

Das niederländische Rentensystem

Struktur, Funktionsweise und aktuelle Reformen

Die zukunftsfähige und nachhaltige Gestaltung von Alterssicherungssystemen zählt aktuell zu den zentralen wirtschafts- und sozialpolitischen Herausforderungen moderner Volkswirtschaften. Insbesondere der demografische Wandel – geprägt durch steigende Lebenserwartung und sinkende Geburtenraten – stellt die langfristige Finanzierbarkeit von Rentensystemen zunehmend in Frage. Die Rentenpolitik entwickelt sich zu einer der drängendsten strukturellen Aufgaben moderner Gesellschaften und gewinnt entsprechend weltweit an strategischer Bedeutung.

Das niederländische Rentensystem gilt seit Jahrzehnten als eines der leistungsfähigsten und stabilsten Altersvorsorgesysteme im internationalen Vergleich. In globalen Rankings belegen die Niederlande regelmäßig Spitzenpositionen. Etwa in der renommierten Langzeitstudie des Beratungsunternehmens Mercer, wo die Niederlande zuletzt erneut den ersten Platz belegen, während Deutschland deutlich dahinter rangiert, auf Platz 22 (Mercer, 2025). Charakteristisch für das niederländische Rentensystem sind eine klare institutionelle Struktur, ein hoher Kapitaldeckungsgrad sowie die breite Beteiligung an einer kollektiven betrieblichen Altersvorsorge.

Gleichzeitig befindet sich das niederländische System in einem tiefgreifenden Transformationsprozess. Seit 2012 ist das gesetzliche Renteneintrittsalter dynamisch an die Lebenserwartung gekoppelt. Und mit Inkrafttreten des Gesetzes *Wet toekomst pensioenen* (Niederland, 2019), dem Gesetz über die Zukunft der Renten, wurde im Jahr 2023 ein grundlegender Systemwechsel eingeleitet, dessen vollständige Umsetzung bis spätestens 2028 vorgesehen ist.

Grundstruktur des niederländischen Rentensystems: Das Drei-Säulen-Modell („Cappuccino-Modell“)

Das niederländische Rentensystem basiert auf einem drei Säulen-Modell, das häufig als „Cappuccino-Modell“ bezeichnet wird. Analog zu den drei Schichten eines Cappuccinos – Kaffee, Milch und Kakao – greifen die drei Komponenten des niederländischen Rentensystems ineinander und ermöglichen eine breite Risikodiversifikation sowie eine vergleichsweise hohe Einkommenssicherung im Alter.

Erste Säule: Staatliche Grundrente (AOW)

Die staatliche Grundrente basiert auf dem *Algemene Ouderdomswet AOW* (Allgemeines Altersgesetz) und dient der Existenzsicherung. Sie ist umlagefinanziert und unabhängig vom individuellen Erwerbseinkommen.

Ein wesentliches Merkmal ist, dass sich der Rentenanspruch primär aus den Wohnjahren in den Niederlanden ergibt – das ist ein zentraler Unterschied zu vielen anderen Systemen weltweit. Für jedes Jahr zwischen dem 15. Lebensjahr und dem gesetzlichen Renteneintrittsalter wird ein anteiliger Anspruch aufgebaut – unabhängig von der Staatsangehörigkeit.

Die Rentenhöhe ist pauschal ausgestaltet und orientiert sich am gesetzlichen Mindestlohn sowie am Haushaltsstatus (alleinstehend oder in Partnerschaft lebend). Die AOW ist ausdrücklich als Grundsicherung konzipiert und deckt nicht darauf ausgelegt, den bisherigen Lebensstandard im Alter vollständig abzudecken.

Zweite Säule: Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung, die überwiegend über kollektiv organisierte Pensionsfonds geregelt ist, bildet das zentrale Element des Systems. Rund 90 % der Arbeitnehmer sind verpflichtend über tarifvertraglich organisierte Branchenpensionsfonds eingebunden. Die Finanzierung erfolgt durch Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, typischerweise im Verhältnis von etwa zwei Dritteln zu einem Drittel (Rijksoverheid, 2026). Die Fonds verwalten umfangreiche Kapitalanlagen und zählen zu den bedeutendsten institutionellen Investoren Europas.

Historisch war das System leistungsorientiert organisiert, wobei eine Zielrente definiert und Risiken kollektiv getragen und über Generationen verteilt wurden.

Dritte Säule: Private Vorsorge

Die dritte Säule umfasst individuelle Vorsorgelösungen, wie private Renten- oder Lebensversicherungen. Sie gewinnt insbesondere für Selbstständige und Personen mit unterbrochenen Erwerbsbiografien, ist aber auch für internationale Fachkräfte relevant, da diese häufig nicht vollständig in die zweite Säule integriert sind.

Die staatliche Grundrente im Detail

Die staatliche Grundrente (AOW) bildet das Fundament der Altersvorsorge in den Niederlanden und garantiert eine einkommensunabhängige Basisversorgung. Anspruch auf die Basisrente besteht grundsätzlich für alle Personen, die in den Niederlanden gewohnt und gearbeitet haben (SVB, SVB.nl, 2026).

Die Höhe der Basisrente ist nicht lohnbezogen wie die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland und hängt von zwei persönlichen Faktoren ab:

- Haushaltsstatus (alleinstehend oder in Partnerschaft zusammenlebend)
- Anzahl der Arbeitsjahre in den Niederlanden.

Einen vollständigen Anspruch baut jeder auf, der durchgängig 50 Jahre vor Renteneintrittsbeginn in den Niederlanden gewohnt hat. Wer mehrere Jahre im Ausland gelebt und gearbeitet hat oder etwa als nicht-niederländischer Arbeitnehmer erst später in den Niederlanden gewohnt hat, erhält einen geringeren Betrag: Für jedes fehlende Jahr reduziert sich die Leistung um 2 %.

Die Basisrente ist an den Mindestlohn gekoppelt, der regelmäßig erhöht wird. Alleinstehende erhalten 70% des Mindestlohns, Paare 50% des Mindestlohns als monatliche Basisrente. Seit 1. Juli 2025 beträgt die monatliche Basisrente bei vollem Anspruch für Alleinstehende 1527,63 Euro, für Verheiratete / Zusammenlebende beträgt sie 1045,91 Euro pro Person. Zudem bauen

auch Rentner Urlaubsgeld auf: Alleinstehende 100,39 Euro im Monat, Zusammenlebende 71,71 Euro pro Monat. Das Urlaubsgeld wird einmal jährlich im Mai ausbezahlt.

Fehlende Versicherungsjahre, die zum vollständiger Anspruch der Basisrente nötig wären, können unter bestimmten Voraussetzungen freiwillig nachgekauft werden. Ob sich das lohnt, können Arbeitnehmer auf einer eigens dafür eingerechneten Website überprüfen (SVB, SVB.nl, 2026). Wer finanziell nicht in der Lage ist, fehlende AOW-Versicherungsjahre einzukaufen und nach Anzug der Prozentpunkte unter eine Rente unter dem Niveau des Existenzminimums erhält, kann staatliche Unterstützung anfragen.

Die Finanzierung der Basisrente erfolgt über einkommensabhängige Beiträge bis zu einer festgelegten Bemessungsgrenze, die Obergrenze hierfür liegt aktuell bei 35.130 Euro. Der Beitragssatz liegt derzeit bei 17,9 %.

Arbeitgeber leisten keinen Anteil an dieser beitragsbasierten Grundrente – die Kosten tragen ausschließlich die Beschäftigten. Personen ohne Erwerbstätigkeit sowie diejenigen, deren Einkommen unter dem steuerlichen Grundfreibetrag liegt, sind von der Beitragspflicht befreit.

Die AOW allein reicht nicht aus, um den Lebensstandard im Alter zu sichern. Sie ist explizit als Grundsicherung konzipiert und wird durch die zweite Säule ergänzt.

Die betriebliche Altersversorgung als tragende Säule

Die betriebliche Altersversorgung, die in den Niederlanden eine außergewöhnlich hohe Bedeutung hat, ist kollektiv organisiert und eng mit dem Arbeitsmarkt verknüpft. Die Betriebsrente wird als integraler Bestandteil der Vergütung betrachtet. Im Rahmen von Tarifverhandlungen vereinbaren Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter Konditionen wie die Höhe der Beiträge und die Rentenleistungen.

Charakteristisch für die betriebliche Altersversorgung sind:

- die hohe Teilnahmequote
- die kollektive Risikoteilung
- die langfristig ausgerichtete Kapitalanlage

In der Regel zahlen Unternehmen zwei Drittel und Arbeitnehmer ein Drittel der Beiträge in Pensionsfonds ein. Arbeitnehmer in Branchen ohne Tarifbindung sowie Selbstständige haben in der Regel keinen Zugang zu dieser Form der Altersvorsorge.

Die Pensionsfonds investieren breit diversifiziert, unter anderem in Aktien, Anleihen, Infrastruktur und Immobilien, und nehmen dadurch erheblichen Einfluss auf internationale Kapitalmärkte.

Die Sozialpartner müssen sich an gesetzliche Vorgaben, Regelungen zur finanziellen Stabilität sowie den Gleichbehandlungsgrundsatz halten.

Reformdruck und strukturelle Herausforderungen

Trotz seiner Stabilität und Stärke steht auch das niederländische Rentensystem unter wachsendem Anpassungsdruck. Mehrere strukturelle und demografische Entwicklungen erfordern eine Neugestaltung. Dazu zählen insbesondere:

- demografischer Wandel (Vergreisung der Gesellschaft)
- wachsende Gruppe von Selbstständigen ohne ausreichende Vorsorge
- steigende Anzahl flexibler Erwerbsbiografien mit häufigeren Jobwechseln
- anhaltend niedrige Zinsen
- erhöhte Inflation, die über dem Niveau der Rentenerhöhungen liegt

Diese Faktoren belasten die Finanzierungsbasis und führen zu Verteilungsfragen zwischen den Generationen. Wie in Deutschland verschiebt sich auch in den Niederlanden das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentenempfängern zunehmend, mit der Folge dass die Beitragseinnahmen der Erwerbstätigen die Rentenausgaben nicht mehr vollständig decken können und der Finanzierungsbedarf aus staatlichen Steuermitteln entsprechend steigt.

Das frühere Ziel, rund 80 % des Einkommens im Ruhestand zu erreichen, ist heute deutlich schwieriger zu realisieren. Und immer mehr Menschen, wie die Gruppe der Selbstständigen, erwerben gar keine Rentenansprüche.

Grundlegender Systemwechsel

Mit dem Inkrafttreten der *Wet toekomst pensioenen (Wtp)* am 1. Juli 2023 wurde ein grundlegender Systemwechsel eingeleitet. Die wichtigste Änderung betrifft die zweite Säule, die betrieblichen Altersversorgung. Das System entwickelt sich von einem leistungsorientierten Modell, bei dem eine garantierte Rentenhöhe zentral steht, hin zu einem beitragsorientierten Rentenmodell mit daraus erzielten Kapitalmarktrenditen. Die Rentenreform zielt darauf ab, das niederländische Altersvorsorgesystem an den demografischen Wandel und neue Arbeitsmarktstrukturen anzupassen. Außerdem soll das niederländische Rentensystem transparenter, persönlicher und resilienter gegenüber wirtschaftlichen Schwankungen gestaltet werden (Business.gov.nl, 2026).

Individualisierung der Ansprüche

Künftig wird für jeden Versicherten ein individueller Kapitalstock aufgebaut. Die Rentenhöhe ergibt sich aus:

- eingezahlten Beiträgen
- erzielten Kapitalmarktrenditen

Das erhöht Transparenz und bedeutet größere individuelle Steuerbarkeit und folglich mehr Eigenverantwortung, führt aber auch zu einer stärkeren Abhängigkeit von Kapitalmarktentwicklungen. Und somit mehr potenzielle Risiken.

Anpassung der Anlagestrategien

Gleichzeitig verändert das neue Rentensystem die Anlagestrategien der Pensionsfonds grundlegend: Während bislang vor allem langfristige Zins-Swaps zur Absicherung eingesetzt wurden, soll die Kapitalanlage künftig stärker lebenszyklusorientiert ausgerichtet werden:

- Jüngere: höherer Aktienanteil
- Ältere: konservativere Anlagen

Das Aktienrisiko für Jüngere ist höher, weil deren Renteneintritt und somit Auszahlung noch in weiter Ferne liegt. Bei älteren Arbeitnehmern, deren Rente bevorsteht und die über die Jahrzehnte bereits ein solides Polster aufgebaut haben, liegt der Fokus auf stabileren Anleihen, um die Pension zu gewährleisten.

Im neuen Rentensystem sind mit der Abhängigkeit der Entwicklung der Finanzmärkte zwar Risiken verbunden, diese werden jedoch gemeinschaftlich getragen. Feste Rentenzusagen entfallen, dafür steigen die Chancen auf Rentenerhöhungen, die es zuletzt nicht mehr gab. Gleichzeitig verbessert sich die Transparenz für Versicherte, da individuelle Ansprüche im alten Rentensystem stark von kollektiven Bewertungsmechanismen abhingen und die Versicherten in Zukunft mehr selbst entscheiden können.

Drei Modelle mit unterschiedlicher Risikoteilung

Für jeden Beschäftigten wird ein individueller Rententopf aufgebaut, in den sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer einzahlen. Das Geld wird im Kapitalmarkt angelegt, wobei der Arbeitnehmer entscheiden kann, mit wieviel Risiko das Geld angelegt wird und somit mehr Kontrolle und Einblick hat als bislang.

Es existieren drei Ausprägungen, die auf festen Beiträgen beruhen, sich aber hinsichtlich der Risikoteilung und der Flexibilität bei der Kapitalanlage unterscheiden:

- **Solidarische Beitragsregelung:** Bei der solidarischen Beitragsregelung wird der Beitrag im Rahmen der Arbeitsbedingungen vereinbart und erfolgt der Aufbau der Rente in Form eines persönlichen Vermögens anstelle von Ansprüchen auf eine jährliche Leistung. Auch die Hinterbliebenenrente und die Erwerbsunfähigkeitsversicherung können auf die gleiche Weise vereinbart werden. Für den gesamten Fondsbestand wird eine kollektive Anlagemischung beibehalten, die Zuteilung der Anlagerenditen an die verschiedenen Alterskategorien erfolgt auf der Grundlage vorher festgelegter Zuteilungsregeln.
- **Flexible Beitragsregelung:** Auch bei der flexiblen Beitragsregelung wird der Beitrag im Rahmen der Arbeitsbedingungen vereinbart und erfolgt der Aufbau der Rente in Form eines persönlichen Vermögens anstelle von Ansprüchen auf eine jährliche Leistung. In der flexiblen Beitragsregelung werden die Anlagerenditen durch individuelle Zuteilung oder einen kollektiven Zuteilungsmechanismus zugeteilt. In der Praxis bedeutet dies, dass für jeden Teilnehmer innerhalb einer Altersgruppe eine bestimmte Anlagemischung beibehalten wird. Die Teilnehmer der flexiblen Beitragsregelung wählen zum Zeitpunkt

des Renteneintritts zwischen einer festen und einer variablen Leistung. In der solidarischen Beitragsregelung sind nur variable Leistungen möglich.

- **Beitragsorientierte Leistungsvereinbarung:** Die Versicherer legen die Beiträge individuell an. Die Teilnehmer können in den letzten 15 Jahren vor Erreichen des Renteneintrittalters (einen Teil) des Beitrags oder des angesparten Rentenkapitals für den Ankauf einer festen Rentenleistung verwenden.

Es ist zu erwarten, dass vor allem solidarische und flexible Beitragsregelung dominieren werden.

Übergangsphase 2023–2028

Die Umstellung auf das neue Rentensystem erfolgt schrittweise und muss bis spätestens 1. Januar 2028 abgeschlossen sein. In dieser Übergangsphase müssen Pensionsfonds, Arbeitgeber und Sozialpartner umfassende Transformationspläne entwickeln.

Bestehende Rentenansprüche werden in das neue System überführt. Dieser Prozess ist technisch, rechtlich und kommunikativ komplex, da bestehende Ansprüche neu bewertet und in individuelle Kapitaltöpfe übertragen werden müssen. Dabei müssen Transparenz über alte und neue Leistungsniveaus sowie angemessene Ausgleichsmaßnahmen gewährleistet sein. Ausnahmen gelten insbesondere für garantierte Leistungszusagen bei Versicherern sowie bestehende beitragsorientierte Systeme.

Unternehmen sind verpflichtet, ihre Pensionsvereinbarungen anzupassen und Arbeitnehmer umfassend zu informieren. Dieser Transformationsprozess ist technisch und regulatorisch komplex und erfordert enge Abstimmung zwischen allen Beteiligten.

Auswirkungen auf Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Kapitalmärkte

Für Arbeitnehmer bedeutet die Reform eine höhere Transparenz über die eigene Altersvorsorge sowie eine bessere Portabilität bei Jobwechseln. Gleichzeitig steigt die Unsicherheit hinsichtlich der finalen Rentenhöhe, da diese stärker von der Entwicklung der Finanzmärkte abhängt. Sie bietet aber auch die Chance, dass die Renten in Zukunft wieder steigen könnten.

Arbeitgeber sehen sich mit erhöhtem administrativem Aufwand und strategischen Anpassungsbedarfen in der Lohnpolitik konfrontiert. Insbesondere internationale Unternehmen müssen ihre HR-Strategien an die neuen Pensionsstrukturen anpassen.

Für Pensionsfonds führt die Reform zu einer veränderten Investmentstrategie mit stärker lebenszyklusorientierter Kapitalanlage. Jüngere Versicherte können risikoreicher investieren, während für ältere Jahrgänge konservativere Allokationen vorgesehen sind. Dies dürfte langfristig auch Auswirkungen auf die Kapitalmärkte und die Nachfrage nach langfristigen Anlageklassen haben.

Internationale Einordnung und Vergleichsperspektive

Im internationalen Vergleich bleibt das niederländische Rentensystem trotz nötiger Reform eines der robustesten Modelle Europas. Die Kombination aus staatlicher Grundsicherung und stark kapitalgedeckter betrieblicher Altersversorgung führt zu einer vergleichsweise hohen Einkommensersatzquote im Alter.

Im Vergleich zu stärker umlagefinanzierten Systemen – etwa in Deutschland oder Südeuropa – weist das niederländische Modell eine höhere langfristige Finanzierungsstabilität auf, ist jedoch stärker kapitalmarktabhängig.

Langfristig könnte die Reform als Referenzmodell für andere europäische Rentensysteme dienen, die vor ähnlichen demografischen und fiskalischen Herausforderungen stehen. Gleichzeitig bleibt die gesellschaftliche Akzeptanz ein entscheidender Faktor, insbesondere im Hinblick auf den Wegfall klassischer Rentengarantien.

Verweise

Business.gov.nl. (2026). *Business.gov*. Von <https://business.gov.nl/finance-and-taxes/pensions/the-new-pension-act-this-is-what-it-means-for-you/#art:what-is-the-new-pension-act> abgerufen

Mercer. (15. 10 2025). *Mercer.com*. Von <https://www.mercer.com/de-de/about/newsroom/mercer-cfa-institute-global-pension-index-2025/> abgerufen

Nederland, R. v. (2019). *Ondernemersplein Overheid*. Von https://ondernemersplein.overheid.nl/geldzaken-en-belastingen/pensioen/nieuwe-pensioenwet-dit-betekent-het-voor-u/?gad_source=1&gad_campaignid=296874416&gclid=EAlaIQobChMI1rbvxY_KkwMVFPaDBx1stQCgEAAYAiAAEgISJfD_BwE abgerufen

Rijksoverheid. (April 2026). *Opbouw Pensioenstelsel*. Von RVO: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/opbouw-pensioenstelsel#:~:text=Het%20Nederlandse%20pensioenstelsel%20bestaat%20uit%2003%20pijlars:,via%20de%20werkgever%20en%20aanvullende,%20individuele%20pensioenverzekeringen.> abgerufen

SVB. (2026). *SVB.nl*. Von <https://www.svb.nl/nl/vv/kosten-vrijwillig-verzekeren/wat-kost-vrijwillig-verzekeren-als-u-in-nederland-woont-of-werkt> abgerufen

SVB. (2026). *SVB.nl*. Von <https://www.svb.nl/nl/aow/wat-is-aow/hoe-gaat-de-opbouw-van-de-aow> abgerufen