Renten-Mythencheck

Mythos 1

Wir müssen länger arbeiten, um die Rente zu retten.

Das stimmt nicht!

Was die Rente wirklich „rettet“, ist eine hohe Zahl von Beitragszahler*innen. Das Beste, was wir für die Rente tun können:

- **Wachstumskurs einschlagen** und mehr Menschen langfristig in Guter Arbeit halten.
- **mehr Beitragszahler*innen, z.B. Selbstständige einbeziehen** – sie gehören ins System.
- **einen Demografiezuschuss einführen:** Der Bund zahlt aus dem Haushalt in die Rentenversicherung ein – finanzierbar zum Beispiel durch eine **Vermögensteuer, eine höhere Spitzen- oder Reichensteuer**.

Eine Anhebung des Renteneintrittsalters lehnen wir ab. Die Rente nach 45 Beitragsjahren muss bleiben. Das ist eine Frage der Gerechtigkeit. Wer 45 Jahre lang gearbeitet hat, zahlt dafür einen hohen Preis. 45 Jahre sind genug!

Mythos 2

Wenn wir die Rente jetzt nicht kürzen, implodiert das System, weil es nicht mehr finanzierbar ist.

Das stimmt nicht!

Die gesetzliche Rente ist verlässlich – und sie funktioniert. Der **Anteil der Rentenausgaben** am Bruttoinlandsprodukt ist in den vergangenen Jahrzehnten **sogar gesunken** – trotz steigender Lebenserwartung. Die Fakten sprechen für sich:

Anteil der Rentenausgaben am Bruttoinlandsprodukt

Rentenausgaben am BIP 2024	**9,3 %**
Rentenausgaben am BIP 2003	10,4 %
Rentenausgaben am BIP 1997	10,0 %
Beitragssatz heute	**18,6 %**
Beitragssatz Ende der 1990er	20,3 %

Auch die steuerfinanzierten **Bundeszuschüsse zur Rentenversicherung** überlasten niemanden. Die Bundeszuschüsse finanzieren Leistungen, die die Rentenversicherung zusätzlich zu den Rentenansprüchen aus eigenen Beiträgen gewährt. Ihr Anteil an den Steuereinnahmen des Bundes ist so niedrig wie oder niedriger als in den letzten 25 Jahren. Auch als Anteil an den Einnahmen der Rentenversicherung ist der Steuerzuschuss nicht gestiegen:

Bundeszuschüsse zur Rentenversicherung

	an den Steuereinnahmen des Bundes	an den Einnahmen der Rentenversicherung
2000	25,0 %	23,2 %
2005	32,4 %	26,6 %
2010	28,7 %	25,8 %
2015	24,0 %	24,5 %
2020	28,4 %	24,1 %
2025	25,2 %	23,2 %

Seit 2003 sind über **3 Millionen Rentner*innen** hinzugekommen – trotzdem sind die Ausgaben gesunken. Wer heute Panik verbreitet, ignoriert diese Realität. Die gesetzliche Rente ist kein Almosen. Sie ist der **Lohn für eine Lebensleistung**.

Wir können die Rente jetzt zukunftsfest aufstellen. Deutschland gibt im EU-Vergleich weniger als der Durchschnitt für die Alterssicherung aus. Unser Vorschlag zur Finanzierung:

- leicht erhöhte Beiträge,
- ein dauerhafter, aus Steuern finanzierter **Demografiezuschuss des Bundes**,
- Einbeziehung **neuer Beitragszahler*innen**,
- stärkere Heranziehung **hoher Einkommen und großer Vermögen** über die Steuer,
- arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten flächendeckend aufbauen.

Leistungskürzungen verschieben die Kosten lediglich von der Gesellschaft auf die Einzelnen – sie beseitigen sie nicht.

Mythos 3

Wir können doch länger arbeiten, weil wir alle älter werden.

Das stimmt nicht!

Erstens lässt sich nicht jede Arbeit bis ins hohe Alter ausüben. Laut einer Umfrage des **DGB-Index Gute Arbeit** vom Juli 2026 geht nur etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten davon aus, ihre aktuelle Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. **40 Prozent rechnen damit, schon vorher nicht mehr durchhalten zu können.**

Das betrifft nicht nur Menschen in körperlich schweren Berufen. **Psychische Erkrankungen sind die häufigste Ursache für Erwerbsminderung** – auch bei Beschäftigten im Büro. Entscheidend ist zweitens nicht, wie alt wir insgesamt werden, sondern wie viele Jahre uns ab Rentenbeginn noch bleiben – die sogenannte **Rentenbezugsdauer**. Diese sinkt tendenziell. Denn das Renteneintrittsalter ist stärker gestiegen als die Lebenserwartung im Rentenalter. Menschen des Jahrgangs 1964 werden ihre Rente daher voraussichtlich kürzer beziehen als Menschen des Jahrgangs 1958. Quelle: Destatis, Kohortensterbetafel 2022/23, DGB-interne Berechnung (Ingo Schäfer).

Drittens steigt die **Lebenserwartung** nicht für alle Menschen gleich: Wer im Krankenhaus Schicht schiebt, am Fließband steht, bei jedem Wetter auf dem Bau arbeitet, Müll entsorgt oder unter Zeitdruck Pakete ausliefert, hat dadurch oft eine kürzere Lebenserwartung.

Die Rentenkommission der Bundesregierung empfiehlt trotzdem, die Regelaltersgrenze weiter anzuheben. **Das lehnen wir ab**. Eine höhere Regelaltersgrenze wäre de facto eine Rentenkürzung – für die Millionen Menschen, die es schon heute nicht bis zur Rente schaffen, weil ihre Arbeit körperlich oder psychisch belastend ist.

Was wir stattdessen fordern:

- **Das Renteneintrittsalter wird nicht angehoben.**
- Die **Rente für besonders langjährig Versicherte** bleibt erhalten. Wer 45 Jahre gearbeitet hat, soll weiterhin früher und ohne Abschläge in Rente gehen können.
- Die **Altersrente für Schwerbehinderte** wird auch für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen geöffnet: Zugang ab 62 Jahren mit geringeren Abschlägen bei 35 Versicherungsjahren.
- Zu krank für Vollzeit, aber nicht krank genug für Erwerbsminderung? Mit dem DGB-Konzept wird eine **Teilrente ohne Abschläge** eingeführt – für Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen nur noch in Teilzeit arbeiten können.
- Die **Blockaltersteilzeit ab 55 Jahren** bleibt erhalten. Dieses Modell ist besonders in Industriebetrieben / bei Schichtarbeit wichtig, wenn es z.B. um die Vermeidung von Sozialplänen zum Abbau von Arbeitsplätzen geht: Mit der Blockaltersteilzeit können ältere Beschäftigte früher ausscheiden, sodass Jobs für die Jüngeren entstehen oder gehalten werden.
- Arbeitsverhältnisse sollen **nicht länger automatisch an die Regelaltersgrenze gekoppelt** sein. Wer länger arbeiten möchte, soll das ohne Hürden tun können.

Mythos 4

Immer weniger Junge müssen immer mehr Alte versorgen.

Das greift zu kurz!

Rentenpolitik ist mehr, als Köpfe in Altersgruppen zu zählen. Entscheidend ist, **wie viele Menschen einzahlen – und wie gut sie verdienen**. Das Rentensystem funktioniert. Es kleinzureden, schadet allen. **Produktivität und Wachstum sind die entscheidenden Hebel.** Die Produktivität ist in den letzten Jahrzehnten gestiegen – weniger Beschäftigte erwirtschaften mehr. Jetzt braucht es kluge wirtschaftspolitische Reformen. Dafür müssen keine Arbeitsschutzrechte abgebaut oder der 8-Stunden-Tag abgeschafft werden.

Was wir brauchen, sind gute Ausbildungsangebote, mehr Tarifverträge und mehr Arbeitsplätze – zum Beispiel für:

- **2,5 Millionen Frauen in Teilzeit, die mehr arbeiten wollen,**
- **3 Millionen junge Erwachsene** ohne abgeschlossene Ausbildung, die derzeit nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden,
- **viele 55- bis 65-Jährige,** die nicht mehr eingestellt werden,
- **engagierte Zugewanderte,** die in Deutschland neu durchstarten wollen.

Die Finanzierung der Alterssicherung ist keine Frage demografischer Quoten, sondern ungenutzter Potenziale.

Mythos 5

Die Rente ist ungerecht für Jüngere.

Das stimmt nicht!

Eine gute Rente für alle Generationen ist bezahlbar und machbar. Die interne Rendite der gesetzlichen Rente ist für alle Geburtsjahrgänge von Ende der 1940er bis 2010 nahezu gleich: bei Männern rund **3,1 - 3,3 Prozent** pro Jahr, bei Frauen **3,6 - 3,8 Prozent** pro Jahr.

Die Konfliktlinie verläuft nicht zwischen Alt und Jung – sondern zwischen Arm und Reich.
Der sogenannte Generationenkonflikt ist ein Ablenkungsmanöver. Schon vor vierzig Jahren wurde jungen Menschen erzählt, dass die Rentner*innen auf ihre Kosten leben. Heute sind diese Menschen selbst in Rente – und hören dieselben Vorwürfe.

Klar ist: Wenn das Rentenniveau gesenkt oder das Rentenalter erhöht werden, verlieren **alle** Generationen. Vor allem die Jungen – denn sie zahlen länger ein und bekommen am Ende weniger ausgezahlt.

Mythos 6

Wer heute jung ist, bekommt später eh keine Rente mehr.

Nein, das stimmt nicht! Wir kämpfen dafür, dass das auch so bleibt.

Unser Vorschlag: eine Netto-Versorgung von 70 Prozent des Durchschnittsverdienstes des eigenen Arbeitslebens muss gewährleistet sein. Das Ziel von 70 Prozent erkennt auch die Rentenkommission der Bundesregierung an – sie lässt jedoch offen und unverbindlich, wie das erreicht werden soll.
Wir haben eine Antwort.

Die Altersversorgung soll sich aus gesetzlicher Rente und Betriebsrente zusammensetzen.
Unser Konzept im Überblick:

- Das gesetzliche **Rentenniveau (vor Steuern) wird auf 50 Prozent** angehoben – perspektivisch auf 53 Prozent.
- **Alle Arbeitgeber** werden verpflichtet, ihren Beschäftigten eine Betriebsrente auf tariflicher Basis anzubieten. Dabei gelten folgende Mindestbedingungen
  - Arbeitgeber, die nicht tarifgebunden sind, müssen entsprechende Tarifverträge dennoch verbindlich anwenden.
  - Ein Mindestbeitrag des Arbeitgebers zur Betriebsrente: jährlich mindestens **2 Prozent des Bruttolohns** – jedoch nicht weniger als 25 Prozent der monatlichen Bezugsgröße (aktuell: 988,75 Euro im Jahr).
  - Betriebsrenten müssen **lebenslange Leistungen** sichern – im Alter, bei Erwerbsminderung und an Hinterbliebene.

Mythos 7

Wir brauchen mehr Eigenverantwortung in der Alterssicherung.

Das stimmt nicht!

„Eigenverantwortung" ist nur ein anderes Wort für private Vorsorge. Und private Vorsorge bedeutet: **Arbeitgeber zahlen nicht mehr mit** – sie verabschieden sich aus der gemeinsamen Finanzierung der Altersversorgung. Die Zeche zahlen die Beschäftigten, die die zusätzliche Vorsorge allein schultern sollen.Für viele ist das schlicht unmöglich. Ihr Lohn reicht gerade zum Leben – allein die Miete frisst die Hälfte des Gehalts auf.

Laut einer Studie des **DIW aus dem Jahr 2022** haben **40 Prozent der Menschen in Deutschland** mittlerweile kaum noch Ersparnisse. Wie sollen diese Menschen eine zusätzliche private Alterssicherung finanzieren?

Mythos 8

Die Rente nach 45 Jahren ist vor allem etwas für gut verdienende Männer

Das stimmt nicht!

Das zeigen die Daten der Deutschen Rentenversicherung. Die Menschen, die diese Rente beziehen, sind im Durchschnitt keine Spitzenverdiener. Ihre Rente fällt vor allem deshalb höher aus, weil sie besonders lange Beiträge gezahlt und rentenrechtlich anerkannte Zeiten erworben haben – etwa Kindererziehungszeiten. 2024 war fast die Hälfte der neuen Bezieherinnen und Bezieher der „45er-Rente" weiblich (120.000 Frauen und 149.000 Männer; 55,5 Prozent Männer und 44,5 Prozent Frauen). Viele Frauen aus Ostdeutschland erreichen die 45 Jahre. Das Bild vom gut verdienenden Mann mit lückenloser Erwerbsbiografie geht deshalb an der Realität vorbei. Nicht „viel verdient" ist das entscheidende Kriterium, sondern „lange dabei gewesen". Die Rente nach 45 Jahren ist auch keine Fürsorgeleistung für Bedürftige, sondern eine verdiente Versicherungsleistung.

Mythos 9

Sozialversicherungsbeiträge sind „Nettoklau“.

Ein Mythos der Arbeitgeberverbände: Stetig steigende Beiträge zu den Sozialversicherungen seien „Nettoklau“ vom Lohn. In Wahrheit geht es den Arbeitgebern nicht um das Netto der Beschäftigten, sondern darum, selbst weniger in die soziale Absicherung der Menschen einzuzahlen.

Sozialbeiträge sind kein „Klau“ – damit kauft man Sicherheit und einen Leistungsanspruch

Jede*r kann im Leben krank, arbeitslos, pflegebedürftig werden. Und wir alle gehen einmal in Rente. Dafür zahlen wir in die Sozialversicherungen ein. Das ist kein Abzug vom Lohn, sondern kollektive Daseinsvorsorge. Diebstahl ist etwas anderes: Diebstahl ist, wenn man etwas wegnimmt, ohne eine Gegenleistung zu erbringen. Die Sozialversicherung gibt sehr wohl etwas zurück – und zwar genau dann, wenn es drauf ankommt: bei Krankheit, Jobverlust, Pflegebedürftigkeit, im Alter. Sozialbeiträge als „Nettoklau“ zu bezeichnen ist deshalb nicht nur falsch, sondern bewusst irreführend.

Ein höheres Netto erreicht man durch höhere Löhne

Wenn es den Arbeitgebern wirklich um das Netto der Beschäftigten ginge, hätten sie ein einfaches Mittel: höhere Löhne zahlen. Beschäftigte können nur dann stärker am Wohlstand teilhaben, den sie durch ihre Arbeit schaffen, wenn ihre Löhne steigen. Aber Fakt ist: Die Unternehmensgewinne und Kapitalrenditen in den vergangenen Jahren sind deutlich stärker gestiegen als die Reallöhne. Das eigentliche Verteilungsproblem beginnt also nicht beim Beitragssatz – sondern schon beim Bruttolohn.

Echter Nettoklau: unbezahlte Überstunden

Wenn man schon über gestohlenes Netto reden will, sollte man dort anfangen, wo tatsächlich Lohn vorenthalten wird. Laut Befragungen des DGB und Berechnungen des IAB wurden im Jahr 2024 in Deutschland rund 1,2 Milliarden Überstunden geleistet. Mehr als die Hälfte davon – 53,6 Prozent, das sind rund 638 Millionen Stunden – war unbezahlt. Das entspricht einer Arbeitsleistung von über 750.000 Vollzeitstellen, die Beschäftigte schlicht verschenkt haben – oder verschenken mussten. Das ist nicht nur Nettoklau: Das fehlt auch bei den Sozialversicherungen und führt zu höheren Beiträgen, die wieder alle zahlen müssen!

Oktober 2026
DGB-Bundesvorstand
Keithstraße 1, 10787 Berlin
www.dgb.de