

Dipl.-Soziologin Britta Gauckler, Thomas Körner M. A., Dipl.-Wirtschaftsingenieur Hartmut Minkel

Arbeitgebersozialbeiträge und Beiträge zur Altersvorsorge

Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie

Die Beiträge der Arbeitgeber zur gesetzlichen wie betrieblichen Altersvorsorge sind gemäß dem Einkommenskonzept der Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) Bestandteile des Bruttoeinkommens. Die Verordnung der Europäischen Union (EU) über EU-SILC fordert daher ab dem Jahr 2007 die Erhebung der Arbeitgebersozialbeiträge, sofern Machbarkeitsstudien belegen, dass sich die gewünschten Informationen erheben lassen. Vor diesem Hintergrund wurde im Sommer und Herbst 2006 vom Statistischen Bundesamt in Zusammenarbeit mit den Statistischen Landesämtern von Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen eine Machbarkeitsstudie durchgeführt. In einem mehrstufigen Verfahren wurde zunächst ein Erhebungsinstrument für die im Rahmen von EU-SILC erforderlichen Angaben entwickelt und anschließend in einem qualitativen Pretest sowie einem quantitativen Feldtest erprobt. Dieser Beitrag stellt das Design der Machbarkeitsstudie sowie die wichtigsten Ergebnisse im Überblick dar.

1 Hintergrund

Eine der Hauptaufgaben der in Deutschland unter dem Namen LEBEN IN EUROPA jährlich durchgeführten Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) ist es, eine zuverlässige und vergleichbare Daten-

basis für die Berechnung der von den Mitgliedstaaten der Europäischen Union festgelegten Indikatoren über Armut und soziale Ausgrenzung (Laeken-Indikatoren) sowie für die nationale Sozialberichterstattung zur Verfügung zu stellen.¹⁾ Die Vorarbeiten für die dafür notwendige Harmonisierung der Einkommenskonzepte wurden in den vergangenen Jahren so weit abgeschlossen, dass sie nun die Grundlage für eine international harmonisierte Erhebung bilden konnten.²⁾

Die Konzeption der Erhebung von Haushaltseinkommen sowie die Definition der Einkommenskomponenten basieren bei EU-SILC auf den Arbeiten einer von der Statistischen Kommission der Vereinten Nationen initiierten Gruppe von internationalen Experten auf dem Gebiet der Haushaltsstatistiken, genannt „Canberra Group“.³⁾ In deren Abschlussbericht und Empfehlungen wurde ein aus theoretischer Sicht ideales Einkommenskonzept formuliert, das für die Belange von EU-SILC insbesondere im Hinblick auf die Operationalisierung im Fragebogen und die Belastung der Befragten noch angepasst wurde.

Daneben orientiert sich der die Sozialleistungen umfassende Teilabschnitt von EU-SILC im Detail am Europäischen System der Integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS) von 1996.⁴⁾ Dadurch sind die Angaben zu den Sozialleistungen auch im Hinblick auf den Vergleich mit vielen anderen europäischen statistischen Quellen standardisiert.

1) Siehe Körner, T./Meyer, I./Minkel, H./Timm, U.: „LEBEN IN EUROPA – Die neue Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen“ in WiSta 11/2005, S. 1142 ff. Für erste Ergebnisse der Erhebung siehe Statistisches Bundesamt (Hrsg.): „Armut und Lebensbedingungen“, erhältlich unter der Internetadresse http://www.destatis.de/download/d/dt_erheb/eu_silc_end.pdf und Lenuweit, B.: „LEBEN IN EUROPA 2005“ in WiSta 1/2007, S. 31 ff.

2) Diese sogenannte Ex-ante-Outputharmonisierung steht im Gegensatz zu dem zuvor verfolgten Ansatz der Inputharmonisierung. Siehe dazu Ehling, M./Lin, S./Minkel, H.: „Internationale Harmonisierung von Statistiken – Grundlagen und Beispiele aus dem Bereich der Haushaltsstatistiken“ in WiSta 1/2004, S. 32 ff.

3) Siehe Expert Group on Household Income Statistics – The Canberra Group: „Final Report and Recommendations“, Ottawa 2001.

4) Siehe Europäische Kommission: „ESSOSS-Handbuch“, Luxemburg 1996.

ESSOSS bildet den Sozialschutz innerhalb eines abgeschlossenen Kontensystems ab und bietet so Klassifikation und Definitionen für die einzelnen Komponenten der Sozialschutzsysteme. Auf der Ausgabenseite des Kontensystems stehen die innerhalb des Systems identifizierten acht Funktionen des Sozialschutzes, welche in EU-SILC allesamt jeweils Gegenstand einer entsprechenden Zielvariable sind (siehe Übersicht 1).

Übersicht 1: Ausgabenseite im Europäischen System der integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS)

Sozialschutz in ESSOSS: Ausgabenseite nach Funktion	
■ 1. Krankheit/Gesundheitspflege	⇒ PY120 (Krankengeld)
■ 2. Invalidität/Gebrechen	⇒ PY130 (Invaliditätsleistungen)
■ 3. Alter	⇒ PY100 (Altersleistungen)
■ 4. Hinterbliebene	⇒ PY110 (Hinterbliebenenleistungen)
■ 5. Familie/Kinder	⇒ HY050 (Familienleistungen/Kindergeld)
■ 6. Arbeitslosigkeit	⇒ PY090 (Arbeitslosenunterstützung)
■ 7. Wohnen	⇒ HY070 (Wohnungsbeihilfen)
■ 8. Soziale Ausgrenzung	⇒ HY060 (Sonstige Leistungen gegen soziale Ausgrenzung)

Der Ausgabenseite stellt das Kontensystem von ESSOSS die Einnahmenseite gegliedert nach fünf Herkunftssektoren gegenüber:

1. Sozialbeiträge der Arbeitgeber,
2. Sozialbeiträge der geschützten Personen,
3. Staatliche Beiträge,
4. Übertragung von anderen Systemen und
5. Andere Einnahmen.

1.1 Sozialbeiträge in EU-SILC

Im Zentrum des politischen Interesses an den Daten von EU-SILC wird in vielen Fällen weniger die Verteilung von Einkommen (im Sinne regelmäßiger Einkünfte) als vielmehr die Verteilung ökonomischer Wohlfahrt stehen. Nicht alle Bestandteile von dem, was als Einkommen betrachtet werden kann, wirken sich auch in gleicher Weise auf die zu messende ökonomische Wohlfahrt der Empfänger aus. Zwangsabgaben wie Sozialbeiträge sind zwar Bestandteil des Bruttoeinkommens, solche Lohnabzüge werden jedoch in aller Regel vom Haushalt kaum als wohlfahrtssteigernd wahrgenommen. Deshalb bildet das Konzept des verfügbaren Einkommens (Einkommen nach Steuern, Sozialbeiträgen und Transferzahlungen) die Grundlage für die meisten verteilungsanalytischen Untersuchungen. Je nach Untersuchungsgegenstand kann im Hinblick auf die Absicherung im Alter die Einbeziehung von Zwangsabgaben, wie den von Arbeitgebern und Arbeitnehmern geleisteten Sozialbeiträ-

gen, jedoch durchaus sinnvoll sein. Die Beiträge stellen für einen Teil des Bruttoeinkommens eine Form des „Zwangssparens“ dar und wirken sich zwar nicht sofort, aber doch später wohlfahrtssteigernd aus. Aus diesem Grund werden auch Sozialbeiträge als Einkommensbestandteile in EU-SILC erhoben.

Während die Sozialbeiträge der geschützten Personen, zumeist bezeichnet als Arbeitnehmersozialbeiträge, auch schon bisher in verschiedenen Haushaltsstatistiken (z. B. im vorhergehenden Europäischen Haushaltspanel, ECHP) auf Haushaltsebene erhoben wurden, ist dies bei dem in ESSOSS zuvorderst genannten Herkunftssektor für die Einnahmen der Sozialschutzsysteme, nämlich den Sozialbeiträgen der Arbeitgeber, nicht der Fall. ESSOSS definiert die Sozialbeiträge der Arbeitgeber als „vom Arbeitgeber erbrachte Aufwendungen zur Begründung der Anspruchsberechtigung der Arbeitnehmer, ehemaligen Arbeitnehmer und deren Angehörigen auf Sozialleistungen“ und hebt hervor, dass sie somit als „ein indirekter Bestandteil der Arbeitnehmerentgelte (direkter Bestandteil sind Löhne und Gehälter)“ zu gelten haben.⁵⁾

Des Weiteren unterscheidet ESSOSS verschiedene Formen von Sozialbeiträgen der Arbeitgeber. Die sogenannten *tatsächlichen* Sozialbeiträge der Arbeitgeber umfassen Zahlungen des Arbeitgebers an Versicherer wie

- Sozialversicherungskassen (z. B. Gesetzliche Rentenversicherung),
- private Organisationen ohne Erwerbszweck, die beitragspflichtige Systeme betreiben (z. B. Unterstützungskassen, zumeist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins),
- gewerbliche Versicherungsgesellschaften (z. B. Lebensversicherungen als Direktversicherung), aber auch
- Arbeitgeber, die rechtlich unselbstständige Systeme betreiben und zu diesem Zweck spezielle Rückstellungen in ihren Bilanzen ausweisen (z. B. Direktzusagen).

Dagegen handelt es sich bei den sogenannten *unterstellten* Sozialbeiträgen der Arbeitgeber um von Arbeitgebern erbrachte „Aufwendungen durch Gewährung von Sozialleistungen oder die Zusage künftiger Sozialleistungen ohne Beteiligung von rechtlich selbstständigen Versicherern und ohne den Ausweis von speziellen Rückstellungen in ihrer Bilanz zu diesem Zweck“⁶⁾. Dieser Definition entsprechen in Deutschland insbesondere die Beamtenpensionen.

Die Bedeutung dieser indirekten Lohnbestandteile für EU-SILC wird allein schon daran deutlich, dass in sämtlichen EU-Ländern die Arbeitgeber verpflichtet sind, für ihre Mitarbeiter Beiträge an die staatlichen Sozialversicherungsträger zu entrichten. In vielen Fällen unterhalten Arbeitgeber darüber hinaus betriebliche Sicherungssysteme zugun-

⁵⁾ Siehe Fußnote 4, hier Absatz 70.

⁶⁾ Siehe Fußnote 4, hier Absatz 72.

ten ihrer Mitarbeiter. Derartige Leistungen sind in der Regel tarif- oder arbeitsvertraglich geregelt.

Aufgrund dieser Bedeutung legt die Durchführungsverordnung zu EU-SILC im Hinblick auf die primären Zielvariablen [Verordnung (EG) 1983/2003 der Kommission vom 7. November 2003 (Amtsbl. der EU Nr. L 298, S. 34)] fest, dass die Zielvariable „Sozialbeiträge der Arbeitgeber“ als Komponente des persönlichen Einkommens von Arbeitnehmern spätestens ab dem Erhebungsjahr 2007 verbindlich an Eurostat, das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften, geliefert werden muss, sofern Machbarkeitsstudien belegen, dass diese Daten erhoben werden können.

Nach der Durchführungsverordnung umfassen die Beiträge der Arbeitgeber „die Zahlungen, die Arbeitgeber während des Einkommensbezugszeitraums zugunsten ihrer Arbeitnehmer an Versicherungsträger (Sozialversicherung und andere mit speziellen Deckungsmitteln finanzierte Sicherungssysteme) in Form von gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Beiträgen zur Versicherung gegen soziale Risiken leisten.“ Entsprechend der Definitionen von ESSOSS bedeutet dies die Berücksichtigung von tatsächlichen, nicht jedoch von unterstellten Sozialbeiträgen der Arbeitgeber (z. B. Beamtenpensionen), da es sich bei letzteren nicht um ein mit speziellen Deckungsmitteln finanziertes Sicherungssystem handelt.

1.2 Sozialversicherungsbeiträge und betriebliche Altersvorsorge in Deutschland

Einen zusammenfassenden Überblick über die für EU-SILC relevanten Versicherungsarten und ihre Zuordnung zu den drei Zielvariablen „Arbeitgebersozialbeiträge“ (PY030), „Einkommensteuern und Sozialbeiträge“ (HY140) sowie „Beiträge an private Rentensysteme“ (PY035) gibt Übersicht 2.

Die vom Arbeitgeber für abhängig Beschäftigte zusätzlich zum Lohn geleisteten Sozialbeiträge können grundsätzlich danach unterschieden werden, ob sie auf Grundlage gesetzlicher Bestimmungen (gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge) oder basierend auf tarif- oder arbeitsvertraglichen Regelungen (betriebliche Sozialversicherungsbeiträge) gezahlt werden.

Die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge setzen sich (für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer) zusammen aus den Beiträgen zur Rentenversicherung (Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils 9,75 % des sozialversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens), Arbeitslosenversicherung (jeweils 3,25 %), Krankenversicherung (je nach Krankenkassenzugehörigkeit unterschiedlich, seit 1. Juli 2005 zusätzlich eines Sonderbeitrags des Arbeitnehmers von 0,9 %)

Übersicht 2: Versicherungsbeiträge und Zielvariablen in EU-SILC

Absicherungsfunktion	Versicherungsart/Zielvariable	PY035: Beiträge an private Rentensysteme	HY140: Einkommensteuern und Sozialbeiträge (des Arbeitnehmers)	PY030: Sozialbeiträge der Arbeitgeber
Leben	Lebensversicherung	*	Entgeltumwandlungsbeträge	Arbeitgeberbeiträge in Direktversicherung
Alter	Gesetzliche Rentenversicherung	*	Pflichtbeiträge (9,75%)/ Freiwillige Beiträge	Pflichtbeiträge (9,75%)
	Direktzusage	*	Entgeltumwandlungsbeträge	Derzeitiger Barwert der hinzugekommenen Leistungszusage aufgrund von Arbeitgeberbeiträgen
	Unterstützungskasse	*	Entgeltumwandlungsbeträge	Arbeitgeberbeiträge
	Pensionskasse	*	Entgeltumwandlungsbeträge	Arbeitgeberbeiträge
	Pensionsfonds	*	Entgeltumwandlungsbeträge	Arbeitgeberbeiträge
	Rentenversicherung (Direktversicherung)	*	Entgeltumwandlungsbeträge	Arbeitgeberbeiträge in Direktversicherung
	Rentenversicherung, Riester-Fondsparplan, Riester-Bankparplan	Private Police	*	*
Invalidität	Berufsunfähigkeitsversicherung	Private Police	*	*
	Unfallkasse	*	*	= unternehmensspezifischer Beitragssatz x Lohnsumme
	Unfallrentenversicherung	Private Police	*	*
Pflege	Soziale Pflegeversicherung	*	Pflichtbeiträge (0,85%; Sachsen: 1,35%; + 0,25% Kinderlosigkeitszuschlag)	Pflichtbeiträge (0,85%; Sachsen: 0,35%)
	Private Pflegepflichtversicherung	*	Arbeitnehmerbeiträge	= Min (Beitragsbemessungsgrenze x 0,85% / 0,35%; Arbeitnehmerbeiträge)
	Freiwillige Pflegezusatzversicherung	Private Police	*	*
Krankheit	Gesetzliche Krankenversicherung	*	Arbeitnehmerbeiträge	= Arbeitnehmerbeiträge – 0,9% (ab 1. Juli 2005)
	Private Krankenversicherung	*	Arbeitnehmerbeiträge	= Min [Beitragsbemessungsgrenze x 14,2% (ab 1. Juli 2005 13,3%); Arbeitnehmerbeiträge]
	Krankentagegeldversicherung	Private Police	*	*
Arbeitslosigkeit	Arbeitslosenversicherung	*	Pflichtbeiträge (3,25%)	Pflichtbeiträge (3,25%)

* Existieren nicht oder sind nicht durch Einkommenskonzept und Zielvariablen definition abgedeckt.

sowie zur Pflegeversicherung (in allen Bundesländern außer Sachsen 0,85 %, in Sachsen 1,35 %, jeweils zuzüglich eines Arbeitnehmerzuschlags von 0,25 % für Kinderlose über 23 Jahre; im Freistaat Sachsen ist der Arbeitgeberbeitrag zu Lasten der Arbeitnehmer auf 0,35 % reduziert). Bei nicht gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern zahlt der Arbeitgeber im Falle einer privaten Krankenversicherung die Hälfte des Versicherungsbeitrags, maximal jedoch die Hälfte des offiziellen durchschnittlichen allgemeinen Beitragsatzes der gesetzlichen Krankenversicherung (ohne Sonderbeitrag) bezogen auf die Beitragsbemessungsgrenze. Analog trägt der Arbeitgeber auch die Hälfte des Beitrags zur privaten Pflegepflichtversicherung, maximal jedoch 0,85 % (in Sachsen 0,35 %) bezogen auf die Beitragsbemessungsgrenze. Die genannten Beiträge werden für alle abhängig beschäftigten Arbeitnehmer gezahlt (Ausnahme gegebenenfalls sogenannte Minijobs).

Das Spektrum der betrieblichen Arbeitgebersozialbeiträge ist weitaus heterogener, da sehr unterschiedliche betriebliche Versicherungssysteme existieren. Der entscheidende Unterschied zu den gesetzlichen Beiträgen ist aber, dass nur für einen Teil der Arbeitnehmer betriebliche Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Vor allem Branche und Betriebsgröße sind Einflussfaktoren dafür, ob ein solches betriebliches soziales Sicherungssystem existiert. Den größten Anteil an den betrieblichen Sicherungssystemen hat die betriebliche Altersvorsorge.

In Deutschland kann die betriebliche Altersvorsorge allerdings sehr unterschiedlich ausgestaltet sein. Man unterscheidet im Wesentlichen zwischen fünf Konzepten: Direktversicherungen, Pensionskassen, Pensionsfonds, Unterstützungskassen sowie Direktzusagen.⁷⁾

Bei der Direktversicherung wird vom Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers eine Versicherung, zum Beispiel eine Lebensversicherung, mit einer gewerblichen Versicherungsgesellschaft abgeschlossen. Die Prämien werden ganz oder zu einem Teil vom Arbeitgeber übernommen. Pensions- oder Unterstützungskassen bzw. Pensionsfonds sind Organisationen, die Betriebsrentensysteme für ein oder mehrere Unternehmen betreiben. In diese Kassen werden häufig sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerbeiträge eingezahlt. Den größten Anteil an den betrieblichen Altersvorsorgesystemen haben jedoch die Direktzusagen. Hierbei handelt es sich um Rentenzusagen des Arbeitgebers, die nicht durch tatsächliche Zahlungen in ein Rentensystem gedeckt sind. Die „Beiträge“ erscheinen ausschließlich als Rückstellungen in der Bilanz und können daher in der Regel weder vom befragten Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber selbst beziffert werden.

Die im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge gewonnenen Ansprüche sind auch zahlenmäßig von erheblicher Bedeutung. So hatten laut einer von TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag der Bundesregierung durchgeführten Untersuchung im Jahr 2003 über 40 % der Arbeitnehmer

in der Privatwirtschaft eine Anwartschaft erworben (siehe <http://www.tns-infratest-sofo.com/arbeitsber/2550/index.html>). Die Arbeitskostenerhebung 2004 ergab, dass 4,0 % der Arbeitskosten je Vollzeitarbeitsplatz (ohne Auszubildende) im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich auf Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge zurückzuführen sind.⁸⁾ Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung machen demgegenüber 6,2 % der Arbeitskosten aus. Die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten sowie in Abhängigkeit von Wirtschaftszweig und Betriebsgröße sind erheblich, weshalb zu vermuten ist, dass sich die betrieblichen Arbeitgebersozialbeiträge äußerst differenziert auf die Einkommensverteilung auswirken werden.

Während das Bruttoeinkommen aus Erwerbstätigkeit von der amtlichen Statistik seit Jahren etwa im Rahmen der Wirtschaftsrechnungen privater Haushalte oder neuerdings durch EU-SILC erhoben wird, gibt es bislang keine Daten zu Arbeitgebersozialbeiträgen, die den einzelnen Arbeitnehmern zugerechnet werden können. Verfügbar sind lediglich aggregierte und somit nicht haushaltsbezogene Daten aus den Arbeitskostenerhebungen.

Je nach verwendetem System der Alterssicherung kann sich die Erhebung der Arbeitgebersozialbeiträge beim befragten Arbeitnehmer als problematisch erweisen. Denn nicht bei allen Systemen, insbesondere nicht bei der Direktzusage, ist dem Arbeitnehmer der vom Arbeitgeber gezahlte bzw. zurückgestellte Beitrag bekannt.

Im Hinblick auf die gesetzlichen Systeme war darüber hinaus zu überprüfen, inwieweit auf eine direkte Befragung verzichtet werden kann, da die Beiträge hier aufgrund der (bis auf wenige Ausnahmen) einheitlichen Beitragssätze anhand des Bruttoeinkommens auch geschätzt werden könnten. Hinsichtlich der freiwilligen Beiträge, vor allem zur betrieblichen Altersvorsorge, war zu klären, ob die Befragten die konkreten Informationen liefern können und wollen. Dieser Beitrag skizziert zunächst das Design der Machbarkeitsstudie und stellt anschließend die wichtigsten Ergebnisse hinsichtlich der Erhebung der gesetzlichen Sozialbeiträge, der Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge sowie der Beiträge zur privaten Altersvorsorge vor.

2 Methode

Die Vielschichtigkeit der Fragestellung erforderte für die Machbarkeitsstudie ein mehrstufiges Verfahren. Zunächst waren die (aufgrund der europäischen Harmonisierung der Erhebung weitgehend ohne Bezug auf die institutionellen Gegebenheiten in den einzelnen Mitgliedstaaten formulierten) Definitionen der Zielvariablen (siehe Übersicht 2) in das deutsche Sozialversicherungssystem zu übersetzen und für die schriftliche Befragung zu operationalisieren. In einem zweiten Schritt waren konkrete Frageformulierungen für den Fragebogen zu entwickeln. Hierbei war insbeson-

7) Zu den Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung siehe <http://www.aba-online.de/seiten/betriebsrente/durchfuehrung/durchfuehrungswege.shtml?navid=41> (Stand: 26. März 2007).

8) Siehe Statistisches Bundesamt (Hrsg.): „Was kostet Arbeit in Deutschland? – Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung 2004“, Wiesbaden 2006.

dere zu untersuchen, inwieweit die Befragten kognitiv hinsichtlich der geforderten Leistungen und Voraussetzungen in der Lage sind, die Fragen zu beantworten. Im dritten und letzten Schritt war anhand des überarbeiteten Fragebogens quantitativ unter realen Feldbedingungen zu testen, inwieweit mit der Befragung konsistente Daten gewonnen werden können und in welchem Umfang zum Beispiel mit Messfehlern und Antwortausfällen zu rechnen ist.

Die Wahl der Methoden für dieses dreistufige Vorgehen orientierte sich am Handbuch für Fragebogenentwicklung und -test im Europäischen Statistischen System (ESS), das Empfehlungen für das Vorgehen im ESS ausspricht.⁹⁾ Das Handbuch empfiehlt bei neuen Statistiken oder neuen Fragekomplexen innerhalb einer bestehenden Fragestellung – nach der Ausarbeitung der Erhebungsunterlagen – den Fragebogen mittels qualitativer Methoden (z. B. kognitiver Interviews) unter Laborbedingungen zu testen sowie den überarbeiteten Fragebogen anschließend unter Feldbedingungen mit quantitativen Methoden zu untersuchen. Im Fall der Erhebung von Arbeitgebersozialbeiträgen war es unbedingt erforderlich, die drei Phasen vollständig zu durchlaufen, da die Fragestellung nicht nur besonders komplex ist, sondern zugleich auch die Erhebung der Beiträge der Arbeitgeber über eine Befragung der Arbeitnehmer die Operationalisierung in einem Fragebogen besonders problematisch macht.

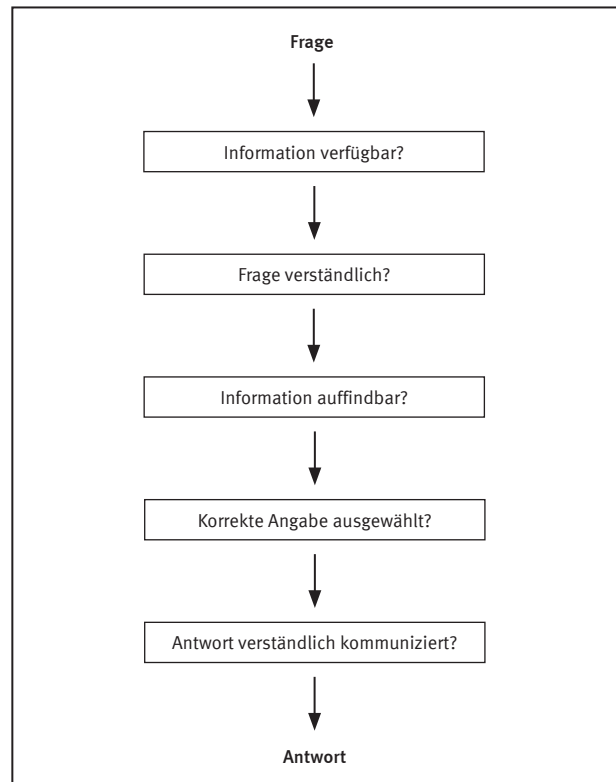
2.1 Konzept des Fragebogens

Aufgrund der Komplexität des Sozialversicherungssystems in Deutschland kam zunächst der konzeptionellen Vorbereitung der Erhebungsunterlagen besondere Bedeutung zu. Ausgehend von den im Rahmen der Europäischen Verordnungen festgelegten Definitionen und den internationalen Konventionen der „Canberra Group“ und des ESSOSS-Handbuchs war hierbei für den deutschen Fall zu klären, welche Arten von Beiträgen jeweils zu erfassen sind. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen sind im Überblick in Kapitel 1 dieses Aufsatzes dargestellt. Aufbauend auf den Überlegungen zur Abgrenzung der Teilkomponenten der Arbeitgebersozialbeiträge wurde zudem, zum Beispiel im Rahmen von Expertengesprächen, versucht zu klären, zu welchen Informationen bezüglich der Beiträge die Befragten Zugang haben und in welchen Fällen die erforderlichen Angaben (gegebenenfalls unter Nutzung von Hilfsvariablen) aus den bestehenden Variablen abgeleitet werden können. Ergebnis der ersten Stufe der Untersuchung war ein Fragebogenentwurf, der anschließend im qualitativen Pretest getestet wurde.

2.2 Qualitativer Pretest mit kognitiven Interviews

Die zweite Stufe der Untersuchung war ein qualitativer Pretest unter Laborbedingungen. Die Zielsetzung war, mögliche Probleme bei der Beantwortung des Fragebogens zu identifizieren. Der Beantwortungsprozess wurde dabei hinsichtlich

Übersicht 3: Kognitive Prozesse bei der Beantwortung von Fragen in statistischen Erhebungen (nach Biemer/Fecso 1995)¹⁾



1) Siehe Fußnote 10 im Text.

der verschiedenen kognitionspsychologischen Schritte untersucht, die beim Befragten ablaufen (siehe Übersicht 3).¹⁰⁾

Im Allgemeinen werden fünf kognitive Leistungen oder Voraussetzungen unterschieden: Erstens muss die gewünschte Information zunächst grundsätzlich beim Befragten (aus dem Gedächtnis oder geeigneten Unterlagen) „gespeichert“ und abrufbar sein (*encoding or record formation*). Zweitens muss der Befragte die Frage so verstehen, wie es vom Statistiker beabsichtigt war (*comprehension*). Drittens muss es anhand der Vorgaben im Fragebogen möglich sein, die gewünschten Angaben erfolgreich aufzufinden (*information retrieval*) sowie – viertens – in das im Fragebogen vorgegebene Antwortformat zu überführen (*formatting*). Schließlich muss die Auskunft – fünftens – so kommuniziert werden, dass die Angabe auch korrekt beim Statistiker ankommt (*editing and communication*). Bei einer Befragung mit Interviewereinsatz wären zusätzlich durch den Interviewer verursachte Messfehler (z. B. über eine audio-visuelle oder elektronische Aufzeichnung von Zeitpunkt, Verlauf und Dauer der Interviews) zu identifizieren. Da es sich bei EU-SILC um eine schriftliche Befragung handelt, konnte dieser Aspekt jedoch vernachlässigt werden.

Als Methode für den qualitativen Pretest fiel die Wahl auf kognitive Interviews. Als Technik wurde ein leitfadengestütztes *probing* („Nachfragen“) angewendet, das heißt

9) Siehe Eurostat (Hrsg.): „Handbook of Recommended Practices for Questionnaire Development and Testing in the European Statistical System“, Luxemburg 2006.

10) Siehe hierzu z. B. Tourangeau, R./Rips, L./Rasinski, K.: „The Psychology of Survey Response“, Cambridge 2000, sowie Biemer, P./Fecso, R.: „Evaluating and Controlling Measurement Error in Business Surveys“ in Cox, B. u. a. (Hrsg.): „Business Survey Methods“, New York 1995, S. 257 ff.

die Befragten wurden zu den einzelnen Fragen des Fragebogens befragt, wie sie beim Ausfüllen vorgegangen sind (z. B. welche Informationsquellen verwendet wurden und wie der Befragte die Information den Dokumenten entnommen hat).¹¹⁾ Für den qualitativen Pretest wurden in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Statistischen Landesamt im Juli 2006 fünfzehn Arbeitnehmer aus dem Raum Wiesbaden befragt, die auf Basis der Dauerstichprobe befragungsbereiter Haushalte¹²⁾ ausgewählt wurden. Da die Befragten die Angaben zum Teil ihren Unterlagen, wie zum Beispiel der Lohnsteuerbescheinigung, Gehaltsabrechnungen und Versicherungsnachweisen, entnehmen sollten, wurde ihnen nach einer kurzen Ankündigung der Erhebung der Fragebogen vorab zugesendet. Da es für die vorliegende Fragestellung von besonderer Bedeutung war zu ermitteln, welche Unterlagen überhaupt bei den Befragten vorliegen und inwieweit diese auch genutzt werden können, fand das kognitive Interview kurz nach Zusendung des Fragebogens vor Ort bei den Befragten statt. So war es möglich nachzuvollziehen, wie die Befragten beim Ausfüllen des Fragebogens konkret vorgegangen sind und mit dem Vorhandensein welcher Unterlagen bei der Gestaltung des Fragebogens gerechnet werden kann. Die kognitiven Interviews wurden zudem – bei Zustimmung der Befragten – auf Tonband aufgezeichnet, um die spätere Auswertung zu erleichtern. Am Ende des qualitativen Pretests wurde in einem Zwischenbericht eine erste Bewertung abgegeben, inwieweit sich die einzelnen Teilkomponenten erheben lassen. Vor allem aber wurde der Fragebogen für den quantitativen Feldtest grundlegend überarbeitet.

2.3 Quantitativer Feldtest

Die Zielsetzung des quantitativen Feldtests unterschied sich grundlegend von der des qualitativen Pretests. Ging es im qualitativen Pretest um eine Einschätzung von Verständnisproblemen und Schwierigkeiten in Zusammenhang mit den zur Verfügung stehenden Unterlagen, so wurden im Feldtest die Befragungsergebnisse selbst auf Basis einer (kleinen) Stichprobe von etwa 600 Arbeitnehmern quantitativ ausgewertet. Hierbei war insbesondere von Interesse, wie hoch die Antwortausfälle bei den einzelnen Fragen (item non response) ausfallen, inwieweit die Antworten der Befragten unter anderem auch im Abgleich mit den aus der Sozialversicherung bekannten Vorgaben konsistent sind und ob die Ergebnisse bei einer externen Validierung mit anderen Datenquellen als plausibel eingestuft werden können. Daneben wurden dem eigentlichen Fragebogen einige Zusatzfragen über den Fragebogen (sogenanntes *debriefing* der Befragten) angefügt, die quantitative Aussagen zur Verständlichkeit von Fragen und Definitionen sowie Verfügbarkeit von Informationen liefern sollten. Während der qualitative Pretest auf mögliche Fehlerquellen hinweist, gibt der quantitative Feldtest eher Aufschluss über die Häufigkeit von Problemen und die Antwortbereitschaft der Befragten. Darüber hinaus ist es mit Hilfe quantitativer Auswertungen möglich, Rückschlüsse auf die Machbarkeit einer solchen Erhebung bzw. auf die Möglichkeiten und Voraussetzungen

für eine alternative Modellierung von Arbeitgebersozialbeiträgen zu ziehen.

Für den quantitativen Feldtest wurde im September 2006 eine schriftliche Befragung bei knapp 600 Arbeitnehmern vorgenommen. Der quantitative Feldtest wurde vom Statistischen Bundesamt in Zusammenarbeit mit den Statistischen Ämtern der Länder Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen durchgeführt.

Zur Stichprobenziehung für den quantitativen Feldtest wurde ein Teil derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herangezogen, die im ausscheidenden Rotationsviertel für die Haupterhebung EU-SILC im Jahr 2005 enthalten waren. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden dabei nach der Betriebsgröße der Unternehmen, in denen sie arbeiten, geschichtet [25 % aus Kleinbetrieben (1 bis 10 Mitarbeiter), 25 % aus mittleren Betrieben und 50 % aus Großbetrieben] und anschließend auf die Verteilung nach Alter, Geschlecht und Land geprüft. Im Fragebogen wurden, neben demografischen Grunddaten, Informationen zu Einkommen, Branche und Größe des Unternehmens, in dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig sind, sowie die Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge, Krankenversicherungsbeiträge), betrieblichen Altersvorsorgebeiträge und privaten Vorsorgeleistungen abgefragt. Am Ende des Fragebogens wurden unter dem Abschnitt „Abschließende Beurteilung“ Fragen zum Verständnis und der Nennung von Beiträgen zur betrieblichen Altersvorsorge gestellt (*debriefing*).

Die Feldarbeit fand im Zeitraum vom 21. August bis 9. Oktober 2006 statt. Der Großteil des Fragebogenrücklaufs erfolgte Mitte bis Ende September. Auf Erinnerungsaktionen wurde bewusst verzichtet, nicht zuletzt um die Kosten des Feldtests zu minimieren. Im Rahmen des quantitativen Teils der Studie wurden im Feldtest 780 Personen kontaktiert, von denen 599 Personen den Fragebogen ausgefüllt zurücksandten. Die Rücklaufquote von 77 % übertraf die Erwartungen und belegt eine ausgeprägte Bereitschaft der Personen, an dieser Befragung teilzunehmen. Die Gesamtzahl der Fragebogen, die in die Auswertungen eingingen, betrug 591.

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der qualitativen, kognitiven Interviews im Überblick dargestellt. Im zweiten Teil folgen die Ergebnisse des quantitativen Feldtests, gegliedert in die Bereiche gesetzliche und betriebliche Sozialversicherungsbeiträge sowie private Vorsorgeleistungen.

3 Ergebnisse

3.1 Ergebnisse des qualitativen Pretests

Die durchschnittliche Dauer der kognitiven Interviews betrug 31 Minuten, das Ausfüllen des Fragebogens, der im Regel-

11) Zu den Techniken kognitiver Interviews siehe insbesondere Willis, G.: „Cognitive Interviewing: A Tool for Improving Questionnaire Design“, Thousand Oaks, Kalifornien, 2004, sowie für einen Überblick Prüfer, P./Rexrodt, M.: „Kognitive Interviews“, Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, Mannheim (Hrsg.): ZUMA How-to-Reihe, Nr. 15, 2005.

12) Siehe hierzu Körner, T./Nimmergut, A./Nökel, J./Rohloff, S.: „Die Dauerstichprobe befragungsbereiter Haushalte“ in WiSta 5/2006, S. 451 ff.

fall im Vorfeld von den Testpersonen ausgefüllt wurde, dauerte durchschnittlich 24 Minuten. Generell wurde der Ausfüllaufwand des Fragebogens als mäßig empfunden und die Fragebogengestaltung überwiegend als übersichtlich eingeschätzt. Jedoch weisen die gezielten Nachfragen (die in Abschnitt 2.2 beschriebene Technik des *probing*), insbesondere zu den Pflichtbeiträgen zur Sozialversicherung sowie den Beiträgen und Anwartschaften der betrieblichen Altersvorsorge, auf deutliche Verständnis- und Interpretationsschwierigkeiten hin.

Die Höhe der vom Arbeitgeber geleisteten Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung konnte von den Testpersonen nicht ohne weiteres der Lohnsteuerbescheinigung (Jahresbescheinigung über Steuern und Sozialversicherungsabgaben, die der Arbeitnehmer am Jahresende vom Arbeitgeber erhält und vom Arbeitgeber automatisch auch an das Finanzamt übermittelt wird) entnommen werden. Es werden zwar die Beiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung aufgeführt, die übrigen Beiträge zur Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung sind jedoch in der Regel nicht ersichtlich. Auch der Gehaltsabrechnung können die Arbeitgeberbeiträge nicht immer entnommen werden, da diese in den meisten Fällen nicht explizit aufgeführt sind.

Daneben zeigte sich bei der Nennung der Pflichtbeiträge, dass bei einigen Testpersonen, die Angaben zu den Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung machten, ein gegenüber dem Arbeitnehmeranteil erheblich niedrigerer Arbeitgeberanteil angegeben wurde; das heißt es wurden unvollständige und somit nicht zutreffende Beträge genannt. Darüber hinaus war festzustellen, dass immerhin fast die Hälfte der Testpersonen die Frage nach den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung gar nicht beantworten konnte bzw. viele zwar eine „Idee“ von der Größenordnung hatten (Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen jeweils fast den gleichen Anteil), aber keine Unterlagen zum Nachschlagen zur Verfügung standen und daher die Kategorie „weiß nicht“ gewählt wurde. Diese Schwierigkeiten sollten sich dann im quantitativen Feldtest noch weiter bestätigen.

Ein nicht unerheblicher Teil der vom Arbeitgeber aufzuwendenden Sozialbeiträge betrifft die zusätzliche betriebliche Altersvorsorge. Während im Allgemeinen davon auszugehen ist, dass Befragte wissen, ob sie eine betriebliche Altersvorsorge haben oder nicht, sollte im kognitiven Test geprüft werden, ob es möglich ist zu erfragen, um welche Art der betrieblichen Altersvorsorge es sich handelt und wie hoch die Beiträge bzw. Anwartschaften sind. Im qualitativen Test wurde daher darauf geachtet, dass alle Testpersonen über eine betriebliche Altersvorsorge über ihren Arbeitgeber verfügen.

Das große Spektrum der unterschiedlichen betrieblichen Alterssicherungssysteme in Deutschland hat hier zur Folge, dass einige Testpersonen sich nicht sicher waren, was unter „betrieblicher Altersvorsorge“ genau zu verstehen ist bzw. ob ihre spezielle Form (oft hat diese je nach Arbeitgeber auch einen speziellen Namen) dazuzurechnen ist.

Bei der Abfrage der Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge sind mehrere Problembereiche zu erkennen, aufgrund derer die Angaben nicht bzw. nicht ohne Weiteres genannt werden konnten. In einigen Fällen werden die Beiträge den Testpersonen vom Arbeitgeber in Form einer schriftlichen Abrechnung mitgeteilt. Dies geschieht allerdings oft erst sehr spät (Beispiel: im Juni 2006 erhält der Befragte erst die Abrechnung der betrieblichen Altersvorsorge für das Jahr 2004) und dementsprechend können für das der Erhebung vorangegangene Jahr (welches in der Regel das Referenzjahr für EU-SILC ist) keine Angaben gemacht werden. In anderen Fällen werden die Beiträge den Testpersonen nicht mitgeteilt, das heißt hier ist den Befragten lediglich die ungefähre Höhe der mit 65 Jahren zu erwartenden Rente bekannt, nicht aber die monatlichen Beiträge des Arbeitgebers. Oder die Beiträge sind zwar in der Gehaltsabrechnung aufgeführt, werden von den Testpersonen wegen der zum Teil sehr unübersichtlichen Gehaltsabrechnungen aber nicht als solche erkannt.

Ähnlich wie die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge sind auch die Versorgungsansprüche von den Testpersonen gar nicht oder nur unvollständig genannt worden. Gründe für die fehlenden oder unvollständigen Angaben sind, dass Abrechnungen, aus denen die Versorgungsansprüche hervorgehen, für die gewünschten Referenzjahre nicht vorlagen. In Fällen, wo Abrechnungen vorlagen, war nicht eindeutig klar, welche der dort angegebenen Beträge die erworbenen Versorgungsansprüche sind. Für Direktversicherungen (in der Regel Lebensversicherungen) ist eine Angabe der Versorgungsansprüche generell nicht möglich. Bei vielen Lebensversicherungen werden, wenn überhaupt, nur einmalige Zahlungen bei Ablauf der Versicherung genannt.

Diese Ergebnisse des qualitativen Pretests spiegeln die Komplexität des Sozialversicherungssystems in Deutschland wider. Zum Teil uneinheitliche oder wenig übersichtliche Abrechnungen und Dokumente erschweren das Ausfüllen des nicht für alle Testpersonen einfachen Themenbereichs. Mit Hilfe der Erkenntnisse der qualitativen Interviews wurde nach Abschluss des kognitiven Pretests der Fragebogen überarbeitet. Anschließend wurde er im quantitativen Feldtest überprüft, dessen Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden.

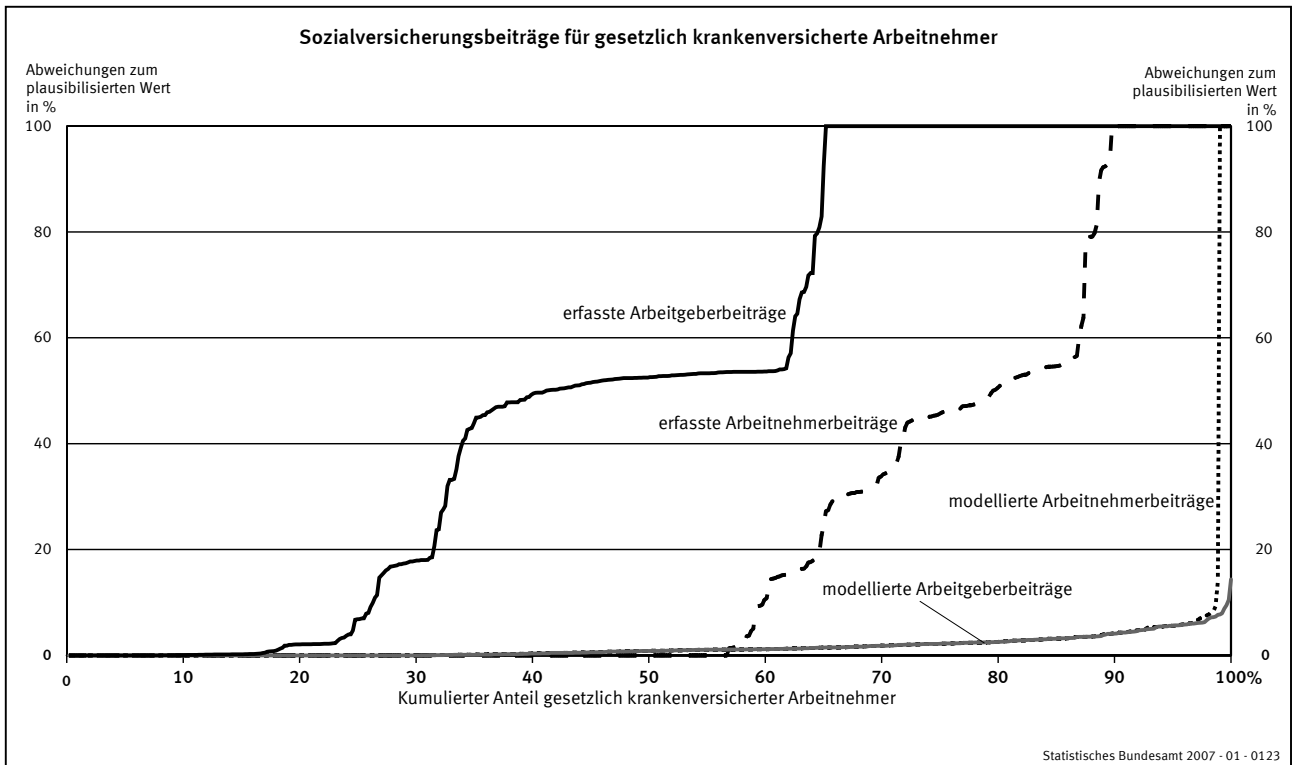
3.2 Ergebnisse des quantitativen Pretests

3.2.1 Gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge

Zur Validierung der Angaben zu den gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträgen wurden die von den Befragten genannten Beträge mit auf Basis der Angaben zum jährlichen Bruttoeinkommen plausibilisierten Werten verglichen. Angaben zum Einkommen lagen auf Monats- und Jahresbasis vor und konnten ohne größere Probleme für die Analyse der Angaben zu den gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträgen verwendet werden.

Mit Hilfe der plausibilisierten Angaben aus dem Fragebogen zum Beitragssatz der Krankenversicherung sowie dem Kinderlosenzuschlag zur Pflegeversicherung und unter Berücksichtigung der Angaben zu den gesamten geleisteten Sozial-

Schaubild 1



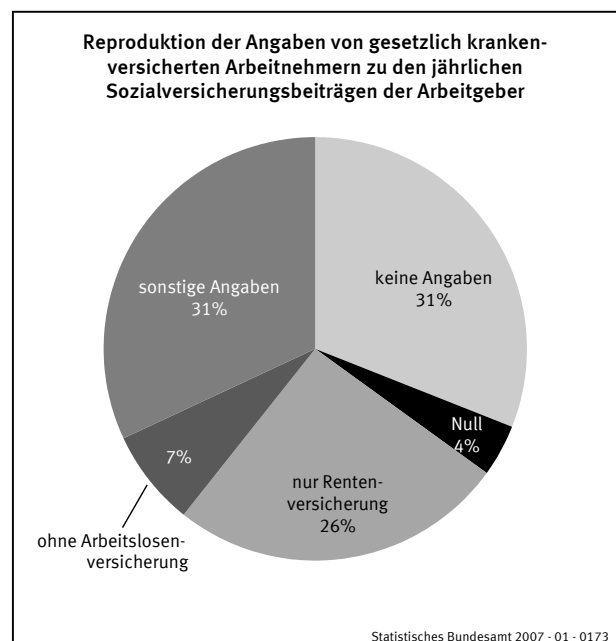
versicherungsbeiträgen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber konnten, basierend auf dem jeweiligen Bruttojahreseinkommen, plausible Sozialversicherungsbeiträge modelliert werden. Die prozentuale Differenz zwischen den erfassten und den plausibilisierten Werten ist in Schaubild 1 dargestellt. Um Divisionen durch Null zu vermeiden, wird die Bezugsgröße im Nenner des Quotienten jeweils durch den größeren der beiden Werte gebildet. Daneben ist auch eine „einfache“ Modellierung dargestellt, wie sie bei Vorliegen von weniger Informationen zu den Sozialversicherungsbeiträgen (etwa im Rahmen einer EU-SILC-Befragung) basierend auf dem Bruttojahreseinkommen vorgenommen werden könnte.

Arbeitgeberbeiträge

Zu den gesetzlichen Arbeitgeberbeiträgen machten 35 % der Befragten keine Angaben bzw. gaben an, der Arbeitgeber hätte, entgegen geltendem Sozialrecht, keine Beiträge geleistet. Die von den Befragten für die Arbeitgeberbeiträge genannten Beträge weichen von den modellierten Werten bei nur einem Drittel der Befragten um weniger als 30 % ab; bei den übrigen Befragten liegt die Abweichung deutlich darüber. Hauptursache für diese großen Differenzen, die sich bereits im qualitativen Pretest gezeigt hatten, ist offensichtlich die mangelnde Kenntnis der Befragten hinsichtlich der Zusammensetzung der Sozialversicherungsbeiträge und der korrekten Nutzung vorhandener Unterlagen. Die Arbeitgeberbeiträge werden in der Regel in unterschiedlicher Form in der Gehaltsabrechnung sowie in standardisierter Form in der Lohnsteuerbescheinigung aufgeführt. In der Lohnsteuerbescheinigung sind zum einen die Arbeitgeberbeiträge ausschließlich zur Rentenversicherung aufgeführt und

zum anderen der zusammengefasste Arbeitgeberbeitrag zu Kranken- und Pflegeversicherung. Obwohl der Fragebogen genaue Instruktionen hinsichtlich der einzutragenden Werte enthielt, bereitete dies vielen Befragten offenkundig Schwierigkeiten. Mit Hilfe der vorgenommenen Plausibilisierungen ließ sich feststellen, dass allein 26 % der Befragten anstelle des Gesamtbeitrags zur Sozialversicherung lediglich den Rentenversicherungsbeitrag aus der Lohnsteuerbescheinigung eintrugen (siehe Schaubild 2). Weitere 7 % bildeten

Schaubild 2



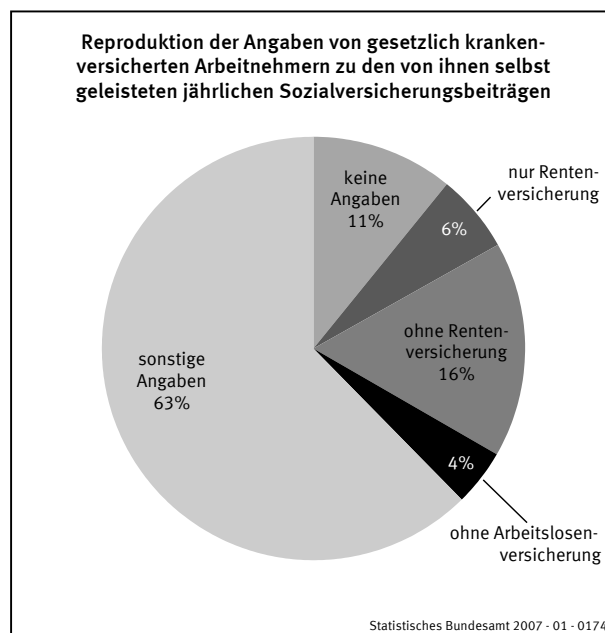
zwar die Summe aus den beiden in der Lohnsteuerbescheinigung aufgeführten Angaben, ließen jedoch die Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung unberücksichtigt. Somit sind die Angaben von 68 % der Befragten entweder offensichtlich unvollständig (in der Regel nur etwa halb so hoch wie die plausibilisierten Beiträge, in Schaubild 1 zu erkennen am flachen Verlauf der Kurve und entsprechend einer Vielzahl von Fällen im Bereich der 50 %-Differenz) oder sie fehlen ganz. Diese Zahlen spiegeln präzise die Erkenntnisse des qualitativen Pretests wider.

Festzuhalten bleibt, dass die Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung nicht verlässlich erhoben werden können. Gegenüber einer Ermittlung durch eine Arbeitnehmerbefragung wird der Fehler bei einer Modellierung der entsprechenden Beträge als weniger groß eingeschätzt. Daher sollten die Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung modelliert werden. Um eine Modellierung zu ermöglichen, sind jedoch einige Hilfsvariablen erforderlich, die zusätzlich in den Fragebogen aufzunehmen sind. Hierzu zählen insbesondere die Art der Krankenversicherung (gesetzlich, freiwillig oder privat), der Beitragssatz der Krankenversicherung in Prozent, die Krankenkasse des Befragten bzw. der tatsächliche Krankenversicherungsbeitrag bei privat Krankenversicherten sowie Angaben zur Zahlung des Kinderlosenzuschlages zur gesetzlichen Pflegeversicherung.

Arbeitnehmerbeiträge

Auch wenn für die Machbarkeitsstudie zur Erhebbarkeit von Arbeitgebersozialbeiträgen zunächst nicht relevant, lieferte die Untersuchung auch wichtige Erkenntnisse für die Erhebung der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, welche als Einkommenskomponente ja bereits im Zielvariablenkatalog von EU-SILC enthalten sind. Bei der Analyse wird – analog zur Betrachtung der Arbeitgeberbeiträge – die prozentuale Differenz der von den Befragten genannten Beträge zu den (wiederum unter Verwendung der Angaben zum Bruttoeinkommen) plausibilisierten Werten betrachtet. Mehr als die Hälfte (56 %) der gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer geben die eigenen Beiträge zur Sozialversicherung auch plausibel an. Immerhin 26 % der Befragten haben dagegen (trotz entsprechender Instruktionen im Fragebogen) die vollständig in der Lohnsteuerbescheinigung vorhandenen Angaben offenkundig nicht korrekt addiert und falsche bzw. unvollständige Angaben gemacht. Wiederum bereitete einigen Befragten – jedoch im Vergleich zu den Arbeitgeberbeiträgen einem deutlich geringeren Anteil – die Entnahme der korrekten Angaben aus der Lohnsteuerbescheinigung erhebliche Schwierigkeiten. Anhand der Höhe der Angaben lässt sich rekonstruieren, dass etwa 16 % aller Befragten offensichtlich lediglich den Gesamtbeitrag zur Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung genannt haben (siehe Schaubild 3), nicht jedoch den eigenen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung (die Angaben sind auch hier in etwa nur halb so hoch wie der plausibilisierte Gesamtbeitrag mit dem entsprechenden Verlauf der Kurve in Schaubild 1 im Bereich der 50 %-Differenz). Daneben gaben noch etwa 6 % der Befragten lediglich den Rentenversicherungsbeitrag aus der Lohnsteuerbescheinigung an. 11 % der Befragten konnten oder wollten keine

Schaubild 3



Angabe zu ihren eigenen Beiträgen zur Sozialversicherung machen.

Bezüglich der Erhebung des Krankenversicherungsbeitrages ist eine Abfrage des Beitragssatzes zur gesetzlichen Krankenversicherung nach den Ergebnissen des Feldtests tendenziell besser geeignet als eine Abfrage des gesetzlichen Krankenversicherungsbeitrags selbst. Bei Abfrage des Beitrags für einen bestimmten Monat stellt die Bezugsgröße in Form des sozialversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens eine zusätzliche Fehlerquelle dar, falls der sich daraus ergebende Quotient auf das Gesamtjahr übertragen werden soll. Auch bei Abfrage des Beitragssatzes lässt sich allerdings nur eingeschränkt feststellen, in welchem Umfang dieser fehlerbehaftet ist. Stark unterschiedliche Beitragssätze oder etwa die Unklarheit, ob der Eigenanteil von 0,9 % mit im Satz enthalten ist, tragen hier zur Fehleranfälligkeit bei. In diesen Punkten bedarf der Fragebogen der weiteren Überarbeitung.

Als Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer grundsätzlich durch Erhebung gewonnen werden können. Die Rohdaten bedürfen allerdings einer gründlichen Plausibilisierung und eines Ersatzes offensichtlich fehlerhafter Werte. Um das Ersetzen von fehlenden oder offenkundig fehlerhaften Werten zu ermöglichen, wäre die Erhebung des Beitragssatzes der jeweiligen gesetzlichen Krankenversicherung in Prozent mit zusätzlicher Angabe der Krankenkasse äußerst hilfreich. Die Krankenversicherungsbeiträge für die gesetzlich Versicherten könnten jedoch alternativ auch modelliert werden, unter der Bedingung, dass die bereits oben aufgeführten Informationen (Beitragssatz, Zuschlag zur Pflegeversicherung) vorhanden sind. Krankenversicherungsbeiträge für privat Versicherte können generell nicht modelliert werden, das heißt hier müssen die Beiträge in jedem Fall abgefragt werden.

3.2.2 Betriebliche Sozialbeiträge

Im Gegensatz zu den Einkommensangaben und den gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträgen konnte im Fall der Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge kaum eine Validierung der Ergebnisse mit externen Datenquellen oder plausibilisierten Angaben vorgenommen werden. Der Schwerpunkt der Auswertung lag daher auf der Analyse von Häufigkeiten, Verteilungen, non response und den Gründen für solche Antwortausfälle. In geringem Umfang konnten Vergleiche, etwa mit der Arbeitskostenerhebung für 2004, zur Einschätzung der Genauigkeit gewonnener Informationen beitragen.

Über die Hälfte der Befragten (54%) gab an, über eine betriebliche Altersvorsorge im Rahmen ihrer Haupterwerbstätigkeit zu verfügen. Die einleitend gestellte Frage zur betrieblichen Altersvorsorge weist keine Probleme in der Überleitung zur nächsten Frage auf. Jedoch gaben immerhin 9% der Befragten im Debriefing-Teil an, dass nicht klar wurde, was unter einer betrieblichen Altersvorsorge zu verstehen ist.

Bei der Zuordnung zur Art der betrieblichen Altersvorsorge wurde im Fragebogen nicht auf mögliche Mehrfachnennungen verwiesen, jedoch gaben 22% der Befragten an, über mehr als eine Art der betrieblichen Altersvorsorge zu verfügen. Dieses Ergebnis macht für künftige Erhebungen ein neues Design der Fragen zu den Beiträgen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erforderlich. Für jede Art der betrieblichen Altersvorsorge muss eine separate Angabe eines eventuellen Beitrags möglich sein. Hinsichtlich der Einordnung der Vorsorgeform gaben 10% der Befragten an, Probleme bei der Zuordnung zu haben. Probleme der Überschneidung von privaten und betrieblichen Vorsorgeformen zeigten sich, jedoch in überschaubarem Ausmaß.

Arbeitgeberbeiträge

Lediglich 66% der Befragten konnten die Beiträge ihres Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge nennen. Der Antwortausfall von 34% deutet darauf hin und bestätigt die Ergebnisse des qualitativen Pretests, dass viele Arbeitnehmer keine ausreichende oder hinreichend verständliche Information über die Beiträge ihrer Arbeitgeber haben.¹³⁾ Es ist jedoch möglich, dass bei einigen Vorsorgeformen seitens des Arbeitgebers keine Beiträge bezahlt werden und einige Befragungspersonen, statt „0“ einzutragen, keine Angabe

machen. Die genannte Ausfallquote dürfte daher eher als Obergrenze anzusehen sein. Eine zusätzliche Möglichkeit zur Nennung des prozentualen Anteils am Bruttoeinkommen im Fragebogen trug nicht im erwarteten Maß zur Verringerung des non response bei.

Durchschnittlich gaben die Befragten für die Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge Beträge von 3,3% des jährlichen, ungewichteten, plausibilisierten Bruttoeinkommens an. Die Arbeitskostenerhebung ermittelte für 2004 wachsende Aufwendungen der Arbeitgeber im produzierenden Gewerbe für die betriebliche Altersvorsorge. Im Jahr 2004 betragen sie 4,0% der Arbeitskosten. Die Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung können nicht uneingeschränkt als Vergleich für die ungewichteten Ergebnisse des Pretests herangezogen werden, dennoch sind sie ein Anhaltspunkt für die Höhe der Beiträge und bilden sicherlich ein zuverlässiges Maß für eine Obergrenze.

Bei einer Darstellung der gekreuzten Häufigkeiten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen (siehe die Tabelle) in Prozentklassen lässt sich erkennen, dass sich die Beitragshöhen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern häufig unterscheiden. Lediglich sehr niedrige Beiträge (bis 1% des Einkommens) werden häufig paritätisch getragen. Bei höheren Beiträgen liegt der Schwerpunkt jedoch entweder deutlich auf der Seite des Arbeitgebers oder auf der des Arbeitnehmers. Dabei sind rein arbeitnehmerfinanzierte Systeme eher seltener vertreten als arbeitgeberfinanzierte, das Schwerkewicht bei letzteren liegt dann allerdings auch bei eher niedrigen Beiträgen. Bei den arbeitgeberdominierten Systemen sticht die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (6,45% Arbeitgeberbeitrag, 1,41% Arbeitnehmerbeitrag) deutlich als System mit Ausnahmecharakter hervor.

Um die Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge mit ausreichender Qualität abzufragen ist, wie bereits erwähnt, ein neues, differenzierteres Fragendesign eine Grundvoraussetzung. Für jede Art der betrieblichen Altersvorsorge sind jeweils getrennt die Beiträge des Arbeitgebers zu erfragen, um Mehrfachnennungen und eine Anpassung an die jeweiligen Besonderheiten zu ermöglichen. Für die Gliederung des Fragebogens bietet sich zum Beispiel die Unterscheidung in die fünf gängigen Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) an. Der Befragungsaufwand

Häufigkeiten der klassierten prozentualen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitragsätze

Arbeitgeberbeitragsatz \ Arbeitnehmerbeitragsatz	0 %	0,1 bis 1,0 %	1,1 bis 2,0 %	2,1 bis 3,0 %	3,1 bis 4,0 %	4,1 bis 6,0 %	6,1 bis 10,0 %	10,1 bis 25,0 %
0 %	6	40	9	8	6	6	6	2
0,1 bis 1,0 %	6	72	4	5	5	7	0	1
1,1 bis 2,0 %	6	22	5	3	7	2	11	0
2,1 bis 3,0 %	8	4	1	2	1	0	1	1
3,1 bis 4,0 %	8	6	2	0	5	1	2	0
4,1 bis 6,0 %	6	4	0	0	1	1	0	1
6,1 bis 10,0 %	3	3	2	0	1	0	2	1
10,1 bis 25,0 %	3	0	1	0	0	0	1	0

13) In 5% der Fälle kann durch die Angabe des Versorgungsanspruchs beider Jahre und die Angabe des Arbeitnehmerbeitrags der fehlende Arbeitgeberanteil geschätzt werden.

würde hierdurch jedoch in beträchtlichem Maße gesteigert. Bereits beim qualitativen Pretest betrug die durchschnittliche Ausfülldauer 24 Minuten, durch ein neues Fragen-design gegliedert nach Durchführungswegen würde diese noch weiter ansteigen. Die neue Ausgestaltung der Fragebogen würde zudem weitere Tests erforderlich machen.

Die Integration eines entsprechend ausgeweiteten Fragenteils in den EU-SILC Fragenkatalog würde die bereits heute sehr zeitaufwändige Befragung unangemessen weiter belasten. Denkbar wäre jedoch, die Thematik in einer eigenständigen Befragung zu behandeln. Eine Modellierung der Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge ist derzeit kaum möglich, da geeignete externe Datenquellen fehlen, die die Basis für eine Modellierung oder Imputation bilden könnten.

Arbeitnehmerbeiträge

81 % der Befragten konnten Angaben zum Arbeitnehmerbeitrag der betrieblichen Altersvorsorge machen. Wie bereits bei den Arbeitgeberbeiträgen trug auch hier die zusätzliche Möglichkeit zur Nennung des prozentualen Anteils am Bruttoeinkommen nicht zur Verringerung des non response bei. Bei Befragten, die einen Arbeitnehmerbeitrag angeben konnten, lagen die Beträge bei durchschnittlich 2,7 % des jährlichen plausibilisierten Bruttoeinkommens. 19 % der Befragten machten keine Angaben. Bedenkt man, dass einige Befragte keinen Arbeitnehmeranteil zur betrieblichen Altersvorsorge haben, so ist dieser non response jedoch als weniger kritisch einzustufen. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass sich im Laufe der Zeit die Erhebbarkeit verbessert, da Transparenz und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland voraussichtlich weiter zunehmen werden.

Über die für EU-SILC relevanten Informationen hinaus wurden die Versorgungsansprüche aus der betrieblichen Altersvorsorge für zwei aufeinanderfolgende Jahre abgefragt. Diese Abfrage zielte auf eine möglicherweise alternative Berechnung des Arbeitgeberanteils für Fälle, in denen dieser nicht angegeben war oder nicht angegeben werden konnte. Allerdings betraf dies nur eine sehr geringe Anzahl der Fälle. Darüber hinaus konnten insgesamt nur 35 % der Befragten ihre Ansprüche für zwei aufeinanderfolgende Jahre nennen. Bei einer vom Meinungsforschungsinstitut „Infratest“ durchgeführten Studie¹⁴⁾ konnten im Vergleich von allen Personen, denen Unterlagen vorliegen müssten, nur 38 % der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft die Höhe der Anwartschaften nennen. Auch hier haben 27 % keine Angaben gemacht und 35 % ihre Angaben geschätzt. Die Gründe dafür liegen in diesem doch schwierigen Thema und den teilweise unübersichtlichen Informationen (falls überhaupt welche vorhanden sind). Auffallend ist der große Wertebereich, in dem die Ansprüche liegen. Jedoch ist es aufgrund fehlender Vergleichszahlen kaum möglich, diese Beträge zu plausibilisieren.

Sieht man die Möglichkeit von Mehrfachnennungen im Fragebogen vor, können Fragen nach den Arbeitnehmerbeiträ-

gen zur betrieblichen Altersvorsorge in den Fragebogen von EU-SILC aufgenommen werden. Im Feldtest konnte die überwiegende Anzahl der Befragten die Höhe ihrer Beiträge nennen. Im Gegensatz zu den Beiträgen des Arbeitgebers sind die Beiträge des Arbeitnehmers für die Befragten aus der Gehaltsabrechnung ersichtlich. Es ist anzunehmen, dass durch die steigende Bedeutung betrieblicher Altersvorsorge die Befragten künftig tendenziell besser über ihre Beiträge informiert sein werden, zumal derzeit Anstrengungen zu einer Standardisierung und Verbesserung der Versicherungsnachweise unternommen werden. Es ist davon auszugehen, dass der item non response dadurch künftig sinkt und die Qualität der Angaben steigt. Dennoch ist auch in diesem Fall eine gründliche Datenprüfung und Plausibilisierung sowie eine Imputation fehlender Werte, soweit möglich, erforderlich.

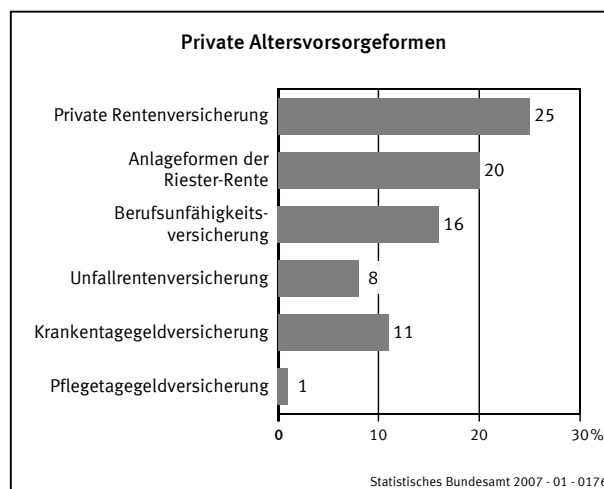
3.2.3 Private Beiträge zur Altersvorsorge

Über die gesetzlichen und betrieblichen Sozialbeiträge hinaus wurden die Befragten zu ihren privaten Vorsorgeaufwendungen befragt. Im Rahmen des Einkommenskonzeptes von EU-SILC¹⁵⁾ sind hier alle privaten Beiträge in eine private Rentenversicherung, in Anlageformen der Riester-Rente, in eine Berufsunfähigkeitsversicherung, eine Unfallrentenversicherung, eine Krankentagegeldversicherung oder eine Pflegetagegeldversicherung von Interesse. Zahlungen zugunsten anderer möglicher Altersvorsorgeformen, wie beispielsweise Kauf von Immobilien oder Wertpapieren, werden im Rahmen von EU-SILC nicht einbezogen.

Insgesamt gaben 55 % der Befragten an, außerhalb der gesetzlichen Sozialversicherung Beiträge in eine private Vorsorgeform geleistet zu haben.

Die am häufigsten verbreitete Vorsorgeform (siehe Schaubild 4) ist die private Rentenversicherung (25%), gefolgt von Anlageformen der Riester-Rente (20%), der Berufsunfähigkeitsversicherung (16%), der Krankentagegeldversicherung (11%) sowie der Unfallrentenversicherung (8%).

Schaubild 4



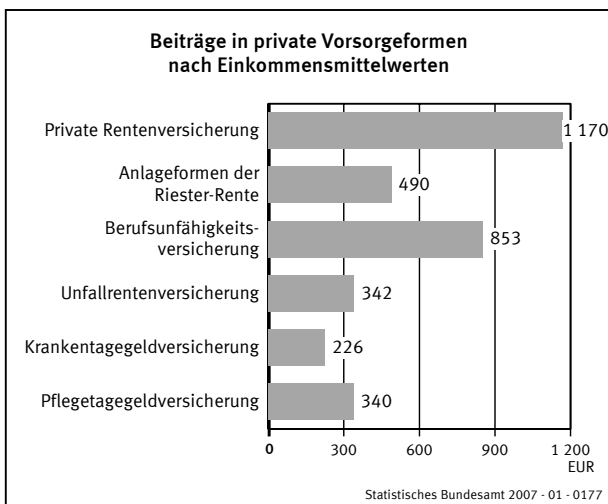
14) Siehe Bundesministerium für Gesundheit und Soziales (Hrsg.): „Künftige Alterseinkommen der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung“, Endbericht, TNS Infratest, München 2005, S. 53.

15) Siehe Körner, T./Meyer, I./Minkel, H./Timm, U., a. a. O. (Fußnote 1).

Pflegezeitgeldversicherungen wurden nur in Einzelfällen genannt. Bei der privaten Vorsorge scheint damit der finanziellen Absicherung im Alter eine etwas größere Bedeutung beigemessen zu werden als der Absicherung für den Invaliditätsfall. Darüber hinaus ist festzustellen, dass über 26 % der Befragten Beiträge in mehr als eine Art der privaten Vorsorge leisten, wobei in diesen Fällen häufig kombinierte Versicherungen bei den jeweiligen Vorsorgearten (und damit doppelt) genannt wurden.

Für die private Rentenversicherung wurden die höchsten Beiträge geleistet, im Durchschnitt betragen sie jährlich 1 170 Euro (siehe Schaubild 5)¹⁶⁾. Die Beiträge in die Berufsunfähigkeitsversicherung beliefen sich auf durchschnittlich 853 Euro, in Anlageformen der Riester-Rente wurden durchschnittlich 490 Euro geleistet. Die Beiträge in die Unfallrentenversicherung und die Pflegezeitgeldversicherung waren mit 340 Euro und 342 Euro nahezu gleich hoch. Für die Krankentagegeldversicherung wurden durchschnittlich jährlich 226 Euro aufgewendet.

Schaubild 5

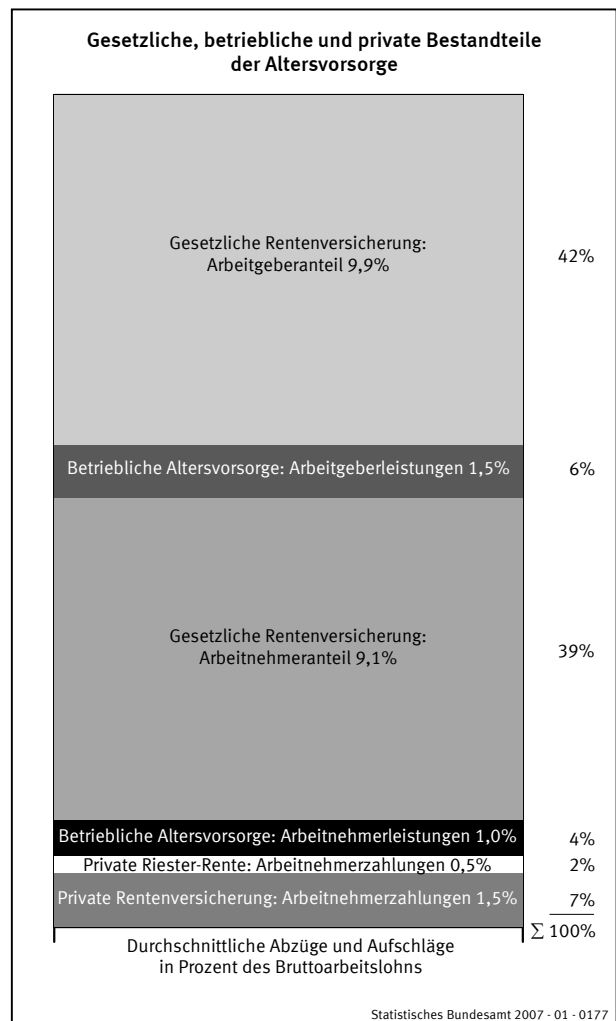


Bei einer Gesamtbetrachtung zum Thema Altersvorsorge über den Kontext von EU-SILC hinaus stellen die beiden privaten Altersvorsorgeformen private Rentenversicherung und Riester-Rente – neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der betrieblichen Altersvorsorge – die dritte Säule der Vorsorge für eine Absicherung im Alter dar.

3.2.4 Drei Säulen der Altersvorsorge

Um den Umfang der Absicherung im Alter einzuschätzen, werden abschließend die drei Bestandteile der Altersvorsorge – gesetzliche, betriebliche und private Altersvorsorge – abgebildet und in Bezug zum Einkommen betrachtet (siehe Schaubild 6). Für diese Darstellung werden die privaten Vorsorgeleistungen zur privaten Rentenversicherung und zur Riester-Rente in die Berechnung mit einbezogen.

Schaubild 6



Den größten Anteil an der Altersvorsorge hat mit 9,9%¹⁷⁾ vom Bruttoarbeitslohn des Arbeitnehmers der gesetzliche Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung. Bezogen auf alle Altersvorsorgeformen insgesamt stellt der Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung 42 % der gesamten Altersvorsorge eines Arbeitnehmers dar. Nimmt man den Arbeitnehmeranteil hinzu, so wird – mit einem Anteil von insgesamt etwa 80 % – die Altersvorsorge deutlich von der gesetzlichen Rentenversicherung dominiert. Jeweils 10 % der Vorsorgeleistungen insgesamt entfallen auf die betriebliche und die private Vorsorge. Der Arbeitgeberanteil zur betrieblichen Altersvorsorge ist mit 1,5 % des Bruttoarbeitslohns höher als der Arbeitnehmeranteil zur betrieblichen Altersvorsorge mit 1 %, wobei anzunehmen ist, dass die betriebliche Altersvorsorge weiter an Bedeutung gewinnen wird. Betrachtet man den Anteil der betrieblichen Altersvorsorge an den gesamten Vorsorgeleistungen (4 % Arbeitnehmerleistung und 6 % Arbeitgeberleistung) im Vergleich zur privaten Altersvorsorge, die

16) Nur für 340 Fälle ließen sich die Beiträge eindeutig den jeweiligen Versicherungsarten zuordnen.

17) Dieser Wert liegt über dem allgemeinen gesetzlichen Arbeitgeberbeitrag für die Rentenversicherung von 9,75 %, da etwa 12 % der Befragten einen 400-Euro-Job ausübten, für den der Arbeitgeber einen Rentenversicherungsbeitrag von 12 % zu leisten hat. Demgegenüber fallen die Arbeitnehmer mit einem Bruttoeinkommen über der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (früheres Bundesgebiet 5 200 Euro monatlich, neue Länder und Berlin-Ost 4 400 Euro) und dementsprechend geringeren effektiven Beitragssätzen mit einem Stichprobenanteil von nur 6 % weniger ins Gewicht.

ausschließlich vom Arbeitnehmer geleistet wird (mit einem Anteil der privaten Riester-Rente an den gesamten Vorsorgeleistungen von 2% und der privaten Rentenversicherung von 7%), so hat die betriebliche Altersvorsorge allerdings nur einen geringfügig höheren Stellenwert im Sinne der Absicherung für das Alter. Ein Arbeitnehmer leistet im Durchschnitt Zahlungen in Höhe von etwa 13% seines Bruttoarbeitslohns in eine der drei Säulen der Altersvorsorge. Es wird an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, dass es sich dabei um Ergebnisse einer nicht repräsentativen Erhebung handelt. Das sich auf Basis der Antworten von etwa 600 Befragten ergebende Bild erscheint jedoch durchaus plausibel, was deutlich macht, dass eine entsprechende Haupterhebung für die Sozialberichterstattung ein erhebliches Potenzial bieten würde.

4 Zusammenfassung und Ausblick

Die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie belegen, dass die Erhebung von Arbeitgebersozialbeiträgen über eine Befragung der Arbeitnehmer zumindest in Teilbereichen nicht unproblematisch ist. Die Schwierigkeiten haben dabei gleich mehrere Gründe. Zunächst trägt die Komplexität der unterschiedlichen Arrangements der Sozialversicherung, insbesondere im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge, dazu bei, dass ein Fragebogen die verschiedenen Durchführungswege sehr differenziert erfassen muss. Anders ist es kaum möglich, den Befragten nur Fragen zu stellen, die sie auf Basis der ihnen zur Verfügung stehenden Unterlagen auch beantworten können. Die Ergebnisse des Feldtests haben gezeigt, dass mit einer summarischen Abfrage der Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge eine adäquate Erfassung kaum zu erreichen sein wird. Die Anforderungen einer differenzierten Erfassung führten zum Ergebnis, dass eine Integration der Arbeitgebersozialbeiträge in das schon heute sehr umfangreiche Frageprogramm von EU-SILC nicht als machbar gelten kann.

Neben der Komplexität der institutionellen Gegebenheiten selbst ist ein weiteres Problem, dass ein erheblicher Anteil der Befragten offensichtlich Schwierigkeiten hat, die gewünschten Angaben den Unterlagen, wie zum Beispiel der Gehaltsabrechnung oder den Versicherungsnachweisen, korrekt zu entnehmen. Die Gestaltung der Unterlagen weist offenkundig je nach Träger und Arbeitgeber große Unterschiede auf. Die Angaben der Befragten, die Unterlagen seien unübersichtlich und nicht verständlich, deuten darauf hin, dass die Dokumente in vielen Fällen offensichtlich nicht als bürger- bzw. versichertenfreundlich bezeichnet werden können, mit gravierenden Auswirkungen auf die Möglichkeiten einer statistischen Erfassung. Eine Standardisierung der Versicherungsnachweise würde zugleich die Möglichkeiten einer Erhebung der Arbeitgebersozialbeiträge wesentlich verbessern. Ein weiteres Problem sind die großen Unterschiede beim Zeitpunkt des Versandes der Unterlagen, die insbesondere die Erfassung der Anwartschaften aus der betrieblichen Altersvorsorge zu einem einheitlichen Stichtag stark erschweren.

Hinzu kommt, dass eine Reihe von Befragten Unsicherheiten bei der Beantwortung von Fragen zum Themenkom-

plex Altersvorsorge und Sozialbeiträge offenbaren. Eine Befragung zu diesen Themen setzt daher neben einer intensiven Beteiligung potenzieller Befragter bei der Entwicklung der Erhebungsunterlagen auch eine intensive telefonische Betreuung der Befragten während der Feldphase (mit entsprechender gründlicher Schulung des in den statistischen Ämtern hiermit betrauten Personals) voraus. Daneben ist eine gründliche Datenprüfung und eine Imputation fehlender bzw. unplausibler Werte unerlässlich.

Trotz der genannten Schwierigkeiten zeigen die in weiten Bereichen plausiblen Ergebnisse des Feldtests, dass die Machbarkeit einer statistischen Erfassung der behandelten Themen nicht grundsätzlich in Abrede gestellt werden kann. Vielmehr gibt der Feldtest zahlreiche Hinweise darauf, wie die Probleme überwunden werden können und wie zum Beispiel der bei einzelnen Fragen nicht zu vernachlässigende Item non response merklich reduziert werden könnte. Die wachsende Bedeutung insbesondere der Fragestellungen auf dem Gebiet der Altersvorsorge legt es nahe, an die Ergebnisse des Feldtests anzuknüpfen.

Schließlich hat sich das für die Machbarkeitsstudie gewählte mehrstufige Vorgehen bewährt. Sowohl der qualitative als auch der quantitative Teil der Machbarkeitsstudie haben wichtige Informationen geliefert. Die gewählte Vorgehensweise kann daher für neue Statistiken oder Fragekomplexe generell empfohlen werden. Eine Einschätzung hinsichtlich der Machbarkeit allein auf Grundlage der Ergebnisse aus dem qualitativen Pretest wäre kaum möglich gewesen. Umgekehrt hat der qualitative Pretest Erkenntnisse hinsichtlich möglicher Fehlerquellen und Probleme im Umgang mit dem Erhebungsinstrument geliefert, die aus einem quantitativen Feldtest kaum zu gewinnen sind. Ferner hat sich gezeigt, dass schon in der Phase der Konzepterstellung eine intensive Zusammenarbeit der Fachstatistiker mit den Experten für Fragebogenentwicklung sowie gegebenenfalls externen Fachleuten von zentraler Bedeutung ist. Insofern war die Machbarkeitsstudie zugleich ein zentrales Pilotprojekt im Zusammenhang mit dem Aufbau eines Pretestlabors im Statistischen Bundesamt. [u](#)

Auszug aus Wirtschaft und Statistik

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2007

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Herausgeber: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Schriftleitung: N. N.
Verantwortlich für den Inhalt:
Brigitte Reimann,
65180 Wiesbaden

- Telefon: +49 (0) 6 11/75 20 86
- E-Mail: wirtschaft-und-statistik@destatis.de

Vertriebspartner: SFG Servicecenter Fachverlage
Part of the Elsevier Group
Postfach 43 43
72774 Reutlingen
Telefon: +49 (0) 70 71/93 53 50
Telefax: +49 (0) 70 71/93 53 35
E-Mail: destatis@s-f-g.com

Erscheinungsfolge: monatlich



Allgemeine Informationen über das Statistische Bundesamt und sein Datenangebot erhalten Sie:

- im Internet: www.destatis.de

oder bei unserem Informationsservice
65180 Wiesbaden

- Telefon: +49 (0) 6 11/75 24 05
- Telefax: +49 (0) 6 11/75 33 30
- www.destatis.de/kontakt