



Aktivrente verfehlt ihr Ziel: DAK-Daten stellen Arbeitsmarktpolitik infrage

Ute Pappelbaum

Die Aktivrente gehört zu den zentralen arbeitsmarktpolitischen Projekten der Bundesregierung. Seit Januar 2026 können Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze bis zu 2.000 Euro monatlich steuerfrei hinzuverdienen. Die politische Logik dahinter ist einfach: Wer länger arbeitet, soll dafür steuerlich belohnt werden. Doch der DAK-Gesundheitsreport 2026 „Arbeiten ab 50: langfristig gesund und zufrieden“, den das IGES Institut im Auftrag der DAK-Gesundheit erstellt hat, zeichnet ein deutlich nüchterneres Bild. Die Daten legen nahe, dass die Aktivrente ein Problem lösen soll, das an einer ganz anderen Stelle entsteht. Der Fachkräftemangel entscheidet sich nicht nach Erreichen der Regelaltersgrenze, sondern in den letzten Berufsjahren davor. Genau dort setzt das Instrument nicht an.

Der Arbeitsmarkt verliert seine Fachkräfte lange vor der Rente

Die politische Debatte konzentriert sich auf die Frage, wie Menschen nach Erreichen der Regelaltersgrenze länger im Erwerbsleben gehalten werden können. Der Gesundheitsreport zeigt jedoch, dass der eigentliche Verlust wesentlich früher beginnt. 52 Prozent der Beschäftigten zwischen 50 und 67 Jahren planen, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Lediglich neun Prozent beabsichtigen, über die gesetzliche Altersgrenze hinaus zu arbeiten. Wer seine persönliche Erwerbsbiografie bereits Jahre vor dem Renteneintritt beendet sieht, wird diese Entscheidung kaum aufgrund eines steuerfreien Hinzuverdienstes revidieren. Arbeitsmarktpolitisch verschiebt

die Aktivrente den Fokus damit auf das Ende der Erwerbsbiografie. Der eigentliche Engpass liegt jedoch in der Frage, warum erfahrene Beschäftigte den Arbeitsmarkt bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze verlassen.

Gesundheit begrenzt das Arbeitsangebot stärker als Steueranreize

Besonders deutlich wird dies beim Gesundheitszustand. Beschäftigte mit guter oder sehr guter Gesundheit planen deutlich häufiger, bis zum gesetzlichen Renteneintritt oder darüber hinaus zu arbeiten. Mit sinkender Gesundheit steigt dagegen die Bereitschaft zum vorzeitigen Ruhestand erheblich. Auch die Arbeitsunfähigkeitsdaten sprechen

eine klare Sprache. Beschäftigte über 50 Jahre werden zwar seltener krankgeschrieben als jüngere Arbeitnehmer. Kommt es jedoch zu einer Erkrankung, dauert diese durchschnittlich 16,3 Tage und damit nahezu doppelt so lange wie bei den unter 50-Jährigen. Insgesamt entstehen 2.693 Fehltage je 100 Versicherte gegenüber 1.744 Tagen bei jüngeren Beschäftigten. Gleichzeitig steigt der Krankenstand bis zum Alter von 66 Jahren kontinuierlich auf elf Prozent an. Der anschließende Rückgang des Krankenstands ist kein Beleg dafür, dass längeres Arbeiten gesundheitlich problemlos möglich wäre. Vielmehr wirkt der sogenannte Healthy-Worker-Effekt: Im Erwerbsleben verbleiben überdurchschnittlich häufig diejenigen, die gesundheitlich ohnehin besonders belastbar sind. Die Aktivrente vergrößert diese Gruppe nicht automatisch. Sie setzt vielmehr voraus, dass sie bereits existiert. Die politische Debatte behandelt den Fachkräftemangel damit vor allem als Anreizproblem. Die Daten zeigen dagegen, dass das verfügbare Arbeitsangebot im höheren Erwerbsalter vielfach durch gesundheitliche Grenzen bestimmt wird.

Die eigentliche Herausforderung liegt in den Unternehmen

Der aufschlussreichste Teil des Gesundheitsreports betrifft nicht die Rentenpolitik, sondern die betriebliche Realität. Nur 44 Prozent der Beschäftigten geben an, dass ihr berufliches Erfahrungswissen von ihren Vorgesetzten in hohem Maße anerkannt wird. Selbst unter Beschäftigten mit besonders viel Erfahrung fühlt sich lediglich gut die Hälfte ausreichend wertgeschätzt. Diese Zahlen haben unmittelbare ökonomische Konsequenzen. Beschäftigte über 50 Jahre mit geringer Anerkennung planen deutlich häufiger einen vorzeitigen Renteneintritt als Beschäftigte, deren Erfahrung im Unternehmen geschätzt wird. Führungskultur wird damit zu einem wirtschaftlichen Produktionsfaktor. Wo Unternehmen erfahrene Mitarbeiter früh verlieren, gehen nicht nur Arbeitskräfte verloren, sondern zugleich betriebsspezifisches Wissen, Produktivität und eingespielte Abläufe. Gerade im Fachkräftemangel entstehen dadurch Kosten, die sich später kaum ersetzen lassen. Der Report macht damit deutlich, dass der Engpass nicht allein auf dem Arbeitsmarkt entsteht. Er entsteht vielfach innerhalb der Betriebe selbst.

Die Aktivrente erreicht vor allem jene, die ohnehin länger arbeiten könnten

Auch die Gründe gegen eine Nutzung der Aktivrente sprechen gegen die politische Grundannahme. Am häufigsten nennen Beschäftigte ihren Gesundheitszustand. Fast ebenso viele bezweifeln, überhaupt ein passendes Arbeitsangebot zu finden. Erst danach folgt die Einschätzung, dass das Modell finanziell nicht attraktiv genug sei. Das ist der entscheidende Befund. Steuerliche Anreize entfalten nur Wirkung, wenn Beschäftigte gesundheitlich und tatsächlich in der Lage sind, weiterzuarbeiten. Wer den Arbeitsmarkt wegen körperlicher Belastungen oder fehlender beruflicher Perspektiven verlassen möchte, wird durch eine Steuervergünstigung kaum zum Verbleib bewegt. Die Aktivrente stärkt damit vor allem diejenigen, die ohnehin gute Chancen auf eine längere Erwerbstätigkeit besitzen. Den strukturellen Verlust erfahrener Fachkräfte verhindert sie dagegen nur begrenzt.

Der Fachkräftemangel ist kein Rentenproblem

Der DAK-Gesundheitsreport liefert weniger neue Erkenntnisse über den Renteneintritt als über die Funktionsweise des Arbeitsmarktes. Die entscheidende Frage lautet nicht, wie Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze länger arbeiten können. Entscheidend ist, warum Unternehmen einen erheblichen Teil ihrer erfahrensten Fachkräfte bereits Jahre zuvor verlieren. Die Aktivrente beruht auf der Annahme, dass der Fachkräftemangel vor allem ein Anreizproblem ist. Die Daten sprechen dagegen. Der Engpass entsteht dort, wo Unternehmen qualifizierte Beschäftigte schon vor dem Renteneintritt verlieren. Steuerliche Vergünstigungen am Ende des Erwerbslebens ändern an dieser Realität wenig. Die Aktivrente behandelt die Folgen des Fachkräftemangels, nicht seine Ursachen. Wo Gesundheit, Arbeitsbedingungen und betriebliche Fehlanreize erfahrene Beschäftigte früh aus dem Arbeitsmarkt drängen, bleibt ein steuerlicher Bonus nach Erreichen der Regelaltersgrenze ökonomisch ein Instrument mit begrenzter Wirkung. Der Fachkräftemangel entsteht nicht am Ende des Erwerbslebens – sondern in den letzten zehn Berufsjahren.

Quelle:

DAK-Gesundheit / IGES Institut: [DAK-Gesundheitsreport 2026 – Arbeiten ab 50: langfristig gesund und zufrieden](#).

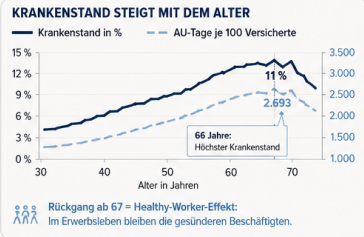
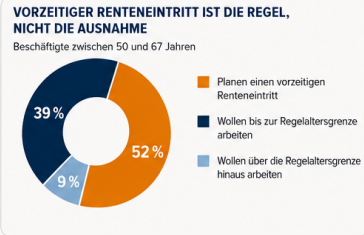
Datengrundlage: Arbeitsunfähigkeitsdaten von 2,4 Mio. erwerbstätigen DAK-Versicherten sowie forsa-

Beschäftigtenbefragung (N = 7.086, davon 3.548 Beschäftigte ab 50 Jahren).

Aktivrente greift zu spät: Der Fachkräftemangel entsteht früher

Die Mehrheit der Beschäftigten ab 50 plant einen vorzeitigen Renteneintritt. Gesundheit, Arbeitsbedingungen und Wertschätzung entscheiden – nicht steuerliche Anreize am Ende der Erwerbsbiografie.

Nur
24 %
können sich gut vorstellen, die Aktivrente zu nutzen.



FAZIT: DER FACHKRÄFTEMANGEL IST KEIN RENTENPROBLEM
Die Aktivrente setzt am Ende des Erwerbslebens an. Die Ursachen für den Verlust erfahrener Fachkräfte entstehen jedoch Jahre vorher – in Gesundheit, Arbeitsbedingungen und betrieblichem Umgang mit Erfahrung.

Quelle: DAK-Gesundheit / IGES Institut: DAK-Gesundheitsreport 2026 „Arbeiten ab 50: langfristig gesund und zufrieden“.
Datenbasis: Arbeitsunfähigkeitsdaten von 2,4 Mio. erwerbstätigen DAK-Versicherten; forsa-Beschäftigtenbefragung (N=7.086, davon 3.548 Beschäftigte ab 50 Jahren).

Quelle:

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4950918/DAK-Gesundheitsreport-2026-Warum-die-Aktivrente-den-Fachkraeftemangel-kaum-loesen-wird/>