

Der Kommentar

Dr. Hans Werner Busch, Berlin

Jugend und Altersvorsorge

Eine Herausforderung für die Tarifvertragsparteien?

Die MetallRente Studie 2010¹ ist – soviel lässt sich ohne Übertreibung feststellen – die wichtigste Veröffentlichung zur Lage und zu den Aussichten der Altersvorsorge in Deutschland aus dem Blickwinkel der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Sie bringt die bedeutenden Befunde präzise und differenziert auf den Punkt und ist eine Aufforderung zum rechtzeitigen Handeln².

Tatsächlich müssen die Erfolge der Reformen der letzten Jahre sogar als durchaus gefährdet betrachtet werden, wenn man entscheidende Entwicklungen betrachtet: Viele besonders junge Menschen sparen noch nicht und die meisten, die es tun, tun zu wenig. In den Unternehmen hat die betriebliche Altersvorsorge zugelegt, ist aber bei weitem noch nicht hinreichend etabliert.

Einsicht ist inzwischen verbreitet da. Was aber fehlt, ist entweder die Fähigkeit zu vorausschauendem Handeln oder das Geld oder beides. Diese Faktoren korrelieren besonders stark mit Bildungsniveau und sozialem Status. Insoweit repräsentieren junge Menschen, die das Vorsorge-Sparen zum Ausgleich der Rentenlücke besonders dringend brauchen, die Hauptrisikogruppe in dem Umbauprozess der Altersversorgung.

Mehrere, zum Teil spezifisch deutsche Hindernisse stehen dem Ziel einer früheren und breiteren Teilhabe im Wege:

Als erstes ist die unnötige Kompliziertheit zu benennen. Sie behindert das dringend nötige Engagement; auf Seiten der Arbeitgeber beispielhaft abzulesen



an den in Unternehmen notwendigen Zwangskombinationen verschiedener Durchführungswege aufgrund steuerlicher Inkonsistenz. Des Weiteren stört Intransparenz durch Zersplitterung und Komplexität das notwendige Vertrauen in die Sinnhaftigkeit individueller Altersvorsorge. Schließlich bleibt die bisher fast ausschließlich über Verkaufsanreize im Anbietermarkt gesteuerte Marktdurchdringung weiter hinter dem Ziel einer möglichst breiten Teilnahme zurück. Zumal hier stärker als bei kollektiv basierten Modellen gilt: Kosten kürzen Rente.

Neben der gesetzlichen Rente wird institutionellen Akteuren, insbesondere Tarifvertragsparteien, ein Vertrauensvorschuss zugebilligt. Demgemäß ist der Anteil junger Menschen, die auf der Basis von kollektiven Regelungen, z.B. MetallRente, betriebliche Altersvorsorge vereinbaren, deutlich höher als im Durchschnitt der Altersgruppe, aber immer noch viel zu niedrig angesichts zukünftiger Anforderungen.

Erfolgversprechende Lösungsansätze

Die Rahmenbedingungen, unter denen die zusätzliche Altersvorsorge organisiert ist, sind so zu ändern, dass sie den Ansprüchen an Konsistenz, Transparenz und Einfachheit entsprechen. Inkonsistenzen wie Systembrüche sind zu beseitigen. Ein Beispiel ist die Anrechnung von ersparten Beiträgen für die Altersvorsorge bei Inanspruchnahme der Grundsicherung im Alter. Intransparent sind die unterschiedlichen Förderinstrumente und deren Anwendungsvoraussetzungen für den Vorsorgenden. Kompliziert ist die Vielfalt der Vorsorgewege, wenn die zweite und dritte Säule gemeinsam betrachtet werden. Die Undurchlässigkeit dieses Systems mit seinen Folgekosten haben derzeit vor allem junge Menschen zu tragen. Sie muss aufgehoben werden.

Das Ziel einer wesentlichen Stärkung der Teilnahme ist nach allen Erfahrungen nur dann erreichbar, wenn Altersvorsorge stärker an das Arbeitsverhältnis gebunden ist. Wie dies funktionieren könnte, dafür gibt das amerikanische Modell des *Automatic Enrollment* kombiniert mit *Automatic Contribution Escalation* ein Beispiel.

Diese Regelung ist kein klassisches Obligatorium; denn der Arbeitgeber entscheidet allein darüber, ob er das System anwendet. Dies erscheint auch angemessen, denn er organisiert den Prozess und er trägt ein subsidiäres Haftungsrisiko. Insofern kann man es ihm nicht verordnen, ohne fürchten zu müssen, dass er das notwendige Engagement verweigert. Aber die in den letzten Jahren in Deutschland gemachten Erfahrungen zeigen, dass das Engagement der Arbeitgeber bereits sehr hoch ist. Abstinenz müssen wir dort kaum noch befürchten. Wohl aber bei den Arbeitnehmern.

¹ Hurrelmann/Karch, TNS Infratest: Jugend, Vorsorge, Finanzen – Herausforderung oder Überforderung? Frankfurt 2010 (MetallRente Studie 2010).

² Für eine Zusammenfassung der Ergebnisse und weiterführende Bewertung vgl. Hurrelmann/Karch, MetallRente Studie „Jugend, Vorsorge, Finanzen“ – Ergebnisse und Folgerungen, BetrAV 2010 S. 403; Karch, Risikogruppe Jugend oder: Wie einfach ist die Entgeltumwandlung?, BetrAV 2010 S. 195.

Demgegenüber liegt der wesentliche faktische und motivatorische Unterschied zu unserer derzeitigen Praxis in der Ausrichtung der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers: Bei uns muss er sich derzeit für die Beteiligung entscheiden. Damit muss er auch alle systemischen und individuellen Hürden überwinden, mit den bekannten Ergebnissen und Folgen. In den USA kann sich der Arbeitnehmer nur für den Ausstieg entscheiden. Beteiligungsquoten von 90% erweisen die Tauglichkeit dieses Weges.

Triftige Erfahrungen und die darauf aufbauenden Argumente sprechen dafür, dass das Ziel einer hinreichenden Teilnahme am ehesten über die betriebliche Altersvorsorge zu erreichen ist. Sie bietet die hervorragende Chance, den Vertrauensvorschuss, den institutionellen Regeln der Tarifparteien und Unternehmen auch von jungen Menschen entgegengebracht wird – als Verfahren der kollektiven Altersvorsorge – mit dem ausgeprägten individuellen Eigensinn junger Leute zu verknüpfen, indem das Kollektivregelwerk die Basis individueller Wege der Eigenvorsorge liefert.

Viele Voraussetzungen sind bereits gelegt; denn in allen wesentlichen Branchen haben die Tarifparteien zu Beginn der 90er Jahre Regelungen zur Entgeltumwandlung vereinbart. Ihnen folgten Regelungen mit teils einfachen, teils sehr differenzierten Angebotspaletten, mit ausschließlich arbeitnehmerfinanzierten Vorsorgewegen und mit Vorsorgepaketen, die durch Arbeitgeberbeiträge zusätzliche Anreize schaffen. Ein faktisches *automatic enrollment* ist in großen Unternehmen durchaus verbreitet, wie beispielsweise bei Banken und Versicherungen. Aber es ist eine typische Maßnahme dort, wo hinreichend übertarifliche Entgeltbestandteile existieren, die dafür genutzt werden können, ohne an die Grenzen des Tarifvertragsrechts zu stoßen. Ohne sichere arbeitsrechtliche Basis, die auch tarifliche Löhne umfasst, können nur große Akteure diesen Prozess handhaben.

Diese Entwicklungen haben immer stärker die klassische Funktion der bAV als Fürsorgeinstrument und damit Instrument der Betriebsbindung ergänzt. Sie wurde einerseits im wachsenden Maß zum Element eines integrierten Personalmanagements (Element der total compensation) und andererseits als Bestandteil künftiger Altersvorsorge ausgebaut. Sie ist unverzichtbar. Ob von den Initiatoren der mit dem AVmG eingeleiteten Rentenreform mit dieser Konsequenz so gewollt oder nicht – der Weg ist nicht mehr umkehrbar.

Damit ist auch die Anforderung verknüpft, angesichts der Ziele einer hinrei-

chenden quantitativen wie qualitativen Teilnahme eine funktionsfähige Balance zwischen den Vorteilen kollektiv geprägter Lösungen und dem Anliegen individueller Entscheidungschancen zu schaffen.

Die Tarifvertragsparteien als Akteure in der Rentenreform

Wenn die gegenwärtigen kollektivvertraglichen Regelungen, die in Deutschland typischer Weise tarifvertragliche Regelungen sind, auf den Prüfstand gestellt werden, finden sich sehr tragfähige Lösungen, die aber auszubauen sind.

Die Tarifparteien übernehmen, obwohl nicht ihren ursprünglichen Intentionen entsprechend, zunehmend tragende Funktionen in der Rentenreform, möglicherweise sogar kompensatorisch für die zunehmend erkennbaren Schwächen des privaten Riestermarktes, vor allem bezüglich der Versorgungshöhe. Bereits jetzt sind prominente Branchenlösungen und die damit verknüpften Versorgungswerke mehr als nur Entgeltumwandlungstools, die sie mit dem Start vor einem Jahrzehnt zunächst waren.

Zwei bedeutende Beispiele veranschaulichen diese Entwicklung:

Eine Vorlage liefert der Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AvWL vom April 2006) der Metall- und Elektroindustrie. Er bietet sehr flexible Nutzungsmöglichkeiten für die betriebliche Altersvorsorge, für die Bedienung einer privaten Vorsorge und schließlich für die Integration in eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge auf der Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung. Er ersetzt die bis dahin geltenden Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen. Ihre Nutzung durch die Arbeitnehmer lag häufig weit unter 100%. Insoweit wäre ein Ansatz zur Verbesserung des Vorsorgegrades die Vereinbarung einer Nutzungs- und Umwandlungspflicht. Sie würde zu einer vollständigen Ausschöpfung führen.

Einen weiteren Aspekt steuert der Demografiefonds in der Chemischen Industrie bei, in dem der von den Arbeitgebern ab 2010 bereitzustellende Beitrag von 300 € pro Tarifbeschäftigten in Verbindung mit der Entwicklung der tariflichen Entgelte dynamisiert wird. Die Betriebsparteien entscheiden über die betriebliche Verwendung des Fonds. Die Verwendungsmöglichkeiten sind Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrenten plus Arbeitsunfähigkeitszusatzversicherung oder Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersvorsorge. Er ergänzt die bisherigen Regelungen in der Chemischen Industrie zur Altersvorsorge, die bereits

eine Kombination von Eigenleistung und ergänzender Arbeitgeberleistung vorsehen.

Die Dynamisierung ermöglicht – vergleichbar zur *Automatic Contribution Escalation* – eine Synchronisierung von sich verändernden Verwendungsbedürfnissen der Einkommen im Lebenszyklus nach der Devise: „Spare später mehr“. Die Dynamisierung von Beiträgen zur betrieblichen Altersvorsorge sollte zur durchgängigen tarifpolitischen Richtschnur werden. Dazu taugen nicht nur die unmittelbaren altersvorsorgewirksamen Leistungen, sondern alternativ auch Abzweigungen aus Entgelttrunden im Rahmen des vertraglichen Verteilungsspielraums. Die weithin geübte Praxis von Pauschal- bzw. Einmalbeträgen könnte hierfür herangezogen werden oder auch grundsätzlich ein Anteil aus der prozentualen Erhöhung.

Solche Lösungsansätze zur Steigerung von Partizipation und Volumen für die betriebliche Altersvorsorge insbesondere junger Menschen sind an Voraussetzungen gebunden:

Die tarifvertraglichen Regelungen zur Altersvorsorge sollten zu einem Opting-Out-Modell entwickelt werden, was eine faktische Symmetrie von Mindestumwandlung durch die Arbeitnehmer und eine Angebotspflicht seitens des Arbeitgebers herstellt. Hierzu bedarf es noch einiger Überzeugungsarbeit, zumal auf dem Weg dorthin insbesondere die Anforderungen des Mittelstandes sehr ernst zu nehmen sind. Andererseits sollten einige maßgebliche Gewerkschaften ihre weiterhin bestehenden Vorbehalte gegen eine investive Verwendung von Lohnbestandteilen fallen lassen.

Aber selbst dann ist das Ziel einer möglichst vollständigen Einbeziehung junger Leute in die betriebliche Altersvorsorge nur schrittweise zu erreichen. Wir haben in Deutschland sehr unterschiedliche tarifpolitische Kulturen mit entsprechend differenzierten Regelwerken. Hinzu kommt, dass die Bindekraft der Tarifparteien von Branche zu Branche stark differiert. Beides sind tendenziell Hindernisse für das hier definierte Ziel einer möglichst breiten Teilnahme junger Menschen an der betrieblichen Altersvorsorge.

Zwei sich gegenseitig stützende Lösungsansätze könnten Abhilfe schaffen:

Der eine ist die bereits diskutierte Automatik der Anbindung von betrieblicher Altersvorsorge an das Arbeitsverhältnis. Weil dadurch faktisch jeder Arbeitgeber Akteur der betrieblichen Altersvorsorge würde, wäre die unterschiedliche Bindekraft der Tarifparteien neutralisiert.

Der zweite Lösungsansatz plädiert für eine schrittweise faktische Konvergenz der tarifvertraglichen Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge. Das wäre ein langer, aber lohnender Weg. Dass er gangbar ist, haben die Entwicklungen der Entgelttarifverträge in den vergangenen Jahrzehnten vorgemacht.

Obwohl die Branchentarifverträge zu den Entgelttarifverträgen weiterhin ihren typischen Branchenstil beibehalten haben, sind die Regelungen und Methoden zur Entgeltbemessung, zur Arbeitsplatzsystematik und zu den Verfahren immer ähnlicher geworden. Der Austausch von Best-Practice-Beispielen stand häufig am Beginn solcher Konvergenzprozesse. Sie befruchteten sie über die gesamte Entwicklung hinweg.

Warum sollte das nicht auch für die betriebliche Altersvorsorge möglich sein, zumal sie kein branchentypisches, erst recht kein rein unternehmensspezifisches Thema, sondern ein drängendes gesellschaftliches Problem ist? Die Tarifvertragsparteien könnten hierbei ihre hervorgehobene Position als Akteure zur Lösung von Problemen, die in den Unternehmen ihren Niederschlag finden, aber von gesamtgesellschaftlicher Ausstrahlung sind, festigen. Das bedeutet Sozialpartnerschaft unter Wahrung der eigenständigen Funktionen und Profile der Partner.

Der Gesetzgeber hält sich bezüglich weiterer Maßnahmen zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge derzeit vornehm zurück. Wenn die Tarifparteien in diesem Sinne ihre bereits bestehenden Aktivitäten weiter voran treiben, wird er sie nicht ignorieren können.

*Dr. Hans Werner Busch
Geschäftsführer des
Instituts für Verbandsmanagement*