

 FNA-Journal


Heft 2/2022

(Nicht)Inanspruchnahme des tariflich
fixierten Altersversorgungsbeitrags im
Einzelhandel. Individuelle und strukturelle
Konstellationen



Deutsche
Rentenversicherung

Bund

(Nicht)Inanspruchnahme des tariflich fixierten Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel. Individuelle und strukturelle Konstellationen

Wolfgang Schroeder, Samuel Greef, Lukas Heller

Unter Mitarbeit von Jannik Zindel

U N I K A S S E L | G E S E L L S C H A F T S
V E R S I T Ä T | W I S S E N S C H A F T E N

Fachgebiet Politisches System der BRD – Staatlichkeit im

Wandel Nora-Platiel-Str. 1

34127 Kassel

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	1
ZUSAMMENFASSUNG	2
1. EINLEITUNG	4
1.1. THEORETISCHER RAHMEN.....	7
1.2. VORGEHEN UND METHODE.....	14
2. RAHMENBEDINGUNGEN DER TARIFLICH FIXIERTEN BETRIEBSRENTE IM EINZELHANDEL.....	16
2.1. STRUKTURMERKMALE DES EINZELHANDELS	17
2.2. ENTSTEHUNG UND ENTWICKLUNG DES TARIFVERTRAGS ZUR ALTERSVERSORGUNG IM EINZELHANDEL	20
3. INDIVIDUELL-STRUKTURELLE KONSTELLATIONEN DER NICHTINANSPRUCHNAHME	27
3.1. EINFLUSSFAKTOREN DER (NICHT)INANSPRUCHNAHME.....	27
3.2. FORSCHUNGSHYPOTHESEN.....	34
4. (NICHT)INANSPRUCHNAHME DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG IM EINZELHANDEL	35
4.1. ENTSCHEIDUNGSKONTEXT.....	35
4.2. AKTIVITÄTEN (ÜBER)BETRIEBLICHER AKTEURE	39
4.3. ALTER, GESCHLECHT, ARBEITSVOLUMEN UND SOZIALISATION	51
5. FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR EINE HÖHERE INANSPRUCHNAHME	55
6. ANHANG	63
6.1. INTERVIEWLISTE.....	63
6.2. ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS	64
7. LITERATURVERZEICHNIS.....	65
HINWEISE ZU DEN AUTOREN.....	69

Zusammenfassung

1. Mit dem im Sommer 2001 abgeschlossenen Tarifvertrag zur arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Alterssicherung sollte ein neues Kapitel in der Tarifpolitik des Einzelhandels aufgeschlagen werden. Dieser garantiert allen Beschäftigten in einem tarifgebundenen Betrieb der Branche eine ausschließlich vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung von jährlich 300 Euro. Zwar wurde dieser Tarifvertrag bereits vor dem Inkrafttreten des rot-grünen Reformprojekts in der Rentenpolitik beschlossen, reihte sich aber grundsätzlich in die Überlegungen eines Bedeutungszuwachses der betrieblichen und privaten Altersvorsorge ein.
2. Die Inanspruchnahme dieses Angebots ist für die Beschäftigten sechs Monate nach ihrer Einstellung möglich und muss beim Arbeitgeber beantragt werden (Opt-In). Das heißt dieser Betrag steht den Beschäftigten nicht automatisch zur Verfügung, sondern muss von ihnen aktiv eingefordert werden. Weder an diesem Verfahren noch an der Höhe des Beitrags wurde seither etwas verändert.
3. Anfangs als „Selbstläufer“ verstanden, entwickelte sich das Angebot nicht zu einer kollektiven rentenpolitischen Antwort mit flächendeckender Wirkung. Vielmehr schränkt es inzwischen den tarifpolitischen Handlungsspielraum für die Beschäftigten ein. Denn mit dem Beitrag zur Altersversorgung wurde der Spielraum für Lohnsteigerungen in den Tarifverhandlungen reduziert. Gleichzeitig wird das Angebot von vielen nicht in Anspruch genommen.
4. Die größte Hürde für die Inanspruchnahme stellt das Antragserfordernis (Opt-In) dar. Zwei Gründe sind hierfür anzuführen. Erstens müssen die Beschäftigten selbst aktiv werden, um das Angebot in Anspruch zu nehmen. Offensichtlich haben viele Beschäftigte jedoch gar keine Kenntnis von der betrieblichen Altersversorgung in ihrem Betrieb oder sind falsch informiert. Zweitens begünstigt das Antragserfordernis Verhaltensweisen, die zur Nichtinanspruchnahme beitragen. Vor allem Aufschiebeverhalten (Prokrastination) ist stark ausgeprägt. Darüber hinaus tragen auch ein generelles Desinteresse am Thema, Resignation vor der eigenen Alterssicherung sowie Misstrauen gegenüber Versicherungen und den Arbeitgeber:innen zur Nichtinanspruchnahme bei.
5. Bei jüngeren Beschäftigten ist das Interesse besonders gering und das Aufschiebeverhalten besonders stark ausgeprägt. Bei Teilzeitbeschäftigten trägt der geringere Kontakt zu Betriebsrät:innen dazu bei, dass das Angebot seltener bekannt ist. Unterschiede bei der Inanspruchnahme zwischen Beschäftigten im Osten und Westen sowie nach Geschlecht konnten hingegen nicht festgestellt werden.

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

6. Die konkreten Maßnahmen, die von verschiedenen Akteuren zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge unternommen werden, reichen von Informationsmaterial und Infoveranstaltungen bis hin zu persönlichen Gesprächen. Letzteren wird die größte Wirksamkeit zugesprochen.
7. Die Betriebsrät:innen übernehmen derzeit den Großteil der Aufklärungs- und Werbemaßnahmen. Die Unternehmen, Tarifparteien und Versicherungsträger verhalten sich hingegen eher zurückhaltend. Gleichzeitig sind die Betriebsrät:innen aufgrund der vielfältigen anderen Aufgaben häufig überfordert und nicht immer flächendeckend im Filialnetz eines Unternehmens vor Ort. Unter den strukturellen Rahmenbedingungen des Einzelhandels ist daher davon auszugehen, dass mit einem Opt-In-Verfahren eine hohe Inanspruchnahmequote des Angebots nur schwer zu erreichen ist.
8. Den wichtigsten Beitrag zu flächendeckenden Erhöhung der Inanspruchnahme könnten die Sozialpartner leisten, indem sie den Entscheidungskontext auf ein Opt-Out-Verfahren mit Abwahlmöglichkeit umstellen. Das würde bedeuten, dass alle Beschäftigten automatisch im Rahmen der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung versichert werden. Unabhängig davon sollte der betrieblichen Altersversorgung mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Hierzu gehören sowohl Kampagnen zur Bewerbung als auch die regelmäßige Bearbeitung des Angebots in den Tarifverhandlungen. So könnten etwa attraktivere Konditionen durch einen höheren Sparbetrag vereinbart werden.
9. Gelingt eine tarifliche Einigung auf ein Opt-Out-Verfahren nicht, besteht auf betrieblicher Ebene die Möglichkeit, ein solches über den Abschluss von Betriebsvereinbarungen einzuführen. Die Arbeitgeber können sich zudem stärker an der Aufklärung und Verbreitung beteiligen. Sie könnten zusammen mit den Betriebsrät:innen regelmäßig auf das Angebot aufmerksam machen, den Nutzen aufzeigen, Unterstützung anbieten und dabei eine verständliche und transparente Kommunikation verfolgen. An der Steigerung der Inanspruchnahme können sich auch die Beschäftigten, die eine Betriebsrente abgeschlossen haben, als Multiplikator:innen und authentische Befürworter:innen beteiligen.
10. Insgesamt lässt sich festhalten, dass ein Opt-In-Verfahren unter den strukturellen Rahmenbedingungen des Einzelhandels kein geeignetes Instrument darstellt, um das Angebot flächendeckend zu verankern. Am günstigsten für eine breite Inanspruchnahme hat sich eine enge Zusammenarbeit zwischen der Personalabteilung aufgeschlossener Unternehmen und aktiven Betriebsrät:innen herausgestellt, wie es in größeren Filialen möglich ist. Zudem sind Vollzeitbeschäftigte mittleren Alters leichter zugänglich für die Betriebsrente. Eher ungünstig wirken sich hingegen die häufig fehlenden Betriebsrats- und Personalabteilungsstrukturen in Filialen sowie ein hoher Anteil von jüngeren und Teilzeitbeschäftigten aus.

1. Einleitung

Seit Ende der 1990er-Jahre wird nach Instrumenten gesucht, die Alterssicherung jenseits der ersten Säule der gesetzlichen Rentenversicherung zu stärken, um das sinkende Rentenniveau auszugleichen. Die damit verbundenen Rentenreformen zielten darauf ab, die Rentenversicherung im Angesicht der demografischen Strukturverschiebungen zu konsolidieren. Dazu wurde einerseits das Alterssicherungsniveau in der ersten Säule abgesenkt und andererseits die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) als zweite und der privaten Vorsorge als dritte Säule durch verschiedene Anreize gestärkt (Steffen 2012: 413). Entscheidend für den Wandel des Gesamtsystems der Alterssicherungspolitik ist das 2002 in Kraft getretene Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG), mit dem im Rahmen der Förderung von kapitalgedeckten Altersversorgungsvermögen auch die Basis für tarifvertragliche Zusatzregelungen gelegt wurde.¹

Die stärkere Eigenverantwortung der Bürger:innen bei der Altersversorgung hat dazu geführt, dass die bAV ihren ehemaligen Charakter als besondere und zusätzliche Arbeitgeberleistung verloren hat und sich nunmehr „zwischen individueller Vorsorge, betrieblichen Nutzenkalkülen, sozialpolitischem Auftrag und tarifpolitischer Regulierung“ bewegt (Blank 2015: 185). In diesem Spannungsfeld werden die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung zwischen den Tarifvertragsparteien für ganze Branchen oder einzelne Betriebe verhandelt. In den Branchen und Betrieben, in denen sich die Sozialpartner dem Thema der betrieblichen Altersversorgung annehmen, gehören sowohl die verschiedenen Finanzierungsmodi und die Beitragshöhe als auch das Verfahren der Inanspruchnahme zum Gestaltungsbereich der Tarifverhandlungen. Um das Ziel des Ausgleichs der in der gesetzlichen Rentenversicherung entstandenen Sicherungslücke zu erreichen, bedarf es einer flächendeckenden und hohen Inanspruchnahme von betrieblichen (und privaten) Altersversorgungsangeboten. Dass die unterstellte Logik des Abbaus in der ersten Säule zugunsten des individuellen, kapitalgedeckten Aufbaus über die zweite und dritte Säule bisher keineswegs flächendeckend vorliegt, ist weitgehend unumstritten (bspw. Traxler 2019; Börsch-Supan et al. 2016; Ruland 2012; Fröhler et al. 2013). Der Handlungsbedarf mit Blick auf eine größere Verbreitung und Inanspruchnahme betrieblicher und privater Altersversorgung ist auch auf politischer Ebene erkannt worden und war einmal mehr Thema im Bundestagswahlkampf 2021, wenngleich es bei den Bürger:innen bei dieser

¹ Neben dem Begriff der betrieblichen Altersversorgung wird auch häufig der Begriff der betrieblichen Altersvorsorge verwendet. In dieser Studie verwenden wir Ersteren. Wir verstehen den Begriff der Altersversorgung analog zur Alterssicherung als weitergehend, da er den Fokus nicht einseitig auf den Sparprozess, sondern auch auf den Leistungsbezug lenkt.

Wahl nicht zu den wichtigsten zählte (Infratest dimap 2021).² Die Ampel-Koalitionäre fokussieren sich in ihrem Koalitionsvertrag auf eine grundlegende Reform der privaten Vorsorge. Die betriebliche Säule hingegen nimmt nur einen geringen Stellenwert ein. Sie soll zwar grundsätzlich gestärkt werden und wird neben gesetzlicher Rente und privater Vorsorge als „wichtig für ein gutes Leben im Alter“ genannt (SPD/ Bündnis 90/Die Grünen/ FDP 2021: 73). Mit konkreten Reformvorstellungen halten sich die Koalitionäre in ihrem Regierungsprogramm jedoch zurück. Es sind lediglich Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen sowie die Umsetzung des bereits in der vorletzten Legislaturperiode durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) angestoßenen Sozialpartnermodells vorgesehen.

Der in unserer Untersuchung im Zentrum stehenden tariflich fixierten betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel kommt mit Blick auf das Gesamtsystem der betrieblichen Alterssicherung eine *exemplarische Rolle* zu. Parallel zu den politischen Bemühungen um das Altersvermögensergänzungsgesetz wurde hier bereits 2001 auf tarifpolitischer Ebene Neuland betreten. An diesem Beispiel lässt sich unter anderem untersuchen, ob und wie tarifvertragliche Regelungen – die im Zuge des Sozialpartnermodells an neuer Relevanz gewonnen haben – die ihnen zugedachte Rolle im System der zweiten Säule wahrnehmen können. Hierzu wurde für den Einzelhandel eine *arbeitgeberfinanzierte Zusatzleistung* zur Alterssicherung, zum Teil durch Umwidmung der Vermögenswirksamen Leistungen, tariflich festgeschrieben. Damit erteilten die Arbeitgeber die Zusage für einen jährlichen Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von 300 Euro für vollzeitbeschäftigte Angestellte (entsprechend anteilig für Teilzeitangestellte), wobei ein solcher Anspruch erst nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten besteht.³ Einzuzahlen sind diese Beiträge in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung.⁴ Der Weg zur Inanspruchnahme basiert auf dem Prinzip eines „Opt-In“-Verfahrens, bei dem die Beschäftigten bei den Arbeitgebern einen Antrag zum Abschluss der Betriebsrente stellen müssen (Antragserfordernis). Andernfalls verfällt der Betrag (Fröhler et al. 2013: 495; Blank 2014: 139). Die Tarifverträge verpflichten in der Regel die

² Die vier wichtigsten Themen vor der Wahl waren (ARD-Deutschlandtrend Juni 2021): Umwelt/Klima (28 Prozent), Zuwanderung (19 Prozent), soziale Ungerechtigkeit (19 Prozent) und die Corona-Pandemie (19 Prozent).

³ Auszubildende erhalten 150 Euro zur Alterssicherung im Jahr.

⁴ Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, durch Entgeltumwandlung einen zusätzlichen individuellen Beitrag zu leisten, welcher wiederum durch die Arbeitgeber aus den Ersparnissen des Sozialversicherungsanteils des umgewandelten Entgelts zu 10% ergänzt werden.

Arbeitgeber, ihre Beschäftigten „bei der Einstellung durch Aushang am schwarzen Brett oder andere geeignete Maßnahmen auf seinen Anspruch hinzuweisen“.⁵

Zugleich spielt der Untersuchungsgegenstand dieser Studie *eine Sonderrolle* innerhalb des Spektrums der betrieblichen Altersversorgung. Dieses reicht von dem vormals allein arbeitnehmerfinanzierten Anspruch auf Entgeltumwandlung, über gemischt bzw. mit Arbeitgeberzuschuss finanzierte Formen (Betriebsrentenstärkungsgesetz) bis hin zu einer ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Vorsorge. Der in diesem Projekt untersuchte tariflich fixierte Altersversorgungsbeitrag im Einzelhandel gehört grundsätzlich zur letztgenannten Kategorie – auch wenn für die Beschäftigten die Möglichkeit besteht, den Betrag im Rahmen einer freiwilligen Entgeltumwandlung zu erhöhen. Diese arbeitgeberfinanzierte Form stellt derzeit eher die Ausnahme dar. In einer Untersuchung von Pimpertz und Stettes (2018: 11) gaben nur 13,7 Prozent der befragten Unternehmen an, die vollständigen Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zu übernehmen. 29,5 Prozent übernahmen überhaupt keine Beiträge und die restlichen 56,8 Prozent ergänzten die von Beschäftigtenseite bezahlten Beiträge. Wird der Fokus nicht auf die Unternehmen, sondern die Ebene der einzelnen Betriebsstätten gerichtet, ergibt sich eine etwas andere Verteilung. Diese ist auf die Möglichkeit zurückzuführen, dass innerhalb eines Unternehmens unterschiedliche Finanzierungsmodelle Anwendung finden können. Die Tendenz einer insgesamt eher geringen Verbreitung ausschließlich arbeitgeberfinanzierter Angebote spiegelt sich jedoch auch hier wider. Demnach existiert einer Untersuchung des BMAS (2021: 89) zufolge in 24 Prozent der Betriebe ein solches Angebot. 68 Prozent der Betriebe bieten gemischt finanzierte Angebote an und 20 Prozent der Betriebe gaben an, ausschließlich arbeitnehmerfinanzierte Formen anzubieten.⁶ Da zu dieser wenig verbreiteten Form der betrieblichen Altersversorgung bisher kaum wissenschaftliche Untersuchungen vorliegen, betritt die vorliegende Studie ein zur betrieblichen Altersversorgung weitgehend unerschlossenes Terrain.

Schließlich kommt dem Angebot der betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel auch deshalb eine exemplarische Rolle zu, weil es sich – trotz der ausschließlich durch Arbeitgeber finanzierten Beiträge – nicht als der „Selbstläufer“ (IE-1, IE-2, IE-4, IE-7)⁷ entpuppt hat, für den es alle beteiligten Akteure bei der Einführung hielten:

⁵ Hier beispielhaft zitiert aus §3 Abs. 3 im Tarifvertrag vom 22. August 2001 über betriebliche Altersvorsorge für den Einzelhandel im Bundesland Sachsen-Anhalt.

⁶ In dieser Untersuchung waren im Falle verschiedener Finanzierungsmodelle Mehrfachnennungen möglich.

⁷ Interviews mit überbetrieblichen Expert:innen werden mit IE, solche mit betrieblichen Akteuren mit IB abgekürzt. Eine Liste der geführten Interviews mit funktionaler und organisationaler Zuordnung der Interviewten befindet sich in Tabelle 11 im Anhang.

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

„Alle dachten es wird ein Selbstläufer, wenn man Beschäftigten einer Branche, in der die Beschäftigten potenziell stark von Altersarmut betroffen sind, ein Angebot zur Altersvorsorge macht, für das sie selbst keinen finanziellen Mehraufwand haben“ (IE-2).

Die Inanspruchnahme variiert stark zwischen den Unternehmen und Betrieben. Sie liegt mitunter deutlich unter 50 Prozent, wie Fröhler et al. (2013) in ihrer Untersuchung branchenspezifischer Altersversorgungssysteme konstatieren. Diese Einschätzungen bestätigen Vertreter:innen der zuständigen Gewerkschaft ver.di im Rahmen der in dieser Studie durchgeführten Expert:inneninterviews (IE-1, IE-3). Beispielhaft wurde für ein großes Unternehmen des Lebensmittelhandels wiederholt eine durchschnittliche Nutzungsquote aller Filialen von gerade einmal 27 Prozent genannt (IB-7, IB-8, IB-9).

Im Kern fragt dieses Projekt daher nach den Konstellationen, die dazu beitragen, dass das bestehende tarifliche Angebot betrieblicher Altersversorgung im Einzelhandel durch die Beschäftigten häufig nicht in Anspruch genommen wird. Dabei gehen wir davon aus, dass sich das Verhalten der Beschäftigten nicht monokausal erklären lässt, sondern unterschiedliche Gründe, Motive und Faktoren eine Rolle spielen. Die individuellen Präferenzen werden dabei maßgeblich durch die strukturellen Bedingungen der Betriebe sowie die Aktivitäten und das Verhalten, der (über)betrieblichen Akteure, beeinflusst. Auf Basis dieser zu diskutierenden *individuellen und strukturellen Bedingungen* als Erklärungsmuster für die Nichtinanspruchnahme sollen praxisnahe Vorschläge entwickelt werden, um die Nutzungsquote zu verbessern. Unter dieser Zielperspektive beantwortet die vorliegende Studie zwei miteinander verbundene Fragekomplexe:

1. Welche Konstellationen tragen maßgeblich dazu bei, dass Beschäftigte das tariflich fixierte Angebot zur Altersversorgung nicht in Anspruch nehmen? Lassen sich aus der Kombination der strukturellen und individuellen Perspektive *spezifische Muster und Konstellationen* erkennen, welche auf die Inanspruchnahme fördernde bzw. hemmende Wirkungen haben?
2. Welche Instrumente, Maßnahmen und Anreize sind *wirksame Steuerungsoptionen*, damit im Einzelhandel die tariflichen Rechte zukünftig von den Beschäftigten in größerem Umfang in Anspruch genommen werden?

1.1. Theoretischer Rahmen

Zum konkreten Untersuchungsgegenstand, den Gründen der Nichtinanspruchnahme der tariflich fixierten betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel, liegen bisher keine evidenzbasierten Studien vor. Mit Blick auf die individuellen und strukturellen Faktoren, die dazu führen, dass das Angebot durch die Beschäftigten nicht wahrgenommen wird, lassen sich aus dem ansonsten sehr breiten Literaturkorpus zur betrieblichen und privaten Säule der Alterssicherung

jedoch geeignete Ansatzpunkte für die Untersuchung identifizieren. Relevant sind hierbei insbesondere solche Zugänge, die anerkennen, dass sich Menschen trotz einer positiven Kosten-Nutzen-Bilanz – wie im Falle der ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung – nicht immer rational verhalten. Die Zusammenhänge sind also komplexer, als es das Verhaltensmodell des „homo oeconomicus“ suggeriert (Bornemann/Smeddinck 2016: 438). Deshalb führt auch der gezielte Einsatz und die Verbesserung von Anreizstrukturen („Nudging“) nicht zwingend zu rational zielgerichtetem Verhalten (Eichhorst/Linckh 2019). Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Beschäftigten im Einzelhandel ihre Entscheidung für oder gegen die Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung vor dem Hintergrund *begrenzter Rationalität* treffen. Ein Ansatz, der verlässliche Aussagen über die Gründe für das individuelle Verhalten treffen will, muss diesem Umstand Rechnung tragen. Das heißt, er muss sowohl die individuell als auch die strukturell fördernden und hemmenden Faktoren sowie die *Rahmenbedingungen des Entscheidungskontextes* berücksichtigen.

Für die Dimension der individuellen Beweggründe greifen wir daher auf Ansätze der Verhaltensökonomie zurück. Diese bieten die Möglichkeit, die prägenden Einflüsse auf spezifische individuelle Verhaltensmuster zu berücksichtigen und demnach bei den Anspruchsberechtigten selbst nach den Einflüssen und Gründen zu suchen, die zur Entscheidung gegen die betriebliche Altersversorgung ausschlaggebend sind (u.a. Thaler/Sunstein 2009; Leinert 2005; Laibson/Zetelmeyer 2002; Shefrin/Thaler 1988).⁸ Im Zentrum dieser Ansätze stehen „Grenzen sozialen Entscheidens“ (Wilke 2016: 109). Sie basieren auf der Annahme, dass Unsicherheiten ein „elementarer Bestandteil von Entscheidungsprozessen“ sind und zu Abweichungen von rationalem Verhalten führen können (ebd.: 108). Die Stärke dieser Ansätze liegt darin, dass sie die Gründe für nicht rationales Verhalten erfassen. Der Referenzrahmen dafür basiert, analog zum Rational-Choice-Ansatz, auf einem „objektiv definierbaren Rationalitätsverständnis“ (ebd.: 111). Mit Blick auf die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ist aus verhaltensökonomischer Perspektive dementsprechend davon auszugehen, dass rationales Verhalten zur Inanspruchnahme des Angebots führt. Wird das Angebot nicht wahrgenommen, ist eine Abweichung vom objektiv rationalen Verhalten festzustellen. Erklärungsansätze für diese Anomalien operieren insbesondere mit Konstellationen, die sich aus dem Zusammenspiel von *Informationsdefiziten, Entscheidungskomplexität* sowie *individuellen Abwägungsprozessen* ergeben.

⁸ Hierunter fallen etwa Arbeiten aus dem Bereich „Behavioral Finance“ (u.a. Traxler 2019; Traxler/Hurrelmann 2016; Naumer 2017, 2019).

Verhaltensökonomische Arbeiten gehen von einer „überlegenen Rationalität“ aus, um irrationales Verhalten zu erklären (Wilke 2016: 112; Streeck 2010). Dabei bleiben strukturelle Einflussfaktoren jedoch weitgehend unberücksichtigt. Daher ergänzen wir den verhaltensökonomischen Blick um eine strukturelle Perspektive. Hierunter fallen einerseits *sozio-demografische Merkmale* der Beschäftigten. Andererseits gehören hierzu auch die *intermediären Akteure*, die an der betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel beteiligt sind und das *institutionelle Setting des Entscheidungskontextes* beeinflussen. Diese strukturelle Kontextsensibilität ist deshalb so zentral, weil „soziale Einflüsse [...] einen Einfluss auf die Intentionsbildung einer Person besitzen“ und dementsprechend die daraus resultierenden Entscheidungen mit beeinflussen (Graf 2007: 35).

Im Folgenden werden der verhaltensökonomische sowie der strukturelle Ansatz zunächst in ihren Grunddimensionen und zentralen Erkenntnissen hinsichtlich der (Nicht)Inanspruchnahme von Alterssicherungsangeboten der zweiten und in Teilen auch der dritten Säule skizziert. Im dritten Kapitel greifen wir beide Ansätze erneut auf und setzen sie unter Berücksichtigung des konkreten Untersuchungsgegenstandes miteinander in Verbindung, um die Auswertung unseres empirischen Interviewmaterials zu operationalisieren.

Verhaltensökonomie

Das auszutarierende Bündel von kognitiven und sozialen Verhaltensdispositionen bewegt sich im Kern in einem Spannungsfeld zwischen *Wollen* und *Können*. Aus dieser Perspektive ist dementsprechend die zentrale Frage, wodurch die Entscheidungen von Individuen beeinflusst werden. Die Ansätze der Verhaltensökonomie rekurrieren hierbei auf vielfältige Phänomene. Richter et al. (2018: 6-18) nennen etwa Framing-Effekte, Anchoring, Default-Effekte, spezifische Referenzpunkte als Orientierungsrahmen der eigenen Entscheidung, sogenannte mentale Buchführungen, Verlustaversionen⁹ und Besitztumseffekte¹⁰, eine subjektive Risikowahrnehmung und die Bedeutung von (affektiven) Emotionen als Gründe irrationalen Entscheidens.¹¹ Leinert (2005) stellt darüber hinaus fest, dass auch Heuristiken eine zentrale Bedeutung zu-

⁹ Verluste werden stärker gewichtet als Gewinne (um etwa einen möglichen Verlust von 100 Euro zu kompensieren, müssten 200 Euro an Gewinn in Aussicht stehen).

¹⁰ Güter werden wertvoller eingeschätzt, wenn man sie selbst besitzt, als wenn andere sie besitzen.

¹¹ Die hier und im Folgenden genannten Konzepte und Begriffe werden an späterer Stelle erklärt, sofern sie als relevant für die Operationalisierung in Bezug auf den Untersuchungsgegenstand dieser Studie identifiziert werden konnten.

kommt. Bei komplexen Fragen und Problemen, wie der Altersversorgung, wird versucht, diesen mit einfachen Lösungen zu begegnen. Eine langwierige und detaillierte Abwägung von verschiedenen Handlungsalternativen findet häufig nicht statt.¹²

Aus verhaltensökonomischer Perspektive erfolgt die Entscheidungsfindung in Phasen (Tabelle 1). Zu diesen gehören: die Problemdefinition, die Suche und Bewertung von Alternativen, die Auswahl und zuletzt die Durchführung sowie deren Kontrolle (Werner 2009: 48). Jede Phase wird durch eine Vielzahl von Einzelfaktoren beeinflusst. Zwei weitere Annahmen, die nicht-rationales Verhalten begründen können, sind im Rahmen unserer Untersuchung interessant. Zum einen handelt es sich dabei um *fehlende Selbstkontrolle*, die davon ausgeht, dass die Fähigkeit fehlt, aktuelle Bedürfnisse gegenüber langfristig wirksamen Entscheidungen zurückzustellen (Willke 2016: 110; Traxler/Hurrelmann 2016: 78; Laibson/Zetelmeyer 2002). Zum anderen geht es um *mentale Konten*. Hierbei wird davon ausgegangen, dass einer Handlung ein gewisser Sinn beigemessen wird, der über das konkrete Verhalten bestimmt (Wilke 2016: 109; Shefrin/Thaler 1988). Bezogen auf unseren Untersuchungsgegenstand ist demnach davon auszugehen, dass das Angebot der betrieblichen Altersversorgung nur dann angenommen wird, wenn es etwa aufgrund der erwarteten Rentenhöhe als sinnvoll angesehen wird, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und Zeit zu investieren. Andernfalls kommt es zu keiner oder zu einer Entscheidung gegen das Angebot.

Tabelle 1: Individuelle Einflussfaktoren

Phasen der Entscheidungsfindung	Indikatoren
Problemwahrnehmung	<ul style="list-style-type: none">• Wissen/ Informationsdefizite• Verständnis• Interesse
Bewertung und Auswahl von Alternativen	<ul style="list-style-type: none">• Überzeugung• Erwartung• Verlustaversion
Entscheidung/ Aktivität	<ul style="list-style-type: none">• Prokrastination/ Aufschieben/ Nichtentscheiden• Selbstkontrolle• Status-Quo-Bias

Quelle: Eigene Darstellung.

Insgesamt sind die möglichen Gründe für die Nichtinanspruchnahme von Leistungen entsprechend vielfältig, insbesondere in komplexen Entscheidungssituationen. Sie erstrecken sich von

¹² Beck (2014: 28-76) unterscheidet in diesem Zusammenhang die Repräsentativitäts- und Verfügbarkeitsheuristik, sowie den Bestätigungsirrtum, den Überoptimismus und den Rückschaufehler.

fehlenden Informationen, der Entscheidungskomplexität über Prokrastinationstendenzen (Aufschiebeverhalten) und Desinteresse bis hin zu Entscheidungen aus Überzeugung, die andere Optionen aufgrund bestehender Einstellungsmuster ausschließen (Weber/Schäfer 2017: 585).

Strukturelle Perspektive

Ein wesentliches Merkmal für die individuelle Entscheidung für oder gegen die Inanspruchnahme besteht aus struktureller Perspektive in der Ausgestaltung des Entscheidungskontextes. Ein entscheidender Ansatz zur verbesserten Inanspruchnahme von *freiwilligen* Angeboten liegt daher in einem Wechsel von Opt-In (Zustimmung erforderlich) zu Opt-Out (Widerspruch erforderlich) – also einer Veränderung dahingehend, dass sich jemand aktiv *gegen* und nicht mehr aktiv *für etwas* entscheiden muss (Traxler/Hurrelmann 2016: 81).¹³ Ein solcher Wechsel führt zu zwei zentralen Folgewirkungen: Erstens geht mit Nichtentscheiden automatisch eine Nutzung des Angebots einher. Zweitens verschiebt sich der Aufwand aktiv werden zu müssen, auf diejenigen, die sich gegen das Angebot entscheiden. Das Opt-Out-Strukturen bei der privaten und betrieblichen Altersversorgung zu höheren Nutzungsquoten führen können, belegen Erkenntnisse aus Branchen und – häufig angelsächsischen – Staaten, die dieses Verfahren praktizieren (Fröhler et al. 2013: 496; Traxler/Hurrelmann 2016: 81). Eine Bevölkerungsumfrage der Bertelsmann Stiftung (2013: 11) weist zudem daraufhin, dass die Einführung einer obligatorischen Anmeldung in der betrieblichen Altersversorgung mit Abwahlmöglichkeit auf hohe gesellschaftliche Akzeptanz stoßen würde. 72 Prozent der Bevölkerung sprachen sich in dieser Umfrage für ein solches Verfahren aus.

Ein weiterer struktureller Faktor ist die Betriebsgröße. Während Großunternehmen vergleichsweise hohe Beteiligungsquoten aufweisen, ist die Verbreitung in klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) deutlich geringer (BMAS 2021: 80; Fröhler et al. 2013: 495f.). Dabei gilt: Je größer eine Betriebsstätte – im Einzelhandel sind hierbei die Filialen eines Unternehmens gemeint – gemäß der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist, desto höher ist der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgungsanwartschaften. Gleichsam steigt auch der Erwerb der Anwartschaft der betrieblichen Altersversorgung (BMAS 2021: 79ff.).

Neben dem Entscheidungskontext und der Betriebsgröße spielen zwei weitere strukturelle Dimensionen eine Rolle für die individuellen Verhaltensdispositionen der Beschäftigten. Hierzu zählen zum einen die sozio-demografischen Hintergründe der Beschäftigten und zum anderen die Aktivitäten und Verhaltensweisen von intermediären Akteuren (Tabelle 2).

¹³ Vgl. beispielhaft Weber/Schäfer 2017 für den Wechsel des Entscheidungskontextes bei Minijobber:innen.

Tabelle 2: Strukturelle Einflussfaktoren

Strukturelle Dimensionen	Indikatoren/ Akteure
Sozio-demografische Merkmale der Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> • Alter • Geschlecht • Einkommen/ Arbeitsvolumen • Sozialisationsumfeld • Bildungsniveau
Verhalten und Aktivitäten (über)betrieblich intermediärer Akteure	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsrat • Arbeitgeber/ Personalabteilung • Gewerkschaft (ver.di) • Arbeitgeberverband (HDE) • Versicherungsträger

Quelle: Eigene Darstellung.

Hinsichtlich der sozio-demografischen Merkmale der Beschäftigten lassen sich aus der Forschungsliteratur zu Betriebsrenten und privaten Alterssicherungsformen insbesondere fünf Indikatoren herausfiltern, die das Interesse, die Aufmerksamkeit, das Wissen und die Erwartungen der Beschäftigten bezüglich dieser Form der Alterssicherung prägen und sich daher zur Untersuchung der Gründe für die (Nicht)Inanspruchnahme eignen. Ein erster Indikator ist das *Alter*. Hier deuten die bisherigen Befunde darauf hin, dass jüngere Personen seltener betriebliche und private Angebote der Altersversorgung in Anspruch nehmen (Blank 2012: 183; Traxler 2019: 77; Traxler/Hurrelmann 2016: 78; Gieg/Hardes 2005: 231ff.; Lamping/Tepe 2009: 413). Ein zweites Merkmal betrifft das *Geschlecht* der Beschäftigten. Hier wird davon ausgegangen, dass Männer häufiger an Angeboten der betrieblichen Altersversorgung partizipieren (Blank 2014: 135; Haupt/Yollu-Tok 2017; Traxler/Hurrelmann 2016: 83). Aktuelle Daten, die auch den öffentlichen Dienst – in welchem die betriebliche Altersversorgung häufig obligatorisch und der Frauenanteil höher ist – erfassen, zeichnen ein anderes Bild. Demnach liegt der Anteil bei den erwerbstätigen Frauen mit einer abgeschlossenen Betriebsrente über dem der Männer. Während 53 Prozent der erwerbstätigen Frauen im Jahr 2019 eine Betriebsrente abgeschlossen hatten, traf dies lediglich auf 47 Prozent der Männer zu (BMAS 2021: 76f.). Da das Verfahren im Einzelhandel jedoch nicht einer obligatorischen Anmeldung unterliegt, erscheint das Geschlecht als Einflussfaktor. Gleichzeitig gehen mit dem Geschlecht und dem Alter auch häufig weitere Merkmale einher, die ebenfalls als zentrale Einflussgrößen identifiziert wurden. Hierzu zählen das *Einkommen* und damit zusammenhängend das *Arbeitsvolumen*. Es lässt sich feststellen, dass mit steigendem Verdienst auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass eine betriebliche Altersversorgung abgeschlossen wird (Blank 2014: 135; Wilke 2016: 172; Kiesewetter et

al. 2016: 49).¹⁴ Viertens konnte festgestellt werden, dass das *individuelle Sozialisationsumfeld*, wie etwa die Familie, Freunde, Verwandte, der Betrieb aber auch die geografisch bedingten Unterschiede zwischen Ost und West, einen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen betriebliche und private Angebote der Altersversorgung aufweisen (Wilke 2016: 171; Lamping/Tepe 2009: 421). Inwiefern als fünftes Merkmal das *Bildungsniveau* die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme betrieblicher Altersversorgung beeinflusst, wurde bisher kaum untersucht. Allerdings zeigen Untersuchungen zur privaten Altersversorgung, dass mit dem Bildungsniveau auch das Wissen über die Angebote in der dritten Säule der Alterssicherung steigt und zudem mit einem höheren Einkommen korreliert. Deshalb liegt die Vermutung nahe, dass auch bei der betrieblichen Altersversorgung das Bildungsniveau der Beschäftigten eine Einflussvariable für die Nutzung des Anspruchs auf ein betriebliches Versorgungssystem darstellt (Blank 2011: 111f.).

Bezüglich der strukturellen Dimension der intermediären Akteure stehen die Aktivitäten und Verhaltensweisen von Betriebsrät:innen, Arbeitgeber:innen, der Gewerkschaft ver.di, des Handelsverbands Deutschland (HDE) sowie der Versicherungsträger im Fokus. Aus der Forschung ergeben sich Hinweise darauf, dass diese Akteure mit ihren Aktivitäten, die die Information, Beratung und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung betreffen, einen maßgeblichen Einfluss auf die individuelle Entscheidungsfindung und damit auch die Inanspruchnahmequote haben. So hat sich gezeigt, dass die öffentlichkeitswirksame Werbung und Aufklärung über die Notwendigkeit zusätzlicher Altersversorgungsmöglichkeiten der Gewerkschaften auf überbetrieblicher Ebene, ebenso wie die Unterstützung bei der konkreten Umsetzung durch die Betriebsrät:innen im Betrieb, einen positiven Einfluss auf die Nutzerquoten von betrieblichen Altersversorgungsangeboten haben (Berner 2008: 399f.; Blank 2012: 180-183). Aber auch die Aktivitäten von Arbeitgebern, etwa durch die Art und Weise der Kommunikation durch die Personalabteilung, können fördernde und hemmende Wirkungen entfalten. Offensives Informieren steigert die Nutzerquoten, während fehlendes Engagement der Arbeitgeber oder Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat dazu führen, dass die Beschäftigten das Angebot der betrieblichen Altersversorgung weniger häufig annehmen (Baumann/Blank 2016: 8; Kiesewetter et al. 2016: 133). Sie verzichten auf ihren Anspruch, weil sie beispielsweise uninformiert sind, vonseiten der Arbeitgeber ein Angebot erwarten, oder aufgrund des schlechten Betriebsklimas

¹⁴ In dem hier zu untersuchenden Fall des Einzelhandels spielt dieser Umstand allerdings vor allem im Hinblick auf die Möglichkeit, zusätzlich zu dem rein arbeitgeberfinanzierten Pauschalbetrag einen Teil des Entgeltes umzuwandeln, eine Rolle. Die Inanspruchnahme des Pauschalbetrags verlangt dagegen keine finanziellen Anstrengungen der Beschäftigten.

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

Sorge um negative Konsequenzen bis hin zum Verlust ihres Arbeitsplatzes haben (Blank 2012: 182; Baumann/Blank 2016: 8). Als Gründe für das fehlende Engagement der Arbeitgeber werden ein hoher Verwaltungsaufwand, finanzielle Belastungen und fehlendes Interesse seitens der Beschäftigten genannt (Kiesewetter et al. 2016: 37f.; BMAS 2021: 86).

1.2. Vorgehen und Methode

Die Gründe der Nichtinanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel sind bisher nicht untersucht worden. Die vorliegende Studie verfolgt daher ein explorativ-sequenzielles qualitatives Methodendesign mit drei Schritten.

In einem ersten Schritt wurde der Forschungsstand zu den individuellen (verhaltensökonomischen) und strukturellen Gründen der Nichtinanspruchnahme betrieblicher und privater Vorsorgeangebote ausgewertet. Hieraus konnten für das bisher unerschlossene Feld der rein arbeitgeberfinanzierten tariflich fixierten betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel erste Kriterien und Indikatoren für die weitere Untersuchung gewonnen werden. Um aus diesen Hypothesen hinsichtlich des konkreten Untersuchungsgegenstandes generieren zu können, wurden zwölf leitfadengestützte Expert:inneninterviews mit überbetrieblichen Akteuren – Vertreter:innen von ver.di, dem HDE, unterschiedlichen Versicherungsträgern sowie weiteren externen Expert:innen – geführt. Diese waren mitunter zur Zeit der Einführung des Tarifbausteins an den Verhandlungen beteiligt oder setzen sich wissenschaftlich mit Fragen der Nichtinanspruchnahme betrieblicher Altersversorgungsangebote auseinander (Tabelle 3). Die aus der Literatur gewonnenen Indikatoren wurden mit diesen Expert:innen diskutiert.

Tabelle 3: Übersicht Interviews¹⁵

	Akteur	Anzahl Interviews
Überbetriebliche Akteure	ver.di	5
	HDE	1
	Versicherungsträger	3
	Externe Expert:innen	3
Betriebliche Akteure	Betriebsrät:innen und Personaler:in	12
	Beschäftigte	19
	Gesamt: 43	

Quelle: Eigene Darstellung.

¹⁵ Eine ausführliche Liste der Interviewpartner:innen und deren funktionale und organisationale Zuordnung befindet sich in Tabelle 11 im Anhang der Studie.

Im zweiten Schritt wurden die Strukturmerkmale des Einzelhandels sowie die Entstehungshintergründe, die Akteurskonstellationen und die Weiterentwicklung der tariflich fixierten betrieblichen Altersversorgung seit deren Einführung 2001 in den Blick genommen. Dieser Schritt ist deshalb von Bedeutung, weil sich einerseits aus den Branchenmerkmalen erste Hinweise auf strukturelle Hemmnisse für die Inanspruchnahme ergeben. Andererseits konnten so die Rahmenbedingungen und das aktuelle Setting für zukünftige Tarifverhandlungen eruiert werden, die für die Einschätzung der Umsetzbarkeit von Handlungsoptionen, die am Ende des Berichts formuliert werden, zu berücksichtigen sind. Da insbesondere zu den Handlungsrationitäten und hinsichtlich der strategischen Ausrichtung der an den Tarifverhandlungen beteiligten Akteure kaum Literatur oder Dokumente existieren, wurden für diese Rekonstruktionsarbeit ebenfalls die Expert:inneninterviews genutzt.

Im dritten Schritt wurden schließlich die Gründe der Nichtinanspruchnahme des Angebots der betrieblichen Altersversorgung analysiert. Hierzu wurden 31 leitfadengestützte Interviews auf Betriebsebene – mit Betriebsrät:innen, Beschäftigten und einer personalverantwortlichen Person – geführt (Tabelle 3). Diese wurden transkribiert und mittels qualitativer Inhaltsanalyse entlang der formulierten Hypothesen systematisiert, um diese zu validieren bzw. zu falsifizieren. Bei dem Interviewsample der betrieblichen Akteure ist zu berücksichtigen, dass es sich um eine indirekt erzeugte Quotenstichprobe handelt. Konkret wurden Betriebsrät:innen aufgrund von Schwierigkeiten beim Zugang in die Betriebe über Gewerkschaftssekretär:innen von ver.di gewonnen und die Beschäftigten wiederum über die interviewten Betriebsrät:innen.

Wie Tabelle 4 zeigt, wurde bei der Rekrutierung der Beschäftigten auf eine breite Streuung der oben benannten relevanten Strukturmerkmale und eine Einbeziehung unterschiedlicher Teilbranchen des Einzelhandels geachtet. Dennoch ist davon auszugehen, dass im Rahmen dieses Rekrutierungsprozesses insbesondere Personen für die Beschäftigteninterviews gewonnen wurden, die dem Angebot eher offen gegenüberstehen, leicht zugänglich sind und dem Interviewsample somit eine gewisse Positivauswahl zugrunde liegt (Reuband 1998: 51f.). Um diesem Umstand entgegenzuwirken, wurden in Zusammenarbeit mit den Betriebsrät:innen auch solche Beschäftigte angesprochen und zur Teilnahme an einem Interview gewonnen, die dem Angebot explizit ablehnend gegenüberstehen. Bei der Analyse und Auswertung der Interviews wurde das Rekrutierungsverfahren der betrieblichen Akteure zudem berücksichtigt und eingebunden.

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

Table 4: Merkmale der interviewten Beschäftigten

Geschlecht (n=19)	Männlich	37 %
	Weiblich	63 %
Alter (n=18)	Unter 25 Jahre	6 %
	25 bis 34 Jahre	22 %
	35 bis 49 Jahre	50 %
	50 bis 64 Jahre	22 %
	65 Jahre und älter	-
Branche (n=19)	Lebensmitteleinzelhandel	47 %
	Textileinzelhandel	32 %
	Warenhaushandel	21 %
Räumliche Verortung (n=18)	West	94 %
	Ost	6 %
Betriebsgröße (n=16)	1 bis 25 Beschäftigte	6 %
	26 bis 50 Beschäftigte	31 %
	51 bis 99 Beschäftigte	31 %
	100 bis 199 Beschäftigte	13 %
	Über 200 Beschäftigte	19 %
Arbeitsvolumen (n=17)	Vollzeit	59 %
	Teilzeit	41 %
bAV-Abschluss (n=18)	Ja	50 %
	Nein	50 %

Quelle: Eigene Darstellung, n=19.

Anmerkung: Die Zahl n variiert aufgrund fehlender Angaben von Seiten der Befragten.

Ziel dieses Vorgehens und explorativen Zugangs ist es, eine erste Annäherung an fördernde und hemmende Faktoren der (Nicht)Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel zu erarbeiten. Diese können schließlich Anhaltspunkte für weitere Untersuchungen der bisher weitgehend unerforschten arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung sowie tariflich fixierten Angeboten zur Alterssicherung im Allgemeinen bieten.

2. Rahmenbedingungen der tariflich fixierten Betriebsrente im Einzelhandel

Ausgehend von der zentralen Bedeutung der strukturellen Faktoren und Kontextbedingungen, welche die individuelle Entscheidungssituation beeinflussen, werden in diesem Kapitel die hierzu zählenden Strukturmerkmale des Einzelhandels dargestellt. In einem zweiten Schritt werden zudem die Akteurskonstellationen sowie die Entstehungs- und Kontextbedingungen des Tarifvertrags zur betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel analysiert. Da nur wenig Li-

teratur und Quellen (über die Tarifverträge hinaus) zur Historie und Entwicklung des Tarifvertrags existiert, wird zur Rekonstruktion dieser vor allem auf die Expert:inneninterviews zurückgegriffen. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass es sich um ein schwer zu erschließendes Feld handelt, was bereits bei der Rekrutierung der Expert:innen deutlich wurde. Neben den pandemiebedingten Restriktionen beim Feldzugang war dies zum Teil auf fehlende Unterstützung relevanter Akteure zurückzuführen. Ein Grund hierfür kann darin liegen, dass sich die anfangs mit dem Tarifbaustein verbundenen Erwartungen auf allen Seiten nicht erfüllt haben und das Thema seit Langem keine große Rolle in den Tarifverhandlungen spielte. Dennoch ist es gelungen, die verschiedenen Positionen und Interessen aller beteiligten Akteure abzubilden und darüber hinaus auch den Sachverstand von externen Expert:innen einzubinden. Die in diesem Kapitel systematisierten Rahmenbedingungen stellen zum einen den Entscheidungskontext der Beschäftigten dar. Zum anderen sind sie bei der Formulierung von Handlungsoptionen wieder aufzugreifen, weil sie Hinweise auf die Umsetzbarkeit spezifischer Maßnahmen liefern.

2.1. Strukturmerkmale des Einzelhandels

Mit etwa 3,6 Millionen Beschäftigten ist der Einzelhandel einer der größten Arbeitgeber in Deutschland.¹⁶ Auch in Relation zu den anderen Bereichen des Dienstleistungssektors nimmt der Einzelhandel mit einem Anteil von über 18 Prozent der dort Beschäftigten einen wichtigen Stellenwert ein (Tabelle 5). Zudem macht er mit einem Umsatz von 577,4 Mrd. Euro rund 17,1 Prozent des Bruttoinlandproduktes aus (HDE 2021: 11). Innerhalb dieses sehr heterogenen Wirtschaftszweiges, zu dem beispielsweise der Lebensmittel-, Textil-, Elektronik-, Drogerie- oder auch des Möbelhandels zählt, bildet der Lebensmitteleinzelhandel mit einem Anteil von mehr als einem Drittel der Beschäftigten (38,3 Prozent) den größten Sektor (ebd.: 16).¹⁷

Tabelle 5: Unternehmen und tätige Personen im Einzelhandel 2010-2019

Jahr	Unternehmen		Tätige Personen	
	Absolut	Relation zum Dienstleistungssektor	Absolut	Relation zum DLS
2010	325.085	21,1%	3.333.347	20,8%
2011	331.297	19,5%	3.512.532	20,7%
2012	325.245	19,1%	3.454.251	20,4%
2013	306.485	17,9%	3.333.857	19,7%
2014	333.002	17,2%	3.488.584	19,4%
2015	338.742	18,2%	3.705.195	20,1%

¹⁶ Der Handel mit Kfz wird in dieser Studie nicht unter dem Einzelhandel subsummiert.

¹⁷ Zum Vergleich: der Bekleidungseinzelhandel als zweitgrößter Sektor der Branche kommt auf einen Beschäftigtenanteil von 9,5 Prozent (HDE 2021: 16).

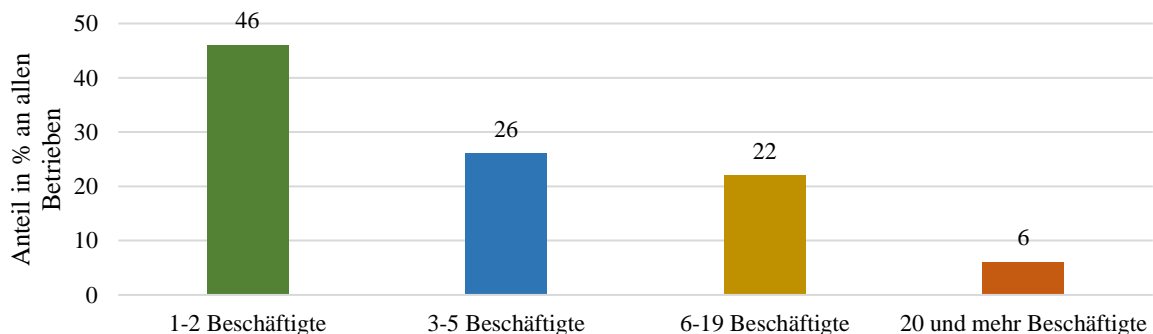
(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

2016	333.294	17,6%	3.566.038	18,7%
2017	331.858	16,9%	3.600.476	18,3%
2018	321.983	-	3.584.371	-
2019	318.547	-	3.610.786	-

Quelle: Eigene Darstellung; Statistisches Bundesamt.

Unternehmen und Beschäftigten der Branche weisen aufgrund des starken Verdrängungswettbewerbs seit langem eine hohe Fluktuation auf. In Kombination mit der an Dynamik gewonnenen Digitalisierung, die das Kräfteverhältnis in Richtung des Online-Handels verschiebt, lassen sich zunehmend Konzentrations- und Filialisierungsprozesse erkennen (Warich 2010: 4f.; HDE 2021: 23, 34; Glaubitz 2018: 151f.). Diese Entwicklungen haben dazu geführt, dass der Anteil von klein- und kleinstbetrieblich strukturierten Unternehmen rückläufig ist. Gleichwohl ist der Einzelhandel nach wie vor stark durch diese Betriebsgrößenklassen gekennzeichnet. So haben 46 Prozent der Betriebe nur ein oder zwei Beschäftigte, während größere Betriebe mit mehr 20 und mehr Beschäftigten mit sechs Prozent aller Betriebe eher die Ausnahme darstellen (Abbildung 1). Letztere vereinen mit 79 Prozent allerdings den Löwenanteil des Gesamtumsatzes auf sich (HDE o.J.a).

Abbildung 1: Betriebsgrößenklassen im Einzelhandel, 2019

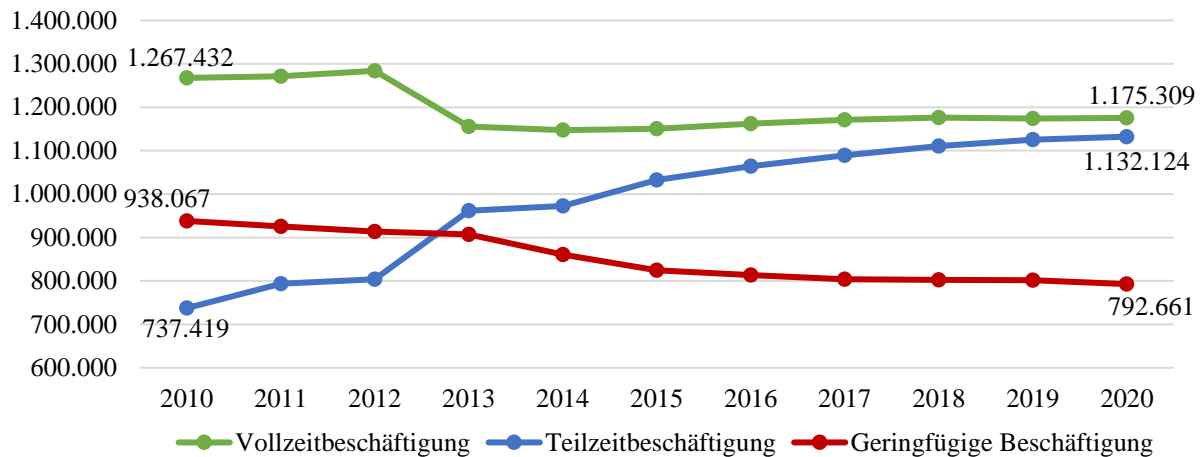


Quelle: Eigene Darstellung; HDE (o.J.a).

Charakteristisch für die Branche ist ein hoher Frauenanteil von 67 Prozent sowie eine sehr hohe und in den letzten Jahren weiter gestiegene Teilzeitquote von rund 36,7 Prozent (HDE o.J.a). Der Vollzeitbeschäftigtenanteil geht seit vielen Jahren zurück und liegt mit 37,5 Prozent inzwischen nur noch knapp über dem Anteil von Teilzeitbeschäftigten. Dies liegt auch an dem mit 25,8 Prozent weiterhin sehr hohen Anteil an geringfügig Beschäftigten (Minijobber:innen) (Abbildung 2).

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur im Einzelhandel, 2012-2020



Quelle: Eigene Darstellung; HDE (2015: 30, 2021: 26).

Anmerkung: Stichtag jeweils 30. September. Der HDE bezieht sich auf die Zahl der Arbeitnehmer:innen, während die Daten des Statistischen Bundesamtes (Tabelle) tätige Personen (inkl. unbezahlter Kräfte, mitarbeitender Inhaber:innen und Familienangehörige) ausweist.

Das durchschnittliche Einkommen von Vollzeitbeschäftigten lag im Jahr 2020 bei 3.100 Euro brutto im Monat, was einem Stundenlohn von 18,92 Euro bei einem Vollzeitarbeitsvolumen von 164 Stunden im Monat entspricht (HDE o.J.a). Einschließlich der Sonderzahlungen lag das durchschnittliche Bruttoeinkommen im Monat bei 3.338 Euro, was bei Vollzeitbeschäftigung mit gleichem Arbeitsvolumen einen Stundenlohn von 20,37 Euro ergibt (Destatis 2021: 101). Allerdings dürfte das tatsächliche Einkommen für viele Beschäftigte im Einzelhandel mit Blick auf die hohen Quoten von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung deutlich geringer ausfallen.

Diese Strukturmerkmale wirken sich auch auf die Tarifbindung und die Verbreitung von betrieblicher Mitbestimmung aus. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Branche fällt nach Kobel (2019) mit gerade einmal sieben Prozent der Beschäftigten sehr gering aus und die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten ist in den letzten Jahren deutlich gesunken. Lediglich 18 Prozent der Betriebe und 29 Prozent der Beschäftigten unterlagen im Einzelhandel 2020 noch einem Branchen- oder Haustarifvertrag (Tabelle 6). Neben der rückläufigen Tarifbindung sinkt auch der Anteil der Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, sich aber am Tarifvertrag orientieren. Traf dies Anfang der 2010er-Jahre noch auf 47 Prozent der nicht tarifgebundenen Unternehmen zu, sank dieser Anteil auf zuletzt 32 Prozent in 2020 (Dummert 2013: 19ff.; Ellguth/Kohaut 2021: 309). Mit Blick auf die betriebliche Mitbestimmung liegt der Handel deutlich unter dem Durchschnitt aller Branchen. In nur neun Prozent der Betriebe existiert

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

ein Betriebsratsgremium. Damit arbeiten nur 27 Prozent der Beschäftigten in einem mitbestimmten Betrieb. Branchenübergreifend sind es 40 Prozent (Ellguth/ Kohaut 2021: 313).

Tabelle 6: Tarifbindung der Betriebe und Beschäftigten im Einzelhandel, 2012-2020 (in Prozent)

Jahr	Betriebe				Beschäftigte			
	Tarifbindung (davon Haustarif)		Orientierung am Branchentarif		Tarifbindung (davon Haustarif)		Orientierung am Branchentarif	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost
2012	30 (2)	23 (5)	51	37	45 (4)	42 (9)	64	45
2013	31 (1)	17 (4)	51	43	43 (2)	33 (6)	65	52
2014	30 (1 ^a)	13 (3 ^a)	60	43	41 (3 ^a)	23 (4 ^a)	60	43
2015	27 (2)	16 (2 ^a)	43	41	42 (4)	30 (4 ^a)	54	45
2016	41 (6)	33 (4 ^a)	60	44	29 (3)	18 (1 ^a)	42	39
2017	40 (5)	28 ^a	44	37	40 (5)	28 (3 ^a)	59	44
2018	24 ^b	14 ^b	42	40	38 ^b	25 ^b	60	50
2019	23 ^b	9 ^b	41	34	30 ^b	20 ^b	55	40
2020	21 ^b	10 ^b	34	24	31 ^b	18 ^b	51	36

Quelle: Eigene Darstellung, Ellguth/Kohaut 2013-2021.

Anmerkungen: Keine Daten für den Einzelhandel separaten Daten vor 2012 verfügbar. a) Aufgrund geringer Fallzahlen geringere Belastbarkeit der Daten. b) für diesen Zeitraum werden keine für die Haustarifbindung separaten Daten ausgewiesen.

Unter Berücksichtigung der in Kapitel **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** identifizierten Einflussfaktoren für die (Nicht)Inanspruchnahme von betrieblichen und privaten Altersversorgungsangeboten wird deutlich, dass die Strukturmerkmale des Einzelhandels schwierige Ausgangsbedingungen für eine hohe Inanspruchnahme des Angebots darstellen. Durch die Kombination des Opt-In-Verfahrens bei der betrieblichen Altersversorgung mit einem gleichzeitig hohen Frauenanteil, einer hohen Teilzeitquote sowie damit verbundenen geringen Einkommen, weist die Branche bereits mehrere in der Forschung als für die Inanspruchnahme hemmend identifizierte strukturelle Faktoren auf. Hinzu kommen die überwiegend klein- und kleinstbetriebliche Struktur sowie der geringe Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat. Beides weitere strukturelle Rahmenbedingungen, die sich für eine hohe Inanspruchnahme betrieblicher Altersversorgung bisher als wenig förderlich erwiesen haben.

2.2. Entstehung und Entwicklung des Tarifvertrags zur Altersversorgung im Einzelhandel

Die Tarifabschlüsse zur betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel erfolgten 2001. Erste Impulse hierfür setzten einige große Einzelhandelsunternehmen mit Betriebsvereinbarungen

bereits Ende der 1990er-Jahre (IE-7). Auf tarifpolitischer Ebene öffnete sich das Gelegenheitsfenster im Zusammenhang mit dem sinkenden Rentenniveau, der Sorge um steigende Altersarmut sowie der medialen und politischen Diskussion um eine stärkere Privatisierung der Alterssicherung um die Jahrtausendwende (IE-1, IE-7, IE-12).¹⁸ Nach hitzigen Diskussionen zwischen den einzelnen Dienstleistungsgewerkschaften – insbesondere der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) – zu den rot-grünen rentenpolitischen Reformplänen, war man schließlich aufgrund der Dringlichkeit dazu bereit, in der Alterssicherung tarifpolitisches Neuland zu betreten (IE-10). Dazu trug auch bei, dass sich bei den rentenpolitischen Reformvorhaben mit der stärkeren Fokussierung auf die zweite und dritte Säule kaum andere tragbare Alternativen boten, um die sich vergrößernde Rentenlücke für die ohnehin vergleichsweise gering entlohnten Beschäftigten im Einzelhandel zu kompensieren.

Die mit diesem Vorstoß verbundenen Intentionen variierten zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern jedoch grundlegend. Die Gewerkschaften verstanden eine tariflich fixierte betriebliche Altersversorgung als eine Chance, um die mit den Reformen zukünftig wachsende Rentenlücke ohne eine finanzielle Mehrbelastung der Beschäftigten zumindest in Teilen zu kompensieren (IE-3). Die konkrete Initiative im Einzelhandel ging allerdings nicht von Gewerkschaften, sondern der Arbeitgeberseite aus. Diese unterbreitete den Gewerkschaften ein Angebot, dass eine Zahlung von 240 DM für das Jahr 2000 vorsah und in den nächsten beiden Jahren auf 360 DM (2001) bzw. 480 DM (2002) ansteigen sollte (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2001a: 23). Die Arbeitgeber betonten, damit ihrer sozialpolitischen und gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber den Beschäftigten mittels des betrieblichen Altersversorgungbausteins gerecht werden zu wollen (IE-7, IE-10). Gleichwohl war die betriebliche Altersabsicherung der Beschäftigten „kein Geschenk der Arbeitgeber“ (IE-4). Diese verknüpften mit den rentenpolitischen Reformen und der damit verbundenen Abwertung der gesetzlichen Rentenversicherung auch die Hoffnung sinkender Lohnnebenkosten (IE-7, IE-10).

Für die Tarifverhandlungen, in denen die skizzierten Motive und Absichten verhandelt und schließlich erstmals ein Baustein für die tarifliche Alterssicherung vereinbart wurden, zeichneten sich drei Entwicklungen ab. Erstens war die betriebliche Neukonfiguration der Alterssicherung nicht nur im Einzelhandel anzutreffen, sondern bettete sich in einen branchenübergreifen-

¹⁸ Das Gelegenheitsfenster kann in Anlehnung an das im Multiple-Stream-Ansatz konstruierte „Window of Opportunity“ als zeitlich limitierter Raum verstanden werden, in der das politische Anliegen (potentiell) erfolgreich sein und zu Veränderungen der bis dato pfadabhängigen Entwicklung einer Policy führen kann (Kingdon 1984).

den Prozess ein, der zahlreiche Tarifabschlüsse mit Regelungen zur tariflichen Altersversorgung hervorbrachte (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2001a: 27). Zweitens wurden die tariflichen Verhandlungen neben den interessengeleiteten Handlungsmaximen und rentenpolitischen Veränderungen auch durch branchenbezogene Umwälzungen begleitet und beeinflusst, die insbesondere für die nachfolgenden und heutigen Verhandlungen ein schwieriges Umfeld für Veränderungen boten und bieten. Von zentraler Bedeutung ist zum einen die Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) des Tarifvertrages im Einzelhandel im Jahr 2000. Zum anderen trug die hiermit zusammenfallende und ebenso wegweisende Einführung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaften) durch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Groß- und Mittelbetriebe (BAG), die kurze Zeit später auch der Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE)¹⁹ übernahm, maßgeblich zur Tariffucht bei (ver.di o.J.). In diesem Kontext gestalteten sich drittens die Tarifverhandlungen als äußerst schwierig, da die beiden Arbeitgeberverbände, BAG und HDE, infolge eines internen Zerwürfnisses jeweils einzeln mit den Gewerkschaften verhandeln wollten (IE-10).

Unter diesen Rahmenbedingungen erreichten die regionalen Tarifparteien im Saarland und Rheinland-Pfalz im Juni 2000 einen ersten Beschluss. Während die BAG die Abschlüsse anfangs unterstützte, lehnte der HDE diese aufgrund der eigenen – unberücksichtigt gebliebenen – Forderungen ab. Das daraus resultierende Scheitern wurde von der HBV als Affront wahrgenommen, der massive Auseinandersetzungen mit Streiks nach sich zog. Erst die am 22. Juni 2000 erfolgreich abgeschlossenen Pilotverhandlungen in Hamburg beendeten den Konflikt. Das Ergebnis sah eine tarifliche Altersversorgung von 20 DM pro Monat für Vollzeitkräfte (anteilig bei Teilzeit) von Jahresbeginn 2001 bis Ende 2002 vor (IE-10; Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2001a: 23f.). Langfristig tariflich verankert war dieses Ergebnis allerdings noch nicht. Es wurde lediglich eine Absichtserklärung mit dem Ziel formuliert, bis Ende 2000 einen Tarifvertrag mit entsprechender betrieblicher Altersversorgung abzuschließen (IE-10). Dieses Vorhaben scheiterte jedoch abermals, diesmal in den anderen Einzelhandelstarifbezirken. Erst die für 2001 regulär angesetzten Tarifverhandlungen in Hamburg brachten nach erneuten Warnstreiks einen von ver.di und dem HDE beschlossenen Tarifvertrag hervor, der nun auch die betriebliche Altersversorgung als Baustein enthielt.

¹⁹ Seit 2009 ist die Abkürzung HDE von der gleichen, restrukturierten Organisation des Hauptverbandes des Deutschen Einzelhandel, den Handelsverband Deutschland.

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

In den Verhandlungen selbst stand vor allem die Frage zur Disposition, welcher Versicherungsträger zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung gewählt werden sollte. Die ursprünglichen Überlegungen sahen die Hamburger Pensionskasse als für alle Arbeitgeber des Einzelhandels zuständigen Versicherungsträger vor. So sollte neben der Einheitlichkeit auch ein Arbeitgeberwechsel ohne Verluste durch Überschreibungskosten für die Beschäftigten ermöglicht werden (IE-7, IE-10, IE-11). Dieses Vorhaben scheiterte auf der Zielgeraden. Die Förderung des Wettbewerbs in der Versicherungswirtschaft im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen führte kurz vor Abschluss des Tarifvertrages dazu, dass die Versicherungswirtschaft die avisierte Option mit der Hamburger Pensionskasse als alleinigem Versorgungswerk kritisierte und freie Wahlmöglichkeiten für die Unternehmen forderte. Unterstützt wurde dieses „Gegenprojekt der vielen Wahlmöglichkeiten“ durch mehrere Unternehmen, die mit einigen Direktversicherungen teilweise bereits langjährige anderweitige Geschäftsbeziehungen pflegten (IE-8, IE-10, IE-11).

Obwohl den Sozialpartnern im Einzelhandel die strukturell schwierigen Rahmenbedingungen für ein Opt-In-Verfahren zur Inanspruchnahme des Angebots bewusst gewesen sein dürften, spielte die Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung mittels eines für die Inanspruchnahme fördernden Opt-Out-Verfahrens keine Rolle. „Das war mit den Arbeitgebern nicht zu machen“ (IE-7). Für diese stand das bis heute überwiegend praktizierte Opt-In-Verfahren mit der Begründung, „niemanden zu seinem Glück zwingen zu dürfen“ (IE-7), nicht zur Debatte. Mit dieser Argumentation gelang es ihnen,²⁰ ihrer selbstaufgelegten sozialen Verantwortung für die Beschäftigten nachzukommen und gleichzeitig die Kosten in einem überschaubaren Rahmen zu halten.²¹ Dies gelang auch deshalb, weil die Beiträge für diejenigen Beschäftigten, die das Angebot in Anspruch nahmen, über Konzessionen bei den Lohnerhöhungen zumindest teilweise refinanziert werden konnten (IE-1, IE-7, IE-10). Die Gewerkschaft bestand schließlich aus drei Gründen nicht auf ein obligatorisches Verfahren. Erstens fürchteten sie ein Scheitern der Tarifverhandlungen. Zweitens sahen sie in einem Opt-Out-Verfahren die Gefahr einer po-

²⁰ Der Kostenfaktor des Angebots wurde vonseiten der Arbeitgeber in den Verhandlungen kaum diskutiert. Gleichwohl spielte dieser für deren Positionierung eine große Rolle (IE-7).

²¹ Zur Veranschaulichung: Angenommen, das Verhältnis zwischen Voll-, Teilzeit und geringfügig Beschäftigten zwischen tarifgebundenen und nicht-gebundenen Unternehmen unterscheidet sich nicht, unterlagen im Jahr 2020 ca. 300.000 Vollzeit- und 280.000 Teilzeitbeschäftigte dem Branchentarifvertrag (25 Prozent aller Beschäftigten waren im Jahr 2020 in branchentarifvertragsgebundenen Unternehmen tätig). Hätten alle dieser Beschäftigten die tariflich fixierte Altersversorgung in Anspruch genommen (bei angenommen 300 Euro für Vollzeit- und 150 Euro für Teilzeitkräfte), wären den Unternehmen insgesamt Kosten in Höhe von rund 130 Millionen Euro entstanden. Bei einer angenommen durchschnittlichen Inanspruchnahmequote von 30 Prozent würden die branchentarifgebundenen Unternehmen somit jährlich Kosten in Höhe von etwa 90 Millionen Euro einsparen.

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

tentiell verstärkten Tariffucht, die aufgrund der Einführung der OT-Mitgliedschaft bei den Arbeitgeberverbänden ohnehin eingesetzt hatte (IE-10). Das Ziel einer (teilweisen) Kompensation des wachsenden Defizits aus der gesetzlichen Rentenversicherung wäre für die organisierten Beschäftigten in weite Ferne gerückt. Drittens erhofften sich die Gewerkschaften, im Rahmen des Opt-In-Verfahrens durch eine gezielte Ansprache und Aufklärung über den tarifpolitischen Erfolg einer betrieblichen und ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Zusatzleistung zur Altersversorgung, neue Mitglieder zu werben (IE-3, IE-10). Neben diesen strategischen Überlegungen gingen die Sozialpartner trotz des Opt-In-Verfahrens von einem „Selbstläufer“ aus, weil der Aufwand so gering und das Angebot aufgrund der ausschließlich arbeitgeberseitigen Finanzierung „so attraktiv ist, dass keiner widerstehen kann“ (IE-1, IE-4). Die ausschließliche Arbeitgeberfinanzierung war zugleich von ver.di als kompromisslos kommuniziert worden (IE-10).

Tabelle 7: Tarifabschlüsse zur betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel

Bundesländer	Abschluss
Hamburg	21.06.2001
Bayern	25.06.2001
Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen	26.06.2001
Bremen, Saarland, Baden-Württemberg	28.06.2001
Hessen	30.06.2001
Schleswig-Holstein	06.07.2001
Brandenburg	16.07.2001
Berlin	18.07.2001
Niedersachsen	19.07.2001
Sachsen-Anhalt	22.08.2001
Mecklenburg-Vorpommern	04.09.2001
Thüringen	05.09.2001
Sachsen	29.10.2001

Quelle: Eigene Darstellung; Gothaer (o.J.).

Das Ergebnis sah vor, dass vom Arbeitgeber ab 2002 eine jährliche Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro für Vollzeitkräfte, 150 Euro für Auszubildende und anteilig für Teilzeitbeschäftigte auf schriftlichen Antrag hin in die betriebliche Altersversorgung einzuzahlen ist. Der Versicherungsträger (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) konnte von den Arbeitgebern unter Einbezug des Betriebsrates selbst bestimmt werden. Zusätzlich sah der Tarifvertrag die Möglichkeit zur freiwilligen Entgeltumwandlung vor, die durch die Arbeitgeber mit einer Zusatzleistung von zehn Prozent des umgewandelten Betrages gefördert wird

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

(Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2001b: 7ff.). Dieser Abschluss wurde bis Oktober 2001 in allen weiteren Tarifgebieten des Einzelhandels übernommen (Tabelle 7).

Der Startschuss stellt sich rückblickend als ambivalent dar. Zwar gab es „von Anfang an ein geringes Interesse sich überhaupt zu melden“ (IE-11), doch wurde im Rahmen der Interviews auch davon berichtet, dass zu Beginn mit intensiven Werbemaßnahmen durch die (Gesamt)Betriebsrät:innen – oft mit Infoständen der HPK – versucht wurde, dieser Entwicklung entgegenzuwirken (IE-10). Hierfür boten die Gewerkschaften gleich nach dem Abschluss des Tarifvertrages ein breitgefächertes Spektrum an Schulungen zum Thema (betriebliche) Altersversorgung an (IE-10). Auch einzelne Arbeitgeber setzten sich aus den genannten sozialpolitischen Gründen und zur Imagepflege für Werbemaßnahmen ein. Allerdings hätte die große Mehrheit dem Grundsatz gefolgt, „je stärker wir [...] jetzt [Werbung] machen, desto höhere Kosten kommen dann auf uns zu“ (IE-10). Dies zeichnete sich auch in den ersten Erhebungen zur Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung ab. Nach Ergebnissen von ver.di lag die Inanspruchnahmequote 2004 in den Betrieben des gesamten Einzelhandels bei 30 bis 40 Prozent (IE-10). Eine Befragung der BAG unter seinen Mitgliedsunternehmen, die auch nicht-tarifgebundene Unternehmen umfasste, kam zu einem höheren Ergebnis von knapp über 50 Prozent. Bei einem Drittel der Betriebe lag die Nutzungsquote sogar bei rund 70 Prozent (Handelsverband BAG 2003).

Im Branchenvergleich schnitt der Einzelhandel mit diesen Quoten sogar überdurchschnittlich gut ab, so dass die Zahlen sogar im Bundesarbeitsministerium „durchaus Beachtung fanden“ (IE-10). In der nachfolgenden Diskussion von 2004 verlagerte sich die tarifpolitische Perspektive von ver.di jedoch wieder stärker auf das Thema der Lohnerhöhungen (IE-10). In der Diskussion bildete sich der allgemeine Konsens heraus, dass in den Verhandlungen ein erhöhter Ertrag der tariflichen Altersversorgung immer mit Abstrichen aufseiten der Entgeltforderungen einhergeht, wobei Letztere für die Beschäftigten im Einzelhandel unabdingbar sind (IE-4). Die außerdem 2004 einsetzende Sanierungswelle bei Karstadt und Neckermann sowie die Annahme, dass die tarifliche Altersversorgung kein mobilisierungs- bzw. streikfähiges Thema darstellt, zementierten die weitere Abkehr von diesem Tarifbaustein (IE-10). Die wenigen tarifpolitischen Bemühungen, etwas zu verändern, verliefen in der Regel im Sande, weil beide Seiten beide Seiten wenig kompromissbereit waren und andere Aspekte für wichtiger empfunden wurden. Insbesondere die Forderung, das Antragsverfahren zur Inanspruchnahme in ein obligatorisches Anmeldeverfahren (Opt-Out) umzuwandeln stieß bei den Arbeitgebern auf massiven Widerstand (IE-10). Einzig in NRW beschlossen die Tarifpartner 2006 die ergänzende Möglichkeit, Teile des Urlaubsgeldes für die Altersversorgung umzuwandeln. Zudem gab es 2009

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

eine einmalige Zahlung von 150 Euro, die wahlweise in die Altersvorsorge eingezahlt werden konnte (WSI-Tarifarchiv o.J.a).

Nachdem die ersten Anstrengungen zur Verbreitung des Angebots zurückgingen und sich der Fokus in den Tarifverhandlungen wieder stärker in Richtung Lohnerhöhungen verschob, entwickelte sich das einstige Vorzeigeprojekt sukzessive zum weitgehend gescheiterten Versuch, die Rentenlücke der Beschäftigten im Einzelhandel zumindest in Teilen durch betriebliche Altersversorgung zu kompensieren. Im Gegenteil wurde es für diese zur Doppelbelastung. Zum einen profitieren nur wenige durch höhere Rentenbezüge. Zum anderen schrumpft der Spielraum für tarifliche Lohnzuwächse, weil die Arbeitgeber die fiktiven Kosten des Instruments bei Tarifverhandlungen mit einpreisen. Nach und nach setzte sich bei der Gewerkschaft die Erkenntnis durch, dass die angebotene tarifliche Altersversorgung weder ein „Selbstläufer“ war noch als Mitgliedermagnet fungierte (IE-1, IE-3, IE-7).

Die Branchenentwicklungen mit steigender Teilzeit, Filialisierung und nur mäßig entgegenwirkenden Tarifierfolgen untermauerten den zuvor gebildeten Konsens, sich auf die Entgeltstrukturen zu konzentrieren, weiter (IE-4). So stieg zwischen 2000 und 2010 die Tarifvergütung im Einzelhandel zwar um 18,7 Prozent, der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt lag jedoch bei 24,2 Prozent (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2012: 19). Diese Entwicklungen führten dazu, dass auch innerhalb von ver.di Stimmen laut wurden, die argumentieren, dass es sich nicht weiter lohnt, für eine tarifliche Altersversorgung einzutreten, da die Beschäftigten sowohl mit privater als auch betrieblicher Altersversorgung in die Grundsicherung fallen würden (IE-5, IE-4). Dies kann zumindest zum Teil erklären, weshalb ver.di Initiativen vonseiten der Arbeitgeber in den Tarifrunden blockierte und sich auf die Entgeltsteigerungen sowie ab 2015 auf die Revitalisierung der AVE konzentrierte (WSI-Tarifarchiv o.J.a). Auch das Betriebsrentenstärkungsgesetz 2017, mit dem eine Erhöhung des arbeitgeberseitigen Beitrags zur betrieblichen Altersversorgung – insbesondere für gering entlohnte Beschäftigte – nahezu ohne finanzielle Mehrbelastung aufgrund von Rückerstattungsmöglichkeiten für die Arbeitgeber möglich ist, änderte hieran kaum etwas. Erst seit 2019 gewinnt die Debatte hinsichtlich des Tarifbausteins wieder an Dynamik (IE-1, IB-2, IB-3, IB-7). So wurde 2020 beim Lebensmittelunternehmen Kaufland das Verfahren zur Inanspruchnahme von einem Antragserfordernis (Opt-In) hin zu einer obligatorischen Anmeldung aller Beschäftigten (Opt-Out) geändert (ver.di 2020). Hierbei handelt es sich jedoch nicht um einen kollektiv in die Arbeitsbeziehungen eingebundenen Lernprozess, sondern um eine wenig systematische und schlecht kommunizierte Entscheidung eines Einzelunternehmens, die an späterer Stelle noch einmal aufgegriffen wird.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die Interessen- und Akteurskonstellationen mit Blick auf die betriebliche Altersversorgung im Einzelhandel ein schwieriges Umfeld für Veränderungen darstellen, wie die bisherige Entwicklung des Tarifbausteins zeigt. Mit Ausnahme kleinerer Veränderungen und der seit 2019 neu an Dynamik gewinnenden Debatte bezüglich des Opt-In-Verfahrens ist seit Abschluss des Tarifvertrages kaum eine Veränderung zu registrieren, sodass sich das zunächst innovative Projekt zur Doppelbelastung für die Beschäftigten entwickelt hat. Diese Gelegenheitsstrukturen müssen bei der Entwicklung von Handlungs- und Steuerungsoptionen für eine höhere Inanspruchnahme wieder aufgegriffen und berücksichtigt werden.²²

3. Individuell-strukturelle Konstellationen der Nichtinanspruchnahme

Zwar liegen zu der hier untersuchten tariflich fixierten und ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Form der Betriebsrente im Einzelhandel keine Forschungsergebnisse und Daten vor. Gleichwohl können mit Blick auf die bereits skizzierten verhaltensökonomischen Ansätze und die strukturelle Perspektive (siehe Kapitel **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) Hinweise für die geringe Inanspruchnahme des Angebots identifiziert werden. Um diese für die Untersuchung fruchtbar zu machen, wurde in einem ersten Schritt der Forschungsstand zur individuellen und strukturellen Perspektive ausgewertet und miteinander kombiniert. In einem zweiten Schritt wurden die hieraus gewonnenen Indikatoren im Rahmen von Expert:inneninterviews mit Vertreter:innen von ver.di, des HDE sowie den Versicherungsträger:innen entlang des konkreten Untersuchungsgegenstandes – der betrieblichen und arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung im Einzelhandel – diskutiert. Hieraus konnten für die individuell-strukturelle Konstellation Hypothesen gewonnen werden, die den Ausgangspunkt der weiteren Untersuchung der Gründe für die Nichtinanspruchnahme im Rahmen der Interviews mit Beschäftigten und Betriebsrät:innen bildeten.

3.1. Einflussfaktoren der (Nicht)Inanspruchnahme

Aus verhaltensökonomischer Perspektive können vier Voraussetzungen für rationales bzw. nicht-rationales Verhalten abgeleitet werden: *Wissen und Kompetenzen*, *Interesse und Aufmerksamkeit*, *Erwartungen* sowie *Vertrauen*. Jede dieser Voraussetzungen wird wiederum durch die individuellen Kontextfaktoren und die Aktivitäten der intermediären Akteure beeinflusst.

²² Der Begriff der Gelegenheitsstruktur knüpft an Überlegungen zur Political Opportunity Structure (POS) von Kriesi (1991). Darunter sind strukturelle Rahmenbedingungen zu verstehen, die Policy-Veränderungen je nach Zusammensetzung begünstigen oder beschränken können.

Bezüglich des Bereichs *Wissen und Kompetenzen* geht es einerseits um die Frage, ob grundlegende Kenntnisse über das deutsche Drei-Säulen-Modell der Alterssicherung sowie insbesondere über das konkrete Angebot der arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente im Einzelhandel vorhanden sind (Rentenkompetenz). Das grundständige Wissen über das Alterssicherungssystem ist deshalb zentral, weil Unkenntnis zu einer wahrgenommenen Komplexitätssteigerung führen kann, die überfordernd und „geradezu Furcht einflößend“ wirken kann (Pfeiffer et al. 2007: 10). Andererseits spielen die individuellen Fähigkeiten im Umgang mit Finanzfragen eine große Rolle (Finanzkompetenz). Denn fehlende Rentenkompetenz geht häufig mit einer fehlenden „ökonomische[n] Allgemeinbildung“ (Haupt et al. 2018b: 348) und einem mangelnden Reflexionsvermögen für langfristige Finanzfragen einher. In der Folge bleibt die Problemwahrnehmung mit Blick auf die eigene Altersversorgung und die Erkenntnis, dass eine zusätzliche Absicherung notwendig ist, aus. Zu dem Ergebnis, dass fehlende Informationen ein hemmender Faktor für Vorsorgeentscheidungen sind, kommt auch Traxler (2019: 82) am Beispiel einer Wirksamkeitsanalyse der Renteninformation. Er stellt fest, dass „eine Ausweitung der Informationsbereitstellung einen nicht unbedeutenden Einfluss auf die aktive Altersversorgungsentcheidung ausüben kann“. Neben diesen Faktoren ist es im Fall der Betriebsrente im Einzelhandel von essenzieller Bedeutung, dass die Beschäftigten ihren Anspruch auf Betriebsrente, die Arbeitgeberfinanzierung und Portabilitätsregelungen sowie das Vorgehen zur Inanspruchnahme kennen. Denn im Falle eines nur lückenhaften Wissens, könnten die Beschäftigten davon ausgehen, dass sie von ihrem – ohnehin häufig geringen – Arbeitsentgelt einen Anteil beisteuern müssten. In dieser Situation kommt es zu einer Abwägung zwischen kurzfristigem Konsum und langfristiger Investition, die insbesondere in unteren Lohngruppen aufgrund von „Verlustaversionen“ (Langer/Klos 2007: 7) häufig zum Nachteil Letzterer ausfällt. Wissenslücken bezüglich der Portabilitätsregelungen können zudem zur Auffassung führen, dass sich ein Vertragsabschluss aufgrund der nur geringen Anwartschaften im Falle eines Arbeitsplatzwechsels nicht lohnt (Kiesewetter et al. 2016: 49). In einer Studie aus 2021 gaben 30 Prozent der Befragten an, dass sie ausreichend in Bezug auf die betriebliche Altersvorsorge informiert sind. Zwar nahm von 2017 bis 2019 die Informiertheit zu (von 36 auf 42 Prozent), seither geht sie jedoch wieder zurück (Deloitte 2021: 20).

Inwieweit Wissen und Kompetenzen bei den Beschäftigten über die ausgeführten Bereiche vorhanden sind, hängt maßgeblich mit den Merkmalen *Alter* und *Geschlecht* zusammen. Desto jünger die Beschäftigten sind, desto schwieriger fällt es ihnen, die langfristige Frage nach der Alterssicherung zu reflektieren und auf dieser Grundlage Entscheidungen zu treffen (Traxler/Hurrelmann 2016: 86). Das hängt nicht nur damit zusammen, dass in jungen Jahren die

Rente zeitlich noch in weiter Ferne liegt. In Zeiten schnelllebiger politischer und wirtschaftlicher Transformationsprozesse erscheint auch der zukünftige Nutzen kaum berechenbar, was zur Überforderung führen kann (ebd.). Mit Blick auf das Geschlecht fällt auf, dass das Finanzwissen bei Frauen geringer ausgeprägt ist als bei Männern. Das ergibt sich jedoch weniger explizit aus dem Geschlecht als vielmehr aus der häufig damit einhergehenden geringeren Arbeitsmarktteilhabe und dem Arbeitsvolumen, weil die zu erwartenden Erträge von Finanzprodukten – wie einer Betriebsrente – bei geringem Stellenumfang niedriger ausfallen und dementsprechend die Motivation und das Interesse an Finanzfragen im Allgemeinen sinkt (Haupt/Yollu-Tok 2017). Ob der Bildungsgrad oder vielmehr die intrinsische Motivation dafür ausschlaggebend ist, ob ausreichende Kenntnisse im Bereich der Altersversorgung und von Finanzprodukten vorhanden sind, ist umstritten (Wilke 2016: 171). Anders verhält es sich bei den Aktivitäten der betrieblichen Akteure. Diese tragen durch den jeweiligen Aktivitätsgrad maßgeblich dazu bei, in welchem Maße die Beschäftigten über das bestehende Angebot und dessen Ausgestaltung informiert sind. Kiesewetter et al. (2016: 122) zeigen auf, dass Beschäftigte ohne eine betriebliche Altersversorgung diese überwiegend nicht abgeschlossen haben, weil sie keine Kenntnis über das Angebot hatten und weder von Betriebsrät:innen noch von Arbeitgeberseite darauf aufmerksam gemacht wurden. Demgegenüber ging bei den Beschäftigten mit einer abgeschlossenen betrieblichen Altersversorgung die Initiative für den Abschluss häufig von Arbeitgebern oder Betriebsrät:innen aus (ebd.: 133). Ein Problem stellen in diesem Zusammenhang vor allem kleine Betriebe dar. Dort existiert häufig kein Betriebsrat und die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Arbeitgeber und die Personalabteilungen – insofern diese überhaupt bestehen – ebenfalls keine Kenntnis über das Angebot haben (Blank 2012: 181).

Ein zweiter elementarer Bereich für oder gegen die Entscheidung betrieblichen Vorsorgesparens liegt im *Interesse und der Aufmerksamkeit* seitens der Beschäftigten, sich überhaupt mit dem Thema auseinanderzusetzen. Zwar ist das Wissen über das Rentensystem die Voraussetzung dafür, dass ein persönlicher Vorsorgebedarf aufgrund des sinkenden Niveaus der gesetzlichen Rentenversicherung erkannt wird (Kiesewetter et al. 2016: 49; Leinert 2005: 10). Zusätzliche Finanzkompetenzen helfen zudem, die individuelle Rentenlücke und den zusätzlichen Vorsorgebedarf einzuschätzen (Pfeiffer et al. 2007: 7). Doch zwischen vorhandenem Wissen und Kompetenzen im Bereich der Alterssicherung und der benötigten Aufmerksamkeit, sich der eigenen Altersversorgung zu widmen, besteht kein Automatismus. Ein zentrales Hemmnis für das Interesse sich mit der eigenen Vorsorge auseinanderzusetzen, ist die Komplexität des Themas. Es erfordert „den Einsatz von Zeit und psychischer Energie [...]“; die meisten Men-

schen neigen jedoch zur Bequemlichkeit“ (Reisch/Bietz 2008: 47). Es kommt zu Prokrastinationstendenzen, weil komplexe Entscheidungen lieber aufgeschoben werden (Traxler 2019: 78; Lausberg et al. 2011: 15). „Keine Entscheidung treffen zu müssen, ist die bequemste Entscheidung“ (Naumer 2019: 138). Eine Veränderung des Status quo wird in diesem Zusammenhang als Belastung empfunden, die dazu führt, dass eine Entscheidung aufgeschoben wird (Pfeiffer et al. 2007: 20). Zusätzlich verstärkt der lange Zeithorizont, den es hinsichtlich der Altersversorgung zu betrachten gilt, diese Verdrängungseffekte. In der Zukunft liegende Konsequenzen des gegenwärtigen Verhaltens werden nicht reflektiert (Haupt et al. 2018a: 22). Zudem führen Fehlentscheidungen nicht unmittelbar zu negativem Feedback, sodass Lerneffekte ausbleiben (Langer/Klos 2007: 16). Die Reflexionsleistung ist deshalb herausfordernd, weil sie unter den Bedingungen einer offenen Zukunft erfolgt (Wilke 2016: 147). Politische Veränderungen, Schwankungen am Kapitalmarkt und individuelle Unsicherheitsfaktoren, wie etwa ein Berufswechsel, sind kaum zu kalkulieren (Lausberg et al. 2011: 14). Sie führen zur „Ambiguität“ (Nicht-Eindeutigkeit) des zu erwartenden Rentenniveaus. Desto geringer die Kompetenz der Beschäftigten ist, diese Unsicherheiten einzuschätzen, desto stärker ist die „Ambiguitätsaversion“, die sich negativ auf die Bereitschaft und das Interesse auswirkt, sich mit privaten und betrieblichen Vorsorgeoptionen auseinanderzusetzen (Langer/Klos 2007: 18). Vielmehr werden kurzfristige Bedürfnisse gegenüber langfristig wirksamen Entscheidungen bevorzugt, sodass es zur Konzentration auf das „Hier und Jetzt“, also zu einem „Status quo bias“ kommt (Naumer 2019: 137). Menschen vermeiden nicht notwendige Entscheidungen, verhalten sich passiv oder schieben vermeidbare Entscheidungen auf. Begünstigt wird das Aufschieben von Vorsorgeentscheidungen auch durch die negative Konnotation des Themas. Altersversorgung wird von vielen als generell „unangenehm“ empfunden. Es hat mit „Alter, Krankheit und Verzicht zu tun“ und wird daher gerne verdrängt (Reisch/Bietz 2008: 47). Die „psychologischen Kosten“ werden zugunsten vermeintlich angenehmerer Dinge aufgeschoben (Leinert 2005: 16f.).

Ob sich jemand mit der eigenen Alterssicherung auseinandersetzt, hängt also zu einem erheblichen Teil davon ab, wie stark die Selbstkontrolle einer Person ausgeprägt ist. „Psychologisch gegenläufige Präferenzordnungen“ müssen verarbeitet werden (Wilke 2016: 152). Es gilt, dabei aktuelle Präferenzen und Bedürfnisse solchen Entscheidungen zumindest temporär unterzuordnen, die erst einen langfristigen Nutzen generieren. Insbesondere bei jüngeren Personen, die durch den frühzeitigen Abschluss zusätzlicher Alterssicherung am stärksten profitieren würden, scheint die Selbstkontrolle wenig ausgeprägt zu sein. Jüngere Altersgruppen weisen die nied-

rigsten Teilnahmequoten an Betriebsrenten auf. Das Interesse und die Aufmerksamkeit für betriebliche Altersversorgung ist in dieser Alterskohorte dementsprechend gering (Gensicke 2010: 139; Gieg/Hardes 2005: 155). Traxler (2019: 77) konstatiert in diesem Zusammenhang, dass jeder zweite junge Erwachsene im „Hier und Heute“ lebe und aufgrund der Ungewissheit über die Zukunft kein Interesse für langfristige Altersversorgungsentscheidungen hege. Die Selbstkontrolle entwickelt sich bei vielen Menschen erst mit zunehmendem Alter, allerdings auch dann häufig nur unvollständig (Traxler/Hurrelmann 2016: 78). Auch Erwachsene sind demnach nicht selten durch ein „übermäßig hohes Ausmaß an Ungeduld und limitierter Handlungskontrolle charakterisiert“ (ebd.). Letztlich stellen Traxler und Hurrelmann (2016: 79ff.) fest, dass Aufschiebeeffekte neben dem Alter auch von dem Bildungsniveau und dem Geschlecht beeinflusst werden. Personen mit niedrigerem Bildungsniveau sowie Frauen neigen häufiger dazu, Entscheidungen mit langfristiger Wirkung aufzuschieben.

Eng mit dem Interesse verbunden sind die *Erwartungen* der Beschäftigten an die Betriebsrente. Denn das Interesse an einem Abschluss einer Betriebsrente sinkt, wenn der erwartete Nutzen durch die Beschäftigten als marginal eingeschätzt wird. Trotz ausreichendem Wissen über die Notwendigkeit und das Angebot einer betrieblichen Altersversorgung kommt es in der Folge zur Nichtinanspruchnahme des Angebots (Wilke 2016: 115). Zu dieser Verweigerungshaltung tragen sowohl niedrige Sparraten als auch das Bewusstsein bei, dass die individuelle Rentenlücke so groß sei, dass diese auch mittels zusätzlicher Vorsorge nicht zu schließen ist (Pfeiffer et al. 2007: 3f.). Interessant hierbei erscheint jedoch, dass häufig eine Fehleinschätzung des Rentenniveaus aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu dieser Resignation beiträgt. So zeigen Pfeiffer et al. (ebd.: 8) auf, dass die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rente inzwischen häufig unterschätzt wird, was Frustration, Resignation und eine Verweigerungshaltung auslösen kann, sich mit zusätzlicher Alterssicherung auseinanderzusetzen. Bei Personen, die im Alter auf Leistungen aus der Grundsicherung angewiesen sein werden, besteht zusätzlich die Sorge, dass die Erträge aus der Betriebsrente mit den sozialpolitischen Transfers vollständig verrechnet werden und daher keinen zusätzlichen Nutzen generieren würden (Wilke 2016: 155).²³ Ein weiterer Grund, der die erwartete Betriebsrente schmälert, ist die aktuelle Niedrigzinsphase. Die Auffassung, dass kapitalgedeckte Vorsorge höhere Erträge liefert als die staatliche Rente, ist seither rückläufig.

²³ Wenngleich mit Blick auf den Einzelhandel aufgrund geringer Löhne unwahrscheinlich, besteht zumindest die Möglichkeit, dass bereits andere private Vorsorgeformen (bspw. private Lebensversicherungen etc.) bestehen, die die Rentenlücke schließen und aus diesem Grund der vergleichsweise geringe Ertrag aus dem jährlichen Beitrag von 300 Euro als vernachlässigbar eingestuft wird (Kiesewetter et al. 2016: 122f.).

„Bemerkenswert ist jedoch, dass nahezu spiegelbildlich die Erwartungshaltung gegenüber dem Staat stetig steigt“ (Traxler 2019: 77). Diese ist aufgrund der Sozialisation bei älteren Arbeitnehmer:innen im Osten stärker ausgeprägt, welche die Verantwortung für eine lebensstandardsichernde Rente in der Tradition des sozialistischen Universalversorgungssystems stärker gegenüber dem Staat formulieren. Desto stärker die Haltung ausgeprägt ist, dass der Staat für eine ausreichende Absicherung im Alter zuständig ist, desto unwahrscheinlicher werden private Anstrengungen für eine zusätzliche Vorsorge. Hierzu trägt das sozialstaatliche Sicherheitsparadox bei. Desto stärker der Sozialstaat ausgebaut ist, desto höher sind die Erwartungshaltungen diesem gegenüber. Es wird sich blind auf die staatliche Alimentierung verlassen, selbst dann, wenn die Notwendigkeit betrieblicher und privater Vorsorge eigentlich bekannt sind (Wilke 2016: 127). Darüber hinaus nehmen viele Beschäftigte Angebote der Betriebsrente auch deshalb nicht wahr, weil sie die Erwartung haben, dass die Initiative von den Arbeitgebern ausgehen muss (Blank 2012: 182). Auch hier zeigt sich die Verlagerung der Verantwortung auf Dritte.

Beeinflusst wird die Erwartungshaltung der Beschäftigten sowohl durch das Alter und das Einkommen als auch die geografisch bedingte Sozialisation. Das Alter ist eine zentrale Einflussvariable, weil mit zunehmendem Alter bei Neuabschlüssen auch die zu erwartende Rentenhöhe sinkt. Zwar zeigen Lamping und Tepe (2009: 413) auf, dass mit zunehmendem Alter zunächst die Bereitschaft steigt, sich mit zusätzlichen Vorsorgeaktivitäten auseinanderzusetzen. Diese nimmt jedoch wieder ab, wenn aufgrund eines zu fortgeschrittenen Alters die Erwartungen an die Rentenhöhe deutlich zurückgeht. Das Interesse an einer Betriebsrente nimmt dementsprechend in einem fortgeschrittenen Alter wieder ab (Wilke 2016: 183). Die Sorge, aufgrund der Verrechnung mit sozialstaatlichen Transfers, keinen Nutzen aus zusätzlicher Altersversorgung zu erwirtschaften sowie die Resignation aufgrund einer zu großen Rentenlücke ist besonders bei Beschäftigten mit niedrigen Einkommen ausgeprägt (ebd.: 172). Hiermit hängt schließlich auch der Arbeitsumfang zusammen, denn bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich der Sparbeitrag, sodass auch die zu erwartende Rentenhöhe niedriger ausfällt und die Wahrscheinlichkeit für den Eindruck steigt, dass der Ertrag zu vernachlässigen sei oder die späteren Rentenbezüge einer Verrechnung mit Grundsicherungsleistungen zum Opfer fallen.

Schließlich setzt die Entscheidung zum Abschluss eines Vorsorgevertrags ein gewisses *Grundvertrauen* voraus. Insbesondere das Vertrauen der Beschäftigten gegenüber der Versicherungswirtschaft und den Arbeitgebern ist hierbei von Bedeutung. Pfeiffer et al. (2007: 14f.) zeigen auf, dass vor allem gegenüber Versicherungen häufig ein ausgeprägtes Misstrauen besteht. Dieses hängt zum einen mit fehlendem Wissen und Kompetenzen bezüglich der Wertentwicklung von Kapitalanlagen zusammen (Finanzkompetenz). Zum anderen sind Versicherungen häufig

an Cross-selling interessiert. Das heißt, mit dem Abschluss einer Versicherung sollen gleichzeitig auch andere Produkte verkauft werden (Wilke 2016: 179). Bei der „Versicherungs-Aversion“ besteht also insbesondere die Sorge, dass die Vertreter:innen der Versicherungen gleichzeitig mit der betrieblichen Altersversorgung weitere (unerwünschte) Angebote unterbreiten (Fröhler et al. 2013: 495f.). Schlechte Erfahrungen und entstandene Kosten, die in diesem Zusammenhang in der Vergangenheit gemacht wurden, werden in der Gegenwart häufig überbewertet und führen dazu, dass am Status quo keine Veränderungen vorgenommen werden (Haupt et al. 2018b: 349). Wenngleich in Ostdeutschland ein grundsätzlich höherer Vorsorgebedarf erkannt wird als im Westen (Wilke 2016: 171; Lamping/Tepe 2009: 421), lässt sich im östlichen Teil des Landes aufgrund der schlechten Erfahrungen mit Versicherungen in der Nachwendezeit ein deutlich geringeres Grundvertrauen in die Versicherungswirtschaft erkennen (Pfeiffer et al. 2007: 15f.).

Das Vertrauen gegenüber den Arbeitgebern ist ebenso zentral. Herrscht ein schlechtes Betriebsklima, etwa durch konflikthafte Beziehungen zwischen Beschäftigten oder Betriebsrat und Arbeitgeber, entwickelt sich nicht selten ein ausgeprägtes Misstrauen der Beschäftigten gegenüber der Arbeitgeberseite (Baumann/Blank 2016: 8f.). Mit Blick auf das Angebot der Betriebsrente führt das zum einen dazu, dass die Arbeitgeber weniger bereit sind, auf das Angebot und dessen Verbreitung aktiv hinzuwirken. Zum anderen stellen ein schlechtes Betriebsklima und ein ausgeprägtes Misstrauen der Beschäftigten gegenüber den Arbeitgebern eine hohe Hürde dafür dar, den bestehenden Anspruch auch einzufordern. Der Inanspruchnahme stehen die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz oder befürchtete Repressalien von Arbeitgeberseite entgegen (Kiesewetter et al. 2016: 50).

Einen Einfluss auf das Vertrauen üben alle an der Umsetzung und Durchführung der Betriebsrente beteiligten Akteure aus. Aufseiten der Versicherungen ist bekannt, dass der persönliche Kontakt zu Berater:innen das Vertrauensverhältnis zwischen Versicherungsinstitut und Versicherungsnehmer:innen und die Wahrscheinlichkeit eines Vertragsabschlusses positiv beeinflusst (Pfarr/Schneider 2011). Das Verfahren der Betriebsrente im Einzelhandel sieht diesen persönlichen Kontakt in der Regel jedoch nicht vor.²⁴ Es kommt daher umso mehr auf die Aktivitäten der anderen intermediären Akteure an, das benötigte Vertrauen zu schaffen und zur Inanspruchnahme des Angebots zu ermuntern. Arbeitgeberinnen etwa können über informie-

²⁴ Es ist den Arbeitgebern vorbehalten zur Aufklärung und zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses Vertreter:innen der Versicherungswirtschaft einzuladen. In Einzelfällen wird dieses Vorgehen durch – der betrieblichen Altersversorgung aufgeschlossen gegenüberstehende – Arbeitgeber praktiziert (IE-8).

rende Aktivitäten dazu beitragen, dass die Beschäftigten Vertrauen zu ihnen aufbauen und dementsprechend das Angebot wahrnehmen (Baumann/Blank 2016: 8). Flankierende Informationen und Aufklärungsaktivitäten seitens der Gewerkschaft und der Betriebsrät:innen können dieses Vertrauen stärken und festigen (Berner 2008: 399f.).²⁵ In diesem Zusammenhang ist auch der informelle Austausch zwischen Kolleg:innen zu berücksichtigen, denn individuelle Entscheidungen hängen auch immer mit den Handlungen anderer Personen im sozialen Umfeld zusammen, insbesondere, wenn diesen eine Vorbildfunktion zukommt oder diese besondere Anerkennung genießen. Hinsichtlich zusätzlicher Altersversorgungsentscheidungen zeigt sich, dass das kollegiale Umfeld und die unmittelbare Verwandtschaft neben den bereits genannten Akteuren die individuelle Entscheidung maßgeblich beeinflusst (Wilke 2016: 179).

3.2. Forschungshypothesen

Die bisher skizzierten Erkenntnisse wurden im Rahmen der Expert:inneninterviews für den Untersuchungsgegenstand der tariflich fixierten und ausschließlich arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel diskutiert und anschließend angepasst. Auf dieser Grundlage wurden für die Bearbeitung der Interviews mit Betriebsrät:innen und Beschäftigten drei leitende Hypothesen zu den, die Inanspruchnahme fördernden und hemmenden, Faktoren identifiziert:

1. *Entscheidungskontext Opt-In und Opt-Out:* Dem institutionellen Entscheidungskontext kommt die größte Erklärungskraft zu, da im Rahmen des bestehenden Opt-In-Verfahrens Verhaltensweise begünstigt werden, die zu einer Nichtinanspruchnahme führen. Bei einem Opt-Out-Verfahren fallen nicht nur die wissensbasierten und die individuelle Aktivität betreffenden Hürden weg, sondern der „Status quo bias“ wirkt hier in die entgegengesetzte – erwünschte – Richtung. Zudem werden damit die grundsätzlich dem Opt-In-Verfahren entgegenstehenden Strukturmerkmale im Einzelhandel umgangen. Die Durch- bzw. Einführung eines Opt-Out-Verfahrens, so unsere These, beeinflusst die Inanspruchnahme positiv und ist die Regulierungsoption, die die größte Wirkung entfalten würde.
2. *Aktivität betrieblicher Akteure und Betriebsgröße:* Wir gehen davon aus, dass Vertrauensdefizite und Wissenslücken durch aktive betriebliche Akteure abgebaut werden können. Bewerbung, bessere Information und direkte Ansprache können die Inanspruchnahme positiv beeinflussen. Dabei fallen, so unsere These, in vergleichsweise großen Betrieben des

²⁵ Gewerkschaftsmitglieder verfügen häufiger über eine Betriebsrente als Nicht-Mitglieder (Blank 2012: 183). Der Zugang zu gewerkschaftlichen Informationen könnte dementsprechend einen positiven Einfluss auf die Inanspruchnahme von Betriebsrenten haben.

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

Einzelhandels die Aktivitäten der betrieblichen Akteure (bspw. Betriebsrät:innen, Filialleiter:innen etc.) intensiver aus als in kleineren Betrieben bzw. Filialen.

3. *Alter, Geschlecht, Arbeitsvolumen und Sozialisation*: Interesse und Aufmerksamkeit sowie die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem Thema Altersversorgung können zwischen Altersgruppen und Geschlechtern variieren. Vom Arbeitsvolumen hängen nicht nur Einkommen und Rentenansprüche sondern auch die Anwesenheit im Betrieb und damit die Wahrscheinlichkeit, von Betriebsrät:innen, Personaler:innen oder Kolleg:innen auf das Thema und die Möglichkeit aufmerksam gemacht zu werden, ab. Bezogen auf die soziodemografischen Faktoren gehen wir daher davon aus, dass bei jüngeren, weiblichen, Teilzeit- und im Osten sozialisierten Beschäftigten (aufgrund einer stärkere Verantwortungszuschreibung an den Staat sowie Vorbehalte gegenüber der Versicherungswirtschaft) die Inanspruchnahmequote geringer ausfällt.

4. (Nicht)Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel

Den empirischen Kern der Analyse bilden 31 Interviews mit Beschäftigten und Betriebsrät:innen aus unterschiedlichen Teilbereichen des Einzelhandels. Punktuell wurden einzelne Passagen aus elf der Interviews mit den überbetrieblichen Expert:innen hinzugezogen, insofern sie für die hier im Fokus stehende betriebliche Ebene relevant sind.²⁶ Die sich daraus ergebenden Erkenntnisse werden im Folgenden entlang der zuvor formulierten Thesen systematisiert.

4.1. Entscheidungskontext

Der Entscheidungskontext wird insbesondere durch das konkrete Verfahren der Inanspruchnahme beeinflusst. Grundlegend zu unterscheiden ist hierbei zwischen einem Opt-In-Verfahren, bei dem es zur Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung einer Antragsstellung durch die Beschäftigten bedarf, sowie einem Opt-Out-Verfahren, bei dem der Betrieb seine Beschäftigten obligatorisch beim jeweiligen Versicherungsträger anmeldet. Das Verfahren ist deshalb so zentral, weil es darüber entscheidet, ob sich die Beschäftigten aktiv *für* oder *gegen* die Inanspruchnahme des Angebots entscheiden müssen. Wenngleich in einigen Betrieben (bspw. Kaufland) inzwischen ein Opt-Out-Verfahren eingeführt wurde – den Beschäftigten dementsprechend nur dann ein Aufwand entsteht, wenn sie aus der Altersversorgung raus optieren möchten – wird in der überwiegenden Zahl der Betriebe das im Tarifvertrag vorgesehene

²⁶ Ein Expert:inneninterview bleibt bei der Auswertung unberücksichtigt. Hierbei handelt es sich um eine:n Betriebsrentenexperten/in ohne direkten Bezug zum (Einzel)Handel.

Opt-In-Verfahren praktiziert. Das bedeutet, dass der Aufwand aufseiten der Beschäftigten entsteht, wenn sie beabsichtigen, ihren Anspruch zur betrieblichen Altersversorgung bei ihrem Arbeitgeber geltend zu machen und das Angebot in Anspruch zu nehmen. Um das Ergebnis unserer Untersuchung bezüglich des Entscheidungskontextes voranzustellen: In der Praxis erweist sich das überwiegend praktizierte Opt-In-Verfahren als *zentrale Hürde für eine höhere Inanspruchnahme*, weil es die aus der Literatur bekannten verhaltensökonomischen Muster, welche zur Nichtinanspruchnahme führen, begünstigt.

Bereits bei der Grundvoraussetzung – dem Wissen, dass ein solches Angebot besteht – existieren große Defizite. Insbesondere die betrieblichen Akteure gaben an, dass vielen Beschäftigten das Angebot nicht bekannt ist (Tabelle 4). Ein:e Betriebsrät:in konstatiert in diesem Zusammenhang, dass die Beschäftigten „ganz überrascht [sind], dass es Geld gibt“ (IB-4) (zu den Gründen siehe Kapitel 4.2). Es ist es wenig erstaunlich, dass sich die Beschäftigten ohne diese Kenntnis auch nicht aktiv mit der Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung auseinandersetzen. Exemplarisch für mehrere unserer Interviewpartner:innen sieht ein:e Betriebsrät:in die *fehlenden Informationen* zum Angebot als wichtigsten Faktor für die Nichtinanspruchnahme: „Vor der Einführung des obligatorischen Verfahrens haben das in unserer Filiale maximal zehn Prozent in Anspruch genommen. Die Unwissenheit war glaube ich der relevanteste Faktor hierfür“ (IB-5). Doch selbst, wenn das Angebot bekannt ist und die benötigten Informationen zur Verfügung stehen, setzt das Opt-In-Verfahren voraus, dass die Beschäftigten ein gewisses Interesse aufbringen, sich mit dem Angebot auseinanderzusetzen und schließlich bei beabsichtigter Inanspruchnahme um den Abschluss des Antrags bemühen. Mag dieser Aufwand aus der Perspektive rationalen Verhaltens – da die Inanspruchnahme ausschließlich mit Vorteilen für die Beschäftigten einhergeht – nicht mehr als eine Marginalie sein, zeigen die Ergebnisse der Interviews, dass dieses Interesse sehr häufig fehlt (Tabelle 4). Es bestätigen sich vielmehr zahlreiche aus der Literatur bekannte Faktoren, wie etwa Prokrastinationstendenzen, Ambiguitätsaversionen und mitunter auch Resignation, die zur Nichtinanspruchnahme beitragen und durch die Bedingungen des Opt-In-Verfahrens begünstigt werden.

Um sich mit zusätzlichen Altersversorgungsangeboten auseinanderzusetzen, muss zunächst die Notwendigkeit zusätzlicher Vorsorge erkannt werden. Es geht also um die Frage, ob bei den Beschäftigten ein Problembewusstsein darüber existiert, dass das gesetzliche Rentenniveau sinken und die Rentenlücke steigen wird. An dieser grundsätzlichen Problemwahrnehmung mangelt es nicht. Mit Ausnahme einer Person gaben alle interviewten Beschäftigten an, dass ihre ersten Gedanken zum Thema Rente mit der *Skepsis* verbunden sind, ob diese in Zukunft ausreichen werde. Ihnen ist überdies in der Regel auch bewusst, dass sie selbst aktiv werden und

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

zusätzlich vorsorgen müssen, wenn sie ihre Rentenlücke reduzieren wollen (IB-13, IB-14, IB-18, IB-26, IB-27). Gleichzeitig führen diese Reflexionen und Unsicherheiten jedoch nicht automatisch dazu, dass sie sich mit der eigenen Alterssicherung stärker auseinandersetzen. Nur wenige der Interviewten berichteten davon, sich „früh und selbstständig darum gekümmert“ zu haben (IB-14; auch IB-20, IB-26, IB-27). In der Regel richtet sich der Fokus auf „das Jetzt und nicht das Irgendwann“ (IB-29). Im Zuge dieser Gegenwartsfixierung wird dem „Thema immer wieder aus dem Weg gegangen“ (IB-29, auch IB-13, IB-19, IB-22, IB-24, IB-25, IB-31). Das *Aufschieben von Entscheidungen* wurde in den Interviews als häufigster Grund für die Nichtinanspruchnahme des Angebots angegeben (Tabelle 4).

Tabelle 4: Verhaltensökonomische Gründe der Nichtinanspruchnahme

Spielt Merkmal eine Rolle?	Ja				Nein ^a	
	Überbetrieblich	Betrieblich		ges.	überbetrieblich	betrieblich
Personengruppe	ver.di, HDE, Versicherung (n=11)	BR, Personaler:in (n=12)	Beschäftigte (n=19)	n=42	ver.di, HDE, Versicherung (n=11)	BR, Personaler:in (n=12)
Fehlendes Wissen über das Angebot	1	6	13	48%		
Komplexität/ Verständlichkeit des Angebots	3		3	14%		
Falschinformationen/ Missverständnisse bzgl. des Angebots	1	6	7	33%		
Kein Interesse an der Auseinandersetzung mit dem Angebot	2	5	10	40%		2
Aufschieben/ Hier und Jetzt wichtiger	3	3	15	50%		
Negative Kosten-Nutzen Wahrnehmung	5	1		14%		1
Misstrauen gegenüber Versicherungen	5	4	7	38%		1
Misstrauen gegenüber Arbeitgeber:in		3	4	17%		2

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage des erhobenen Interviewmaterials.

Anmerkung: a) Keine Nennung in den Beschäftigteninterviews.

Bei den Gründen für diese Prokrastinationstendenzen handelt es sich bei einigen Beschäftigten um Bequemlichkeit. Sie setzten sich trotz des Wissens um die ausschließlich mit der betrieblichen Altersversorgung verbundenen Vorteile und dem nur geringen Aufwand zur Inanspruchnahme nicht damit auseinander:

„Ich kann keine logische Antwort darauf geben, warum ich das [die betriebliche Altersversorgung] nicht abgeschlossen habe. Klar, macht Sinn. Das habe ich wohl verschlafen“ (IB-18).

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

In einigen Fällen sind für die Prokrastination hingegen Ambiguitätsaversionen ausschlaggebend. Vielen Beschäftigten fällt es schwer, die auf lange Sicht zu treffende Entscheidung für die betriebliche Altersversorgung vor dem Hintergrund der mit der persönlichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung verbundenen Unsicherheiten einzuordnen und in ihrem Nutzen zu bewerten, wodurch es zur Inaktivität kommen kann:

„Man hat einfach keine Lust sich mit etwas zu beschäftigen, was noch dreißig Jahre hin ist und man nicht weiß, ob man es überhaupt noch erlebt“ (IB-19; auch IB-17, IB-27).

In Einzelfällen resultiert die Inaktivität auch aus der Resignation angesichts des Themas. Der grundsätzliche Nutzen der betrieblichen Altersversorgung wird zwar erkannt, der eigene zusätzliche Vorsorgebedarf wird jedoch als so problematisch und hoch eingeschätzt, dass ein Grundsicherungsbezug im Alter auch unter der Bedingung der Inanspruchnahme des Angebots als unausweichlich erscheint. In der Folge bleiben die Personen inaktiv und entziehen sich der Thematik (IB-22).

Eine weitere Hürde des Opt-In-Verfahrens besteht darin, die Informationen zum Angebot richtig zu verstehen und einzuordnen. Zwar gaben nur wenige der Befragten an, dass die Komplexität des Angebots ein Problem mit Blick auf die Entscheidung für die Inanspruchnahme des Angebots sei (IB-16, IB-26, IB-27). Dennoch sehen ein Drittel der Befragten, dass Falschinformationen unter den Beschäftigten zum Angebot durchaus einen Anteil daran tragen, dass sie ihren Anspruch nicht wahrnehmen (IB-4, IB-6, IB-8, IB-12, IB-22, IB-29). Ihnen ist mitunter nicht bewusst, dass die Entgeltumwandlung lediglich eine zusätzliche und freiwillige Option ist, den ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Basisbetrag aufzustocken. In diesen Fällen wird sich häufig gegen das Angebot entschieden, obwohl grundsätzlich das Interesse besteht, den Grundbetrag in Anspruch zu nehmen:

„Von dem Grundbetrag, den der Arbeitgeber auch ohne Entgeltumwandlung zahlt, wusste ich nichts. Mit dem Wissen darüber hätte ich das schon vorher in Anspruch genommen. Warum sollte ich das denn verschenken?“ (IB-13).

Der Grund für die Nichtinanspruchnahme unter der Bedingung dieser Falschinformation hängt stark mit Verlustaversionen zusammen. „Das letzte Bisschen möchte man dann nicht auch noch abtreten. Da ist man froh, wenn man dann mal etwas für sich hat“ (IB-18). Neben den geringen Entgelten im Einzelhandel tragen auch die persönlichen Lebensumstände zu solchen Verlustaversionen bei. Ausgeprägte Lücken im Informationssystem existieren auch bezüglich der Portabilitätsregelungen. Den Wenigsten ist bekannt, dass sie die betriebliche Altersversorgung bei einem Betriebs- oder auch Berufswechsel auf einen neuen Versicherungsanbieter übertragen

lassen können und diese nicht etwa verfallen. Da im Einzelhandel eine hohe Fluktuation herrscht und viele die Branche lediglich als Zwischenstation sehen – auch wenn sie anschließend bis zur Rente in der Branche verbleiben – trägt dieses Nichtwissen dazu bei, dass der Anspruch nicht geltend gemacht wird (IB-1, IB-2).

Neben den korrekten Informationen ist es für die Inanspruchnahme bei einem Opt-In-Verfahren zudem von Bedeutung, dass die Beschäftigten gegenüber Arbeitgeber und Versicherungsträger ein gewisses Grundvertrauen haben, um zu erkennen, dass das Angebot ausschließlich Vorteile beinhaltet. Dieses Grundvertrauen fehlt häufig insbesondere gegenüber den Versicherungsträgern (Tabelle 4). Es „herrscht bei den Mitarbeitenden oft eine ganz große Skepsis gegenüber Versicherungen vor“ (IB-5). Dieses Misstrauen ist häufig der Grund dafür, warum die Beschäftigten den Abschluss der betrieblichen Altersversorgung „kategorisch ablehnen“ (IB-11). Die Ursache hierfür liegt häufig in schlechten Erfahrungen der Beschäftigten oder diesen nahestehenden Personen mit Versicherungen, die zur Überzeugung führen, „dass man von denen [Versicherungen] abgezockt wird“ (IB-24; auch IB-21, IB-23) und daher „höllisch aufpassen“ muss (IB-29). Misstrauen gegenüber den Arbeitgebern kommt dagegen seltener eine Bedeutung zu. In den Fällen, in denen es jedoch virulent ist, wird das Angebot mitunter abgelehnt, weil von Arbeitgeberseite Gegenleistungen befürchtet werden und davon ausgegangen wird, „dass es einen Haken geben müsse, wenn es etwas umsonst gibt“ (IB-3).

Weitere mit dem Opt-In-Verfahren verbundene Probleme ergeben sich aus der jeweiligen konkreten und betrieblichen Umsetzung der Antragstellung. Diese variiert zwischen unterschiedlichen Betrieben und Filialen stark. Der Erfolg hängt aufgrund der dargelegten verhaltensökonomischen Problematik ungeachtet der konkreten Werbemaßnahmen (siehe hierzu Kapitel 4.2) in großen Teilen von den Aktivitäten der intermediären Akteure ab und wie es ihnen gelingt, Wissensdefizite, fehlendes Interesse, Aufschiebeverhalten sowie mangelndes Vertrauen zu kompensieren.

4.2. Aktivitäten (über)betrieblicher Akteure

Wie aufgezeigt wurde, begünstigt das überwiegend praktizierte Opt-In-Verfahren Aufschiebeverhalten und Ambiguitätsaversionen. Zudem mangelt es bei den Beschäftigten häufig an ausreichendem Wissen und den (korrekten) Informationen zur betrieblichen Altersversorgung. Voraussetzung für erfolgreiche Kommunikationsformen, Aufklärungsarbeit und Werbung zum Angebot ist das grundsätzliche Engagement der betrieblichen und überbetrieblichen Akteure. Daher steht im ersten Teil dieses Kapitels zunächst die Rolle der dieser Akteure für eine hohe oder niedrige Inanspruchnahme im Fokus. Im zweiten Teil folgt dann ein Überblick über die in

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

den Interviews konkret genannten Maßnahmen und Instrumente, die angewandt werden. Hierbei finden auch die strukturellen Rahmenbedingungen Berücksichtigung, unter denen die verschiedenen Akteure agieren.

Mit Blick auf die Betriebsrät:innen wurde von etwa einem Viertel der Befragten angegeben, dass deren *Passivität* ein Problem zur weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung darstellt (Tabelle 5).

Tabelle 5: Verhalten intermediärer Akteure

Spielt Merkmal eine Rolle?	Ja			Nein ^a		
	überbetrieblich	betrieblich		ges.	überbetrieblich	betrieblich
Personengruppe	ver.di, HDE, Versicherung (n=11)	BR, Personaler:in (n=12)	Beschäftigte (n=19)	n=42	ver.di, HDE, Versicherung (n=11)	BR, Personaler:in (n=12)
Passiver BR	4	1	5	24%		
Widerstand BR		2		5%		1
Passiver AG	8	5	9	53%		
Widerstand AG	1		4	12%	1	
Passive Versicherung	1		3	10%		
Passive Gewerkschaft	3		4	17%		

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage des erhobenen Interviewmaterials.

Anmerkung: a) Keine Nennung in den Beschäftigteninterviews.

Zentral für das Engagement der Betriebsrät:innen ist, dass sie selbst von dem Angebot überzeugt sind und es für wichtig erachten, dass die Beschäftigten „das Geld nicht verschenken“ (IB-2). Bei den von uns interviewten Betriebsrät:innen konnten wir keine Hinweise finden, die auf ablehnende Positionen gegenüber der betrieblichen Altersversorgung hindeuten. Gleichwohl wurde in einzelnen Fällen davon berichtet, dass es andere Betriebsrät:innen gibt, die von dem Angebot selbst nicht überzeugt sind und es auch nicht in Anspruch nehmen. Ebenso gab es Hinweise auf Unstimmigkeiten bezüglich der Aufgabenverteilung bzw. der Zuständigkeit für das Thema innerhalb der Betriebsratsgremien. Dies führt dazu, dass in einigen Fällen Betriebsrät:innen sehr passiv bei der weiteren Verbreitung des Angebots agieren (IB-4, IB-6).²⁷

Ein größeres Problem, aktiver auf die Inanspruchnahme hinzuwirken, scheint bei den Betriebsrät:innen darin zu bestehen, dass das Thema der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der Betriebsratsarbeit nicht immer oberste Priorität genießt. Es wird „eher beiläufig mitbearbeitet“ (IB-8). Obwohl „man sich immer vornimmt, im eigenen Betrieb wieder mehr zu tun, schläft es

²⁷ Zur Einordnung dieser Ergebnisse sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die interviewten Betriebsrät:innen mit der Unterstützung von Gewerkschaftssekretär:innen von ver.di gewonnen wurden und daher von einer gewissen Positivauswahl des Interviewsamples bei dieser Akteursgruppe auszugehen ist. Personen mit dezidiert ablehnender Position gegenüber dem Angebot sind dementsprechend tendenziell unterrepräsentiert.

immer wieder ein. Wir haben als Betriebsräte einfach zu viele Aufgaben. Es gibt zu viele Probleme, die wir lösen müssen“ (IB-4; auch IB-3). Akute Probleme und Konflikte der Beschäftigten spielen in der alltäglichen Betriebsratsarbeit dementsprechend häufig die dominante Rolle. Bereits diese können Betriebsrät:innen überlasten. Hierzu zählen insbesondere Konflikte bei Schicht- und Urlaubsplanungen sowie bei den Arbeitszeiten und dem Beschäftigungsumfang generell (IB-22, IB-23, IB-24, IB-26). Zum einen rückt das Thema der betrieblichen Altersversorgung im Zusammenhang mit der Bearbeitung dieser Probleme bei der Betriebsratsarbeit in den Hintergrund. Zum anderen ist aber auch fraglich, wie hoch die Aufnahmefähigkeit von Beschäftigten für Informationen zur betrieblichen Altersversorgung ist, wenn diese mit anderen Themen und Problemen konfrontiert sind, die ihren unmittelbaren Arbeitsalltag betreffen. Dies zeigt sich beispielhaft auch während der Corona-Pandemie, welche die Teilbranchen im Einzelhandel unterschiedlich betrifft. Während in der Textil- und Möbelbranche aufgrund der Kurzarbeit die Sorge um den Erhalt von Arbeitsplätzen dominierte (IB-12), hatten „die Leute [im Lebensmitteleinzelhandel] eine große Mehrbelastung. Die hatten keine Zeit sich damit [der betrieblichen Altersversorgung] zu beschäftigen. Da waren andere Dinge wichtiger, wie das Masketragen bei der Arbeit“ (IB-3, auch IB-4).

Im Vergleich zu den Betriebsrät:innen agieren die Unternehmen – zu denen in dieser Studie auch die Personalabteilungen und Filialleitungen gezählt werden – deutlich zurückhaltender. Dies zeigt sich in Form ausbleibender Aufklärungsarbeit, fehlendem Vertrauensaufbau genauso wie fehlender Unterstützung der Beschäftigten bei der Antragsstellung. Über die Hälfte der Befragten schätzt die *Passivität der Arbeitgeber* als problematisch für eine bessere Inanspruchnahmequote ein (Tabelle 5). Bei der Suche nach den Ursachen für die Inaktivität von Arbeitgeberseite muss zwischen dem Unternehmen als Ganzem und den Filialen als betrieblicher Einheit unterschieden werden. Mit Blick auf die Filialstruktur ergibt sich die Passivität unter anderem daraus, dass die Filialleiter:innen das Angebot der betrieblichen Altersversorgung mitunter selbst nicht kennen, nicht in Anspruch nehmen und erst durch die Betriebsrät:innen darauf aufmerksam werden (IB-2, IB-7). Erschwert wird die Einbindung von Filialleiter:innen als Multiplikator:innen durch eine hohe Fluktuation dieser Leitungsposition – von der insbesondere Interviewte aus der Textilbranche berichteten (IB-22, IB-23, IB-24, IB-26). Für eine kontinuierliche Aufklärungsarbeit und Zusammenarbeit mit den Betriebsrät:innen in der Verbreitung bedarf es zunächst einer Kenntnis über das Angebot sowie die Strukturen und Abläufe der Filialen und letztlich auch eines Vertrauensaufbaus zu den Beschäftigten. Im Falle einer ablehnenden Haltung des Unternehmens gegenüber der betrieblichen Altersversorgung dürfte zudem das Interesse der Filialleiter:innen an einer hohen Nutzungsquote nur wenig ausgeprägt sein.

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

Die Unternehmen als Ganzes bewerten die aktive Förderung der Inanspruchnahme – auch im Falle einer grundlegend aufgeschossenen Haltung gegenüber der Leistung – als ambivalent. Einerseits erkennen die Betriebe ihre soziale Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten durchaus an und setzen das Instrument aus Sicht der befragten Betriebsrät:innen und Personal:in gezielt zur Fachkräfterekrutierung und Imagepflege ein (IB-1, IB-2, IB-4, IB-5, IB-11). Andererseits sind sich die Unternehmen bewusst, dass eine hohe Inanspruchnahme mit steigenden Personalkosten einhergeht, was ein Grund dafür ist, weshalb viele Betriebe wenig Interesse an einer hohen Inanspruchnahme oder gar einer obligatorischen Anmeldung ihrer Beschäftigten haben (IE-6, IE-8, IE-9, IB-1, IB-4). Auf Betriebsratsebene „ist man schon zufrieden, wenn der Arbeitgeber einem keine Steine in den Weg legt, um auf das Thema aufmerksam zu machen“ (IB-3).²⁸

Zwar wurde nur in Einzelfällen – insbesondere aus der Textilbranche – von aktivem Widerstand vonseiten der Arbeitgeber bei der Verbreitung berichtet. Vor dem Hintergrund der bestehenden Informationspflicht erscheint es jedoch von kaum zu unterschätzender Bedeutung, wenn in solchen Fällen Versicherungspolice nicht zustande kommen, „weil die Leute vom Betrieb dort nicht angemeldet werden“ (IB-26) oder mittels eines Einkaufsgutscheins – in diesem Falle in Höhe von einmalig 50 Euro – versuchen, eine günstigere Alternative zu etablieren. Gleichwohl wurde aus einer Filiale berichtet, dass es den „meisten Mitarbeitern doch nicht sehr geschmeckt [hätte], mit 50 Euro abgespeist zu werden“ (IB-27). Ob die Filialleitungen dazu angehalten wurden, diese fragwürdige Alternative anzubieten oder Anträge nicht an die Personalabteilung weiterzuleiten (bzw. sie dort nicht bearbeitet wurden), konnte im Rahmen dieser Untersuchung nicht abschließend geklärt werden. Dasselbe gilt für die Frage, ob es sich hierbei um ein gezieltes Vorgehen des Unternehmens handelt oder nur einzelne Filialen betroffen sind. Allerdings scheint es sich nicht um Zufälle zu handeln, wenn „Kollegen da jetzt Verfahren führen, weil sie das unterschrieben haben aber nie dort angemeldet wurden“ (IB-26).

Neben den betrieblichen Akteuren können ver.di, als die für den Einzelhandel zuständige Gewerkschaft, und die Versicherungsträger ebenfalls im Rahmen unterschiedlicher Formate daran mitwirken, dass die betriebliche Altersversorgung bekannter und häufiger in Anspruch genommen wird. Die Befragten konstatieren, dass dieses Potenzial bisher nicht ausgeschöpft wird. Nur in wenigen Fällen wurde davon berichtet, dass Gewerkschaften (IB-10) oder die Versicherungsträger (IE-8, IB-14, IB-15) diesbezüglich Aktivitäten unternehmen. Gleichzeitig sehen die

²⁸ Abweichend von unseren Ergebnissen kommt eine Studie von Deloitte (2021: 21) zu dem Ergebnis, dass vor allem die Arbeitgeber und Personalabteilungen informieren. So gaben 27 Prozent der Befragten an, die Informationen über diese zu bekommen, während nur sechs Prozent die Betriebsräte nannten.

Befragten jedoch die Passivität von Gewerkschaften und Versicherungsträgern nur selten als Grund für die schlechten Inanspruchnahmequoten des Angebots. Dies deutet bereits an, dass die Verantwortung für einen höheren Verbreitungsgrad vielmehr bei den Arbeitgebern und Betriebsrät:innen – also auf der betrieblichen Ebene – verortet wird (siehe Tabelle 10 in Kap. 5).

Mit Blick auf ver.di kann konstatiert werden, dass sich die Gewerkschaft im Einzelhandel weniger auf die betriebliche Altersversorgung und stärker auf Entgeltsteigerungen und die Wiedereinführung der Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages konzentriert (IE-4). Das ist angesichts der vergleichsweise niedrigen Löhne, stetig steigender Teilzeitbeschäftigung und einer geringen Tarifbindung der Branche verständlich und wird letztlich auch vonseiten der Beschäftigten eingefordert (IE-4, IE-5). Erwähnenswert erscheint bezüglich der betrieblichen Altersversorgung jedoch der gemeinsame Vorstoß von ver.di und einem großen Lebensmittelunternehmen zukünftig ein obligatorisches Verfahren einführen zu wollen (IE-1, IE-3, IB-2, IB-7). Neben einer unmittelbaren Verbesserung der Nutzungsquoten in diesem Unternehmen – bei Umsetzung des Opt-Out-Verfahrens – hat diese aktuelle Debatte und auch die bereits erfolgte Umstellung bei Kaufland dazu beigetragen, dass das Thema auch in anderen Betrieben an Dynamik gewinnt, weil die Entwicklungen insbesondere von Betriebsrät:innen aufmerksam verfolgt und aufgegriffen werden (IB-3, IB-4).

Die Versicherungsträger hingegen würden eine stärkere Einbindung zur Aufklärung mitunter begrüßen und bieten diese den Betrieben teilweise auch an. Häufig würden solche Vorschläge seitens der Unternehmen mit dem Verweis auf die mit einer höheren Inanspruchnahme steigenden Kosten jedoch abgelehnt (IE-7, IE-8). Wenngleich unternehmensseitig kein großes Interesse daran besteht, mit den Versicherungsträgern zusammenzuarbeiten, nehmen die Betriebsrät:innen die Expertise beispielsweise im Rahmen von Betriebsrätekonferenzen teilweise gezielt in Anspruch, um die eigenen Gremien für dieses Thema zu sensibilisieren und über neue Regelungen und Änderungen bei den Versicherungsträgern informiert zu sein (IE-7, IB-4, IB-7). Im Sinne einer höheren Inanspruchnahmequote können solche Austausch- bzw. Schulungsformate grundsätzlich ein geeigneter Ansatzpunkt sein, um möglichst viele Betriebsrät:innen von dem Angebot zu überzeugen und infolge einer guten Informationsbasis mehr Dynamik in die betrieblichen Aktivitäten zu bekommen. Eine eventuell vorhandene grundsätzliche Überlastung von Betriebsrät:innen, die zusätzlich Aktivitäten hemmt, lässt sich hierdurch allerdings nicht kompensieren.

In Summe bleibt hinsichtlich des überwiegend praktizierten Opt-In-Verfahrens festzuhalten, dass es einerseits verhaltensökonomische Muster, insbesondere Aufschiebeverhalten aus unterschiedlichen Gründen, wie etwa Bequemlichkeit oder Ambiguitätsaversionen, begünstigt. Im Zusammenspiel mit zu wenigen oder falschen Informationen sowie einem in Teilen ausgeprägten Misstrauen gegenüber Versicherungen oder dem Arbeitgeber ergibt sich eine komplexe und vielschichtige Gemengelage hemmender Faktoren für die Inanspruchnahme des Angebots. Eine weitere Verbreitung des Angebots hängt unter den Bedingungen dieses Verfahrens maßgeblich von den Aktivitäten der betrieblichen und überbetrieblichen Akteure ab. Hierbei hat sich gezeigt, dass insbesondere die Arbeitgeber sehr zurückhaltend und mitunter auch mit Widerstand agieren, während die Passivität der Betriebsrät:innen häufig in der Überlastung aufgrund alltagsweltlicher Konfliktlagen der Beschäftigten begründet ist. Gewerkschaft und Versicherungsträger beteiligen sich bisher kaum an der Aufklärungsarbeit und Verbreitung des Angebots, was durch die Befragten allerdings nicht negativ bewertet wurde. Dennoch bleibt hierdurch weiteres Potenzial für höhere Nutzungsquoten der betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel ungenutzt.

Anzutreffende Kommunikations- und Bewerbungsmethoden

Bis hierher wurde deutlich, dass die unterschiedlichen (über)betrieblichen Akteure unter den bestehenden Rahmenbedingungen maßgeblichen Anteil daran haben, ob das Angebot durch die Beschäftigten in Anspruch genommen wird, oder nicht. Gleichzeitig existieren im Rahmen des Opt-In-Verfahrens hinsichtlich dieser Akteure unterschiedliche Möglichkeiten, auf das Angebot aufmerksam zu machen und die Inanspruchnahme zu fördern. Im Folgenden werden diese unterschiedlichen konkreten Umsetzungsverfahren und Aktivitäten entlang der einzelnen Akteure in den Blick genommen und entlang ihrer Vor- und Nachteile dargestellt. Zur Einordnung der Ergebnisse werden auch die Betriebsstrukturen berücksichtigt. Sie können die Möglichkeiten und Schwierigkeiten der Aktivitäten der genannten Akteure beeinflussen und somit Unterschiede erklären helfen.

Im Mittelpunkt der betrieblichen Aktivitäten zur Aufklärung und Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung stehen – sofern vorhanden – in den meisten Unternehmen die Betriebsrät:innen, welche hierfür verschiedene Kommunikationsformen nutzen (Tabelle 6). Am häufigsten erfolgt die Informations- und Aufklärungsarbeit im Rahmen persönlicher Gespräche mit den Beschäftigten. Dieser Methode wird auch gleichzeitig zugeschrieben, der „Haupttreiber [zu sein], die Leute in die Pensionskasse zu bekommen“ (IB-2). Sie bietet den Vorteil, dass die Beschäftigten nicht selbst aktiv werden müssen, um mit den (korrekten) Informationen versorgt

zu werden. Vielmehr bekommen sie diese über Vertrauenspersonen vermittelt, sodass neben den Wissenslücken auch die Skepsis gegenüber Versicherungsträgern und Arbeitgebern abgebaut werden kann. Der direkte Kontakt ermöglicht den Beschäftigten zudem in vielen Fällen, den Antrag direkt auszufüllen und wieder abzugeben, was Aufschiebetendenzen und Vergesslichkeit vorbeugt (IB-6, IB-7, IB-11). Ein Problem für die Betriebsrät:innen bei der persönlichen Ansprache besteht – neben der bereits erwähnten Überlastung – vor allem in der Erreichbarkeit der Beschäftigten. In vielen Unternehmen der Branche – insbesondere mit kleinteiliger Filialstruktur – basiert das Betriebsratsgremium auf §3 des Betriebsverfassungsgesetzes. Das bedeutet, dass in vielen (kleinen) Filialen keine Betriebsrät:innen direkt vor Ort sind, da das Gremium unternehmenseinheitlich formiert ist. Gerade in diesen Bereichen der Branche ist die persönliche Ansprache mit viel Aufwand verbunden (IB-2, IB-3, IB-10). Die häufig weiten Wege im Filialnetz verbrauchen große zeitliche Ressourcen. Zugleich scheint der Ertrag überschaubar, da etwa im Schichtbetrieb nicht immer alle Beschäftigten vor Ort sind und auch die Zeitressourcen der Beschäftigten, die in der Filiale angetroffen werden, beschränkt sind:

„[H]äufig [sind] nur zwei oder drei Kollegen da [...], die gleichzeitig Regale einräumen und an der Kasse sitzen. Da muss man dann gucken, dass man überhaupt fünf Minuten findet, um die Kollegen über das Thema aufzuklären“ (IB-10).

Neben der persönlichen Ansprache nutzen die Betriebsrät:innen auch häufiger Betriebsversammlungen, Flyer, Betriebsratszeitungen, Infoschreiben und Aushänge am schwarzen Brett, um auf das Angebot aufmerksam zu machen und die Antragsformulare zu verteilen (Tabelle 5). Der Vorteil dieser Kommunikationsmethoden liegt darin, dass sie im Vergleich zu den persönlichen Gesprächen mit einem deutlich geringeren Ressourcenaufwand verbunden sind und in kurzer Zeit eine hohe Anzahl an Beschäftigten erreichen. Dennoch wird diesen Aktivitäten ein insgesamt geringerer Effekt auf die Inanspruchnahme zugesprochen als persönlichen Vier-Augen- oder Kleingruppengesprächen (IB-2, IB-3, IB-4, IB-8).

„In jeder Filiale bei uns hängen die Informationen zur Pensionskasse am schwarzen Brett vom Betriebsrat [...] aber da kam bisher wenig Resonanz“ (IB-3).

Mehrere Ursachen sind hierfür ausschlaggebend. Ein gemeinsames Merkmal dieser Formate, das sie von der persönlichen Ansprache unterscheidet, besteht darin, dass sie anonym sind und darüber hinaus in der Regel neben einem ganzen Konglomerat anderer Themen und Informationen stehen. Die Aufmerksamkeit wird dementsprechend nicht allein auf die betriebliche Altersversorgung gelenkt. Neben der Überfrachtung mit Inhalten und der Auffassung, dass es sich „wieder [um] so ein Blatt mit Informationen, die nicht so wichtig sind“, handelt (IB-30), droht

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

das Thema auch durch vermeintlich interessantere, attraktivere oder als wichtiger erachtete Informationen überlagert und anschließend vergessen zu werden. Ein weiterer Nachteil dieser Kommunikationswege ergibt sich daraus, dass sie lediglich die Informationsbereitstellung gewährleisten. Die Verarbeitung und Bewertung der Inhalte, die Abwägung für oder gegen die Inanspruchnahme des Angebots sowie die Antragsstellung müssen hingegen weiterhin alleine durch die Beschäftigten erfolgen. Dies begünstigt verhaltensökonomische Muster der Nichtinanspruchnahme und hierunter insbesondere das Aufschiebeverhalten.

Tabelle 6: Kommunikationsmethoden und Bewerbung

Findet Methode statt?		Ja				Nein		
		überbetrieblich	betrieblich		ges.	überbetrieblich	Betrieblich	
Ebene		ver.di, HDE, Versicherung (n=11)	BR, Personaler:in (n=12)	Beschäftigte (n=19)	n=42	ver.di, HDE, Versicherung (n=11)	BR, Personaler:in (n=12)	Beschäftigte (n=19)
Arbeitgeber	Hinweis bei Einstellung	1	4	2	17%		3	1
	Vorausgefüllter Antrag bei Einstellung	1			2%			
	Hinweis nach 6 Monaten	1	1		5%		2	1
	Hinweis mit Abrechnung	1	3		10%			
	Infoveranstaltung		1	2	7%			
	Intranet		4	3	17%			
	Persönliche Ansprache		1	2	7%			
	Thema bei Tarifverhandlungen	1	2		7%			
Betriebsrat	Betriebsversammlung		9	7	38%			2
	Persönliche Ansprache		10	12	52%			5
	Schwarzes Brett/Flyer/Infoschreiben		8	6	33%		2	2
	Verfahrensabwicklung (ganz/beteiligt)		3	3	14%			
Gew.	Infomaterial				0%			2
	Thema bei Tarifverhandlungen		2		5%	5	9	
	Schulung für BR	1	1		5%			
Ver	Veranstaltungen/Werbeaktionen	1		2	7%			
	MA	Persönliche Ansprache		1	3	10%		2
Gesprächsthema				1	2%		3	9

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage des erhobenen Interviewmaterials.

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

Wie bereits dargelegt, verhalten sich die meisten Arbeitgeber bei der Aufklärung über das Angebot überwiegend passiv. In Unternehmen und Filialen, die die Inanspruchnahme des Angebots jedoch befürworten bzw. zumindest darüber informieren, erfolgt die Kommunikation über sehr unterschiedliche Formate. Sie reichen von Hinweisen in Einstellungsgesprächen oder Betriebsversammlungen bis hin zu Infoschreiben und Beilagen zur Lohnabrechnung (Tabelle 6). Bei Letzteren besteht, wie zu den Aktivitäten der Betriebsrät:innen bereits beschrieben, das Problem, dass die anonyme und mit anderen Informationen vermengte Ansprache Aufschiebeverhalten begünstigt. Ähnliche Problemlagen ergeben sich mit Blick auf die Einstellungsgespräche. Zwar besteht in diesem Rahmen für die Filialleiter:innen die Möglichkeit, auf das Angebot in einem persönlichen Gespräch aufmerksam zu machen und den Beschäftigten zu signalisieren, dass die Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung im Betrieb befürwortet wird, um Misstrauen von Beginn an vorzubeugen. In der Vielzahl an Informationen wird ein kurzer Hinweis und ein Antragsformular zur betrieblichen Altersversorgung als Beilage zu den Einstellungsunterlagen allerdings häufig nicht wahrgenommen (IB-15, IB-30). Es besteht zudem das Problem, dass die Beschäftigten ihren Anspruch erst nach einer Karenzzeit von sechs Monaten geltend machen können, womit die Wahrscheinlichkeit steigt, dass die Informationen aus dem Einstellungsgespräch in Vergessenheit geraten. Ein systematisches Nachfassen und erneutes Informieren nach dieser Wartezeit findet arbeitgeberseitig kaum statt (Tabelle 6).

Wie viel Potenzial zur stärkeren Verbreitung des Angebots an dieser Stelle verloren geht, zeigt das Positivbeispiel einer großen Warenhausfiliale. Bei dieser arbeitet das in der Filiale angesiedelte Personalbüro eng mit dem Betriebsrat zusammen, um eine möglichst hohe Inanspruchnahmequote zu realisieren. Diese Filiale erreicht bei 220 anspruchsberechtigten Beschäftigten eine Nutzungsquote von 92,7 Prozent (IB-11). In diesem Fall findet ein jährliches Monitoring statt, bei dem das in der Filiale angesiedelte Personalbüro von der Hauptverwaltung des Unternehmens eine Aufstellung der Inanspruchnahme und die Information erhält, welche Beschäftigten die Betriebsrente noch nicht abgeschlossen haben. Anschließend suchen die Betriebsrät:innen mit Unterstützung des Personalbüros diese Beschäftigten noch einmal für ein persönliches Gespräch auf. Ebenso werden Neueingestellte nach der Karenzzeit von dem Personalbüro noch einmal in einem persönlichen Gespräch darauf aufmerksam gemacht, sobald sie die betriebliche Altersversorgung beantragen können. Die Antragsstellung kann direkt vor Ort erfolgen, sodass verhaltensökonomischen Faktoren der Nichtinanspruchnahme möglichst umgangen werden (IB-11).

Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass erst die Betriebsstruktur aus filialinternem Personalbüro und mehreren Betriebsrät:innen vor Ort diese Zusammenarbeit strukturell ermöglichen. Letztlich gestaltet sich in solchen großen Filialen auch die Erreichbarkeit von Beschäftigten – und damit die Reichweite solcher Aktionen – deutlich einfacher als in anderen Teilbranchen mit kleineren Filialen, in denen üblicherweise keine Personalbüros und häufig auch keine Betriebsrät:innen vor Ort sind. In der Regel besteht für die Personaler:innen dementsprechend kaum die Gelegenheit, über die Verbreitung von Informationsmaterial hinaus – etwa als Beilage zur Lohnabrechnung – direkten Kontakt zu den Beschäftigten aufzubauen. Erneut besteht das Problem der anonymen Ansprache: Die Aufklärungsbemühungen seitens der Personalabteilung – insofern sie bestehen – werden von den Beschäftigten nicht wahrgenommen oder die Auseinandersetzung mit dem Angebot aufgeschoben, weil der Aufwand, der über die reine Informationsbereitstellung hinausgeht, bei den Beschäftigten verbleibt. Potenzial für aktorsübergreifende und langfristig systematisch angelegte Werbeaktivitäten bestehen dementsprechend insbesondere in großen Filialen, während die fehlenden Strukturen in kleinen Filialen ein solches Vorgehen fast unmöglich, wenn nicht sogar wesentlich schwieriger, machen. Gleichzeitig ist allerdings zu konstatieren, dass kein pauschaler Zusammenhang zwischen der Filialgröße und der Inanspruchnahme besteht, wie die in Tabelle 7 aufgeführten Nutzungsquoten eines Unternehmens aus dem Lebensmitteleinzelhandel mit insgesamt 22 Filialen exemplarisch verdeutlichen.

Zwar handelt es sich hierbei lediglich um ein Beispiel eines Unternehmens aus einem Teilbereich des Einzelhandels und erhebt dementsprechend keinesfalls den Anspruch, die Branche repräsentativ abzubilden. Gleichwohl lässt sich hier erkennen, dass die Größe einer Filiale kein zwingendes Kriterium für hohe bzw. niedrige Inanspruchnahmequoten sein muss. Für das hier exemplarisch herangezogene Unternehmen lässt sich sogar das Gegenteil unserer ursprünglich formulierten Annahme konstatieren. So zeigen die Mittelwerte der Betriebsgrößenklassen auf, dass die kleineren Filialen (50-99 Beschäftigte) mit einem Mittelwert von 60 Prozent eine deutlich höhere Inanspruchnahme aufweisen als die großen Filialen mit 200 und mehr Beschäftigten. Dort liegt der Mittelwert der Inanspruchnahmequoten bei 45,4 Prozent. Strukturell günstige Bedingungen allein reichen also nicht aus, um die Verbreitung des Angebots voranzutreiben. Um das damit verbundene Potenzial zu heben, müssen diese Strukturen auch durch die beteiligten Akteure erkannt und genutzt werden, was in vielen Fällen aus verschiedenen Gründen – beispielsweise überlasteten Betriebsratsgremien oder einem schlechten Klima zwischen diesem und der Unternehmens- bzw. Filialleitung – bisweilen nicht gelingt.

Tabelle 7: Inanspruchnahmequoten eines Unternehmens aus dem Lebensmitteleinzelhandel

Rang der Filialen	Quote Inanspruchnahme	Anzahl Beschäftigte	Mittelwert nach Betriebsgröße
1	74,8	50-99	
2	71,1	50-99	
3	69,4	100-199	
4	67,9	100-199	
5	67,4	50-99	
6	61,7	100-199	
7	60,3	100-199	
8	59,7	100-199	
9	57,8	100-199	
10	52,3	100-199	
11	51,6	100-199	
12	50,4	50-99	
13	50,4	100-199	
14	49,8	200 und mehr	
15	47,8	200 und mehr	
16	47,2	100-199	
17	46,9	100-199	
18	43,8	100-199	
19	40	100-199	
20	38,7	200 und mehr	
21	36,4	50-99	
22	28,6	100-199	

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung auf der Grundlage von Material aus den Interviews mit Betriebsrät:innen. Die Daten bilden den Stand im September 2020 ab.

Einen direkten und vertrauensvollen Bezugspunkt für die Beschäftigten bilden auf betrieblicher Ebene in der Regel die Kolleg:innen. Im Pausenraum oder in persönlichen Gesprächen spielt das Thema Rente und im Besonderen die betriebliche Altersversorgung jedoch kaum eine Rolle (Tabelle 6) – „darüber unterhält man sich nicht“ (IB-28). Nur vereinzelt kommt es beiläufig zu wenig tiefgründigen Gesprächen, oder anlassbezogen, wenn etwa ein:e Kolleg:in den Betrieb verlässt und in den Ruhestand geht (IB-20, IB-29, IB-30). Allerdings erhöht sich das Potenzial zur Inanspruchnahme enorm, wenn Beschäftigte die das Angebot selbst in Anspruch nehmen und davon überzeugt sind in die Informations- und Aufklärungsarbeit eingebunden werden. Denn durch den direkten und vertrauten Kontakt mit Kolleg:innen wirkt das Thema weniger aufgezwungen als es beispielsweise im Gespräch mit Betriebsrät:innen der Fall sein kann (IB-7, IB-8). Diese müssen regelmäßig erklären, dass sie „keine Versicherungsvertreter sind und keinen persönlichen Nutzen davon haben“ (IB-7; auch IB-8, IB-11). Nur in Einzelfällen wurde in den Interviews davon berichtet, dass Kolleg:innen auf das Angebot aufmerksam gemacht und positiv darüber berichtet haben, was die Befragten anschließend teilweise zum Abschluss der Betriebsrente veranlasste (IB-17, IB-19, IB-24). Eine systematische Einbindung von Beschäftigten als Multiplikatoren zur Unterstützung und Entlastung der anderen betrieblichen Akteure, insbesondere der Betriebsrät:innen, findet bisher allerdings nicht statt.

Ergänzend zu den betrieblichen Akteuren und ihren Aktivitäten kann auch ver.di als zuständige Gewerkschaft auf eine verbesserte Inanspruchnahme hinwirken. Die Gewerkschaft kann die betrieblichen Akteure – allen voran die Betriebsrät:innen – stärker für dieses Thema sensibilisieren und selbst Aufklärungs- und Informationsarbeit betreiben (siehe Tabelle 10 in Kap. 5). Dahingehende Aktivitäten registrierten unsere Befragten allerdings kaum (Tabelle 6). Dieser Umstand resultiert allerdings weniger aus einer generell ablehnenden Positionierung der Gewerkschaft gegenüber der betrieblichen Altersversorgung als vielmehr daraus, dass sich auch die Betriebsrät:innen mit Blick auf die Frage, welcher Unterstützungsbedarf durch ver.di bei der Verbreitung des Angebots besteht, nicht klar positionieren. Grundsätzlich bietet die Gewerkschaft den Betriebsrät:innen bei Bedarf ihre Unterstützung an (IE-3, IE-4), was auch von diesen wahrgenommen wird (IE-5, IB-4, IB-5, IB-11). Sie nutzen die Möglichkeit der Unterstützung durch ver.di etwa im Rahmen von Betriebsversammlungen, um den Beschäftigten von unterschiedlichen Akteuren die Vorteile der Inanspruchnahme näher zu bringen (IB-4). Dagegen verhalten sich andere Betriebsratsgremien zurückhaltender, weil sie neben sich selbst stärker die Arbeitgeberseite sowie die Führungskräfte in der Pflicht sehen, an der Verbreitung mitzuwirken (IB-2, IB-3). Derzeit bleibt dementsprechend viel Unterstützungspotenzial der Gewerkschaft ungenutzt, wenngleich die Möglichkeiten limitiert erscheinen. Über die zusätzliche Sensibilisierung der Betriebsrät:innen hinaus sowie verstärktem Ausspielen von Informationsmaterial oder Vorträgen bei Betriebsversammlungen ist nur schwer vorstellbar, wie die Gewerkschaft jenseits von Tarifverhandlungen (siehe hierzu Kapitel 4.1) direkt auf einen höheren Bekanntheitsgrad und höhere Inanspruchnahmequoten hinwirken kann.

Auch die Versicherungsträger sind bisher nur vereinzelt, etwa im Rahmen von größeren Veranstaltungen der Unternehmen, an der Aufklärung und Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung beteiligt (Tabelle 6). Bezüglich des Potenzials der Versicherungsträger zu einer höheren Inanspruchnahme des Angebots beizutragen, lässt sich eine grundlegende Ambivalenz feststellen. Auf der einen Seite konnten wir eine, wenn auch eher unspezifische, Versicherungsaversion bei einigen Beschäftigten feststellen, deren Ursachen meist auf schlechte Erfahrungen mit Versicherungen in der Vergangenheit zurückzuführen sind (IB-23, IB-24, IB-29). Cross-selling-Aktivitäten (Verkauf weiterer Versicherungsprodukte), die Versicherungsaversionen verstärken können, fanden wir im Rahmen unserer Untersuchung im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung hingegen nicht vor. In einem Fall wurde jedoch davon berichtet, dass Vertreter:innen verschiedener Versicherungen in den Filialen versuchen, ihre Produkte an die Beschäftigten zu vertreiben und dabei fälschlicherweise darauf verweisen würden, dass sie

im Namen des Unternehmens damit beauftragt seien (IB-7). Im Rahmen dieser Verkaufsstrategie können sich Versicherungsaversionen ausbilden oder verstärken, die letztlich zu einer Verweigerungshaltung gegenüber Versicherungen und damit zur Nichtinanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung führen können.

Auf der anderen Seite zeigt die Studienlage, dass die persönliche Ansprache durch Mitarbeitende von Versicherungen auch diffuse Vorbehalte ab- und Vertrauen aufbauen kann, weil der Versicherungsträger für die Beschäftigten nicht mehr als Black Box erscheint. Ein weiterer Vorteil einer Beteiligung der Versicherungsträger an der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung besteht darin, dass die Informationen für die Beschäftigten von den unmittelbar für die Verwaltung der Einlage zuständigen Personen kommen, was die Gefahr von Falschinformationen minimiert. Dass dieses Potenzial derzeit nicht genutzt wird, liegt neben der ablehnenden Haltung von Arbeitgebern bezüglich einer stärkeren Beteiligung der Versicherungsträger (siehe Kapitel 4.1) vor allem daran, dass diese – anders als unternehmenszugehörigen Pensionskassen – keine Informationen und Kontaktdaten der bislang Nichtversicherten zur Verfügung stehen, womit eine persönliche Ansprache nicht möglich ist (IE-9).

Mit Blick auf die Aktivitäten der intermediären Akteure hat sich gezeigt, dass das Gros der Informations- und Aufklärungsarbeit durch die Betriebsrät:innen, allerdings nur selten systematisch erfolgt. Bezüglich der konkreten Kommunikationsformen erweist sich die persönliche Ansprache am geeignetsten, um den Beschäftigten das Angebot verständlich zu erklären und Vertrauensdefizite zu kompensieren. Hierbei werden derzeit vielfältige Potenziale nicht genutzt, weil sich die Arbeitgeber passiv verhalten, überzeugte Beschäftigte nicht als Multiplikatoren gewonnen werden und auch ein direkter Kontakt zwischen Beschäftigten und Versicherungsträgern in der Regel nicht zustande kommt. Darüber hinaus wird auch das Potenzial gewerkschaftlicher Aufklärungsarbeit bisher nicht ausgereizt, weil Betriebsratsgremien dieses häufig nicht nachfragen und die Gewerkschaft insgesamt andere Schwerpunkte setzt. Wenngleich damit weiteres Potenzial zur Verbreitung des Angebots durch Aufklärung vorhanden ist, wirken die strukturellen Rahmenbedingungen im Einzelhandel – die Betriebsrats- und Beschäftigungsstrukturen sowie Strukturmerkmale der Filialen – hierfür eher limitierend, denn fördernd.

4.3. Alter, Geschlecht, Arbeitsvolumen und Sozialisation

Aus der Literatur ist bekannt, dass die sozio-demografischen Merkmale einen Einfluss auf die individuellen Entscheidungen und die damit verbundenen verhaltensökonomischen Dispositi-

onen haben. Insbesondere mit Blick auf die im folgenden Kapitel zu diskutierenden Handlungsoptionen ist daher die Frage relevant, ob sich entlang der unterschiedlichen sozio-demografischen Merkmale spezifische Gruppen mit besonderen Hemmnissen hinsichtlich der Inanspruchnahme bei der betrieblichen Altersversorgung identifizieren lassen, die Hinweise darauf geben, ob zielgruppenspezifische Maßnahmen erarbeitet werden sollten.

Unsere Hypothese geht davon aus, dass das Interesse und die Aufmerksamkeit bei jüngeren Personen am Thema Rente und Alterssicherung aufgrund einer geringeren Selbstkontrolle und einer stärkeren Gegenwartsfixierung, die aus der nur schwer zu kalkulierenden Langfristigkeit resultiert, geringer ausgeprägt ist als bei Älteren. Mit Blick auf die Interviews lässt sich diese Hypothese weitgehend bestätigen. Das Alter der Beschäftigten wurde von den Befragten als zentrale Einflussvariable dafür angeführt, ob eine gewisse Sensibilität und Interesse bestehen, sich mit dem Angebot auseinanderzusetzen (Tabelle 8). Insbesondere die Betriebsrät:innen konstatieren, dass es „relativ schwierig [ist], junge Leute dafür [die betriebliche Altersversorgung] zu begeistern“ (IB-2). Jüngere hätten „noch gar nicht das Interesse“, sich mit der eigenen Alterssicherung auseinanderzusetzen, während „ältere Beschäftigte wissen, was auf sie zukommt“ (IB-7).²⁹ So wird in persönlichen Gesprächen von Jüngeren häufig argumentiert, dass man mit einem Abschluss der Betriebsrente noch warten wolle, „weil man nicht weiß, was irgendwann einmal ist“ (IB-6). Das betrifft besonders diejenigen, die den Einzelhandel oder das aktuelle Unternehmen nur als einen Zwischenstopp sehen (IB-2, IB-4). Das Aufschiebeverhalten bzw. die zumindest temporäre Entscheidung gegen die Inanspruchnahme des Angebots resultiert dementsprechend neben einer generell wenig ausgeprägten Sensibilität für das Thema Altersversorgung auf Ambiguitätsaversionen. Die nicht zu kalkulierende berufliche (Weiter-)Entwicklung kann langfristig nicht abgeschätzt werden und veranlasst dazu, die Entscheidung aufzuschieben. Verstärkt wird dieses Muster dadurch, dass die Portabilitätsregelungen bei Unternehmens- und Berufswechseln oft nicht bekannt sind und der Nutzen des Abschlusses der Betriebsrente nicht erkannt wird. Vielmehr wird davon ausgegangen, die Anwartschaften wären nach einer nur kurzen Zeit der Einzahlungen so gering, dass sich der Abschluss nicht lohne oder sie sogar gänzlich verfallen würden (IB-2). Ob Aufschiebetendenzen bei jüngeren Beschäftigten im Einzelhandel grundsätzlich stärker ausgeprägt sind und häufiger vorkommen als bei Älteren, kann im Rahmen dieser Untersuchung nicht abschließend beantwortet werden. Auch Ältere haben trotz einer höheren Sensibilität gegenüber der eigenen Alterssicherung berichtet,

²⁹ Lediglich ein:e Gesprächspartner:in gab an, dass sich jüngere Beschäftigte stärker mit der Altersversorgung und dem Angebot der Betriebsrente auseinandersetzen würden als ältere Kolleg:innen (IB-1).

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

dass sie das Thema regelmäßig aufschieben, wofür folgendes Zitat exemplarisch steht: „Ich denke, ich habe noch ein bisschen Zeit. Ich arbeite ja noch elf Jahre“ (IB-13).

Tabelle 8: Sozio-demografische Faktoren der Nichtinanspruchnahme

Spielt Merkmal eine Rolle?	Ja				Nein ^a	
	überbetrieblich	betrieblich		ges.	überbetrieblich	betrieblich
Personengruppe	ver.di, HDE, Versicherung (n=11)	BR, Personaler:in (n=12)	Beschäftigte (n=19)	n=42	ver.di, HDE, Versicherung (n=11)	BR, Personaler:in (n=12)
Teilzeit	4	4	5	31%		1
Einkommen	2	1		7%		
Alter	2	8	13	55%		1
Geschlecht	1	1	1	7%	1	4
Ost-West Sozialisation	1			2%	1	
Bildungsgrad	1	1	1	7%		

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage des erhobenen Interviewmaterials.

Anmerkung: a) Keine Nennung in den Beschäftigteninterviews.

Zu berücksichtigen ist zudem, dass unter jüngeren Beschäftigten im Einzelhandel tatsächlich eine hohe Fluktuation herrscht. Viele betrachten den Einzelhandel als temporäre Möglichkeit, das Studium zu finanzieren oder andere berufliche Übergangsphasen zu überbrücken (IB-4, IB-5, IB-26). Die Sensibilität für die betriebliche Altersversorgung ist in dieser Gruppe besonders gering und wirkt sich letztlich auch hemmend auf die Aktivitäten und Motivation der betrieblichen Akteure aus, mehrfach bei diesen Beschäftigten auf das Angebot und die Vorteile hinzuweisen (IB-11).

„Wenn ich nach einem Jahr wieder in eine Filiale gehe und die Neueingestellten sind immer noch da, reicht es aus, wenn ich das [die betriebliche Altersversorgung] dann vorstelle“ (IB-2).

Darüber hinaus arbeiten viele der Jüngeren, die den Einzelhandel als Zwischenstation betrachten, als geringfügig Beschäftigte und haben damit in der Regel keinen Anspruch auf die betriebliche Altersversorgung (IB-11).

Keine Hinweise gaben die Befragten darauf, dass das Geschlecht einen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen das Angebot hat (Tabelle 8). In einem Fall wurde sogar entgegen der Annahme, dass Frauen das Angebot seltener in Anspruch nehmen angegeben, dass diese sich häufiger als die männlichen Kollegen für das Angebot entscheiden würden (IB-4). Hierzu könnte aber das deutliche Übergewicht an weiblichen Beschäftigten im Einzelhandel beitragen, so dass hier aufgrund des höheren Frauenanteils eine niedrigere Inanspruchnahmequote nicht

augenfällig wird. Eine weitere Erklärung könnte sein, dass der in branchenübergreifenden Studien festgestellte Unterschied zwischen den Geschlechtern primär durch Einkommens- und Arbeitszeitunterschiede zu erklären ist. In unserer Untersuchung haben wir es dagegen mit einer deutlich homogeneren Beschäftigtengruppen zu tun. Zu dieser Einschätzung passt auch, dass die Unterscheidung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten im Gegensatz zum Geschlecht als relevanter eingestuft wird.

Knapp ein Drittel der Befragten sieht das Arbeitsvolumen als relevanten Faktor hinsichtlich der Inanspruchnahme des Angebots (Tabelle 8). Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Kontaktdichte zu den Betriebsrät:innen geringer, weil die Erreichbarkeit – vor allem in Filialen ohne Betriebsrät:in – schwieriger ist (IB-10, IB-16). Insbesondere bei Beschäftigten mit sehr geringem Stundenumfang scheint dieser Umstand dazu beizutragen, dass „sie sich generell nicht darüber bewusst sind, dass sie dieselben Rechte haben, wie Vollzeitkräfte“ (IB-16). Das betrifft nicht explizit den Tarifbaustein der betrieblichen Altersversorgung, sondern auch andere Bereiche, wie „Weihnachts- oder Urlaubsgeld“ (IB-16). Hinweise darauf, dass Teilzeitbeschäftigte das Angebot aufgrund des damit verbundenen geringeren Einkommens und somit auch Erträgen aus der betrieblichen Altersversorgung oder einem drohenden Grundsicherungsbezug ablehnen, konnten wir nur vereinzelt und zudem nicht in der Gruppe der Beschäftigten feststellen (Tabelle 8).

Neben den Merkmalen Geschlecht, Alter sowie dem Arbeitsumfang bzw. dem Einkommen ist aus der Literatur bekannt, dass auch die Sozialisation der Beschäftigten einen Einfluss darauf hat, ob zusätzliche Altersversorgung in der zweiten oder dritten Säule genutzt werden. Unsere daraus abgeleitete Hypothese geht davon aus, dass insbesondere solche Beschäftigte seltener zusätzliche Angebote der Alterssicherung in Anspruch nehmen, die im Osten sozialisiert wurden. Zum einen, weil sie im Zusammenhang mit dem sozialistischen Universalversorgungssystem die Verantwortung für einen auskömmlichen Rentenbezug eher beim Staat verorten. Zum anderen haben viele Ostdeutsche nach der Wiedervereinigung schlechte Erfahrungen „mit Drückerkolonnen der Versicherungen“ (IE-3) gemacht, die zu stark ausgeprägten Versicherungsversionen führen.

Mit Blick auf die Interviews lässt sich diese Ost-Hypothese nicht bestätigen. Zwar stellt ein:e Gewerkschaftssekretär:in „massenhafte Vorbehalte gegenüber der betrieblichen Altersvorsorge im Osten“, fest, die dazu führen würden, dass sich viele Beschäftigte allein „beim Anschein von Versicherungen“ zurückziehen und gegenüber dem Angebot der betrieblichen Altersversorgung komplett verschließen (IE-3). Hinsichtlich der betrieblichen Ebene ergeben sich jedoch

keine Hinweise auf diese Wahrnehmung. Die Erwartungen an den Staat sowie die gesetzliche Rentenversicherung sind insgesamt stark ausgeprägt und es besteht mitunter der Wunsch, dass diese Säule wieder einen größeren Stellenwert einnimmt und politisch gestärkt wird. Auch das Misstrauen gegenüber Versicherungen konnte verifiziert werden. Unterschiede zwischen befragten Beschäftigten aus den neuen und alten Bundesländern konnten wir dabei jedoch nicht feststellen (Tabelle 8). Auch bei den Beschäftigten im alten Bundesgebiet gibt es Tendenzen, „sich zu sehr auf den Staat zu verlassen“ (IB-14), und ausgeprägte Versicherungsaversionen, die zu einer Verweigerungshaltung führen (IB-7, IB-11). Um ein genuin ostdeutsches Phänomen scheint es sich demnach nicht zu handeln.

Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass sich insbesondere jüngere Beschäftigte weniger mit der Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung auseinandersetzen, weil sie den Einzelhandel häufig lediglich als Durchgangsstation erachten. Aufschiebeverhalten ist bei Jüngeren zwar stark ausgeprägt, jedoch kein Alleinstellungsmerkmal dieser Gruppe. Auch Ältere schieben das Thema, trotz des Bewusstseins zusätzliche Alterssicherung betreiben zu müssen, vor sich her, ohne aktiv zu werden. Die Unterschiede mit Blick auf den Arbeitsumfang der Beschäftigten resultieren vor allem aus der strukturell schlechteren Erreichbarkeit und weniger aus einer negativ beschiedenen Kosten-Nutzen-Abwägung. Geschlechtsspezifische Unterschiede konnten wir ebenso wenig feststellen, wie sozialisationsbedingte Unterschiede zwischen Beschäftigten in den neuen und alten Bundesländern.

5. Fazit und Handlungsempfehlungen für eine höhere Inanspruchnahme

Die Einführung einer tariflich fixierten, arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel stellte 2001 ein Novum dar, das tarifpolitisches Neuland betrat. Allerdings konnte sich die Hoffnung eines „Selbstläufers“ in den folgenden 20 Jahren nicht erfüllen. Dafür, dass die Inanspruchnahme weit hinter den Erwartungen zurückblieb, konnte die vorliegende Studie unterschiedliche Faktoren herausarbeiten (für die häufig genannten siehe Tabelle 9).

Insbesondere das Opt-In-Verfahren mit Antragserfordernis hat sich in der Analyse unter den strukturellen Rahmenbedingungen des Einzelhandels als Hemmnis für die Inanspruchnahme herausgestellt und stellt einen *grundsätzlichen Konstruktionsfehler* dar. Hiermit wurde ein Entscheidungskontext institutionalisiert, der zu erwartende verhaltensökonomische Muster generierte, welche eine Nichtinanspruchnahme begünstigen. Hierzu zählen insbesondere die Bevorzugung des Ist-Zustandes gegenüber Veränderungen (Status-Quo-Bias) mit Aufschiebeverhalten, kurzfristigem Entscheidungshorizonten und mangelnder Selbstkontrolle. Mit Blick auf die

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

Beschäftigtenmerkmale hat sich gezeigt, dass insbesondere das Alter (Jüngere) und der Arbeitsumfang (Teilzeit) relevante Faktoren sind, die sich negativ auf die Inanspruchnahme auswirken. Jüngere Beschäftigte neigen verstärkt zum Aufschieben (Prokrastination) – insbesondere aufgrund von Unsicherheit über die zukünftige berufliche Entwicklung oder die zu erwartende Rentenhöhe (Ambiguitätsaversionen). Sie sehen den Einzelhandel häufig nur als Durchgangstation. Der Arbeitsumfang beeinflusst die Erreichbarkeit und damit im Wesentlichen die Chancen, durch Betriebsrät:innen auf das Angebot aufmerksam gemacht zu werden. Bereits hieran wird deutlich, wie individuelle Faktoren und strukturelle Faktoren wechselwirksam die Inanspruchnahmewahrscheinlichkeit verringern. Dass diese besonders wirksam wird, liegt an den aus dieser Perspektive schwierigen Ausgangsbedingungen im Einzelhandel, der sich durch entsprechende Strukturmerkmale auszeichnet: zum einen durch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung verbunden mit geringem Einkommen. Zum anderen kommt eine überwiegend klein- und kleinstbetriebliche Filialstruktur hinzu, die auf eine zurückgehende Tarifbindung und unterdurchschnittliche Verbreitung von betrieblicher Mitbestimmung und damit Betriebsratsgremien trifft. Insbesondere die Betriebsrät:innen sind jedoch entscheidende Promotor:innen für eine Inanspruchnahme.

Tabelle 9: Häufige individuelle und strukturelle Gründe für die Nichtinanspruchnahme

Ebene	überbetrieblich	betrieblich		ges.
Merkmal	ver.di, HDE, Versicherung (n=11)	BR, Personaler:in (n=12)	Beschäftigte (n=19)	n=42
Alter	2	8	13	55%
Passiver AG	8	5	9	53%
Aufschiebeverhalten/ Gegenwartsfixierung	3	3	15	50%
Fehlendes Wissen über das Angebot	1	6	13	48%
Misstrauen gegenüber Versicherungen	5	4	7	38%
Kein Interesse an der Auseinandersetzung mit dem Angebot	2	5	10	40%
Falschinformationen/ Missverständnisse bzgl. des Angebots	1	6	7	33%
Teilzeit	4	4	5	31%
Passiver BR	4	1	5	24%

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage des erhobenen Interviewmaterials (Tabelle 7, Tabelle 8, Tabelle 10).

Hinsichtlich der Aktivitäten der relevanten Akteure hat sich gezeigt, dass vorhandenes Vermittlungs- und Aufklärungspotenzial nicht ausgeschöpft wird. Wenn auf das Angebot aufmerksam gemacht wird, dann vor allem durch Betriebsrät:innen. Das erfolgreichste Instrument sind hierbei persönliche Gespräche, die sich jedoch aufgrund von Überlastung durch andere Aufgaben und die Betriebsstrukturen häufig als schwierig darstellen. Andere Formate helfen zwar dabei, das Thema bei den Beschäftigten grundsätzlich präsenter zu machen, werden jedoch zu selten

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

genutzt, sodass sie im Arbeitsalltag und im Gemenge mit anderen Informationen untergehen. Die anderen überbetrieblichen und betrieblichen Akteure (ver.di, HDE, insbesondere aber Arbeitgeber, Filialleiter:innen) treten nur vereinzelt mit Aktivitäten in Erscheinung, wodurch Potenziale und Synergieeffekte verloren gehen.

Tabelle 10: Verbesserungspotenziale für die Inanspruchnahme

Spielt Methode eine Rolle?		Ja				Nein ^a	
Ebene		überbetrieblich	betrieblich		ges.	betrieblich	
Personengruppe		ver.di, HDE, Versicherung (n=11)	BR, Personaler:in (n=12)	Beschäftigte (n=19)	n=42	BR, Personaler:in (n=12)	Beschäftigte (n=19)
Entscheidungskontext	Wechsel zu Opt-Out	5	8	10	55%		2
	Verfahren vereinfachen (Digital, App)	2	1	4	17%		
	Mater. Anreiz erhöhen	3	1		10%		
Aktivitäten Akteure	Direkte Ansprache BR	2		2	10%		
	Aktive AG	2	4	5	26%		
	Mehr/regelm. informieren	2	4	11	40%	2	
	MA Testimonials	1		3	10%		
	Gew einbeziehen	1	2	3	14%	1	
	Vers. einbeziehen	3	1	2	14%		1
Verantwortung	Andere Akteure (JAV, bAV Beauftr.)	2			5%		
	Gewerkschaft	1		3	10%	1	
	BR		1	8	21%		
	Beschäftigte:r	1	2	3	14%		
	AG	3	3	13	45%		
	Versicherung						

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage des erhobenen Interviewmaterials.

Anmerkung: a) Keine Nennung in den Interviews mit überbetrieblichen Akteuren.

Aus diesen Erkenntnissen und den in den Interviews genannten Verbesserungspotenzialen (Tabelle 10) lassen sich drei grundlegende Handlungsempfehlungen ableiten, die auf drei Ebenen die Rolle von unterschiedlichen Akteuren ins Zentrum stellen:

Handlungsempfehlung 1: Tarifpolitik und Sozialpartner:innen

Seitdem der Tarifvertrag 2001 in Kraft getreten ist, hat sich an dem Antragserfordernis (Opt-In) für die Inanspruchnahme nichts geändert. Der wichtigste Baustein zur Steigerung der Inanspruchnahme des Angebots ist der Wechsel dieses Verfahrens zur obligatorischen Anmeldung mit Abwahlmöglichkeit (Opt-Out). Alle Erkenntnisse aus der Literatur und der im Rahmen

dieses Projektes durchgeführten Interviews sprechen dafür, dass sich die aus diesem Wechsel ergebende Erhöhung der Inanspruchnahmequote auf keinem anderen Wege erreichen lassen wird. Von 55 Prozent aller Interviewpartner:innen wird der Wechsel zu Opt-Out als wichtigstes Verbesserungspotenzial genannt (Tabelle 10). Dies gilt umso mehr, als die strukturellen Bedingungen im Einzelhandel grundsätzlich gegen ein wirksames Opt-In-Verfahren (bezogen auf eine hohe Inanspruchnahmequote) sprechen.

Für die Umstellung auf ein Opt-Out-Verfahren muss jedoch insbesondere der vielfach bestehende Widerstand vonseiten der Arbeitgeber überwunden werden (IB-2, IB-3, IB-4). Diese sehen in einer automatischen arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung immer noch zuvorderst höhere Kosten und nicht ein Instrument sozialer Unternehmensverantwortung und attraktiver Beschäftigungsbedingungen. Aber auch innerhalb von ver.di gibt es Stimmen, die einem stärkeren Engagement der Gewerkschaft im Bereich der betrieblichen Altersversorgung in Tarifverhandlungen kritisch gegenüberstehen. Mit Blick auf Teilzeit und Entgeltstrukturen im Einzelhandel priorisieren diese Entgelterhöhungen. Unter anderem, weil darüber auch die als wichtiger erachtete erste Säule der Alterssicherung gestärkt wird.

Sollte die Einführung eines Opt-Out-Verfahrens gelingen, muss diese informierend durch Arbeitgeber, Betriebsrät:innen, Gewerkschaft und die Versicherungsträger begleitet werden, um Austritte nach Anmeldung aufgrund von Misstrauen und Ärger über Bevormundung vorzubeugen. Gleichzeitig hat sich aber auch gezeigt, dass selbst ein schlecht umgesetztes Opt-Out-Verfahren besser ist als ein gut kommuniziertes Opt-In-Verfahren, wie sich am Beispiel von Kaufland gezeigt hat. Dort wurde der Wechsel zu Opt-Out durch das Unternehmen beschlossen, ohne dies mit ausreichend Informationen in die Fläche des Unternehmens zu kommunizieren. Zu Austritten aus der Betriebsrente kam es anschließend dennoch kaum (IB-5).

Sollte ein solcher Wechsel tarifpolitisch nicht zu erreichen sein, muss die Betriebsrente dennoch regelmäßig als Thema in Tarifverhandlungen gesetzt werden, um die Relevanz des Themas angemessen widerzuspiegeln. Hierzu gehört auch, die Unterstützung für die betrieblichen Akteure auszubauen. Die größte Last im Rahmen des Opt-In-Verfahrens tragen zur individuellen Bewerbung und Ansprache die Betriebsrät:innen. Deshalb müssen sie durch Angebote unterstützt werden (Schulungen, Infomaterial). Dazu können auch regelmäßige Kampagnen beitragen, in denen die Betriebsrente zum zentralen Thema gemacht wird. Betriebsräte sind mit vielen wichtigen Aufgaben betraut, so dass es hilfreich sein kann, den Fokus zeitweise explizit auf die Betriebsrente zu lenken, Unterstützung anzubieten und gezielt für das Thema zu werben. So

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

können Betriebsrät:innen motiviert oder vereinzelt überhaupt erst von der Bedeutung der tariflich fixierten arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung überzeugt werden.

Diese Studie zeigt aber auch deutlich, dass es an einem flächendeckenden Bild, mit verlässlichen Zahlen zur Inanspruchnahme im Einzelhandel fehlt. Offensichtlich besteht eine heterogene Landschaft, mit sehr unterschiedlichen Inanspruchnahmequoten. Dies lässt sich sogar zwischen Filialen eines Unternehmens feststellen. Um zielgerichtet unterstützen zu können, ist ein überbetriebliches Monitoring sinnvoll. Dadurch könnte vor allem dort Hilfe angeboten werden, wo die größten Bedarfe bestehen. Zugleich könnte eine damit verbundene Vernetzung den Austausch über Best-Practices anregen.

Konkret auf die Tarifpolitik bezogen wäre auch die Erhöhung des Beitrages ein Baustein, um die Attraktivität und damit den materiellen Anreiz für eine Inanspruchnahme zu steigern (IE-5, IE-8, IE-10, IB-5). Die 300 Euro aus 2001 haben 2022 noch einen Kaufkraftwert von 220 Euro. Und selbst diese 300 Euro erhalten viele Beschäftigte wegen des hohen Anteils an Teilzeitarbeit im Einzelhandel nicht. Deshalb wäre ein hoher Sockelbetrag hilfreich, um gerade die unteren Einkommensgruppen besser zu adressieren.

Schließlich wird über die Steigerung der Inanspruchnahme in tarifgebundenen und am Tarifvertrag orientierten Unternehmen hinaus, von Vertreter:innen von Versicherungsträgern und Gewerkschaften sowie von Betriebsrät:innen betont, dass auch das Thema Flächentarifbindung und Allgemeinverbindlichkeit nicht aus den Augen gelassen werden darf. Nur so lässt sich die Zahl der Beschäftigten erhöhen, die ungeachtet des konkreten Verfahrens überhaupt die Möglichkeit erhalten, das Angebot der betrieblichen Altersversorgung in Anspruch zu nehmen (IE-4, IE-8, IE-10, IB-2).

Handlungsempfehlung 2: Unternehmensebene und Betriebsrat

Die Arbeitgeber sind beim Thema Betriebsrente häufig sehr zurückhaltend und beschränken sich in der Information über das Angebot auf das absolute Minimum. Gefördert wird dies auch dadurch, dass der Tarifvertrag keine konkreten Vorgaben hinsichtlich der Umsetzung macht, was ein weiterer Konstruktionsfehler ist. Einige Arbeitgeber haben jedoch erkannt, dass eine attraktiv ausgestaltete Betriebsrente und deren Bewerbung – was dann durchaus auch Opt-Out Verfahren und höhere Beiträge beinhaltet – einen Beitrag zur Gewinnung und Haltung zufriedener Mitarbeiter:innen leisten kann. Immerhin 26 Prozent der Interviewten benennen aktivere Arbeitgeber als Verbesserungspotenzial. Zugleich sieht auch eine deutliche Mehrheit (mit 45

Prozent) primär die Arbeitgeber in der Verantwortung für die Inanspruchnahme der Betriebsrente (Tabelle 10). Die Gewerkschaften sind daher nicht nur auf der Branchenebene gefordert, sondern auch auf Unternehmensebene, um alternativ bei einzelnen Arbeitgebern, das Interesse an einer hohen Inanspruchnahme zu wecken. Genauso können sie Betriebsrät:innen dabei unterstützen, im Rahmen von Betriebsvereinbarungen, den Entscheidungskontext besser auszugestalten. In einem ersten Schritt wäre eine Erhebung bereits vorhandener Betriebsvereinbarungen im Sinne von Best-practice-Beispielen sinnvoll. Diese können unabhängig vom Tarifvertrag ein obligatorisches Verfahren einführen oder zumindest die Arbeitgeber zu einer regelmäßigen Bewerbung – insbesondere bei Neueinstellungen nach der sechsmonatigen Karenzzeit – verpflichten.

Denn jenseits der Verfahrensfrage sind eine frühzeitige, kontinuierliche und regelmäßige Ansprache und Information wichtig. 40 Prozent der Interviewpartner:innen nennen mehr und regelmäßiger Informationen als Möglichkeit für eine Steigerung der Inanspruchnahmequote. Hierbei sind alle Akteure gleichermaßen gefordert. Von Arbeitgeberseite muss nicht nur bei der Einstellung auf das Angebot aufmerksam gemacht, sondern auch Informationsmaterial und der Antrag direkt ausgehändigt werden. Da ein Anspruch jedoch erst nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit besteht, muss nach diesem Zeitraum – und hier sind insbesondere die Betriebsrät:innen, aber auch Filialleiter:innen gefragt – weiter aktiv auf die Beschäftigten zugegangen und immer wieder auf den Antrag hingewiesen werden. Jenseits der direkten Ansprache sollten Informationen zur betrieblichen Altersversorgung regelmäßig über unterschiedliche Kanäle bereitgestellt werden: etwa über prominente Werbung im Intranet oder Informationsveranstaltungen im Rahmen von Betriebsversammlungen (evtl. auch mit Unterstützung von Versicherungsträgern/ Pensionskasse).

Bei der Information ist es wichtig, transparent über die Details des Angebots zu informieren. Dies betrifft insbesondere drei Punkte: erstens die Möglichkeit, ausschließlich den arbeitgeberfinanzierten Beitrag in Anspruch nehmen zu können, ohne eine eigene Zuzahlung leisten zu müssen. Zudem ist darauf zu verweisen, dass keine weiteren Verpflichtungen damit einhergehen und auch keine zusätzliche Werbung für Angebote durch die Versicherung erfolgt. Zum zweiten sollte auf die Übertragbarkeit der angesparten Beiträge bei Wechsel des Betriebs oder Unternehmens (Portabilität) hingewiesen werden. Drittens ist der Hinweis wichtig, dass Teilzeitkräfte einen anteiligen Anspruch auf die 300 Euro haben, so dass hinterher niemand negativ überrascht wird.

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

Hilfreich könnte es auch sein, eine Beispielrechnung auszuhändigen, aus der ersichtlich wird, wie groß der Unterschied in den Anwartschaften ausfällt, wenn das Angebot nicht sofort, sondern beispielsweise erst in fünf Jahren in Anspruch genommen wird. Für alle diejenigen, die die betriebliche Altersversorgung nutzen, sollten regelmäßige Information über den Sparstand mit der Gehaltsabrechnung übermittelt werden.

Auf eine weniger offensichtliche, vertrauenssteigernde Maßnahme wurden wir von Arbeitgeberverbands- und Versicherungsseite aufmerksam gemacht: Beschäftigte halten ein Versorgungswerk mit Namensbezug zum Unternehmen möglicherweise für attraktiver und verlässlicher als den Namen einer Versicherung (IE-6):

„Die Erfahrung ist auch, egal wie ärgerlich die über ihre Arbeitgeber sind, trauen sie diesen noch immer ein bisschen mehr als uns. Ja, ist so. Deshalb haben wir dringend empfohlen, das ganze Modell in den Dingen nicht Hamburger Pensionskasse zu nennen, sondern zum Beispiel REWE-Pensionskasse“ (IE-7).

Zugleich kann eine solche Benennung auch die Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Unternehmen stärken.

Handlungsempfehlung 3: Filialen und Akteure auf Betriebsebene

Neben den Arbeitgebern sehen unsere Interviewpartner:innen insbesondere die Betriebsrät:innen in der Verantwortung für eine hohe Inanspruchnahme (mit 21 Prozent) (Tabelle 10). Gerade aufgrund der kleinteiligen Filialstruktur im Einzelhandel können Betriebsrät:innen jedoch nicht immer flächendeckend überall regelmäßig präsent sein. Insbesondere in Betrieben in denen §3 Strukturen gelten, sind Betriebsrät:innen bei zahlreichen Filialen nur wenige Male im Jahr überhaupt vor Ort. Umso wichtiger ist es, dass Akteure in den Filialen mit in die Bewerbung und Information über die Betriebsrente eingebunden werden. Dieser Zugang könnte auch im Sinne einer betrieblichen Gewerkschaftsstrategie zur Mitgliedergewinnung (Organizing) angesehen und genutzt werden. Zu den relevanten Akteuren gehören zum Beispiel die angestellten Filialleiter:innen, die ihre Position auf zweifache Weise nutzen können: zum einen, indem sie mit gutem Beispiel vorangehen und die betriebliche Altersversorgung selber abschließen. Zum anderen, indem sie das Angebot bewerben und gerade bei Neueinstellungen auf die Betriebsrente hinweisen. Neben den Filialleiter:innen können aber auch Beschäftigte, die bereits die Betriebsrente abgeschlossen haben, als Multiplikatoren ihre Kolleg:innen über das Angebot aufklären

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

und einen Abschluss empfehlen (Testimonials) (IE-3, IB-20, IB-28, IB-30). Kolleg:innen können nicht nur Betriebsrät:innen entlasten, sondern stellen auch einen niedrighwelligen Zugang für Beschäftigte dar, die das Angebot noch nicht in Anspruch nehmen.

Über die direkte Ansprache hinaus, sollte aber auch in den Filialen eine regelmäßige Bewerbung der Betriebsrente stattfinden. Dies kann etwa über einfach zu verstehende Flyer, große Plakate oder Aushänge am schwarzen Brett erfolgen. Aber bei Beibehaltung des Opt-In-Verfahrens können die Durchführungswege zumindest in den Filialen einfacher und transparenter ausgestaltet werden. Dies beinhaltet etwa die Verfügbarmachung der Anträge und ob diese direkt vor Ort abgegeben oder erst verschickt werden müssen. Ein vereinfachtes Verfahren kann auch die verstärkte Nutzung digitaler Instrumente umfassen (IE-8, IE-9, IB-7, IB-18, IB-21, IB-25, IB-27).

6. Anhang

6.1. Interviewliste

Tabelle 11: Interviewsample

Inter- view	Funktionale Zuordnung	Organisationale Zuordnung
IE-1	Expert:in im Bereich Sozialpolitik	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
IE-2	Einzelhandelsexpert:in	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
IE-3	Landesfachbereichsleiter:in für den Einzelhandel	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
IE-4	Landesfachbereichsleiter:in für den Einzelhandel	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
IE-5	Gewerkschaftssekretär:in für den Einzelhandel	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
IE-6	Hauptgeschäftsführer:in Landesverband	Handelsverband Deutschland
IE-7	Vorstandsmitglied	Versicherungsträger
IE-8	Bereichsleiter:in Vertrieb	Versicherungsträger
IE-9	Zielgruppendifferenzial:in Handel	Versicherungsträger
IE-10	Ehemalig Beteiligte:r an Tarifverhandlungen zur bAV	Externe:r Expert:in
IE-11	Ehemalig Beteiligte:r an Tarifverhandlungen zur bAV	Externe:r Expert:in
IE-12	(wissenschaftliche:r) Expert:in Betriebsrente	Externe:r Expert:in
IB-1	Personaler:in	Unternehmensgruppe mit Betrieben verschiedener Einzelhandelsteilbranchen
IB-2	Betriebsrät:in	Lebensmitteleinzelhandel
IB-3	Betriebsrät:in	Lebensmitteleinzelhandel
IB-4	Betriebsrät:in	Lebensmitteleinzelhandel
IB-5	Betriebsrät:in	Lebensmitteleinzelhandel
IB-6	Betriebsrät:in	Lebensmitteleinzelhandel
IB-7	Betriebsrät:in	Lebensmitteleinzelhandel
IB-8	Betriebsrät:in	Lebensmitteleinzelhandel
IB-9	Betriebsrät:in	Lebensmitteleinzelhandel
IB-10	Betriebsrät:in	Lebensmitteleinzelhandel
IB-11	Betriebsrät:in	Warenhaushandel
IB-12	Betriebsrät:in	Warenhaushandel
IB-13	Beschäftigte:r	Lebensmitteleinzelhandel
IB-14	Beschäftigte:r	Lebensmitteleinzelhandel
IB-15	Beschäftigte:r	Lebensmitteleinzelhandel
IB-16	Beschäftigte:r	Lebensmitteleinzelhandel
IB-17	Beschäftigte:r	Lebensmitteleinzelhandel
IB-18	Beschäftigte:r	Lebensmitteleinzelhandel
IB-19	Beschäftigte:r	Lebensmitteleinzelhandel
IB-20	Beschäftigte:r	Lebensmitteleinzelhandel
IB-21	Beschäftigte:r	Lebensmitteleinzelhandel
IB-22	Beschäftigte:r	Textileinzelhandel
IB-23	Beschäftigte:r	Textileinzelhandel
IB-24	Beschäftigte:r	Textileinzelhandel
IB-25	Beschäftigte:r	Textileinzelhandel
IB-26	Beschäftigte:r	Textileinzelhandel
IB-27	Beschäftigte:r	Textileinzelhandel
IB-28	Beschäftigte:r	Warenhaushandel
IB-29	Beschäftigte:r	Warenhaushandel
IB-30	Beschäftigte:r	Warenhaushandel
IB-31	Beschäftigte:r	Warenhaushandel

Quelle: Eigene Darstellung

6.2. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Betriebsgrößenklassen im Einzelhandel, 2019	18
Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur im Einzelhandel, 2012-2020.....	19
Tabelle 1: Individuelle Einflussfaktoren	10
Tabelle 2: Strukturelle Einflussfaktoren	12
Tabelle 3: Übersicht Interviews	14
Tabelle 4: Verhaltensökonomische Gründe der Nichtinanspruchnahme	37
Tabelle 5: Verhalten intermediärer Akteure.....	40
Tabelle 6: Kommunikationsmethoden und Bewerbung.....	46
Tabelle 7: Inanspruchnahmequoten eines Unternehmens aus dem Lebensmitteleinzelhandel	49
Tabelle 8: Sozio-demografische Faktoren der Nichtinanspruchnahme	53
Tabelle 9: Häufige individuelle und strukturelle Gründe für die Nichtinanspruchnahme	56
Tabelle 10: Verbesserungspotenziale für die Inanspruchnahme	57
Tabelle 11: Interviewsample	63

7. Literaturverzeichnis

- Baumann, Helge/ Blank, Florian (2016):* Die betriebliche Altersversorgung. Verbreitung und Finanzierung – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015, WSI Report, 30/2016.
- Beck, Hanno (2014):* Behavioral Economics: Eine Einführung, Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Beckmann, Fabian (2019):* Minijobs in Deutschland. Die subjektive Wahrnehmung von Erwerbsarbeit in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, Wiesbaden: Springer VS.
- Berner, Frank (2008):* Steuerungsprobleme im regulierenden Wohlfahrtsstaat. Die Vermarktlichung und Individualisierung der betrieblichen Altersversorgung, in: Zeitschrift für Sozialreform, 54 (4), S. 391-417.
- Bertelsmann Stiftung (2013):* Zukunft des Rentensystems. Studienergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, Gütersloh.
- Bispinck, Reinhard/ WSI-Tarifarchiv (2001a):* Moderate Lohnabschlüsse plus „Beschäftigungsbrücke“. Zwiespältige Rolle des „Bündnis für Arbeit“, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bispinck, Reinhard/ WSI-Tarifarchiv (2001b):* Tarifpolitischer Halbjahresbericht. Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2001, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bispinck, Reinhard/ WSI-Tarifarchiv (2012):* Höhere Tarifabschlüsse – Konflikte um Tarifstandards-Neu Tarifregelungen, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Blank, Florian (2011):* Die Riester-Rente – Überblick zum Stand der Forschung und sozialpolitische Bewertung nach zehn Jahren, in: sozialer Fortschritt, 60 (6), S. 109-115
- Blank, Florian (2012):* Die neue betriebliche Altersversorgung und ihre Nutzer, in: WSI Mittelungen, 65 (3), S. 179-188.
- Blank, Florian (2014):* Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung – Regulierung, Verbreitung und verteilungspolitische Aspekte, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 83 (3), S. 129-142.
- Blank, Florian (2015):* Die betriebliche Altersversorgung als Gegenstand der Sozialpolitik — Stand der Dinge und Weiterentwicklung, in: Sozialer Fortschritt, 64 (8), S. 184-189.
- BMAS (2021):* Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019). Endbericht, Berlin.
- Bornemann, Basil/ Smeddinck, Ulrich (2016):* Anstößiges Anstoßen? – Kritische Beobachtungen zur „Nudging“-Diskussion im deutschen Kontext, in: Zeitschrift für Parlamentsfragen, 47 (2), S. 437-459.
- Börsch-Supan, Axel/ Bucher-Koenen, Tabea/ Goll, Nicolas/ Maier, Christina (2016):* 15 Jahre Riester - eine Bilanz. Arbeitspapier, No. 12, Wiesbaden: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.
- Deloitte (2021):* Wirkt das Betriebsrentenstärkungsgesetz? Studie zur betrieblichen Altersvorsorge 2021, Frankfurt am Main.
- Dummert, Sandra (2013):* Branchenstudie Einzelhandel. Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2010 und 2011, IAB-Forschungsbericht 2/2013, Nürnberg: IAB.
- Eichhorst, Werner/ Linckh, Carolin (2019):* New Pay: Welche Anreize funktionieren überhaupt noch?, IZA Standpunkte 95, Bonn: IZA.
- Ellguth, Peter/ Kohaut, Susanne (2013):* Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012, in: WSI-Mitteilungen, 66 (4), S. 281-288.
- Ellguth, Peter/ Kohaut, Susanne (2014):* Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013, in: WSI-Mitteilungen, 67 (4), S. 286-295.
- Ellguth, Peter/ Kohaut, Susanne (2015):* Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014, in: WSI-Mitteilungen, 68 (4), S. 290-297.
- Ellguth, Peter/ Kohaut, Susanne (2016):* Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015, in: WSI-Mitteilungen, 69 (4), S. 283-291.
- Ellguth, Peter/ Kohaut, Susanne (2017):* Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016, in: WSI-Mitteilungen, 70 (4), S. 278-286.
- Ellguth, Peter/ Kohaut, Susanne (2018):* Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, in: WSI-Mitteilungen, 71 (4), S. 299-306.
- Ellguth, Peter/ Kohaut, Susanne (2019):* Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018, in: WSI-Mitteilungen, 72 (4), S. 290-297.

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

- Ellguth, Peter/ Kohaut, Susanne (2020)*: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019, in: WSI-Mitteilungen, 73 (4), S. 278-285.
- Ellguth, Peter/ Kohaut, Susanne (2021)*: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: WSI-Mitteilungen, 74 (4), S. 306-314.
- Fröhler, Norbert/ Fehmel, Thilo/ Klammer, Ute (2013)*: Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven, Berlin: edition Sigma.
- Gensicke, Thomas (2010)*: Jugend im Spannungsfeld von Reform, Krise und Vorsorge, in: Hurrelmann, Klaus/ Karch, Heribert/ TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg.): Jugend, Vorsorge, Finanzen. Herausforderung oder Überforderung?, Frankfurt a.M.: Campus, S. 79-180.
- Gieg, Martina/ Harges, Heinz-Dieter (2005)*: Die betriebliche Altersversorgung in der Unternehmenspraxis. Umfragen und Fallstudien zur Umsetzung der Rentenreform 2001, München/Mering: Hampp.
- Glaubitz (2018)*: Verdrängungswettbewerb im deutschen Einzelhandel: auf dem Rücken der Beschäftigten, in: WSI-Mitteilungen, 71 (2), S. 150-154.
- Gothaer (o.J.)*: Tarifvertrag über tarifliche Altersvorsorge im Einzelhandel, https://makler-gothaer.de/media/projekt_makler-portal/produkte/leben_1/bav-verkaufsansaeetze/einzelhandel/tarifvertrag_altersvorsorge_einzelhandel.pdf (abgerufen: 2.2.2022).
- Graf, Dittmar (2007)*: Die Theorie des geplanten Verhaltens, in: Krüger, Dirk/ Vogt, Helmut (Hrsg.): Theorien in der biologiedidaktischen Forschung. Ein Handbuch für Lehramtsstudenten und Doktoranden. Wiesbaden: Springer VS, S. 33-43.
- Handelsverband BAG (2003)*: Tarifliche Altersvorsorge im Einzelhandel mit hoher Akzeptanz, <https://www.verbaende.com/news.php/Tarifliche-Altersvorsorge-im-Einzelhandel-mit-hoher-Akzeptanz?m=21613> (abgerufen: 2.2.2022).
- Haupt, Marlene/ Sesselmeier, Werner/ Yollu-Tok, Aysel (2018a)*: Das Nudging-Konzept und die Altersvorsorge – der Blick zu knuff und puff in Schweden, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 87 (2), S. 17-32.
- Haupt, Marlene/ Sesselmeier, Werner/ Yollu-Tok, Aysel (2018b)*: Ungeklärte Diskrepanzen. Der verhaltensökonomische Blick auf die Altersvorsorge, in: Betzelt, Sigrid/ Bode, Ingo (Hrsg.): Angst im neuen Wohlfahrtsstaat. Kritische Blicke auf ein diffuses Problem, Baden-Baden: Nomos, S. 341-368.
- Haupt, Marlene/ Yollu-Tok, Aysel (2017)*: Finanzwissen und –kompetenzen bei Frauen – vom Sollen, Wollen und Können, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 86 (4), S. 103-122.
- HDE (o.J.a)*: Beschäftigungsstruktur im Einzelhandel, HDE Handelsverband Deutschland, <https://einzelhandel.de/beschaeftigungsstruktur#BiEH> (abgerufen: 28.7.2021).
- HDE (o.J.b)*: Entgeltentwicklung, HDE Handelsverband Deutschland, <https://einzelhandel.de/entgeltentwicklung> (abgerufen: 28.7.2021).
- HDE (2015)*: Zahlenspiegel 2015, Berlin.
- HDE (2021)*: Zahlenspiegel 2021, Berlin.
- Infratest dimap (2021)*: ARD-DeutschlandTREND. Juni 2021, <https://www.infratest-dimap.de/umfragen-analysen/bundesweit/ard-deutschlandtrend/2021/juni/> (abgerufen: 20.8.2021).
- Kiesewetter, Dirk/ Grom, Michael/ Menzel, Moritz/ Tschinkl, Dominik (2016)*: Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung, Würzburg: University Press.
- Kingdon, John W. (1984)*: Agendas, Alternatives, and Public Policies, Boston: Little, Brown & Co.
- Kobel, Anton (2019)*: Weiter so, immer weiter? Ver.di Handel und die Krisen, in: express- Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 2-3/2019, <https://www.labournet.de/politik/gw/selbstverstaendnis/weiter-immer-weiter-ver-di-handel-und-die-krisen/#anm1> (abgerufen: 14.12.2020).
- Kriesi, Hanspeter (1991)*: The Political Opportunity Structure of New Social Movements – Its Impact on Their Mobilization, WZB Discussion Paper FS III, S. 91-103.
- Laibson, David/ Zetelmeyer, Joromin (2002)*: Die neue Ökonomie der Ungeduld, in: Fehr, Ernst/ Schwarz, Gerhard (Hrsg.): Psychologische Grundlagen der Ökonomie – Über Vernunft und Eigennutz hinaus, Zürich: Neue Zürcher Zeitung, S. 39-46.
- Lamping, Wolfram/ Tepe, Markus (2009)*: Vom Können und Wollen der privaten Altersvorsorge, in: Zeitschrift für Sozialreform, 55 (4), S. 409-430.

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

- Langer, Thomas/ Klos, Alexander (2007):* Psychologie und Altersvorsorge. Was die Behavioral-Finance-Wissenschaft leisten kann, Köln: Deutsches Institut für Altersvorsorge.
- Lausberg, Elena/ Behnk, Sascha/ Habschick, Marco (2011):* Förderung der privaten Altersvorsorge. Was wir von Ausland lernen können, Köln: Deutsches Institut für Altersvorsorge.
- Leinert, Johannes (2005):* Altersvorsorge: Theorie und Empirie zur Förderung freiwilligen Vorsorge-sparens, Berlin: Technische Universität.
- Naumer, Hans-Jörg (2017):* Diese 3 Gründe halten vom Sparen für die Altersvorsorge ab. DasInvestment, <https://www.dasinvestment.com/pdf.php?id=44026> (abgerufen: 25.9.2019).
- Naumer, Hans-Jörg (2019):* Das Trilemma der Altersvorsorge lösen – mit Behavioral Finance, in: Hurrelmann, Klaus/ Karch, Heribert/ Traxler, Johannes (Hrsg.): Jugend, Vorsorge, Finanzen: Wird das Vertrauen einer Generation verspielt? MetallRente Studie 2019, Weinheim/ Basel: Beltz Juventa, S. 137-141.
- Pfarr, Christian/ Schneider, Udo (2011):* Anreizeffekte und Angebotsinduzierung der Riester-Rente, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 12 (1), S. 27-46.
- Pfeiffer, Ulrich/ Braun, Reiner/ Grimm, Andrea/ Schmidt, Markus (2007):* Altersvorsorge in Deutschland. Verloren im Dschungel der Möglichkeiten, Köln: Deutsches Institut für Altersvorsorge.
- Pimpertz, Jochen/Stettes, Oliver (2018):* Neue Impulse für die betriebliche Altersvorsorge? IW-Trends, 3/2018.
- Reisch, Lucia A./ Bietz, Sabine (2008):* Private Altersvorsorge – Ein Thema für die Verbraucherpolitik, in: Forum Ware, 36 (1-4), S. 46-51.
- Reuband, Karl-Heinz (1998):* Quoten- und Randomstichproben in der Praxis der Sozialforschung: Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der sozialen Zusammensetzung und den Antwortmustern der Befragten, in: ZA-Information/Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung, 43, S. 48–80.
- Richter, Andreas/ Ruß, Jochen/ Schelling, Stefan (2018):* Moderne Verhaltensökonomie in der Versicherungswirtschaft: Denkanstöße für ein besseres Verständnis der Kunden, Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Ruland, Franz (2012):* Die gesetzliche Rentenversicherung im wiedervereinigten Deutschland – Eine Bilanz, in: Bispinck, Reinhard/ Bosch, Gerhard/ Hofemann, Klaus/ Naegele, Gerhard (Hrsg.): Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker, Wiesbaden: Springer VS, S. 479-496.
- Statistisches Bundesamt (o.J.):* Unternehmen, Beschäftigte, Umsatz und weitere betriebs- und volkswirtschaftliche Kennzahlen im Handel: Deutschland, Jahre, Wirtschaftszweige, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=ergebnistabelleUmfang&levelindex=2&levelid=1627457653622&downloadname=45341-0001#abreadcrumb> (abgerufen: 28.7.2021).
- Statistisches Bundesamt (2012):* Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales 2012, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2013):* Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales 2013, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2014):* Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales 2014, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2015):* Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales 2015, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2016):* Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales 2016, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2017):* Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales 2017, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2018):* Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales 2018, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2019):* Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales 2019, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2021):* Verdienste und Arbeitskosten. 3. Vierteljahr 2021. Arbeitnehmerverdienste, Wiesbaden.
- Shefrin, Hersh M./ Thaler, Richard H. (1988):* The Behavioral Life-Cycle Hypothesis, in: Economic Inquiry, 26 (4), S. 609-643.
- SPD/ Bündnis 90/Die Grünen/ FDP (2021):* Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, Berlin.

(Nicht)Inanspruchnahme des Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel

- Steffen, Johannes (2012):* Lebensstandardsicherung und Armutsfestigkeit im „Drei-Säulen-Modell“ der Alterssicherung, in: Bispinck, Reinhard/ Bosch, Gerhard/ Hofemann, Klaus/ Naegele, Gerhard (Hrsg.): Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker, Wiesbaden: Springer VS, S. 413-425.
- Streeck, Wolfgang (2010):* Does Behavioral Economics Offer an Alternative to Neoclassical Paradigm?, in: Socio-Economic Review, 8 (2), S. 387-397.
- Thaler, Richard H./ Sunstein, Cass R. (2009):* Nudge. Improving decisions about health, wealth and happiness, London: Penguin Books.
- Traxler, Christian (2019):* Boosting and Nudging in der Altersvorsorge. Eine verhaltensökonomische Einordnung der Studienergebnisse, in: Hurrelmann, Klaus/ Karch, Heribert/ Traxler, Johannes (Hrsg.): Jugend, Vorsorge, Finanzen: Wird das Vertrauen einer Generation verspielt? MetallRente Studie 2019, Weinheim/ Basel: Beltz Juventa, S. 77-85.
- Traxler, Christian/ Hurrelmann, Klaus (2016):* Eigeninitiative oder sanfter Paternalismus? Die Rolle von Nudging für die Altersvorsorge, in: Hurrelmann, Klaus/ Karch, Heribert/ Traxler, Johannes (Hrsg.): Jugend, Vorsorge, Finanzen: Zwischen Eigenverantwortung und Regulierung – Lösungsansätze in Deutschland und Europa. MetallRente Studie 2016, Weinheim/ Basel: Beltz Juventa, S. 77-87.
- ver.di (o.J.):* 20 Jahre Tariffucht sind genug! <https://handel.verdi.de/themen/tarifpolitik/ave/++co++281b67b0-885d-11ea-8306-001a4a160100> (abgerufen: 27.11.2020).
- ver.di (2020):* Wir haben doch kein Geld zu verschenken, oder? Wir bei Kaufland, Februar 2020, https://handel.verdi.de/++file++5e4523740730ae59c2eccfea/download/verdi-FB12-Handel_Kaufland_Betriebsrente_02-2020.pdf (abgerufen: 20.1.2022).
- Warich, Bert (2010):* Branchenanalyse Einzelhandel. Ausgabe 2010, Berlin: ver.di Bundesverwaltung.
- Weber, Franziska/ Schäfer, Hans-Bernd (2017):* „Nudging“, ein Spross der Verhaltensökonomie. Überlegungen zum liberalen Paternalismus auf gesetzgeberischer Ebene, in: Der Staat, 56 (4), S. 561–592.
- Werner, Christina (2009):* Verbraucherbildung und Verbraucherberatung in der Altersvorsorge, Wiesbaden: GWV.
- Wilke, Felix (2016):* Sparen für unsichere Zeiten. Die schwierige Organisation privater Altersvorsorge, Wiesbaden: Springer VS.
- WSI Tarifarchiv (o.J.a):* Datenbank Tarifabschlüsse, <https://www.wsi.de/de/datenbank-tarifabschluesse-15320.htm> (abgerufen: 07.02.2022).
- WSI-Tarifarchiv (o.J.b):* Abgeschlossene Tarifrunden, <https://www.wsi.de/de/abgeschlossene-tarifrunden-16610.htm> (abgerufen: 07.02.2022).

Hinweise zu den Autoren

Samuel Greef ist promovierter Politologe und Informatiker. Er arbeitet als wissenschaftlicher Assistent am Fachgebiet „Politisches System der Bundesrepublik Deutschland – Staatlichkeit im Wandel“ an der Universität Kassel zu den Forschungsschwerpunkten Digital- und Netzpolitik, Digitalisierung, Industrie 4.0 sowie in der Verbände- und Gewerkschaftsforschung.
Mail: greef@uni-kassel.de

Lukas Heller ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachgebiet „Politisches System der Bundesrepublik Deutschland – Staatlichkeit im Wandel“ an der Universität Kassel. Zu seinen Arbeits- und Forschungsschwerpunkten gehören die Sozialpolitik- und Wohlfahrtsstaatsforschung, Policy-Analyse sowie Gewerkschafts- und Verbändeforschung.
Mail: lukas.heller@uni.-kassel.de

Wolfgang Schroeder ist Professor an der Universität Kassel und leitet dort das Fachgebiet „Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel“. Seit 2016 ist er Fellow am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Er war von 2009–2014 Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsbeziehungen, Gewerkschafts-, Verbände- und Sozialstaatsforschung.
Mail: wolfgang.schroeder@uni-kassel.de

Jannik Zindel studiert Politikwissenschaft und Wirtschaftswissenschaften an der Universität Kassel. Er ist studentischer Mitarbeiter am Fachgebiet „Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel“. Seine Interessen- und Arbeitsschwerpunkte liegen in der sozial-ökologischen Transformation von Arbeit, Akteurskonstellation und Beschäftigteninteressen in der Altenpflege sowie der Sozialstaatsforschung.

Impressum

Herausgeber:

Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA) der Deutschen Rentenversicherung Bund

0640-FNA, 10704 Berlin

Redaktion: Stefan Jahn

Postanschrift: 0640-FNA, 10704 Berlin

ISSN 2192-7960

Die Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Deutschen Rentenversicherung Bund wieder. Nachdruck ist nur unter Quellenangabe und nur mit Genehmigung des Herausgebers zulässig.

Berlin, September 2022