



Anja Hoffmann, Matthias Kullas, Jasmin Schuhmacher

Mehr Rente durch Rendite

Was Deutschland von Schweden und
dem Vereinigten Königreich lernen kann

Impressum

Herausgeber

Friedrich- Naumann-
Stiftung für die Freiheit
Europa
Rue d'Idalie 11-13
1050 Brüssel
Belgien

www.freiheit.org/european-union

LinkedIn: fnfeurope
Instagram: fnfeurope
Facebook: fnf.europe
X: fnfeurope

Autoren

Anja Hoffmann
*Wissenschaftliche Referentin
Binnenmarkt und Wettbewerb,
Digitale Wirtschaft*

Matthias Kullas
*Fachbereichsleiter
Binnenmarkt & Wettbewerb,
Wirtschafts- & Fiskalpolitik*

Jasmin Schuhmacher
Wissenschaftliche Hilfskraft

Redaktion

Jana Moritz

Datum

Mai 2026

Kontakt

Telefon: +32 2 282 09 30
Fax: +32 2 282 09 31
E-Mail: brussels@freiheit.org

Hinweis zur Nutzung dieser Publikation

Diese Publikation ist ein Informationsangebot der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit.

Die Publikation ist kostenlos erhältlich und nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf nicht von Parteien oder von Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden (Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie Wahlen zum Europäischen Parlament).



**FRIEDRICH NAUMANN
STIFTUNG** Für die Freiheit.
Europa

Über FNF Europa

Die Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit Europa (FNF Europa) ist eine Regionalvertretung der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit (FNF). FNF ist eine deutsche politische Stiftung, die sich für die Förderung liberaler Werte und Politik einsetzt. Mit Hauptsitz in Potsdam, unterhält sie Niederlassungen in ganz Deutschland sowie in zahlreichen Ländern weltweit. FNF Europa koordiniert Büros in Belgrad, Brüssel, Bukarest, Genf, Istanbul, Jerewan, Kyjiw, Prag, Sofia, Tiflis und Vilnius dient als Plattform für die Vernetzung von Expertinnen und Experten, zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren sowie politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern.



Centrum für Europäische Politik
FREIBURG | BERLIN

Über Centrum für Europäische Politik

Das gemeinnützige Centrum für Europäische Politik analysiert und bewertet die Politik der Europäischen Union unabhängig von Partikular- und parteipolitischen Interessen in grundsätzlich integrationsfreundlicher Ausrichtung und auf Basis der ordnungspolitischen Grundsätze einer freiheitlichen und marktwirtschaftlichen Ordnung.

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	5
1. Einleitung	9
2. Warum Deutschland eine stärkere kapitalgedeckte Altersvorsorge braucht	11
3. Stärkung der kapitalgedeckten Rente: Zwei Fallbeispiele	20
Schweden	20
Säule 1: Staatliche Altersrente	21
Teilsystem 1: Umlagefinanzierte „Einkommensrente“	23
Teilsystem 2: Obligatorische kapitalgedeckte „Prämienrente“	25
Säule 2: Betriebliche Altersvorsorge	28
Zwischenfazit	32
Vereinigtes Königreich	34
Säule 1: Staatliche Altersrente	34
Säule 2: Betriebliche Altersvorsorge	36
Zwischenfazit	41
4. Möglichkeiten, die Rente dem politischen Tagesgeschäft zu entziehen	43
Begriff der Generationengerechtigkeit	44
Die „Pensionsgruppen“ im schwedischen Parlament	45
Die Einführung eines neuen Rentengremiums	46
Verfassungsrechtlicher Zusatz	47
5. Fünf Handlungsempfehlungen für Deutschland	50
Endnotes	56

Executive Summary

Deutschland muss in der Rentenpolitik die Weichen neu stellen. Die einseitige Abhängigkeit vom Umlageverfahren muss verringert werden, indem die kapitalgedeckte Altersvorsorge gestärkt wird. Der internationale Vergleich zeigt den Nachholbedarf: In Deutschland beträgt das kapitalgedeckte Altersvorsorgevermögen bei Pensionseinrichtungen 6,4% des BIP, im OECD-Durchschnitt sind es 95,2%.

Eine stärkere kapitalgedeckte Altersvorsorge hat mehrere Vorteile: Erstens schafft Kapitaldeckung zusätzliche Finanzierungsspielräume in der Alterssicherung. Werden über längere Zeiträume kapitalgedeckte Ansprüche aufgebaut, können künftige Alterseinkommen stärker aus angespartem Kapital und Kapitalerträgen gespeist werden. Diese zusätzlichen Gelder können genutzt werden, um das Alterseinkommen der Versicherten zu erhöhen oder den Druck auf das Umlagesystem zu verringern. Zweitens erhöht Kapitaldeckung die Resilienz der Alterssicherung, weil sie die Abhängigkeit vom Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Rentnern verringert. Drittens kann sie das Vertrauen jüngerer Generationen in das Rentensystem stärken, weil sichtbar Vermögen für künftige Renten aufgebaut wird. Viertens erhöht Kapitaldeckung den Bestand langfristig verfügbaren Kapitals und kann dadurch den Strukturwandel von einer stark auf Middle-Technology-Sektoren ausgerichteten Wirtschaft hin zu mehr High-Tech-Unternehmen unterstützen.

Andere Staaten wie Schweden und das Vereinigte Königreich sind diesen Weg bereits gegangen. Die Studie identifiziert Best Practices im Vereinigten Königreich und Schweden beim Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge und leitet daraus Handlungsempfehlungen für Deutschland ab. Zudem zeigt Schweden, dass Rentenpolitik nicht nur kapitalgedeckt ergänzt, sondern auch im Umlagesystem regelgebunden und institutionell abgesichert werden kann.

Vom Vereinigten Königreich lernen I: Betriebliche Altersvorsorge durch Opt-out stärken

Deutschland könnte die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge durch ein Opt-out-Modell erhöhen. **Das Vereinigte Königreich zeigt, wie wirksam eine automatische Anmeldung sein kann:** Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten in eine betriebliche Altersvorsorge einschreiben. Beschäftigte können zwar widersprechen. **Inzwischen nehmen jedoch 82% der Beschäftigten an einer betrieblichen Altersvorsorge teil.** Für Deutschland wäre ein solches Modell ein geeigneter Weg, die zweite Säule zu stärken. Die Beitragspflichten sollten behutsam eingeführt werden. Mindestbeiträge sollten schrittweise steigen, um Unternehmen und Beschäftigte nicht zu überfordern.

Vom Vereinigten Königreich lernen II: Eine Auffanglösung für Unternehmen schaffen

Ein flächendeckendes Opt-out-Modell braucht eine einfache Auffanglösung für Unternehmen. Denn es besteht die Gefahr, dass kleinere Unternehmen und solche mit vielen Geringverdienenden vom Markt nicht versorgt werden, weil ihre Beitragsvolumina für private Anbieter nicht rentabel sind. Das Vereinigte Königreich hat hierfür den National Employment Savings Trust (NEST) geschaffen. NEST ist ein staatlich initiiertes Anbieter für betriebliche Altersvorsorge, den alle Unternehmen nutzen können. **Deutschland sollte nach dem Vorbild von NEST ein staatliches Altersvorsorgesystem schaffen,** das insbesondere kleineren Unternehmen sowie Beschäftigten mit niedrigen Einkommen als niedrigschwellige, kostengünstige und verlässliche Lösung dient.

Das Vereinigte Königreich flankiert die betriebliche Altersvorsorge zudem durch institutionelle Sicherungsmechanismen. Der Pensionsschutzfonds schützt Versicherte bei Insolvenz der Trägerin oder des Trägers, und der Betrugsentschädigungsfonds kann Versicherte bei Verlusten durch betrügerische Handlungen entschädigen.

Von Schweden lernen I:

Kapitaldeckung in der gesetzlichen Rente verankern

Schweden zeigt, dass Kapitaldeckung auch innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung implementiert werden kann. **Mit der Prämienrente werden 2,5% der Pensionsbemessungsgrundlage verpflichtend kapitalgedeckt angelegt.** Versicherte können ihr Kapital auf bis zu fünf Fonds verteilen. Wer keine aktive Anlageentscheidung trifft, wird automatisch dem staatlichen Standardfonds AP7 SÅfa zugeordnet. Die Prämienrente verbindet damit verpflichtende Kapitaldeckung, individuelle Wahlfreiheit und eine verlässliche Default-Lösung.

Zugleich zeigt Schweden, dass kapitalgedeckte Altersvorsorge auch volkswirtschaftliche Vorteile hat: Der hohe Bestand langfristig verfügbaren Kapitals erleichtert die Finanzierung innovativer Scale-ups. **Schweden weist mit durchschnittlich rund 450 Euro die höchsten Risikokapitalinvestitionen pro Kopf in der EU auf und hat vier der 14 EU-Unternehmen mit einem Wert von über 10 Mrd. Dollar hervorgebracht, die vor weniger als 50 Jahren gegründet wurden.**

Von Schweden lernen II: Front-Loading und Regelbindung

Schweden bietet nicht nur Anregungen für den Ausbau kapitalgedeckter Altersvorsorge. Auch die umlagefinanzierte Rente enthält Elemente, die für Deutschland interessant sind. Zum einen federt Schweden mit dem sogenannten „Front-Loading“ den Einkommensrückgang beim Übergang in den Ruhestand ab. **Bei Rentenbeginn wird ein Teil künftiger Rentensteigerungen vorgezogen. Dadurch fällt die Anfangsrente höher aus. Im Gegenzug steigen die Renten im weiteren Verlauf langsamer.** Ein vergleichbarer Mechanismus könnte auch in Deutschland geprüft werden. Er würde die Anfangsrente erhöhen, ohne die Renten im gleichen Umfang anzuheben. Das könnte die Akzeptanz notwendiger Reformen stärken.

Schweden passt zum anderen zentrale Altersgrenzen im Rentensystem regelgebunden an die Entwicklung der Lebenserwartung an. Steigt die Lebenserwartung, verschiebt sich auch das sogenannte Richtalter. Dadurch wird verhindert, dass eine längere Lebenserwartung lediglich

zu längeren Rentenbezugszeiten führt. Zugleich entpolitisiert eine solche Regel die Anpassung der Altersgrenzen. Deutschland sollte nach Abschluss der beschlossenen Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre ebenfalls eine regelgebundene Kopplung an die weitere Entwicklung der Lebenserwartung einführen.

Von Schweden lernen III:

„Pensionsgruppen“ sichern verlässliche Rentenpolitik

Schweden zeigt, wie rentenpolitische Entscheidungen institutionell abgesichert werden können. Mit der „Pensionsgruppen“ verfügt Schweden über ein parteiübergreifendes Gremium, in dem grundlegende Änderungen am Rentensystem politisch abgestimmt werden. Die Pensionsgruppen besitzt zwar kein formales Vetorecht gegenüber Regierung oder Parlament. In der politischen Praxis werden grundlegende Reformen jedoch nur verfolgt, wenn sie innerhalb der Gruppe konsensfähig sind. Dadurch entsteht ein politischer Selbstbindungsmechanismus, der kurzfristige Eingriffe in das Rentensystem erschwert und die Verlässlichkeit rentenpolitischer Entscheidungen erhöht.

Deutschland sollte nach diesem Vorbild ein dauerhaftes Rentengremium schaffen. Dieses könnte entweder beim Parlamentarischen Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen angesiedelt oder analog zu diesem neu eingerichtet werden. Alternativ könnte das Mandat des Sozialbeirats erweitert werden. In beiden Varianten sollte das Gremium grundlegende Reformen anstoßen oder rentenpolitische Reformvorhaben systematisch auf ihre langfristigen Finanzierungswirkungen und ihre intergenerationellen Verteilungswirkungen prüfen. Greift der Gesetzgeber die Vorschläge des Gremiums nicht auf, sollte er dies schriftlich und öffentlich begründen müssen. Dadurch würden Regierung und Parlament nicht rechtlich gebunden, aber Transparenz und politische Selbstbindung erhöht.

1. Einleitung

Das deutsche Rentensystem steht vor großen Herausforderungen. Die geringe Geburtenrate sowie der Anstieg der Lebenserwartung führen dazu, dass zukünftig immer weniger Beitragszahlerinnen und Beitragszahler immer mehr Rentnerinnen und Rentner finanzieren müssen. Weil das deutsche Rentensystem im Wesentlichen umlagefinanziert ist, reagiert es sensibel auf solche demografischen Veränderungen. Beim Umlageverfahren werden die staatlichen Rentenleistungen unmittelbar aus den laufenden Beiträgen und allgemeinen Steuermitteln finanziert, ohne dass individuelle Ersparnisse aufgebaut werden.¹ Umlagesysteme werden daher auch als „Pay-as-you-go“-Systeme (PAYG) bezeichnet. Die kapitalgedeckte Altersvorsorge, die gegenüber demografischen Veränderungen grundsätzlich weniger anfällig ist, ist in Deutschland hingegen unterentwickelt. Die Kombination aus demografischer Alterung und der starken Fokussierung auf das Umlagesystem führt dazu, dass das Sicherungsniveau der verpflichtenden Alterssicherung in Deutschland vergleichsweise niedrig ist: Eine Person, die im Jahr 2024 im Alter von 22 Jahren in den Arbeitsmarkt eintritt, eine vollständige Erwerbsbiografie aufweist und durchgängig den Durchschnittsverdienst erzielt, erreicht eine Nettoersatzquote von 53,3%. Das Rentenniveau in Deutschland liegt damit sowohl unter dem OECD-Durchschnitt von 63,2% als auch unter dem EU-Durchschnitt von 68,3%.²

Um das Rentenniveau und die Resilienz des deutschen Rentensystems zu erhöhen, ist der Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge notwendig. Bei kapitalgedeckten Systemen werden individuelle oder kollektive Beiträge im Laufe der Zeit angespart und später zur Finanzierung von Rentenleistungen genutzt.³

Ziel der vorliegenden Studie ist es daher, erstens Reformoptionen für einen stärkeren Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge in Deutschland

zu entwickeln. Basis für die Reformoptionen sind die Erfolgsmodelle Schwedens und des Vereinigten Königreichs. Die Studie zeigt zweitens, dass ein Ausbau der Kapitaldeckung nicht nur rentenpolitisch, sondern auch wachstums- und innovationspolitisch von Bedeutung ist. Damit die avisierte Reform des deutschen Rentensystems ihre langfristigen Wirkungen entfalten und eine nachhaltige und generationengerechte Rentenpolitik sichergestellt werden kann, erscheint es darüber hinaus erforderlich, das deutsche Rentensystem besser vor kurzfristigen politischen Eingriffen zu schützen, die im Interesse bestimmter Wählergruppen einmal beschlossene Reformen abschwächen oder aushebeln. Die Studie untersucht daher drittens, mit welchen Mechanismen die langfristige Tragfähigkeit des deutschen Rentensystems unter Achtung des Demokratieprinzips gestärkt werden kann. Als Basis dient auch hier Schweden, das einen solchen Mechanismus etabliert hat.

Im folgenden Kapitel 2 wird zunächst dargelegt, warum der Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge aus renten- und wirtschaftspolitischer Sicht notwendig ist. Kapitel 3 untersucht anschließend anhand der Fallbeispiele Schweden und Vereinigtes Königreich, mit welchen institutionellen Mechanismen diese Länder kapitalgedeckte Elemente erfolgreich ausgebaut haben. Ziel ist es, Best Practices und Elemente zu identifizieren, die auch in Deutschland etabliert werden könnten. Kapitel 4 erörtert sodann Möglichkeiten, das Rentensystem stärker dem politischen Tagesgeschäft zu entziehen und dadurch die Verlässlichkeit rentenpolitischer Entscheidungen zu erhöhen. Schließlich werden in Kapitel 5 konkrete Handlungsempfehlungen für Deutschland formuliert, die sowohl den Ausbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge als auch die institutionelle Stabilisierung des Rentensystems betreffen.

2. Warum Deutschland eine stärkere kapitalgedeckte Altersvorsorge braucht

Die Einnahmen eines umlagefinanzierten Rentensystems lassen sich vereinfacht wie folgt darstellen:

Anzahl der beitragspflichtigen Erwerbstätigen x durchschnittlicher beitragspflichtiger Arbeitslohn x Gesamtbeitragssatz für die gesetzliche Rentenversicherung.

In einem reinen Umlagesystem müssen die Einnahmen den Ausgaben entsprechen. Letztere lassen sich wie folgt darstellen:

Anzahl der Rentenempfängerinnen und Rentenempfänger x Durchschnittsrente.

In Deutschland kommt auf der Einnahmeseite zusätzlich der Bundeszuschuss hinzu. Dieser finanziert versicherungsfremde Leistungen⁴ der Rentenversicherung.⁵

Die beiden Gleichungen zeigen, warum die alternde Bevölkerung in Deutschland eine Bedrohung für die Tragfähigkeit des umlagefinanzierten Rentensystems darstellt. Denn auf der Einnahmenseite sinkt die Anzahl der beitragspflichtigen Erwerbstätigen, während auf der Ausgabenseite die Anzahl der Rentenempfängerinnen und -empfänger ansteigt. Ein Indikator hierfür ist die Entwicklung des Altenquotienten.⁶ Der Altenquotient gibt – vereinfacht gesagt – an, wie viele Rentnerinnen und Rentner einhundert Personen im erwerbsfähigen Alter finanzieren müssen. Diese Kennzahl ist ein Stressindikator des Systems. Dabei gilt: Je höher der Altenquotient,

desto größer der Stress. In Deutschland hat sich der Altenquotient von 34 im Jahr 2014 auf 39 im Jahr 2025⁷ erhöht und wird in den nächsten Jahren weiter ansteigen (siehe Abb. 1).

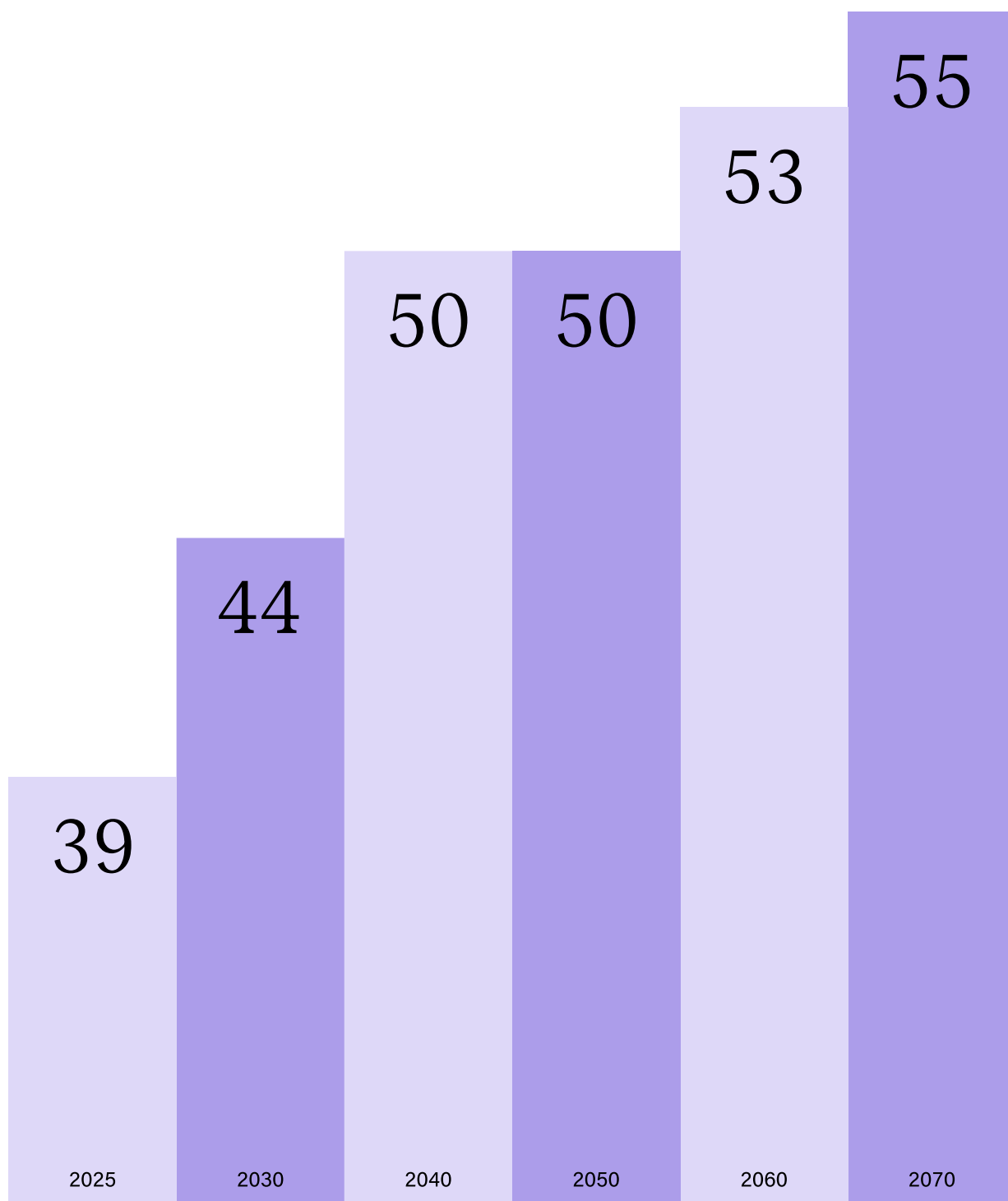


Abb. 1 Anzahl der Personen 65 Jahre und älter pro 100 Personen im Alter zwischen 20 und 64 (Altenquotient) in Deutschland. Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Eurostat und EU-Kommission.⁸

Ein wesentlicher Grund für den Anstieg des Altenquotienten in Deutschland ist der Rückgang der Geburtenrate zu Beginn der 1970er Jahre (siehe Abb. 2). Dadurch fallen die nachrückenden Jahrgänge im Erwerbsalter kleiner aus als die geburtenstärkeren älteren Kohorten. Ohne Zuwanderung würde der Altenquotient deshalb über einen langen Zeitraum ansteigen und sich bei unveränderter Lebenserwartung erst dann auf einem höheren Niveau stabilisieren, wenn die letzten Angehörigen dieser relativ stark besetzten Jahrgänge verstorben sind. Bei konstanter Lebenserwartung wäre ein solches höheres Gleichgewicht ungefähr in den 2060er Jahren zu erwarten.⁹

2,2

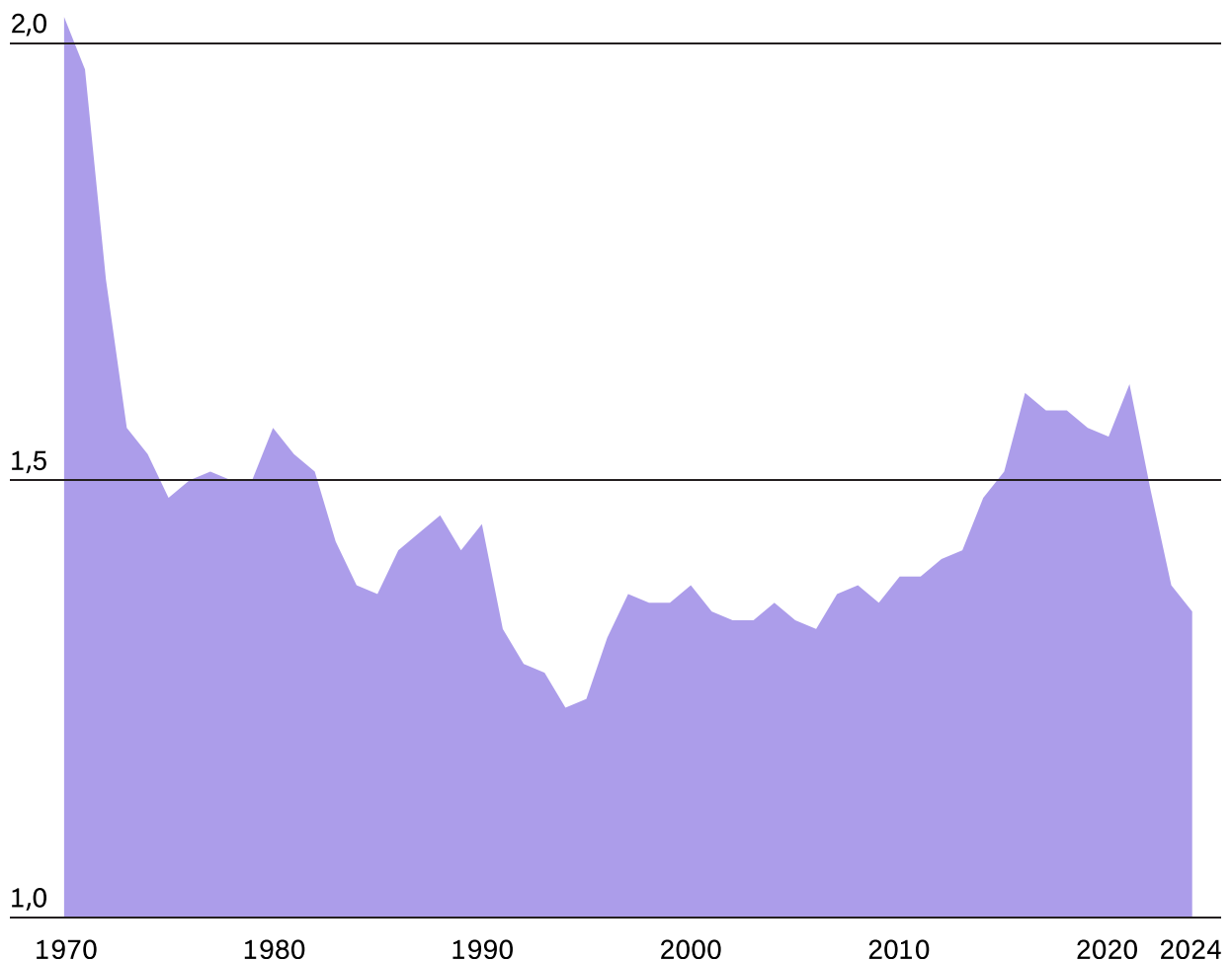


Abb. 2 Entwicklung der Fertilitätsrate in Deutschland. Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung¹⁰ und Destatis.

Ein weiterer Grund für die Zunahme des Altenquotienten ist der Anstieg der Lebenserwartung bei Erreichen der Regelaltersgrenze in Deutschland. Zwar wird die Regelaltersgrenze bis 2031 schrittweise auf 67 Jahre angehoben. Dies reicht jedoch nicht aus, um den seit 1957 eingetretenen Anstieg der Lebenserwartung bei Erreichen der Regelaltersgrenze vollständig auszugleichen: Denn als die Regelaltersgrenze 1957 auf 65 Jahre festgesetzt wurde¹¹, betrug die Lebenserwartung bei Erreichen der Regelaltersgrenze für Männer zwölf und für Frauen 14 Jahre.¹² Aktuell liegt die Lebenserwartung bei Erreichen der Regelaltersgrenze von 66 Jahren und vier Monaten für Männer bei rund 18 Jahren und für Frauen bei rund 21 Jahren.¹³ Durch diese Entwicklungen hat sich die Rentenbezugsdauer zwischen 1960 und 2024 von 9,9 auf 20,5 Jahre mehr als verdoppelt.¹⁴

Hinzu kommt, dass Beschäftigte im Durchschnitt vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente gehen. 2024 lag das durchschnittliche Rentenzugangsalter für Männer und Frauen bei 64,7 Jahren. Dies war nicht immer so. Bis zur Rentenreform 1972 war das durchschnittliche Rentenzugangsalter der Männer sogar höher als die Regelaltersgrenze. Bei der Reform wurden die Vorruhestands- und Frühverrentungsmöglichkeiten ausgeweitet.¹⁵ Ein früherer Rentenzugang ist allerdings nicht per se eine zusätzliche Belastung für das Rentensystem, sondern nur dann, wenn die damit verbundenen Rentenabschläge die längere Rentenbezugsdauer und den fehlenden Rentenbeitrag nicht vollständig ausgleichen. Dies ist in der gesetzlichen Rentenversicherung jedoch gerade der Fall.¹⁶

Die dargestellten Entwicklungen treffen das deutsche Rentensystem besonders stark, weil es im Wesentlichen umlagefinanziert ist (siehe Abb. 3). Wäre die Alterssicherung stärker kapitalgedeckt, wäre sie gegenüber solchen demografischen Veränderungen widerstandsfähiger. Der Aufbau kapitalgedeckter Elemente ist jedoch keine kurzfristige Antwort auf diese Belastungen. Denn der Aufbau einer Kapitaldeckung erfordert lange Ansparphasen. Ihre volle Wirkung entfaltet sie typischerweise erst nach mehreren Jahrzehnten und damit nicht rechtzeitig, um den bereits laufenden geburtenbedingten Anstieg des Altenquotienten in den nächsten Jahren noch wesentlich abzufedern.



- Renten und Pensionen
- Einnahmen aus Vermögen
- Erwerbseinkommen
- Transferzahlungen

Abb. 3 Einkommensquellen von Rentnerhaushalten – Anteil am Haushaltsnettoeinkommen in % in Deutschland (2025). Quelle: Destatis (2026). Rentnerhaushalte sind Haushalte mit ausschließlich Personen ab 65 Jahren im Ruhestand.

Für die Bewältigung dieses akuten demografischen Drucks ist daher ein breites Bündel anderer Maßnahmen erforderlich, etwa eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters, der Abbau versicherungsfremder Leistungen oder geringere Rentenerhöhungen. Gleichwohl ist kaum zu erwarten, dass sich der gesamte Anpassungsbedarf allein über solche Maßnahmen auffangen lässt.¹⁷

Gleichwohl ist eine stärkere Kapitaldeckung der Rente sinnvoll: Erstens kann sie dazu beitragen, das Umlagesystem schrittweise zu entlasten, sobald sie nennenswerte Erträge und Ansprüche generiert. Damit eröffnet sie die Möglichkeit, den Druck auf Beitragssätze langfristig zu mindern. Zweitens kann sie dazu beitragen, das Alterseinkommen über das Niveau hinaus zu erhöhen, das allein mit der Umlage finanzierbar ist. Drittens kann sie die Widerstandsfähigkeit des Rentensystems gegenüber künftigen demografischen und ökonomischen Belastungen erhöhen, etwa gegenüber einer weiter sinkenden Geburtenrate, einem weiteren Anstieg der Lebenserwartung oder einer ungünstigen Entwicklung am Arbeitsmarkt. Und viertens erhöht eine stärkere Kapitaldeckung das Vertrauen insbesondere der jüngeren Generation in die langfristige Tragfähigkeit des Rentensystems.

Andere Staaten haben bereits vor vielen Jahren begonnen, ihre Alterssicherung stärker kapitalgedeckt auszugestalten. Auch Deutschland hat in der Vergangenheit Maßnahmen in diese Richtung ergriffen, deren Wirkung jedoch begrenzt blieb. Wie groß der Nachholbedarf in Deutschland ist, zeigt der Vergleich mit anderen Staaten (siehe Abb. 4).

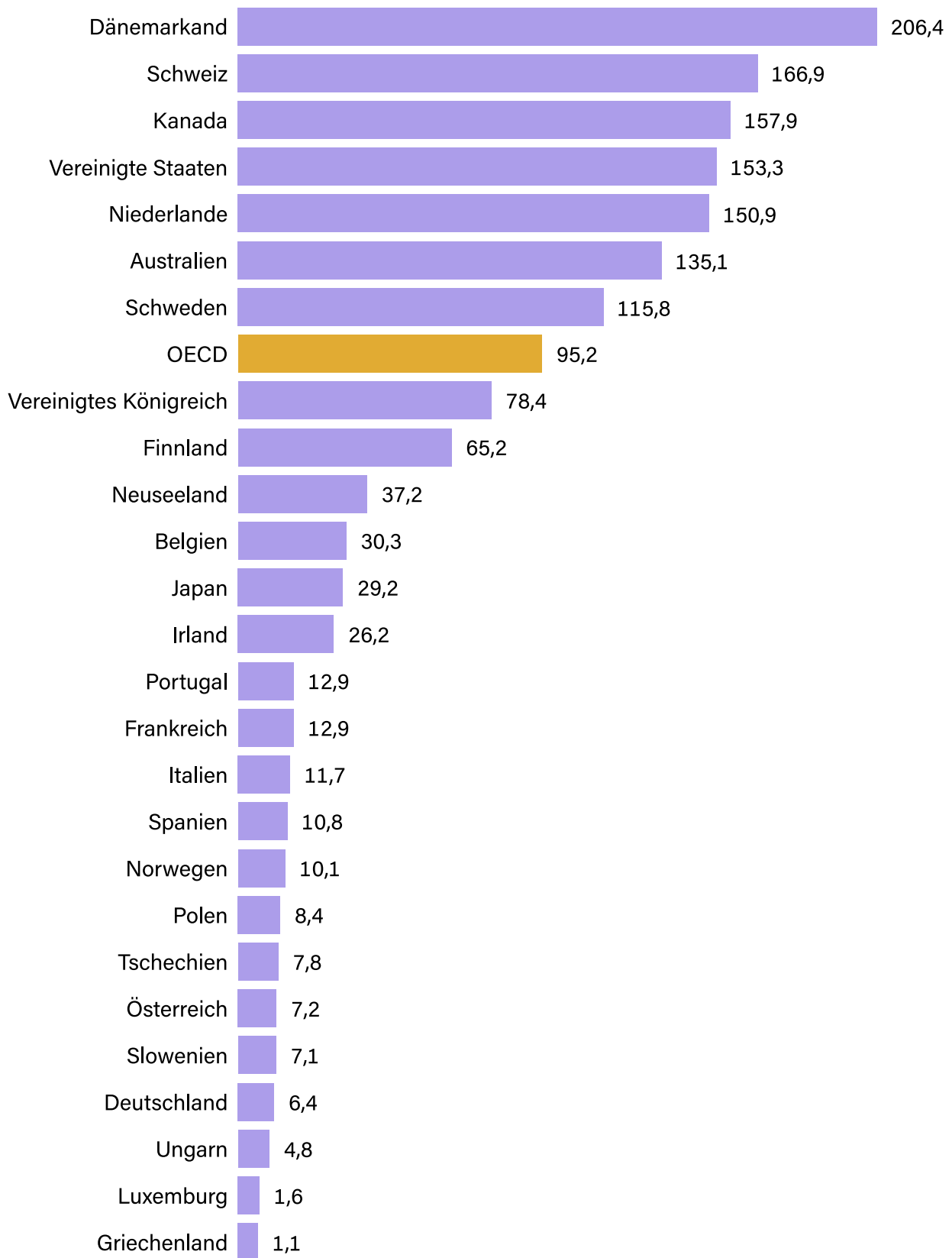


Abb. 4 Kapitalgedecktes Altersvorsorgevermögen bei Pensionseinrichtungen in % des BIP (2024 oder letztes verfügbares Jahr). Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von OECD, Pensions at a Glance 2025.

Deutschland hat in den vergangenen Monaten mehrere rentenpolitische Reformvorhaben auf den Weg gebracht¹⁸, um die kapitalgedeckte Rente zu stärken. Diese verändern jedoch nur einzelne Stellschrauben des bestehenden Systems. Sie werden daher nur zu einem moderaten Anstieg der kapitalgedeckten Altersvorsorge führen. Für eine deutliche Erhöhung der Kapitaldeckung braucht es andere Maßnahmen (siehe hierzu Kapitel 3 und 4).

Ein Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge wäre nicht nur rentenpolitisch, sondern auch wachstumspolitisch von Bedeutung. Denn eine stärkere Kapitaldeckung vergrößert den Bestand langfristig verfügbaren Kapitals und erleichtert damit die Finanzierung von Innovationen. Höhere Investitionen in innovative Unternehmen stärken wiederum das Produktivitätswachstum. In der Folge steigen Löhne, Kapitaleinkommen und Steuereinnahmen.¹⁹ Mario Draghi hat in seinem Bericht zur Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit darauf hingewiesen, dass Europa radikale Innovationen beschleunigen muss, um sein Produktivitätswachstum zu erhöhen.²⁰ Er begründet das geringe europäische Produktivitätswachstum insbesondere damit, dass Europa Unternehmen der Spitzentechnologie fehlen. Nur vier der 50 weltweit führenden Technologieunternehmen sind europäisch. Und zwischen 2013 und 2023 fiel der Anteil der EU an den weltweiten Technologieeinnahmen von 22% auf 18%. In der gleichen Zeit stieg er in den USA von 30% auf 38%. Europa muss der „Middle-Technology-Falle“²¹ entkommen.²² Ohne mehr Unternehmen der Spitzentechnologie wird das Produktivitätswachstum niedrig bleiben.

Ein wesentliches Hindernis besteht darin, dass Europa Schwierigkeiten hat, innovativen Unternehmen in der Scale-up-Phase ausreichend Kapital bereitzustellen.²³ Es fehlt an hinreichend großen Risikokapitalgebern. In der Folge sind Risikokapitalinvestitionen in der EU mit 0,2% des BIP deutlich niedriger als in den USA mit 0,7%.²⁴ Europäische Risikokapitalfonds sind im Durchschnitt auch deutlich kleiner als amerikanische, was ihre Fähigkeit einschränkt, aufeinanderfolgende große Finanzierungsrunden zu

unterstützen. Dies trägt dazu bei, dass in Europa öffentliche Einrichtungen einen großen Teil der Risikokapitalinvestitionen tätigen (31%). In den USA sind es nur 4%.²⁵

Gerade hier können Pensionsfonds eine wichtige Rolle spielen. Sie verfügen über einen langen Anlagehorizont, haben ein hohes Diversifizierungsbedürfnis und werden professionell verwaltet. Damit sind sie besonders geeignet, Kapital für wachstumsstarke und innovative Unternehmen bereitzustellen, sei es über Private Equity – insbesondere Venture Capital – oder über Investitionen in börsennotierte Aktien.²⁶ Ohne einen umfangreichen Pool an kapitalgedecktem Altersvorsorgevermögen wird es Europa daher schwerfallen, Innovationen in großem Umfang zu finanzieren. In den USA sind Pensionsfonds für rund 50% der Private-Equity-Investitionen verantwortlich.²⁷

Dass dieser Zusammenhang nicht nur theoretischer Natur ist, zeigt das Beispiel Schweden. Schweden gehört innerhalb der EU zu den Ländern mit einem besonders hohen kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögen gemessen am BIP (siehe Abb. 4). Zugleich verfügt es über eines der dynamischsten Innovationsökosysteme Europas und weist mit durchschnittlich rund 450 Euro die höchsten Risikokapitalinvestitionen pro Kopf in der EU auf.²⁸ Dieser Betrag ist rund doppelt so hoch wie in Irland, das mit rund 230 Euro pro Kopf den zweiten Platz belegt. Dadurch ist es Schweden gelungen, vier der 14 EU-Unternehmen mit einem Wert von über 10 Mrd. Dollar hervorzubringen, die vor weniger als 50 Jahren gegründet wurden. Schweden ist damit erfolgreicher als jedes andere Land der EU.²⁹

Das schwedische Rentensystem wird im folgenden Kapitel 3 näher dargestellt. Neben Schweden wird im folgenden Kapitel zudem das Rentensystem des Vereinigten Königreichs dargestellt. Dieses Rentensystem ist ebenfalls ein lehrreiches Beispiel, weil das Vereinigte Königreich es geschafft hat, den Anteil derjenigen Beschäftigten, die an einer kapitalgedeckten betrieblichen Rente teilnehmen, deutlich auszubauen. Gerade hier sieht die deutsche Politik aktuell großen Handlungsbedarf.

3. Stärkung der kapitalgedeckten Rente: Zwei Fallbeispiele

Schweden

Das schwedische Rentensystem ist seit 1999³⁰ als hybrides Drei-Säulen-Modell ausgestaltet, das umlagefinanzierte und kapitalgedeckte sowie obligatorische und freiwillige Elemente kombiniert (siehe Abb. 5). Neben der obligatorischen staatlichen Altersrente (Säule 1) umfasst das schwedische System eine umfassende Säule halbobligatorischer betrieblicher Altersvorsorge (Säule 2) und eine kleinere Säule freiwilliger privater Altersvorsorge (Säule 3), die in dieser Studie nicht dargestellt wird.³¹ Jede der drei Säulen umfasst kapitalgedeckte Komponenten. Das insgesamt verwaltete Rentenskapital betrug im Jahr 2022 rund 730 Milliarden Euro (8,1 Billionen SEK).³²

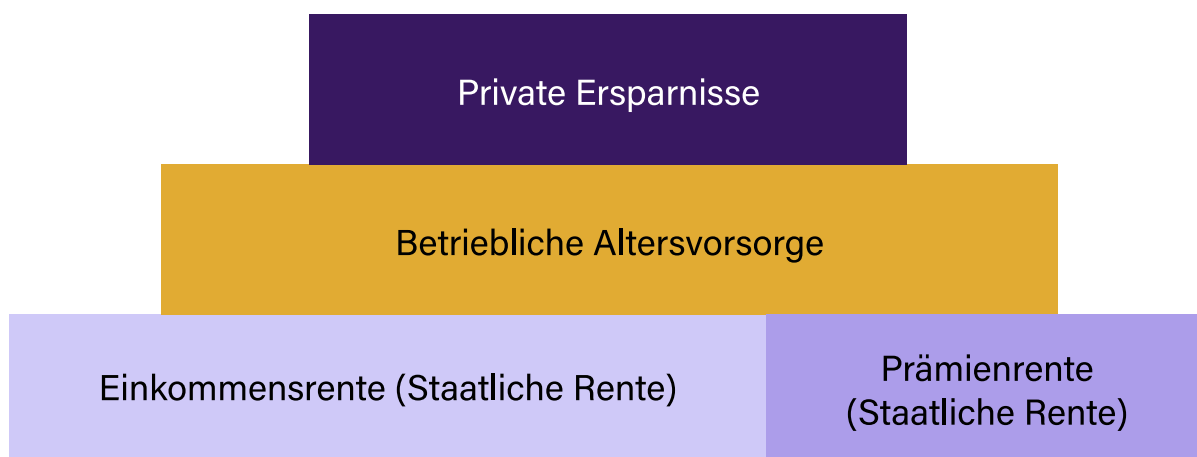


Abb. 5 Die drei Säulen des schwedischen Rentensystems. Quelle: Pensionsmyndigheten (2026)³³

Säule 1: Staatliche Altersrente

Die erste Säule in Schweden, das System der staatlichen Altersrente (Allmän Pension), ist einkommensabhängig und besteht aus einer umlagefinanzierten „**Einkommensrente**“ (Teilsystem 1) und einer obligatorischen kapitalgedeckten Komponente, die als „**Prämienrente**“ bezeichnet wird (Teilsystem 2). Darüber hinaus wird bei geringem Lebenseinkommen eine aus dem Staatshaushalt finanzierte³⁴ „**Garantierente**“ gewährt. Insgesamt machen die staatlichen Rentenleistungen den größten Teil des Alterseinkommens aus (65-70% des durchschnittlichen Renteneinkommens).³⁵ Zusätzlich zur staatlichen Rente erhalten Berechtigte unter bestimmten Voraussetzungen Zuschläge wie Zusatzrenten, Wohngeldzuschüsse, sonstige spezielle Unterstützungsleistungen sowie ggf. Hinterbliebenen- und Invaliditätsrenten.³⁶

Die staatlichen Rentenansprüche werden durch drei verschiedene Arten von Rentenbeiträgen finanziert:

Beschäftigte zahlen einen allgemeinen Rentenbeitrag (Arbeitnehmerbeitrag, allmän pensionsavgift) von 7% auf das pensionsbegründende Einkommen. Das pensionsbegründende Einkommen ist das Einkommen nach Abzug des allgemeinen Rentenbeitrags von 7%. Das pensionsbegründende Einkommen entspricht daher i.d.R. 93% des tatsächlichen Einkommens. Das pensionsbegründende Einkommen jeder Person wird vom Finanzamt berechnet und im Rahmen der jährlichen Steuerveranlagung festgelegt.³⁷ Für das pensionsbegründende Einkommen gibt es eine Unter- und eine Obergrenze. Um pensionsbegründend zu sein, muss das Einkommen mindestens 42,3% des für das Jahr geltenden Einkommensbasisbetrags (inkomstbasbelopp) betragen. Der Einkommensbasisbetrag wird jährlich neu festgelegt und beträgt für das Jahr 2026 83.400 SEK³⁸, das entspricht etwa 7.740 Euro. Die Untergrenze liegt damit bei ca. 35.278 SEK, das entspricht rund 3.274 Euro.³⁹ Darüber hinaus werden die Beiträge der Beschäftigten zur staatlichen Rente nur bis zu einer Obergrenze von 8,07 Einkommensbasisbeträgen erhoben. Diese Grenze liegt 2026 bei 673.038 SEK, was etwa 62.458 Euro entspricht.⁴⁰

Anders als in Deutschland erfolgt die Zahlung des Arbeitnehmerbeitrags im Rahmen des vorläufigen Steuerabzugs. Beschäftigte erhalten bei der Steuerveranlagung einen Steuerabzug in Höhe dieses Beitrags, so dass ihr allgemeiner Rentenbeitrag faktisch aus allgemeinen Steuern finanziert wird.⁴¹

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zahlen einen Altersrentenbeitrag (arbetsgivaravgift / ålderspensionsavgiften) in Höhe von 10,21% auf das gesamte Arbeitseinkommen, also auch für denjenigen Teil des Gehalts, der die Obergrenze von derzeit 83.400 SEK übersteigt. Diese überschießenden Beiträge fließen in den Staatshaushalt, sodass Einkünfte oberhalb von 83.400 SEK auch insoweit keine Rentenansprüche begründen.⁴² In der Praxis führt die Obergrenze somit zu einer Umverteilung zum Nachteil von Gutverdienenden.⁴³ Selbständige leisten einen Eigenbeitrag (egenavgift) in Höhe von ebenfalls 10,21%.⁴⁴

Der schwedische Staat zahlt einen staatlichen Altersrentenbeitrag (statliga ålderspensionsavgiften) in Höhe von 10,21% für etwaige rentenbegründende Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Für Personen, die Krankengeld und Erwerbsunfähigkeitsleistungen beziehen, übernimmt der Staat zusätzlich den Arbeitnehmerbeitrag. Dies gilt auch für pensionsbegründende Leistungen, die einer Person für Wehrdienst, Studium oder Kindererziehung angerechnet werden.⁴⁵

Insgesamt werden die Beiträge für die Einkommensrente und die Prämienrente jeweils etwa zu 40% von den Beschäftigten und zu 60% von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern getragen.⁴⁶ Zusammen betragen der allgemeine Rentenbeitrag und der Altersrentenbeitrag 17,21% des gesamten Einkommens – bzw. 18,5% der Pensionsbemessungsgrundlage. Von den Beiträgen, die in das Rentensystem einfließen, entfallen 16% auf die Einkommensrente und 2,5% auf die Prämienrente.

Teilsystem 1: Umlagefinanzierte „Einkommensrente“

Der größte Teil der schwedischen staatlichen Altersrenten wird durch die **umlagefinanzierte Komponente**, die sogenannte Einkommensrente (inkomstpension), finanziert. Der Beitragssatz für diese Komponente ist langfristig auf 16% der Pensionsbemessungsgrundlage festgelegt.

Anders als in Deutschland werden die Beiträge nicht in Entgeltpunkten denominated, sondern in Geldeinheiten (Schwedische Kronen) auf fiktive individuelle Konten verbucht und fiktiv verzinst. Die Guthaben und die Verzinsung sind fiktiv, weil sie nicht durch einen Kapitalstock, sondern durch ein Zahlungsverprechen des Staates gedeckt sind und die laufenden Rentenauszahlungen daher – wie in jedem anderen Umlageverfahren – durch die aktuellen Beiträge finanziert werden müssen. Genauer gesagt, handelt es sich damit um ein fiktives beitragsorientiertes System (notional defined contribution, NDC)⁴⁷ mit festen Beiträgen, das ohne tatsächliche Investmentfonds funktioniert.⁴⁸ Der Rentenanspruch kann als Forderung gegenüber dem Rentensystem betrachtet werden. Die NDC-Konten werden von der schwedischen Rentenbehörde (Pensionsmyndigheten) geführt. Der individuelle Kontostand erhöht sich während der Ansparphase um die gezahlten Beiträge und um einen fiktiven Zinssatz, der von einem aus dem Durchschnittslohn ermittelten Einkommensindex abgeleitet wird.⁴⁹ Die Aufwertung der Rentenanwartschaften spiegelt somit die durchschnittliche Einkommensentwicklung der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler wider.

Bei Eintritt in den Ruhestand wird das angesammelte fiktive Kapital in eine Rente umgewandelt und es werden die monatlichen Rentenleistungen auf der Grundlage der geleisteten Beiträge und der Lebenserwartung⁵⁰ berechnet.⁵¹ Dies geschieht, indem das Guthaben bei Renteneintritt durch den sogenannten Annuitätendivisor geteilt wird, der sich aus der aktuellen geschlechtsunabhängigen Lebenserwartung zum jeweiligen individuellen Renteneintrittsdatum und -alter sowie einem fiktiven Zinssatz errechnet.⁵² Diese Art der Berechnung hat zwei Auswirkungen: Da der Divisor mit späterem Renteneintrittsalter angesichts der dann kürzeren Lebenserwartung sinkt und die Rentenhöhe somit steigt, haben

die Versicherten einen Anreiz, den Bezug von Rentenleistungen aufzuschieben. Zweitens sind die Renten für Frauen um etwa 8% höher als bei Systemen, die auf die geschlechtsspezifische Lebenserwartung abstellen.⁵³ Für Männer sind die Renten entsprechend geringer.

Eine weitere Besonderheit ist, dass im Annuitätendivisor ein realer Zinssatz von 1,6 Prozent enthalten ist. Dadurch fällt die Anfangsrente höher aus, als sie ohne diesen eingerechneten Zinssatz wäre. Nach dem Renteneintritt werden die Rentenleistungen dann nur noch um den Anstieg der nominalen Durchschnittseinkommen abzüglich dieser 1,6% angepasst (siehe Abb. 6).⁵⁴ Die schwedische Sozialversicherungsaufsichtsbehörde beschreibt dieses „Front-Loading“ als „Vorschuss“, der „zurückgezahlt“ wird, indem die Rente langsamer steigt, als sie es ohne Front-Loading getan hätte.⁵⁵ Das Front-Loading wurde eingeführt, um den Einkommensrückgang nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben abzumildern.⁵⁶



Abb. 6 Front-Loading. Quelle: Eigene Darstellung.

Um die Verpflichtungen unabhängig von der wirtschaftlichen und demografischen Entwicklung erfüllen zu können, bietet ein automatischer Ausgleichsmechanismus Sicherheit für den Fall, dass die gesamten Verbindlichkeiten im System die fiktiven Vermögenspositionen übersteigen.⁵⁷ Wird der Ausgleichsmechanismus aktiviert, werden die Indexierung der laufenden Renten und die den fiktiven Konten gutgeschriebenen Erträge um das Verhältnis von Vermögen zu Verbindlichkeiten gekürzt.⁵⁸

Teilsystem 2: Obligatorische kapitalgedeckte „Prämienrente“

Das zweite Teilsystem der schwedischen staatlichen Rente ist die **verpflichtende Prämienrente (premiepension)**. Anders als bei der umlagefinanzierten Einkommensrente handelt es sich dabei um ein kapitalgedecktes System. Der Beitragssatz für diese Komponente beträgt 2,5% der Pensionsbemessungsgrundlage. Dieser Teil der Beiträge wird den Beschäftigten auf separaten individuellen Anlagekonten gutgeschrieben. Die Beiträge werden in Pensionsfonds investiert. Dabei liegen Kontenführung und Vermögensanlage in getrennten Händen: Während die schwedische Rentenbehörde Pensionsmyndigheten die Konten zentral verwaltet, erfolgt die Kapitalanlage durch unabhängige Fonds. Ziel der Einführung der Prämienrente im Jahr 1999 war es unter anderem, eine Risikostreuung im Rentensystem zu erreichen und individuelle Entscheidungen im staatlichen Rentensystem zu ermöglichen.⁵⁹

Obwohl es sich um eine Pflichtversicherung handelt, können die Versicherten über ihre Investitionen frei entscheiden und ihre Altersvorsorge über eine spezielle Fondsplattform aus rund 478⁶⁰ zugelassenen Fonds auf bis zu fünf verschiedene Pensionsfonds verteilen – je nach ihren individuellen Risikopräferenzen.⁶¹ Wird keine Wahl getroffen, werden die Prämienrentenbeiträge automatisch im **staatlichen Standardfonds „AP7 Såfa“** angelegt, einer Mischung aus einem Aktienfonds („AP 7 Aktiefond“) und einem Rentenfonds („AP 7 Röntefond“), welcher in festverzinsliche Wertpapiere wie Staats- oder Unternehmensanleihen investiert.⁶² Der Aktienanteil von AP7 Såfa beträgt etwa 90%. Wer andere Fonds als den Standardfonds AP7 Såfa nutzt, hat die Möglichkeit, sein Rentenkapital in Fonds mit einem

Anlageschwerpunkt in Schweden zu investieren, die rund 12% des Gesamtvermögens in der Prämienrente ausmachen. Diese Fonds investieren auch in schwedische Wachstumsunternehmen.⁶³ Für diejenigen, die das Risiko steuern, aber keine einzelnen Fonds auswählen wollen, stehen neben der Standardoption AP7 S fa drei weitere staatliche Fondsportfolios („AP 7 F rsiktig“ mit niedrigem Aktienanteil, „AP7 Balanserad“ mit ausgeglichenen Anteilen und „AP7 Offensiv“ mit hohem Aktienanteil) zur Auswahl.⁶⁴ AP7 S fa verwaltet derzeit etwa die Hälfte aller Pr mienrentenverm gen, die sich allein im Jahr 2025 auf 130 Milliarden Euro (fast 25% des schwedischen BIP) belaufen.⁶⁵

Die 1999 eingeführte schwedische Prämienrente wurde in den vergangenen Jahren reformiert. 2022 hat Schweden eine neue unabhängige Fondsauswahlbeh rde (Fondstorgsn mnden) eingerichtet, die seither geeignete Rentenfonds für das schwedische Pr mienrentensystem auswählt und überprüft. Während Fondsmanagerinnen und Fondsmanager sich zuvor leicht registrieren lassen und Versicherte aus über 800 Fonds wählen konnten, werden Fonds seit 2023 durch öffentliche Ausschreibungen ausgewählt. Diese Fonds werden den schwedischen Versicherten über die 2022 eingeführte Pr mienrentenplattform zur Auswahl bereitgestellt. Innerhalb des Systems der Prämienrente dürfen keine Provisionen im Zusammenhang mit Fonds gezahlt werden. Die neue Fondsauswahlbeh rde soll sicherstellen, dass die Versicherten Zugang zu einer überschaubaren Anzahl qualitativ hochwertiger, kosteneffizienter, nachhaltiger und kontrollierbarer Pensionsfonds mit unterschiedlichen Risikoprofilen haben (von risikoärmeren Rentenfonds bis risikoreichen Aktienfonds).⁶⁶ Dabei müssen die Fonds bestimmte Qualitätsanforderungen und strenge Nachhaltigkeitskriterien einhalten. Unter anderem müssen die Fondsverwalterinnen und Fondsverwalter eine mindestens dreijährige Geschäftstätigkeit aufweisen, im besten Interesse der Rentensparerinnen und -sparer handeln sowie mindestens ein Kapital in Höhe von 500 Millionen SEK außerhalb des Fondsmarktplatzes für die Prämienrente verwalten.⁶⁷ Ziel der Reform war es neben der Sicherung der Qualität der Fonds, die Anzahl der Fonds zu reduzieren, die Kontrolle der verbleibenden Fonds zu verstärken und das System weniger anfällig für

Betrug und Missbrauch zu machen. Auslöser hierfür war neben Betrugs- und Missbrauchsfällen bei einzelnen Fonds auch die Erkenntnis, dass sich relativ wenige Menschen die Mühe machen, eine aktive Fondsauswahl zu treffen.⁶⁸

Beim staatlichen Standardfonds AP7 SÅfa wird das individuelle Risiko automatisch an das Alter der bzw. des Versicherten angepasst. Bis zum Alter von 55 Jahren wird das gesamte Kapital in Aktien investiert. Danach wird der Aktienanteil bis zum Alter von 75 Jahren jährlich um drei Prozentpunkte reduziert und in Anleihen umgeschichtet. Ab diesem Alter bleibt der Aktienanteil konstant bei 33% und der Anteil der Anleihen bei 67%. Ziel ist es, eine Wertentwicklung zu erreichen, die mindestens so gut ist wie der Durchschnitt der privaten Anlageprodukte.⁶⁹

Die Tätigkeit der staatlichen Rentenfonds wird gesetzlich durch den schwedischen Pension Funds Act geregelt. Die Fonds unterliegen jedoch keinen staatlichen Eingriffen. Zwar beruft die schwedische Regierung den Verwaltungsrat des AP 7 Fonds und dieser benennt eine Geschäftsführerin bzw. einen Geschäftsführer, die bzw. der von der Regierung unabhängig ist. Die Leistung aller staatlichen AP-Fonds wird jährlich evaluiert und die Ergebnisse werden dem schwedischen Parlament mitgeteilt.⁷⁰

Ist die Auszahlungsphase erreicht, werden Renten in Schweden zwingend in Form von **monatlichen Leibrenten** ausgezahlt. Einmalzahlungen sind hingegen nicht möglich. Der Bezug der Prämienrente ist unabhängig von demjenigen der umlagefinanzierten Einkommensrente. Wie bei dieser wird auch bei der Prämienrente das zu Rentenbeginn akkumulierte Kapital durch einen Annuitätenfaktor dividiert.⁷¹ Der bzw. die Versicherte hat dann zwei Auswahlmöglichkeiten: Er bzw. sie kann sich für die feste (garantierte) Annuität entscheiden. In diesem Fall werden alle Fondsanteile an die Agentur AP7 verkauft, die die berechnete Annuität monatlich nominal konstant zuzüglich einer Überschussbeteiligung auszahlt. Alternativ können Versicherte die dynamische (variable) Annuität wählen. Bei dieser Variante verkauft die Rentenagentur AP7 das Fondskapital lediglich anteilig, um die Zahlungen der Annuität für das folgende Jahr abzudecken; der Rest des Kapitals verbleibt beim

jeweiligen Fonds. Die Höhe der ausgezahlten Rente hängt damit weiterhin von der Kapitalmarktentwicklung ab. Schwächelt der Kapitalmarkt zum Zeitpunkt des Rentenbeginns, können die Versicherten die variable Annuität wählen und hoffen, dass sich der Kapitalmarkt wieder erholt. Zudem ist die staatliche Rentenagentur AP7 bei einem unerwarteten Anstieg der Lebenserwartung oder der Sterberaten berechtigt, die Rentenzahlungen anzupassen, und zwar nicht nur für künftige Rentenempfängerinnen und -empfänger, sondern auch für Personen, die bereits Rentenzahlungen erhalten.⁷²

Das schwedische Prämienrentensystem hat eine Kostenstruktur, die aus zwei Elementen besteht. Zum einen erhebt die schwedische Rentenbehörde zentral eine proportionale Verwaltungsgebühr für alle bei ihr gebündelten allgemeinen Verwaltungsaufgaben und Dienstleistungen; diese betrug 2025 0,025% des Kapitals, maximal jedoch 151 SEK (13,71 Euro). Zum anderen berechnen die Fondsmanagerinnen und Fondsmanager sowohl für die Aktien- als auch für die Rentenfonds eine proportionale Managementgebühr. Diese Gebühren sind niedriger als auf dem freien Markt. Die kapitalgewichtete durchschnittliche Fondsmanagementgebühr lag 2025 bei etwa 0,11%.⁷³ Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Pensionsbehörde mit den Fondsgesellschaften Rabatte auf die Fondsmanagementgebühren aushandelt.⁷⁴ Für Versicherte fallen auch keine zusätzlichen Transaktionskosten beim Kauf oder Verkauf von Fondsanteilen innerhalb der Prämienrente an.⁷⁵

Säule 2: Betriebliche Altersvorsorge

Von Bedeutung ist in Schweden auch die zweite Säule, die betriebliche Altersvorsorge.⁷⁶ Das schwedische öffentliche Altersrentensystem wird seit 1973 durch halbobligatorische betriebliche Versorgungswerke ergänzt. Es handelt sich dabei um ein kapitalgedecktes betriebliches Rentenmodell, das durch Tarifverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geregelt und durch Arbeitgeberbeiträge finanziert wird. Halbobligatorisch bedeutet, dass das betriebliche Altersvorsorgesystem automatisch für alle Beschäftigten gilt, die unter Tarifverträge fallen. Aufgrund der sehr hohen Tarifbindung schwedischer

Unternehmen trifft dies auf etwa 90% aller Beschäftigten im öffentlichen und privaten Sektor zu.⁷⁷ Diese Beschäftigten erhalten somit neben der staatlichen Altersrente auch eine Betriebsrente (tjänstepension).

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die einem Tarifvertrag unterliegen, müssen für ihre Beschäftigten tariflich vereinbarte betriebliche Altersvorsorge- und Versicherungssysteme abschließen und regelmäßig Rentenbeiträge in Höhe von 4,5% des Lohns⁷⁸ einzahlen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können durch folgende Maßnahmen unter Tarifverträge fallen⁷⁹:

- Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband oder
- einen „angeschlossenen Tarifvertrag“, d.h. die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Tarifvertrag für den Branche anzuwenden, ohne Mitglied in einem Arbeitgeberverband zu sein.

Wer im öffentlichen Dienst beschäftigt ist, erhält stets eine Betriebsrente. Private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bieten hingegen nicht immer eine Betriebsrente an. Dies gilt etwa für kleinere Unternehmen in aufstrebenden Wirtschaftszweigen, für die (noch) keine Tarifverträge gelten.⁸⁰

Selbständige sind hingegen nicht in die betrieblichen Rentensysteme einbezogen.⁸¹ Ihnen und Beschäftigten, die keine Betriebsrente erhalten, empfiehlt die schwedische Rentenbehörde, privat vorzusorgen und zwischen 4,5 und 6% ihres Monatsgehalts vor Steuern zu sparen.⁸²

Durch die Betriebsrente erwerben Beschäftigte – anders als bei der staatlichen Rente – auch Rentenansprüche für Einkünfte oberhalb der Grenze von 7,5 Einkommensbasisbeträgen (52.125 SEK pro Monat im Jahr 2026). Die Betriebsrente ist daher besonders wichtig für Beschäftigte, die ein höheres Einkommen haben.⁸³

Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung haben die Versicherten in Schweden in der Regel ein begrenztes Wahlrecht. Sie können entscheiden, wie das von ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber eingezahlte Kapital verwaltet werden soll, und hierfür zwischen

einer traditionellen Versicherung (traditionell försäkring) oder einer Fondsversicherung (fondförsäkring) wählen. Bei einer traditionellen Versicherung wird die Verantwortung für die Verwaltung des Geldes der Versicherungsgesellschaft übertragen, die die Anlagen auswählt. Traditionelle Versicherungen haben in der Regel einen niedrigeren Aktienanteil und damit ein geringeres Risiko als Fondsversicherungen.⁸⁴ Oft wird den Versicherten eine Garantie angeboten, die sicherstellt, dass sie einen Teil der eingezahlten Beträge zurückerhalten.⁸⁵ Zu den traditionellen Versicherungen zählen alle Versicherungen, die keine Fondsversicherungen sind. Fondsversicherungen sind an Fonds gebunden, die von Fondsmanagern verwaltet werden. Bei einer Fondsversicherung können die Versicherten selbst entscheiden, in welche Fonds das Rentenskapital angelegt werden soll, und so auch die Risikostufe wählen. Schließen die Versicherten eine Fondsversicherung ab, ohne aktiv selbst Fonds auszuwählen, wird das Geld in eine voreingestellte Anlage („Einstiegslösung“) investiert, die das Risikoniveau i.d.R. ebenfalls an das Alter des Versicherten anpasst.⁸⁶

Trifft der oder die Versicherte keine Wahl für die tarifvertraglich geregelte betriebliche Altersvorsorge, wird sein oder ihr Rentenskapital automatisch in einer traditionellen Versicherung angelegt.⁸⁷ In vielen Fällen können Versicherte später zwischen der traditionellen Versicherung und einer fondsgebundenen Versicherung wechseln. Es ist auch möglich, betriebliches Altersvorsorgekapital zu einer anderen Anbieterin bzw. einem anderen Anbieter zu übertragen.⁸⁸ Die Gebühren hierfür wurden 2021 auf eine Höchstgebühr in Höhe von 0,0127% des Basisbetrags (600 SEK oder 59,80 Euro für 2020) gedeckelt.⁸⁹

Begünstigte können in den meisten Fällen wählen, ob sie ihre Betriebsrente lebenslang oder über einen kürzeren Zeitraum von 5, 10, 15 oder 20 Jahren beziehen wollen. Ist die Wahl einmal getroffen, kann sie nachträglich nicht mehr geändert werden. Viele Menschen entscheiden sich für eine lebenslange Auszahlung. Treffen sie keine aktive Entscheidung, erhalten sie eine lebenslange Auszahlung.⁹⁰

Die meisten Betriebsrenten können frühestens ab dem 55. Lebensjahr bezogen werden. Angestellte im öffentlichen Dienst können die Betriebsrente frühestens ab dem 63. Lebensjahr beziehen. Manche Betriebsrenten werden ab dem 65. Lebensjahr der oder des Versicherten automatisch ausgezahlt. Die Auszahlung kann aber durch die Versicherten gestoppt werden. Bei anderen Betriebsrenten müssen die Versicherten einen Antrag stellen.⁹¹

Die betriebliche Altersvorsorge ist nicht nur eine Altersrente, sondern umfasst in vielen Fällen auch eine Krankenversicherung, aus der die Begünstigten im Krankheitsfall zusätzlich zu den Leistungen der schwedischen Sozialversicherungsanstalt (Försäkringskassan) eine Entschädigung erhalten. Außerdem umfasst sie eine optionale Hinterbliebenenversicherung für die Angehörigen.⁹² Zwei mögliche Varianten sind etwa der Rückzahlungsschutz und Familienschutz. Beschäftigte, die sich für einen Hinterbliebenenschutz entscheiden, erhalten allerdings eine etwas geringere Rente.⁹³ Allerdings unterscheiden sich die Hinterbliebenenschutzregelungen innerhalb der verschiedenen Betriebsrentenverträge.

In Schweden gibt es kein festes, vorgeschriebenes Rentenalter mehr. Anstelle eines festen Regeleintrittsalters gibt es jedoch ein Eintrittsfenster. Innerhalb dieses Fensters kann jede Person selbst entscheiden, wann er oder sie in Rente geht und ab welchem Alter er oder sie seine bzw. ihre Rente ganz oder teilweise beziehen möchte.⁹⁴ Seit 2026 greift die schwedischen Reform aus dem Jahr 2019, mit der ein sogenanntes Richtalter für die Rente („Riktålder“) eingeführt wurde.⁹⁵ Das Riktålder ist kein verbindliches Renteneintrittsalter, beeinflusst aber das Eintrittsfenster für die Rente und damit den Zeitpunkt, ab dem bestimmte Rentenleistungen frühestens bezogen werden können.⁹⁶ Das Riktålder richtet sich nach dem Geburtsjahr und wurde für das Jahr 2026 auf 67 Jahre festgelegt.⁹⁷ Ab 2027 wird das Riktålder an die durchschnittliche Lebenserwartung zum Zeitpunkt des Renteneintritts gekoppelt. Steigt die Lebenserwartung, wird das Riktålder angehoben.⁹⁸ Hierzu wird das Riktålder für Personen,

die nach 1964 geboren sind, jedes Jahr neu berechnet⁹⁹ und festgelegt bzw. Prognosen für diejenigen erstellt, deren Riktålder noch nicht festgelegt wurde.¹⁰⁰

Die staatliche Einkommens- und Prämienpension können frühestens drei Jahre vor dem Erreichen des Riktålders bezogen werden. Je nach Alter gelten jedoch bestimmte Übergangsregelungen. Dagegen besteht der Anspruch auf die Garantierente, auf etwaige Zusatzrenten und auf den Wohnzuschlag frühestens ab dem Erreichen des Riktålders von derzeit 65 Jahren¹⁰¹ Die Berechtigten können ihre Renten beziehen, ohne ihre Arbeit aufgeben zu müssen. Jede und jeder hat das Recht, bis zum Alter von 69 Jahren zu arbeiten, mit dem Einverständnis der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers teilweise auch länger.¹⁰²

Außer dem Rentenalter müssen bei der Einkommensrente und der Prämienrente der ersten Säule keine weiteren Voraussetzungen wie etwa eine „vollständige Versicherungszeit“ erfüllt werden, um einen Anspruch auf die Rente zu erhalten. Das schwedische Rentensystem ist damit sowohl im Hinblick auf vorzeitige Rentenansprüche als auch auf unbegrenzte Rentenaufschübe sehr flexibel.¹⁰³

Die Betriebsrenten der zweiten Säule werden vom Riktålder nicht beeinflusst. Ab welchem Alter Berechtigte die betriebliche Altersversorgung in Anspruch nehmen können, hängt davon ab, welchem Tarifvertrag sie unterliegen.¹⁰⁴

Zwischenfazit

Das schwedische Rentensystem ist mehrsäulig aufgebaut und kombiniert in seiner ersten Säule ein umlagefinanziertes NDC-System mit einer obligatorischen kapitalgedeckten Komponente. Diese staatliche Rente wird durch eine stark tarifvertraglich geprägte kapitalgedeckte betriebliche Altersvorsorge (zweite Säule) ergänzt. Besonders die folgenden Elemente des schwedischen Rentensystems bieten wertvolle Anregungen für die Weiterentwicklung des deutschen Systems:

Eine Besonderheit der schwedischen umlagefinanzierten Einkommensrente ist das sogenannte Front-Loading: Dieses führt dazu, dass die Anfangsrente höher ausfällt, anschließend aber langsamer steigt. Konkret bedeutet dies, dass in der Auszahlungsphase die Anpassung der Renten nicht in Anlehnung an die Lohnentwicklung erfolgt. Vielmehr wird der Lohnindex um einen Abschlag von 1,6 Prozentpunkten reduziert. Ein vergleichbarer Mechanismus könnte auch in Deutschland dazu beitragen, den Einkommensrückgang bei Renteneintritt durch die höhere Anfangsleistung abzufedern und es Personen, die in den Ruhestand gehen, so zu erleichtern, ihren Lebensstandard stabil zu halten. Dies könnte die Akzeptanz von Reformmaßnahmen erhöhen.

Die schwedische Prämienrente zeigt, dass sich auch innerhalb der staatlichen Altersvorsorge ein kapitalgedecktes Teilsystem etablieren lässt, um das Gesamtrisiko eines rein umlagefinanzierten Systems zu reduzieren. Auf diese Weise kann die Stabilität des Rentensystems erhöht werden. Durch die schwedische Prämienrente wird verpflichtend ein Teil der individuellen Rentenbeiträge in Höhe von 2,5% kapitalgedeckt angelegt.

Vorbildcharakter für Deutschland besitzt die Prämienrente auch im Hinblick auf ihre günstige Kostenstruktur und die individuellen Wahlmöglichkeiten bei der Festlegung der Fonds und der Auszahlungsvariante. Dass die Versicherten für risikoarme, neutrale und risikofreudige Anlagemöglichkeiten und sogar dafür optieren können, die heimische Wirtschaft durch die Wahl von Fonds mit Anlageschwerpunkt im Inland zu fördern, stärkt ihre Eigenverantwortung und ggf. die Akzeptanz der kapitalgedeckten Pflichtversicherung. Alternativ bietet der staatliche Standardfonds eine solide Default-Option für diejenigen, die nicht in der Lage oder willens sind, sich mit den Einzelheiten der Fondswahl auseinanderzusetzen. Für Deutschland erscheint es sinnvoll, bei der Einführung kapitalgedeckter Elemente ebenfalls eine solche Kombination aus Wahlfreiheit und einer verlässlichen Standardlösung vorzusehen.

Dagegen ist es nur bedingt möglich, das schwedische Modell der Betriebsrenten (Säule 2) auf Deutschland zu übertragen. Deutschland

könnte aber – etwa durch entsprechende Empfehlungen an die Tarifvertragsparteien – darauf hinwirken, dass die betriebliche Altersvorsorge häufiger als Bestandteil in Tarifverträge aufgenommen wird.

Vereinigtes Königreich

Im Folgenden wird das Rentensystem des Vereinigten Königreichs dargestellt. Das Vereinigte Königreich weist einen hohen Anteil an Beschäftigten auf, die an der betrieblichen Altersvorsorge teilnehmen. Dies wurde durch eine Reform Mitte der 2010er Jahre erreicht. Die betriebliche Altersvorsorge ist ein zentraler Bestandteil des Rentensystems, da die umlagefinanzierte Rente nur eine geringe Rente bereitstellt. Um die Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge besser zu verstehen, wird daher zuerst die gesetzliche Rente in ihren Grundzügen¹⁰⁵ dargestellt. Anschließend wird das System der betrieblichen Altersvorsorge dargestellt.

Säule 1: Staatliche Altersrente

Die staatliche Rente in ihrer aktuellen Form wurde durch den Pensions Act 2014¹⁰⁶ eingeführt und gilt für Personen, die am oder nach dem 6. April 2016 erstmalig Rentenversicherungsbeiträge leisten. Das Rentenalter beträgt für Männer und Frauen aktuell 66 Jahre und steigt bis 2028 auf 67 Jahre an. Zwischen 2044 und 2046 wird das Rentenalter dann auf 68 Jahre angehoben.

Der volle Satz der staatlichen Rente beträgt aktuell 230,25 Pfund pro Woche bzw. 12.005 Pfund pro Jahr. Dies entspricht 27% des Durchschnittsverdienstes. Die Rente wird jedes Jahr um den höchsten der folgenden drei Werte angehoben: Lohnwachstum, Inflation oder 2,5%. Um den vollen Satz zu erhalten, müssen Personen, die vor dem 6. April 2016 keine Sozialversicherungsbeiträge geleistet haben, 35 Beitragsjahre aufweisen. Anders als in Deutschland hat die Höhe der geleisteten Beiträge keinen Einfluss auf die Höhe der staatlichen Rente, wohl aber die Dauer der Beitragszahlung. Um überhaupt einen Anspruch auf eine staatliche Rente zu haben, müssen Versicherte zehn

Beitragsjahre aufweisen. Ein Beitragsjahr erreicht man durch Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen, durch Sozialversicherungsgutschriften oder durch Zahlung freiwilliger Beiträge. Mit jedem Beitragsjahr erhöht sich die Rente um 6,58 Pfund pro Woche¹⁰⁷, bis der volle Betrag oder das Rentenalter erreicht wird.¹⁰⁸ Für Personen mit sehr niedrigen Renten oder besonderen Bedürfnissen gibt es verschiedene Arten staatlicher Unterstützung, etwa einen Rentenzuschlag¹⁰⁹, Wohngeld¹¹⁰ oder Pflegegeld.¹¹¹ Diese sind zumeist steuerfinanziert.

Für Personen, die bereits vor dem 6. April 2016 Sozialversicherungsbeiträge geleistet haben, gelten Übergangsregelungen, weil diese Personen bereits Ansprüche aus dem alten System erworben haben, die bei der Berechnung der gesetzlichen Rente berücksichtigt werden. In diesen Fällen kann die staatliche Rente höher ausfallen als 230,25 Pfund pro Woche.

Finanziert wird die staatliche Rente im Wesentlichen über Sozialversicherungsbeiträge der Beschäftigten sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Diese Beiträge dienen nicht ausschließlich der Rentenfinanzierung, sondern auch der Finanzierung weiterer beitragsbezogener Sozialleistungen, etwa der Employment and Support Allowance.¹¹² Zudem werden rund 25% der Beiträge zur Finanzierung des National Health Service verwendet.¹¹³ Die Finanzierung der staatlichen Rente erfolgt im Umlageverfahren. Beitragspflichtig sind Beschäftigte, die über 16 Jahre alt sind und das gesetzliche Rentenalter noch nicht erreicht haben. Zudem muss das wöchentliche Einkommen mindestens 242 Pfund betragen.¹¹⁴ Beschäftigte mit einem Einkommen zwischen 125 Pfund und 242 Pfund müssen keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, werden allerdings so behandelt, als ob sie solche Beiträge zahlten. Beschäftigte mit einem Einkommen zwischen 242 Pfund und 967 Pfund pro Woche zahlen 8% sowie 2% auf darüberhinausgehendes Einkommen.¹¹⁵ Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entrichten in der Regel 15% auf Arbeitsentgelt oberhalb von 96 Pfund pro Woche.

Säule 2: Betriebliche Altersvorsorge

Neben der staatlichen Rente verfügt das Vereinigte Königreich über eine betriebliche Rente, an der 82% der Beschäftigten teilnehmen.¹¹⁶ Der Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Altersvorsorge ist seit 2012, als die Teilnahmequote bei rund 47% lag, stetig gestiegen (siehe Abb. 7). Der Anstieg ist auf die Einführung der automatischen Anmeldung im Oktober 2012 zurückzuführen.¹¹⁷ Die automatische Anmeldung verpflichtet alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gesetzlich dazu, Beschäftigte in eine betriebliche Altersvorsorge einzuschreiben. Sofern eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nicht widerspricht, leisten sie bzw. er sowie seine Arbeitgeberin bzw. sein Arbeitgeber Beiträge in die betriebliche Altersvorsorge. Vom Gesetz erfasst sind alle Beschäftigten, die mindestens 22 Jahre alt sind und das gesetzliche Rentenalter nicht überschritten haben. Zudem müssen sie mehr als 10.000 Pfund pro Jahr verdienen (im Jahr 2025/26).¹¹⁸ Beschäftigte, die ein oder beide Kriterien nicht erfüllen, haben das Recht, sich freiwillig für eine betriebliche Altersvorsorge anzumelden (sog. Opt-in), sofern sie zwischen 16 und 75 Jahren alt sind und mehr als 6.240 Pfund pro Jahr verdienen. In diesem Fall muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber denselben Mindestarbeitgeberbeitrag leisten, den die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn sie bzw. er automatisch hätte eingeschrieben werden müssen. Wenn Beschäftigte zwischen 16 und 74 Jahren alt sind, aber weniger als 6.240 Pfund verdienen, ist ebenfalls ein Opt-in möglich. Allerdings muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber in diesem Fall keine Beiträge leisten. Die automatische Anmeldung gilt nicht für Selbständige.

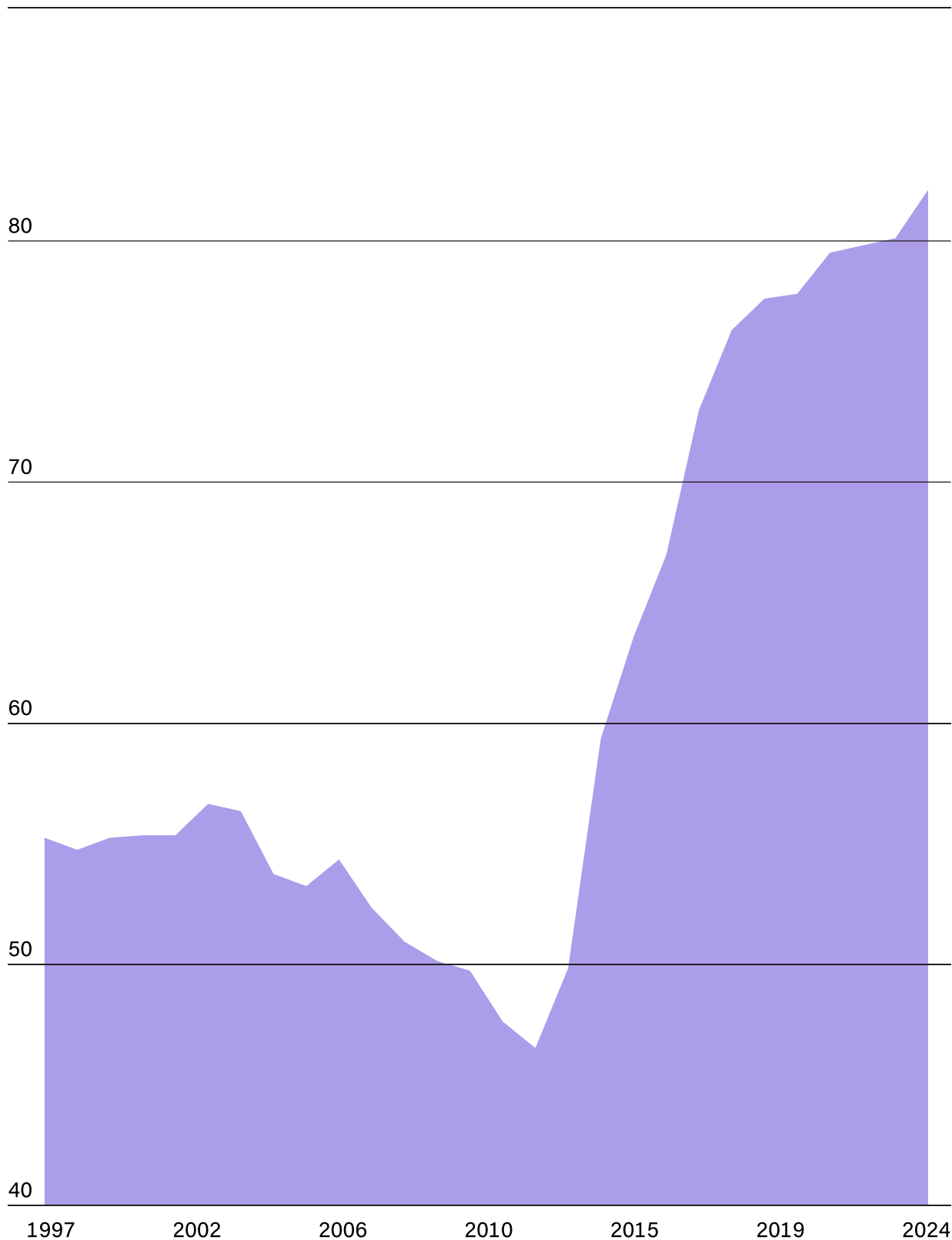


Abb. 7 Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Rentenversicherung. Quelle: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/workplacepensions/bulletins/annualsurveyofhoursandearningspensionables/2021provisionaland2020finalresults>.

Die automatische Anmeldung wurde zwischen Oktober 2012 und Februar 2018 schrittweise nach Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten) eingeführt. Auch die Mindestbeiträge, zu denen Beschäftigte sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet sind, wurden schrittweise eingeführt und erreichten im April 2019 ihren vollen Betrag von 8% des Einkommens. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zahlen mindestens 3% und Beschäftigte 5%. Einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zahlen mehr als 3%. So lag 2024 der Median-Arbeitgeberbeitrag im privaten Sektor bei 6%. Im Jahr 2025/26 leisten Beschäftigte sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber diese Beiträge auf Einkommen zwischen 6.240 Pfund und 50.000 Pfund.¹¹⁹ Entscheidet sich eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer gegen die Teilnahme, kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ebenfalls darauf verzichten, Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge zu leisten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen ihre Beschäftigten nicht dazu ermutigen, sich abzumelden.

Arbeitnehmerbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge sind im Vereinigten Königreich steuerlich begünstigt. Dies geschieht entweder im „Net-Pay“-Verfahren oder über „Relief at Source“. Im Net-Pay-Verfahren wird der Beitrag vor der Einkommensteuer vom Bruttolohn abgezogen; dadurch sinkt unmittelbar das zu versteuernde Einkommen. Bei Relief at Source wird der Beitrag zunächst aus dem Nettolohn gezahlt; der Pensionsanbieter fordert anschließend die Grundentlastung vom Staat zurück und schreibt sie dem Vorsorgekonto gut.¹²⁰ Versicherte, die keine Einkommensteuer zahlen, erhalten vom Staat eine Zahlung in Höhe von 20% ihrer Beiträge.¹²¹

Die Kapitalerträge auf Pensionsvermögen sind steuerfrei. Besteuert werden allerdings Rentenzahlungen aus dem Pensionsvermögen. Diese Regelung hat für viele Versicherte den Vorteil, dass sie die Besteuerung von einer Lebensphase mit typischerweise höherem Einkommen in eine Lebensphase mit häufig niedrigerem Einkommen verlagert.¹²² Zudem können Versicherte bis zu 25% ihrer Altersvorsorge als steuerfreie Pauschalsumme bei Rentenbeginn erhalten.¹²³

Im Jahr 2023 sparte jede Arbeitnehmerin bzw. jeder Arbeitnehmer, die oder der an einer betrieblichen Altersvorsorge teilnahm, durchschnittlich 3.910 Pfund. Im selben Jahr betrug das gesamte betriebliche Altersvorsorgeguthaben 131 Mrd. Pfund (siehe Abb. 8).

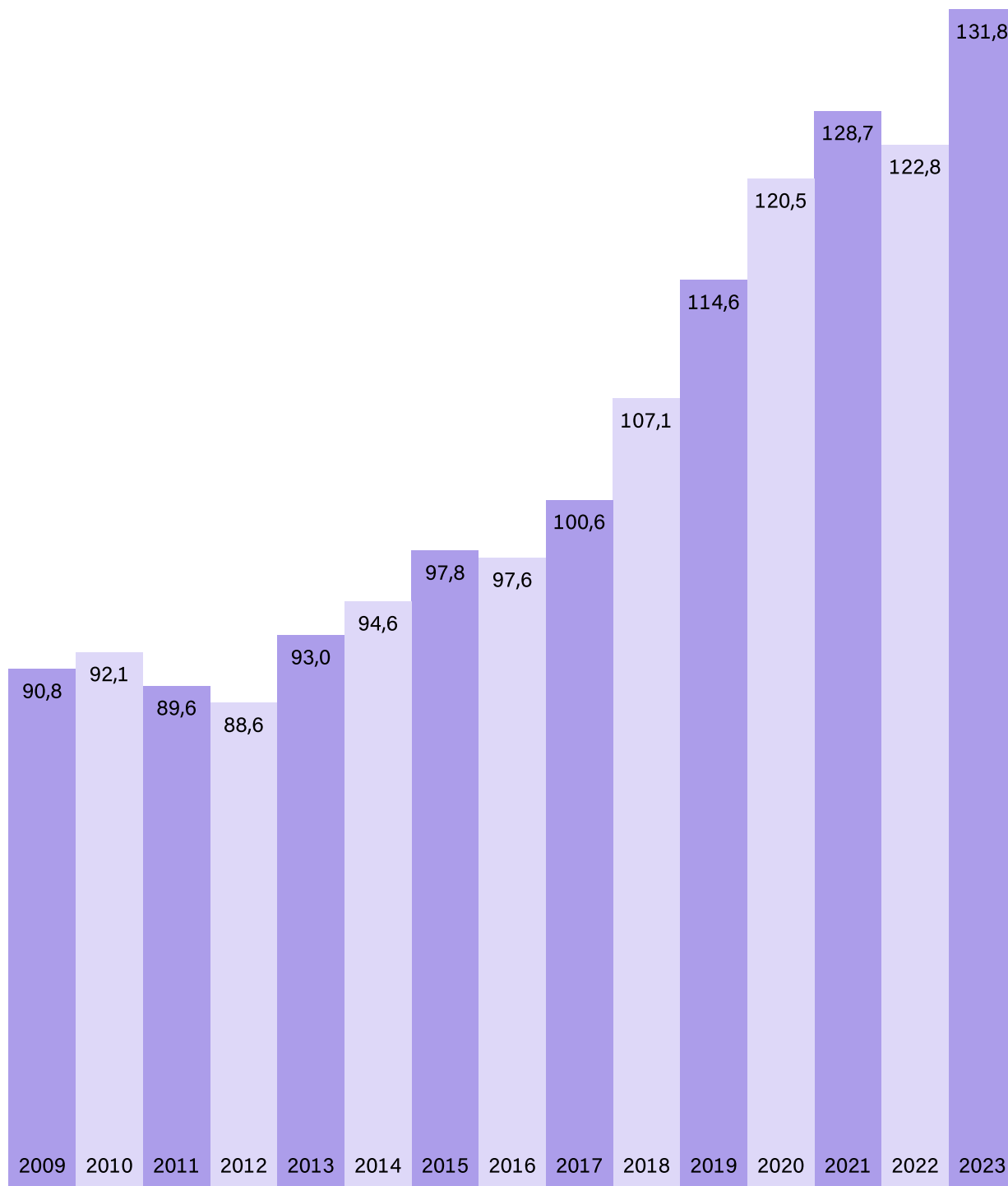


Abb. 8 Betriebliche Altersvorsorgeguthaben (in Mrd. Pfund). Quelle: <https://www.gov.uk/government/statistics/workplace-pension-participation-and-savings-trends-2009-to-2023>.

Die betriebliche Altersvorsorge wird von der Pensionsaufsichtsbehörde beaufsichtigt. Diese Behörde überwacht auch die Einhaltung der Pflichten zur automatischen Anmeldung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Schließlich gibt es verschiedene Fonds, um Versicherte bei Zahlungsunfähigkeit ihres Fonds oder bei Betrug teilweise abzusichern. Der Pensionsschutzfonds ist ein gesetzlich vorgeschriebener Fonds zum Schutz der Mitglieder von leistungsorientierten Pensionsplänen, falls der Träger bzw. die Trägerin des Fonds zahlungsunfähig wird. In der Regel erstattet der Pensionsschutzfonds 90% der Einlagen der Versicherten. Eine Ausnahme gilt für Versicherte, die zum Zeitpunkt der Insolvenz bereits das normale Rentenalter erreicht hatten. Sie erhalten 100% der Rente. Zudem zahlt ein Betrugsentschädigungsfonds Entschädigungen an betriebliche Altersversorgungssysteme, die durch betrügerische Handlungen Verluste erlitten haben. Der Pensionsschutzfonds verwaltet den Betrugsentschädigungsfonds.¹²⁴

Um sicherzustellen, dass alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die automatische Anmeldung problemlos durchführen können, wurde die National Employment Savings Trust (NEST) Corporation geschaffen. Sie ist eine durch Gesetz errichtete öffentliche Körperschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit (public corporation), die für das staatlich eingerichtete betriebliche Altersvorsorgesystem NEST verantwortlich ist. NEST ist ein betriebliches Rentensystem, in das Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Beschäftigten im Rahmen der automatischen Anmeldung einschreiben können und in das anschließend Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Beschäftigte Beiträge für die spätere Altersvorsorge einzahlen. NEST ist verpflichtet, jede Arbeitgeberin bzw. jeden Arbeitgeber aufzunehmen. Zielgruppe von NEST sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die die Gefahr laufen, von privaten Anbieterinnen und Anbietern nicht versorgt zu werden, weil die Anlagebeträge zu gering sind. Dies sind insbesondere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit weniger als 250 Mitarbeitern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit einem hohen Anteil an Geringverdienern. Für diese Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber muss NEST eine betriebliche Altersvorsorge unabhängig von der Rentabilität anbieten.

NEST verfügt über eine kombinierte Gebührenstruktur, die eine Beitragsgebühr von 1,8% auf alle Einzahlungen in den Fonds und eine jährliche Verwaltungsgebühr von 0,3% auf den Fondswert umfasst. Dies entspricht in etwa einer jährlichen Gebühr von 0,5% des Fondswertes. Die Gebühren von NEST liegen damit leicht über den durchschnittlichen Gebühren privater Anbieterinnen und Anbieter (0,48%). Die Gebühren liegen allerdings unterhalb der Obergrenze betrieblicher beitragsorientierter Altersversorgungssysteme von 0,75% des verwalteten Vermögens.¹²⁵ Die Gebühren werden vollständig von den Beschäftigten getragen.¹²⁶

Aktuell bietet NEST sechs verschiedene Fonds an: den Nest Retirement Date Fund, den Nest Ethical Fund, den Nest Sharia Fund, den Nest Higher Risk Fund, den Nest Lower Growth Fund und den Nest Guided Retirement Fund.¹²⁷

Die Renditen von NEST übertrafen andere Master-Trusts¹²⁸ leicht, wobei das Risiko zudem unter dem Durchschnitt lag.¹²⁹ Zur Finanzierung des Aufbaus erhielt die NEST Corporation staatliche Unterstützung in Form eines Darlehens. Es wird davon ausgegangen, dass dieses voraussichtlich bis 2038 zurückgezahlt sein wird.

Zwischenfazit

Das Rentensystem des Vereinigten Königreichs unterscheidet sich deutlich vom deutschen System. Die staatliche Altersrente ist einfach ausgestaltet und stellt lediglich eine Grundabsicherung bereit. Sie ist nicht auf Sicherung des Lebensstandards ausgelegt. Die Sicherung des Lebensstandards im Alter erfolgt in erheblichem Umfang über die betriebliche Altersvorsorge, an der 82% der Beschäftigten teilnehmen. Besonders die folgenden Elemente des britischen Rentensystems bieten Anregungen für die Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland:

Eine zentrale Lehre aus dem britischen System ist die Wirksamkeit der automatischen Anmeldung in der betrieblichen Altersvorsorge. Seit der Einführung des sogenannten „Auto-Enrolment“ sind Unternehmen verpflichtet, Beschäftigte in eine betriebliche Altersvorsorge einzuschreiben. Die Beschäftigten behalten zwar das Recht, der Teilnahme zu

widersprechen, was jedoch nur selten geschieht. Für Deutschland könnte ein solches Opt-out-Modell ein geeigneter Weg sein, die zweite Säule zu stärken.

Das britische Beispiel zeigt zudem, dass eine automatische Anmeldung nur dann flächendeckend wirken kann, wenn auch kleine Unternehmen einen einfachen Zugang zu einer betrieblichen Altersvorsorge erhalten. Mit NEST wurde hierfür eine Auffanglösung geschaffen, die Unternehmen unabhängig von ihrer Größe oder ihrer Beschäftigtenstruktur nutzen können. Für Deutschland lässt sich daraus ableiten, dass ein Opt-out-Modell in der betrieblichen Altersvorsorge durch einen öffentlich organisierten Standardanbieter ergänzt werden sollte.

Darüber hinaus erscheint es empfehlenswert, Mindestbeiträge schrittweise einzuführen. Im Vereinigten Königreich wurden sowohl die automatische Anmeldung als auch die Beitragspflichten über mehrere Jahre hinweg gestaffelt eingeführt. Dadurch konnten sich Unternehmen, Beschäftigte sowie Fonds-Anbieter auf die neuen Anforderungen einstellen. Für Deutschland wäre eine solche schrittweise Einführung ebenfalls sinnvoll, um die Belastungen für Unternehmen und Beschäftigte planbar zu halten. Denkbar wäre etwa ein niedriger Mindestbeitrag, der über mehrere Jahre ansteigt.

Zudem zeigt das britische System, dass kapitalgedeckte Altersvorsorge durch geeignete Schutzmechanismen flankiert werden sollte. Der Pensionsschutzfonds und der Betrugsentschädigungsfonds dienen dazu, Versicherte bei Insolvenz oder betrügerischen Handlungen zumindest teilweise abzusichern. Für Deutschland wäre bei einer stärkeren Kapitaldeckung daher nicht nur die Frage der Rendite relevant, sondern auch die institutionelle Absicherung gegen Anbieterinsolvenzen und Betrug.

4. Möglichkeiten, die Rente dem politischen Tagesgeschäft zu entziehen

Wie oben dargestellt, muss das umlagefinanzierte Rentensystem aufgrund der demografischen Entwicklung umfassend reformiert werden. Die Bundesregierung hat Anfang des Jahres eine Alterssicherungskommission eingerichtet, die entsprechende Reformvorschläge erarbeitet. Dass eine solch umfassende Reform jetzt notwendig ist, liegt nicht nur an der demografischen Entwicklung. Denn diese ist seit vielen Jahrzehnten bekannt. Es liegt auch daran, dass frühere Reformen zur Stabilisierung des Umlageverfahrens regelmäßig abgeschwächt, ausgesetzt oder zurückgenommen wurden. Die Beispiele hierfür sind zahlreich:

- Der 1999 eingeführte Demografiefaktor, der die Rentenanpassung stärker an die steigende Lebenserwartung koppeln sollte, wurde noch vor seiner Wirksamkeit wieder ausgesetzt.
- 2009 wurde die Schutzklausel zur Rentengarantie erweitert, sodass Renten auch bei negativer Lohnentwicklung nominal nicht sinken.
- Die 2014 eingeführte abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte ist eine partielle Rücknahme der zuvor beschlossenen Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre.
- Der Nachholfaktor war von 2019 bis 2021 ausgesetzt.
- Aktuell sind alle Dämpfungsfaktoren ohne Wirkung, weil seit 2025 wegen des Mindestsicherungsniveaus von 48% nicht nach der normalen Formel gerechnet wird.¹³⁰

Diese Maßnahmen mögen im Einzelfall sozialpolitisch begründbar sein. Sie stehen jedoch häufig im Spannungsverhältnis zu den Zielen der langfristigen Tragfähigkeit und der intergenerationellen Fairness. Dies ist wenig überraschend, denn Rentenpolitik ist anfällig für wahltaktische Nutzung: Politische Akteure können Leistungsverbesserungen kurzfristig sichtbar machen, während die finanziellen Lasten zeitlich gestreckt und auf Beitragszahlerinnen und Beitragszahler, Steuerzahlerinnen und Steuerzahler sowie auf jüngere Generationen verlagert werden. Dieses Problem ist kein rein deutsches, sondern betrifft auch anderen Staaten. Aus diesem Grund hat Schweden 2003 einen Mechanismus implementiert, der Rentenreformen institutionell gegen kurzfristige politische Eingriffe absichert.

Ziel dieses Kapitels ist es, Vorschläge zu präsentieren, die die Verlässlichkeit der deutschen Rentenpolitik erhöhen. Konkret sollen die vorgeschlagenen Maßnahmen helfen, die Lasten von Rentenreformen ausgewogen zwischen den Generationen zu verteilen und die Hemmschwelle erhöhen, Rentenpolitik für „Wahlgeschenke“ zu nutzen.

Begriff der Generationengerechtigkeit

Es ist nicht leicht, den Begriff der Generationengerechtigkeit allgemeingültig zu definieren. Jede Generation hat eine andere Historie, die nicht als absoluter Wert gegen die Erfahrungen und Tatsachen aufgerechnet werden kann, mit denen eine andere Generation konfrontiert ist oder war. Die folgende Definition erfasst nicht alle historischen Unterschiede zwischen Generationen und erhebt daher auch nicht den Anspruch, Generationengerechtigkeit umfassend normativ zu bestimmen. Sie ist jedoch geeignet, die Verteilung der Lasten innerhalb des Rentensystems über die Zeit hinweg zu beurteilen. Vor diesem Hintergrund ist ein umlagefinanziertes Rentensystem generationengerecht, wenn das Verhältnis von ausbezahlter Rente zu den einbezahlten Beiträgen für alle Generationen gleich ist.¹³¹ Diese Definition hat zur Folge, dass die Lasten der demografischen Entwicklung gesamtgesellschaftlich verteilt werden müssten.¹³²

Im Folgenden werden drei Mechanismen dargestellt, die eine generationengerechte Ausgestaltung des deutschen Umlagesystems befördern sollen und zudem die Hemmschwelle erhöhen, Rentenpolitik für „Wahlgeschenke“ zu nutzen.

Die „Pensionsgruppen“ im schwedischen Parlament

Im schwedischen Parlament (Riksdag) gibt es eine Rentengruppe (schwedisch: „Pensionsgruppen“), der heute Vertreter aller im Riksdag vertretenen Parteien angehören.¹³³ Diese Gruppe dient der politischen Absicherung der schwedischen Rentenreform und ihrer Grundprinzipien. Änderungen am Kern des gesetzlichen Rentensystems werden durch die Pensionsgruppen vorbereitet. Die Pensionsgruppen besitzt kein formales Vetorecht gegenüber Regierung und Riksdag. In der politischen Praxis gilt jedoch, dass Reformen am Rentensystem nur verfolgt werden, wenn sie innerhalb der Gruppe konsensfähig sind. Damit wirkt die Pensionsgruppen als politischer Selbstbindungsmechanismus, der einseitige rentenpolitische Eingriffe erschwert. Seit der Einführung der Pensionsgruppen wurden nur relativ wenige grundlegende Änderungen am schwedischen Rentensystem vorgenommen. Wenn die Regierung die wirtschaftlichen Bedingungen von Rentnerinnen und Rentnern verändern möchte, greift sie stattdessen auf Änderungen im Steuerrecht oder auf Maßnahmen außerhalb des eigentlichen Rentensystems zurück.¹³⁴

Die Pensionsgruppen wird vom Minister bzw. der Ministerin geleitet, der bzw. die innerhalb der Regierung die Hauptverantwortung für das allgemeine Rentensystem trägt. Die Mitglieder sollen nach Möglichkeit zugleich Mitglieder des Riksdag und des Sozialversicherungsausschusses sein.¹³⁵ Die Pensionsgruppen entstand nicht durch einen einzelnen formalen Gründungsakt, sondern entwickelte sich aus dem parteiübergreifenden Reformprozess der 1990er Jahre. Als dauerhafte Begleitgruppe zur Sicherung der Rentenvereinbarung wurde sie nach der Umsetzung der Reform Ende der 1990er bzw. Anfang der 2000er Jahre etabliert.

Das schwedische Beispiel zeigt, dass Rentenreformen durch konkrete Verfahren abgesichert werden können und sollten. Deutschland sollte nach schwedischem Vorbild eine dauerhafte parteiübergreifende Rentenkommission schaffen, die grundlegende Änderungen an der gesetzlichen Rentenversicherung vorbereiten muss. Eine solche Institution könnte dazu beitragen, rentenpolitische Reformen verlässlicher zu machen und kurzfristige „Wahlgeschenke“ zu erschweren.

Die Einführung eines neuen Rentengremiums

In Deutschland könnte ein Rentengremium nach schwedischem Vorbild beim Parlamentarischen Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen des Bundestages angesiedelt oder analog zu diesem neu geschaffen werden. Der Parlamentarische Beirat wurde erstmals 2004 eingesetzt und hat sich seither in jeder Wahlperiode regelmäßig neu konstituiert. Er kommt jedoch nicht automatisch zustande, weil er bislang nicht in der Geschäftsordnung des Bundestages verankert ist.¹³⁶ In der laufenden Legislaturperiode besteht der Beirat aus achtzehn Mitgliedern, die von den Fraktionen entsprechend ihrer Stärke entsandt werden.¹³⁷ Für eine institutionelle Verankerung des Rentengremiums beim Parlamentarischen Beirat spricht, dass der Beirat bereits heute die Aufgabe hat, nachhaltige Entwicklung parlamentarisch zu begleiten und zu fördern.¹³⁸ Ein beim Beirat angesiedeltes Rentengremium würde diese Nachhaltigkeitsperspektive um eine fiskalische und intergenerationelle Dimension erweitern.

Alternativ könnte ein Rentengremium außerhalb des Bundestages beim Sozialbeirat angesiedelt werden.¹³⁹ Dafür spricht, dass der Sozialbeirat bereits heute institutionell mit der gesetzlichen Rentenversicherung verbunden ist. Der Sozialbeirat besteht aus folgenden Vertreterinnen und Vertretern: vier von Seiten der Rentenversicherten, vier aus dem Kreis der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, drei von Seiten der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der Deutschen Bundesbank. Sein Auftrag¹⁴⁰ besteht derzeit vor allem

darin, jährlich ein Gutachten zum Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung zu verfassen.¹⁴¹ Der Rentenversicherungsbericht informiert über die finanzielle Entwicklung des Umlageverfahrens in den nächsten fünfzehn Jahren.¹⁴²

Das Mandat des Sozialbeirats könnte erweitert werden.¹⁴³ Der Beirat könnte konkrete Reformen anstoßen und/oder rentenpolitische Reformvorhaben systematisch auf ihre langfristigen Finanzierungswirkungen und ihre (intergenerationellen) Verteilungswirkungen prüfen. Auf dieser Grundlage könnte der Sozialbeirat Vorschläge an den Gesetzgeber richten. Wenn der Gesetzgeber diese Vorschläge nicht aufgreift, sollte er dies schriftlich und öffentlich begründen müssen. Eine solche Begründungspflicht würde Regierung und Parlament nicht rechtlich binden, aber die Transparenz rentenpolitischer Entscheidungen erhöhen. Wählerinnen und Wähler könnten dadurch besser nachvollziehen, welche langfristigen Folgen eine rentenpolitische Maßnahme für Beitragssatz, Rentenniveau, Bundeszuschuss und künftige Generationen hat.

Verfassungsrechtlicher Zusatz

Statt ein Rentengremium einzurichten, könnte die langfristige Stabilität der gesetzlichen Rentenversicherung auch durch eine stärkere verfassungsrechtliche Selbstbindung des Gesetzgebers abgesichert werden. Denkbar wäre etwa ein Verfassungszusatz, der – ähnlich der Schuldenbremse¹⁴⁴ – verbindliche Vorgaben für die (intergenerationelle) Tragfähigkeit der Rentenversicherung oder gar aller Sozialversicherungen enthält.

Anknüpfungspunkte für einen solchen Ansatz finden sich in der verfassungsrechtlichen Diskussion um die intertemporale Freiheitssicherung. Vereinzelt wurden bereits Stimmen laut, die ein breit angelegtes verfassungsrechtlich verankertes Gerechtigkeitsgrundrecht im Rahmen der intertemporalen Freiheitssicherung für alle die Zukunft beeinflussenden Entscheidungen fordern, worunter auch explizit die Rentenpolitik subsumiert wird.¹⁴⁵ Besonders sichtbar wurde der Gedanke der

intertemporalen Freiheitssicherung im sogenannten Klimabeschluss des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2021. Das Gericht spricht dort von „grundrechtlich geschützter Freiheit über die Zeit“ und von der Notwendigkeit einer „verhältnismäßigen Verteilung von Freiheitschancen über die Generationen“.¹⁴⁶

Basierend auf diesem Verständnis ließe sich der „Generationenvertrag“ des Umlageverfahrens u. U. nicht nur hinsichtlich seiner intergenerationalen Wirkung, sondern auch hinsichtlich seiner intertemporalen Wirkung verstehen. Der verfassungsrechtliche Grundgedanke aus der bereits erfolgten Anwendung im Staatsschuldenrecht und Umweltrecht könnte so im Sinne der weitreichenden Generationengerechtigkeit übergreifend auf das Rentenversicherungsrecht ausgeweitet werden.¹⁴⁷

Im Ergebnis entsteht durch eine solche verfassungsrechtliche Gewähr über die intertemporale Freiheitssicherung gem. Art. 2 I GG eine gerechte Ausgestaltung etwaiger rentenpolitischer Entscheidungen. Der verfassungsrechtliche Zusatz bildet ein neues Abwehrrecht gegen den Staat als gesamtheitliche Solidargemeinschaft und nicht gegen einzelne Generationen.¹⁴⁸ Künftige Eingriffe des Staates durch die Aussetzung von bereits beschlossenen Maßnahmen in dieses Abwehrrecht bedürfen bei ihrer rechtlich zwingenden Vorhersehbarkeit unter dem Gesichtspunkt der gerechten Verteilung der Belastung einer Rechtfertigung.¹⁴⁹ Diese Festlegung könnte rentenpolitische Entscheidungen entemotionalisieren und von etwaigen Wahltaktiken entkoppeln. Allerdings hat der Nichtannahmebeschluss des Bundesverfassungsgerichts¹⁵⁰ vom 26. Januar 2026 betreffend die Verfassungsbeschwerde gegen das „Rentenpaket 2025“ eine Übertragung der im Klimabeschluss geschaffenen Figur der intertemporalen Freiheitssicherung auf die gesetzliche Rentenversicherung erschwert, weshalb eine solche Argumentation nunmehr einen deutlich höheren Begründungsaufwand erfordert.

Zudem wäre ein verfassungsrechtlicher Zusatz deutlich eingriffsintensiver als ein Rentengremium. Eine verfassungsrechtliche Regelung würde den Gesetzgeber rechtlich binden und rentenpolitische Entscheidungen potentiell gerichtlicher Kontrolle unterwerfen. Dies könnte die langfristige

Verlässlichkeit der Rentenpolitik erhöhen, aber auch die Gefahr bergen, komplexe Verteilungsentscheidungen stärker auf die Gerichte zu verlagern. Eine verfassungsrechtliche Absicherung generationengerechter Rentenpolitik wäre daher ein besonders weitreichender Reformansatz. Sie käme vor allem dann in Betracht, wenn mildere institutionelle Instrumente – insbesondere ein Rentengremium – als nicht ausreichend angesehen werden.

Fünf Handlungsempfehlungen für Deutschland

1. Kapitaldeckung als langfristige Ergänzung und generationengerechten Baustein kommunizieren

Der Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge sollte politisch als langfristige Ergänzung der umlagefinanzierten Rente kommuniziert werden. Die akuten Belastungen der gesetzlichen Rentenversicherung entstehen vor allem durch den demografischen Wandel. Eine stärkere Kapitaldeckung kann diesen Druck kurzfristig nicht beseitigen, weil sie lange Ansparphasen benötigt und ihre volle Wirkung erst nach mehreren Jahrzehnten entfaltet. Gerade deshalb sollten Maßnahmen zum Aufbau zusätzlicher Kapitaldeckung möglichst zügig umgesetzt werden. Denn je später der Aufbau beginnt, desto später können kapitalgedeckte Ansprüche und Kapitalerträge zur Stabilisierung der Alterseinkommen beitragen. Kapitaldeckung ist damit keine Antwort auf den akuten Anpassungsdruck der gesetzlichen Rentenversicherung, wohl aber ein zentraler Baustein, um die individuelle Alterssicherung langfristig zu erhöhen und die einseitige Abhängigkeit vom Umlageverfahren zu verringern.

Zudem kann ein stärker kapitalgedecktes Rentensystem wachstumspolitische Impulse setzen, weil es den Bestand langfristig verfügbaren Kapitals erhöht und damit Investitionen in Unternehmen und Innovationen erleichtert. Richtig ausgestaltet, kann Kapitaldeckung das Vertrauen der jüngeren Generation in die Tragfähigkeit des Rentensystems stärken. Sie signalisiert zudem, dass die anstehenden Reformen nicht allein darauf hinauslaufen, steigende Lasten im Umlagesystem auf jüngere Beitragszahlerinnen und Beitragszahler zu verlagern, sondern dass zugleich zusätzliche Finanzierungsquellen für künftige Alterseinkommen

aufgebaut werden. Maßnahmen zum Ausbau der kapitalgedeckten Rente sollten daher als zweite tragende Finanzierungsquelle dargestellt werden, die das Umlagesystem langfristig ergänzt und stabilisiert.

2. Rentenreform mit Wachstumsagenda verbinden

Schweden zeigt, dass Kapitaldeckung auch innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung implementiert werden kann. Mit der Prämienrente werden 2,5% der Pensionsbemessungsgrundlage verpflichtend kapitalgedeckt angelegt. Versicherte können ihr Kapital auf bis zu fünf Fonds verteilen und dabei auch Fonds mit Anlageschwerpunkt Schweden wählen. Wer keine aktive Anlageentscheidung trifft, wird automatisch dem staatlichen Standardfonds AP7 SÅfa zugeordnet. Die Prämienrente verbindet damit verpflichtende Kapitaldeckung, individuelle Wahlfreiheit und eine verlässliche Default-Lösung.

Zugleich zeigt Schweden, dass kapitalgedeckte Altersvorsorge auch volkswirtschaftliche Vorteile hat: Der hohe Bestand langfristig verfügbaren Kapitals erleichtert die Finanzierung innovativer Unternehmen in kapitalintensiven Wachstumsphasen. Schweden weist mit durchschnittlich rund 450 Euro die höchsten Risikokapitalinvestitionen pro Kopf in der EU auf und hat vier der 14 EU-Unternehmen mit einem Wert von über 10 Mrd. Dollar hervorgebracht, die vor weniger als 50 Jahren gegründet wurden.

3. Von Schweden lernen: Rentenalter und Rentenverlauf regelgebunden ausgestalten

Das schwedische Rentensystem zeigt, dass Reformelemente innerhalb der umlagefinanzierten Rente nicht nur auf finanzielle Stabilisierung zielen müssen, sondern auch auf Akzeptanz und Verlässlichkeit. Für Deutschland sind dabei insbesondere zwei Elemente relevant:

Erstens sollte Deutschland einen „**Front-Loading**“-**Mechanismus nach schwedischem Vorbild** in der gesetzlichen Rentenversicherung einführen. Front-Loading bedeutet, dass ein Teil künftiger Rentensteigerungen an den Beginn des Ruhestands vorgezogen wird: Die Anfangsrente fällt dadurch höher aus, steigt im weiteren Rentenverlauf aber langsamer. Auf diese Weise kann der Einkommensrückgang beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand verringert werden. Gerade weil Rentenreformen häufig als Verlust an Lebensstandard wahrgenommen werden, kann ein höheres Rentenniveau zu Beginn des Ruhestands die Akzeptanz solcher Reformen erhöhen.

Zweitens sollte Deutschland die Regelaltersgrenze nach Abschluss der bereits beschlossenen Anhebung auf 67 Jahre regelgebunden an die weitere Entwicklung der Lebenserwartung koppeln. Schweden hat hierfür ein Richtalter eingeführt, das künftig automatisch an die durchschnittliche Lebenserwartung angepasst wird. Eine solche Kopplung verhindert, dass eine steigende Lebenserwartung automatisch zu immer längeren Rentenbezugszeiten führt, ohne dass die Erwerbsphase entsprechend angepasst wird. Zugleich würde eine regelgebundene Anpassung den politischen Druck verringern, das Renteneintrittsalter immer wieder in einzelnen, konfliktträchtigen Entscheidungen neu festzulegen. Sie würde den demografischen Anpassungsbedarf transparenter machen und die langfristige Tragfähigkeit der umlagefinanzierten Rente stärken.

Drittens zeigt Schweden, dass Kapitaldeckung auch innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung implementiert werden kann. Mit der Prämienrente wird ein fester Teil der staatlichen Rentenbeiträge verpflichtend kapitalgedeckt angelegt. Dadurch entsteht Kapitaldeckung nicht nur als freiwillige Zusatzvorsorge außerhalb des gesetzlichen Systems, sondern als integraler Bestandteil der staatlichen Alterssicherung. Für Deutschland folgt daraus, dass der Ausbau der Kapitaldeckung nicht allein über freiwillige private oder betriebliche Vorsorge erfolgen muss. Denkbar wäre auch, kapitalgedeckte Elemente stärker innerhalb der gesetzlichen Alterssicherung zu verankern, etwa durch eine obligatorische kapitalgedeckte Zusatzkomponente. Die schwedische Prämienrente

kombiniert zudem individuelle Wahlmöglichkeiten mit einem staatlichen Standardfonds für diejenigen, die keine aktive Anlageentscheidung treffen wollen.

4. Vom Vereinigten Königreich lernen: Betriebliche Altersvorsorge zum Regelfall machen

Deutschland sollte die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge durch ein Opt-out-Modell stärken. Im Vereinigten Königreich sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigte in eine betriebliche Altersvorsorge einzuschreiben. Die Beschäftigten behalten zwar das Recht, der Teilnahme zu widersprechen; in der Praxis geschieht dies jedoch nur selten. Mittlerweile nehmen 82% der Beschäftigten an einer betrieblichen Altersvorsorge teil. Für Deutschland wäre ein solches Opt-out-Modell ein geeigneter Weg, die zweite Säule zu stärken.

Damit eine automatische Anmeldung flächendeckend wirken kann, brauchen insbesondere kleine Unternehmen einen einfachen Zugang zu einer betrieblichen Altersvorsorge. Mit NEST wurde im Vereinigten Königreich hierfür eine Auffanglösung geschaffen, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unbürokratisch und unabhängig davon nutzen können, ob ihre Beschäftigtenstruktur für private Anbieter wirtschaftlich attraktiv ist. Für Deutschland folgt daraus, dass ein Opt-out-Modell durch einen öffentlich organisierten oder öffentlich flankierten Standardanbieter ergänzt werden sollte. Dieser könnte insbesondere kleineren Unternehmen sowie Beschäftigten mit niedrigen Einkommen einen unkomplizierten Zugang zur betrieblichen Altersvorsorge ermöglichen.

Darüber hinaus erscheint es empfehlenswert, Mindestbeiträge schrittweise einzuführen. Im Vereinigten Königreich wurden sowohl die automatische Anmeldung als auch die Beitragspflichten über mehrere Jahre hinweg gestaffelt eingeführt. Dadurch konnten sich Unternehmen, Beschäftigte sowie Anbieter auf die neuen Anforderungen einstellen. Für Deutschland wäre eine solche schrittweise Einführung ebenfalls

sinnvoll, um Akzeptanzprobleme zu vermeiden und die Belastungen für Unternehmen und Beschäftigte planbar zu halten. Denkbar wäre etwa ein niedriger Mindestbeitrag, der über mehrere Jahre ansteigt.

Schließlich sollte die betriebliche Altersvorsorge durch geeignete Schutzmechanismen flankiert werden. Der Pensionschutzfonds und der Betrugsentschädigungsfonds dienen im Vereinigten Königreich dazu, Versicherte bei Insolvenz oder betrügerischen Handlungen zumindest teilweise abzusichern. Für Deutschland sollte daher geprüft werden, wie Versicherte bei einem Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge wirksam gegen Anbieterinsolvenzen, Betrug und Fehlverhalten geschützt werden können.

5. Rentenpolitik nach schwedischem Vorbild institutionell absichern

Deutschland sollte rentenpolitische Grundsatzentscheidungen stärker institutionell absichern. Ein Vorbild bietet Schweden mit der sogenannten **Pensionsgruppen**. Dabei handelt es sich um ein parteiübergreifendes politisches Gremium, in dem die im schwedischen Riksdag vertretenen Parteien die Weiterentwicklung des Rentensystems beraten. Die Pensionsgruppen besitzt zwar kein formales Vetorecht gegenüber Regierung oder Parlament. In der politischen Praxis werden grundlegende Änderungen am Rentensystem jedoch innerhalb dieser Gruppe vorbereitet und nur dann weiterverfolgt, wenn sie dort konsensfähig sind. Dadurch entsteht ein politischer Selbstbindungsmechanismus, der kurzfristige Eingriffe in das Rentensystem erschwert und die Verlässlichkeit rentenpolitischer Entscheidungen erhöht.

Deutschland sollte nach diesem Vorbild ein dauerhaftes parteiübergreifendes Rentengremium schaffen. Dieses Gremium sollte grundlegende Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung vorbereiten, ihre langfristigen Finanzierungswirkungen prüfen und ihre Folgen für unterschiedliche Generationen transparent machen. Ziel wäre nicht, die

demokratische Entscheidungsfreiheit des Gesetzgebers aufzuheben, sondern die Hürden für kurzfristig motivierte Eingriffe zu erhöhen. Dieses Rentengremium könnte beim Parlamentarischen Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen des Bundestages angesiedelt oder in enger Anlehnung an diesen eingerichtet werden. Dafür spricht, dass der Beirat bereits heute Nachhaltigkeitsfragen parlamentarisch begleitet und fraktionsübergreifend arbeitet. Ein rentenpolitisches Gremium würde diese Nachhaltigkeitsperspektive um eine fiskalische und intergenerationelle Dimension erweitern.

Ergänzend könnte der Sozialbeirat stärker eingebunden werden. Er ist bereits institutionell mit der gesetzlichen Rentenversicherung verbunden und erstellt Gutachten zum Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung. Seine fachliche Expertise könnte genutzt werden, um Reformvorschläge des Rentengremiums oder der Bundesregierung auf ihre langfristigen Wirkungen für Beitragssatz, Rentenniveau, Bundeszuschuss und Generationengerechtigkeit zu prüfen.

Endnotes

- 1 Europäische Kommission (2024), 2024 Ageing Report, S. 34, <https://op.europa.eu/s/AdS0>.
- 2 OECD (2025), Pensions at a Glance 2025, Country Report Germany, S. 1, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/11/pensions-at-a-glance-2025-country-notes_e320013d/germany_19b4c9d2/c480c8fa-en.pdf.
- 3 Karnaukh, M. (2025), Die schwedische Rentenreform von 1999, S. 5, https://www.etd.ceu.edu/2025/karnaukh_mariia.pdf.
- 4 Versicherungsfremde Leistungen sind Leistungen der Rentenversicherung, die der Sache oder Höhe nach nicht den vorherigen Beiträgen entsprechen, etwa die Anrechnung von Kindererziehungszeiten.
- 5 Ob dies tatsächlich so ist, ist umstritten. Für eine Diskussion zur Definition und Umfang versicherungsfremder Leistungen siehe Boysen-Hogrefe (2025): Versicherungsfremde Leistungen in der Rentenversicherung vom Bundeszuschuss gedeckt, in Wirtschaftsdienst, 105(10), 753-757.
- 6 Hier definiert als die Bevölkerung von 65 Jahren und mehr bezogen auf die Bevölkerung von 20 bis 64 Jahren.
- 7 Quelle: Eurostat.
- 8 Europäische Kommission (2024) 2024 Ageing Report. Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070), Institutional Paper 279, 18. April 2024, https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/2024-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2022-2070_en.
- 9 Dass der Altenquotient in Abb. 1 nach 2060 ansteigt, liegt am Anstieg der Lebenserwartung.
- 10 Zusammengefasste Geburtenziffer in Deutschland (1871-2023), <https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Fakt/F08-Zusammengefasste-Geburtenziffer-ab-1871.html>.
- 11 Tatsächlich konnten Frauen unter bestimmten Voraussetzungen bereits mit 60 Jahren in Rente gehen.
- 12 Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, <https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Fakt/S33-Lebenserwartung-Geburt-Alter-65-Geschlecht-West-Ost-ab-1957.html>.
- 13 Eigene Berechnung auf Basis von Destatis, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Sterbefaelle-Lebenserwartung/Tabellen/lebenserwartung-bundeslaender-weiblich.html> und <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Sterbefaelle-Lebenserwartung/Tabellen/lebenserwartung-bundeslaender-weiblich.html>.
- 14 Vgl. Börsch-Supan, A. (2026): Rente: Die „Rente mit 70“ ist Unfug, in Wirtschaftsdienst, 106. Jahrgang, Heft 3, S. 144.
- 15 Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, <https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Fakt/S33-Lebenserwartung-Geburt-Alter-65-Geschlecht-West-Ost-ab-1957.html>.
- 16 Deutsche Bundesbank (2025): Wann Versicherte in Rente gehen und wie Ab- und Zuschläge ausgestaltet werden könnten, <https://www.bundesbank.de/de/aufgaben/themen/monatsbericht->

wann-versicherte-in-rente-gehen-und-wie-ab-und-zuschlaege-ausgestaltet-werden-koennten-959980.

- 17 Für eine umfassende Darstellung der Reformoptionen siehe Thum, M. et al. (2025): Reformoptionen für eine stabile Rente, <https://www.ifo.de/publikationen/2025/monographie-autorenschaft/reformoptionen-fuer-eine-stabile-rente-gutachten-im>.
- 18 Hierbei handelt es sich um das Altersvorsorgereformgesetz und das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz.
- 19 Steuereinnahmen werden verwendet, um die versicherungsfremden Leistungen zu finanzieren.
- 20 Draghi, M. (2024): Die Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit, S. 16ff.
- 21 Die Middle-Technology-Falle beschreibt das Problem, dass europäische Unternehmen – verglichen mit den USA – zu viel in Sektoren investieren, die als „Middle-Tech“ gelten, etwa Automobilindustrie, Chemie und Transport, und zu wenig in High-Tech-Sektoren.
- 22 Bergeaud, A. (2024): The Past, Present and Future of European Productivity; https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/sintra/ecb.forumcentbankpub2024_Bergeaud_paper.en.pdf.
- 23 Bergeaud, A. (2024): The Past, Present and Future of European Productivity; https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/sintra/ecb.forumcentbankpub2024_Bergeaud_paper.en.pdf.
- 24 Kukies, J. und C. Noyer (2026): Financing Innovative Ventures in Europe, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Europa/abschlussbericht-five-taskforce.pdf?__blob=publicationFile&v=11.
- 25 Kukies, J. und C. Noyer (2026): Financing Innovative Ventures in Europe, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Europa/abschlussbericht-five-taskforce.pdf?__blob=publicationFile&v=11.
- 26 OECD Pensions Outlook (2024), Improving Asset-backed Pensions for Better Retirement Outcomes and more Resilient Pension Systems, https://www.oecd.org/en/publications/oecd-pensions-outlook-2024_51510909-en.html.
- 27 Kukies, J. und C. Noyer (2026): Financing Innovative Ventures in Europe, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Europa/abschlussbericht-five-taskforce.pdf?__blob=publicationFile&v=11.
- 28 Thomadakis, A. (2025): Learning from Sweden: A Blueprint for Building Resilient European Capital Markets, Ceps in-depth analysis, <https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2025/06/2025-07-CEPS-Swedish-capital-markets.pdf>.
- 29 Kukies, J. und C. Noyer (2026): Financing Innovative Ventures in Europe, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Europa/abschlussbericht-five-taskforce.pdf?__blob=publicationFile&v=11.
- 30 Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 14, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>.
- 31 Kukies, J. / Noyer, R. (2026), Financing Innovative Ventures in Europe, Abschlussbericht der FIVE-Taskforce, Kapitel 3.2.1 (S. 39f.), <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Europa/abschlussbericht-five-taskforce.html>; Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 14, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>.

- 32 Better Finance (2025), Will you afford to retire? The Real Return of Long-term and Pension Savings (2025 Edition), Kapitel 18.1, <https://willyouaffordtoretire2025.netlify.app/>.
- 33 Webseite der schwedischen Pensionsbehörde Pensionsmyndigheten (2026), <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/pensionens-alla-delar>.
- 34 Bericht der schwedischen Sozialversicherungsaufsichtsbehörde ISF (Inspektionen för Socialförsäkringar) (2025), Vem tar del av ålderspensionen och hur fördelas kostnaden? (Rapport 2025:9), S. 28, <https://isf.se/download/18.197f050019a0a3766293acf5/1762425449840/Rapport%202025-9%20Vem%20tar%20del%20av%20%C3%A5lderspensionen%20och%20hur%20f%C3%B6rdelas%20kostnaden.pdf>.
- 35 Kukies, J. / Noyer, R. (2026), Financing Innovative Ventures in Europe, Abschlussbericht der FIVE-Taskforce, Kapitel 3.2.1 (S. 39f.), <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Europa/abschlussbericht-five-taskforce.html>; Köppl-Turyna, M./Graf, N./Berger, J./Strohner, L., EcoAustria (2024), Pension systems in Europe: challenges and best practices, S. 171, https://www.erstestiftung.org/app/wp-content/uploads/2025/03/EcoAustria_REPORT_Pension-systems-in-Europe_challenges-and-best-practices_ERSTE-Foundation_VIG_final.pdf.
- 36 Webseite der schwedischen Pensionsbehörde Pensionsmyndigheten, <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/allman-pension>; näher zur Zusatzrente und zum steuerfinanzierten Zuschlag Köppl-Turyna, M./Graf, N./Berger, J./Strohner, L., EcoAustria (2024), Pension systems in Europe: challenges and best practices, S. 171, https://www.erstestiftung.org/app/wp-content/uploads/2025/03/EcoAustria_REPORT_Pension-systems-in-Europe_challenges-and-best-practices_ERSTE-Foundation_VIG_final.pdf; näher zum Wohngeldzuschuss, Hinterbliebenen- und Invaliditätsrenten Norlin, J./Prytz, L., 2024 Ageing Report Sweden – Country Fiche, Economic Policy Committee – Ageing Working Group, Ministry of Finance, Sweden (2023), S. 8f., https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/1a05f725-4231-411e-bcde-7d567ddd7689_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Sweden.pdf.
- 37 Bericht der schwedischen Sozialversicherungsaufsichtsbehörde ISF (Inspektionen för Socialförsäkringar) (2025), Vem tar del av ålderspensionen och hur fördelas kostnaden? (Rapport 2025:9), S. 26, <https://isf.se/download/18.197f050019a0a3766293acf5/1762425449840/Rapport%202025-9%20Vem%20tar%20del%20av%20%C3%A5lderspensionen%20och%20hur%20f%C3%B6rdelas%20kostnaden.pdf>.
- 38 Webseite der schwedischen Regierung, <https://www.regeringen.se/artiklar/2025/11/inkomstbasbelopp-och-inkomstindex-for-ar-2026-faststallt/>.
- 39 Erreicht das Einkommen diese Untergrenze, wird der allgemeine Rentenbeitrag auch auf die Einkommensanteile erhoben, die unterhalb der Grenze liegen, vgl. Bericht der schwedischen Sozialversicherungsaufsichtsbehörde ISF (Inspektionen för Socialförsäkringar) (2025), Vem tar del av ålderspensionen och hur fördelas kostnaden? (Rapport 2025:9), S. 29, <https://isf.se/download/18.197f050019a0a3766293acf5/1762425449840/Rapport%202025-9%20Vem%20tar%20del%20av%20%C3%A5lderspensionen%20och%20hur%20f%C3%B6rdelas%20kostnaden.pdf>.
- 40 Die genannten Beträge wurden am 17.04.2026 mit finanzen.net von SEK in Euro umgerechnet.
- 41 Webseite der schwedischen Pensionsbehörde Pensionsmyndigheten, <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/om-pensionssystemet/finansiering-av-pensionssystemet>.
- 42 Webseite der schwedischen Pensionsbehörde Pensionsmyndigheten, <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/om-pensionssystemet/finansiering-av-pensionssystemet>.

- 43 Bericht der schwedischen Sozialversicherungsaufsichtsbehörde ISF (Inspektionen för Socialförsäkringen) (2025), Vem tar del av ålderspensionen och hur fördelas kostnaden? (Rapport 2025:9), S., 26, <https://isf.se/download/18.197f050019a0a3766293acf5/1762425449840/Rapport%202025-9%20Vem%20tar%20del%20av%20%C3%A5lderspensionen%20och%20hur%20f%C3%B6rdelas%20kostnaden.pdf>.
- 44 Bericht der schwedischen Sozialversicherungsaufsichtsbehörde ISF (Inspektionen för Socialförsäkringen) (2025), Vem tar del av ålderspensionen och hur fördelas kostnaden? (Rapport 2025:9), S. 30 <https://isf.se/download/18.197f050019a0a3766293acf5/1762425449840/Rapport%202025-9%20Vem%20tar%20del%20av%20%C3%A5lderspensionen%20och%20hur%20f%C3%B6rdelas%20kostnaden.pdf>.
- 45 Bericht der schwedischen Sozialversicherungsaufsichtsbehörde ISF (Inspektionen för Socialförsäkringen) (2025), Vem tar del av ålderspensionen och hur fördelas kostnaden? (Rapport 2025:9), S. 30, <https://isf.se/download/18.197f050019a0a3766293acf5/1762425449840/Rapport%202025-9%20Vem%20tar%20del%20av%20%C3%A5lderspensionen%20och%20hur%20f%C3%B6rdelas%20kostnaden.pdf>.
- 46 Kukies, J. / Noyer, R. (2026), Financing Innovative Ventures in Europe, Abschlussbericht der FIVE-Taskforce, Kapitel 3.2.1 (S. 39), <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Europa/abschlussbericht-five-taskforce.html>; Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 15, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>.
- 47 Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 15, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>.
- 48 Karnaukh, M. (2025), Die schwedische Rentenreform von 1999, S. 6, https://www.etd.ceu.edu/2025/karnaukh_mariia.pdf.
- 49 Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 15, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>.
- 50 Die verbleibende Lebenserwartung wird auf der Grundlage der beobachteten Sterblichkeit der letzten fünf Jahre berechnet und ist für Männer und Frauen gleich, vgl. Schwedische Regierung, Ministerium für Gesundheit und Soziales (2010), The Swedish Pension Agreement and Pension Reform, S. 69, the-swedish-pension-agreement-and-pension-reform-ds-200953.
- 51 Aspegren, H./Durán, J./Masselink, M. (2019), European Commission: Directorate-General for Economic and Financial Affairs, *Pension reform in Sweden – Sustainability & adequacy of public pensions*, Publications Office, 2019, S. 1, <https://data.europa.eu/doi/10.2765/36154>.
- 52 Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 15, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>.
- 53 Norlin, J./Prytz, L., 2024 Ageing Report Sweden – Country Fiche, Economic Policy Committee – Ageing Working Group, Ministry of Finance, Sweden (2023), S. 8, https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/1a05f725-4231-411e-bcde-7d567ddd7689_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Sweden.pdf; Köppl-Turyna, M./Graf, N./Berger, J./Strohner, L., EcoAustria (2024), Pension systems in Europe: challenges and best practices, S. 172, <https://www.erstestiftung>.

org/app/wp-content/uploads/2025/03/EcoAustria_REPORT_Pension-systems-in-Europe_challenges-and-best-practices_ERSTE-Foundation_VIG_final.pdf.

- 54 OECD (2025), Pensions at a Glance, S. 152, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/11/pensions-at-a-glance-2025_76510fe4/e40274c1-en.pdf und OECD (2023), Pensions at a Glance 2023, Country Profiles – Sweden, S. 3, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/pensions-at-a-glance-2023-country-notes_2e11a061/sweden_6b95f735/fde8cb58-en.pdf.
- 55 Bericht der schwedischen Sozialversicherungsaufsichtsbehörde ISF (Inspektionen för Socialförsäkringen) (2025), Vem tar del av ålderspensionen och hur fördelas kostnaden? (Rapport 2025:9), S. 53, <https://isf.se/download/18.197f050019a0a3766293acf5/1762425449840/Rapport%202025-9%20Vem%20tar%20del%20av%20%C3%A5lderspensionen%20och%20hur%20f%C3%B6rdelas%20kostnaden.pdf>.
- 56 Köppl-Turyna, M./Graf, N./Berger, J./Strohner, L., EcoAustria (2024), Pension systems in Europe: challenges and best practices, S. 172, https://www.erstestiftung.org/app/wp-content/uploads/2025/03/EcoAustria_REPORT_Pension-systems-in-Europe_challenges-and-best-practices_ERSTE-Foundation_VIG_final.pdf; vgl. auch Norlin, J./Prytz, L., 2024 Ageing Report Sweden – Country Fiche, Economic Policy Committee – Ageing Working Group, Ministry of Finance, Sweden (2023), S. 8f., https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/1a05f725-4231-411e-bcde-7d567ddd7689_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Sweden.pdf.
- 57 Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 15, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>.
- 58 OECD (2023), Pensions at a Glance 2023, Country Profiles – Sweden, S. 3, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/pensions-at-a-glance-2023-country-notes_2e11a061/sweden_6b95f735/fde8cb58-en.pdf; vgl. auch Better Finance (2025), Will you afford to retire? The Real Return of Long-term and Pension Savings (2025 Edition), Kapitel 18.2, <https://willyouaffordtoretire2025.netlify.app/>.
- 59 Better Finance (2025), Will you afford to retire? The Real Return of Long-term and Pension Savings (2025 Edition), Kapitel 18.2, <https://willyouaffordtoretire2025.netlify.app/>.
- 60 Stand März 2023, vgl. Better Finance (2025), Will you afford to retire? The Real Return of Long-term and Pension Savings (2025 Edition), Kapitel 18.2, <https://willyouaffordtoretire2025.netlify.app/>.
- 61 Webseite der schwedischen Pensionsbehörde Pensionsmyndigheten, <https://www.pensionsmyndigheten.se/om-pensionsmyndigheten/for-fondbolag/for-fondbolag-information>; siehe auch Kukies, J. / Noyer, R. (2026), Financing Innovative Ventures in Europe, Abschlussbericht der FIVE-Taskforce, Kapitel 3.2.1 (S. 39f.), <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Europa/abschlussbericht-five-taskforce.html>; Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 15f., <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>.
- 62 Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 17, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>.
- 63 Deutsches Aktieninstitut e.V. / Boerse Stuttgart Group (2025), Mit dem Kapitalmarkt zur Zukunftsvision, Die Erfolgsfaktoren Schwedens, S. 15, <https://www.dai.de/detail/mit-dem-kapitalmarkt-zur-zukunftsvision-die-erfolgsfaktoren-schwedens-1>.

- 64 Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 17, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>; vgl. auch die Webseite der schwedischen Pensionsbehörde Pensionsmyndigheten, <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/valj-och-byt-fonder/forvalet-ap7safa>.
- 65 Kukies, J. / Noyer, R. (2026), Financing Innovative Ventures in Europe, Abschlussbericht der FIVE-Taskforce, Kapitel 3.2.1 (S. 40), <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Europa/abschlussbericht-five-taskforce.html>.
- 66 Webseite der schwedischen Pensionsbehörde Pensionsmyndigheten, <https://www.pensionsmyndigheten.se/om-pensionsmyndigheten/for-fondbolag/for-fund-managers>.
- 67 Webseite der schwedischen Pensionsbehörde Pensionsmyndigheten, <https://www.pensionsmyndigheten.se/om-pensionsmyndigheten/for-fondbolag/for-fund-managers>.
- 68 Norlin, J./Prytz, L., 2024 Ageing Report Sweden – Country Fiche, Economic Policy Committee – Ageing Working Group, Ministry of Finance, Sweden (2023), S. 11, https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/1a05f725-4231-411e-bcde-7d567ddd7689_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Sweden.pdf.
- 69 Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 17, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>.
- 70 Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 15, 21, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>.
- 71 Näher dazu Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 21, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>.
- 72 Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 22, 29, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>.
- 73 Webseite der schwedischen Pensionsbehörde Pensionsmyndigheten, <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/valj-och-byt-fonder/avgifter-och-rabatter-inom-premiepensionen>
- 74 Börsch-Supan, A. et al. (2017), Forschungsbericht 494, Altersvorsorge im internationalen Vergleich, erstellt im Auftrag des BMAS, S. 23, 24 <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb494-altersvorsorge-im-internationalen-vergleich-schweden-uk.html>.
- 75 Webseite der schwedischen Pensionsbehörde Pensionsmyndigheten, <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/valj-och-byt-fonder/avgifter-och-rabatter-inom-premiepensionen>.
- 76 Deutsches Aktieninstitut e.V. / Boerse Stuttgart Group (2025), Mit dem Kapitalmarkt zur Zukunftsvision, Die Erfolgsfaktoren Schwedens, S. 16, <https://www.dai.de/detail/mit-dem-kapitalmarkt-zur-zukunftsnation-die-erfolgsfaktoren-schwedens-1>.
- 77 Kukies, J. / Noyer, R. (2026), Financing Innovative Ventures in Europe, Abschlussbericht der FIVE-Taskforce, Kapitel 3.2.1 (S. 40), <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Europa/abschlussbericht-five-taskforce.html>; Norlin, J./Prytz, L., 2024 Ageing Report Sweden – Country Fiche, Economic Policy Committee – Ageing Working Group, Ministry of Finance, Sweden

- (2023), S. 9, https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/1a05f725-4231-411e-bcde-7d567ddd7689_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Sweden.pdf.
- 78 Der Beitrag von 4,5% gilt bis zu einer bestimmten Obergrenze, die sich bei den einzelnen Tarifverträgen unterscheidet. Näher dazu Better Finance (2025), Will you afford to retire? The Real Return of Long-term and Pension Savings (2025 Edition), Kapitel 18.2, <https://willyouaffordtoretire2025.netlify.app/>.
- 79 Avtalat (2026), Collectively agreed occupational pensions and insurance 2026, S. 4, https://www.avtalat.se/api/download/mediafile/?file=/media/vbafilsh/collectively_agreed_occupational_pensions_and_insurance-2026.pdf.
- 80 So fallen in Schweden z.B. IT-Unternehmen mit jungen Arbeitnehmern möglicherweise nicht unter Tarifverträge, vgl. OECD (2024), Pensions Outlook 2024, S. 43, https://www.oecd.org/en/publications/oecd-pensions-outlook-2024_51510909-en.html. Siehe auch Better Finance (2025), Will you afford to retire? The Real Return of Long-term and Pension Savings (2025 Edition), Kapitel 18.2, <https://willyouaffordtoretire2025.netlify.app/>.
- 81 Better Finance (2025), Will you afford to retire? The Real Return of Long-term and Pension Savings (2025 Edition), Kapitel 18.2, <https://willyouaffordtoretire2025.netlify.app/>.
- 82 Webseite der schwedischen Rentenbehörde Pensionsmyndigheten (2026), <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/tjanstepension/det-har-ar-tjanstepension>; <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik-och-rapporter/rapporter/spara-till-pension-som-foretagare>.
- 83 Webseite der schwedischen Gewerkschaft ST, <https://www.st.org/rad-och-stod/pension>.
- 84 Vgl. die Webseite des schwedischen Beratungs- und Vergleichsportals Konsumenternas.se (2026), <https://www.konsumenternas.se/sparande--pension/pension/pensionsfakta/traditionell-forsakring-och-fondforsakring/>.
- 85 Die Betriebsrente im Rahmen einer traditionellen Versicherung eignet sich daher vor allem für diejenigen, die sich selbst nicht über genügend Zeit oder Wissen verfügen, um die Verwaltung selbst zu übernehmen. Diese Form der Verwaltung bietet oft eine größere Sicherheit, da der Wert des Kapitals selten stark schwankt, vgl. <https://www.pensure.se/faq/vad-innebar-tjanstepension-i-traditionell-forsakring>.
- 86 Vgl. die Webseite des schwedischen Beratungs- und Vergleichsportals Konsumenternas.se (2026), <https://www.konsumenternas.se/sparande--pension/pension/pensionsfakta/traditionell-forsakring-och-fondforsakring/>.
- 87 Webseite der schwedischen Rentenbehörde Pensionsmyndigheten (2026), <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/tjanstepension/det-har-ar-tjanstepension>.
- 88 Webseite der schwedischen Rentenbehörde Pensionsmyndigheten (2026), <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/tjanstepension/det-har-ar-tjanstepension>.
- 89 Better Finance (2025), Will you afford to retire? The Real Return of Long-term and Pension Savings (2025 Edition), Kapitel 18.2, <https://willyouaffordtoretire2025.netlify.app/>.
- 90 Webseite der schwedischen Rentenbehörde Pensionsmyndigheten (2026), <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/tjanstepension/det-har-ar-tjanstepension>.
- 91 Webseite der schwedischen Rentenbehörde Pensionsmyndigheten (2026), <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/tjanstepension/det-har-ar-tjanstepension>.
- 92 Webseite der schwedischen Rentenbehörde Pensionsmyndigheten (2026), <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/tjanstepension/det-har-ar-tjanstepension>.

- 93 Webseite der schwedischen Rentenbehörde Pensionsmyndigheten (2026), <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/tjanstepension/det-har-ar-tjanstepension>.
- 94 Thum, M./Werding, M./Ragnitz, J./Ferenc, G./Lehmann, K. (2025), Reformoptionen für eine stabile Rente, Hrsg. Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit, S. 21, <https://shop.freiheit.org/#!/Publikation/1812>.
- 95 Gesetz zur Änderung des Sozialversicherungsgesetzbuchs vom 24.10.2019, SFS 2019:649#, 2kap., in Kraft seit 01.01.2020, <https://svenskforsattningssamling.se/sites/default/files/sfs/2019-10/SFS2019-649.pdf>. Gemäß des geänderten § 10c des Sozialversicherungsgesetzbuchs gilt das berechnete Richtalter für die Rente für das sechste Jahr nach dem Berechnungsjahr.
- 96 Webseite der schwedischen Rentenbehörde Pensionsmyndigheten (2026), <https://www.pensionsmyndigheten.se/ga-i-pension/planera-din-pension/pensionsaldrar-och-riktalder>; Thum, M./Werding, M./Ragnitz, J./Ferenc, G./Lehmann, K. (2025), Reformoptionen für eine stabile Rente, Hrsg. Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit, S. 21, <https://shop.freiheit.org/#!/Publikation/1812>.
- 97 Schwedische Regierung, Verordnung (2019:780) über das Richtalter für die Rente gemäß Kap. 2 §§ 10a-c des Sozialversicherungsgesetzes für das Jahr 2026 vom 21.11.2019, § 1, <https://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=2019:780>. Vgl. auch Köppl-Turyna, M./Graf, N./Berger, J./Strohner, L., EcoAustria (2024), Pension systems in Europe: challenges and best practices, S. 171, https://www.erstestiftung.org/app/wp-content/uploads/2025/03/EcoAustria_REPORT_Pension-systems-in-Europe_challenges-and-best-practices_ERSTE-Foundation_VIG_final.pdf. Das Richtalter für die Personen, die zwischen 1960 und 1964 geboren sind, steht fest und ändert sich nicht mehr.
- 98 Gesetz zur Änderung des Sozialversicherungsgesetzbuchs vom 24.10.2019, SFS 2019:649#, 2kap., <https://svenskforsattningssamling.se/sites/default/files/sfs/2019-10/SFS2019-649.pdf>.
- 99 Das Referenzalter für die Rente wird berechnet, indem zum Basisalter von 65 Jahren $\frac{2}{3}$ der Differenz zwischen (1) der im Alter von 65 Jahren verbleibenden durchschnittlichen Lebenserwartung der Bevölkerung in Schweden in dem Fünfjahreszeitraum unmittelbar vor dem Jahr, für das das Richtalter berechnet wird, und (2) dem entsprechenden Wert für das Vergleichsjahr 1994 addiert werden, vgl. § 10b des schwedischen Sozialversicherungsgesetzes. Das berechnete Richtalter für die Rente ist auf das nächste volle Jahr abzurunden.
- 100 Webseite der schwedischen Rentenbehörde Pensionsmyndigheten (2026), <https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/english-engelska/english-engelska/retirement-age>.
- 101 Webseite der schwedischen Rentenbehörde Pensionsmyndigheten (2026), <https://www.pensionsmyndigheten.se/ga-i-pension/planera-din-pension/pensionsaldrar-och-riktalder>.
- 102 Better Finance (2025), Will you afford to retire? The Real Return of Long-term and Pension Savings (2025 Edition), Kapitel 18.1, 18.2, <https://willyouaffordtoretire2025.netlify.app/>; Webseite der schwedischen Pensionsbehörde Pensionsmyndigheten (2026), <https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/english-engelska/english-engelska/plan-your-pension>.
- 103 Köppl-Turyna, M./Graf, N./Berger, J./Strohner, L., EcoAustria (2024), Pension systems in Europe: challenges and best practices, S. 171, https://www.erstestiftung.org/app/wp-content/uploads/2025/03/EcoAustria_REPORT_Pension-systems-in-Europe_challenges-and-best-practices_ERSTE-Foundation_VIG_final.pdf.
- 104 Webseite der schwedischen Rentenbehörde Pensionsmyndigheten (2026), <https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/english-engelska/english-engelska/retirement-age>.

- 105 Nicht dargestellt werden etwa die Modalitäten der Anrechnung von Erziehungs- oder Pflegezeiten, Arbeitslosigkeit oder anderen Zeiten als Beitragsjahre. Auch die Regelungen für Selbständige werden hier nicht dargestellt.
- 106 Pensions Act 2014, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/19/contents>.
- 107 Das sind 230,25 Pfund geteilt durch 35 Beitragsjahre.
- 108 <https://www.gov.uk/government/publications/your-new-state-pension-explained/your-state-pension-explained>.
- 109 <https://www.gov.uk/pension-credit>.
- 110 <https://www.gov.uk/housing-benefit>.
- 111 <https://www.gov.uk/attendance-allowance>.
- 112 Die Employment and Support Allowance ist eine Sozialleistung für Personen unterhalb des Rentenalters, deren Arbeitsfähigkeit wegen Krankheit oder Behinderung eingeschränkt ist. Sie dient sowohl der Einkommenssicherung als auch der Unterstützung bei der Rückkehr in Beschäftigung, vgl. <https://www.gov.uk/employment-support-allowance>.
- 113 <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN04517/SN04517.pdf>.
- 114 https://www.ageuk.org.uk/siteassets/documents/factsheets/fs19_state_pension_fcs.pdf.
- 115 <https://www.gov.uk/national-insurance-rates-letters>.
- 116 Stand 2024, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/workplacepensions/bulletins/annualsurveyofhoursandearningspensionables/2024provisionaland2021to2023finalresults>.
- 117 Pensions in the UK (2025), <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-10139/CBP-10139.pdf>.
- 118 Arbeitnehmer mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen, deren Einkommen bei jedem einzelnen Arbeitgeber unter der Schwelle für die automatische Anmeldung liegt, sind nicht anspruchsberechtigt, selbst wenn ihr Gesamtverdienst über 10.000 Pfund pro Jahr beträgt.
- 119 Pensions: Automatic enrolment – current issues; <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06417/SN06417.pdf>.
- 120 <https://www.gov.uk/tax-on-your-private-pension/pension-tax-relief>.
- 121 Pensions: Automatic enrolment – current issues; <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06417/SN06417.pdf>.
- 122 Die Einkommensteuer im Vereinigten Königreich ist progressiv: <https://www.gov.uk/income-tax-rates>. Schottland hat ebenfalls eine progressive Einkommenssteuer aber andere Sätze und Grenzwerte: <https://www.gov.uk/scottish-income-tax/how-it-works>.
- 123 <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/pensions-tax-manual/ptm024100>.
- 124 Pensions in the UK (2025), <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-10139/CBP-10139.pdf>.
- 125 <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2015/879/contents>.
- 126 Bennett, D. (2022), <https://www.gov.uk/government/publications/independent-review-of-the-national-employment-savings-trust-nest/an-independent-review-of-the-national-employment-savings-trust-nest>.

- 127 <https://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/nest/investing-your-pension/fund-choices.html>.
- 128 Master Trusts sind im Vereinigten Königreich trust-basierte beitragsorientierte Betriebsrentensysteme, die von mehreren nicht miteinander verbundenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern genutzt werden. Bei trust-basierten Betriebsrentensysteme wird das Altersvorsorgevermögen rechtlich von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber getrennt in einem Trust gehalten. Verwaltet wird es von Trustees, die das Vermögen treuhänderisch im Interesse der Mitglieder des Pensionsplans anlegen.
- 129 Bennett, D. (2021), <https://www.gov.uk/government/publications/independent-review-of-the-national-employment-savings-trust-nest/an-independent-review-of-the-national-employment-savings-trust-nest>.
- 130 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2025): Wie funktioniert die jährliche Rentenanpassung?, <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/Gesetzliche-Rentenversicherung/Rentenberechnung/rentenanpassung.html> sowie Bundestag (2025) Bundestag beschließt das Rentenpaket, <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2025/kw49-de-rentenpaket-1128720>.
- 131 Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (2025): SRzG-Positionspapier, Renten und Pensionen, S. 3, https://generationengerechtigkeit.info/wp-content/uploads/2025/05/SRzG-PP_Rente-und-Pensionen-Mai-2025.pdf.
- 132 Börsch-Supan in: Erlinghagen/Hank/Kreyenfeld (2024): Kann die Rente generationengerecht sein? S. 237.
- 133 Regeringskansliet (2024): Pensionsgruppen, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/socialforsakingar/pensionsgruppen/>.
- 134 Regeringskansliet (2020): The Swedish pension system and pension projections until 2070, https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2021-05/se_-_ar_2021_final_pension_fiche.pdf.
- 135 Regeringskansliet (2024): Pensionsgruppen, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/socialforsakingar/pensionsgruppen/>.
- 136 Bundesregierung (2025): Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/parlamentarischer-beirat-427724>.
- 137 Aktuell sind es sechs Mitglieder der Fraktion CDU/CSU, vier Mitglieder der Fraktion AfD, vier Mitglieder der Fraktion SPD und jeweils zwei Mitglieder der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN und der Fraktion Die Linke.
- 138 Bundesregierung (2025): Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/parlamentarischer-beirat-427724>.
- 139 Sozialbeirat (ohne Jahr): Sozialbeirat, <https://sozialbeirat.de/>.
- 140 § 155 Abs. 1 SGB VI.
- 141 Sozialbeirat (2025): Jahresgutachten 2025, https://sozialbeirat.de/media/jahresgutachten_2025_end_m-u-barrierefrei_1.pdf;
- 142 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024): Rentenversicherungsbericht / Alterssicherungsbericht, <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/rentenversicherungsbericht-art.html>.
- 143 Siehe hierzu auch das detailreiche Positionspapier der Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (2020): Sieben Bausteine für eine zukunftsgerechtere Demokratie, <https://>

generationengerechtigkeit.info/wp-content/uploads/2025/04/PP_7-Bausteine-fuer-eine-zukunftsgerechte-Demokratie.pdf.

- 144 Zur näheren Erläuterung der dogmatischen Herleitung: Schwintowski 82025): Konzept für eine zeitgemäße Schuldenbremse, EWeRK, 259 [260ff].
- 145 Ruttloff/Freihoff (2021): Intertemporale Freiheitssicherung oder doch besser „intertemporale Systemgerechtigkeit“? – auf Konturensuche, NVwZ, 917 [921]; Kirchhof in: Stern/Sodan/Möstl (2022): Das Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland im europäischen Staatenverbund, Rn. 67, 70; Groß (2022): Die intertemporeale Dimension des Verfassungsrechts, ZRP, 6 [7f].
- 146 BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 24. März 2021 - 1 BvR 2656/18 -, Leitsatz 4, Rn. 116ff., 183, https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2021/03/rs20210324_1bvr265618.html.
- 147 Groß (2022): Die intertemporeale Dimension des Verfassungsrechts, ZRP, 6 [7f].
- 148 Vgl. Kirchhof in: Stern/Sodan/Möstl (2022): Das Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland, § 109 RN. 67f.
- 149 Eichberger in: Huber/Voßkuhle, Grundgesetz, 2024, Art. 2 Rn. 57.
- 150 Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 26. Januar 2026, Az. 1 BvR 2664/25, Rn. 6ff., https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2026/01/rk20260126_1bvr266425.html.

