



Meike Büscher

## Rente mit 70?

Warum das dänische Renteneintrittsalter nur im Gesamtpaket funktioniert

### Auf einen Blick

*In der Debatte um die Alterssicherung wird Dänemark aufgrund des hohen Renteneintrittsalters häufig als Vorbild genannt. Dessen Anhebung auf 70 Jahre ab 2040 muss allerdings im Kontext sowohl des dänischen Rentensystems insgesamt wie auch der dänischen Arbeitsmarktpolitik gesehen werden. Denn einerseits ist die Alterssicherung durch umverteilende Elemente, weitverbreitete Betriebsrenten, ein hohes Rentenniveau und niedrige Altersarmut sowie einen vergleichsweise geringen Gender-Pension-Gap gekennzeichnet. Andererseits schafft das dänische Arbeitsmarktmodell zentrale Voraussetzungen für eine stabile Alterssicherung: durch starke Sozialpartnerschaft, einer Tarifabdeckung von mehr als 80 Prozent, gute Arbeitsbedingungen mit einer Normalarbeitszeit von nur 37 Wochenstunden, eine hohe Erwerbsquote von Frauen und angemessene Löhne sowie hohe Investitionen in Bildung und Weiterbildung.*

### 1. Erhöhung des Renteneintrittsalters in Dänemark – Hintergrund und Debatten

#### 1.1 Anpassung des Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung

Im Mai 2025 wurde in Dänemark eine Erhöhung des staatlichen Renteneintrittsalters auf 70 Jahre ab 2040 beschlossen. Auch in der deutschen Öffentlichkeit wurde diese (erneute) Anhebung durchaus mit Aufmerksamkeit verfolgt – nicht zuletzt aufgrund der zunehmenden Auseinandersetzungen über die Zukunft des Sozialstaats in Deutschland.

Ausgelöst durch demografische Entwicklungen gab es in Dänemark in den 2000er Jahren eine Debatte über die Stabilität des Wohlfahrtsstaats. Die steigende Lebenserwartung führte absehbar zu einer Verschiebung des Verhältnisses von Beitragszahler:innen bzw. Steuerzahler:innen zu Rentenempfänger:innen. Lag die allgemeine Lebenserwartung in Dänemark 2000 noch bei 76,9 Jahren (zum Vergleich: 78,3 Jahre in Deutschland), ist sie im Jahr 2023 auf 81,8 Jahre gestiegen – und liegt damit inzwischen fast ein Jahr über der durchschnittlichen Lebenserwartung in Deutschland (Eurostat 2023). Frauen werden in Dänemark mit durchschnittlich 83,7 Jahren

fast vier Jahre älter als Männer, deren durchschnittliche Lebenserwartung bei 79,9 Jahren liegt (Deutschland: Frauen: 83,5 Jahre, Männer: 78,7 Jahre) (Eurostat 2023). Dem steht zwar eine im europäischen Vergleich hohe Fertilitätsrate gegenüber. Sie lag im Jahr 2024 mit 1,47 (Eurostat 2025a; Deutschland: 1,36) aber weiterhin deutlich unter dem Wert von 2,1, der für eine stabile Bevölkerungszahl erforderlich wäre. Verstärkt durch seine strikte Migrationspolitik fehlen dem Land damit langfristig nicht nur Arbeitskräfte, sondern auch Beitragszahler:innen bzw. Steuerzahler:innen für die immer größer werdende Gruppe der Rentner:innen. Bereits 2006 wurde deswegen unter der liberal-konservativen Regierung Rasmussen, aber parteienübergreifend in einer sogenannten Wohlfahrtsvereinbarung (Velfærdsaftale<sup>1</sup>) beschlossen, das Vorruhestands- und Renteneintrittsalter kontinuierlich anzuheben, um die längere Lebenserwartung auszugleichen. Die Altersgrenzen der gesetzlichen Rentenelemente werden seither entsprechend der durchschnittlichen Restlebenserwartung von 60-Jährigen bei Renteneintritt angehoben. Ziel ist es, die durchschnittliche Dauer der Bezüge damit langfristig auf dem Niveau von 1995 zu halten, also bei durchschnittlich 14,5 Jahren ab Renteneintritt<sup>2</sup> (Finansministeriet 2006: 20). Die Wohlfahrtsvereinbarung verpflichtet das dänische Parlament dazu, in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren eine Abstimmung darüber durchzuführen, ob eine Erhöhung des Renteneintrittsalters erforderlich ist.

Für die gegenwärtig in Rente gehende Generation (Geburtsjahrgänge 1955–1962) liegt das Renteneintrittsalter in Dänemark bei 67 Jahren. Im Jahr 2015 wurde bereits über eine Erhöhung abgestimmt und das Renteneintrittsalter zunächst ab 2030 auf 68 Jahre angehoben (Jahrgänge 1963–1966). In 2020 folgte eine weitere Erhöhung auf 69 Jahre ab 2035 für die Jahrgänge 1967–1970 (Beskæftigelsesministeriet 2025). Bei der letzten Abstimmung, im Mai 2025, sprach sich die Mehrheit im dänischen Parlament für die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 70 Jahre ab 2040 aus – für die Geburtsjahrgänge ab 1971. Bleibt der bestehende Anpassungsmechanismus unverändert, würde die prognostizierte Lebenserwartung dazu führen, dass künftige Generationen im Jahr 2100 erst im Alter von 77 Jahren in die Rente eintreten (Økonomiske Råd 2025a: 141).

Auch wenn die amtierende Ministerpräsidentin Mette Frederiksen die Reform zwar unterstützte, machte sie dennoch deutlich, dass dem Renteneintrittsalter von 70 Jahren keine weitere automatische Erhöhung folgen sollte. Schon im August 2024 äußerte die Sozialdemokratin klare Vorbehalte gegen die automatische Erhöhungspolitik des Renteneintrittsalters und stellte klar, dass sie das System neu justieren und verhandeln wolle. Allerdings setzte sie die Ankündigung nicht um, und das Parlament (inklusive der Sozial-

demokraten) stimmte im Mai 2025 schließlich für die genannte Anhebung nach dem bestehenden Mechanismus.

Bei den Parlamentswahlen im März 2026 wurden das Renteneintrittsalter sowie Möglichkeiten für Vorruhestandsregelungen erneut zu einem wichtigen Thema im Wahlkampf. Die Sozialdemokraten schlugen unter anderem vor, dass der Mechanismus zur Erhöhung des Renteneintrittsalters ab 2045 deutlich abgeschwächt werden soll: Statt einer weiteren Anhebung um ein ganzes Jahr soll das Renteneintrittsalter ab 2045 im Fünfjahresrhythmus nur noch um ein halbes Jahr erhöht werden können (Cordsen et al. 2026). Darüber hinaus wurde eine Erweiterung der Möglichkeiten für einen Vorruhestand im Rahmen der sogenannten Arnerente (Tidlig Pension, siehe Kasten zu Vorruhestandsregelungen) mit einem Renteneintritt ab 66 Jahren, unabhängig vom weiteren Anstieg des Renteneintrittsalters, vorgeschlagen. Auch andere Parteien sprachen sich für eine Verlangsamung des Mechanismus aus. Die Entscheidung über die angedachten Reformen wird von der neuen Regierungskoalition abhängen. Im Wahlkampf wurde aber deutlich, dass mehrere Parteien einen Reformbedarf im dänischen Rentensystem und beim Renteneintrittsalter sehen.

## 1.2 Ein späteres Renteneintrittsalter als Mittel gegen den Fachkräftemangel?

Insgesamt gilt das dänische Rentensystem als nachhaltig und finanziell stabil. Berechnungen prognostizieren, dass sich durch die Erhöhung des Rentenalters von 69 auf 70 Jahre die Steuereinnahmen und damit das Finanzvolumen der öffentlichen Hand ab dem Jahr 2040 um etwa 15 Milliarden DKK (2,01 Milliarden Euro) erhöhen wird (Beskæftigelsesministeriet 2025). Finanzielle Aspekte dürften allerdings nicht der einzige Grund gewesen sein, warum an der erneuten Anhebung festgehalten wurde. Die Staatskasse ist gut gefüllt, und die Staatsverschuldung weist mit 29,7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts eine der niedrigsten Staatsschuldenquoten innerhalb der Europäischen Union auf (Eurostat 2025b). Neben der geringen Staatsverschuldung tragen vor allem die in den vergangenen Jahren stetig gestiegenen Steuereinnahmen zu der guten Haushaltslage bei. Damit einher geht die positive wirtschaftliche Entwicklung mit einem Wachstum von immerhin noch 2,0 Prozent für 2025 und 2,1 Prozent für 2026 (European Commission 2025).

Ein entscheidender Faktor für das Festhalten an der Reform dürfte daher insbesondere der seit Jahren ausgeprägte Fachkräftemangel in Kombination mit einer – Stand Oktober 2025 rekordniedrigen – Arbeitslosigkeit von 2,9 Prozent sein (Danmarks Statistik 2025). Daten aus 2024 zeigen, dass 80,2 Prozent der Dän:innen im Alter von 20 bis 64 Jahren erwerbstätig sind. Das ist eine der höchsten Be-

<sup>1</sup> Die Vereinbarung über künftigen Wohlstand und Wohlfahrt sowie Investitionen in die Zukunft (Aftale om fremtidens velstand og velfærd og investeringer i fremtiden) wird im öffentlichen Diskurs kurz als Wohlfahrtsvereinbarung (Velfærdsaftale) bezeichnet.

<sup>2</sup> Das entspricht einem 1:1-Anpassungsmechanismus: Für jedes Jahr, um das sich die durchschnittliche Lebenserwartung erhöht, wird das Renteneintrittsalter ebenfalls um ein Jahr erhöht.

schäftigungsquoten in der EU (Eurostat 2025c). Trotzdem besteht seit Jahren ein starker Fachkräftemangel sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor (Nordregio 2024: 39).<sup>3</sup> Eine Studie des dänischen Arbeitgeberverbands prognostiziert einen Rückgang von 150.000 Fachkräften bis 2035 – ein erheblicher Engpass für den dänischen Arbeitsmarkt (DA 2025).

Auch wenn Migration eine Rolle zur Behebung des Arbeitskräftemangels spielen kann, wird dieser in Dänemark insbesondere durch Reformen adressiert, die darauf abzielen, das inländische Arbeitskräfteangebot zu erhöhen (Nordregio 2024). Zu diesem Ansatz kann man die Anpassung des Renteneintrittsalters und den Ausbau von Weiterbildungsangeboten für Arbeitslose zählen. Auch die jüngste Bildungsreform mit verkürzten Studiengängen sowie Investitionen in Berufsausbildungen, um die Diskrepanz zwischen Qualifikationen und Arbeitsmarktbedarf zu verringern, können zu diesen Maßnahmen gezählt werden (Regeringen 2024).

### 1.3 Kritik in Bezug auf die Erhöhung des Renteneintrittsalters

Zwar wurde die Erhöhung des Renteneintrittsalters im Jahr 2025 von Kritik begleitet, vor allem von Gewerkschaftsseite, doch eine große Protestwelle gegen die Anhebung blieb aus – nicht zuletzt, weil die Entscheidung zu dieser Reform schon vor langer Zeit gefallen war. Als im Jahr 2006 die Wohlfahrtsvereinbarung beschlossen wurde, fanden landesweit Demonstrationen statt. Allerdings richteten sich die Proteste damals eher gegen andere Teile der Wohlfahrtsreform, vor allem die darin enthaltenen Einschnitte bei Sozialleistungen wie der staatlichen Unterstützung des Studiums und dem Arbeitslosengeld oder die Verschlechterung der Vorruhestandsregelungen. Seit Mitte der 2010er Jahre sind jedoch die Auswirkungen der Wohlfahrtsreform auf den Renteneintritt stärker in das öffentliche Bewusstsein gerückt und der Protest hat seither auch von gewerkschaftlicher Seite zugenommen. Während die Wirtschaft auf die positiven Effekte für den Arbeitsmarkt verweist und den Fachkräftebedarf betont und daher die Beibehaltung des Automatismus fordert, sorgen sich die Gewerkschaften und die Arbeiterbewegung um physisch und psychisch belastete Berufsgruppen (beispielsweise Bauarbeiter:innen, Pfleger:innen, Reinigungskräfte). Sie beanstandeten, dass es für physisch anspruchsvolle Berufe schwieriger ist, bis zum 70. Lebensjahr erwerbstätig zu sein, als beispielsweise für Angestellte, deren Tätigkeit überwiegend im Büro ausgeführt wird. Des Weiteren sei zu berücksichtigen, dass Personen mit kürzeren Bildungswegen tendenziell früher dem Arbeitsmarkt beitreten (Lindø Kaslund 2025). Differenzierte Regelungen für Betroffene, das heißt insbesondere flexiblere Vorruhestandsmöglichkeiten, wurden zur zentralen Forderung. Ein erster Schritt diesbezüglich wurde mit der Einführung der Seniorenpension und der Arne-Rente er-

reicht, die auch die Einschränkungen beim Zugang zum Vorruhestandsgeld, „Efterløn“ genannt, auffangen sollten (siehe Kasten Vorruhestandsregelungen).

Darüber hinaus wird in der öffentlichen Debatte kritisiert, dass Teile des Kompromisses der Wohlfahrtsvereinbarung nicht eingehalten wurden (Søndergaard Bak Madsen 2025). Dies betrifft aus gewerkschaftlicher Sicht neben einer nachträglichen Verkürzung und Einschränkung der Möglichkeiten zum Vorruhestand auch die ausstehenden Investitionen in den Arbeitsschutz, die langfristige Gesundheit von Beschäftigten und die Sozialsysteme. Stattdessen, so zeigt eine Studie aus dem Jahr 2023, ist der Wohlfahrtssektor seit 2015 mit 3 Milliarden Euro (23 Milliarden DKK) unterfinanziert. Als Ursache wird auf die weitgehenden Steuersenkungen seit 2015 verwiesen (Dahl/Nielsen 2023).

Zudem wird die direkte Koppelung des Renteneintrittsalters an die durchschnittliche Lebenserwartung als eine Form der Überregulierung kritisiert (Kærgård 2025). Wenn mit jedem Jahr an längerer Lebenserwartung das Renteneintrittsalter ebenfalls um ein Jahr erhöht wird, verschiebt sich das Verhältnis zwischen einzahlenden Jahren und Rentenjahren. Durch den Mechanismus, der die Rentenbezugsdauer konstant auf durchschnittlich 14,5 Jahren halten soll, steigt somit die Gesamtanzahl der Arbeitsjahre jüngerer Generationen. Dies führt de facto zu einer Rentenkürzung für diese Generationen und wirft Gerechtigkeitsfragen auf, da künftige Generationen einen proportional deutlich geringeren Anteil ihres Erwachsenenlebens im Ruhestand verbringen werden als jetzigen Generationen. Eine im Jahr 2020 eingesetzte Kommission des Arbeitsministeriums für die Zukunftsfähigkeit des Rentensystems schlug daher 2022 vor, den Mechanismus zu ändern: Statt das Renteneintrittsalter 1:1 an die längere Lebenserwartung anzupassen, sollte es nur 1:0,8 angepasst werden (Kommissionen 2022: 103). Aufgrund der bereits beschlossenen Anpassungen müsste das Renteneintrittsalter bei der nächsten Anpassung ab 2045 voraussichtlich dann nur noch um ein halbes Jahr angehoben werden. Bisher wurde diese Änderung allerdings nicht umgesetzt. Im Wahlkampf 2026 wurde dieser Vorschlag des Kommissionsberichts von den Sozialdemokraten erneut aufgegriffen.

Auch eine Mehrheit der dänischen Bevölkerung stellt den Mechanismus des steigenden Renteneintrittsalters infrage. Laut einer Studie aus 2025 sprechen sich zwei von drei Bürger:innen gegen eine weitere Anhebung des Renteneintrittsalters über 70 Jahre nach 2040 (F&P 2025a) aus.

Und auch in Bezug auf soziale Ungleichheit rückt die Koppelung an die durchschnittliche Lebenserwartung immer mehr in den Blick. So lebte das reichste Viertel der Männer

<sup>3</sup> Der Mangel ist im öffentlichen Sektor besonders akut, vor allem im Gesundheits- und Pflegebereich. Diese Schieflage verschärft sich durch eine alternde Bevölkerung und betrifft auch andere Bereiche des Sozialwesens, wie beispielsweise der aktuelle Lehrereinstellungsmangel zeigt. Im privaten Sektor sind der IT- und Dienstleistungssektor am stärksten vom Arbeitskräftemangel betroffen (Nordregio 2024: 39).

in Dänemark im Jahr 2021 durchschnittlich 84,2 Jahre, der ärmste Viertel der männlichen Bevölkerung hingegen nur 73,9 Jahre (Ernst et al 2024). Dazu zeigen Studien, dass die Unterschiede in der Lebensdauer nach Renteneintritt zwischen den verschiedenen Bildungsgruppen zugenommen haben und vor allem die Gruppe mit niedrigem Bildungsniveau zurückfällt (De Økonomiske Råd 2025b: 165). Hinzu kommt: In Dänemark ziehen sich gerade wohlhabende Menschen und Akademiker:innen immer häufiger schon vor dem staatlichen Rentenalter aus dem Arbeitsmarkt zurück – finanziert aus ihrem eigenen Vermögen und privaten Pensionsversicherungen („Selbstrente“). Auch wenn der Anteil bisher gering ist, hat er sich doch innerhalb von fünf Jahren verdoppelt (DA 2024). Diese Möglichkeit bleibt bislang einer privilegierten Minderheit vorbehalten. Nach einer Studie hat etwa jede:r fünfte dänische Akademiker:in die finanzielle Möglichkeit, bis zu fünf Jahre früher in Rente zu gehen, bei Facharbeiter:innen ist es nur etwa jede:r Zehnte (Caspersen 2023).

Trotz des starken Fachkräftemangels und der geringen Arbeitslosigkeit spielt dennoch Altersdiskriminierung auch im dänischen Arbeitsleben eine Rolle (Eurofound 2025: 2). Studien zeigen, dass über 60-Jährige im Durchschnitt länger arbeitslos sind (Klarskov/Vilhelmsen 2023) und Arbeitslosigkeit einer der Hauptgründe für den vorzeitigen Renteneintritt ist (Fagbevægelsens Hovedorganisation 2025). Für die Betroffenen resultiert das in einer geringeren Rente. Dieser Umstand könnte sich durch die erneute Erhöhung des Renteneintrittsalters noch verschärfen.

## 2. Aufbau und Leistungsfähigkeit der dänischen Alterssicherung

### 2.1 Grundzüge des dänischen Rentensystems

*In Dänemark beruht das Rentensystem auf drei Säulen, die sich individuell zu einer Gesamrente zusammensetzen<sup>4</sup>:*

#### → Gesetzliche Rente

- Staatliche Grundrente (Folkepension)
- Gesetzliche Arbeitsmarktzusatzrente (Arbejdsmarkedets Tillægspension – ATP)

#### → Tarifvertraglich bzw. betrieblich vereinbarte Renten

#### → Private Renten

Von den zwei Komponenten der **gesetzlichen Rente** ist als wichtigster Baustein die **staatliche Grundrente, die „Folkepension“**, zu nennen. Diese universelle Rente ist vollständig steuerfinanziert, und es müssen keine gesonderten Rentenbeiträge vom Gehalt abgeführt werden. Anspruch haben alle Personen mit rechtmäßigem dauerhaftem Aufenthalt in Dänemark<sup>5</sup> (vgl. Borger 2025a). Sie ist damit einkommensunabhängig und setzt sich aus einem universellen Grundbetrag (Folkepensionens grundbeløb) und einem möglichen bedarfsabhängigen Rentenzuschlag zusammen (Folkepensionens pensionstillæg). Dieser Zuschlag hängt wiederum von den übrigen persönlichen Einkünften (Aktieneinkommen, Kapitaleinkommen, Arbeitsmarktzusatzrente ATP, betriebliche Altersrenten, private Altersvorsorge) sowie denen eines Ehe- oder Lebenspartners bzw. einer Ehe- oder Lebenspartnerin ab und kann entweder gekürzt werden oder ab einer bestimmten Grenze komplett entfallen (Borger 2025b). Seit Anfang 2024 besteht die Möglichkeit, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen und gleichzeitig die volle Folkepension zu beziehen, unabhängig von der Höhe des Einkommens.

In Dänemark existiert also ein grundsätzlicher Anspruch auf eine staatliche Rente, der nicht von Erwerbstätigkeit abhängig ist und dementsprechend sozialpolitisch umverteilend wirkt, aber aufgrund der Deckelung bei hohen weiteren Einkünften den Steuerhaushalt weniger belastet (kein Äquivalenzprinzip). Die Sätze werden jährlich angepasst.<sup>6</sup> Wie Tabelle 1 zeigt, lag 2025 der Auszahlungsbetrag der Folkepension zusammen mit dem maximalen bedarfsabhängigen Rentenzuschlag für Alleinstehende bei 2.079 Euro (15.527 DKK) und für Ehe- bzw. Lebenspartner:innen bei je 1.534 Euro (11.460 DKK) (Borger 2025c).

Die Folkepension (einschließlich Zuschlag) kann durch bedürftigkeitsgeprüfte Zusatzleistungen (Tillægssydelsel til folkepension)<sup>7</sup> nochmals ergänzt werden.

Die **gesetzliche Arbeitsmarktzusatzrente ATP (Arbejdsmarkedets Tillægspension)** wurde in Dänemark bereits 1964 nach dem Vorbild Schwedens und Norwegens als ein obligatorisches, zusätzliches kapitalgedecktes Rentenelement eingeführt (Stagelund Hvidt 2021:115). Alle Arbeitnehmer:innen Dänemarks sind in diesem System gesetzlich pflichtversichert, wenn sie mindestens neun Stunden pro Woche arbeiten. Die monatlichen Beiträge sind niedrig und bestimmen sich nach dem Arbeitszeitumfang. Aktuell liegt der Wert für Vollzeit bei rund 40 Euro (297 DKK), wobei dieser zu zwei Dritteln von den Arbeitgeber:innen und zu einem Drittel von den Arbeitnehmer:innen getragen wird

4 Die allgemeine, dauerhafte Hinterbliebenenrente wurde in Dänemark abgeschafft – heute existieren nur noch begrenzte Überbrückungs- und Einmalleistungen für Hinterbliebene (Nordic Health & Welfare Statistics 2025). Nichtstaatliche dänischen Pensionsfonds (z. B. berufliche Zusatzpensionen oder private Renten- oder Lebensversicherungen) können weiterhin Ansprüche für Hinterbliebene vorsehen.

5 Voraussetzung für einen (Teil-)Anspruch auf die Folkepension ist, dass ab dem 15. Lebensjahr mindestens für drei Jahre ein dauerhafter Wohnsitz in Dänemark bestand. Für den vollen Anspruch sind neun von zehn Jahren, beginnend ab dem 15. Lebensjahr mit Wohnsitz in Dänemark erforderlich, ansonsten besteht ein anteiliger Anspruch an der Folkepension.

6 Die Anpassung orientiert sich an der durchschnittlichen Lohnentwicklung der vergangenen zwei Jahre.

7 Zusatzleistungen umfassen u. a. Seniorenchecks (Ældrecheck), Medienzuschuss, Zuschläge zu Heizkosten, Gesundheitskosten, Wohnen, persönliche Bedürfnisse.

## Die Grundbeträge der Folkepension pro Monat

in DKK und Euro vor Steuern für 2025

	alleinstehend	mit Ehepartner:in/Lebenspartner:in
<b>Grundbetrag</b>	7.198 DKK (964 Euro)	7.198 DKK (964 Euro)
<b>bedarfsabhängiger Rentenzuschlag (maximal)</b>	8.329 DKK (1.115 Euro)	4.262 DKK (571 Euro)
<b>insgesamt (maximal)</b>	<b>15.527 DKK (2.079 Euro)</b>	<b>11.460 DKK (1.534 Euro)</b>

Quelle: Borger 2025c.

(Borger 2025d). Insbesondere für niedrige Einkommensgruppen, die nur geringe Beiträge für die Altersvorsorge aufwenden können, ist das relevant.

Für Selbstständige gibt es keine Pflicht, in die Arbeitsmarktzusatzrente ATP einzuzahlen. Sie können aber über freiwillige ATP-Einzahlungen vorsorgen sowie über private Rentenversicherungen. Zudem haben sie einen grundsätzlichen Anspruch auf die staatliche Folkepension, sofern sie deren allgemeinen Kriterien entsprechen.

Die ATP-Beiträge werden von der Selbstverwaltungseinrichtung ATP<sup>8</sup> verwaltet und zu 80 Prozent mit geringem Risiko und 20 Prozent mit höherem Risiko investiert (ATP 2025a). Im Jahr 2024 belief sich der durchschnittliche Auszahlungsbetrag der ATP-Rente auf 2.209 Euro (16.500 DKK) pro Jahr bzw. 184 Euro im Monat (ATP 2025b). Darüber hinaus gibt es seit 2003 für Personen, die eine gesundheitsbedingte Vorruhestandsrente erhalten (dänisches Äquivalent zur deutschen Erwerbsminderungsrente), eine freiwillige Zusatzrente (Supplerende Arbejdsmarkedspension – SUPP), die beitragsabhängig ist und zu einem Drittel von der versicherten Personen selbst und zu zwei Dritteln vom dänischen Staat gezahlt wird.

**Tarifvertraglich bzw. betrieblich vereinbarte Renten (Arbejdsmarkedspensioner)** sind von der Erwerbstätigkeit abhängig und bilden den einkommensabhängigen Teil der dänischen Rente. Noch bis in die 1970er Jahren hinein war die betriebliche Altersversorgung vor allem im öffentlichen Dienst verbreitet (Stagelund Hvidt 2021: 114). Erst eine gemeinsame Erklärung von Regierung und Sozialpartnern im Jahr 1987 öffnete sie für den gesamten Arbeitsmarkt.

Das Beamtentum ist in Dänemark seit den 1970er Jahren auf wenige zentrale Bereiche – Polizei, Militär, Justiz und

zum Teil staatliche Behörden – beschränkt. Beamte erhalten als betriebliche Altersversorgung eine Beamtenpension (Tjenestemandspension) und sind darüber hinaus über weitere Bausteine wie die genannte Folkepension, die ATP-Rente sowie gegebenenfalls private Vorsorge in das dänische Rentensystem integriert.

Mittlerweile verfügt die Mehrheit der Arbeitnehmer:innen in Dänemark über eine zusätzliche Absicherung in Form von tarifvertraglich oder betrieblich vereinbarten Rentenversicherungen. Mehr als 90 Prozent der Beschäftigten zahlen in eine betriebliche Altersversorgung ein (OECD 2023a: 57). Im Unterschied zu der gesetzlichen Rente wird dabei ein bestimmter Prozentsatz vom Gehalt eingezahlt (ca. 12 bis 18 Prozent, im öffentlichen Dienst ist der Betrag typischerweise höher), wobei zwei Drittel durch die Arbeitgeber:innen und ein Drittel durch die Arbeitnehmer:innen getragen werden. Die Beitragssätze werden tarifvertraglich oder auf Unternehmensebene vereinbart. Die Betriebsrenten sind vollständig kapitalgedeckt.

Neben den oben aufgeführten Rentenbestandteilen besteht in Dänemark zudem die Option, individuell **private Rentenversicherungen** abzuschließen. Diese werden vom Staat steuerlich begünstigt, und etwa 18 Prozent aller Beschäftigten zahlen eine in private Rentenversicherung ein (Andersson 2023: 44).

<sup>8</sup> Die Selbstverwaltungseinrichtung ATP, welche die Beiträge der gesetzlichen Arbeitsmarktzusatzrente verwaltet, wurde mit dem entsprechenden Gesetz 1964 vom sozialdemokratisch geführten dänischen Parlament gegründet. Die eingezahlten Beiträge investiert sie mit verschiedener Risikogewichtung, um die lebenslange Auszahlung der Arbeitsmarktzusatzrente zu sichern.

## Vorruhestandsregelungen

Mit der *Senioren Pension (Seniorpension)*, der sogenannten *Arne-Rente (Tidlig Pension)* und dem *Vorruhestandsgeld (Efterløn)* bestehen mehrere gesetzlich geregelte Möglichkeiten des Renteneintritts vor dem regulären Renteneintrittsalter. Ergänzend dazu bietet die dänische *Førtidspension* wie die deutsche *Erwerbsminderungsrente* eine Absicherung bei dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen und Arbeitsunfähigkeit.

Die *Senioren Pension* kann frühestens sechs Jahre vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters bezogen werden. Anspruchsberechtigt sind diejenigen, deren Arbeitsfähigkeit eingeschränkt ist und die ein langes Arbeitsleben hinter sich haben. Voraussetzungen sind eine Mindestbeschäftigungsdauer von 25 Jahren in Vollzeit und eine dauerhafte verminderte Arbeitsfähigkeit von nicht mehr als 15 Stunden pro Woche (Borger 2025e). Die dänischen Behörden prüfen individuell anhand von Informationen zur letzten Beschäftigung und ärztlichen Attesten, ob eine Person in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt ist.

Die *Arne-Rente*<sup>9</sup> wurde in 2022 eingeführt, um Arbeitnehmer:innen mit besonders langen und oft körperlich belastenden Erwerbsbiografien einen früheren Ruhestand zu ermöglichen. Sie kann von Menschen bezogen werden, die mindestens 42 Jahre lang und seit dem 16. Lebensjahr erwerbstätig gewesen sind. Ein Nachweis für die Anwartschaftsjahre ist erforderlich, wobei als Anwartschaftszeiten auch Zeiten angerechnet werden, in denen Arbeitslosengeld bezogen oder Elternzeit genommen wurde. Voraussetzung für den Bezug ist zudem neben einem Wohnsitz in Dänemark auch der Besitz der dänischen Staatsbürgerschaft (oder die aus einem EU/EWR-Land). Mit der *Arne-Rente* ist der Ruhestand ein bis drei Jahre vor Erreichung des gesetzlichen Renteneintrittsalters möglich. Sie ist dabei lediglich als Übergang bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters vorgesehen.

*Efterløn*, das *Vorruhestandsgeld*, stellt genauso wie die *Arne-Rente* eine Möglichkeit des frühzeitigen Renteneintritts bzw. des Bezugs von Rentenleistungen dar. Die Berechtigung zum Bezug von *Efterløn* hängt von der Mitgliedschaft in einer Arbeitslosenversicherung ab und der Einzahlung von Beiträgen über eine bestimmte Anzahl an Jahren. Sie ist zudem an den Wohnort in Dänemark oder einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) gebunden. Der Unterschied zur *Arne-Rente* besteht darin, dass die Höhe der Sätze individuell, je nach Höhe des vorherigen Einkommens und eingezahlten Sätzen berechnet wird. Außerdem wer-

den weitere Rentenzahlungen wie die tarifvertraglich vereinbarte Alterssicherung auf die Höhe der *Efterløn*-Sätze angerechnet (STAR 2025). Die Dauer des möglichen Bezugs von *Efterløn* ist durch die Anpassung der *Wohlfahrtsvereinbarung* in 2011 schrittweise von fünf auf nun geltende drei Jahre reduziert worden (Folketinget 2016: 4). Durch diese Reform und Änderungen der Regeln spielt *Efterløn* mittlerweile allerdings keine große Rolle mehr – diese Lücke war einer der Gründe für die Einführung der *Arne-Rente*.

Die dänische *Erwerbsminderungsrente (Førtidspension)* bietet einer Person, die aufgrund von Krankheit oder anderen Einschränkungen nicht mehr in der Lage ist, ihren Lebensunterhalt selbst zu finanzieren, die Möglichkeit, eine frühere Verrentung zu beantragen. Eine Auszahlung wird grundsätzlich ab dem 40. Lebensjahr bis zum regulären Renteneintritt gewährt. Ausnahmen bereits ab dem 18. Lebensjahr (und damit vor dem 40. Lebensjahr) sind nur zulässig, wenn die betroffenen Personen dauerhaft und unheilbar invalide sind und eine berufliche, wenn auch eingeschränkte Eingliederung (z. B. durch Umschulung oder Rehabilitation) nicht mehr möglich ist. Die Berechtigung muss in einem Verfahren nachgewiesen werden, Berechnung und Zuschüsse erfolgen individuell.

Insgesamt bestehen in Dänemark somit zwar Möglichkeiten für den Vorruhestand, Gewerkschaften kritisieren jedoch, dass das Vorruhestandsalter im Takt mit dem Renteneintrittsalter angehoben wird. Insbesondere für Erwerbstätige mit körperlich belastender Arbeit sind die bestehenden Vorruhestandsmöglichkeiten aus Sicht der Gewerkschaften bisher unzureichend.

<sup>9</sup> Die *Arne-Rente* trägt ihren Namen, weil „Arne“ als symbolische Figur und als Teil einer Kampagne für einen typischen hart arbeitenden Dänen steht, der nach einem langen, körperlich belastenden Arbeitsleben früher in Rente gehen können soll.

## 2.2 Leistungsfähigkeit der dänischen Alterssicherung im Kontext des dänischen Arbeitsmarktmodells

### Ein im internationalen Vergleich hohes Rentenniveau

Dänemark hat insgesamt ein hohes Rentenniveau. Durch die Kombination aus einer staatlichen universellen Grundrente (Folkepension), die sich nach der Wohnsitzzeit anstelle des Arbeitslohnes bemisst, der verpflichtenden ATP-Arbeitsmarktzusatzrente auf Basis von Arbeitszeit und den fast flächendeckend vorhandenen tarifvertraglichen Betriebsrenten ergeben sich relativ hohe Nettoeinkommen (vgl. Tabelle 2). Davon profitieren vor allem Gering- und Durchschnittsverdiener:innen. Laut der OECD ist die Nettoersatzquote für Durchschnittsverdiener:innen in Dänemark mit 77,1 Prozent eine der höchsten innerhalb der OECD und liegt deutlich über dem Wert für Deutschland von 53,3 Prozent (OECD-Durchschnitt 63,2; EU 68,3) (OECD 2025a: 171). Darüber hinaus zahlen Rentner:innen in Dänemark keine Sozialversicherungsbeiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung. Diese sind vollständig steuerfinanziert. Studien zufolge ist der Anteil der von Altersarmut bedrohten Personen in Dänemark mit 11,1 Prozent deutlich geringer als in Deutschland, wo fast jede:r Fünfte von Armut bedroht ist (19,4 Prozent) (IAB 2024). Allerdings ergeben sich auch im dänischen System spezielle Herausforderungen. So zeigen Studien, dass insbesondere Migrant:innen deutlich häufiger von Altersarmut betroffen sind (Gustafsson et al. 2022).

Die durchschnittliche Rente in Dänemark setzt sich ungefähr zu 50 bis 60 Prozent aus der staatlichen Folkepension, zu weniger als zehn Prozent aus der Arbeitsmarktzusatzrente ATP und zu 30 bis 40 Prozent aus der betrieblichen bzw. privaten Altersvorsorge zusammen (Andersson 2023: 15).

Dabei erhalten Männer insgesamt eine höhere Rente, die auch einen deutlich höheren Anteil an betrieblicher bzw. privater Altersvorsorge aufweist. Bei Frauen macht im Durchschnitt die staatliche Folkepension einen höheren Anteil aus, da deren umverteilenden Elemente hier stärker greifen – auch wenn Teilzeitarbeit und Gender-Pay-Gap<sup>10</sup> natürlich nicht komplett ausgeglichen werden können.

Trotz der relativ hohen Renten liegen die Rentenausgaben gemessen am Bruttoinlandsprodukt in Dänemark mit 10,9 Prozent unter den 11,6 Prozent in Deutschland (2022). Beide Länder bleiben damit unter dem EU-Durchschnitt von 12,2 Prozent (Eurostat 2022, zitiert nach BMAS 2024).

### Starke Sozialpartnerschaft und gute Arbeit

Die hohen durchschnittlichen Renten in Dänemark sind auch durch die weite Verbreitung von Betriebsrenten begründet. Bei einem Organisationsgrad von 60,4 Prozent (2024) und einer Tarifabdeckung von 81,6 Prozent (2023) spielen die Gewerkschaften eine wichtige gesellschaftliche Rolle (OECD 2025b). Das sogenannte dänische Modell zeichnet sich durch seine starke Sozialpartnerschaft aus. Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen werden dezentral durch Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geregelt. Das dänische Modell verbindet zudem Flexibilität mit Sicherheit durch starke soziale Sicherheitsnetze und aktive Arbeitsmarktpolitik (AE 2025). Die aktive Arbeitsmarktpolitik zielt darauf ab, die Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhöhen und mit vielfältigen Maßnahmen Arbeitslosigkeit zu verringern. Dazu zählen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, arbeitsplatzerhaltende Anreize und öffentlich geförderte Beschäftigungs- sowie Gründungsförderprogramme.

Tab. 2

### Monatliches durchschnittliches Nettoeinkommen\*

ab 65 Jahren in Deutschland, ab 70 Jahren in Dänemark, in Euro, 2023

	Dänemark**	Deutschland***
Männer	3.184	2.390
Frauen	2.482	1.618

\* Aufgrund der vielen Elemente des dänischen Systems sind Zahlen zur durchschnittlichen Rentenhöhe methodisch unsicher und internationale Vergleiche nur näherungsweise möglich. Zur Orientierung wurde daher das Nettogesamteinkommen herangezogen. Da in Dänemark das Renteneintrittsalter im Jahr 2023 ab 67 Jahren gilt und ein Teil der Rentner:innen auch nach Renteneintritt weiter berufstätig ist, wurde für Dänemark die Altersgrenze ab 70 Jahren gewählt. Zudem sind die generell höheren Lebenshaltungskosten in Dänemark zu berücksichtigen, die hier allerdings nicht entsprechend reflektiert sind.

\*\* Monatliches persönliches durchschnittliches Nettoeinkommen von Personen ab 70 Jahren in Euro, 2023, eigene Berechnung (Statistics Denmark 2023).

\*\*\* Monatliches persönliches durchschnittliches Nettoeinkommen ab 65 Jahren in Euro, 2023 (BMAS 2025: 68).

Quelle: eigene Darstellung basierend auf Statistics Denmark 2023 und BMAS 2025: 68.

10 Der Gender-Pay-Gap beschreibt die geschlechterspezifische Lohnlücke.

Obwohl die Ausgaben in den vergangenen zehn Jahren rückläufig sind, verzeichnet Dänemark nach wie vor eine der höchsten öffentlichen Aufwendungen für seine aktive Arbeitsmarktpolitik (ca. 1,5 Prozent des BNP, Deutschland ca. 0,5 Prozent des BNP; vgl. TUAC 2025). Dazu setzen Politik und Gewerkschaften auf eine hohe Produktivität und Investitionen in Bildung. Dänemark hat im Vergleich zu anderen Staaten der EU (wie auch die übrigen nordischen Länder) eine der höchsten Arbeitsproduktivitäten je Beschäftigte:r (Eurostat 2025d).

Ähnlich wie in den anderen nordischen Ländern wurde in den 1970ern das Tarifverhandlungsmodell aus dem privaten Sektor in den öffentlichen Sektor importiert und das Beamtentum weitgehend durch tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse ersetzt. Dies sorgte für eine breite Finanzierungsgrundlage im Rentensystem und einen hohen Organisationsgrad in Dänemark.

Dank der hohen Produktivität fallen Löhne und Gehälter in weiten Bevölkerungsschichten sehr hoch aus (OECD 2025c). Auch das Lohngefälle zwischen Niedriglohn- und Hochverdiener:innen ist in Dänemark relativ gering, da selbst die niedrigen Löhne auf einem vergleichsweise hohen Niveau liegen (AE 2025). Das hat weitreichende Folgen für die Gesellschaft. So generieren hohe Löhne nicht nur entsprechend höhere Altersbezüge bei den lohnabhängigen Elementen wie den Betriebsrenten, sondern auch der dänische Wohlfahrtsstaat erhält finanzielle Spielräume dank der höheren Steuereinnahmen. Dadurch lassen sich die hohen Investitionen in Bildung und in die soziale Infrastruktur (wie die weit ausgebaute Kinderbetreuung) finanzieren (OECD 2025d, OECD 2023b: 17), die wiederum zu höherer Arbeitsmarktbeteiligung, besseren Qualifikationen und hoher Produktivität führen. Dies unterstützt die hohen Beschäftigungsquoten, besonders bei Frauen und älteren Menschen, und führt zu einer insgesamt geringen Einkommensungleichheit. Durch die aktive Arbeitsmarktpolitik, Investitionen in Weiterbildung und gute Arbeitsbedingungen bleiben Menschen zudem länger beschäftigungsfähig, was das System entlastet und die Beitragsjahre verlängert. Entsprechend liegt Dänemark bei zentralen Indikatoren für ein nachhaltiges Arbeitsleben im europäischen Vergleich über dem Durchschnitt (Eurofound 2025: 8). Darüber hinaus hat das Land einen vergleichsweise geringeren Anteil an Beschäftigten im Niedriglohnssektor, was ebenfalls zur Stabilität und Nachhaltigkeit des Systems beiträgt (Dänemark: 9,7 Prozent, Deutschland 19 Prozent, Destatis 2025).

### **Kürzere Normalarbeitszeit und längere Lebenserwerbstätigkeitsdauer**

Im Kontext der guten Arbeitsbedingungen führt insbesondere die verkürzte dänische Normalarbeitszeit zu einem nachhaltigeren Arbeitsleben und ermöglicht eine längere

Lebenserwerbstätigkeitsdauer. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters muss daher auch im Kontext der Normalarbeitszeit in Dänemark betrachtet werden. Dabei beträgt die allgemeine tarifliche und übliche Arbeitszeit für Vollzeit in Dänemark 37 Stunden, wobei im öffentlichen sowie teilweise auch im privaten Sektor eine 30-minütige Mittagspause als Arbeitszeit gilt und damit die wöchentliche Arbeitszeit auf 34,5 Stunden verkürzt (Kommunal 2024: 34).

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben erfolgreich im Laufe des 20. Jahrhunderts eine schrittweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit ausgehandelt, von 60 Stunden im Jahr 1900 auf 37 Stunden im Jahr 1990. Seitdem liegt der Schwerpunkt der Sozialpartner in Tarifverträgen auf der Aushandlung flexibler Arbeitszeiten, Urlaub und Zusatzurlaub (Ilsøe 2024: 2). Die kürzere Normalarbeitszeit sowie die weitverbreiteten flexiblen Arbeitszeiten unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und führen zu einer hohen Frauenerwerbsquote, die im Vergleich zu anderen Ländern die (kürzere) Vollzeit beider Elternteile ermöglicht. Eine Studie konnte zeigen, dass sich die Gesamtarbeitszeit junger Erwachsener in Dänemark, sowohl mit als auch ohne Kinder, im Wesentlichen wenig verändert. Das steht im Gegensatz zu den meisten anderen EU-Ländern, in denen Frauen mit Kindern überwiegend in Teilzeit arbeiten oder nicht am Arbeitsmarkt beteiligt sind (Holme Andersen 2023).

Zudem bestehen Möglichkeiten für ältere Beschäftigte, zusätzliche freie Tage als Entlastung zu erhalten (Seniorentage). Die dänischen Seniorentage (senior-dage oder senior-feridage) sind bezahlte, zusätzliche freie Tage, die Arbeitnehmer:innen ab einem bestimmten Alter (meist ab 55 Jahren) im Rahmen von branchenspezifischen Abkommen der Sozialpartner erhalten, um den Verbleib im Berufsleben zu erleichtern (Andersen 2022).

### **Geringerer Gender-Pension-Gap**

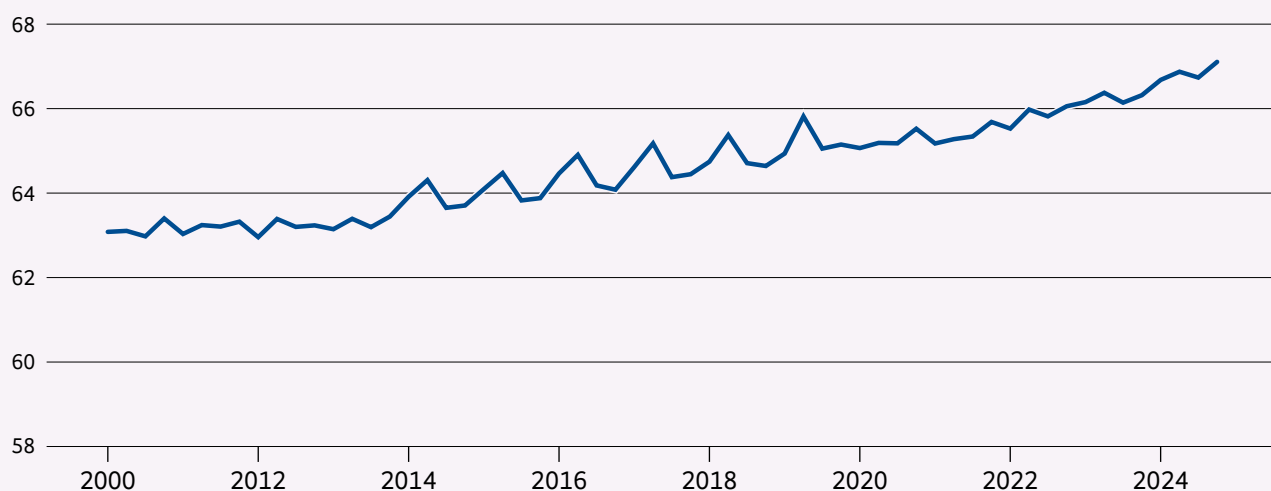
Im Jahr 1970 war fast die Hälfte der weiblichen Bevölkerung in Dänemark nicht erwerbstätig. Im Jahr 2023 lag die Beschäftigungsquote von Frauen bei 74,2 Prozent (Männer 78,9 Prozent), wobei 34,1 Prozent der Frauen in Teilzeit arbeiten (EURES 2025a, Eurostat 2025e). In Deutschland sind 73,6 Prozent der Frauen und 80,8 Prozent der Männer beschäftigt, allerdings arbeiten 47,1 Prozent der Frauen in Teilzeit (EURES 2025b, Eurostat 2025e).

Die relativ hohe Vollzeitquote der Frauen führt zu geringerem Altersarmut und wirkt sich positiv auf den Gender-Pension-Gap<sup>11</sup> aus. Dieser ist im europäischen und auch im nordischen Vergleich niedrig. Er beträgt in Dänemark „nur“ 7,4 Prozent, während er in Deutschland bei 36,3 Prozent liegt (Eurostat 2021). Ein Grund für diesen deutlichen Unterschied ist auch, dass die gesetzlichen Renten in Dänemark für Frauen insgesamt höher ausfallen als für Männer

<sup>11</sup> Der Gender-Pension-Gap bezeichnet die prozentuale Rentenlücke zwischen Frauen und Männern. Sie entsteht vor allem durch den geringeren Verdienst von Frauen im Vergleich zu Männern im Verlauf ihres Erwerbslebens.

## Durchschnittliches Renteneintrittsalter der dänischen Arbeitnehmer:innen

Alter in Jahren



Quelle: F&P 2025b.

(Andersson 2023: 14). Da die Anrechnung anderer Einkommensquellen auf die Rentenzulagen der Folkepension bei Frauen häufig nur teilweise anfällt oder sogar ganz entfällt, ist die Folkepension für Frauen anteilig insgesamt höher. Einkommensunterschiede werden so zum Teil ausgeglichen und damit verhindert, dass sich der Gender-Pay-Gap noch weiter in dem Pension-Gap manifestiert. Diese umverteilende Wirkung kommt nicht nur Frauen, sondern insgesamt Geringverdiener:innen zu Gute. Auch die Tatsache, dass sich die ATP-Arbeitsmarkt-Zusatzrente nach der Arbeitszeit – nicht nach der Einkommenshöhe – richtet, hat ebenfalls eine umverteilende Wirkung. Der Gender-Pension-Gap in Dänemark ergibt sich somit aus den einkommensabhängigen Elementen der Alterssicherung wie der betrieblichen und privaten Vorsorge.

### Anreize für einen späteren Rentenbeginn und Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Insgesamt steigt das Renteneintrittsalter in Dänemark und lag 2024 (viertes Quartal) bei durchschnittlich 67,1 Jahren. Ein Grund ist neben der Erhöhung des Eintrittsalters auch, dass immer mehr Rentner:innen den Renteneintritt aufschieben (siehe Abbildung 1). Im Juni 2024 waren 24,3 Prozent der 67-Jährigen Rentner:innen erwerbstätig, mit steigender Tendenz (Danmark Statistik 2024). Dies liegt, wie bereits erwähnt, an einer Politik, die auf Anreize für einen freiwilligen, späteren und flexiblen Rentenbeginn und Erwerbstätigkeit im Ruhestand setzt, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Im Jahr 2017 beschloss die dänische Regierung eine Reform (Udskudt pension), die Arbeitnehmer:innen, die nach Erreichen des Renteneintrittsalters weiterarbeiten (mindestens 750 Stunden im Jahr), einen Anspruch auf höhere lebenslange Rentenzahlungen ermöglicht. Diese können wahlweise über zehn Jahre oder als sofortige steuerfreie Einmalzahlung zusätzlich zu einer (dann niedrigeren) zehnjährigen Rentenerhöhung beantragt werden (Eurofound 2025: 7). Darüber hinaus gibt es seit 2019 eine steuerfreie Seniorenprämie (Seniorprämie) für das erste und zweite Jahr nach dem regulären Renteneintrittsalter.<sup>12</sup> Im Jahr 2024 wurde zudem beschlossen, Einkünfte aus einer Erwerbstätigkeit nicht mehr auf die Höhe der Folkepension anzurechnen, so dass diese dadurch nicht mehr gemindert wird. Seit 2025 gilt dies auch für Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit (Borger 2025f).

### 3. Das dänische Alterssicherungssystem als Vorbild?

Im internationalen Kontext wird Dänemarks Alterssicherung oft als Vorbild genannt – wegen dessen langfristiger finanzieller Stabilität, aber auch aufgrund der geringen Altersarmut, der im internationalen Vergleich hohen durchschnittlichen Rentenhöhe und dem vergleichsweise niedrigen Gender-Pension-Gap. Um die Gelingensbedingungen zu verstehen und daraus Lehren für Deutschland zu ziehen, reicht es jedoch nicht aus, einzelne Aspekte isoliert zu betrachten. Das Herausgreifen eines Elements des Rentensystems, wie das Renteneintrittsalter, ist nicht einfach übertragbar, sondern muss im Gesamtkontext gesehen werden.

<sup>12</sup> Bedingung für die Prämie ist, dass man durchschnittlich mindestens 30 Stunden pro Woche gearbeitet und den für das jeweilige Jahr bestimmten Mindest(stunden)lohn verdient hat. Ausgezahlt werden steuerfrei nach dem ersten Jahr 6.500 Euro (48.555 DKK) und nach dem zweiten Jahr 3.870 Euro (28.902 DKK) (Zahlen für 2025, Ældre Sagen 2025).

Während das deutsche Rentensystem stark umlagefinanziert ist und hauptsächlich der Logik des Leistungsäquivalenzprinzips<sup>13</sup> folgt, basiert das dänische System wie dargelegt auf einer Kombination aus steuerfinanzierter Grundversicherung und weitverbreiteten Zusatz- und Betriebsrenten. Das dänische System ist damit stärker umverteilungsorientiert und weniger auf einkommensbezogene Ersatzraten ausgelegt. Durch die weitgehende Abschaffung des Beamtentums und das Fehlen von berufsständischen Versorgungswerken besteht in Dänemark zudem eine breitere Beitragsbasis für die gesetzlichen Rente (Folkepension und Arbeitsmarktzusatzrente ATP) sowie für die tarifvertragliche bzw. betriebliche Altersversorgung. Das System sichert eine gute und auskömmliche Alterssicherung und bietet über die Betriebsrenten wiederum genügend Anreize für eine hohe Erwerbsbeteiligung.

Die Erfahrungen aus Dänemark zeigen auch, dass das Zusammenspiel des Alterssicherungssystems und verschiedener Elemente der Arbeitsmarktpolitik eine entscheidende Voraussetzung für die stabile Alterssicherung sind. Insbesondere die starken umverteilenden Elemente, die im Vergleich kurze Normalarbeitszeit und die hohe Tarifabdeckung sind wichtige Bestandteile. Die bedeutende Rolle der Sozialpartner auch in Zusammenhang mit hohen Investitionen in Qualifikationen, einem hohen Lohnniveau und hoher Produktivität muss ebenfalls gesehen werden.

Gleichzeitig bestehen auch in Dänemark Herausforderungen, insbesondere hinsichtlich der in der Kritik stehenden direkten Kopplung des Rentenalters an die Lebenserwartung.

## Literaturverzeichnis

**AE (2025):** Den danske arbejdsmarkedsmodel: 10 figurer, der viser styrkerne ved den danske model, <https://www.ae.dk/10figurer> (24.11.2025).

**Ældre Sagen (2025):** Vil du arbejde efter folkepensionsalderen? <https://www.aeldresagen.dk/viden-og-raadgivning/penge-og-pension/arbejdsliv/planlaeg-din-pension/vil-du-arbejde-efter-du-er-gaaet-paa-folkepension#231797534b71> (24.11.2025).

**Andersen, Lars L. (2022):** Country Profile – Denmark: Policies for Longer Working Lives and Good Practices, CBSS, [https://cbss.org/wp-content/uploads/2022/08/sustainable-working-life\\_country-report\\_denmark.pdf](https://cbss.org/wp-content/uploads/2022/08/sustainable-working-life_country-report_denmark.pdf) (7.4.2026).

**Andersson, Jenny (2023):** Gender-Equal Pensions in the Nordics, Nordic Council of Ministers, <https://www.norden.org/en/publication/gender-equal-pensions-nordics> (24.11.2025).

**ATP (2025a):** Investering af pensionsmidler, <https://www.atp.dk/investering-af-pensionsmidler> (24.11.2025).

**ATP (2025b):** 1.1 Million Pensioners Will Receive a Higher Pension from the New Year, <https://www.atp.dk/en/news-and-insights/11-million-pensioners-will-receive-higher-pension-new-year> (24.11.2025).

**Beskæftigelsesministeriet (2025):** Forhøjelse af folkepensionsalderen i 2040 sikrer velfærden, <https://bm.dk/nyheder/pressemeddelelser/2025/05/forhoejelse-af-folkepensionsalderen-i-2040-sikrer-velfaerden> (24.11.2025).

**BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2025):** Alterssicherung in Deutschland 2023 (ASID 2023), <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-658-alterssicherung-in-deutschland-2023-schlussbericht.html> (24.11.2025).

**BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024):** Alterssicherung im internationalen Vergleich, <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/Fakten-zur-Rente/Alterssicherung-im-internationalen-Vergleich/alterssicherung-im-internationalen-vergleich.html> (24.11.2025).

**Borger (2025a):** Før du går på folkepension, <https://www.borger.dk/pension-og-efterloen/Folkepension-oversigt/foer-du-gaar-paa-folkepension> (7.4.2026).

**Borger (2025b):** Grundbeløb og pensionstillæg, 2025, <https://www.borger.dk/sitecore/content/borgerdk/forside/pension-og-efterloen/folkepension-oversigt/foer-du-gaar-paa-folkepension/folkepension-grundbeloeb-pensionstillæg> (7.4.2026).

**Borger (2025c):** Når du får folkepension, 2025, <https://www.borger.dk/sitecore/content/borgerdk/forside/pension-og-efterloen/folkepension-oversigt/naar-du-er-paa-folkepension> (7.4.2026).

**Borger (2025d):** Indbetaling og udbetaling af ATP Livslang Pension, 2025, <https://www.borger.dk/pension-og-efterloen/ATP-Livslang-pension-oversigt/atp-bidraget> (24.11.2025).

**Borger (2025e):** Tidlig pension og seniorpension, [https://www.borger.dk/-/media/dokumenter/Udbetalingdanmark/tidlig-pension/06122024\\_faktaark-tidlig-pension-og-seniorpension.pdf](https://www.borger.dk/-/media/dokumenter/Udbetalingdanmark/tidlig-pension/06122024_faktaark-tidlig-pension-og-seniorpension.pdf) (24.11.2025).

**Borger (2025f):** Før du går på folkepension, <https://www.borger.dk/pension-og-efterloen/Folkepension-oversigt/foer-du-gaar-paa-folkepension> (24.11.2025).

**Caspersen, Sune (2023):** Flere og flere akademikere har råd til at trække sig tilbage før tid, AE, <https://www.ae.dk/analyse/2023-07-flere-og-flere-akademikere-har-raad-til-at-traekke-sig-tilbage-foer-tid> (24.11.2025).

**Cordsen, Christine; Slyngborg Trolle, Jakob; Westphal, Anja (2026):** Socialdemokratiets pensionsudspil er klar: Flere penge til Arne-pensionister, DR, <https://www.dr.dk/nyheder/politik/socialdemokratiets-pensionsudspil-er-klar-flere-penge-til-arne-pensionister> (19.3.2026).

**DA (2024):** Confederation of Danish Employers, Markant flere trækker sig tilbage før pensionsalderen for egne midler, <https://www.da.dk/politik-og-analyser/beskaeftigelse/2024/markant-flere-traekker-sig-tilbage-foer-pensionsalderen-for-egne-midler> (24.11.2025).

**DA (2025):** Confederation of Danish Employers, 150,000 Fewer Skilled Workers by 2035, <https://www.da.dk/en/politics-and-analysis/2023/150000-fewer-skilled-workers-by-2035> (24.11.2025).

**Dahl, Gustav Elias; Nielsen, Jon (2023):** Velfærden er underfinansieret med 23 mia. kr. siden 2015, AE, <https://www.ae.dk/analyse/2023-08-velfaerden-er-underfinansieret-med-23-mia-kr-siden-2015> (24.11.2025).

<sup>13</sup> Das Leistungsäquivalenzprinzip bezeichnet das Grundprinzip, das Leistung und Gegenleistung in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen sollen. In der Rentenvorsorge soll es sicherstellen, dass Versicherungsleistungen proportional zu den Beiträgen ausfallen.

- Damm Klarskov, Emilie; Vilhelmsen, Jes (2023):** Ledige over 60 år er tilbage i job to måneder senere end andre ledige, AE, <https://www.ae.dk/analyse/2023-07-ledige-over-60-aar-er-tilbage-i-job-to-maaneder-senere-end-andre-ledige> (24.11.2025).
- Danmarks Statistik (2024):** Flere lønmodtagere modtog samtidig folkepension, <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=54614>, (24.11.2025).
- Danmarks Statistik (2025):** Unemployed Persons, <https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/beskaeftigelse-og-arbejdsloshed/arbejdsloese> (24.11.2025).
- De Økonomiske Råd (2025a):** Dansk økonomi, efterår 2025, [https://dors.dk/files/media/E25\\_Disk\\_Kap\\_III.pdf](https://dors.dk/files/media/E25_Disk_Kap_III.pdf) (24.11.2025).
- De Økonomiske Råd (2025b):** Vismandsrapport Dansk økonomi, efterår 2025, <https://dors.dk/vismandsrapporter/dansk-oekonomi-efteraar-2025> (24.11.2025).
- Destatis (2025):** Niedriglohnquote in der Europäischen Union, Statistisches Bundesamt, [https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/\\_dimension-2/niedriglohnquote.html](https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-2/niedriglohnquote.html) (24.11.2025).
- Ernst, Anders Ejbye; Simon, Andersen Nielsen; Kielgast, Nis (2024):** Det er kun blevet værre siden 80'erne: Fattige danskere dør flere år før deres rigere nabo, in: DR, <https://www.dr.dk/nyheder/indland/det-er-kun-blevet-vaerre-siden-80erne-fattige-danskere-doer-flere-aar-foer-deres> (24.11.2025).
- Eurofound (2025):** Keeping Older Workers Engaged – Country Report: Denmark, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/keeping-older-workers-engaged-country-report-denmark> (24.11.2025).
- European Commission (2025):** Economic Forecast for Denmark 2025, [https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-surveillance-eu-member-states/country-pages/denmark/economic-forecast-denmark\\_en](https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-surveillance-eu-member-states/country-pages/denmark/economic-forecast-denmark_en) (24.11.2025).
- EURES (2025a):** Arbejdsmarkedsinformation: Danmark, 2023, [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-denmark\\_da](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-denmark_da) (24.11.2025).
- EURES (2025b):** Labour Market Information: Germany, 2023, [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-germany\\_en](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-germany_en) (24.11.2025).
- Eurostat (2021):** Closing the Gender Pension Gap?, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1> (24.11.2025).
- Eurostat (2023):** Life Expectancy at Birth, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/3/3d/Mortality\\_statistics\\_Table01\\_v2.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/3/3d/Mortality_statistics_Table01_v2.png) (24.11.2025).
- Eurostat (2025a):** Fertility Statistics, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics) (24.11.2025).
- Eurostat (2025b):** Euro Indicators: Government Debt at 88.2 % of GDP in Euro Area, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/2-21102025-bp> (24.11.2025).
- Eurostat (2025c):** Employment and Activity by Sex and Age: Annual Data, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_emp\\_a\\_\\_custom\\_18903070/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a__custom_18903070/default/table) (24.11.2025).
- Eurostat (2025d):** Arbeitsproduktivität je Beschäftigte und geleistete Arbeitsstunde (EU27\_2020=100), 2023, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem160/default/table?lang=de> (24.11.2025).
- Eurostat (2025e):** Percentage of Persons Employed Part-time by Household Composition, 2022, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_hhptety/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhptety/default/table?lang=en) (24.11.2025).
- Fagbevægelsens Hovedorganisation (2025):** Seniorer føler sig valgt fra: Halvdelen oplever aldersdiskrimination, <https://fho.dk/blog/2025/01/20/seniorer-foeler-sig-valgt-fra-halvdelen-oplever-aldersdiskrimination/> (24.11.2025).
- Finansministeriet (2006):** Aftale om fremtidens velstand og velfærd og investeringer i fremtiden: Aftale om fremtidig indvandring, <https://bm.dk/media/6546/aftale-om-fremtidig-indvandring-2006.pdf> (24.11.2025).
- Folketinget (2016):** Beslutningsforslag B120 – Svar på spørgsmål: Aftale om senere tilbagetrækning, <https://www.ft.dk/samling/20161/beslutningsforslag/b120/spm/1/svar/1408909/1760229.pdf>, (24.11.2025).
- F&P (2025a):** Danskerne arbejder efter folkepensionsalderen – men er skeptiske over for, at den stiger, <https://fogp.dk/nyheder/danskerne-arbejder-efter-folkepensionsalderen-men-er-skeptiske-over-for-at-den-stiger> (24.11.2025).
- F&P (2025b):** Tilbagetrækningsalderen steg til nye højder i 2024, <https://fogp.dk/nyheder/tilbagetrækningsalderen-steg-til-nye-hoejder-i-2024/> (24.11.2025).
- Gustafsson, Björn; Jakobsen, Vibeke; Mac Innes, Hanna; Pedersen, Peder J.; Østerberg, Torun (2022):** Older Immigrants – New Poverty Risk in Scandinavian Welfare States?, in: Journal of Ethnic and Migration Studies 48 (19), S. 4.648–4.669, [https://pure.au.dk/ws/portalfiles/portal/353346386/Older\\_immigrants\\_new\\_poverty\\_risk\\_in\\_Scandinavian\\_welfare\\_states\\_.pdf](https://pure.au.dk/ws/portalfiles/portal/353346386/Older_immigrants_new_poverty_risk_in_Scandinavian_welfare_states_.pdf) (20.2.2025).
- Holme Andersen, Sofie (2023):** Arbejdstiden blandt danske børnefamilier er højere end i de fleste andre vestlige EU-lande, AE, <https://www.ae.dk/analyse/2023-09-arbejdstiden-blandt-danske-boernefamilier-er-hoejere-end-i-de-fleste-andre-vestlige> (7.4.2026).
- IAB (2024):** Armutsgefährdungsquoten in der Altersgruppe 65 Jahre u. Älter in der EU-27 2024, in: Sozialpolitik-aktuell.de, [https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Europa-Internationales/Datensammlung/PDF-Dateien/abbX28.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Europa-Internationales/Datensammlung/PDF-Dateien/abbX28.pdf) (24.11.2025).
- Ilsøe, Anna (2024):** Er det længden på danskernes arbejdstid eller fleksibiliteten, der afgør Danmarks fremtid?, FAOS, [https://faos.ku.dk/pdf/artikler/ovrigt\\_artikler/2024/Er\\_det\\_lengden\\_p\\_danskeres\\_arbejdstid\\_eller\\_fleksibiliteten.pdf](https://faos.ku.dk/pdf/artikler/ovrigt_artikler/2024/Er_det_lengden_p_danskeres_arbejdstid_eller_fleksibiliteten.pdf) (24.11.2025).
- Kærgård, Niels (2025):** Tidligere overvismænd: Der er to tikkende bomber under det danske pensionssystem, in: Politiken, <https://politiken.dk/debat/kroniken/art10503432/Der-er-to-tikkende-bomber-under-det-danske-pensionssystem?shareToken=fvxzVTAE5BDg> (24.11.2025).
- Kommissionen (2022):** Kommissionen om tilbagetrækning og nedslidning, <https://bm.dk/arbejdsomraader/kommissioner-eksper-tudvalg/kommissionen-om-tilbagetrækning-og-nedslidning> (24.11.2025).
- Kommunal (2024):** Tid för förändring, [https://webbfiler.kommunal.se/sites/default/files/2024-05/kommunal\\_tid\\_for\\_forandring\\_rapport.pdf](https://webbfiler.kommunal.se/sites/default/files/2024-05/kommunal_tid_for_forandring_rapport.pdf) (24.11.2025).
- Lindø, Kaslund Rasmus (2025):** Faglærte mænd har de længste arbejdstliv, AE, <https://www.ae.dk/analyse/2025-07-faglaerte-maend-har-de-laengste-arbejdstliv> (7.4.2026).
- Nordic Health & Welfare Statistics (2025):** Pension to Widows and Widowers, <https://nhwstat.org/welfare/survivors/pension-widows-and-widowers> (24.11.2025)

**Nordregio (2024):** Strategies to Address Nordic Rural Labour Shortage, <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1913942/FULLTEXT01.pdf> (24.11.2025).

**OECD (2023a):** Pensions at a Glance 2023: Country Profiles: Denmark, Paris, [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/support-materials/2023/12/pensions-at-a-glance-2023\\_4757bf20/PaG2023-country-profiles.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/support-materials/2023/12/pensions-at-a-glance-2023_4757bf20/PaG2023-country-profiles.pdf) (24.11.2025).

**OECD (2023b):** Budgeting Journal, Volume 2023, Issue 2., [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-journal-on-budgeting-volume-2023-issue-2\\_2cbb996c/79ab69f5-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-journal-on-budgeting-volume-2023-issue-2_2cbb996c/79ab69f5-en.pdf) (24.11.2025).

**OECD (2025a):** Pensions at a Glance 2025: OECD and G20 Indicators, Paris, [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/11/pensions-at-a-glance-2025\\_76510fe4/e40274c1-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/11/pensions-at-a-glance-2025_76510fe4/e40274c1-en.pdf) (5.12.2025).

**OECD (2025b):** Denmark: Main Indicators and Characteristics of Collective Bargaining, <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/oecd-aia-ictwss/Denmark.pdf> (24.11.2025).

**OECD (2025c):** Average Annual Wages, <https://www.oecd.org/en/data/indicators/average-annual-wages.html> (24.11.2025).

**OECD (2025d):** Education at a Glance 2025: OECD Indicators, [https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance-2025\\_1c0d9c79-en/full-report/key-system-level-indicators-of-education-finance\\_178e2c40.html](https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance-2025_1c0d9c79-en/full-report/key-system-level-indicators-of-education-finance_178e2c40.html) (24.11.2025).

**Regeringen (2024):** Ny reform skal få flere til at vælge en professions- eller erhvervsrettet videregående uddannelse, <https://regeringen.dk/nyheder/2024/ny-reform-skal-faa-flere-til-at-vaelge-en-professions-eller-erhvervsrettet-videregaende-uddannelse> (24.11.2025).

**Søndergaard Bak Madsen, Anne-Sofie (2025):** Fagboss om ny pensionsalder: „Der er for langt fra Borgen til byggepladsen“, in: Netavisen Pio, <https://piopio.dk/fagboss-om-ny-pensionsalder-der-er-langt-fra-borgen-til-byggepladsen> (7.4.2026).

**Stagelund Hvidt, Martine (2021):** Denmark: The Danish old age security system in 2020, in: Schneider, Simone M.; Petrova, Teodora; Becker, Ulrich (Hrsg.): Pension Maps: Visualising the Institutional Structure of Old Age: Security in Europe and Beyond, München, [https://www.mpisoc.mpg.de/fileadmin/user\\_upload/data/Sozialrecht/Projekte/Report\\_PensionMaps\\_Secondedition.pdf](https://www.mpisoc.mpg.de/fileadmin/user_upload/data/Sozialrecht/Projekte/Report_PensionMaps_Secondedition.pdf) (24.11.2025).

**Statistics Denmark (2023):** <https://www.statbank.dk/indkp201> (24.11.2025).

**Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, STAR (2025):** Efterløn, <https://star.dk/ydelser/pension-og-efterloen/efterloen> (24.11.2025).

**TUAC (2025):** Time to Activate Labour Market Policies: Patterns of ALMP Investment Across OECD Countries, Trade Union Advisory Committee to the OECD, [https://tuac.org/wp-content/uploads/2025/11/TUAC-Policy-brief\\_Time-to-activate-labour-market-policies.pdf](https://tuac.org/wp-content/uploads/2025/11/TUAC-Policy-brief_Time-to-activate-labour-market-policies.pdf) (7.4.2026).

## Über die Autorin

**Meike Büscher** ist Soziologin und seit 2017 wissenschaftliche Mitarbeiterin und Policy-Beraterin bei der Friedrich-Ebert-Stiftung für die nordischen Länder in Stockholm. Ihr Schwerpunkt liegt auf Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik im Norden, wobei sie sich unter anderem mit der Zukunft der Arbeit, der sozio-ökologischen Transformation und insbesondere mit Dänemark beschäftigt.

### Impressum

#### Herausgeberin

Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.  
Godesberger Allee 149  
53175 Bonn  
[info@fes.de](mailto:info@fes.de)

#### Herausgebende Abteilung

Abteilung Analyse, Planung und Beratung  
[www.fes.de/apb](http://www.fes.de/apb)

#### Kontakt

Iva Figenwald  
[Iva.Figenwald@fes.de](mailto:Iva.Figenwald@fes.de)

#### Bildnachweis

Seite 1 oben: picture alliance / fStop | Amr Bo Shanab

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

Juni 2026  
© Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

Weitere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung finden Sie hier:  
[↗ www.fes.de/publikationen](http://www.fes.de/publikationen)

