

(Nicht-)Inanspruchnahme arbeitgeberfinanzierter Betriebsrente: individuelle und strukturelle Konstellationen im Einzelhandel

Lukas Heller, Prof. Dr. Wolfgang Schroeder, Dr. Samuel Greef und Jannik Zindel, Kassel¹

Der Beitrag fragt am Beispiel des Einzelhandels nach den Gründen, warum die tariflich fixierte, ausschließlich arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung durch die Beschäftigten nur in geringem Umfang in Anspruch genommen wird und zeigt mögliche Handlungsoptionen zur Verbesserung der Nutzungsquote auf. Die präsentierten Studienergebnisse basieren auf 43 qualitativen Interviews mit Personen aus den verschiedenen an der Umsetzung und Durchführung des Angebots beteiligten Akteursgruppen. Das größte Hemmnis für eine bessere Inanspruchnahme stellt unter den strukturellen Bedingungen der Branche das Antragserfordernis dar, weil es Verhaltensweisen entgegenkommt, die eine Nichtinanspruchnahme begünstigen und kaum durch Aktivitäten intermedärer Akteure kompensiert werden können. Die Umstellung des Entscheidungskontextes auf eine obligatorische Anmeldung der Beschäftigten hätte daher einen großen positiven Effekt auf die Nutzungsquote.

1. Einleitung

Das 2002 in Kraft getretene Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG) zielte darauf ab, das absinkende Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung durch das Stärken der Säule betrieblicher Altersversorgung (bAV) und der Säule privater Vorsorge abzufedern (Steffen 2012: 413).² Mit der Förderung von kapitalgedeckten Altersversorgungsvermögen wurde zugleich die Basis für tarifvertragliche Zusatzregelungen gelegt. Insbesondere zur bAV existieren in zahlreichen Branchen heute verschiedene Angebote in Tarifverträgen. Diese reichen von dem allein arbeitnehmerfinanzierten Anspruch auf Entgeltumwandlung über gemischt beziehungsweise mit Arbeitgeberzuschuss finanzierte Formen bis hin zu einer ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Vorsorge. Ihren damaligen Charakter als besondere und zusätzliche Arbeitgeberleistung hat die bAV damit verloren und bewegt sich nunmehr „zwischen [...] betrieblichen Nutzenkalkülen, sozialpolitischem Auftrag und tarifpolitischer Regulierung“ (Blank 2015: 185).

Um die Sicherungslücke aufgrund des in der ersten Säule sinkenden Rentenniveaus mög-

lichst umfänglich zu kompensieren, bedarf es einer flächendeckenden Verbreitung und hohen Inanspruchnahme von betrieblichen (und privaten) Altersversorgungsangeboten. Dies ist insbesondere in Branchen mit mittlerem oder geringem Lohnniveau von Bedeutung, da geringe Rentenbezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung seltener durch angesparte Vermögen kompensiert werden können. Es ist weitgehend unstrittig, dass die unterstellte Logik des Abbaus in der ersten Säule zugunsten des individuellen, kapitalgedeckten Aufbaus über die zweite und dritte Säule, trotz der zahlreichen Angebote, bis heute nicht flächendeckend funktioniert (beispielsweise Traxler 2019; Börsch-Supan et al. 2016; Ruland 2012; Fröhler et al. 2013). Dieser Beitrag geht am Beispiel der tariflich fixierten Altersversorgung im Einzelhandel daher den folgenden Fragen nach:

¹ Basis des vorliegenden Beitrags ist die 2022 als FNA-Fachjournal erschienene Studie „(Nicht-)Inanspruchnahme des tariflich fixierten Altersversorgungsbeitrags im Einzelhandel. Individuelle und strukturelle Konstellationen“ (Schroeder et al. 2022).

² Häufig wird der Begriff der betrieblichen Altersvorsorge verwendet. Wir verwenden jedoch den Begriff Altersversorgung, weil er analog zur Alterssicherung als weitergehend zu verstehen ist, da er den Fokus nicht einseitig auf den Sparprozess, sondern auch auf den Leistungsbezug lenkt.

Welche Faktoren tragen dazu bei, dass die Beschäftigten das tariflich fixierte Angebot der bAV häufig nicht in Anspruch nehmen? Welche Instrumente, Maßnahmen und Anreize können als wirksame Steuerungsoptionen genutzt werden, um die Inanspruchnahme tariflich vereinbarter betrieblicher Altersversorgung zu steigern?

Das tariflich fixierte Angebot zur bAV im Einzelhandel sieht einen ausschließlich vom Arbeitgeber finanzierten Beitrag von jährlich 300 Euro vor.³ Als Anagemöglichkeit kann der Arbeitgeber zwischen einer Pensionskasse, einem Pensionsfonds oder einer Direktversicherung wählen.⁴ Als Voraussetzungen zur Inanspruchnahme dieses Angebots durch die Beschäftigten sieht der Tarifvertrag zum einen eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten und zum anderen ein sogenanntes Opt-in-Verfahren vor, bei dem die Beschäftigten bei den Arbeitgebern einen schriftlichen Antrag zum Abschluss der Betriebsrente stellen müssen (Antragserfordernis), andernfalls verfällt der Betrag (Fröhler et al. 2013: 495; Blank 2014: 139). Gleichzeitig sind die Arbeitgeber in der Regel durch den Tarifvertrag dazu verpflichtet, die Beschäftigten „bei der Einstellung, durch Aushang am schwarzen Brett oder andere geeignete Maßnahmen auf [...] [den] Anspruch hinzuweisen“.⁵

Aus zwei Gründen eignet sich der Einzelhandel mit dem beschriebenen Angebot besonders gut, um zu den aufgeworfenen Fragen, auch mit Blick auf das Gesamtsystem der (tariflichen) betrieblichen Alterssicherung, gewinnbringende Erkenntnisse zu gewinnen: Einerseits kommt der tariflich fixierten bAV im Einzelhandel eine exemplarische Rolle zu, weil parallel zu den politischen Bemühungen um das AVmEG hier bereits 2001 tarifpolitisches Neuland betreten wurde. Gleichzeitig wird das Angebot von vielen Beschäftigten nicht in Anspruch genommen. In vielen Unternehmen liegt die Inanspruchnahmequote deutlich unter 50 Prozent (Fröhler et al. 2013).⁶ Damit kann am Einzelhandel gut nachvollzogen werden, welche hemmenden Faktoren dazu beitragen, dass tarifvertrag-

liche Regelungen zur bAV – die im Zuge des Sozialpartnermodells an neuer Relevanz gewonnen haben – die ihnen zugedachte Rolle im System der zweiten Säule bisher nicht in ausreichendem Maße erfüllen. Andererseits nimmt das Angebot als ausschließlich arbeitgeberfinanzierte Form eine Sonderrolle im Spektrum der bAV ein. Nach Pimpertz und Stettes (2018: 11) übernehmen lediglich 13,7 Prozent der Unternehmen die vollständigen Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, während 29,5 Prozent überhaupt keine Beiträge übernehmen und die restlichen 56,8 Prozent die Beiträge der Beschäftigten ergänzen.⁷ Gleichzeitig bekräftigt diese Sonderrolle beim Finanzierungsmodus den Einzelhandel als gutes Untersuchungsbeispiel, denn auf Basis einer Kosten-Nutzen-Analyse wäre zunächst davon auszugehen, dass die Hürden unter den Konditionen eines ausschließlich vom Arbeitgeber finanzierten Angebots im Vergleich zu den anderen Finanzierungsmodi gering sind und die Inanspruchnahmequote dementsprechend hoch ist. Dies ist aber nicht der Fall, weshalb sich besonders die grundlegenden hemmenden Faktoren einer geringen Inanspruchnahme gut am Beispiel ausschließlich arbeitgeberfinanzierter Angebote identifizieren lassen. Theoretisch verknüpft die Studie eine individuell-verhaltensökonomische mit einer strukturellen Perspektive. Auf der individuellen Ebene gehen wir vor dem Hintergrund der geringen Inanspruchnahme des Angebots

3 Teilzeitbeschäftigte erhalten einen anteiligen Beitrag, Auszubildende 150 Euro pro Jahr.

4 Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, durch Entgeltumwandlung einen zusätzlichen individuellen Beitrag zu leisten. Dieser wird durch die Arbeitgeber aus den Ersparnissen des Sozialversicherungsanteils des umgewandelten Entgelts zu 10 Prozent ergänzt.

5 Hier beispielhaft zitiert aus § 3 Absatz 3 im Tarifvertrag vom 22.08.2001 über betriebliche Altersvorsorge für den Einzelhandel in Sachsen-Anhalt.

6 Die im Rahmen der Studie durchgeführten Interviews bestätigten die ältere Zahl von Fröhler et al. Als Beispiel wurde mehrfach auf ein großes Lebensmittelunternehmen mit einer durchschnittlichen Nutzungsquote von 27 Prozent verwiesen.

7 Da innerhalb eines Unternehmens unterschiedliche Finanzierungsmodelle genutzt werden können, kommt das BMAS (2021: 89) auf Betriebsebene zu etwas anderen Ergebnissen. Demnach ist die bAV in 24 Prozent der Betriebe ausschließlich arbeitgeberfinanziert, in 68 Prozent mischfinanziert und in 20 Prozent ausschließlich arbeitnehmerfinanziert.

davon aus, dass sich Menschen trotz einer positiven Kosten-Nutzen-Bilanz – wie im Falle der ausschließlich arbeitgeberfinanzierten bAV – nicht immer rational verhalten. Die Zusammenhänge sind also komplexer, als es das Verhaltensmodell des Homo oeconomicus suggeriert (Bornemann und Smeddinck 2016: 438). Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Beschäftigten im Einzelhandel ihre Entscheidung für oder gegen die Teilnahme an der bAV vor dem Hintergrund begrenzter Rationalität treffen. Mit den Ansätzen der Verhaltensökonomie können die spezifischen individuellen Verhaltensmuster erfasst und bei den Anspruchsberechtigten selbst kann nach den Einflüssen und Gründen gesucht werden, die zur Entscheidung gegen die bAV führen (unter anderem Thaler und Sunstein 2009; Leinert 2005; Laibson und Zetelmeyer 2002; Shefrin und Thaler 1988). 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, die sich im Zusammenspiel von Informationsdefiziten, Entscheidungskomplexität sowie individuellen Abwägungsprozessen ergeben können. Weil die individuelle „Intentionsbildung einer Person“ jedoch auch durch strukturelle Kontextfaktoren beeinflusst wird (Graf 2007: 35), berücksichtigen wir mit den soziodemografischen Faktoren der Beschäftigten, den an der bAV im Einzelhandel beteiligten intermediären Akteuren (beispielsweise ver.di als zuständiger Gewerkschaft, dem Handelsverband Deutschland (HDE) als zuständigem Arbeitgeberverband oder den Versicherungsträgern) sowie dem institutionellen Setting des Entscheidungskontextes auch diese Faktoren der (Nicht-)Inanspruchnahme.

Aufgrund der bisher weitgehend fehlenden Studien zur arbeitgeberfinanzierten bAV wurde ein explorativ qualitatives Methoden-

design verfolgt, dessen Herzstück leitfadengestützte qualitative Interviews mit unterschiedlichen an der bAV im Einzelhandel beteiligten Gruppen waren. Zur Hypothesenbildung sowie der besseren Einordnung der Arbeitsbeziehungen und der konkreten Modalitäten des Tarifvertrags im Einzelhandel wurden nach der Literaturlauswertung zwölf Interviews mit überbetrieblichen Expertinnen und Experten der zuständigen Gewerkschaft ver.di, dem HDE als zuständigem Arbeitgeberverband sowie von unterschiedlichen Versicherungsträgern und branchenexternen Expertinnen und Experten geführt. Um die Gründe der Nichtinanspruchnahme des Angebots zu ergründen, wurden 31 Interviews auf Betriebsebene mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Beschäftigten und einer personalverantwortlichen Person geführt und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet, um die Hypothesen zu überprüfen.⁸

Im Folgenden werden zunächst die individuellen und strukturellen Faktoren der (Nicht-)Inanspruchnahme dargelegt und die daraus abgeleiteten Forschungshypothesen vorgestellt (Abschnitt 2). Daran schließen die Ergebnisse der Interviewauswertung bezüglich der tatsächlich mit Blick auf den Untersuchungsgegenstand hemmenden und fördernden Aspekte der Inanspruchnahme an (Abschnitt 3). Ein Fazit mit Handlungsoptionen auf verschiedenen Akteursebenen, die zur Steigerung der Inanspruchnahme beitragen können, rundet den Beitrag ab.

⁸ Das Interviewsample der betrieblichen Akteure ist eine indirekt erzeugte Quotenstichprobe. Konkret wurden die Betriebsrätinnen und Betriebsräte aufgrund von Schwierigkeiten beim Zugang in die Betriebe über ver.di und die Beschäftigten wiederum über die interviewten Betriebsrätinnen und Betriebsräte gewonnen. Hierbei wurde auf eine breite Streuung verschiedener Strukturmerkmale und die Einbeziehung unterschiedlicher Teilbranchen des Einzelhandels geachtet. Dennoch ist davon auszugehen, dass im Rahmen des Rekrutierungsprozesses – trotz des expliziten Einbezugs von Beschäftigten, die dem Angebot skeptisch gegenüberstehen – insbesondere Beschäftigte gewonnen wurden, die dem Angebot eher offen gegenüberstehen, womit dem Interviewsample eine gewisse Positivauswahl zugrunde liegt.

2. Faktoren und Rahmenbedingungen der (Nicht-)Inanspruchnahme

Zwar liegen zu tariflich fixierten und ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Formen der Betriebsrente bisher keine Forschungsergebnisse und Daten vor. Gleichwohl können aus der Literatur zur Verhaltensökonomie in Kombination mit den strukturellen Aspekten der soziodemografischen Merkmale der Beschäftigten, des Entscheidungskontextes sowie den Aktivitäten der intermediären Akteure Hinweise für die geringe Inanspruchnahme des Angebots identifiziert und zu Hypothesen verdichtet werden. Da auch die Strukturmerkmale der Branche und die damit zusammenhängenden Arbeitsbeziehungen im Einzelhandel das institutionelle Setting des Angebots beeinflussen und nicht zuletzt wichtige Hinweise auf die Umsetzbarkeit von Handlungsoptionen bezüglich des Angebots beinhalten, werden diese ebenfalls berücksichtigt.

2.1 Strukturmerkmale und Arbeitsbeziehungen im Einzelhandel

Mit etwa 3,6 Millionen Beschäftigten ist der Einzelhandel⁹ nicht nur innerhalb des Dienstleistungssektors, sondern auch insgesamt einer der größten Arbeitgeber in Deutschland. Innerhalb des heterogenen Wirtschaftszweiges – zu dem unter anderem der Lebensmittel-, Textil-, Elektronik-, Drogerie- oder auch der Möbelhandel zählen –, bildet der Lebensmitteleinzelhandel mit einem Anteil von 37,8 Prozent der Beschäftigten den größten Sektor (HDE 2022: 16).¹⁰ Charakteristisch für die Beschäftigtenstruktur der Branche ist der hohe Frauenanteil von 67 Prozent sowie eine sehr hohe und in den letzten Jahren weiter gestiegene Teilzeitquote von 36,6 Prozent (HDE ohne Jahr a; HDE 2022: 27). Der Vollzeitbeschäftigtenanteil geht seit vielen Jahren zurück und liegt mit 38,3 Prozent inzwischen nur noch knapp über dem Anteil von Teilzeitbeschäftigten. Dies liegt auch an dem mit 25,2 Pro-

zent weiterhin sehr hohen Anteil an geringfügig Beschäftigten (HDE 2022: 26). Darüber hinaus herrschen in der Branche ein starker Verdrängungswettbewerb, eine hohe Fluktuation von Unternehmen und Beschäftigten sowie eine im Rahmen der Digitalisierung an Dynamik gewonnene Verschiebung der Kräfteverhältnisse in Richtung des Onlinehandels, wodurch es zunehmend zu Konzentrations- und Filialisierungsprozessen kommt (Warich 2010: 4 f.; HDE 2022: 23, 34; Glaubitz 2018: 151 f.). Diese Entwicklungen haben schließlich dazu geführt, dass der Anteil von klein- und kleinstbetrieblich strukturierten Unternehmen rückläufig ist. Dennoch ist der Einzelhandel insgesamt weiterhin durch Klein- und Kleinstbetriebe geprägt. Nur 6 Prozent der Betriebe haben 20 oder mehr Beschäftigte, während 46 Prozent aller Betriebe lediglich ein oder zwei Beschäftigte hat (HDE ohne Jahr a). Das durchschnittliche Einkommen von Vollzeitbeschäftigten lag im Jahr 2021 bei 3 150 Euro brutto im Monat, was einem Stundenlohn von 19,48 Euro entspricht (HDE ohne Jahr b). Das tatsächliche Einkommen dürfte aufgrund der hohen Quoten von Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung allerdings deutlich geringer ausfallen. Diese Strukturmerkmale wirken sich auch auf die Tarifbindung und die Verbreitung von betrieblicher Mitbestimmung aus. So fällt der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Branche mit 7 Prozent der Beschäftigten sehr gering aus (Kobel 2019). Auch die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten ist in den letzten Jahren deutlich gesunken. Lediglich 17 Prozent der Betriebe und 28 Prozent der Beschäftigten unterlagen im Einzelhandel 2021 noch einem Branchen- oder Haustarifvertrag. Auch die Orientierung am Tarifvertrag geht zurück. Sie lag 2021 nur noch bei 39 Prozent (Dummert 2013: 19 ff.; Ellguth und Kohaut 2022: 330). Schließlich liegt auch die betriebliche Mitbestimmung im Handel deutlich unter dem Durchschnitt aller

9 Der Handel mit Kfz wird nicht unter dem Einzelhandel subsumiert.

10 Der Bekleidungseinzelhandel als zweitgrößter Sektor kommt auf einen Beschäftigtenanteil von 8,7 Prozent (HDE 2022: 16).

Branchen. In nur 8 Prozent der Betriebe existiert ein Betriebsratsgremium. Damit arbeiten nur 22 Prozent der Beschäftigten in einem mitbestimmten Betrieb (branchenübergreifend: 38 Prozent) (Ellguth und Kohaut 2022: 334).

Diese Strukturmerkmale stellen schwierige Ausgangsbedingungen für eine hohe Inanspruchnahme des Angebots der bAV dar. Einerseits fehlt in zahlreichen Betrieben der Branche die Tarifbindung und damit die Grundlage, das Angebot überhaupt in Anspruch nehmen zu können. Andererseits charakterisiert den Einzelhandel eine hohe Zahl von Kleinbetrieben (BMAS 2021: 80; Fröhler et al. 2013: 495 f.), häufig fehlende Betriebsratsgremien (Berner 2008: 399 f.; Blank 2012: 180–183), ein hoher Frauenanteil (Blank 2014: 135; Haupt und Yollu-Tok 2017; Traxler und Hurrelmann 2016: 83) sowie – nicht zuletzt aufgrund der hohen Teilzeitquote – häufig niedrige Einkommen (Blank 2014: 135; Wilke 2016: 172; Kiese-wetter et al. 2016: 49). Diese Strukturmerkmale haben sich in der Forschung bisher als negative Einflussgrößen für die Inanspruchnahme von Betriebsrenten erwiesen.

Neben den Strukturmerkmalen der Branche sind auch die mit Blick auf den Tarifvertrag relevanten Aspekte der Arbeitsbeziehungen bei der Bewertung der Faktoren für die (Nicht-)Inanspruchnahme von Bedeutung.¹¹ Diese sind bei der Formulierung von Handlungsoptionen wieder aufzugreifen, da sie wichtige Hinweise auf die Umsetzbarkeit verschiedener Maßnahmen geben.

Die Verhandlungen zum Tarifvertrag stellten sich von Beginn an als schwierig heraus.¹² Zwar sahen die Gewerkschaften¹³ in dem Abschluss einer tariflich fixierten betrieblichen Altersversorgung die Chance, die Rentenlücke ohne finanzielle Mehrbelastung der Beschäftigten im Einzelhandel zumindest teilweise zu kompensieren und die Arbeitgeberverbände¹⁴ die Möglichkeit, ihrer sozialpolitischen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Um ein Geschenk der Arbeitgeber handelte es sich aber nicht, denn sie verbanden mit

der tarifpolitischen Option bei gleichzeitig sinkendem Rentenniveau der gesetzlichen Rentenversicherung die Chance sinkender Lohnnebenkosten. Erschwert wurden die Verhandlungen auch durch die Aufhebung der Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags im Jahr 2000 sowie die Einführung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) aufseiten der Arbeitgeberverbände, die eine Tariffucht zur Folge hatte (ver.di ohne Jahr).

Vor allem die Frage des Durchführungsweges stand in den Verhandlungen zur Disposition. War ursprünglich zur besseren Übertragbarkeit der Anwartschaften bei Arbeitgeberwechseln der Beschäftigten die Hamburger Pensionskasse als branchenweit zuständiger Versicherungsträger vorgesehen, scheiterte dieses Vorhaben auf der Zielgeraden aufgrund des Widerstands der Versicherungswirtschaft und der Arbeitgeber, die die Einwände eines freien Wettbewerbs unterstützten. Nicht zur Debatte stand hingegen das Opt-in-Verfahren. Für die Arbeitgeber kam ein obligatorisches Verfahren (Opt-out), bei dem alle Beschäftigten automatisch zur bAV angemeldet werden, mit dem Argument, „niemanden zu seinem Glück zwingen zu dürfen“ (IH), nicht infrage.¹⁵ Die Gewerkschaften forderten das Opt-out-Verfahren aus mehreren Gründen aber auch nicht ein. Einerseits war für sie nicht verhandelbar, dass ausschließlich die

¹¹ Um diese rekonstruieren zu können, wird auf die Interviews mit den überbetrieblichen Akteuren zurückgegriffen.

¹² Bevor es zum Abschluss des Tarifvertrags kam, scheiterte ein erster Beschluss der regionalen Tarifparteien im Saarland und in Rheinland-Pfalz im Juni 2000 ebenso wie die Überführung eines noch im gleichen Jahr in Hamburg verabschiedeten Pilotabschlusses in einen branchenweiten Tarifvertrag. Erst die Tarifverhandlungen im Jahr 2001 brachten den Durchbruch (Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2001: 23 f.).

¹³ Vor der Fusion zu ver.di 2001 verhandelten die Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen (HBV) sowie die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) den Tarifvertrag.

¹⁴ Aufseiten der Arbeitgeberverbände verhandelten die Bundesarbeitsgemeinschaft der Groß- und Mittelbetriebe (BAG) sowie der Hauptverband des deutschen Einzelhandels (HDE); 2009 zum Handelsverband Deutschland umstrukturiert.

¹⁵ Lediglich in NRW beschlossen die Tarifpartner 2006 Teile des Urlaubsgeldes für die bAV umwandeln zu können und 2009 gab es eine Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro, die wahlweise für die Altersversorgung genutzt werden konnte (WSI-Tarifarchiv ohne Jahr).

Arbeitgeber den Beitrag zahlen sollten. In Kombination mit einer Forderung nach einer obligatorischen Anmeldung bei den ohnehin schwierigen Verhandlungen wäre das jedoch kaum umsetzbar gewesen. Andererseits erhoffte sich die Gewerkschaft über die Kommunikation des erfolgreich verhandelten Tarifbausteins sowie die Ansprache in den Betrieben, neue Mitglieder zu gewinnen und befürchtete bei weiterreichenden Zugeständnissen der Arbeitgeber aufgrund der OT-Mitgliedschaften im Arbeitgeberverband eine weitere Tariffucht. Darüber hinaus gingen Gewerkschaft und Arbeitgeber davon aus, dass das Angebot „so attraktiv ist, dass keiner widerstehen kann“ und zum „Selbstläufer“ wird (IV).¹⁶

Diese Erwartung wurde jedoch von Beginn an enttäuscht. Zwar gelang es in den ersten Jahren im Rahmen umfangreicher Werbemaßnahmen vor allem durch die (Gesamt-) Betriebsrätinnen und Betriebsräte und einzelne aufgeschlossene Unternehmen, eine im Branchenvergleich gute Inanspruchnahmequote von etwa 50 Prozent – in einem Drittel der Betriebe über 70 Prozent – zu erreichen, doch flachten die Werbemaßnahmen und damit auch die Inanspruchnahme zunehmend ab (Handelsverband BAG 2003). Auch auf tarifpolitischer Ebene wurde die bAV kaum weiter beachtet und war nur selten Verhandlungsgegenstand. Ver.di fokussierte sich schnell wieder auf das Thema Lohnentwicklung – die im Einzelhandel hinter anderen Branchen zurückblieb – und befürchtete durch die bAV hierbei weniger Spielraum zu haben sowie eine Verrechnung der Betriebsrenten mit der Grundsicherung, die vielen Beschäftigten des Einzelhandels im Alter droht (Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2012: 19). Darüber hinaus war das Thema durch die 2004 einsetzenden Schwierigkeiten bei Karstadt und Neckermann nicht mehr mobilisierungs- und streikfähig. Die wenigen Versuche, am Angebot etwas zu verändern, verliefen in der Regel im Sande, weil auf beiden Seiten wenig Kompromissbereitschaft bestand und andere Verhandlungsgegenstände als wichtiger erachtet wurden. Insbe-

sondere das Antragserfordernis stellt für die Arbeitgeberseite bis heute keinen Verhandlungsgegenstand dar.

Insgesamt entwickelte sich das Angebot damit zu einer Doppelbelastung für die Beschäftigten: Zum einen profitieren nur wenige durch die zusätzlichen Rentenbezüge. Zum anderen ist der Spielraum für Lohnzuwächse in den Tarifverhandlungen gesunken, weil die Arbeitgeber die fiktiven Kosten der bAV bei den Tarifverhandlungen einpreisen. Erst mit der (schlecht kommunizierten) Umstellung des Entscheidungskontextes auf ein Opt-out-Verfahren beim Lebensmittelunternehmen Kaufland im Jahr 2020 gewinnt das Thema wieder an Dynamik (ver.di 2020). Dabei handelt es sich jedoch nicht um einen kollektiv in die Arbeitsbeziehungen eingebundenen Lernprozess.

2.2 Individuell-strukturelle Konstellationen der (Nicht-)Inanspruchnahme

Aus verhaltensökonomischer Perspektive können vier Voraussetzungen für rationales beziehungsweise 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.

Der Bereich Wissen und Kompetenzen adressiert einerseits die Rentenkompetenz der Beschäftigten. Dabei geht es um grundlegende Kenntnisse über das deutsche Drei-Säulen-Modell der Alterssicherung sowie um das Wissen über das konkrete Angebot der arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente im Einzelhandel. Unzureichendes Wissen über das Alterssicherungssystem kann zu einer wahrgenommenen Komplexitätssteigerung führen, die überfordernd und „geradezu Furcht einflößend“ wirken kann (Pfeiffer et al.

¹⁶ Für direkte Zitate aus Interviews werden folgende Kürzel verwendet: IH (HDE), IV (ver.di), IBR (Betriebsrätinnen und Betriebsräte), IB (Beschäftigte), -L (Lebensmitteleinzelhandel), -W (Warenhaushandel), -T (Textileinzelhandel).

2007: 10). Fehlende oder fehlerhafte Informationen zum Entscheidungskontext, dem Finanzierungsmodus oder der Portabilitätsregelung bei dem Angebot des Einzelhandels wiederum können zu „Verlustaversionen“ (Langer und Klos 2007: 7) der Beschäftigten führen – etwa, wenn diese davon ausgehen, selbst etwas zur Altersversorgung beisteuern zu müssen. Insbesondere in unteren Lohnsegmenten fällt die Entscheidung dann häufig zugunsten des kurzfristigen Konsums anstelle langfristiger Investitionen aus. Wissenslücken hinsichtlich 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). Andererseits geht es um die Frage individueller Finanzkompetenzen. Denn fehlende Rentenkompetenz geht häufig mit einer fehlenden „ökonomische[n] Allgemeinbildung“ (Haupt et al. 2018b: 348) und einem mangelnden Reflexionsvermögen für langfristige Finanzfragen einher. Die Problemwahrnehmung mit Blick auf die eigene Altersversorgung und die Erkenntnis, dass eine zusätzliche Absicherung notwendig ist, bleibt dann gänzlich aus. Inwieweit Wissen und Kompetenzen bei den Beschäftigten vorhanden sind, hängt insbesondere mit den soziodemografischen Merkmalen Alter und Geschlecht zusammen.¹⁷ So ist bekannt, dass es Jüngeren schwerer fällt, die langfristige Frage nach der Alterssicherung zu reflektieren und auf dieser Grundlage Entscheidungen zu treffen (Traxler und Hurrelmann 2016: 86). Mit Blick auf das Geschlecht fällt auf, dass das Finanzwissen bei Frauen geringer ausgeprägt ist als bei Männern. Das ergibt sich weniger explizit aus dem Geschlecht als vielmehr aus der häufig damit einhergehenden geringeren Arbeitsmarktteilhabe und dem Arbeitsvolumen, weil die zu erwartenden Erträge aus Finanzprodukten – wie einer Betriebsrente – bei geringem Stellenumfang niedriger ausfallen und dementsprechend die Motivation und das Interesse an Finanzfragen im Allgemeinen sinken (Haupt und Yollu-Tok 2017). Neben

den soziodemografischen Merkmalen sind insbesondere die Aktivitäten der betrieblichen Akteure für das Maß an Wissen und Kompetenzen bei den Beschäftigten ausschlaggebend. Es ist bekannt, dass Beschäftigte, die von Betriebsrätinnen beziehungsweise Betriebsräten oder dem Arbeitgeber über die bAV aufgeklärt werden, häufiger eine solche abschließen als Beschäftigte, die von den betrieblichen Akteuren hierzu keine Informationen erhalten (Kiesewetter et al. 2016: 133). Ein Problem stellen in diesem Zusammenhang vor allem kleine Betriebe dar, weil dort häufig kein Betriebsratsgremium existiert und die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Arbeitgeber und die Personalabteilungen – insofern diese überhaupt bestehen – ebenfalls keine Kenntnis über das Angebot haben (Blank 2012: 181).

Die zweite Voraussetzung für die Entscheidung für oder gegen eine bAV liegt im Interesse und der Aufmerksamkeit der Beschäftigten, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Renten- und Finanzkompetenzen helfen zwar, den individuellen Vorsorgebedarf einzuschätzen und den Nutzen einer bAV zu erkennen (Kiesewetter et al. 2016: 49; Leinert 2005: 10; Pfeiffer et al. 2007: 7). Ein Automatismus zwischen vorhandenem Wissen und Kompetenzen und der benötigten Aufmerksamkeit für die eigene Altersversorgung besteht aber nicht. Ein zentrales Hemmnis hierbei ist die Komplexität des Themas. Es erfordert „den Einsatz von Zeit und psychischer Energie [...]“; die meisten Menschen neigen jedoch zur „Bequemlichkeit“ (Reisch und Bietz 2008: 47). Es kommt zu Prokrastinationstendenzen, weil komplexe Entscheidungen lieber aufgeschoben werden (Traxler 2019: 78; Lausberg et al. 2011: 15). Erschwert wird die Entscheidung durch den langfristigen Zeithorizont der Altersversorgung. In der Zukunft liegende Konsequenzen des gegenwärtigen Verhaltens werden nicht reflektiert und Lerneffekte

17 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).

bleiben aus (Haupt et al. 2018a: 22; Langer und Klos 2007: 16). In Summe führt diese Gemengelage häufig dazu, dass kurzfristige Bedürfnisse gegenüber langfristig wirksamen Entscheidungen bevorzugt werden und sich auf das „Hier und Jetzt“ konzentriert wird (Naumer 2019: 137).¹⁸

Die benötigte Selbstkontrolle, „psychologisch gegenläufige Präferenzordnungen“ (Wilke 2016: 152) zu verarbeiten und aktuelle Präferenzen solchen Entscheidungen zumindest temporär unterzuordnen, die erst einen langfristigen Nutzen generieren, ist vor allem bei Jüngeren wenig ausgeprägt (Gensicke 2010: 139; Gieg und Harges 2005: 155).¹⁹ Die Selbstkontrolle entwickelt sich bei vielen Menschen erst mit zunehmendem Alter, allerdings auch dann häufig nur unvollständig (Traxler und Hurrelmann 2016: 78). Auch Erwachsene sind nicht selten durch ein „übermäßig hohes Ausmaß an Ungeduld und limitierter Handlungskontrolle charakterisiert“ (ebd.). Letztlich werden Aufschiebeeffekte neben dem Alter auch von dem Bildungsniveau und dem Geschlecht beeinflusst (ebd.: 78 ff.). Personen mit niedrigerem Bildungsniveau sowie Frauen neigen häufiger dazu, Entscheidungen mit langfristiger Wirkung aufzuschieben.

Eng mit dem Interesse verbunden sind die Erwartungen an die Betriebsrente. Je höher deren Nutzen eingeschätzt wird, desto wahrscheinlicher ist ein Vertragsabschluss (Wilke 2016: 115). Wird der Nutzen beispielsweise aufgrund niedriger Sparraten, der aktuellen Niedrigzinsphase oder einer drohenden Verrechnung der Rentenbezüge mit Grundsicherungsleistungen hingegen als gering eingestuft, wird auch ein Abschluss einer bAV unwahrscheinlicher (Pfeiffer et al. 2007: 3 f.; Wilke 2016: 155). Entscheidend ist auch die Erwartungshaltung gegenüber dem Staat. Wird vor allem der Staat in der Verantwortung gesehen, für eine lebensstandardsichernde Rente zu sorgen, nimmt die Wahrscheinlichkeit für zusätzliches Vorsorgesparen ebenfalls ab (Traxler 2019: 77). Schließlich ist bekannt, dass viele Beschäftigte Angebote zur bAV auch deshalb nicht wahrnehmen, weil

sie erwarten, dass die Initiative vom Arbeitgeber ausgehen müsse (Blank 2012: 182). Neben der geografisch bedingten Sozialisation wird die Erwartungshaltung auch durch das Alter und das Einkommen der Beschäftigten beeinflusst. Das Alter ist eine zentrale Einflussvariable, weil mit zunehmendem Alter bei Neuabschlüssen auch die zu erwartende Rentenhöhe sinkt. Lamping und Tepe (2009: 413) zeigen auf, dass die Bereitschaft, sich mit zusätzlichen Vorsorgeaktivitäten auseinanderzusetzen, mit zunehmendem Alter zunächst steigt, aber wieder abnimmt, wenn aufgrund eines zu fortgeschrittenen Alters die Erwartungen an die Rentenhöhe deutlich zurückgehen. Die Sorge, aufgrund der Verrechnung mit sozialstaatlichen Transfers keinen Nutzen aus zusätzlicher Altersversorgung zu erwirtschaften sowie die Resignation aufgrund einer zu großen Rentenlücke sind besonders bei Beschäftigten mit niedrigen Einkommen ausgeprägt (Wilke 2016: 172). Hiermit hängt schließlich auch der Arbeitsumfang zusammen, denn bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich der Sparbetrag, sodass auch die zu erwartende Rentenhöhe niedriger ausfällt und ein Grundsicherungsbezug wahrscheinlicher ist.

Als vierte Voraussetzung bedarf es zum Abschluss einer bAV schließlich eines gewissen Grundvertrauens. Insbesondere das Vertrauen der Beschäftigten gegenüber der Versicherungswirtschaft und den Arbeitgebern ist hierbei von Bedeutung. Gegenüber Versicherungen besteht allerdings häufig ein ausgeprägtes Misstrauen. Dies liegt zum einen an fehlender Finanzkompetenz der Beschäftigten. Zum anderen an Cross-Selling-Aktivitäten der Versicherungen (Pfeiffer et al.

¹⁸ Altersversorgung wird zudem häufig als „unangenehm“ empfunden und mit „Alter, Krankheit und Verzicht“ verbunden (Reisch und Bietz 2008: 47). Diese „psychologischen Kosten“ werden zugunsten vermeintlich angenehmerer Dinge aufgeschoben (Leinert 2005: 16 f.).

¹⁹ Traxler (2019: 77) konstatiert in diesem Zusammenhang, dass jeder zweite junge Erwachsene im „Hier und Heute“ lebe.

2007: 14 f.; Wilke 2016: 179).²⁰ Besonders in Ostdeutschland sind Versicherungsaversionen aufgrund schlechter Erfahrungen in der Nachwendezeit besonders ausgeprägt und das Grundvertrauen in die Versicherungswirtschaft gering (Wilke 2016: 171; Lamping und Tepe 2009: 421; Pfeiffer et al. 2007: 15 f.). Auf Betriebsebene kann ein schlechtes Betriebsklima dazu beitragen, dass einerseits die Beschäftigten den Angeboten des Arbeitgebers misstrauen und andererseits die Arbeitgeber kaum aktiv auf das Angebot hinweisen (Baumann und Blank 2016: 8 f.; Kiesewetter et al. 2016: 50).

Maßgeblichen Einfluss auf das Vertrauen in die Betriebsrente haben alle an der Umsetzung und Durchführung des Angebots beteiligten Akteure. Aufseiten der Versicherungen eignet sich insbesondere der persönliche Kontakt zu den Beschäftigten als vertrauensaufbauende Maßnahme (Pfarr und Schneider 2011). Dieser ist beim Verfahren der bAV im Einzelhandel in der Regel jedoch nicht vorgesehen, womit die Aktivitäten der anderen intermediären Akteure an zusätzlicher Bedeutung gewinnen. Arbeitgeber, Betriebsratsgremien sowie die Gewerkschaft können über informierende Aktivitäten dazu beitragen, dass die Beschäftigten Vertrauen zu den handelnden Akteuren sowie dem Angebot aufbauen (Baumann und Blank 2016: 8; Berner 2008: 399 f.). Da individuelle Entscheidungen – so auch bei zusätzlichen Vorsorgeentscheidungen – immer mit den Handlungen anderer Personen – insbesondere mit Vorbildfunktion – im sozialen Umfeld zusammenhängen, kommt auch dem informellen Austausch zwischen den Beschäftigten eine wichtige Bedeutung zu (Wilke 2016: 179).

3. (Nicht-)Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung im Einzelhandel

Aus den dargestellten Faktoren und Rahmenbedingungen der (Nicht-)Inanspruchnahme lassen sich drei Hypothesen für den

Gegenstand der tariflich fixierten bAV im Einzelhandel identifizieren. Diese dienen im folgenden Abschnitt der Systematisierung und werden anhand der Interviewauswertungen überprüft.

Entscheidungskontext: Dem institutionellen Entscheidungskontext kommt die größte Erklärungskraft zu, da im Rahmen des bestehenden Opt-in-Verfahrens Verhaltensweisen begünstigt werden, die zur 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.

Aktivität betrieblicher Akteure und Betriebsgröße: Vertrauensdefizite und Wissenslücken können durch aktive betriebliche Akteure abgebaut werden. Bewerbung, bessere Information und direkte Ansprache können die Inanspruchnahme positiv beeinflussen. Es ist davon auszugehen, dass diese Aktivitäten in großen Betrieben beziehungsweise Filialen der Branche intensiver ausfallen als in kleineren.

Alter, Geschlecht, Arbeitsvolumen und Sozialisation: Interesse und Aufmerksamkeit sowie die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem Thema Altersversorgung variieren zwischen Altersgruppen und Geschlechtern. Vom Arbeitsvolumen hängen nicht nur Einkommen und Rentenansprüche ab, sondern auch die Anwesenheit im Betrieb und damit die Wahrscheinlichkeit, durch betriebliche Akteure auf das Angebot aufmerksam zu werden. Bezogen auf die soziodemografischen Faktoren ist davon auszugehen, dass bei jüngeren, weiblichen, Teilzeit- und im Osten sozialisierten Beschäftigten die Inanspruchnahmequote geringer ausfällt.

²⁰ Cross-Selling meint den Verkauf weiterer – über die bAV hinausgehender – Versicherungsprodukte. Negativerfahrungen werden dabei in der Gegenwart häufig überbewertet und führen dazu, dass am Status quo keine Veränderungen vorgenommen werden (Haupt et al. 2018b: 349).

3.1 Entscheidungskontext

Der Entscheidungskontext der bAV im Einzelhandel folgt überwiegend dem Opt-in-Verfahren, bei dem der Aufwand zur Antragstellung bei den Beschäftigten liegt und es einer aktiven Entscheidung für das Angebot bedarf. In der Praxis hat sich dieses Verfahren als zentrale Hürde für eine höhere Inanspruchnahme erwiesen, weil es verhaltensökonomische Muster begünstigt, die zur Nichtinanspruchnahme führen.

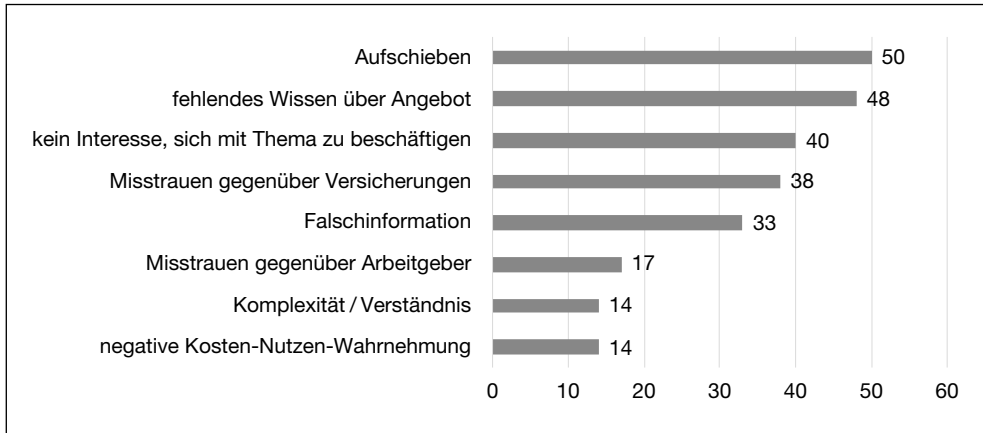
Oft fehlt bereits das Wissen über das Angebot, sodass die Beschäftigten mitunter „ganz überrascht [sind], dass es Geld gibt“ (IBR-L). Fehlende Informationen wurden häufig als wichtigster Faktor der Nichtinanspruchnahme identifiziert: „Vor der Einführung des obligatorischen Verfahrens haben das in unserer Filiale maximal zehn Prozent in Anspruch genommen. Die Unwissenheit war glaube ich der relevanteste Faktor hierfür“ (IBR-L). Doch auch, wenn das Angebot bekannt ist und die Beschäftigten wissen, dass sie einen zusätzlichen Vorsorgebedarf haben, setzen sie sich häufig nicht damit auseinander. Sie nehmen den aus rationalen Erwägungen minimalen Aufwand der Antragstellung bei hohem Nutzen aufgrund der reinen Arbeitgeberfinanzierung nicht in Kauf. Vielmehr bestätigen sich die aus der Literatur bekannten Faktoren von Prokrastinationstendenzen, Ambiguitätsaversionen und mitunter auch Resignation. Nur wenige der Interviewten berichteten davon, sich „früh und selbstständig“ um ihre Alterssicherung gekümmert zu haben (IB-L). Der Fokus richtet sich auf „das Jetzt und nicht das Irgendwann“, sodass dem „Thema immer wieder aus dem Weg gegangen“ wird (IB-W). Das Aufschieben von Entscheidungen wurde als häufigster Grund für die Nichtinanspruchnahme des Angebots genannt (Abbildung 1).²¹

Ein Grund für diese Prokrastination ist Bequemlichkeit: „Ich kann keine logische Antwort darauf geben, warum ich das [die bAV] nicht abgeschlossen habe. Klar, macht Sinn. Das habe ich wohl verschlafen“ (IB-L). In einigen Fällen sind für die Prokrastination

auch sogenannte Ambiguitätsaversionen ausschlaggebend. Das bedeutet, dass es vielen Beschäftigten unter der Bedingung unsicherer Zukunftsprognosen schwerfällt, die auf lange Sicht zu treffende Entscheidung für die bAV zu bewerten: „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-L). Resignation hingegen wurde nur in einem Fall geäußert, wobei der eigene zusätzliche Vorsorgebedarf als zu hoch und damit der Nutzen der Betriebsrente als vernachlässigbar eingestuft wurde.

Eine weitere Hürde des Opt-in-Verfahrens besteht darin, die Informationen zum Angebot richtig zu verstehen und einzuordnen. Rund ein Drittel der Befragten sieht in Falschinformationen einen Grund für die Nichtinanspruchnahme. Den Beschäftigten ist mitunter nicht bewusst, dass die Option der zusätzlichen Entgeltumwandlung freiwillig und unabhängig vom arbeitgeberfinanzierten Basisbetrag von jährlich 300 Euro ist: „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-L). Unter der Bedingung der Falschinformationen spielen Verlustaversionen eine Rolle. Die Beschäftigten sind demnach nicht dazu bereit, von ihrem ohnehin häufig geringen Entgelt „das letzte Bisschen [...] auch noch ab[zu]treten“ (IB-L). Ausgeprägte Wissenslücken existieren auch bezüglich der Portabilitätsregelung. Den Wenigsten ist bekannt, dass sie die bAV bei einem Betriebs- oder Berufswechsel auf einen neuen Arbeitgeber beziehungsweise Versorgungsträger übertragen lassen können. Besonders bei Beschäftigten, die den Einzelhandel lediglich als Zwischenstation sehen, trägt dieses Nichtwissen zur Nichtinanspruchnahme bei.

²¹ Ein Interview blieb bei der Auswertung unberücksichtigt. Dabei handelt es sich um einen Betriebsrentenexperten beziehungsweise eine Betriebsrentenexpertin ohne direkten Bezug zum Einzelhandel.

Abbildung 1: Verhaltensökonomische Gründe der Nichtinanspruchnahme, Anteil in Prozent

Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage des Interviewmaterials, n = 42.

Auch an dem im Kontext des Opt-in-Verfahrens benötigten Grundvertrauen mangelt es bei den Beschäftigten vor allem gegenüber den Versicherungsträgern. Es „herrscht bei den Mitarbeitenden oft eine ganz große Skepsis gegenüber Versicherungen vor“ (IBR-L). Aufgrund dieses Misstrauens und der Überzeugung, „dass man von denen [Versicherungen] abgezockt wird“ (IB-T), lehnen die Beschäftigten den Abschluss der bAV häufig „kategorisch ab“ (IBR-W). Misstrauen gegenüber den Arbeitgebern konnte hingegen nur in Einzelfällen als Grund der Nichtinanspruchnahme festgestellt werden. Bei diesen wird von nötigen Gegenleistungen ausgegangen, weil „es einen Haken geben müsse, wenn es etwas umsonst gibt“ (IBR-L).

3.2 Aktivitäten (über-)betrieblicher Akteure

Betriebliche und überbetriebliche Akteure können im Rahmen von Aufklärungsarbeit und Werbung dazu beitragen, die mit dem Entscheidungskontext einhergehenden Probleme – zumindest teilweise – zu kompensieren. Voraussetzung hierfür ist deren

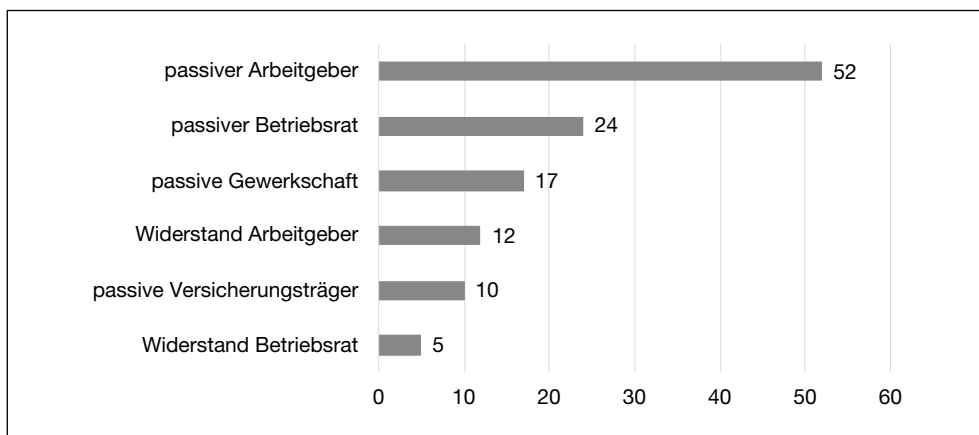
grundsätzliches Engagement. Im ersten Teil dieses Abschnitts wird daher zunächst die Rolle der Akteure für eine hohe oder niedrige Inanspruchnahme im Fokus stehen. Im zweiten Teil werden unter Berücksichtigung der strukturellen Rahmenbedingungen der Branche die konkreten Maßnahmen und Instrumente analysiert, die zur Verbreitung der bAV im Einzelhandel beitragen sollen.

3.2.1 Verhalten der Akteure

Die Passivität von Betriebsrätinnen und Betriebsräten wurde von 24 Prozent der Befragten als Problem zur weiteren Verbreitung der bAV dargestellt (Abbildung 2).

Die größte Herausforderung für diese Gruppe, aktiver auf die Inanspruchnahme hinzuwirken, besteht in ihrer Überlastung aufgrund zahlreicher Aufgaben und Problemlagen in den Betrieben und Filialen.²² Das Thema der bAV wird daher „eher beiläufig mitbearbeitet“ (IBR-L). Häufig wird sich vorgenommen „im eigenen Betrieb wieder mehr zu tun, [doch]

²² Beispielsweise Konflikte bei Schicht- und Urlaubsplanungen, den Arbeitszeiten und dem Beschäftigungsumfang.

Abbildung 2: Verhalten intermediärer Akteure, Anteil in Prozent

Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage des Interviewmaterials, n = 42.

schläft es immer wieder ein“ (IBR-L). Zum einen rückt die bAV im Zusammenhang mit der Bearbeitung anderer Probleme bei der Betriebsratsarbeit in den Hintergrund. Zum anderen ist auch fraglich, wie hoch die Aufnahme-fähigkeit von Beschäftigten für Informationen zur bAV ist, wenn diese mit anderen Problemen konfrontiert sind, die ihren unmittelbaren Arbeitsalltag betreffen. So etwa während der Covid-19-Pandemie. Während in der Textil- und Möbelbranche aufgrund der Lockdown-Phasen die Sorge um den Arbeitsplatzverlust dominierte, hatten „die Leute [im Lebensmitteleinzelhandel] eine große Mehrbelastung. Da waren andere Dinge wichtiger [als die bAV], wie das Masketragen bei der Arbeit“ (IBR-L). Ein anderes Problem bei den Betriebsratsgremien besteht in einer teilweise ungeklärten Zuständigkeit für das Thema. Grundlegend ablehnende Positionen gegenüber dem Angebot, die zur Passivität bei der Verbreitung führen, wurden von Betriebsrätinnen und Betriebsräten nicht geäußert.²³

Die Unternehmen – inklusive Personalabteilungen und Filialleitungen – sind bei den Aktivitäten zur Verbreitung des Angebots noch deutlich zurückhaltender als die Betriebsrätinnen und Betriebsräte. 52 Prozent

der Befragten sieht die Passivität der Arbeitgeber als problematisch für eine bessere Inanspruchnahmequote (Abbildung 2). Bei den Ursachen hierfür muss zwischen dem Unternehmen als Ganzem und den Filialen als betrieblicher Einheit unterschieden werden. In den Filialen kennen die Leitungen das Angebot der bAV oft selbst nicht, nehmen es selbst nicht in Anspruch und werden erst durch Betriebsrätinnen und Betriebsräte darauf aufmerksam. Hierzu trägt die hohe Fluktuation – insbesondere in der Textilbranche – der Filialleitungen bei. Eine Einbindung als Multiplikator des Angebots ist in diesem Zusammenhang aufgrund der fehlenden Vertrauensbasis zu den Beschäftigten und der Unkenntnis über die Strukturen und Abläufe der Filialen kaum möglich.

Die Unternehmen bewerten die Förderung der Inanspruchnahme als ambivalent. Einerseits erkennen einige Betriebe ihre soziale Verantwortung an und setzen das Instrument zudem gezielt zur Fachkräfterekrutierung und Imagepflege ein. Andererseits wis-

²³ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit der Unterstützung von ver.di gewonnen wurden und daher von einer gewissen Positivauswahl bei dieser Akteursgruppe auszugehen ist.

sen die Unternehmen um die steigenden Kosten einer höheren Inanspruchnahme, weshalb das Interesse an einer solchen oder sogar einer obligatorischen Anmeldung der Beschäftigten oft gering ist. Auf Betriebsratsebene „ist man schon zufrieden, wenn der Arbeitgeber einem keine Steine in den Weg legt, um auf das Thema aufmerksam zu machen“ (IBR-L). Gleichwohl gibt es nur vereinzelt – vor allem in der Textilbranche – aktiven Widerstand der Arbeitgeber. Vor dem Hintergrund der bestehenden Informationspflicht erscheint es jedoch von kaum zu unterschätzender Bedeutung, wenn Versicherungspolice nicht zustande kommen, „weil die Leute vom Betrieb dort nicht angemeldet werden“ (IB-T) oder mittels eines Einkaufsgutscheins – in diesem Falle in Höhe von einmalig 50 Euro – versucht wird, günstigere Alternativen zu etablieren.²⁴

Ver.di als zuständige Gewerkschaft sowie die Versicherungsträger unternehmen bisher nur wenige Aktivitäten zur Aufklärung und weiteren Verbreitung des Angebots. Sie konzentriert sich stärker auf Entgeltsteigerungen und die Wiedereinführung der Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags, was aufgrund der vergleichsweise niedrigen Löhne und hohen Teilzeitquote im Einzelhandel auch von den Beschäftigten eingefordert wird. Erwähnenswert erscheint allerdings das Bestreben von ver.di und einem großen Lebensmittelunternehmen, zukünftig ein obligatorisches Anmeldeverfahren einzuführen, wodurch das Thema auch in anderen Betrieben – vor allem den Betriebsratsgremien – wieder an Dynamik gewonnen hat. Die Versicherungsträger können sich eine stärkere Einbindung bei der Aufklärung und Bewerbung grundsätzlich vorstellen, stoßen hiermit aufgrund der steigenden Kosten bei einer höheren Inanspruchnahme aber auf wenig Interesse bei den Arbeitgebern. Betriebsratsgremien hingegen fragen die Expertise der Versicherungsträger teilweise gezielt nach, um für die bAV zu sensibilisieren und über Änderungen bei den Versicherungsträgern informiert zu sein. Diese Austauschbeziehungsweise Schulungsformate können

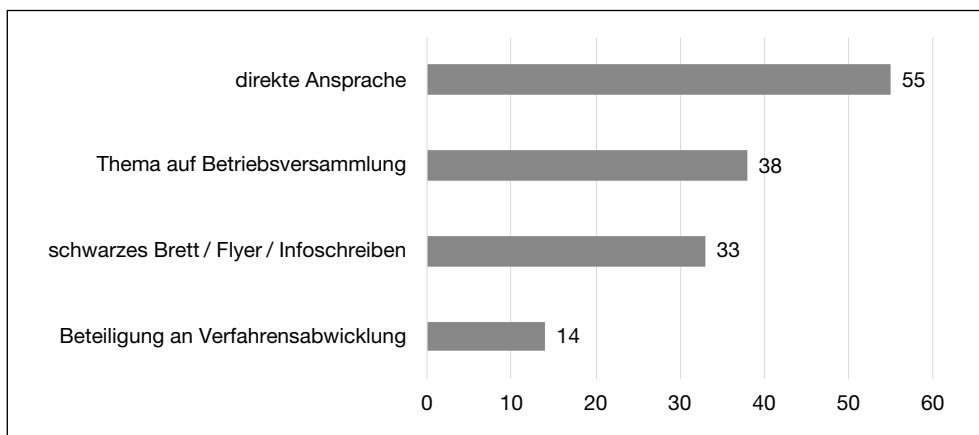
grundsätzlich dazu geeignet sein, um über eine gute Informationsbasis der Betriebsrätinnen und Betriebsräte mehr Dynamik in die betrieblichen Aktivitäten zu bekommen. Die Überlastung der Betriebsratsgremien lässt sich damit jedoch nicht lösen. Grundsätzlich sehen die Befragten sowohl die Gewerkschaft als auch die Versicherungsträger im Vergleich zu den betrieblichen Akteuren aber deutlich seltener in der Verantwortung für eine bessere Verbreitung des Angebots (Abbildung 7, Abschnitt 4).

3.2.2 Kommunikations- und Bewertungsmethoden der Akteure

Im Rahmen verschiedener Kommunikations- und Bewertungsmethoden haben die Akteure die Chance, die durch das Opt-in-Verfahren begünstigten verhaltensökonomischen Hemmnisse für die Inanspruchnahme der bAV zumindest teilweise zu kompensieren. Dabei weisen die verschiedenen Maßnahmen unter Berücksichtigung der Branchenstruktur bestimmte Vor- und Nachteile auf.

Im Mittelpunkt der betrieblichen Aktivitäten stehen – sofern vorhanden – in den meisten Unternehmen die Betriebsratsgremien. Der „Haupttreiber, die Leute in die Pensionskasse zu bekommen“ (IBR-L), sind dabei persönliche Gespräche (Abbildung 3). Sie bieten 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 Wissenslücken sowie die Skepsis gegenüber Versicherungsträgern und Arbeitgebern abgebaut werden können. Auch Aufschiebeverhalten und Vergesslichkeit kann vorgebeugt werden, wenn im direkten Kontakt zugleich die Möglichkeit besteht, den Antrag auszufüllen und wieder abzugeben. Ein Problem für dieses Format

²⁴ Ob es sich hierbei um ein gezieltes Vorgehen des Unternehmens handelt oder nur einzelne Filialen betroffen sind, konnte im Rahmen der Studie nicht geklärt werden.

Abbildung 3: Aktivitäten von Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Anteil in Prozent

Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage des Interviewmaterials, n = 42.

stellt häufig die Erreichbarkeit der Beschäftigten dar. In vielen Unternehmen der Branche mit kleinteiliger Filialstruktur sind die Betriebsratsgremien unternehmenseinheitlich formiert, sodass die Betriebsrätinnen und Betriebsräte nur selten vor Ort in den Filialen sind.²⁵ Die persönliche Ansprache ist dann mit großem zeitlichem Aufwand verbunden und der Ertrag zugleich überschaubar, weil häufig „nur zwei oder drei Kollegen da sind, 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“ (IBR-L).

Neben der persönlichen Ansprache nutzen die Betriebsrätinnen und Betriebsräte auch häufiger Betriebsversammlungen, Flyer, Betriebsratszeitungen, Infoschreiben und Aushänge am schwarzen Brett, um auf das Angebot aufmerksam zu machen und Antragsformulare zu verteilen (Abbildung 3). Dies spart zeitliche Ressourcen und erreicht eine hohe Anzahl an Beschäftigten in kurzer Zeit. Diese Formate erzeugen aufgrund der Anonymität und der Gefahr, dass das Thema mit anderen vermischt und durch vermeintlich attraktivere überlagert wird, allerdings

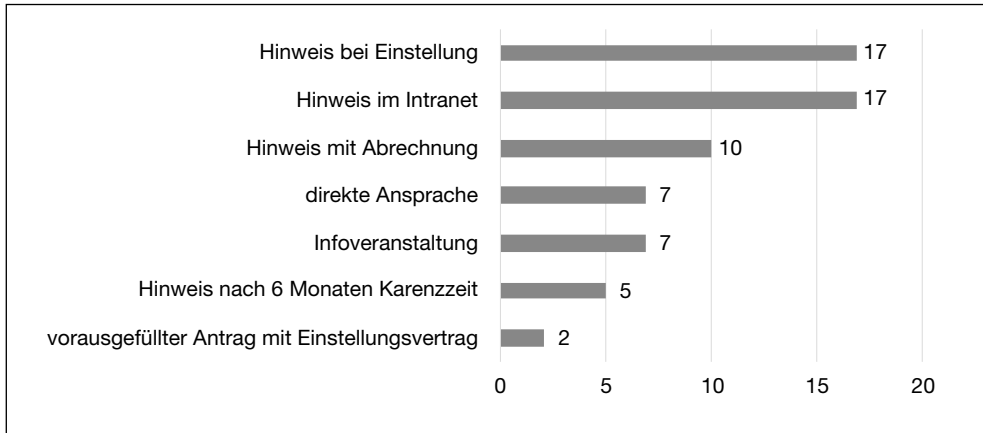
„wenig Resonanz“ (IBR-L). Schließlich verbleibt der Aufwand für die Informationsverarbeitung und die Antragstellung bei den Beschäftigten, womit das Problem des Aufschiebens nicht gelöst wird.

In Unternehmen und Filialen, die die bAV gutheißen, reichen die Formate von Hinweisen in Einstellungsgesprächen oder bei Betriebsversammlungen bis hin zu Infoschreiben und Beilagen zur Lohnabrechnung (Abbildung 4). Bei Letzteren besteht analog zu den anonymen Aktivitäten von Betriebsratsgremien das Problem, dass die Informationen zur bAV mit anderen vermischt werden und Aufschiebeverhalten begünstigt wird. Auch der Hinweis auf das Angebot im persönlichen Einstellungsgespräch löst das Problem nicht. Zudem verhindert die Karenzzeit von sechs Monaten, dass die bAV unmittelbar abgeschlossen werden kann und eine erneute Ansprache nach der Karenzzeit findet kaum statt.

Das Beispiel einer großen Warenhausfiliale mit einer Nutzungsquote von 92,7 Prozent verdeutlicht, wie viel Potenzial betrieblicher Aufklärungsarbeit bisher ungenutzt bleibt. Im

²⁵ Grundlage hierfür ist § 3 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Abbildung 4: Aktivitäten von Arbeitgebern, Anteil in Prozent



Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage des Interviewmaterials, n = 42.

genannten Fall arbeitet das Personalbüro eng mit dem Betriebsratsgremium auf Grundlage eines Monitorings zusammen. Anspruchsberechtigte Beschäftigte, die die bAV noch nicht abgeschlossen haben, werden systematisch angesprochen und zur Inanspruchnahme motiviert.²⁶ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Betriebsstruktur aus filialinternem Personalbüro und mehreren Betriebsrätinnen und Betriebsräten dieses Vorgehen überhaupt erst ermöglicht. In kleineren Betrieben und Filialen existieren diese Strukturen hingegen nur selten. Die Personalabteilung hat dann in der Regel gar keine Möglichkeit – über die Verbreitung von Informationsmaterial etwa als Beilage zur Lohnabrechnung hinaus –, direkten Kontakt zu den Beschäftigten aufzubauen. Ein pauschaler Zusammenhang zwischen Filialgröße und der Inanspruchnahmequote besteht aber nicht, wie das Beispiel eines anderen Unternehmens aus dem Lebensmitteleinzelhandel mit 22 Filialen zeigt. In diesem wird das Angebot in den kleineren Filialen (50 bis 99 Beschäftigte) mit einer durchschnittlichen Inanspruchnahmequote von 60 Prozent häufiger genutzt als in den großen Filialen mit 200 und mehr Beschäftigten. Dort liegt der Durchschnitt bei 45,4 Pro-

zent.²⁷ Strukturell günstige Bedingungen reichen also nicht aus, um die Verbreitung des Angebots voranzutreiben, sie müssen durch die beteiligten Akteure auch erkannt und gezielt genutzt werden.

Einen direkten und vertrauensvollen Bezugspunkt für die Beschäftigten bilden vor allem Kolleginnen und Kollegen. Zwischen diesen spielt das Thema Rente oder bAV jedoch allenfalls anlassbezogen – wenn beispielsweise jemand in Rente geht – eine Rolle. Nur in Einzelfällen werden Beschäftigte durch ihre Kolleginnen und Kollegen auf das Angebot aufmerksam. Dabei liegt in der systematischen Einbindung von Beschäftigten

²⁶ Das Personalbüro erhält von der Hauptverwaltung jährlich eine Aufstellung über die Inanspruchnahme. Betriebsrätinnen und Betriebsräte suchen daraufhin mit Unterstützung des Personalbüros die Beschäftigten auf, die das Angebot noch nicht abgeschlossen haben. Das Personalbüro weist neueingestellte Beschäftigte nach der Karenzzeit erneut persönlich auf ihren Anspruch hin. Die Antragstellung kann sofort erfolgen.

²⁷ Das zugrunde liegende Material wurde durch eine interviewte Betriebsrätin des Unternehmens zur Verfügung gestellt (Stand: 2020).

zur Verbesserung der Inanspruchnahme großes Potenzial, weil das Thema weniger aufgezwungen wirkt als es beispielsweise im Gespräch mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten der Fall sein kann, die mitunter erklären müssen, dass sie „keine Versicherungsvertreter sind und keinen persönlichen Nutzen davon haben“ (IBR-L).

Die Aktivitäten von ver.di als zuständiger Gewerkschaft sind sehr überschaubar. Dieser Umstand resultiert nicht aus einer generell ablehnenden Position gegenüber der bAV, sondern stärker aus einem unklaren Unterstützungsbedarf seitens der Betriebsratsgremien, für die ver.di bei Bedarf grundsätzlich Unterstützungsleistungen anbietet. Betriebsratsgremien, die die Unterstützung nachfragen, erhalten diese meistens in Form von Vorträgen im Rahmen der Betriebsversammlungen. Zum Teil verhalten sich die Betriebsratsgremien passiv bei der Nachfrage nach Unterstützung durch die Gewerkschaft, weil sie die Arbeitgeberseite und die Führungskräfte in der Pflicht sehen, an der Verbreitung mitzuwirken. Derzeit bleibt dementsprechend viel Unterstützungspotenzial der Gewerkschaft ungenutzt.

Auch die Versicherungsträger sind bisher nur vereinzelt an der Aufklärung und Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung beteiligt. Eine stärkere Beteiligung ist zudem als ambivalent zu bewerten. Einerseits weisen einige der Beschäftigten eine, wenn auch eher unspezifische, Versicherungsaversion auf, die meist auf schlechte Erfahrungen mit Versicherungen in der Vergangenheit zurückzuführen ist. Andererseits ist bekannt, dass die persönliche Ansprache durch Mitarbeitende von Versicherungen diffuse Vorbehalte ab- und Vertrauen aufbauen sowie Falschinformationen zum Angebot vorbeugen kann. Dass dieses Potenzial derzeit nicht genutzt wird, liegt neben der ablehnenden Haltung von Arbeitgebern vor allem daran, dass diesen – anders als unternehmenszugehörigen Pensionskassen – keine Informationen und Kontaktdaten der bislang Nichtversicherten zur Verfügung stehen, womit eine persönliche Ansprache nicht möglich ist.

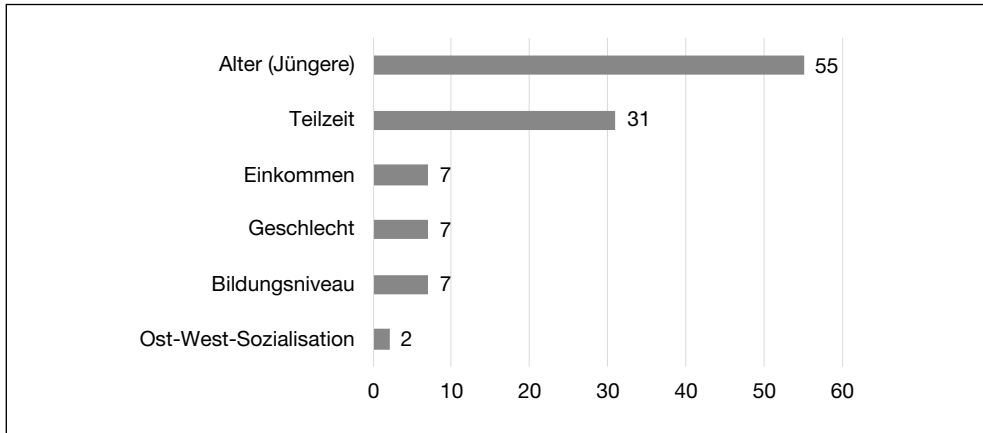
3.3 Alter, Geschlecht, Arbeitsvolumen und Sozialisation

Unsere Hypothese, dass das Interesse und die Aufmerksamkeit bei jüngeren Personen am Thema Rente und Alterssicherung aufgrund einer geringeren Selbstkontrolle und einer stärkeren Gegenwartsfixierung geringer ausgeprägt sind als bei Älteren, lässt sich 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 (Abbildung 5).²⁸ Betriebsrätinnen und Betriebsräte erachten es als „schwierig, junge Leute dafür [die bAV] zu begeistern“, während „ältere Beschäftigte wissen, was auf sie zukommt“ (IBR-L). Insbesondere diejenigen, die den Einzelhandel als Zwischenschritt begreifen, schließen das Angebot aufgrund von Ambiguitätsaversionen nicht ab. Sie können nicht einschätzen, „was irgendwann einmal ist“ (IBR-L).²⁹ Aufschiebeverhalten beschränkt sich aber nicht ausschließlich auf die jüngeren Beschäftigten der Branche. Auch Ältere haben trotz einer höheren Sensibilität gegenüber der eigenen Alterssicherung berichtet, dass sie das Thema regelmäßig aufschieben: „Ich denke, ich habe noch ein bisschen Zeit. Ich arbeite ja noch elf Jahre“ (IB-L).

Hinweise darauf, dass das Geschlecht einen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen das Angebot hat, lieferten die Interviews nicht (Abbildung 5). Als relevant hierfür wurde hingegen von 31 Prozent der Befragten das Arbeitsvolumen genannt. So ist die Kontaktdichte zu betrieblichen Multiplikatoren bei Teilzeitbeschäftigten geringer und sie sind sich zum Teil „nicht darüber bewusst

²⁸ Die in Abbildung 5 dargestellten soziodemografischen Faktoren der Nichtinanspruchnahme wurden in den Interviews nicht vorab definiert. Sie entsprechen der subjektiven Wahrnehmung der Interviewten.

²⁹ Diese Ungewissheit bezieht sich vor allem auf den weiteren beruflichen Werdegang und ist häufig von der Unwissenheit um die Portabilitätsregelungen begleitet. Es wird davon ausgegangen, dass ein Abschluss der bAV aufgrund geringer Anwartschaften keinen nennenswerten Nutzen generiert.

Abbildung 5: Soziodemografische Faktoren der Nichtinanspruchnahme, Anteil in Prozent

Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage des Interviewmaterials, n = 42.

[...], dass sie dieselben Rechte haben wie Vollzeitkräfte“ (IB-L).³⁰

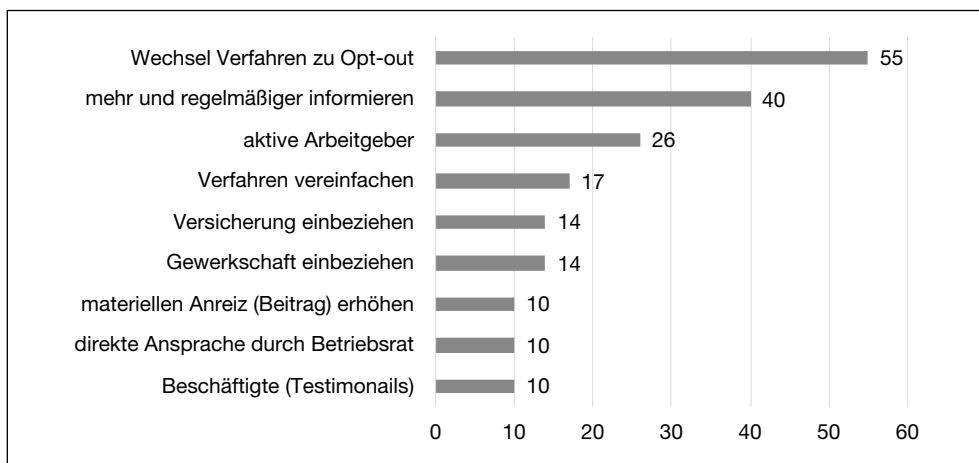
Bezüglich der Sozialisation der Beschäftigten gingen wir aufgrund der Literatur davon aus, dass vor allem Beschäftigte aus den neuen Bundesländern das Angebot der bAV aufgrund der Erfahrungen mit dem sozialistischen Universalversorgungssystem und anschließend schlechten Erfahrungen „mit Drückerkolonnen der Versicherungen“ (IV) seltener in Anspruch nehmen als Beschäftigte aus den alten Bundesländern. Diese Annahme kann nicht bestätigt werden. Nur in einem Fall wurde von „massenhaft[en] Vorbehalte[n] gegenüber der bAV im Osten“ berichtet (IV). Sowohl die Tendenz, „sich zu sehr auf den Staat zu verlassen“ (IB-L), als auch Versicherungsaversionen sind insgesamt weit verbreitet und kein genuines Phänomen in den neuen Bundesländern.

4. Fazit und Handlungsoptionen

Die Einführung der tariflich fixierten, arbeitgeberfinanzierten bAV im Einzelhandel stellte 2001 ein Novum dar. Als „Selbstläufer“ stellte sie sich in den folgenden 20 Jahren auf-

grund verschiedener Faktoren jedoch nicht heraus. Als zentrales Hemmnis erwies sich unter den strukturellen Rahmenbedingungen des Einzelhandels das Opt-in-Verfahren. Es generiert verhaltensökonomische Muster, die eine Nichtinanspruchnahme begünstigen. Hierzu zählen vor allem die Bevorzugung des Ist-Zustandes gegenüber Veränderungen (Status-quo-Bias) mit Aufschiebeverhalten, kurzfristigen Entscheidungshorizonten und mangelnder Selbstkontrolle. Mit Blick auf die Beschäftigtenmerkmale haben sich das Alter (Jüngere) und der Arbeitsumfang (Teilzeit) als negative Faktoren für die Inanspruchnahme herausgestellt. Jüngere Beschäftigte neigen verstärkt zum Aufschieben (Prokrastination), weil sie den Einzelhandel häufig als Durchgangsstation erachten und den Nutzen der bAV vor dem Hintergrund einer unsicheren beruflichen Zukunft nicht erkennen oder falsch einschätzen (Ambiguitätsaversionen). Der Arbeitsumfang beeinflusst die Erreichbarkeit und damit die Chance, durch betriebliche Akteure auf das Angebot aufmerksam zu werden. Begünstigt wird die geringe In-

³⁰ Das betrifft neben der bAV auch andere Bereiche, wie das Weihnachts- oder Urlaubsgeld.

Abbildung 6: Verbesserungspotenziale, Anteil in Prozent

Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage des Interviewmaterials, n = 42.

anspruchnahme zudem durch die Wechselwirkung dieser Faktoren mit den Strukturen der Branche. So liegen mit einer hohen Teilzeitquote, der klein- und kleinstbetrieblichen Filialstruktur, einer hohen Fluktuation der Mitarbeitenden, einer zurückgehenden Tarifbindung und einer unterdurchschnittlichen Verbreitung betrieblicher Mitbestimmung unterschiedliche Beschäftigten- und Betriebsstrukturen vor, die die Nichtinanspruchnahme begünstigen und schwierige Rahmenbedingungen für eine weitere Verbreitung des Angebots bieten.

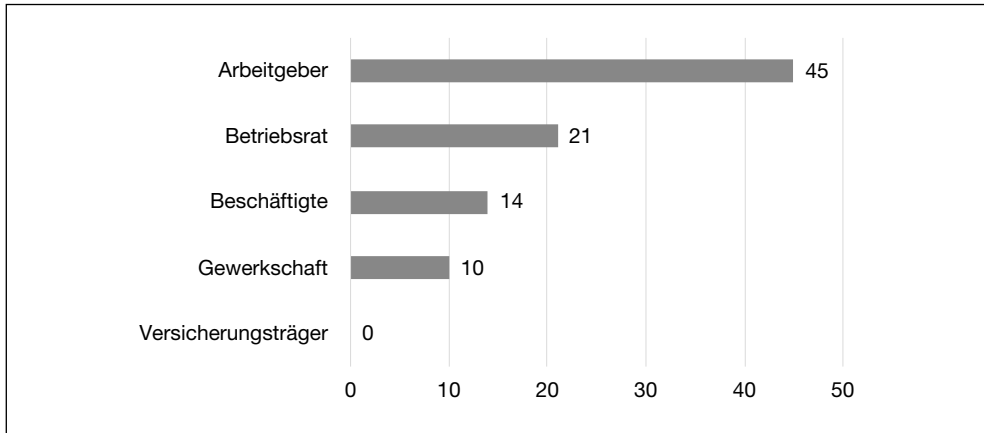
Gleichzeitig wird das Potenzial zur Vermittlungs- und Aufklärungsarbeit durch die relevanten Akteure nicht ausgeschöpft. Die umfangreichsten Aktivitäten erfolgen durch die Betriebsratsgremien, wobei persönliche Gespräche das erfolgreichste Instrument darstellen. Aufgrund von Überlastung und ungünstigen Betriebsstrukturen ist dies aber häufig schwierig. Andere Formate helfen zwar, die bAV grundsätzlich präsenter zu machen, werden jedoch zu selten genutzt und gehen häufig im Gemenge mit anderen Informationen unter. Die anderen überbetrieblichen und betrieblichen Akteure (ver.di, HDE, insbesondere aber Arbeitgeber) treten

nur vereinzelt mit Aktivitäten in Erscheinung, wodurch Potenziale und Synergieeffekte verloren gehen.

Abschließend lassen sich für eine zukünftig bessere Verbreitung des Angebots Handlungsoptionen entlang von drei Ebenen ableiten (Abbildung 6).

Auf der ersten Ebene sind die Sozialpartner gefordert, durch einen tariflich vereinbarten Wechsel des Verfahrens vom Antragsverfahren (Opt-in) hin zur obligatorischen Anmeldung (Opt-out) aller Beschäftigten das größte Hemmnis der Inanspruchnahme zu beseitigen. Alle Erkenntnisse sprechen dafür, dass sich damit eine deutliche Erhöhung der Inanspruchnahmequote erreichen ließe.³¹ Von 55 Prozent der Befragten wurde diese Maßnahme als wichtigstes Verbesserungspotenzial genannt (Abbildung 6). Vorbehalte gegen diese Umstellung bestehen sowohl bei den Arbeitgebern, die hiermit höhere Kosten verbinden, als auch bei ver.di,

³¹ Für ein bestmögliches Ergebnis sollte die Einführung eines Opt-out-Verfahrens kommunikativ begleitet werden, um Austritten aus der bAV vorzubeugen.

Abbildung 7: Verantwortungszuschreibung für Inanspruchnahme der bAV, Anteil in Prozent

Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage des Interviewmaterials, n = 42.

die in Anbetracht der hohen Teilzeitquote und geringen Einkommen den Fokus stärker auf Entgelterhöhungen setzt und die bAV als Verhandlungsgegenstand in Tarifverhandlungen daher mitunter kritisch sieht. Sollte ein Wechsel daher nicht möglich sein, gilt es, die Unterstützung für die betrieblichen Akteure – insbesondere für die Betriebsratsgremien – auszubauen und beispielsweise im Rahmen von Kampagnen regelmäßig den Fokus explizit auf die bAV zu lenken. Durch ein unterstützendes Monitoring der Inanspruchnahme könnte zudem vor allem dort gezielt Unterstützung angeboten und ein Austausch zu Best Practices angeboten werden, wo der Bedarf besonders groß ist. Die Erhöhung des Beitrags könnte schließlich auch ein Baustein sein, um die Attraktivität des Angebots über einen materiellen Anreiz zu erhöhen.

Die zweite Handlungsebene umfasst die Unternehmen und Betriebsratsgremien. Insbesondere das bisher unerschlossene Potenzial bei den Arbeitgebern gilt es zu nutzen, weil eine Mehrheit der Befragten diese auch in der Verantwortung sieht, auf eine hohe Inanspruchnahme hinzuwirken (Abbildung 7). Einige Arbeitgeber sehen eine attraktiv ausgestaltete bAV (durchaus

mit Opt-out-Verfahren und höheren Beiträgen) als Beitrag zur Gewinnung und Haltung von zufriedenen Beschäftigten. Verdi und die Betriebsratsgremien sind daher auf Unternehmensebene gefordert, sich dort für attraktive Konditionen der bAV in Betriebsvereinbarungen einzusetzen, wo sich Arbeitgeber aufgeschlossen zeigen. Jenseits der Verfahrensfrage zählen hierzu auch eine frühzeitige, kontinuierliche und regelmäßige Ansprache, Information und Unterstützung bei der Antragstellung. 40 Prozent der Befragten sehen hierin Potenzial zur Steigerung der Inanspruchnahmequote (Abbildung 6). Drei Punkte sind dabei entscheidend: Erstens muss über die Möglichkeit aufgeklärt werden, ohne weitere Zuzahlungen auch nur den ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Beitrag in Anspruch nehmen zu können. Zweitens ist darauf zu verweisen, dass keine weiteren Verpflichtungen bestehen und keine zusätzliche Werbung der Versicherung erfolgt. Drittens sollte die Übertragbarkeit der angesparten Beiträge bei einem Arbeitgeberwechsel deutlich werden.

Die dritte Handlungsebene beinhaltet schließlich die Filialen und betrieblichen Akteure. Neben den Arbeitgebern sehen die Befrag-

ten insbesondere die Betriebsrätinnen und Betriebsräte vor Ort in der Verantwortung für eine hohe Inanspruchnahme (Abbildung 7). Aufgrund der kleinteiligen Filialstruktur fällt es dieser Gruppe aber mitunter schwer, flächendeckend präsent zu sein. Umso wichtiger ist es, dass neben den Betriebsrätinnen und Betriebsräten auch andere Akteure in den Filialen in die Bewerbung und Information eingebunden werden. Hierzu gehören zum Beispiel die Filialleitungen, die ihre Position auf zweifache Weise nutzen können: Zum einen, indem sie mit gutem Beispiel vorangehen und die bAV selber abschließen. Zum anderen, indem sie das Angebot bewerben und gerade bei Neueinstellungen auf die Betriebsrente hinweisen. Auch Beschäftigte, die das Angebot bereits abgeschlossen haben, können als Multiplikatoren gewonnen werden und über die bAV aufklären (Testimonials). Über die direkte Ansprache hinaus sollte das Thema bAV aber auch dauerhaft etwa über einfach zu verstehende Flyer, große Plakate oder Aushänge am schwarzen Brett präsent sein und ein Abschluss des Angebots – beispielsweise durch ein digitales Verfahren – vereinfacht werden.

Literatur

- Baumann, Helge und Blank, Florian* (2016): Die betriebliche Altersversorgung. Verbreitung und Finanzierung – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015, WSI Report, 30/2016.
- Berner, Frank* (2008): Steuerungsprobleme im regulierenden Wohlfahrtsstaat. Die Vermarktlichung und Individualisierung der betrieblichen Altersversorgung, Zeitschrift für Sozialreform, 54(4), S. 391–417.
- Bispinck, Reinhard* und WSI-Tarifarchiv (2001): Moderate Lohnabschlüsse plus „Beschäftigungsbrücke“. Zwispältige Rolle des „Bündnis für Arbeit“, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bispinck, Reinhard* und WSI-Tarifarchiv (2012): Höhere Tarifabschlüsse – Konflikte um Tarifstandards- Neu Tarifregelungen, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Blank, Florian* (2012): Die neue betriebliche Altersversorgung und ihre Nutzer, WSI-Mitteilungen, 65(3), S. 179–188.
- Blank, Florian* (2014): Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung – Regulierung, Verbreitung und verteilungspolitische Aspekte, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, 83(3), S. 129–142.
- Blank, Florian* (2015): Die betriebliche Altersversorgung als Gegenstand der Sozialpolitik – Stand der Dinge und Weiterentwicklung, Sozialer Fortschritt, 64(8), S. 184–189.
- BMAS (2021): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019). Endbericht, Berlin.
- Bornemann, Basil und Smeddinck, Ulrich* (2016): Anstößiges Anstoßen? – Kritische Beobachtungen zur „Nudging“-Diskussion im deutschen Kontext, Zeitschrift für Parlamentsfragen, 47(2), S. 437–459.
- Börsch-Supan, Axel/Bucher-Koenen, Tabea/Goll, Nicolas und Maier, Christina* (2016): 15 Jahre Riester – eine Bilanz. Arbeitspapier, Nr. 12, Wiesbaden: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.
- Dummett, Sandra* (2013): Branchenstudie Einzelhandel. Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2010 und 2011, IAB-Forschungsbericht 2/2013, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Ellguth, Peter und Kohaut, Susanne* (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, WSI-Mitteilungen, 75(4), S. 328–336.
- Fröhler, Norbert/Fehmel, Thilo und 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 und TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg.): Jugend, Vorsorge, Finanzen.

- Herausforderung oder Überforderung?, Frankfurt am Main: Campus, S. 79–180.
- Gieg, Martina und Harges, Heinz-Dieter* (2005): Die betriebliche Altersversorgung in der Unternehmenspraxis. Umfragen und Fallstudien zur Umsetzung der Rentenreform 2001, München und Mering: Hampp.
- Glaubitz, Jürgen* (2018): Verdrängungswettbewerb im deutschen Einzelhandel: auf dem Rücken der Beschäftigten, WSI-Mitteilungen, 71(2), S. 150–154.
- Graf, Dittmar* (2007): Die Theorie des geplanten Verhaltens, in: Krüger, Dirk und Vogt, Helmut (Hrsg.): Theorien in der biogiedidaktischen 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> (Abruf: 10.03.2023).
- Haupt, Marlene/Sesselmeier, Werner und Yollu-Tok, Aysel* (2018a): Das Nudging-Konzept und die Altersvorsorge – der Blick zu knuff und puff in Schweden, Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 87(2), S. 17–32.
- Haupt, Marlene/Sesselmeier, Werner und Yollu-Tok, Aysel* (2018b): Ungeklärte Diskrepanzen. Der verhaltensökonomische Blick auf die Altersvorsorge, in: Betzelt, Sigrid und Bode, Ingo (Hrsg.): Angst im neuen Wohlfahrtsstaat. Kritische Blicke auf ein diffuses Problem, Baden-Baden: Nomos, S. 341–368.
- Haupt, Marlene und Yollu-Tok, Aysel* (2017): Finanzwissen und -kompetenzen bei Frauen – vom Sollen, Wollen und Können, Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 86(4), S. 103–122.
- HDE (ohne Jahr a): Beschäftigungsstruktur im Einzelhandel, HDE Handelsverband Deutschland, <https://einzelhandel.de/beschaeftigungsstruktur#BiEH> (Abruf: 15.03.2023).
- HDE (ohne Jahr b): Entgeltentwicklung, HDE Handelsverband Deutschland, <https://einzelhandel.de/entgeltentwicklung> (Abruf: 15.03.2023).
- HDE (2022): Zahlenspiegel 2022, Berlin.
- Kiesewetter, Dirk/Grom, Michael/Menzel, Moritz und Tschinkl, Dominik* (2016): Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung, Würzburg: University Press.
- Kobel, Anton* (2019): Weiter so, immer weiter? Ver.di Handel und die Krisen, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 2–3/2019, <https://www.la-bournet.de/politik/gw/selbstverstaendnis/weiter-immer-weiter-ver-di-handel-und-die-krisen/#anm1> (Abruf: 10.03.2023).
- Laibson, David und Zetelmeyer, Joromin* (2002): Die neue Ökonomie der Ungeduld, in: Fehr, Ernst und Schwarz, Gerhard (Hrsg.): Psychologische Grundlagen der Ökonomie – Über Vernunft und Eigennutz hinaus, Zürich: Neue Zürcher Zeitung, S. 39–46.
- Lamping, Wolfram und Tepe, Markus* (2009): Vom Können und Wollen der privaten Altersvorsorge, Zeitschrift für Sozialreform, 55(4), S. 409–430.
- Langer, Thomas und Klos, Alexander* (2007): Psychologie und Altersvorsorge. Was die Behavioral-Finance-Wissenschaft leisten kann, Köln: Deutsches Institut für Altersvorsorge.
- Lausberg, Elena/Behnk, Sascha und Hab-schick, Marco* (2011): Förderung der privaten Altersvorsorge. Was wir vom Ausland lernen können, Köln: Deutsches Institut für Altersvorsorge.
- Leinert, Johannes* (2005): Altersvorsorge: Theorie und Empirie zur Förderung freiwilligen Vorsorgesparens, Berlin: Technische Universität.
- Naumer, Hans-Jörg* (2019): Das Trilemma der Altersvorsorge lösen – mit Behavioral Finance, in: Hurrelmann, Klaus/Karch, Heribert und Traxler, Johannes (Hrsg.): Jugend, Vorsorge, Finanzen: Wird das

- Vertrauen einer Generation verspielt? MetallRente Studie 2019, Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 137–141.
- Pfarr, Christian* und *Schneider, Udo* (2011): Anreizeffekte und Angebotsinduzierung der Riester-Rente, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 12(1), S. 27–46.
- Pfeiffer, Ulrich/Braun, Reiner/Grimm, Andrea* und *Schmidt, Markus* (2007): Altersvorsorge in Deutschland. Verloren im Dschungel der Möglichkeiten, Köln: Deutsches Institut für Altersvorsorge.
- Pimpertz, Jochen* und *Stettes, Oliver* (2018): Neue Impulse für die betriebliche Altersvorsorge? *IW-Trends*, 3/2018.
- Reisch, Lucia A.* und *Bietz, Sabine* (2008): Private Altersvorsorge – Ein Thema für die Verbraucherpolitik, *Forum Ware*, 36(1–4), S. 46–51.
- Ruland, Franz* (2012): Die gesetzliche Rentenversicherung im wiedervereinigten Deutschland – Eine Bilanz, in: *Bispinck, Reinhard/Bosch, Gerhard/Hofemann, Klaus* und *Naegele, Gerhard* (Hrsg.): *Sozialpolitik und Sozialstaat*. Festschrift für Gerhard Bäcker, Wiesbaden: Springer VS, S. 479–496.
- Schroeder, Wolfgang/Greef, Samuel* und *Heller, Lukas* (2022): Gründe für die (Nicht)Inanspruchnahme des 2001 tariflich fixierten, arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorgebeitrags im Einzelhandel, Berlin: FNA, https://www.fna-rv.de/SharedDocs/Downloads/Projektberichte/Projektbericht_2018-19.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Abruf: 13.03.2023).
- Shefrin, Hersh M.* und *Thaler, Richard H.* (1988): The Behavioral Life-Cycle Hypothesis, *Economic Inquiry*, 26(4), S. 609–643.
- Statistisches Bundesamt (2022): *Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste Jahr 2021*, Wiesbaden.
- Steffen, Johannes* (2012): Lebensstandard-sicherung und Armutsfestigkeit im „Drei-Säulen-Modell“ der Alterssicherung, in: *Bispinck, Reinhard/Bosch, Gerhard/Hofemann, Klaus* und *Naegele, Gerhard* (Hrsg.): *Sozialpolitik und Sozialstaat*. Festschrift für Gerhard Bäcker, Wiesbaden: Springer VS, S. 413–425.
- Thaler, Richard H.* und *Sunstein, Cass R.* (2009): *Nudge. Improving decisions about health, wealth and happiness*, London: Penguin Books.
- Traxler, Christian* (2019): Boosting und Nudging in der Altersvorsorge. Eine verhaltensökonomische Einordnung der Studienergebnisse, in: *Hurrelmann, Klaus/Karch, Heribert* und *Traxler, Johannes* (Hrsg.): *Jugend, Vorsorge, Finanzen: Wird das Vertrauen einer Generation verspielt? MetallRente Studie 2019*, Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 77–85.
- Traxler, Christian* und *Hurrelmann, Klaus* (2016): Eigeninitiative oder sanfter Paternalismus? Die Rolle von Nudging für die Altersvorsorge, in: *Hurrelmann, Klaus/Karch, Heribert* und *Traxler, Johannes* (Hrsg.): *Jugend, Vorsorge, Finanzen: Zwischen Eigenverantwortung und Regulierung – Lösungsansätze in Deutschland und Europa*. MetallRente Studie 2016, Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 77–87.
- ver.di (ohne Jahr): 20 Jahre Tarifflicht sind genug!, <https://handel.verdi.de/themen/tarifpolitik/ave/++co++281b67b0-885d-11ea-8306-001a4a160100> (Abruf: 10.03.2023).
- ver.di (2020): Wir haben doch kein Geld zu verschenken, oder? Wir bei Kaufland, Februar 2020, https://handel.verdi.de/++file++5e4523740730ae59c2ec-cfea/download/verdi-FB12-Handel_Kaufland_Betriebsrente_02-2020.pdf (Abruf: 10.03.2023).
- Warich, Bert* (2010): *Branchenanalyse Einzelhandel*. Ausgabe 2010, Berlin: ver.di Bundesverwaltung.
- Wilke, Felix* (2016): *Sparen für unsichere Zeiten. Die schwierige Organisation privater Altersvorsorge*, Wiesbaden: Springer VS.
- WSI Tarifarchiv (ohne Jahr): *Datenbank Tarifabschlüsse*, <https://www.wsi.de/de/datenbank-tarifabschluesse-15320.htm> (Abruf: 10.03.2023).

Anschrift der Verfasser:

Lukas Heller
Prof. Dr. Wolfgang Schroeder
Dr. Samuel Greef
Jannik Zindel
Universität Kassel
Fachbereich Gesellschaftswissenschaften
Fachgebiet „Politisches System der Bundes-
republik Deutschland – Staatlichkeit im Wandel“
Nora-Platiel-Straße 1
34109 Kassel