

Wie wird vorgesorgt in den Branchen?

FINANZIERUNG UND DURCHFÜHRUNGSWEGE *Der Gesetzgeber möchte die betriebliche Altersversorgung stärker verbreiten. Anstelle der Unternehmen sollen nun die Tarifparteien mit ins Boot. Doch ist das realistisch? Eine Analyse zeigt, wie die bAV in den ver.di-Branchen vertreten ist.*

VON JÖRG WIEDEMUTH

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist wieder stärker ins öffentliche Interesse gerückt. Dies ist auf zwei Entwicklungen zurückzuführen. Seit geraumer Zeit befinden sich die Kapitalmarktzinsen im Sinkflug. Damit müssen alle Blütenräume, mit kapitalgedeckten Formen der Altersversorgung könnte die politisch gewollte Reduzierung der gesetzlichen Rente kompensiert werden oder gar ein besseres Versorgungsniveau erreicht werden, grundlegend korrigiert werden.

Der zweite Anlass hat mit den Plänen der schwarz-roten Koalition zu tun, mit ihrem Gesetzesvorhaben ein »neues Sozialpartnermodell Betriebsrente«¹ einzuführen. Im Kern läuft dieses Vorhaben, in der wohlmeinenden Absicht vorgetragen, den Verbreitungsgrad der bAV zu erhöhen, jedoch bisher darauf hinaus, die Verantwortung und Haftung auf die Tarifparteien zu verschieben und so die bisher haftenden Unternehmen aus dieser Verantwortung zu entlassen. Nach dieser Methode des »pay and forget« sollen mehr Unternehmen dazu bewegt werden, sich an der Finanzierung der bAV zu beteiligen. Ob dies mit der Gesetzesnovelle, wie sie bislang bekannt geworden ist, erreicht wird, ist jedoch mehr als fraglich. Im Grunde sind wesentlich verbesserte Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung gefordert, wenn sie zu einer belastbaren zweiten Säule eines Gesamtsystems der Altersversorgung ausgebaut werden soll.² In diesem Kontext stellt sich auch die Grund-

satzfrage: Können und wollen die Tarifparteien diese Verantwortung zur Etablierung gemeinsamer Einrichtungen überhaupt tragen? Eine Untersuchung der bisherigen Verbreitung und Qualität der tariflichen Regelungen zur bAV in den ver.di-Branchen erscheint in diesem Zusammenhang von einigem Interesse.

Tarifverträge zur bAV in den ver.di-Branchen

ver.di bietet als Multibranchengewerkschaft einen Querschnitt durch viele unterschiedliche Wirtschaftsbereiche.

Die Tarifpolitische Grundsatzabteilung hat 218 Tarifverträge aus einem Gesamtsample von 1.300 Tarifverträgen, in denen Regelungen zur bAV enthalten waren, ausgewertet.³ Ausgewählt wurden die zu analysierenden Tarifregelungen nach Größe und Bedeutung der Tarifbereiche, gleichmäßig verteilt auf alle Fachbereiche. Pro Fachbereich wurden rund 20 Tarifverträge nach verschiedenen Kriterien analysiert.⁴ Aufgrund der geringen Fallzahlen je Fachbereich kann im statistischen Sinne sicherlich nicht von einer strengen Repräsentativität ausgegangen werden. Gleichwohl kann aber angenommen werden, dass die Regelungen für die jeweiligen Bereiche nicht untypisch sind.

Die Hauptfragen der Untersuchung waren: Wer finanziert die bAV und welche Durchführungswege werden gewählt? Es handelt sich daher um einen relativ groben Überblick. Er erlaubt jedoch einen ersten Gesamteindruck.

DARUM GEHT ES

1. Die Tarifpolitische Grundsatzabteilung hat 218 Tarifverträge aus einem Gesamtsample von 1.300 Tarifverträgen ausgewertet.
2. Ausgewählt wurden die zu analysierenden Tarifregelungen nach Größe und Bedeutung der Tarifbereiche, gleichmäßig verteilt auf alle Fachbereiche.
3. Auffällig ist der sehr hohe Anteil der arbeitnehmerfinanzierten bAV in nahezu allen untersuchten Tarifverträgen. Die betriebliche Altersversorgung in den ver.di-Branchen wird damit überwiegend von den Arbeitnehmer/innen selbst im Wege der Entgeltumwandlung finanziert.

¹ So der euphemistische Titel.

² Vgl. dazu die Stellungnahme des DGB zum neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente (§ 17b BetrAVG) vom 5. März 2015.

³ Im Rahmen eines Praktikums, das von den ver.di-Bereichen Tarifpolitische Grundsätze und Sozialpolitik betreut wurde, hat Thomas Bollwein die Ergebnisse ausgewertet. Ihm gebührt

an dieser Stelle für die umfangreichen Recherchearbeiten ausdrücklich Dank und Anerkennung.

⁴ Die Fachbereiche Bund/Länder und Gemeinden wurden nicht berücksichtigt, da diese unter die Regelungen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) fallen. Eine Einbeziehung hätte die Ergebnisse einseitig beeinflusst und verzerrt.

GEMEINSAME EINRICHTUNGEN

Das sind durch Tarifvertrag vorgesehene und geregelte Einrichtungen, meistens »Kassen«, die für eine ganze Branche bestimmte Fürsorgeleistungen erbringen (Lohnausgleichskassen, Zusatzversorgungskassen, Urlaubskassen, überbetriebliche Ausbildungsstätten). Nach § 4 Abs. 2 TVG gelten tarifvertragliche Regelungen über gemeinsame Einrichtungen der Tarifparteien unmittelbar und zwingend für die Satzung dieser Einrichtung und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Danach können in Tarifverträgen auch Beitragspflichten zu gemeinsamen Einrichtungen der Tarifparteien begründet werden.

Beschäftigte tragen den höchsten Anteil

Der Gesamtüberblick über alle Bereiche zeigt, dass in 65 Prozent der tariflichen Regelungen die bAV von den Arbeitnehmer/innen finanziert wird; in 27 Prozent sind es die Arbeitgeber,⁵ in 6 Prozent gibt es eine Mischfinanzierung und in 2 Prozent konnte keine identifizierbare Aussage getroffen werden. Bei der von Arbeitgebern finanzierten Altersversorgung ist oftmals zusätzlich eine Entgeltumwandlung möglich. Die ersparten Sozialversicherungsbeiträge geben die Arbeitgeber in der Regel nicht weiter. Wo eine Weitergabe vereinbart war, fiel sie eher gering aus.

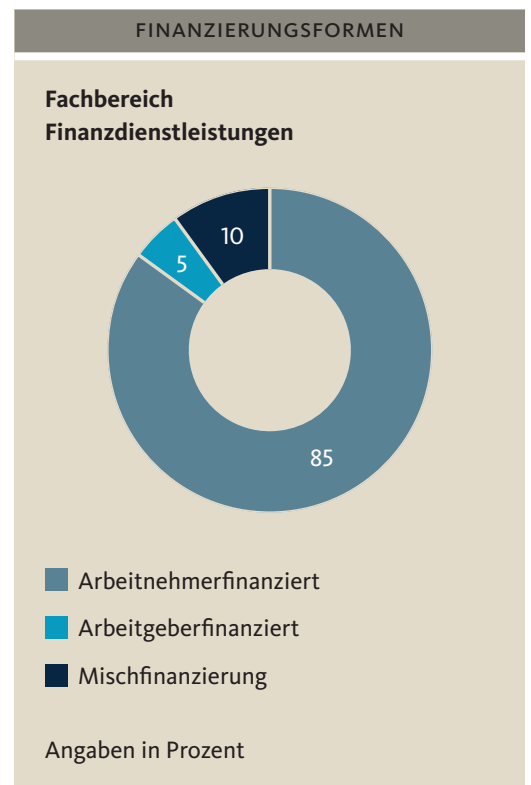
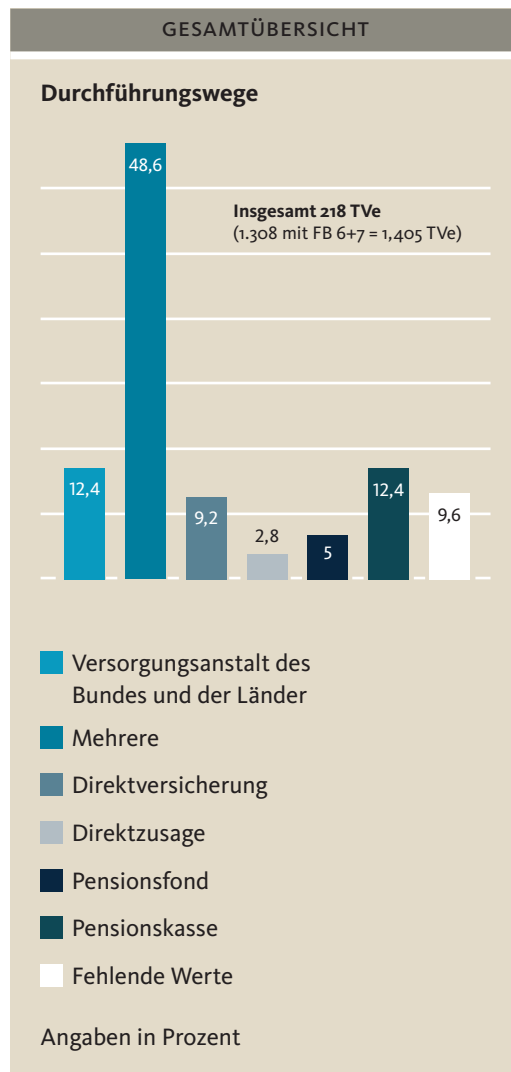
Die Auswertung der Durchführungswege der bAV kommt zu folgendem Ergebnis: In nahezu 49 Prozent stehen dem Arbeitgeber mehrere Durchführungswege, oft sogar

alle gesetzlich möglichen zur Verfügung. Die Pensionskasse ist mit 12,5 Prozent vertreten. Ebenso viel Prozent entfallen auf die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL).⁶ Auf die Direktversicherung entfallen 9 Prozent. Relativ selten sind der Pensionsfonds und die Direktzusage (siehe Gesamtübersicht).

Der hohe Anteil des Weges der VBL erklärt sich aus der historischen Herkunft von Unternehmen aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes. Interessant ist daher ein vertiefter Blick auf die einzelnen Fachbereiche.

► Im Fachbereich Finanzdienstleistungen,

in dem viele institutionelle Anbieter von Finanzprodukten zur bAV angesiedelt sind, sind 85 Prozent der untersuchten Regelungen allein von Arbeitnehmer/innen finanziert, nur 5 Prozent von Arbeitgebern, 10 Prozent gemischt finanziert. Die VBL ist überproportional stark mit 45 Prozent vertreten, auf die Kategorie »Mehrere Durchführungswege« entfallen 30 Prozent, jeweils 10 Prozent entfallen auf Direktversicherung und Direktzusage. Die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge behält in allen Fällen der Arbeitgeber.



⁵ Das bedeutet jedoch keineswegs, dass damit automatisch ein bestimmtes auskömmliches Versorgungsniveau erreicht wird.

⁶ Die VBL ist eine Versorgungseinrichtung und kein Durchführungswege im Sinne des Betriebsrentengesetzes. Dennoch wird sie eigens aufgeführt, weil sie in einigen Fachbereichen eine erhebliche Rolle spielt.

► Im Fachbereich Ver- und Entsorgung

sind 81 Prozent der untersuchten tarifvertraglichen Regelungen von Arbeitnehmer/innen finanziert. Nur 9 Prozent entfallen auf arbeitgeberfinanzierte Regelungen und 5 Prozent sind Mischformen. Zusätzlich zur arbeitgeberfinanzierten bAV ist Entgeltumwandlung möglich. Eingesparte Sozialversicherungsbeiträge behält jeweils der Arbeitgeber.

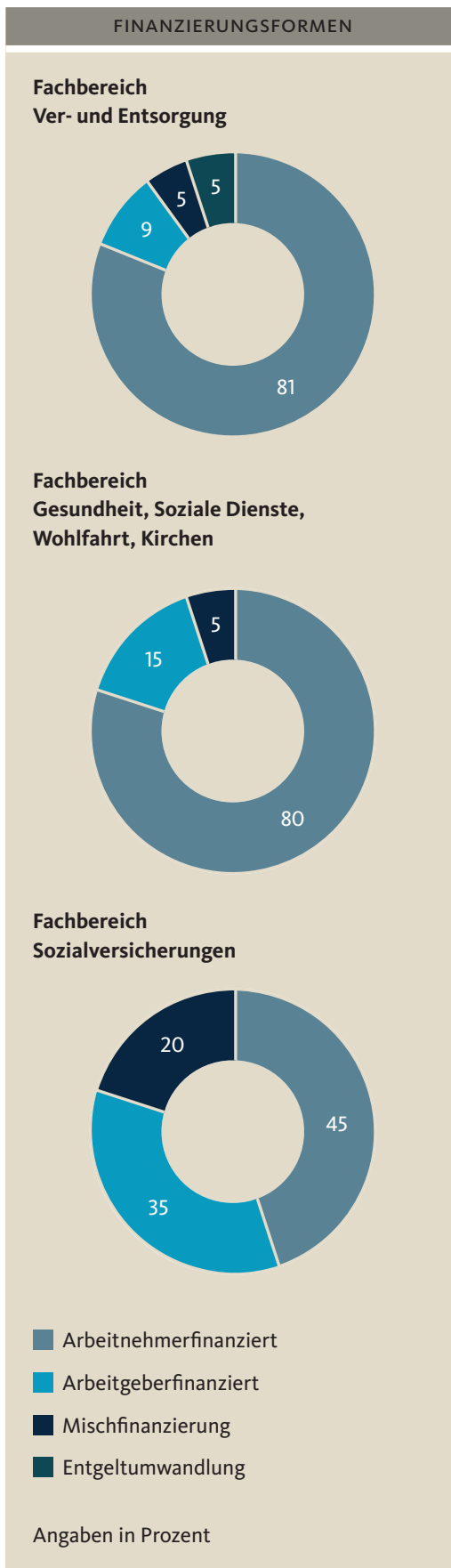
In 33 Prozent der Tarifregelungen sind mehrere Durchführungswege möglich, Pensionskassen sind mit einem Anteil von 19 Prozent vertreten, Direktversicherungen machen nur rund 5 Prozent aus, Direktzusagen und Pensionsfonds sind nicht vertreten. Allerdings lassen sich für fast 29 Prozent der Fälle keine Aussagen über den Durchführungsweg treffen.

► Auch im Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt, Kirchen

ist die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung mit 80 Prozent dominant. Die arbeitgeberfinanzierte bAV beträgt nur 15 Prozent und die Mischformen machen lediglich 5 Prozent aus. Vereinzelt ist zusätzlich zur Arbeitgeberfinanzierung eine Entgeltumwandlung vereinbart. Ersparte Sozialversicherungsbeiträge werden in fast allen Fällen vom Arbeitgeber einbehalten. Bei den Durchführungsweegen dominiert die Auswahlmöglichkeit zwischen mehreren Wegen. Die Direktversicherung ist mit 10 Prozent, die Pensionskasse mit 5 Prozent vertreten. Auffällig ist auch hier der relativ hohe Wert (20 Prozent) der Fälle, die keinem Durchführungsweg zugeordnet werden konnten. 5 Prozent entfallen auf die VBL.

► In dem Fachbereich Sozialversicherungen

ist die Mehrheit der Tarifregelungen der bAV mit 45 Prozent arbeitnehmerfinanziert, der Anteil der arbeitgeberfinanzierten bAV mit 35 Prozent hoch, auf Formen der Mischfinanzierung entfallen 20 Prozent. Zum Teil werden die ersparten Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber weitergegeben, jedoch nicht mehr als 12 Prozent der ersparten Beiträge. Der hohe Anteil der VBL sticht mit 30 Prozent heraus, weitere 30 Prozent entfallen auf »mehrere Durchführungswege«. Pensionsfonds und Pensionskasse machen jeweils 10 Prozent aus, Direktversicherung und Direktzusage nur je 5 Prozent.



VBL

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist eine vom Bund und den Ländern getragene Versorgungseinrichtung für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes. Sie gewährt Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge (Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes). Ihr Zweck war und ist eine gewisse Angleichung der Arbeitnehmerrenten an die Beamtenpensionen.

**DURCHFÜHRUNGS-
WEGE**

- Direktzusage: Arbeitgeber bildet Rückstellungen; frei in der Art der Geldanlage, beitragspflichtig im Pensionsversicherungsverein
- Unterstützungskasse: Rückgedeckt oder »reservepolsterfinanziert«; gewährt formal keinen Rechtsanspruch, beitragspflichtig im Pensionsversicherungsverein
- Pensionskasse (PK): Selbstständiges Versicherungsunternehmen; Einzahlungen sind steuerlich limitiert
- Direktversicherung: Produkt einer Lebensversicherungsgesellschaft; seit 2005 gilt: viele Analogien zur Pensionskasse
- Pensionsfonds: hohe Aktienquote zulässig (begünstigt); beitragspflichtig im Pensionsversicherungsverein

▶ Im Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung

dominiert bei den untersuchten Tarifregelungen mit 50 Prozent ebenfalls die arbeitnehmerfinanzierte bAV, die arbeitgeberfinanzierte Form ist mit 36 Prozent vertreten, Mischformen mit 7 Prozent. Bei rund 7 Prozent ist die Form nicht zu ermitteln. Eine Weitergabe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge ist selten. Die VBL ist mit 21 Prozent stark vertreten, gefolgt von der Direktversicherung. In 7 Prozent der Fälle sind mehrere Durchführungswege parallel wählbar. Bei der Hälfte der ausgewerteten Tarifverträge fehlen entsprechende Werte.

▶ Im Fachbereich Medien, Kunst, Industrie

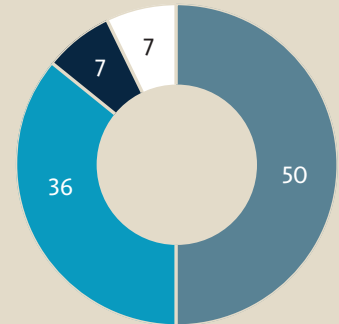
sind 75 Prozent der untersuchten Tarifregelungen zur bAV arbeitnehmerfinanziert, ein Viertel ist arbeitgeberfinanziert, eine Mischfinanzierung existiert nicht. Bei der arbeitgeberfinanzierten bAV ist zusätzliche Entgeltumwandlung möglich. Zum Teil werden ersparte Sozialversicherungsbeiträge zu einem geringen Prozentsatz an die Arbeitnehmer/innen weitergegeben. Bei den Durchführungswegen dominieren »Mehrere«, das heißt, der Arbeitgeber kann unter mehreren Wegen auswählen. Die Durchführungswegen Direktzusage und Pensionskasse sind mit 10 und 15 Prozent vertreten. Die Direktversicherung und der Pensionsfonds machen nur 5 Prozent der Regelungen aus.

▶ Im Fachbereich Postdienste, Speditionen, Logistik

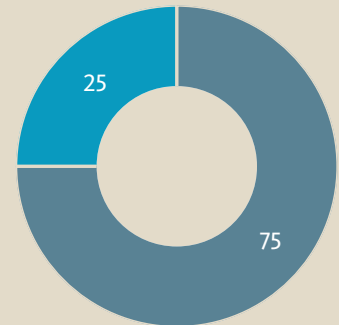
dominiert mit 62 Prozent die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung. 38 Prozent entfallen auf die arbeitgeberfinanzierte bAV, eine Mischfinanzierung existiert nicht. Der Arbeitgeber behält die ersparten Sozialversicherungsbeiträge ein. Bei den Durchführungswegen ist die Kategorie »Mehrere« mit 57 Prozent am stärksten vertreten. 14 Prozent entfallen auf die VBL, ebenfalls 14 Prozent auf Pensionsfonds. Die Direktzusage ist mit 10 Prozent und die Direktversicherung mit rund 5 Prozent vertreten. Abweichend kann auf betrieblicher Ebene statt VBL, Direktzusage oder Direktversicherung auch ein anderer Durchführungsweg vereinbart werden.

FINANZIERUNGSFORMEN

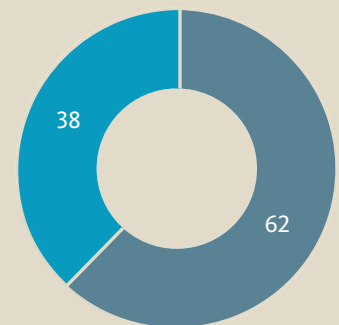
**Fachbereich
Bildung, Wissenschaft
und Forschung**



**Fachbereich
Medien, Kunst und Industrie**



**Fachbereich
Postdienste, Speditionen und Logistik**



- Arbeitnehmerfinanziert
- Arbeitgeberfinanziert
- Mischfinanzierung
- Fehlende Werte

Angaben in Prozent

► Im Fachbereich Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung

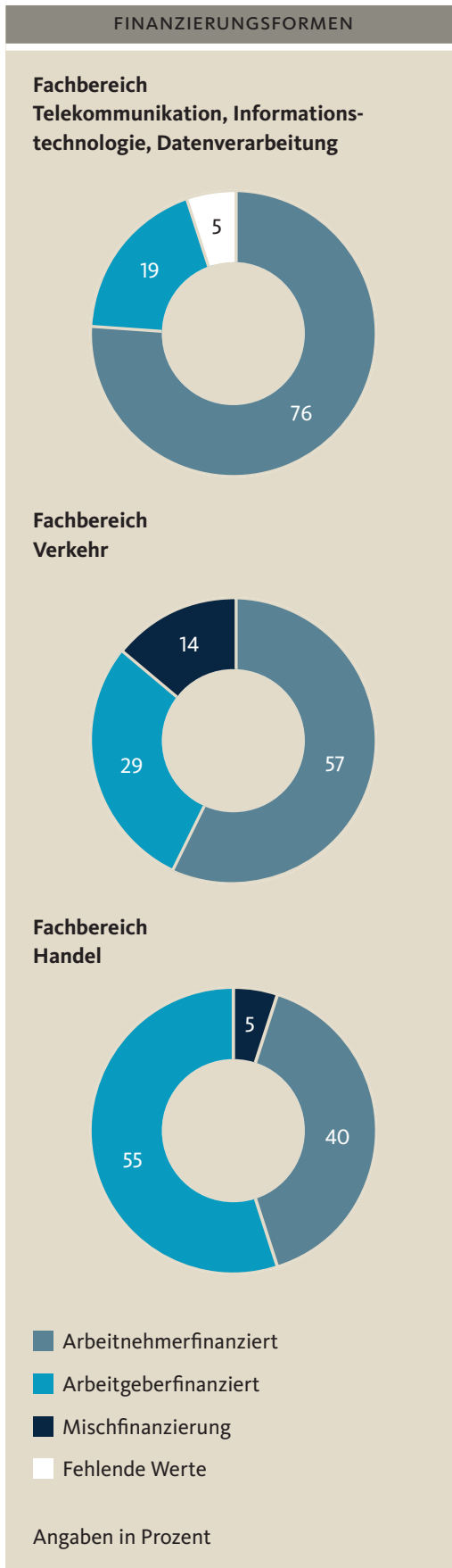
dominiert ebenfalls die arbeitnehmerfinanzierte bAV mit 76 Prozent. Nur 19 Prozent der bAV sind arbeitgeberfinanziert. Bei rund 5 Prozent fehlen die entsprechenden Werte. In fast allen Fällen behält der Arbeitgeber die durch Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge. In 43 Prozent der Regelungen ist die Wahl zwischen mehreren Durchführungswegen möglich. Der zweithäufigste Durchführungsweg ist der Pensionsfonds mit 24 Prozent; die Pensionskasse ist mit 14 Prozent vertreten, die Direktversicherung mit 9 Prozent. Auf die VBL entfallen 5 Prozent der Regelungen und bei 5 Prozent fehlen die Werte. Gelegentlich wird der Durchführungsweg erst auf betrieblicher Ebene festgelegt.

► Im Fachbereich Verkehr

sind 57 Prozent der bAV arbeitnehmerfinanziert, 29 Prozent arbeitgeberfinanziert und 14 Prozent in Mischfinanzierung. Die ersparten Sozialversicherungsbeiträge werden nur vereinzelt weitergegeben. In 33 Prozent der Regelungen ist die Auswahl zwischen mehreren Durchführungswegen möglich. Die Pensionskasse ist mit 29 Prozent vertreten, gefolgt von der Direktversicherung mit 24 Prozent. Auf VBL, Direktzusage und Pensionsfonds entfallen jeweils rund 5 Prozent.

► Im Fachbereich Handel

ist die arbeitgeberfinanzierte bAV mit 55 Prozent sehr stark vertreten, die arbeitnehmerfinanzierte Form erreicht 40 Prozent. In 5 Prozent liegt eine Mischfinanzierung vor. Die Tarifverträge auf regionaler Ebene sehen einen Altersversorgungsbetrag der Arbeitgeber vor, der jährlich für die bAV zur Verfügung gestellt wird. In nahezu allen Fällen ist eine parallele Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer/innen möglich.⁷ Eine Weitergabe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge ist häufig möglich, jedoch nicht mehr als 20 Prozent des umgewandelten Beitrages. In 85 Prozent der Fälle besteht eine Wahlmöglichkeit zwischen mehreren Durchführungswegen. Der zweithäufigste Weg ist die Pensionskasse mit 15 Prozent.



⁷ Obwohl der Einzel- und Großhandel einer der wenigen Tarifbereiche ist, in denen die Arbeitgeber einen tariflich festgelegten Beitrag zur Altersversorgung leisten, reicht dieser Teil nicht aus, um eine auskömmliche Altersrente zu gewährleisten.

► Im Fachbereich Besondere Dienstleistungen

entfallen 60 Prozent der untersuchten tariflichen Regelungen der bAV auf arbeitnehmerfinanzierte Formen, arbeitgeberfinanziert sind 30 Prozent, Mischfinanzierung gibt es zu 5 Prozent und bei 5 Prozent fehlen die Werte.

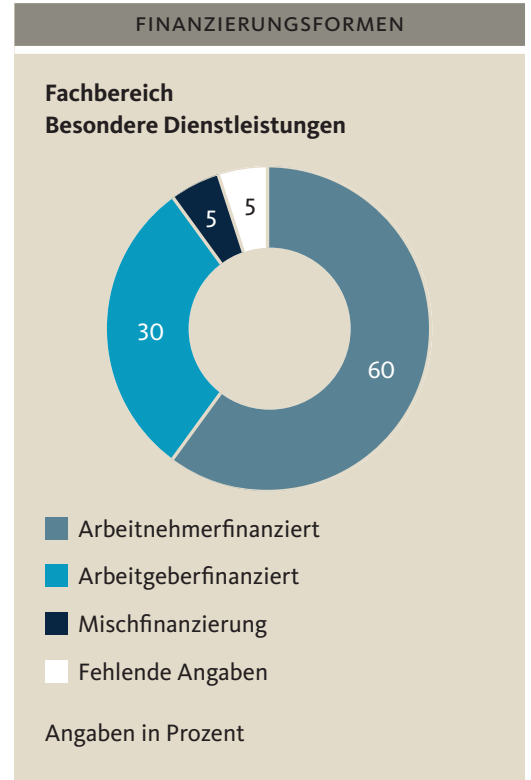
Teilweise werden die ersparten Sozialversicherungsbeiträge weitergereicht. Bei den Durchführungswegen dominiert die Kategorie »Mehrere« mit 50 Prozent. 15 Prozent entfallen auf die VBL, ebenfalls 15 Prozent auf die Pensionskasse und je 10 Prozent auf Direktversicherung und Pensionsfonds.

bAV wird meist von Beschäftigten finanziert – Arbeitgeber behalten Ersparnis ein

Auffällig ist der sehr hohe Anteil der arbeitnehmerfinanzierten bAV in nahezu allen untersuchten Tarifverträgen. Die betriebliche Altersversorgung in den ver.di-Branchen wird damit überwiegend von den Arbeitnehmer/innen selbst im Wege der Entgeltumwandlung finanziert. In den Branchen, in denen die Werte der arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgung »nur knapp über 50 bis knapp über 60 Prozent« liegen, wird dieses Ergebnis dadurch verzerrt, dass der relativ hohe Anteil der Versicherung bei der VBL den Anteil der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung erhöht.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass auch die Kategorie »arbeitgeberfinanziert« nichts über die Höhe der betrieblichen Altersversorgung aussagt. Am Beispiel des Handels mit seinem herausstechend hohen Anteil an arbeitgeberfinanzierter bAV wird deutlich, dass die Arbeitnehmer/innen zwar einen tariflichen Anspruch auf einen jährlich fälligen Altersvorsorgebetrag haben und die Tarifverträge daher unter die Kategorie »arbeitgeberfinanziert« fal-

Bisher wird die bAV zumeist von den Beschäftigten finanziert.



len, damit ist jedoch keine umfassende betriebliche Altersversorgung verbunden.

In der Regel wird auch in diesen Fällen eine zusätzliche Beteiligung der Arbeitnehmer/innen über Entgeltumwandlung erforderlich sein. Sie ist dann auch Bestandteil der tariflichen Regelungen. Bei den »Mischformen« sind Arbeitgeber- und Arbeitnehmerfinanzierung systematisch miteinander verbunden. Darüber hinaus haben die Beschäftigten seit 2001 einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung. Insofern ist auch der Anteil der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung deutlich zu relativieren.

Weiterhin verbleibt die im System der betrieblichen Altersversorgung angelegte Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge überwiegend bei den Arbeitgebern. Sie sparen also bei ihren Lohnkosten und geben dies nur selten weiter an die Arbeitnehmer/innen, die damit ihre Zahlungen und Leistungsansprüche an die bAV erhöhen könnten. ◀



Jörg Wiedemuth,
Diplomsoziologe, Bereichsleiter
Tarifpolitische Grundsatzfragen
ver.di Bundesverwaltung, Berlin.

Der Verein mit Sitz in Stuttgart ist eine von Mitgliedern getragene Organisation. Wir nehmen Stellung zu sozialpolitischen Fragen, insbesondere der Alterssicherung und Vorsorge, nehmen als Sachverständige an Tagungen von Unternehmen, Gewerkschaften und Fachverbänden teil und erarbeiten und pflegen arbeitsrechtliche Regelungswerke für die betriebliche Altersvorsorge.

Wir richten betriebliche und überbetriebliche Versorgungswerke gemeinsam mit den Betriebsparteien ein und begleiten deren betriebliche Umsetzung. Dabei stützen wir uns auf langjährige Erfahrung und praxisbewährte Konzepte.

Mit der rückgedeckten u.di Unterstützungskasse e. V. bieten wir für den Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ einen sicheren Weg für Trägerunternehmen und Arbeitnehmer zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung.

Haben wir mit diesem Artikel Ihr Interesse geweckt?

Dann können Sie gerne ein Druckexemplar des kompletten AiB-Extra bei uns anfordern!



udi

Unterstützungs- und
Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.

Industriestraße 24
70565 Stuttgart
fon ■ 0711 - 781 38 15
fax ■ 0711 - 781 38 23
mail: stuttgart@u-di.de

www.u-di.de

Eingetragener Verein (e.V.)
Amtsgericht Stuttgart, Vereinsregister VR 6771
Zugelassener Rentenberater
Rechtsdienstleistungsregister Landgericht Stuttgart 371a-1151
UST-IdNr. DE236 111 436



Dieses PDF ist ein Auszug aus AiB EXTRA

Ausgabe 09-2015

IMPRESSUM

Arbeitsrecht im Betrieb EXTRA: Sonderausgabe für u.di – Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.; www.u-di.de

Redaktion: Eva-Maria Stoppkotte
eva-maria.stoppkotte@bund-verlag.de

Anschrift für Redaktion und Verlag: Hedderheimer Landstraße 144, 60439 Frankfurt/Main
Tel. +49 (0)69/79 50 10 - 0; Fax +49 (0)69/79 50 10 - 18

Verlag: Bund-Verlag GmbH, Geschäftsführer, Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften: Bettina Frowein

Leser- und AboService: Bund-Verlag GmbH,
60424 Frankfurt/Main; Tel. +49 (0) 69/79 50 10 - 96
Fax +49 (0)69/79 50 10 - 12
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Layoutkonzept: Sandra Kimmel, www.fraukimmel.de

Gestaltung und Satz:
felixschramm Visuelle Kommunikation, Bochum

Bildkonzept: Katja Oberländer, www.einzigartig.de

Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

Mit Namen gezeichnete Beiträge sowie Beilagen und Anzeigen geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages wieder.

Urheber- und Verlagsrechte: Alle in dieser Fachzeitschrift und in ihren Online-Diensten veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

Redaktionsschluss: 13.7.2015

Bildnachweise: S. 5: @Lutz Kampert | S. 12, 14, 22, 25, 34, 36, 40, 47, 48, 55, 56, 72 ©iStock.com, Alex Slobodkin, photoposter, LuckyBusiness, Pamela Moore, mbbirdy, Christopher Futcher, Christopher Futcher, Yuri, GlobalStock, shapecharge, 4774344sean, gradyrees | S. 20, 28: @einzigartig | S.31: Wikipedia, cc-by-sa 2.0, Stefan Frerichs | S. 32: fotolia.com/© Kzenon | S. 43 Wikimedia Commons | S. 44, 45: © Holger Rößler | S. 61, 62: ©Hermann Schmid;

Composing einzigartig unter Verwendung: Titelbild & S. 6: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Westend61 | S. 4: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panthermedia.net /filmfoto & Николай Григорьев | S. 8/9: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & imagelibrary-gold | S. 21: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & /vege | S. 46 ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Николай Григорьев | S. 52 ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©Rawpixel | S. 59: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panthermedia.net /Axel Killian | S. 65: ©fotolia.com/vege imagelibrary-gold | S. 67: ©panthermedia.net / gualtiero boffi | S. 70: ©fotolia.com/Wavebreakmedia Micro & /norman blue;

Autorenporträts: S. 26, 27, 30, 31, 42, 45, 57, 62, 69, 74: ©Winfried Eberhardt | S. 14, 20, 33, 37, 50: privat

Verantwortlich: Hubert Schmalz, Michael Schweitzer

Redaktionelle Bearbeitung: Michael Schweitzer, Hermann Schmid, Monika Schelenz, Hubert Schmalz