

Aktivrente: Unternehmen sehen begrenzte Wirkung gegen Fachkräftemangel

Ute Pappelbaum

Seit dem 1. Januar 2026 gilt die Aktivrente als neues arbeitsmarktpolitisches Instrument: Ein steuerfreier Hinzuverdienst von bis zu 2.000 Euro monatlich soll Anreize schaffen, über die Regelaltersgrenze hinaus erwerbstätig zu bleiben. Eine aktuelle Personalleiterbefragung von Randstad und ifo Institut zeigt jedoch ein uneinheitliches Bild: 36 Prozent der Unternehmen bewerten die Aktivrente als hilfreich gegen den Fachkräftemangel, während 28 Prozent ihr kaum oder gar keine Wirkung zuschreiben. ifo-Forscherin Daria Schaller bringt die Ambivalenz auf den Punkt:

„In der Aktivrente sehen die Unternehmen die Chance, Mitarbeitende auch nach dem Renteneintritt im Unternehmen zu halten.“

Gleichzeitig bestehe die Sorge,

„dass die Aktivrente das demografische Problem nicht löst, sondern es lediglich aufschiebt.“

Aktivrente als Anreiz im Bestand, nicht im Zugang

Die Daten zeigen eine zentrale Wirkungsgrenze des Instruments: Die Aktivrente adressiert primär den Verbleib bestehender Beschäftigter, nicht die Erschließung neuer Arbeitskräftepotenziale. Bereits vor ihrer Einführung beschäftigten 70 Prozent der Unternehmen Mitarbeitende im Rentenalter – in 83 Prozent der Fälle handelt es sich um zuvor

bereits im Unternehmen tätige Personen. Damit verstärkt die Aktivrente einen bestehenden Trend, statt einen neuen zu erzeugen. Ökonomisch handelt es sich um eine Stabilisierung des Arbeitsangebots im Bestand, nicht um eine Ausweitung des Arbeitsmarkts. Der Engpass bleibt somit bestehen, wird aber zeitlich gestreckt.

Demografische Realität versus politische Anreizlogik

Die arbeitsmarktpolitische Intention kollidiert mit der demografischen Ausgangslage. Während die Politik auf verlängerte Erwerbsbiografien setzt, bleibt die Zahl potenzieller Arbeitskräfte strukturell begrenzt. Die Aktivrente verschiebt den Austritt aus dem Arbeitsmarkt, ersetzt aber keine fehlenden Nachwuchskräfte. Zugleich zeigt sich eine implizite Verlagerung von Verantwortung: Unternehmen sollen Fachkräfte länger binden, während strukturelle

Lösungen – etwa Qualifizierung, Zuwanderung oder Produktivitätssteigerung – nicht im selben Maße adressiert werden. Die Aktivrente wirkt damit eher als kurzfristiges Entlastungsinstrument denn als langfristige Strategie.

Wissenstransfer statt Arbeitsvolumen

Die Motive der Unternehmen verdeutlichen die tatsächliche Funktion älterer Beschäftigter: 68 Prozent nennen Wissenserhalt und Know-how-Transfer als Hauptgrund für Weiterbeschäftigung, erst danach folgt der Fachkräftemangel (64 Prozent). Rentner werden überwiegend in bestehenden Rollen eingesetzt – 92 Prozent führen ihre bisherigen Tätigkeiten fort. Das unterstreicht eine qualitative Dimension: Ältere Beschäftigte kompensieren weniger das Arbeitsvolumen als vielmehr spezifisches Erfahrungswissen. Die Aktivrente stabilisiert damit betriebliche Kontinuität, ersetzt jedoch keine fehlende Breite im Arbeitsangebot.

Flexibilisierung ersetzt keine Arbeitsmarktpolitik

Flankierend setzen Unternehmen bereits auf klassische Instrumente: 87 Prozent bieten flexible Arbeitsmodelle für ältere Beschäftigte an, 50 Prozent schaffen altersgerechte Arbeitsplätze. Die Aktivrente fügt sich in dieses Muster ein – sie ist Teil einer Flexibilisierungsstrategie, aber kein eigenständiger Hebel zur Lösung des Fachkräftemangels. Am Ende zeigt sich eine strukturelle Verschiebung: Der Arbeitsmarkt altert nicht nur, er wird auch stärker intern stabilisiert. Die Aktivrente verlängert Erwerbsphasen und sichert Wissen – sie erhöht jedoch nicht substantiell das Arbeitskräfteangebot. Der Fachkräftemangel wird damit nicht behoben, sondern administrativ gestreckt.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4949468/aktivrente-unternehmen-fachkraeftemangel-ifo/>