

**Es geht auch ohne Zwang:
Hohe Teilnahmequoten in der
betrieblichen Altersvorsorge durch
automatische Entgeltumwandlung**

erstellt von Johannes Leinert, Bertelsmann Stiftung

Gütersloh, November 2003

1 Hintergrund

Mit dem Altersvermögensergänzungsgesetz hat der Gesetzgeber einerseits das Rentenniveau der gesetzlichen Rentenversicherung abgesenkt. Mit dem Altersvermögensgesetz hat er andererseits durch Einführung der „Riester-Rente“ und der erweiterten Möglichkeiten zur Entgeltumwandlung zum 1.1.2002 ein massives Förderprogramm aufgelegt, um den kompensierenden Ausbau privater und betrieblicher Altersvorsorge (bAV) zu fördern. Dennoch ist die Bereitschaft zum Ausbau der Altersvorsorge in der Bevölkerung gesunken. Diese Beobachtung gilt selbst dann, wenn berücksichtigt wird, dass ein Teil der Vorsorgepläne bereits in die Tat umgesetzt wurde. Zwar hat es bei der bAV durch Entgeltumwandlung seit 1.1.2002 deutliche Zuwächse gegeben. Auch hatten ein Jahr nach Inkrafttreten der Riester-Förderung bereits 17 % der Bürger¹ einen entsprechenden Vertrag abgeschlossen. Allerdings deutet alles darauf hin, dass das Potenzial bald ausgeschöpft ist und der Ausbau der Altersvorsorge weit unterhalb der ursprünglichen Erwartungen stagniert².

Im politischen Raum wird daher vermehrt der Ruf nach einer verpflichtenden Altersvorsorge laut³. Ein solch schwerwiegender Eingriff in die Konsumentensouveränität wäre nach Ansicht des Verfassers jedoch verfehlt, da die Möglichkeiten zur Förderung der freiwilligen Altersvorsorge bei weitem nicht ausgeschöpft sind. Denn oft werden die einfachen, aber entscheidenden Voraussetzungen für die freiwillige Altersvorsorge aus den Augen verloren: Vorsorgebereitschaft und Vorsorgehandeln. Solange diese nicht gegeben sind, ist auch nicht mit der gewünschten Breitenwirksamkeit der zusätzlichen Altersvorsorge zu rechnen.

Einer Bereitschaft zum Ausbau der Altersvorsorge können im Wesentlichen zwei Gründe entgegenstehen. Das ist zum einen die Einschätzung, nicht über genügend finanzielle Mittel für die Vorsorge zu verfügen, und zum anderen die Annahme, selbst oder über den Partner bereits „gut genug“ abgesichert zu sein. Dieser zweite Grund ist die mit Abstand bedeutendste Ursache für mangelnde Bereitschaft zum

¹ Aus Vereinfachungsgründen wird im Folgenden jeweils ausschließlich die maskuline Form verwendet, auch wenn Personen beiderlei Geschlechts bezeichnet sind.

² 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.

³ So erwägen Bundessozialministerin Schmidt, SPD, und SPD-Fraktionsvize Schach-Walch, die Riester-Rente Pflicht zu machen, wenn die Inanspruchnahme mittelfristig gering ausfallen sollte, vgl. P. Jaklin: Schmidt provoziert neuen Renten-Streit, in: Financial Times Deutschland vom 18. November 2002, S. 12, vgl. P. Jaklin, T. Pache: SPD prüft verpflichtende Zusatzrente, in: Financial Times Deutschland vom 5. Dezember 2002, S. 13. Der Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Wirtschaft und Arbeit, Rainer Wend, und die Sprecherin der Arbeitsgruppe Soziale Sicherung der SPD-Fraktion, Helga Kühn-Mengel, sprechen sich schon jetzt für eine Verpflichtung 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 NRW-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.

Ausbau der Altersvorsorge⁴. Dies ist in den Fällen unproblematisch, in denen die Bürger tatsächlich so gut abgesichert sind, wie sie glauben. Allerdings belegen empirische Studien eine weit verbreitete Überschätzung der Rentenansprüche insbesondere aus der gesetzlichen Rentenversicherung⁵. In dem Maße, wie die Vorsorgebereitschaft durch Fehleinschätzung der Rentenansprüche gemindert wird, lässt sie sich durch realistische Information erhöhen. Diesen Ansatzpunkt verfolgt der Gesetzgeber mit den „Renteninformationen“, die ab 2004 jährlich alle gesetzlich Rentenversicherten ab 27 Jahren automatisch über ihre Anwartschaften informieren sollen⁶. Allerdings kritisieren Fachleute, die Renteninformationen seien in ihrer gegenwärtigen Form nicht geeignet, ein realistisches Bild künftiger Rentenansprüche zu vermitteln⁷.

Wenn eine generelle Vorsorgebereitschaft gegeben ist, mündet diese jedoch nicht notwendigerweise auch in konkrete Altersvorsorge. Denn viele Bürger setzen ihre Vorsorgeabsichten nicht gleichsam automatisch in die Tat um, sondern haben Schwierigkeiten, einen Sparplan zu realisieren.⁸ Empirische Untersuchungen deuten sogar darauf hin, dass dies die Mehrheit betrifft.⁹ Dieses Phänomen steht im Mittelpunkt der folgenden Betrachtungen. Untersucht wird, welche Mechanismen einer Umsetzung prinzipiell gewollter Altersvorsorge in eine entsprechende Vorsorgehandlung entgegenstehen und welche Ansatzpunkte zur Vorsorgeförderung sich daraus ergeben.

2 Verschieben unangenehmer Dinge als Hindernis für die Altersvorsorge

Viele Individuen geben bei der relativen Bewertung zweier künftiger Momente dem ersten Moment ein umso größeres Gewicht, je näher er der Gegenwart rückt¹⁰. Dem „hier und jetzt“ wird dabei gegenüber allen künftigen Momenten ein extrem starkes Gewicht beigemessen. Wenn die mit einer Handlung verbundenen Kosten sofort, der Nutzen dagegen erst zeitverzögert anfällt, kann das fatale Konsequenzen

⁴ Vgl. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Vorsorgereport. Private Alterssicherung in Deutschland. Gütersloh 2003, S. 191 und 207, jeweils Frage 107.

⁵ Vgl. Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.): Die Versorgungssillusion: Rentenwunsch und Rentenvirklichkeit. Eine Befragung des Deutschen Instituts für Altersvorsorge in Kooperation mit psychonomics und dem Deutschen Herold, o.O. 1999, S. 3, vgl. J. Leinert: Die „Riester-Rente“: Wer hat sie, wer will sie? Vorabauswertung einer repräsentativen Umfrage zum Vorsorgeverhalten der 30- bis 50-Jährigen, Gütersloh 2003 (= Bertelsmann Stiftung Vorsorgestudien 14), S. 9.

⁶ Vgl. § 109 SGB VI.

⁷ Vgl. A. Kunze: Experten: Prognosen zu optimistisch, in: Süddeutsche Zeitung Nr. 250 vom 30. Oktober 2003, S. 21.

⁸ Vgl. R. H. Thaler: Psychology and Savings Policy, in: American Economic Review, Papers and Proceedings, Vol. 84 (1994), S. 189.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

haben. Wurde eine solche Handlung für einen künftigen Zeitpunkt geplant, ändern sich plötzlich die Handlungsabsichten, sobald der Zeitpunkt in die Gegenwart fällt. Die sofortigen Kosten werden jetzt deutlich übergewichtet, so dass die Handlung nicht mehr lohnend erscheint. Stattdessen wird beschlossen, sie in der Zukunft auszuführen, nur um sie ein weiteres Mal zu verschieben, wenn der vorgesehene Handlungszeitpunkt wieder in der Gegenwart angekommen ist. Entsprechende Präferenzen werden im Folgenden als „gegenwartsverzerrte Präferenzen“ bezeichnet.

Dies kann am Beispiel einer Steuererklärung verdeutlicht werden. Das Erstellen der Steuererklärung ist eine Aufgabe, die für viele Individuen aufgrund ihrer Komplexität und Unbeliebtheit mit signifikanten zeitlichen und psychologischen Kosten verbunden ist. Bei gegenwartsverzerrten Präferenzen werden diese Kosten als deutlich höher empfunden, wenn sie sofort anfallen als wenn sie in einer künftigen Periode anfallen. Ein Verschieben der Steuererklärung auf die nächste Handlungsperiode führt daher aus heutiger Sicht zu Nutzengewinnen, denen nur geringe Kosten des Verschiebens gegenüberstehen. Denn es kann täglich von neuem darüber entschieden werden, ob die Steuererklärung sofort oder am nächsten Tag erledigt wird; die Kosten in Form von Zinsverlusten eines eintägigen Verschiebens fallen daher kaum ins Gewicht. In der Folge wird die Steuererklärung wiederholt auf „morgen“ verschoben, bis sich zum Ende der Abgabefrist die Anreize ändern. Jetzt würde ein weiteres Verschieben den Verzicht auf die Steuerrückerstattung bedeuten und wäre damit prohibitiv teuer. Folglich ist damit zu rechnen, dass viele Individuen ihre Steuererklärung erst zum letztmöglichen Zeitpunkt einreichen, obwohl sich durch das wiederholte Verschieben in der Summe signifikante Zinsverluste ergeben.

Auch das Umsetzen einer an sich gewollten Altersvorsorge kann durch gegenwartsverzerrte Präferenzen 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 entstehenden sofortige zeitliche und kognitive Kosten, während der Nutzen des Vorsorgehandelns sich erst - einige Jahrzehnte später - im Ruhestand ergibt. Folglich besteht die Gefahr eines wiederholten Verschiebens der Altersvorsorge. 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 umgesetzt¹¹.

Um dem vorzubeugen, kann der Nutzen des Verschiebens verringert werden, indem die sofortigen Kosten des Vorsorgehandelns gesenkt werden. Der Aufwand von

¹¹ Quelle: bislang unveröffentlichte Auswertung der Vorsorgeerhebungen 2002 und 2003 der Bertelsmann Stiftung.

Informationsbeschaffung und -verarbeitung lässt sich über eine Vereinfachung der Förderbedingungen sowie eine erhöhte Transparenz und Vergleichbarkeit der Vorsorgeprodukte verringern. Auch eine Förderung der „Finanziellen Bildung“ ist geeignet, die psychologischen Kosten der Informationsverarbeitung zu senken. Zum anderen besteht die Möglichkeit, die Kosten des Verschiebens zu erhöhen. Kann die Vorsorge jeden Tag in die Tat umgesetzt werden, sind die Kosten eines Verschiebens auf die nächste Periode in Form von entgangenen Vorsorgebeträgen einschließlich Zinseszins gering. Eine Möglichkeit ist daher eine Verlängerung der Entscheidungsperioden oder die Gewährung von finanziellen Anreizen, die nach Ablauf einer Frist unwiederbringlich verloren gehen. Wie die folgenden Ausführungen verdeutlichen, besteht aber auch die Möglichkeit, die Existenz von sofortigen Kosten zur Förderung der Altersvorsorge nutzbar zu machen.

3 Opting-out Modelle in der betrieblichen Altersvorsorge als Lösung

Gegenwartsverzerrte Präferenzen führen 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 Individuen 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. 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 bAV zu entscheiden, bleibt bei diesem Wechsel des Defaults zu einem Opting-out-Modell bestehen¹².

¹² Gelegentlich geäußerte Kritik, eine Umkehrung des Defaults stelle einen Zwang zur bAV 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 bAV. Wenn das der Fall ist, gilt aber gleichermaßen, dass es dem Individuum unter dem gegenwärtigen Default nicht möglich ist, in die betriebliche Altersvorsorge hinein zu optieren. Dann stellt die gegenwärtige Situation ein faktisches Verbot der betrieblichen Altersvorsorge dar, was die Kritik ad absurdum führt.

Erfahrungen aus den USA¹³ 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 Teilnahmeraten nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit bei 26 – 43 % und nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit bei 57 - 69 %¹⁴. Automatische Entgeltumwandlung hat zudem deutliche Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Teilnehmer an der bAV. Bei Geringverdienern und Frauen, d.h. bei Personengruppen, welche die Möglichkeit der Entgeltumwandlung bislang nur unterdurchschnittlich oft nutzten, ist die Teilnahmequote besonders stark angestiegen¹⁵. 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 bAV wahrnahmen, zu höheren Teilnahmequoten geführt¹⁶.

Nach Ansicht des Verfassers stellt der automatische Einbezug in eine freiwillige bAV daher auch unter sozialpolitischen Gesichtspunkten eine besonders viel versprechende Möglichkeit zur Förderung der Altersvorsorge dar, deren Einführung auch in Deutschland erwogen werden sollte¹⁷. Bei einer 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 der Riester-Rente, um die man sich aktiv kümmern muss oder gar eine verpflichtende Altersvorsorge¹⁸.

Die Modelle eines freiwilligen Opting-in bzw. Opting-out oder einer verpflichtenden bAV beziehen sich jeweils auf die Vorsorgeentscheidung des *Arbeitnehmers*. Das Angebot einer bAV 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

¹³ 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 and 401(k) Participation and Savings Behavior. NBER Working Paper Nr. 7682, o.O. 2000, S. 5f.

¹⁴ Vgl. J. Choi et. al.: For Better or For Worse: Default Effects and 401(k) Savings Behavior. Working Paper, o.O. 2001, S. 5.

¹⁵ Vgl. B.C. Madrian, D.F. Shea: The Power of Suggestion: Inertia in 401(k) Participation and Savings Behavior ... , a.a.O., S. 51.

¹⁶ Vgl. J. Leinert: Altersvorsorge 2003: Wer hat sie, wer will sie? ... , a.a.O., S. 14f.

¹⁷ Nachdem ein automatischer Einbezug in die freiwillige betriebliche Altersvorsorge per Entgeltumwandlung von der Bertelsmann Stiftung im Mai 2003 in ihrem „Maßnahmenpaket Altersvorsorge“ (zu einer Zusammenfassung siehe J. Leinert, P. Westerheide: Ein Reformkonzept zur Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge, in: Wirtschaftsdienst, 83. Jg. (2003), H. 7, S. 453-459) gefordert und seitdem in zahlreichen Fachvorträgen erläutert wurde, wird die automatische Entgeltumwandlung mittlerweile auch im politischen Raum diskutiert. Siehe beispielsweise zu entsprechenden Vorschlägen der „Herzog-Kommission“: o.V.: Bericht der Kommission „Soziale Sicherheit“ zur Reform der sozialen Sicherungssysteme, Berlin 2003, S. 48 f.

¹⁸ Vgl. zum Wortlaut der entsprechenden Fragen und zu den Auswertungsergebnissen: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Vorsorgereport ..., a.a.O., S. 184 und 195.

nachfrageunabhängige Pflicht ausgeweitet wird, oder ob umgekehrt darauf gesetzt wird, dass der Arbeitgeber eine bAV freiwillig anbietet. Die verschiedenen Gestaltungsalternativen sind in Tab. 1 zusammengefasst.

Tab. 1: Länderbeispiele für unterschiedliche Verpflichtungsgrade für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge

Verpflichtungsgrad			Arbeitnehmer		
			freiwillig		obligatorisch
			Opting in	Opting out	
Arbeitgeber	freiwillig		D ¹ , USA ²	USA ⁵	--- ⁷
	obligatorisch	auf Nachfrage des Arbeitnehmers	D ³	--- ⁶	--- ⁷
		nachfrageunabhängig	UK ⁴	kein Beispiel	CH ⁸ , FIN

1 Bis 31.12.2001.

2 Bei 401(k)-Plänen am weitesten verbreitetes Modell.

3 Seit 1.1.2002.

4 In Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten.

5 Bei 401(k)-Plänen noch relativ neu, aber mit zunehmender Tendenz.

6 Diese Option ist für ein Opting-out-Modell nicht sinnvoll.

7 Diese Option ist bei einem arbeitnehmerseitigen Obligatorium logisch nicht möglich.

8 Für Arbeitnehmer die mehr als den „Koordinationsabzug“ von etwa 40 % des Durchschnittseinkommens verdienen.

Quelle: Eigene Darstellung

4 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 bAV 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 Individuen aus als

Verluste gleichen Umfangs¹⁹. 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 bAV sollte daher bereits mit dem ersten Gehalt²⁰ oder mit der ersten Gehaltserhöhung erfolgen. 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 Tab. 2).

Tab. 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

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 Gehaltsüberweisung, 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

¹⁹ Vgl. D. Kahnemann, A. Tversky: Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk, in: *Econometrica*, Vol. 47 (1979), Vol. 2, S. 263-291.

²⁰ Die implizite Annahme eines steigenden Gehalts 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.

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 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 Kosten 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 ebenfalls zusätzlicher Verwaltungsaufwand, weil die begünstigten Beiträge über ihn rückabgewickelt werden müssen.

5 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 lassen²¹. 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 werden²². Die Erfahrungen aus den USA zeigen, dass tatsächlich ein Großteil der Arbeitneh-

²¹ Vgl. The Vanguard Center for Retirement Research: Automatic Enrollment: Vanguard Client Experience, Research Report, o.O. 2001.

²² Vgl. J. Choi et. al.: Passive Decisions and Potent Defaults. Working Paper, o.O. 2003, S. 18.

mer auch Jahre nach Beginn der automatischen Entgeltumwandlung Anlageform und Sparquote bei den Defaults belässt²³.

Bei denjenigen Arbeitnehmern, die auch sonst vorgesorgt hätten, kann die automatische Entgeltumwandlung 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 wären²⁴. 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 erhöhen²⁵. Um zu verhindern, dass die Altersvorsorge mit Einkommenseinbußen gleichgesetzt wird, erhöhen sich die Vorsorgebeiträge immer dann, wenn Gehalts erhöhungen 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 bAV 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 entspricht²⁶. 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.

6 Rechtliche Möglichkeiten zur Implementierung

Opting-out-Modelle lassen sich schon nach derzeitiger Rechtslage implementieren²⁷. 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 zustim-

²³ Vgl. Profit Sharing/401(k) Council of America: „Automatic Enrollment 2001“: A Study of Automatic Enrollment Features in 401(k) Plans, Chicago 2001.

²⁴ Vgl. J. Choi et. al.: For Better or For Worse ..., a.a.O., S. 15 ff.

²⁵ Vgl. R. H. Thaler, S. Benartzi: Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving. Working Paper, o.O. 2001.

²⁶ Vgl. J. Choi et. al. : Passive Decisions and Potent Defaults, a.a. O., S. 1.

²⁷ Die folgenden Überlegungen gehen zurück auf: A. Engert: Vom Charme der Trägheit: Die automatische Einbeziehung in die betriebliche Altersversorgung. Unveröffentlichtes Manuskript, München, 2003.

men 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 bAV 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 bAV 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 werden²⁸. 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.“²⁹ 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 bAV eine größere Breitenwirkung zu geben³⁰. 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 hält³¹.

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 bAV 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.

²⁸ Vgl. §§ 305 ff. BGB.

²⁹ Vgl. § 307 BGB.

³⁰ Vgl. Bundesrats-Drucksache 764/00, S. 92 f.

³¹ 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.

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 möglich³². Es dürfte aber auch möglich sein, dass die Tarifparteien automatische Entgeltumwandlung im Tarifvertrag selbst regeln.

7 Anreize für den Arbeitgeber

Eine automatische Entgeltumwandlung bringt für den Arbeitgeber einerseits Vorteile mit sich: Bei Arbeitnehmern, die unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze verdienen, bedeutet Entgeltumwandlung auch für den Arbeitgeber Ersparnisse bei den Sozialabgaben³³. 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 bAV, 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 ergeben³⁴.

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 bAV 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 an³⁵. Daher ist auch nicht davon auszugehen, dass

³² Vgl. § 17 Abs. 5 BetrAVG.

³³ Bei betrieblicher 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 Sozialabgabensparnisse des Arbeitgebers teilweise oder ganz an den Arbeitnehmer weitergegeben werden.

³⁴ 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.

³⁵ 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.

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 bergen³⁶. 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 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 bAV vorgegeben: Auch bei einer bAV über externe Versorgungsträger in Form einer Beitragszusage³⁷ trifft den Arbeitgeber eine Haftung für die Erhaltung der eingezahlten Beiträge (Nominalwertgarantie)³⁸. 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 bAV in der individuellen Lage des Arbeitnehmers unvorteilhaft ist. Ansätze für eine solche Haftung sind in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofes vorhanden³⁹. 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 bAV 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 bAV 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.

³⁶ Vgl. wiederum A. Engert: Vom Charme der Trägheit ..., a.a.O.

³⁷ 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“).

³⁸ Vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG. Abzuziehen sind jedoch die Beitragsbestandteile, die für die Abdeckung biometrischer Risiken verwendet wurden.

³⁹ 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.

8 Fazit

Wie die bisherigen Überlegungen gezeigt haben, stellt die automatische Einbeziehung in die freiwillige bAV 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 bAV erst nach Ablauf einer 6-Monats-Frist, d.h. in der Regel 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 vorzuziehen.