

PRESS RELEASE

25. Juni 2026

Spätere Rente verändert Karrierechancen

- **Forscher untersuchen deutsche Reform zur Anhebung des Rentenalters von Frauen**
- **EPoS Economic Research Center veröffentlicht Ergebnisse**

Bonn, Mannheim, 25.06. 2026 – **Angesichts der Herausforderungen einer älter werdenden Bevölkerung diskutieren viele Länder, ob das Renteneintrittsalter weiter angehoben werden sollte. Um die Folgen für Karrierechancen innerhalb von Unternehmen abschätzen zu können, haben Ökonomen jetzt die Auswirkungen der deutschen Rentenreform von 1999 untersucht. Mit der Reform wurde das Renteneintrittsalter für Frauen um mindestens drei Jahre angehoben. Die Studienergebnisse legen nahe, dass sich Einstellungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in Unternehmen verändern können, wenn ältere Kollegen später in Rente gehen. Für manche Beschäftigte verschärft sich der Wettbewerb um Karrierechancen, während andere davon profitieren können, dass erfahrene Kollegen länger im Unternehmen bleiben, wenn sich ihre Fähigkeiten ergänzen. Das EPoS Economic Research Center der Universitäten Bonn und Mannheim veröffentlicht die Ergebnisse in dem Diskussionspapier „Crowded Career Ladders? Intra-Firm Spillovers of Raised Retirement Age“.**

„In dieser Studie öffne ich quasi die ‚Black Box‘: Was passiert innerhalb von Unternehmen, wenn ältere Arbeitnehmer später in den Ruhestand gehen und die Karriereleitern ‚voller‘ werden?“, erklärt Sona Badalyan vom EPoS Economic Research Center. „Meine Ergebnisse legen nahe, dass die Anhebung des Rentenalters die Chancen innerhalb von Unternehmen neu verteilt. Für manche Arbeitnehmer eröffnen sich weniger Einstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten, wenn ältere Mitarbeiter länger arbeiten. Andere profitieren möglicherweise davon, dass Wissen und Produktivität erfahrener Kollegen erhalten bleiben.“

Überfüllte Karriereleitern

Konkurrieren Mitarbeiter um ähnliche Positionen, kann das höhere Renteneintrittsalter älterer Mitarbeiter den Zeitpunkt hinauszögern, an dem jüngere eingestellt oder befördert werden. „Die größten Hindernisse für den beruflichen Aufstieg sind bei denjenigen zu beobachten, die den älteren Kollegen auf dem internen Karrierepfad am nächsten stehen – etwa Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im mittleren Alter“, sagt Badalyan. „Die Studienergebnisse deuten darauf hin, dass Arbeitgeber bei steigendem Rentenalter den Fokus stärker auf die berufliche Entwicklung und Aufstiegschancen richten sollten.“

PRESS RELEASE

Vorteile für Kollegen in anderen Teams

Eine spätere Verrentung kann auch Vorteile für Unternehmen und Kollegen haben. Erfahrene Mitarbeiter verfügen über wertvolles unternehmensspezifisches Wissen und Fachkompetenz. Arbeitgebern hilft das, indem sie Kosten für die Neubesetzung qualifizierter Stellen vermeiden. Außerdem können die Leistungen von Kollegen in sich ergänzenden Positionen verbessert werden. Die Studienergebnisse deuten insgesamt darauf hin, dass die Anhebung des Renteneintrittsalters innerhalb von Unternehmen für jüngere Beschäftigte sowohl Vorteile als auch Nachteile haben kann. Entscheidend ist, ob sie sich mit älteren Kolleginnen und Kollegen in ihren Rollen ergänzen – und wie wertvoll die Fähigkeiten der älteren Kollegen für das Unternehmen sind.

„Über die direkten Folgen für die Rentenfinanzierung hinaus, sollten politische Entscheidungsträger auch die weiterreichenden Auswirkungen von Rentenreformen auf den Arbeitsmarkt in den Blick nehmen“, sagt Sona Badalyan. „Werden die Auswirkungen auf interne Karrierepfade nicht berücksichtigt, bleibt die Einschätzung der Vor- und Nachteile unvollständig.“

Über die Studie

Mit der deutschen Rentenreform von 1999 erhöhte sich das Renteneintrittsalter für Frauen um mindestens drei Jahre und wurde an das der Männer angeglichen. Dies war eine der größten Anhebungen des Renteneintrittsalters zwischen benachbarten Jahrgängen in Deutschland. Sie liefert einen einzigartigen Rahmen, um zu untersuchen, wie sich ein späterer Renteneintritt auf die Arbeitswelt auswirkt. Die größten Hindernisse für den beruflichen Aufstieg zeigen sich bei weiblichen Beschäftigten. Ein Grund dafür ist die nach wie vor ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen und Berufe in Deutschland. Die zugrunde liegenden Mechanismen – beispielsweise der Wettbewerb um Positionen und Karrierewege – sind jedoch nicht spezifisch für Frauen. Ähnliche Effekte wären daher immer dann zu erwarten, wenn ein späterer Renteneintritt den Wettbewerb um Aufstiegsmöglichkeiten verschärft.

Das vorgestellte Diskussionspapier ist eine Publikation des Sonderforschungsbereichs (SFB) Transregio 224 EPOS. Die vollständige Studie finden Sie hier: <https://www.crctr224.de/research/discussion-papers/archive/dp759>

Eine Liste aller Diskussionspapiere des SFB finden Sie hier: <https://www.crctr224.de/research/discussion-papers>.

Autor

Sona Badalyan, Postdoktorandin, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Universität Bonn und Mitglied des EPOS Economic Research Centers

PRESS RELEASE

Der Sonderforschungsbereich Transregio 224 EPoS

Der 2018 eingerichtete [Sonderforschungsbereich Transregio 224 EPoS](#), eine Kooperation der Universität Bonn und der Universität Mannheim, ist eine langfristig angelegte Forschungseinrichtung, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert wird. EPoS befasst sich mit drei zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen: Wie kann Chancengleichheit gefördert werden? Wie können Märkte angesichts der Internationalisierung und Digitalisierung der Wirtschaftstätigkeit reguliert werden? Und wie kann die Stabilität des Finanzsystems gesichert werden?

Pressekontakt

econNEWSnetwork

Sonja Heer

Tel. + 49 (0) 40 82244284

Sonja.Heer@econ-news.de

Kontakt

Sona Badalyan

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Universität Bonn

sona.badalyan@uni-bonn.de

CRC TR 224 Büro, Marja Eisheuer

Telefon | +49 228 73 7926

E-Mail | crctr224@uni-bonn.de

www.crctr224.de