



---

**Arbeitnehmerkammer  
Bremen**

# KammerReport

## Mitgliederbefragung zur Altersvorsorge 2022: Ergebnisbericht

August 2022

## 1. Forschungsbedarf, Befragung und Datensatz

Insgesamt ist nach wie vor zu wenig zur Altersvorsorge und zu Alterseinkommen in Deutschland bekannt. Zwar gibt es durchaus Daten zur Höhe gesetzlicher Renten und zu Armutsquoten, mit denen sich gewisse Einzelaspekte gut beleuchten lassen. Einmal pro Wahlperiode berücksichtigt der bundesweite „Alterssicherungsbericht“ außerdem systematisch betriebliche und private Vorsorge und ihre Erträge. Auf Grundlage dieser Zahlen ist es allerdings nicht möglich, einen stets aktuellen und aufschlussreichen Einblick in die Vorsorge- und Versorgungssituation von Beschäftigten und Rentnerinnen und Rentner zu gewinnen. Erst recht gilt dies für die Ebene der Länder und Kommunen. Konkret lässt sich bislang beispielsweise nicht gesichert ermitteln, welcher Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen und Bremerhaven eine klassische Betriebsrente erwarten kann, wie viele Beschäftigte vor Ort „riestern“, wie sich die laufenden Alterseinkommen im Land zusammensetzen und ob diese gemeinsam den vorherigen Lebensstandard sichern können.

Angesichts der offenkundigen Problemlagen und Herausforderungen ist diese Unkenntnis wichtiger „Details“ unbefriedigend: Gerade im Land Bremen trifft schließlich ein politisch bewusst gestütztes gesetzliches Rentensystem, das bislang eben nicht durch flächendeckend attraktive und leistbare Zusatzvorsorge ergänzt wird, auf viele Menschen mit gebrochenen Erwerbsbiografien. Ein erheblicher Anteil der Beschäftigten in den beiden Städten dürfte deshalb im zukünftigen Rentenbezug arm oder von Armut bedroht sein. Und ein noch größerer Teil wird voraussichtlich daran scheitern, den erreichten Lebensstandard im Alter auch nur annähernd zu bewahren.

Um die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land noch besser erfassen und vertreten zu können, liegt es daher nahe, ihre Vorsorgebemühungen, ihre Erwartungen daran und ihre Forderungen an die Politik selbst zu erheben und auszuwerten. In einem ersten Schritt hatte die Arbeitnehmerkammer bereits 2017 im Rahmen der ersten Welle ihrer repräsentativen Beschäftigtenbefragung einige Fragen zur Alterssicherung gestellt. Gegenstände waren damals vor allem die gesetzliche Rentenversicherung (GRV), ihre Aufgaben und mögliche Reformschritte. Beispielsweise sprachen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit überwältigender Mehrheit dafür aus, die GRV zu einer Erwerbstätigenversicherung unter Einschluss der Selbständigen und Beamten auszubauen. Daran anknüpfend wurde nun eine weitere Befragung konzipiert, um die meisten verbliebenen „Leerstellen“ bezüglich der Rente in Bremen zu füllen: Wer sorgt heute auf welchen Wegen zusätzlich vor – und wenn nicht: Warum nicht? Was versprechen sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Vorsorge und welchen Lebensstandard erwarten sie im Alter für sich selbst? Und nicht zuletzt, zumal sich die seit 2021 regierende Ampel-Koalition bereits entsprechende Maßnahmen vorgenommen hat: Inwiefern sollte der Staat neben der gesetzlichen auch die betriebliche und die private Vorsorge reformieren?

Die Vorsorgebefragung 2022 wurde anders als die turnusmäßige Beschäftigtenbefragung nicht von einem externen Dienstleister in einer repräsentativen Stichprobe durchgeführt, sondern aus Zeit- und Kostengründen mit einem frei verfügbaren und breit beworbenen Online-Fragebogen auf der Website der Arbeitnehmerkammer. Insofern kann nicht davon

ausgegangen werden, dass die Resultate die Aktivitäten und Einstellungen der Bremer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer optimal widerspiegeln und tatsächlich in jedem Detail „für bare Münze“ zu nehmen sind. Gleichwohl sprechen zwei Aspekte dafür, dass wesentliche Tendenzen sehr wohl zutreffen: Erstens ist die Teilnehmerzahl recht hoch – von März bis Juni 2022 haben über 1.400 Beschäftigte im Land den Fragebogen komplett ausgefüllt. Zweitens liegt der Datensatz infolge einer statistischen Korrektur, bei der die Rohdaten nach tatsächlicher Branchenverteilung auf dem Bremer Arbeitsmarkt gewichtet wurden, auch mit Blick auf viele weitere wichtige Eigenschaften wie Geschlecht und Ausbildungsniveau nun recht nahe an der realen Struktur der Arbeitnehmerschaft im Land.

Gleichwohl bleibt festzuhalten: Mit dem offenen Angebot konnte es nicht gelingen, den Bremer Arbeitsmarkt einschließlich aller „Gefahrenzonen“ für gute Renten – zu nennen ist etwa der Niedriglohnsektor gerade in Kleinbetrieben – gleichmäßig zu erfassen. Auch der merklich entzerrte Datensatz hat noch eine gewisse Schlagseite in Richtung Bessergestellter und bildet vor allem jüngere, migrantische und in prekären Dienstleistungsbereichen Beschäftigte nicht exakt ab. Die folgende Auswertung präsentiert also ein notgedrungen beschönigendes „Best case“-Bild der Lage, sodass ermittelte Missstände in der Realität noch deutlich ausgeprägter sein dürften. In diesem Sinne verbietet es sich auch, vermeintlich positive Zahlen als definitiven Nachweis für Problemfreiheit zu verstehen und an diesen Stellen keinen Handlungsbedarf zu vermuten.

## 2. Teilnehmende und ihre Altersvorsorge

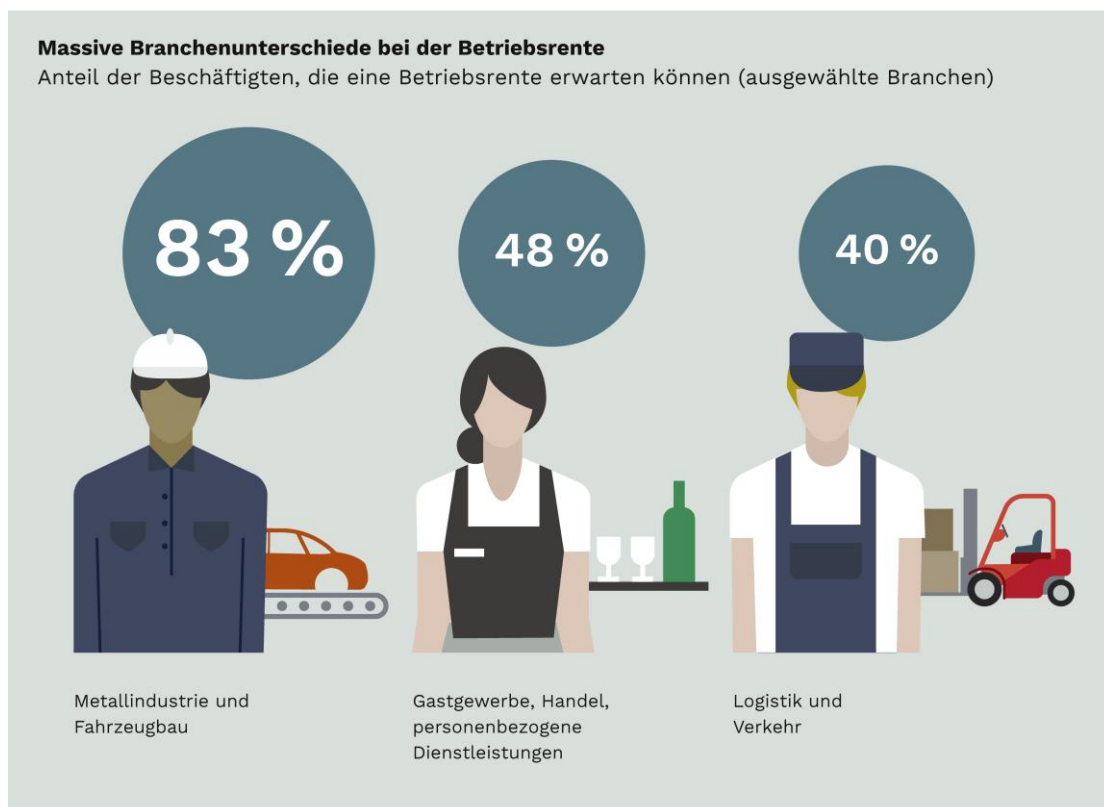
Von den Befragten gab nur etwa jede/r Zwanzigste an, unter 30 Jahre alt zu sein, und ungefähr jede/r Fünfte nannte ein **Alter** zwischen 30 und 39 Jahren. Ein knappes Viertel war hingegen 40 bis 49 Jahre alt, knapp 40 Prozent 50 bis 59 Jahre und ungefähr jede/r Achte schon mindestens 60 Jahre. Passend zu diesem hohen Altersschnitt haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer überwiegend schon viele Jahrzehnte an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erreicht: Nur 12 Prozent nannten weniger als 10 Jahre, hingegen weisen 31 Prozent 30 bis 39 und weitere 13 Prozent sogar mindestens 40 **Beitragsjahre in der gesetzlichen Rentenversicherung** auf.<sup>1</sup> Entsprechend hoch fallen die bislang erreichten GRV-Anwartschaften aus, auch wenn immerhin 13 Prozent einen Stand von weniger als 500 Euro brutto pro Monat und weitere 28 Prozent von weniger als 1.000 Euro meldeten: 28 Prozent haben bereits zwischen 1.000 Euro und 1.499 Euro und ein knappes Viertel sogar mindestens 1.500 Euro **monatlichen Rentenanspruch** erworben<sup>2</sup>.

Knapp 60 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer leben in **Wohneigentum** (und weitere 9 Prozent planen dies), womit die Quote deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von etwa 40 Prozent liegt. Auch mit Blick auf **betriebliche Altersvorsorge (bAV)** erscheinen die Befragten recht gut aufgestellt:

<sup>1</sup> Zum Vergleich mit der offiziellen Statistik der Rentenversicherung: Im Alter von 30 Jahren haben Versicherte im Schnitt knapp 6 Jahre mit „vollwertigen Beiträgen“ erreicht, mit 40 sind es durchschnittlich 13,5, mit 50 22 und mit 60 29 Jahre.

<sup>2</sup> Unter allen Versicherten sind dies nur 7,6 Prozent.

Knapp zwei Drittel erwerben aktuell Ansprüche und weitere 5 Prozent taten dies zumindest früher einmal, sodass der Bundesschnitt von gut der Hälfte auch hier klar überschritten wird. Der hohe Wert für Bremen entspricht etwa dem 2017 im Rahmen der ersten Beschäftigtenbefragung ermittelten Anteil, was zunächst für zuverlässige Zahlen spricht. Die Arbeitsmarktstruktur Bremens lässt andererseits aber nicht vermuten, dass die bAV-Abdeckung vor Ort erheblich größer ist. Insofern liegen in beiden Studien strukturelle Fehler bei der Beantwortung nahe.<sup>3</sup> Zur Finanzierung ihrer betrieblichen Ansprüche konnten immerhin zwei Drittel der Anwärterinnen und Anwärter Auskunft geben. Danach sind klassisch arbeitgeberfinanzierte Leistungen in Bremen nach wie vor verbreiteter als in anderen Landesteilen und nur eine kleine Minderheit erwirbt die Ansprüche maßgeblich „aus eigener Tasche“.

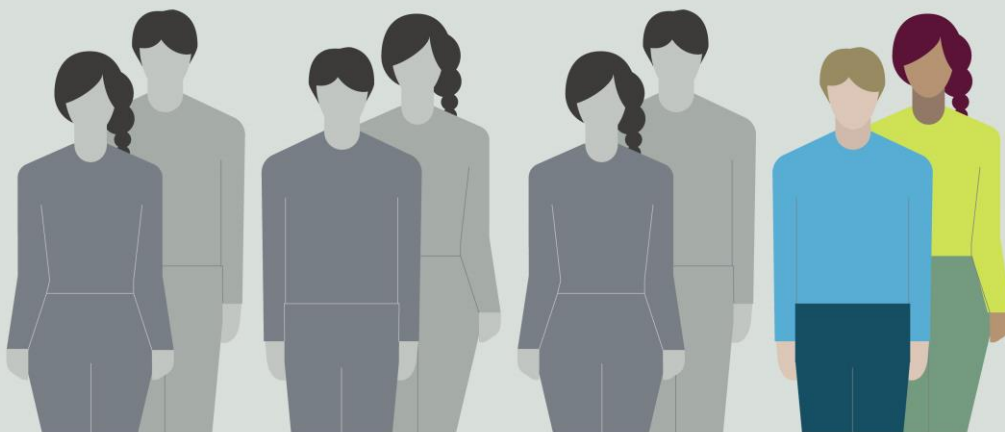


Nach Branchenzugehörigkeit zeigen sich auch in den bremischen Städten deutliche Unterschiede. Auf der einen Seite können im erweiterten öffentlichen Dienst, aber auch in der Metall- und der Nahrungsmittelindustrie teils weit über 80 Prozent eine Betriebsrente erwarten. In den wissensintensiven Dienstleistungen trifft dies immerhin noch auf drei Viertel der Beschäftigten zu. Auf der anderen Seite erwirbt in der Logistik aktuell nur etwa

<sup>3</sup> Erfahrungsgemäß sind vielen Menschen die Details von Altersvorsorge generell und in ihrem Fall nicht hinreichend bekannt und unbewusste Falschangaben in Befragungen durchaus verbreitet. So dürften etwa einige Personen die auch vom Arbeitgeber zu tragenden GRV-Beiträge fälschlich als „betriebliche“ Vorsorge einstufen und den Wert damit in die Höhe treiben.

jede/r Dritte Ansprüche, und im Bereich Gastgewerbe / Handel / personenbezogene Dienstleistungen ist es auch nur ungefähr jede/r Zweite. Während sich Unterschiede beim Gehalt und der Arbeitsplatzsicherheit bereits auf die gesetzliche Rente auswirken, kommt in der „zweiten Säule“ also eine Schieflage beim Zugang hinzu. Die absehbaren Unterschiede im Alter fallen damit nochmals höher aus. Darüber hinaus gab gerade in „schwierigen“ Branchen ein deutlich erhöhter Anteil der bAV-Anwärterinnen und -Anwärter an, ihre Ansprüche maßgeblich durch eigene Beiträge zu erwerben. **Echte betriebliche Versorgung durch die Arbeitgeber**, die etwa im öffentlichen Dienst und in einigen Bereichen der Großindustrie nach wie vor üblich ist, ist in eher prekären Arbeitsmarktsegmenten selten bzw. existiert gar nicht (mehr).

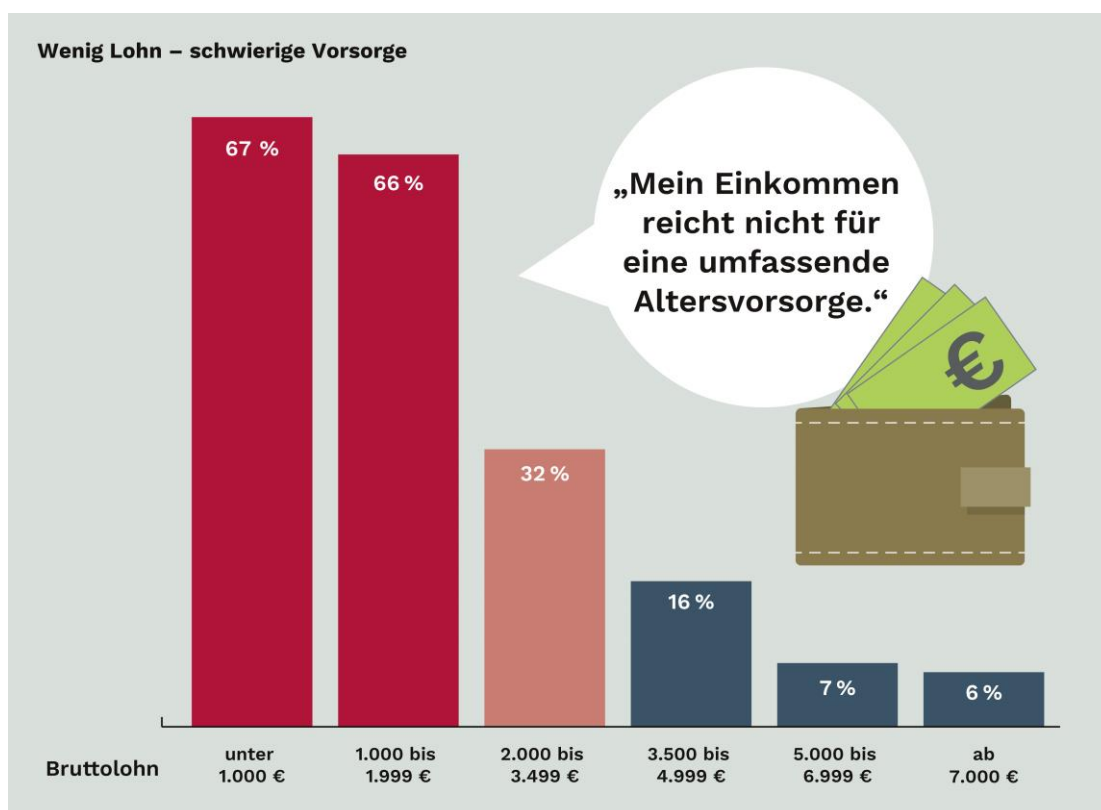
**Nur jeder Vierte nutzt Riester,  
dabei unterstellt die Politik,  
dass dies alle tun.**



Auf die Frage zur **freiwilligen privaten Vorsorge (pAV)** mit unterschiedlichen Ansätzen ergibt sich insgesamt ein wenig überraschendes Bild. Dies gilt zunächst für die „Riester-Rente“, die eigentlich als flächendeckende „Lückenbüßerin“ für bewusste Einschnitte in der GRV dienen sollte. Mit dem Versuch, dies über staatliche Anreize für privatwirtschaftliche Produkte zu erreichen, ist die Alterssicherungspolitik auch in Bremen ganz offensichtlich gescheitert: Wie im Bund „riestern“ hier nicht einmal 30 Prozent, und weitere 7,5 Prozent haben sich von früherer Vorsorge auf diesem Wege verabschiedet. Im Vergleich mit anderen Vorsorgewegen ist dies eine ausgesprochen hohe Abbrecherquote. Erwartbar ist die „Rürup-

Rente“, die sich als kapitalgedecktes Alternativprodukt zur GRV vor allem an Selbständige mit Wahlmöglichkeit richtet, unter den ohnehin schon gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kaum verbreitet. Wenn überhaupt, so wird sie nach den Umfrageergebnissen vor allem von Gutverdienern genutzt und dürfte dabei nicht nur eigentlichen Vorsorgezwecken, sondern auch als Steuersparmodell dienen.

Private Rentenversicherungen jenseits von „Riester“ und „Rürup“ verwenden hingegen nach wie vor (oder wieder) recht viele Beschäftigte, nämlich fast jede/r Dritte. Bankguthaben wie Tages- oder Festgeld nutzt auch in Zeiten niedriger Zinsen etwa ein Viertel zur langfristigen Vorsorge. Anleihen, Immobilien/Land zur Vermietung und Verpachtung sowie weitere Güter (z. B. Gold) spielen mit Anteilen im einstelligen Prozentbereich hingegen keine maßgebliche Rolle. Recht stark verbreitet sind hingegen Mischfonds (etwa jede/r sechste Befragte) und reine Aktien(fonds), auf die ein knappes Viertel der Befragten setzt. Dabei gibt es deutliche Altersunterschiede: 44 Prozent der Unter-30-Jährigen sorgen aktuell mit Aktien oder entsprechenden Fonds vor (vgl. „ETF-Boom“), aber weniger als ein Fünftel der Über-50-Jährigen. Neben der Tatsache, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die unweigerlichen Wertschwankungen solcher Produkte kurz vor der Rente nicht mehr in Ruhe aussitzen können, dürfte dies auch an unterschiedlichen Einstellungen liegen. Allerdings ist nicht zu beobachten, dass rentennahe Personen, die mitunter bereits schlechte Erfahrungen mit Börsenverlusten gemacht haben, sich besonders häufig vom „Aktiensparen“ abgewendet haben.



Zwischen aktuellem Lohn und Zusatzvorsorge bestehen durchaus erwartbare Zusammenhänge: Auf der einen Seite sorgen Personen mit monatlichen Bruttogehältern von mehr als 5.000 Euro oder gar 7.000 Euro auf relativ vielen Wegen ergänzend vor. Sie scheuen dabei auch riskantere, aber renditeträchtige Anlageformen wie Aktien nicht. Auf der anderen Seite sind Beschäftigte mit niedrigen Löhnen erkennbar auf wenige, eher traditionelle und auf Sicherheit angelegte Ansätze wie Rentenversicherungen orientiert. Voraussetzung dafür ist selbstverständlich, dass sie überhaupt eigenständig zusätzlich für den Ruhestand vorsorgen können. Auf die **Frage, warum er/sie ggf. nicht oder nur eingeschränkt ergänzend vorsorge**,<sup>4</sup> antwortete nur jede/r Zwölfte, dass dies nicht (mehr) notwendig sei. Viel verbreiteter sind unfreiwillige Beweggründe: Nahezu 30 Prozent gaben an, dass ihr gegenwärtiges Einkommen nicht dafür ausreicht, und fast ebenso viele halten die angebotenen Produkte für nicht zuverlässig genug. Fast jede/r Vierte begründete seine/ihre Zurückhaltung außerdem damit, dass die Angebote überteuert seien. Und jeweils etwa ein Sechstel kritisierte, die Vorsorgeinstrumente seien zu komplex und nicht leistungsfähig genug, etwa hinsichtlich der Absicherung bei Erwerbsminderung.

Wenig überraschend gaben Beschäftigte mit geringem Einkommen besonders häufig an, sich keine umfassende Zusatzvorsorge leisten zu können – im Bereich bis 2.000 Euro Bruttolohn pro Monat waren es etwa zwei Drittel der Befragten. Dass ein formal freiwilliger Lückenschluss für politisch verursachte Defizite gewissermaßen „mit Ansage“ nicht alle Betroffenen erreicht, zeigt sich auch an einem Alterseffekt: Gerade unter jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beklagte ein gutes Viertel und damit ein deutlich erhöhter Anteil, dass pAV für sie zu kompliziert sei. Auch insofern steigt also die Wahrscheinlichkeit, dass Ersatzvorsorge nicht lückenlos über den gesamten Erwerbsverlauf erfolgt.

### 3. Bringt es etwas? Erwartungen an die eigene Vorsorge

Ob ihre Zusatzvorsorge ihnen im Alter wirklich etwas bringt, bewerteten die Teilnehmer überwiegend skeptisch.<sup>5</sup> Etwa die Hälfte der Personen mit Aussicht auf eine Betriebsrente geht diesbezüglich von nur geringen Verbesserungen aus, lediglich ein Zehntel vermutet starke Mehreinnahmen. Noch zurückhaltender ist die Erwartung zu „Riester-Renten“: Fast niemand verspricht sich dadurch deutlich höhere Alterseinkommen, fast drei Viertel hingegen bestenfalls ein „Zubrot“.<sup>6</sup> Wer mit anderweitigen Rentenversicherungen, Bankguthaben, vor allem aber mit Immobilien oder Wertpapieren versorgt, ist schon deutlich optimistischer: Teilweise erwartet mehr als jede/r Fünfte starke Verbesserungen durch den jeweiligen Ansatz. Auf Schenkungen oder Erbschaften setzt etwa jede/r Vierte mittlere bis starke Hoffnungen für die spätere Versorgung. Zuletzt geht ein ähnlicher Anteil der

<sup>4</sup> Diesbezüglich konnten mehrere Antworten gegeben werden.

<sup>5</sup> Dabei geht es nicht um objektive Werte zu Rentenhöhen o. ä., die zum Befragungszeitpunkt ggf. auch noch gar nicht ermittelbar sind. Vielmehr wurden subjektive und damit nicht zwangsläufig akkurate Einschätzungen der zukünftigen Versorgungslage erhoben.

<sup>6</sup> Ungeachtet der tatsächlichen Produktqualität und Vorsorgemöglichkeiten ist allerdings zu berücksichtigen, dass die „Riester-Rente“ auch nur als überschaubare Ergänzung zur gesetzlichen Rente konzipiert wurde, nicht als üppiger Aufschlag.

Befragten davon aus, das laufende Einkommen im Alter durch eigene Erwerbsarbeit maßgeblich steigern zu können bzw. müssen.

Hinsichtlich des geschätzten **Lebensstandards im Ruhestand** ergibt sich eine gewisse Zweiteilung. Zwar gehen alle Altersgruppen mehrheitlich davon aus, dass sie den erreichten Status im Alter nicht (mehr) halten können,<sup>7</sup> doch liegt dieser Anteil unter 40-49-Jährigen lediglich bei knapp 60 Prozent, in allen anderen Altersklassen hingegen bei 67 bis 73 Prozent. Personen mitten im Erwerbsleben sind also zumindest am wenigsten skeptisch. Zum einen könnte sich hier ein gewisser Zukunftspessimismus in Teilen der Jüngeren auswirken, die bezüglich individueller Erwerbchancen und daran zweifeln, ob die Vorsorgesysteme auch für sie noch leistungsfähig sein werden. Zum anderen kann eine Rolle spielen, dass einige Ältere ganz konkret über ihre absehbar geringen Alterseinkommen Bescheid wissen. Klare Unterschiede gibt es auch zwischen Frauen, unter denen drei Viertel von einem schlechteren Lebensstandard ausgehen, und Männern, von denen dies „lediglich“ 58 Prozent erwarten.



Aus dem befürchteten Statusverlust leitet die Mehrheit der Befragten allerdings nicht ab, sogar in **Altersarmut** abzurutschen. Nach Alter differenziert gilt dies noch am ehesten für

<sup>7</sup> Nur wenige, vor allem sehr junge Beschäftigte vermuten im Übrigen, dass sich ihr Lebensstandard verbessern wird.



30-39- und für 50-59-Jährige: Unter ihnen glaubt etwa jede/r Fünfte, zukünftig auf Sozialhilfe angewiesen zu sein. Besonders geringe Armutssorgen machen sich hingegen sehr junge sowie rentennahe Personen mit jeweils etwa 10 Prozent. In allen Altersgruppen erwarten deutliche Mehrheiten, ihren Lebensunterhalt im Ruhestand wenn auch auf vermindertem Niveau selbst bestreiten zu können. Wiederum ist der entsprechende Anteil unter den besonders Jungen und Alten überdurchschnittlich hoch und beträgt dort etwa zwei Drittel.

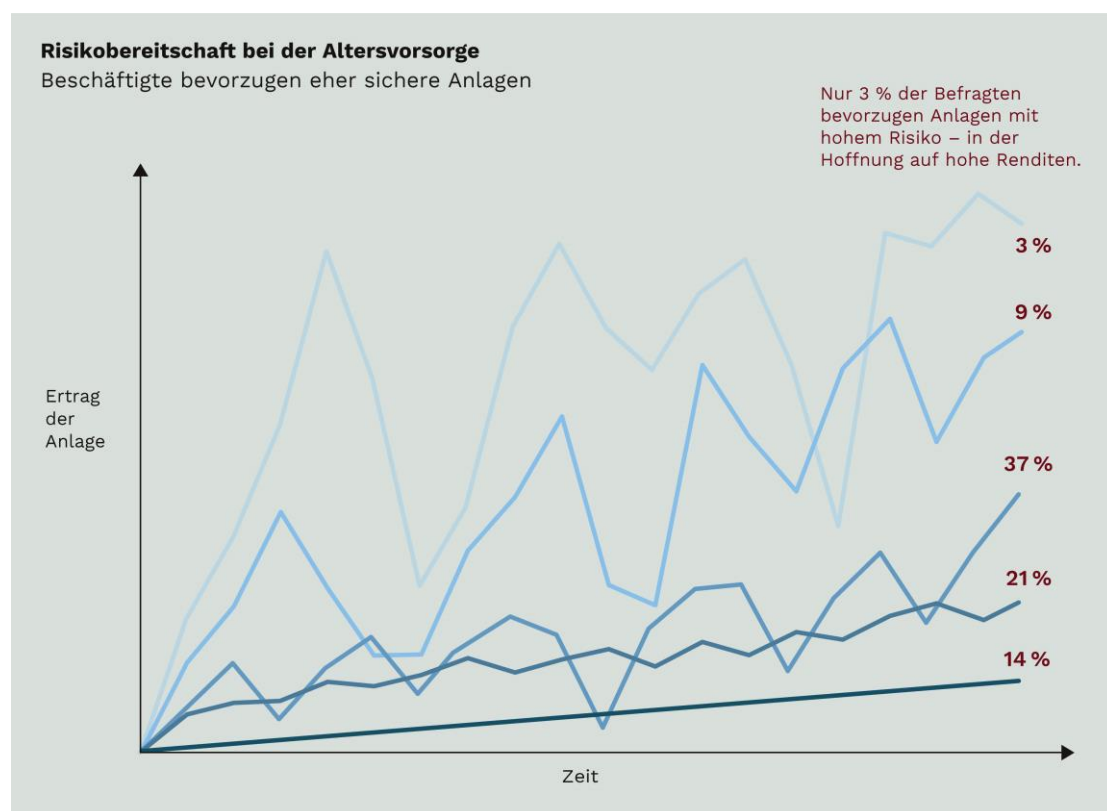
Unterscheidet man näher nach Branchen und Löhnen, so wandelt sich das zunächst noch recht positive Bild allerdings, und Problembereiche treten offen zu Tage. Auch an dieser Stelle sind sie keineswegs überraschend: So befürchtet etwa im Feld Gastgewerbe / Handel / personenbezogene Dienstleistungen etwa die Hälfte, im Alter auf Grundsicherung angewiesen zu sein. In der Ver- und Entsorgung ist es immerhin noch knapp ein Drittel, und insgesamt sind es unter Personen mit einem Bruttolohn bis 1.999 Euro fast 50 Prozent. Schließlich vermutet fast ein Viertel der befragten Frauen, im Ruhestand weitere Sozialleistungen zu benötigen, aber nur etwa jeder zehnte Mann. Auf der anderen Seite erwartet etwa ein Zehntel, über den eigenen Lebensunterhalt hinaus auch Angehörige aus eigenen Mitteln versorgen zu können. Zwar nicht auf den Staat, wohl aber auf Unterstützung durch nahe-stehende Menschen muss bzw. kann wiederum ein etwas geringerer Anteil bauen; Frauen erneut merklich häufiger als Männer.

#### 4. Was ist zu tun? Erwartungen an den Gesetzgeber

Zur Gewährleistung guter Renten bevorzugen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen **eindeutig breit aufgestellte Systeme**: Fast drei Viertel sprachen sich dafür aus, die gesetzliche Rentenversicherung deutlich zu stärken, ein weiteres Sechstel plädiert immerhin für „etwas“ Stärkung. Dies passt zu den im Rahmen der Beschäftigtenbefragung 2017 im Detail erhobenen Wünschen, als beispielsweise 84 Prozent die GRV unter Einbezug der Beamten und Selbständigen zur Erwerbstätigenversicherung ausbauen wollten. Sogar noch etwas mehr Befragte verlangten damals, das Rentenniveau jedenfalls nicht weiter abzusinken, und immerhin gut die Hälfte war bereit, für statuserhaltende Renten auch höhere Beiträge zu leisten. Von einem mitunter behaupteten Generationenkonflikt konnte und kann dabei nicht die Rede sein: Zwar forderten in der neuen Umfrage Unter-30-Jährige mit knapp 60 Prozent weniger häufig als andere Altersgruppen, die GRV deutlich zu stärken – aber eine klare absolute Mehrheit ergab sich eben auch unter ihnen. Ansatzweise ähnliche Werte werden nur erreicht, wenn es um die Stärkung klassisch arbeitgeberfinanzierter bAV geht: 56 Prozent waren hier für deutlichen, weitere 28 Prozent immerhin für etwas mehr Ausbau. Nicht einmal ein Drittel appellierte hingegen an die Politik, von den Beschäftigten persönlich finanzierte bAV bzw. pAV deutlich zu stärken. Dass jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer etwas weniger „GRV-enthusiastisch“ sind, heißt übrigens nicht, dass sie die anderen Säulen besonders entschlossen ausbauen wollen: Oft kleinteilige und kostenträchtige Individualvorsorge hat den Daten zufolge auch für sie keine politische Priorität, und die klassische Betriebsrente durch den Arbeitgeber rangiert bei den Ausbauwünschen ebenfalls hinter der gesetzlichen Rente.

Auch diese Erhebung hat verdeutlicht, dass die Mehrzahl der Beschäftigten für gute Renten in erster Linie zu einer wieder stärkeren Sozialversicherung zurückkehren möchte. Statt dementsprechend vor allem die GRV zu stärken, schlagen viele alterssicherungspolitische Akteure dennoch immer wieder grundlegende Reformen im Bereich der kapitalmarkt-abhängigen Zusatzvorsorge vor. Auch im Vertrag der gegenwärtigen „Ampel“-Koalition findet sich derartige Vorschläge wieder und münden womöglich in nächster Zeit in konkrete Gesetzgebung. Um die entsprechenden Interessen der Bremer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angemessen vertreten zu können, wurden sie auch dazu näher befragt.

Mit klarer Mehrheit sprachen sie sich dabei für den Vorschlag aus, zur „Disziplinierung“ der privaten Vorsorgeanbieter ein **staatliches Standardprodukt** zu schaffen. Lediglich 15 Prozent genügt hingegen eine intensivere Regulierung der Anbieter und nochmals deutlich weniger wünschen keinerlei Änderungen. Skepsis gegenüber der „Riester-Rente“ zeigt sich also nicht nur bei den Nutzerzahlen, sondern auch mit Blick auf mögliche Verbesserungen: Statt das bislang weitgehend gescheiterte Konstrukt „intern“ zu optimieren, soll der Staat – wenn überhaupt – besser „extern“ selbst als womöglich kompetenterer Anbieter agieren.



Nicht nur wegen des seit Jahren anhaltenden Niedrigzinses wird seit einiger Zeit auch vermehrt angeregt, „kapitalgedeckte“ Vorsorge stärker anhand höher rentierender Sachwerte durchzuführen. Dazu werden vor allem Aktien mit einer breitgefächerten Anlage auf inter-

nationalen Märkten ins Feld geführt. Unter den Befragten zeigt sich durchaus eine gewisse Offenheit gegenüber leicht erhöhtem **Risiko**, denn lediglich jede/r Siebte erwartet bei der Zusatzvorsorge unbedingte **Stabilität**. Keineswegs lässt dies allerdings den Rückschluss zu, Bremer Beschäftigte wären mit Blick auf ihre Alterssicherung wagemutig: Nur etwa 3 Prozent (unter den Jüngeren etwas mehr) zeigten sich als Anhänger eines Modells mit hohen Renditen und naturgemäß auch hoher Schwankungsanfälligkeit. Die deutliche Mehrheit ist hingegen nach wie vor eher vorsichtig orientiert. Offenbar ist sie zwar zu etwas stärkerer Beimischung von Aktien und entsprechenden Fonds bereit, aber eindeutig nicht zu einem klaren Paradigmenwechsel in Richtung „Rendite vor Sicherheit“.

Dass der bisherige Ansatz aus staatlichem „Lückenschaffen“ und individuellem, nur vermeintlich freiwilligem „Lückenschließen“ gescheitert ist, hat vermehrt zu Debatten über **verpflichtende Vorsorge** geführt. Im Land Bremen stößt dieser Ansatz allerdings nicht auf Begeisterung: Nur etwa jede/r sechste Arbeitnehmer/in vor Ort plädiert für eine klare Verpflichtung zur Zusatz- bzw. Ersatzvorsorge. Doppelt so viele setzen hingegen anhaltend auf **Freiwilligkeit**, wobei die Verteilung über die Altersgruppen hinweg stabil ist. Eine relative Mehrheit von 40 Prozent befürwortet einen Mittelweg, wonach Beschäftigte aus einer zunächst bestehenden Pflicht zur Zusatzvorsorge bewusst aussteigen können.

Differenziert man die Einstellungen zur Alterssicherungspolitik nach aktuellem Lohn, so zeigen sich durchaus naheliegende Unterschiede: Beschäftigte mit eher geringem Einkommen setzen besonders stark auf die soziale Rentenversicherung und haben – im Wortsinne – kaum etwas für den Ausbau von bAV und pAV übrig. Neuregelungen der Produktlandschaft sind ihnen insofern vergleichsweise egal, sie bauen noch stärker als andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Sicherheit statt Rendite und möchten auch seltener in (vorläufig) verpflichtende Zusatzvorsorge einbezogen werden.

## 5. Fazit

Trotz nachträglicher Gewichtung nach tatsächlicher Branchenverteilung bildet der mit der Befragung gewonnene Datensatz die Arbeitnehmerschaft in Bremen nicht optimal ab. Nach wie vor besitzt er eine gewisse Schlagseite in Richtung ordentlich bis gut entlohnter Personen, die nach vielen Jahrzehnten im Beruf häufig schon in Rentennähe sind. Überdurchschnittlich häufig können sie auch (arbeitgeberfinanzierte) Betriebsrenten erwarten und Möglichkeiten zur breitgefächerten Privatvorsorge nutzen. Dennoch macht sich auch diese relativ privilegierte Gruppe durchaus Sorgen um ihren Lebensstandard im Ruhestand und erwartet mitunter gar Altersarmut. Das Mantra der Alterssicherungspolitik seit der Jahrtausendwende, gute Renten für alle seien nicht mehr gemeinschaftlich erreichbar, sondern müssten durch umfangreiche persönliche Anstrengungen sichergestellt werden, teilt sie eindeutig nicht.

Klar wird: Kollektive Ansätze – vor allem die GRV – haben für Bremer Beschäftigte klar Priorität, um auch in Zeiten des demografischen Wandels gute Alterssicherung zu gewährleisten. „Individualistische“ Modelle wie die offenbar auch hier an ihrem Kernauftrag gescheiterte Riester-Rente gelten der großen Mehrheit eben nicht als vielversprechender

Ausgangspunkt für weitere Reformen. Nicht nur in den eigentlichen Befragungsdaten, sondern auch in freien Antworten zeigt sich hingegen eine „kollektivistische“ Einstellung zur Alterssicherung, die sich so zusammenfassen lässt: Wenn Beschäftigte „ihre Aufgabe“ im Erwerbsleben erfüllt haben, müssen Staat – und eventuell auch die Arbeitgeber – dafür Sorge tragen, dass sie im Alter jeweils angemessen versorgt werden. Dass diese Verantwortung mittlerweile zu einem erheblichen Teil auf die Einzelnen abgewälzt wird, wird abgelehnt, zumal ihr viele Menschen schon aus finanziellen Gründen kaum nachkommen können. Stattdessen betonen auch hier viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer (obwohl in dieser Umfrage gar nicht explizit danach gefragt), dass eine breite Solidargemeinschaft unter Einschluss aller Erwerbstätigen notwendig sei.

Insgesamt bestätigen die erhobenen Auffassungen trotz der beschriebenen Verzerrungen eindrücklich die wesentlichen alterssicherungspolitischen Positionen der Arbeitnehmerkammer.<sup>8</sup> Im Sinne ihrer Mitglieder ist die Politik nach wie vor dazu aufgerufen:

- ▶ das Rentenniveau anzuheben und dann zu stabilisieren
- ▶ die GRV wie in ähnlichen Ländern üblich zu einer Erwerbstätigenversicherung auszubauen
- ▶ den Sozialausgleich nochmals zu stärken
- ▶ und allen Beschäftigten leistbare, attraktive und effiziente Zusatzvorsorge (nicht Ersatzvorsorge!) zu ermöglichen

---

**Ansprechpartner: Dr. Magnus Brosig**

**Referent für Sozialversicherungs- und Steuerpolitik**

---

**Tel: 0421 36301-971**

---

[brosig@arbeitnehmerkammer.de](mailto:brosig@arbeitnehmerkammer.de)

---

---

<sup>8</sup> Siehe dazu etwa

[https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/KammerPosition/KammerPosition\\_Alterssicherung.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/KammerPosition/KammerPosition_Alterssicherung.pdf).