

# Der Kommentar

Heribert Karch, Berlin

## Risikogruppe Jugend oder: Wie einfach ist die Entgeltumwandlung?

*Fortschritt ist der Weg von der primitiven über die komplizierte zur einfachen Lösung.*  
Kurt Biedenkopf

In einer von TNS Infratest im Auftrag von MetallRente durchgeführten Studie wurden junge Menschen zwischen 17 und 27 Jahren befragt nach ihren Einstellungen zu Vorsorge und Finanzen<sup>1</sup>. Ein Detail daraus sei hier benannt: 39 Prozent der Jugendlichen trauen sich zu, den Begriff betriebliche Altersversorgung, und 36 Prozent, den Begriff Riester-Rente zu erklären. Fragt man konkreter nach dem Begriff der Bruttoentgeltumwandlung, dann haben nur 12 Prozent der Jugendlichen überhaupt davon gehört. Fragt man bei diesen nach irgendeinem Stichwort, dann können nur 6 Prozent eine Angabe machen. Nicht einmal die Hälfte derjenigen Befragten, die bereits eine betriebliche Versorgungszusage haben, trauen sich zu, diesen Begriff zu erklären. Nur 22 Prozent sogar dieser Gruppe ist der Begriff der Bruttoentgeltumwandlung überhaupt zu Ohren gekommen.

Es steht nicht gut um die Verankerung des für die Altersversorgung heutzutage notwendigen Basiswissens bei jungen Menschen. Wie kurios – das („gefühlte“) Wissen über die recht komplexe Riester-Zulagenförderung ist deutlich höher als das über die einfachste Förderungslö- gik, die wir haben, die Bruttoentgeltumwandlung!

Und was wir aus subjektiven Einstellungen junger Menschen erfahren können, finden wir bestätigt in objektiven Daten: Nur zehn Prozent der Haushalte in der Altersgruppe zwischen 15 und 29 haben eine bAV abgeschlossen<sup>2</sup>. Im



Versorgungswerk MetallRente etwa sind 14 Prozent der Versicherten 29 Jahre alt und jünger. Bei vielen anderen Akteuren dürfte es ähnlich sein. Der entsprechende Anteil an den Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft beträgt jedoch 21 Prozent.

Ein Lichtblick liegt in der stimulierenden Wirkung von Tarifverträgen. 31 Prozent der aus dem Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen in der Metall- und Elektroindustrie gespeisten Beiträge werden zugunsten von jungen Menschen bis 29 Jahren eingezahlt. Nach vier Jahren Geltung des Tarifvertrages auch bei Berücksichtigung von Übergangsfristen ein optimistisch stimmender Befund.

Ein weiterer sei hinzugefügt: In Unternehmen, in denen zwei bis 50 Einzelverträge über eine Entgeltumwandlung abgeschlossen wurden, beträgt der Anteil der bis 29-Jährigen weniger als 12 Prozent und steigt mit der Gesamtzahl der Einzelverträge auf 18 Prozent in Unternehmen mit über 1.000 Verträ-

gen. Junge Menschen werden von einem Gesamttrend im Betrieb offensichtlich stark beeinflusst. Das Vorbild der Älteren sowie kollektive Prozesse haben einen Sogeffekt.

Kurz: Ohne das Engagement der Tarifparteien und weitsichtiger Akteure auf Seiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen stünde der Reformprozess zumindest bezüglich junger Menschen deutlich schlechter da.

Indessen – es bleibt beunruhigend. Der Begriff der Entgeltumwandlung für sich ist sperrig und noch mehr der rechtliche Rahmen, aus dem er kommt – unsere bAV. Wen kann es da wundern, dass sie nach derzeit verfügbaren Informationen wohl nur etwa ein Viertel, maximal ein Drittel der Neuzugänge für die zusätzliche Altersversorgung beiträgt und fast drei Viertel der Riesterrente auf privater Basis zuzurechnen sind?

Die Mehrheit der privaten Riesterverträge wird allerdings aufgrund niedriger Beiträge nur sehr kleine Zusatzrenten erbringen, die keinesfalls die Rentenlücke schließen können. Die betriebliche Entgeltumwandlung, ebenso wie die dritte Säule längst auch in den unteren Einkommensschichten angekommen, erzielt mit – je nach Vehikel – 1.100 bis 1.300 Euro bis zu 50 Prozent höhere Jahresbeiträge!

Doch halt – wir haben doch in der Privatwirtschaft inzwischen wohl geschätzte 14 Millionen Betriebsrentenzusagen! Der größte Teil davon – 9,5 Millionen – sind allerdings bereits vor der Reform bestehende „Altzusagen“. Alle Zahlen in der bAV sind außerdem um Mehrfachzusagen zu bereinigen. Es wäre ein verhängnisvoller Trugschluss, dass diese Altzusagen die Versorgungslücken für das Gros der Arbeitnehmer zu schließen vermöchten. Dazu sind sie nach allem,

1 Hurrelmann/Karch (Hrsg.) in Zusammenarbeit mit TNS Infratest Sozialforschung: Jugend, Vorsorge, Finanzen – Herausforderung oder Überforderung? Frankfurt 2010.  
2 Mannheim Research Institute for the Economics of Age.

was wir derzeit wissen können, viel zu gering. Das statistische Material zur Evaluierung solch fundamentaler Prozesse eines mehr Eigenverantwortung aktivierenden Sozialstaates ist zwar erstaunlich dünn und ungenau. Die Geschäftsberichte des Pensionsversicherungsvereins geben aber zumindest Hinweise auf infolge von Insolvenzen zu zahlende monatliche Betriebsrenten: Zwischen rund 140 und 200 Euro, bei einem aktuellen Durchschnitt (inklusive Hinterbliebenenrenten) von 132 Euro mit großer Bandbreite.

Eine paradoxe Entwicklung: Der Verbreitung nach ist die bAV zwar unter Einrechnung des status quo ante 2002 die zweite Säule der Altersversorgung. Seit der Reform avanciert jedoch die dritte Säule immer mehr zur faktischen zweiten. Dies aber tut sie wiederum nicht bezüglich der Fähigkeit, die Rentenlücke der Höhe nach tatsächlich auszugleichen. Denn das schafft in der Hauptsache die „neue“, will heißen, durch Eigenvorsorge charakterisierte oder aufgestockte bAV – die so sperrig klingende und doch so einfache Entgeltumwandlung. Für eine Minderheit.

Weltweit werden workplace pensions als vorrangig gegenüber privatem Vorsorgesparen angesehen, wird – auch im Zeichen diskontinuierlicher unsicherer Erwerbsbiografien – das Arbeitsverhältnis nach der gesetzlichen Rente in den Mittelpunkt zusätzlicher Altersversorgung gestellt. Die erzielbare Versorgungshöhe und die kollektiven Elemente der bAV sowie das hier bestehende Engagement zehntausender Arbeitgeber sprechen dafür, auch in Deutschland diesem Weg Priorität einzuräumen. Wir aber leisten uns gravierend inkonsistente Förderungsstrukturen in der Säulenhalle der deutschen Altersversorgung. Ein junger Mensch kann heute bei gegebenem Vorsorgebudget keine nachhaltig optimierte Entscheidung auf Basis eines soliden Vorteilhaftigkeitsvergleiches treffen, so lange er nicht seinen Familienstand und die Anzahl seiner Kinder – mit einer Wirkung auf mehr als zweieinhalb Jahrzehnte – absehen kann, ohne doppelte Abschlusskosten für Vertragswechsel oder gar Storni gleichsam als private Opportunitätskosten von vorneherein einzuberechnen. Mit einer Politik, die vor allem auf Anreize für einen individuellen Vorsorgemarkt in der dritten Säule setzt, droht Deutschland einen problematischen Sonderweg zu gehen.

Jedoch – ein in der Hauptsache durch Verkaufsanreize gesteuerter Vorsorgemarkt alleine wird es uns nicht richten können. Das Beispiel des Hauptlandes weltweiter pension markets, der USA, zeigt, dass man sich auch dort nach einigen Jahren Stagnation der sogenann-

ten 401(k)-Pläne zu Maßnahmen entschlossen hat, Trägheit und Aufschiebung insbesondere junger Menschen zu überwinden. Auf freiwilliger Basis können dort Arbeitgeber ein automatic enrollment durchführen. Hier liegt kein einem reinen Obligatorium vergleichbarer Grundrechtseingriff vor, da der Arbeitgeber es auch unterlassen kann und dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt wird, aus diesem System auszuweichen. Studien aus USA zeigen, dass die Beteiligungsquote in den praktizierenden Unternehmen auf 80 bis 90% gesteigert worden ist. Immer mehr Arbeitgeber planen den Beitritt zu diesem System aus freien Stücken. Der Markt alleine brachte es vordem nur auf eine 37%ige Beteiligung. Sollte hier unsere Benchmark sein? Dann wäre unser Markt ja schon fast gesättigt und hätte kaum noch Wachstumspotenzial, ohne dass wir die Vorsorgefrage auch nur annähernd gelöst hätten.

Berechtigte Sorge angesichts der ersten Vorschläge für obligatorische Vorsorge, der Staat könne dann auf die Idee kommen, Anreize durch Förderung zurückzunehmen und obendrein damit Vertrieben die Butter vom Brot nehmen, hat uns vielleicht ein wenig den Blick verstellt für die Chancen, die in moderaten, aber wirksamen Maßnahmen zur Überwindung allzu menschlicher Entscheidungsträgheit liegen könnten.

Dirigismus bräuchte es dazu nicht, engagierte Arbeitgeber, die leuchtende Beispiele schaffen und Betriebsräte, die sie dabei unterstützen würden, gibt es in Fülle. Und gute Beratung würde auch dann noch benötigt. Nur – die erzielbaren Skaleneffekte würden höher, was erfolgreiche Berater mit guten Konzepten nicht stören wird. Solche Maßnahmen würden in die zweite Säule gehören, nicht in die dritte. Nur in der bAV bräuchte es dazu keinen staatlichen Kontrollapparat, lediglich die pro-aktive Fortsetzung dessen, was im Kern bereits da ist, auf gesetzlich gesicherter Basis. Und hier dürfte man getrost die Befürchtung hintanstellen, der Staat könnte – strukturell stets fiskalisch begierig – die Förderungslogik des Bruttosparens kippen und sich damit von international üblichen Strukturen in der zweiten Säule der Altersversorgung absetzen. Wären die Erfahrungen anderer wichtiger Länder nicht eine breite, aufgeklärte Debatte bei uns wert?

In der Tat – Widerstände könnte es dennoch geben. Aber der Verdacht liegt allzu nahe, dass diese ganz und gar unideologisch sind und ihre Ursache eher in dem haben, was die bAV jungen Menschen und mittelständischen Arbeitgebern gleichermaßen so schwer macht: Ihre immer wieder – bei erheb-

licher Veränderungsresistenz – beklagte Kompliziertheit. Kürzlich wurde sie prominent durch Arbeitgeberpräsident *Dieter Hundt* kritisiert mit der Zuspitzung: „Das kann auch gutwillige Arbeitgeber verschrecken“<sup>3</sup>.

Mit der Rentenreform wurde die Landschaft der Förderung erheblich verkompliziert. Während ihre Durchführungswege zu konvergieren begannen, divergierte die Förderung. Während die Portabilität externer Vehikel, Mobilitätsanfordernissen des Arbeitsmarktes folgend, deutlich einfacher geworden ist, bleibt deren Flexibilität – will heißen – Anwendbarkeit für alle Mitarbeitergruppen hinter der interner Durchführungswege weit zurück. Entgeltumwandlung wurde so konzipiert, dass sie faktisch losgelöst neben der traditionellen, bewährten bAV steht und innerhalb eines einzigen Vehikels in einem Unternehmen kaum integrierbar ist. Ein Arbeitgeber, der für alle Einkommensgruppen im Unternehmen eine effiziente Vorsorge organisieren will, benötigt infolge steuerlicher Restriktionen der Entgeltumwandlung über externe Durchführungswege mindestens zwei davon. Die Historie der Förderung vom 40b- zum 3.63-Gebäude inklusive eines Balkons im Werte von 1.800 Euro, den niemand zu betreten wagt, weil seine Statik die hohe Beitragsbelastung mit Kranken- und Pflegeversicherung nicht trägt, nötigt ihm meist deren drei auf. Will er bilanziellen Erwägungen folgend Rückstellungen auslagern, ohne zum Opfer divergenter Förderung zu werden, braucht er zusätzliche Konstruktionen – ein CTA oder eine Kombination aus Unterstützungskasse plus Pensionsfonds. Weniger die Vehikel selbst sind es, die unser Tun so kompliziert machen, als vielmehr deren Zwangskombinationen infolge inhomogener Förderkulisse.

Und immer wieder erreichen uns hilfreiche Ideen zur Vereinfachung – durch mehr desselben. Mal ist es ein Vorsorgekonto, nun eine Direktfondsrente. Wohn-Riester haben wir ja schon. Im Sinne lebenslanger Absicherung ist all dies eines nicht: Altersversorgung. Welcher Arbeitgeber sollte in dieser Situation einem neuen Instrument inklusive daran hängendem – ggf. sogar neuem – Vertrieb die Tür öffnen?

Fast gerät dabei in Vergessenheit, was bAV eigentlich „klassisch“ war und ist: Teil einer Gesamtvergütung und ein gewisser Loyalitätsbonus mit vielen weiteren durchaus unterschiedlichen Implikationen des Personalmanagements, mit Effizienzvorteilen durch kollektive Organisation, aber ohne eigenständige Gewinninteressen an Kapitalanlage oder Vertrieb.

3 *Dieter Hundt*, Handelsblatt-Tagung 22.3.2010.

Der Wandel hin zur Kombination von Versorgung mit Eigenvorsorge braucht zwar auch eine gewisse Individualisierung des Prozesses, er braucht individuelle Vorteilhaftigkeitsabwägung und damit gute Beratung. Aber er droht, auf nicht einmal halber Höhe stecken zu bleiben, wenn er es den Anwendern in Betrieb und Unternehmen unnötig erschwert, das Sahnehäubchen einer Versorgungszusage mit den neuen Erfordernissen in möglichst kompakter Form zu einer Synthese zu verbinden.

Insofern könnte es nützlich sein, die nicht versiegende Debatte um eine Erhöhung des Dotierungsrahmens der Entgeltumwandlung etwas mehr unter systemischem Aspekt zu führen. Hier gingen Länder wie Großbritannien mit der Lifetime Allowance in Höhe von derzeit 1,8 Mio. Pfund die Gesamtheit aller Zusagen eines Arbeitslebens und USA mit einem Rahmen von derzeit 15.000 Dollar p.a. für 401(k)-Pläne diskussionswürdige Wege, die nicht zu einem fiskalischen Himmelfahrtskommando geraten sind.

Natürlich – alles Aktuarielle, alle Kapitalanlage, die gesamte Wertschöpfungskette innerhalb jedes Vehikels wird notwendig komplex bleiben. Aber muss dies auch für die Benutzerschnittstelle gelten? Könnten wir uns steuerlich erzwungene Kompliziertheit nicht ersparen? Ein iPhone etwa hat die 1.000fache Speicher- und Rechenkapazität eines Desktop-PC aus den Achtzigern und ist dabei zigfach komplexer. Aber MS DOS ist ein Begriff, den nur noch meine Generation kennt, die Handbücher mit unsinnig klingenden Befehlen lesen musste, anstatt Romane. So viele Lösungen um uns herum sind exzellent gemanagte Komplexität mit einfachem Auftritt für den Anwender.

Wären die Erfahrungen anderer Länder und unsere eigenen es nicht wert, über unser bestes und effizientestes System zusätzlicher Vorsorge stärker aus etwas anderem Blickwinkel zu debattieren – z.B. dem eines vielleicht noch zögernden mittelständischen Arbeitgebers und dem eines am Beginn des Berufslebens stehenden Arbeitnehmers, schlicht als – Benutzer?

Es mag als weit gespannter Bogen erscheinen, aber im Gesamtkontext scheint es mir berechtigt, zu sagen: Um jungen Menschen den Einstieg in die bAV zu erleichtern, verbunden mit einer gehörigen Portion Selbstverantwortung, und allen Anwendern im Unternehmen dazu den Weg etwas zu ebnen, sollte ihre Kompliziertheit an der Benutzerschnittstelle drastisch vereinfacht werden. Der Koalitionsvertrag der amtierenden Bundes-

regierung nährt in seinen Passagen zur Stärkung kapitalgedeckter Vorsorge und Steuervereinfachung vorsichtigen Optimismus, hierfür zumindest gesprächsbereit zu sein. Die Regierungskoalition will u.a. auch „...die steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge entbürokratisieren und flexibilisieren...“<sup>4</sup>. Wenn damit auch eine homogenere Förderkulisse gemeint sein könnte – es wäre deutlich mehr als die halbe Miete!

Junge Menschen sind die Optik, durch die wir nahezu den gesamten Prozess fokussieren können. Die meisten der insgesamt auftretenden Phänomene greifen hier deutlich gravierender. Und die Zeit arbeitet gegen diese erste Generation, die von der großen Rentenreform in vollem Umfang erfasst werden wird. Sie ist die Hauptrisikogruppe des demografischen Wandels. Aber sie ist auch seine größte Chance. Eine engagierte und vorurteilsfreie Debatte und beherrschtes Handeln von Politik und uns allen vorausgesetzt, könnten wir dann vielleicht jungen Menschen zurufen: Komplexität managen wir für Euch, aber seht her – wie einfach ist doch die Entgeltumwandlung!

*Heribert Karch,  
Geschäftsführer MetallRente*

<sup>4</sup> Koalitionsvertrag vom 26.10.2009 Rn. 3797 ff., vgl. BetrAV 2009 S. 744.