

Johannes Geyer, Peter Haan

Stabileres Rentensystem durch längere Erwerbstätigkeit: Verteilungswirkung beachten

Eine längere Erwerbsbeteiligung kann einen zentralen Beitrag zur nachhaltigen Finanzierung des umlagefinanzierten gesetzlichen Rentensystems leisten. Die Anhebung des Renteneintrittsalters und die Mobilisierung des Erwerbspotenzials Älterer gelten als zentrale Stellschrauben, sind jedoch sozial ungleich wirksam. Reformen müssen daher Arbeitsbedingungen verbessern, gezielte Ausnahmen für gesundheitlich Belastete vorsehen, geringere Lebenserwartung berücksichtigen und Verteilungswirkungen ausgleichen, um Akzeptanz und Effektivität zu sichern.

Im Jahr 2024 lag der Altenquotient bei knapp 0,4, von 100 Menschen im Alter zwischen 20 und unter 65 Jahren sind 39 Menschen 65 Jahre oder älter. Nach der jüngsten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes wird der Altenquotient bis zum Jahr 2035 unter moderaten Annahmen zu Geburten, Lebenserwartung und Zuwanderung auf etwa 0,5 steigen (Statistisches Bundesamt, 2025). Auch in den folgenden Jahren wird die Alterung nicht zurückgehen, sondern weiter ansteigen – allerdings langsamer als in früheren Jahren.¹ Das Erwerbspersonenpotenzial geht also im Verhältnis zu den Menschen im Rentenalter erheblich zurück. Dadurch steigt absehbar der finanzielle Druck auf die Rentenversicherung und auch auf die Kranken- und Pflegeversicherung (Ochmann et al., 2025).² Neben der steigenden finanziellen Belastung der jüngeren Generationen entwickelt sich gleichzeitig ein Fachkräftemangel, der die wirtschaftliche Entwicklung verlangsamt (Berleermann & Eurich, 2023; Grimm et al., 2024). Eine insgesamt ältere Erwerbsbevölkerung geht zudem damit einher, dass die Innovationskraft der Volkswirtschaft sinken kann. Das erschwert dringend notwendige Produktivitätsfortschritt-

te. Die Diagnose ist also klar und in der Diskussion unumstritten: Die gesetzliche Rentenversicherung steht vor großen demografischen Herausforderungen.

Die politische Herausforderung besteht darin, die finanzielle Nachhaltigkeit des Umlagesystems zu gewährleisten, aber gleichzeitig die Einkommenssicherungsfunktion der Rentenversicherung zu erhalten und weiterzuentwickeln. Eine zentrale Stellschraube für die nachhaltige Finanzierung ist die Vergrößerung des Erwerbspotenzials durch Anhebung der Altersgrenzen und eine Steigerung der Erwerbstätigkeit Älterer. Insbesondere sollen durch Reformen das Arbeitsleben verlängert und die Erwerbstätigkeit während der Rentenphase erhöht werden. Dazu gibt es eine ganze Reihe von Vorschlägen und bereits eingeleiteten politischen Maßnahmen. Um diese Reformen erfolgreich umzusetzen, ist es wichtig, auch die Verteilungswirkungen zu berücksichtigen. Denn nicht alle Personen können länger arbeiten, sodass durch eine Anhebung der Altersgrenzen Haushalte belastet werden und finanziell verlieren können. Unter anderem lässt sich dadurch erklären, warum in der Bevölkerung eine weitere Anhebung der Altersgrenzen sehr unpopulär ist und in der Politik

¹ Die Zahlen beziehen sich auf die Variante 02 (G2L2W2) der Bevölkerungsvorausberechnung mit mittleren Annahmen zur Migration, Lebenserwartung und Fertilität.

² Auch wenn man den Altenquotienten anhand der Bevölkerung über 66 Jahren berechnet, kommt es zu einer erheblichen Steigerung von rund 0,32 aktuell auf gut 0,43 im Jahr 2035. Auch in dieser Variante geht der Altenquotient nicht zurück.

© Der/die Autor:in 2026. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

Dr. Johannes Geyer ist Stellvertretender
Abteilungsleiter in der Abteilung Staat am DIW
Berlin.

Prof. Dr. Peter Haan ist Abteilungsleiter in der
Abteilung Staat am DIW Berlin und Professor an der
Freien Universität Berlin.

nur selten direkt ausgesprochen und gefordert wird. Im Folgenden zeigen wir zunächst die Erwerbsquoten der älteren Erwerbsbevölkerung und wie sich diese zwischen unterschiedlichen Gruppen unterscheiden. Im Anschluss diskutieren wir die Auswirkungen einer Anhebung der Altersgrenzen auch mit einem Fokus auf die Verteilungseffekte und zeigen Möglichkeiten für die Mobilisierung des Erwerbspotenzials von Rentner:innen auf.

Bedeutung der Erwerbsbeteiligung für das Rentensystem: ein Blick in die Vergangenheit

Prognosen aus dem Rentenversicherungsbericht 2011 sagten für das Jahr 2025 einen Beitragssatz von 20,9 % und ein Rentenniveau von 46,2 % voraus – beides ist nicht eingetreten. Auch die oft behauptete wachsende Steuerfinanzierung in den letzten Jahrzehnten existiert so nicht: Der Bundesanteil an den Rentenausgaben liegt seit Jahren stabil bei rund 30 %, ebenso der Anteil der Rentenausgaben am Bruttoinlandsprodukt, der bei gut 9 % liegt. Die Einkommenssicherungsfunktion, zumindest zur Absicherung von Altersarmut, hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Die Quote der Grundsicherungsempfänger:innen liegt mit etwas über 3 % niedrig und das Altersarmutsrisiko stagniert seit 2014 auf Durchschnittsniveau. Selbst teure Projekte wie Mütterrente, die Einführung der „Rente mit 63“ oder Rentenangleichung Ost konnten ohne Beitragserhöhung finanziert werden.

Die positive Entwicklung hat mehrere Gründe: Reformen wie Rente mit 67, ein abgesenktes Rentenniveau und weniger Frühverrentung haben gegriffen. Zudem zahlen heute deutlich mehr Menschen Beiträge, da die Erwerbstätigkeit deutlich angestiegen ist – vor allem bei Älteren, Frauen und Zugewanderten. Eine besondere Entwicklung fand bei der Erwerbstätigkeit Älterer und beim Rentenzugangsalter statt. So lag die Erwerbstätigenquote in der Altersgruppe 55 bis unter 65 Jahre im Jahr 2001 bei knapp 38 %. Im Jahr 2024 lag sie mit 75 % fast doppelt so hoch (IAQ, 2025). Das Zugangsalter bei Altersrenten ist seit 2001 von 62,5 auf 64,7 Jahre im Jahr 2024 gestiegen (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2025). Die Erwerbsquote von Personen mit Rentenbezug hat sich in derselben Zeit – auf niedrigem Niveau – noch stärker entwickelt. So waren im Jahr 2022 etwa 7 % der über 66-Jährigen erwerbstätig (ca. 1,2 Mio.), meist in Teilzeit oder Selbstständigkeit (Bindler et al., 2025). Höhere Bildung und stabile frühere Beschäftigungsbiografien erhöhen die Wahrscheinlichkeit der Weiterarbeit. Auch die Gesundheit ist entscheidend, wie Auswertungen auf Basis des Mikrozensus aus dem Jahr 2022 zeigen: Bei sehr guter oder guter Gesundheit ist die Erwerbsbeteiligung selbst in höherem Alter noch beachtlich. So sind in der

Altersgruppe 66 bis 69 Jahre bei sehr guter Gesundheit 27,5 % beschäftigt. Bei den Personen im Alter 70 bis 74 Jahre sind es bei sehr guter Gesundheit immerhin 16,6 %. Auch bei Personen mit guter Gesundheit ist der Anteil der Erwerbstätigen mit 18,9 bzw. 10,6 % beachtlich. Nicht nur die Erwerbsquoten, auch die Arbeitszeit ist bei den Gruppen mit guter oder sehr guter Gesundheit deutlich höher als bei Menschen, die über Einschränkungen ihrer Gesundheit berichten.

Das Potenzial der Älteren für den Arbeitsmarkt

Aktuelle Analysen zeigen allerdings auch, dass trotz deutlich gestiegener Erwerbstätigenquoten in den vergangenen zwei Jahrzehnten weiterhin erhebliche ungenutzte Potenziale in den Altersgruppen ab etwa 55 Jahren bestehen (Buslei et al., 2024b). Diese ergeben sich insbesondere aus drei Gruppen: älteren Teilzeitbeschäftigten mit Ausweitungsoptionen der Arbeitszeit, arbeitslosen Personen im höheren Erwerbsalter sowie Nichterwerbspersonen, die unter geeigneten Rahmenbedingungen grundsätzlich für eine (Wieder-)Aufnahme von Erwerbstätigkeit in Frage kommen. Da diese Gruppen groß sind, können selbst moderate Mobilisierungen einen spürbaren Beitrag zur Stabilisierung des Arbeitskräfteangebots leisten. Ein Vergleich mit dem Ausland verdeutlicht das Potenzial. Buslei et al. (2024b) vergleichen Deutschland mit Schweden hinsichtlich des Erwerbsumfangs Älterer. Dabei zeigt sich, dass die Älteren in Schweden häufiger und länger erwerbstätig sind als in Deutschland; zudem arbeiten sie im Schnitt mehr Stunden. Nutzt man die schwedischen Rahmendaten als Referenz, ergäbe sich für Deutschland ein Aktivierungspotenzial allein in der Gruppe der 55 bis 70-Jährigen von etwa 1,3 Mio. Vollzeitäquivalenten.³

Die Realisierbarkeit dieses Potenzials ist jedoch stark von institutionellen, arbeitsmarktlichen und individuellen Faktoren abhängig. Neben den Faktoren Gesundheit, Qualifikationsstruktur und Erwerbsbiografien spielen auch strukturelle Barrieren eine zentrale Rolle, etwa eingeschränkte Weiterbildungszugänge, geringe Übergangschancen aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung oder fehlende altersgerechte Arbeitsbedingungen. Daher ist das Beschäftigungspotenzial älterer Menschen sozial ungleich verteilt: Während gut qualifizierte Beschäftigte in weniger belastenden Tätigkeiten vergleichsweise häufig länger erwerbstätig bleiben können, sind Personen mit körperlich anspruchsvollen Berufen oder diskontinuierlichen Erwerbsverläufen deutlich seltener in der Lage, ihr Erwerbspotenzial im höheren Alter auszuschöpfen. Daraus folgt, dass das rein rechnerisch vorhandene Potenzial

³ Auch Coschignano et al. (2025) bzw. Isaak et al. (2026) schätzen ein erhebliches Arbeitskräftepotenzial in der älteren Bevölkerung.

nicht automatisch in zusätzliche Beschäftigung übersetzt werden kann, sondern es gezielter politischer und betrieblicher Maßnahmen bedarf, um es wirksam zu aktivieren. Dies gilt umso mehr als, wie oben beschrieben, die Erwerbstätigkeit Älterer bereits erheblich gestiegen ist. Daraus folgt auch, dass Reformvorschläge, die vor allem darauf zielen, den vorzeitigen Rentenzugang zu erschweren oder die Rahmenbedingungen im Transferbezug zu verschlechtern, entsprechend ungleiche Folgen bei den Älteren haben werden.

Anhebung des Renteneintrittsalters und Abschaffung von Frühverrentung

Zahlreiche empirische Studien zeigen, dass die Anhebung des Renteneintrittsalters eines der effizientesten Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit Älterer ist – jedenfalls wenn es hinreichend Arbeitsnachfrage gibt. So haben die Reformen der 1990er und 2000er Jahre in Deutschland dazu beigetragen, den Rentenzugang deutlich ins höhere Erwerbsalter zu verschieben (Engels et al., 2017). Zunächst wurden Abschlüsse für den vorgezogenen Renteneintritt eingeführt, später unterschiedliche Frühverrentungspfade ganz geschlossen. Geyer und Welteke (2021) zeigen, dass die Abschaffung der Rente für Frauen, die das frühestmögliche Renteneintrittsalter von 60 auf 63 Jahre erhöhte, die Erwerbstätigkeit deutlich erhöht hat. In ihrer Studie wird allerdings auch deutlich, dass es wenig Dynamik im Arbeitsmarktverhalten der Betroffenen gibt. In anderen Worten: Die Reform hatte zur Folge, dass die Frauen, die beschäftigt waren, beschäftigt blieben, um bei der nächsten Option in Rente zu gehen. Diejenigen hingegen, die nicht beschäftigt waren, blieben auch nicht beschäftigt. Vor diesem Hintergrund wird die Anhebung des Rentenzugangsalters immer wieder diskutiert, denn die Möglichkeiten sich an höhere Altersgrenzen anzupassen sind ungleich verteilt. Vereinfacht gesagt, gelingt diese Anpassung Büroangestellten mit hoher beruflicher Qualifikation besser als Menschen, die in körperlich anspruchsvollen Berufen, etwa im Bau oder der Gastronomie tätig sind. Das bedeutet auch: In einer konjunkturellen Situation, die sich nah an der Vollbeschäftigung bewegt, sind die Folgen der Anhebung der Altersgrenzen sozial ausgewogener als in Situationen mit erhöhter Arbeitslosigkeit. Das sollte bei der Konzeption einer weiteren Anhebung der Altersgrenzen mitgedacht werden.

Unterschiede durch die Belastung im Beruf werden nicht ausgeglichen

Obwohl es klare empirische Evidenz gibt, dass Menschen, die eine physisch oder psychisch belastende Tätigkeit hatten, den Arbeitsmarkt früher verlassen, wird dieser Unterschied bei Rentenreformen oft nicht berück-

sichtigt. Das trifft auch für die Rente für besonders langjährige Versicherte zu, die für Personen mit 45 Versicherungsjahren seit 2014 eine Senkung des abschlagsfreien Zugangsalters vorsieht. Dolls und Krolage (2023) zeigen, dass durch diese Reform das Zugangsalter deutlich gesenkt wurde und damit die Kosten für die Rentenversicherung gestiegen sind. Inzwischen gehen rund 30 % eines Zugangsjahres mit dieser Option vor dem Regeleintrittsalter in Rente.

Ein erheblicher Teil derjenigen, die nach 45 Versicherungsjahren frühzeitig und abschlagsfrei in Rente gehen, kommt allerdings aus Berufen mit vergleichsweise geringer Belastung. Menschen, die lange in Berufen mit sehr hohen Belastungen gearbeitet haben, z. B. in der Gastronomie, in der Kranken- und Altenpflege oder dem Handwerk, bleiben oft außen vor, da sie nicht auf 45 Versicherungsjahre kommen und damit die Voraussetzungen nicht erfüllen. Von denjenigen, die abschlagsfrei in Rente gehen können, war weniger als ein Drittel während des Berufslebens im Durchschnitt sehr hoch belastet. Dazu zählen neben körperlicher Anstrengung auch sogenannte psychosoziale Belastungen wie Stress. Demgegenüber waren fast 40 % leicht bis mäßig belastet (Buslei et al., 2024a). Die Maßnahme ist in diesem Sinn wenig zielgenau und es zeigt sich, dass die Dauer der Erwerbskarriere ein unzureichender Indikator ist, um berufliche Belastungen zu messen. Hohe Belastungen werden bei kürzeren Erwerbskarrieren anteilig häufiger beobachtet, während bei längeren Laufbahnen die Bedeutung von Beschäftigungsphasen mit geringeren Belastungen zunimmt. Als Kriterium für eine vorgezogene Altersrente wäre daher ein Instrument sinnvoller, das an der tatsächlichen Beschäftigungsfähigkeit der Versicherten ansetzt (Zwick et al., 2022).

Um eine weitere Anhebung der Altersgrenzen politisch umzusetzen, ist es wichtig, diese Ungleichheiten zu berücksichtigen. Damit könnten negative Verteilungswirkungen ausgeglichen werden. Dabei stellt sich jedoch die Frage, für welche Gruppen ein früherer Renteneintritt möglich sein soll. Auf Basis von Daten der Deutschen Rentenversicherung ziehen Brüssig und Geyer (2026) als Untergrenze dieser Personengruppe jene heran, die die frühere Berufsunfähigkeitsrente (BU-Rente) in Anspruch genommen haben, die für die Geburten bis zum 1. Januar 1961 noch zugänglich war. In der Altersgruppe der 58- bis 62-Jährigen nahmen jährlich etwa 3.000 bis 5.000 Personen eine solche BU-Rente in Anspruch, überwiegend Männer mit mittlerer bis guter Qualifikation. Rund 50 % der Fälle entfielen auf Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems. Ergänzende Analysen des Mikrozensus zeigen, dass gesundheitliche Einschränkungen häufig zu längerer Arbeitsunfähigkeit, Teilzeitarbeit oder zum Rückzug aus Erwerbstätigkeit

führen. Je nach Abgrenzung identifizieren Brüssig und Geyer (2026) eine Risikogruppe von 20.000 bis 30.000 Personen, während weiter gefasste Schätzungen bis zu 130.000 bzw. 290.000 Personen umfassen. Besonders betroffen sind Menschen in körperlich belastenden Berufen; Frauen weisen insgesamt höhere Risiken auf. Insgesamt zeigt die Studie, dass eine zielgenaue Politik weiterer Forschung bedarf.

Wenn es gelänge, diese Gruppe zielgenau zu identifizieren, könnte ein früher Renteneintritt auch eine weitere Ungleichheit adressieren: die Ungleichheit in der Lebenserwartung. Zahlreiche Studien zeigen, dass sich die Lebenserwartung systematisch unterscheidet. Dabei ist neben dem Lebenseinkommen (Haan et al., 2020; 2019) und Bildung auch die Berufsbelastung ein zentraler Indikator (Geyer et al., 2022).

Finanzielle Anreize für mehr Beschäftigung

Zusätzlich zu einer Erhöhung des Renteneintrittsalters wird auch die freiwillige Weiterarbeit bei Rentenbezug finanziell gefördert. Dazu wurden zunächst die Hinzuverdienstgrenzen auch bei vorzeitigem Rentenbezug erhöht und dann abgeschafft. Inzwischen wurden nun auch gezielt weitere finanzielle Anreize durch die Einführung der Aktivrente gesetzt. Durch die Aktivrente sollen Personen, die über das reguläre Rentenalter hinaus arbeiten, Arbeitseinkommen von bis zu 2.000 € monatlich steuerfrei erhalten. Verteilungspolitisch begünstigt diese Maßnahme vermutlich eher Besserverdienende Rentner:innen (Bach et al., 2025b).

Die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit der Aktivrente hängt entscheidend davon ab, ob ältere Personen auf die steuerlichen Anreize reagieren und es dadurch tatsächlich zu einer höheren Erwerbsquote kommt. Bohmann et al. (2025) nutzen ein Vignettendesign um die möglichen Beschäftigungseffekte abzuschätzen. Die Aktivrente würde – so das Ergebnis der Studie – zu moderaten, aber statistisch signifikanten positiven Beschäftigungseffekten führen. Die Einführung der Aktivrente führt demnach zu einer Steigerung der Beschäftigungsbereitschaft von Älteren: Im Durchschnitt steigen die Beschäftigung und das Arbeitsvolumen um etwa 10 %. Die daraus resultierende Arbeitsangebotselastizität von 0,23 liegt im Bereich von Studien, die Elastizitäten von jüngeren Gruppen geschätzt haben. Basierend auf den Umfrageergebnissen und Informationen aus dem Mikrozensus ergibt sich ein Beschäftigungsanstieg durch die Einführung der Aktivrente von 25.000 bis 33.000 Vollzeitäquivalenten in der Altersgruppe 66 bis 70 Jahre. Die Studie zeigt auch, warum die Effekte relativ gering sind: Nicht-monetäre Faktoren, wie „geistig fit bleiben“, „Spaß an der Arbeit“ und „soziale

Kontakte“ werden neben finanziellen Aspekten als wichtige Gründe für Erwerbstätigkeit genannt.

Fazit

Bisher gibt es keine klare Strategie, wie die derzeitige Bundesregierung den absehbaren Herausforderungen bei der Rente begegnen will. Dafür wurde eine Rentenkommission eingesetzt, die bis zum Sommer 2026 konkrete Vorschläge erarbeiten soll. Die Rente steht zwar wie oben beschrieben deutlich besser da, als früher erwartet wurde, aber mit dem Renteneintritt der Babyboomer steigen die Herausforderungen deutlich. Und nicht nur bei der Rente: Beitragssteigerungen wird es vermutlich auch im Bereich Gesundheit und Pflege geben. Die Probleme und Reformen bei der Rente können also nicht isoliert betrachtet werden. Insofern geht der Nutzen aus der Aktivierung des Erwerbspersonenpotenzials Älterer auch deutlich über die Rentenversicherung hinaus (Isaak et al., 2026).

Eine Anhebung des Rentenzugangsalters oder die Abschaffung von vorgezogenen Rentenzugangsmöglichkeiten sollten daher in keinem Fall ausgeschlossen oder tabuisiert werden. Solche Reformen stellen jedoch viele Beschäftigte vor erhebliche Probleme, da sie sich nicht in der Lage sehen, sich an die höheren Altersgrenzen anzupassen. Allgemeine Anhebungen des Rentenzugangsalters sind an zwei Stellen sozial unausgewogen: *erstens*, weil Menschen mit geringer Bildung und geringem Einkommen eine niedrigere Lebenserwartung haben und *zweitens*, da genau diese Gruppe häufig in ihren Jobs aufgrund physischer und psychischer Belastungen Schwierigkeiten hat, sich an die neuen Altersgrenzen anzupassen. Damit eine Erhöhung des Rentenzugangsalters politisch einfacher umsetzbar wird und auch effektiv die Beschäftigung erhöht, müssen also die Arbeitsbedingungen verbessert werden, sodass es für alle Gruppen möglich und auch attraktiv ist länger zu arbeiten. Das ist auch eine wichtige Voraussetzung, damit finanzielle Anreize zu deutlich mehr Beschäftigung führen. Zusätzlich ist es notwendig, weiterhin die Möglichkeiten für einen früheren Renteneintritt zu schaffen. Dieser muss aber klar fokussiert sein. Die Erfahrungen mit der Rente für besonders langjährige Versicherte zeigen, dass die Dauer der Erwerbskarriere ein unzureichender Indikator ist, um berufliche Belastungen zu messen und damit starke Mitnahmeeffekte nach sich zieht. Denkbar wäre allerdings, bei der Prüfung der gesundheitlichen Belastungen von Älteren stärker auf den, sofern beschäftigt, tatsächlich ausgeübten Beruf sowie die Arbeitsmarktchancen abzustellen. Die Erwerbsminderung scheint hier eine zu hohe Hürde für viele Ältere darzustellen (Brüssig & Geyer, 2026). Denkbar wäre ein entsprechend einfacherer Altersrentenbezug aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen einige Jahre vor der Altersgrenze für langjährig Versicherte.

Es spricht auch viel dafür, die umverteilenden Elemente innerhalb der gesetzlichen Rente oder über alle Alterseinkommen zu stärken (Bach et al., 2025a). Damit könnten Verluste für Menschen, die nicht länger arbeiten können, ausgeglichen werden. Aber auch hier gilt wieder, dass dieser Ausgleich klar konditioniert sein muss, damit Mitnahmeeffekte reduziert werden.

Literatur

- Bach, S., Blesch, M., Gehlen, A., Haan, P., Klotz, S. & Veltri, B. (2025a). Ohne direkte Mehrbelastung der Jungen: „Boomer-Soli“ kann wichtiger Baustein für Stabilisierung der Rente sein. *DIW Wochenbericht*, 92(29), 447–456.
- Bach, S., Buslei, H., Geyer, J., Haan, P. & Pieper, J. (2025b). Aktivrente entlastet vor allem besserverdienende Rentner*innen: Mit unsicheren Beschäftigungseffekten. *DIW Wochenbericht*, 92(25), 395–402.
- Berlemann, M. & Eurich, M. (2023). Arbeitslosigkeit, Fachkräftemangel und Demografie. *Wirtschaftsdienst*, 103(2), 147–148.
- Bindler, A., Borlinghaus, M., Buslei, H., Geyer, J. & Haan, P. (2025). Erwerbstätigkeit im Alter: Bereits bedeutend – aber ausbaufähig. *DIW Wochenbericht*, 92(48), 767–775.
- Bohmann, S., Haan, P. & Herrmann, F. (2025). Aktiviert die Aktivrente Ältere? Evidenz zur Wirkung finanzieller Anreize auf das Arbeitsangebot von Personen vor und im Rentenalter?. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.).
- Brussig, M. & Geyer, J. (2026). Altersabsicherung von besonders belasteten Beschäftigten – Berufsunfähigkeitsversicherung für das höhere Erwerbsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung – Gutachten zur Abschätzung des Personenkreises. Difis-Studie (im Erscheinen).
- Buslei, H., Felder L., Geyer, J. & Haan, P. (2024a). Rente nach 45 Jahren: Auch Personen mit geringer Arbeitsbelastung gehen frühzeitig abschlagsfrei in Ruhestand. *DIW Wochenbericht*, 91(48), 760–765.
- Buslei, H., Geyer, J., Haan, P. & Neitzsch, P. (2024b). Beschäftigungspotenziale Älterer. Umfang und Realisierungschancen bis 2035. Bertelsmann Stiftung.
- Coschignano, E., Isaak, N. & Jessen, R. (2025). Wachstumsbooster Arbeitsmarkt: Welchen Effekt hätte die Aktivierung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials in Deutschland? *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 74(1), 77–101.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.). (2025). Rentenversicherung in Zeitreihen 2025. *DRV-Schriften*, 22.
- Dolls, M. & Krolage, C. (2023). ‘Earned, Not given’? The Effect of Lowering the Full Retirement Age on Retirement Decisions. *Journal of Public Economics*, 223(C).
- Engels, B., Geyer, J. & Haan, P. (2017). Pension incentives and early retirement. *Labour Economics*, EALE conference issue 2016, Bd. 47 (Supplement C), 216–231.
- Geyer, J. & Welteke, C. (2021). Closing Routes to Retirement for Women: How Do They Respond? *Journal of Human Resources*, 56(1), 311–341.
- Geyer, J., Haan, P. & Schaller, M. (2022). Heterogene Lebenserwartung und das Rentensystem: Regressive Verteilungswirkungen und Reformoptionen. *IW-Trends, Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, 49(2), 141–146.
- Grimm, V., Kroeger, T. & Ochsner, C. (2024). Wege aus der Wachstumschwäche. *Wirtschaftsdienst*, 104(3), 180–186.
- Haan, P., Kemptner, D. & Lüthen, H. (2019). Besserverdienende profitieren in der Rentenversicherung zunehmend von höherer Lebenserwartung. *DIW Wochenbericht*, 86(23), 391–399.
- Haan, P., Kemptner, D. & Lüthen, H. (2020). The Rising Longevity Gap by Lifetime Earnings – Distributional Implications for the Pension System. *Journal of the Economics of Ageing*, 100199.
- IAQ – Institut Arbeit und Qualifikation. (2025). *Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen 1991–2024*. Universität Duisburg-Essen.
- Isaak, N., Jessen, R. & Schmidt, C. M. (2026). Entfesselung des Arbeitskräftepotenzials für Wachstum und entlastete Staatsfinanzen. *Wirtschaftsdienst*, 106(1), 28–34.
- Ochmann, R., Albrecht, M. & Sonnenberger, D. (2025). *Beitragssatzentwicklung in der Sozialversicherung – Update der szenarienbasierten Projektion bis zum Jahr 2035*. Kurzbericht für die DAK-Gesundheit. IGES Institut.
- Statistisches Bundesamt. (2025). *Statistischer Bericht - 16. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Deutschland - 2024 bis 2070*.
- Zwick, T., Bruns, M., Geyer, J. & Lorenz, S. (2022). Early Retirement of Employees in Demanding Jobs: Evidence from a German Pension Reform. *Journal of the Economics of Ageing*, 100387.

Title: A more stable pension system through longer working lives: consider the distributional impact

Abstract: Extending working life can make a key contribution to the sustainable financing of the pay-as-you-go statutory pension system. Raising the retirement age and mobilising the labour potential of older people are considered key levers, but they have unequal social effects. Reforms must therefore improve working conditions, provide targeted exemptions for people with health problems, take lower life expectancy into account and balance distributional effects in order to ensure acceptance and effectiveness.