

Wachstum, das sich potenziert

Was ist eine Voreinstellung?

Eine Voreinstellung gilt für alle, die nicht wählen. In einer US-Firma waren 37 Prozent neu Eingestellter im 401(k)-Plan, mit automatischer Aufnahme 86.

Autor	Veröffentlicht	Lesezeit	Wörter
Sinan Isoglu, MBA (Quantic)	18. Oktober 2026	22 Min.	4.593
Führungskraft für Umsatzwachstum, Dozent und Doktorand			

Management Summary	Eine Voreinstellung (Default-Option) ist die Option, die für alle gilt, die keine aktive Wahl treffen; alle anderen Optionen bleiben offen. Der Leitfaden definiert sie und den Default-Effekt (Jachimowicz et al.); schildert den Vergleich zweier Einstellungsjahrgänge eines US-Unternehmens von Madrian und Shea, in dem bei gleicher Betriebszugehörigkeit 37,4 Prozent vor und 85,9 Prozent unter der automatischen Aufnahme am 401(k)-Plan teilnahmen; ordnet das in eine Meta-Analyse von 58 Vergleichen von Opt-in und Opt-out mit stark streuenden Effekten ein; erklärt die Kanäle beider Quellen; zeigt, wann Voreinstellungen weniger Menschen bewegten und was die 401(k)-Voreinstellung die Beschäftigten kostete, die bei ihr blieben; und bietet ein Blatt für die Bedingungen einer Verlängerung ohne Antwort des Kunden. Die Quellen: eine Studie zu den Personaldaten eines Unternehmens und eine Meta-Analyse.
--------------------	--

Inhalt	§ 1	Was ist eine Voreinstellung?	3
	§ 2	Was geschah mit der Teilnahme am 401(k)-Plan unter automatischer Aufnahme?	4
	Abbildung 1	Teilnahme am 401(k)-Plan nach Vergütungsstufe, für vor und unter der automatischen Aufnahme Eingestellte	6
	§ 3	Ist das 401(k)-Ergebnis typisch für Default-Effekte?	7
	§ 4	Warum bleiben Menschen bei der Option, die für sie gesetzt wurde?	8
	§ 5	Wann bewegt eine Voreinstellung weniger Menschen?	10
	§ 6	Was kostete die 401(k)-Voreinstellung die Beschäftigten, die bei ihr blieben?	12
	§ 7	Welche Bedingungen gelten, wenn ein Kunde nicht antwortet?	14
	Abbildung 2	Ein Blatt für eine vertragliche Voreinstellung	15

§ 8	Wie weit tragen diese Studien bei einem Geschäftskunden?	16
	Referenzen	18

Was ist eine Voreinstellung?

§ 1 von 8

Gemeint ist die Option, die für jemanden gilt, der keine Wahl trifft. Jachimowicz et al. (2019)¹ beschreiben eine Voreinstellung als Vorauswahl einer Option, die deren Inanspruchnahme wahrscheinlicher machen soll („pre-selecting one choice option to increase the likelihood of its uptake“), und ihre Zusammenfassung beginnt mit der Regelmäßigkeit, auf der das beruht: Wer mit einer vorab ausgewählten Option entscheidet („with a pre-selected choice option“), wählt diese Option eher („more likely to select that option“, S. 159 bis 160). Die zusammengefassten Studien vergleichen zwei Bedingungen: In der Opt-out-Bedingung ist die Option vorab ausgewählt, und man muss handeln, um sie abzuwählen; in der Opt-in-Bedingung muss man handeln, um sie zu wählen. Den Default-Effekt definieren die Autoren als den Unterschied in der Wahl zwischen beiden Bedingungen („the difference in choice between the opt-out condition versus that in the opt-in condition“, S. 162).

¹ Jachimowicz, J. M., Duncan, S., Weber, E. U., & Johnson, E. J. (2019). When and why defaults influence decisions: A meta-analysis of default effects. *Behavioural Public Policy*, 3(2), 159–186.

Madrian und Shea (2001)² untersuchten eine solche Änderung im Altersvorsorgeplan eines Unternehmens, einem 401(k)-Plan in den USA. Vor der Änderung mussten Beschäftigte ihre Teilnahme ausdrücklich erklären („employees who enrolled in the 401(k) plan were required to affirmatively elect participation“). Ab dem 1. April 1998 wurden alle neu Eingestellten automatisch in den Plan aufgenommen, sofern sie nicht ausdrücklich widersprachen („all newly hired employees were automatically enrolled in the 401(k) plan unless they affirmatively elected to opt out“), mit einem Beitragssatz von 3 Prozent des Gehalts, vollständig im Geldmarktfonds des Plans angelegt, und sie konnten Satz und Fonds jederzeit ändern (S. 1149 bis 1152). Die Voreinstellung legte also drei Bedingungen zugleich fest: ob, wie viel und wo gespart wird. Wirtschaftlich änderte sich nach den Worten der Autoren nichts („none of the economic features of the plan changed“): Der Arbeitgeber legte weiterhin 50 Prozent der Beiträge bis 6 Prozent des Gehalts dazu, sobald jemand ein Jahr im Unternehmen war, und die neun Anlageoptionen blieben dieselben (S. 1150; Tabelle I, S. 1152).

² Madrian, B. C., & Shea, D. F. (2001). The power of suggestion: Inertia in 401(k) participation and savings behavior. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 1149–1187.

In diesem Leitfaden ist eine Voreinstellung die Option oder die Gesamtheit der Bedingungen, die für alle gilt, die keine aktive Wahl treffen, während jede andere Option verfügbar bleibt und stattdessen gewählt werden kann. Wer sie festlegt, entscheidet, was mit denen geschieht, die nicht antworten. Sie unterscheidet sich von einer aktiven Wahl, bei der es keine Voreinstellung gibt und Menschen sich entscheiden müssen („are required to make a choice“), und vom Streichen einer Option, die danach niemand mehr wählen kann; Jachimowicz et al.¹ nennen Voreinstellungen nur eines von mehreren Werkzeugen der Entscheidungsarchitektur („only a single tool in the choice architect’s toolbox“, S. 160 bis 161). Der Default-Effekt ist der Unterschied, den eine Voreinstellung für das Ergebnis macht, und dieser Leitfaden gibt ihn so wieder, wie jede Quelle ihn misst: in Prozentpunkten der Teilnahme in einem Unternehmen und als standardisierte Differenz über Studien hinweg.

Was geschah mit der Teilnahme am 401(k)-Plan unter automatischer Aufnahme?

§ 2 von 8

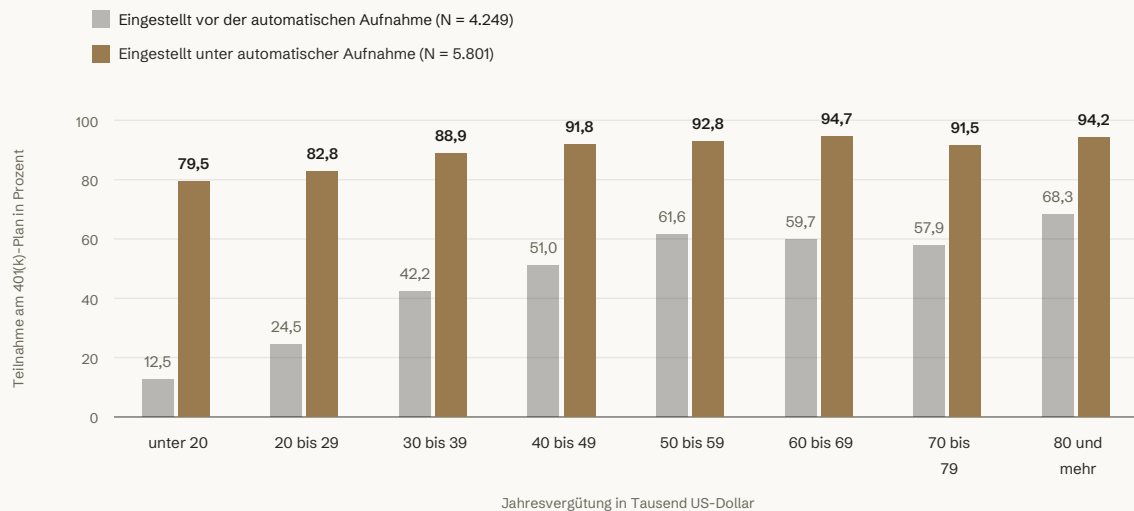
Im Jahrgang, der unter automatischer Aufnahme eingestellt wurde, war sie mehr als doppelt so hoch. Madrian und Shea² vergleichen Einstellungsjahrgänge eines großen, börsennotierten Fortune-500-Unternehmens aus dem Gesundheits- und Versicherungswesen („a large, publicly traded Fortune 500 company in the health care and insurance industry“, S. 1151). Wer von April 1997 bis März 1998 eingestellt wurde, wurde nicht automatisch aufgenommen; wer von April 1998 bis März 1999 kam, schon. Bei gleicher Betriebszugehörigkeit von 3 bis 15 Monaten, im Abstand eines Jahres gemessen, nahmen 37,4 Prozent des ersten und 85,9 Prozent des zweiten Jahrgangs teil; die erste Quote lag bei weniger als der Hälfte der zweiten („less than half the 86 percent participation rate of the NEW cohort with a similar amount of tenure“, S. 1159 bis 1160). Der Unterschied betrug 48,5 Prozentpunkte und 50,4, nachdem die Autoren Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Vergütung und Monate der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt hatten; beide sind als signifikant ausgewiesen (Tabelle VI, S. 1167). Es handelt sich um einen Vergleich zweier Einstellungsjahrgänge rund um eine Planänderung, nicht um ein randomisiertes Experiment.

Am selben Tag trat eine zweite Änderung in Kraft: Alle Beschäftigten durften sofort teilnehmen, unabhängig von der Dauer ihrer Beschäftigung („were made immediately eligible to participate in the 401(k) plan regardless of service“, S. 1151). Um beide Änderungen zu trennen, vergleichen die Autoren die zwei vor der automatischen

Aufnahme eingestellten Jahrgänge bei 15 bis 27 Monaten Betriebszugehörigkeit, von denen nur einer früher teilnahmeberechtigt geworden war: 48,7 und 49,4 Prozent nahmen teil, ein Rohunterschied von 0,6 Punkten und ein bereinigter von 4,1, der ebenfalls als signifikant ausgewiesen ist (Tabelle VI, S. 1167). Sie nennen das klein im Verhältnis zur gemeinsamen Wirkung beider Änderungen („small, however, relative to the overall combined impact of automatic enrollment and immediate eligibility“) und warnen zugleich, dass dieser Vergleich die Wirkung der sofortigen Teilnahmeberechtigung nicht ganz unverfälscht zeigt („This comparison does not provide a completely untainted assessment of the impact of immediate eligibility“), weil der spätere dieser Jahrgänge erst am Tag der Änderung berechtigt wurde, nicht bei der Einstellung (S. 1161 bis 1162).

Abbildung 1 Teilnahme am 401(k)-Plan nach Vergütungsstufe, für vor und unter der automatischen Aufnahme Eingestellte

Im unter automatischer Aufnahme eingestellten Jahrgang war die Teilnahme in jeder Vergütungsstufe höher. Am größten war der Unterschied in der niedrigsten Stufe: 12,5 gegenüber 79,5 Prozent.



Zwei Einstellungsjahrgänge eines Unternehmens, bei gleicher Betriebszugehörigkeit im Abstand eines Jahres gemessen; kein randomisiertes Experiment. Tabelle IV nennt die Quoten ohne Standardfehler; der Gesamtunterschied von 48,5 Punkten, bereinigt 50,4, ist in Tabelle VI als signifikant ausgewiesen.

Quelle Madrian und Shea (2001), S. 1160, Tabelle IV, Spalten 1 und 2: Teilnahmequote am 401(k)-Plan in Prozent unter teilnahmeberechtigten aktiven Beschäftigten unter 65 Jahren, nach Stufe der Jahresvergütung, für den von April 1997 bis März 1998 eingestellten Jahrgang, gemessen am 30. Juni 1998 und nicht automatisch aufgenommen (N = 4.249), und den von April 1998 bis März 1999 eingestellten Jahrgang, gemessen am 30. Juni 1999 und automatisch aufgenommen (N = 5.801); beide Jahrgänge hatten 3 bis 15 Monate Betriebszugehörigkeit. Gesamtquoten 37,4 und 85,9 Prozent.

Am größten war der Unterschied dort, wo die Teilnahme zuvor am niedrigsten gewesen war. Über die Vergütungsstufen hinweg lagen die höchste und die niedrigste Teilnahmequote im früheren Jahrgang rund 55 Punkte auseinander, im späteren 15, und die Autoren finden die größten Unterschiede bei den Gruppen, die unter der früheren Regel der aktiven Anmeldung am seltensten teilnahmen („among the groups with the lowest participation rate under the previous regime of affirmative elections“): bei Schwarzen und hispanischen Beschäftigten, bei Jüngeren und bei Geringverdienenden. In ihren Worten gleicht die automatische Aufnahme die Teilnahmequoten über demografische Gruppen hinweg an („equalizes participation rates across various

demographic groups“, S. 1161); im Fazit heißt es, sie gleiche die Unterschiede teilweise an („serves to partially equalize participation differences“, S. 1185).

Ist das 401(k)-Ergebnis typisch für Default-Effekte?

§ 3 von 8

Typisch ist in einer Literatur, deren Ergebnisse stark streuen, kein einzelnes Ergebnis; der 401(k)-Fall ist einer der zwei, mit denen Jachimowicz et al.¹ ihre Meta-Analyse eröffnen. Der andere ist die Organspende, nach einem Bericht von Johnson und Goldstein von 2003, den sie zitieren: Wo Voreinstellungen gelehrt werden, steht oft eine Abbildung zur Organspende im Mittelpunkt („a figure that depicts the effect of defaults on organ donation often features prominently“). Die Voreinstellung kann in einem einzigen Wort liegen, „If you want to be an organ donor, please check here“ gegenüber „If you don’t want to be an organ donor, please check here“, und die Anmeldequoten unterschieden sich stark zwischen Opt-out- und Opt-in-Ländern („with percentages in the high nineties for opt-out countries and in the tens for opt-in countries“, S. 160). Von diesem Bericht liegt diesem Leitfaden nur das Begleitmaterial (Supporting Online Material) vor, nicht der Bericht selbst; sein Ergebnis wird daher so wiedergegeben, wie Jachimowicz et al. es zusammenfassen.

Die Meta-Analyse fasst 58 Vergleiche von Opt-in und Opt-out aus 55 Studien in 35 Aufsätzen zusammen, mit einer gepoolten Stichprobe von 73.675, und ihr Literaturverzeichnis weist sowohl den Bericht zur Organspende als auch die Studie von Madrian und Shea² als einbezogen aus (S. 159, 163, 179, 182). Im Schnitt wurde eine vorab ausgewählte Option um $d = 0,68$ Standardabweichungen häufiger gewählt, nach üblichen Kriterien ein mittlerer Effekt („a medium-sized effect given conventional criteria“), und in den 38 Datensätzen mit einer Ja-oder-nein-Zielgröße im absoluten Durchschnitt um 27,24 Prozent („an absolute average of 27.24%“, S. 164 bis 165).

Der Durchschnitt verdeckt, wie weit die Ergebnisse auseinanderliegen. In 46 der 58 Beobachtungen war der Effekt signifikant positiv, in zehn nicht signifikant und in zwei signifikant negativ; das Heterogenitätsmaß I^2 lag bei 98,21 Prozent, im dreistufigen Modell bei 98,01 Prozent, was als sehr hoch gilt (S. 166, 168). Die Autoren halten fest, dass eine Opt-out-Voreinstellung in manchen Fällen die Inanspruchnahme der vorab ausgewählten Option sogar senken kann („in some cases, the implementation of an opt-out default may even reduce the take-up of the pre-selected option“, S. 161), und warnen, dass der Effekt im Einzelfall erheblich kleiner oder größer ausfallen kann als der

Durchschnitt der Meta-Analyse („may be substantially lower or higher than the meta-analytic average“, S. 175). Nach der Lesart dieses Leitfadens ist daher weder der Abstand bei der Organspende noch der beim 401(k)-Plan eine Prognose für eine andere Voreinstellung.

Warum bleiben Menschen bei der Option, die für sie gesetzt wurde? § 4 von 8

Jachimowicz et al.¹ prüfen drei Kanäle aus früheren Arbeiten von Dinner und Kollegen. Menschen bleiben bei einer vorab ausgewählten Option, weil sie die Absichten des Entscheidungsarchitekten, wie sie die Gestaltung der Wahl nahelegt, für vorteilhaft halten („they believe that the intentions of the choice architect, as suggested through the choice design, are beneficial to them“; Empfehlung, endorsement), weil es weniger Mühe kostet, bei ihr zu bleiben („they can exert less effort when staying with the pre-selected option“; Bequemlichkeit, ease), und weil sie andere Optionen an der vorab ausgewählten messen, die sie schon zu besitzen meinen („they will evaluate other options in reference to the pre-selected option with which they are already endowed“; Besitzstand, endowment, S. 172). Zwei geschulte Kodierer außerhalb des Autorenteam bewerteten, wie stark das Design jeder Studie die einzelnen Kanäle vermutlich ansprach. Empfehlung ($b = 0,32$, $p = 0,038$) und Besitzstand ($b = 0,31$, $p = 0,044$) gingen mit größeren Effekten einher, Bequemlichkeit entgegen der Vorhersage der Autoren nicht („Contrary to our prediction, ease is not a significant moderator“); mit einem robusteren Schätzer war der Besitzstand nur noch auf dem 10-Prozent-Niveau signifikant (S. 173 bis 174). Die Autoren nennen ihre Bewertungen nur fehlerbehaftete Näherungen („only noisy approximations“) und merken an, dass die zusammengefassten Studien kaum variierten, wie schwer es war, eine Voreinstellung zu verlassen, anders als reale Anwendungen: Chile etwa ersetzte für den Widerspruch gegen die Organspende das Ankreuzen eines Kästchens bei der Verlängerung des Personalausweises durch eine notariell beglaubigte Erklärung („requiring a notarized statement“, S. 176).

Madrian und Shea² kommen allein aus den Personaldaten zu ihren Erklärungen. Die wirtschaftlichen Bedingungen hatten sich nicht geändert, und Änderungen waren jederzeit mit einem einfachen Anruf möglich („could be made on a daily basis throughout this period with a simple phone call“, S. 1176). Nach ihrer Darstellung lag der Aufwand des Wechsels in der Entscheidung, nicht in der Handlung: Die Beschäftigten mussten einen Satz zwischen 1 und 15 Prozent wählen und ihn auf neun Fonds verteilen, und wenn das Sammeln und Bewerten der nötigen

Informationen mehr kostet, als es kurzfristig bringt, schieben Menschen die Entscheidung auf („if the cost of gathering and evaluating the information needed to make a 401(k) savings decision exceeds the short-run benefit from doing so, individuals will procrastinate“, S. 1177). Ihre erste Erklärung ist eine Status-quo-Verzerrung durch Aufschieben („a status quo bias resulting from employee procrastination in making or implementing an optimal savings decision“, S. 1177). Hinzu kommen ein Besitztumseffekt, der auch die Vorliebe für den voreingestellten Beitragssatz und den voreingestellten Fonds erklären könnte („could also explain a preference for the default contribution rate and default investment option“), und ein Ankereffekt, denn unter automatischer Aufnahme ist der wichtigste Bezugspunkt eindeutig die Voreinstellung („the primary reference point is clearly the default“, S. 1180 bis 1181). Ein Befund passt zu keiner dieser Erklärungen: Auch früher eingestellte Beschäftigte, die erst nach der Änderung beitraten, wählten wesentlich häufiger den voreingestellten Fonds, und die wahrscheinlichste Erklärung dafür ist nach den Autoren, dass die Beschäftigten die voreingestellte Anlage als stillschweigende Empfehlung des Unternehmens verstehen („The most likely explanation for this type of behavior is that employees view the default investment allocation under automatic enrollment as implicit advice from the company“, S. 1182).

Welche Erklärung am meisten wiegt, können die Autoren nicht sagen: Aufschieben aus rationaler Abwägung von Transaktionskosten lasse sich in den Daten nicht von Aufschieben aus mangelnder Selbstkontrolle trennen („there is no way to disentangle the magnitude of rational, transaction costs“), und es brauche weitere Forschung, um das Gewicht der einzelnen Faktoren zu bestimmen („further research is necessary to disentangle the importance of these various factors“, S. 1180, 1184). Nach der Lesart dieses Leitfadens entsprechen ihre Erklärungen den Kanälen der Meta-Analyse: die stillschweigende Empfehlung dem Kanal der Empfehlung, das Aufschieben bei einer komplexen Wahl dem der Bequemlichkeit und der Besitztumseffekt dem des Besitzstands. Die beiden Quellen kommen auf verschiedenen Wegen dorthin, die eine durch Schlüsse aus den Daten eines Unternehmens, die andere über Bewertungen von Studiendesigns durch Kodierer, und keine hat die Kanäle bei den Menschen gemessen, die wählten.

Wann bewegt eine Voreinstellung weniger Menschen?

§ 5 von 8

Wenn Menschen eigene Gründe haben zu wählen, so lesen die Autoren ihre Daten. Von den unter automatischer Aufnahme Eingestellten behielten 61,1 Prozent alle Bedingungen der Voreinstellung bei. Der Anteil sank mit der Vergütung, von 70,9 Prozent unter 20.000 US-Dollar im Jahr auf 28,7 Prozent zwischen 70.000 und 79.000 US-Dollar (34,2 Prozent ab 80.000 US-Dollar), und er war bei Männern niedriger als bei Frauen und bei Älteren niedriger als bei Jüngeren (Tabelle VIII, S. 1172 bis 1173). Über diese Gruppen hinweg korrelierte der Anteil derer, die zu anderen als den voreingestellten Bedingungen teilnahmen, stark mit dem Anteil des früheren Jahrgangs, der sich selbst angemeldet hatte (0,94), lag aber meist darunter. Eine mögliche Deutung ist nach den Autoren, dass Beschäftigte, die schon vor der automatischen Aufnahme zum Sparen neigten, auch eher von der Voreinstellung abweichen („individuals who were inclined to save prior to automatic enrollment are also more likely to change their savings behavior from the default under automatic enrollment“, S. 1173). Wer länger im Unternehmen war, hatte die Voreinstellung häufiger verlassen: Nach Daten vom März 2000 nahmen rund 10 Prozent der Beschäftigten mit einem Monat Betriebszugehörigkeit mit einem anderen Satz oder Fonds teil, rund 35 Prozent derer mit einem Jahr und 50 Prozent derer mit zwei Jahren. Die Autoren folgern, dass viele offenbar erkennen, dass die Voreinstellung nicht ihre beste Sparstrategie ist („many individuals do appear to recognize that the automatic enrollment default is not“), während die wenigen Daten darauf hindeuten, dass sich diese Abkehr von der Voreinstellung verlangsamt („appear to show the fraction of automatic enrollees moving away from the default slowing over time“, S. 1173 bis 1174).

Nach der Lesart dieses Leitfadens zeigt sich ein einfacher Ausstieg darin, wie schnell Menschen gingen, nicht darin, wie viele die Voreinstellung bewegte. Unter automatischer Aufnahme blieb die Teilnahme nach dem ersten Monat bei rund 85 Prozent, und wer widersprach, tat es sofort („individuals who opt out do so immediately“). Die Autoren erklären das ausbleibende Zögern damit, dass der Widerspruch keine komplizierte Entscheidung ist („the decision to opt out of the 401(k) plan is not a complicated one“), und damit, dass Warten für alle teuer war, die lieber ausgeben als sparen wollten, weil eine spätere Auszahlung aus dem Plan Einkommensteuer und zusätzlich eine Strafsteuer von 10 Prozent für die vorzeitige Entnahme kostete (S. 1179). Die Teilnahme, also der Teil der Voreinstellung, der sich einfach verlassen ließ, lag dennoch 48,5

Punkte über der des vor der automatischen Aufnahme eingestellten Jahrgangs bei gleicher Betriebszugehörigkeit (Tabelle VI, S. 1167). Jachimowicz et al.¹ erwarteten, dass eine Voreinstellung umso besser wirkt, je schwerer es fällt, sie zu verlassen („the harder it is for decision-makers to switch away from the pre-selected option, the more effective the default is likely to be“, S. 173), doch Bequemlichkeit war in ihren Daten kein signifikanter Moderator, und die Studien variierten sie kaum (S. 174, 176). Dass eine Voreinstellung bei einfachem Ausstieg weniger Menschen bewegt, zeigt keine der beiden Quellen.

In manchen Bereichen und wenn Menschen dem misstrauen, der die Voreinstellung gesetzt hat. In der Meta-Analyse waren die Effekte bei Käufen größer, die die Autoren als Konsumententscheidungen erfassen, definiert als Entscheidungen über den Kauf eines Produkts oder einer Dienstleistung („defined as decisions related to buying a product or service“, $b = 0,73$, $p = 0,003$), und bei Umweltentscheidungen kleiner, mit einem Koeffizienten, der auf dem 10-Prozent-Niveau signifikant war und auf dem 5-Prozent-Niveau nur im Modell mit den Kanalbewertungen ohne robuste Varianzschätzung; über die Gründe können die Autoren nur spekulieren („can only speculate“, S. 168 bis 171, 174, 176). Sie zitieren eine Studie, in der Voreinstellungen weniger wirkten, wenn Menschen dem Entscheidungsarchitekten nicht vertrauten, weil sie glaubten, die Gestaltung der Wahl beruhe auf Absichten, die von ihren eigenen abweichen („because the individuals believe that the choice design was based on intentions differing from their own“, S. 172).

Drei weitere Moderatoren sind Vorschläge für künftige Forschung, keine Befunde, denn die zusammengefassten Studien lieferten dazu keine Daten. Die Autoren vermuten, dass Voreinstellungen Menschen mit festen Präferenzen weniger beeinflussen („defaults may be less likely to influence those who have strong preferences“); dass bei Entscheidungen, die Menschen sehr wichtig sind, Voreinstellungen, die vor allem über die Bequemlichkeit wirken, seltener etwas bewirken („defaults that operate primarily through the ease channel may be less likely to have an effect“); und dass Voreinstellungen weniger wirken, wo Präferenzen stärker streuen („may be less effective in settings where preferences vary more widely“), oder wo sie zwar übereinstimmen, aber nicht zur Voreinstellung passen („are misaligned with the default“, S. 178 bis 179).

Was kostete die 401(k)-Voreinstellung die Beschäftigten, die bei ihr blieben?

§ 6 von 8

Nach der Lesart der Autoren Trägheit: Wer bei ihr blieb, verharrte bei einem Satz und einem Fonds, die kaum jemand gewählt hatte, der selbst entscheiden musste, und manche, die ohnehin teilgenommen hätten, sparten zu einem Satz, den sie sonst nicht gewählt hätten. Sechs von zehn unter automatischer Aufnahme Eingestellten behielten die vollständige Voreinstellung bei, 3 Prozent im Geldmarktfonds, während nur 1 Prozent der früher Eingestellten diese Kombination gewählt hatte; die Quote von 61 Prozent sei daher fast vollständig Trägheit der Teilnehmenden und nicht die Wiederholung von Entscheidungen, die viele ohnehin getroffen hätten („almost all of the 61 percent default rate for the NEW cohort represents participant inertia rather than a duplication of savings choices that many would have made regardless of the default“, S. 1171 bis 1172). Bei den vor der Änderung Eingestellten war 6 Prozent der häufigste Beitragssatz, der Punkt, an dem der Arbeitgeberzuschuss voll ausgeschöpft wird, gewählt von etwas mehr als einem Drittel der Teilnehmenden; bei den unter ihr Eingestellten zahlten 76 Prozent der Teilnehmenden 3 Prozent ein (S. 1162 bis 1163, 1181).

Die Voreinstellung scheint auch Menschen bewegt zu haben, die ohnehin gespart hätten. Unter der Annahme, dass alle, die nur wegen der automatischen Aufnahme teilnahmen, 3 Prozent einzahlten und die übrigen so wählten wie der frühere Jahrgang, erwarten die Autoren 52,9 Prozent des neuen Jahrgangs bei 3 Prozent; tatsächlich waren es 65,1 Prozent, also 12,2 Prozent der Beschäftigten mehr als vorhergesagt („12.2 percent of employees in the NEW cohort are at a 3 percent contribution rate over what we would predict“). Sie sehen darin einen Hinweis, dass die automatische Aufnahme einen erheblichen Teil der Beschäftigten, die ohnehin teilgenommen hätten, zu 3 Prozent bewegte, obwohl sie sonst einen anderen Satz gewählt hätten („although they would have chosen a different contribution rate otherwise“, S. 1164 bis 1165). Unter den Teilnehmenden lag der durchschnittliche Beitragssatz bei gleicher Betriebszugehörigkeit im früheren Jahrgang bei 7,3 Prozent und im späteren bei 4,4 Prozent, ein Rückgang um 2,9 Punkte, bereinigt um 2,2. Am 30. Juni 1999, bei unterschiedlicher Betriebszugehörigkeit der Jahrgänge, flossen im neuen Jahrgang 80 Prozent der Beiträge in den Geldmarktfonds und nur 16 Prozent in Aktienfonds („For the NEW cohort, 80 percent of 401(k) contributions are allocated to the money market fund, while only 16 percent of contributions go into stock funds“), gegenüber rund 70

Prozent in Aktienfonds bei den früher Eingestellten (S. 1165, 1167, 1169 bis 1170).

Nach den Autoren scheint die automatische Aufnahme ein Ansatz mit Gewinn und Verlust zugleich zu sein („appears to be a win-lose approach to changing 401(k) savings behavior“): Der Gewinn ist die höhere Teilnahme, am stärksten in den Gruppen, die zuvor am seltensten teilnahmen, der Verlust die Trägheit der Teilnehmenden. Simulationen in einer früheren Fassung ihres Aufsatzes, die der veröffentlichte Aufsatz nennt, aber nicht zeigt, deuten darauf hin, dass die Voreinstellung schon nach wenigen Jahren zu geringeren Gesamtsparrnissen führen kann als ein Plan, der eine aktive Entscheidung verlangt („may actually lead to lower total 401(k) savings after only a few years“, S. 1185). Als Ansätze schlagen sie vor, die Voreinstellung zu verbessern, sofort oder mit der Zeit, etwa durch Aufnahme mit niedrigem Satz, der dann automatisch in kleinen Schritten steigt („in small increments in the future“), und die Teilnehmenden in Anlagefragen zu schulen. Sie berichten von der Sorge von Planverwaltern, ein höherer Anfangssatz könne Beschäftigte zum Widerspruch bewegen, und fügen hinzu, dass es neben der Trägheit der Teilnehmenden auch eine Trägheit der Nichtteilnehmenden gibt („just as there is participant inertia, there is nonparticipant inertia as well“, S. 1185).

Jachimowicz et al.¹ benennen die Annahme, auf der Voreinstellungen beruhen: dass Menschen mit anderen Präferenzen leicht eine Alternative wählen können („allow those whose preferences are different from the default option to easily select an alternative“, S. 179). Sie warnen außerdem, dass Voreinstellungen leicht umzusetzen sind und gerade das dazu verleitet, sie anderen Werkzeugen vorzuziehen („are often easy to implement, and this creates a temptation“), und dass eine Voreinstellung nicht immer der geeignetste Eingriff ist („setting a default may not always be the most suitable intervention“, S. 177). Um vorher zu erfahren, was Menschen wollen, schlagen sie eine Bedingung erzwungener Wahl vor, die zeigt, was ohne Voreinstellung geschieht („what occurs in the absence of defaults“), und erwähnen maßgeschneiderte Voreinstellungen („tailor-made“), bei denen die vorab ausgewählte Option mit den wahrscheinlichen Präferenzen variiert (S. 179). Nach der Lesart dieses Leitfadens ist eine Voreinstellung eine Entscheidung für alle, die selbst nicht wählen, und der 401(k)-Fall zeigt, dass dieselbe Voreinstellung für die, die bei ihr bleiben, ein Ergebnis verbessern und ein anderes verschlechtern kann.

Welche Bedingungen gelten, wenn ein Kunde nicht antwortet?

§ 7 von 8

Diejenigen, die der Vertrag oder die Verlängerung vorsieht, im Rahmen des geltenden Rechts. Ein Anbieter setzt immer dann eine Voreinstellung, wenn seine Bedingungen festlegen, was geschieht, wenn der Kunde nichts tut: ob sich ein Vertrag verlängert oder ausläuft, mit welcher Leistungsstufe, zu welchen Zahlungsbedingungen. Keine der Quellen hat solche Entscheidungen untersucht; was folgt, ist die Übertragung dieses Leitfadens. Ein Eintrag für eine vertragliche Voreinstellung hat sechs Felder: die Entscheidung und ihre Optionen, die Bedingungen, die ohne Antwort gelten, wie ein Kunde anders wählt, was die Voreinstellung signalisieren kann, welche Kunden anders wählen würden und wann die Voreinstellung mit aktiven Entscheidungen verglichen wird. Die Felder folgen der Definition, den Kanälen und den Vorschlägen von Jachimowicz et al.¹ sowie den Befunden von Madrian und Shea² dazu, wer bei der Voreinstellung blieb und was sie diese Beschäftigten kostete.

Abbildung 2 Ein Blatt für eine vertragliche Voreinstellung

Entscheidung, Voreinstellung, Ausstieg, Signal, Passung und Prüfung festhalten, bevor eine Voreinstellung in einen Vertrag geht.

Entscheidung	Voreinstellung	Ausstieg	Signal	Passung	Prüfung
Wessen Wahl, welche Optionen?	Was gilt ohne Antwort?	Wie wählt man anders?	Was legt die Voreinstellung nahe?	Wer würde anders wählen?	Wann mit aktiver Wahl verglichen?

Eine Voreinstellung setzt voraus, dass jeder, der etwas anderes will, es leicht wählen kann; festhalten, ob das zutrifft.

Eine Zeile je Voreinstellung. Den Ausstieg genauso festhalten wie die Voreinstellung: Weg, Frist und Aufwand. Die Passung an Kunden prüfen, die selbst wählen mussten.

Quelle Entscheidungsblatt des Autors. Die Felder für Entscheidung und Voreinstellung folgen Jachimowicz et al. (2019), S. 159 bis 162, und Madrian und Shea (2001), S. 1151 bis 1152; das Feld für den Ausstieg folgt Madrian und Shea (2001), S. 1176 bis 1179, und Jachimowicz et al. (2019), S. 173, 176, 179; das Feld für das Signal folgt Madrian und Shea (2001), S. 1182, und Jachimowicz et al. (2019), S. 172; das Feld für die Passung folgt Madrian und Shea (2001), S. 1164 bis 1165, 1171 bis 1173, und Jachimowicz et al. (2019), S. 178 bis 179; das Feld für die Prüfung folgt Madrian und Shea (2001), S. 1173 bis 1174, 1185, und Jachimowicz et al. (2019), S. 177, 179. Die Felder sind Eingaben der Lesenden; es werden keine Unternehmensdaten geliefert.

Ein Beispiel ohne Unternehmensdaten: Ein Händler für Laborverbrauchsmaterial überführt bei der Verlängerung 250 Kundenkonten in einen neuen Jahresrahmenvertrag und muss entscheiden, was für ein Konto gilt, das keine Antwort schickt. Die Entscheidung trifft die Einkaufsleitung des Kunden, zwischen Verlängerung mit dem bisherigen Lieferrhythmus, Verlängerung mit wöchentlicher Lieferung und keiner Verlängerung. Die Voreinstellung ist die Verlängerung mit dem bisherigen Rhythmus, eine Voreinstellung, die den Status quo abbildet, also der Fall des Besitzstands. Der Ausstieg ist das Antwortformular oder ein Anruf beim Kundenbetreuer, jederzeit vor dem Verlängerungstermin: Jede andere Option verlangt eine Antwort, die Voreinstellung keine. Das Signal ist, was ein Kunde

aus der Voreinstellung herauslesen kann, hier, dass der Anbieter den bisherigen Rhythmus für passend hält. Passung und Prüfung stützen sich auf die eigenen Daten des Anbieters: welche Konten einen anderen Rhythmus wählten, als sie zuletzt selbst wählen mussten, und ob sich die Konten, die bei der Voreinstellung blieben, nach einem Jahr von denen unterscheiden, die geantwortet haben. Der 401(k)-Fall ist der Grund für die letzten beiden Felder: Dort hielt die Voreinstellung bei den Geringverdienenden am festesten, und nach der Schätzung der Autoren brachte sie einige, die sonst einen anderen Satz gewählt hätten, zum voreingestellten Satz. Das sind Beispiele des Autors, sie sind nicht geprüft, und das Beispiel hält eine Voreinstellung fest, ohne sie zu empfehlen.

Eine Verlängerung, die unter einer solchen Voreinstellung verbucht wird, zeigt für sich genommen nicht, dass der Kunde die Optionen abgewogen und sich fürs Bleiben entschieden hat. Der Beitrag zu Verlängerungen trennt eine verbuchte Verlängerung vom Nachweis dessen, was sie bewirkt hat.

Wie weit tragen diese Studien bei einem Geschäftskunden?

§ 8 von 8

Für sich genommen nicht weit. Madrian und Shea² untersuchten ein einziges Unternehmen, in dem fast 78 Prozent der Beschäftigten Frauen waren, gegenüber 47 Prozent der US-Erwerbsbevölkerung („almost 78 percent of the employees in this company are female, while only 47 percent of the U. S. workforce is female“, S. 1157). Die automatische Aufnahme galt erst seit gut einem Jahr, sodass sich ihre langfristige Wirkung auf die Teilnahme schwer abschätzen ließ („it is difficult to say what the long-run impact of automatic enrollment on 401(k) participation will be“, S. 1159). Ohne Daten zu den übrigen Vermögenswerten der Beschäftigten können die Autoren nicht sicher ausschließen, dass die höhere Teilnahme zum Teil Ersparnisse von anderswo umschichtete („cannot definitively rule out the possibility“), auch wenn die Teilnahme am Mitarbeiteraktienprogramm des Unternehmens von der Umstellung völlig unberührt blieb („is completely unaffected by the switch to 401(k) automatic enrollment“, S. 1183). Ihr Vergleich gilt Jahrgängen, die im Abstand eines Jahres eingestellt und um beobachtete Merkmale bereinigt wurden, nicht zufällig zugeteilten Beschäftigten.

Jachimowicz et al.¹ fassten Labor- und Feldstudien zu Entscheidungen in den Bereichen Gesundheit, Konsum und Umwelt zusammen, darunter Organspende und Altersvorsorge, und ihre Studienmerkmale sind nach eigener Aussage Ergebnis der Entscheidungen der

Forschenden über Auswahl und Umsetzung der Studien („reflect the decisions of researchers about what studies to conduct and how to implement the default intervention“, S. 168 bis 169, 176, 182); die Bewertungen der Kanäle sind Urteile von Kodierern über Studiendesigns. Geschäftskunden, Buying Center und Vertragsverlängerungen liegen außerhalb beider Quellen. Der Leitfaden zur externen Validität fragt, ob sich ein Ergebnis auf eine benannte Population, Intervention, Zielgröße und einen benannten Kontext übertragen lässt, und der Leitfaden zum Buying Center beschreibt die Rollen, die ein Kauf im Unternehmen durchläuft.

Drei Punkte lassen sich nach der Lesart dieses Leitfadens übertragen. Eine Voreinstellung entscheidet über das Ergebnis aller, die nicht antworten, und in beiden Quellen bewegte sie viele Menschen. Die Größe ihres Effekts lässt sich nicht voraussetzen: In zwei von 58 Vergleichen war er signifikant negativ, in zehn nicht signifikant. Und es kommt nicht nur darauf an, wie viele bei einer Voreinstellung bleiben, sondern auch, wer: Im einzigen untersuchten Unternehmen blieben die Geringverdienenden am häufigsten dabei, und nach der Schätzung der Autoren behielten manche einen Satz, den sie sonst nicht gewählt hätten. Ob ein Geschäftskunde, der über mehrere Personen und mit einem Vertrag vor sich entscheidet, eine Voreinstellung bei der Verlängerung so beibehält wie Beschäftigte eine Voreinstellung beim Sparen, sagen die Quellen nicht.

 Ende des Beitrags

Referenzen

Zitate stehen in der Sprache des Originals; die deutschen Wiedergaben im Fließtext sind sinngemäß und stammen vom Autor.

- 1 Jachimowicz, J. M., Duncan, S., Weber, E. U., & Johnson, E. J. (2019). When and why defaults influence decisions: A meta-analysis of default effects. Behavioural Public Policy, 3(2), 159–186.
<https://doi.org/10.1017/bpp.2018.43>
- 2 Madrian, B. C., & Shea, D. F. (2001). The power of suggestion: Inertia in 401(k) participation and savings behavior. The Quarterly Journal of Economics, 116(4), 1149–1187.
<https://doi.org/10.1162/003355301753265543>

Zitierweise

Isoglu, S. (2026, 18. Oktober). Was ist eine Voreinstellung? Sinan Isoglu.
<https://isoglu.com/de/insights/journal/was-ist-eine-voreinstellung/>
Online-Fassung: <https://isoglu.com/de/insights/journal/was-ist-eine-voreinstellung/>

Sinan Isoglu, MBA (Quantic)

Führungskraft für Umsatzwachstum, Dozent und Doktorand
© 2026 Sinan Isoglu · isoglu.com · Alle Rechte vorbehalten