Jeder Zweite will früher in Rente gehen

DAK-Gesundheitsreport: Schwerpunktthema „Arbeiten ab 50: langfristig gesund und zufrieden“ – Schlüssel für längeres Erwerbsleben liegt in starkem betrieblichen Gesundheitsmanagement

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten ab 50 Jahren will früher in Rente gehen. Bei denjenigen, die ihre Gesundheit als weniger gut beschreiben, sind es sogar 60 Prozent. Das geht aus einer Befragung von rund 7.000 Beschäftigten hervor, die das IGES-Institut für den DAK-Gesundheitsreport 2026 im Auftrag der DAK-Gesundheit ausgewertet hat.



Foto: Clement Coetzee/peopleimages.com - stock.adobe.com

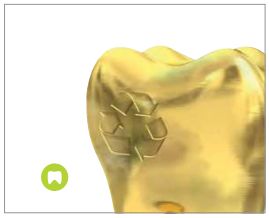
Gesundheit ist ein wichtiger Faktor bei der Frage, wie früh jemand in Rente gehen möchte.

Ältere Fachkräfte nicht verlieren

IGES hat auch den Krankenstand aller DAK-versicherten Beschäftigten analysiert und dabei einen besonderen Fokus auf die älteren gelegt: Sie sind seltener, aber im Schnitt länger krankgeschrieben. Ab Mitte 50 ist eine Dynamik zu erkennen und es kommen auffällig viele Fehlzeiten dazu. Im Alter von 66 Jahren liegt der Krankenstand der Beschäftigten im Schnitt bei 11 Prozent. DAK-Chef Andreas Storm sieht großen Handlungsbedarf, denn Firmen können es sich nicht leisten, ältere Mitarbeiter in Zeiten des demografischen Wandels zu verlieren.

„Der Schlüssel für ein längeres Erwerbsleben sind ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement und eine Unternehmenskultur, die die Erfahrung älterer Beschäftigter wertschätzt“, erklärt Andreas Storm, Vorstandschef der DAK-Gesundheit. Wenn jeder zweite Beschäftigte ab 50 Jahren heute über einen vorzeitigen Renteneintritt nachdenkt, verdeutliche dies den großen Handlungsdruck. „Darüber hinaus liegt der Krankenstand mit 66 Jahren im Durchschnitt doppelt so hoch wie mit 50“, ergänzt Storm. „Unternehmen müssen Gesundheitsangebote verstärken, denn sie können es sich vor dem Hintergrund des demografischen Wandels nicht mehr leisten, ältere Beschäftigte und deren Kompetenzen zu verlieren.“

Die repräsentative Befragung zeigt, wie verbreitet der Wunsch ist, früher in Rente zu gehen. Über alle Altersgruppen hinweg geben 44 Prozent an, über einen vorzeitigen Renteneintritt nachzudenken, 35 Prozent möchten bis zum Rentenalter arbeiten und 9 Prozent planen, darüber hinaus weiterzuarbeiten. Bei den Beschäftigten ab 50 Jahren fällt der Wunsch nach einem früheren Renteneintritt besonders stark aus: Mehr als die Hälfte (52 Prozent) will vorzeitig in den Ruhestand gehen. Entscheidend ist dabei die Gesundheit. 49 Prozent der Beschäftigten ab 50, die über eine gute Gesundheit verfügen, wollen vorzeitig gehen. Bei denjenigen, die ihre Gesundheit negativ bewerten, sind es hingegen 60 Prozent.



Mehr Wertschätzung für Arbeitsleistung

Der Report zeigt: Wertschätzung ist die wichtigste Voraussetzung dafür, dass Menschen länger arbeiten. Um „so lange wie möglich gesund, motiviert und leistungsfähig arbeiten“ zu können, forderten 40 Prozent der Befragten ab 50: „mehr Wertschätzung für meine Arbeitsleistung“. Und für 36 Prozent sei entscheidend, dass ihr Erfahrungswissen stärker anerkannt und genutzt wird. Die Ergebnisse zeigen, was passiert, wenn Beschäftigte sich nicht anerkannt fühlen. Beschäftigte ab 50 Jahren, die wenig Anerkennung für ihr Erfahrungswissen erfahren, planen häufiger einen vorzeitigen Renteneintritt als Beschäftigte, die viel Anerkennung erhalten (55 gegenüber 49 Prozent).

Entgegen dem gängigen Vorurteil eines geistigen und körperlichen Abbaus zeigt der Report, dass die selbstberichtete Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten im Durchschnitt kaum anders ist als die der jüngeren. Auch bei den Krankschreibungen zeigt sich ein differenziertes Bild: Beschäftigte ab 50 Jahren haben deutlich weniger Krankschreibungen als jüngere Kollegen. So kamen im Jahr 2025 auf 100 ältere Beschäftigte 165 Krankschreibungen, bei den unter 50-Jährigen waren es mit 213 Fällen deutlich mehr. Allerdings sind die Erkrankungen der Älteren in der Regel gravierender und die Krankschreibungen entsprechend länger. Ein Krankheitsfall ist bei ihnen im Mittel mit einem doppelt so langen Ausfall verbunden. Insgesamt hatten Beschäftigte ab 50 im Jahr 2025 durchschnittlich 26,9 Fehltage pro Kopf. Zum Vergleich: Bei den unter 50-Jährigen waren es pro Kopf nur 17,4 Fehltage.

Mit zunehmendem Alter steigt der Krankenstand kontinuierlich an. Der Krankenstand liegt bei den 50-Jährigen bei 5,8 Prozent. Er steigt danach langsam und schrittweise an und erreicht mit 60 Jahren 7,7 Prozent. Anschließend nimmt er nochmals deutlich zu und liegt mit 66 Jahren bei elf Prozent. Ein Krankenstand von 11 Prozent bedeutet, dass an jedem Tag durchschnittlich elf von 100 Beschäftigten arbeitsunfähig sind.

Die Befragung zeigt auch: Gegenüber der neuen Aktivrente sind viele Beschäftigte ab 50 grundsätzlich offen (65 Prozent), allerdings gibt es keine Mehrheit mit klarer Nutzungsabsicht. Knapp ein Viertel der Befragten (24 Prozent) kann sich die Nutzung einer Aktivrente gut vorstellen. Weitere 41 Prozent schließen dies nicht aus.

Frauen zweifeln an der Aktivrente

Gleichzeitig lehnen 35 Prozent die Aktivrente klar ab. Insbesondere Frauen nennen als Hauptgrund gesundheitliche Einschränkungen und befürchten, nicht über das Rentenalter hinaus arbeiten zu können. Frauen haben zudem noch stärker als Männer (32 Prozent gegenüber 27 Prozent) Zweifel daran, überhaupt ein entsprechendes Arbeitsangebot für die Aktivrente zu finden, und gehen davon aus, dass ältere Beschäftigte nicht so gern genommen werden.

Für den DAK-Gesundheitsreport mit dem Schwerpunkt „Arbeiten ab 50: langfristig gesund und zufrieden“ wurden unter anderem die Krankschreibungen von 2,4 Millionen erwerbstätige Versicherte der DAK-Gesundheit analysiert.

Die Krankenkasse berät Unternehmen dabei, die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu fördern. Sie informiert über geeignete Instrumente, damit gutes Arbeiten auch für ältere Beschäftigte und generationsübergreifend gelingen kann.

Weitere Informationen bei der DAK online auf **www.dak.de/bgm**

ZAHNGOLD RECYCELN – 3 GUTE GRÜNDE UND RECHTLICH SICHER.



Kostenlos Sammeldose anfordern!

KULZER
MITSUI CHEMICALS GROUP

Gehaltsoptimierung dank Benefits

Personalbindung: Mehr Netto vom Brutto

Für Zahnarztpraxen ist es eine Herausforderung, neues Personal zu finden und das bestehende Team motiviert zu halten. Ein Hebel dafür ist die Nettolohnoptimierung durch Arbeitgeberzuwendungen, denn mit einem guten Gehalt allein ist es heute oft nicht mehr getan. Zusätzliche Benefits, die im Hinblick auf Lohnsteuer und Sozialversicherung optimiert sind, wie Deutschland- oder Job-Ticket, Job-Rad, Gutscheinkarten oder zertifizierte Gesundheitsförderung nehmen daher heute eine Schlüsselrolle ein.

In einer Praxis soll eine Zahnärztin mit einem vier Jahre alten Kind für 6.000 Euro im Monat eingestellt werden. Vereinbart man mit ihr dieses Bruttogehalt, so bekommt die Zahnärztin knapp 3.700 Euro ausbezahlt und die Praxis zahlt inklusive Arbeitgeberanteil ungefähr das Doppelte dessen, was die Zahnärztin ausbezahlt bekommt. Vereinbart man dagegen einen Kita-Zuschuss, ein Deutschlandticket, eine aufladbare Guthabenkarte und einiges mehr, so bezieht die Zahnärztin 860 Euro an steuer- und sozialversicherungsbegünstigten Leistungen und bekommt ein etwas niedrigeres Bruttogehalt von rund 5.140 Euro/Monat. Netto wirkt sich das wie folgt aus: Sie bekommt knapp 4.100 Euro. Damit hat die Zahnärztin pro Jahr rund 5.000 Euro mehr und die Praxis hat eine Kostenersparnis von etwa 2.000 Euro/Jahr.

Wermutstropfen: Durch derlei Optimierungen kann es bei Gutverdienenden dazu kommen, dass die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) für die private Krankenversicherung unterschritten wird, da sich diese auf das SV-pflichtige Entgelt bezieht. Weitere Nebeneffekte sind geringere Renteneinzahlung, geringere Arbeitslosenversicherungseinzahlung inklusive Kurzarbeitergeld sowie geringere Ansprüche auf (Kinder-)Krankengeld, Elterngeld und Mutterschaftsgeld.

Prof. Dr. Johannes Georg Bischoff, Köln

Mehr zum Thema

BWL trifft Zahnmedizin 3.0
Die digitale Vorlesungsreihe von Prof. Dr. Bischoff
Teil 8: Gute Mitarbeitende finden und binden (14. Januar 2027)
bwl.bischoffundpartner.de



Foto: Jörn Wolter/Prof. Dr. Bischoff & Partner

Von lohnsteueroptimierten Benefits können sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber profitieren.