

# Ein Wirkungsfeld für Betriebsräte

**BETRIEBSRENTE** Betriebsräte sind mit einer Fülle von Aufgaben befasst. Da bleibt wenig Zeit für neue Themen. Dies wird mit der betrieblichen Altersversorgung nicht anders sein. Es lohnt sich aber, dieses Thema anzugehen, da es für die Beschäftigten immer wichtiger wird.

VON HANS-BERT SCHMITZ

Die betriebliche Rente gewinnt wegen der immer größer werdenden Lücken in der gesetzlichen Rentenversicherung zunehmend an Bedeutung. Das erhöht den Druck auf die betrieblichen Verhandlungspartner, sich mit der betrieblichen Altersversorgung (bAV) künftig intensiver zu beschäftigen. Für die Mitarbeiter sind die betrieblichen Absicherungsmodelle von enormer Wichtigkeit, denn sie wollen einerseits abgesichert sein und andererseits auskömmliche Einkünfte auch im Alter haben.

Standardisierte, von Betriebsräten begleitete Altersversorgungssysteme mit steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Förderung können hier sehr hilfreich und effizient sein.

## Der Bedarf: Die gesellschaftliche Struktur verändert sich – mit Folgen!

Grundsätzlich wäre es wünschenswert, wenn die gesetzliche Rentenversicherung die Altersversorgung sichern könnte. Leider ist dies aber aufgrund der Geburtenraten<sup>1</sup> bei einer gleichzeitig immer längeren Lebenserwartung nicht finanzierbar.<sup>2</sup> Die demografische Entwicklung unserer Gesellschaft führt zu einer großen Herausforderung in der gesetzlichen Rentenversicherung, in der immer weniger Erwerbstätige immer mehr Rentner/innen finanzieren müssen.<sup>3</sup> Ganz konkret werden künftig drei Erwerbstätige zwei Rentner finanzieren. Um die Finanzierung sicherzustellen, hat der Gesetzgeber im Jahre 2004 das Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetz verabschiedet,

mit dem das Rentenniveau vor Steuern für einen Rentner des Jahres 2030 auf ein Niveau von voraussichtlich 43 Prozent<sup>4</sup> gesenkt wird. Daraus folgt, dass derjenige, der nicht zusätzlich vorsorgt oder vorsorgen kann, seinen heutigen Lebensstandard im Alter nicht halten kann. Es besteht also ein zusätzlicher Absicherungsbedarf trotz der begrenzten finanziellen Möglichkeiten der Mitarbeiter. Hier sind intelligente Lösungen einer ergänzenden Vorsorge gefragt. Der Fokus sollte auf die bAV mit den ihr innewohnenden Fördermöglichkeiten gerichtet werden.

## Der Zweck: Warum lohnt es, sich mit der bAV zu beschäftigen?

Wie bereits beschrieben, haben die Beschäftigten einen hohen Bedarf, für das Alter vorzusorgen. Sofern dies innerhalb des Betriebes geschieht, können die für die bAV vorgesehenen Fördermöglichkeiten genutzt werden. Gleichzeitig liegt es in den Händen des Betriebsrats oder auch auf tariflicher Ebene, Beteiligungen des Arbeitgebers an der bAV einzufordern. In den Betrieben trifft der Altersvorsorgebedarf der Arbeitnehmer mit den Möglichkeiten der geförderten Finanzierung durch Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Staat zusammen. Bei geschickter gemischter Finanzierungsquellen und einem für den Betrieb geeigneten Versorgungsmodell kann daraus die notwendige, ergänzende Alterssicherung entstehen, die den Lebensstandard der Mitarbeiter bei Rentenbezug gewährleistet.

## DARUM GEHT ES

1. Es lohnt sich für Betriebsräte, die betriebliche Altersversorgung mit in den Fokus ihrer Tätigkeiten zu nehmen.
2. Denn die bAV wird zunehmend als Aspekt der Entlohnung gesehen.
3. Passgenaue und effektive Versorgungslösungen ergänzen im Betrieb die gesetzliche Altersversorgung.

<sup>1</sup> 1,39 Kinder je Frau als Durchschnitt der Jahre 2004 bis 2013, Quelle: Statistisches Bundesamt.

<sup>2</sup> Lebenserwartung bei Geburt in Deutschland nach Geschlecht: 1990: Männer 72,6 Jahre, Frauen 79 Jahre; 2010: Männer 77,2 Jahre, Frauen 82,7 Jahre; 2030: Männer 81 Jahre, Frauen 85,7 Jahre; Quelle: Sachverständigenrat Wirtschaft Deutschland.

<sup>3</sup> Altenquotient (65-Jährige und älter je hundert 20- bis 64-Jährige):

2010: 33,8, 2060: 67,4, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Bevölkerungsentwicklung 2013 Daten, Fakten, Trends zum demografischen Wandel.

<sup>4</sup> Das RV-Nachhaltigkeitsgesetz legt fest, dass die Bundesregierung dem Bundestag regelmäßig berichten muss, welche Maßnahmen möglich sind, um ein Absinken des Rentenniveaus unter 46 Prozent zu verhindern.

**Finanzierungsmöglichkeiten der bAV**

Der Arbeitgeber hat im Rahmen des demografischen Wandels ein Interesse, sich auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu präsentieren, um die besten Mitarbeiter für den Betrieb zu finden und zu binden. Ein Aspekt dieser notwendigen Attraktivität ist das Angebot einer arbeitgeberfinanzierten bAV, um im Wettbewerb um künftige Mitarbeiter bestehen zu können. Zudem wird dadurch signalisiert, dass der Betrieb bereit ist, soziale Verantwortung zu übernehmen. Der Betriebsrat kann diese Notwendigkeiten des Arbeitgebers nutzen, um den Einstieg in eine arbeitgeberfinanzierte bAV zu finden.

Die Bereitschaft des Arbeitgebers, Beiträge in eine bAV zu entrichten, steht naturgemäß in Konkurrenz mit der Bereitschaft, höhere Löhne oder Gehälter zu zahlen. Beide Positionen sind für den Arbeitgeber Kosten. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass eine gewöhnliche Lohn- oder Gehaltserhöhung in der Regel weitere Kosten nach sich zieht und damit die Gesamtbelastung des Arbeitgebers erhöht. Denn neben den normalen Sozialabgaben in Höhe von rund 20 Prozent sind damit weitere Nebenkosten verbunden, beispielsweise die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, Lohn- und Gehaltsfortzahlung, Zuschüsse zum Krankengeld, Entlohnung für arbeitsfreie Tage, Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) sowie die Entlohnung im Krankheitsfall. Auch dieser Aspekt ist für die Verhandlung eines Arbeitgeberbeitrages zur bAV förderlich, denn diese Beiträge sind innerhalb von bestimmten Fördergrenzen für den Arbeitgeber frei von Sozialabgaben und Nebenkosten.

Standardisierte, von Betriebsräten begleitete Altersversorgungssysteme sind für Beschäftigte wichtig.

*Beispiel:*<sup>5</sup> Das Bruttogehalt des Mitarbeiters beträgt 3.000 Euro pro Monat. Verglichen werden die Auswirkungen einer Lohn- oder Gehaltserhöhung und eines arbeitgeberfinanzierten Beitrages zur bAV (siehe Tabelle 1).

| TABELLE 1                     |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Lohnerhöhung 2 Prozent</b> |   |
| 60,00 €                       | 2,00 Prozent Lohnerhöhung   |
| 24,19 €                       | 20,32 Prozent Sozialabgaben und 20 Prozent sonstige Lohnnebenkosten |
| 84,19 €                       | 2,75 Prozent Gesamtbelastung  |
| <b>bAV-Beitrag 2 Prozent</b>  |   |
| 60,00 €                       | 2,00 Prozent arbeitgeberfinanziertes Beitrag zur bAV                |
| 0,00 €                        | keine Sozialabgaben und sonstige Lohnnebenkosten                    |
| 60,00 €                       | 2,00 Prozent Gesamtbelastung  |

Vergleicht man die Werte, so wäre ein Beitrag des Arbeitgebers bis zu 84,19 Euro pro Monat möglich, ohne dessen Gesamtkosten zu erhöhen. Dies eröffnet betrieblichen und tariflichen Spielraum für eine optimierte Finanzierung von Beiträgen zur bAV. Aber auch die Mitarbeiter profitieren von einem arbeitgeberfinanzierten Beitrag zur bAV, wie das Beispiel weiter zeigt.

*Beispiel:* Das Bruttogehalt des Mitarbeiters<sup>6</sup> beträgt weiterhin 3.000 Euro pro Monat. Betrachtet wird nun die Auswirkung auf ihn (siehe Tabelle 2).<sup>7</sup>

Der zusätzliche Beitrag kann steuer- und sozialversicherungsfrei in eine bAV fließen. Das heißt, der Versorgungsbeitrag bleibt ungeschmälert für den Mitarbeiter erhalten.

Egal, ob sich der Betrieb für eine arbeitgeberfinanzierte bAV oder für die Umwandlung von Entgeltbestandteilen in eine bAV entscheidet, er spart bei den Sozialabgaben. Dieses Ersparnis sollte ebenfalls zum Nutzen der Mitarbeiter in Form eines Arbeitgeberzuschusses zur Altersversorgung eingesetzt werden. Aufgrund der derzeitigen Zusammensetzung und



5 Ermittelt mit dem Vorteilsrechner von u.di – Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V., <http://www.u-di.de/index.php/rente/mit-uns-koennen-sie-rechnen/betriebsrente-als-gehaltserhoehung>

6 Unterstellt wird eine ledige Person mit Steuerklasse 1, Kirchensteuer 9 Prozent und Solidaritätszuschlag 5,5 Prozent.  
7 Ermittelt mit dem Vorteilsrechner von u.di – Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V., <http://www.u-di.de/index.php/rente/mit-uns-koennen-sie-rechnen/betriebsrente-als-gehaltserhoehung>

Höhe der Sozialabgaben liegt die zusätzliche Fördermöglichkeit bei rund 20 Prozent des in bAV umgewandelten Entgeltes.

Wandelt der Mitarbeiter Entgelt in bAV um, spart auch er bei den Sozialabgaben (zurzeit 20,47 Prozent) und bei der Steuer (je nach dem individuellen Steuersatz).

*Tipp:* Zusammengenommen ergeben sich drei Finanzierungsquellen zum Aufbau einer bAV: Arbeitgeberbeiträge oder -zuschüsse, umgewandeltes Entgelt und Förderung durch den Staat in Form von Sozialabgabenfreiheit und Steuerersparnis auf die Beiträge zur bAV.<sup>8</sup>

**Beiträge zur vermögenswirksamen Leistung sinnvoll einsetzen**

Eine weitere Finanzierungsquelle besteht in der Umwidmung von vermögenswirksamer Leistung. Häufig werden vermögenswirksame Leistungen genutzt und vom Arbeitgeber bezuschusst. Hier ist zu berücksichtigen, dass auf diese Beiträge Sozialabgaben und Steuern zu zahlen sind. Das heißt, Arbeitgeber und Beschäftigte zahlen jeweils die Sozialabgaben. Gleichzeitig sind die Beiträge vom Arbeitnehmer zu versteuern. Auch hier lohnt es sich, die Beiträge aufwandsneutral in eine bAV zu bringen, um den gesamten Beitrag effektiv für die Altersversorgung zu nutzen.

| TABELLE 2                     |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Lohnerhöhung 2 Prozent</b> |  |
| 60,00 €                       | 2,00 Prozent Lohnerhöhung  |
| 29,30 €                       | 20,47 Prozent Sozialabgaben und individuelle Steuern auf den Erhöhungsbetrag |
| 30,70 €                       | 1,02 Prozent Nettolohn-erhöhung  |
| <b>bAV-Beitrag 2 Prozent</b>  |  |
| 60,00 €                       | 2,00 Prozent arbeitgeberfinanziertes Beitrag zur bAV                         |
| 0,00 €                        | keine Sozialabgaben und Steuern  |
| 60,00 €                       | 2,00 Prozent Nettobeitrag  |

*Beispiel:* Das Bruttogehalt des Mitarbeiters<sup>9</sup> beträgt weiterhin 3.000 Euro pro Monat. Die vermögenswirksame Leistung in Höhe von 40 Euro teilen sich der Arbeitgeber mit 26 Euro und der Mitarbeiter mit 14 Euro pro Monat (siehe Tabelle 3).

Das Beispiel zeigt, dass der Mitarbeiter für die Einzahlung von 40 Euro in einen Vertrag der vermögenswirksamen Leistung selbst nochmal 13,25 Euro für Steuer- und Sozialabgaben auf den Arbeitgeberteil zahlen muss. Das heißt, der Mitarbeiter wendet für diesen Vertrag selbst zusätzlich 27,25 Euro auf. Nicht zu vergessen ist dabei, dass die 14 Euro Eigenanteil zur vermögenswirksamen Leistung aus bereits versteuertem und verbeitragtem Lohn oder Gehalt finanziert wird.

*Tipp:* Würde der Mitarbeiter alternativ die vermögenswirksame Leistung in eine bAV einbringen, könnten insgesamt 81,52 Euro pro Monat aufgewendet werden, ohne das Nettoeinkommen zu verändern.<sup>10</sup> Denn mit einer Umwandlung von 55,52 Euro aus dem Bruttoentgelt reduzieren sich die sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Belastungen entsprechend, sodass die gleiche Nettobelastung in Höhe von 27,25 Euro verbleibt. Der Arbeitgeberanteil von 26 Euro ist steuer- und sozialabgabenfrei. Unbe-

| TABELLE 3          |  |
|--------------------|--|
| <b>Arbeitgeber</b> |  |
| 26,00 €            | Vermögenswirksame Leistungen   |
| 5,28 €             | 20,32 Prozent Sozialabgaben  |
| 31,28 €            | Gesamtbelastung des Arbeitgebers   |
| <b>Mitarbeiter</b> |  |
| 40,00 €            | Vermögenswirksame Leistungen (davon 26,00 Euro Arbeitgeberanteil)                |
| 13,25 €            | 20,47 Prozent Sozialabgaben und individuelle Steuern auf die VL (26,00 Euro)     |
| 27,25 €            | Gesamtbelastung des Mitarbeiters (14,00 Euro VL sowie Sozialabgaben und Steuern) |

**GUT ZU WISSEN**

Beim Einführen einer betrieblichen Altersversorgung sollte der Betriebsrat beteiligt werden. Die Frage, ob oder in welcher Höhe der Arbeitgeber Mittel für die betriebliche Altersversorgung bereitstellt, ist nicht mitbestimmungspflichtig, aber notwendiger Verhandlungsteil beim Einführen einer bAV.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht darüber, wie vom Arbeitgeber bereitgestellte Mittel verteilt werden und wie die betriebliche Altersversorgung abgewickelt, gestaltet oder verwaltet werden soll. Grundlage für die Mitbestimmung ist, dass es sich um eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung oder um eine Frage der Form, Gestaltung und Verwaltung einer Sozialeinrichtung handelt. In Zeiten der Entgeltumwandlung geht die Praxis zur Mischfinanzierung über. Da es hierbei auch um Arbeitnehmeranteile geht, kann das Gesamtpaket nur mitbestimmungspflichtig verhandelt werden.

8 Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz bzw. kein steuerlicher Zufluss im Rahmen des § 4d bzw. 6a Einkommensteuergesetz, Sozialabgabenfreiheit nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 der Sozialversicherungsentgeltverordnung bzw. § 14 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (IV).

9 Unterstellt wird eine ledige Person mit Steuerklasse 1, Kirchensteuer 9 Prozent und Solidaritätszuschlag 5,5 Prozent.  
10 Ermittelt mit dem Gehaltsumwandlungsrechner von u.di - Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V., <http://www.u-di.de/index.php/rente/mit-uns-koennen-sie-rechnen/gehaltsumwandlungsrechner>

rücksichtigt ist in dem Beispiel der vom Arbeitgeber eingesparte Sozialabgabenanteil in Höhe von 5,28 Euro. Bringt man diesen ebenfalls ein, würde sich der gesamte Beitrag zur bAV auf 86,80 Euro erhöhen.

**Ein optimales Finanzierungsmodell für eine effektive Altersversorgung**

Kombiniert man nun die beschriebenen Finanzierungsquellen in einer Altersversorgungslösung, entstehen dadurch wirksame Beiträge bei einer für den Beschäftigten vergleichsweise geringen Nettobelastung. Die Beiträge sollten nach Möglichkeit in eine gemeinsame Vorsorgelösung einfließen, um nicht unnötige Kosten auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite entstehen zu lassen (siehe Tabelle 4).

*Beispiel:* Die Betriebsparteien vereinbaren, einen Teil der Lohn- oder Gehaltsanpassung für einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag zur Altersversorgung zu verwenden (50 Euro pro Monat). Gleichzeitig wird vereinbart, dass auch die Beiträge zur vermögenswirksamen Leistung in die Altersversorgung eingebracht werden (40 Euro pro Monat, aufwandsneutral). Der Mitarbeiter selbst ist bereit, 50 Euro pro Monat für seine Altersversorgung aufzuwenden. Damit steht zunächst ein rechnerischer Gesamtbeitrag von 140 Euro pro Monat für die Altersversorgung zur Verfügung. Unberücksichtigt sind dabei noch die Effekte aus der Förderung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung in Form der Steuer- und Sozialabgabenfreiheit. Berücksichtigt man diese Effekte, kann insgesamt ein monatlicher Beitrag in Höhe von 232,16 Euro aufgewendet werden. Die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit bewirkt, dass der Mitarbeiter 92,16 Euro pro Monat weniger Steuern und

| TABELLE 4                                |  |
|--|--|
| <b>Beispiel für ein optimales Modell</b> |  |
| 50,00 €                                  | Arbeitgeberbeitrag                                 |
| 40,00 €                                  | Verzicht auf VL und Umwidmung in Entgeltumwandlung |
| 50,00 €                                  | Beitrag des Mitarbeiters zur Altersversorgung      |
| 140,00 €                                 | Gesamtbeitrag pro Monat                            |

| TABELLE 5                                |  |
|--|--|
| <b>Beispiel für ein optimales Modell</b> |  |
| 232,16 €                                 | Zahlbeitrag in die betriebliche Altersversorgung |
| 92,16 €                                  | Steuerliche Förderung und Sozialabgabenfreiheit  |
| 140,00 €                                 | Gesamtbeitrag pro Monat                          |

Sozialabgaben zahlt. Zieht man diesen Betrag von den 232,16 Euro ab, verbleibt ein Beitrag in Höhe von 140 Euro, dessen Finanzierung zuvor beschrieben wurde. Unter dem Strich bleibt der Mitarbeiter bei seinem Nettogehalt mit nur 50 Euro pro Monat belastet (siehe Tabelle 5).

*Tipp:* Ist der Mitarbeiter bereit, netto 50 Euro pro Monat für seine Altersversorgung aufzuwenden, könnte er mit dem dargestellten Arbeitgeberbeitrag, der VL-Umwandlung und der staatlichen Förderung insgesamt 232,16 Euro pro Monat für seine Altersversorgung aufwenden. Dies ist gegenüber der Einbringung von 50 Euro in einer privaten Versorgung eine Steigerung auf 465 Prozent.

*Achtung:* Nicht zu verschweigen ist, dass auf die Leistungen der bAV Steuern und Sozialabgaben<sup>11</sup> zu zahlen sind. Insoweit korrespondiert dies mit der zuvor dargestellten Steuer- und Sozialabgabenfreiheit der Beiträge zur bAV. Zu beachten ist aber, dass die steuerliche Belastung in der Rentenphase in der Regel deutlich unter der Belastung im aktiven Erwerbsleben liegt.

**Agieren lohnt sich**

Betriebsräte sollten sich die aktuelle Situation im Betrieb anschauen und im Anschluss mit dem Arbeitgeber die Möglichkeiten eines optimierten Finanzierungsmodells für die bAV der Beschäftigten besprechen. Wie auch immer die Versorgungslösung an den Betrieb angepasst wird, gewonnen haben auf jeden Fall schon mal der Betriebsrat und die von ihm vertretenen Beschäftigten. ◀



**Hans-Bert Schmitz,**  
Vorstand u.di, Dipl.-Betriebswirt,  
bAV Koordinator AXA AG

<sup>11</sup> Steuern nach § 22 Abs. 5 Einkommensteuergesetz (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) bzw. § 19 Abs. 1 Nr. 2 Einkommensteuergesetz (Unterstützungskasse bzw. Direktzusagen), Sozialabgaben zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner nach § 5 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (V).

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](http://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](http://www.u-di.de)

**Redaktion:** Eva-Maria Stoppkotte  
[eva-maria.stoppkotte@bund-verlag.de](mailto: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](mailto:abodienste@bund-verlag.de)

**Layoutkonzept:** Sandra Kimmel, [www.fraukimmel.de](http://www.fraukimmel.de)

**Gestaltung und Satz:**  
felixschramm Visuelle Kommunikation, Bochum

**Bildkonzept:** Katja Oberländer, [www.einzigartig.de](http://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