

von 65 Jahren oder älter gerechnet werden, und da die Bevölkerung schrumpft, könnten das dann ein Drittel aller Einwohner von Deutschland sein (Bundesministerium des Inneren 2012). Gleichzeitig verlängert sich die Zeitspanne nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben. Um 1960 waren es etwa 13 Jahre, heute sind es schon mehr als 20 Jahre, mit deutlich steigender Tendenz (OECD 2015). Immer weniger Erwerbstätige müssen immer mehr Rentner versorgen.

Ein solides Altersvorsorgesystem ist dann gegeben, wenn es den Menschen nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ein würdiges und finanziell abgesichertes Leben ermöglicht, das nicht zu massiven Einschnitten am gewohnten Lebensstandard zwingt. Das Umlageverfahren der GRV als „erste Säule“ der Altersvorsorge erwirtschaftet nicht mehr die Beträge, die für die Eltern und die Großeltern der heutigen jungen Generation zur Verfügung standen. Die junge Generation ist auf die kapitalgedeckte, vom Gesetzgeber geförderte Altersversorgung in der zweiten und dritten Säule angewiesen.

Für die Angehörigen der jungen Generation ist das eine enorme Herausforderung. Für sie, die gerade mit ihrer schulischen Bildung oder beruflichen/hochschulischen Ausbildung fertig sind, stehen Investitionen in einen eigenen Haushalt und, zumindest perspektivisch, die Kosten einer Familiengründung im Vordergrund. Was Jahrzehnte später einmal kommt, wenn die Berufstätigkeit im höheren Alter endet, ist ein Problem, dem sie sich in ihrer pragmatisch-nüchternen Grundhaltung erst dann widmen möchten, wenn es wirklich so weit ist. Genau dies ist aber heute faktisch unmöglich geworden.

Der Weg aus diesem Dilemma der Lebensplanung führt sowohl über kollektive Prozesse als auch über individuelle Verantwortungsübernahme. Aus den ersten beiden MetallRente Studien können wir ablesen, dass die junge Generation die neue Situation mit der starken Beschneidung der gesetzlichen Rente in eben dieser pragmatisch-nüchternen Grundhaltung hingenommen und auch die Notwendigkeit zur Eigenvorsorge mehr oder minder bereitwillig akzeptiert hat. Gleichzeitig ist jedoch die Mehrheit der jungen Leute eindeutig überfordert, die dafür notwendigen Schritte einzuleiten. Im Endeffekt kümmert sich nur eine Minderheit – und das auch in viel zu geringer Anzahl und viel zu spät – um eine zusätzliche betriebliche oder private geförderte Altersvorsorge.

Das Angebot an zusätzlicher, neben die gesetzliche Rentenversicherung tretender Altersvorsorge ist für die jungen Leute äußerst verwirrend. Mit der Riester-Reform wurde über die bestehenden Systeme der betrieblichen und privaten Altersversorgung hinaus eine auch von Experten kaum noch zu überblickende Komplexität etabliert. Vor der Reform genügte es, wenn die Benutzerschnittstelle zusätzlicher Altersversorgung von Experten in

Personalabteilungen, von Betriebsräten und Beratern verstanden und beherrscht wurde. Die kollektive Organisationsform im Unternehmen ersparte den jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Erwerb von Know-how. Die Notwendigkeit von Eigenvorsorge hat die Situation grundlegend geändert, ohne dass dies in der Architektur der Altersversorgung hinreichenden Niederschlag gefunden hätte. Die Bereitschaft der Unternehmen ist immer noch hoch, sich konstruktiv um die Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter zu kümmern. Aber die den Unternehmen auferlegte Komplexität in der Administration der Altersversorgung ist immens.

Viele Firmen spüren den allmählich anwachsenden Fachkräftemangel und ergreifen die Chance, sich durch ein gutes Angebot der betrieblichen Altersversorgung für Beschäftigte attraktiv zu machen. Sie setzen auf die traditionell hohe Mitarbeiterbindung durch die betriebliche Altersversorgung. Allerdings herrschen große Unsicherheiten, wie ein Angebot so gestaltet werden kann, dass es von der Belegschaft angenommen und gleichzeitig auch den komplexen gesetzlichen Bedingungen gerecht wird. Daneben erfahren viele Betriebe, bedingt durch die anhaltende Niedrigzinspolitik und deren Implikationen für Pensionsrückstellungen, eine verstärkte finanzielle Belastung und eine wachsende ökonomische Unsicherheit. In der Folge dieser Entwicklungen wird sogar die in früheren Jahrzehnten stets akzeptierte Haftung des Arbeitgebers für das betriebliche Rentenversprechen heute zu einem Thema wachsender Besorgnis.

Auch die „dritte Säule“ zeichnet sich durch ein hohes und ständig wachsendes Maß an Unübersichtlichkeit und Intransparenz aus. So kommt zum Beispiel der Deutschland-Report der Versicherung AXA (2015) auf der Basis von Telefoninterviews mit über 3 200 Erwerbstätigen im ganzen Bundesgebiet zu dem Ergebnis, dass sich jeder Zweite fragt, ob die private Altersvorsorge überhaupt noch sinnvoll ist. In Zeiten niedriger Zinsen, einer weiter anhaltenden Unsicherheit hinsichtlich der Entwicklung des Bankensektors sowie intensiven – und vielfach auch berechtigten – Diskussionen rund um Gebühren und Beraterhonorare, sinkt die Bereitschaft, sich aktiv um eine eigene Ruhestandsplanung zu kümmern. Insgesamt sind es nach dieser Erhebung nur noch 60% der Erwerbstätigen, die privat für das Alter vorsorgen. Vor zehn Jahren lag dieser Anteil noch bei 82%. Den aktiv Vorsorgenden ist nach dieser Studie bewusst, dass sie viel zu wenig Geld für eine effiziente Altersversorgung aufbringen.

1.3 Untersuchungen zum Vorsorgeverhalten der Gesamtbevölkerung

Eine Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach im Auftrag des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (2015) bestätigt diese Tendenzen. Die mittlere Generation der 30- bis 59-Jährigen bemisst demnach dem Lebensstandard im Alter einen hohen Wert bei, kümmert sich aber nur unzureichend um ihre finanzielle Zukunftsplanung. Fast die Hälfte der Befragten macht sich Sorgen, dass ihre Altersvorsorge nicht ausreicht, aber eine große Mehrheit plant nicht oder nur sehr vage für die Zukunft.

In der Zeit seit dem Höhepunkt der Finanzmarktkrise im Jahr 2008 hat sich nach dieser Studie eine negative Entwicklung festgesetzt. Das Sicherungsniveau der gesetzlichen Rente ist gesunken, aber dennoch investieren breite Schichten der berufstätigen Bevölkerung deutlich weniger Mittel in privat finanzierte Vorsorgeverträge als vor der Krise. Unbewusst oder wider besseres Wissen orientieren sich die meisten Erwerbstätigen immer noch an der Zuverlässigkeit der gesetzlichen Rente. Sie ignorieren, dass der Abstand zwischen den Arbeitseinkommen und den Renten der GRV in den nächsten Jahren zwangsläufig immer größer werden wird und eine spätere strukturelle Altersarmut für sie persönlich durchaus denkbar ist.

Das heutige Konvolut an Programmen bietet den meisten Menschen keine klare, überzeugende und zuverlässig Perspektive für die private Absicherung im Alter. 16 Millionen Riester-Verträge wurden bisher abgeschlossen, doch die Tendenz ist seit einigen Jahren fallend. Wachstum gibt es fast ausschließlich im „Wohn-Riester“-Segment. Hinzu kommt, dass ein erheblicher Anteil der mit den Riester-Verträgen einhergehenden Zulagen nicht abgerufen wird. Deshalb bleiben etwa vier Millionen Riester-Sparer ohne die ihnen eigentlich zustehende staatliche Förderung (Deutsche Rentenversicherung Bund 2015).

Was die betriebliche Altersversorgung angeht, so besitzen nach Angaben der deutschen Unternehmen 54% der Mitarbeiter eine Absicherung. Nach Zahlen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales werden gegenwärtig für über 20 Millionen aktiv Versicherte Beiträge aus der bAV gezahlt. Relativ zu den etwa 42 Millionen Erwerbstätigen entspricht das einer Quote von etwa 47% (BMAS 2015).

Aktuelle Befragungen kommen zu dem Ergebnis, dass sich ein gutes Drittel der Erwerbstätigen ein weitaus besseres Angebot als bisher wünscht. Für mehr als die Hälfte der Befragten ist die betriebliche Altersversorgung für die Wahl eines Arbeitgebers relevant. 35% erwarten vom Arbeitgeber zumindest einen gewissen Anteil beim Aufbau der Altersversorgung, zum Beispiel einen Zuschuss. Weitere 40% erwarten sogar eine Betriebsrente, zu der sie nichts hinzuzahlen müssen, oder wenigstens einen effizienten Weg

der Eigenvorsorge, der tatkräftig unterstützt wird. Nur 25 % der Befragten gehen davon aus, der Arbeitgeber habe mit ihrer Altersvorsorge nichts zu tun (Kriesten, VersicherungsJournal 2015).

Eine repräsentative Umfrage der KAS Bank durch das Institut Forsa kommt zu dem Ergebnis, dass die Mehrheit der Berufstätigen die betriebliche Altersversorgung als sehr wichtig für die ausreichende finanzielle Absicherung im Alter einschätzt. Die Hälfte der Befragten würde es begrüßen, wenn die betriebliche Altersversorgung in Zukunft ein stärkeres Gewicht bekäme. Eine große Mehrheit von über 70 % sieht diese Versorgungsform bei der Wahl eines Arbeitgebers als wichtig oder sehr wichtig an. Über 40 % fühlen sich zu diesem Thema gut oder sehr gut informiert, die Übrigen würden sich deutlich bessere Aufklärung wünschen (KAS Bank 2015).

Eine im Auftrag der IG Metall im Jahre 2013 durchgeführte Beschäftigtenbefragung mit über 500 000 Teilnehmern ergab eine besonders hohe Bedeutung betrieblicher Altersversorgung in der Wahrnehmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In allen Altersgruppen und allen Bildungsniveaus wird der Wunsch nach einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung von über 90 % der Befragten geteilt. In dieser Variante der Altersversorgung sind allerdings die Arbeitnehmer in kleineren Unternehmen gegenüber denen in größeren im Nachteil. Gleichzeitig wird die eigene Entgeltumwandlung nach Betriebsgröße sehr homogen, nach Alter und Ausbildungsniveau jedoch sehr unterschiedlich genutzt. Ältere und höher Gebildete sparen mehr, Arbeitnehmer mit (und erst recht ohne) Berufsausbildung weniger und Jüngere kaum (IG Metall 2013).

Nach einer Übersicht der aktuellen Studien mehrerer Versicherungen, die von der Zeitschrift VersicherungsJournal (2015) vorgelegt wurde, herrschen in der Bevölkerung aller hoch entwickelten Länder – also nicht nur in Deutschland – Fehleinschätzungen, mangelnde fachliche Kenntnisse und Unsicherheiten vor, wenn es um eine verbindliche Planung der Altersvorsorge geht. In Deutschland sind sich über 80 % der Bevölkerung darüber im Klaren, dass sie für ihren Ruhestand eigentlich finanziell planen und vorsorgen müssten. Nur gut ein Zehntel aber hat einen wirklich in sich stimmigen Plan, der konkret umgesetzt wird.

Etwa die Hälfte der über 50-Jährigen in Deutschland weiß nach dieser Übersicht nicht, wie hoch später einmal ihre Rente sein wird. Die große Mehrheit schätzt, dass sie etwa 75 % ihrer heutigen Bezüge benötigt, um ein würdiges Leben führen zu können. Aber nur ein Viertel aller Befragten glaubt, tatsächlich diesen Wert erreichen zu können. Die große Mehrheit wartet einfach ab, hofft auf die gesetzliche Rentenversicherung und unternimmt nur wenig, um sich zusätzlich abzusichern. Dabei ist bei rund 60 % durchaus ein Bewusstsein dafür vorhanden, dass man private Initiativen ergreifen müsste, um der Gefahr von Altersarmut zu entgehen. Nach den hier

zitierten Untersuchungen liegt die Altersarmut heute etwa bei 17 bis 18% der Rentnerhaushalte. Insgesamt tun aber fast 32% aller Deutschen zwischen 18 und 65 Jahren nichts für ihre private Altersvorsorge (Müller, VersicherungsJournal 2015).

Die Arbeitnehmerkammer Bremen kommt 2015 zu einer äußerst kritischen Einschätzung der Leistungsfähigkeit des Systems der Altersvorsorge in Deutschland. Auf der Basis verschiedener Modellrechnungen zieht sie den Schluss, dass unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen eine Aufrechterhaltung des Lebensstandards von Rentnern, wie er zu den Zeiten der alleinigen Geltung der gesetzlichen Rentenversicherung bis in die 1990er-Jahre hinein üblich war, objektiv nicht möglich ist. Im Prinzip sei keine der drei Säulen an der Sicherung des Lebensstandards orientiert, und jede Säule folge darüberhinaus nur ihrer eigenen Logik zum Aufbau von Anwartschaften und der Dynamisierung während des Rentenbezugs. Den Versicherten sei insgesamt ein erheblich höherer Aufwand durch Informationen über die vielfältigen privaten und betrieblichen Vorsorgeprodukte und ihre Selbstorganisation auferlegt worden, aber selbst dann, wenn sie die Logik aller drei Versorgungssäulen befolgten, seien sie von dem Lebensstandard weit entfernt, der noch in der Altersversorgung der 1980er-Jahre selbstverständlich war (Arbeitnehmerkammer Bremen 2015).

Die Bertelsmann Stiftung legt eine breit angelegte Studie vor, in der eine systematische Abschätzung der Armutsgefährdung der älteren Bevölkerung vorgenommen wird. Der Studie zufolge sind gegenwärtig insgesamt 14% der Menschen über 65 Jahre von Armut gefährdet, was eine Steigerung gegenüber 2006 um vier Prozentpunkte bedeutet. In Westdeutschland liegt der Wert gegenwärtig bei 15%, in Ostdeutschland bei knapp 13%. Für die ostdeutschen Bundesländer wird allerdings für die nächsten Jahre ein deutliches Ansteigen dieses Niveaus vorausgesagt, weil Jahrgänge mit niedrigen Berufseinkommen nachwachsen. In ganz Deutschland sind Frauen spürbar stärker von Armutsgefährdung betroffen als Männer, was im Wesentlichen auf ihre niedrige Beschäftigungsquote und ihre geringen Einkommen in der Vergangenheit zurückgeführt wird. Besonders gefährdet sind sie, wenn sie allein leben. Weitere Bevölkerungsgruppen mit einem hohen Risiko der Armutsgefährdung sind alle gering Qualifizierten, weil bei ihnen häufig unterbrochene Erwerbsbiografien, hohe Quoten von Teilzeitarbeit und niedrige Löhne vorgefunden werden. In diesen Bevölkerungsgruppen ist der Anteil von Menschen mit einer familiären Einwanderungsgeschichte besonders hoch. In der Studie der Bertelsmann Stiftung wird in diesem Zusammenhang auf die Herausforderung hingewiesen, die sich aus den aktuell hohen Flüchtlingszahlen in Deutschland ergibt (Bertelsmann Stiftung 2015).

1.4 Internationale Untersuchungen zur Altersvorsorge

Alle hochentwickelten Länder stehen heute vor der Herausforderung, die Altersversorgung neu zu organisieren und an die veränderten demografischen und ökonomischen Bedingungen anzupassen. Die noch bis in die 1960er-Jahre hinein recht gut funktionierenden Vorsorgesysteme sind überall an ihre Grenzen gestoßen und verlangen nach teilweise einschneidenden Reformen. Es gibt kaum ein Land, das sein System nicht neu ordnen muss.

Internationale Organisationen wie die OECD und die EU haben ihre vergleichende Berichterstattung stark intensiviert und bieten damit beispielhafte Orientierung. Die Berichterstattung macht deutlich, wie eng die Vorsorgesysteme in ihrem Profil und ihrer Funktionalität mit der Struktur der Wohlfahrtspolitik eines jeden Landes verknüpft sind, die sich meist im Laufe von Jahrzehnten oder sogar Jahrhunderten allmählich herausgebildet hat. Aus diesem Grund empfehlen die internationalen Organisationen auch kein standardisiertes Einheitsmodell für jeden Staat, sondern geben nur Zielvorstellungen an, die dann jeweils in die Muster der nationalen Politik übersetzt werden können (Europäische Kommission 2012). Es gibt kein internationales Patentrezept, um die Vorsorgesysteme auf die veränderte und sich weiter verändernde Altersstruktur der Bevölkerung umzustellen. Jedes Land muss seine eigenen Lösungen finden.

Die Europäische Union (EU) hat mehrere vergleichende Analysen der Pensions- und Rentensysteme ihrer Mitgliedsstaaten vorgelegt. Zuletzt sind das Grünbuch „Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme“ (Europäische Kommission 2010) und das Weißbuch „Eine Agenda für angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensionen und Renten“ (Europäische Kommission 2012) erschienen. Nach diesen Analysen hat die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise mit ihrer erhöhten Arbeitslosigkeit, gesunkenem wirtschaftlichen Wachstum, höheren Staatsschulden und der Volatilität der Finanzmärkte die ohnehin schon heftigen Auswirkungen der massiven demografischen Alterung in allen Ländern der Europäischen Union noch einmal erheblich verstärkt und es schwieriger gemacht, die bisherigen Vorsorgezusagen und das in der Vergangenheit übliche Pensions- und Rentenniveau einzuhalten.

Ein systematischer internationaler Vergleich der Altersversorgungssysteme in 25 hochentwickelten Ländern wurde mit dem Melbourne Mercer Global Pension Index vorgelegt (2015). Das Beratungsunternehmen Mercer arbeitet hierzu mit dem Australischen Zentrum für Finanzstudien zusammen. Die Studie untersucht und bewertet alle drei Säulen der Altersversorgung der 25 einbezogenen Länder hinsichtlich ihrer Angemessenheit, Nachhaltigkeit und Integrität. Bei der Angemessenheit geht es um solche Merkmale wie das Versorgungsniveau, die steuerlichen Anreize, die Gestaltung

der Altersvorsorgemodelle und die Sparquote. In die Nachhaltigkeit gehen Indikatoren ein, die sich auf Rückdeckung, Finanzierung, demografische Entwicklung, Staatsverschuldung und flexible Arbeitszeitmodelle für ältere Arbeitnehmer beziehen. Bei Integrität schließlich geht es um den Bereich der privaten Vorsorge; hier spielen die staatliche Aufsicht, die politische Steuerung, das Risikomanagement und die Qualität der Kommunikation der Angebote in der Öffentlichkeit eine Rolle.

Das deutsche Rentensystem schneidet in dieser Studie aktuell nur im Mittelfeld (in früheren Studien bei etwas anderer Methodik im unteren Drittel) ab. Besonders günstig können sich Dänemark, die Niederlande, Australien, Schweden und die Schweiz positionieren. Deutschland erreicht aktuell Rang zwölf unter den 25 Ländern. Das liegt vor allem an niedrigen Werten im Bereich der Nachhaltigkeit, wobei vor allem die Zukunftsfähigkeit der Finanzierung des Systems angesichts der zu erwartenden demografischen Entwicklung negativ eingeschätzt wird. Als ein wesentlicher Schwachpunkt des deutschen Systems werden die niedrigen Renten für untere Einkommen angesehen, die dringend angehoben werden müssten. In diesem Zusammenhang wird die bevorstehende Rentenerhöhung als kontraproduktiv eingeschätzt, weil sie zu einer weiteren Abschmelzung der Rentenreserven und damit zu einer weiteren Verschiebung des ungelösten Rentenproblems auf die nächste Generation führe.

Weiterhin wird in dem internationalen Vergleichsbericht angemahnt, die Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer und die Quote der Teilnehmer in der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland weiter zu erhöhen, um die Finanzierungsbasis auf sichere Beine zu stellen. Die betriebliche Vorsorge wird als entscheidend angesehen, um in Zukunft ein ausreichendes Rentenniveau zu gewährleisten. Der Bericht kommt zu dem Schluss, dass eine bloße Ausweitung des Angebotes durch tarifliche Lösungen in Deutschland nicht ausreicht, sondern steuer- und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung verbessert werden müssten. Schließlich wird auch eine übersichtlichere und transparentere Benachrichtigung der Leistungsempfänger über ihre jeweils erreichten Ansprüche gefordert (Australian Center for Financial Studies/Mercer 2015).

1.5 Aufbau und Methodik der Studie

Die vorliegende Studie „Jugend, Vorsorge, Finanzen 2016“ konzentriert sich wie die beiden vorhergegangenen auf die Einstellungen und Strategien der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zur Altersvorsorge und lässt damit die Generation zu Wort kommen, die strukturell am stärksten von den eingangs erwähnten demografischen und ökonomischen Veränderungen

und den sich daraus ergebenden Anforderungen an finanzielle Zukunftsdispositionen betroffen ist. Aus den beiden früheren Studien (Hurrelmann/Karch 2010; 2013) wissen wir bereits, dass die junge Generation grundsätzlich bereit ist, für das Alter vorzusorgen, es aber nur eine kleine Minderheit von ihr schafft, tragfähige eigene Strategien zu verfolgen. Für die aktuelle Studie stellt sich die Frage, ob sich unter dem Eindruck der weiter schwellenden Finanz- und Eurokrise und der anhaltenden Niedrigzinsphase etwas an dieser Einstellung geändert hat.

Um einen aussagekräftigen Vergleich zu den Ergebnissen aus den Metallrente Studien 2010 und 2013 ziehen zu können, wurde der bisherige Kern der Repräsentativbefragung unverändert beibehalten. Damit ergibt sich die Möglichkeit, konkrete Trendaussagen über einen Zeitraum von insgesamt sechs Jahren zu machen. Konkret können wir erfassen, was sich in einer historischen Phase verändert hat, die von einer Finanzmarkt-, Banken-, Wirtschafts-, Griechenland- und Eurokrise geprägt wurde. Es ist zu befürchten, dass die anhaltenden ökonomischen Unsicherheiten und das geringe Zinsniveau bei den Angehörigen der jungen Generation zu einem weiteren Rückgang der Bereitschaft geführt haben, neue und zusätzliche Finanzdispositionen für die Absicherung im Alter vorzunehmen.

Zusätzlich zu den bisherigen Leitfragen der Studie wurde die Repräsentativbefragung um eine Reihe neuer Fragen ergänzt. Aktuelle Diskussionen um automatische Einbeziehung in zusätzliche Altersvorsorge – sei es durch obligatorische Ansätze oder solche eines *Opting-Out* – wurde durch Ermittlung der Einstellungen Jugendlicher zu alternativen Anreizen im Sinne eines „sanften Paternalismus“ (*Nudging*) Rechnung getragen (Thaler/Sunstein 2009). Obwohl in vielen OECD-Staaten – und vor allem auch in den staatskeptischen angelsächsischen Ländern – verhaltensökonomische Instrumente der Politikgestaltung häufig angewandt und weitgehend akzeptiert werden, ist diese neue Form des „wirksam Regierens“ in Deutschland noch immer Neuland. Und während die Einrichtung eines kleinen Teams von Verhaltenswissenschaftlern im Bundeskanzleramt (Projektgruppe „wirksames Regieren“) zu einer lebhaften Debatte über Sinn und Unsinn von *Nudging* geführt hat, bleibt der mediale Diskurs doch weitgehend frei von Empirie. Die vorliegende Studie liefert einen kleinen Beitrag, dies zu ändern: Sie wird erstmals die Sicht der Generation Y auf libertär-paternalistische Interventionen im Feld der Altersvorsorge abbilden und diskutieren.

Methodisch ist die Studie genauso angelegt wie in den Jahren 2010 und 2013. TNS Infratest Sozialforschung führte im August und September 2015 eine bundesweit repräsentative Erhebung bei 2 500 Jugendlichen im Alter von 17 bis 27 Jahren durch. Diese Befragung ist eine Wiederauflage der beiden Erhebungen, die im Herbst 2009 sowie im Herbst 2012 nach dem gleichen Format durchgeführt wurden. TNS Infratest Sozialforschung hat dazu