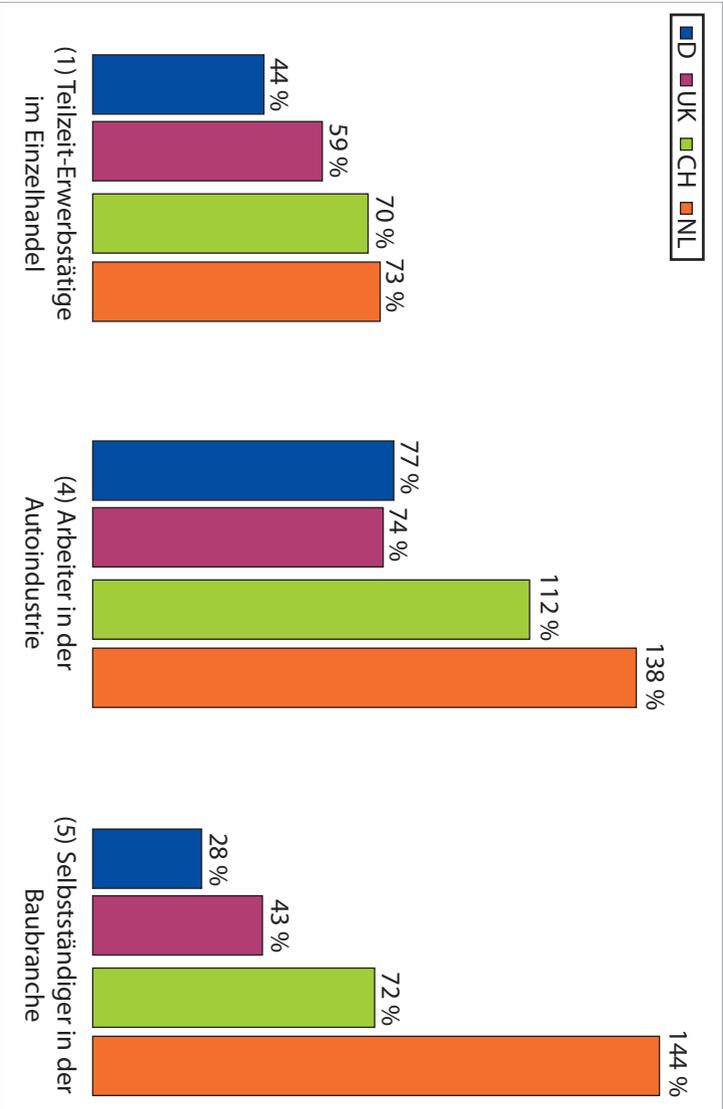


Abbildung 4: Vergleich der Rentenhöhen in vier Ländern; in Prozent der nationalen Inklusionsgrenze

Zwei der drei Biographien beziehen in Deutschland die niedrigste Rente. Das liegt an der strengen Auslegung des Äquivalenzprinzips in der GRV und den vergleichsweise niedrigen Beiträgen für Betriebsrenten. Welche weiteren Regelungen führen zu höheren Renten in den Vergleichsländern?

Die staatliche Rente der Teilzeitbeschäftigten (1) wird in den drei Ländern mit einer längeren Tradition der privaten Vorsorge auf ein Mindestniveau angehoben. Sie hat zwar in allen Ländern auch eine Betriebsrente, jedoch in sehr unterschiedlichem Umfang. In der Schweiz sind deren Leistungen durch gesetzliche Minimalvorgaben definiert. Die Niederländer hingegen haben branchenweite Pensionsfonds, deren Beiträge und Leistungen tarifvertraglich geregelt sind. Zumeist ist die Rentenhöhe gehaltsabhängig („*defined benefit*“-System). In Großbritannien ist die betriebliche Vorsorge hingegen – wie in Deutschland – freiwillig.

Auch die Rente des Arbeiters in der Autoindustrie (4) schneidet aufgrund der Betriebsrenten in den Niederlanden und der Schweiz besser ab. In Großbritannien stammen seine Renten-Einkünfte zum größten Teil aus einem beitragsdefinierten System („*defined contribution*“). Die staatliche Grundrente macht ca. ein Drittel seiner Einnahmen aus.

Die Biographie des Selbstständigen (5) verfügt in Deutschland kaum über Renteneinkünfte aus dem staatlichen System, da er nicht versicherungspflichtig ist. Seine kleine GRV-Rente beruht auf einer abhängigen Beschäftigung zu Beginn seines Erwerbslebens. In Großbritannien ist er im staatlichen Grundrentensystem versichert. Die anderen beiden Länder beziehen Selbstständige ebenfalls in die Versicherungspflicht ein. Deren Leistungen sind weitaus höher als in Großbritannien. In den Niederlanden steht zudem der Pensionsfonds des Bausektors für Selbstständige offen. Dies verbessert die soziale Inklusion dieser Biographie erheblich.

So unterschiedlich die Systeme, so verschieden sind auch die Rentenhöhen der vorgestellten Biographien. Deutlich wird jedoch, dass das deutsche System im Vergleich (noch) nicht optimal arbeitet. Vielmehr ähneln die Ergebnisse dem niedrigen Niveau Großbritanniens.⁴ Dort wird seit langem versucht, die verbreitete Altersarmut in den Griff zu bekommen. Die Schweiz und besonders die Niederlande scheinen hingegen eine Mischung aus hinreichender staatlicher Absicherung und privatwirtschaftlichem Engagement gefunden zu haben, die zu einer hohen sozialen Inklusionsfähigkeit des Rentensystems führt.

⁴ Dieses Ergebnis trifft auch beim Vergleich aller Beispielbiographien zu.

3. Wie wirken Markt und Staat zusammen?

Im folgenden Abschnitt wird das Zusammenwirken der verschiedenen Elemente und Akteure des deutschen Alterssicherungssystems gezeigt, das zu den präsentierten Ergebnissen führt. Welche Bestandteile des neuen Systems arbeiten schon kurze Zeit nach den Reformen besonders gut? Wo gilt es, die individuellen und privatwirtschaftlichen Akteure stärker zu unterstützen?

3.1 Sensibilität für die Belange von Frauen

Zunächst lässt sich feststellen, dass die Rentenreformen ein hohes Maß an Sensibilität für Frauen- und besonders Mütterbelange aufwiesen. Dies zeigt sich in den Regelungen zur Kindererziehung in der GRV. Auch für die Zusatzvorsorge trifft dies zu: genannt seien hier die verkürzten Zeiten für den Anspruch auf eine Betriebsrente und die Kinderzulage bei der Riester-Rente, die während der Reform des Jahres 2001 mit Blick auf allein Erziehende diskutiert wurden. Außerdem kann bei der Riester-Rente die Einführung von Zulagen für nicht erwerbstätige Partner als ein Versuch interpretiert werden, eigenständige Rentenanwartschaften von Frauen auch in traditionellen Lebensformen einzuführen. Schließ-

lich gelten ab 2006 für die Produkte der Riester-Rente Unisex-Tarife, so dass die Niveausenkungen der GRV von Frauen und Männern mit gleich hohen Beiträgen für die Zusatzvorsorge ausgeglichen werden können.

3.2 Betriebsrenten

Die Entwicklung der betrieblichen Vorsorge wird als ein großer Erfolg der Rentenreform 2001 angesehen. Noch in der Studie „Altersvorsorge in Deutschland (AVID) 1996“ verfügten ein Drittel der westdeutschen Männer zwischen 41 und 60 Jahren und nur 12% der Frauen über Anwartschaften in einer betrieblichen Versorgungseinrichtung. Darunter fanden sich vor allem Personen mit höheren Einkommen. Für das Jahr 2001 dagegen zeigt eine Infratest-Studie, dass in Westdeutschland 35% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und 44% der Männer eine Betriebsrente haben. Weniger als zwei Jahre später sind die Anteile für die Frauen auf 41%, für die Männer auf 48% gestiegen. 15% der Firmen gaben an, nach 2001 ihre Betriebsrente ausgebaut oder neu eingeführt zu haben.⁵

Es gibt drei Gründe für diese positive Entwicklung:

Erstens engagieren sich Gewerkschaften

⁵ Infratest Sozialforschung / Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) (2003): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2003. Endbericht. München

stark für ihre Mitglieder, wenn diese von der Reduzierung der GRV-Leistungen besonders betroffen sind. Sehr früh wurde in diesem Sinne die Gewerkschaft des Baugewerbes (IG BAU) aktiv. Niedrige Löhne, hohe Mobilität und häufige saisonale Arbeitslosigkeit kennzeichnen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in dieser Branche. Ähnliches trifft für die Angestellten im Hotel- und Gaststättenbereich, für den Einzelhandel sowie für die Nahrungsmittelindustrie zu. In diesen Branchen einigten sich die Tarifpartner schon kurz nach der Rentenreform 2001 darauf, obligatorische Betriebsrenten mit Arbeitgeberbeiträgen einzuführen. Entsprechend finden sich hier die höchsten Zuwächse an Beschäftigten mit Betriebsrenten (+17%-Punkte im Gastgewerbe, +11%-Punkte im Handel). Die Möglichkeit der freiwilligen Entgeltumwandlung wurde in zahlreichen weiteren Branchen tarifvertraglich verankert und durch die Einrichtung von Versorgungswerken unterstützt. Zu diesen gehören die „Metallrente“, der „Chemie-Pensionsfonds“, die SOKA-Bau und die „hoga-Rente“.

Der **zweite** Grund für die positive Entwicklung sind die wirtschaftlichen Anreize für Unternehmer, Betriebsrenten kostengünstig einzuführen. Die steuerliche Förderung und die Befreiung der Beiträge von der Sozialversicherungspflicht spielen hier eine wichtige Rolle. Eine nähere Betrachtung der Tarifverträge

zur Altersvorsorge zeigt, dass sehr häufig bereits bestehende tarifliche Leistungen in eine Altersvorsorge umgewidmet und mit den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen aufgestockt wurden. So wurde im Hotel- und Gaststättengewerbe das Urlaubsgeld in eine Zusatzrente umgewandelt, im Einzelhandel die vermögenswirksamen Leistungen. Allein im Baugewerbe wurden zusätzliche Leistungen für die Rente vereinbart. So wichtig und positiv diese ersten Schritte zu einer verstärkten Vorsorge auf Betriebsebene auch sind, bislang sind sie überwiegend ein Ersatz für bestehende tarifliche Sozialleistungen statt wirkliche Zusatzvorsorge.

Der **dritte** Faktor für die positive Betriebsrentenentwicklung sind die Betriebsräte in den Unternehmen, die für die Einführung und hohe Beteiligung an Betriebsrenten eintreten. Eine Studie der Viktoria-Versicherungen zeigt, dass etwa die Hälfte der Ausweitungen betrieblicher Vorsorge auf das Engagement von Betriebsräten zurückgeht.⁶ Zudem werben sie häufig für eine höhere Beteiligung an den Betriebsrenten unter den Beschäftigten.

Herausforderungen für die betriebliche Altersvorsorge

Die erfreuliche Entwicklung im Bereich der Betriebsrenten wird vor allem durch

⁶Victoria Versicherungen (2004): Aktuelle Studie: Mehr Führungskräfte als Mitarbeiter nutzen die betriebliche Altersvorsorge. Presseerklärung vom 25.5. Düsseldorf

mittlere und größere Betriebe getragen. Kleinere Betriebe bieten ihren Beschäftigten wesentlich seltener eine Zusatzvorsorge an. Besonders bedenklich ist die Situation in Betrieben mit unter 50 Beschäftigten. Weniger als ein Drittel der Angestellten verfügt dort über eine Zusatzversorgung. Die Zuwachsraten seit der Rentenreform 2001 weisen auch nicht darauf hin, dass zu den Beteiligungsquoten größerer Betriebe schnell aufgeschlossen würde. Der Grund dafür liegt in einer geringeren Erfassung der kleinen und mittleren Unternehmen von Tarifverträgen, so dass sie nicht an Branchenlösungen partizipieren. Zudem gibt es in kleinen Unternehmen seltener Betriebsräte. In der Folge sind Kleinunternehmerinnen und -unternehmer seltener mit Forderungen ihrer Belegschaft nach Entgeltumwandlung konfrontiert. Außerdem fühlen sie sich schlechter informiert als Unternehmer mit höheren Beschäftigtenzahlen. Ein Ausweg aus dieser Situation könnte sein, die Unternehmer zum Angebot von Entgeltumwandlung zu verpflichten, statt wie momentan die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den Initiatoren betrieblicher Vorsorge zu machen. Ein Angebot durch die Arbeitgeber würde zudem eher zur deutschen Tradition unternehmerischer Sozialpolitik passen.

Eine zweite Herausforderung ist die bislang zu geringe Berücksichtigung von

erziehungs- oder pflegebedingten Erwerbslücken bei den Betriebsrenten. Die neuen Systeme beruhen auf der Zahlung eines bestimmten Beitrages. In der Elternzeit werden dann keine Beiträge gezahlt, die Betriebsrente verringert sich. Davon sind besonders Frauen betroffen. In Großbritannien sind Arbeitgeber verpflichtet, die Beiträge für Frauen weiterzuzahlen. In Deutschland gleicht bislang nur das Versorgungswerk des öffentlichen Dienstes solche Lücken aus. Hier liegt noch eine große Aufgabe vor den Tarifpartnern, weibliche Erwerbsbiographien stärker zu berücksichtigen.

3.3 Individuelle Vorsorge

Die Vorsorge mit Lebensversicherungen hat Tradition in der Bundesrepublik. Im Jahr 2000 bestanden laut den Angaben der Versicherungswirtschaft 73 Millionen Lebens- und Rentenversicherungsverträge. Individuelle Vorsorge ist für die Deutschen also kein Neuland. Doch bislang sind die so ersparten Vermögen noch zu niedrig, um den länger werdenden Ruhestand abzusichern. Trotzdem sind die Abschlüsse von „Riester-Renten“ bislang hinter den Erwartungen zurückgeblieben.

Die Einführung der „Riester-Rente“ mit der Zulagen- und Steuerförderung ist im europäischen Vergleich ein innovatives Instrument der privaten Vorsorge. Beson-

ders attraktiv ist diese Vorsorgeform für Familien sowie für Niedrigverdienerinnen oder Arbeitnehmer, die häufiger den Arbeitsplatz wechseln bzw. von Phasen der Erwerbslosigkeit betroffen sind. Für Beziehler mittlerer und höherer Einkommen mit relativ sicherem Arbeitsplatz steht die „Riester-Rente“ hingegen in großer Konkurrenz zur Entgeltumwandlung.

Für jene Personen, die von der „Riester-Rente“ am meisten profitieren könnten, könnte die Produktvielfalt ein Hindernis für den Vertragsabschluss sein. Verschiedene Studien zeigen, wie wichtig Wissen für die Vorsorge ist.⁷ Im Fall der Riester-Rente ist es das Wissen um die eigene Förderfähigkeit und das Verfahren sowie den Umfang der Förderung, genereller jedoch auch das allgemeine Wissen über finanzielle Belange („*financial literacy*“). Gerade Personen mit niedrigen Einkommen verfügen jedoch seltener über dieses Wissen.⁸ Ihnen fehlt die Reduktion der Komplexität, die in der betrieblichen Vorsorge durch die Arbeitgeber oder Gewerkschaften geleistet wird. Diese wählen die Produkte aus und die Beiträge werden automatisch jeden Monat vom Lohn bzw. Gehalt abgezogen.

Auch für Selbstständige wurde mit der „Rürup-Rente“ eine Möglichkeit geschaffen, eine steuerlich geförderte Altersvorsorge aufzubauen. Deren Entwicklung

lässt sich im Moment noch nicht absehen. Allerdings wäre es für Start-up Unternehmer sinnvoll, eine Zulagenförderung ähnlich wie bei der „Riester-Rente“ anzubieten, da bei Beginn der Selbstständigkeit häufig zu geringe Einnahmen vorhanden sind, um steuerliche Abschreibungsmöglichkeiten sinnvoll zu nutzen.

Es ist jetzt Aufgabe der Anbieter von Produkten der privaten Altersvorsorge, das Langfrist-Potenzial von Niedrigverdienerinnen und Selbstständigen abzuschätzen und entsprechende Produkte zu verkaufen. Dass es an diesem Bewusstsein fehlen könnte, darauf weist der Chef einer der größten unabhängigen Finanzberatungsgruppen in Deutschland, Reinfried Pohl, in einem Interview mit der FAZ im November 2004 hin:

„Zuerst geht es aber tatsächlich darum, die Anbieter von dem Produkt zu überzeugen. Denn vom Kunden wird nur gekauft, was vom Berater angeboten wird. Die Aufklärung und Motivation muß also unmittelbar beim Vermittler ansetzen: Er kann mit dem Verkauf von „Riester-Produkten“ vielleicht zwar nicht reich werden, aber er bindet die Kunden an seine Beratung.“⁹

Ein verlässlicher regulativer Rahmen und die langfristige Prognostizierbarkeit der Förderbedingungen sind dafür unerlässlich.

⁷ Besonders hervorzuheben ist hier Bertelsmann Stiftung (Hg.)(2003): Vorsorgereport. Private Alterssicherung in Deutschland. Gütersloh, Verlag Bertelsmann Stiftung

⁸ Dies zeigen z.B. Leinert, Johannes/Wagner, Gert G. (2004): Konsumentensouveränität auf Vorsorgemärkten eingeschränkt. Mangelnde „Financial Literacy“ in Deutschland. DIW-Wochenbericht 30/2004. Berlin.

⁹ Beck, Hanno/Uttich, Steffen (2004): Altersvorsorge: „Die Rürup-Rente ist ein Rohrkrepierer“. Interview mit Reinfried Pohl. Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 262: 23

4. Schlussfolgerungen

Die neuen ergänzenden Systeme der Altersvorsorge beweisen ein hohes Potenzial, Durchschnittsverdiener mit einer engen Bindung an den Arbeitsmarkt im Alter gut zu versorgen. Die staatliche Rahmensetzung und nicht-staatliches Engagement führten bereits zu einer starken Ausweitung betrieblicher Vorsorgeformen selbst für Beschäftigte, die bislang geringere Chancen auf eine Betriebsrente hatten. Die Möglichkeiten für Frauen haben sich in diesem Bereich stark verbessert. Allerdings ist die Ausgestaltung besonders für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben derzeit noch nicht optimal. Auch die „Riester-Rente“ bietet eine attraktive Vorsorgemöglichkeit, deren Potenzial jedoch bei weitem noch nicht ausgeschöpft ist.

Das neue Alterssicherungssystem legt in fast allen seinen Zweigen das Äquivalenzprinzip sehr eng aus. Dies gilt für die GRV ebenso wie für die Privatvorsorge. Auch die neuen tarifvertraglichen Betriebsrenten sehen meist die Zahlung bestimmter Beiträge vor, nicht aber eine gehaltsabhängige Rente. Ausnahmen vom Leistungsprinzip finden sich in der Anerkennung der Erziehungsleistungen in der GRV und in der Förderung nicht-erwerbstätiger Ehepartner bei der „Riester-Rente“. Wie die Simulationen jedoch zeigen, führt der enge Zusammenhang

von Beiträgen und Rentenleistungen dazu, dass die Privat- und Betriebsvorsorge bei Niedrigverdienern nicht für ein finanziell sorgenfreies Alter ausreicht. Für Versicherte mit langen Beitragszeiten und niedrigen Renten wäre deshalb eine Mindestrente im Rahmen der GRV angemessen, um Unabhängigkeit von staatlichen Transfers bzw. vom Partner-Einkommen zu gewährleisten.¹⁰

Auch über die Absicherung der Selbstständigen sollte erneut diskutiert werden, wie die Simulationen zeigen. Hier fehlt bislang fundiertes empirisches Wissen darüber, wie „Freelancer“ oder Ich-AGs für das Alter vorsorgen. Einige Selbstständige sind zwar in der GRV pflichtversichert. Allerdings sind die Regelungen unübersichtlich und die Durchsetzung der Versicherungspflicht schwierig. Verschiedene Ansätze sollten auf ihre Wirksamkeit hinsichtlich der sozialen Inklusion geprüft werden: eine Nachweis-Pflicht über einen Altersvorsorgevertrag, eine Pflichtversicherung aller Selbstständigen auf einer Mindestbeitragsbasis oder die Möglichkeit, auch als Kleinunternehmer in branchenspezifische Pensionsfonds einzuzahlen.

Beide Gruppen, Niedrigverdiener und Selbstständige, werden künftig einen größeren Teil der Erwerbstätigen ausmachen. Dies legt allein schon die gegenwärtige Ausrichtung der Arbeitsmarkt-

¹⁰ Eine solche Regelung gibt es bereits als „Rente nach Mindesteinkommen“. Sie gilt jedoch nur für Einkommen vor 1992.

politik nahe. Als Beispiele dafür seien die Ausweitung von Mini- und Midi-Jobs, die Diskussionen um den Niedriglohnsektor und die Förderung von Ich-AGs genannt.

Die Simulationen der Renten, der Vergleich mit den anderen Ländern wie auch die Analyse der Zusatzversorgung zeigen deutlich: Die soziale Inklusion im neuen deutschen Alterssicherungssystem ist die Aufgabe vieler Akteure geworden. Arbeitsmarkt-, Familien-, Finanz- und Rentenpolitik; staatliche Regulierung, tarifpartnerschaftliches Engagement, die Interessen privatwirtschaftlicher Anbieter und der Menschen machen einen Konsens schwieriger. In den letzten Jahren war dieser Konsens jedoch schneller über haushaltspolitische als über sozialpolitische Ziele zu erreichen.

Anhang

Annahmen und Methoden zur Rentensimulation

Alle Partner des Projektes „Private Pensions and Social Inclusion in Europe“ simulierten Alterseinkommen für die gleichen Biographien. Jeder Biographie wurde für jedes Jahr ein Einkommen in Relation zum nationalen Durchschnittsverdienst eines Vollzeitbeschäftigten zugeordnet und die daraus entstehenden Rentenansprüche des jeweiligen Rentensystems ermittelt.

Alle Partner nutzten die gleichen Annahmen über die wirtschaftliche Entwicklung:

- 2.0 % reales Lohnwachstum p.a.
- 4.0 % reale Verzinsung von Anlagen/Betriebsrenten-Beiträgen p.a.
- 1.9 % Inflation p.a.

Berechnungsgrößen und deren Fortschreibung in die Zukunft:

Für die deutschen Simulationen wurden die Werte für das Lohnwachstum sowohl für den Durchschnittsverdienst eines Vollzeitbeschäftigten, als auch für die Einkünfte der GRV-Versicherten angenommen.

Die Fortschreibung des aktuellen Rentenwertes folgte den Annahmen des VDR, wonach der Anstieg des Rentenwertes

künftig 0,7 Prozentpunkte hinter dem Lohnwachstum zurückbleiben würde.¹¹ Genauso wurde der Regelbedarf der „Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung“ in die Zukunft fortgeschrieben, die Miethöhen wurden der Inflation angepasst.

Vergleichsmaße:

Die Höhe der Grundsicherung richtet sich für allein lebende Rentner nach der Grundsicherung für einen Single, für verheiratete Rentner wurde die Hälfte des Grundsicherungsbetrages für ein Ehepaar angenommen.

Der Betrag für das Maß der Inklusionsgrenze in Höhe von 40% der Bruttoeinkünfte eines Vollzeitbeschäftigten ist höher als die sonst üblichen Armutsgrenzen. Die EU verwendet bspw. 60% des Medians der durchschnittlichen Nettoeinkommen. Der Vorteil der im Projekt „Private Pensions“ gewählten Grenze ist, dass in dem so ermittelten finanziellen Maßstab für soziale Inklusion Mittel für medizinische Versorgung und kulturelle Aktivitäten berücksichtigt sind. Zweitens wurden im Projekt Brutto-Renten simuliert, die auf diese Weise mit einem Brutto-Maß verglichen werden. Drittens ist mit diesem Maß der Anspruch der internationalen Vergleichbarkeit erfüllt.

Die Inklusionsgrenze für Ehepaare beträgt 150% der Grenze für Singles (gemäß OECD-Äquivalenzskala).

¹¹ Siehe Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (2004): Neue Renteninformation. Pressemitteilung vom 4.3. Frankfurt M./Berlin

| | Ausgangswert/Jahr | Ausgangsjahr | Quelle |
|---|--------------------|--------------|-------------------------|
| Durchschnittsverdienst eines Vollzeiterwerbstitigen | 40.229 € | 2003 | Eurostat |
| Durchschnittseinkommen von GRV-Versicherten | 29.230 € | 2003 | VDR |
| Grundsicherung für Singles | Regelsatz: 4.140 € | 2005 | Regelsatzverordnung |
| | Miete: 3.540 €* | 2002 | Statistisches Bundesamt |
| Grundsicherung für Paare | Regelsatz: 7.452 € | 2005 | Regelsatzverordnung |
| | Miete: 4.738 €* | 2002 | Statistisches Bundesamt |

*inkl. 20% Heizkosten

Literatur

Beck, Hanno/Uttich, Steffen (2004): **Altersvorsorge: „Die Rürup-Rente ist ein Rohrkrepiierer“.** Interview mit Reinfried Pohl. Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 262: 23

Bertelsmann Stiftung (Hg.)(2003): **Vorsorgereport. Private Alterssicherung in Deutschland.** Gütersloh, Verlag Bertelsmann Stiftung

Fachinger, Uwe (2002): **Sparfähigkeit und Vorsorge gegenüber sozialen Risiken bei Selbständigen: Einige Informationen auf der Basis der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1998.** ZeS-Arbeitspapier 1/2002. Bremen

Infratest Sozialforschung / Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) (2003): **Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2003. Endbericht.** München

Leinert, Johannes/Wagner, Gert G. (2004): **Konsumentensouveränität auf Vorsorgemärkten eingeschränkt. Mangelnde „Financial Literacy“ in Deutschland.** DIW-Wochenbericht 30/2004. Berlin

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (2004): **Neue Renteninformation.** Pressemitteilung vom 4.3. Frankfurt M./Berlin

Victoria Versicherungen (2004): **Aktuelle Studie: Mehr Führungskräfte als Mitarbeiter nutzen die betriebliche Altersvorsorge.** Presseerklärung vom 25.5. Düsseldorf

Layout

Medienzentrum Prenzlauerberg
Senefelderstr. 6, 10437 Berlin
Auszubildende Mediengestalter für
Digital- und Printmedien
Projektleitung: Stephanie Jacobsmeyer





gefördert aus Mitteln des
5. Rahmenprogramms der EU

