

Johannes Leinert

Automatische Entgeltumwandlung: Hohe Teilnahmequoten ohne Zwang

Mit dem Altersvermögensgesetz hat die Bundesregierung die Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge verstärkt. Dennoch ist in der Bevölkerung die Bereitschaft zum Ausbau der Altersvorsorge gesunken. Wie kann die ergänzende betriebliche Altersvorsorge verbessert werden?

Zur wirksamen Förderung der betrieblichen Altersvorsorge hat die Bertelsmann Stiftung im Mai 2003 eine automatische Entgeltumwandlung mit Widerspruchs- und Kündigungsrecht vorgeschlagen; im September hat sich die Herzog-Kommission diesen Forderungen angeschlossen¹. Wie erklärt sich die Wirkung solcher Opting-out-Modelle, welche Gestaltungsmöglichkeiten gibt es und wie sind diese zu beurteilen?

Ein wesentliches Hindernis für die freiwillige kapitalgedeckte Altersvorsorge ist die Tatsache, dass viele Bürger² Schwierigkeiten damit haben, ihre Vorsorgepläne in die Tat umzusetzen³. Ursächlich dafür sind die zeitlichen Präferenzen vieler Bürger im Zusammenspiel mit der speziellen zeitlichen Verteilung der Kosten und Nutzen, die mit Vorsorgehandlungen verbunden sind. Viele Bürger geben bei der relativen Bewertung zweier künftiger Momente dem ersten Moment ein umso größeres Gewicht, je näher er der Gegenwart rückt⁴. Dem „hier und jetzt“ wird dabei gegenüber allen künftigen Momenten ein extrem starkes Gewicht beigemessen.

Wenn die mit einer Handlung verbundenen Kosten sofort, die Nutzen dagegen erst zeitverzögert anfallen, kann das fatale Konsequenzen haben. Wurde eine solche Handlung für einen künftigen Zeitpunkt geplant, ändern sich plötzlich die Handlungsabsichten, sobald dieser Zeitpunkt in der Gegenwart angelangt ist. Die sofortigen Kosten werden jetzt deutlich übergewichtet, so dass die Handlung nicht mehr lohnend erscheint. Stattdessen wird beschlossen, die Handlung erst „später“ auszuführen, nur um sie ein weiteres Mal zu verschieben, wenn die Ausführung wieder fällig wäre. Entsprechende Präferenzen werden im Folgenden als „gegenwartsverzerrte Präferenzen“ bezeichnet.

Das Umsetzen einer an sich gewollten Altersvorsorge kann dadurch zum Problem werden. Denn es bedingt die konkrete Beschäftigung mit der Vorsorgethematik, die Informationsbeschaffung über staatliche Fördermöglichkeiten und Vorsorgeprodukte sowie die Bewertung der verschiedenen Optionen und schließlich die Auswahl und die Realisierung der gewünschten Lösung. Dadurch entstehen sofortige zeitliche und kognitive Kosten, während der Nutzen des Vorsorgehandelns sich erst – einige Jahrzehnte später – im Ruhestand ergibt. Bei gegenwartsverzerrten Präferenzen werden die genannten Kosten als deutlich höher empfunden, wenn sie sofort anfallen als wenn sie in einer künftigen Periode relevant werden. Ein Verschieben der Vorsorgehandlung auf die nächste Handlungsperiode führt daher aus heutiger Sicht zu Nutzengewinnen, denen nur geringe Kosten des Verschiebens gegenüberstehen. Denn es kann – mit Ausnahme von Wochenenden und Feiertagen – täglich von neuem darüber entschieden werden, ob ein Vorsorgevertrag sofort oder am nächsten Tag abgeschlossen wird;

¹ Vgl. zu den Vorschlägen der Bertelsmann Stiftung J. Leinert, P. Westerheide: Ein Reformkonzept zur Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 83. Jg. (2003), H. 7, S. 455 f.; vgl. zu den Vorschlägen der „Herzog-Kommission“: o.V.: Bericht der Kommission „Soziale Sicherheit“ zur Reform der sozialen Sicherungssysteme, Berlin 2003, S. 48 f.

² Aus Vereinfachungsgründen wird im Folgenden jeweils ausschließlich die maskuline Form verwendet, auch wenn Personen beiderlei Geschlechts bezeichnet sind.

³ Vgl. R. H. Thaler: Psychology and Savings Policy, in: American Economic Review, Papers and Proceedings, Vol. 84 (1994), S. 189. Empirische Evidenz deutet darauf hin, dass die Mehrheit der Bürger ihre Vorsorgepläne nicht oder nur teilweise realisiert. Vgl. zu Empirie für die USA: S. Farkas et. al.: Miles to Go: A Status Report on Americans' Plans for Retirement, New York 1997. Die Ergebnisse einer bislang unveröffentlichten Auswertung der Vorsorgeerhebung 2002 der Bertelsmann Stiftung weisen in dieselbe Richtung. Demnach geben 54% der Befragten an, dass sie eigentlich mehr sparen sollten, als sie das gegenwärtig tun.

⁴ Vgl. M. Rabin: Psychology and Economics, in: Journal of Economic Literature, Vol. 36 (1998), S. 38. Dieses Phänomen wird in der Literatur als „hyperbolisches Diskontieren“ diskutiert und stellt eine deutliche Abweichung vom „exponentiellen Diskontieren“ der ökonomischen Standardtheorie dar, bei dem künftige Kosten und Nutzen zwar auch diskontiert werden, für künftige Perioden geplante Handlungen aber realisiert und nicht verworfen werden, sobald sie die Gegenwart erreichen.

Johannes Leinert, 31, Dipl.-Volkswirt, ist Leiter des Projektes „Rentenreform – kapitalgedeckte Zusatzvorsorge“ bei der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

die Kosten eines eintägigen Verschiebens fallen aber kaum ins Gewicht.

Folglich besteht die Gefahr, dass der Abschluss des Vorsorgevertrages wiederholt auf „morgen“ verschoben wird. Die Relevanz dieser Befürchtung wird durch die Vorsorgeerhebungen 2002 und 2003 der Bertelsmann Stiftung unterstrichen. Jeder zweite Befragte gibt an, finanzielle Entscheidungen „schon mal ein bisschen“ vor sich herzuschieben. Werden nicht Selbsteinschätzungen, sondern tatsächliche Verhaltensweisen zugrunde gelegt, steigt der Prozentsatz der „Verschieber“ nochmals deutlich an. Von denjenigen Personen, die in der ersten Befragungswelle im 2. Quartal 2002 die Absicht äußerten, ihre persönliche Altersvorsorge bis Ende 2002 zu erhöhen, hatten drei Viertel diesen Plan bis zur zweiten Befragungswelle im ersten Quartal 2003 noch nicht in die Tat umgesetzt⁵.

Opting-out-Modelle als Lösung

Gegenwartsverzerrte Präferenzen führen demnach zu einer gewissen Trägheit, den Status quo zu verändern, wenn eine solche Änderung mit sofortigen Kosten und zeitverzögertem Nutzen verbunden ist. Wo immer Wahlfreiheiten bestehen, wird dieses Phänomen relevant und die Entscheidungsträger müssen bestimmen, welcher Status quo für alle diejenigen Bürger gelten soll, die keine aktive Entscheidung zu dessen Veränderung treffen. Diese Festlegung wird im Folgenden als „Default“ bezeichnet.

Die Entscheidung für einen Default ist zwangsläufig normativer Natur. Einen „neutralen“ Default kann es nicht geben. Im gegenwärtigen Regulierungsrahmen ist der Default zu Lasten der Altersvorsorge festgesetzt. Wer sich nicht aktiv um Altersvorsorge kümmert, bleibt außen vor. Durch die Notwendigkeit eines aktiven Opting-in wird Altersvorsorge bei gegenwartsverzerrten Präferenzen verzögert oder verhindert. Auf betrieblicher Ebene gibt es allerdings die Möglichkeit, den Default zu Gunsten der Altersvorsorge festzusetzen.

⁵ Quelle: bislang unveröffentlichte Auswertung der Vorsorgeerhebungen 2002 und 2003 der Bertelsmann Stiftung.

⁶ Gelegentlich geäußerte Kritik, eine Umkehrung des Defaults stelle einen Zwang zur betrieblichen Altersvorsorge dar, lässt sich daher nicht halten. Das verdeutlichen auch die folgenden Überlegungen: Im Kern unterscheiden sich der in Deutschland übliche Default und der hier vorgeschlagene Default darin, dass Ersterer eine Unterschrift erfordert, um in die betriebliche Altersvorsorge hineinzuoportieren, während Letzterer eine Unterschrift erfordert, um aus der betrieblichen Altersvorsorge herauszuoportieren. Genau dann, wenn diese Unterschrift ein unüberwindbares Hindernis darstellt, besteht unter dem vorgeschlagenen Default ein faktischer Zwang zur betrieblichen Altersvorsorge. Wenn das der Fall ist, gilt aber gleichermaßen, dass es dem Individuum unter dem gegenwärtigen Default nicht möglich ist, in die betriebliche Altersvorsorge hineinzuoportieren. Dann stellt die gegenwärtige Situation ein faktisches Verbot der betrieblichen Altersvorsorge dar, was die Kritik ad absurdum führt.

zen. Dazu wird bei allen Arbeitnehmern automatisch ein Teil des Gehaltes in Altersvorsorge umgewandelt, es sei denn, sie entscheiden sich aktiv dagegen und optieren aus diesem System. Diese Möglichkeit wird im Folgenden als „automatische Entgeltumwandlung“ oder „Opting-out-Modell“ bezeichnet. Die Wahlfreiheit, sich für oder gegen die betriebliche Altersvorsorge zu entscheiden, bleibt bei diesem Wechsel des Defaults zu einem Opting-out-Modell bestehen⁶.

Erfahrungen aus den USA⁷ belegen, dass eine Umkehrung des Defaults auf betrieblicher Ebene die Beteiligungsquoten an der Altersvorsorge deutlich erhöht. Eine detaillierte Untersuchung bei drei Unternehmen, welche die automatische Entgeltumwandlung eingeführt haben, kommt zu dem Ergebnis, dass die Teilnahmequoten dadurch sogar „dramatisch“ angestiegen sind. So liegen sie jetzt unabhängig von der Betriebszugehörigkeit bei über 85%. Vor Einführung der automatischen Entgeltumwandlung lagen die Teilnehmerquoten nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit bei 26 bis 43% und nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit bei 57 bis 69%⁸. Automatische Entgeltumwandlung hat zudem deutliche Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Teilnehmer an der betrieblichen Altersvorsorge. Bei Geringverdienern und Frauen, d.h. bei Personengruppen, welche die Möglichkeit der Entgeltumwandlung bislang nur unterdurchschnittlich oft nutzten, ist die Teilnahmequote besonders stark angestiegen⁹. Dagegen hat das in Deutschland eingeführte Recht auf Entgeltumwandlung durch Opting-in insbesondere bei Besserverdienern und Männern, d.h. bei Personengruppen, die ohnehin bereits überdurchschnittlich häufig die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge wahrnahmen, zu höheren Teilnahmequoten geführt¹⁰.

Nach Ansicht des Verfassers stellt der automatische Einbezug in eine freiwillige betriebliche Altersvorsorge daher auch unter sozialpolitischen Gesichtspunkten eine besonders viel versprechende Möglichkeit zur Förderung der Altersvorsorge dar, deren Einführung auch in Deutschland erwogen werden sollte. Bei einer

⁷ 1999 hatten nach einer Erhebung von Buck Consultants 7% der Unternehmen, die 401(k)-Pläne anboten, automatische Entgeltumwandlung implementiert und weitere 28% erwogen, diese einzuführen. Vgl. B.C. Madrian, D.F. Shea: The Power of Suggestion: Inertia in 401(k) Participation and Savings Behavior, NBER Working Paper Nr. 7682, o.O. 2000, S. 5 f.

⁸ Vgl. J. Choi et. al.: For Better or For Worse: Default Effects and 401(k) Savings Behavior, Working Paper, o.O. 2001, S. 5.

⁹ Vgl. B.C. Madrian, D.F. Shea, a.a.O., S. 51.

¹⁰ Vgl. J. Leinert: Altersvorsorge 2003: Wer hat sie, wer will sie? Private und betriebliche Altersvorsorge der 30-50jährigen in Deutschland, Gütersloh 2003 (Bertelsmann Stiftung Vorsorgestudien 18) S. 14 f.

Tabelle 1
Unterschiedliche Verpflichtungsgrade für
Arbeitnehmer und Arbeitgeber¹

Verpflichtungsgrad	Arbeitnehmer		
	freiwillig Opting in	freiwillig Opting out	obliga- torisch
freiwillig	D ² , USA ³	USA ⁶	--- ⁸
Arbeit- geber	auf Nachfrage des Arbeit- nehmers	D ⁴	--- ⁷
	obliga- torisch nachfrage- unabhängig	UK ⁵	kein Beispiel CH ⁹ , FIN

¹ Bei Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge, Länderbeispiele. ² Bis 31.12.2001. ³ Bei 401(k)-Plänen am weitesten verbreitetes Modell. ⁴ Seit 1.1.2002. ⁵ In Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten. ⁶ Bei 401(k)-Plänen noch relativ neu, aber mit zunehmender Tendenz. ⁷ Diese Option ist nicht für ein Opting-out-Modell sinnvoll. ⁸ Diese Option ist bei einem arbeitnehmerseitigen Obligatorium logisch nicht möglich. ⁹ Für Arbeitnehmer, die mehr als den „Koordinationsabzug“ von etwa 40 % des Durchschnittseinkommens verdienen.

Quelle: Eigene Darstellung.

repräsentativen Befragung hat sich zudem ergeben, dass ein solches Modell bei den Bürgern mit 65% auf eine größere Zustimmung stoßen würde als eine Altersvorsorge wie die Riester-Rente, um die man sich aktiv kümmern muss, und auf jeden Fall auf eine größere Zustimmung als eine verpflichtende Altersvorsorge¹¹.

Die Modelle eines freiwilligen Opting-in bzw. Opting-out oder einer verpflichtenden betrieblichen Altersvorsorge beziehen sich jeweils auf die Vorsorgeentscheidung des Arbeitnehmers. Das Angebot einer Altersvorsorge setzt natürlich auch die Mitwirkung des Arbeitgebers voraus. Hier stellt sich die Frage, ob die nach bisheriger Rechtslage bestehende Pflicht, auf Verlangen des Arbeitnehmers eine Entgeltumwandlung anzubieten in eine nachfrageunabhängige Pflicht ausgeweitet wird, oder ob umgekehrt darauf gesetzt wird, dass der Arbeitgeber eine betriebliche Altersvorsorge freiwillig anbietet. Die verschiedenen Gestaltungsalternativen sind in Tabelle 1 zusammengefasst.

Fristen für das Opting-out

Denkbar wäre es, alle Arbeitnehmer in ein Opting-out-Modell einzubeziehen. An dieser Stelle wird jedoch eine „kleine Lösung“ vorgeschlagen, bei der die automatische Entgeltumwandlung nur für neu eingestellte Arbeitnehmer bzw. bei Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages zu Stande kommt. Die betroffenen

Arbeitnehmer sollten dabei nicht schlechter gestellt werden als bei einer Opting-in-Regelung. Deshalb sollte ihnen in Form einer ausreichenden Widerspruchsfrist eine angemessene Bedenkzeit garantiert werden, innerhalb derer die automatische Zusatzvorsorge ohne jegliche Nachteile gestoppt werden kann; danach sollten dieselben Kündigungsmöglichkeiten bestehen wie für eine betriebliche Altersvorsorge durch Opting-in. Entsprechend sollte der Vorsorgevertrag innerhalb der Widerspruchsfrist noch nicht anlaufen, da sonst Abschluss- und Verwaltungskosten anfallen, mit denen der Vertrag belastet werden kann.

Zudem ist zu bedenken, dass aus verhaltenspsychologischen Gründen die automatische Entgeltumwandlung für den Arbeitnehmer nicht mit spürbaren Gehaltseinbußen verbunden sein sollte. Wie D. Kahnemann und A. Tversky gezeigt haben, wirken sich Gewinne weniger stark auf das Nutzenempfinden der Bürger aus als Verluste gleichen Umfangs¹². Demnach wird ein Vorsorgebeitrag als gravierender wahrgenommen, wenn er das Nettoeinkommen gegenüber einem höheren Referenzniveau absenkt (Verlust), als wenn der Beitrag die Erhöhung des Nettoeinkommens gegenüber einem niedrigeren Referenzniveau geringer ausfallen lässt (reduzierter Gewinn). Der automatische Lohnabzug für die betriebliche Altersvorsorge sollte daher bereits mit dem ersten Gehalt oder mit der ersten Gehaltserhöhung erfolgen¹³. Der Konsumverzicht wirkt dadurch weniger nutzenmindernd, als wenn erst einige Zeit lang eine Gewöhnung an ein höheres Nettoeinkommen stattfindet, das dann vorsorgebedingt abgesenkt wird. Aus diesen Überlegungen ergeben sich verschiedene Möglichkeiten der Ausgestaltung von Widerspruchsfrist, Gehaltsabzug und Vertragsbeginn (siehe Tabelle 2).

Erstens besteht die Möglichkeit, dass automatischer Lohnabzug und Beginn des Vorsorgevertrages erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist anlaufen. Dies bedingt entweder eine kurze Widerspruchsfrist oder einen späten Beginn der Entgeltumwandlung. Als kürzestmögliche Widerspruchsfrist kann eine Opting-out Möglichkeit bis zur Unterschrift des Arbeitsvertrages vorgesehen werden. Ein Abzug der Vorsorgebeiträge von der ersten Gehaltszahlung ist ebenfalls möglich, wenn diese Frist bis zum Zeitpunkt der ersten Gehalts-

¹² Vgl. D. Kahnemann, A. Tversky: Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk, in: Econometrica, Vol. 47 (1979), Vol. 2, S. 263-291.

¹³ Die implizite Annahme eines steigenden Einkommens bei Aufnahme eines neuen Beschäftigungsverhältnisses ist für Berufsanfänger oder ehemals Arbeitslose unmittelbar plausibel und trifft auch auf alle Arbeitnehmer zu, die den Arbeitsplatz wechseln, um sich beruflich zu verbessern.

Tabelle 2
Möglichkeiten zur Gestaltung der Opting-out-Phase

Ende Widerspruchsfrist	Beginn Entgeltumwandlung	
	Beginn Gehaltsabzug	Beginn Vorsorgevertrag
Ende der Widerspruchsfrist vor Gehaltsabzug und Vertragsbeginn		
Abschluss Arbeitsvertrag	erste Gehaltszahlung	
erste Gehaltszahlung	erste Gehaltszahlung	
Ende der Probezeit	erstes Gehalt nach Ende der Probezeit	
erste Gehaltserhöhung	erstes Gehalt nach Gehaltserhöhung	
Ende der Widerspruchsfrist nach Gehaltsabzug und vor Vertragsbeginn		
beliebig	erster Gehaltsabzug	beliebig
Ende der Widerspruchsfrist nach Gehaltsabzug und Vertragsbeginn		
x Wochen nach Zusendung der Vertragsunterlagen	erste Gehaltszahlung	

Quelle: Eigene Darstellung.

überweisung, bzw. aus verwaltungstechnischen Gründen bis kurz davor, verlängert wird. Eine deutlich längere Widerspruchsfrist lässt sich erreichen, wenn das Ziel aufgegeben wird, die Vorsorgebeiträge bereits mit der ersten Gehaltszahlung abzuziehen. Um die verhaltenspsychologischen Negativanreize eines sinkenden Nettoeinkommens bei Abzug der Vorsorgebeiträge zu vermeiden, ist dann ein Zeitpunkt zu wählen, an dem der Lohnabzug durch eine Lohnerhöhung (über-)kompensiert wird. Häufig ist dies nach Ablauf der Probezeit der Fall; allerdings ist eine Lohnerhöhung zu diesem Zeitpunkt nicht garantiert. Diesem Problem kann entgegengewirkt werden, wenn die Entgeltumwandlung mit der nächsten Gehaltserhöhung beginnt. Allerdings könnten dadurch bis zu einjährige Verzögerungen beim Aufbau der Altersvorsorge entstehen.

Zweitens besteht die Möglichkeit, den Lohnabzug bereits vom ersten Gehalt an vorzunehmen, mittels eines „Pufferkontos“ des Arbeitgebers Widerspruchsfrist und Beginn des Vorsorgevertrages aber beliebig später zu terminieren. Auf dieses Pufferkonto führt der Arbeitgeber vom ersten Gehalt an die Lohnbestandteile ab und sammelt sie bis zum Ende der Widerspruchsfrist an. Erfolgt kein Widerspruch, werden sie als Einmalzahlung auf den Vorsorgevertrag überwiesen, danach erfolgen monatlich regelmäßige Zahlungen. Im Falle eines Widerspruchs werden sie mit der nächstmöglichen Gehaltszahlung auf das Konto des Arbeitnehmers überwiesen, wodurch sie automatisch mit Steuern und Sozialabgaben belegt werden. Den Vorteilen dieses Modells stehen die zusätzlichen Kos-

ten gegenüber, die dem Arbeitgeber durch die Verwaltung des Pufferkontos entstehen.

Drittens besteht die Möglichkeit, die Widerspruchsfrist über den ersten Lohnabzug und den daran anschließenden automatischen Vertragsbeginn hinaus zu verlängern, indem der Vorsorgevertrag innerhalb einer bestimmten Frist ohne negative Folgen für den Arbeitnehmer jederzeit kündbar ist. Derzeit gilt bei Versicherungsverträgen ein für den Versicherungsnehmer kostenloses Widerrufsrecht innerhalb von zwei Wochen; dieses ließe sich ausweiten. Bei dieser Variante müssen im Falle eines Widerrufs innerhalb der Frist der Anbieter bzw. der Versichertenbestand die bereits angefallenen Abschluss- und Verwaltungskosten tragen. Für den Arbeitgeber entsteht bei Widerspruch nach Vertragsbeginn zusätzlicher Verwaltungsaufwand, weil die begünstigten Beiträge über ihn rückabgewickelt werden müssen.

Defaults für Sparquote und Kapitalanlage

Bislang wurde vereinfachend davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer den automatischen Einbezug in „die“ Entgeltumwandlung akzeptieren oder ablehnen kann. Wie die in den USA praktizierten Modelle zeigen, besteht jedoch die Möglichkeit, den einbezogenen Arbeitnehmern sowohl bezüglich der Sparquote als auch bezüglich der Kapitalanlage Wahlfreiheiten zu lassen¹⁴. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer keine aktive Wahlentscheidung trifft, muss aber auch hier ein Default bezüglich Sparquote und Anlageform festgesetzt werden. Diese Festlegung ist bei Opting-out-Modellen nicht nur zwangsläufig, sondern sie ist auch inhaltlich wichtig: bei gegenwartsverzerrten Präferenzen ist es wahrscheinlich, dass der Arbeitnehmer diese Defaults akzeptiert. Verstärkt wird dieser Effekt dadurch, dass der Arbeitgeber mit der Festsetzung der Defaults deren Angemessenheit für die Altersvorsorge signalisiert und damit Änderungswünsche der Arbeitnehmer unwahrscheinlicher werden¹⁵. Die Erfahrungen aus den USA zeigen, dass tatsächlich ein Großteil der Arbeitnehmer auch Jahre nach Beginn der automatischen Entgeltumwandlung Anlageform und Sparquote bei den Defaults belässt¹⁶.

Bei denjenigen Arbeitnehmern, die auch sonst vorgesorgt hätten, kann die automatische Entgeltum-

¹⁴ Vgl. The Vanguard Center for Retirement Research: Automatic Enrollment: Vanguard Client Experience, Research Report, o.O. 2001.

¹⁵ Vgl. J. Choi et. al.: Passive Decisions and Potent Defaults, Working Paper, o.O. 2003, S. 18.

¹⁶ Vgl. Profit Sharing/401(k) Council of America: „Automatic Enrollment 2001“: A Study of Automatic Enrollment Features in 401(k) Plans, Chicago 2001.

wandlung deshalb zu einer Verringerung des erwarteten Vorsorgekapitals führen, wenn die Defaults zu einer geringeren Sparrate und einer konservativeren Anlagestrategie führen, als sie sonst gewählt worden wären¹⁷. Um bei automatischer Entgeltumwandlung ein Verharren bei niedrigen Sparquoten zu vermeiden, schlagen Thaler und Benartzi vor, automatische Entgeltumwandlung mit der Eigenschaft von „Save More Tomorrow Plans“ zu kombinieren. Kernelement dieser freiwilligen und kündbaren Sparpläne ist es, dass sich die Arbeitnehmer in der Gegenwartsperiode darauf festlegen, ihre Vorsorgeersparnis in künftigen Perioden zu erhöhen¹⁸. Um zu verhindern, dass die Altersvorsorge mit Einkommenseinbußen gleichgesetzt wird, erhöhen sich die Vorsorgebeiträge immer dann, wenn Gehaltserhöhungen wirksam werden. Eine anfangs eher niedrige Sparquote könnte so jährlich zeitgleich mit der Gehaltssteigerung erhöht werden, bis ein festgesetzter Maximalwert erreicht ist.

Auch kann von Anfang an ein hoher Default für den Lohnabzug festgelegt werden. Wird dabei ein Extremwert gewählt, der sich beispielsweise an der maximal möglichen steuerlichen Förderung orientiert, kann dies faktisch sogar zu einer stärkeren Orientierung der betrieblichen Altersvorsorge an den Wünschen des Arbeitnehmers führen. Denn je weiter der Default von der gewünschten Sparquote des Arbeitnehmers entfernt ist, desto eher wird er die kognitiven Kosten einer aktiven Wahlentscheidung in Kauf nehmen und sich um eine Sparquote bemühen, die seinen Vorstellungen entspricht¹⁹. Problematischer ist dagegen die Wahl des Defaults für die Kapitalanlage. Wird zugunsten einer höheren Erwartungsrendite auf eine konservative Anlagestrategie verzichtet, steigt das Risiko von Kursverlusten insbesondere bei älteren Arbeitnehmern mit kurzem Anlagehorizont.

Rechtliche Möglichkeiten zur Implementierung

Opting-out-Modelle lassen sich schon nach derzeitiger Rechtslage implementieren²⁰. Für ihre Einführung kommen nach geltendem Recht drei Regelungsebenen in Betracht: Sie können von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag vereinbart werden, Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein oder tarifvertraglich geregelt werden.

Eine automatische Entgeltumwandlung im Rahmen einzelner Arbeitsverträge erscheint zunächst als Widerspruch in sich: Wenn der Arbeitnehmer explizit zustimmen muss, scheint es sich eben nicht mehr um eine automatische Entgeltumwandlung zu handeln. In der Praxis werden Arbeitsverträge jedoch meist nicht individuell ausgehandelt, sondern auf der Grundlage vorformulierter Allgemeiner Geschäftsbedingungen (AGB) des Arbeitgebers abgeschlossen. Ein Opting-out-Modell ließe sich daher im Arbeitsvertrag verwirklichen, indem der Arbeitnehmer durch AGB in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen wird, wenn er nicht durch Ankreuzen eines Kästchens auf dem Vertragsformular ausdrücklich bekundet, dass er dies nicht wünscht. Alternativ könnten die AGB auch vorsehen, dass der Arbeitnehmer in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen wird, sofern er nicht innerhalb einer bestimmten Frist ab Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich widerspricht.

Beide Varianten unterliegen der gerichtlichen AGB-Kontrolle und damit der Gefahr, im Streitfall von einem Arbeitsgericht für unwirksam erklärt zu werden²¹. Um dieses Risiko gering zu halten, darf die Opting-out-Klausel den Arbeitnehmer nicht „überrumpeln“. Sie muss unmissverständlich und hinreichend auffällig gestaltet werden, darf also nicht im Kleingedruckten versteckt werden. Zudem darf sie den Arbeitnehmer nicht „unangemessen benachteiligen“²². Da es zu einer automatischen Entgeltumwandlung keinerlei einschlägige Rechtsprechung gibt, besteht hier eine gewisse Rechtsunsicherheit. Allerdings hat der Gesetzgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung in § 1a BetrAVG ausdrücklich in der Absicht begründet, der betrieblichen Altersvorsorge eine größere Breitenwirkung zu geben²³. Es ist daher auf der Grundlage des geltenden Rechts vertretbar, eine automatische Entgeltumwandlung durch AGB zuzulassen, soweit sie sich nach Art (insbesondere Anlageformen) und Umfang in den Grenzen dieser gesetzlichen Referenzregelung hält²⁴.

¹⁷ Vgl. J. Choi et. al.: For Better or For Worse ..., a.a.O., S. 15 ff.

¹⁸ Vgl. R. H. Thaler, S. Benartzi: Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving, Working Paper, o.O. 2001.

¹⁹ Vgl. J. Choi et. al.: Passive Decisions and Potent Defaults, a.a.O., S. 1.

²⁰ Die folgenden Überlegungen gehen zurück auf A. Engert: Vom Charme der Trägheit: Die automatische Einbeziehung in die betriebliche Altersversorgung, Unveröffentlichtes Manuskript, München, 2003.

²¹ Vgl. §§ 305 ff. BGB.

²² Vgl. § 307 BGB.

²³ Vgl. Bundesrats-Drucksache 764/00, S. 92 f.

²⁴ Insbesondere sollte der per Default anzuspärende Betrag die gesetzlich festgelegte Fördergrenze nicht überschreiten; für alternativ angebotene Sparbeträge, die der Arbeitnehmer durch aktive Änderung des Defaults wählen kann, dürfte diese Einschränkung nicht gelten.

Als zweiter Implementierungsweg für ein Opting-out-Modell kommt eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in Betracht. Auf den ersten Blick erscheint diese Gestaltung leichter zu verwirklichen, da Betriebsvereinbarungen ohne weiteres für alle Arbeitnehmer eines Betriebes Geltung beanspruchen können. Im Prinzip schafft dies die (in diesem Beitrag nicht weiter verfolgte) Möglichkeit, eine automatische Entgeltumwandlung auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse einzuführen. Ein praktischer Vorteil der Betriebsvereinbarung kann auch darin gesehen werden, dass die Mitwirkung des Betriebsrates die betriebliche Altersvorsorge aus Sicht der Arbeitnehmer möglicherweise vertrauenswürdiger macht. Allerdings unterliegen auch Betriebsvereinbarungen einer richterlichen Inhaltskontrolle.

Bei der Entgeltumwandlung geht es um die Verwendung des Arbeitslohns und damit um eine Entscheidung, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dem einzelnen Arbeitnehmer vorbehalten bleiben muss. Hiermit wäre eine zwangsweise Entgeltumwandlung unvereinbar. Wiederum erscheint ein Opting-out-Modell aber auf Grundlage des geltenden Rechts vertretbar, weil es dem Arbeitnehmer sein Selbstbestimmungsrecht nicht abspricht, sondern nur dessen Ausübung modifiziert. Allerdings darf die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers auch nicht faktisch ausgehöhlt werden, so dass ähnlich wie bei einer Implementierung durch Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer nicht überrascht werden darf und angemessene Entscheidungsfristen einzuräumen sind.

Eine weitere Beschränkung für Opting-out-Modelle durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung ergibt sich aus dem Vorrang des Tarifvertrages. Ohne eine Öffnungsklausel im einschlägigen Tarifvertrag ist eine Entgeltumwandlung nur bei nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern oder für übertarifliche Entgelte möglich²⁵. Es dürfte aber auch möglich sein, dass die Tarifparteien automatische Entgeltumwandlung im Tarifvertrag selbst regeln.

Anreize für den Arbeitgeber

Eine automatische Entgeltumwandlung bringt für den Arbeitgeber einerseits Vorteile mit sich: Bei Arbeitnehmern, die unterhalb der Beitragsbemessungsgren-

ze verdienen, bedeutet Entgeltumwandlung auch für den Arbeitgeber Ersparnisse bei den Sozialabgaben²⁶. Zudem könnten sich für den Arbeitgeber finanzielle Anreize ergeben, wenn er für die Vermittlung von Vorsorgeverträgen Provisionen erhält. Darüber hinaus kann die Tatsache, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Organisation der Altersvorsorge abnimmt und Steuerersparnisse ermöglicht, die Attraktivität des Arbeitgebers erhöhen. Andererseits entstehen für die Abwicklung der Vorsorgeverträge Verwaltungskosten. Diese werden je nach Organisationsweise nicht vollständig vom Finanzdienstleister getragen bzw. auf dessen Kunden überwältzt, sondern können dem Arbeitgeber zur Last fallen. Besteht noch keine betriebliche Altersvorsorge, entstehen zudem Fixkosten für die Implementierung des Systems, die in geringerem Maße auch dann anfallen, wenn ein externer Finanzdienstleister die Vorsorgeverträge übernimmt. Insbesondere bei kleineren Betrieben können sich prohibitiv hohe Implementations-Fixkosten ergeben²⁷.

Diese Vor- und Nachteile bestehen bereits bei den derzeitigen Möglichkeiten der Entgeltumwandlung durch Opting-in, auf die der Arbeitnehmer nach § 1a BetrAVG seit 1.1.2002 einen Anspruch hat. Unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen nehmen zwei Drittel der Beschäftigten der Privatwirtschaft die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge per Entgeltumwandlung bereits wahr oder ihnen liegt ein entsprechendes Angebot des Arbeitgebers vor. Dem übrigen Drittel bietet der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung nicht von sich aus an²⁸.

Daher ist auch nicht davon auszugehen, dass alle Arbeitgeber ihre Beschäftigten von sich aus in Opting-out-Modelle einbeziehen würden. Dies gilt umso mehr, als Opting-out-Modelle nach derzeitiger Gesetzeslage rechtliche Risiken für den Arbeitgeber bergen²⁹. Falls sich entgegen der oben skizzierten juristischen Analyse eine Opting-out-Klausel als unwirksam erweisen sollte, hätte der Arbeitnehmer das Recht, rückwirkend vom Arbeitgeber die Auszahlung der einbehaltenen Lohnbestandteile zu verlangen, was eine kostspielige Rückabwicklung der Vorsorgeverträge zur Folge hätte. Dass es dazu kommt, ist allerdings unwahrscheinlich, da eine Entgeltumwandlung dem Arbeitnehmer in der Regel Vorteile bringt und unzufriedene Arbeitnehmer

²⁵ Vgl. § 17 Abs. 5 BetrAVG.

²⁶ Bei der betrieblichen Altersvorsorge per Entgeltumwandlung gilt die Sozialabgabenfreiheit nach aktueller Gesetzeslage (§ 115 SGB IV) allerdings nur noch bis 2008. Auch kann es bei starker Verhandlungsposition der Gewerkschaften bzw. des einzelnen Arbeitnehmers im außertariflichen Bereich dazu kommen, dass die Sozialabgabenersparnisse des Arbeitgebers teilweise oder ganz an den Arbeitnehmer weitergegeben werden.

²⁷ Wegen der vermuteten deutlich höheren Beteiligungsquote in einem Opting-out-Modell wäre allerdings damit zu rechnen, dass die Fixkosten pro Nutzer der Entgeltumwandlung deutlich sinken.

²⁸ Quelle: bislang unveröffentlichte Auswertung der Bertelsmann Stiftung Vorsorgeerhebung 2003. Die Auswertung wurde für Arbeiter und Angestellte der Privatwirtschaft vorgenommen, die mindestens 15 Stunden pro Woche beschäftigt sind.

²⁹ Vgl. wiederum A. Engert, a.a.O.

von der Option des Opting out Gebrauch machen würden.

Schwerer wiegen dürften die Haftungsrisiken, die der Arbeitgeber mit jedem Entgeltumwandlungsvertrag übernimmt. Diese sind zum einen durch die gesetzliche Regelung der betrieblichen Altersvorsorge vorgegeben: Auch bei einer betrieblichen Altersvorsorge über externe Versorgungsträger in Form einer Beitragszusage³⁰ trifft den Arbeitgeber eine Haftung für die Erhaltung der eingezahlten Beiträge (Nominalwertgarantie)³¹.

Darüber hinaus erscheint es nicht ausgeschlossen, dass sich der Arbeitgeber einer Haftung wegen Beratungsfehlern oder unterlassener Hinweise gegenüber seinen Arbeitnehmern ausgesetzt sieht. Zu ersetzen könnten dabei zum einen Schäden durch eine nicht sachgerechte Anlagepolitik sein oder – häufiger – dadurch, dass die Teilnahme an der betrieblichen Altersvorsorge in der individuellen Lage des Arbeitnehmers unvorteilhaft ist. Ansätze für eine solche Haftung sind in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofes vorhanden³². Das Risiko dürfte höher sein, wenn der Arbeitgeber durch Provisionen des Finanzdienstleisters oder Einsparungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen ein Eigeninteresse daran hat, möglichst viele seiner Arbeitnehmer für die betriebliche Altersvorsorge zu gewinnen. Eine wesentliche Maßnahme zur Haftungsprophylaxe besteht darin, dass der Arbeitgeber die individuelle Beratung seiner Arbeitnehmer dem externen Anbieter überlässt.

Auch wenn die rechtlichen Risiken beim Angebot von Opting-out-Modellen bei sachgerechter Beurteilung beherrschbar sind, kann schon die Rechtsunsicherheit verbunden mit einer drohenden Schadensersatzhaftung viele Arbeitgeber davon abhalten, Opting-out-Modelle anzubieten. Dies aber würde dem expliziten Ziel des Gesetzgebers entgegenwirken, eine Breitenwirksamkeit der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen. Deshalb sollte der Gesetzgeber Rechtssicherheit für Opting-out-Modelle herstellen. Dies könnte durch eine Freistellung des Arbeitgebers

von einer Haftung unter bestimmten Voraussetzungen erfolgen (Safe-Harbor-Regelung). Zudem sollten die Rahmenbedingungen für automatische Entgeltumwandlung gesetzlich geregelt werden, um deren Rechtswirksamkeit sicherzustellen.

Fazit

Wie die bisherigen Überlegungen gezeigt haben, stellt die automatische Einbeziehung in die freiwillige betriebliche Altersvorsorge einen eleganten und wirksamen Weg dar, die Beteiligung an der betrieblichen Entgeltumwandlung insbesondere auch bei den Arbeitnehmergruppen zu erhöhen, die diese Möglichkeit der Altersvorsorge bislang nur unterdurchschnittlich häufig in Anspruch nehmen. Eine vergleichbar hohe Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge beispielsweise bei Geringverdienern wäre ohne Opting-out-Modelle nur durch Zwang oder durch eine kaum finanzierbare Erhöhung der staatlichen Förderung zu erreichen.

Wirksam können Opting-out-Modelle nur werden, wenn sie von möglichst vielen Arbeitgebern implementiert werden. Daher ist in jedem Fall die Einführung von automatischer Entgeltumwandlung für Arbeitgeber so attraktiv wie möglich zu gestalten. Insbesondere gehört dazu die Minimierung von Verwaltungsaufwand und der Abbau von Hindernissen rechtlicher Art. Das spricht für eine automatische Einbeziehung in die betriebliche Altersvorsorge erst nach Ablauf der Probezeit. Vor allem aber sind die rechtlichen (Haftungs-)Risiken für Arbeitgeber abzubauen. Dies gilt umso mehr, wenn eine Pflicht zur Implementierung des Opting-out-Modells erwogen werden sollte, um die erstrebte Breitenwirkung zu erreichen. Gegenüber dem Status quo würde dies bedeuten, die derzeitige Pflicht zum Angebot einer Entgeltumwandlung, sofern der Arbeitnehmer sie aktiv nachfragt, in eine davon unabhängige Angebotspflicht des Arbeitgebers auszuweiten. Bei allen Nachteilen, die ein solcher Schritt mit sich bringen könnte – einem Obligatorium wäre er allemal vorzuziehen³³.

³⁰ Bei dieser verspricht der Arbeitgeber nur, Beiträge an den externen Versorgungsträger abzuführen („defined contribution“). Demgegenüber garantiert er bei der Leistungszusage die eigentliche Altersversorgung („defined benefit“).

³¹ Vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG. Abzuziehen sind jedoch die Beitragsbestandteile, die für den biometrischen Risikoausgleich verwendet wurden.

³² Vgl. K.-G. Loritz: Risiken für Arbeitgeber bei den geplanten kapitalgedeckten Altersvorsorgemodellen und bei sonstigen Investitionen der Arbeitnehmer außerhalb der arbeitsrechtlichen Leistungsbeziehungen, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht, 32. Jg. (2001), H. 2, S. 183-203.

³³ In der politischen Diskussion wird dagegen bereits über eine obligatorische Zusatzvorsorge nachgedacht. So sprechen sich der Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Wirtschaft und Arbeit, Rainer Wend, und die Sprecherin der Arbeitsgruppe Soziale Sicherung der SPD-Fraktion, Helga Kühn-Mengel, für eine verpflichtende Riester-Rente aus. Vgl. o.V.: SPD-Linke will zusätzliche Altersversorgung zur Pflicht machen, in: Berliner Morgenpost, online-Ausgabe vom 17. 9.2003; vgl. o.V.: SPD-Fraktion will Riester-Rente zur Pflicht machen, in: Die Welt, online-Ausgabe vom 20.8.2003. Auch die nordrhein-westfälische CDU will eine obligatorische private Altersvorsorge einführen, vgl. o. V.: NRW-CDU will Pflicht zu privater Altersvorsorge, in: Süddeutsche Zeitung Nr. 258 vom 10. November 2003, S. 6.