



Aktiviert die Aktivrente Ältere?

Evidenz zur Wirkung finanzieller Anreize auf das
Arbeitsangebot von Personen vor und im Rentenalter

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

November 2025

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh

bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

André Schleiter

Eric Thode

Erstellt vom

Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)

Autor:innen

Dr. Sandra Bohmann

Prof. Dr. Peter Haan

Fiona Herrmann

Korrektorat

Jan W. Haas

Zitationshinweis

Bohmann, S., Haan P. u. Herrmann F., (2025): Aktiviert die Aktivrente Ältere?

Evidenz zur Wirkung finanzieller Anreize auf das

Arbeitsangebot von Personen vor und im Rentenalter.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh.

Bildnachweis

© Jacob Lund – stock.adobe.com

DOI 10.11586/2025088

ID_2867

Aktiviert die Aktivrente Ältere?

Evidenz zur Wirkung finanzieller Anreize auf das
Arbeitsangebot von Personen vor und im Rentenalter

Dr. Sandra Bohmann, Prof. Dr. Peter Haan, Fiona Herrmann
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)

Inhalt

Abbildungsverzeichnis.....	3
Tabellenverzeichnis.....	3
Executive Summary.....	4
Executive Summary (English)	6
1 Einleitung.....	8
2 Konzeptualisierung von Renteneintrittsentscheidungen	10
3 Konzept der Aktivrente.....	14
4 Erläuterung des Forschungsdesigns und Darstellung der Datengrundlage	16
4.1 Vignetten-Experiment	16
4.2 Befragungsteil	20
4.3 Merkmale und Repräsentativität der Stichprobe	21
5 Ergebnisse des Vignetten-Experiments sowie Angaben der Befragten zu ihrem eigenen Arbeitsmarktstatus.....	25
5.1 Arbeitsmarktentscheidungen in Vignetten unter derzeitigen institutionellen Rahmenbedingungen.....	25
5.1.1 Einfluss von Merkmalen der Vignettenperson und Stelle auf die Annahmequote.....	28
5.1.2 Einfluss von Merkmalen der Befragten auf die Annahmequote.....	30
5.2 Beschäftigungseffekte der Aktivrente in den Vignetten.....	31
5.3 Gründe der Befragten für Renteneintritt und Weiterbeschäftigung	40
5.3.1 Gründe für die Beendigung der Erwerbstätigkeit.....	40
5.3.2 Gründe für die Erwerbstätigkeit.....	43
6 Erwartbare Gesamteffekte auf dem Arbeitsmarkt	45

7	Fazit	47
8	Literaturverzeichnis	49
9	Anhang	52
	A.1 Beispiele der Vignetten	52
	A.2 Reformeffekt getrennt nach Salienz	53

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einflussfaktoren auf den Renteneintrittszeitpunkt	11
Abbildung 2: Steigerung im Nettoeinkommen durch Reform bei Beschäftigungsaufnahme (in %) ...	20
Abbildung 3: Weiter- und Wiederbeschäftigtequote in Fallbeispielen ohne Reform nach Wochenarbeitsstunden	26
Abbildung 4: Kenntnis der steuerlichen Behandlung von Erwerbseinkommen bei Rentenbezug.....	27
Abbildung 5: Einfluss der Vignetten-Charakteristika auf Beschäftigungsentscheidung im Status quo	29
Abbildung 6: Einfluss der Befragten-Charakteristika auf Beschäftigungsentscheidungen im Status quo	31
Abbildung 7.1: Positive Beschäftigungsentscheidungen im Status quo und mit Aktivrente	32
Abbildung 7.2: Beschäftigungsentscheidungen im Status quo und mit Aktivrente.....	33
Abbildung 8: Arbeitsmarkteffekte der Reform in Abhängigkeit von Vignettendimensionen	35
Abbildung 9: Beschäftigungseffekte nach Einkommenszugewinn.....	36
Abbildung 10: Elastizitäten der Wieder- und Weiterbeschäftigtequote nach Vignetten- Charakteristika.....	38
Abbildung 11: Elastizität des Arbeitsangebots in Stunden nach Vignetten-Charakteristika	39
Abbildung 12: Wichtigkeit von Gründen für den Austritt aus der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht	41
Abbildung 13: Wichtigkeit von Gründen für den Austritt aus der Erwerbstätigkeit nach Rentenstatus	42
Abbildung 14: Gründe für das Nicht-Finden einer Stelle nach Altersgruppen	43
Abbildung 15: Gründe für Erwerbstätigkeit nach Geburtskohorte.....	44

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Merkmale, die in Fallbeispielen variiert wurden.....	18
Tabelle 2: Randverteilung der Stichprobe nach Geschlecht, Bildung und Hauptwohnsitz im Vergleich zu Angaben des Statistischen Bundesamtes	22
Tabelle 3: Demografische Merkmale der Befragten im Survey und im SOEP	23
Tabelle 4: Erwerbstatus und Arbeitsverhältnis der Befragten im Survey	24
Tabelle 5: Effekte der Reform auf Beschäftigungsentscheidungen	34
Tabelle 6: Beschäftigte in der Altersgruppe 66–70 Jahre.....	45

Executive Summary

Die Bundesregierung hat zur Stärkung der Erwerbstätigkeit Älterer die Einführung einer „Aktivrente“ beschlossen. Personen, die über das reguläre Rentenalter hinaus arbeiten, sollen Arbeitseinkommen von bis zu 2 000 Euro monatlich steuerfrei erhalten. Die Wirksamkeit der Aktivrente hängt entscheidend davon ab, ob die steuerlichen Anreize tatsächlich zu einer höheren Erwerbsquote führen. Simulationen des DIW zeigen, dass ohne Verhaltensänderungen etwa 234 000 Personen profitieren würden, die auch ohne den finanziellen Anreiz arbeiten. Das würde zu Steuermindereinnahmen von ca. 770 Mio. Euro führen. Um die negativen fiskalischen Effekte auszugleichen, ist ein Beschäftigungsanstieg von etwa 40 000 Vollzeitäquivalenten notwendig.

Ziel dieser Studie ist es zu untersuchen, welche Gründe Personen, die das Rentenalter bereits erreicht haben oder kurz davorstehen, von einer längeren Erwerbstätigkeit abhalten bzw. dafür ausschlaggebend sind, sich für eine Erwerbstätigkeit zu entscheiden. Der Fokus liegt dabei auf der Wirkung finanzieller Anreize – wie etwa der Aktivrente – auf Beschäftigungsentscheidungen der betroffenen Personengruppe.

Methodik

Die Analyse basiert auf einer Online-Befragung von knapp 3 000 Personen im Alter von 60–70 Jahren, die im Juni 2025 durchgeführt wurde. Die Stichprobe wurde durch Quoten in den Merkmalen Geschlecht, Bildung und Wohnort repräsentativ für die deutsche Bevölkerung gestaltet. Im Zentrum der Untersuchung steht ein Vignetten-Experiment: Die Befragten bewerteten acht realitätsnahe Fallbeispiele (Vignetten) von Personen im Rentenalter, die vor der Entscheidung standen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder weiterzuführen. Die Hälfte der Vignetten berechnete den Netto-Einkommenszuwachs nach geltendem Steuerrecht (Status quo), die andere Hälfte unter Berücksichtigung der geplanten Aktivrente (Reform). Durch systematische Variation der Merkmale (Alter, Geschlecht, finanzielle Situation, Stundenlohn, Arbeitszeit, Arbeitsbelastung, Home-Office-Möglichkeit) kann gezeigt werden, wie sich finanzielle Anreize auf die Arbeitsmarktentscheidungen der Befragten auswirken und wie sich diese je nach Vignetten-Charakteristika unterscheiden.

Ergänzend wurden die Teilnehmenden zu ihrer eigenen Erwerbssituation, ihren Motiven für Renteneintritt bzw. Weiterbeschäftigung sowie zu demografischen Merkmalen befragt.

Ergebnisse

Die Aktivrente würde – so das Ergebnis dieser Studie – zu moderaten, aber statistisch signifikanten positiven Beschäftigungseffekten führen. Die Einführung der Aktivrente führt demnach zu einer signifikanten Steigerung der Beschäftigungsbereitschaft: Im Durchschnitt steigen die Beschäftigung und das Arbeitsvolumen um etwa 10 Prozent. Die daraus resultierende Arbeitsangebotselastizität von 0,23 liegt im Bereich vergleichbarer Studien: Eine Erhöhung des Nettoeinkommens um ein Prozent führt zu einem Anstieg der Stellenannahme-Wahrscheinlichkeit um 0,23 Prozent.

Die Reformwirkung variiert erheblich zwischen verschiedenen Gruppen: Besonders starke Effekte zeigen sich bei Frauen (+6 Prozentpunkte) und Personen mit hohem Haushaltseinkommen (+5,2 Prozentpunkte). Es zeigt sich auch, dass finanzielle Anreize besonders stark bei strukturell

unattraktiven Stellen (hohe Arbeitszeit, Belastung, kein Home-Office) wirken. Die Befragung zu individuellen Motiven zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Personen in Rente nennen häufiger nichtfinanzielle Aspekte wie „geistig fit bleiben“, Spaß an der Arbeit und soziale Kontakte als wichtige Gründe für Erwerbstätigkeit. Noch nicht Verrentete geben häufiger finanzielle Notwendigkeit als Grund für ihre Beschäftigung an. Bei den Austrittsgründen dominieren gesundheitliche Probleme, der Wunsch nach mehr Zeit für Familie/Freizeit und das Erreichen des Rentenalters. Arbeitsplatzbezogene Probleme spielen eine untergeordnete Rolle. Bemerkenswert ist auch der geringe Kenntnisstand: Nur 37,7 Prozent der Befragten waren korrekt über die steuerliche Behandlung von Erwerbseinkommen bei Rentenbezug informiert.

Basierend auf den Umfrageergebnissen und Informationen aus dem Mikrozensus ergibt sich durch die Einführung der Aktivrente ein Beschäftigungsanstieg von 25 000–33 000 Vollzeitäquivalenten in der Altersgruppe 66–70 Jahre. Die Effekte könnten jedoch größer ausfallen, da bei der Berechnung langfristige Normalisierungseffekte nicht berücksichtigt werden konnten. Derzeit ist eine Beschäftigung in der Rentenphase noch ein Randphänomen. Durch die Einführung der Aktivrente rückt das Thema Alterserwerbstätigkeit jedoch in den gesellschaftlichen Fokus. Damit könnte sich eine Beschäftigung in der Rentenphase langfristig als neue gesellschaftliche Norm etablieren. Darüber hinaus könnte durch die Einführung der Aktivrente das Wissen über die bestehenden Regeln verbessert werden. Fehlende Informationen über bestehende Regelungen könnten ein möglicher Grund sein, warum die Beschäftigung derzeit noch recht gering ist.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass die Aktivrente helfen kann, die Beschäftigung auch jenseits des Rentenalters zu fördern. Allerdings sind die Beschäftigungseffekte moderat und helfen daher nur begrenzt, die finanziellen Belastungen der Sozialsysteme und das Problem des Fachkräfte- mangs merklich zu reduzieren. Die Aktivrente ist daher kein Ersatz für weitere notwendige Maßnahmen, um das Beschäftigungspotenzial in Deutschland zu heben. Dazu zählen insbesondere bessere Qualifikation und Weiterbildung aller Erwerbspersonen, der Ausbau der Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur sowie eine Verbesserung der Arbeitsanreize durch eine Reform des Ehegatten- splittings.

Gleichzeitig sind Reformen im Rentensystem notwendig. Derzeit wird der vorzeitige Erwerbsaustritt weiterhin gefördert, so etwa durch die abschlagsfreie Altersrente nach 45 Beitragsjahren oder durch steuer- und abgabenfreie Aufstockungen bei der Altersteilzeit. Dies passt nicht zu den Zielen einer Aktivrente.

Bei den finanziellen Anreizen könnte man noch weiter gehen. So wäre eine direkte Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung an die Arbeitnehmer*innen denkbar. Da in diesen Fällen keine Leistungsansprüche erworben werden, könnte dies den Arbeitsanreiz stärken. Allerdings würden die Sozialversicherungen finanziell geschwächt, was durch einen Steuerausgleich kompensiert werden müsste.

Executive Summary (English)

The German government has decided to introduce an 'active pension' ("Aktivrente") to boost employment among older people. People who work beyond the regular retirement age will receive tax-free income of up to €2,000 per month. The effectiveness of the 'active pension' depends crucially on whether the tax incentives actually lead to a higher employment rate. Simulations by the DIW show that, without any change in behaviour, around 234,000 people who would work even without the financial incentive would benefit. This would lead to a tax revenue shortfall of approximately €770 million. To offset the negative fiscal effects, an increase in employment of around 40,000 full-time equivalents would be necessary.

The aim of this study is to investigate the reasons that prevent people who have already reached retirement age or are about to do so from continuing to work, or that are decisive in their decision to take up employment. The focus is on the effect of financial incentives – such as the 'active pension' – on the employment decisions of the group of people concerned.

Methodology

The analysis is based on an online survey of nearly 3,000 people aged 60–70, which was conducted in June 2025. The sample was designed to be representative of the German population in terms of gender, education and place of residence. The study focuses on a vignette experiment: Respondents evaluated eight realistic case studies (vignettes) of people of retirement age who were faced with the decision of whether to take up or continue gainful employment. Half of the vignettes calculated the net income increase according to current tax law (status quo), while the other half took into account the planned 'active pension' (reform). By systematically varying the characteristics (age, gender, financial situation, hourly wage, working hours, workload, home office option), it is possible to show how financial incentives affect the respondents' labour market decisions and how these differ depending on the characteristics of the vignette.

In addition, participants were asked about their own employment situation, their motives for retiring or continuing to work, and demographic characteristics.

Results

According to the findings of this study, the 'active pension' would lead to moderate but statistically significant positive employment effects. The introduction of the 'active pension' would therefore lead to a significant increase in willingness to work: on average, employment and the volume of work would increase by around 10 per cent. The resulting labour supply elasticity of 0.23 is in line with comparable studies: a one per cent increase in net income leads to a 0.23 per cent increase in the probability of accepting a job.

The impact of the reform varies considerably between different groups: particularly strong effects are seen among women (+6 percentage points) and people with high household incomes (+5.2 percentage points). It also appears that financial incentives have a particularly strong effect on structurally unattractive jobs (long working hours, stress, no home office). The survey on individual motives reveals clear differences between age groups. Retired people are more likely to cite non-financial aspects such as 'staying mentally fit', enjoying work and social contacts as important reasons for working. Those who have not yet retired are more likely to cite financial necessity as the

reason for their employment. The main reasons for leaving work are health problems, the desire for more time for family/leisure and reaching retirement age. Workplace-related problems play a minor role. The low level of knowledge is also noteworthy: only 37.7 per cent of those surveyed were correctly informed about the tax treatment of earned income when receiving a pension.

Based on the survey results and information from the microcensus, the introduction of the 'active pension' will lead to an increase in employment of 25,000–33,000 full-time equivalents in the 66–70 age group. However, the effects could be greater, as long-term normalisation effects could not be taken into account in the calculation. At present, employment during retirement is still a marginal phenomenon. However, the introduction of the 'active pension' will bring the issue of working in old age into the social spotlight. This could lead to employment during retirement becoming established as a new social norm in the long term. In addition, the introduction of the 'active pension' could improve knowledge of the existing rules. A lack of information about existing regulations could be one possible reason why employment is still relatively low at present.

The results of this study show that the 'active pension' can help to promote employment beyond retirement age. However, the effects on employment are moderate and therefore only help to a limited extent to significantly reduce the financial burden on social security systems and the problem of skilled labour shortages. The 'active pension' is therefore no substitute for other necessary measures to increase employment potential in Germany. These include, in particular, better qualifications and further training for all working people, the expansion of childcare and care infrastructure, and an improvement in work incentives through a reform of the joint taxation system for married couples.

At the same time, reforms to the pension system are necessary. Currently, early retirement continues to be encouraged, for example through the full old-age pension after 45 years of contributions or through tax- and contribution-free supplements for partial retirement. This is not in line with the objectives of an 'active pension'.

Financial incentives could be taken even further. For example, employers' contributions to pension and unemployment insurance could be paid directly to employees. Since no benefit entitlements are acquired in these cases, this could strengthen the incentive to work. However, this would weaken the social security system financially, which would have to be compensated for by tax adjustments.

1 Einleitung

Mit dem demografischen Wandel kommt der Erwerbsbeteiligung von Personen vor oder im Rentenalter aus mehreren Gründen eine erhöhte Bedeutung zu. Die Geburtsjahrgänge, die in den letzten Jahren in Rente getreten sind oder in den nächsten Jahren in Rente treten werden, sind deutlich größer als ihre Nachfolger. Bei weiterhin hoher Arbeitsnachfrage zeigen sich heute erhebliche Knappheiten insbesondere bei einer Reihe von Berufen und Tätigkeiten („Fachkräftemangel“), die in der Zukunft noch zunehmen könnten (Fuchs et al., 2021; Mayer, 2021; Sauer & Wollmershäuser, 2021). Darüber hinaus nimmt mit dem Rentenzugang großer Geburtskohorten auch der Finanzierungsbedarf in der sozialen Sicherung deutlich zu (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2023, Kapitel 5). Eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit Älterer hat das Potenzial, dem Fachkräftemangel spürbar entgegenzuwirken und die Finanzierungsbasis der sozialen Sicherung zu stärken. Dabei zeigen empirische Auswertungen, dass das Potenzial bei Rentnerinnen und Rentnern nach regulärem Renteneintritt groß ist, da sie nur in geringem Umfang weiterbeschäftigt sind (Buslei et al., 2024). Im Jahr 2023 waren 13 Prozent der Rentner*innen im Alter von 65 bis 74 Jahren erwerbstätig (Statistisches Bundesamt, 2024). In der Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen waren es etwa 21 Prozent. Damit liegt die Erwerbsbeteiligung älterer Personen in Deutschland leicht über dem europäischen Durchschnitt, aber deutlich unter den höchsten Beschäftigungsquoten, die Dänemark, Lettland und Schweden verzeichnen. Dort sind jeweils noch circa 30 Prozent der Personen zwischen 65 und 69 Jahren erwerbstätig (Statistisches Bundesamt, 2025). Daraus leitet sich die zentrale Frage dieser Studie ab: Wie kann in Deutschland die Erwerbstätigkeit von Personen, die das Rentenalter bereits erreicht haben oder kurz davorstehen, erhöht werden?

Konkretes Ziel dieses Projektes ist es, zu untersuchen, ob und wie finanzielle Anreize durch Reformen des Steuer- und Transfersystems den Umfang der Beschäftigung von Personen vor oder im Rentenalter verändern könnten. Im Zentrum der Untersuchung steht die mögliche Beschäftigungswirkung der von der Regierung vorgeschlagenen Aktivrente. Laut Koalitionsvertrag (CDU, CSU, SPD, 2025) soll, wer das gesetzliche Rentenalter erreicht hat und freiwillig weiterarbeitet, sein Gehalt bis zu einer Höhe von 2.000 Euro im Monat steuerfrei erhalten.¹ Damit sollen die Anreize für freiwilliges längeres Arbeiten verbessert und der Übergang in den Ruhestand flexibler gestaltet werden. Die Rente wird inzwischen weitgehend besteuert. Daher erfahren Rentner*innen eine vergleichsweise hohe Grenzbelastung auf ihre Zusatzverdienste, da durch den progressiven Steuertarif die Steuersätze bei unteren und mittleren Einkommen schnell ansteigen. Durch einen zusätzlichen Steuerfreibetrag würden die Arbeitnehmer*innen im Rentenalter also mehr von ihrem Bruttolohn behalten können und die Arbeit würde sich daher mehr lohnen. Die Wirksamkeit der Aktivrente als arbeitsmarktpolitisches Instrument hängt also davon ab, ob diese steuerlichen Anreize tatsächlich zu einer höheren Erwerbsquote in der Altersgruppe 65+ führen.

¹ Die Steuerbefreiung soll unabhängig davon gelten, ob die Personen bereits Altersrente beziehen. Der Referrentenentwurf des Bundesministeriums der Finanzen vom 9. Oktober 2025 sieht vor, dass der Steuerfreibetrag nur für sozialversicherungspflichtige Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit gilt.

Eine Mikrosimulation des DIW kommt zum Ergebnis, dass derzeit etwa 234 000 steuerpflichtig abhängig Beschäftigte von der Aktivrente profitieren würden, sofern die Erwerbstätigkeit im Rentenalter unverändert bleibt (Bach et al., 2025). Dadurch ergäben sich Steuermindereinnahmen von ca. 770 Mio. Euro. Gleichzeitig ist jedoch zu erwarten, dass mit der Aktivrente mehr Menschen in der betroffenen Altersgruppe über das Renteneintrittsalter hinaus weiter beschäftigt bleiben. Sofern die Verdienste über die steuerfreien 2.000 Euro hinausgehen, könnten aber auch zusätzliche Steuereinnahmen entstehen. Bach et al. (2025) weisen außerdem darauf hin, dass durch zusätzlich gezahlte Sozialbeiträge, indirekte Steuern und Unternehmenssteuern auch Mehreinnahmen für den Staat entstehen können, wenn das Bruttoinlandsprodukt steigt und keine bestehende Beschäftigung verdrängt wird. Ob und inwiefern die steuerlichen Mindereinnahmen durch eine Erhöhung des Arbeitsangebots und daraus resultierende Mehreinnahmen kompensiert würden, hängt von der Reaktion der von der Reform betroffenen Personen auf die finanziellen Anreize ab, die durch die Aktivrente entstehen.

Um die Reaktion von Personen, die bereits in Rente sind oder in den kommenden Jahren das Rentenalter erreichen, auf die Einführung der Aktivrente abschätzen zu können, hat das DIW Berlin eine experimentelle Online-Studie in der entsprechenden Zielgruppe durchgeführt, deren Ergebnisse hier zusammengefasst werden. In Kapitel 2 wird zunächst kurz der aktuelle Forschungstand zur Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmer*innen über das Renteneintrittsalter hinaus dargelegt. Kapitel 3 stellt die Aktivrente vor, wie sie zum Zeitpunkt der Studienerstellung von politischen Akteuren diskutiert wurde, und legt die Konsequenzen der Reform für Personen in verschiedenen Einkommensklassen dar. In Kapitel 4 wird das Studiendesign erläutert und die Datengrundlage der Studie vorgestellt. Im fünften Kapitel werden zentrale Ergebnisse der Studie vorgestellt. Kapitel 5.1 stellt die im Rahmen des Experiments getroffenen Entscheidungen für eine Aufnahme bzw. Weiterführung einer Berufstätigkeit unter den derzeitigen steuerlichen Rahmenbedingungen dar. Kapitel 5.2 erläutert die Ergebnisse des Online-Experiments, anhand dessen die Reaktionen der Betroffenen auf die Reform untersucht wurden. Kapitel 5.3 stellt die aus der Studie abgeleiteten Arbeitsangebotselastizitäten vor. Im letzten Ergebnisteil (Kapitel 5.4) werden die von den Befragten angegebenen Gründe für die eigene Erwerbstätigkeit bzw. den Renteneintritt vorgestellt. Kapitel 6 diskutiert die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse und stellt die erwartbaren Gesamteffekte der Aktivrente auf den Arbeitsmarkt dar. Ein abschließendes Fazit (Kapitel 7) fasst die Studienergebnisse zusammen.

2 Konzeptualisierung von Renteneintrittsentscheidungen

Die Entscheidung über den Zeitpunkt des Renteneintritts wird durch ein komplexes Zusammenspiel individueller, arbeitsbezogener, finanzieller und gesellschaftlicher Faktoren beeinflusst (Scharn et al., 2018). Die Forschung unterscheidet dabei häufig zwischen unterschiedlichen Formen von Rentenabsichten – etwa dem *Wollen*, *Können* und *Planen* – sowie dem tatsächlichen Verhalten (Hasselhorn & Borchart, 2025). Die Vielzahl individueller, arbeitsplatzbezogener und institutioneller Einflussfaktoren wird in der Fachliteratur häufig anhand zweier Dimensionen systematisiert: zum einen danach, ob der Renteneintritt *freiwillig* oder *unfreiwillig* erfolgt, zum anderen danach, ob der Eintrittszeitpunkt *vorgezogen* oder *hinausgezögert* wird (Andersen et al., 2020).

Empirische Erkenntnisse zu diesen Prozessen basieren auf einer Vielzahl methodischer Zugänge, die sich gegenseitig ergänzen. Umfragebasierte Studien wie jene von Andersen et al. (2020), Thomassen et al. (2020) oder Hasselhorn (2020) nutzen große, repräsentative Datensätze, um Rentenabsichten und -verhalten im Längsschnitt oder Querschnitt zu analysieren. Ergänzt werden sie durch experimentelle Designs, wie in der Stated-Preference-Studie von Elsayed et al. (2018) in den Niederlanden, die gezielt die Wirkung hypothetischer politischer Maßnahmen wie flexibler Rentenmodelle oder finanzieller Anreize untersucht. Darüber hinaus liefern qualitative Interviews (z. B. Hasselhorn & Borchart, 2025) tiefere Einsichten in subjektive Deutungsmuster, während Meta-Analysen und systematische Reviews (z. B. Scharn et al., 2018) dazu beitragen, vorhandene Evidenz über Disziplingrenzen hinweg zu synthetisieren. Die Zusammenschau der Ergebnisse aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Soziologie und Ökonomie zeigt, dass Determinanten wie Gesundheit, Arbeitsbedingungen, finanzielle Sicherheit und Alterserwartungen über verschiedene Länder hinweg konsistent als Determinanten für den Zeitpunkt des Renteneintritts identifiziert werden.

Faktoren, die einen freiwilligen vorzeitigen Renteneintritt fördern – sogenannte *Pull*-Faktoren – umfassen etwa großzügige Frühverrentungsregelungen und weitere finanzielle Anreize durch den Arbeitgeber (Abfindungen), soziale Normen wie etwa die Regelaltersgrenze für den Renteneintritt, familiäre Erwartungen sowie den Wunsch nach mehr Freizeit oder Zeit für private Interessen. Demgegenüber bewirken „*Push*“-Faktoren einen unfreiwilligen vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsmarkt, beispielsweise aufgrund schlechter Gesundheit, hoher körperlicher oder psychischer Belastungen, Arbeitsplatzverlust oder mangelnder Unterstützung durch den Arbeitgeber. Faktoren, die die freiwillige Ausdehnung der Erwerbstätigkeit über das Renteneintrittsalter hinaus begünstigen, werden als „*Stay*“-Faktoren bezeichnet. Von der Literatur identifizierte *Stay*-Faktoren sind neben guter Gesundheit und hoher Arbeitszufriedenheit auch flexible Arbeitsbedingungen, finanzielle Anreize, persönliche Identifikation mit der Arbeit sowie positive soziale Kontakte. Der unfreiwillig längere Verbleib im Arbeitsleben ist durch sogenannte *Stuck*-Faktoren bedingt; er wird häufig durch eine subjektive finanzielle oder psychologische Notwendigkeit erklärt. Abbildung 1 bietet einen Überblick zu den verschiedenen Faktoren, die den Renteneintrittszeitpunkt beeinflussen.

Abbildung 1: Einflussfaktoren auf den Renteneintrittszeitpunkt



Anmerkung: Die Abbildung zeigt eine Zusammenfassung der in der Fachliteratur identifizierten Faktoren, die den Renteneintrittszeitpunkt beeinflussen.

Quelle: Andersen et al. (2020)

Ein zentraler Einflussfaktor für den tatsächlichen Renteneintritt ist die Gesundheit. Schlechte körperliche Verfassung und die damit verbundene eingeschränkte Arbeitsfähigkeit sind in nahezu allen Studien als einer der Hauptgründe für den frühzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben identifiziert worden – besonders in körperlich belastenden Tätigkeiten der ISCO-Gruppen 5–9 (Andersen et al., 2020; Scharn et al., 2018; Hasselhorn, 2020). In diesen Berufsgruppen geben viele Erwerbstätige bereits in jungen Jahren an, nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten zu können (Hasselhorn, 2020). Quantitative Analysen der lidA-Studie und der GEDA14-Daten² zeigen, dass Personen mit besserer Gesundheit eine deutlich längere subjektive Erwerbsperspektive aufweisen (Hasselhorn, 2020; Hess et al., 2021). Gleichzeitig betonen qualitative Interviews mit älteren Beschäftigten, dass das „Können“ im Sinne subjektiv eingeschätzter Arbeitsfähigkeit in hohem Maße von der körperlichen Belastung abhängt (Hasselhorn & Borchart, 2025).

Arbeitsbedingungen wirken ebenfalls stark auf Rentenentscheidungen. In kognitiv weniger fordernden, physisch anstrengenden Berufen würden viele Beschäftigte unter besseren Arbeitsbedingungen länger arbeiten – beispielsweise bei reduzierter körperlicher Belastung (Andersen et al., 2020). Für sitzende Tätigkeiten (ISCO-Gruppen 1–4) überwiegen hingegen Wünsche nach Selbstbestimmung, Flexibilität und mehr Freizeit, was als „Jump“-Faktor den freiwilligen Ausstieg motiviert (Andersen et al., 2020; Hudomiet et al., 2021). Die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung ist laut Hudomiet et al.

² Die lidA-Studie („Leben in der Arbeit“) ist eine repräsentative Langzeit-Kohortenstudie in Deutschland, die seit 2009 untersucht, wie sich Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit und Erwerbsteilhabe älterer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auswirken. Mithilfe regelmäßiger Befragungen und administrativer Daten der Bundesagentur für Arbeit analysiert sie aus interdisziplinärer Perspektive langfristige Zusammenhänge zwischen Arbeit, Alter und Gesundheit (siehe auch <https://arbeit.uni-wuppertal.de/de/studie/>). GEDA 2014/2015-EHIS ist eine bevölkerungsrepräsentative Gesundheitsbefragung des Robert-Koch-Instituts, bei der im Rahmen eines Mixed-Mode-Designs (Web- und Papierfragebögen) insgesamt 24 016 Personen ab 18 Jahren zu Gesundheitszustand, Versorgung, Gesundheitsverhalten und sozialen Faktoren befragt wurden (siehe auch https://www.rki.de/DE/Aktuelles/Publikationen/Journal-of-Health-Monitoring/GBEDDownloadsJ/ConceptsMethods/JoHM_2017_01_gesundheitliche_lage7.html).

(2021) ein besonders konsistenter Prädiktor für spätere Renteneintritte. Zusätzlich betonen qualitative und quantitative Daten die Rolle der Sinnhaftigkeit von Arbeit sowie generativer Motive, wie dem Wunsch, Wissen an Jüngere weiterzugeben (Hess et al., 2021).

Auch finanzielle Rahmenbedingungen wirken sowohl als Anreiz zu bleiben als auch als Barriere (Pull). Großzügige Frühverrentungsmodelle (Jensen, 2005) oder ein ausreichendes Vermögen (Hudomiet et al., 2021) erleichtern den freiwilligen Ausstieg, während finanzielle Notwendigkeit als typischer „Stuck“-Faktor wirkt, der Menschen trotz fehlender Motivation im Erwerbsleben hält (Hasselhorn & Borchart, 2025). In Stated-Preference-Experimenten zeigt sich, dass finanzielle Anreize das Renteneintrittsverhalten signifikant beeinflussen können (Elsayed et al., 2018). Besonders relevant ist dies für geringverdienende Gruppen, die häufig weniger Spielraum für selbstbestimmte Entscheidungen haben.

Demografische und persönliche Merkmale strukturieren die Entscheidung zusätzlich. So zeigen die GEDA14- und lidA-Daten, dass jüngere Erwerbstätige im Schnitt eine deutlich kürzere subjektive Erwerbsperspektive haben als ältere (Hasselhorn, 2020). Frauen reagieren laut Andersen et al. (2020) stärker auf physische Arbeitsbelastung, während Männer finanzielle Kriterien häufiger als handlungsleitend angeben. Bildungsgrad und soziale Lage korrelieren ebenfalls mit der Bereitschaft, länger im Erwerbsleben zu bleiben, wobei höher gebildete Gruppen in der Regel optimistischere Erwerbsperspektiven äußern (Hasselhorn, 2020). Auch persönliche Lebensumstände wie der Wunsch des Partners, familiäre Betreuungsaufgaben oder der Wunsch nach mehr Freizeit fließen in die Entscheidungsfindung ein (Andersen et al., 2020; Hudomiet et al., 2021; Jensen, 2005).

Ein wiederkehrender Befund in vielen Studien ist die Diskrepanz zwischen Absicht und Realität. Hasselhorn und Borchart (2025) zeigen anhand qualitativer Interviews, dass das „Können“ oft als antizipierte Arbeitsfähigkeit verstanden wird, stark geprägt durch Gesundheit und körperliche Belastung. Das „Wollen“ wiederum reflektiert persönliche Vorstellungen, häufig unabhängig von institutionellen Rahmenbedingungen. Das „Planen“ stellt die Schnittstelle zwischen beiden Polen dar und umfasst die Auseinandersetzung mit realistischen Optionen angesichts individueller und struktureller Rahmenbedingungen.

Insgesamt verdeutlichen diese Erkenntnisse die Heterogenität älterer Erwerbstätiger und die Notwendigkeit differenzierter Maßnahmen zur Gestaltung von Übergängen in den Ruhestand. Eine pauschale Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird der Vielfalt an Lebenslagen nicht gerecht und droht bestehende soziale Ungleichheiten zu verschärfen (Hasselhorn & Borchart, 2025). Zudem zeigt sich in Deutschland eine weit verbreitete „Kultur des Fröhlausstiegs“ – ein Ausdruck ambivalenter Einstellungen zur Erwerbsarbeit im Alter (Hasselhorn, 2020). Politische und betriebliche Maßnahmen müssen daher nicht nur Anreize setzen, sondern auch strukturelle Hemmnisse abbauen, um längere Erwerbsverläufe tatsächlich zu ermöglichen.

Die Forschung zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Renteneintritt ist bislang begrenzt, obwohl dieses Phänomen des „Untirement“ an Bedeutung gewinnt. Darunter versteht man die Rückkehr in eine Erwerbstätigkeit – sei es in Teilzeit oder Vollzeit – nach einem vollständigen oder teilweisen Ruhestand. Daten der *Health and Retirement Study* zeigen, dass 26,4 Prozent der Rentner binnen sechs Jahren erneut arbeiten, bei frühzeitig in Rente Gegangenen liegt die Quote sogar bei bis zu 35 Prozent (Maestas, 2010). In der Regel erfolgt der Wiedereinstieg rund zwei Jahre nach

Rentenbeginn – meist geplant: 81,7 Prozent der später Wiedereingestiegenen äußerten diesen Wunsch bereits vor dem Übergang in den Ruhestand. Unerwartete finanzielle oder gesundheitliche Schocks spielen dagegen nur bei einer Minderheit eine Rolle.

Die Gründe für einen Wiedereinstieg sind vielfältig und insgesamt mit den Stay- und Stuck-Faktoren vergleichbar. Häufig wird hier in der Forschung auch nicht deutlich unterschieden. Finanzielle Motive wie unzureichende Altersabsicherung sind zentral – insbesondere für Geringqualifizierte (Hasselhorn & Borchart, 2025). Zugleich wirken psychologische Faktoren: Das Bedürfnis, produktiv zu bleiben, soziale Kontakte zu pflegen oder Wissen weiterzugeben, kann ebenfalls zur Rückkehr in den Arbeitsmarkt motivieren (Hudomiet et al., 2021; Andersen et al., 2020). Die gesundheitliche Verfassung und die Art der vorangegangenen Tätigkeit beeinflussen die Bereitschaft erheblich: Während Personen aus körperlich belastenden Berufen (ISCO 5–9) häufig aus gesundheitlichen Gründen früher ausscheiden, zeigen sie eine höhere Wiedereinstiegsbereitschaft bei reduzierter Belastung oder durch zusätzliche Erholungsangebote (Andersen et al., 2020). Für ehemals in sitzender Tätigkeit Beschäftigte (ISCO 1–4) spielen dagegen eher flexible Arbeitszeiten, reduzierte Verantwortung und längere Urlaube eine Rolle (Andersen et al., 2020). Die Forschung zeigt außerdem, dass Wiedereinstiegsjobs („Brückenjobs“) meist Teilzeitstellen mit geringerer Verantwortung, geringerem Stress und niedrigerem Einkommen sind (Hudomiet et al., 2021). Dennoch können gute Arbeitsbedingungen die Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus begünstigen.

Eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer*innen vor und im Ruhestand kann demnach durch die Verringerung von Push- und Pull-Faktoren sowie durch die Stärkung und Ausweitung von Stay-Faktoren erreicht werden. Dabei unterscheiden sich die einzelnen Einflussfaktoren in diesen vier Bereichen erheblich hinsichtlich ihrer Zugänglichkeit für institutionelle Regulierung, der Geschwindigkeit ihrer Veränderung sowie der Akzeptanz unter Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen. Unter den in Abbildung 1 genannten Faktoren sind im Push- und Pull-Bereich insbesondere die Regelaltersgrenze für den Renteneintritt, institutionelle und (in eingeschränktem Maße) betriebliche finanzielle Anreize sowie Regelungen der Arbeitszeitflexibilität gesetzlicher Regulation zugänglich, während andere Faktoren, wie etwa die physische und psychische Belastung durch eine Tätigkeit, die individuelle Identifikation oder auch die Qualität sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz, deutlich schwerer durch staatliche Maßnahmen verändert werden können.

Wie bereits oben erwähnt, zielt dieser Bericht darauf ab, zu quantifizieren, wie stark Arbeitnehmer*innen kurz vor und im Rentenalter auf positive finanzielle Anreize reagieren und die Beschäftigung erhöhen. Hier ist zu beachten, dass aufgrund der psychologisch stärkeren Wirkung von negativen Anreizen die zu erwartende Wirkung solcher Anreize zwar größer, ihre Akzeptanz aber vermutlich deutlich geringer ist (Doerrenberg et al., 2016; Kahneman et al., 1991).

3 Konzept der Aktivrente

Um die Beschäftigung von Rentner*innen zu erhöhen, plant die derzeitige Bundesregierung die Einführung einer sogenannten Aktivrente. Das Kernstück dieses Vorschlags ist ein zusätzlicher Steuerfreibetrag von bis zu 2.000 Euro monatlich für Personen, die über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus erwerbstätig sind. Die Konzeption als Einkommenssteuerfreibetrag bedeutet aufgrund der Progressivität des deutschen Steuersystems³, dass sich die durch die Aktivrente entstehenden finanziellen Anreize für verschiedene Einkommensgruppen unterscheiden werden.

Aus steuersystematischer Sicht bewirkt der zusätzliche Freibetrag von 24.000 Euro eine Verschiebung der gesamten Progressionsstruktur nach oben. Der finanzielle Anreiz zur Fortführung einer Berufstätigkeit entsteht also dadurch, dass Rentner*innen dann mehr von ihrem Bruttogehalt behalten können. Die Höhe dieses finanziellen Anreizes hängt dabei stark von der Einkommenshöhe des jeweiligen Haushaltes ab. Konkret setzt sich der finanzielle Vorteil aus zwei Komponenten zusammen: Zum einen verringert sich durch den Freibetrag das zu versteuernde Einkommen. Zum anderen führt die Verschiebung der Progressionszone dazu, dass für dasselbe Einkommen ein geringerer Grenzsteuersatz anfällt. Insgesamt führt die Verschiebung der Progressionszone zu einer systematischen Entlastung, deren Wirkung mit steigenden Einkommen – sofern diese über dem aktuellen Freibetrag liegen – zunächst absolut zunimmt. Relativ zum Einkommen nimmt die Entlastung jedoch ab, je höher das Einkommen ist. Im Folgenden wird die Wirkung der geplanten Aktivrente für verschiedene Einkommensbereiche genauer erläutert und anhand einiger konkreter Beispiele veranschaulicht.⁴

Einkommen unter 12.096 Euro pro Jahr: Personen in dieser Einkommensgruppe würden nicht von der Aktivrente profitieren, da ihr zu versteuerndes Einkommen unter dem allgemein geltenden Freibetrag liegt und sie bereits heute keine Einkommensteuer zahlen.

Einkommen zwischen 12.096 und 36.096 Euro pro Jahr: Da in diesem Einkommensbereich die bisher geltende Steuerprogression durch vollkommene Steuerfreiheit ersetzt wird, steigt in diesem Bereich der (relative) steuerliche Vorteil mit dem Einkommen an. Zum Beispiel müsste eine erwerbstätige Rentnerin mit einem Jahreseinkommen von 18.000 Euro heute auf 5.904 Euro Einkommenssteuer zahlen, während mit der Aktivrente das gesamte Einkommen steuerfrei bliebe. Dies entspricht einer monatlichen Steuerersparnis von etwa 70 Euro. Bei einem Jahreseinkommen von 30.000 Euro würde die komplette bisherige Steuerlast von etwa 2.684 Euro entfallen. Pro Monat stünde der Person also 224 Euro mehr von ihrem Gehalt zur Verfügung.

Einkommen über 36.096 Euro pro Jahr: Ab einem Jahreseinkommen von 36.096 Euro folgt die Besteuerung wieder dem regulären progressiven Schema, verschoben um den zusätzlichen Steuerfreibetrag von 24.000 Euro pro Jahr. Der finanzielle Anreiz in diesem Einkommensbereich ergibt sich (1) aus der Differenz zwischen dem im Status quo zu versteuernden Einkommen und dem darauf entfallenden Grenzsteuersatz und (2) aus dem durch die Aktivrente verringerten zu

³ Im Jahr 2025 beträgt der allgemeine Grundfreibetrag 12.096 Euro, oberhalb dessen der Eingangssteuersatz von 14 Prozent greift. Der Steuersatz steigt dann progressiv bis auf 42 Prozent bei einem zu versteuernden Einkommen von 66.761 Euro an, während der Reichensteuersatz von 45 Prozent erst ab 277.826 Euro zur Anwendung kommt.

⁴ Die Beispiele beziehen sich jeweils auf alleinstehende Personen ohne gemeinsame Veranlagung.

versteuernden Einkommen und dem dadurch eventuell ebenfalls verringerten Grenzsteuersatz. Für einen erwerbstätigen Rentner mit 50.000 Euro Jahreseinkommen würde sich die Steuerlast von etwa 7.028 Euro auf circa 1.947 Euro reduzieren. Der finanzielle Vorteil durch die Aktivrente betrüge also 5.081 Euro im Jahr oder 423 Euro pro Monat. Der maximale absolute Steuervorteil, der durch die Aktivrente erzielt werden kann, beträgt etwa 10.080 Euro jährlich und bleibt auch bei sehr hohen Einkommen konstant.

Die Aktivrente führt somit zu einer systematischen steuerlichen Entlastung erwerbstätiger Rentner, wobei die größten relativen Vorteile bei mittleren Jahreseinkommen zwischen 12.000 und 36.000 Euro Einkommen entstehen, da sie von einer vollständigen oder nahezu vollständigen Steuerbefreiung profitieren. Den größten *absoluten* Vorteil hingegen erhalten Personen mit mittleren bis höheren Einkommen zwischen 36.000 und 90.000 Euro, da hier die eingesparten Steuerbeträge am höchsten ausfallen. Gleichzeitig entstehen keine Verbesserungen für Geringverdiener unter dem bisherigen Grundfreibetrag sowie für Personen, die bereits heute keine oder sehr wenig Einkommensteuer zahlen.

Eine kritische Bewertung der Aktivrente offenbart sowohl Vorteile als auch problematische Aspekte. Positiv zu bewerten ist der starke finanzielle Anreiz zur Weiterbeschäftigung, der besonders bei mittleren Einkommen wirksam ist und sich relativ einfach über das bestehende Steuersystem umsetzen lässt. Als problematisch erscheinen hingegen die fehlende Wirkung bei sehr niedrigen Einkommen und mögliche Mitnahmeeffekte bei Personen, die ohnehin auch ohne Aktivrente weiterarbeiten würden, und die daraus entstehenden Steuerausfälle für den Staat. Kritisch wird auch diskutiert, ob es verfassungsrechtlich möglich ist, den Freibetrag nur für Ältere einzuführen und Selbstständige auszuschließen (Bach et al., 2025; Grau et al., 2025; Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, 2025). In einem statischen Mikrosimulationsmodell basierend auf SOEP-Daten – ohne zusätzliche Beschäftigungseffekte – berechnen Bach et al. (2025) Steuerausfälle von 770 Mio. Euro pro Jahr. Bei einer Erhöhung des Arbeitsvolumens um etwa 40 000 Vollzeitäquivalente (bei dem derzeitigen durchschnittlichen Stundenvolumen ca. 75 000 Personen) wäre durch zusätzliche Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen ein Break-Even erreicht. Die Auswirkungen der Aktivrente auf den Staatshaushalt sowie die Wirksamkeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument hängen also davon ab, ob die steuerlichen Anreize tatsächlich zu einer höheren Erwerbsquote in der Altersgruppe 65+ führen. Um diese Frage näherungsweise beantworten zu können, wurde die im Folgenden vorgestellte Befragung durchgeführt.

4 Erläuterung des Forschungsdesigns und Darstellung der Datengrundlage

Der vorliegende Bericht basiert auf den Daten einer Online-Umfrage, die im Juni 2025 unter knapp 3 000 Personen im Alter von 60 bis 71 Jahren mit Wohnsitz in Deutschland durchgeführt wurde.⁵ Die Befragten wurden aus dem Pool des Online-Access-Panel-Provider Bilendi rekrutiert. Dabei wurde durch vorab bestimmte Quoten sichergestellt, dass die Randverteilungen der Stichprobe in den Merkmalen Geschlecht (männlich, weiblich), Bildung (geringe vs. mittlere und hohe Bildung) und Wohnort (Ost, West) der Randverteilung im Zensus entspricht.⁶ Die Teilnahme am Survey wurde vom Online-Panel-Provider vergütet. Im Median brauchten die Befragten 8,4 Minuten für den Survey und erhielten dafür 3,07 Euro.⁷ Die Online-Befragung umfasste zwei Teile: ein Survey-Experiment, in dem die Befragten gebeten wurden, für verschiedene Fallbeispiele (sogenannte Vignetten) älterer Personen im Alter von 65 oder 70 Jahren (im Folgenden: Vignettenpersonen) Arbeitsmarktentscheidungen zu treffen, und einen Umfrageteil mit Fragen zur Erwerbs situation der Befragten sowie zu zentralen demografischen Merkmalen.⁸ Mit dieser Reihenfolge werden eventuelle Verzerrungen in den Vignetten-Antworten vermieden. Zur Sicherung der Datenqualität wurden den Befragten auch zwei verschiedene Aufmerksamkeitstests vorgelegt. Angaben von Personen, die diese Aufmerksamkeitstests nicht erfolgreich absolvierten, wurden nicht für die vorliegenden Analysen verwendet. Außerdem wurden Angaben von drei Personen ausgeschlossen, die keine Angaben zum eigenen Einkommen machten. Die folgenden Analysen basieren ausschließlich auf den Angaben von Befragten, die alle acht Vignetten vollständig beantwortet haben ($N = 2\,936$ befragte Personen). Insgesamt werden hier also 23 488 Vignetten ausgewertet – davon jeweils 11 744 mit Aktivrente (Reform) und 11 744 ohne Aktivrente (Status quo).

4.1 Vignetten-Experiment

Vignetten-Experimente nutzen realitätsnahe Szenarien oder Fallbeschreibungen (sogenannte Vignetten), um zu untersuchen, wie sich diese Merkmale auf die Bewertungen, Entscheidungen oder Einstellungen der Befragten auswirken (Auspurg & Hinz, 2015). Durch die systematische Variation einzelner Merkmale in den Vignetten lassen sich kausale Zusammenhänge zwischen den in den Vignetten variierten Merkmalen und dem Antwortverhalten analysieren (Auspurg & Hinz, 2015). Darüber hinaus können systematische Zusammenhänge zwischen Merkmalen der Befragten und deren Antwortverhalten analysiert werden, ebenso wie Unterschiede in den Effekten bestimmter Merkmale der Vignetten je nach Merkmalen der Befragten. Die Darstellung in realitätsnahen, hinreichend beschriebenen Szenarien ermöglicht eine Untersuchung komplexer Entscheidungssituationen, ohne die Befragten mit abstrakten Fragen zu konfrontieren. Die Bedeutung einzelner Aspekte

⁵ Die Zielpopulation der Studie waren Personen im Alter von 60 bis 70 Jahren. Durch eine Filterung über das Geburtsjahr wurden 94 Personen im Alter von 71 Jahren befragt. Unsere Auswertung berücksichtigt auch die Informationen dieser 94 Personen.

⁶ Die vorab festgelegten Quoten waren: Geschlecht (48,6 % männlich, 51,4 % weiblich), Bildung (niedrig: kein Schulabschluss, Hauptschulabschluss: 40,6 %, mittlere & hohe Bildung: mittlerer Schulabschluss, Hochschulzugangsberechtigung: 59,4 %) und Wohnort (19,3 % Ost, 80,7 % West, wobei Berlin dem Osten zugerechnet wurde).

⁷ Das arithmetische Mittel der Bearbeitungszeit lag bei 68 Minuten. 95 Prozent der Teilnehmenden bearbeiteten den Fragebogen in weniger als 24 Minuten.

⁸ Der vollständige Fragebogen ist online einsehbar unter [Open Science Framework](#), Menüpunkt „Files“.

für die Entscheidung wird indirekt erfragt. Durch diese indirekte Erfassung der Bedeutung einzelner Merkmale ist die Methode weniger anfällig für Verzerrungen der Ergebnisse durch sozial erwünschtes oder politisch motiviertes Antwortverhalten. Dies gilt umso mehr, wenn sich die Vignetten auf hypothetische Dritte beziehen und nicht unmittelbar auf die eigene Meinung oder das eigene Verhalten. Die Methode wurde bereits mehrfach verwendet, um die Relevanz verschiedener monetärer und nichtmonetärer Aspekte für Arbeitsmarktentscheidungen anderer Gruppen – wie etwa Frauen (Boneva et al., 2024) – zu untersuchen. Im Kontext von Rentenübertrittsentscheidungen ist den Studienautoren jedoch keine weitere Anwendung der Methode bekannt. Die konkrete Anwendung der Methode im vorliegenden Fall wird im Folgenden genauer beschrieben.

Nach erfolgreichem Bestehen des Aufmerksamkeitstests wurden die Befragten mithilfe eines Einführungstextes informiert, dass sie im Anschluss acht Fallbeispiele (Vignetten) von Personen im Rentenalter sähen, die jeweils vor der Entscheidung stünden, eine Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen bzw. weiterzuführen. Die Befragten wurden gebeten, sich in die Person im Fallbeispiel (fortlaufend: Vignettenperson) hineinzuversetzen und jeweils anzugeben, wie sie sich anstelle der Vignettenperson entscheiden würden. Die Vignetten enthielten jeweils eine Beschreibung dieser hypothetischen Person sowie einer hypothetischen Stelle. Die Vignettenpersonen wurden jeweils durch ihr Alter (65 oder 70 Jahre), ihr Geschlecht (männlich oder weiblich), ihre finanzielle Situation (prekär, komfortabel)⁹ sowie ihren Arbeitsmarktstatus (erwerbstätig oder in Rente) beschrieben. Grundsätzlich konnten alle Kombinationen dieser Merkmale auftreten, mit der Ausnahme, dass 70-jährige Vignettenpersonen immer „in Rente“ waren. Die infrage kommende Stelle wurde jeweils durch den Stundenlohn (geschlechtsspezifisch: hoch, niedrig)¹⁰, die wöchentliche Arbeitszeit (38 Stunden, 20 Stunden, 10 Stunden), die Belastung am Arbeitsplatz (hoch, niedrig) sowie die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, beschrieben. Die Befragten wurden in den Vignetten jeweils über den Bruttonomontslohn der jeweiligen Stelle sowie die Höhe des Zuwachs im Nettohaushaltseinkommen bei Aufnahme der Tätigkeit informiert. Die Berechnung des Zuwachs im Nettohaushaltseinkommen basierte dabei jeweils auf der Annahme, dass die Person alleinstehend ist.¹¹ Bei der Hälfte der acht präsentierten Vignetten wurde der Zuwachs im Nettohaushaltseinkommen gemäß der aktuell gültigen Einkommenssteuerregelung (Status quo) berechnet. Bei der anderen Hälfte wurde der Zuwachs im Haushaltsnettoeinkommen unter Berücksichtigung der Einkommenssteuerbefreiung von bis zu 2.000 Euro monatlich – also der Aktivrente entsprechend – berechnet (Reform). Die vier Status-quo-Vignetten und die vier Reform-Vignetten wurden jeweils en bloc präsentiert. Um Reihenfolgeneffekte zu vermeiden, wurde randomisiert, ob Befragte zuerst die vier Reform-Vignetten oder die vier Status-quo-Vignetten beantworteten.¹²

⁹ Das Haushaltseinkommen wird ausgehend von dem altersspezifischen Mittelwert von 2 335 Euro berechnet (vgl. Alterssicherungsbericht 2024 und eigene Berechnungen, siehe Online-Anhang im Bereich [Files](#)). Ein hohes Haushaltseinkommen entspricht dabei 120 % und ein niedriges 60 % dieses Mittelwerts.

¹⁰ Der Stundenlohn basiert dabei auf den geschlechtsspezifischen Mitteln von 26,49 Euro für Männer und 22,16 Euro für Frauen (vgl. exklusive Auskunft des Statistisches Bundesamtes, 2025). Ein hoher Stundenlohn entspricht 120 % und ein niedriger 60 % des geschlechtsspezifischen Mittels.

¹¹ Diese Vereinfachung wurde vorgenommen, um die Komplexität der Vignetten in einem Rahmen zu halten, für den die Methode gute empirische Ergebnisse zeigt (Auspurg & Hinz, 2015). Allerdings wurde das verfügbare Haushaltseinkommen variiert – und somit der Einfluss eines Partnereinkommens auf die eigene Arbeitsmarktentscheidung indirekt simuliert.

¹² Zusätzlich wurden die befragten Personen zufällig einer von zwei experimentellen Bedingungen zugeordnet. In der Salienz-Bedingung wurden die Befragten im Einführungstext darüber informiert, dass in einigen Vignetten eine Einkommenssteuerreform für Arbeitnehmer*innen im Rentenalter gilt. Außerdem wurden die Reform- bzw. Status-quo-Vignetten als solche gekennzeichnet und die durch die Reform bewirkte Erhöhung

Im Anschluss an jede einzelne Vignette wurden die Befragten gebeten, anzugeben, ob sie anstelle der Vignettenperson die beschriebene Stelle annehmen bzw. darin weiterarbeiten würden oder nicht. Im Falle einer positiven Arbeitsmarktentscheidung wurden die Teilnehmenden gebeten, anzugeben, wie lange sie die beschriebene Tätigkeit zusätzlich ausführen würden (ein halbes Jahr, ein Jahr, zwei Jahre, drei Jahre, mehr als drei Jahre).

Tabelle 1: Merkmale, die in Fallbeispielen variiert wurden

	Dimension	Ausprägungen
1	Geschlecht	männlich weiblich
2	Alter	65 70
3	Haushaltseinkommen ohne Job	ermöglicht komfortablen Lebensstil reicht gerade für laufende Ausgaben
4	Arbeitsmarktstatus	in Rente erwerbstätig
5	Brutto-Stundenlohn	niedrig (60 % des Mittelwerts) hoch (120 % des Mittelwerts)
6	Arbeitsstunden pro Woche	38 Stunden 20 Stunden 10 Stunden
7	Arbeitsort	Home-Office nicht möglich Home-Office möglich
8	Arbeitsbelastung	gering hoch
9	Politikmaßnahme	Status quo Reform (Aktivrente)

Anmerkung: Tabelle 1 zeigt die Dimensionen, die in den Vignetten im Experiment systematisch variiert wurden.
Quelle: eigene Berechnungen.

im Nettoeinkommen gesondert ausgewiesen. Anders ausgedrückt: Es wurde die Differenz zwischen dem verfügbaren Einkommen mit Job im Reform-Szenario und dem verfügbaren Einkommen mit Job im Status-quo-Szenario angegeben (siehe Abbildung A.1 im Anhang). In der experimentellen Bedingung ohne Salienz wurde keine dieser Angaben gemacht; Reform- und Status-quo-Vignetten sahen exakt identisch aus.

Die beiden experimentellen Bedingungen spiegeln unterschiedliche Phasen einer in der Realität eingeführten Steuerreform wider. Die Salienz-Bedingung ist dabei vergleichbar mit der Einführungsphase der Reform, in der sich die Betroffenen eher bewusst über die Neuerungen sind. Nach einigen Jahren jedoch wird die Reform immer mehr zur Normalität. Dadurch finden die finanziellen Effekte im Unterschied zur Prä-Reform-Zeit wahrscheinlich weniger Beachtung, was durch die Nicht-Salienz-Bedingung nachgebildet werden soll. In diesem Bericht werden die beiden experimentellen Bedingungen gemeinsam ausgewertet. Getrennte Auswertungen zeigen, dass die Wirkung der Reform in beiden experimentellen Bedingungen gleich groß ist (Siehe Tabelle A2 im Anhang).

Aus den verschiedenen Merkmalskombinationen ergeben sich 576 theoretisch mögliche Fallbeispiele. Aus diesen wurden jeweils acht (vier mit und vier ohne Steuerreform) zufällig ausgewählt und den Befragten präsentiert. Durch die begrenzte Auswahl der Merkmalsausprägungen bilden diese Fallbeispiele auch eine begrenzte Anzahl ökonomischer Lagen ab. Zum einen wird ein Pol relativer Deprivation abgebildet, mit einem Haushaltseinkommen an der Armutgefährdungsgrenze und einem relativ geringen Stundenlohn, der nur knapp über dem Mindestlohn liegt, zum anderen ein Pol relativer Wohlhabenheit mit einem Nettohaushaltseinkommen, das den altersspezifischen Durchschnitt übersteigt, und einem relativ hohen Stundenlohn. Durch die verschiedenen Kombinationen von Haushaltseinkommen, Stundenlöhnen und Wochenarbeitsstunden wird zwar insgesamt eine große Bandbreite ökonomischer Lagen abgebildet, die in den Vignetten zur Verfügung stehenden Stellen sind jedoch auf die beiden Pole beschränkt. Durch die Mittelwertbildung der beobachteten Reaktionen an den Polen kann dennoch näherungsweise abgeleitet werden, wie Personen in der Zielgruppe – im Mittel – auf verschiedene zwischen diesen Polen liegende Arbeitsangebote reagieren würden.

Wie in Abschnitt 3 beschrieben, variiert der finanzielle Vorteil, der durch die Reform entsteht – bedingt durch das progressive Steuersystem – mit dem ursprünglichem Haushaltseinkommen sowie dem Einkommen aus der Beschäftigungsoption.¹³ Im Folgenden werden die Einkommenszugewinne, die durch die Aktivrente in den verschiedenen Vignettenkonstellationen entstehen, kurz dargestellt. Abbildung 2 zeigt, um wie viel Prozent die Reform den Zuwachs im Nettoeinkommen bei Stellenannahme erhöht.¹⁴ Im Durchschnitt steigt der Zuwachs im Nettohaushaltseinkommen, der bei einer Entscheidung für eine Weiter- oder Wiederbeschäftigung im Status quo entsteht, durch die Aktivrente um 42 Prozent an (gestrichelte Linie). Je nach Konstellation aus Haushaltseinkommen und Bruttoerwerb kann der Zuwachs aber zwischen 27 Prozent und 50 Prozent liegen.¹⁵ Wie aus den theoretischen Überlegungen erwartbar, sind alle Vignettenkonstellationen, in denen die reformbedingte Steigerung im Nettoeinkommen über dem Durchschnitt liegt, solche, in denen das ursprüngliche Haushaltsnettoeinkommen hoch ist. Zur Verdeutlichung wird hier ein tatsächlich in der Umfrage verwendetes Beispiel herangezogen: Die Vignettenperson ist männlich und hat auch ohne Aufnahme der Beschäftigung bereits ein hohes zu versteuerndes Haushaltsnettoeinkommen von 2.802 Euro pro Monat. Auf dieses Einkommen müsste die Person monatlich 416 Euro Einkommenssteuer entrichten (14,8 %). Die zur Verfügung stehende Stelle hat einen Umfang von 20 Wochenstunden und ist mit einem hohen Bruttostundenlohn von 31,80 Euro vergütet. Der Bruttomonatslohn betrüge also 2.766 Euro. Durch die Aktivrente wären 24.000 Euro des 33.192 Euro betragenden Jahresbruttolohnes steuerfrei. Ohne Aktivrente würde die Vignettenperson auf ihr Gesamteinkommen von 5.568 Euro pro Monat eine Einkommenssteuer von 1.323 Euro bezahlen, unter den

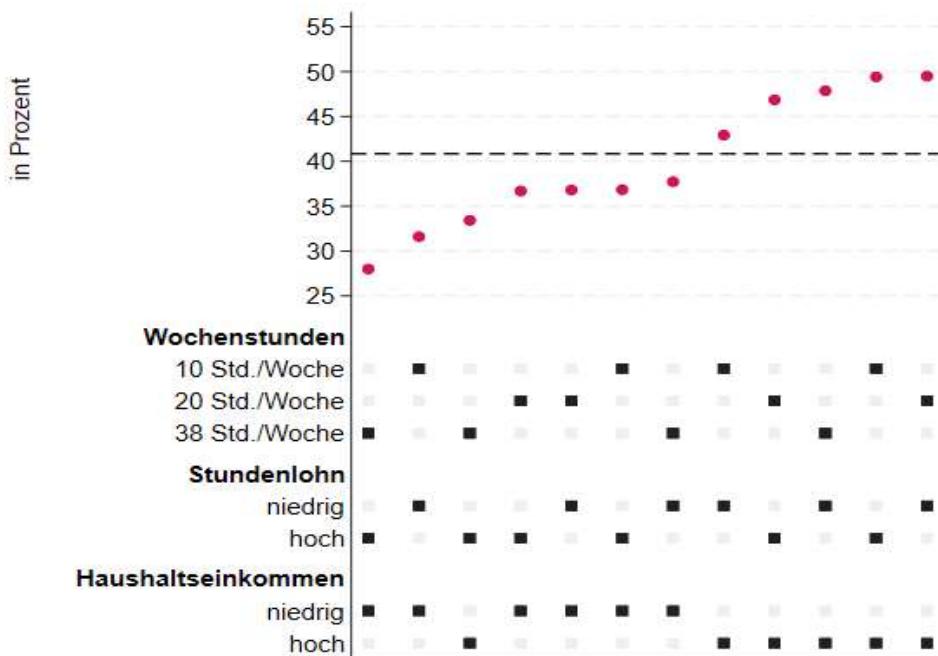
¹³ Das Erwerbseinkommen aus der Beschäftigung errechnet sich aus dem Stundenlohn × Wochenstunden × 4,3 Wochen pro Monat × 12 Monate.

¹⁴ Verglichen wird der Zuwachs im Nettohaushaltseinkommen bei einer Entscheidung für eine Weiter- oder Wiederbeschäftigung im Status quo mit demselben Zuwachs unter der Aktivrente. In der Abbildung werden Durchschnittswerte für männliche und weibliche Vignettenpersonen in den jeweiligen Erwerbs- und Einkommenskonstellationen abgebildet. Eine nach geschlechtsspezifischen Stundenlöhnen getrennte Darstellung ist im Online-Anhang (unter [Files](#)) einsehbar.

¹⁵ Am wenigsten profitieren Personen mit Vollzeitstelle, hohem Stundenlohn und niedrigem Haushalteinkommen (27 %), am stärksten hingegen Teilzeitkräfte mit niedrigem Stundenlohn und hohem Haushaltseinkommen (50 %).

Bedingungen der Aktivrente jedoch nur 601 Euro. Nach Abzug von 296 Euro Sozialabgaben, die in den Szenarien mit und ohne Reform unverändert bleiben, würde das verfügbare Nettohaushaltseinkommen ohne Reform also um 1.563 Euro pro Monat ansteigen, mit der Aktivrente jedoch um 2.284 Euro. Der Unterschied zwischen dem Szenario mit und ohne Steuerreform beträgt also 721 Euro pro Monat. Mit Einführung der Aktivrente würde das Nettoeinkommen bei einer Beschäftigungsaufnahme um 46 Prozent steigen.

Abbildung 2: Steigerung im Nettoeinkommen durch Reform bei Beschäftigungsaufnahme (in %)



Anmerkung: Die Abbildung zeigt den Prozentsatz, um den das Nettoeinkommen durch die Reform zusätzlich steigen würde, wenn die Beschäftigung angenommen wird. Dabei wird nach der Höhe des ursprünglichen Haushaltseinkommens und des Einkommens aus Beschäftigung (der Anzahl an Wochenstunden multipliziert mit dem Stundenlohn) unterschieden. In der Abbildung ist jeweils der Durchschnitt für männliche und weibliche Vignettenpersonen in der jeweiligen Konstellation dargestellt.

Quelle: eigene Berechnungen.

4.2 Befragungsteil

Im Umfrageteil wurden die Befragten um Angaben zu ihrem Arbeitsleben, ihrer Gesundheit und ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen gebeten (vgl. [Online-Anhang](#)). Zusätzlich wurden die Teilnehmenden zu ihren persönlichen Beweggründen für den Renteneintritt und, allgemein, für den Austritt aus der Erwerbstätigkeit befragt, sofern sie angaben, nicht erwerbstätig zu sein. Dagegen wurden diejenigen, die angegeben hatten, beschäftigt zu sein, nach ihren Beweggründen für die Erwerbstätigkeit gefragt.

In der Literatur finden sich wenige Studien, die bereits ähnliche Abfragen zu Beweggründen für Erwerbsentscheidungen im Rentenalter durchgeführt haben (Christen & Myohl, 2024; Davey, 2008; Naegele et al., 2020; Skirboll & Silverman, 1992). Innerhalb dieser lassen sich jedoch vier

verschiedene Methoden voneinander abgrenzen. So greifen z. B. Skirboll & Silverman (1992) auf persönliche Gespräche mit Einzelpersonen aus der Zielgruppe zurück. Dabei sollen die Interviewer zwar einer vorgegebenen Struktur folgen, jedoch haben sie die Freiheit, bei Bedarf von dieser abzuweichen, um stellenweise mehr ins Detail gehen oder auf individuelle Bedürfnisse eingehen zu können. Hanisch (1994) hat im Unterschied dazu im Rahmen eines Fragebogens, der sich an Rentner und Rentnerinnen richtet, die offene Frage „What was the main reason you retired from your job?“ (dt.: „Was war der Hauptgrund für Ihren Renteneintritt?“) gestellt und die Antworten anschließend in Kategorien zusammengefasst. Ebenfalls auf den Hauptgrund fokussierend schlägt Lee (2005) den Befragten einige mögliche Gründe für den Renteneintritt vor und bittet die Befragten anschließend, den für sie Wichtigsten anzukreuzen. ChrSchließlich ist in der Literatur auch die Anwendung einer Likert-Skala anzutreffen, bei der die Befragten für eine Reihe an vorgeschlagenen Gründen für den Renteneintritt jeweils angeben sollen, wie sehr der jeweilige Grund auf ihre Situation zutrifft (vgl. Davey, 2008; Naegele et al., 2020).

Eine Gegenüberstellung der Vor- und Nachteile der genannten Herangehensweisen zeigt, dass zwischen Praktikabilität und Realitätsnähe abgewogen werden muss. Während ein Interview ein besonders gutes Bild über komplexe Entscheidungssituationen und miteinander interagierende Faktoren ergeben kann, ist seine Anwendung jedoch im Format eines Fragebogens nicht möglich. Hinzu kommt, dass die Auswertung der Antworten bereits bei einer kleinen Anzahl an Teilnehmenden zeit- und rechenintensiv werden kann, auch unter Anwendung von computergestützten quantitativen Textanalyse-Methoden. Das andere Extrem ist, die Befragten lediglich nach einem einzelnen Hauptgrund zu fragen. Hier ist die Auswertung zwar besonders einfach, jedoch stecken meist mehrere, sich gegenseitig bedingende Gründe hinter einem Entscheidungsprozess wie dem Renteneintritt, die durch das binäre Datenmuster nicht ansatzweise eingefangen werden können. Als Mittelweg zwischen Praktikabilität und Realitätsnähe wird in dieser Studie daher eine Likert-Skala zum Abfragen der Beweggründe eingesetzt. Dadurch kann nicht nur nachvollzogen werden, welche Gründe zutreffen, sondern auch, mit welcher Gewichtung jeder einzelne Grund in die Entscheidung einfließt.

4.3 Merkmale und Repräsentativität der Stichprobe

Die Repräsentativität der Online-Stichprobe wird durch einen Vergleich zentraler Stichprobenmerkmale mit dem Zensus bzw. dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP)¹⁶ – einer für deutsche Haushalte repräsentativen Längsschnittstudie – überprüft. Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Stichprobe im Vergleich zu den vorab gemäß Angaben des Statistischen Bundesamtes definierten Quoten. Es ergeben sich wenige Abweichungen der realisierten von der avisierten Stichprobe. Personen mit Hauptschulabschluss sind in der Stichprobe überrepräsentiert, während Personen mit Hochschulabschluss unterrepräsentiert sind.

¹⁶ Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Längsschnitterhebung, die seit 1984 in West- und seit 1990 auch in Ostdeutschland durchgeführt wird (Goebel et al., 2019) und sich somit als Vergleichsdatensatz eignet, um Repräsentativität zu prüfen.

Tabelle 2: Randverteilung der Stichprobe nach Geschlecht, Bildung und Hauptwohnsitz im Vergleich zu Angaben des Statistischen Bundesamtes

	Survey absolut	Survey in Prozent	Statistisches Bundesamt in Prozent
<i>N</i>	2 935		
Geschlecht			
männlich	1 416	48,2 %	48,6 %
weiblich	1 516	51,7 %	51,4 %
divers	3	0,1 %	0 %
Höchster Schulabschluss			
kein Schulabschluss	14	0,5 %	6,2 %
Hauptschulabschluss	1 270	43,3 %	34,4 %
Realschulabschluss / Mittlere Reife	1 095	37,3 %	33,4 %
Abitur	556	18,9 %	26,0 %
Hauptwohnsitz			
Westdeutschland	2 360	80,4 %	80,7 %
Ostdeutschland	575	19,6 %	19,3 %

Anmerkung: Dargestellt ist die Verteilung verschiedener Merkmale von Personen im Alter von 60 bis 70 Jahren (Bildung: 60 Jahre und mehr) laut Informationen des Statistischen Bundesamtes im Vergleich zum Survey.

Quelle: eigene Berechnungen.

Die Befragten leben mehrheitlich in Zweipersonenhaushalten, haben ein monatliches verfügbares Haushalteinkommen von 3.000 Euro oder weniger und sind mit ihrer Gesundheit zufrieden (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Demografische Merkmale der Befragten im Survey und im SOEP

		Survey absolut	Survey in Prozent	SOEP in Prozent
N		2 935		
Anzahl Personen im Haushalt				
1 Person		1 062	36,2 %	27,4 %
2 Personen		1 630	55,5 %	62,9 %
3 Personen		184	6,3 %	6,6 %
4 Personen		50	1,7 %	2,2 %
5 und mehr Personen		9	0,3 %	0,8 %
Monatliches Nettoeinkommen des Haushalts				
unter 1000 Euro		227	7,7 %	4,3 %
1000 bis unter 2000 Euro		926	31,6 %	19,1 %
2000 bis unter 3000 Euro		818	27,9 %	23,3 %
3000 bis unter 4000 Euro		516	17,6 %	19,5 %
4000 bis unter 5000 Euro		287	9,8 %	11,6 %
5000 bis unter 7500 Euro		120	4,1 %	10,9 %
mehr als 7500 Euro		41	1,4 %	11,2 %
Zufriedenheit mit der Gesundheit				
äußerst unzufrieden		278	9,5 %	6,3 %
unzufrieden		670	22,8 %	18,9 %
weder zufrieden noch unzufrieden		769	26,2 %	38,4 %
zufrieden		1074	36,6 %	30,9 %
äußerst zufrieden		144	4,9 %	5,6 %
Geburtsjahr				
1954		94	3,2 %	7,7 %
1955		206	7,0 %	6,1 %
1956		264	9,0 %	6,1 %
1957		251	8,5 %	6,4 %
1958		267	9,1 %	7,2 %
1959		306	10,4 %	7,1 %
1960		260	8,9 %	7,4 %
1961		283	9,6 %	8,4 %
1962		298	10,2 %	8,0 %
1963		293	10,0 %	8,2 %
1964		282	9,6 %	8,1 %
1965		131	4,5 %	7,9 %

Anmerkung: Dargestellt ist die Verteilung verschiedener Merkmale im Survey im Vergleich zu gewichteten Informationen von Befragten derselben Altersgruppe im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP).

Quelle: eigene Berechnungen.

Ein Blick auf die Verteilung der Geburtsjahrgänge zeigt, dass die Mehrheit der Befragten in den 1960er-Jahren geboren wurde und sich damit noch nicht im Rentenalter befindet. Dennoch gibt mehr als die Hälfte der Befragten an, bereits Rente zu beziehen (vgl. Tabelle 4). Etwa ein Zehntel der Befragten ist trotz Rentenbezuges noch erwerbstätig. Ein Viertel der Befragten ist abhängig

oder selbstständig beschäftigt, davon knapp die Hälfte in Vollzeit und ein Viertel in Teilzeit. 20 Prozent verrichten einen Minijob und 7 Prozent sind selbstständig.

Tabelle 4: Erwerbsstatus und Arbeitsverhältnis der Befragten im Survey

	absolut	Survey in Prozent
<i>N</i>	2 935	
Erwerbsstatus		
in Rente	1 362	46,4 %
in Rente, mit (geringfügiger) Beschäftigung	309	10,5 %
abhängig oder selbstständig beschäftigt	778	26,5 %
arbeitslos	89	3,0 %
erwerbsunfähig	189	6,4 %
Hausfrau/-mann	98	3,3 %
anderes	110	3,7 %
Aktuelles Arbeitsverhältnis		
Vollzeit	503	17,1 %
Teilzeit	288	9,8 %
Minijob	224	7,6 %
selbstständig oder freiberuflich	72	2,5 %
nicht erwerbstätig	1 848	63,0 %

Anmerkung: Dargestellt ist die Verteilung des Erwerbsstatus sowie der Arbeitsverhältnisse der 2 936 Befragten im Survey.
Quelle: eigene Berechnungen.

Der Vergleich der Verteilung der Merkmale in der Stichprobe mit der Verteilung derselben Merkmale in der Population derselben Altersgruppe im SOEP zeigt einige Abweichungen der Survey-Population von der Vergleichsstichprobe im SOEP: Die hier befragten Personen leben zum Beispiel häufiger in Einpersonenhaushalten. Außerdem sind insbesondere höhere Einkommensgruppen in der Survey-Population im Vergleich zum SOEP unterrepräsentiert. Dieser Befund deckt sich mit dem geringeren Anteil von Personen im Survey im höheren Bildungssegment sowie dem höheren Anteil an Einpersonenhaushalten. Gleichzeitig sind die hier befragten Personen tendenziell etwas zufriedener mit ihrer Gesundheit. Diese Abweichungen sprechen dafür, dass hier eine Gruppe betrachtet wird, die mit höherer Wahrscheinlichkeit am Arbeitsleben teilnimmt, und müssen bei der Interpretation der Ergebnisse beachtet werden (siehe Kapitel 6).

5 Ergebnisse des Vignetten-Experiments sowie Angaben der Befragten zu ihrem eigenen Arbeitsmarktstatus

In den folgenden Abschnitten (5.1 und 5.2) werden zunächst die Ergebnisse des Vignetten-Experiments dargestellt. Dabei werden zwei zentrale Aspekte der Arbeitsmarktentscheidungen in den Vignetten analysiert: Zum einen wird untersucht, wie häufig sich die Befragten in den Vignetten für die Annahme einer angebotenen Stelle entscheiden (Wieder- und Weiterbeschäftigtequote). Zum anderen wird berechnet, wie viele zusätzliche Wochenstunden dadurch insgesamt für Erwerbstätigkeit aufgewendet werden – unter Berücksichtigung der angegebenen Arbeitszeit in der Vignette sowie der von den Befragten angegebenen geplanten Dauer der Beschäftigung.¹⁷ Im Anschluss daran werden in Abschnitt 5.3 die von den Befragten angegebenen Gründe für die eigene (fehlende) Erwerbstätigkeit diskutiert.

5.1 Arbeitsmarktentscheidungen in Vignetten unter derzeitigen institutionellen Rahmenbedingungen

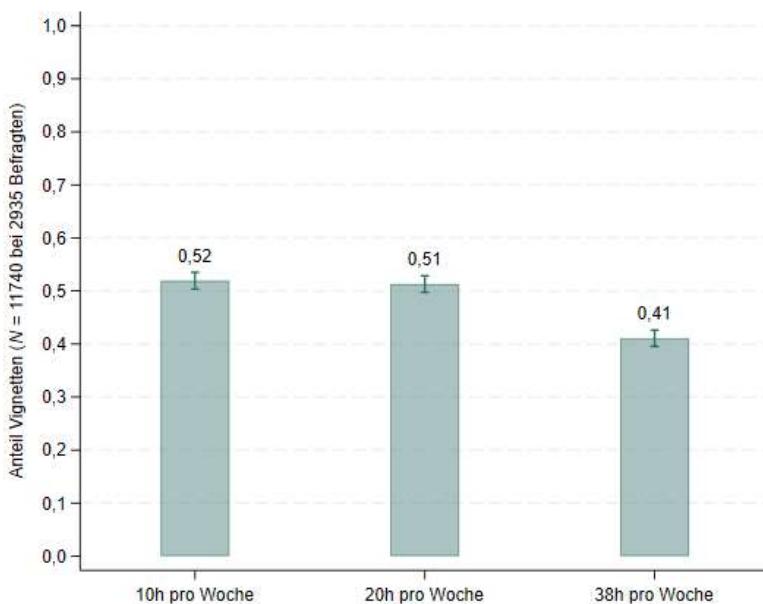
Im Folgenden wird zunächst dargestellt, welche Arbeitsmarktentscheidungen die Befragten in den Status-quo-Vignetten treffen. Diese Vignetten spiegeln also die derzeit gültigen institutionellen Rahmenbedingungen wider. Der Abgleich der in den Vignetten beobachteten Arbeitsmarktentscheidungen mit dem tatsächlichen Verhalten vergleichbarer Personen am realen Arbeitsmarkt dient dazu, die externe Validität der Vignettenstudie zu überprüfen. Zur Erinnerung: Laut Statistischem Bundesamt (2024) waren 2023 13 Prozent der Rentner*innen im Alter von 65 bis 74 Jahren erwerbstätig. In der Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen waren etwa 21 Prozent erwerbstätig (ebd.). Etwaige Abweichungen der in den Vignetten ermittelten Angaben zu den Erwerbsempfehlungen können herangezogen werden, um die Ergebnisse differenzierter zu interpretieren.

Hohe Quote positiver Beschäftigungsentscheidungen

In den Vignetten ohne Reform beträgt die Weiter- und Wiederbeschäftigtequote 48 Prozent. In fast der Hälfte der Fallbeispiele gaben die Befragten an, dass sie anstelle der Vignettenperson die Beschäftigung wieder aufnehmen bzw. über das Renteneintrittsalter hinaus weiterführen würden. Dabei ist die Annahmequote für Teilzeitbeschäftigungen deutlich höher (52 % bei 10 Wochenstunden, 51 % bei 20 Wochenstunden) als für Vollzeitbeschäftigungen (41 % bei 38 Wochenstunden) (siehe Abbildung 3). Die Angaben in den Vignetten übersteigen die tatsächlich beobachtete Arbeitsmarktintegration von 65- bis 69-Jährigen also deutlich.

¹⁷ Die Zunahme der zusätzlich geleisteten Stunden wird später benutzt, um die Angaben des Surveys in Vollzeitäquivalente umzurechnen.

Abbildung 3: Weiter- und Wiederbeschäftigtequote in Fallbeispielen ohne Reform nach Wochenarbeitsstunden



Anmerkung: Dargestellt ist der Anteil positiver Beschäftigungsentscheidungen in den Status-quo-Vignetten getrennt nach der Stundenanzahl der in der jeweiligen Vignette angebotenen Stelle.

Quelle: eigene Berechnungen.

Die Abweichung der Entscheidungen in den Vignetten von den beobachteten Arbeitsmarktbeteiligungsquoten von Rentner*innen kann sowohl durch inhaltliche und methodische Gründe erklärt werden als auch an der Stichprobe liegen.

Geringer Kenntnisstand der Befragten zur steuerlichen Behandlung vom Erwerbseinkommen bei Rentenbezug

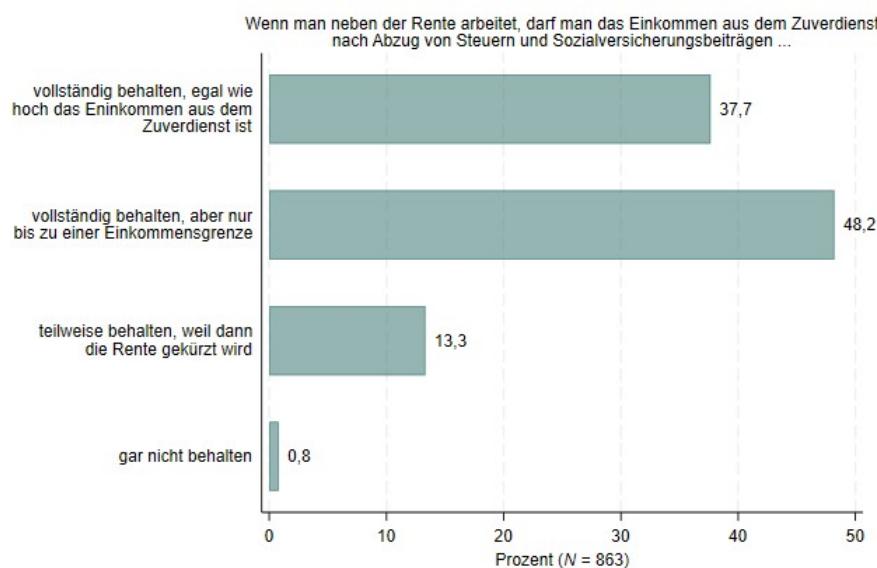
Eine Erklärung für die Diskrepanzen zwischen dem Antwortverhalten in den Vignetten und den realen Handlungssentscheidungen könnte im hohen Informationsgehalt der Vignetten liegen. Wie oben beschrieben, wurden die Befragten explizit über den entsprechenden Anstieg im Netto-Haushaltseinkommen informiert. Diese Information macht die finanziellen Vorteile einer Weiter- oder Wiederbeschäftigung sehr leicht und deutlich erkennbar – im Fachjargon wird hier von salient gesprochen – und verstärkt so rationale Entscheidungen. Die Bereitstellung dieser Information ist besonders relevant, da die steuerliche Behandlung von Erwerbseinkommen bei gleichzeitigem Rentenbezug 2023 verändert wurde und diese Veränderung – sowie deren Auswirkungen – eventuell nicht allen betroffenen Personen bekannt ist. Seit dem 1. Januar 2023 gilt, dass Altersrenten vor der Regelaltersgrenze unabhängig von der Höhe des Hinzuverdienstes in voller Höhe behalten werden dürfen. Vorher geltende Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten wurden damit aufgehoben (Deutsche Rentenversicherung, 2025).

Um den Kenntnisstand der steuerlichen Behandlung von Einkünften neben der Rente in der Zielpopulation zu erfragen, wurde bei einem Drittel der Teilnehmer*innen ($N = 863$) der Kenntnisstand zur steuerlichen Behandlung von Erwerbseinkommen bei Rentenbezug abgefragt. Abbildung 4 zeigt den Wortlaut der Frage sowie die Verteilung der Antworten der Befragten. Nur 37,7 Prozent der

Befragten, die diese Frage erhielten, waren korrekt über die steuerliche Behandlung derartiger Einkünfte informiert. 62,3 Prozent der Befragten waren dementsprechend fehlinformiert.

Die Bereitstellung der Information darüber, wie hoch der Nettozuwachs im Einkommen bei Beschäftigung wäre, stellt also bereits ein eigenes Informationstreatment dar, welches Fehlinformationen korrigiert und vermutlich zu einer Steigerung der positiven Arbeitsmarktentscheidungen in den Vignetten beigetragen hat. Im Umkehrschluss wäre es also wichtig, ältere Personen korrekt über die tatsächlich geltenden Steuerregelungen im Rentenalter zu informieren.

Abbildung 4: Kenntnis der steuerlichen Behandlung von Erwerbseinkommen bei Rentenbezug



Anmerkung: Die Abbildung zeigt für ca. ein Drittel der Befragten (N = 863) vorhandene Kenntnisse zur steuerlichen Behandlung von Erwerbseinkommen bei Rentenbezug. Es wird deutlich, dass knapp zwei Drittel der Befragten nicht korrekt informiert sind.

Quelle: eigene Berechnungen.

Da die Auswertung der Wirkung der Aktivrente auf das Arbeitsangebot nur auf die Unterschiede im Arbeitsangebot zwischen Vignetten mit und ohne Reform abzielt, werden die Ergebnisse zur Wirkung der Aktivrente nicht maßgeblich durch die allgemein höhere Arbeitsbereitschaft in der Umfrage beeinflusst.

Methodische Erklärung für die hohe Weiter- und Wiederbeschäftigtequote in den Vignetten

Teils ist die höhere Arbeitsmarktbeteiligung auch durch die Methode des Vignettendesigns erklärbar. Zunächst sind positive Arbeitsmarktentscheidungen für hypothetische andere in abstrakten Vignetten leichter zu treffen, als dies für die eigene Person im realen Leben der Fall ist. Aus der Literatur zu Entscheidungen in hypothetischen Situationen ist bekannt, dass Personen analytischer und rationaler entscheiden, wenn sie Entscheidungen für andere treffen, während Entscheidungen, die die eigene Person betreffen, häufig stärker von Emotionen getragen werden (Trope & Liberman, 2010). In realen Entscheidungssituationen wirken außerdem psychologische Mechanismen wie der Statusquo-Bias (Samuelson & Zeckhauser, 1988), der dazu führt, dass Menschen tendenziell den

bestehenden Zustand gegenüber Veränderungen bevorzugen – selbst dann, wenn die Veränderung mit persönlichen Vorteilen verbunden wäre. Kurz, es ist „leichter gesagt als getan“.

Vignetten-Designs erlauben aufgrund der unabhängigen Variation der einzelnen Dimensionen außerdem Konstellationen, die in der Realität unter Umständen seltener vorkommen. Im vorliegenden Fall stehen zum Beispiel Personen mit relativ geringem Haushaltseinkommen relativ gut vergütete Stellenangebote zur Verfügung. Würden derart gut bezahlte Jobs Personen im Rentenalter mit sehr geringem Haushaltseinkommen in der Realität ebenso oft zur Verfügung stehen wie in den Vignetten (in der Hälfte der Fälle), dann würden diese Stellen vielleicht auch in der Realität öfter angenommen werden – wie reale Entscheidungen in diesem kontrafaktischen Szenario ausfallen würden, ist jedoch nicht empirisch beobachtbar. Auch diese methodische Besonderheit muss bei der Interpretation der Ergebnisse bedacht werden. Gerade im hier relevanten Alterssegment verstärkt sich diese Problematik: Schließlich tragen in der Realität häufig Friktionen auf dem Arbeitsmarkt dazu bei, dass Personen im Rentenalter gar nicht erst die Möglichkeit zur Wieder- oder Weiterbeschäftigung bekommen.

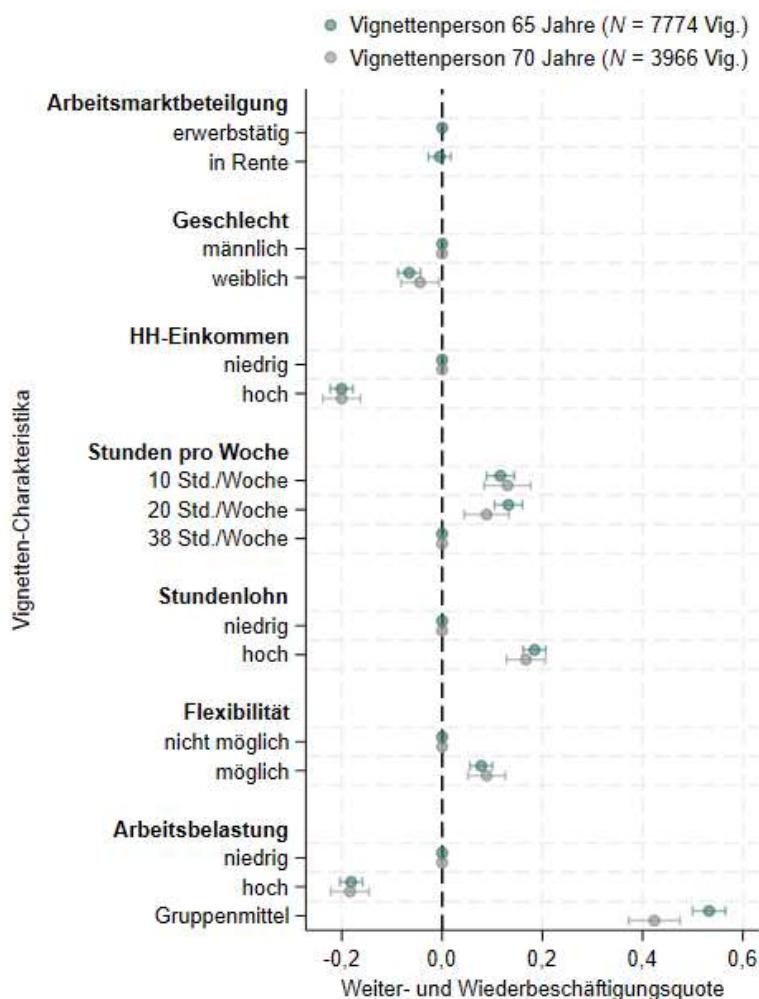
Stichprobenbezogene Erklärung für die hohen Weiter- und Wiederbeschäftigungsquoten in den Vignetten

Des Weiteren könnte die Annahmequote in einem Online-Access-Panel besonders hoch sein. Zur Erinnerung: Alle Personen in der Stichprobe sind selbst Ältere, die durch Umfragen etwas hinzuvordien – also in geringem Umfang erwerbstätig sind. Die Umfragepopulation ist also in Bezug auf (Neben-)Erwerbstätigkeit im Alter eventuell positiv selektiert.

5.1.1 Einfluss von Merkmalen der Vignettenperson und Stelle auf die Annahmequote

Die durchschnittliche Wieder- und Weiterbeschäftigtequote unterscheidet sich nicht nur nach den Wochenarbeitsstunden der Stelle, sondern auch nach anderen Job- und Personen-Charakteristika, die in den Vignetten variiert wurden. Abbildung 5 zeigt die Veränderung der Job-Annahmequoten (X-Achse) relativ zum Gruppenmittel der Vergleichsgruppe für die jeweiligen Vignetten-Charakteristika, getrennt für 65- und 70-jährige Vignettenpersonen. Als Vergleichsgruppe dient hier ein Mann mit niedrigem Haushaltseinkommen, der Vollzeit in einem Job mit geringer Arbeitsbelastung für einen niedrigen Stundenlohn ohne Möglichkeit zum Home-Office arbeitet. Diese Personen weisen die Arbeitsannahmequoten aus, die im Gruppenmittel abgebildet sind. Hält man die jeweils anderen Charakteristika der Person bzw. der Stelle konstant, erhöht sich die Weiter- und Wiederbeschäftigtequote, wenn es sich um eine Teilzeitstelle handelt, wenn Homeoffice möglich ist sowie bei hohen Stundenlöhnen. Für Jobs mit hoher Arbeitsbelastung ist die Annahmequote deutlich geringer. Auch Charakteristika der in der Vignette beschriebenen Person beeinflussen die Entscheidungen der Befragten: Bei weiblichen Vignettenpersonen wie auch bei Personen, die auch ohne die Beschäftigung gut von ihrem Haushaltseinkommen leben können, wählen die Befragten weniger häufig die Wieder- oder Weiterbeschäftigung.

Abbildung 5: Einfluss der Vignetten-Charakteristika auf Beschäftigungsentscheidung im Status quo



Anmerkung: Die Abbildung zeigt auf der X-Achse die Veränderung der durchschnittlichen Quote der Weiter- und Wiederbeschäftigung relativ zum Gruppenmittel (in der letzten Zeile abgebildet) nach den in den Vignetten variierten Personen- und Jobmerkmalen (Y-Achse), getrennt für 65-jährige Vignettenpersonen (grüne Punkte, $N = 7\ 778$ Vignetten) und 70-jährige Vignettenpersonen (graue Punkte; $N = 3\ 966$ Vignetten). Die Punktschätzer geben jeweils an, wie sich die Arbeitsmarktbeteiligung für die jeweilige Ausprägung im Vergleich zur Referenzkategorie verändert. Die Konfidenzintervalle sind auf dem 95 %-Niveau angegeben.

Quelle: eigene Berechnungen.

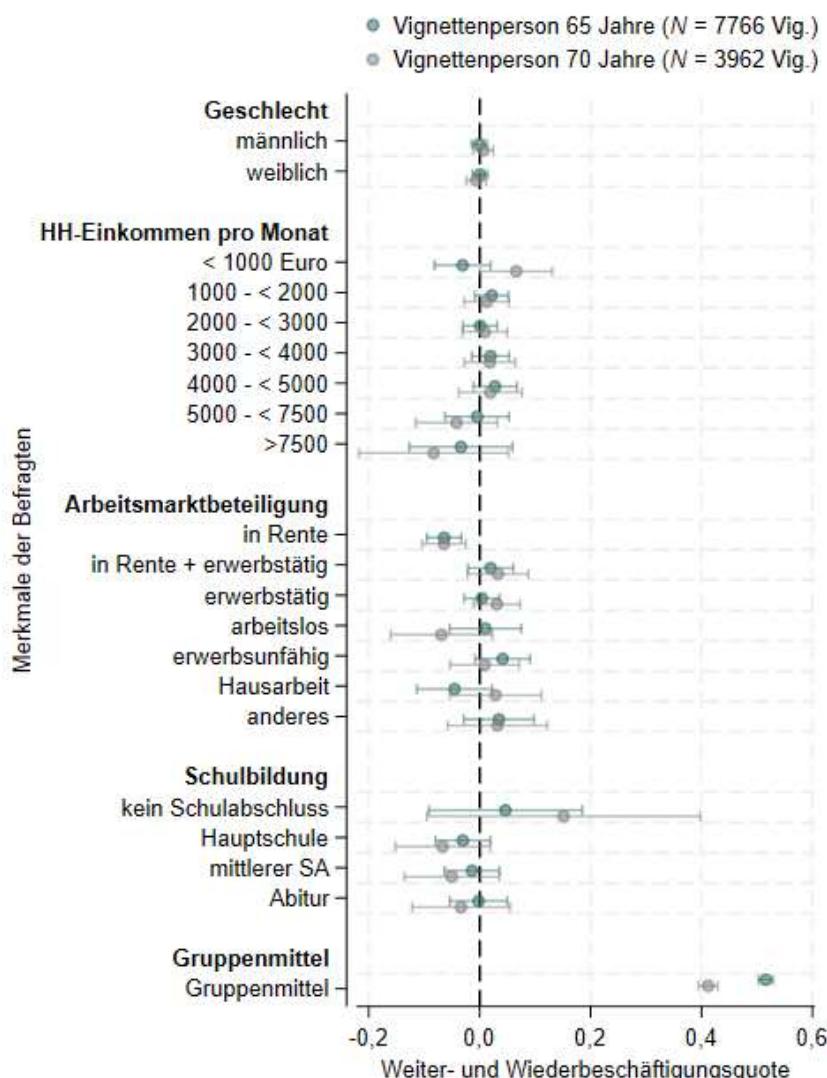
5.1.2 Einfluss von Merkmalen der Befragten auf die Annahmequote

Neben den Inhalten aus den hypothetischen Vignetten könnten auch Charakteristika der Befragten deren Antwortverhalten beeinflussen. Abbildung 6 zeigt demgemäß die Veränderung der durchschnittlichen Annahmequote nach ausgewählten demografischen Merkmalen der Befragten. Während es keine systematischen und statistisch signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Befragten verschiedener Einkommensgruppen gibt, zeigen die Ergebnisse, dass Befragte, die selbst bereits in Rente sind, häufiger gegen die Weiter- und Wiederbeschäftigung votieren als Befragte, die selbst noch erwerbstätig sind. Eine mögliche Erklärung für diesen Befund liegt in psychologischen Phänomenen wie dem Availability-Bias (Tversky & Kahneman, 1974), der dazu führt, dass Personen die ihnen bekannte Situation als „normal“ und positiv wahrnehmen, während es ihnen schwerer fällt, sich in andere Situationen oder Zustände hineinzuversetzen, und sie dementsprechend häufiger zu dem raten, was ihnen selbst am besten bekannt ist. In der Kategorie „Schulbildung“ treten zwar auch signifikante Unterschiede auf, jedoch werden diese hauptsächlich vom positiven Ausschlag der Gruppe ohne Schulabschluss getrieben, die aufgrund ihrer kleinen Fallzahl von 0,5 Prozent der Stichprobe (entspricht 13 Personen) aber statistisch nicht belastbar ist.

Insgesamt unterscheiden sich die Arbeitsmarktentscheidungen also nur wenig anhand der Charakteristika der Befragten. Die Anwendung eines Mehrebenenmodells¹⁸ quantifiziert diese Beobachtung und ergibt, dass nur 20 Prozent der Varianz in den Vignetten-Antworten auf Befragten-Ebene erklärt werden kann. Das könnte darauf hindeuten, dass sich die Befragten, unabhängig von ihrer eigenen Person, ähnlich gut in die Vignettenpersonen hineinversetzen können. Gleichzeitig bedeutet dies, dass die beobachteten Unterschiede im Antwortverhalten zum Großteil auf die variierenden Dimensionen der Vignetten zurückführbar sind.

¹⁸ Mehrebenenmodelle werden zur Analyse von Daten verwendet, bei denen mehrere Beobachtungseinheiten auf unterer Gliederungsebene Beobachtungseinheiten höherer Gliederungsebenen zugeordnet werden können. Im hier vorliegenden Beispiel können mehrere Fallbeispiele einer Befragungsperson zugeordnet werden. Ein klassisches Beispiel sind Schulkinder, die Klassen und Schulen zugeordnet werden können. Mehrebenenmodelle können identifizieren, welcher Anteil der Varianz in einer zu erklärenden Variable durch die entsprechenden Gliederungseinheiten erklärt wird. So kann etwa die Leistung eines Kindes in der 8. Klasse in international vergleichbaren Leistungstests wie etwa Pisa vom Mittelwert der Klasse abweichen – gleichzeitig kann der Klassenmittelwert vom schulinternen Mittelwert aller 8. Klassen abweichen, und auch der schulinterne Mittelwert kann vom deutschlandweiten Leistungsmittel abweichen. Im hier vorliegenden Beispiel erklärt das Mehrebenenmodell, wie stark die Varianz in der Weiter- und Wiederbeschäftigtequote von den Fallbeispielen oder von den Charakteristika der Befragten abhängt. So könnten etwa Befragte mit bestimmten Eigenschaften deutlich häufiger dazu tendieren, anstelle der Vignettenperson die vorgeschlagene Stelle anzunehmen, als andere.

Abbildung 6: Einfluss der Befragten-Charakteristika auf Beschäftigungsentscheidungen im Status quo



Anmerkung: Die Abbildung zeigt auf der X-Achse die Veränderung der durchschnittlichen Quote der Weiter- und Wiederbeschäftigung relativ zum Gruppenmittel (in der letzten Zeile abgebildet) nach Merkmalen der Befragten (Y-Achse) für die 2 780 Befragten. Die Punktschätzer geben jeweils den mittleren marginalen Effekt der jeweiligen Kategorie im Vergleich zur Referenzkategorie an. Die Konfidenzintervalle sind auf dem 95 %-Niveau angegeben.

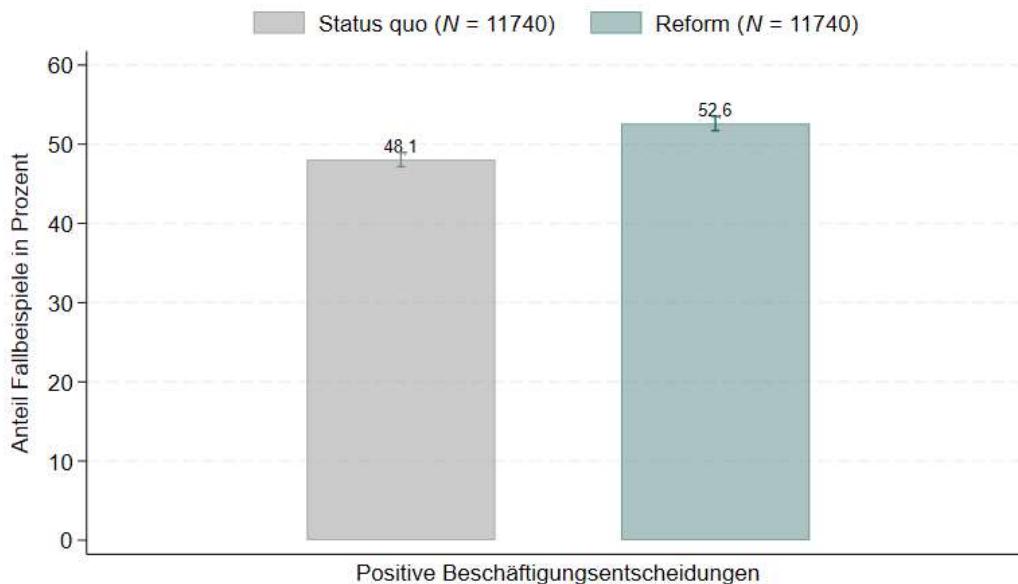
Quelle: eigene Berechnungen.

5.2 Beschäftigungseffekte der Aktivrente in den Vignetten

Im vorangegangenen Kapitel wurden die Arbeitsmarktentscheidungen der Befragten auf Basis von Status-quo-Vignetten analysiert. In diesen Vignetten war die Erhöhung des Nettoeinkommens unter aktuell geltenden institutionellen Rahmenbedingungen berechnet worden. Im nächsten Schritt wird nun untersucht, inwiefern sich das Antwortverhalten verändert, wenn in den Vignetten bei der Rechnung des Zuwachses im Nettoeinkommen, der bei Aufnahme bzw. Weiterführung der Beschäftigung eintritt, der im Rahmen der Aktivrente vorgesehene Steuerfreibetrag von bis zu 24.000 Euro pro Jahr berücksichtigt wird.

Abbildungen 7.1 und 7.2 zeigten zunächst deskriptiv, wie sich die Bereitschaft zur Wieder- oder Weiterbeschäftigung in den Vignetten mit und ohne Aktivrente unterscheidet. Wie in Abbildung 7.1 dargestellt, entscheiden sich in den Vignetten in denen die Reform umgesetzt wurde, etwas mehr Befragte (+ 4,5 Prozentpunkte) grundsätzlich für eine Weiter- bzw. Wiederbeschäftigung.

Abbildung 7.1: Positive Beschäftigungsentscheidungen im Status quo und mit Aktivrente

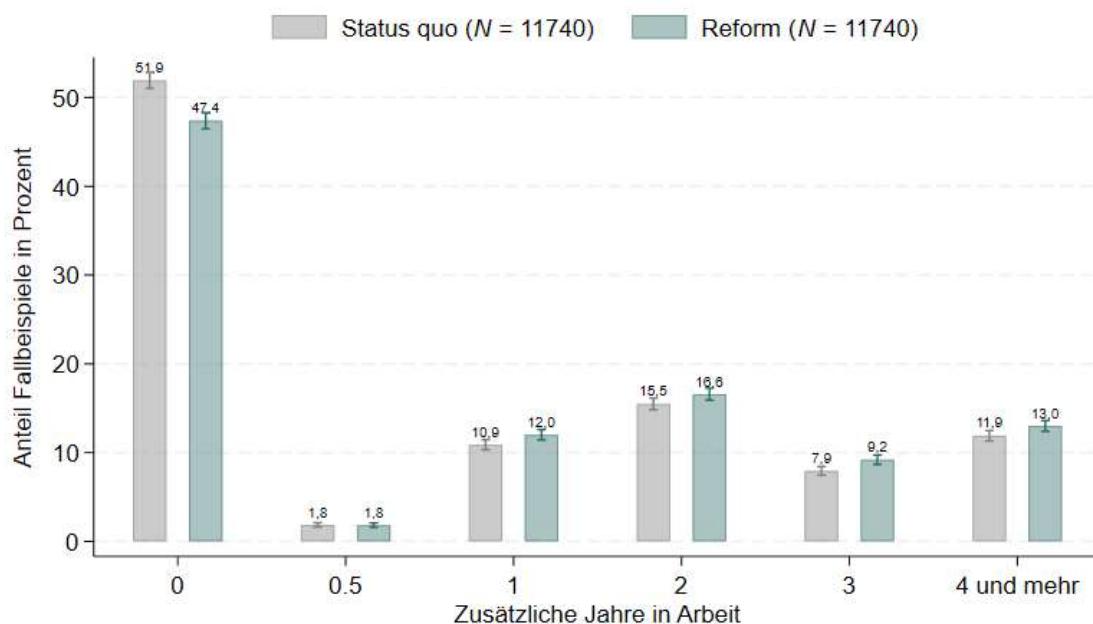


Anmerkung: Dargestellt ist der Anteil der Vignetten, in denen sich die 2 936 Befragten für eine Weiter- und Wiederbeschäftigung entscheiden, getrennt für Vignetten, in denen der aktuelle institutionelle Rahmen implementiert wurde (Status quo: graue Balken) und Vignetten, in denen die Aktivrente umgesetzt wurde (Reform: grüne Balken)

Quelle: eigene Berechnungen.

Abbildung 7.2 differenziert zusätzlich nach der angegebenen Dauer der Weiter- und Wiederbeschäftigung. Die zusätzliche Dauer der Beschäftigung wird auf der X-Achse differenziert. Auf der Y-Achse ist weiterhin der Anteil der Fallbeispiele mit und ohne Aktivrente dargestellt, in denen sich die Befragten für die auf der X-Achse angegebene zusätzliche Beschäftigungsdauer entscheiden. Eine zusätzliche Beschäftigungsdauer von null Jahren bedeutet, dass sich die Befragten gegen eine Wieder- und Weiterbeschäftigung entschieden haben. Dementsprechend bedeutet eine zusätzliche Beschäftigungsdauer von zwei Jahren, dass sich die Befragten für eine Weiter- und Wiederbeschäftigung entschieden haben und angegeben haben, die im Fallbeispiel vorgesehene Stelle für zwei weitere Jahre ausführen zu wollen. Der Vergleich der Säulen zeigt, dass in Vignetten, in denen die Aktivrente implementiert wurde, weniger häufig eine zusätzliche Beschäftigungsdauer von 0 Jahren gewählt wurde – also die jeweilige Stelle weniger häufig abgelehnt wurde. Analog zur Betrachtung in Abbildung 7.1 sinkt der Anteil der Vignetten, in denen sich die Befragten gegen eine Wieder- oder Weiterbeschäftigung entscheiden in Vignetten in denen die Reform umgesetzt wurde, um 4,5 Prozentpunkte, von 52 Prozent auf 47 Prozent. Von denen, die sich für die Beschäftigung entschieden haben, würden fast alle die Tätigkeit für mindestens ein Jahr ausüben. Mit der Aktivrente steigt der Anteil der Vignetten, in denen die Befragten ein, zwei, drei oder vier und mehr Jahre weiterarbeiten würden, jeweils um einen Prozentpunkt an im Vergleich zu Status quo Vignetten

Abbildung 7.2: Beschäftigungsentscheidungen im Status quo und mit Aktivrente



Anmerkung: Dargestellt ist der Anteil der Vignetten, in denen sich die 2 936 Befragten gegen oder für eine Weiter- und Wiederbeschäftigung entscheiden, nach der jeweiligen Beschäftigungsduer (X-Achse), getrennt für Vignetten, in denen der aktuelle institutionelle Rahmen implementiert wurde (Status quo: graue Balken) und Vignetten, in denen die Aktivrente umgesetzt wurde (Reform: grüne Balken)

Quelle: eigene Berechnungen.

Im Durchschnitt sind die Befragten in den Vignetten mit Aktivrente bereit, rund 0,11 Jahre länger zu arbeiten als unter den aktuellen Rahmenbedingungen – das entspricht etwa 27,5 zusätzlichen Arbeitstagen, unter der Annahme von 250 Arbeitstage pro Jahr. Berücksichtigt man die jeweils in den Vignetten angegebenen Wochenstunden, würden durch die Steuerreform, verteilt über vier Jahre, 115 Arbeitsstunden für jede:n Beschäftigten im Schnitt hinzugewonnen werden. Insgesamt zeigt sich, dass sowohl die Wieder- und Weiterbeschäftigtequote als auch die zusätzlichen Arbeitsjahre und -stunden im Vergleich zum aktuellen institutionellen Rahmen um etwa 10 Prozent steigen würden (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Effekte der Reform auf Beschäftigungsentscheidungen

	(1) Quote der Weiter- & Wiederbeschäftigung (FE)	(2) Zusätzliche Arbeitsjahre (FE)	(3) Zusätzliche Arbeitsstunden (FE)
Erhöhung durch Reform	0,045*** (0,006)	0,115*** (0,016)	114,839*** (21,594)
ohne Reform	0,481*** (0,004)	1,142*** (0,011)	1 262,561*** (15,270)
Prozentuale Steigerung	9,5 %	10,0 %	9,1 %
Vignetten	23 488	23 488	23 488
Befragte	2 936	2 936	2 936

Anmerkungen: Standardfehler in Klammern. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. FE = fixed effects.

Dargestellt sind die Ergebnisse von linearen Regressionen, die für unbeobachtete, zeitinvariante Heterogenität auf individueller Ebene kontrollieren (*individual fixed effects*). Die abhängigen Variablen sind die allgemeine Quote der Weiter- und Wiederbeschäftigung (Spalte 1), die zusätzlichen Arbeitsjahre (Spalte 2) und die zusätzlich insgesamt gearbeiteten Stunden (Spalte 3). Die erklärende Variable ist, ob in der Vignette die Aktivrente implementiert wurde (Reform) oder nicht. Quelle: eigene Berechnungen.

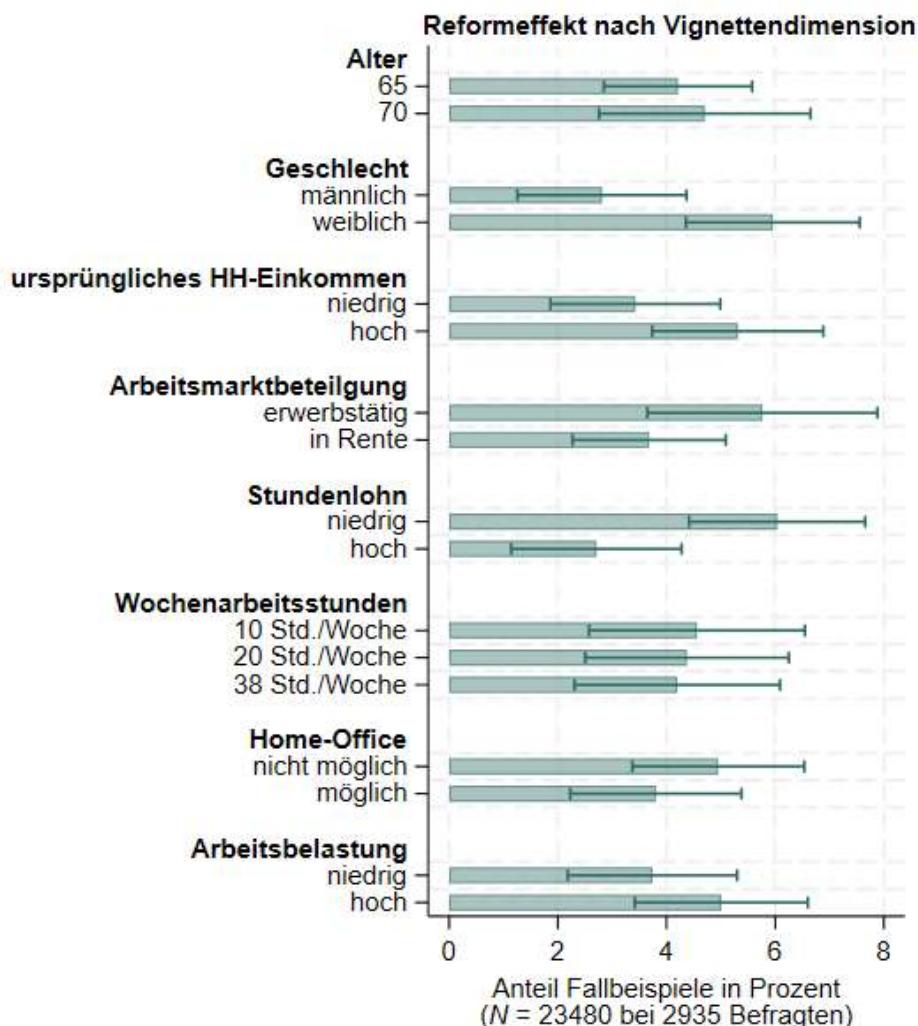
Unterschiedliche Wirkung der Reform in Abhängigkeit von weiteren Merkmalen der Vignettenperson oder der Stelle

Je nach Merkmalen der Vignettenperson und der angebotenen Stelle kann die Wirkung der Aktivrente auf die Arbeitsmarktentscheidung unterschiedlich ausfallen. Zur Erinnerung: Im Durchschnitt lag die Entscheidung für eine Arbeitsmarktbeteiligung in Vignetten mit Reform um 4,5 Prozentpunkte höher als in solchen ohne Reform. Abbildung 8 zeigt diesen Unterschied im Anteil der Vignetten, in denen sich Befragte für eine Wieder- oder Weiterbeschäftigung entscheiden, differenziert nach verschiedenen Merkmalen der dargestellten Person sowie der angebotenen Stelle. Die Abbildung illustriert somit, ob sich die Wirkung der Aktivrente zwischen bestimmten Gruppen (statistisch signifikant) unterscheidet.¹⁹ Während für die Merkmale der Stelle kaum Unterschiede im Reformeffekt beobachtet werden, zeigen sich deutliche Differenzierungen nach Vignettenpersonen-Merkmalen. Grundsätzlich gilt, dass die Reform für Gruppen die eine eher geringere Arbeitsmarktbeteiligung aufweisen (vergleiche Abbildung 5) stärker wirkt, da hier mehr Potenzial zur Aktivierung vorhanden ist. Für Frauen (ca. +6 Prozentpunkte) und Personen mit hohem Haushaltseinkommen (ca. +5,2 Prozentpunkte) fällt der Anstieg in der Weiter- und Wiederbeschäftigsungsquote durch die Reform stärker aus als für Männer (+2,8 Prozentpunkte) oder Personen mit niedrigem ursprünglichem Haushaltseinkommen (+3,4 Prozentpunkte). Die Unterschiede in der Wirkung können dabei auf verschiedene und auch auf mehrere gleichzeitig wirkende Mechanismen zurückzuführen sein. Da der Fokus der Studie nicht auf der Überprüfung dieser Mechanismen lag, können hier nur theoretische Überlegungen auf Basis der Studienergebnisse herangezogen werden, um die Unterschiede zu erklären. Zum Beispiel ist eine mögliche Erklärung der stärkeren Wirkung der Aktivrente bei Vignetten

¹⁹ Der Unterschied zwischen zwei Ausprägungen eines Merkmals ist im statistischen Sinne signifikant, sofern der Gruppenmittelwert der einen Ausprägung außerhalb des Konfidenzintervalls der anderen Ausprägung liegt.

mit hohem Haushaltseinkommen - neben dem hohen Aktivierungspotenzial, das sich aus der geringeren Arbeitsmarktbeteiligung im Status Quo ergibt - der hohe Einkommenszugewinn durch die Reform auf Grund der Steuerprogression (siehe Abbildung 2). Der stärkere Reformeffekt, der für weibliche Vignettenpersonen gefunden wird, ist hingegen vermutlich eher auf die grundsätzlich geringere Quote der Weiter- und Wiederbeschäftigung von Frauen zurückzuführen (siehe Abbildung 5). Bei weiblichen Vignettenpersonen können die finanziellen Anreize also stärker wirken als bei männlichen. Männer sind in der Regel häufiger in den Arbeitsmarkt integriert. Es können also weniger Männer durch die Aktivrente aktiviert werden – weil diese bereits aktiv sind. Dasselbe gilt auch für Personen mit geringem Haushaltseinkommen. Diese sind stärker auf Erwerbstätigkeit angewiesen, da sie nicht auf ein hohes Haushaltseinkommen zurückgreifen können. Daher hat die Reform für diese Personen eine weniger stark aktivierende Wirkung.

Abbildung 8: Arbeitsmarkteffekte der Reform in Abhängigkeit von Vignettendimensionen

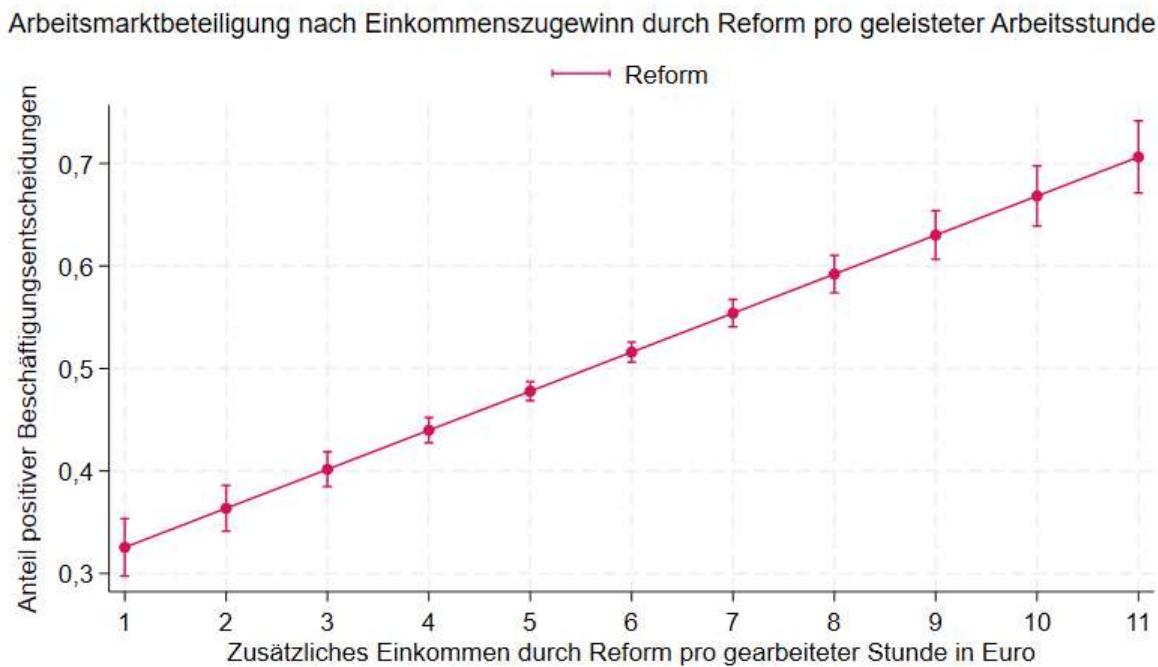


Anmerkung: Dargestellt sind die durchschnittlichen marginalen Effekte der Implementierung der Aktivrente in der Vignette auf die Quote der Vignetten, in denen sich die Befragten für eine Weiter- oder Wiederbeschäftigung entscheiden, getrennt nach den Merkmalen der in den Vignetten beschriebenen Person und der dort beschriebenen Stelle. Die Schätzung der Effekte basiert auf einem linearen Regressionsmodell, welches für unbeobachtete, zeitinvariante Heterogenität auf individueller Ebene (*individual fixed effects*) kontrolliert. Für jede Person und jedes Stellenmerkmal wurde eine separate Regression geschätzt, die jeweils einen Interaktionsterm zwischen der Status-quo- vs. Reform-Bedingung und dem jeweiligen Personen- oder Stellenmerkmal beinhaltet.

Quelle: eigene Berechnungen.

Sofern die Befragten rationale Entscheidungen treffen, sollte die durch die Reform bedingte Veränderung in der Bereitschaft, eine Stelle anzunehmen oder darin weiterzuarbeiten, maßgeblich vom finanziellen Vorteil abhängen, der der Vignettenperson bei Annahme der Stelle durch die Reform entsteht.

Abbildung 9: Beschäftigungseffekte nach Einkommenszugewinn



Anmerkung: Die Abbildung zeigt den geschätzten Anteil der positiven Beschäftigungsentscheidungen nach durch die Reform hinzugewonnenen Einkommen pro gearbeitete Stunde bei Beschäftigungsaufnahme, getrennt für hohe und niedrige ursprüngliche Haushaltseinkommen. Die Schätzung basiert auf linearen Modellen mit *fixed effects* auf individueller Ebene. Quelle: eigene Berechnungen.

Das wird durch die Analyse der Beschäftigungsentscheidungen in Abhängigkeit vom Einkommenszugewinn pro Stunde (siehe Abbildung 9) gezeigt: Mit steigendem Einkommenszuwachs pro Arbeitsstunde nimmt auch die Bereitschaft zur Stellenannahme zu.

Arbeitsangebotselastizität von Personen im und kurz vor dem Rentenalter

Die vorangegangenen Ergebnisse können verwendet werden, um die Wirkung der Aktivrente auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland abzuschätzen. Für diese Verallgemeinerung der Ergebnisse greifen wir auf das Konzept der Arbeitsangebotselastizität zurück. Elastizitäten messen allgemein, wie stark eine ökonomische Größe auf die Veränderung einer anderen reagiert. Im vorliegenden Fall beschreibt die Elastizität des Arbeitsangebots, wie sensibel Personen im Rentenalter oder kurz vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze für den Renteneintritt auf eine verringerte Besteuerung von Erwerbseinkommen reagieren. Dafür betrachten wir zunächst die allgemeine Elastizität des Arbeitsangebots – also die Entscheidung, ob sie überhaupt wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen oder weiterarbeiten wollen – und die Stundenelastizität – also die Entscheidung, wie viele Stunden pro Woche sie arbeiten und für wie lange sie die entsprechende Tätigkeit ausführen möchten (Stundenelastizität).

Berechnet wird die Elastizität als das Verhältnis der prozentualen Veränderung des Arbeitsangebots (allgemein oder in Stunden, siehe Tabelle 5) zur prozentualen Veränderung des Nettohaushaltseinkommens (siehe Abbildung 3). Wenn sich der Nettolohn beispielsweise um 10 Prozent erhöht und das Arbeitsangebot daraufhin um 5 Prozent steigt, ergibt sich eine Elastizität von 0,5.

Da uns im Experiment die konkrete Veränderung des Nettohaushaltseinkommens zwischen den Vignetten mit und ohne Steuerreform bekannt ist, können wir die Reaktion der Befragten auf die in den Vignetten enthaltenen Lohnanreize quantifizieren. Auf Basis der geschätzten Elastizitäten lässt sich somit abschätzen, wie stark sich das tatsächliche Arbeitsangebot älterer Personen verändert würde, wenn sich finanzielle Anreize – wie im Experiment simuliert – auch in der Realität verändern. Da es sich um das Verhältnis zweier Prozentänderungen handelt, ist die Elastizität einheitenlos – sie trägt also weder Euro noch Stunden als Maßeinheit. Genau das macht sie vergleichbar über unterschiedliche Kontexte hinweg und ermöglicht es, die im Experiment beobachteten Verhaltensreaktionen auf reale Veränderungen der finanziellen Anreize für ältere Personen vor oder im Rentenalter zu analysieren.

Abbildung 10 zeigt hierzu die allgemeine Arbeitsangebotselastizität im Mittel sowie differenziert nach Merkmalen der Vignettenperson und der beschriebenen Stelle. Eine Arbeitsangebotselastizität misst, wie sich das Verhalten (in Prozent gemessen) verändert, wenn das Einkommen um ein Prozent steigt.

Zur Erinnerung: Im Durchschnitt erhöhte sich das Arbeitsangebot durch die Reform um 10 Prozent. Der durch die Reform bedingte Zuwachs im Nettoeinkommen bei Weiter- bzw. Wiederbeschäftigung relativ zum selben Zuwachs bei Weiter- und Wiederbeschäftigung im Status quo betrug 42 Prozent. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche Elastizität des Arbeitsangebots von 0,23. Das heißt, eine Steigerung des Nettoeinkommens um ein Prozent erhöht – bei sonst konstanten Bedingungen – die Wahrscheinlichkeit, ein Stellenangebot anzunehmen, im Mittel um 0,23 Prozent. Dieser Wert ist vergleichbar mit Schätzungen aus anderen Studien, die in der Regel das Arbeitsangebot von Personen im Erwerbsleben, also vor einem Alter von 65 Jahren, untersuchen (Bargain & Peichl, 2016).

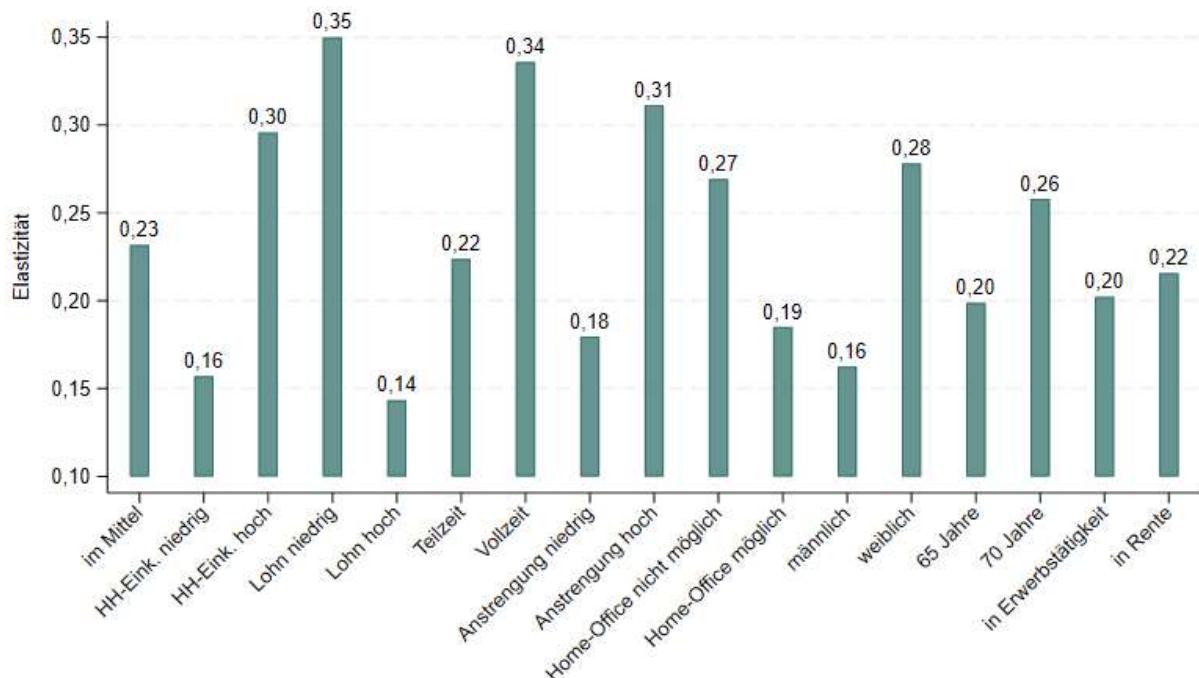
Diese Elastizität variiert jedoch deutlich zwischen den Gruppen, vergleichbar zu den Unterschieden des Reformeffekts (siehe Abbildung 8). So zeigt sich bei niedrigem Stundenlohn ein starker Effekt (0,35), während bei hohem Stundenlohn die Reaktion auf finanzielle Anreize mit 0,14 deutlich schwächer ausfällt. Das heißt, Personen in einer Beschäftigung mit einem niedrigen Stundenlohn reagieren stärker auf eine Einkommenserhöhung von einem Prozent als Personen in Beschäftigung mit einem hohen Stundenlohn. Ein wichtiger Grund für diesen Unterschied, ist dass die Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit hohen Löhnen sehr hoch ist. Eine Lohnsteigerung kann daher nur in begrenztem Umfang zu weiteren Beschäftigungseffekten führen.

Auch bei Stellen mit strukturell weniger attraktiven Merkmalen – etwa hoher Arbeitszeit, erhöhter Belastung oder fehlender Flexibilität (z. B. kein Home-Office) – lässt sich eine höhere Sensitivität gegenüber Einkommensveränderungen beobachten. Finanzielle Anreize wirken hier kompensierend. Auch hier gilt also, dass die Reform vor allem dort wirkt, wo das Potenzial zur Aktivierung hoch ist.

Zudem reagieren bestimmte Personengruppen besonders stark auf finanzielle Verbesserungen: Frauen und 70-jährige Personen weisen mit jeweils 0,26 eine höhere Elastizität auf als Männer und 65-jährige Personen. Auch bei einem hohen ursprünglichen Haushaltsnettoeinkommen steigt die Sensitivität gegenüber Einkommenszuwächsen. Keine Unterschiede zeigen sich dagegen in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass „unattraktiven“ Aspekten einer Stelle, wie hohe Wochenstunden, eine hohe Anstrengung und mangelnde Flexibilität bezüglich des Arbeitsplatzes, durch finanzielle Anreize entgegengewirkt werden kann. Auch für weibliche Personen sowie 70-Jährige stellen mit einer Elastizität von jeweils 0,26 gleiche finanzielle Vorteile einen höheren Anreiz zur Beschäftigungsaufnahme oder -weiterführung dar, als dies für männliche und „jüngere“ Personen im Alter von 65 Jahren der Fall ist. Die Befragten reagieren auch dann stärker auf finanzielle Anreize, wenn die Vignettenperson ein hohes ursprüngliches Haushaltseinkommen hat. Ob sich die betreffende Person bereits in Rente befindet, wenn die Entscheidung über die Beschäftigung getroffen werden soll, oder noch erwerbstätig ist, hat dagegen keine unterschiedliche Wirkung auf die Höhe der Elastizität. In beiden Fällen würde ein um ein Prozent höheres Haushaltseinkommen zu einem Anstieg der Wieder- und Weiterbeschäftigtequote von ca. 0,21 Prozent führen.

Abbildung 10: Elastizitäten der Wieder- und Weiterbeschäftigtequote nach Vignetten-Charakteristika



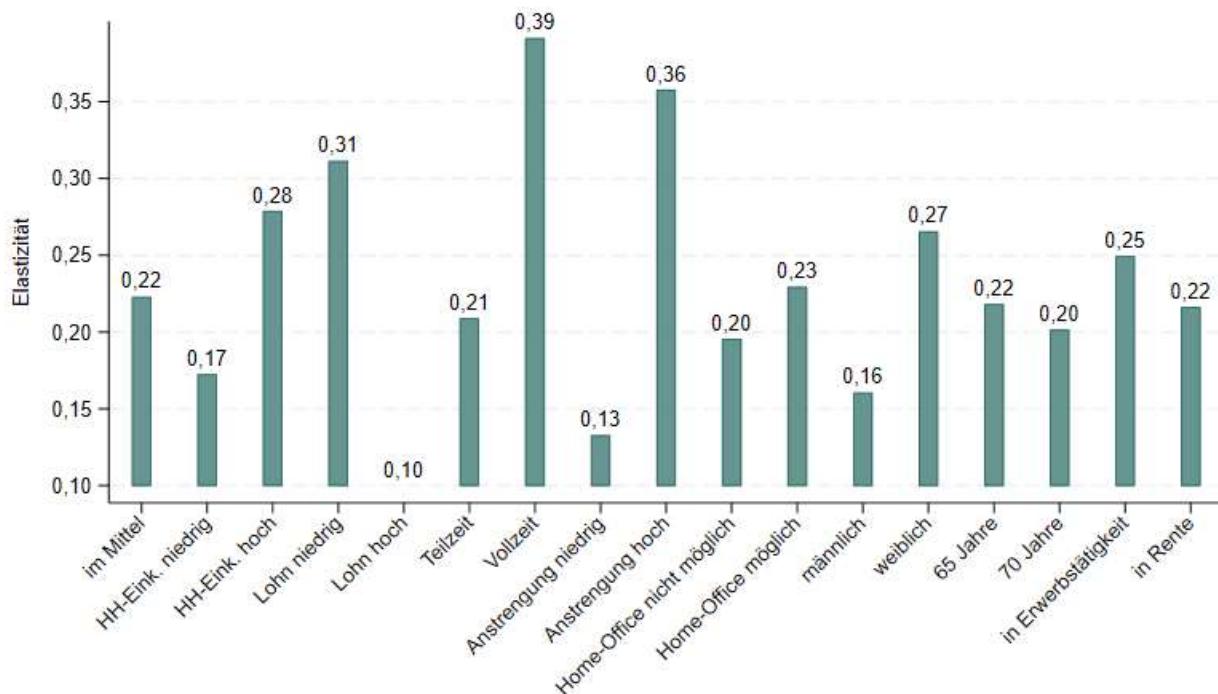
Anmerkung: Dargestellt ist die Elastizität der Weiter- und Wiederbeschäftigung im Mittel sowie nach verschiedenen Vignetten-Charakteristika. Die Elastizität der Weiter- und Wiederbeschäftigung gibt an, um wie viel Prozent die Quote der positiven Antworten in den Vignetten steigt, wenn das Einkommen aus der Beschäftigung um ein Prozent steigt.
Quelle: eigene Berechnungen.

Abbildung 11 zeigt die Elastizitäten der zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden in Reaktion auf eine Erhöhung des Haushaltseinkommens. Die durchschnittliche Stundenelastizität beträgt 0,21 und liegt damit auf ähnlichem Niveau wie die Elastizität des Arbeitsangebots. Auch die beobachtete Heterogenität folgen weitgehend demselben Muster.

Im Gegensatz zum Arbeitsangebot spielt das Alter der Vignettenperson für die Elastizität der zusätzlich geleisteten Stunden jedoch keine Rolle: Unabhängig davon, ob die Person 65 oder 70 Jahre alt ist, führt ein Anstieg des Haushaltseinkommens um ein Prozent im Mittel zu einem Zuwachs der Arbeitszeit um 0,21 Prozent. Dies deutet darauf hin, dass ältere Personen sensitiver auf eine Einkommenserhöhung reagieren als „jüngere“, wenn es um die grundsätzliche Entscheidung zur (Wieder-)Aufnahme von Beschäftigung geht. Jedoch erhöhen Personen beider Altersgruppen den Stundenumfang bei Arbeitsaufnahme gleichermaßen, wenn ein höheres Einkommen geboten wird.

Eine Ausnahme zeigt sich außerdem in Bezug auf den Erwerbsstatus: Wie zuvor gezeigt, wirken gleiche finanzielle Anreize für ein höheres Arbeitsangebot ähnlich, unabhängig von der Erwerbssituation. Bei Betrachtung des Arbeitsangebots in Stunden wird jedoch deutlich, dass Weiterarbeitende, durch eine Einkommenserhöhung motiviert, ihren Stundenumfang stärker erhöhen als Wiedereinsteiger*innen. Die Erhöhung der Weiter- und Wiederbeschäftigungsquote ist also vergleichbar, jedoch wählen Weiterarbeitende häufiger Stellen mit mehr Stunden oder eine längere Arbeitsdauer.

Abbildung 11: Elastizität des Arbeitsangebots in Stunden nach Vignetten-Charakteristika



Anmerkung: Dargestellt ist die Stundenelastizität im Mittel sowie nach verschiedenen Vignetten-Charakteristika. Die Stundenelastizität gibt an, um wie viel Prozent die am Arbeitsmarkt angebotenen Stunden steigen, wenn das Einkommen aus der Beschäftigung um ein Prozent steigt.

Quelle: eigene Berechnungen.

5.3 Gründe der Befragten für Renteneintritt und Weiterbeschäftigung

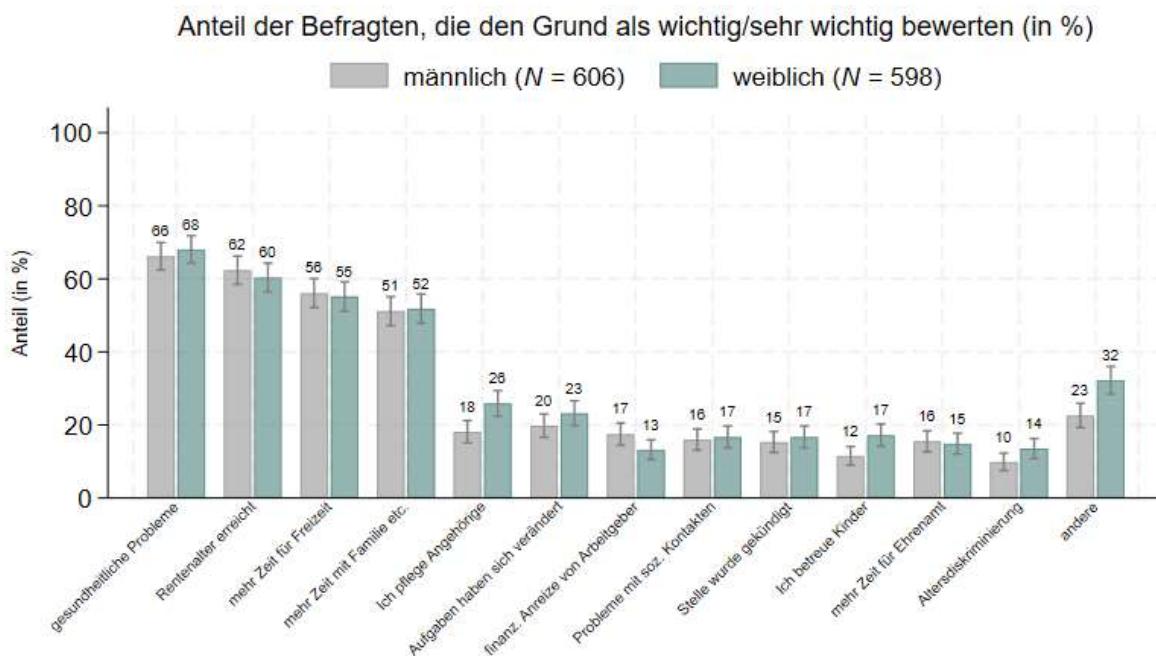
Im Rahmen der Online-Befragung wurden die Teilnehmenden auch detailliert zu ihrer eigenen Erwerbstätigkeitsentscheidung und den individuellen Gründen dafür befragt. Zum einen wurden nicht erwerbstätige Personen, sofern sie in den vergangenen 15 Jahren erwerbstätig waren, gebeten, eine Reihe vorgegebener Gründe dahingehend zu bewerten, inwieweit diese ihre Entscheidung zum Austritt aus dem Erwerbsleben beeinflusst haben. Anschließend wurden die Mitglieder dieser Gruppe gefragt, ob sie grundsätzlich Interesse an einer Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit hätten. Personen, die dies bejahten, gaben anschließend an, welche Faktoren sie aktuell an diesem Schritt hinderten. Zum anderen wurden derzeit Erwerbstätige gebeten, die Gründe für ihre Erwerbsbeteiligung zu benennen.

5.3.1 Gründe für die Beendigung der Erwerbstätigkeit

Abbildung 12 zeigt für die Frage nach den Gründen für den Austritt aus der Erwerbstätigkeit jeweils den Anteil der Befragten, die den entsprechenden Grund als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ bewerten. Die Darstellung erfolgt getrennt nach Geschlecht.

Gesundheitliche Probleme, der Wunsch nach mehr Zeit für Familie und Freizeit sowie das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters zählen bei Männern wie Frauen zu den am häufigsten genannten Gründen für den Austritt aus dem Arbeitsleben. Die Pflege von Kindern oder anderen Angehörigen hingegen wurden deutlich häufiger von Frauen als relevanter Austrittsgrund genannt, was auf geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich familiärer Verpflichtungen hinweist. Die Angaben der Befragten bestätigen die Ergebnisse anderer Studien, die zeigen, dass Frauen häufiger aus dem Erwerbsleben aussteigen, um etwa Enkelkinder zu betreuen (Görtz et al., 2025). Im Entscheidungsprozess für den Austritt aus der Erwerbstätigkeit scheinen Pflegetätigkeiten jedoch nur eine untergeordnete Rolle zu spielen. Auch arbeitsplatzbezogene Gründe wie Kündigung, Veränderung in den Aufgaben, Schwierigkeiten mit Kolleg*innen und Vorgesetzten, Altersdiskriminierung und durch Arbeitgeber*innen altersbedingt gesetzte finanzielle Anreize zum Austritt wurden nur von 10 Prozent bis 23 Prozent der Befragten als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ bewertet.

Abbildung 12: Wichtigkeit von Gründen für den Austritt aus der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht



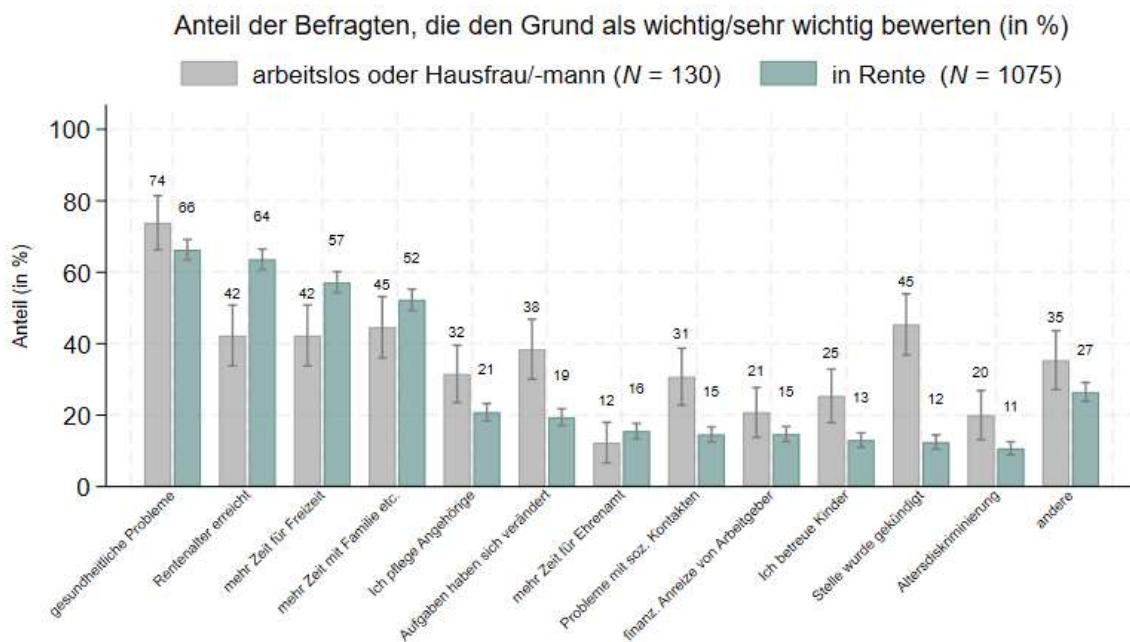
Anmerkung: Dargestellt ist der prozentuale Anteil der nicht erwerbstätigen (in Rente, arbeitslos oder Hausfrau/-mann) Männer und Frauen der Befragung, die innerhalb der letzten 15 Jahren einer Erwerbstätigkeit nachgegangen waren und die jeweiligen auf der X-Achse genannten Gründe als wichtig/sehr wichtig für die eigene Nicht-Erwerbstätigkeit bewerteten.

Quelle: eigene Berechnungen.

Ein Vergleich zwischen dem Antwortverhalten von verrenteten, arbeitslosen oder zu Hause tätigen Befragten zeigt, dass das Rentenalter, die Gesundheit sowie der Wunsch nach mehr Zeit mit der Familie und für Freizeit zwar in beiden Gruppen die wichtigsten Gründe für den Austritt aus der Erwerbstätigkeit darstellen, jedoch Rentner*innen diese meist häufiger angeben als die Vergleichsgruppe (vgl. Abbildung 13)²⁰. Im Gegenzug spielen Veränderungen in den Aufgaben, soziale Konflikte am Arbeitsplatz und Kündigung mit jeweils mindestens 15 Prozentpunkten Unterschied eine bedeutendere Rolle für Arbeitslose und Hausfrauen/-männer bei der Entscheidung für den Austritt aus der Erwerbstätigkeit, als dies für Rentner*innen der Fall ist. Für mögliche Politik-Interventionen mit dem Ziel, Ältere länger im Arbeitsmarkt zu halten, anstatt sie in die Rente zu verabschieden, sprechen somit Veränderungen des Renteneintrittsalters sowie Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer*innen das größte Potenzial.

²⁰ Notiz: Hier ist insgesamt eine Beobachtung weniger verzeichnet als in Abbildung 12 nach Geschlecht, da dort aufgrund der geringen Fallzahl eine befragte Person mit diversem Geschlecht aus dem Datensatz herausgenommen wurde.

Abbildung 13: Wichtigkeit von Gründen für den Austritt aus der Erwerbstätigkeit nach Rentenstatus



Anmerkung: Dargestellt ist der prozentuale Anteil der nicht erwerbstätigen Arbeitslosen und Hausfrauen und Personen in Rente der Befragung, die innerhalb der letzten 15 Jahren einer Erwerbstätigkeit nachgegangen waren und die jeweiligen auf der X-Achse genannten Gründe als wichtig/ sehr wichtig für die eigene Nicht-Erwerbstätigkeit bewerten.

Quelle: eigene Berechnungen.

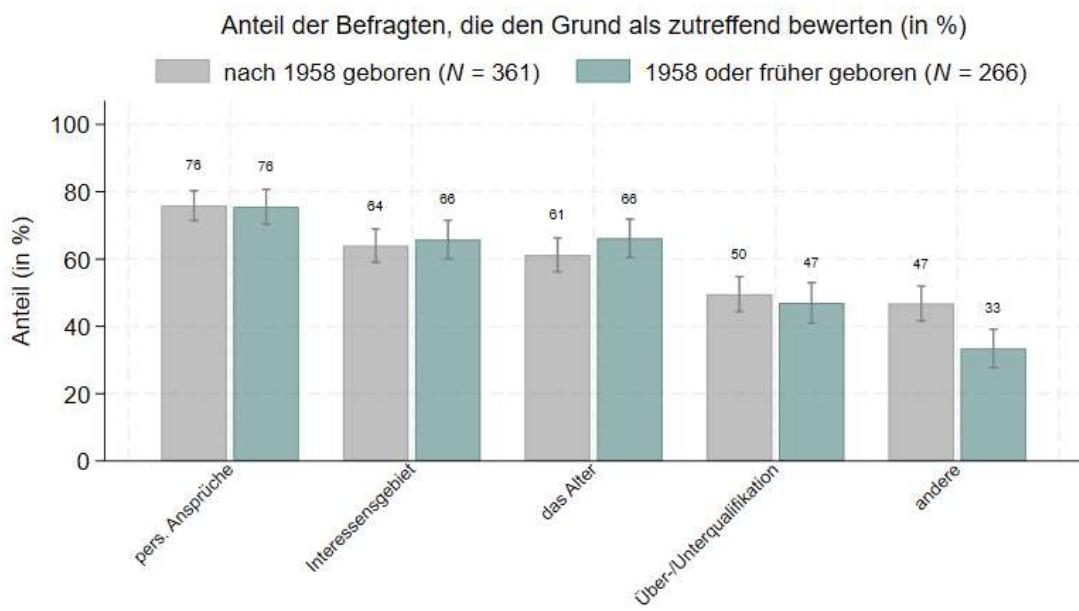
Subjektive Erklärungsversuche der eigenen Erwerbslosigkeit im Alter trotz Arbeitswunsch

Die Mehrheit der Befragten, die nicht mehr in das Erwerbsleben integriert waren, war auch zufrieden mit diesem Status. Etwas mehr als ein Drittel der Personen in dieser Gruppe (36 %) gab jedoch an, gerne wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu wollen. Gefragt nach den Hinderungsgründen, gab eine deutliche Mehrheit der Befragten an, dass es schwer sei, eine Stelle zu finden, die den eigenen Ansprüchen, Interessensgebieten und der eigenen Qualifikation entspreche (siehe Abbildung 14). Zum Beispiel geben 75 Prozent der befragten Erwerbslosen an, dass sie „keine neue Stelle [finden], die [ihren] persönlichen Ansprüchen, zum Beispiel hinsichtlich Arbeitszeiten, körperlicher Belastung und Stress etc. entspricht“. Mit einem Anteil von um die 65 Prozent wird auch die mangelnde Entsprechung der Stelle mit dem eigenen Interessensgebiet als Hinderungsgrund angegeben, während rund 50 Prozent die eigene Über-/Unterqualifikation im Vergleich zur Stellenausschreibung nennen. Die Hauptursache dafür, dass arbeitswillige Erwerbslose in dieser Altersgruppe keine Stelle finden, scheint also in einem sogenannten Mismatch von verfügbaren Stellen und den Profilen der Betroffenen zu liegen.

Etwas weniger als zwei Drittel der Betroffenen gaben auch das eigene Alter als Hinderungsgrund für eine Beschäftigung an. So geben um die 65 Prozent der Befragten an, dass sie „keine neue Stelle [finden], für die Personen in [ihrem] Alter eingestellt werden“.

Die Gründe für das Nicht-Finden einer Stelle unterschieden sich nicht signifikant danach, ob sich die befragte Person bereits im Rentenalter befindet und damit noch arbeiten „muss“ oder nicht.

Abbildung 14: Gründe für das Nicht-Finden einer Stelle nach Altersgruppen



Anmerkung: Dargestellt ist der prozentuale Anteil der nicht erwerbstätigen Personen in der Befragung, die gerne erwerbstätig wären und die die jeweiligen auf der X-Achse genannten Gründe als zutreffend für die eigene Nicht-Erwerbstätigkeit bewerten.

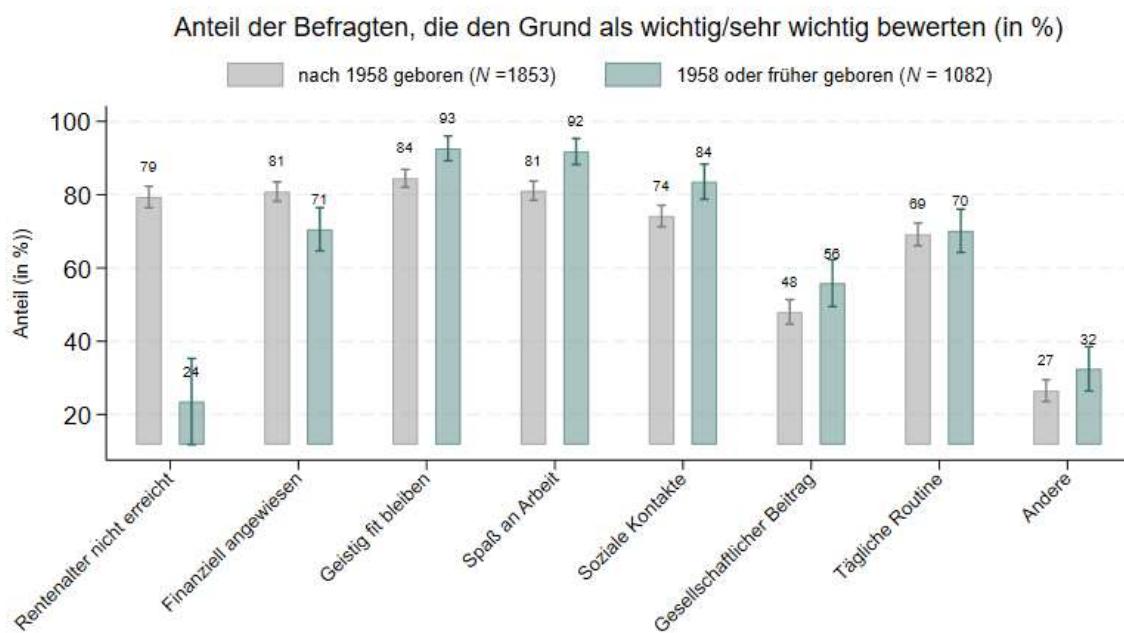
Quelle: eigene Berechnungen.

5.3.2 Gründe für die Erwerbstätigkeit

Mehr als ein Drittel der befragten Personen zwischen 60 und 73 Jahren war zum Befragungszeitpunkt in den Arbeitsmarkt integriert. Diese Personen wurden nach den Gründen für die eigene Erwerbstätigkeit gefragt. Abbildung 15 zeigt für alle vorgeschlagenen Gründe den Anteil der Personen, die den jeweiligen Grund als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ bezeichnet haben. Die Darstellung unterscheidet dabei Personen, die sich bereits im Rentenalter befinden (d. h. vor 1958 geboren wurden), und solche, die das Rentenalter noch nicht erreicht haben (d. h. nach 1958 geboren wurden).

Dadurch können Gründe identifiziert werden, die Personen freiwillig länger im Arbeitsmarkt halten – also sogenannte Stay-Faktoren. Die Analysen verdeutlichen, dass nichtfinanzielle Aspekte wie „geistig fit bleiben“, Spaß an der Arbeit und soziale Kontakte gerade von Personen im Rentenalter besonders häufig als wichtige oder sehr wichtige Gründe angegeben wurden – deutlich häufiger als von Personen, die das Renteneintrittsalter noch nicht erreicht haben. Letztere gaben häufiger die finanzielle Notwendigkeit sowie die Regelung der Altersgrenze zum Renteneintritt als wichtigen Grund an. Die Befragungsergebnisse decken sich also mit den Beobachtungen aus dem Vignetten-Experiment, wonach die Befragten weniger stark auf die finanziellen Anreize der Reform reagierten, wenn die Vignettenperson bereits verrentet war, als wenn die Vignettenperson noch in den Arbeitsmarkt integriert war. Beides deutet also auf eine begrenzte Wirksamkeit finanzieller Anreize hin. Die in den Umfragedaten sichtbar gewordene Bedeutung nichtfinanzieller, immaterieller, vor allem im intra- und interpersonellen Bereich verorteter Gründe bestätigen die Schlussfolgerungen ähnlicher Studien (Andersen et al., 2020). Gerade diese Faktoren sind jedoch schwer durch staatliche Regulierungen direkt beeinflussbar.

Abbildung 15: Gründe für Erwerbstätigkeit nach Geburtskohorte



Anmerkung: Dargestellt ist der prozentuale Anteil der erwerbstätigen Personen in der Befragung, die die jeweiligen auf der X-Achse genannten Gründe als wichtig/sehr wichtig für die eigene Erwerbstätigkeit bewerten, getrennt nach Geburtsjahren. Personen, die nach 1958 geboren sind, sind zum Befragungszeitpunkt jünger als 67 Jahre und haben damit unter Umständen die Regelaltersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht, während Personen, die vor 1959 geboren wurden, die Regelaltersgrenze bereits erreicht haben.

Quelle: eigene Berechnungen.

6 Erwartbare Gesamteffekte auf dem Arbeitsmarkt

Basierend auf den Umfrageergebnissen lassen sich die Beschäftigungseffekte und damit die erwarteten fiskalischen Effekte der Aktivrente abschätzen. Wie oben beschrieben, zeigen Bach et al. (2025), dass sich die Kosten der Aktivrente, die durch Mitnahmeeffekte der bereits erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner entstehen, bei einem Beschäftigungsanstieg von etwa 40 000 Vollzeitäquivalenten ausgleichen würden. Verantwortlich dafür sind vor allem steigende Sozialversicherungsbeiträge sowie Unternehmenssteuern.

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Beschäftigung und das Stundenvolumen durch die Einführung der Aktivrente um etwa 10 Prozent ansteigen könnten. Für die Berechnung des Gesamteffektes werden zusätzlich die Daten des Mikrozensus verwendet. Die Daten zeigen, dass in der Altersgruppe 66–70 Jahre²¹ je nach Abschätzung der geringfügigen Beschäftigung etwa 250 000 bis 330 000 Vollzeitäquivalente beschäftigt sind. Der niedrigere Wert ergibt sich bei alleiniger Verwendung von Ergebnissen eigener Auswertungen des Mikrozensus 2022 als Ausgangswert für die vorhandene Beschäftigung (Tabelle 6). Es ist aber bekannt, dass die Anzahl der geringfügig Beschäftigten im Mikrozensus niedriger ist als nach den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Vermutlich vergisst ein Teil der Befragten im Mikrozensus, die geringfügige Beschäftigung anzugeben. Die Untererfassung ist besonders hoch bei jungen und alten Beschäftigten (Körner et al., 2011). Wir korrigieren hierfür mit einem Zuschlag von 100 Prozent auf die Anzahl der geringfügig Beschäftigten im Mikrozensus.²² Dann ergibt sich der höhere der beiden genannten Werte (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Beschäftigte in der Altersgruppe 66–70 Jahre

Mikrozensus	
Anzahl Personen (in Tsd.)	569
Durchschnittliche Wochenarbeitsstunden	17,3
Anzahl Vollzeitäquivalente (in Tsd.)	253
Zuschlag für Untererfassung geringfügig Beschäftigter im Mikrozensus	77
Gesamt	330

Wie Tabelle 6 zeigt, ist durch die Einführung der Aktivrente mit einem Anstieg von etwa 25 000 bis 33 000 Vollzeitäquivalenten zu rechnen.²³ Diese Zahl liegt leicht unter dem „Break-Even“-Wert von

²¹ Für die Simulation der Beschäftigungseffekte verwenden wir Informationen von Personen, die mindestens 66 Jahre alt sind, da die Aktivrente erst ab der Regelaltersgrenze gilt, die im Jahr 2025 bei 66 Jahren und zwei Monaten liegt.

²² Würde man die (Kopf-)Zahl der (ausschließlich) geringfügig Beschäftigten zugrunde legen, wäre ein noch höherer Zuschlag anzusetzen. Es erscheint jedoch plausibel, dass der Stundenumfang, der im Mikrozensus nicht angegebenen geringfügigen Beschäftigungen unterdurchschnittlich ist.

²³ Wie stark die Beschäftigung tatsächlich steigt, ist schwer zu prognostizieren. Das hängt von vielen Faktoren ab. Auch international gibt es nur wenig Erfahrungen, die auch nur begrenzt auf Deutschland übertragen werden könnten. Daher hängt die Schätzung der Beschäftigungseffekte stark von den getroffenen Annahmen ab. Das erklärt auch, warum bisherige Simulationen zur Aktivrente zu so unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Ein niedriger Wert (maximal 15 000 zusätzliche Beschäftigte) wird von Brüll et al. (2024) geschätzt. Andere

etwa 40 000 Vollzeitäquivalenten in der Simulation von Bach et al. (2025). Dadurch ergibt sich, dass die Mehreinnahmen an Sozialversicherungsbeiträgen, Unternehmenssteuern und indirekten Steuern aufgrund der zusätzlichen Beschäftigung die Mindereinnahmen aufgrund von Mitnahmeeffekten zumindest zu einem Großteil ausgleichen. Die Mitnahmeeffekte entstehen durch geringere Einkommensteuerzahlungen der bereits vor der Reform beschäftigten Älteren, die über der Geringfügigkeitsgrenze verdienen.

Bei der Interpretation der geschätzten Beschäftigungseffekte ist Folgendes zu beachten: Die Verzerrung der Stichprobe hin zu eher höher gebildeten Personen, häufiger allein Lebenden, und Personen, die mit ihrer Gesundheit relativ zufrieden sind – und die mit ihrer Tätigkeit für das Online-Access-Panel bereits erwerbstätig sind –, könnte die kurzfristige Wirkung der finanziellen Anreizeffekte im Vergleich zur gesamten Zielgruppe eher überschätzen. Gleichzeitig sprechen jedoch zwei wichtige, hier nicht beachtete gesamtgesellschaftliche Prozesse dafür, dass die langfristigen Effekte eher größer ausfallen könnten: Zum einen ist eine Erwerbstätigkeit während der Rente bisher ein seltenes Phänomen. Sollte sich unter anderem durch die Einführung der Aktivrente eine Erwerbstätigkeit während der Rente als gesellschaftliche Normalität etablieren, ist es gut möglich, dass die Effekte größer werden. Allerdings ist eine empirische Quantifizierung dieser zukünftigen Effekte mit den vorhandenen Daten nicht möglich. Zum anderen haben die Umfrageergebnisse gezeigt, dass das Wissen in der Bevölkerung über die Beschäftigungsanreize während der Rentenphase nur sehr unzureichend ist. Nur knapp 38 Prozent der Befragten wussten, dass Einkommen aus Beschäftigung nicht auf die eigene Rente angerechnet wird. Somit unterschätzen viele, dass es sich lohnen kann, während der Rente zu arbeiten. Durch die Einführung der Aktivrente kann sich das deutlich ändern. Im Zuge der Diskussionen um die Aktivrente rücken auch die Anrechnungsregeln von Einkommen und Rente in den Fokus. Diese Diskussion bietet eine Gelegenheit, auch die hier offengelegten Fehlinformationen in der Bevölkerung zu korrigieren. Die Aktivrente könnte also eine „doppelte Dividende“ haben, die durch eine bessere Information der Bevölkerung zu den Regelungen bei einer Alterserwerbstätigkeit ermöglicht wird. Die hier vorgestellten Ergebnisse enthalten diese Informationsdividende nicht. Wie groß der Effekt dieser doppelten Dividende sein könnte, kann daher auch nicht genau bestimmt werden. Da in der Bevölkerung die Unwissenheit jedoch groß ist, sind weitere positive Beschäftigungseffekte durch eine verbesserte Information plausibel.

Studien kommen bei der Förderung der Beschäftigung zu erheblich höheren Werten, ohne genau zu spezifizieren, welche Maßnahmen dafür umgesetzt werden müssten (Toborg et al., 2024). Je geringer die angenommenen Beschäftigungseffekte sind, desto höher fallen die fiskalischen Kosten aus (Beznoska et al., 2025).

7 Fazit

Der demografische Wandel stellt Deutschland vor erhebliche Herausforderungen: Große Geburtsjahrgänge gehen in den Ruhestand, während gleichzeitig der Fachkräftemangel zunimmt und die Finanzierungsbasis der sozialen Sicherung unter Druck gerät. Aktuell sind nur 13 Prozent der Rentnerinnen und Rentner im Alter von 65–74 Jahren erwerbstätig, in der Altersgruppe 65–69 Jahre sind es 21 Prozent. Damit liegt Deutschland zwar leicht über dem europäischen Durchschnitt, aber deutlich unter Spitzenreitern wie Dänemark oder Schweden (ca. 30 %).

Die Bundesregierung hat zur Stärkung der Erwerbstätigkeit Älterer die Einführung einer „Aktivrente“ beschlossen. Personen, die über das reguläre Rentenalter hinaus arbeiten, sollen bis zu 2.000 Euro monatlich steuerfrei erhalten. Die Wirksamkeit der Aktivrente hängt entscheidend davon ab, ob die steuerlichen Anreize tatsächlich zu einer höheren Erwerbsquote und mehr Beschäftigung führen.

Auf Basis einer Online-Befragung mit etwa 3 000 Personen im Alter von 60–71 Jahren hat diese Studie die finanziellen Anreize der Aktivrente untersucht und quantifiziert, wie stark Beschäftigung und Stundenvolumen steigen würden.

Ergebnisse

Effekte der Aktivrente

Die Einführung der Aktivrente führt zu einer signifikanten Steigerung der Beschäftigungsbereitschaft:

- Die Beschäftigungsquote steigt um 4,5 Prozentpunkte.
- Sowohl die Beschäftigung als auch das Arbeitsvolumen steigen um etwa 10 Prozent.

Die Wirkung variiert dabei erheblich zwischen verschiedenen Gruppen:

- **Besonders starke Effekte** sind bei Frauen, Personen mit hohem Haushaltseinkommen und bei niedrigen Stundenlöhnen zu beobachten.
- **Schwächere Effekte** zeigen sich bei Männern und hohen Stundenlöhnen.
- Finanzielle Anreize wirken besonders stark kompensierend bei strukturell unattraktiven Stellen (hohe Arbeitszeit, Belastung, kein Home-Office).

Arbeitsangebotselastizität und Zielgruppen

Die berechnete Arbeitsangebotselastizität von 0,23 liegt im Bereich vergleichbarer Studien. Eine Erhöhung des Nettoeinkommens um 10 Prozent führt zu einem Anstieg der Quote der Weiter- und Wiederbeschäftigung um 2,3 Prozent.

Motive für Arbeitsmarktentscheidungen

Die Befragung zu individuellen Motiven zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Altersgruppen:

- **Rentner:innen** nennen häufiger nichtfinanzielle Aspekte wie „geistig fit bleiben“, Spaß an der Arbeit und soziale Kontakte als wichtige Gründe für Erwerbstätigkeit.
- **Noch nicht Verrentete** geben häufiger finanzielle Notwendigkeit als Grund an.

Bei den Austrittsgründen dominieren gesundheitliche Probleme, der Wunsch nach mehr Zeit für Familie/Freizeit und das Erreichen des Rentenalters. Arbeitsplatzbezogene Probleme spielen eine untergeordnete Rolle.

Fehlende Informationen über Abschaffung der Hinzuerdienstgrenze bei der Anrechnung von Erwerbseinkommen auf die Rente

Bemerkenswert ist der geringe Kenntnisstand: Nur 37,5 Prozent der Befragten waren korrekt über die seit 2023 geltenden Regelungen informiert, wonach Rentner:innen nach Abschaffung der Hinzuerdienstgrenzen unbegrenzt zur Rente hinzuerdienen können, ohne dass diese gekürzt wird. Diese Wissenslücke deutet auf ein erhebliches Potenzial für Informationskampagnen hin.

Gesamtwirtschaftliche Projektionen

Basierend auf den Umfrageergebnissen und Informationen aus dem Mikrozensus wird ein Beschäftigungsanstieg durch die Aktivrente von 25 000 bis 33 000 Vollzeitäquivalenten in der Altersgruppe 66–70 Jahre geschätzt. Dies liegt knapp unter dem Break-Even-Wert von 40 000 Vollzeitäquivalenten, bei dem sich die Reform fiskalisch selbst trägt.

Die Effekte könnten jedoch größer ausfallen, da bei der Berechnung langfristige Effekte auf die sozialen Normen in Bezug auf Erwerbstätigkeit bei Rentenbezug nicht berücksichtigt werden konnten. Langfristig könnte eine durch die Einführung der Aktivrente angestoßene Änderung der sozialen Normen jedoch zu einer erhöhten Erwerbsbeteiligung von Personen im Rentenalter führen. Darüber hinaus könnte die mediale Aufmerksamkeit für das Thema, die mit der Einführung der Aktivrente einhergeht, genutzt werden, um das Wissen über die bestehenden Regeln zu verbessern. Die in der Studie aufgezeigte Unkenntnis über bestehende Regelungen könnten dadurch reduziert werden. Allein diese Aufklärung könnte die Erwerbstätigkeitsquote von Rentner*innen steigern.

Die Aktivrente zeigt demnach moderate, aber statistisch signifikante positive Beschäftigungseffekte. Die Reform wirkt besonders bei bisher unterrepräsentierten Gruppen (Frauen, Geringverdiener) und kann strukturelle Nachteile von Arbeitsplätzen durch finanzielle Anreize teilweise kompensieren. Allerdings bestätigen die Ergebnisse auch die bereits vielfach in der Literatur gezeigte hohe Relevanz einer Vielzahl nichtmonetärer Aspekte für den Zeitpunkt des Renteneintritts und den Umfang der Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Während die direkten fiskalischen Kosten durch zusätzliche Beschäftigung weitgehend ausgeglichen werden könnten, sind darüber hinaus positive gesellschaftliche Effekte durch eine stärkere Arbeitsmarktintegration Älterer zu erwarten. Die begrenzte Kenntnis bestehender Regelungen unterstreicht zudem die Bedeutung begleitender Informationsmaßnahmen. Die Ergebnisse legen also nahe, dass die Erwerbsbeteiligung von Personen im Rentenalter zwar durch finanzielle Anreize gesteigert werden kann, die (deren isolierte) Wirksamkeit von finanziellen Aspekten allein jedoch begrenzt ist. Finanzielle Anreize müssten also mit weiteren Reformen und Kampagnen kombiniert werden, die eine Weiterbeschäftigung erleichtern (u. a. durch Unterstützung bei Pflege, Investition in Weiterbildung und Gesundheit), aber auch die gesellschaftlichen Normen in Bezug auf die Arbeitsbeteiligung Älterer im Blick haben.

8 Literaturverzeichnis

- Andersen, L. L., Jensen, P. H., & Sundstrup, E. (2020).** Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: The SeniorWorkingLife study. *European Journal of Public Health*, 30(2), 241–246. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz146>
- Auspurg, K., & Hinz, T. (2015).** *Factorial Survey Experiments*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483398075>
- Bach, S., Buslei, H., Geyer, J., Haan, P., & Pieper, J. (2025).** Aktivrente entlastet vor allem besserverdienende Rentner*innen – mit unsicheren Beschäftigungseffekten. *DIW Wochenbericht*, 25 / 2025, 395--402. https://www.diw.de/de/diw_01.c.958929.de/publikationen/wochenberichte/2025_25_1/aktivrente_entlastet_vor_allem_besserverdienende_rentner_innen_____mit_unsicheren_beschaeftigungseffekten.html
- Bargain, O., & Peichl, A. (2016).** Own-wage labor supply elasticities: Variation across time and estimation methods. *IZA Journal of Labor Economics*, 5(1), 10. <https://doi.org/10.1186/s40172-016-0050-z>
- Beznoska, M., Schüler Ruth Maria, & Seele, S. (2025).** 2,8 Milliarden Euro steuerliche Mindereinnahmen. *IW-Kurzbericht*, 69. <https://www.iwkoeln.de/studien/martin-beznoska-ruth-maria-schueler-stefanie-seele-28-milliarden-euro-steuerliche-mindereinnahmen.html>
- Boneva, T., Golin, M., Kaufmann, K., & Rauh, C. (2024).** *Beliefs about Maternal Labor Supply* (Discussion Paper No. No. 300; Discussion Paper, S. 86). ECONtribute. https://www.econstor.de/RePEc/ajk/ajkdps/ECONtribute_300_2024.pdf
- Brüll, E., Pfeiffer, F., & Ziebarth, N. (2024).** Analyse der Einkommens- und Beschäftigungswirkungen einer Einführung des CDU-Konzepts der „Aktiv-Rente“. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 25(3-4), 227–232. <https://doi.org/10.1515/pwp-2024-0022>
- Buslei, H., Geyer, J., & Haan, P. (2024).** *Beschäftigungspotenziale Älterer: Umfang und Realisierungschancen bis 2035*. <https://doi.org/10.11586/2024151>
- CDU, CSU, SPD. (2025).** Verantwortung für Deutschland: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf
- Christen, A., & Myohl, N. (2024).** Lang lebe die Arbeit? – Zahlen, Fakten und Wünsche rund um die Erwerbstätigkeit im Rentenalter [Swiss-Life Studie]. Swiss Life AG. www.swisslife.ch/laengerarbeiten
- Davey, J. (2008).** What influences retirement decisions? *Social Policy Journal of New Zealand*, 33, 110--125. <https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj33/33-what-influences-retirement-decisions-p11-125.html#top>
- Deutsche Rentenversicherung. (2025).** Änderung bei den Hinzuverdienstgrenzen seit 1. Januar 2023. Häufige Fragen und Antworten. Deutsche Rentenversicherung. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Wissenswertes-zur-Rente/FAQs/Rente/Hinzuverdienst_und_Einkommensanrechnung/aenderungen_hinzuverdienst_liste.html#
- Doerrnberg, P., Duncan, D., & Löffler, M. (2016).** Asymmetric Labor-Supply Responses to Wage-Rate Changes: Evidence from a Field Experiment. *IZA Discussion Paper*, 9683. <https://docs.iza.org/dp9683.pdf>
- Elsayed, A., De Grip, A., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2018).** Gradual retirement, financial incentives, and labour supply of older workers: Evidence from a stated preference analysis.

- Journal of Economic Behavior & Organization*, 150, 277–294.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.01.012>
- Fuchs, J., Söhnlein, D., & Weber, B. (2021).** *Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen* (IAB-Kurzbericht No. 25/2021; S. 12). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
<https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf>
- Goebel, J., Grabka, M. M., Liebig, S., Kroh, M., Richter, D., Schröder, C., & Schupp, J. (2019).** The german socio-economic panel (SOEP). *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 239(2), 345–360. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2018-0022>
- Görtz, M., Sander, S., & Sevilla, A. (2025).** Does the child penalty strike twice? *European Economic Review*, 172, 104942. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2024.104942>
- Grau, A., Müller, S., Paus, L., Dzienus, T., Lang, R., Rietenberg, S., Rüffer, C., & Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. (2025).** Kleine Anfrage. Aktivrente. *Deutscher Bundestag - 21. Wahlperiode, Drucksache 21/685*, 5. <https://dserver.bundestag.de/btd/21/006/2100685.pdf>
- Hanisch, K. A. (1994).** Reasons People Retire and Their Relations to Attitudinal and Behavioral Correlates in Retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 1–16.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1023>
- Hasselhorn, H. M. (2020).** Wie lange wollen und können Erwerbstätige in Deutschland arbeiten? *Zeitschrift deutsche Rentenversicherung*, 4, 485–506.
- Hasselhorn, H. M., & Borchart, D. (2025).** Wie lange können, wollen und planen sie (zu) arbeiten? Eine Typisierung der älteren Beschäftigten in Deutschland. *Zeitschrift Deutsche Rentenversicherung*, 2, 133–153. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Ueber-uns-und-Presse/Mediathek/Zeitschriften/drz_hefte/2025/drz_2025.html
- Hess, M., Naegle, L., & Mäcken, J. (2021).** Attitudes towards working in retirement: A latent class analysis of older workers' motives. *European Journal of Ageing*, 18(3), 357–368.
<https://doi.org/10.1007/s10433-020-00584-5>
- Hudomiet, P., Hurd, M. D., Parker, A. M., & Rohwedder, S. (2021).** The effects of job characteristics on retirement. *Journal of Pension Economics and Finance*, 20(3), 357–373.
<https://doi.org/10.1017/S1474747220000025>
- Jensen, P. H. (2005).** Reversing the Trend from “Early” to “Late” Exit: Push, Pull and Jump Revisited in a Danish Context. *The Geneva Papers on Risk and Insurance - Issues and Practice*, 30(4), 656–673. <https://doi.org/10.1057/palgrave.gpp.2510046>
- Kahneman, D., Knetsch, J. L., & Thaler, R. H. (1991).** Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias. *Journal of Economic Perspectives*, 5(1), 193–206.
<https://doi.org/10.1257/jep.5.1.193>
- Körner, T., Puch, K., Frank, T., & Meinken, H. (2011).** Geringfügige Beschäftigung in Mikro-zensus und Be-schäftigungs-statistik – Neue Erkenntnisse zu den Hinter-gründen der Ergebnis-unterschiede. *WISTA – Wirtschaft und Statistik*, November, 1065–1085.
<https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2011/12/geringfuegige-beschaeftigung-12011.html>
- Lee, W. K. M. (2005).** Gender Differences in Retirement Decision in Hong Kong. *Journal of Women & Aging*, 17(4), 59–76. https://doi.org/10.1300/J074v17n04_05
- Maestas, N. (2010).** Back to Work: Expectations and Realizations of Work after Retirement. *The Journal of Human Resources*, 45(3), 718–748. <https://www.jstor.org/stable/25703474>
- Mayer, M. M. (2021).** Fachkräfteengpässe und Zuwanderung aus Unternehmenssicht in Deutschland 2021: Stärkerer Anstieg als im Vorjahr angenommen. 10. <https://doi.org/10.11586/2021080>

- Naegele, L., Stiemke, P., Mäcken, J., & Hess, M. (2020).** (Wie) wollen wir im Rentenalter arbeiten? Eine Untersuchung zu den Beschäftigungsvorstellungen zukünftig erwerbstätiger Rentnerinnen und Rentner in Deutschland. In F. Frerichs & U. Fachinger (Hrsg.), *Selbstständige Erwerbstätigkeit und Erwerbskarrieren in späteren Lebensphasen* (S. 211–238). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30463-8_10
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. (2023).** *Jahresgutachten 2023/24* (S. Kapitel 5). <https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/jahresgutachten-2023.html#einzelkapitel>
- Samuelson, W., & Zeckhauser, R. (1988).** Status quo bias in decision making. *Journal of Risk and Uncertainty*, 1(1), 7–59. <https://doi.org/10.1007/BF00055564>
- Sauer, S., & Wollmershäuser. (2021).** Fachkräftemangel wird zunehmend zur Belastung für die deutsche Wirtschaft. *ifo Schnelldienst digital*, 2(17), 01–04. <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2021-digital-17-sauer-wollmershaeuser-fachkraeftemangel.pdf>
- Scharn, M., Sewdas, R., Boot, C. R. L., Huisman, M., Lindeboom, M., & van der Beek, A. J. (2018).** Domains and determinants of retirement timing: A systematic review of longitudinal studies. *BMC Public Health*, 18(1), 1083. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5983-7>
- Skirboll, E., & Silverman, M. (1992).** Women's Retirement: A Case Study Approach. *Journal of Women & Aging*, 4(1), 77–90. https://doi.org/10.1300/J074v04n01_06
- Statistisches Bundesamt. (2024, Oktober 7).** 13% der Rentnerinnen und Rentner im Alter von 65 bis 74 Jahren sind erwerbstätig. Pressemitteilung Nr. N050. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/10/PD24_N050_12_13.html
- Statistisches Bundesamt. (2025).** Immer mehr ältere Menschen erwerbstätig. Deutschland deutlich über dem EU-Durchschnitt [Europa in Zahlen]. Europa in Zahlen. https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Arbeiten_Rente.html
- Thomassen, K., Sundstrup, E., Skovlund, S. V., & Andersen, L. L. (2020).** Barriers and Willingness to Accept Re-Employment among Unemployed Senior Workers: The SeniorWorkingLife Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5358. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155358>
- Toborg, H., Moog, S., & Ehrentraut, O. (2024).** Aktiv in Rente – Volkswirtschaftliche Effekte steigender Erwerbsquoten von Menschen im Rentenbezug—INSM (Ökonomenblog). Institut für neue Soziale Marktwirtschaft. <https://insm.de/aktuelles/oekonomenblog/aktiv-in-rente-volkswirtschaftliche-effekte-steigender-erwerbsquoten-von-menschen-im-rentenbezug>
- Trope, Y., & Liberman, N. (2010).** Construal-Level Theory of Psychological Distance. *Psychological review*, 117(2), 440–463. <https://doi.org/10.1037/a0018963>
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974).** Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. *Science* (New York, N.Y.), 185(4157), 1124–1131. <https://doi.org/10.1126/science.185.4157.1124>
- Verfassungsrechtliche Rechtfertigung der im Koalitionsvertrag vorgesehenen Einkommensteuerbefreiung (sogenannte Aktivrente) (Sachstand No. WD 4-3000-013/25; Wissenschaftliche Dienste, S. 28). (2025).** Deutscher Bundestag. <https://www.bundestag.de/resource/blob/1102508/WD-4-013-25.pdf>

9 Anhang

A.1 Beispiele der Vignetten

Abbildung A1: Vignetten in der Salienz- und der Nicht-Salienz-Version mit und ohne Reform

a) Nicht-Salienz Bedingung (mit und ohne Reform sehen gleich aus)

Stellen Sie sich eine Person vor, die darüber nachdenkt, wieder ins Berufsleben einzusteigen.

Zur Person	
Geschlecht	weiblich
Alter	70 Jahre
aktueller Erwerbsstatus	in Rente
verfügbares Haushalts-Einkommen momentan	ermöglicht komfortablen Lebensstil
Die Stelle	
Arbeitszeit	Teilzeit (10 Std./Woche)
Belastung	hoch
Arbeitsort	Home-Office nicht möglich
Stundenlohn (brutto)	13.30 €
Monatslohn (brutto)	579 €
Ergebnis	
Zuwachs im monatlich verfügbaren Haushalts-Einkommen	+390 €

b) Salienz-Bedingung (mit und ohne Reform)

Stellen Sie sich eine Person vor, die darüber nachdenkt, auch nach Erreichen der Altersgrenze für den Renteneintritt weiterhin im Beruf tätig zu sein.

Zur Person	
Geschlecht	weiblich
Alter	65
Erwerbsstatus	erwerbstätig
verfügbares Haushalts-Einkommen nach Renteneintritt	reicht gerade für laufende Ausgaben
Die Stelle	
Arbeitszeit	Teilzeit (20 Std./Woche)
Belastung	gering
Arbeitsort	Home-Office nicht möglich
Stundenlohn (brutto)	13.30 €
Monatslohn (brutto)	1157 €
Szenario: Mit Steuerreform	
Zuwachs im monatlich verfügbaren Haushalts-Einkommen	+1063 €
davon durch Steuerreform	+282 € monatlich

Stellen Sie sich eine Person vor, die darüber nachdenkt, wieder ins Berufsleben einzusteigen.

Zur Person	
Geschlecht	männlich
Alter	70 Jahre
aktueller Erwerbsstatus	in Rente
verfügbares Haushalts-Einkommen momentan	ermöglicht komfortablen Lebensstil
Die Stelle	
Arbeitszeit	Vollzeit (38 Std./Woche)
Belastung	gering
Arbeitsort	Home-Office möglich
Stundenlohn (brutto)	31.79 €
Monatslohn (brutto)	5255 €
Szenario: Ohne Steuerreform	
Zuwachs im monatlich verfügbaren Haushalts-Einkommen	+2744 €

c) Abfrage der Arbeitsempfehlung nach jeder Vignette

Frage:

Würden Sie auch über das Rentenalter hinaus in dieser Position weiterarbeiten?

Ja, ich würde die Stelle annehmen

Nein, ich würde die Stelle nicht annehmen

Wie lange würden Sie die Tätigkeit ausführen wollen?

ein halbes Jahr

ein Jahr

zwei Jahre

drei Jahre

mehr als drei Jahre

A.2 Reformeffekt getrennt nach Salienz

Tabelle A1: Reform nicht salient

	(1) Quote der Weiter- & Wiederbeschäftigung (FE)	(2) Zusätzliche Ar- beitsjahre (FE)	(3) Zusätzliche Ar- beitsstunden (FE)
Erhöhung durch Reform	0.047 *** (0.008)	0.115 *** (0.022)	134,160 *** (30,594)
Ohne Reform	0.495 *** (0.006)	1.177 *** (0.016)	1 289,059 *** (21,633)
Prozentuale Steigerung	9,5 %	9,8 %	10,4 %
Vignetten	11 840	11 840	11 840
Befragte	1 480	1 480	1 480

Anmerkungen: Standardfehler in Klammern. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. FE = fixed effects.

Tabelle A2: Reform salient

	(1) Quote der Weiter- & Wiederbeschäftigung (FE)	(2) Zusätzliche Ar- beitsjahre (FE)	(3) Zusätzliche Arbeits- stunden (FE)
Erhöhung durch Reform	0,044 *** (0,008)	0,114 *** (0,022)	95,442 *** (30,499)
Ohne Reform	0,466 *** (0,006)	1,106 (0,016)	1 236,121 *** (21,566)
Prozentuale Steigerung	9,5 %	10,3 %	7,7 %
Vignetten	11 640	11 640	11 640
Befragte	1 455	1 455	1 455

Anmerkungen: Standardfehler in Klammern. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. FE = fixed effects.

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
bertelsmann-stiftung.de



André Schleiter
Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
Telefon +49 5241 81-81262
andre.schleiter@bertelsmann-stiftung.de

Eric Thode
Senior Advisor
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
Telefon +49 5241 81-81581
eric.thode@bertelsmann-stiftung.de