

Betriebliche Altersversorgung von Beschäftigten in kleinen Unternehmen: Expertise

Brussig, Martin; Eichhorst, Werner; Jansen, Andreas

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Brussig, M., Eichhorst, W., & Jansen, A. (2022). *Betriebliche Altersversorgung von Beschäftigten in kleinen Unternehmen: Expertise*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB596). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; IZA Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH; Universität Duisburg-Essen Campus Duisburg, Fak. für Gesellschaftswissenschaften, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-79966-3>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

FORSCHUNGSBERICHT 596

Betriebliche Altersversorgung von Beschäftigten in kleinen Unternehmen

Expertise

April 2022

ISSN 0174-4992

Expertise

Betriebliche Altersversorgung von Beschäftigten in kleinen Unternehmen

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA)
Schaumburg-Lippe-Str. 5-9
53113 Bonn

I Z A Institute
of Labor Economics
Initiated by Deutsche Post Foundation

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

IAQ

Prof. Dr. Martin Brüssig
Prof. Dr. Werner Eichhorst
Dr. Andreas Jansen

März 2022

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.
Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	5
1. Einleitung und Auftrag	10
2. Vorgehen	12
2.1 Fokusgruppen als hauptsächliche Datenquelle	12
2.2 Experteninterviews mit Personalverantwortlichen in kleinen Unternehmen als ergänzende Datenquelle	17
3. Auswertung der Fokusgruppen	19
3.1 Erwartungen an den eigenen Ruhestand	19
3.2 Säulen der Altersvorsorge	22
3.2.1 Gesetzliche Rente	22
3.2.2 Private Vorsorge	23
3.2.3 Betriebliche Altersversorgung	27
3.3 Individuelle Vorsorgestrategien und die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge	29
3.4 Barrieren der Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersversorgung	34
3.5 Ansprüche von Beschäftigten an die betriebliche Altersversorgung	39
3.5.1 Beteiligungs- und Mitwirkungspflichten des Betriebes	39
3.5.2 Flexibilität der betrieblichen Altersversorgung	46
3.5.3 Beratungs- und Produkttransparenz als vertrauensbildende Maßnahme	52
4. Fazit	56
5. Literaturverzeichnis	60
6. Anlagen	61

Abkürzungsverzeichnis

bAV	Betriebliche Altersversorgung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
ETF	Exchange-Traded Fund (börsengehandelter Fonds)
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Betriebsgrößen	11
--------------	--	----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Fokusgruppen	16
Tabelle 2:	Individuelle Vorsorgestrategien im Überblick	29

Kurzfassung

Aus repräsentativen Befragungen ist bekannt, dass die betriebliche Altersversorgung in kleineren Betrieben weniger verbreitet ist als in größeren Betrieben. Allerdings kann auf der Grundlage solcher Befragungen wenig über die Gründe für die geringere Verbreitung im Allgemeinen, sowie die dahinterliegenden Motive für die Nichtinanspruchnahme im Speziellen ausgesagt werden. Explorativ angelegte Methoden wie der Einsatz von Fokusgruppen können helfen, hierzu vertiefte und neue Erkenntnisse zu gewinnen. In Hinblick auf die Frage, warum die betriebliche Altersversorgung gerade in kleinen Betrieben deutlich weniger als in größeren Betrieben verbreitet ist, lässt das gewählte Forschungsdesign keine trennscharfe Unterscheidung zwischen allgemeingültigen Faktoren und solchen Faktoren zu, die sich aus den Spezifika von kleinen Betrieben ergeben. Nichtsdestotrotz ist es möglich, drei wesentliche Barrieren der Inanspruchnahme zur betrieblichen Altersversorgung zu identifizieren, die auch auf die kleinbetriebliche Struktur zurückgeführt werden können: Erstens erhöht eine zusätzliche Beteiligung des Arbeitgebers in der Wahrnehmung der Beschäftigten die Attraktivität der bAV. Sie ist aber in kleineren Betrieben nicht immer gegeben. Zweitens wird deutlich, dass die beteiligten Beschäftigten von kleineren Unternehmen oft Informationsdefizite über die gesetzlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung und die Details konkreter Angebote aufweisen. Solche Informationsdefizite könnte ebenfalls auf die kleinbetriebliche Struktur des Arbeitsumfeldes zurückzuführen sein. Es liegt nahe, dies auch mit der geringeren Präsenz von fachlich spezialisierten Personalverantwortlichen oder Betriebsräten in kleineren Unternehmen in Verbindung zu bringen. Aus den Fokusgruppen wurde schließlich auch deutlich, dass wahrgenommene und in einigen konkreten Fällen tatsächlich erfahrene Schwierigkeiten bei der Fortführung eines Vertrags zur betrieblichen Altersversorgung im Falle eines im kleinbetrieblichen Umfeld eher zu erwartenden Arbeitgeberwechsels hemmend auf die Bereitschaft einwirken, einen solchen Vertrag abzuschließen.

Abstract

It is known from representative surveys that occupational pension provision is less widespread in smaller companies than in larger ones. However, on the basis of such surveys little can be said about the underlying reasons. Explorative methods such as the use of focus groups can help to gain more in-depth and new insights. With regard to the question of why occupational pension provision is significantly less widespread in small companies than in larger ones, the chosen research design does not allow a clear distinction to be made between generally valid factors and those factors that result from the specifics of small companies. Nevertheless, it is possible to identify three main barriers to the take-up of occupational pension provision, which can also be attributed to the small company structure: First, additional employer participation increases the attractiveness of occupational pension provision in the perception of employees. However, this is not always the case in smaller companies. Secondly, it is clear that the participating employees of smaller companies often lack information about the legal and tax framework of occupational pensions and the details of concrete offers. Such information deficits could also be due to the small company structure of the working environment. It seems reasonable to link this also to the lower presence of specialised HR managers or works councils in smaller companies. Finally, it also became clear from the focus groups that perceived and, in some concrete cases, actually experienced difficulties in continuing an occupational pension contract in the case of a change of employer, which is more likely to be expected in the small company environment, have an inhibiting effect on the willingness to conclude such a contract.

Zusammenfassung

Während aus repräsentativen Befragungen bekannt ist, dass die betriebliche Altersversorgung in kleineren Betrieben weniger verbreitet ist als in größeren Betrieben, kann auf der Grundlage solcher Befragungen wenig über die dahinterliegenden Motive ausgesagt werden. Explorativ angelegte Methoden wie der Einsatz von Fokusgruppen können helfen, hierzu vertiefte und neue Erkenntnisse zu gewinnen, auch wenn dabei zu beachten ist, dass die Erkenntnisse aus Fokusgruppen zur betrieblichen Altersversorgung nicht auf die Grundgesamtheit der Beschäftigten in kleinen Betrieben übertragen werden können. Gleichwohl liefern die im Rahmen dieses Projekts durchgeführten Fokusgruppen gerade im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung Hinweise für die weitere Forschung, auch als Grundlage für weitere repräsentative Befragungen.

In den im Rahmen dieser Studie durchgeführten Fokusgruppen wird zunächst im Hinblick auf individuelle Vorsorgestrategien der beteiligten Beschäftigten in kleinen Unternehmen deutlich, dass die betriebliche Altersversorgung nicht die zentrale Rolle für die individuelle zusätzliche Altersvorsorge der Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer spielt. Im Vordergrund der Wahrnehmung stand vielmehr die private Altersvorsorge. Der verpflichtenden gesetzlichen Altersvorsorge wurde eine wichtige grundlegende Absicherungsfunktion zugesprochen, jedoch erwarteten vielen der Diskutantinnen und Diskutanten keine für den Ruhestand ausreichenden gesetzlichen Rentenzahlungen. Generell wurde deshalb vor allem die individuelle Verantwortung für die private Altersvorsorge betont. Allerdings sind es auch hier weniger die formalisierten und stark regulierten Vorsorgeformen wie eine private Lebens- oder Rentenversicherung, sondern in erster Linie private Kapitalanlagen, also beispielsweise Immobilien oder Wertpapiere (Aktien und Fonds).

In Hinblick auf die für diese Expertise wichtige Frage, warum die betriebliche Altersversorgung gerade in kleinen Betrieben deutlich weniger als in größeren Betrieben verbreitet ist, lässt das gewählte Forschungsdesign keine trennscharfe Unterscheidung zwischen allgemeingültigen Faktoren und solchen Faktoren zu, die sich aus den Spezifika von kleinen Betrieben ergeben. Nichtsdestotrotz ist es möglich, aus dem Verlauf der Fokusgruppen heraus drei wesentliche Barrieren der Inanspruchnahme zur betrieblichen Altersversorgung zu identifizieren, die auch auf die kleinbetriebliche Struktur des Beschäftigungsumfeldes der Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer zurückgeführt werden können:

- Generell sind nach Einschätzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Abzüge beim Nettoverdienst durch eine bAV vertretbar, wobei keine nennenswerten Unterschiede nach der Höhe des Verdienstes deutlich wurden. Allerdings erhöht die - in kleineren Betrieben seltenere - zusätzliche Beteiligung des Arbeitgebers in der Wahrnehmung der Beschäftigten die Attraktivität der bAV deutlich. Mit einer Beteiligung des Arbeitgebers ginge aus Sicht der Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer bereits von vornherein eine höhere Attraktivität des Angebots einher, selbst wenn die Rendite der Anlage in betrieblicher Altersversorgung angesichts von Garantieabsicherungen geringer ausfällt als bei riskanteren individuellen Anlageformen.
- Weiterhin wurde deutlich, dass die beteiligten Beschäftigten von kleineren Unternehmen oft Informationsdefizite über die gesetzlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung und die Details konkreter Angebote aufweisen. Dies betrifft zum einen das Wissen darüber, ob ihr Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung anbietet oder nicht. Zum anderen haben die Diskutantinnen und Diskutanten angegeben, im Anschluss an eine individuelle Beratung oder eine Gruppenberatung im Betrieb nur ein

spezifisches Produkt angeboten bekommen zu haben und nicht über Diversifikationsmöglichkeiten innerhalb dieses Produktes oder andere mögliche Produkte informiert worden zu sein. Solche Informationsdefizite könnte ebenfalls auf die kleinbetriebliche Struktur des Arbeitsumfeldes zurückzuführen sein. Es liegt nahe, dies auch mit der geringeren Präsenz von fachlich spezialisierten Personalverantwortlichen oder Betriebsräten in kleineren Unternehmen in Verbindung zu bringen.

- Aus den Fokusgruppen wurde schließlich auch deutlich, dass wahrgenommene und in einigen konkreten Fällen tatsächlich erfahrene Schwierigkeiten bei der Fortführung eines Vertrags zur betrieblichen Altersversorgung im Falle eines Arbeitgeberwechsels, der bei kleineren Unternehmen häufiger vorkommen dürfte, hemmend auf die Bereitschaft einwirken, einen solchen Vertrag abzuschließen. Einige Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer betonten klar, dass sie der privaten Vorsorge Vorrang einräumten gegenüber dem Abschluss von betriebliche Vorsorgeverträgen, die nach einem Betriebswechsel nur unter bestimmten Voraussetzungen weiter bedient werden könnten, zumal sie auf das bereits angesparte Kapital nicht vor Renteneintritt zugreifen könnten.

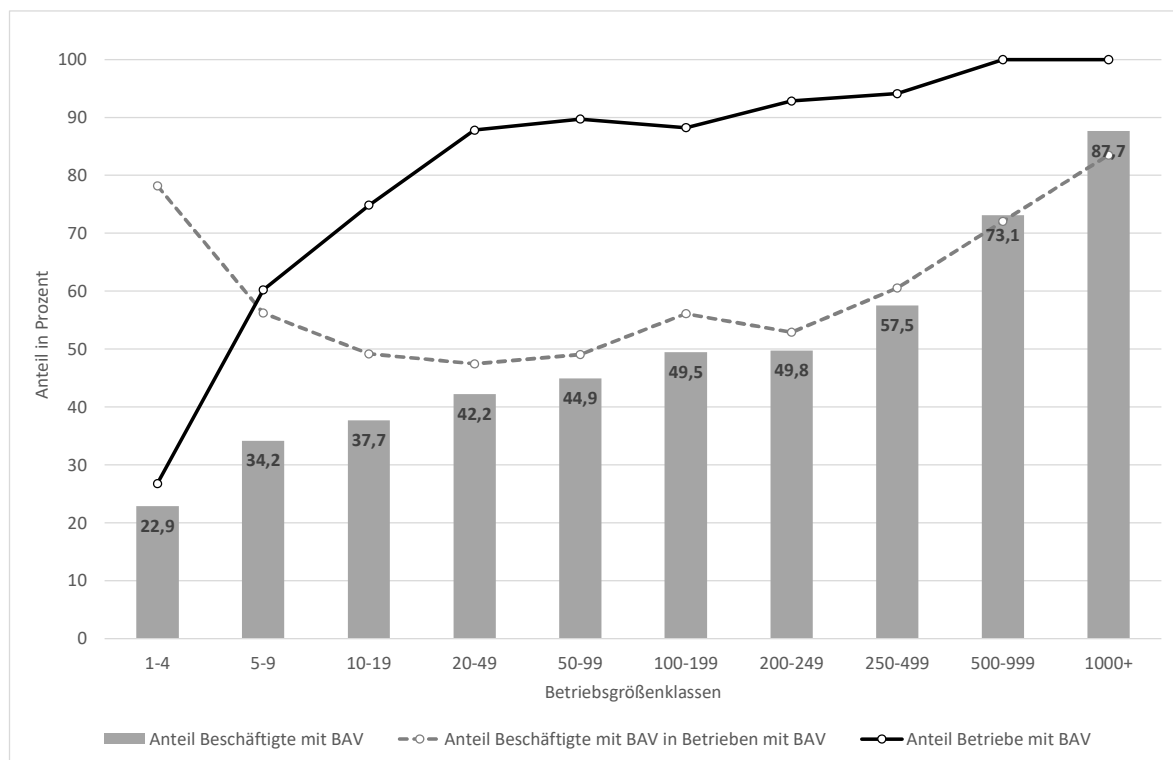
Aus den Wortmeldungen in den Fokusgruppen heraus lassen sich schließlich Erwartungen an eine verbesserte Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung in dem hier zugrundeliegenden kleinbetrieblichen Umfeld erkennen.

- Die Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer sahen in transparenten, leicht verständlichen und glaubwürdigen Informationen über die Funktionsweise und den Umfang von Angeboten und Produkten der betrieblichen Altersvorsorge einen wichtigen Faktor, der die Bewertung und Annahme solche Angebote erleichtern würde.
- Eine deutliche Präferenz wurde dahingehend deutlich, dass die betriebliche Altersvorsorge Möglichkeiten flexibel wählbarer Einzahlungen und Auszahlungen im Hinblick auf Zeitpunkt und Höhe ermöglichen und damit der flexiblen individuellen Altersvorsorge ähnlicher werden sollte als bislang.
- Eng damit zusammen hängt die in den Fokusgruppen ausgedrückte Erwartung, dass die Betriebe stärker auf die Verfügbarkeit von Angeboten der betrieblichen Altersversorgung hinweisen sollten. Hierbei könnte auch eine gesetzliche Informationspflicht der Betriebe nach Einschätzung der Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer hilfreich sein.
- Weiterhin sahen es einige der Diskutantinnen und Diskutanten für wünschenswert an, mehr Wahlmöglichkeiten zu erhalten, etwa im Hinblick auf die Art der Anlage. Auch sollte die Möglichkeit bestehen, über verschiedene ergänzende Sicherungsbausteine selbst entscheiden zu können, etwa die Absicherung von Hinterbliebenen oder bei einer Erwerbsminderung.
- Ein verpflichtendes wechselseitiges Angebot der betrieblichen Altersvorsorge, das Betriebe unterbreiten und die Beschäftigten annehmen müssten, wurde hingegen kontrovers diskutiert. Vielmehr läge in einer substantiellen Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung ein wichtiger Faktor für die Attraktivität solcher Angebote.
- Schließlich sahen die Beschäftigten der Kleinbetriebe, die an den Fokusgruppen teilnahmen, die leichtere Übertragbarkeit und Fortführung von bestehenden Verträgen der betrieblichen Altersvorsorge bei einem Arbeitgeberwechsel für sinnvoll an.

1. Einleitung und Auftrag

Für den Alterssicherungsbericht der Bundesregierung wird alle vier Jahre im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eine Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) durchgeführt (siehe aktuell Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2020; in Verbindung mit Kantar 2020). Dort werden unter anderem die Arbeitgeber nach den Gründen gefragt, warum sie keine betriebliche Altersversorgung anbieten (ebda., S. 86ff.). Beschäftigte werden in einer separat durchgeführten Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge zu den Gründen befragt, warum sie keine bAV abgeschlossen haben (infas 2020, S. 40). Daraus, aber auch aus anderen Befragungen (siehe insbesondere bereits Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2012, 2016), ist bekannt, dass die bAV in kleineren Unternehmen weniger verbreitet ist als in größeren, sowohl was die Angebote der Betriebe als auch die Akzeptanz seitens der Beschäftigten angeht (siehe Abbildung 1: Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Betriebsgrößen). Es zeigt sich „nach wie vor eine positive Korrelation zwischen der Betriebsgröße und der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung [...]. Während der Anteil der Beschäftigten, die BAV-Anwartschaften erwerben, in Betriebsstätten mit weniger als 10 Arbeitnehmern nur bei 29 Prozent liegt, erwerben in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten bereits mindestens 48 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine BAV-Anwartschaft. Für Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten liegt dieser Anteil sogar bei 88 Prozent“ (BMAS 2020, S. 143; sehr ähnliche Zahlen in BMAS 2012 (S. 139) und 2016 (S. 136)). Über die aus der Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge von infas (2019) bekannten Gründe (insbesondere „kein Angebot des Arbeitgebers“, „kann mir Beiträge nicht leisten“, „mit Thema nicht beschäftigt) hinaus fehlen aber detaillierte Erkenntnisse über die Motive, *warum vor allem Beschäftigte in kleineren Unternehmen trotz eines vorhandenen Angebots sich für oder gegen ein bAV entscheiden*. Tiefergehende Erklärungsansätze lassen sich in stark strukturierten und vom zeitlichen Umfang limitierten (standardisierten) Befragungen nicht individuell ermitteln.

Abbildung 1: Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Betriebsgrößen



Quelle: Arbeitgeberbefragung zur betrieblichen Altersversorgung 2019.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat das IZA und das IAQ deshalb beauftragt, mittels Fokusgruppen die Motivlagen, die für oder gegen eine bAV von Beschäftigten in kleinen Unternehmen sprechen, näher zu erforschen. Darüber hinaus soll ermittelt werden, unter welchen Bedingungen Beschäftigte in kleinen Unternehmen stärker als bisher bereit wären, eine betriebliche Altersversorgung abzuschließen.

Die Untersuchung befasst sich mit folgenden Fragen:

- Was sind die individuellen Beweggründe, sich für oder gegen eine bAV zu entscheiden?
- Welche Rolle spielen insbesondere die beschäftigungs- und arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen (insbesondere Befristung, Beschäftigungsdauer, Einkommen, berufliche Perspektive, Informationsangebot des Arbeitgebers, Vorliegen tarifvertraglicher Regelungen) bei einer Entscheidung für oder gegen eine bAV?
- Inwieweit ersetzen andere Formen der zusätzlichen Altersvorsorge eine nicht in Anspruch genommene bAV? Warum haben sich Beschäftigte für andere Vorsorgeformen entschieden?
- Was müsste aus Sicht der befragten Beschäftigten eine bAV leisten bzw. wie müsste ein Angebot unterbreitet werden, damit mehr Beschäftigte eine bAV abschließen?
- Wie stehen Beschäftigte konkret zu neueren Vorschlägen zur Erhöhung der Verbreitung von bAV wie etwa einem Obligatorium oder dem Wegfall bzw. der Abschwächung von Garantien?

Dieser Untersuchungsauftrag war explorativ mit dem Ziel angelegt, mögliche Hemmnisse und Gelingensbedingungen für die Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersversorgung zu identifizieren. Es war weder erwartet noch beabsichtigt, dass sich in diesen Fragen ein Konsens unter

den Personen der Zielgruppe (Beschäftigte in kleinen Unternehmen) abzeichnet. Dem hat die Methode Rechnung zu tragen. Dabei ging es nicht darum, bestehende Hypothesen zu testen oder die Übertragbarkeit konkreter Vorschläge auf die spezifische Situation von Beschäftigten in kleinen Unternehmen zu prüfen. Infolgedessen kommen für dieses Vorhaben explorierende und qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung, insbesondere Experteninterviews und Fokusgruppen, zur Anwendung.

Das folgende Kapitel beschreibt das methodische Vorgehen und die beiden hauptsächlichen Datenquellen der vorliegenden Untersuchungen. Es wird dargelegt, auf welchem Wege die Auskunftspersonen gewonnen wurden und wie bei der Datenerhebung und -auswertung vorgegangen wurde (Kapitel 2). Daran schließt sich als hauptsächliches Kapitel die Auswertung an (Kapitel 3). Sie ist in fünf größere Abschnitte unterteilt. Es werden zunächst die Erwartungen an den eigenen Ruhestand dargestellt (Abschnitt 3.1) und es wird darauf eingegangen, welches Gewicht den Säulen der Altersvorsorge (gesetzlich, betrieblich und privat) beigemessen wird (Abschnitt 3.2). Daran anschließend wird dargelegt, wie sich die betriebliche Altersversorgung in die individuellen Vorsorgestrategien eingliedert (Abschnitt 3.3). Im nächsten Schritt werden Barrieren der Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersversorgung geschildert, wie sie sich den befragten Beschäftigten in kleinen Unternehmen darstellen (Abschnitt 3.4). Daran anschließend werden die Reaktionen der befragten Personen auf verschiedene Möglichkeiten einer breiteren Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung berichtet (Abschnitt 3.5). Im abschließenden Fazit werden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst (Kapitel 0).

2. Vorgehen

2.1 Fokusgruppen als hauptsächliche Datenquelle

Fokusgruppen sind eine verbreitete Methode in der empirischen Sozialforschung (Barbour 2008; Schulz et al. 2012). Ihre besonderen Einsatzmöglichkeiten werden unter anderem als Testverfahren zur Kommunikation von Botschaften, als Instrument der Akzeptanzanalyse, zur Analyse bestimmter Maßnahmen und zur Analyse von Meinungsvielfalt gesehen (Schulz 2012, S. 10f.). Für den vorliegenden Untersuchungszweck ist vor allem die letztgenannte Möglichkeit relevant. Fokusgruppen bieten die Möglichkeit, dass durch spontane Äußerungen in der Gruppe eher neue Ideen geäußert werden können als dies in Einzelgesprächen der Fall ist (ebda., S. 12). Zudem bieten sie aufgrund des Gruppencharakters die Möglichkeit, dass durch eine wechselseitige Bezugnahme Ideen und Vorschläge genauer konturiert werden und in ihren Stärken und Schwächen diskutiert werden. Dies setzt voraus, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf dem für die Untersuchungsfrage erforderlichen Niveau sachverständig sind und die Moderation für eine offene, interaktive und konstruktive Gesprächsatmosphäre sorgt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten in der Regel einen persönlichen Bezug zum Gegenstand der Fokusgruppe aufweisen.

Im Rahmen von Fokusgruppendifkussionen kann ein vertiefter Einblick in die Beweggründe von Beschäftigten in kleinen Unternehmen erreicht werden, sich für oder gegen eine angebotene betriebliche Altersvorsorge zu entscheiden. Dies geht über die Möglichkeiten quantitativer, repräsentativer Befragungen hinaus. Freilich sind die Befunde kaum verallgemeinerbar, weil die Zahl der Teilnehmenden zu gering ist, und die Äußerungen aus einem Gesprächs- bzw. Diskussionskontext kommen, was komplexe Interpretationen erfordert. Zu erwarten sind aber Anregungen für die Weiterentwicklung von Fragebögen in Personenbefragungen. Auch lassen sich individuelle und betriebliche Kontextfaktoren (z. B. berufliche Erwartungen, Einordnung des betrieblichen Angebots gegenüber anderen Altersvorsorgeoptionen, finanzielle Belastungen etc.) thematisieren.

Die Rekrutierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellt für den Erfolg von Fokusgruppen eine zentrale Voraussetzung dar. Aufgrund des erforderlichen persönlichen Bezugs zur Thematik sollten für die vorliegenden Untersuchungen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einem kleinen Unternehmen beschäftigt sein, ein Angebot zur bAV erhalten haben und dies entweder angenommen oder abgelehnt haben. Darüber hinaus sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sozial gemischt sein, etwa hinsichtlich des Alters, der Berufe und Qualifikationen, des Einkommens und der familiären Situation. Hierzu diene eine vorgegebene Quotierung nach den Merkmalen Geschlecht, Alter, Unternehmensgröße, Einkommen sowie Ablehnung eines Angebots zur bAV bei der Rekrutierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (siehe Anlage 1 im Anhang). Diese wurde der Auswahl der jeweils konkret einzuladenden Personen unter zusätzlicher Berücksichtigung der nicht strikt quotierten Merkmale zugrunde gelegt.

Um eine gewisse Breite des Meinungsspektrums sicherzustellen, und um die Prägung der Diskussion aufgrund möglicher gruppenspezifischer Sondersituationen zu minimieren, waren drei vom Ablauf her identisch geplante Fokusgruppen an unterschiedlichen Standorten vorgesehen. Damit konnten auch in begrenztem Umfang regionale Unterschiede etwa in den Erwerbsverläufen oder dem Vorsorgeverhalten erfasst werden. Trotz gewisser Besonderheiten bei den tatsächlichen Diskussionsschwerpunkten der drei Fokusgruppen konnte im Verlauf der Termine eine ausreichende Sättigung erreicht werden, da sich markante Diskussionslinien zu wiederholen begannen und mithin als gefestigt angesehen werden konnten.

Diese Ausführungen lassen bereits erkennen, dass die Rekrutierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine besondere organisatorische Herausforderung darstellt, weil eine Vielzahl von persönlichen Merkmalen festzustellen ist, bevor die Einladung zur Fokusgruppe ausgesprochen wird, und dass dies an mehreren Standorten zu erfolgen hat. Aus diesem Grund wurde die Rekrutierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an ein professionelles Umfrageinstitut übertragen, das zugleich die Räumlichkeiten und Infrastruktur bereitgestellt hat, in denen die Fokusgruppen durchgeführt und aufgezeichnet werden konnten.¹

Zur Rekrutierung wurde ein Screening-Fragebogen entwickelt und mit dem Auftraggeber und dem Befragungsinstitut abgestimmt (Screening-Fragebogen als Anlage 1 im Anhang). Der Screening-Fragebogen umfasste die erforderlichen Angaben zur betrieblichen Altersversorgung und zur Beschäftigungssituation sowie zur Soziodemographie, beinhaltete aber darüber hinaus auch Angaben der (potenziellen) Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Alterssicherung. Dies erlaubte, die Lebenslage der Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorab etwas fundierter abzuschätzen und hatte den Nebeneffekt, dass trotz der sehr spezifischen Rekrutierungskriterien die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorab den Gegenstand der Fokusgruppen nicht genau kannten, sondern nur erfuhren, dass es um Altersvorsorge generell gehen würde.

Für die Gesprächsführung innerhalb der Fokusgruppen wurde ein Skript entwickelt („Diskussionsleitfaden“, siehe Mack/Tampe-Mai 2012). Mithilfe des Skriptes wurde den drei Fokusgruppen eine gemeinsame Struktur der Gesprächsführung gegeben. Das Skript für die Fokusgruppen bestand aus fünf unterschiedlich großen Teilen (Skript zu den Fokusgruppen in Anlage 2). Im ersten, einführenden Teil, wurde das Thema der Fokusgruppe vorgestellt und die übergreifende Fragestellung (Warum ist die betriebliche Altersversorgung in kleinen Betrieben nur schwach verbreitet?) eingeführt, und die Moderatoren und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

¹ Dies wurde von Krämer Marktforschung GmbH übernommen.

stellten einander vor. Der zweite Teil thematisierte die wahrgenommenen Vorsorgebedarfe, die subjektiv verorteten Verantwortlichkeiten für die Alterssicherung und die individuellen Möglichkeiten zur Alterssicherung. Mit diesem Teil sollte herausgearbeitet werden, welche Strategien der Alterssicherung die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfolgen und wie sie verschiedene Optionen angesichts von Rahmenbedingungen (die sie selbst wiederum unterschiedlich bewerten können, etwa zur Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung oder zur Ertragskraft von Aktien) einschätzen. Im dritten Teil ging es darum, die individuellen Erfahrungen mit der betrieblichen Altersversorgung zu erfragen und die Gründe, die für die teilnehmenden Personen jeweils dafür und dagegen sprachen, zusammenzutragen. Die Fokusgruppe bot hier den Vorteil, dass individuelle Besonderheiten in der bAV (z.B. Wahl zwischen verschiedenen Risikoklassen, verschiedene Formen der Arbeitgeberbeteiligung) direkt in die Gruppe zurückgespielt werden und einer Bewertung unterzogen werden konnten. Der vierte Block kehrte die Perspektive um und fragte nicht mehr nach den individuellen Erfahrungen, sondern nach den Erwartungen bzw. Wünschen für eine „ideale betriebliche Altersversorgung“: Wie müsste ein Angebot aussehen, das auf größere Akzeptanz stoßen würde? Auch hier war weder zu erwarten noch intendiert, dass sich ein Konsens ergibt. Vielmehr sollten Begründungen für unterschiedliche Positionen eingeholt werden. Im abschließenden fünften Block wurde erfragt, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Verlauf der Fokusgruppe neue Perspektiven gewonnen hätten bzw. welche Argumente sie besonders überzeugend oder auch nicht überzeugend fanden. Auch hier wurde also das besondere Potenzial der wechselseitigen Bezugnahme in Fokusgruppen genutzt.

Das Skript für die Fokusgruppe wurde im Vorfeld mehrmals überarbeitet. Im Laufe der Überarbeitungen hat es sich von einem Skript, das zunächst einem Befragungsleitfaden entsprach, hin zu einem Skript entwickelt, das sehr viel stärker Gesprächsimpulse statt Fragen einsetzte und ansonsten Stichworte als Merkposten für eventuelle Nachfragen enthielt. So wurden die thematischen Gesprächsblöcke (also zwei bis fünf) mit jeweils einer, möglichst für alle Fokusgruppen identischen, Frage eingeleitet. Erst nachdem die Reaktionen der Gruppe auf diesen Impuls sich erschöpften, wurden weitere Nachfragen eingebracht. Dies sollte in erster Linie geschehen, indem an bereits in den Raum gestellte Äußerungen angeknüpft wurde und eher Aussagen präsentiert wurden, zu denen sich potenziell alle Anwesenden verhalten konnten, und nicht durch Abfragen, die reihum beantwortet wurden. Dies schließt nicht aus, dass nicht doch Nachfragen an Einzelne gestellt wurden, um Sachverhalte näher zu beschreiben oder Begründungen zu explizieren.

Entsprechend dieser Vorbereitungen wurden die Fokusgruppen durchgeführt. Für jede Fokusgruppe wurden zwölf Teilnehmerinnen und Teilnehmer rekrutiert, um auch bei spontanen Ausfällen die angestrebte Teilnehmerzahl von sechs bis acht Personen zu erreichen. Bei allen drei Terminen erschienen mehr als die angestrebte Teilnehmerzahl, sodass die Moderatoren vor Ort auf Basis des Screenings die Letzttauswahl trafen. Hierbei wurde insbesondere darauf geachtet, Personen mit und ohne betriebliche Alterssicherung möglichst gleichgewichtig aufzunehmen. Die Fokusgruppen begannen am frühen Abend um 18.00 h, was erforderlich war, da die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwerbstätig waren und nicht davon ausgegangen werden konnte, dass sie flexibel in ihren Arbeitszeiten waren. Sie waren für eine Dauer von drei Stunden angesetzt. Nach dem dritten Diskussionsblock (Erfahrungen mit der bAV) wurde eine Pause von ca. 10 bis 15 min. eingeschoben, in der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit einem kleinen Imbiss versorgt wurden. Aufgrund des Hygieneschutzes wegen der Corona-Pandemie wurden die Fokusgruppen teilweise mit transparenten Aufstellern auf dem Tisch und teilweise mit angelegter medizinischer Maske durchgeführt. Alle Fokusgruppen wurden in Bild und Ton aufgezeichnet und transkribiert. Die Transkriptionen der Fokusgruppe sind die zentrale Datenquelle für die Auswertung der vorliegenden Untersuchung.

Die Auswertung orientierte sich am Vorgehen der qualitativen Inhaltsanalyse, d.h. der Text wurde entlang der vorgegebenen Fragen gesichtet und die zugehörigen Themen und Aussagen analysiert. Entsprechend dem explorativen und offenen Vorgehen war es in der Auswertung wichtiger, das Meinungsspektrum in seiner Breite zu erfassen als eine exakte Auszählung der Häufigkeit einzelner Meinungen. Aus diesem Grund werden Häufigkeiten nur sehr grob in den Gruppen „selten“ (oder „wenige“, „vereinzelt“, „einzeln“; bis zu drei aktive Personen in den drei Fokusgruppen), „manchmal“ (oder „manche“, „mitunter“, „gelegentlich“, „einige“; bis zu neun) und „häufig“ (oder „viele“, „sehr viele“; mehr als neun) wiedergegeben. Eine Quantifizierung wurde dadurch erschwert, dass nur selten explizit das Meinungsbild in der gesamten Gruppe erfasst wurde² und bei einer stillschweigenden Hinnahme von Meinungen nicht gesagt werden konnte, ob dies als Zustimmung, Ablehnung oder Gleichgültigkeit zu interpretieren war. Selbst wenn dies klar wäre, kann aufgrund der nicht-repräsentativen Zusammensetzung der Fokusgruppen nicht davon ausgegangen werden, dass die Meinungen der Fokusgruppen repräsentativ für Beschäftigte in kleinen Unternehmen wären. Hinzu kommt, dass der Diskussionsverlauf in den Fokusgruppen nicht einheitlich war, manche Themen also etwa in einer Fokusgruppe mehr Wortmeldungen ausgelöst haben als in einer anderen. Zu beachten ist weiterhin, dass aus der Häufigkeit der Nennungen keine Bewertung resultiert, denn auch Einzelmeinungen können berechtigt und neuartig sein, was gerade für die explorative Ausrichtung der Studie von besonderer Bedeutung sein sollte.

Ein weiteres Problem für die Auswertung war die Tatsache, dass die Personen in den Fokusgruppen – wie auch in der Bevölkerung insgesamt – wiederholt unzutreffende Auffassungen über bestehende oder frühere rechtliche Regelungen zur Alterssicherung im Allgemeinen und zur betrieblichen Altersversorgung im Speziellen äußerten.³ Dabei ist klar, dass die Personen sich in ihrem Handeln und in ihren Meinungsäußerungen an ihrer subjektiven Rechtsauffassung ausrichten. Für eine Rekonstruktion des Meinungsspektrums ist dies zunächst unproblematisch. Problematisch könnte es in der Ergebnisdarstellung jedoch dann werden, wenn Falschauffassungen transportiert werden oder Gestaltungsvorschläge entwickelt werden würden, die von unzutreffenden Annahmen ausgehen. Wir haben uns dafür entschieden, Äußerungen der Gruppendiskussion und darauf beruhende Schlussfolgerungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer weitgehend unkommentiert darzustellen und überwiegend auf korrigierende Fußnoten zu verzichten. Wo in der Auswertung aber eingeordnet und zusammengefasst wurde, wird darauf hingewiesen, wenn Aussagen auf unzutreffenden Annahmen beruhten.

Die Zusammensetzung der drei Fokusgruppen ist in Tabelle 1 dargestellt. Demnach haben 23 Personen an den drei Fokusgruppen teilgenommen, darunter jeweils vier Frauen und vier bzw. in einem Fall drei Männer. Fünf Personen waren jünger als 30 Jahre (davon drei in der dritten Diskussionsrunde); sechs Personen waren älter als 50 Jahre. Die Hälfte gab als monatliches Bruttoeinkommen weniger als 3.000 Euro an. Drei Personen hatten kein Angebot zur betrieblichen Altersversorgung erhalten; von den 20 Personen mit einem entsprechenden Angebot hatten es sechs Personen abgelehnt. Damit hatten zum Zeitpunkt des Gesprächs neun der 23 Teilnehmerinnen und Teilnehmer keine betriebliche Altersversorgung gegenüber 14, die eine solche nutzten.

² Darauf wurde verzichtet, um den Gesprächscharakter nicht zu beeinträchtigen, zumal eine Quantifizierung nicht die Absicht der Fokusgruppen war.

³ So bereits der Alterssicherungsbericht von 2012 (BMAS 2012), in dem festgestellt wurde, dass die in der Personenbefragung befragten Personen nur bedingt über die Informationen und Kenntnisse ihrer eigenen Altersversorgung verfügen, insbesondere zur betrieblichen Altersversorgung (ebda, S. 152f.), was in den Folgeberichten wiederholt wurde (BMAS 2016, S. 151f. und BMAS 2020, S. 159f.).

Tabelle 1: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Fokusgruppen

Fokusgruppe 1:

ID	M / W	Alter	Funktion / Position	Bruttoeinkommen in Euro / Monat	bAV: Angebot erhalten?	bAV: Angebot angenommen?
1	W	46	leitende/r Angestellte/r	Über 5001	Ja	Ja
2	W	36	Fachkraft	Bis 2000	Ja	Ja
3	M	33	leitende/r Angestellte/r	3001– 4000	Ja	Nein
4	W	40	leitende/r Angestellte/r	4001– 5000	Ja	Ja
5	W	54	Angestellte/r Experte/in	3001– 4000	Ja	Ja
6	M	26	leitende/r Angestellte/r	3001 - 4000	Nein	t.n.z.
7	M	k.A.	k.A.	k.A.	Nein	t.n.z.

Fokusgruppe 2:

ID	M / W	Alter	Funktion / Position	Bruttoeinkommen in Euro / Monat	bAV: Angebot erhalten?	bAV: Angebot angenommen?
1	W	38	Angestellte/r Experte/in	Über 5001	Ja	Ja
2	W	33	angelernte/r Angestellte/r	3001 - 4000	Ja	Nein
3	W	54	Facharbeiter/in / Geselle	2001 - 3000	Ja	Nein
4	W	52	Fachkraft	3001 - 4000	Ja	Ja
5	M	42	Fachkraft	3001 - 4000	Ja	Ja
6	M	43	leitende/r Angestellte/r	4001 - 5000	Ja	Nein
7	M	27	Meister/in Polier/in	2001 - 3000	Ja	Ja
8	M	54	Angestellte/r Experte/in	Über 5001	Ja	Ja

Fokusgruppe 3:

ID	M / W	Alter	Funktion / Position	Bruttoeinkommen in Euro / Monat	bAV: Angebot erhalten?	bAV: Angebot angenommen?
1	W	39	Fachkraft	2001 - 3000	Ja	Ja
2	W	43	angelernte/r Angestellte/r	2001 - 3000	Ja	Ja
3	M	29	Angestellte/r Experte/in	2001 - 3000	Ja	Nein
4	W	29	Fachkraft	Bis 2000	Ja	Ja
5	W	59	angelernte/r Arbeiter/in	3001 - 4000	Ja	Ja
6	M	34	Angestellte/r Experte/in	4001 - 5000	Ja	Ja
7	M	24	Fachkraft	Bis 2000	Nein	t.n.z.
8	M	51	Angestellte/r Experte/in	Über 5000	Ja	Nein

Quelle: eigene Darstellung.

2.2 Experteninterviews mit Personalverantwortlichen in kleinen Unternehmen als ergänzende Datenquelle

Zur Vorbereitung der Fokusgruppen wurden Experteninterviews mit Personalverantwortlichen in kleinen Unternehmen durchgeführt. Diese Interviews hatten zum Ziel, den Entscheidungskontext der Beschäftigten besser zu verstehen, indem auch die Sichtweise von Arbeitgebern einbezogen wird. Da eine betriebliche Altersversorgung in kleinen Unternehmen in der Regel über versicherungsvertragliche Durchführungswege geregelt ist, die einen Vertrag zwischen Betrieb und Versorgungsunternehmen beinhalten, sind die Beschäftigten in ihrer Annahme bzw. Nichtannahme stets daran gebunden, was der Betrieb anzubieten bzw. zu vereinbaren gewillt ist. Zudem gibt es bei den betrieblichen Personalverantwortlichen Erfahrungen über typische Gründe für die Akzeptanz und Nichtakzeptanz betrieblicher Angebote durch die Beschäftigten.

Um über die betriebliche Perspektive auf die Motivlagen der Beschäftigten zur bAV erste Informationen zu erlangen, bietet sich als Methode das leitfadengestützte Experteninterview an (Bogner et al. 2009; Gläser/Laudel 2004; Liebold/Trinczek 2009). Das Experteninterview ist dann angemessen, wenn das Untersuchungsfeld in groben Zügen bekannt ist (das sind hier die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die bAV sowie Grundzüge der Personalarbeit in KMU), im Untersuchungsfeld aber selbst noch offene Fragen bestehen, zu denen eine Aufklärung notwendig ist. Experteninterviews fokussieren eher objektivierbare Sachverhalte als subjektive Meinungen. Einschätzungen und Bewertungen kommen aufgrund der Erfahrungen und des Zusammenhangswissens der Expertinnen und Experten eine besondere (und meist besonders hohe) Glaubwürdigkeit zu. Jedoch weisen Expertinnen und Experten in Abhängigkeit von ihren Positionen mitunter Interessen auf, die nicht immer leicht in den Darlegungen der Expertinnen und Experten zu erkennen sind bzw. mit der Darstellung von Tatsachen verschmelzen.

Das leitfadengestützte Interview ist eine verbreitete Befragungsmethode, um Interviews zu führen. Der Interviewleitfaden enthält die Fragen, zu denen eine Aufklärung gewünscht wird, aber (im Unterschied zu einem standardisierten Fragebogen) keine Antwortvorgaben. Die Antworten der Expertinnen und Experten werden also in freier Rede formuliert. Dies bietet die Möglichkeit für Nachfragen seitens der Interviewer mit dem Ziel, genau die Erklärungstiefe zu erreichen, die die Interviewer für ihren Gegenstand glauben zu benötigen. Der Leitfaden für die Experteninterviews mit den betrieblichen Personalverantwortlichen ist als Anlage 3 beigelegt (siehe Abschnitt 0).

Befragt werden sollten vier bis fünf Personalverantwortliche aus kleinen Unternehmen unterschiedlicher Branchen. Für die Kontaktaufnahme wurde der Weg über Arbeitgebervereinigungen gewählt (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, lokale Branchenverbände sowie ein lokaler Lions-Club). Wider Erwarten erwiesen sich diese Wege als sehr mühsam. Dies könnte einerseits bereits Ausdruck der Tatsache sein, dass die bAV unter KMU wenig verbreitet ist, sodass die angesprochenen Multiplikatoren selbst nur wenig KMU mit bAV kannten. Dagegen spricht jedoch andererseits, dass sich die realisierten Interviews den Kontaktunterstützungen von nur sehr wenigen der angesprochenen Multiplikatoren verdanken. Von den 50 angesprochenen Personen in IHK, HK, Branchenverbänden und beim Lions-Club waren es letztlich drei, die zu insgesamt fünf Interviews führten. Im Ergebnis wurden Interviews mit betrieblichen Personalverantwortlichen einer Apotheke mit mehreren Filialen, eines industriellen Chemikalienhandelsunternehmens, eines Unternehmens des Garten- und Landschaftsbaus sowie eines Schornsteinfegerbetriebs durchgeführt. Im Laufe der oftmals mehrfachen Kontaktaufbaugespräche erfolgte der Hinweis, auch mit den Versicherungsunternehmen zu sprechen, da in vielen Fällen die KMU den Ratschlägen der Versicherer vertrauten, diesen folgten und

sie in die Information und auch unmittelbare Vertragsabwicklung gegenüber den Beschäftigten einbezogen. Es wurde deshalb ein weiteres Interview mit einem Vertreter eines Versicherungsunternehmens geführt, das besonders in der bAV in Handwerksbetrieben verbreitet ist. Die wichtigsten Erkenntnisse sollen an dieser Stelle thesenförmig zusammengefasst dargestellt werden.

- Für die Betriebe ist wichtig, dass die Durchführung im Dreieck von Versicherungsunternehmen, Betrieb und Beschäftigten zumindest für den Betrieb sehr einfach ist. Personalverantwortliche in KMU nutzen hierfür regelmäßig die Dienste von Maklern bzw. Versicherungsvertretern. Mit dieser Unterstützung ist die geforderte Einfachheit für die Betriebe gegeben.
- Die Versicherungen passen die Bedingungen für neue Verträge laufend an und entwickeln neue Produkte. Makler empfehlen den Betrieben mitunter einen Wechsel der Versicherungsunternehmen, und Versicherungsvertreter informieren Betriebe über neue Angebote. Im Ergebnis können innerhalb eines Betriebes Verträge mit unterschiedlichen Konditionen verbreitet sein, selbst wenn der Durchführungsweg, der Anbieter und die betrieblichen Zuzahlungen konstant bleiben; falls der Betrieb das Versicherungsunternehmen nach Maklerhinweisen gewechselt hatte, sind in einem Betrieb Verträge mehrerer Versicherungsunternehmen aktiv. Die versicherungsseitigen Konditionen können sich je nach dem Zeitpunkt des Vertragsabschlusses durch den Beschäftigten unterscheiden.
- Überwiegend geht die Initiative für den Abschluss einer bAV vom Betrieb und nicht vom Beschäftigten aus.
- Die Information gegenüber den Beschäftigten wird als Schlüssel für die Verbreitung einer bAV innerhalb eines Betriebs angesehen. Einzelinformationen werden als wirksamer als Gruppeninformationen bewertet; ebenso Informationen, die auch Modellrechnungen für die konkreten Einkommensverhältnisse des bzw. der Beschäftigten beinhalten.
- Sofern es branchengebundene Versorgungswerke gibt, scheint die Abdeckung der bAV höher zu sein.
- Die Betriebe unterscheiden sich, ob sie gleiche Eigenbeteiligungen für alle Beschäftigte mit bAV zahlen, oder ob sie ihre Eigenbeteiligung abstufen und etwa eine lange Betriebszugehörigkeit stärker honorieren. Für abgestufte Eigenbeteiligungen besteht ein Diskriminierungsverbot, d.h. sie müssen sachlich begründet sein. Die Betriebszugehörigkeit wäre ein möglicher sachlicher Grund.
- Der Vorsorgebedarf für das Alter wird von Jüngeren und geringer Qualifizierten tendenziell niedriger eingeschätzt. Einmalige größere Finanzierungswünsche (als Beispiele wurden Auto, Eigenheim und Hochzeit genannt) können dazu führen, dass abgeschlossene Vorsorgeverträge vorzeitig aufgelöst und ausgezahlt werden.

Die Erkenntnisse aus diesen Interviews gingen in die Vorbereitung und Durchführung der Fokusgruppen ein.

3. Auswertung der Fokusgruppen

3.1 Erwartungen an den eigenen Ruhestand

Einleitend befassten sich die Diskussionen in den drei Fokusgruppen mit den Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an ihren Ruhestand. Was den eigenen Ruhestand angeht, so wurde überwiegend die Erwartung formuliert, dass es idealerweise zu möglichst wenig finanziellen Einbußen gegenüber dem Erwerbsleben kommen sollte. Einige der Diskutantinnen und Diskutanten strebten zusätzlich an, ihren Nachkommen etwas vermachen zu können.

„Ich glaube, was im Vordergrund steht, dass man auf jeden Fall sorgenfrei die Rente genießen kann, ich glaube, das steht im Fokus, das ist immer das, was ich im Hinterkopf habe.“ (3-4, 26)⁴

„Ich glaube jeder hat Pläne fürs Alter, ich plane dahingehend auf jeden Fall, meinen Kindern was hinterlassen zu können und für mich selbst im Alter so viel Wohlstand aufgebaut zu haben um auszuwandern, ich träume davon, in der Rentenzeit in Portugal zu leben, wo meine Eltern herkommen und mich da dann zur Ruhe zu setzen.“ (3-6, 23)

Ein finanziell abgesicherter Ruhestand wird dabei zwar von vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern gewünscht, aber nicht in jedem Fall für gesichert gehalten, da einerseits wirtschaftliche Unsicherheiten bestünden und zum anderen mit gewissen Einschränkungen im Alter zu rechnen sei, was jedoch nicht in jedem Fall problematisch sei. Von mehreren Diskutantinnen und Diskutanten wurde in diesem Zusammenhang auf die Möglichkeit verwiesen, Einbußen durch verstärkte Vorsorge auszugleichen.

„Mir ist ... bewusst, dass das Einkommen im Alter durch die Rente schon weniger sein wird als jetzt, aber ich muss gestehen mit gewissen Einbußen könnte ich gut leben, weil man die eine oder andere Säule im Leben geschaffen hat, die dann vielleicht so ein Delta mit einer gesetzlichen Rentenversicherung ... ausgleichen würde.“ (1-1, 37)

„Ich muss ehrlich sagen, in jungen Jahren war mir Rente gar nicht so wichtig, man hatte andere Sachen im Fokus und hat gesagt man hat ja noch Zeit. Aber je älter man wird, desto schwieriger ist es. Meine Mutter ist in Rente und ... sie hat weniger Geld zur Verfügung, auch wenn sie privat vorgesorgt hat und immer gearbeitet hat, es wird nachher enger und man will eigentlich den Standard, den man jetzt hat, gerne haben, dass man sich keine Sorgen machen muss, was kann ich mir heute kaufen, was muss ich noch bezahlen und was brauche ich noch, dass man sagt, ok, das hast du gehabt, das hättest du gerne und damit kannst du leben...“ (1-2, 41)

„Die Frage ist, gibt es dann überhaupt noch eine Rente, bis wir mal da sind, das ist die Frage, die Rente geht von einer Nullrunde in die nächste und dann kann man auch ansparen oder

⁴ Es wird folgende Zitierweise verwendet: Die erste Ziffer bezeichnet die Fokusgruppe, die zweite mit dem Bindestrich verbundene Ziffer bezeichnet den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin in der jeweiligen Fokusgruppe (siehe Tabelle 1). Die dritte, nach dem Komma nachgestellte Ziffer bezeichnet den Absatz in dem Transkript der entsprechenden Fokusgruppe (bzw. den Absatzbereich).

betriebliche, private Altersvorsorge machen, wie man möchte, wenn man nicht genug einlegt, ich schätze nicht, dass man dann besonders gut leben wird im Alter, es wird immer alles teurer.“ (2-1, 64)

Dabei wurden jedoch auch Einschränkungen im Alterseinkommen aufgrund teilweiser Erwerbsunterbrechungen durch Kindererziehungen thematisiert, welche eigene Vorsorge erschwert hätten.

„Ich bin ziemlich nah dran, kann man sagen, und bei mir hatte das einen guten Grund und ich bin froh, dass es bei uns angeboten wurde, ich mach auch noch andere Sachen für die Altersversorgung, weil ich als Alleinerziehende wirklich jahrelang nicht Mittel zur Verfügung hatte, wo ich hätte was aufbauen können und die Rente nicht ausreichen wird, weil man Kinderjahre hatte, das ist einfach ein Fakt, und da war es für mich ein Segen zu sagen: ich hab was bekommen und ich muss selber was tun, damit man sein Rentenalter auch finanzieren kann... Aber das wird hinhauen.“ (3-5, 24)

Neben dem je nach Lebenslage und Vorsorgeanstrengungen unterschiedlichen Umfang der erwartbaren Einkünfte im Rentenalter ist auch die Frage des Ruhestandszeitpunkts in den Fokusgruppen intensiv diskutiert worden. Hierbei kamen unterschiedliche Präferenzen und Erwartungen zum Ausdruck. Einige der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fokusgruppen drückten eine starke Präferenz für einen möglichst frühen Abschied aus dem Erwerbsleben aus, um den Belastungen des Arbeitslebens zu entkommen.

„Im Alter, irgendwann, hast du so die Schnauze voll von diesem ganzen System und ich finde die Arbeit wird auch immer dichter, gerade im Zeitalter der Digitalisierung. Es ist ja nicht möglich, eine Sache mal zu Ende zu bringen ... es kommen tausend Sachen rein und alles hat die gleiche oberste Priorität und ich weiß manchmal gar nicht, so wie früher, dass man mal den Schreibtisch leer hat, ist heute nicht mehr und dieser Stressfaktor, ich brauche es nicht. Ich würde gerne diesen Luxus schaffen, dass ich so mein Auskommen habe und mir aussuchen kann, womit ich mich beschäftige, beispielsweise Ehrenämter, etc.“ (1-5, 63)

Andere Diskutantinnen und Diskutanten richteten sich eher auf einen späteren Renteneintritt ein. Dabei wurden unterschiedliche Motivationen angeführt. Einige sahen dabei in der selbstbestimmten Verlängerung der Erwerbstätigkeit, gegebenenfalls auch in vermindertem Umfang, eine attraktive Möglichkeit der weiteren aktiven Betätigung, verbunden mit der Erzielung zusätzlichen Einkommens.

„Also in meiner Branche ist es auch so, ich kann auch arbeiten so lange ich will, so lange ich gesund bleibe, kann ich immer was arbeiten, das ist überhaupt nicht das Problem. Wenn etwas passieren sollte, kann ich mir auch was dazu verdienen, so lange ich gesund bin, und wenn nicht, dann würde mich der Staat mit Grundsicherung über Wasser halten.“ (2-6, 124)

„Ich sehe das so, dass ich gar nicht so unbedingt mit 65 oder wann es sein soll komplett aufhören möchte zu arbeiten, sondern schon so ein bisschen weitermachen möchte und dann sehe ich auch das Geldproblem gar nicht so wirklich... Ja, wenn ich einen coolen Job habe, warum soll ich das nicht weitermachen, auch wenn ich 65 bin, dann mach ich nur ein paar Stunden die Woche, aber ist doch auch eine coole Abwechslung, vielleicht denkt man da später noch mal anders drüber. ... Das soll [bedeuten], dass man die Freiheit hat, [ein] bisschen was

weitermachen zu können, aber dass das zusätzlich ist, dass man nicht drauf angewiesen ist, sondern dass das so wie ein Hobby ist, paar Stunden Abwechslung die Woche.“ (3-7, 45-48)

Andere stellten hingegen die Befürchtung in den Vordergrund, aufgrund der finanziellen Notwendigkeiten auch im Ruhestand weiterarbeiten und somit den Abschied aus dem Erwerbsleben aufschieben zu müssen, auch wenn dies eigentlich nicht den individuellen Präferenzen entspreche. Zudem wurde von manchen in den Fokusgruppen eine große Unsicherheit einerseits bezüglich der weiteren Entwicklung des Rentensystems, der wirtschaftlichen Verhältnisse und des Arbeitsmarktes geäußert.

„Ich bin zwar erst 27 Jahre alt, aber wenn sich die Lebensumstände so drastisch verändern wie in den letzten 20 Jahren, dann wird es bei mir in 40 Jahren interessant, ... die Verhältnisse mit Geld und Inflation und steigende Nebenkosten und geringere Gehälter oder gleichbleibende Gehälter, wenn sich das genauso drastisch hält wie es jetzt ist, dann mach ich mir schon Sorgen, was mit meiner Rente ist oder wie lange ich arbeiten werde, ich weiß jetzt schon, dass ich mit 62 nicht in Rente gehen kann, ich hab nie viel verdient, also auch nie viel eingezahlt und insofern, macht man sich schon Gedanken, oder ich zumindest.“ (2-7, 96)

„Ich weiß nicht, persönlich, im Moment, keine Ahnung wie das in 25 Jahren ausschaut und mit den ganzen Versicherungen, ... du kannst heute 10 Versicherungen haben aber ich weiß nicht, was ich in 20 Jahren raushabe, dann krieg ich vielleicht gar nichts raus.“ (2-5, 74)

Andererseits wurde auch das individuelle Risiko, arbeitslos zu werden, aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum Renteneintritt arbeiten zu können oder im Ruhestand nur noch wenige gesunde Jahre erleben zu können, angesprochen.

„Wie ist [es] denn, wenn man länger arbeitslos wird, hat eine private Rentenversicherung, man kann die dann nur eine gewisse Zeit ... einfrieren lassen, bevor man weiter [ein]zahlt und das sind alles so Sachen, das kann man heute nicht mehr kalkulieren, sehr schlecht nur noch.“ (2-1, 76)

„Die Frage ist: wie lange ist man fähig im Alter? Ich habe einen Arbeitskollegen von mir, der war jahrelang der beste in dem Bereich was er gemacht hat, und der hat in den 2 Jahren so radikal abgebaut, dass man ihn nur noch die einfachsten Arbeiten gibt.“ (2-7, 126)

In der Gesamtsicht zeigt sich somit über die Fokusgruppen hinweg einerseits eine Unsicherheit über die erwartbaren Rentenleistungen und den eigenen Renteneintritt, allerdings wurde auch auf die Möglichkeit und Notwendigkeit der privaten Vorsorge verwiesen. Ein finanziell abgesicherter Ruhestand bildet dabei einen Fixpunkt der Erwartungen, wobei eine teilweise Fortsetzung der Erwerbstätigkeit und ein gleitender Übergang in den Ruhestand von einigen als akzeptabel oder erstrebenswert gehalten wurde.

3.2 Säulen der Altersvorsorge

3.2.1 Gesetzliche Rente

Im weiteren Verlauf der Diskussion in den Fokusgruppen wurde deutlich, dass die gesetzliche Rentenversicherung nach wie vor von vielen Diskutantinnen und Diskutanten als zentraler Baustein der Altersversorgung gesehen wird. Dies gilt nach häufig geäußerten Einschätzungen der Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer vor allem für die Gewährleistung einer grundlegenden Absicherung für unterschiedliche Lebenslagen, nicht als Sicherung des Lebensstandards aus dem Erwerbsleben. Hier werden im Zuge des demografischen Wandels und von wahrgenommenen Finanzierungsproblemen im Sozialstaat zukünftig verminderte Rentenzahlungen erwartet. Von daher werden die individuell erwartbaren Rentenleistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung von vielen eher skeptisch eingeschätzt.

„Die Rente als solches, der Anspruch auf eine Rente wird nicht abgeschafft werden, das ist verbrieft, das wird nicht gehen. Da wären die politischen Parteien schlecht beraten, da ran zu gehen, aber ... politisch werden Stellschrauben gefunden werden müssen, ... dass man diese Boomer die jetzt alle nach und nach kommen, dass man die Lücke schließt, und das Renteneintrittsalter hochzusetzen ist auch eine Form. Ungeachtet dessen, auf wie viele Säulen jemand private Absicherung steht, denke ich aber, dass [es] trotz alledem die staatliche Rente immer geben [wird], ... man kämpft um die Mütterrente, man kämpft [vielleicht auch] um eine ... Väterrente, was es da alles für Modelle gibt und auch eine Grundsicherung zum Thema Rente wird es immer geben. Sie wird natürlich nicht in dem Umfang und in der Intensität sein wie wir es gerne hätten, durch die vielen Jahre bis zum Renteneintrittsalter, 45 Jahre, die wir haben, aber es wird immer eine Rente geben ... und wenn das Rentenloch nicht geschlossen werden kann, dann wird es andere soziale Hilfen geben müssen, um dieses Delta zu schließen und letztlich ist es egal, aus welcher Tasche ich das bezahle. Fakt ist, dass es bezahlt werden muss.“ (1-1, 51)

„Ich finde es schon gut, wenn Menschen eine Rente kriegen würden, die nicht knapp vorm Existenzminimum ist, also so eine Art Grundrente oder irgendwas, [das] fände ich schon vom Staat eine coole Idee, das würde mich schon sehr erfreuen, weil man ... so viel im Leben [planen kann] wie man möchte, es kommt oft auch ganz anders, das ist einfach eine Tatsache und so eine Gewissheit für jemanden, der jahrelang arbeitet, mit einer gewissen Grundrente am Ende, und kann dann zuarbeiten ... was aber nicht das Problem an sich anpackt, weil man muss für sich selber sorgen, es geht gar nicht anders, und der Arbeitgeber ist immer ein Goodie für mich, wenn der sich bereit erklärt zu sagen, ich tue da was, ist das für mich ein schönes Ding dazu, aber ansonsten ... ist das schon beim Staat und auch bei einem selber, aber den Staat können wir mal ganz hinten anstellen. Schade eigentlich, sollte nicht so sein.“ (3-5, 60)

„Wenn man so überlegt, vor ... ein paar Generationen, da hat das auch in Deutschland funktioniert mit der Rente, komplett staatlich, und dass das jetzt nicht mehr geht, vielleicht denkt man deswegen, dass das vom Staat die Aufgabe ist und vielleicht sollte das gar nicht unsere sein, weiß man nicht, dass man so ein bisschen verwöhnt ist von den vergangenen Generationen, weil die alle eine gute Rente bekommen haben und wir jetzt nicht mehr, weiß man nicht.“ (3-7, 61)

Dem Sozialstaat wurde somit in den Fokusgruppen eine wichtige Rolle als Garant einer grundlegenden Absicherung für das Rentenalter zugeschrieben, wobei eine Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung von einigen wenigen für sinnvoll und wünschenswert erachtet wurde (siehe S. 40). Ebenso wurde von einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmern das solidarische Element des staatlichen Rentensystems betont, wie dies etwa in der Anerkennung von Zeiten der Kindererziehung zum Tragen komme.

„Aber auch der Staat muss wirklich eine Grundversorgung garantieren, ... speziell auch für Frauen, die Kinder haben, die können nicht so lange arbeiten, keine 50 Arbeitsjahre, da muss eine Grundsicherung da sein und das ist, man zahlt ja auch als Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die ganzen Steuern ohne Ende, dann soll die Rente nicht sicher sein, da muss man irgendwo anders das Geld rausholen. Die Leute, die das alles erarbeiten, bleiben auf der Strecke und das ist überhaupt nicht ok und ich finde auch nicht, warum soll ich für mich privat auch noch zwei, drei, vier Verträge machen, es muss schon wirklich über den Staat laufen, da sollte der Staat schon drauf schauen, dass man in der Rente dann auch ordentlich abgesichert ist, auch ... in den Großstädten, ... da läuft doch irgendwas schief.“ (2-5, 160)

„Ich denke mal schon, dass jedem, der arbeitet, ein gewisser Betrag an Rente zusteht, mit dem man mindestens überleben kann. Mein Vater kriegt als Rente 500 EUR, wie soll er davon überleben, also, der hat das ganze Leben gearbeitet ... Also so mindestens ein Existenzminimum, dass man wenigstens eine Wohnung ... finanzieren kann, wenn man keine Immobilie hat, dass man sich was zu essen kaufen kann und sich, nicht monatlich und täglich Klamotten, aber wenigstens was zum Anziehen ... besorgen kann, ein kleiner Betrag, womit man überleben kann.“ (3-1, 64)

„Was ist mit den ganzen Frauen [aus der] Generation meiner Mutter, die nicht arbeiten gegangen ist, die durften ja auch noch nicht mal bis in die 1970er Jahre ohne Unterschrift des Mannes arbeiten gehen, die wirklich ... die Kinder großgezogen hat und den Rücken gestärkt hat.“ (3-5, 74)

Gleichzeitig wurde also von manchen Diskutantinnen und Diskutanten auch auf teilweise als zu niedrig wahrgenommene Renten hingewiesen, die bereits in der aktuellen Situation nicht existenzsichernd seien, gerade bei längeren Erwerbsunterbrechungen oder über längere Zeit niedrigen Erwerbseinkommen.

3.2.2 Private Vorsorge

Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer der drei Gruppendiskussionen gehen davon aus, dass die gesetzliche Altersrente in Zukunft als alleinige Altersvorsorge nicht mehr ausreichen wird beziehungsweise bereits heute für einen Teil der verrenteten Bevölkerung nicht mehr ausreicht, um im Ruhestand über ein angemessenes Einkommen verfügen zu können und sich nicht stark einschränken zu müssen, was häufig als Erwartung an die Gestaltung des eigenen Ruhestands formuliert wurde. Dementsprechend sehen sehr viele der Befragten die Notwendigkeit, ergänzend zu den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung betrieblich oder privat vorzusorgen, und entsprechend mehrere Säulen für die Alterssicherung aufzubauen. Sehr viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fokusgruppen betonten vor allem und durchgehend die Notwendigkeit privater Altersvorsorge neben der gesetzlichen Rentenversicherung. Viele der Diskussionsteilnehmerinnen und Diskussionsteilnehmer sahen in der privaten, individuellen Vorsorge in unterschiedlicher Form

das zentrale Element einer auskömmlichen Alterssicherung, gegebenenfalls noch ergänzt um eine betriebliche Altersversorgung.

„Das wird ... schwierig, man kann sich wirklich nicht auf die staatliche Rente [verlassen], man muss privat selber was machen und mehrere Säulen aufbauen ...“ (1-2, 41)

Es wurde von vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine primäre Verantwortung des Einzelnen für seine Altersvorsorge explizit festgehalten:

„Jeder ist seines eigenen Glückes Schmied, so sehe ich das.“ (3-6, 58)

„Das hatte ich grad auch im Kopf. Ich finde beim Staat, es gibt den Generationsvertrag, ja, aber es gibt nun mal viele alte Menschen und man wird auch älter, das weiß man einfach und der kann eben nicht ganz nachkommen ... jeder ist seines eigenen Glückes Schmied und wenn man das vom Arbeitgeber einfordert oder eben nicht, ... er klärt auf, meiner klärt nicht auf, ich fordere es aber auch nicht ein in dem Moment, also bin ich ja daran schuld und nicht unbedingt mein Arbeitgeber, so würde ich es sehen.“ (3-3, 59)

„Definitiv das Individuum. Ja, also, dann für die Kinder oder die jungen Erwachsenen sollten dann die Eltern mitdenken, klar, man kann einfach nicht diese Erfahrung haben, man sollte jenes oder jenes machen, aber das Problem ist: man kann sich auf den Staat nicht wirklich verlassen und auf den Arbeitgeber auch nicht unbedingt, weil irgendwann ist eine Notsituation da und die wird irgendwann da sein, so dass die Gesetze so geschnitten werden, dass das Geld, das eingezahlt wurde, eben nicht dabei rauskommt.“ (1-3, 87).

Damit wurde auch von einigen explizit die Bereitschaft betont, selbst aus dem laufenden Erwerbseinkommen Ersparnisse für das Alter zu bilden und diese Vorsorge auch in den kommenden Jahren fortsetzen zu wollen, allerdings ohne sich über Gebühr in der Lebensführung in der Gegenwart einschränken zu wollen.

„Also, ja, man hat so seine Dinge, man macht es, weil es alle machen und weil es vernünftig ist, aber dass ich denke, dann leb ich super, glaube ich dann nicht, obwohl ich nicht schlecht verdiene, es ist nicht so, dass ich sage, ich muss jeden Euro umdrehen, das ist es nicht, aber man muss auch leben, man kann nicht alles sparen, man muss auch im Hier-und-Jetzt leben.“ (2-2, 90)

„Wir leben im Hier-und-Jetzt, keiner weiß von uns, was ist eigentlich in 10, 20, 25 Jahren, 30 Jahren, somit ich auch, ich lebe im Hier-und-Jetzt, ich spare einen kleinen Teil, aber das meiste Geld, was ich verdiene gebe, ich jetzt aus und das wird nicht gespart.“ (2-2, 162)

In den Fokusgruppen wurden auch verschiedene Formen der privaten Altersvorsorge debattiert. Einige der Diskutantinnen und Diskutanten legten besonderen Wert auf Anlagen in selbst genutzte oder vermietete Immobilien als vergleichsweise risikoarme und bei Bedarf verfügbare Sachwerte, auch wenn hier weiter steigende Immobilienpreise den Erwerb zunehmend erschwerten, gerade in Ballungsräumen. Dies war gerade in der Fokusgruppe präsent, die in einer Metropole stattfand, in der sehr hohe Mieten und Immobilienpreise bestehen, war aber nicht auf diese eine Fokusgruppe begrenzt.

„Immobilien [sind] immer gut, ich habe auch eine Immobilie, aber, wenn ich mir heute die Preise für Immobilien angucke, dann ... [kann] das ja kein Mensch mehr bezahlen, was da gerade verlangt wird. ... Ich finde, die Preise gehen gar nicht.“ (3-2, 85)

„Ich denke, wenn man ... sich [das] hier dann [an]sieht, dann könnte es durchaus für den einen oder anderen schwierig werden, weil die Immobilienpreise sind sehr hoch, man kann [in] dem Sinn nicht vorsorgen, ja, also man bleibt wirklich nur mit der Vorsorge da, die man privat trifft, und ob das reicht, ist schwer zu sagen, das ist eine sehr teure Gegend halt und deswegen, ich glaube nicht, dass es so einfach wird für normale die nicht erben oder auf anderem Weg abgesichert sind.“ (2-2, 60)

Daneben wurde sehr häufig die Bereitschaft artikuliert, durch Anlagen auf dem Kapitalmarkt in Gestalt von Aktien, Investmentfonds-Anteilen und börsengehandelten Fonds (ETF) auf längere Sicht profitable Vorsorge zu betreiben. Dabei wurde auch auf eigene Erfahrungen mit diesen Formen der Vermögensbildung verwiesen. Wahrgenommene Vorteile hierbei sind die selbst bestimmbare Sparrate, die freie Entscheidung über die Art der Anlage und der flexible Zugriff auf das Ersparte sowie die laufend gewährleistete Transparenz über den Stand des Vermögens. Die Möglichkeit, selbst entscheiden zu können, wie und wie viel gespart wird, wurde von den aktiven Anlegerinnen und Anlegern, die sich dazu äußerten, deutlich herausgestellt.

„Ich mag es nicht, wenn andere Entscheidungen für mich treffen und das ist ja in der öffentlichen Verwaltung zum Beispiel so, dass man sich nicht dagegen wehren kann. Aber wenn, dann würde ich auch sagen, will ich es selber in die Hand nehmen und dann entweder in ein eigenes Konto einzahlen und das ist dann meine Altersvorsorge und kann selbst darüber entscheiden.“ (1-6, 96)

Einige verwiesen dabei auch darauf, selbst bereits seit längerer Zeit Erfahrungen mit diesen Anlageformen gesammelt und das erworbene Wissen geteilt zu haben.

„Ich bin tatsächlich überhaupt nicht von dem Thema genervt, sondern ich befasse mich auch ganz gerne damit. [Ich] habe auch neulich meine Schwester versucht aufzuklären, weil die nicht interessiert [war], aber [sich] jedes Jahr [in dem] Moment ... ärgert, [wenn] sie ihren Rentenbescheid bekommt ... Für ihre Kinder habe ich zur Konfirmation ETFs auch, nicht abgeschlossen, das dürfen nur Erziehungsberechtigten, habe sie aber genötigt, da etwas abzuschließen und [etwas] eingezahlt, weil ich denke, sie hat Kinder, und sie kann nicht sagen irgendwie ... das übernehmen die Kinder so und kriegen nichts Anderes mit, finde ich ganz schrecklich. Da muss man aufhören und schon früh damit anfangen, ok was kann man tun.“ (1-4, 77)

Die Anlage am Aktienmarkt spiegelt dabei laut Äußerungen einiger Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer auch Veränderungen des Spar- und Vorsorgeverhaltens angesichts bereits über mehrere Jahre sehr niedriger oder negativer Zinsen wider.

„Es macht es schwieriger, man muss sich tatsächlich überlegen, ich habe noch Geld übrig, wenn ich aber noch eine weitere Sicherheit aufbauen will, das Geld irgendwie anlegen will, muss ich mir überlegen, was sich noch lohnt. Wenn es keine Zinsen mehr gibt, muss man selber aktiv werden, da keiner da ist, der sagt, das lohnt sich. Man muss selber aktiv werden und gucken was nutzt, was bringt mir noch was, wie ETF oder Fondsparen, Aktien. Es ist nicht

so, dass ich unendlich nach oben hin anlegen kann, denn da kommen wir an die Strafzinsen. Da muss man wieder das, was du eigentlich angelegt hast, erneut bezahlen, eigentlich kannst du es auch unters Kopfkissen tun.“ (1-2, 110)

„Ich bin gut abgesichert, wenn nichts schief läuft, ich mach mir keine Sorgen, man weiß nie was in 25 Jahren ist, eines ist sicher, diese ganzen Versicherungen und betrieblichen Sachen, was weiß ich, Rente, die bringen keine Renditen mehr, da wird nichts rausschauen, wenn es geht lass ich mir irgendwo eine Auszahlung, ich lass mir da Verträge auflösen, wenn sich die Gelegenheit ergibt, ich stecke [da] ... ganz sicher nichts mehr rein.“ (2-6, 100)

Auch wenn Anlagen in Unternehmensanteilen für die Altersvorsorge von vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern als langfristig ertragreicher eingeschätzt werden als traditionelle Sparkonten oder Lebensversicherungen, wird damit auch die Möglichkeit von zwischenzeitlichen Wertschwankungen im Kapitalbestand verbunden. Diese Risiken werden von den meisten hier aktiven Teilnehmerinnen und Teilnehmern bewusst anerkannt und eingegangen. Nur einige sahen dies als zu spekulativ an.

„Das Anlageverhalten hat sich allgemein geändert, ... früher hat man das Geld aufs Festgeld oder Sparkonto gebracht, das bringt nicht von den Zinsen her, also geht man in die risikoreicheren Anlagen und schaut sich Wertpapiere an, ETFs sind vielleicht noch harmloser.“ (1-5, 116)

„Bei uns ist es auch nicht viel anders, so durch Sparen und so, wir haben ... verschiedene Ansparpläne angelegt, aber da ist natürlich die jetzige Zinspolitik ... ein Schlag ins Gesicht und damit konnte man damals nicht rechnen, aber das werden wir deswegen nicht auflösen und wir versuchen in Richtung Immobilien zu gehen, ist nicht gerade der richtige Moment dafür, aber gut, lässt sich nicht ändern und ich bin ein bisschen zwiegespalten, ... irgendwo hat man es auch nicht in der Hand, man kann einen Teil machen und das andere muss man auf sich zukommen lassen, ..., wenn ich momentan lese, was man alles machen soll, man soll Gold kaufen, da lang ich mir ans Hirn, das ist der höchste Preis zur Zeit, und dann soll man an der Börse spekulieren, davon versteh ich überhaupt nichts, da weiß ich auch immer nicht was das soll, also irgendwie, wie man jetzt sein Geld anlegen soll oder wo man investieren soll ist nicht ganz klar ...“ (2-8, 112)

„Da war die erste Bankenkrise 2008 und ich bin auch nicht so alt, das hat mich da schon was gekostet, und jetzt geht das ganze schon wieder los ... ich hab bei mir, darf man keinem erzählen, was ich jetzt gespart habe, hab ich eh nur weil ich es noch auf dem Sparbuch habe, weil ich keine Lust habe, irgendwo zu spekulieren, weil ich hatte den Zirkus schon mal und da hieß es, es ist alles sicher und dann war eins auf dem anderen und damals gab es noch nicht, dass man es jeden Tag anschauen konnte, und dann hab ich Geld noch, geh ich zur Bank und ja gut da fehlen ein paar Tausend Euro, wo sind die jetzt, und die sagen sind weg, ja schön. Und jetzt ist genau dasselbe, jetzt sagen sie, man soll die Rente mit Aktien abfangen und was weiß ich was, das ist kompletter Wahnsinn, es wird eh irgendwann alles zusammenfallen. Aber wie gesagt, meine einzige Hoffnung ist, dass ich das jetzt über die Immobilie abfangen kann einigermaßen. [...] Ich verdiene als Industriemechaniker wirklich nicht viel und dass ich da bisschen was spare ist schon ok, aber dann komplett alles investieren in irgendwelche Fonds ist mir zu [viel].“ (2-5, 116)

In den individuellen Entscheidungen über Anlagen am Kapitalmarkt drückt sich also häufig nicht nur ein begrenztes Vertrauen gegenüber der staatlichen Rentenpolitik, sondern auch teilweise eine deutliche Zurückhaltung gegenüber den Finanzmärkten und komplexeren Produkten der privaten Altersvorsorge aus, bei denen oft die Anlagepolitik der Anbieter nicht klar und zudem hohe Verwaltungskosten bzw. Vertriebsprovisionen zu Lasten der Rendite gingen, wie die von einigen artikuliert wurde. Die Risiken weniger regulierter Vorsorgeformen sind dabei den meisten bekannt und erscheinen dabei tragbar.

Damit lässt sich anhand der Diskussionsverläufe in den drei Fokusgruppen bei einem Großteil der Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer eine starke Präferenz zu einer individuellen und selbst steuerbaren Vorsorge durch Anlage auf dem Kapital- oder Immobilienmarkt beobachten, während die Bereitschaft zur Vorsorge über traditionelle Sparformen oder Lebensversicherungen als derzeit und künftig wenig erfolgversprechend angesehen wird. Eine prominente Rolle nimmt das Motiv der autonomen Entscheidung über die Art der Vorsorge und der Möglichkeit zu flexiblen Ein- und Auszahlungen im Lebensverlauf, auch in Abhängigkeit von der jeweiligen Situation der Einzelnen, ein.

3.2.3 Betriebliche Altersversorgung

Im Verlauf der drei Fokusgruppen wurde deutlich, dass der betrieblichen Altersversorgung von vielen nicht die zentrale Rolle bei der Sicherung des Lebensstandards im Alter zugeschrieben wird – diese Aufgabe wurde in der Regel eher in der privaten Vorsorge gesehen, neben der grundlegenden Absicherung über die gesetzliche Rente.

„Also meiner Meinung nach, als erstes würde ich sagen unser Staat, unser System was wir haben, dann ich natürlich selbst und was ich daraus mache, aber mein Arbeitgeber ist dafür eigentlich nicht zuständig ... Wie ich das kennengelernt habe in meinem Berufsleben, war das immer alles eine freiwillige Zusatzleistung, wenn die, weil die einen fragen, möchten sie das Angebot annehmen oder möchten sie das nicht, wir bieten Ihnen an, wir teilen das so und so auf und wir bezahlen das und Sie bezahlen das, oder wie möchten Sie und ich kann das frei entscheiden ob ich das möchte oder nicht, der Arbeitgeber mit Sicherheit ist es nicht, nein, nicht dafür verantwortlich.“ (2-4, 146)

Der betrieblichen Altersversorgung wurde häufig vielmehr eine ergänzende Rolle als dritter Baustein der Altersvorsorge neben der privaten und der gesetzlichen Absicherung zugeschrieben.

Dabei wurde klar, dass die Bereitschaft, auf Angebote der betrieblichen Altersversorgung einzugehen, bei sehr vielen der Teilnehmerinnen und Teilnehmern besonders ausgeprägt ist, wenn die Arbeitgeber über die Entgeltumwandlung hinaus zusätzliche Einzahlungen anbieten und wenn nur verhältnismäßig geringe Einbußen beim laufenden Nettoverdienst entstehen. In diesem Fall werden betriebliche Vorsorgeangebote eher in Betracht gezogen.

„Ich finde [es] gut, [dass] mein Arbeitgeber sich da schon verantwortlich [fühlt], weil er hingehht, wenn wir Leute einstellen, dass er dann [ein] Beratungsgespräch bei dem Versicherer auslöst und den vorstellt, dass wir berufliche Altersvorsorge haben und dass die sich dann entscheiden können, ob die das machen wollen oder nicht, und er zahlt das dann eben auch, und das leitet der bei jedem neuen Angestellten in die Wege und das finde ich toll, dass der das macht.“ (3-2, 85)

„Ich würde es empfehlen, weil man [...] keinen Nachteil [hat]. Punkt. [...] Ich merke keine 50 oder 100 Euro am Ende, ich persönlich, am Ende des Monats. Man gibt so viel Geld für irgendeinen Killefit aus, und ich finde, wenn ich nur 50 Euro in die Hand nehme, die merke ich nicht am Ende, an meinem Gehaltsstreifen und die sind gut investiert, definitiv, ich muss nicht viel dafür tun und bekomme am Ende entweder eine gewisse Summe X, die leider versteuert werden muss, oder eine monatliche Rente dazu. Ich würde es befürworten, für mich gibt es nur Vorteile es zu tun, keine wirklichen Nachteile, und das ist entscheidend für mich gewesen, da zuzustimmen.“ (3-5, 86)

Dabei waren die Einschätzungen zur sozialen Verantwortung der Unternehmen im Hinblick auf betriebliche Versorgungsangebote gespalten. Einige sahen gerade im Segment der kleineren Betriebe entsprechende Bemühungen. Manche sahen hingegen große Defizite auf Seiten der Arbeitgeber und sprachen sich für eine stärkere Rolle der Betriebe in der Altersvorsorge aus, während andere nur geringe Erwartungen an eine aktive Rolle der Unternehmen äußerten. Die kleineren Unternehmen sowie der Mittelstand wurden dabei von einzelnen Diskutantinnen und Diskutanten, die sich dazu äußerten, als besonders verantwortungsvolle Arbeitgeber angesehen.

„Ich finde, dass der Arbeitgeber mehr in die Verantwortung reingehen müsste, weil heutzutage der Arbeitgeber sich aus allem herauszieht, aus dem Steuerzahlen, aus dem Sich-Kümmern um die Zukunft für die Mitarbeiter, aus allem wird sich herausgestohlen, die Mitarbeiter werden schlecht bezahlt, sie kriegen nur noch befristete Verträge, man hält alle kurz und kassiert die ganzen Gewinne ein, das finde ich nicht in Ordnung ... Ich meinte damit weniger den Mittelstand, der sowieso sehr vorbildlich ist und auch in der Corona-Krise sehr gelitten hat, sondern ich meine die großen Heuschrecken-Konzerne, die sind wirklich, was man da sieht in den Medien, [das] finde ich nicht in Ordnung, wie die sich aus aller Verantwortung herausziehen und da könnten sie auch ein bisschen mehr machen, die kassieren so viel Geld und machen gar nichts.“ (2-2, 158)

Einige der Diskutantinnen und Diskutanten betonten die Notwendigkeit, im weiteren Verlauf des Erwerbslebens mobil bleiben zu können. Aus individueller Vorsorgesicht sei daher die Übertragbarkeit der betrieblichen Altersversorgung bei einem Arbeitgeberwechsel wichtig. Eine Bindung an den Arbeitgeber entstehe durch eine betriebliche Altersversorgung nicht, selbst eine Zuzahlung seitens des Arbeitgebers wurde nur vereinzelt als wesentliches Element einer stärkeren Bindung an das Unternehmen wahrgenommen. Für manche stellte die langfristige Bindung durch ein betriebliches Vorsorgemodell ein Hindernis für den erwarteten Erwerbsverlauf dar.

Der Eindruck, dass die betriebliche Altersvorsorge bei vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern nur eine untergeordnete Rolle spielt – oft selbst im Vergleich mit privaten Formen der Altersvorsorge – deckt sich auch mit der nachrangigen Verantwortung, die dem Arbeitgeber für die Altersvorsorge zugeschrieben wird. Der Großteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Vorsorge betreiben, setzt für die Altersvorsorge stattdessen auf die private Altersvorsorge. Dabei spielten private Rentenversicherungen in der Diskussion kaum eine Rolle. Von allen Diskutantinnen und Diskutanten erwähnten insgesamt nur zwei Personen, dass sie neben der gesetzlichen Rente und der betrieblichen Altersvorsorge noch in eine private Renten- oder Lebensversicherung einzahlen. Viele derjenigen, die sich dazu äußerten, stützt seine Altersvorsorgestrategie laut eigener Aussage dagegen auf Immobilien, sei es zur Eigennutzung oder zur Vermietung, sowie auf Wertpapiersparpläne.

3.3 Individuelle Vorsorgestrategien und die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge

In Hinblick auf die Altersvorsorgestrategien der Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer lassen sich auf Grundlage des Materials aus den Fokusgruppen drei individuelle Strategien zur Alterssicherung voneinander unterscheiden. Die individuellen Strategien zu betrachten ist wichtig, weil die betriebliche Altersversorgung in ihnen eine jeweils unterschiedliche Rolle spielt. Die individuellen Vorsorgestrategien werden hier zu Typen verdichtet (siehe Tabelle 2). Diese Strategien sind nicht immer leicht voneinander abzugrenzen, aber anhand des Materials wird deutlich, dass sich ihnen Personen zuordnen lassen. D.h. trotz partieller Überlappungen lässt sich beobachten, dass eine einzelne Person eher der einen oder der anderen Strategie zuneigt. Die jeweilige Strategie prägt das individuelle Handeln. Nicht erkennbar anhand des Materials ist aber, wie stabil die jeweiligen Strategien sind. Wie gleich deutlich werden wird, ist eine Strategie vor allem unter den Jüngeren unter 30 Jahren verbreitet, und man kann vermuten, dass sich dies mit wachsendem Alter ändert.

Tabelle 2: Individuelle Vorsorgestrategien im Überblick

Strategie	gesetzliche Säule	betriebliche Säule	private Säule	Dominantes Motiv
1	+	+	+	Später Erwerbsausstieg, möglichst dauerhafte selbstbestimmte Arbeit
2	++	+	++	Sorge um Sicherung im erwerbsfreien Alter, Vertrauen auf gesetzliche und betriebliche Altersversorgung relativ ausgeprägt
3	++	-	+++	Sorge um Sicherung im erwerbsfreien Alter, Vertrauen auf gesetzliche und betriebliche Altersversorgung eher schwach

Quelle: eigene Darstellung.

Strategie 1: Weiterarbeit im Rentenalter

Zu dieser ersten Altersvorsorgegruppe zählen vor allem jüngere Diskutantinnen und Diskutanten unter 30 Jahren, die nicht davon ausgehen, mit Erreichen eines bestimmten Lebensalters vollständig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, sei es, weil sie weiterarbeiten wollen oder weil sie davon ausgehen, ohnehin bis weit über die Regelaltersgrenze hinaus weiterarbeiten zu müssen. Zu dieser Gruppe lassen sich insgesamt sechs der 23 Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer zählen, die beispielhaft an folgenden Äußerungen erkennbar sind. Der formulierte Wille zur Weiterarbeit im Rentenalter schließt nicht aus, dass die entsprechenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht doch irgendeine Vorsorge für das Alter treffen. Ihre Altersvorsorgestrategien sind aber weniger konkret, als dies bei den Personen in den anderen Gruppen der Fall ist. Dies wird in folgendem Zitat sehr deutlich.

„Und auf der anderen Seite kann ich mir nicht vorstellen, irgendwann gar nicht mehr zu arbeiten, also ich stelle mir ein Leben ohne Arbeit total langweilig vor und möchte glaube ich nicht komplett mich aufs Sofa setzen und gar nichts tun. Wie das am Ende aussehen wird und in welchem Umfang ich das dann noch weiterführen werde, wird sich zeigen. Aber zumindest

glaube ich, sehe ich mich im Alter nach wie vor auch noch erwerbstätig in irgendeiner Weise. Ob das dann eigene Projekte sind oder was auch immer, ist ja noch offen aber ich mach mir da keine Gedanken und bis dahin versuche ich so viel wie möglich Sicherheiten zu schaffen die mich auch sonst über die Runden bringen können.“ (1-6, 45)

„Ich würde schon sagen, ich verlasse mich dermaßen wenig auf die Rente, dass ich eher als Ziel setze, meine Zeit bis dahin so Geld zu verdienen, dass ich darauf nicht angewiesen sein muss. Ich werde mich nicht auf staatliche Maßnahmen verlassen oder dass da politisch was gemacht wird in der Richtung, dass die sich mehr um ältere Menschen kümmern, vor allem, weil jetzt ein großer Anstieg an älteren Personen kommen, durch die Babyboomer-Generation, ... aber ja, da wird [es] schon sehr eng so. Da es auch heutzutage auch mehr als genug Möglichkeiten gibt, sich selbstständig zu verwirklichen und da mehr Geld rauszuholen, versuche ich eher darauf den Fokus zu legen, weil ich da Einfluss darauf habe.“ (1-7, 43)

„Ich finde, dass es sehr schwierig ist. Ich bin relativ jung und ich überlege mir schon was ich machen kann und ich mach auch relativ viel. Ich habe eine private Altersvorsorge und auch eine betriebliche und die gesetzliche, aber ich verspreche mir aus dem ganzen nicht so viel, ich mach es zwar, weil ich das Gefühl hab, ich muss mein schlechtes Gewissen beruhigen, aber ich kann da keine Millionenbeträge einzahlen in diese Verträge, aber ich mach es und ich habe keine so riesen Hoffnung, ich denke, wenn das Rentenalter von 67 auf 70 hochgeht und dann vielleicht auf 75, vielleicht kriegt man nie eine Rente.“ (2-2, 85-86)

Die Aussicht, bis ins hohe Alter weiter zu arbeiten, spiegelt sich auch in den Altersvorsorgestrategien der jüngeren Teilnehmerinnen und Teilnehmer wider. Denn während diejenigen, die davon ausgehen, bis ins hohe Alter weiterarbeiten zu müssen, sich bereits in jungen Jahren mehrere Standbeine für die individuelle Altersvorsorge aufgebaut haben, haben diejenigen, die bis ins hohe Alter weiterarbeiten wollen, noch keine Altersvorsorgestrategie entwickelt.

„Richtig, genau. Es hat auch im Betrieb niemand (eine betriebliche Altersversorgung). Es ist ein sehr junges Team und das gibt es auch keinen der in die Richtung was hat. Und ich blick sowieso positiv in die Zukunft, mach mir da wenig Gedanken.“ (1-6, 162)

„Ich bin bis jetzt schneller im Ausgeben als im Behalten – also insofern.“ (1-7, 122)

„Genau, das (freiwillige Begrenzung der Betriebszugehörigkeit) war auch ein Grund nicht unbedingt da hinterher zu gehen und den Leuten auf den Füßen zu stehen und zu sagen: Was ist mit meiner bAV? Genau. Weil ich meine Arbeit dort, ich habe einen unbefristeten Arbeitsvertrag, aber ich weiß, dass ich da nur kurzfristig bleiben möchte.“ (3-3, 245)

Dementsprechend hat aus dieser Gruppe nur eine Person über den Betrieb für das Alter vorgesorgt, obwohl eine betriebliche Altersversorgung vereinzelt angeboten wurde. Einige haben Wertpapiersparpläne angelegt, auf die regelmäßig eingezahlt wird (beispielsweise die vermögenswirksamen Leistungen). Als systematische Form der privaten Altersvorsorge werden sie von den entsprechenden Teilnehmerinnen und Teilnehmern aber nicht genannt. Gleichwohl ist bei den Personen, die eine individuelle Vorsorge betreiben, die Abgrenzung insbesondere zum dritten Typ mitunter schwach.

Strategie 2: Individuelle Altersvorsorge als Mosaik

Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die dieser Altersvorsorgegruppe zugeordnet werden können, vertreten die Ansicht, dass sich eine individuelle Altersvorsorge aus vielen kleineren und größeren Bausteinen zusammensetzt, die am Ende zu einem adäquaten Lebensstandard im Alter führen. Vor diesem Hintergrund wird das Angebot zur Durchführung einer betrieblichen Altersvorsorge häufig akzeptiert – auch wenn die betriebliche Altersvorsorge nicht als zentral für die individuelle Alterssicherung angesehen wird. Von den 23 Diskussionsteilnehmerinnen und –teilnehmern lassen sich 13 Personen dieser Gruppe zuordnen.

„Also wir haben auch Immobilienbesitz. Das ist meine Absicherung [zusätzlich zu anderen Formen wie der gesetzlichen Rente und der betrieblichen Altersversorgung]. Entweder das wird verkauft oder ich wohne selbst da drin. [...]. Was mich nicht abgehalten hat trotzdem eine bAV zu machen, weil man ja nie weiß, wie sie auch sagt, man weiß nicht ob es reicht.“ (2-4, 84)

„Das ist so die Tendenz bei vielen, ich sehe das auch bei meinen Söhnen, die ... sagen ganz klar Rente gibt's für uns nicht, wir müssen jetzt schon in Immobilien investieren, Kapital beiseite, in Aktien anlegen, das sehe ich auch genauso - aber ich denke so eine bAV, die man so mitnehmen kann zu diesen Bedingungen ist auch was wirklich Gutes, also man könnte auch mehrgleisig unterwegs sein, das ist der Rat den ich immer gebe Es gibt ja viele Möglichkeiten. Wichtig ist, dass man überhaupt sein Geld nimmt und investiert in diese Geschichte, weil ich glaube auch nicht an die Rente für meine Kinder, da bin ich auch raus.“ (3-5, 42)

„Und der Arbeitgeber ist immer ein Goodie für mich. Wenn der sich bereit erklärt zu sagen ich tue da was, ist das für mich ein schönes Ding dazu. Aber ansonsten würde ich sagen, ist das schon beim Staat und auch bei einem selber.“ (3-5, 60)

„In jungen Jahren war mir Rente gar nicht so wichtig. Man hatte andere Sachen im Fokus und hat gesagt, man hat ja noch Zeit. Aber je älter man wird, desto schwieriger ist es [sich nicht damit zu befassen]. Meine Mutter ist in Rente und man sieht, sie hat weniger Geld zur Verfügung, auch wenn sie privat vorgesorgt hat und immer gearbeitet hat. Es wird nacher enger und man will eigentlich den Standard, den man jetzt hat gerne [auch im Alter] haben. Dass man sich keine Sorgen machen muss, was kann ich mir heute kaufen? Was muss ich noch bezahlen? [...]. Aber das wird [...] schwierig. Man kann sich wirklich nicht auf die staatliche Rente, also auf die Rentenversicherung [verlassen – Anm. d.A.], man muss privat selber etwas machen und mehrere Säulen aufbauen, dass man sagt, ok. Man hat noch ein bisschen Rückhalt.“ (1-2, 41)

Auch wenn viele Personen dieser Gruppe die betriebliche Altersvorsorge nicht als wesentlichen Bestandteil für die Alterssicherung ansehen, wird sie doch als attraktiver Baustein für das eigene Altersvorsorgemosaik angesehen. Neben der Möglichkeit der Bruttoentgeltumwandlung werden dabei vor allem die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers sowie die Sicherheit des angesparten Altersvorsorgekapitals als Vorteile angesehen.

„Ich bin zufrieden mit dem was ich habe. Man hat mir gesagt, dass was ich einzahle ist zu 100% gesichert. Das kriege ich auf jeden Fall zurück. Und je nachdem wie das Unternehmen wirtschaftet, wird es mehr. Weniger kann es nicht werden damit bin ich zufrieden.“ (3-6, 292)

„Und dass der Arbeitgeber ausstocket [den Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung]. Ich hätte es auch nicht verschenken wollen. Ich verschenke nichts, was mein Arbeitgeber mir anbietet, auch wenn es eine Verpflichtung für mich am Ende ist. Aber es ist eine win win [Situation] für beide.“ (3-5, 215)

„Dass der Arbeitgeber so viel dazuzahlt, dass eine Summe x, der Endbetrag eingezahlt wird und ich aber netto nur einen gewissen oder geringen Bruchteil davon einzahle und angeblich einen garantierten Endbetrag zum Renteneintritt habe, [hat mich überzeugt]. Und was mich noch überzeugt hat: Was ist, wenn ich mit 62 sterbe. Dann gilt das als Lebensversicherung und das kriegt dann meine Partnerin oder die Kinder vererbt.“ (2-7, 322)

„Also dass ich nur einen Teil davon [vom Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung] trage. Das es nicht so viel war. Da habe ich mir gedacht: Gut. Das kann man schon mal machen, weil ich kann mich [zusätzlich] privat absichern. Da ist nicht so viel verloren [...]“ (2-1, 296)

„Es ist ein kleines Sparbuch, wo nicht nur ich was zuzahle sondern auch mein Arbeitgeber, das ist genauso wie wenn mein Arbeitgeber zu mir kommt und sagt, du kriegst nicht 100 Euro, du kriegst 200 Euro und du sagt, nein danke, ich bleibe bei meinen 100 Euro, da denke ich mir so, warum, also, das nehme ich gerne an, das wurde mir damals angeboten, bzw. ich habe das erfragt, das wurde beschlossen, ich hab das bei meiner Versicherung abgemacht, ich weiß, wo das ist, genauso, wo meine anderen Versicherungen sind, ich bin da total entspannt, das ist etwas Längerfristiges, ok, wenn ich dann in die Rente gehe, hab ich das, Kurzfristiges kann ich noch dazu machen....“ (3-2, 102)

Strategie 3: Immobilien und Wertpapiere als subjektiver Schwerpunkt der individuellen Altersvorsorge

Der dritten Altersvorsorgegruppe werden Personen zugeordnet, die sich bei ihrer Altersvorsorge in erster Linie auf private Vorsorgeformen, wie den Erwerb einer Immobilie zur Eigennutzung oder zur Vermietung sowie die Kapitalbildung über Wertpapiersparpläne verlassen. Die gesetzliche Rente bildet bei dieser Gruppe, wie bei allen Gruppen, die Basis. Ein Angebot zur betrieblichen Altersversorgung wurde aber von drei von vier Personen in dieser Gruppe zu Gunsten privater Vorsorgeformen abgelehnt. Die vierte Person sieht die bAV als nachrangig gegenüber privaten Altersvorsorgeformen an. Die Gründe für die Wahl dieser Altersvorsorgestrategie sind vielfältig. Genannt werden zum Beispiel die bessere Rendite bei der Anlage des Altersvorsorgekapitals in Wertpapiere (zum Beispiel ETF), eine höhere Flexibilität in Hinblick auf die Verfügbarkeit des Kapitals, die Wertstabilität bei Immobilien sowie Vorbehalte gegen versicherungsförmige Altersvorsorgeprodukte.

„Ja genau das ist meine Tendenz. Mehr in Immobilien oder nicht so langfristige Kapitalanlagen [...] fürs Alter investieren, also nirgendwo da, wo das Geld lange gebunden ist. Wie zum Beispiel eine bAV.“ (3-8, 42)

„[bAV] kommt für mich gar nicht in Frage, weil ich dann eher Immobilien sehe, oder Aktienfonds.“ (3-8 36)

„Ich glaube, dass man sich privat da aushelfen muss und (sich) nicht auf der Rente des Staates [ausruhen] kann ... ich habe jetzt auch diese Woche und letzte Woche versucht rauszukriegen,

was war da für ein [bAV] Angebot haben, da konnte keiner so richtig helfen, deswegen ich bin auch eher der Freund von ETFs oder Aktien, um da privat vorzusorgen.“ (3-3, 39)

„Ja, ich war jung, kam direkt aus der Uni. Ich war ein bisschen älter als du, aber hatte mich damit noch nicht beschäftigt. Als Studentin habe ich mich damit überhaupt nicht beschäftigt, wie ich dann vorsorgen könnte. War auch eine andere Zeit. Ich weiß nicht, ob ich heutzutage noch einmal so eine Versicherung [zur betrieblichen Altersvorsorge] abschließen würde. [...]. Wahrscheinlich würde ich es nicht tun. Ich würde mir durchrechnen, dass sich das anders angelegt wesentlich mehr lohnt, dass ich dann wesentlich mehr bekommen könnte.“ (1-4, 166)

„Ich muss mich schon relativ früh mit dem Thema befassen, weil ich von Anfang an freiberuflich tätig war und da gibt's keine Rente, deswegen habe ich von Anfang an privat vorgesorgt, zum Teil am Anfang mit Versicherungen, ich habe dann festgestellt, dass man da sehr viel für die Verwaltung bezahlt und dann habe ich das angelegt in Wertpapiere und hab dann erst später diese Anstellung ... angenommen ... Ich meine, ich bin insofern privilegiert, weil ich keine Miete zahlen muss, ich habe eine Eigentumswohnung ... das ist ein Glück, das ist auch ein Stückchen Altersvorsorge, ja und mal schauen, was da von den Wertpapieren reinkommt. Ich habe jetzt keine Riesenangst, aber eine Garantie habe ich auch nicht.“ (2-3, 80)

Es kommt den Personen, die diese Strategie verfolgen, immer auch darauf an, dass sie flexibel über ihr Kapital verfügen können. Diese Flexibilität hat einen Eigenwert. Ein durchaus relevanter Punkt für die Entscheidung gegen eine betriebliche Altersversorgung ist bei dieser Gruppe auch die Frage, was mit dem angeparten Altersvorsorgekapital passiert, wenn der Versicherungsnehmer stirbt. Dies zeigt sich bereits in obigem Zitat eines Teilnehmers (1-3, 126) und wird durch folgendes Zitat noch einmal untermauert:

„Ja, weil ich mich mit meiner Altersvorsorge flexibler finde und ich mich nicht langfristig an ein Versicherungsunternehmen binde. Und vielleicht, keiner will es hoffen, mit 67 könnte ich in Rente, mit 68 kippe ich um. Dann habe ich von der Rente gar nichts und wenn ich es in Immobilien oder Aktien habe, dann bleibt es wenigstens in der Familie.“ (3-8, 93).

Bei anderen ist es aber auch die Art des betrieblichen Altersvorgeangebotes, die zu der Entscheidung geführt hat es abzulehnen. Bei der Art des Angebotes spielen die finanzielle Beteiligung oder Nicht-Beteiligung des Arbeitgebers, die Art der Kapitalanlage sowie die Tatsache, dass die förderfähigen Einzahlungen auf das Altersvorsorgekonto in ihrer Höhe gedeckelt sind, eine wichtige Rolle:

„Ich finde es schade, dass mein Arbeitgeber nichts dazu zahlt. Ich meine, ich versteh ihn ja, aber das ist scheinbar nicht überall so. Deswegen in meinem speziellen Fall würde ich mir wünschen, dass der Arbeitgeber selber was dazu zahlt. Dann würde ich das auf jeden Fall annehmen. Ich könnte mir vorstellen, dass es neben den Direktversicherten und den Pensionskassen auch noch die Möglichkeit gibt, das anzulegen [in Wertpapiere]. Für mich ist das eine Alternative. Ich sehe das auch nicht als übertriebenes Risiko. [...]. Warum nicht profitieren von den Börsen. Der DAX ist extrem gestiegen in den vergangenen Jahren.“ (2-3, 613)

„Das ist ja das nächste, ich kann ja nicht unendlich Beträge in die betriebliche Altersvorsorge einzahlen, da gibt's ja auch Deckelungen, versteh ich auch nicht, warum. Wenn ich das Geld habe und ich möchte. Es senkt ja immer meinen Bruttobetrag und wenn ich das Geld habe, und

ich möchte da von mir aus jeden Monat 500 Euro einzahlen können, und das senkt mein zu versteuerndes Einkommen, ... warum dann nicht, warum ist das reglementiert, das verstehe ich nicht, das habe ich noch nie verstanden, finde ich total bescheuert und deswegen ... ist es unattraktiv. Warum kann ich nicht einen Vertrag den ich bei der ergo abgeschlossen habe zu einem anderen Vertrag bei der Allianz (mitnehmen), weil ich den Arbeitgeber gewechselt habe, warum kann ich das nicht einfach mitnehmen, warum muss dieser Vertrag ruhen, warum liegt da einfach mein Geld, sinnlos, was irgendwo am Finanzkapitalmarkt angelegt wird, wo ich nicht drauf zurückkommen kann, sondern erst mit dem Renteneintrittsalter. Das finde ich total asozial, da müssen die Rentenversicherer definitiv umdenken, weil das ist mein Geld, ich habe dafür gearbeitet, ich habe dafür eingezahlt, und ich krieg es nicht ...“ (1-1, 81)

3.4 Barrieren der Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersversorgung

Mit Barrieren der Inanspruchnahme sind Bedingungen gemeint, aufgrund derer Beschäftigte es trotz eines grundsätzlichen Anspruchs unterlassen, eine betriebliche Altersversorgung abzuschließen. Derartige Barrieren werden unmittelbar sichtbar, indem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Fokusgruppen sie direkt ansprechen. Sie werden außerdem daran sichtbar, dass Personen mit einer betrieblichen Altersversorgung in den Fokusgruppen von den Bedingungen berichten, unter denen sie einer betrieblichen Altersversorgung zugestimmt haben, während andere ohne betriebliche Altersversorgung keine entsprechenden Erfahrungen in ihren Betrieben gesammelt haben. Barrieren geben also Aufschluss über Gelingensbedingungen, und umgekehrt stellt das Fehlen einer Gelingensbedingung eine Barriere dar. Insofern der Gegenstand dieser Untersuchung die Bewertung der betrieblichen Altersversorgung von Beschäftigten in kleinen Unternehmen ist, lag bei der Auswertung ein Schwerpunkt darauf, möglichst kleinbetriebstypische Barrieren zu identifizieren, also Barrieren, die aufgrund der Kleinbetrieblichkeit der Arbeitgeber bestehen. Jedoch lässt sich dies eher aufgrund von Plausibilitätsüberlegungen und nicht auf der Grundlage kontrollierter Vergleiche bestimmen, denn dafür hätten neben den Beschäftigten in kleinen Betrieben auch Beschäftigte in größeren Unternehmen befragt werden müssen.

Die Äußerungen in den Fokusgruppen lassen sich zu vier Barrieren zum Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung zusammenfassen: Information und Beratung, Attraktivität der Verzinsung, Portabilität der Verträge und Gruppendynamik im Betrieb. Diese Faktoren werden im Folgenden dargestellt.

Information und Beratung

Das Angebot einer betrieblichen Altersversorgung zieht Bedarf an Information und Beratung der Beschäftigten nach sich. Folgt man den Aussagen der Personen mit einer betrieblichen Altersversorgung in den Fokusgruppen, dann erwarten sie, dass die Informationen und Beratung zur betrieblichen Altersversorgung individuell, transparent, ohne Annahmedruck und vertrauenswürdig sind.

- *Individuell:* In den Fokusgruppen wurde sowohl von Einzelgesprächen als auch von Gruppenveranstaltungen berichtet. Einzelinformationen wurden durchweg besser bewertet. Eine Beratung im Sinne eines Durchspielens von Varianten und eines Abwägens von Vor- und Nachteilen vor dem Hintergrund individueller Situationen und Lebensplanungen sei im Rahmen einer Gruppeninformation nicht möglich, in denen zudem auch schneller eine Gruppendynamik entstehe, die eine individuelle Entscheidung erschwere (siehe unten). In Gruppenveranstaltungen könne nicht gut auf individuelle Fragen und Lebenssituationen

eingegangen werden; teilweise wurden in der Bewertung von Gruppenveranstaltungen dem Arbeitgeber Motive zur Selbstdarstellung als „guter Arbeitgeber“ unterstellt, die vom geäußerten Zweck der Veranstaltung eher ablenkten. In diesen Einschätzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Fokusgruppen bestätigte sich die Erkenntnis aus den Vorgesprächen mit betrieblichen Personalverantwortlichen, dass Einzelgespräche viel wahrscheinlicher zum Abschluss eines Vorsorgevertrages führen als Gruppeninformationen.

- *Transparent*: Die Beratung gewinnt nach Darstellung in den Fokusgruppen an Wert, wenn sie auch Modellrechnungen beinhaltet, die die Wertentwicklung mit unterschiedlichen Sparbeiträgen über verschiedene Laufzeiten und mit unterschiedlichen Renditeannahmen darstellt. Hier komme es wesentlich darauf an, die Renditeannahmen zu plausibilisieren und den Charakter der Modellrechnungen als unverbindliche Beispielrechnungen oder als vertraglich gesicherte Leistungszusagen deutlich herauszustellen. Eine wichtige Rolle spielte hier, dass die Renditeprognose als realistisch wahrgenommen werden und nicht als überhöht, was das (ohnehin leicht zu mobilisierende) latente Misstrauen gegenüber den Finanzunternehmen schnell verstärkt. Demgegenüber spielten Fragen zur Nachhaltigkeit oder zu ethischen Aspekten des Investierens in den Äußerungen der Fokusgruppen keine Rolle.
- *Ohne Annahmedruck*: Wiederholt wurde positiv herausgestellt, dass ein Vertragsabschluss nicht zum Ende des Beratungsgesprächs erwartet wurde, sondern ein Überdenken zu Hause und eine Beratung mit dem Partner bzw. der Partnerin oder eine sonstige Überprüfung der Information als völlig normal und angemessen bewertet wurde. Hierbei scheint eine tatsächliche Überprüfung oder gar Optimierung weniger relevant zu sein. Folgt man den Darstellungen in den Fokusgruppen, dann versuchten die Beschäftigten nicht, mit dem vorliegenden Angebot bei einem anderen Versicherungsunternehmen ein besseres Angebot zu verhandeln bzw. Gegenangebote einzuholen. Doch die Möglichkeit, den Vertragsabschluss in Ruhe zu überdenken, schuf Vertrauen, während umgekehrt das Fehlen einer solchen Möglichkeit eine Barriere für den Vertragsabschluss darstellte, selbst wenn in jedem Fall kurzfristig ein Rücktrittsrecht besteht.
- *Vertrauenswürdig*: Die genaue Funktionsweise der Verträge ist für die Versicherten kaum zu überblicken. Dies gilt erst recht angesichts der grundsätzlichen Optionsvielfalt und der langen Laufzeiten. Viele Beschäftigte wollten sich damit auch nicht befassen und entsprechendes Expertenwissen aufbauen. Umso wichtiger war es ihnen, Vertrauen zu den Beratungspersonen zu haben oder sich von externen Personen in der beabsichtigten Entscheidung für den Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung bestätigen zu lassen. Derartige Vertrauenspersonen finden sich nach Darstellung im Diskussionsverlauf am ehesten im Familienkreis, aber auch unter Freunden. Vereinzelt bestünden auch Kontakte zu vertrauenswürdigen Versicherungsmaklern in der Nachbarschaft, die zur Absicherung der eigenen Einschätzung genutzt werden konnten.

Bei weitem nicht bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Fokusgruppendifkussion waren diese Bedingungen gegeben. Sie werden auch nicht von allen erwartet, gesucht oder aktiv nachgefragt. Teilweise wurde in den Fokusgruppen offensiv vertreten, dass die Pflicht zur Informationsbeschaffung auf Seiten der Beschäftigten liege, die sich für eine betriebliche Altersversorgung interessierten. Dieser Standpunkt wurde eher von Personen vertreten, die selbst interessiert an finanziellen Anlagemöglichkeiten waren und sich in Abwägung der Renditechancen bewusst gegen eine betriebliche Altersversorgung entschieden haben.

Unter den Barrieren für eine Inanspruchnahme, die dem Komplex der Information und Beratung zuzurechnen sind, wurden vor allem Gruppeninformationen genannt, sodass es an der Individualität

der Beratung fehlte, aber auch die Transparenz und das Vertrauen beschränkt waren. Ein Druck seitens der Versicherer zum Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung wurde hingegen auch von Personen, die von Gruppenveranstaltungen berichteten, nicht wahrgenommen.

Attraktivität

In den Fokusgruppen wurden die Nichtbeteiligung an der betrieblichen Altersversorgung teilweise mit einer fehlenden Attraktivität begründet. Diese bezog sich sowohl auf die als unzureichend wahrgenommenen Renditechancen, als auch auf die Vertragsbedingungen, ohne dass sich immer klären ließ, welche Bedingungen genau gestört haben.

„Gut aber auch was (...) die betriebliche Altersvorsorge angeht, das war bei mir der Grund mich dagegen zu entscheiden, weil die Konditionen unattraktiv waren, also da gibt es so viele Bedingungen die erfüllt sein müssen, dass es unattraktiv ist.“ (1-3, 47)

Derselbe Teilnehmer hat außerdem auf die fehlende Rendite hingewiesen:

„Bei dem jetzigen Arbeitgeber, ich habe mir das durchgerechnet, das war mir zu unattraktiv, weil das Geld geblockt ist bis 65 oder so. Das ist im Prinzip eine Wette auf die eigene Lebensdauer, letzten Endes kann man ausrechnen. Du zahlst was ein, wie lange musst du leben, um diese Summe auch wieder rauszubekommen? Die Inflation kann 30 oder 40 Prozent sein, das war am Ende eine unsinnige Rechnung. Ich habe es durchgerechnet. Das ist nicht korrekt, aber ganz grob hat es sich für mich absolut unattraktiv ausgegeben.“ (1-3, 126)

Ein anderer Teilnehmer in derselben Fokusgruppe benannte eine Alternative:

„Was manchmal möglich ist, nicht als betriebliche Altersvorsorge, sondern als vermögenswirksame Leistungen. (...) Wir haben die von einem Arbeitgeber mal bekommen, (...) 40 Euro, das habe ich (...) in einen ETF gesteckt, und als ich dann bei dem nicht mehr war, konnte ich das ganz simpel auf ein Depot übertragen, fertig und dann ist es nicht verloren (...). Das ist eine attraktive Möglichkeit, man hat eben den Zugriff. Sonst gibt es zu viele Vorschriften und es gibt auch zu viele Möglichkeiten für den Gesetzgeber oder auch für die Firmen daran festzuhalten oder die Konditionen zu verschlechtern.“ (1-6, 280)

In diesem Zitat wird eine betriebliche Ko-Finanzierung für einen privat organisierten Vermögensaufbau genutzt, dessen Ergebnis für die Sicherung im Alter genutzt werden kann, aber auch für beliebige andere Zwecke und zu jedem Zeitpunkt verwendet werden kann, was in diesem Fall die gewählte Anlage attraktiver machen würde. Allerdings handelt es sich hier – wie von dem Teilnehmer auch herausgestellt – nicht um eine Form der betrieblichen Altersvorsorge, und der Vermögensaufbau dient auch nicht zur Absicherung des Langlebighkeitsrisikos.

Skeptische Positionen zur Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung insbesondere aufgrund einer wahrgenommen schwachen Verzinsung wurden in zwei der drei Gruppendiskussionen deutlich ausgesprochen, und sie lassen sich als wesentliche Barrieren für den Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung benennen. Die fehlende Attraktivität ist aber keine absolute Barriere, sondern abhängig von den eigenen Ansprüchen an Flexibilität und der eigenen Risikobereitschaft.

Dem wurde als „attraktivitätssteigerndes“ Argument entgegengehalten, dass betriebliche Zuzahlungen zur Altersversorgung den Vermögensaufbau bereits unterstützen würden, sodass es nicht zwingend zusätzlicher Kapitalgewinne bedarf. Insofern sei jede betrieblich ko-finanzierte Altersversorgung einem selbstorganisierten und allein finanzierten Aktiensparplan vorzuziehen.

„Schon alleine, weil der Arbeitgeber eine Summe dazuzahlt, und dann ist die Verzinsung etwas geringer, ist immer noch höher als was auf dem Sparbuch liegt.“ (3-2, 329)

„Ich habe ja nun mal eine BAV, aber eben auch weil mein Arbeitgeber die bezahlt und ich mir denke, warum soll ich es dann nicht mitnehmen.“ (3-1, 85)

„Ich habe es nur gemacht, weil es eh angeboten wurde, der Arbeitgeber zahlt ja komplett.“ (2-5, 358)

Die zitierten Positionen setzen voraus, dass sich die Betriebe mit eigenen Mitteln an der betrieblichen Altersversorgung beteiligen (was nicht immer gegeben war, und selbst dann wog der Verlust in der Mitsprache der Anlagemöglichkeiten und die fehlende Flexibilität beim Zeitpunkt der Vermögensauflösung für einige Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer an den Gruppendiskussionen die Zuzahlung durch den Arbeitgeber nicht auf.

Eine Reihe dieser Äußerungen – wie auch viele andere, die an anderer Stelle in diesem Bericht oder gar nicht zitiert wurden – lassen erkennen, dass sich die Bewertungen und Einschätzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Fokusgruppen an einem unzutreffenden Sachstand ausrichten. Ob dies an einem Fehlverständnis oder an Informationslücken der Beteiligten liegt, oder an einer betrieblichen Praxis, welche die gesetzlichen Möglichkeiten wissentlich oder unwissentlich nicht ausschöpft, lässt sich hier nicht einschätzen. Festzuhalten ist zumindest, dass die Personen auf der Basis ihres persönlichen Informationsstandes die Handlungsoptionen bewerten und wählen. Unzureichende Information und fehlende Attraktivität, die beiden in den Fokusgruppen hauptsächlich genannten Barrieren, gehen Hand in Hand.

Beschäftigungsperspektive im Betrieb und Portabilität der Vorsorgeverträge

Die Beschäftigungsperspektive im Betrieb ist ein weiterer wichtiger Faktor bei der Entscheidung für oder gegen eine betriebliche Altersversorgung. Von vielen wurde der Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung nur dann für sinnvoll erachtet, wenn – neben den anderen, oben dargestellten, Bedingungen – außerdem ein langer Verbleib im Unternehmen möglichst bis zur Altersrente beabsichtigt war und realistisch erschien. Sofern dies thematisiert wurde, wurde die Vorstellung zurückgewiesen, dass es sinnvoll sein könnte, mit mehreren Verträgen aus unterschiedlichen Betrieben zu jeweils kleinen Beträgen die Rente zu beginnen. Begründet wurde dies zum einen damit, dass jeder einzelne Vertrag aufgrund der unterstellten kurzen Einzahlungsdauer nur einen kleinen Beitrag zur Alterssicherung abwerfen könnte:

„Ich hab tatsächlich mal so einen Vertrag aufgelöst, ich hab den Arbeitgeber gewechselt (...) In der Auflösung war ein erheblicher Abschlag bedingt, aber das war mir auch egal, ich wollte nicht irgendwie hier kleckerweise was und hier dort (...). Dann kann ich in der Zwischenzeit das Geld selber einsetzen.“ (1-3, 272)

Mindestens ebenso sehr sprach für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Fokusgruppen gegen den Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung in Betrieben ohne Beschäftigungsperspektive, dass es schwerer falle, den Überblick über die unterschiedlichen Verträge zu behalten und das Ausmaß einer individuellen „Sicherungslücke“ im Alter gut genug zu kennen, um es einer individuellen Vorsorgestrategie zugrunde zu legen. Die Aussicht auf mehrere nur kurzzeitig besparte und jeweils für sich genommen nur geringfügigen Altersversorgungsverträgen die Rentenphase wurde wiederholt als lästig und wenig attraktiv dargestellt. Die Möglichkeiten zur Fortführung von Vorsorgeverträgen in einem neuen Betrieb wurden sehr skeptisch beurteilt, zumal der neue Betrieb noch nicht bekannt sei.⁵ In den Fokusgruppen wurde lediglich ein Beispiel benannt, in dem ein Vorsorgevertrag eines Betriebes im nächsten Betrieb fortgeführt werden konnte. Auch in den explorativen Betriebsinterviews wurde ein entsprechendes Beispiel genannt und dort als Ausnahme hervorgehoben.

Gruppendynamik

In jeder der drei Fokusgruppen zeigte sich schließlich auch, dass die Position der Beschäftigten gegenüber der betrieblichen Altersversorgung auch von den Einschätzungen und dem Verhalten ihrer Kolleginnen und Kollegen im Betrieb geprägt wird. Es gibt eine innerbetriebliche Gruppendynamik, die ein Teilnehmer folgendermaßen formulierte:

„Nee, der [Versicherungsvertreter] hat ganz generell gefragt, ob wir uns das mal angucken wollen und da war irgendwie die Stimmung nicht so, dass er sich gedacht hätte, dass es Sinn macht. Wir sind auch nur 7 Leute [...], wenn auch zwei schon sagen, ja nee, dann sagen die anderen auch nicht ja, damit wird sich dann gar nicht befasst groß. Es ist schon signifikant vorgehend, welche Richtung [die Kollegen] einschlagen, wenn der erste antwortet und sagt „ja interessiert mich nicht so“ vorgibt, wenn alle so vom Alter 22-36 sind, und [es] sowieso eine gute Teamdyndamik gibt, willst du die auch nicht stören und wenn da einmal so ein Nein schwankt, dann schwingst du da lieber mit.“ (1-7, 217)

In diesem Zitat kommen mehrere Punkte zur Sprache: Der Versicherungsvertreter wählte (möglicherweise vorgegeben durch die Geschäftsleitung) nicht den Weg der Einzelinformation, sondern einer generellen Ansprache aller in diesem sehr kleinen Betrieb Beschäftigten. Zudem wird deutlich, dass es Meinungsführer gibt, welche die anderen beeinflussen. Weiterhin wird deutlich, dass es hier einen Zusammenhang zwischen einer homogenen Positionierung gegenüber der betrieblichen Altersversorgung gibt, gerade weil der Teamzusammenhalt im Allgemeinen gut ist. Letzteres wird verbreitet als eine typische Stärke kleiner Unternehmen angesehen. Und schließlich: dieser Teamkonsens will nun gerade nicht durch den jüngsten Kollegen in der Runde gestört werden.⁶

Es ist natürlich auch anders möglich, nämlich, dass die Meinungsführer beziehungsweise alle Beschäftigten im Team eine positive Meinung zur betrieblichen Altersversorgung entwickeln:

⁵ Es ist bemerkenswert, dass in diesem Zusammenhang nicht darauf eingegangen wurden, dass mit jedem neuen Vertragsabschluss erneut Abschlusskosten anfallen, was den kumulierten Ertrag mehrerer Verträge verringert gegenüber einem lang laufenden Vertrag bei gleicher Verzinsung, was die Skepsis gegenüber der betrieblichen Altersversorgung bei ungewissen Beschäftigungsperspektiven im Betrieb verstärken würde.

⁶ Man könnte hier noch zuspitzend anfügen, dass gerade der Jüngste wegen einer potenziell sehr langen Einzahlungsdauer besonders von der betrieblichen Altersversorgung profitieren würde, aber das Altersspektrum wird mit „22 bis 36 Jahren“ angegeben, und auch in diesem Alter sind sehr lange Einzahlungsdauern möglich.

„Wir haben uns das alle angehört, auch meine Kollegen, und es ist schon ein gutes Vertrauensverhältnis [...]. Wir haben uns alle bisschen schlau gemacht, haben uns noch mal zusammengesetzt, ohne unseren Arbeitgeber natürlich [...]. Wir sind auch alle befreundet [...]. Wir haben uns schon die Zeit genommen zu sagen, was hast du rausgefunden, du, du? Am Ende findet man nicht viel raus [...]. Wir haben schon eine Woche, zwei gebraucht. Da haben [wir] uns die Zeit auch genommen und haben alle, selbst unser Auszubildende, das Angebot gerne angenommen.“ (3-5, 254-256)

Beide Berichte beziehen sich auf eine Situation, in der eine betriebliche Altersversorgung erstmals eingeführt wurde und Beschäftigte mit maximaler und minimaler Betriebszugehörigkeitsdauer gleichermaßen mit der Entscheidung konfrontiert werden. In vielen Fällen gab es aber bereits das Angebot zur betrieblichen Altersversorgung, und einzelne Beschäftigte – oftmals kurz nach der Einstellung oder der Probezeit – hatten sich zu entscheiden. Auch dann scheint es gruppenspezifische Prozesse zu geben. Teilweise spielten Empfehlungen von Kolleginnen und Kollegen eine wichtige Rolle für den Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung. In anderen Fällen wurde deutlich, dass Fragen zur betrieblichen Altersversorgung im Betrieb nicht thematisiert werden, so dass es für Interessenten bereits eine erste Schwelle darstellte, sie überhaupt vorzubringen. Teilweise berichteten Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Fokusgruppen davon, dass sie keinen auskunftsfähigen Kollegen finden konnten, und wenn doch, dann mündeten die Auskünfte nicht immer in einer Empfehlung, eine betriebliche Altersversorgung zu vereinbaren. Von den Fällen abgesehen, in denen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bekannt war, dass sich „alle“ im Betrieb an einer betrieblichen Altersversorgung beteiligen bzw. nicht beteiligen, war den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nicht bekannt, wie viele Beschäftigte im Betrieb über eine betriebliche Altersversorgung verfügen.

3.5 Ansprüche von Beschäftigten an die betriebliche Altersversorgung

Die Diskussion um die Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung orientierte sich in starkem Maße an der vorangegangenen Diskussion über Faktoren, die sich positiv oder negativ auf den Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge auswirken oder den Abschluss sogar vollständig verhindern (Inanspruchnahmebarrieren). Der weit überwiegende Teil der in die Diskussion eingebrachten Vorschläge zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge in kleinen Betrieben lässt sich dabei drei übergreifenden Themenclustern zuordnen:

- a) Beteiligungs- und Mitwirkungspflichten des Betriebes
- b) Flexibilität der betrieblichen Altersvorsorge/des betrieblichen Altersvorsorgeproduktes
- c) Beratungs- und Produkttransparenz als vertrauensbildende Maßnahme

Differenziert wird des Weiteren zwischen Vorschlägen, die von den Diskussionsteilnehmern selbst in die Diskussion eingebracht wurden und Vorschlägen die durch Impulse der Moderator diskutiert wurden.

3.5.1 Beteiligungs- und Mitwirkungspflichten des Betriebes

Im ersten Themencluster standen die Beteiligungs- und Mitwirkungspflichten des Betriebes im Zentrum der Diskussion. Die vorausgegangenen Auswertungen der Fokusgruppen haben gezeigt, dass ein fehlendes betriebliches Altersvorsorgeangebot (siehe 3.2.3) und unzureichende Informationen zur betrieblichen Altersversorgung (siehe 3.4) zwei wichtige Barrieren für die Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersvorsorge bei Beschäftigten in kleinen Unternehmen zu

sein scheinen. Die Diskussion in den Fokusgruppen behandelte zum einen eine gesetzliche Verpflichtung der Betriebe, den Beschäftigten ein Altersvorsorgeangebot zu unterbreiten oder zumindest über die im Betrieb bestehenden Möglichkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge zu informieren. In einem zweiten Diskussionsstrang wurde über die Bedeutung der finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin an der betrieblichen Altersvorsorge diskutiert.

Wechselseitige Verpflichtung zur betrieblichen Altersvorsorge

Aufgrund der Tatsache, dass rund der Hälfte der Diskutantinnen und Diskutanten ohne betriebliche Altersversorgung kein entsprechendes Angebot von Betriebsseite unterbreitet wurde (siehe Tabelle 1 in Abschnitt 2.1), haben die Moderatoren der Fokusgruppendifkussionen zunächst die Möglichkeit in die Diskussion eingebracht, den Betrieb gesetzlich dazu zu verpflichten, ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten. Die Verpflichtung kann dabei ein- oder wechselseitig ausgestaltet sein. Ersteres würde bedeuten, dass nur der Betrieb verpflichtet würde, jedem Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung anzubieten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer könnten in diesem Fall entscheiden, ob sie das Angebot annehmen oder nicht. Dies ist im Falle der wechselseitigen Verpflichtung nicht möglich. In diesem Szenario müsste der Betrieb ein Angebot unterbreiten, das die Beschäftigten annehmen müssen.

Beide Modelle wurden kontrovers diskutiert. So sahen einzelne Diskutantinnen und Diskutanten durchaus Vorteile in einer wechselseitigen Verpflichtung zur betrieblichen Altersvorsorge, insbesondere für jüngere Beschäftigte:

„Ja, das sollte verbrieft werden, dass es ein Zwang ist, damit auch die jungen Leute damit gezwungen werden, etwas fürs Alter zu tun [...]“ (1-1, 429-430)

„Vor allem wird, wie du schon sagst [Bezug zur vorherigen Aussage], jungen Leuten [die Entscheidung] abgenommen. Man muss sich nicht entscheiden, will ich das? Mach ich das? [...]. Wenn man aber sagt ok, es ist von vorneherein mit dabei, wir kümmern uns um dich, das wird angeboten, hier ist es, du kannst entscheiden was du einzahlst. Es gibt viele junge Leute die sagen ich fang klein an und nehme es mit.“ (1-2, 435-436)

Ein manchmal geäußertes Gegenargument war, dass mit der gesetzlichen Rentenversicherung bereits ein für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte obligatorisches Alterssicherungssystem existiere, das in diesem Fall primär zu nutzen wäre.

„Weil, das ist wieder ein Zusatz zur Rentenversicherung. Das ist etwas, das zusätzlich dazu kommt. [Einfacher wäre es], wenn man die bAV einfach rauslassen würde und sagen würde, so, der Rentenversicherungsbeitrag wird nun um diesen Betrag erhöht.“ (3-1, 342-345)

„[Bezug auf die vorherige Aussage] Das sehe ich auch so, auf jeden Fall. Macht ja keinen Sinn jetzt noch eine betriebliche verpflichtende [Altersvorsorge] zu machen. Wir haben schon eine gesetzliche.“ (3-8, 3349)

Vereinzelt wurde darüber hinaus die Sorge geäußert, dass ein Teil der eigenen Altersvorsorge dann verpflichtend über ein privates Finanzmarktprodukt betrieben werden muss, von dessen Rentabilität und damit einhergehend Attraktivität man selbst nicht überzeugt sei. In diesem Kontext wurde u.a. auf die negativen Erfahrungen mit der Riester-Rente verwiesen:

„Also verpflichtend finde ich das nicht gut, weil da gibt es so ein Versprechen, dass es sicher ist und dass sich das rentieren wird. [Aber] wenn ich an die Riester-Rente denke. Es gab eine Zeit da hieß es, das ist das beste Produkt, was man abschließen kann - und heute, oh Gott, warum habe ich das abgeschlossen [...]. Das [Angebot an Altersvorsorgeprodukten] kann sich verändern und wenn man in zehn Jahren, dann gibt es vielleicht viel bessere Produkte, und dann hat man eine Verpflichtung.“ (1-4, 447-448)

Auch die einseitige Verpflichtung des Betriebes, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten, stieß nur bei einigen auf Zustimmung, während andere diese Idee ablehnten. Folgender Dialog verdeutlicht gut die diesbezüglichen Vorbehalte:

„Moderator: Sollten Arbeitgeber verpflichtet werden eine betriebliche Altersvorsorge aktiv anzubieten?

3-1: Das wäre gemein.

Moderator: Bitte begründen Sie.

3-1: Dann sollten sie auch verpflichtet werden, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld zu zahlen. Dann sollten sie auch verpflichtet werden, mir einen x Betrag für Klamotten zu zahlen. Da wird irgendwo die Grenze überschritten. Ich finde, es ist eine wunderbare Sache, wenn man das angeboten bekommt, der Arbeitgeber das anbietet, und das dann auch mitträgt, aber verpflichtend? Wenn ich mal ein Unternehmen aufmachen würde und man würde mir sagen du musst, dann würde ich sagen ciao, mache ich nicht, warum?“ (3-1, 331-334)

Befürchtet wurde also eine Überforderung der Arbeitgeber, mit der die Befürchtung einherging, dass sie unternehmerische Aktivitäten einschränken und Beschäftigungsmöglichkeiten reduzieren könnten.

Es ist deutlich geworden, dass eine Verpflichtung (sowohl ein- als auch wechselseitig) zur betrieblichen Altersvorsorge nicht auf ungeteilte Zustimmung stieß, sondern von einigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern sogar abgelehnt wurde. Begründet wurde die Ablehnung zum einen damit, dass mit der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. den Versorgungswerken der freien Berufe bereits obligatorische Alterssicherungssysteme bestünden, die primär zur Verbesserung der Einkommenslage im Alter genutzt werden sollten. Zum anderen wurde die Sorge geäußert, dass die Beschäftigten im Falle einer verpflichtenden betrieblichen Altersvorsorge auch zum Kauf eines bestimmten Altersvorsorgeproduktes verpflichtet werden würden, von dessen langfristiger Attraktivität (aufgrund der zu erwartenden Rendite) sie nicht überzeugt seien.

Anreize durch (höhere) Arbeitgeberzuschüsse

An Stelle einer ein- oder wechselseitigen Verpflichtung zur Durchführung einer betrieblichen Altersvorsorge fanden viele Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer eher finanzielle Anreize geeignet, um die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhöhen, und auf diese Weise die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in kleinen Unternehmen zu verbessern.

„Ich würde es auch nicht verpflichtend machen, sondern incentivieren über Geld. Wenn eine Rechnung da ist, die zeigt, hier kannst du Summe x abholen, auch wenn du durch Inflation weniger Kaufkraft hast. Das ist die Summe, die ist ein incentive, dass man sich auch als junger

Mensch Gedanken macht, dass es vielleicht doch ganz schlau ist das zu machen. Aber bitte nicht verpflichtend. Das ist dann nur die zweite, genau die zweite staatliche Säule.“ (1-3, 450)

Da viele Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer der Ansicht waren, dass eine betriebliche Altersversorgung dann besonders lohnt, wenn auch der Betrieb sich an der Bildung des Altersvorsorgekapitals beteiligt, fokussierte sich die Diskussion um das Setzen finanzieller Anreize in erster Linie auf die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge. Wie bereits bei der Diskussion einer allgemeinen Verpflichtung zur Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung, zeigt sich auch in obigem Zitat von 1-3 (Pos. 450), dass finanzielle Anreize von einigen Diskutantinnen und Diskutanten als wichtig angesehen wurden, um auch junge Menschen zum Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge zu motivieren.⁷ Ausgehend von dieser Intention konnten sich vereinzelt Teilnehmerinnen und Teilnehmer durchaus auch eine zeitlich degressive Ausgestaltung des Arbeitgeberzuschusses zur betrieblichen Altersversorgung vorstellen. Dies bedeutet, dass sich die arbeitgeberseitige Beteiligung mit zunehmender Vertragsdauer verringern würde:

„Das der Arbeitgeber mehr dazu bezahlt, mein Anteil ist meist höher als der vom Arbeitgeber, [...], aber das es 50/50 [ist], aber dass es sich [der Beitrag vom Arbeitgeber] in den Jahren reduziert, aber so am Anfang, die ersten drei Jahre wo es schwierig ist das aufzubauen, dass der Arbeitgeber sagt, bis dahin zahle ich die Hälfte dazu und dann wird es von Jahr zu Jahr weniger.“ (1-2, 388)

Anzumerken ist dabei allerdings zum einen, dass der Vorschlag einer zeitlich degressiven Ausgestaltung der Arbeitgeberbeteiligung nur sehr vereinzelt und auch nicht in allen Diskussionsrunden thematisiert wurde. Zum anderen wurde auch das Gegenmodell, d.h. eine progressive, die Betriebstreue belohnende, Ausgestaltung des arbeitgeberseitigen Zuschusses zur betrieblichen Altersversorgung vereinzelt als gangbare Option angesehen. In der Gesamtschau der Fokusgruppen lässt sich aus den Fokusgruppen somit nur festhalten, dass der Betrieb sich an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung beteiligen sollte. Zu der Frage, wie die Beteiligung im Detail ausgestaltet ist, gab es keinen Konsens. Dies gilt auch für die Höhe des Arbeitgeberzuschusses. So wünschte sich einzelne Diskutantinnen und Diskutanten zwar eine mindestens paritätische Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge (siehe obiges Zitat), wie es auch bei der gesetzlichen Alterssicherung der Fall ist, für andere (wenige) erschien der Arbeitgeberzuschuss dagegen eher als wertschätzende Geste und weniger als signifikanter Beitrag zur Altersversorgung von Bedeutung zu sein und könnte, dieser Perspektive entsprechend, auch gering(er) ausfallen. Letzteres wird aus dem folgenden Zitat deutlich:

„Für mich wäre es schon ein Fortschritt, wenn der Arbeitgeber was zahlen würde, und es ist mir dann auch egal wie klein dieser Betrag ist, und ob der mal ruht oder nicht, weil ich finde am Ende sind es lauter kleine Bausteine, die dann helfen so ein Fundament zu haben [...].“ (2-3, 1005-1006)

Die wahrnehmbare Bedeutung, die eine finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung für einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatte, zeigt sich auch

⁷ Ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss existiert seit dem 01.01.2022, was in den Fokusgruppen aber nicht bekannt war. Dieser Zuschuss, der fällig wird, „soweit [der Arbeitgeber] durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart“ (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) ist nicht nur für neue Verträge verpflichtend (dies gilt bereits ab 2019), sondern auch für Verträge, die vor 2019 abgeschlossen wurden (§ 26a BetrAVG).

daran, dass eine entsprechende gesetzliche Verpflichtung zur finanziellen Beteiligung, wie es zumindest bei der Bruttoentgeltumwandlung bereits der Fall ist, weniger kontrovers diskutiert wurde, als es bei einem verpflichtenden Angebot durch den Betrieb der Fall war:

„Ich denke der Gesetzgeber [möchte] schon, dass der normale Mensch sich mehr kümmert. Also muss er da auch Anreize schaffen, und das wäre schon was, wenn die Arbeitgeber in irgendeiner Art und Weise vom Gesetzgeber verpflichtet werden würden, dass sie was zahlen sollen, wie auch immer man das ausgestaltet, dass man sagt, schwächere Unternehmen, kleinere Unternehmen, die das nicht so einfach stemmen können, kriegen Steuervergünstigungen und andere halt nicht – das sei dahingestellt. Auf jeden Fall, wenn sie uns mehr in die Pflicht nehmen wollen, weil die gesetzliche Rente nicht reicht, dann müssen sie auch Anreize schaffen, das finde ich schon, das sollte schon vom Gesetzgeber geregelt werden.“ (2-2, 823)

Angemerkt werden muss aber auch, dass sich hier nur einige mit aktiven Nennungen an der Diskussion beteiligt haben. Aus obigem Zitat wird ein zweiter wichtiger Aspekt hinsichtlich der Verantwortungszuschreibung für das Setzen finanzieller Anreize deutlich. So steht dieses Zitat stellvertretend für eine ganze Reihe ähnlicher Aussagen, in denen die Verantwortung für das Setzen finanzieller Anreize zwar primär bei den Betrieben gesehen wird, die damit einhergehende finanzielle Belastung der Arbeitgeber jedoch zumindest zum Teil durch Steuermittel, d.h. durch steuerliche Anreize für die Betriebe, ausgeglichen werden sollte. Dies verdeutlicht noch einmal, dass viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer die betriebliche Altersvorsorge als Schulterchluss zwischen Betrieb und Beschäftigten ansehen und entsprechend auch eine finanzielle Incentivierung der Betriebe befürwortet, für die wiederum der Gesetzgeber in Form von steuerlichen Förderungen in die Pflicht genommen wird.⁸ Die folgenden Zitate untermauern die These des Schulterchlusses noch einmal:

„[...] dass die Versicherer auch flexibler werden und sagen, ok, um es attraktiver für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu machen, setzen wir uns zusammen hin und nehmen alle wichtigen Punkte mit rein, die wichtig sind für eure Arbeitnehmer aber auch, dass der Arbeitgeber jetzt nicht ganz verloren geht und als Verlierer dasteht.“ (1-2, 645)

„Wobei ich mir auch vorstellen könnte, [...] dass sowohl meine Einzahlung [...] steuerlich begünstigt wäre, als auch der [Beitrag] meines Arbeitgebers [...].“ (1-5, 397-402)

„Oder die Politik gibt dem Arbeitgeber mehr steuerliche Anreize um sowas anzubieten.“ (2-6, 623-625)

Es ist zu betonen, dass offenkundig die tatsächlich bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen für die Betriebe (siehe etwa Fußnote 7) wie auch bestehende steuerliche Vergünstigungen für Betriebe und Beschäftigte⁹, insbesondere für Niedrigverdiener, nur ganz unzureichend bekannt waren. Die

⁸ Bei einer Finanzierung der Beiträge für eine betriebliche Altersversorgung über eine Bruttoentgeltumwandlung wurde und wird auch der Arbeitgeber finanziell entlastet, da er durch die Entgeltumwandlung in der Regel Sozialversicherungsbeiträge einspart.

⁹ Zusätzliche steuerliche Anreize zur arbeitgeberseitigen Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung gibt es seit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes im Jahre 2019 bereits für Menschen mit einem geringen Arbeitsentgelt. Arbeitgeber erhalten einen direkten Steuerzuschuss von 30 Prozent, wenn sie Beschäftigten bis zu einer Einkommensgrenze von 2.575 € eine Betriebsrente anbieten (BAV-Förderbetrag). Es muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn im Kalenderjahr mindestens ein Betrag von 288 Euro an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung gezahlt werden. Beiträge in interne Finanzierungswege (Direktzusage bzw. Unterstützungskasse) sind nicht förderfähig.

Äußerungen widerspiegeln mithin eher subjektive Vorstellungen von sozialer Gerechtigkeit als Expertenwissen zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung. Mit diesem Vorbehalt ist festzuhalten, dass sich in der Gesamtschau der drei Gruppendiskussionen zeigt, dass die finanzielle Beteiligung des Betriebes an der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge für viele an der Diskussion Beteiligten eine wichtige Stellschraube war, um die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge zu verbessern. Auch wenn dieser Befund sicherlich nicht exklusiv für Beschäftigte in kleinen Betrieben Gültigkeit besitzt, spiegelt sich der starke Fokus auf der (verpflichtenden) Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung durchaus ein kleinbetriebliches Spezifikum wider, da „die betriebliche Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in einem stärkeren Maß von den Beschäftigten selbst finanziert wird, während in größeren Betrieben eine stärkere Beteiligung der Arbeitgeber vorliegt“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2020, S. 147).

Informationspflicht des Betriebes

In den Diskussionen ist deutlich geworden, dass in Hinblick auf die gesetzlichen Ansprüche (z.B. der Rechtsanspruch auf Durchführung einer Bruttoentgeltumwandlung) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie hinsichtlich der gesetzlich fixierten Verpflichtungen der Arbeitgeber (z.B. eine finanzielle Beteiligung) in Bezug auf die betriebliche Altersversorgung merkliche Wissenslücken bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bestehen oder - wie es eine DiskutantIn - ausdrückte.

„Wir sind alle nur halb informiert irgendwie. Das ist traurig“ (3-5, 471-473).

So war vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern nicht bekannt, dass der Betrieb auch bei Altverträgen spätestens ab dem Jahr 2022 verpflichtet ist, die im Rahmen der Bruttoentgeltumwandlung eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (pauschaliert 15 Prozent) auf den betrieblichen Altersvorsorgevertrag des Beschäftigten einzuzahlen, was der von einem Teilnehmer ins Spiel gebrachten Grundeinlage des Arbeitgebers sicherlich schon entsprechen dürfte. Ebenfalls häufig nicht bekannt war, dass alle Beschäftigten einen Rechtsanspruch darauf haben, im Rahmen der Bruttoentgeltumwandlung betrieblich für das Alter vorzusorgen.

Vor diesem Hintergrund wurde von Seiten der Moderation der Vorschlag zur Diskussion gestellt, den Arbeitgeber zu verpflichten, über die Möglichkeiten zur Durchführung einer betrieblichen Altersvorsorge zu informieren. Angemerkt werden muss, dass dieser Vorschlag nur in einer Gruppendiskussion aktiv eingebracht und auch nur dort mit der entsprechenden Fokussierung diskutiert wurde. Dass das Thema aber auch in den anderen Fokusgruppen durchaus aufgekommen ist, zeigt das folgende Zitat, das stellvertretend für mehrere Aussagen steht:

„Aus meiner Sicht müsste viel mehr Aufklärungsarbeit geleistet werden, unabhängig davon an welcher Stelle man steht und welche Position man innehat. Meine Freundin ist Chirurgin und ihr rennen 6, 7 Vertreter gleichzeitig hinterher, eher im privaten aber, und die kümmern sich um sie persönlich und klären sie von Kopf bis Fuß auf, welche Möglichkeiten sie hätte, während ein Handwerker auf sich alleine gestellt ist und nicht die Möglichkeiten hat. Und ich glaube gerade da im öffentlichen Bereich fehlt da enorm viel. Da fehlt einfach die Aufklärung“ (1-6, 641)

Der Wunsch nach mehr Aufklärung spiegelte sich auch in der Fokusgruppe wider, in der die Frage nach einer Informationspflicht des Arbeitgebers explizit aufgeworfen wurde. Der folgende Dialog

bildet dabei die skizzierte Diskussion sehr gut ab und steht entsprechend stellvertretend für die gesamte Debatte:

„Moderator: Dann frage ich mal anders. [...]. Was ist denn mit einer Informationspflicht des Arbeitgebers? Wenn man sagt, der Arbeitgeber hat die Verpflichtung über eine bAV zu informieren?

3-1: Zu informieren, ja.

3-4: Man weiß nicht, dass es so was [Rechtsanspruch auf eine Bruttoentgeltumwandlung] gibt.

3-8: Aber wo fängt informieren an und wo hört informieren auf? Wenn ich einen Handwerksmeister sehe; der Schlosser mit drei Angestellten. Der soll sich da hinsetzen und seine Angestellten über die bAV aufklären? Ich glaube der hat ganz andere Probleme.

3-7: Das ist am Ende nachher ein Zettel wie bei der DSGVO.

3-6: Die Informationspflicht sollte nicht beim Arbeitgeber sein, sondern schon grundsätzlich bei der Ausbildung beginnen. Vielleicht bei der Berufsschule, bei der Bildung ansetzen und nicht, wenn man schon mitten im Geschehen ist.

3-5: [...] aber deswegen es nicht zu tun wäre auch sträflich, weil wir müssen ja mal anfangen. Immer zu sagen das lohnt sich hier nicht und da nicht; irgendwo müssen wir ansetzen und ich glaube selbst für einen Handwerker, für den ist das hinterher Routine, wenn er ein bisschen mehr darüber weiß. Oder er lässt es machen durch jemanden der es weiß. Er muss es ja nicht selber machen. Ich kann mir ja auch Leute holen die sagen, ich mache einen Infoabend für deine Angestellten und informier die Leute. Ich glaube es wäre sträflicher nichts zu tun als einen Ansatz zu versuchen in einer Form.

3-1: Oder wenigstens zu erwähnen, dass es so eine Möglichkeit gibt und wenn du Bedarf hast an Informationen, du bist ja sowieso versichert [...]. Du hast einen Ansprechpartner bei der Versicherung und als Arbeitgeber zu sagen: Du wirst bei mir angestellt und es gibt eine Möglichkeit für dich das zu machen. Informier dich doch bei deinem Versicherungsfuzzi.

3-5: Und du gibst es ja auch weiter. Ich habe es meinen Kindern gesagt, die wussten es auch nicht. Du gibst ja Informationen auch generationenübergreifend weiter. Irgendwann rollt das Ding.

3-6: Das ist was ich anspreche. Das muss halt viel früher beginnen; also diese Information. Meine Eltern sind Gastarbeiter. Die sind irgendwann mal herübergekommen. Die haben davon gar keine Ahnung. Die haben so etwas gar nicht. Das habe ich [...] von der Firma bekommen und die haben gesagt, es kommt einer vorbei. Aber wenn man die Information nie bekommt, wie soll man das wissen.

3-5: So ist das mit allem eigentlich.

3-6: Ich glaube, wenn der Arbeitgeber nicht auf mich zugekommen wäre, hätte ich die auch heute nicht.“ (350-365)

In der Gesamtschau befürworteten alle Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer dieser einen Fokusgruppe, dass stärker über die Möglichkeiten und Notwendigkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge informiert wird. Strittig war in diesem Kontext allerdings die Frage, wer nun verpflichtet werden sollte, die notwendigen Kenntnisse im Bereich der (ergänzenden) Altersversorgung zu vermitteln beziehungsweise die notwendigen Informationen für eine informierte Altersvorsorgeentscheidung der Beschäftigten bereitzustellen. Denn während einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine bessere Aufklärung durch den Arbeitgeber befürwortete,

wurde die Verantwortlichkeit vereinzelt auch bei der allgemeinbildenden Schule beziehungsweise der Berufsschule gesehen.

3.5.2 Flexibilität der betrieblichen Altersversorgung

Einen zweiten Schwerpunkt der Diskussion um eine Verbesserung der Attraktivität und einer stärkeren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen Betrieben bildete das Themencluster „Flexibilität der betrieblichen Altersversorgung“. Ausgangspunkt dieses Diskussionsstranges war die häufige Einschätzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer – sofern angesprochen –, dass die die ihnen angebotenen beziehungsweise die von ihnen abgeschlossenen betrieblichen Altersvorsorgeprodukte eine zu geringe Flexibilität aufwiesen. Die mangelnde Flexibilität bezog sich zum einen auf produktspezifische Details wie die Einzahlung, eine vorzeitige Entnahme sowie die Mitnahme des Altersvorsorgekapitals im Falle eines Arbeitgeberwechsels. Zum anderen wurde mitunter bemängelt, dass die von den jeweiligen Versicherungsmaklern angebotenen Produkte, bei denen es sich häufig um versicherungsförmige Angebote über die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds handelte, zu wenig Wahlmöglichkeiten in Bezug auf die abgesicherten Risiken (Hinterbliebenenversorgung, Berufsunfähigkeitsrisiko) aufwiesen, was nach Ansicht einiger Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge durchaus einschränkt. Auch hier wurde das oben angesprochene Informationsproblem deutlich, denn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren wenig über weitere, über das Langlebighkeitsrisiko hinausgehende, mögliche Leistungsbestandteile (wie eben eine Hinterbliebenenversorgung und Sicherung bei Berufsunfähigkeit) und deren Kosten informiert. Einige konnten zudem keine Auskunft darüber geben, ob ihr Vertrag die entsprechenden Bausteine erhält oder nicht.

Dementsprechend vertraten viele Diskutantinnen und Diskutanten die Ansicht, dass die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge durch ein breiteres Produktangebot sowie durch die Hinzunahme weiterer Produktbausteine erhöht werden kann. Der Wunsch nach mehr Auswahl beschränkte sich aber nicht nur auf die angebotenen Produkte, sondern umfasste auch die Wahl des Versicherungsunternehmens selbst:

„Die Auswahl erhöht die Attraktivität, keine Frage. Das ist für mich ein entscheidender Faktor. Ich glaube, wenn man die Wahl zwischen etwas hat, ist man eher geneigt ja zu sagen, als wenn man etwas präsentiert bekommt nach dem Motto ‚friss oder stirb.‘“ (3-5, 317)

„Das meine ich mit Transparenz, dass man sich das Produkt oder auch wo man das Produkt hernimmt, bei welcher Versicherung, dass man sich das aussuchen kann und nicht, dass einer rauskommt und sagt: Ich habe was für das ganze Haus, wollt ihr oder wollt ihr nicht.“ (3-3, 316)

Über eine größere Auswahl bei den etablierten Produkten zur betrieblichen Altersversorgung hinaus würde nach Ansicht einiger Diskutantinnen und Diskutanten eine größere Flexibilität bei den möglichen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung deren Attraktivität weiter erhöhen. So ist eine betriebliche Altersversorgung aktuell nur über einen der fünf Durchführungswege „Direktzusage“, „Unterstützungskasse“, „Direktversicherung“, „Pensionskasse“ oder „Pensionsfonds“ möglich, die direkt an den beschäftigten Betrieb oder ein Versicherungsunternehmen gebunden sind. Einige Diskussionsteilnehmer und -teilnehmerinnen konnte sich ergänzend dazu neue Möglichkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge vorstellen, wie

beispielsweise direkt einen Wertpapiersparplan bei einer Bank zu besparen. Die folgenden Zitate verdeutlichen die Idee und stehen stellvertretend für mehrere ähnliche Aussagen:

„Ich könnte mir auch vorstellen, dass es neben den Direktversicherern und Pensionskassen auch noch die Möglichkeit gibt, das Geld [an der Börse] anzulegen. Für mich ist das eine Alternative. Ich sehe das auch nicht als übertriebenes Risiko über viele Jahre hinweg an. Weil die [...] Bedingungen [bei den Direktversicherern] sind wahrscheinlich bei den niedrigen Zinsen suboptimal. Deswegen kann man keinen Anspruch [auf hohe Renditen] haben. Konkret kann ich keine Zahlen nennen. Warum nicht profitieren von den Börsen. Der DAX ist extrem gestiegen in den vergangenen Jahren.“ (2-3, 613)

„Ich denke auch, dass eine andere Anlagemöglichkeit [für die betriebliche Altersvorsorge entwickelt werden müsste]. So wie sie jetzt ist geht es nicht mehr weiter. Wie sollen die Renditen erwirtschaftet werden. Ich denke es wird andere Wege geben in Zukunft. Mal sehen, was sich unsere neue Regierung jetzt einfallen lässt. Die FDP will ja jetzt auch so ein schwedisches Modell einführen und vielleicht gibt es für die Arbeitgeber ja auch neue Modelle, [...], auch aktienbasierte Betriebsrenten [...].“ (2-6, 636)

Der manchmal geäußerte Wunsch, das geförderte Altersvorsorgekapital trotz damit verbundener höherer Risiken im Rahmen von Wertpapiersparplänen ohne Beitragsgarantien anlegen zu können, spiegelte auch das private Sparverhalten eines Teiles der Befragungspersonen wider (vgl. dazu Abschnitt 3.2.2). Der dort deutlich werdende starke Fokus auf aktienbasierte Anlageformen ist dabei wahrscheinlich auch auf die langanhaltende Niedrigzinsphase zurückzuführen, wie die obigen Zitate nahelegen. Für andere Teilnehmerinnen und Teilnehmer war demgegenüber weniger die zu erwartende Rendite am Kapitalmarkt relevant, sondern die Sicherheit der betrieblichen Altersvorsorge, und zwar sowohl in Bezug auf das Verlustrisiko, als auch in Hinblick auf die Bestandsgarantie im Falle von Arbeitslosigkeit oder längerfristiger Krankheit:

„Das tut es bei mir zumindest. Ich zahle 80%, der Arbeitgeber 20%, die 20% nehme ich gerne mit, die kriege ich zu 100% garantiert bis zum Ablauf des Vertrags, das ist Geld was ich mehr habe, ich zahle es Brutto, ich merke es im Netto nicht so viel, das ist auch noch mal ein Plus, was ich mitnehme und zum Schluss: es ist die Möglichkeit da, dass damit gut gewirtschaftet wird, dass ich hinterher mehr bekomme, ich finde, das ist ein gutes Produkt womit ich leben kann. Weil mir die 100% garantiert wurden, wie viel mein Geld zu der Zeit wert sein wird, und, und, und, das steht in den Sternen, das weiß ich nicht.“ (3-6, 385)

„Dass der Arbeitgeber so viel dazuzahlt, dass eine Summe x, der Endbetrag eingezahlt wird und ich aber netto nur eine gewissen, oder geringen Bruchteil davon einzahle, und angeblich ein garantierter Endbetrag zum Renteneintritt hat und was mich auch noch sehr stark überzeugt hat, weil ich gefragt hab, was ist, wenn ich mit 62 sterbe, dann gilt das als Lebensversicherung und das kriegt dann meine Partnerin oder Kinder vererbt.“ (2-7, 322)

„Ja, ist so, das habe ich auch, bei der Riesterrente weiß ich, dass es so ist. Das ist gesetzlich so festgelegt, und war auch eine Frage, wenn ich mal arbeitslos sein sollte oder Hartz 4 ob das dann gesichert ist und der Staat nicht daran kann. Und das war eine klare Aussage, ja, die meisten betrieblichen Altersversorgungen sind davor geschützt, da kann nicht das Arbeitsamt kommen und sagen hier du hast ja, jetzt lös mal auf, das geht nicht.“ (1-2, 319)

Ginge es nach dem Wunsch eines Teilnehmers, so würde die ideale betriebliche Altersversorgung sogar beides, sprich eine gute Rendite und eine hohe Sicherheit, verbinden, wie folgender Dialog verdeutlicht:

„Moderator: Würdest du dann sagen [eine höhere Rendite] ggf. auch zu Lasten der Garantien?

Nein, auf keinen Fall, Garantie plus attraktive Verzinsung, weil wer weiß was 50 € in 10 Jahren wert sind.“ (3-8, 307)

Neben der Diversifikation der Produkte zur Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung wurde zu verschiedenen Zeitpunkten in den Diskussionsrunden zumindest von einigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Wunsch nach mehr Flexibilität bei der Auswahl von Produktbausteinen, und damit nach einer Diversifikation innerhalb der Produkte, geäußert. Dabei ging es primär um die Absicherung weiterer Lebensrisiken, wie die Absicherung bei Berufsunfähigkeit oder die finanzielle Absicherung der Hinterbliebenen im Todesfall. Vor allem die zusätzliche Möglichkeit, das Hinterbliebenenrisiko über die betriebliche Altersvorsorge abzusichern, würde nach Ansicht einiger Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge erhöhen:

„[...] Dass die Rente nicht verfällt, sondern an die Angehörigen geht. [...] Wieso soll die Rente verfallen nur, weil ich tot bin. Ich habe vielleicht Frau und Kinder oder Mann und Kinder. Warum soll das Geld nicht komplett an die gehen?“ (1-3, 474)

„Was ich vorhin spannend fand, war dieses Konstrukt, dass die Rente, wenn er vorher stirbt, an die Hinterbliebenen geht. Das, was er eingezahlt hat. Das muss ja nicht mehr sein. Das muss ja nicht so sein, dass die dann für 30, 40 Jahre versorgt sind, aber dass das nicht Standard ist, sondern dass das hier ebenso verkauft wurde: ja, das sei dann ein Zusatz. Denn buche ich dazu und dann zahle ich ein bisschen mehr dafür, fand ich jetzt schon etwas fragwürdig. Also da würde ich einfach sagen, dass ist so ein Punkt, der für mich auch dann wieder das interessanter machen würde, wenn es mir jemals wieder angeboten wird, wäre der Punkt eminent wichtig und würde dann auch zu der Ehrlichkeit ein bisschen beitragen, dass ich sage, ok, ich gebe euch das Geld und ihr wirtschaftet damit, ihr macht da irgendwelche Zinsen draus, die ich vielleicht gar nicht kriege, aber zum Schluss kriege ich wenigstens das raus was ich eingezahlt habe und mein Arbeitgeber. Und dann würde ich auch den Vertrag gar nicht zu Ende lesen, weil ich einfach sage: ja komm. Ich krieg was zurück, was soll es. Da entsteht mir kein Schaden.“ (2-8, 1063)

Nicht thematisiert wurde in diesem Kontext allerdings, dass sich die Hinzunahme weiterer Versicherungsbausteine mit hoher Wahrscheinlichkeit negativ auf die erwirtschaftbare Rendite auswirkt, da die Absicherung weiterer Risiken gegenfinanziert werden muss.

Höhere Flexibilität bei der Auszahlung beziehungsweise Entnahme des Altersvorsorgekapitals

Ein weiterer, in allen Fokusgruppen diskutierter Aspekt war die Erhöhung der Flexibilität bei der Auszahlung des angesparten Altersvorsorgekapitals. Dabei wurde die in den betrieblichen Altersvorsorgeprodukten verankerte Konstruktion, die analog zu den Regelungen bei der gesetzlichen Rentenversicherung, aber auch bei privaten Rentenversicherung eine Auszahlung des gebildeten Kapitals erst bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters (dies kann auch vor dem

vollendeten 67. Lebensjahr liegen) vorsieht, als zu starr angesehen, was sich nach Ansicht einiger Teilnehmerinnen und Teilnehmer ebenfalls negativ auf die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorgeprodukte auswirkt. Hinter dem Vorschlag, die Auszahlungsphase zu flexibilisieren, verbarg sich dabei zum einen der Wunsch, vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltergrenze aus dem Erwerbsleben auszuschneiden und den frühzeitigen Ruhestand nicht allein mit der (dann durch versicherungsmathematische Abschläge) verringerten gesetzlichen Altersrente bestreiten zu müssen, sondern das monatliche Alterseinkommen durch die Betriebsrente zu erhöhen. Folgende Passage gibt die diesbezügliche Diskussion treffend wieder:

„1-1: Also wenn ich es mir wünschen könnte, dann würde ich gerne dafür plädieren, dass die betriebliche Altersvorsorge eine größere Flexibilität hat oder mindestens genau die große Flexibilität hat wie die gesetzliche Altersvorsorge aus folgendem Grund: es gibt ja mittlerweile ganz viele Modelle, wo Leute durch ihre Arbeitgeber die Möglichkeit haben eher berentet zu werden oder in eine Ansparphase zu gehen wo sie sagen, ich fang mit 55 Jahren an so eine Ansparphase, Ruhephase und mit 62 in Rente zu gehen, ggf. mit Abzügen von der gesetzlichen Rentenversicherung. Da ist die betriebliche Altersvorsorge total starr, weil die geht mit den Modellen gar nicht mit. Du zahlst ja trotzdem immer ein, aber dein Renteneintrittsalter bleibt gesetzt, bleibt dann geregelt, je nachdem welche politische Partei gerade an der Macht ist und das heißt, wenn ich sage ich bin 55 und ich möchte mit 55 mit Abzügen von meiner gesetzlichen Rentenversicherung in Rente gehen, und bekomme dann Summe x und sage das reicht mir und sage ich möchte dann aus meiner betrieblichen Altersvorsorge mit dem was ich angespart habe die Lücke schließen können, weil es rechnerisch hinhaut, dann hätte ich gerne die Flexibilität mit 55 in Rente gehen zu können. [...]. Dass man einfach [...] diese Flexibilität bietet um [...] auch Platz zu machen für die Jugend [...].

1-2: Die Verträge können ja bis 65 weiterlaufen und der Arbeitgeber sagt ok, wir zahlen den Rest ein oder das hast du angespart, das packen wir mit rein, aber dass man selber entscheiden kann.

1-1: Oder der Arbeitgeber sagt, du steigst eher aus, vielen Dank, das belohnen wir in dem wir in deine betriebliche Altersvorsorge noch mal cash reinzahlen, damit du, wenn du mit 55 in Rente gehst, sagst ok ich habe keinen Verlust und diese Flexibilität wäre mega schön. Die gibt's leider nicht.“ (di, 366-374)

Zum anderen ging mit dem Wunsch nach einer flexibleren Auszahlung des betrieblichen Altersvorsorgekapitals vereinzelt auch die Vorstellung einer generellen Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs einher, und zwar ganz unabhängig von einem vorzeitigen Renteneintritt. Die aus dem angesparten Altersvorsorgekapital resultierende monatliche Auszahlung soll in diesem Fall dazu dienen, Phasen der (freiwilligen) Teilzeitarbeit, aber auch der Nichterwerbstätigkeit finanziell abzusichern. Folgendes Zitat aus einer Fokusgruppe verdeutlicht gut den dahinterstehenden Gedanken:

„Aus meiner Sicht wäre auch eine Staffelung in die andere Richtung sinnvoll, oder da würde man mich mit catchen können, wenn man sagen würde, ok, nach 10 Jahren Einzahlung hättest du die Möglichkeit, schon von deinem Eingezahlten zu profitieren und weiß ich nicht, 30 Euro bis Lebensende zu bekommen. Eine gewisse Möglichkeit, wie [...] meinte, daranzukommen und ich glaube, als 25-Jähriger zu hören, ok, in 40, 45 Jahren wirst du davon profitieren ist in der jetzigen Situation nicht greifbar. Es ist zu weit weg. Da ist kein, soweit kann man gar nicht denken und möchte man auch gar nicht. Das ist nicht greifbar. Aber wenn mir jemand sagen

würde in 10, 15 oder 20 Jahre, hätte ich die Möglichkeit, nach 10 Jahren Summe x und nach 15 Summe y und nach 20 Jahren noch mal eine andere Summe, ob ich die in Anspruch nehme oder nicht, aber zumindest eine Vorrechnung zu haben, dass ich die Möglichkeit hätte jederzeit aus meinem eingezahlten sozusagen eine monatliche Summe mir persönlich geben zu können. Gründe können sein: ich verringere meine Arbeitsleistung, zum Beispiel auf 80% runter, und habe dann die Möglichkeit mit den 40, 50 oder 100 Euro die ich aus den eingezahlten 15 Jahren, das ist für mich ein Ziel, greifbares Ziel wo ich weiß, ich arbeite 15 Jahre knackig durch oder 20 und kann dann entspannt auf 80 oder 70% runtergehen und hab keine Einbußen in meiner Lebensweise.“ (1-6, 418).

Vereinzelt wurde auch vorgeschlagen, die Entnahme des eingezahlten Altersvorsorgekapitals vollständig zu flexibilisieren und damit privaten Ersparnissen gleichzustellen, indem das angesparte Kapital jederzeit in voller Höhe genutzt werden könnte, beispielsweise um damit eine Immobilie (zumindest teilweise) zu finanzieren.

„Ich hätte spontan zwei Ideen. Zum einen, dass man die [betriebliche Altersvorsorge] jederzeit kündigen kann und das Geld wieder herausbekommt, möglicherweise ohne die Fallstricke die einem der Staat da dazu gibt, also, wenn ich das vor einer gewissen Zeit, das mag das persönliche Eintrittsalter [Renteneintrittsalter] sein. Wenn ich das vorher rausnehme, dann verliere ich die Zusatzpauschale [wahrscheinlich die staatliche Förderung], kann man sich überlegen und ausrechnen.“ (1-3, 354)

Letzteres würde allerdings der Intention der betrieblichen Altersvorsorge zuwiderlaufen. Denn während sich im Wunsch nach mehr Flexibilität bei der monatlichen Auszahlung des gebildeten betrieblichen Altersvorsorgekapitals zumindest noch der Vorsorgecharakter der betrieblichen Alterssicherung widerspiegelt, da in beiden diskutierten Fällen wegfallendes Erwerbseinkommen kompensiert werden soll, würde die betriebliche Altersvorsorge bei einer Ermöglichung von Einmalbeträgen schon vor Erreichen der Altersphase im Grunde ihren Vorsorgecharakter für das Alter vollständig verlieren.

Flexible Mitnahme des eingezahlten Altersvorsorgekapitals

Obwohl sich die Portabilität betrieblicher Altersvorsorgeanwartschaften im Laufe der Zeit erheblich verbessert hat, sprachen sich einige Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer für eine größere Flexibilität bei der Mitnahme beziehungsweise Übertragung des betrieblichen Altersvorsorgevertrages im Falle eines Arbeitgeberwechsels aus, um eine Kumulation von gegebenenfalls vielen sehr kleinen Verträgen im Erwerbsverlauf zu vermeiden. Der Wunsch danach schien bereits bei der Diskussion der Barrieren für eine Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersversorgung auf (s.o.). Folgendes Zitat verdeutlicht diesen Punkt noch einmal sehr gut und steht dabei stellvertretend für mehrere gleichgerichtete Aussagen:

„Ja ich finde halt gut, gerade wenn man jünger ist, man bleibt nicht ein Leben lang in der gleichen Firma, wenn ich 10 Jahre in der Firma war, dass man sagt, wenn ich zum nächsten Arbeitgeber gehe, dass er da weiterzahlt, wenn er auch was anbietet. Also das wäre wesentlich einfacher als das Ganze auf Eis zu legen und dann zu warten, wird es mal ausgezahlt, wenn es soweit ist. Weil vielleicht habe ich am Ende 3, 4 solcher Verträge.“ (2-1, 636)

Anders als bei der Diskussion um gesetzliche Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers sahen einige Diskutantinnen und Diskutanten auch eine Verpflichtung der Versicherungsunternehmen zur

Übernahme des laufenden Altersvorsorgevertrages als gangbare Option an, um die Portabilität der betrieblichen Altersvorsorge zu verbessern.

„Ich hätte da spontan zwei Ideen, erste dass man die jederzeit kündigen kann und das Geld wieder rausbekommt. [...]. Und zweitens, dass man die [betriebliche Altersversorgung] mitnehmen kann, egal welche, auch die, ich bin immer noch Dauer auf die, dass die verloren ist, egal welcher Anbieter, das es die gesetzliche Verpflichtung gibt für die Versicherungsanbieter, dass man das weitergeben kann an das andere Unternehmen, dass die verpflichtet sind, dass die Verträge oder die Guthaben, es ist ein Guthaben was man hat, dass es weiterzugeben ist.“ (3-3, 354)

Die hohe Bedeutung einer flexibleren Ausgestaltung der Mitnahmemöglichkeiten gründete sich auf die vereinzelt geäußerte Sorge, dass sich die Ruhendstellung eines Vertrages langfristig negativ auf das gebildete Altersvorsorgekapital auswirken könnte. Neben der Kumulation verschiedener Versicherungsverträge und einer damit einhergehenden zunehmenden Unübersichtlichkeit der eigenen Betriebsrentenanwartschaften sahen wenige Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die Ruhendstellung von betrieblichen Altersvorsorgeverträgen in erster Linie Nachteile für die erwirtschaftete Rendite, da mit jedem neuen Vertragsabschluss neue Abschlusskosten fällig werden.¹⁰

„Es ist nicht weg, aber es ist ein toter Vertrag, der auch nicht weiter gefüttert wird, eine Karteileiche. Ich weiß nicht, ob die da immer noch jedes Jahr eine Provision auf Summe x kriegen, aber ich finde es echt dumm. Genauso dumm finde ich es auch, [...], dass man nicht das aus dem Topf der Ergo mit in die Allianz nehmen kann und dann spart man bei der Allianz weiter und wenn ich zum nächsten Betrieb gehe, der bei der Gothaer ist, dann bespare ich das und nehme das Geld und gehe dann zur Gothaer. Es entsteht doch keinem Menschen ein finanzieller Verlust. Es ist mein Geld. Es bleibt mein Geld. Mein Arbeitgeber hat nicht zwangsläufig, bei mir ist es nicht so, was dazu gegeben. Es ist wirklich mein Geld.“ (1-1, 257)

„Ja, das ist für die [die Versicherungsunternehmen] unattraktiv und die verdienen ja auch je länger du den Vertrag fütterst verdienen die ihre Provision da dran [...].“ (1-1, 265)

Die Vorteile eines gegebenenfalls deutlich über dem aktuell marktüblichen Niveau liegenden Garantiezinssatzes in ruhenden Verträgen wurden dagegen nur von einer Teilnehmerin thematisiert.

„Ich könnte meinen Vertrag auch mitnehmen, wenn ich meinen Arbeitgeber wechsel, aber muss dann erstmal einen Arbeitgeber finden, der zu diesen Konditionen dann auch wieder einen Vertrag weiterführen will, sonst muss ich ihn still legen, das kenne ich von einer Kollegin die aufgehört hat, die hatte richtige Schwierigkeiten, weil sie so gute Konditionen hatte, sie war sehr lange dabei, und die hätten ihr schon was geboten aber dann mit schlechteren Konditionen.“ (2-2, 537)

Mit dieser Ausnahme wurde die Frage der konkreten Konditionen bei einer Übertragung des Versicherungsvertrages auf eine andere Versicherungsgesellschaft allerdings weitgehend ausgeblendet. Stattdessen wurde vom Großteil der in dieser Diskussion aktiven Teilnehmerinnen und Teilnehmer angenommen, dass bei einer Übertragung des Altersvorsorgekapitals von einem

¹⁰ Anzumerken ist, dass dies bei Altverträgen zur betrieblichen Altersversorgung in der Regel nicht der Fall ist, da ein Großteil der Kosten bereits in den ersten Jahren nach Vertragsbeginn anfallen.

Betrieb auf den nächsten oder von einem Versicherungsunternehmen auf das nächste, bei keiner beteiligten Partei von einer finanziellen Schlechterstellung auszugehen ist (siehe auch die Zitate oben). Nach derzeitiger Rechtslage ist das auch so, da das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung eine Übertragung von Altverträgen nur dann vor, wenn der neue Arbeitgeber beziehungsweise das von ihm beauftragte Versicherungsunternehmen eine wertgleiche Versorgungszusage erteilt beziehungsweise die Konditionen des bisherigen Versicherungsvertrages (Zinsen, Fondsauswahl; Produktbausteine) eins zu eins übernimmt (§ 4 Abs. 2 BetrAVG).¹¹ Diese Regelung dient dem Schutz des Einzelnen, indem auf diese Weise ältere Altersvorsorgeverträge, die höhere Garantiezinsen vorsehen, nicht durch ein schlechter verzinstes Altersvorsorgeprodukt ersetzt werden können. Sie verhindert durch ihre Schutzwirkung auf der anderen Seite aber auch eine flexiblere Mitnahme des bestehenden Altersvorsorgevertrages, da diese mit flexiblen Konditionen einhergehen müsste, weil die gesetzliche Verpflichtung zu einer wertgleichen Übernahme älterer Versicherungsverträge die Versicherungskonzerne überfordern würde, die im derzeitigen (und bereits länger anhaltenden) Zinstief bereits Probleme haben, die Garantiezinsen ihres eigenen (Alt)Kundenbestandes zu bedienen. Eine Ausnahme findet sich in § 4 Abs. 3 BetrAVG: Demnach können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern sie ihre betriebliche Altersversorgung über die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds organisieren, innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von ihrem ehemaligen Arbeitgeber eine Übertragung des gebildeten Altersvorsorgekapitals in einen neuen Vertrag beim neuen Arbeitgeber verlangen. Eine Übertragung des Altersvorsorgekapitals zu veränderten Konditionen liegt nicht im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, da dies zumindest aktuell mit schlechteren Konditionen einhergeht.

Diese skizzierte Schieflage in der Diskussion lässt sich zum Teil dadurch erklären, einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer nur ein begrenztes Vertrauen in private Versicherungskonzerne hatten und diese eher als eigeninteressengeleitet und weniger als im Kundinnen- und Kundeninteresse handelnd wahrnahmen. Dieses Vertrauensdefizit kann als eigenständige Inanspruchnahmebarriere interpretiert werden (siehe oben Abschnitt 3.4), wie folgendes Zitat deutlich macht, das stellvertretend für weitere, inhaltlich ähnliche Aussagen steht:

„Ich habe keine bAV und mir ist auch bewusst, dass Versicherungsunternehmen auch keine Wohlfahrtsverbände sind, dass die auch einen Kostenapparat haben und genau deswegen habe ich mich dagegen entschieden.“ (3-8, 381)

Wie diese Vertrauensbasis nach Ansicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verbessert werden kann, wird im folgenden Abschnitt entlang der Diskussion über eine Verbesserung der Beratungs- und Produkttransparenz dargestellt.

3.5.3 Beratungs- und Produkttransparenz als vertrauensbildende Maßnahme

Im Rahmen des dritten Themenclusters „Beratungs- und Produkttransparenz als vertrauensbildende Maßnahme“ fokussierte sich die Diskussion stark auf das Vertrauen in den privaten Versicherungsmarkt und damit einhergehend, in die angebotenen betrieblichen Altersvorsorgeprodukte. In diesem Kontext bezog sich Transparenz erstens auf die zu erwartende Rendite bei Berücksichtigung von Vertriebs- und Verwaltungskosten beziehungsweise mit dem Altersvorsorgevertrag verbundene Renditerisiken.

„Ich glaube man müsste das irgendwie offenlegen oder mit ehrlichen Renditeversprechen da reingehen, auch wenn die Leute es nicht hören wollen, dass man sagt ok, du kriegst wenigstens das Geld raus, was du reingesteckt hast und weil vorher das Beispiel mit der Börse kam: Da habe ich die Möglichkeit, schnell wieder herauszukommen, wenn ich sehe, das kackt ab. Dann geh ich raus, hau die Aktien weg und habe einen geringeren Verlust. Aus diesen Verträgen komme ich kaum raus.“ (2-8, 665)

„Was mit dem Geld passiert. Wo es angelegt wird. Man will ja die Garantie haben [dass das eingezahlte Kapital bei Renteneintritt auch noch da ist]. Aber wenn man eine Verzinsung haben will, müssen sie auch was mit dem Geld machen [...].“ (3-3, 313)

„Was die Kosten dann sind, wenn sie das anlegen.“ (3-7, 314)

Bei den Diskussionen um eine transparente Darstellung von Kosten und Renditen ging es allerdings nicht nur um das reine Aufzeigen der entsprechenden Zahlen, sondern, angelehnt an die Diskussion um eine Flexibilisierung der Auszahlungsphase, auch neue Formen der Renditeausweisungen, wie folgender Dialog exemplarisch verdeutlicht:

„Moderator: Was ich noch mitnehme ist [der Vorschlag, auf] eine andere Art die Gewinne darzustellen, nämlich, dass man sagt, nach 10 Jahren Einzahlungszeit könnten Sie 25 Euro im Monat rauskriegen, nach 20 Jahren wären es 40 Euro. und die Effekte kommen nicht nur dadurch, dass man nach 20 Jahren doppelt so lange eingezahlt hat wie nach 10 Jahren, sondern dass die Bezugszeit, die restliche Lebenserwartung ebenso schrumpft. [...] Das treibt ja die Auszahlungsbeträge [nach oben]. [Daraus würde] ein Anreiz entstehen, es möglichst lange anzusparen, weil man dann sieht, was die langen Fristen an Gewinnen bringen.“

1-6: „Genau. Es schafft eine Motivation und gleichzeitig eine Transparenz. Als Bezugsnehmer in dem Sinne habe ich natürlich da eine volle Einsicht und kann mir immer ein Bild davon machen, was gerade Phase ist.“ (1-6, 510-512)

Zum anderen wurde bei der Diskussion die Komplexität von privaten Versicherungsprodukten (nicht nur) zur betrieblichen Altersversorgung thematisiert, die nicht selten mit einem mehrere Seiten umfassenden Heft an Kleingedrucktem daherkommen, in dem die Versicherungsbedingungen detailliert dargestellt sind. Die folgenden Zitate verdeutlichen diesen Aspekt und stehen stellvertretend für mehrere ähnliche Aussagen:

„[...] man weiß am Ende, man blickt nicht durch, keiner liest die Verträge. Man weiß am Ende gar nicht, was man genau abschließt. Man hat so das Gefühl, ok, man macht einen Blindflug mit dem Vertrag [...].“ (2-8, 654)

„Kann sich eh keiner merken. Alle Versicherungen, die ich habe. Lesen Sie sich das durch, diese Konditionen? Am nächsten Tag haben Sie es wieder vergessen, weil es keiner versteht. Und ich bin auch nicht so dämlich, aber das ist eine Sprache, die müsste aufs Volk übersetzt werden. Auf den Endkunden. Das würde ich mir wünschen und nicht volltexten mit einem 38 Seiten DIN A4 und so einer kleinen Schrift. Das brauche ich nicht und das brauchen 100.000 andere auch nicht. Da könnte man dran arbeiten, dass so etwas nicht passiert. Dass die Verständlichkeit besser ist. Die Transparenz wie er auch sagte und dass man vielleicht auch ehrlich behandelt wird. [...].“ (2-4, 775)

Hier präsentierte die Teilnehmerin quasi bereits einen Lösungsvorschlag zur Behebung dieses Transparenzdefizits, nämlich die Verpflichtung, die für den Endverbraucher wichtigsten Informationen möglichst kurz und in verständlicher Sprache wiederzugeben. Eine Erhöhung der Produkttransparenz erscheint einigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Diskussion vor allem als vertrauensbildende Maßnahme bedeutsam zu sein. Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, zeigte sich in allen drei Fokusgruppendifkussionen ein gewisses Misstrauen gegen Versicherungen, denen ein starkes Eigeninteresse zugeschrieben wird, primär Geld verdienen zu wollen, und zwar ungeachtet der Interessen der Kundinnen und Kunden. Dieses Misstrauen könnte den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zufolge durch eine stärkere Transparenz bei der Darstellung der Produktdetails verringert werden. Dieser Aspekt soll abschließend noch einmal durch den folgenden Dialog verdeutlicht werden:

„Bei Versicherungen ist das immer ein Thema. Da geht es immer viel um Vertrauen. [...]. Wenn da irgend so ein blöder Sack kommt, dem man nicht vertraut, und nur denkt, der will sein Produkt verkaufen, weil er Bock auf Provision hat, ist es schwierig mit dem Vertrauen. Wenn man selber Vergleichbarkeit hat, schafft man für sich selber auch ein gutes Gefühl.“ (3-7, 318)

„Aber am Ende darf man nicht vergessen, die verkaufen etwas, es ist ein Produkt, das verkauft wird, und da darf man sich nichts vormachen. [...] mir muss klar sein, dass derjenige, der sie verkauft, auch entsprechend daran verdienen will. Es ist nur die Frage der Transparenz und des Vertrauens und der Wahlmöglichkeit. Das sind so drei Punkte, die schaffen schon eine gute Basis für mein Gefühl.“ (3-5, 319)

„Einmal das und ich glaube das Problem ist auch einfach das Vertrauen nicht mehr da ist, das Problem ist wenn ich mit so einem Versicherungsmenschen rede, dann bin ich schon ein bisschen vorsichtig weil ich denke, der rechnet das auch so dass es für mich interessant klingt und ob es dann wirklich dahin kommt, das sind sehr viele vielleicht dabei, das weiß ich auch und unterm Strich weiß ich nicht mal ob sein worst case Szenario stimmt, weil auch er im Grunde nicht weiß wie sich das in 10 Jahren entwickelt, ob noch mal eine Corona Pandemie kommt oder was andere.“ (3-8, 657)

Wunsch nach einer säulenübergreifenden Altersvorsorgeinformation als Mittel zur transparenten Darstellung des kumulierten Altersvorsorgekapitals

Unabhängig von der Beratungs- und Produkttransparenz wurde im Rahmen der Gruppendiskussionen gelegentlich der Bedarf nach einer säulenübergreifenden Altersvorsorgebeziehungswise Renteninformation geäußert, deren Einführung ja bereits beschlossen ist. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fokusgruppen versprechen sich davon, dass man den Stand seines gesamten Altersvorsorgevermögens als eine kumulierte Zahl ausgewiesen bekommt, gegebenenfalls mit der daraus abgeleiteten monatlichen Leibrente, und nicht die einzelnen Beträge aus verschiedenen Altersvorsorgeverträgen selber zusammenrechnen muss. Diese Idee der säulenübergreifenden Altersvorsorgeinformation kommt in folgendem Zitat gut zum Ausdruck:

„[...] Die Idee, die ich noch hatte: Es sollte auch ein Bürgerportal geben. Für alle diese Firmen und die staatlichen Versicherungen, die Daten melden. Das jeder sich einloggen kann. Von mir aus jeder mit seiner Versicherung[snummer]. Und dann sieht er: Mein Kontostand von allem was ich gesammelt habe ist x. [...]. Ich denke das ist technisch machbar, dass man [solch] ein Portal schafft. Die Meldemöglichkeit sollte machbar sein für die Unternehmen, [da] die [...]

sowieso dem Fiskus alles melden. So sollte es machbar sein, dass man es wirklich sieht [das gesamte bis zum Stichtag gebildete Altersvorsorgekapital beziehungsweise die daraus resultierende Leibrente] und nicht hier mal einen Brief bekommt einmal im Jahr und hier [dann einen anderen Brief und] dann überlegt, wo sind noch mal meine Verträge, sondern wirklich sieht, da steht eine Zahl und man weiß, ok, so und so sieht es aus.“ (1-3, 515-516)

Zum anderen würde eine solche säulenübergreifende Altersvorsorgeinformation nach Ansicht einzelner Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Fokusgruppen dazu beitragen, den Überblick über die betrieblichen und privaten Altersvorsorgeverträge zu behalten, auch wenn diese bereits seit längerer Zeit ruhend gestellt wurden. Dieser zweite Aspekt findet sich auch in obigem Zitat wieder, wird aber in folgender Aussage besonders evident:

„Eine Freundin von mir ist letztes Jahr in Rente gegangen und aus allen Wolken gefallen, dass sie plötzlich Betriebsrenten bekommen hat, weil sie das schon vergessen hat, dass sie jemals in welche eingezahlt hat. Ich glaube das geht vielen Menschen so, dass die überhaupt nicht auf dem Schirm haben, wofür die im Leben vor 40 Jahren mal was gezahlt haben. Ich glaube das [die Unübersichtlichkeit der Verträge und eine säulenübergreifende Altersvorsorgeinformation], das ist wirklich ein Thema.“ (2-6, 932)

4. Fazit

Während aus repräsentativen Befragungen bekannt ist, dass die betriebliche Altersversorgung in kleineren Betrieben weniger verbreitet ist als in größeren Betrieben, kann auf der Grundlage solcher Befragungen wenig über die dahinterliegenden Motive ausgesagt werden. Explorativ angelegte Methoden wie der Einsatz von Fokusgruppen können helfen, hierzu vertiefte und neue Erkenntnisse zu gewinnen. Gleichzeitig ist aber zu beachten, dass die Erkenntnisse aus Fokusgruppen zur betrieblichen Altersversorgung nicht auf die Grundgesamtheit der Beschäftigten in kleinen Betrieben übertragen werden können, da keine Repräsentativität gegeben ist. Gleichwohl liefern die im Rahmen dieses Projekts durchgeführten Fokusgruppen gerade im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung Hinweise für die weitere Forschung, auch als Grundlage für weitere repräsentative Befragungen.

In den im Rahmen dieser Studie durchgeführten Fokusgruppen ist zunächst im Hinblick auf individuelle Vorsorgestrategien der beteiligten Beschäftigten in kleinen Unternehmen deutlich geworden, dass die betriebliche Altersversorgung nicht die zentrale Rolle für die individuelle zusätzliche Altersvorsorge der Diskussionsteilnehmerinnen und –teilnehmer spielt. Im Vordergrund der Wahrnehmung stand vielmehr die private Altersvorsorge, der die Mehrheit der Diskutantinnen und Diskutanten eine deutlich größere Rolle für die eigene Altersvorsorgestrategie zuschrieb. Der verpflichtenden gesetzlichen Altersvorsorge wurde eine wichtige grundlegende Absicherungsfunktion zugesprochen, jedoch erwarteten vielen der Diskutantinnen und Diskutanten keine für den Ruhestand ausreichenden gesetzlichen Rentenzahlungen. Generell wurde deshalb vor allem die individuelle Verantwortung für die private Altersvorsorge betont. Allerdings sind es auch hier weniger die formalisierten und stark regulierten Vorsorgeformen wie eine private Lebens- oder Rentenversicherung, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als wichtigen Baustein ihrer Altersvorsorgestrategie wahrnahmen, sondern in erster Linie private Kapitalanlagen, die nicht über Dritte verwaltet werden, also beispielsweise Immobilien oder Wertpapiere (Fonds und ETF). Diesen Vorsorgeformen sprachen viele Diskutantinnen und Diskutanten eine größere Attraktivität zu, weil sie unabhängig von der Betriebszugehörigkeit betrieben werden könnten, im Zweifelsfall höhere Erträge einbringen würden und die Individuen selbst über den Zeitpunkt der Ein- und Auszahlung sowie die Anlageschwerpunkte entscheiden könnten. Diese Punkte wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den Fokusgruppen als durchaus kontrastierend zur betrieblichen Altersversorgung wahrgenommen. Zwar wurde die eigene betriebliche Altersversorgung von einigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern als durchaus attraktiv bewertet, von ihrem Stellenwert in der Altersvorsorge aber allenfalls als ein Element unter mehreren angesehen.

In Hinblick auf die für diese Expertise wichtige Frage, warum die betriebliche Altersversorgung gerade in kleinen Betrieben deutlich weniger als in größeren Betrieben verbreitet ist, lässt das gewählte Forschungsdesign keine trennscharfe Unterscheidung zwischen allgemeingültigen Faktoren und solchen Faktoren zu, die sich aus den Spezifika von kleinen Betrieben ergeben. Dies konnte im Rahmen der durchgeführten Fokusgruppen nicht geleistet werden, zumal auch die beteiligten Beschäftigten aus Kleinbetrieben keine eigenen Erfahrungen mit der Beschäftigung in größeren Firmen einbringen konnten.

Nichtsdestotrotz ist es möglich, aus dem Verlauf der Fokusgruppen heraus drei wesentliche Barrieren der Inanspruchnahme zur betrieblichen Altersversorgung zu identifizieren, die auch auf die kleinbetriebliche Struktur des Beschäftigungsumfeldes der Diskussionsteilnehmerinnen und –teilnehmer zurückgeführt werden können:

- Generell sind nach Einschätzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Abzüge beim Nettoverdienst durch eine bAV vertretbar, wobei zumindest anhand der Wortmeldung keine nennenswerten Unterschiede nach der Höhe des Verdienstes deutlich wurden. Auch wird die Steuerfreiheit der Beiträge positiv gesehen. Allerdings erhöht eine zusätzliche Beteiligung des Arbeitgebers in der Wahrnehmung der Beschäftigten die Attraktivität der bAV entscheidend. Die in allen drei Fokusgruppen herausgestellte Bedeutung, die die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers hatte, kontrastiert mit dem Befund, dass sich kleine Betriebe in geringerem Maße an der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge beteiligen, als dies bei größeren Betrieben der Fall ist (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2020). Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fokusgruppen wiesen explizit darauf hin, dass sie eine betriebliche Altersversorgung in ihrem Kleinbetrieb angenommen haben, gerade weil sie im Einzelfall stark oder überwiegend vom Arbeitgeber (mit)finanziert wird und somit wie eine Gehaltserhöhung wahrgenommen wird, auf die nicht verzichtet wird. Andere machten deutlich, dass sie im Falle eines solchen, als attraktiv wahrgenommenen Angebots bereit wären, eine betriebliche Altersversorgung abzuschließen. Mit einer Beteiligung des Arbeitgebers ginge aus Sicht der Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer bereits von vornherein eine höhere Attraktivität des Angebots einher, selbst wenn die Rendite der Anlage in betrieblicher Altersversorgung angesichts von Garantieabsicherungen geringer ausfällt als bei riskanteren individuellen Anlageformen.
- Im Rahmen der Fokusgruppen ist zudem deutlich geworden, dass die beteiligten Beschäftigten von kleineren Unternehmen oft Informationsdefizite über die gesetzlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung und die Details konkreter Angebote aufweisen. Einschätzungen und Entscheidungen zur betrieblichen Altersvorsorge werden auf der Grundlage der wahrgenommenen Situation und des subjektiven Wissens getroffen. Dies betrifft zum einen das Wissen darüber, ob ihr Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung anbietet oder nicht. Zum anderen haben die Diskutantinnen und Diskutanten angegeben, im Anschluss an eine individuelle Beratung oder eine Gruppenberatung im Betrieb nur ein spezifisches Produkt angeboten bekommen zu haben und nicht über Diversifikationsmöglichkeiten innerhalb dieses Produktes oder andere mögliche Produkte informiert worden zu sein. Solche Informationsdefizite könnte ebenfalls auf die kleinbetriebliche Struktur des Arbeitsumfeldes zurückzuführen sein. So gab es bei keinem der Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer einen verantwortlichen Ansprechpartner auf der Mitarbeiterebene, der die Kolleginnen und Kollegen „informell“ über die Möglichkeiten und Grenzen der betrieblichen Altersversorgung informierte. Es liegt nahe, dies auch mit der geringeren Präsenz von fachlich spezialisierten Personalverantwortlichen oder Betriebsräten in kleineren Unternehmen in Verbindung zu bringen. Da die Tarifbindung in kleinen und mittelgroßen Betrieben deutlich geringer ausfällt als bei größeren Betrieben (Kohaut 2021), gibt es hier auch nur mit geringerer Wahrscheinlichkeit einen Betriebsrat oder eine zuständige Gewerkschaft, die über diese Dinge umfassender und möglicherweise ‚unabhängiger‘ informieren könnte als die Geschäftsleitung oder Versicherungsmakler. Dabei wurde auch deutlich, dass der Mangel an leicht verständlichen und knappen schriftlichen Informationen über die wesentlichen Merkmale der bAV-Angebote und darin enthaltenen Bestandteile seitens der Anbieter generell hemmend wirkt. Dieser Faktor dürfte tendenziell auch auf Angebote in größeren Betrieben zutreffen. Er dürfte aber umso schwerer wiegen, je weniger im kleinbetrieblichen Umfeld glaubwürdige und verlässliche persönliche Beratung verfügbar ist.

- Aus den Fokusgruppen wurde schließlich auch deutlich, dass wahrgenommene und in einigen konkreten Fällen tatsächlich erfahrene Schwierigkeiten bei der Fortführung eines Vertrags zur betrieblichen Altersversorgung im Falle eines Arbeitgeberwechsels hemmend auf die Bereitschaft einwirken, einen solchen Vertrag abzuschließen. Einige Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer betonten klar, dass sie der privaten Vorsorge Vorrang einräumten gegenüber dem Abschluss von betrieblichen Vorsorgeverträgen, die nach einem Betriebswechsel nur unter bestimmten Voraussetzungen weiter bedient werden könnten, zumal sie auf das bereits angesparte Kapital nicht vor Renteneintritt zugreifen könnten. Sie hielten es für unattraktiv, in einem solchen Fall mit dem nächsten Arbeitgeber einen weiteren Vertrag abzuschließen, anstatt den bereits vorhandenen durchgängig weiter nutzen zu können. Auffällig war in den Fokusgruppen zudem, dass das Angebot einer betrieblichen Altersversorgung bei den Diskutantinnen und Diskutanten nur selten zu einer stärkeren subjektiven Bindung an den Betrieb führt. Hier könnte sich die Situation in größeren Betrieben durchaus anders darstellen, wo Direktzusagen (und eine stärkere arbeitgeberseitige Finanzierung) eine größere Rolle zukommt und die Mitarbeiterfluktuation geringer ausfällt. Die Beschäftigten in den kleineren Unternehmen, welche an den Fokusgruppen teilgenommen haben, betonten im Gegensatz hierzu gerade den Wunsch, den Arbeitgeber gegebenenfalls wechseln zu können und sich dabei durch eine bestehende betriebliche Altersversorgung nicht einschränken lassen zu wollen. In diesen Fällen wurde eher auf die Annahme eines betrieblichen Angebots verzichtet.

Aus den Wortmeldungen in den Fokusgruppen heraus lassen sich schließlich Erwartungen an eine verbesserte Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung in dem hier zugrundeliegenden kleinbetrieblichen Umfeld erkennen.

- Die Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer sahen in transparenten, leicht verständlichen und glaubwürdigen Informationen über die Funktionsweise und den Umfang von Angeboten und Produkten der betrieblichen Altersvorsorge einen wichtigen Faktor, der die Bewertung und Annahme solcher Angebote erleichtern würde. In einem allgemeinen Sinne wurde auch die Bereitstellung von säulenübergreifenden Informationen zum aktuellen Stand der individuellen Altersvorsorge begrüßt, die derzeit noch nicht realisiert sei.
- Eine deutliche Präferenz wurde aus dem Diskussionsverlauf auch dahingehend deutlich, dass die betriebliche Altersvorsorge Möglichkeiten flexibel wählbarer Einzahlungen und Auszahlungen im Hinblick auf Zeitpunkt und Höhe ermöglichen und damit der flexiblen individuellen Altersvorsorge ähnlicher werden sollte als bislang.
- Eng damit zusammen hängt die in den Fokusgruppen deutlich gewordene Erwartung, dass die Betriebe stärker auf die Verfügbarkeit von Angeboten der betrieblichen Altersversorgung hinweisen sollten. Hierbei könnte auch eine gesetzliche Informationspflicht der Betriebe nach Einschätzung der Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer hilfreich sein.
- Weiterhin sahen es einige der Diskutantinnen und Diskutanten aus kleineren Betrieben für wünschenswert an, mehr Wahlmöglichkeiten zu erhalten, etwa im Hinblick auf die Art der Anlage, wobei eine Abwägung von Sicherheit und Renditechancen vor dem Hintergrund unterschiedlicher individueller Präferenzen möglich sein sollte. Auch sollte nach einigen Aussagen in den Fokusgruppen die Möglichkeit bestehen, über verschiedene ergänzende Sicherungsbausteine selbst entscheiden zu können, etwa die Absicherung von Hinterbliebenen oder bei einer Erwerbsminderung.
- Ein verpflichtendes wechselseitiges Angebot der betrieblichen Altersvorsorge, das Betriebe unterbreiten und die Beschäftigten annehmen müssten, wurde hingegen kontrovers

diskutiert, da dies gegebenenfalls zulasten der individuellen privaten Vorsorge gehen könnte. Vielmehr läge in einer substantiellen Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung ein wichtiger Faktor für die Attraktivität solcher Angebote.

- Schließlich sahen die Beschäftigten der Kleinbetriebe, die an den Fokusgruppen teilnahmen, die leichtere Übertragbarkeit und Fortführung von bestehenden Verträgen der betrieblichen Altersvorsorge bei einem Arbeitgeberwechsel für sinnvoll an.

5. Literaturverzeichnis

- Barbour, Rosaline (2009): Doing focus groups. The Sage qualitative research kit. SAGE.
- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.) (2009): Experteninterviews. Theorie, Methoden, Anwendungsfelder. Leske + Budrich.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2012 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2012). Bundesminister für Arbeit und Soziales.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2016).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2020). Bundesminister für Arbeit und Soziales.
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- infas (2020): Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019). Abschlussbericht. Forschungsbericht. Bundesminister für Arbeit und Soziales.
- Kantar (2020): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019) – Endbericht –. Forschungsbericht. Bundesminister für Arbeit und Soziales.
- Liebold, Renate/Trinczek, Rainer (2009): Experteninterview. In: Kühl, Stefan/Strodtholz, Petra/Taffertshofer, Andreas (Hrsg.): Handbuch Methoden der Organisationsforschung. VS Verl. für Sozialwiss, S. 32–55.
- Mack, Birgit/Tampe-Mai, Karolin (2012): Konzeption, Diskussionsleitfaden und Stimuli einer Fokusgruppe am Beispiel eines BMU-Projekts zur Entwicklung von Smart Meter Interfaces und begleitenden einführenden Maßnahmen zur optimalen Förderung des Stromsparens im Haushalt. In: Schulz, Marlen/Mack, Birgit/Renn, Ortwin (Hrsg.): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 66–87.
- Schulz, Marlen (2012): Quick and easy!? Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft. In: Schulz, Marlen/Mack, Birgit/Renn, Ortwin (Hrsg.): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9–22.
- Schulz, Marlen/Mack, Birgit/Renn, Ortwin (Hrsg.) (2012): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

6. Anlagen

Anlage 1: Screening-Fragebogen zur Teilnehmerrekrutierung

F1. Geschlecht: Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

Geschlecht	Einordnung	Filter
Männlich		Weiter zu F2
Weiblich		Weiter zu F2
Divers		Weiter zu F2

Quote: „Minimum N = 4 männlich und N = 4 weiblich pro Gruppe“

F2. Alter: Wie alt sind Sie? _____ Jahre

Quote: Bitte Kategorie ankreuzen:

Alter	Einordnung	Anzahl pro Gruppe
Unter 20		ENDE
20-29		N = 3 pro Gruppe
30-39		N = 3 pro Gruppe
40-49		N = 3 pro Gruppe
50-64		N = 3 pro Gruppe
65+		ENDE

F3. Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?

Bildungsabschluss	Einordnung	Filter
Kein Schulabschluss		Weiter zu F3.1
Hauptschul- / Volksschulabschluss		Weiter zu F3.1
Mittlere Reife / Realschulabschluss, Abschluss POS (10.Klasse)		Weiter zu F3.1
(Fach-)Hochschulreife / Abitur		Weiter zu F3.1

F3.1 Haben Sie eine abgeschlossene Berufsausbildung?

Berufsausbildung	Einordnung	Filter
Nein, kein beruflicher Ausbildungsabschluss		Weiter zu F4
Lehre / Gesellenprüfung, Berufsfachschule		Weiter zu F4
Meister- / Technikerprüfung		Weiter zu F4
Fachhochschul-, Hochschulabschluss oder Promotion		Weiter zu F4
Sonstiger Abschluss		Weiter zu F4

F4. Gehen Sie einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach?

sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	Einordnung	Filter
Nein, ich bin nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt		Ende
Ich bin ausschließlich geringfügig Beschäftigt (Mini-Job bis 450 €)		Ende
Ich bin eine verbeamtete Person / Richter/-in / Soldat/-in		Ende
Selbstständig oder mithelfend im Familienbetrieb		Ende
Ja, ich bin sozialversicherungspflichtig beschäftigt		Weiter zu F5

F5. Wie viele reguläre Arbeitswochenstunden stehen in Ihrem Arbeitsvertrag?

_____ Stunden

Arbeitswochenstunden	Einordnung	Quote	Filter
30 und mehr Stunden pro Woche			Weiter zu F6
15 bis unter 30 Stunden pro Woche			Weiter zu F6
Unter 15 Stunden pro Woche			Weiter zu F6

F6. Unternehmensgröße: Wie viele Personen (einschließlich Ihrer selbst) sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt? Bitte zählen Sie alle Mitarbeitende an allen Geschäftsstandorten und Zweigstellen sowie Mitarbeitende, die auf Vollzeit- & Teilzeitbasis im Außendienst arbeiten.

Ca. _____ Mitarbeitende in Voll- & Teilzeit

Unternehmensgröße	Einordnung	Quote	Filter
unter 5 Mitarbeitende		N = 0	ENDE
5 - 15 Mitarbeitende		N = min. 3	Weiter zu F7
16 - 29 Mitarbeitende		N = min. 3	Weiter zu F7
30 - 49 Mitarbeitende		N = min. 3	Weiter zu F7
50 - 99 Mitarbeitende		N = max. 3	Weiter zu F7
über 100 Mitarbeitende		N = 0	ENDE

F7. Branche: In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig? Mit Unternehmen meinen wir das gesamte Geschäft oder die Organisation, für das Sie arbeiten, nicht nur eine einzelne Abteilung oder einen Standort. Bitte beschreiben Sie die Tätigkeit Ihres Unternehmens so genau wie möglich:

Branche	Einordnung	Quote	Filter
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei			Weiter zu F8
Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft			Weiter zu F8
Baugewerbe, Handwerk			Weiter zu F8
Handel			Weiter zu F8
Gastgewerbe & Gastronomie			Weiter zu F8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen			Weiter zu F8
Grundstücks- und Wohnungswesen			Weiter zu F8
Pharma- und Gesundheitsbranche			Weiter zu F8
Kunst, Unterhaltung und Erholung			Weiter zu F8
Verkehr und Logistik			Weiter zu F8
Verarbeitendes Gewerbe / Herstellung von Waren			Weiter zu F8
Öffentliche Verwaltung			Weiter zu F8
Bildung und Erziehung			Weiter zu F8
Sonstige Branchen... (unten eintragen)			Weiter zu F8

Sonstige Branchen: _____

Hinweis für den Rekruteur: Bitte die Branche des Unternehmens so genau wie möglich abfragen. Z.B. bei der Angabe „Dienstleistung“ oder „Herstellung“ genau beschreiben lassen, welche Art von Dienstleistung bzw. Herstellung gemeint ist.

F8. Wie lautet Ihre offizielle Berufsbezeichnung?

Offene Angabe: _____

F8.1. Welche der folgenden Kategorien beschreibt Ihre Funktion / Position am besten?

Funktion / Position		Einordnung	Filter
Arbeiter/in	angelernte/r Arbeiter/in		Weiter zu F9
	Facharbeiter/in, Geselle		Weiter zu F9
	Meister/in, Polier/in		Weiter zu F9
Angestellte/r	angelernte/r Angestellte/r		Weiter zu F9
	Fachkraft (in der Regel mit Lehrabschluss)		Weiter zu F9
	Experte/in		Weiter zu F9
	leitende/r Angestellte/r		Weiter zu F9

F9. Wie lange arbeiten Sie schon in Ihrem derzeitigen Unternehmen?

_____ Jahre

Betriebszugehörigkeit	Einordnung	Quote	Filter
Bis zu 6 Monate		N = 0	Ende
6 Monate – unter 2 Jahre		offen	Weiter zu F10
2 Jahre - unter 5 Jahre		offen	Weiter zu F10
5 Jahre - unter 10 Jahre		offen	Weiter zu F10
10 Jahre - unter 15 Jahre		offen	Weiter zu F10
über 15 Jahre		offen	Weiter zu F10

F10. In welchem der folgenden Bereiche liegt Ihr persönliches monatliches Bruttoeinkommen?

Bruttoeinkommen	Einordnung	Quote	Filter
Bis 2000 €		max. 5 pro Quote	Weiter zu F11
2001 - 3000 €		max. 5 pro Quote	Weiter zu F11
3001 - 4000 €		max. 3 pro Quote	Weiter zu F11
4001 - 5000 €		max. 3 pro Quote	Weiter zu F11
Über 5001 €		max. 3 pro Quote	Weiter zu F11

F11. Hat Ihr Unternehmen oder ein beauftragter Versicherungsmakler Ihnen ein Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge gemacht, ohne dass Sie zuvor von sich aus nachgefragt haben?

Ja		Weiter zu F11.1.1
Nein		Weiter zu F12

F11.1.1 Handelt es sich dabei um eine verpflichtende Altersvorsorge (z.B. auf Grund einer tariflichen Vorgabe)?

Ja		Ende
Nein		Weiter zu F11.1.2
Weiß nicht		Weiter zu F11.1.2

F11.1.2 Haben Sie das Angebot angenommen?

Ja		Weiter zu F11.2
Nein		Weiter zu F12

Quote: Max. & Min. N = 2 - 3 Personen, welche die betriebliche Altersvorsorge trotz bestehendem Angebot nicht nutzen.

F11.2 Wie teilt sich die Beitragsleistung Ihrer betrieblichen Altersvorsorge auf?

Bruttoeinkommen	Einordnung	Quote	Filter
Nur der Arbeitgeber leistet			Weiter zu F12
Nur ich als Arbeitnehmer/in leiste			Weiter zu F12
Sowohl der Arbeitgeber als auch ich als Arbeitnehmer/in leisten			Weiter zu F12

F12. Bitte sagen Sie uns, welche Art von privater Altersvorsorge Sie selbst nutzen.

	Art der Vorsorge	Nutze ich	Nutze ich nicht
Private Altersvorsorge	Private Rentenversicherung		
	Riester-Rente		
	Rürup-Rente		
	Lebensversicherung		
	Aktien & Fonds		
	Immobilien		

F13. Wissen Sie, welche Art von betrieblicher Altersvorsorge Ihr Unternehmen anbietet?
Offene Angabe: _____

F14. Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt, Sie selbst miteingeschlossen?
_____ Personen

F15. Leben Kinder unter 18 Jahren in Ihrem Haushalt?

Ja	
Nein	

Anlage 2: Skript für die Fokusgruppen

Block 1: Vorstellungsrunde (10 min)

Wer wir sind und was wir wollen

- Sozialforschung und Politikberatung
- Ausgangslage: in KMU geringe Beteiligung an betrieblicher Altersversorgung
- Unser Fokus: Wie funktioniert bAV in KMU? Und welche Anforderungen stellen Beschäftigte an KMU?
- Hinweis auf Audio- und Videomitschnitt, Wahrung der Anonymität.
- Aus Gründen der Neutralität nennen wir den Auftraggeber erst am Ende.
- Ablauf der Diskussion

Die Teilnehmer machen sich untereinander bekannt und stellen sich wechselseitig vor.

Welcher Job, welcher Beruf, welche Art von Betrieb? Familie: verpartnert / Kinder?

Block 2: Vorstellungen vom Alter

Eingangsfrage: Wie stellen Sie sich Ihr Leben im Alter vor? Denken Sie, dass Sie Ihren gewünschten Lebensstil im Alter ohne Probleme so finanzieren können? Oder gehen Sie davon aus, dass es enger wird?

Themen, die angesprochen werden sollen / Impulse für mögliche Nachfragen

- Welche Rolle spielen finanzielle Überlegungen für Ihre Altersplanungen?
- Bitte nehmen Sie zu folgender Aussage Stellung: Um ein auskömmliches Einkommen im Alter zu erreichen, ist es zwingend notwendig privat oder über den Arbeitgeber Altersvorsorge zu betreiben, da die gesetzliche Rente nicht mehr ausreichen wird.
- Wer ist für die Altersversorgung zuständig: der Staat, jede/r Einzelne, der Betrieb, alle zusammen?
- Niedrigzinsphase – Was sagen Sie zu dieser Aussage?: Da man keine Zinsen mehr bekommt, lohnt es sich nicht, privat oder betrieblich für das Alter vorzusorgen.

Unterstützende Fragen: Unabhängig von Ihrer Situation: Was spricht aus ihrer Sicht für eine ergänzende betriebliche oder private Altersvorsorge? Was dagegen?

Block 3: Betriebliche Altersversorgung

Eingangsfrage: Standen Sie vor der Entscheidung, eine betriebliche Altersversorgung abzuschließen? Wie war das bei Ihnen konkret?

Erzählen Sie uns von dieser Entscheidung für (oder gegen) die bAV... Also: Was hat Ihr Arbeitgeber angeboten, und welche Beweggründe haben für Sie eine Rolle gespielt?

Themen, die angesprochen werden sollen / Impulse für mögliche Nachfragen

- Betriebliches Angebot: war attraktiv/leicht verständlich oder nicht? Warum? Was war gut, was nicht?
- Wahlmöglichkeiten für den Beschäftigten (auch: werden sie benötigt / gewünscht?)
- Zeitpunkt des Angebotes (bei Einstellung, Entfristung, anderer Zeitpunkt)
- Information durch den Betrieb oder eigene Recherchen
- Modellrechnung (anhand Gehaltszettel oder Rentenleistung) durch Betrieb oder Versicherungsvertreter bei Präsentation oder Einzelgespräch
- Beschäftigungssituation (sicheres / unsicheres Beschäftigungsverhältnis, bisherige oder erwartete Betriebszugehörigkeit): Bitte nehmen Sie Stellung zu folgender Aussage: Eine betriebliche Altersvorsorge lohnt sich nur bei einer stabilen Beschäftigungssituation.

- Einkommenssituation („es ist nichts übrig“): Würden Sie sagen, dass betriebliche Altersvorsorge nur etwas für gutverdienende Menschen ist, die sich diese zusätzlichen Kosten „leisten können“?
- Ergänzend: Haben Sie schon mal einen Vorsorgevertrag vorzeitig aufgelöst bzw. ruhend gestellt? Warum? Weil das Geld nicht reichte?
- Insb. wenn keine bAV // Alternative private Absicherung („bin bereits ausreichend versorgt“) – womit genau? Wohnimmobilie, weitere private Vorsorge (Ersparnisse, Lebensversicherung etc.)
- Weitere Gründe dafür und dagegen
- Frage an diejenigen ohne bAV: Wenn Sie in der Situation derjenigen wären, die in dieser Runde eine bAV abgeschlossen haben: Hätten Sie dann auch eine abgeschlossen? Warum (nicht)? // Wenn Sie in dem Betrieb arbeiten würden bzw. von Ihrem Betrieb dasselbe Angebot bekommen hätten wie [diejenigen in der Runde mit bAV]: Hätten Sie dann auch eine abgeschlossen? Warum (nicht)?
- Wird die betriebliche Altersversorgung in Ihrem Betrieb thematisiert? In welcher Form? Warum nicht?
- Wie hat sich die bAV in Ihrem Betrieb entwickelt?
- Falls aus einem Großbetrieb gewechselt: wie war es da?
- Bezug nehmen auf Tarifverträge

[PAUSE ca 15 Min]

Block 4: Reformen in der betrieblichen Altersvorsorge

Eingangsfrage: Wie sollte die bAV in Deutschland und konkret bei Ihrem Arbeitgeber Ihrer Ansicht nach verändert werden? Welche Wünsche haben Sie an eine gut funktionierende bAV?

Themen, die angesprochen werden sollen / Impulse für mögliche Nachfragen

- Zufriedenheit/Unzufriedenheit mit bisherigen Regeln und Instrumenten
- Möglichkeit der Wahl -> Verzicht auf Garantien zugunsten höherer Rendite/Risiko – Nehmen Sie Stellung zu dieser Aussage: bei sehr niedrigen Zinsen muss auch die bAV wie die private Vorsorge mehr auf andere Formen setzen, etwa Aktien/fonds
- Verpflichtendes Angebot, verpflichtende Annahme von bAV
- Verpflichtende (höhere) Zuzahlung des Arbeitgebers -> in welcher Höhe etwa? Nehmen Sie Stellung zu der Aussage: eine betriebliche Rente sollte eigentlich auch vom Betrieb zusätzlich bezahlt werden
- Größere Transparenz bei Einzahlung/Auszahlung, Rendite – und im Hinblick auf das erreichbare Sicherungsniveau (umfassende Rentenauskunft inkl. bAV und privater Vorsorge)
- (Noch) leichtere Mitnahmemöglichkeit / Kumulation von Verträgen
- Staatliche Förderung: in welcher Form und für wen? In welchem Umfang?
- Verunmöglichung einer vorzeitigen Auflösung

Block 5: Abschluss

Gibt es etwas, worüber Sie nach dieser Fokusgruppe eine andere (oder erweiterte) Position haben als vorher? Was haben Sie gelernt?

Welche Argumente fanden Sie besonders abwegig oder nachvollziehbar?

Gibt es zu diesem Themenfeld noch etwas, was wir nicht besprochen haben und was Sie uns mit auf den Weg geben möchten?

Anlage 3: Leitfaden für die Experteninterviews mit Personalverantwortlichen in KMU

Teil 1: Vorstellung der eigenen Person sowie des eigenen Betriebes

Teaser: Vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben, mit uns ein Gespräch über die Ausgestaltung der betrieblichen Altersvorsorge in ihrem Betrieb zu führen. [F1] Bevor wir allerdings dazu kommen, möchten wir Sie zunächst bitten, sowohl sich, als auch ihren Betrieb einmal vorzustellen.

Wichtige Betriebsinformationen:

- Beschäftigtenzahl; dazu: wie lange sind die Beschäftigten bereits im Betrieb beschäftigt
- Altersstruktur der Belegschaft
- Anteil Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte
- Selbsteinschätzung des Entgeltlevels (am Ende auch: Bleibt bei allen Beschäftigten am Monatsende genug übrig, um eine nennenswerte betriebliche Altersvorsorge aufzubauen.
- Ist der Betrieb tarifgebunden oder nicht
- Ist der Betrieb dem öffentlichen Sektor zugehörig. Besteht in diesem Fall eine Pflichtvorsorge über die ZöD
- Ist der Betrieb Teil eines größeren Unternehmens (Konzerns) oder eigenständig
- Rechtsform des Betriebes

Teil 2: Gründe für ein bAV-Angebot im Unternehmen; konkrete Ausgestaltung des bAV-Angebotes

Vorab: Kurze Rückfrage, ob der Betrieb tatsächlich ein Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge hat.

[F2] Warum haben Sie sich dazu entschlossen Ihren Mitarbeitern ein Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge zu unterbreiten?

[F2a] (Frage stellen, wenn Befragungsperson mit der offenen „Warum-Frage“ nichts anfangen kann): Gab es einen besonderen Anlass, etwa eine hohe Mitarbeiterfluktuation oder Probleme bei der Rekrutierung neuer Fachkräfte.

Ggf. nachfragen:

- Möglichkeit zur längerfristigen Mitarbeiterbindung
- Honorierung verdienter Mitarbeiter
- Beitrag zur Vermeidung von Altersarmut bei den Beschäftigten
- Steuerliche Vorteile der betrieblichen Altersvorsorge

[F3]: Bekommen alle Mitarbeiter*innen ein bAV-Angebot, oder beschränkt sich das Angebot auf bestimmte Beschäftigtengruppen?

- Falls sich das Angebot auf bestimmte Beschäftigtengruppen beschränken sollte, nachfragen, warum dies der Fall ist – zumindest in den Fällen, in denen es sich nicht aus der Antwort aus [F2] ableiten lässt.

Teil 3: Informationen und Beratung des Betriebes zur betrieblichen Altersvorsorge; unerwartete Schwierigkeiten (bspw. bürokratische Hürden)

[F4]: Wie und wo haben Sie sich vor Einführung eines bAV-Angebotes über die verschiedenen Möglichkeiten zur Durchführung einer betrieblichen Altersvorsorge, über den mit einem bAV-Angebot ggf. einhergehenden Verwaltungsaufwand sowie über steuer- und beitragsrechtliche Konsequenzen bei der Einführung einer bAV informiert?

Zur Erinnerung:

- (1) Informationen über die verschiedenen Durchführungsmöglichkeiten – hiermit sind die verschiedenen Durchführungswege gemeint, zudem: Möglichkeit der Bruttoentgeltumwandlung; zudem: Verschiedene Finanzierungsmodelle (nur Arbeitgeber*in, nur Arbeitnehmer*in, beide beteiligen sich an der Finanzierung)

- (2) Verwaltungsaufwand
- (3) Steuer- und beitragsrechtliche Konsequenzen

Anmerkung: Als mögliche Informationsquellen vorstellbar sind hier die Industrie- und Handelskammern (jeweils der lokale/regionale Setzling); die Handwerkskammern (dito); Beratung bei einem Arbeitgeberverband (wohl nur bei tarifgebundenem Betrieb) oder Beratung durch die Hausbank oder ein Versicherungsunternehmen. Vorstellbar sind aber auch Eigenrecherchen im Internet, eine Beratung bei der Verbraucherzentrale oder eine Empfehlung des Steuerbüros.

[F5] Gab es im Vorfeld der Einführung Schwierigkeiten, wie zum Beispiel bürokratische Hürden, steuerrechtliche Probleme etc., die Sie so nicht erwartet haben?

Teil 4: Konkrete Ausgestaltung der betrieblichen Altersvorsorge; Ansprache, Mitsprache und Information der Beschäftigten

Kommen wir nun zur Umsetzung in ihrem Betrieb. [F6]: Wie ist die betriebliche Altersvorsorge in ihrem Betrieb ganz konkret ausgestaltet?

- Welcher Durchführungsweg?
- Bruttoentgeltumwandlung (8/4 oder 4/4)?
- Arbeitgeberbeteiligung (über die gesetzlich vorgesehene Weitergabe eingesparter Sozialversicherungsbeiträge hinaus)? Wenn ja, in welcher Höhe?
- Welche Beschäftigtengruppen (wenn nicht schon klar ist, welche ein Angebot bekommen und welche nicht)?

[F7]: Wie haben Sie ihre Beschäftigten bisher über die Möglichkeit der zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge informiert?

Ergänzend: Wann werden Beschäftigte über die Möglichkeit einer zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge informiert. Direkt beim Bewerbungsgespräch/am ersten Arbeitstag, oder erst nach einer gewissen Betriebszugehörigkeitsdauer.

[F8]: Haben die Beschäftigten ein Mitspracherecht/Auswahlmöglichkeiten in Hinblick auf das konkrete bAV-Angebot?

Teil 5: Akzeptanz des bAV-Angebotes bei den Beschäftigten

[F9]: Können Sie uns ggf. einen Eindruck geben, welche Fragen die Beschäftigten haben, ob und bei welchen Gruppen es ggf. Vorbehalte gegen den Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge gibt und ob es auch Beschäftigte gibt, die das Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge ablehnen?

[F9a]: (Wenn es Beschäftigte gibt, die das Angebot einer bAV abgelehnt haben): Sind Ihnen die Gründe der Ablehnung bekannt? Haben Sie evtl. Ihr Angebot über die Zeit verändert/verbessert?

[F10]: Was müsste sich Ihrer Ansicht nach an den Angeboten zur betrieblichen Altersvorsorge, auch mit staatlicher Unterstützung, ändern, damit die bAV von allen/dem Großteil der Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben in Anspruch genommen wird.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.