

Ruprecht, Wilhelm

Article — Published Version

Automatische Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung: Eine Replik

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Ruprecht, Wilhelm (2004) : Automatische Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung: Eine Replik, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 84, Iss. 10, pp. 651-656

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/42360>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Wilhelm Ruprecht*

Automatische Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung – eine Replik

In der Februarausgabe des WIRTSCHAFTSDIENST plädierte Johannes Leinert von der Bertelsmann-Stiftung für eine automatische Entgeltumwandlung zur Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge. Wilhelm Ruprecht untersucht, ob es für die damit verbundene Abkehr von der Konsumentensouveränität hinreichende Gründe gibt und schlägt alternative Instrumente zur Förderung der kapitalgedeckten Altersvorsorge vor.

Angesichts der Anlaufschwierigkeiten der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge findet in Deutschland derzeit eine Debatte über deren Ursachen sowie über Möglichkeiten zur Abhilfe statt. Unter anderem hat die Bertelsmann-Stiftung die Einführung einer automatischen Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung vorgeschlagen¹. Ausgangspunkt dieses Vorschlags ist die Vorstellung, dass die Marktentwicklung bei der ersetzenden kapitalgedeckten Altersvorsorge deshalb unter den Erwartungen geblieben ist, weil viele Bürger zwar grundsätzlich zur Vorsorge bereit sind, jedoch Schwierigkeiten haben, ihre Pläne in die Tat umzusetzen.

Die automatische Entgeltumwandlung, mit der in den USA bereits gute Erfahrungen gemacht worden seien, soll diese Schwierigkeit überwinden helfen: Arbeitnehmer sollen in die (arbeitnehmerfinanzierte) betriebliche Altersversorgung einbezogen werden, sobald sie einen Arbeitsvertrag unterschreiben. Jeder Arbeitnehmer wird demnach z.B. sechs Monate nach seiner Einstellung in das bestehende Altersversorgungssystem seines Unternehmens integriert. Die Beiträge werden automatisch vom Lohn abgezogen. Innerhalb der ersten sechs Monate hat der Arbeitnehmer das Recht zum „Opting Out“: Innerhalb dieser Zeit kann er den Automatismus stoppen und nach Ablauf der Frist den Vorsorgevertrag kündigen. Ob die automatische Entgeltumwandlung für Arbeitgeber freiwillig oder verbindlich sein soll, wird zunächst offengelassen.

Die amerikanischen Erfahrungen – ein Vorbild für Deutschland?

Befürworter einer automatischen Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland weisen mitunter auf den Vorbildcharakter der automatischen Entgeltumwandlung bei so genannten 401 (k)-Plänen² in den USA hin. Dabei wird die bisherige Entwicklung des Angebots dieser Pläne unter den Bedingungen einer automatischen Entgeltum-

wandlung³ sowie vor allem die Entwicklung der Verbreitung der 401 (k)-Pläne unter Arbeitnehmern nach Einführung der automatischen Entgeltumwandlung als Indikator für deren Erfolg genannt:

- Von 1999 bis 2001 ist der Anteil der 401 (k)-Pläne mit automatischer Entgeltumwandlung an allen von Arbeitgebern angebotenen 401 (k)-Plänen von 7% auf 14% gestiegen. Seither stagniert der Anteil⁴.
- Statistische Daten zur Verbreitung von 401 (k)-Plänen mit automatischer Entgeltumwandlung unter den Beschäftigten liegen nicht vor. Einer Fallstudie zufolge, die sich auf die Daten von drei Unternehmen mit 18 000, 30 000 bzw. 32 000 Beschäftigten und einen Untersuchungszeitraum von bis zu vier Jahren stützt, betrug die Verbreitung unter den Anspruchsberechtigten jeweils wenige Monate nach Einführung der automatischen Entgeltumwandlung durchschnittlich etwa 85%. Vor Einführung der automatischen Entgeltumwandlung hatte der Verbreitungsgrad von 401 (k)-Plänen sechs Monate nach Einstellung der Beschäftigten bei 26% bis 43% gelegen und war innerhalb der ersten drei Jahre nach Einstellung der Beschäftigten auf 57% bis 69% gestiegen. Aus diesen Befunden kann auf eine zeitliche Vorverlagerung der Beteiligungsentscheidung geschlossen werden⁵.

Bei der Frage, inwieweit diese Ergebnisse auf Deutschland übertragbar sind, ist allerdings zu beach-

* Für fruchtbare Diskussionen und kritische Anmerkungen dankt der Autor Thomas Lueg und Peter Schwark.

¹ Vgl. J. Leinert: Automatische Entgeltumwandlung: Hohe Teilnahmekoten ohne Zwang, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 84. Jg. (2004), H. 2, S. 98–104.

² Dabei handelt es sich um arbeitgeberorganisierte, vermögensbildende Sparpläne, die sich hinsichtlich der Produktqualität und der Haftungsregelungen erheblich von der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland unterscheiden. Eine Absicherung der biometrischen Risiken (Berufsunfähigkeits-, Hinterbliebenen- und Langlebkeitsrisiko) ist nicht gegeben. Der Arbeitgeber garantiert im Sinne einer „reinen Beitragszusage“ lediglich die Zahlungen der Beiträge, nicht aber Leistungen.

³ Ebenso wie die Entscheidung, diese steuerbegünstigte Sparform überhaupt anzubieten, obliegt auch die Entscheidung, diese als automatische Entgeltumwandlung auszugestalten, dem Arbeitgeber.

Dr. Wilhelm Ruprecht, 37, ist Referent im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft in Berlin.

ten, dass die Entscheidungssituation amerikanischer Arbeitnehmer beim Abschluss eines 401 (k)-Plans aufgrund einer anderen Anreizstruktur eine andere Qualität hat als die eines deutschen Arbeitnehmers zur Entgeltumwandlung im Rahmen betrieblichen Altersversorgung. Allgemein gilt, dass für die amerikanischen Arbeitgeber ein Angebot von 401 (k)-Plänen dann interessant ist, wenn der Vorteil bei der Personalakquise die Implementierungs- und Verwaltungskosten übersteigt. Dabei müssen sie allerdings das gesetzlich verankerte „Gleichbehandlungsgebot“ („Non-Discrimination-Rule“) beachten, demzufolge sie ihren Führungskräften nur dann gegebenenfalls bezuschusste und steuerlich attraktive 401 (k)-Pläne anbieten können, wenn sich ein definierter Mindestanteil von niedriger entlohnten Beschäftigten ebenfalls an den Plänen beteiligt. Diese Regelung schafft institutionalisierte, finanzielle Anreize für Vorgesetzte, ihre Mitarbeiter in Richtung einer Beteiligung an den Plänen zu beeinflussen. Wenn Mitarbeiter – zu Recht oder Unrecht – befürchten, dass ein Opting-Out als Zeichen der Illoyalität interpretiert werden könnte, liegt es für sie nahe, gegebenenfalls auf die Ausübung ihrer Ausstiegsoption zu verzichten, um auf diese Weise Loyalität zu signalisieren⁶.

Eine solche weniger aus Trägheit, als aus Gründen der Arbeitsplatz-Sicherung getroffene Entscheidung wird amerikanischen Arbeitnehmern dadurch erleichtert, dass die Ausstiegshürden vergleichsweise niedriger sind. Gilt in Deutschland der Grundsatz, dass arbeitnehmerfinanzierte Verträge zur betrieblichen Altersversorgung bei Ausscheiden aus dem Unternehmen nicht vorzeitig zurückgekauft, sondern allenfalls beitragsfrei gestellt werden können, ist dies im Falle der 401 (k)-Pläne nicht der Fall: Verlässt in den USA ein Arbeitnehmer sein Unternehmen, kann der Arbeitgeber den in einem 401 (k)-Plan angesparten Betrag, sofern er unterhalb einer Geringfügigkeitsgrenze von 5000 Dollar liegt, im Rahmen einer Einmalzahlung an den Arbeitnehmer ausschütten. Die weitere Verwendung ist dann Sache des Arbeitnehmers.

⁴ Vgl. Hewitt Associates: Survey Highlights: Trends and Experience in 401 (k) plans 2003, 2003 (www.hewitt.com). Mittlerweile ist auch bekannt, dass die Schnellimbissgruppe McDonald's, die in den USA mit über die längste Erfahrung mit automatischer Entgeltumwandlung verfügt, ihr Experiment mit der automatischen Entgeltumwandlung abgebrochen hat (vgl. Plansponsor: Newsletter, 4. April 2002).

⁵ Ein im Zeitablauf steigender Verbreitungsgrad von 401 (k)-Plänen in den Unternehmen dürfte teilweise auch auf Selektionseffekte zurückzuführen sein. Unabhängig von der Frage, ob die Sparpläne mit oder ohne automatische Entgeltumwandlung abgeschlossen wurden, ist zu erwarten, dass Nicht-Teilnehmer an betrieblichen Sparplänen eine höhere Fluktuationsrate haben als Teilnehmer. Darüber hinaus dürfte von den Anzeizeffekten der Non-Discrimination-Rule eine systematische Verzerrung zugunsten des Verbreitungsgrades der Sparpläne unter automatischer Entgeltumwandlung ausgehen; es ist nicht auszuschließen, dass sich Arbeitnehmer, die von ihrer Opting-Out-Möglichkeit Gebrauch machen, unter Druck gesetzt fühlen und zum Verlassen des Unternehmens genötigt sehen.

Übersteigt der angesparte Betrag die Summe von 5000 Dollar hat der Arbeitnehmer grundsätzlich drei Optionen: Er kann a) den Plan bei seinem ehemaligen Arbeitgeber weiterführen, b) den Betrag in einen anderen steuerbegünstigten (privaten oder betrieblichen) Sparplan umwandeln oder c) sich den angesparten Betrag unter Inkaufnahme steuerlicher Nachteile auszahlen lassen.

Die Entscheidung für einen 401 (k)-Sparplan hat somit einen deutlich geringeren Verbindlichkeitsgrad als die Entscheidung für eine Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland, die abgesehen von Kleinstbeträgen nicht abgefunden werden kann. Durch die Kopplung von Wahlrechten hinsichtlich der Verwendung des angesparten Betrags an das Ausscheiden aus dem Unternehmen erhält der Abschluss von 401 (k)-Plänen den Charakter von „Vorsichtssparen“ für den Fall der Arbeitslosigkeit. Eine Verwendung der angesparten Beträge für Konsumzwecke während der Erwerbsphase steht dabei im Widerspruch zu der für das Altersvorsorge-Sparen erforderlichen Kontinuität.

Hohe Abbrecherquote bei 401 (k)-Plänen

Einer Untersuchung der Verwendung des im Rahmen von 401 (k)-Plänen angesparten Betrags auf der Basis der Daten von 160 000 Beschäftigten mit 401 (k)-Plänen zufolge, die zwischen dem 1. Januar und dem 30. September 2002 ihr Unternehmen verließen, ist die Wahl der Kapitalauszahlung von erheblicher empirischer Relevanz⁷:

- 87% der Arbeitnehmer mit einem angesparten Betrag von weniger als 5000 Dollar (41% der Grundgesamtheit) erhielten eine sofortige Einmalzahlung.
- In der Gruppe der Arbeitnehmer mit einem Ansparsvolumen von mehr als 5000 Dollar wählten insgesamt 20% der Beschäftigten die Kapitalauszahlung. Der Anteil derjenigen, die eine Abfindung wählen, ist dabei mit der Höhe des Ansparsvolumens negativ korreliert.

Zwar wurde bei der Untersuchung nicht danach differenziert, ob der Abschluss von 401 (k)-Plänen mit oder ohne automatische Entgeltumwandlung zustande gekommen ist. Allerdings erscheint die Annahme plausibel, dass die Abbrecherquoten im Falle automatischer Entgeltumwandlung eher höher liegen, zumal sich mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen die Funktion der Pläne erübrigt, Loyalität zu signalisieren. Zu beachten ist ferner, dass

⁶ Diese „Signalling-Funktion“ der Teilnahme an 401 (k)-Plänen verstärkt sich, wenn im Pensionsplan eines Unternehmens eigene Aktien enthalten sind. In diesem Falle müssen Arbeitnehmer damit rechnen, dass eine Nicht-Teilnahme als „Misstrauensvotum“ gegenüber der Geschäftsführung interpretiert wird.

⁷ Vgl. Hewitt Associates: Are Workers Preserving their 401 (k) Retirement Wealth?, Juli 2003.

die Abbrecherquoten bei einer Analyse im Lebenszyklus, also unter Berücksichtigung sämtlicher im Laufe eines Erwerbslebens vollzogenen Arbeitgeberwechsel, weiter steigen dürfte.

Der Blick auf die Abbrecherquoten macht deutlich, dass es beim Aufbau von Altersvorsorgevermögen nicht allein auf den frühen Abschluss von Verträgen ankommt, sondern auch auf die Ausdauer, diese über einen langen Zeitraum zu bedienen. Ferner – und davon unabhängig – ist auch die Fokussierung auf den Verbreitungsgrad eines Finanzprodukts als alleiniges Erfolgskriterium für das Instrument der automatischen Entgeltumwandlung zu hinterfragen. Im Sinne einer vollständigen Wirkungsanalyse ist die Frage, ob es sich beim Sparen im Rahmen der automatischen Entgeltumwandlung um zusätzliches Sparen und nicht lediglich um eine Substitution bzw. ein „Crowding-Out“ anderer Sparformen zugunsten von 401 (k)-Plänen handelt, ein wesentlich härterer Erfolgsindikator als die (vorgezogene) Steigerung des Verbreitungsgrads. Informationen darüber, ob die automatische Entgeltumwandlung zur Erhöhung der Sparquote derjenigen Arbeitnehmer beiträgt, die bei Verlassen des Unternehmens nicht von ihrem Abfindungsanspruch Gebrauch machen, stehen aber derzeit nicht zur Verfügung. Insofern lassen die amerikanischen Erfahrungen aufgrund der unterschiedlichen institutionellen Ausgestaltung sowie der Unvollständigkeit der Datenlage keine Schlussfolgerung auf die mögliche Wirkung einer Einführung von automatischer Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland zu.

Lässt sich die automatische Entgeltumwandlung ökonomisch rechtfertigen?

Im Anschluss an die Sichtung der amerikanischen Erfahrungen stellt sich die Frage, wie das Instrument der automatischen Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung im Lichte der ökonomischen Theorie zu bewerten ist. Durch die Einführung der automatischen Entgeltumwandlung würde die aktive Entscheidung für eine Beteiligung in eine „Opting-out“-Situation umgewandelt. Zur Rechtfertigung des dazu erforderlichen gesetzlichen Eingriffs lassen sich grundsätzlich zwei verschiedene Argumente anführen:

⁸ Im Falle der Altersvorsorge trifft dies nur teilweise zu. Im Falle einer Lebensversicherungspolice kommt die Abdeckung des Hinterbliebenenrisikos und des Berufsunfähigkeitsrisikos dem Versicherten bereits während der Ansparphase zugute.

⁹ Generell unsichere politische Rahmenbedingungen für (langfristig bindende) Altersvorsorgeverträge, erwartete Erbschaften, aber auch der Wettbewerb durch andere Vorsorgeformen sind weitere mögliche Erklärungen für die bislang geringe Verbreitung geförderter kapitalgedeckter Altersvorsorge.

¹⁰ Vgl. J. Leinert, a.a.O., S. 98.

- die Vermutung meritorischer Eigenschaften von (ersetzender kapitalgedeckter) Altersvorsorge;
- das Ziel, die Allgemeinheit vor der Ausbeutung durch Einzelne zu schützen.

Meritorische Eigenschaften kapitalgedeckter Altersvorsorge

Die Befürworter einer automatischen Entgeltumwandlung gehen im Zusammenhang mit der Altersvorsorgeentscheidung von einer „Präferenzverzerrung“ der Bürger im Sinne einer zu starken Gegenwartsorientierung aus. Wenn die mit einer Handlung verbundenen Kosten sofort, die Nutzen dagegen erst zeitverzögert anfielen⁸, würden aufgrund einer „übermäßig hohen Abdiskontierung der Zukunft“ bzw. hyperbolischen Präferenzen die Kosten als unverhältnismäßig viel höher empfunden, als wenn sie in einer künftigen Periode relevant würden. Ein Verschieben der Vorsorgehandlung auf die nächste Handlungsperiode ist demnach aus der heutigen Sicht der Akteure optimal.

Diese Argumentation läuft auf die Behauptung einer „meritorischen Eigenschaft“ von (ersetzender kapitalgedeckter) Altersvorsorge hinaus. Meritorische Güter sind Güter, die nach Ansicht des Teils der Bevölkerung, der sich vergleichsweise besser informiert fühlt, bei dem anderen Teil nicht in ausreichendem Ausmaß in den Nutzenfunktionen erscheinen. Aus der Feststellung meritorischer Eigenschaften lässt sich die Berechtigung staatlicher Eingriffe ableiten, die auf eine Erhöhung der individuellen Nachfrage nach diesen Gütern abzielen.

Obleich es plausible Erklärungen für die bislang enttäuschende Nachfrageentwicklung für die ersetzende kapitalgedeckte Altersvorsorge gibt, die ohne das Argument einer Präferenzverzerrung der potentiellen Kunden auskommen⁹, soll nicht grundsätzlich bestritten werden, dass Konsumenten mitunter kurzfristig handeln und ihnen daraus langfristig negative Konsequenzen erwachsen können¹⁰.

Allerdings lässt die Theorie der meritorischen Güter offen, welche Eingriffe aus der Feststellung meritorischer Eigenschaften folgen¹¹. Hierzu sind zusätzliche Kriterien heranzuziehen. Als Maßstab zur Beurteilung staatlicher Eingriffe bietet sich die Vereinbarkeit mit dem Konzept der „Konsumentensouveränität“ an, das eine Legitimation der Produktionsstruktur von Gütern und Dienstleistungen durch die Konsumenten fordert. Diese sollen frei am Markt wählen und durch ihr Nachfrageverhalten eine soziale Kontrolle über die

¹¹ Vgl. z.B. C. Müller, M. Tietzel: Merit Goods from a Constitutional Perspective, in: N. Reynolds (Hrsg.): *Methods and Morals in Constitutional Economics* (2002), S. 375–399. Aufgrund dieser Schwäche kann mit der Behauptung meritorischer Eigenschaften auch diktatorische Willkür gerechtfertigt werden. Vgl. I. Gottschalk: Meritorische Güter und Konsumentensouveränität – Aktualität einer konfliktreichen Beziehung, in: *Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften*, Jg. 52 (2001), S. 152–170.

Verwendung der knappen Produktionsmittel ausüben können. Treffen Arbeitgeber, wie im Rahmen der automatischen Entgeltumwandlung, stellvertretend für ihre Beschäftigten Entscheidungen über

- den für die Umwandlung zu verwendenden Geldbetrag,
- das Vorsorgeprodukt sowie
- den Altersvorsorge-Anbieter,

ist die Konsumentensouveränität verletzt. Es kann auch nicht von einer souveränen Delegation von Altersvorsorge-Entscheidungen an den Arbeitgeber gesprochen werden, wenn diese auf dem Weg des geringsten Widerstands bzw. aufgrund institutionalisierter Anreize zum Signalling zustande gekommen ist und eigentlich auf Arbeitsplatz-Sicherung abzielt.

Um einen staatlichen Eingriff in größtmöglicher Übereinstimmung mit der Konsumentensouveränität auszugestalten, müssen daher zunächst die Fragen beantwortet werden, ob es sich bei Vorsorgeverzicht um ein Verhalten handelt, das zwangsläufig aus der Kurzfristorientierung folgt, und wie dieses Verhalten gegebenenfalls überwunden werden kann.

Zur Untersuchung dieser Fragen ist ein Blick in die Verhaltenswissenschaften hilfreich, der über die bloße Erfassung von Zeitpräferenzen zu einem Zeitpunkt hinausgeht. Menschen sind mit unterschiedlichen Lernmechanismen ausgestattet, die für ihr Konsum- bzw. Ausgabeverhalten von Bedeutung sind: 1. mit einfachem Verstärkungslernen und 2. mit (sozial-) kognitivem Lernen¹². Mithilfe von Ersterem können nach dem Stimulus-Response-Muster kurzfristige Ursache-Wirkungsbeziehungen gelernt werden, wie sie unter anderem auch für Suchtphänomene typisch sind. Wichtig ist dabei unter anderem die unmittelbare zeitliche Abfolge von Konsumobjekt und „belohnender Erfahrung“. Zeitlich weiter auseinanderliegende Ursache-Wirkungsbeziehungen können mithilfe von kognitiven Lernmechanismen erlernt werden.

Verhaltenswissenschaftliche Aspekte

Aus diesem Blickwinkel ergeben sich gleich zwei Ansatzpunkte zur Überwindung des Vorsorgeverzichts:

- Zwar kann kognitives Lernen das natürliche Verstärkungslernen nicht außer Kraft setzen, es besteht

¹² Beide Lernprozesse überlagern einander und führen in der Summe dazu, dass eine individuelle Präferenzordnung entsteht, die jedoch im Laufe eines Lebens Veränderungen unterworfen ist. Vgl. U. Witt: Learning to Consume – A Theory of Wants and the Growth of Demand, in: Journal of Evolutionary Economics, Vol. 11 (2001), S. 23-36; oder W. Ruprecht: Konsumverhalten in evolutionsökonomischer Perspektive, in: R. Walter (Hrsg.): Geschichte des Konsums (VSWG-Beihefte Nr. 175), Stuttgart (2004), S. 35-46.

¹³ Vgl. R. Thaler, H. Shefrin: An Economic Theory of Self-Control, in: Journal of Political Economy, Vol. 89 (1981), S. 392-406.

aber die Möglichkeit zur Selbstkontrolle. In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, den inneren Konflikt zwischen kurz- und langfristigen Interessen als Konflikt zwischen zwei Persönlichkeitsaspekten zu betrachten: dem eines langfristig orientierten „Planers“ und dem eines an kurzfristigen Zielen orientierten „Machers“¹³. Der Planer kann die dem Macher zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen beschränken, um die möglichen negativen Konsequenzen eines an zu kurzfristigen Ursache-Wirkungsabfolgen orientierten Verhaltens abzuwenden. Im Bereich der Altersvorsorge kann der Abschluss langfristiger bindender Verträge mit Sanktionen bei vorzeitigem Ausstieg als Mittel zur Selbstdisziplinierung genutzt werden.

- Beruht der Selbstkontroll-Mechanismus auf kognitiven Lernprozessen, bietet auch das Verstärkungslernen einen Ansatzpunkt zur Lösung des Dilemmas. Dabei zeigt sich, dass nicht die Kurzfrist-Orientierung der Kern des Problems ist, sondern das kulturelle Umfeld. Nach einer zentralen Erkenntnis der Diffusionsforschung erfolgt die Ausbreitung einer Produktneuheit in der Bevölkerung nicht mit einer im Zeitablauf konstanten Rate, sondern weist einen s-förmigen Verlauf auf (vgl. Abbildung 1)¹⁴. Hat eine kritische Masse von Konsumenten das neue Produkt erst einmal nachgefragt, wird ein selbsttragender Prozess in Gang gesetzt. Ursächlich dafür ist, dass bei den meisten Konsumenten die individuelle Wahrscheinlichkeit, ein neues Produkt nachzufragen, eine Funktion der relativen Häufigkeit der Konsumenten dieses Produkts in der Bevölkerung ist (vgl. Abbildung 2)¹⁵. Dies ist die Folge einer kritischen Masse an sozialer Bestätigung durch Freunde, Bekannte und Meinungsführer. Für eine entsprechende Nachfragedynamik bei Erreichen einer kritischen Masse spricht im Falle der Altersvorsorge im Übrigen auch, dass sich mit dem steigenden Anteil eigenverantwortlich vorsorgender Bürger auch die mögliche Erwartung, der „Paradigmenwechsel“ zugunsten der Eigenvorsorge könne auf politischem Wege wieder rückgängig gemacht werden¹⁶, in ihr Gegenteil verkehren dürfte. Aus diesem Blickwinkel betrachtet besteht die Kernaufgabe der Politik darin, zum Erreichen einer kritischen Masse beizutragen.

Gegenüber der automatischen Entgeltumwandlung haben diese alternativen Lösungsansätze den Vorteil, die Souveränität der Konsumenten hinsichtlich der

¹⁴ Einen umfassenden Überblick über die Diffusionsforschung und die Rolle des sozialen Lernens bei der Verbreitung neuer Produkte gibt E. Rogers: Diffusion of Innovations, New York 2003.

¹⁵ Vgl. dazu U. Witt: „Lock-in“ versus „Critical Masses“ – Industrial Change under Network Externalities, in: International Journal of Industrial Organisation, Vol. 15/6 (1997), S. 753-773.

¹⁶ Vgl. dazu auch die Ausführungen zum Moral-Hazard-Verhalten weiter unten.

Abbildung 1
Schematische Darstellung des typischen
Diffusionsverlaufs neuer Produkte

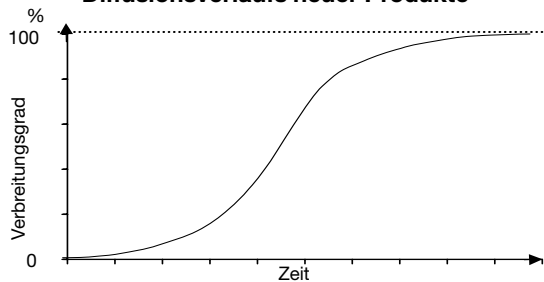
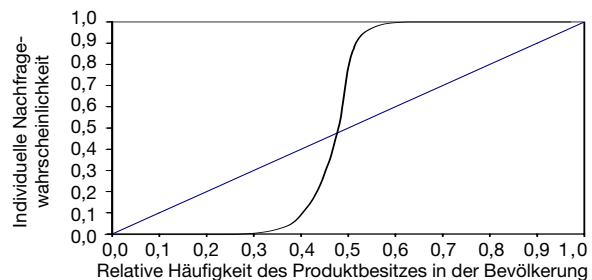


Abbildung 2
Nachfrage nach neuen Produkten:
schematisierter Häufigkeitsabhängigkeitseffekt



Quelle: U. Witt: „Lock-in“ versus „Critical Masses“ - Industrial Change under Network Externalities, in: International Journal of Industrial Organisation, Vol. 15/ 6 (1997), S. 753-773.

Entscheidungen über den für die Umwandlung aufzuwendenden Geldbetrag, über die Art des Vorsorgeprodukts sowie über den Altersvorsorge-Anbieter nicht zu verletzen. Zusätzlich zu der in Deutschland bereits praktizierten finanziellen Förderung der Eigenvorsorge gibt es weitere Instrumente, die diesem Kriterium gerecht werden: Die konsequente Information der Bevölkerung über die rückläufigen Leistungen der Sozialversicherung sowie die systematische Aufnahme des Themas „Altersvorsorge“ in den Bildungskanon der Schulen und Berufsschulen. Beide Maßnahmen verbessern die Voraussetzungen dafür, dass die Bürger zu souveränen Entscheidungen hinsichtlich ihrer zusätzlichen Altersvorsorge kommen. Auf diesen Gebieten besteht in Deutschland Nachholbedarf. Einer Befragung der Bertelsmann-Stiftung aus dem Jahre 2002 zufolge überschätzen zwei von drei Befragten die Leistungen, die ein Durchschnittsverdiener aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält¹⁷. Zu vermuten ist, dass dieser Anteil in der Zwischenzeit infolge der Verabschiedung des Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetzes und des Alterseinkünftegesetzes eher noch gewachsen ist¹⁸. Durch die Verbesserung der Altersvorsorgeinformation und -bildung könnte gerade unter den jüngeren Geburtsjahrgängen das Erreichen einer kritischen Masse unterstützt werden¹⁹.

In seiner pessimistischen Haltung gegenüber den Möglichkeiten der Altersvorsorgebildung wirft das Instrument der automatischen Entgeltumwandlung ein schwerwiegendes Legitimationsproblem auf. Zwar bedeutet der Übergang zu einem Opting-Out-Regime noch keinen faktischen Zwang zur betrieblichen Altersversorgung. Allerdings stellt sich im Falle einer nicht bewusst getroffenen Entscheidung die Frage, wer letztlich die Verantwortung für mögliche Abwei-

chungen des abgeschlossenen Vertrags vom Bedarf der Kunden trägt, die dieser erst spät oder gar nicht bemerkt. Aufgrund der für den Aufbau von Altersvorsorgevermögen typischen Langfristigkeit sind Fehler irreversibel bzw. können von den Betroffenen nur mit größten Zusatzanstrengungen korrigiert werden.

Die amerikanischen Erfahrungen mit automatischer Entgeltumwandlung im Rahmen von 401 (k)-Plänen²⁰ weisen darauf hin, dass die Annahme, die Arbeitgeber wüssten um die Präferenzen ihrer Mitarbeiter hinsichtlich all dieser Entscheidungen, äußerst problematisch ist: Nach Einführung der automatischen Entgeltumwandlung sind bei 401 (k)-Plänen die durchschnittlich umgewandelten Entgeltanteile im Vergleich zu den im Rahmen der „freiwilligen Entgeltumwandlung“ umgewandelten Entgeltanteile stark zurückgegangen. Es ist nicht auszuschließen, dass sich Beschäftigte ohne automatische Entgeltumwandlung möglicherweise für einen höheren regelmäßigen Sparbeitrag entschieden hätten, so aber ihr Leben lang weniger sparen²¹.

Wenn die Chance zur Korrektur „verzerrter Präferenzen“ ohne das Risiko der Verzerrung „richtiger Präferenzen“ nicht zu haben ist, stellt sich die Frage, ob eine Trennung von Entscheidungsträger und Risikoträger, wie sie im Modell der automatischen Entgeltumwandlung vorgesehen ist, zu rechtfertigen ist.

Der Schutz der Allgemeinheit vor Ausbeutung durch den Einzelnen

Auch das Ziel, die Gemeinschaft (der Steuerzahler) vor Ausbeutung durch Einzelne zu schützen,

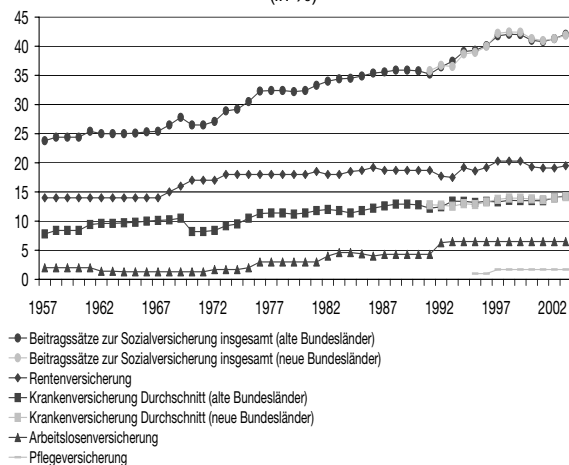
¹⁷ Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Die Riesterreente – wer hat sie, wer will sie?, Bertelsmann Stiftung Vorsorgestudien 14, Gütersloh 2002.

¹⁸ Die gesetzliche Renteninformation, die von 2005 an jährlich an die Sozialversicherten verschickt wird, erreicht in ihrer gegenwärtigen Form das Ziel, eine Versorgungslücke auszuweisen, derzeit noch nicht. Es fehlt insbesondere eine Vergleichsgröße, mithilfe derer die Informationsempfänger die ausgewiesenen Leistungen einordnen können.

¹⁹ Die vom Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung bereitgestellten Unterrichtsmaterialien zur Sozialpolitik (http://www.sozialpolitik.com/webcom/show_page.php/_c-1/_nr-2/i.html) werden dem Anspruch einer zeitgemäßen Altersvorsorgebildung aufgrund der fast ausschließlichen Fokussierung auf die umlagefinanzierten Systeme in ihrer derzeitigen Form kaum gerecht.

²⁰ Die für Arbeitgeber unverbindlichen gesetzlichen Voraussetzungen für die Einführung von automatischer Entgeltumwandlung wurden erst 1998 geschaffen.

Abbildung 3
Entwicklung der Beitragssätze zur
Sozialversicherung in Deutschland 1957 - 2003
 (in %)



Quelle: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger.

das üblicherweise als Legitimation für den Versicherungszwang in der ersten Säule der Altersvorsorge angeführt wird, könnte zur Legitimation von automatischer Entgeltumwandlung angeführt werden²². Dass Menschen in Notlagen staatlicherseits Hilfe durch die Bereitstellung eines Existenzminimums erfahren sollen, ist Bestandteil des sozialstaatlichen Grundwerte-Katalogs. Doch erwächst – unter anderem in Abhängigkeit der Höhe dieses Existenzminimums²³ – gleichzeitig ein Anreiz für Moral-Hazard-Verhalten: Ein Individuum, das auf staatliche Fürsorge spekuliert, hat die Möglichkeit, das absehbare Eintreten einer Notlage zuzulassen, auch wenn die Verhinderung in seiner Macht steht.

Da dem Verzicht auf Altersvorsorge dieser Logik zufolge eine bewusste Entscheidung zugrunde liegt, dürfte das Instrument der automatischen Entgeltumwandlung, das ja gerade von entscheidungsträgen Individuen ausgeht, wirkungslos bleiben. Davon abgesehen findet die Gegensteuerung gegen derartigen Vorsorgeverzicht mittels Einführung von automatischer Entgeltumwandlung seine Grenze ebenfalls in dem Prinzip der Konsumentensouveränität. Angesichts in den letzten Jahren gestiegener und weiter steigender Beiträge und Beitragsbemessungsgrenzen bei

²¹ Vgl. O. Mitchell, S. Utkus: Lessons from Behavioral Finance for Retirement Plan Design, Pension Research Council Working Paper Series, University of Pennsylvania 2003, S. 8.

²² Der in diesem Zusammenhang notwendige und politisch gewollte Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge wird allerdings derzeit von der mit der so genannten Hartz IV-Reform in Kraft tretenden Anrechnung von privaten Altersvorsorgeprodukten auf das Arbeitslosengeld II, von der nur die Riesterreente ausgenommen ist, konterkariert.

²³ Ebenso wie die „Nicht-Ausschließbarkeit eines Bürgers von staatlicher Fürsorge“ ist die Festsetzung der Höhe des gewährten Existenzminimums Sache eines (weiteren) Werturteils.

gleichzeitig rückläufigen Leistungen in den verschiedenen Zweigen der auf Zwang beruhenden sozialen Sicherungssysteme ist die Freiheit des Einzelnen, über sein Einkommen verfügen zu können, im Verlauf der letzten Jahrzehnte stark eingeschränkt worden (vgl. Abbildung 3).

Fazit

Nachdem mit der Rentenreform von 2001 ein politischer Paradigmenwechsel in der Altersvorsorgepolitik beschlossen wurde, ist der derzeitige Verbreitungsgrad der ersetzenden Altersvorsorge sicherlich unbefriedigend. Grundsätzlich lassen sich staatliche Eingriffe zugunsten der Eigenvorsorge sowohl durch die Theorie der meritischen Güter als auch durch das Schutzbedürfnis der Gemeinschaft vor der Ausbeutung durch Einzelne rechtfertigen. Bei der Auswahl geeigneter (politischer) Instrumente, die auf eine Erhöhung des Verbreitungsgrades abzielen, sollte angesichts der dem Aufbau von Altersvorsorge eigenen Langfristigkeit weniger auf kurzfristige Effekte, als vielmehr auf langfristig tragfähige Ansätze gesetzt werden.

Die Diskussion des Instruments einer automatischen Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung hat dabei gezeigt:

- Die amerikanischen Erfahrungen mit der automatischen Entgeltumwandlung bei 401 (k)-Plänen taugen aufgrund der erheblichen Ausgestaltungsdifferenzen zu der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland nicht als Reform-Blaupause.
- Das „Prinzip des geringsten Widerstands“, das der automatischen Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung zugrunde liegt, steht im Widerspruch zur Konsumentensouveränität. Es ist nicht nur zu bezweifeln, dass dieser Ansatz, der von Misstrauen gegenüber der Einsichtsfähigkeit der Bürger gekennzeichnet ist, tatsächlich zusätzliche Sparleistungen generiert. Auch leiden die im Rahmen von automatischer Entgeltumwandlung getroffenen finanziellen Dispositionen aufgrund der Trennung des Entscheidungsträgers vom Risiko-Träger unter schwerwiegenden Legitimationsproblemen.

Insgesamt ist es durchaus möglich, dass manche Bürger auf dem Gebiet der Altersvorsorge kurzfristig handeln. Allerdings ist dies keineswegs eine hinreichende Rechtfertigung für die Einführung einer automatischen Entgeltumwandlung. Die Altersvorsorgepolitik sollte sich ehrgeizigere Ziele setzen und sich den Anspruch zutrauen, durch Informations- und Überzeugungsarbeit aktive und belastbare Entscheidungen der Bürger zu ermöglichen. Ist erst eine kritische Masse erreicht, ist mit einer deutlichen Beschleunigung der Verbreitung zu rechnen.