



Erhöhung des Arbeitsvolumens

Kurzstudie

Schäfer, Holger / Schröder, Christoph / Stettes, Oliver

Im Auftrag der
Industrie- und Handelskammer Schwaben
Stettenstr. 1 + 3
86150 Augsburg

Köln, 13.06.2025

Gutachten



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

x.com

[@iw_koeln](#)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](#)

Instagram

[@IW_Koeln](#)

Autoren

Holger Schäfer

Senior Economist für Arbeitsmarktökonomik

schaefer.holger@iwkoeln.de

030 – 27877-124

Christoph Schröder

Senior Researcher für Einkommenspolitik, Arbeitszeiten und -kosten

schroeder.christoph@iwkoeln.de

0221 – 4981-773

Dr. Oliver Stettes

Leiter des Themenclusters

Arbeitswelt und Tarifpolitik

stettes@iwkoeln.de

0221 – 4981-697

Alle Studien finden Sie unter

www.iwkoeln.de

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:

Juni 2025

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Einleitung	4
2 Intensivierung der Fachkräftezuwanderung	8
3 Verlängerung der Lebensarbeitszeit.....	10
3.1 Maßnahmen im Koalitionsvertrag.....	10
3.2 Was wäre erforderlich?	11
3.3 Eine einfache Szenario-Rechnung zur Veranschaulichung.....	13
4 Verlängerung der Jahresarbeitszeit.....	14
4.1 Maßnahmen im Koalitionsvertrag.....	14
4.2 Was wäre erforderlich?	15
5 Was können Unternehmen selbst tun?	18
Literatur	19

Zusammenfassung

Der demografische Wandel wird zur zentralen arbeitsmarktpolitischen Herausforderung in den kommenden Jahren. Denn die ersten besonders geburtenstarken Baby-Boomer-Jahrgänge werden den Arbeitsmarkt verlassen. Die Anzahl aller geleisteten Arbeitsstunden, das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen, droht massiv zu sinken. Das gilt für Deutschland insgesamt gleichermaßen wie für Bayerisch-Schwaben. Im Koalitionsvertrag werden zwar an verschiedenen Stellen geeignete Ansatzpunkte adressiert, um die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden in den kommenden Jahren zu stabilisieren. Um der großen arbeitsmarktpolitischen Herausforderung gerecht zu werden, sind aber weitergehende Maßnahmen erforderlich. Sie setzen an der ökonomischen Dringlichkeit an; von der konkreten rechtlichen und politischen Umsetzbarkeit wird abstrahiert.

Um bereits kurz- und mittelfristig positive Effekte auf das Arbeitsvolumen erzeugen zu können, wäre politisches Handeln in diesen Bereichen erforderlich:

1. Zulassung der Arbeitnehmerüberlassung für die Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten,
2. sofortige Abschaffung des abschlagsfreien vorzeitigen Renteneintritts für besonders langjährig Versicherte,
3. Einschränkung des Zeitraums für den vorzeitigen Renteneintritt für langjährig Versicherte bei gleichzeitiger Erhöhung der Abschläge,
4. Wiedereinführung der Hinzuverdienstgrenze spätestens nach Ablauf der gesetzlich festgelegten Evaluierungsfrist 2027,
5. sofortige Streichung eines gesetzlichen Feiertags,
6. Verzicht auf zusätzliche familien- und sozialpolitisch motivierte Maßnahmen, mit denen eine zunächst temporäre Freistellung von Arbeit subventioniert oder gefördert wird (z. B. Ausweitung des Elterngelds, Einführung einer Lohnersatzleistung im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen).

Der Wechsel von täglicher Höchstarbeitszeit auf die in der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie festgeschriebene wöchentliche Höchstarbeitszeit und eine behutsame Reform der Ruhezeitregelungen für ausgewählte Beschäftigtengruppen im Arbeitszeitgesetz haben zwar keinen direkten Effekt auf den Umfang des Arbeitsvolumens. Damit würde aber ein Beitrag geleistet, dass die vorhandenen Arbeitsstunden effizienter eingesetzt werden könnten, und zwar aus Sicht der Beschäftigten und Betriebe gleichermaßen.

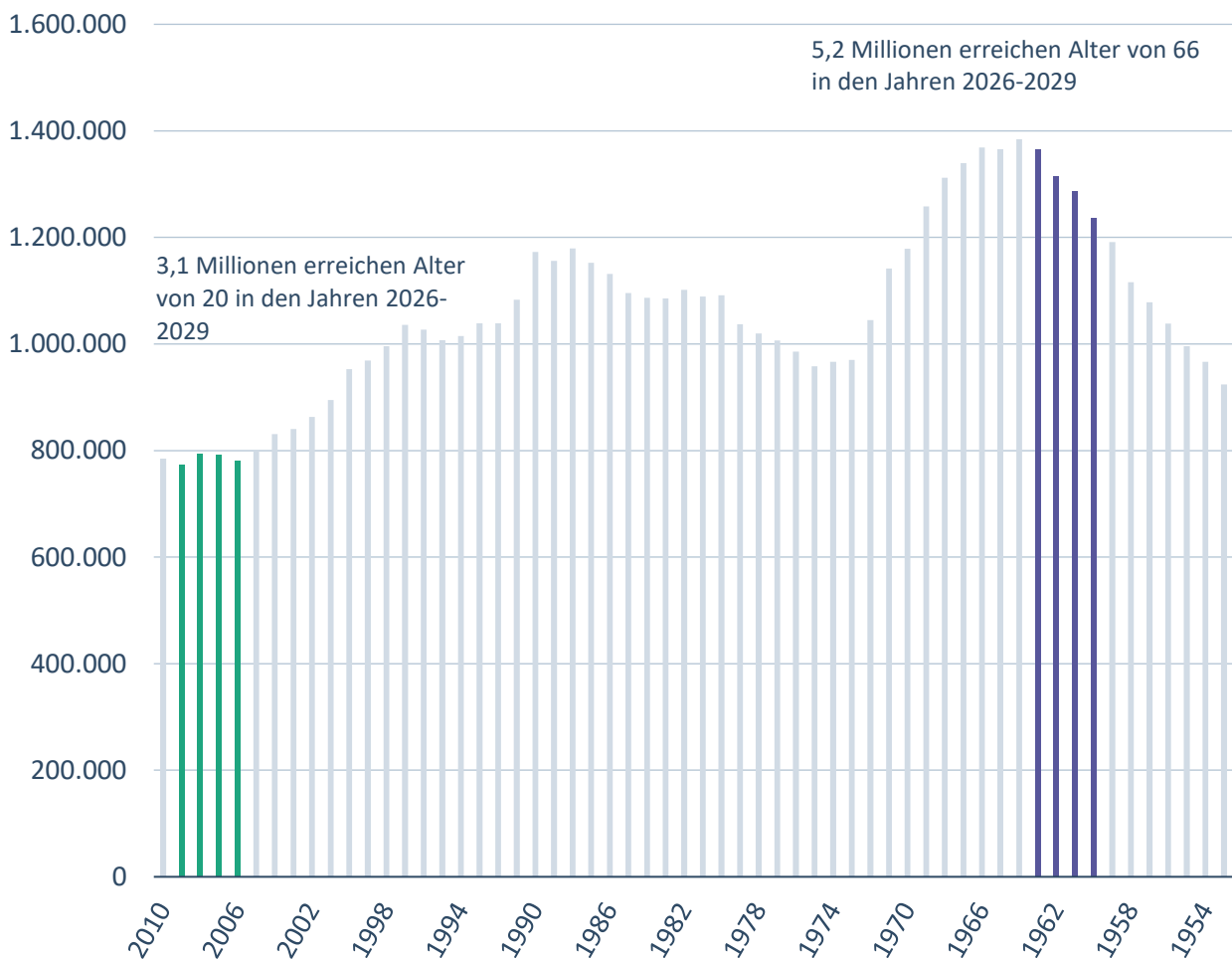
Darüber hinaus sind auch solche Maßnahmen anzugehen, die zwar erst in langer Frist eine Wirkung auf das Arbeitsvolumen entfalten, von denen aber eine Signalwirkung an die Bevölkerung ausgeht. Dazu zählen:

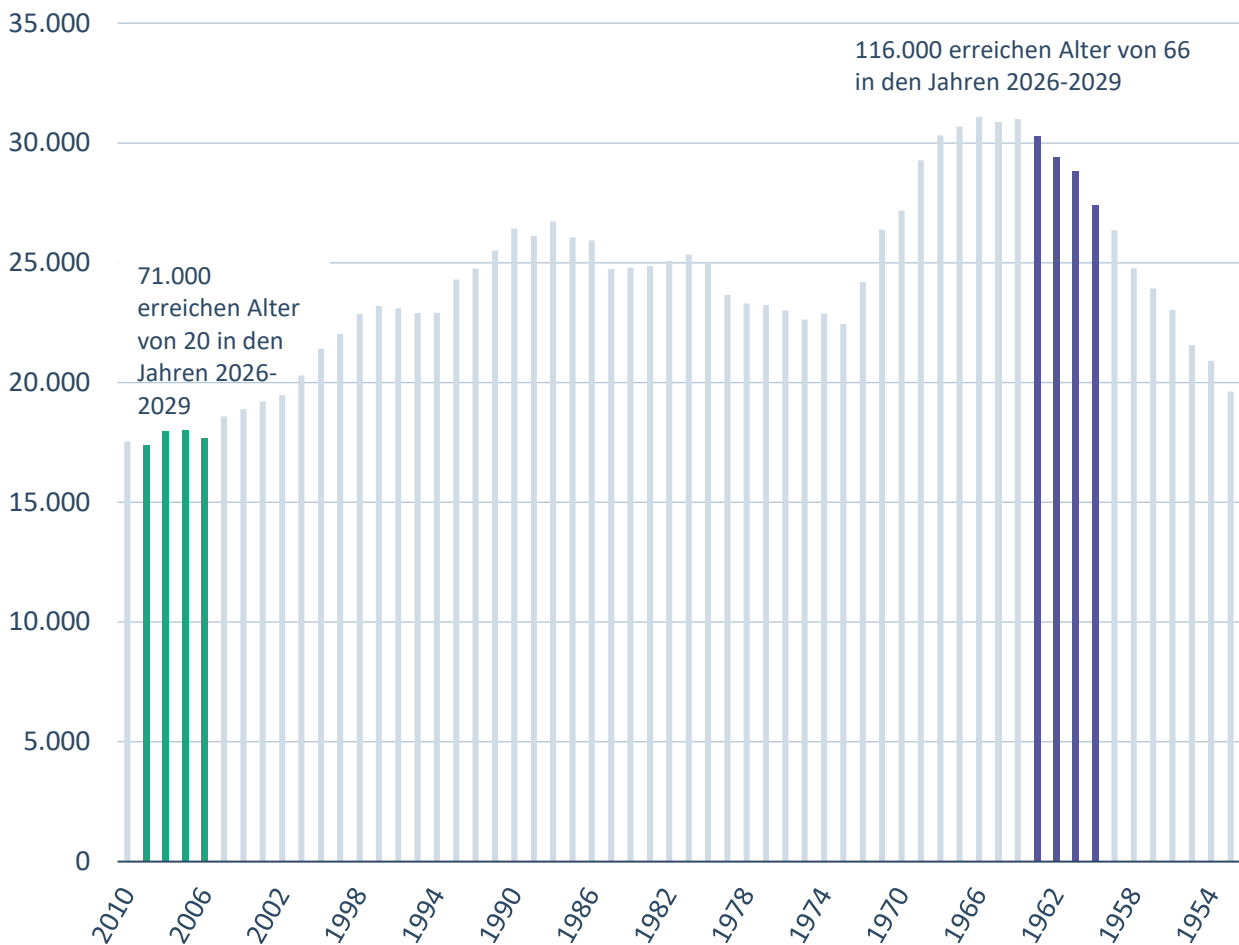
7. die Dynamisierung des Rentenzugangsalters in Abhängigkeit einer steigenden Lebenserwartung und damit einer im Trend steigenden Rentenbezugsdauer,
8. der weitere Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur, mit dem Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungsverpflichtungen in die Lage versetzt werden, ihr individuelles Arbeitsangebot zu steigern, wenn sie dies wünschen,
9. die Beseitigung von Anreizfallen im Steuer- und Transfersystem in Kombination mit einer Entlastung bei Steuern und Sozialabgaben.

1 Einleitung

Die besonders geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre erreichen in Kürze das gesetzliche Renteneintrittsalter. Allein in der laufenden Legislaturperiode erreichen rund 2 Millionen Menschen mehr das Renteneintrittsalter als in das Erwerbsalter nachwachsen (Abbildung 1-1). Dies stellt den deutschen Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Das gilt für den Bayerisch-Schwaben mit einem Delta von 45.000 Personen gleichermaßen. Gelingt es nicht, die Schrumpfung des Arbeitskräftepotenzials durch die nachfolgend diskutierten Maßnahmen zu kompensieren, drohen Wohlstandseinbußen. Denn für Konsum und Umverteilung steht nur zur Verfügung, was zuvor erarbeitet wurde. Eine abnehmende Anzahl Erwerbstätiger müsste nicht nur für sich selbst, sondern auch für eine zunehmende Anzahl nicht erwerbstätiger Personen arbeiten. Daraus können neue Verteilungskonflikte entstehen.

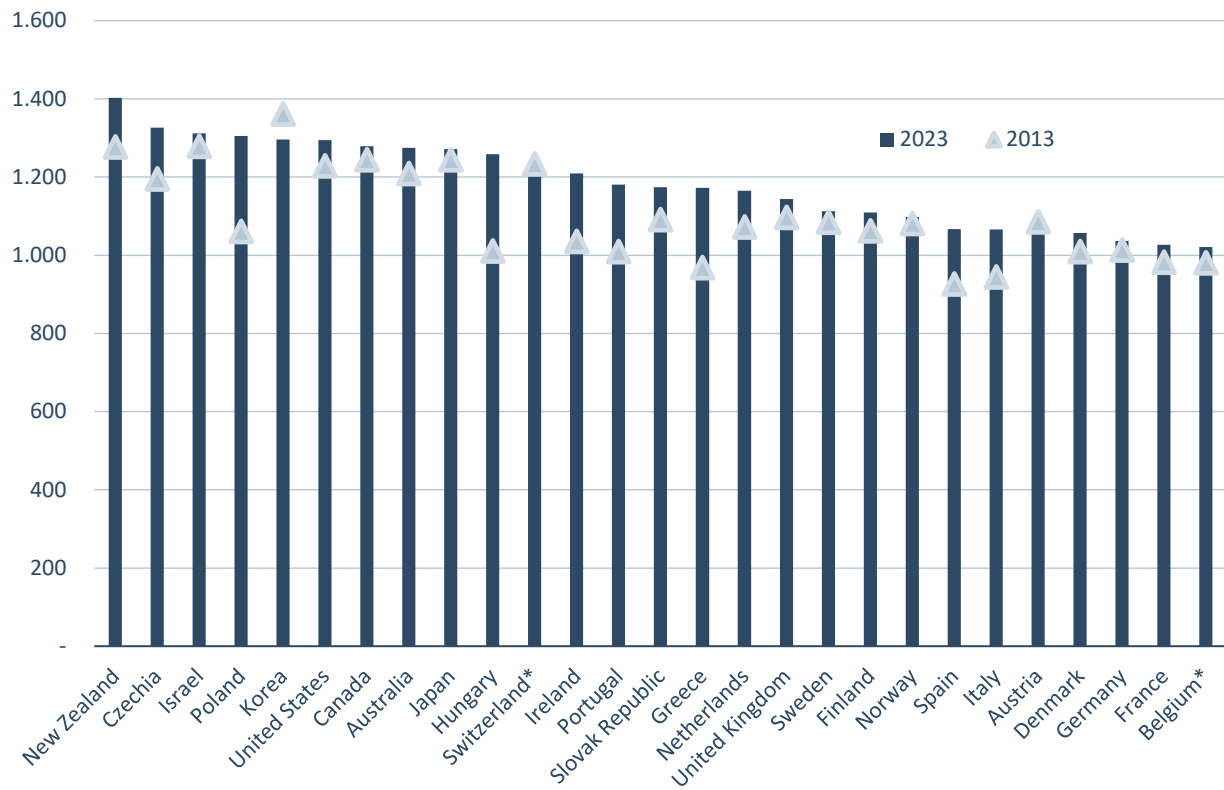
Abbildung 1-1: Bevölkerung nach Geburtsjahr (Stichtag 31.12.2023) in Deutschland (obere Grafik) und in Bayerisch-Schwaben (untere Grafik)





Quellen: Statistisches Bundesamt; Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Institut der deutschen Wirtschaft

Dass eine bessere Ausschöpfung des bestehenden Arbeitskräftepotenzials grundsätzlich möglich ist, zeigt ein internationaler Vergleich der geleisteten Arbeitsstunden je Einwohner im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre). Durch die Bezugnahme auf die Einwohner kann berücksichtigt werden, dass es in den einzelnen Ländern unterschiedlich hohe Anteile von Personen gibt, die überhaupt nicht erwerbstätig sind (Schäfer, 2024). Abbildung 1-2 zeigt, dass in Deutschland je Einwohner im Erwerbsalter weit weniger gearbeitet wird als in vielen anderen Ländern, darunter auch vielen EU-Mitgliedsstaaten. Dabei ist die Erwerbsbeteiligung in Deutschland sogar überdurchschnittlich hoch. Entscheidend ist die weit unterdurchschnittliche Arbeitszeit, die wesentlich durch eine hohe Teilzeitquote hervorgerufen wird. Dessen ungeachtet bestehen auch bei der Erwerbsbeteiligung noch Potenziale. So zeigt eine Betrachtung der Rentenzugänge, dass lediglich ein Drittel der Zugänge in Versichertenrente im Zuge des Erreichens der Regelaltersgrenze erfolgt (Abbildung 1-3). Zwei Drittel gehen dagegen – mit unterschiedlichen Motiven – vorzeitig in den Ruhestand.

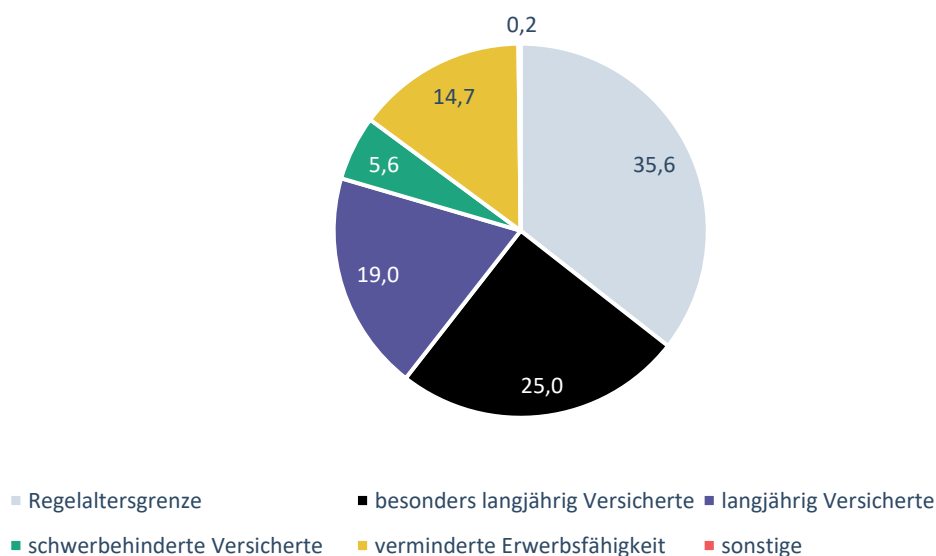
Abbildung 1-2: Geleistete Arbeitsstunden je Einwohner im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre)


*2022.

Quellen: OECD; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1-3: Versichertenrentenzugänge in Deutschland

Nach Rentenart in Prozent - 2023



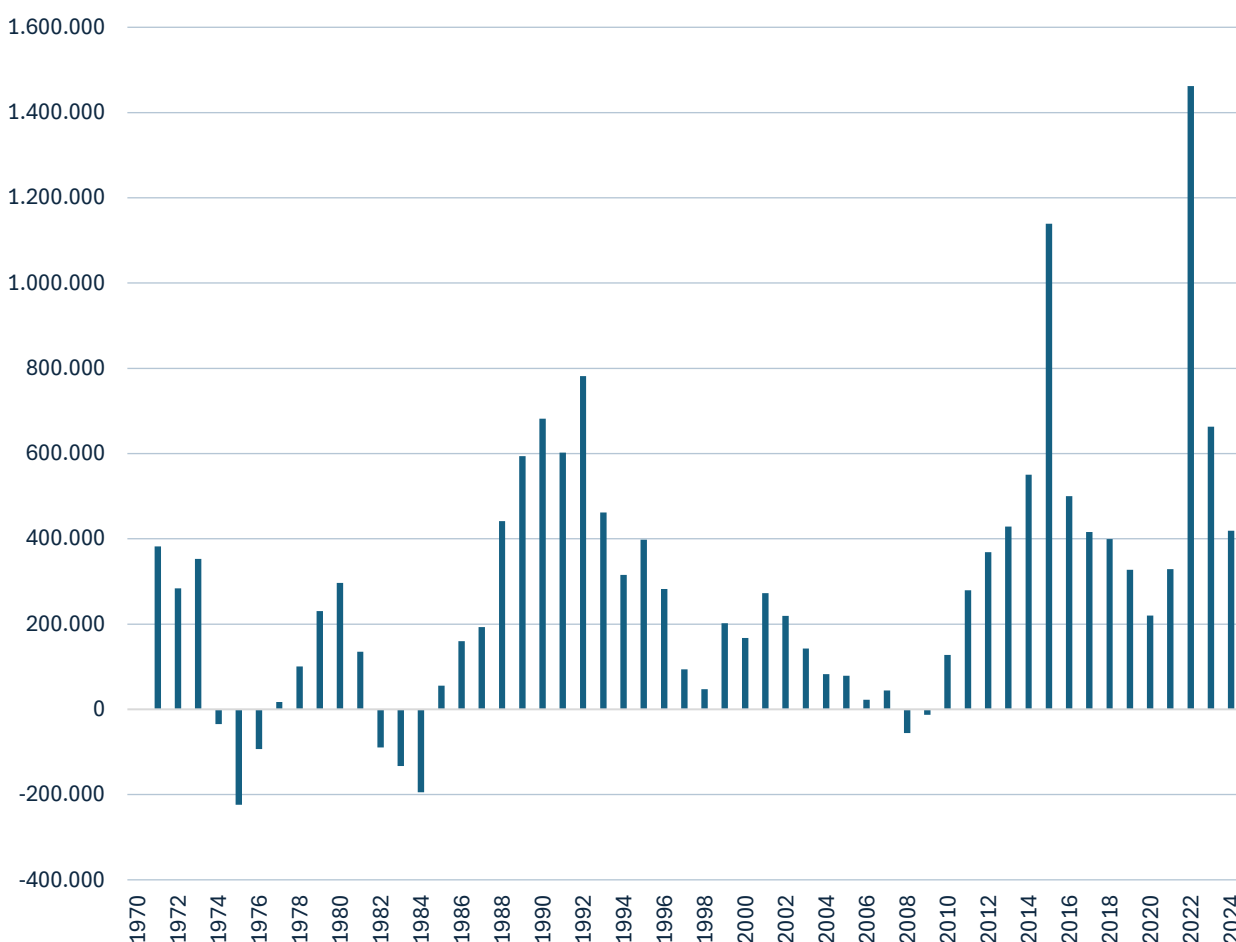
Quelle: DRV, 2024

Die neue Bundesregierung (2025) möchte „alle Register [ziehen], damit Fachkräftesicherung in den nächsten Jahren gelingt“. Die Herausforderung ist folglich erkannt. Die offene Frage ist, ob die im Koalitionsvertrag aufgeführten Maßnahmen und Ansätze auch geeignet sind, der Herausforderung zu begegnen, die die demografische Entwicklung für den Arbeitsmarkt hervorruft. Im Folgenden werden ausgewählte Aspekte diskutiert, die explizit im Koalitionsvertrag genannt werden. Es werden aber auch die Maßnahmen diskutiert, die im Koalitionsvertrag nicht benannt werden, aber für die Bewältigung des demografischen Wandels unerlässlich sind.

2 Intensivierung der Fachkräftezuwanderung

Im Fokus dieses Gutachtens stehen Maßnahmen, die zu einer besseren Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials beitragen können. Zur Kompensation des demografischen Wandels ist aber auch denkbar, das Potenzial zu erweitern. Angesichts der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit kommt nur die Intensivierung der Fachkräftezuwanderung in Frage. Während der Zuwanderungssaldo nach Deutschland mit zusammen rund 1 Million Personen in den Jahren 2023 und 2024 durchaus eine Größenordnung erreicht, die demografische Verluste wettmachen könnte (Abbildung 2-1), stellen die Zugewanderten überwiegend keinen Ersatz für aus dem Erwerbsleben ausscheidende Fachkräfte dar. Der weitaus größte Teil der Zuwanderung entfällt auf humanitäre und familiäre Tatbestände. Dass hier ein Match mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes in Deutschland entsteht, ist eher zufällig. Die Zuwanderung im Rahmen der EU-Freizügigkeit dürfte zwar größtenteils selbstgesteuert mit dem Ziel der Arbeitsmarktintegration sein. Doch auch die traditionellen Herkunftsländer in Osteuropa weisen demografische Lücken auf. Zudem führt wirtschaftliche Konvergenz zu einem verringerten Migrationsanreiz.

Abbildung 2-1: Wanderungssaldo Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt

Die gesteuerte Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten zum Zwecke der Erwerbstätigkeit umfasste im Jahr 2023 lediglich 72.000 Personen (BMI, 2025), wobei die Abwanderer für diese spezielle Gruppe nicht erfasst

werden können und noch in Abzug gebracht werden müssten. Ohne eine Intensivierung dieser arbeitsmarkt-gesteuerten Zuwanderung bleibt es illusorisch, Wohlstandsverluste infolge der demografischen Schrumpfung abzuwenden. Die vorangegangenen Bundesregierungen haben diese Herausforderung erkannt und im Laufe mehrerer Legislaturperioden ein Zuwanderungsrecht geschaffen, das als eines der liberalsten der Welt gelten kann. Dass die Fachkräftezuwanderung dennoch überschaubar bleibt, liegt unter anderem an der Handhabung gesetzlicher Bestimmungen in der Praxis. So kann es im Einzelfall mehr als ein Jahr dauern, in den Auslandsvertretungen erfolgreich ein Visum zur Einreise zu beantragen. Weitere Verzögerungen entstehen durch einen langwierigen Prozess der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Wenig attraktiv wirken auch überlastete und überforderte Ausländerbehörden. Abschreckend wirkt etwa der Fall der hessischen Behörden, die im Frühjahr 2025 wegen technischer Probleme monatelang keine Aufenthaltstitel ausstellen konnten (FragDenStaat, 2025).

Im Koalitionsvertrag werden diese Probleme zum Teil adressiert. Avisiert wird eine „konsequente Digitalisierung und Zentralisierung“ der Prozesse mit dem Ziel einer beschleunigten Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Dies soll im Rahmen einer „digitalen Agentur“ unter Mitwirkung der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Ansätze für eine Beschleunigung der Visa-Vergabe finden sich im Koalitionsvertrag nicht, es wurden aber schon zuvor mit dem „beschleunigten Fachkräfteverfahren“ nach §81a AufenthG Schritte eingeleitet. Es bleibt abzuwarten, ob diese Maßnahmen zum Erfolg führen werden.

Eine bedenkliche Leerstelle bleibt bei der Frage, wer die Fachkräfte aus Drittstaaten rekrutieren könnte. Auslandshandelskammern und Bundesagentur für Arbeit können hier zwar unterstützen. Unternehmensbefragungen signalisieren, dass dies allerdings nicht hinreichend ist. Größere Unternehmen können das gegebenenfalls selbst leisten. Für kleine und mittelständische Unternehmen erscheint es aber illusorisch, dass diese in Drittländern selbst Fachkräfte rekrutieren können. Die ungeklärte Frage wirkt umso schwerer, als dass mit der Zeitarbeit eine Branche bereitsteht, die erstens international aufgestellt ist und deren Kernkompetenz zweitens in der Rekrutierung von Fachkräften liegt. Der Zeitarbeit ist aber die Rekrutierung aus Drittstaaten gesetzlich untersagt – was zeigt, dass zumindest Teile der Politik die Größe der Herausforderung noch nicht erkannt haben.

3 Verlängerung der Lebensarbeitszeit

3.1 Maßnahmen im Koalitionsvertrag

Im Koalitionsvertrag sind eine Reihe rentenpolitisch relevanter Maßnahmen enthalten, für die jedoch zunächst kein Effekt auf das Arbeitsvolumen abgeleitet werden kann. Dazu zählen zum Beispiel das zunächst bis 2031 befristete Festhalten an einem Rentenniveau von 48 Prozent, die geplante Frühstart-Rente, die Mütterrente oder die Einrichtung einer Rentenkommission. In einem direkten oder mittelbaren Zusammenhang mit der Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens stehen hingegen ...

- ... das explizite Festhalten an einem abschlagsfreien Renteneintritt nach 45 Beitragsjahren,
- ... die Einführung eines monatlichen Steuerfreibetrags von 2.000 Euro bei freiwilligem Weiterarbeiten nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters (Aktivrente) und
- ... die Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze.

Das **Festhalten an der abschlagsfreien Rente nach 45 Jahren** begünstigt ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Beispielsweise hatten sich von den in den Jahren 1954 bis 1957 geborenen gut 4 Millionen Personen zum 31.12.2023 knapp 1,15 Millionen bzw. 28,2 Prozent den abschlagsfreien Zugang für besonders langjährig Versicherte zunutze gemacht (vgl. Schüler/Seele, 2025a). Überträgt man diese Quote einfachheits halber auf die entsprechenden Altersjahrgänge in Bayerisch-Schwaben, würde dies einer Anzahl von rund 25.000 ehemaligen Beschäftigten entsprechen, die abschlagsfrei in den vorzeitigen Rentenbezug gewechselt waren (siehe Tabelle 3-1). Ein kleiner Teil der besonders langjährig Versicherten aus diesen Geburtskohorten ist zwar auch nach dem vorzeitigen Renteneintritt einer Erwerbstätigkeit nachgegangen (Schüler/Seele, 2025b, 11). Gleichwohl sind insgesamt durch den vorzeitigen Renteneintritt aus gesamtwirtschaftlicher Sicht in erheblichem Umfang Arbeitsstunden verlorengegangen.

Nimmt man zur Vereinfachung an, dass alle Begünstigten der Jahrgänge 1954 bis 1957 die maximal möglichen 24 Monate früher in Rente gegangen sind und hätten diese ohne vorzeitigen Renteneintritt bis zum regulären gesetzlichen Renteneintrittsalter mit einer durchschnittlichen Anzahl von 1.343 jährlichen Arbeitsstunden (2023) weitergearbeitet, resultiert daraus ein Verlust von bis zu gut 3 Milliarden (knapp 68 Millionen) Arbeitsstunden für Deutschland insgesamt (Bayerisch-Schwaben) über einen Vierjahres-Zeitraum. Auf ein Jahr gerechnet entspräche das 1,2 Prozent des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens von 61,66 Milliarden Arbeitsstunden im Jahr 2023 (vgl. hierzu IAB, 2024).

Durch das Festhalten am abschlagsfreien vorzeitigen Renteneintritt für besonders langjährig Versicherte ist daher auch in der kommenden Legislaturperiode mit einem erheblichen vorzeitigen Verlust an Arbeitsstunden zu rechnen, wenn die Geburtsjahrgänge 1958 bis 1961 das gleiche Erwerbsverhalten zeigen wie die Jahrgänge 1954 bis 1957. Dies ist insofern nicht unwahrscheinlich, weil von den Jahrgängen 1958 und 1959 zum 31.12.2023 bereits 470.000 Personen die Rente für besonders langjährig Versicherte in Anspruch genommen haben (Schüler/Seele, 2025a). Nach Ablauf der Legislaturperiode im Jahr 2029 wäre bei einer ähnlichen Quote der Inanspruchnahme wie bei den Jahrgängen 1954 bis 1957 mit 1,35 Millionen Rentnerinnen und Rentnern zu rechnen, die nach 45 Beitragsjahren abschlagsfrei vorzeitig eine Rente beziehen und sich zum überwiegenden Teil vollständig aus dem Arbeitsleben zurückziehen würden (SZ1 in Szenariobetrachtung).

Ob die **Einführung eines monatlichen Steuerfreibetrags von 2.000 Euro bei freiwilligem Weiterarbeiten nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters (Aktivrente)** die Arbeitsanreize von Rentnerinnen und Rentnern in einem Ausmaß stärken wird, dass sich das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen merklich erhöht, darf mit einem Fragezeichen versehen werden. Erstens ist das Weiterarbeiten jenseits der gesetzlichen Regelaltersgrenze in Form des Aufschubs des Rentenbezugs mit einem Bonus von bis zu 6 Prozent pro Jahr bereits heute finanziell lukrativ (vgl. Pimpertz/Stettes, 2020). Zweitens signalisieren Befragungsergebnisse, dass finanzielle Motive für die Entscheidung, im Rentenalter weiterzuarbeiten, eine eher untergeordnete Rolle spielen (vgl. z. B. Fähnrich et al., 2023; Hammermann et al., 2024a; Romeu Gordo et al., 2022). Die Subventionierung der Beschäftigung im Rentenalter birgt daher das Risiko, dass starke Mitnahmeeffekte bei gleichzeitig eher ungewissen Beschäftigungseffekten auftreten werden.

Die steuerliche Ungleichbehandlung von Erwerbseinkommen aus selbstständiger vs. abhängiger Beschäftigung sowie vor vs. nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze wirft zudem Fragen auf. Dies betrifft zum einen die steuerrechtliche Zulässigkeit einer solchen Diskriminierung. Zum anderen stehen Betriebe vor der Herausforderung, die induzierte faktische Ungleichbehandlung beim (Netto-)Entgelt von Beschäftigten innerhalb der Belegschaft zu moderieren (z. B. bei Lohnerhöhungen und Sonderzahlungen).

Mit der **Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen von Rentnerinnen und Rentnern** würde ein Hindernis abgebaut, dass bislang vielerorts einer Beschäftigung von diesen sogenannten Silver Workern im Weg steht (vgl. hierzu Pimpertz/Stettes, 2020; Pimpertz/Stettes, 2024). Davon würden insbesondere solche Unternehmen profitieren, bei denen die Entscheidung über eine potenzielle Weiterbeschäftigung an alter Wirkungsstätte erst nach dem (altersbedingten) Ausscheiden der Rentenbezieherin bzw. des Rentenbeziehers gefällt wird oder erst gefällt werden kann. Dabei ist es zweitrangig, ob die Ursache hierfür eher auf betrieblicher Seite – zum Beispiel die ursprüngliche Nachwuchsplanung lässt sich nicht realisieren oder es entsteht zusätzlicher Bedarf – oder auf der Beschäftigtenseite – zum Beispiel fehlende Bereitschaft vor Renteneintritt, die aber nach Renteneintritt wieder besteht – zu suchen ist. Eine Quantifizierung des potenziellen erhöhenden Effekts auf das Arbeitsvolumens ist allerdings nicht möglich.

3.2 Was wäre erforderlich?

- **Regelaltersgrenze anheben:** Mit Blick auf die demografisch bedingten Herausforderungen sollte die Regelaltersgrenze nicht nur bis zum Jahr 2031, sondern darüber hinaus mit weiter steigender Lebenserwartung angehoben werden.

In einem umlagefinanzierten Alterssicherungssystem hängt die Stabilisierung von Beitragssatz und Sicherungsniveau maßgeblich von der Entwicklung der Beitragszahler-Rentner-Relation ab. Mit einer höheren Regelaltersgrenze verschiebt sich der Renteneintritt in ein späteres Lebensalter, wodurch sich der demografisch bedingte Anstieg der Rentenzahl verlangsamt und gleichzeitig die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beitragszahler stabilisiert wird. Das Ausmaß des potenziellen positiven Effekts auf das Arbeitsvolumen würde zum einen davon abhängen, in welchem Verhältnis eine steigende Lebenserwartung auf Rentenbezug und Erwerbszeit aufgeteilt würde. Zum anderen ist offen, wie sich eine entsprechende Regelung auf die (vorzeitigen) individuellen Renteneintrittsentscheidungen auswirken würde.

Klar ist, dass in kurzer und mittlerer Frist keine positiven Arbeitsangebotseffekte zu erwarten sind, wenn man sich vor Augen führt, dass sich die schrittweise Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre für die betroffenen Jahrgänge über einen Zeitraum von 20 Jahren erstreckt (ab 2012 bis Ende 2031). Eine

Anhebung der Regelaltersgrenze sollte gleichwohl zeitnah beschlossen werden, zumal sowohl die betriebliche und private Alterssicherung eines längeren Vorlaufs bedürfen als auch die berufliche Laufbahnplanung – zum Beispiel mit Blick auf Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarfe, die die Beschäftigungsfähigkeit in höherem Erwerbsalter sichern.

■ **Vorzeitiger Rentenbezug nur mit anreizneutralen Abschlägen**

Die Privilegierung des vorgezogenen Rentenbezugs von besonders langjährig Versicherten ist nicht zu rechtfertigen. Der Verzicht auf Abschläge für bis zu zwei Jahre vorzeitigen Rentenbezugs verstößt gegen die Kriterien der Budget- und Belastungsneutralität und belastet deshalb die Gesetzliche Rentenversicherung und deren Beitragszahler. Gleichzeitig setzt das Privileg einen Frühverrentungsanreiz, der das Bemühen um eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit konterkariert. Denn der Barwert des vorzeitigen Rentenbezugs übersteigt trotz Bonusregelung bei Weiterbeschäftigung den Barwert eines Rentenbezugs ab der gesetzlichen Regelaltersgrenze (Hammermann et al., 2024b, 26).

Würde sich eine kurzfristig in Kraft tretende Abschaffung der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte aus rentenrechtlichen Gründen zum Beispiel erst auf die Geburtskohorten 1962 bis 1965 beziehen können, wären davon gut 1,5 Millionen Personen (gut 34.000 für Bayerisch-Schwaben) betroffen, wenn diese Jahrgänge ein vergleichbares Renteneintrittsverhalten zeigen und vergleichbare Erwerbshistorien aufweisen würden wie die Jahrgänge 1954 bis 1957 (S22 in Szenariobetrachtung). Bei einer durchschnittlichen Anzahl von 1.343 jährlichen Arbeitsstunden und einer Inanspruchnahme des kompletten zweijährigen Zeitraums wäre dies gleichbedeutend mit einem Potenzial von zusätzlich mehr als 1 Milliarde jährlicher Arbeitsstunden für Deutschland insgesamt (23 Millionen für Bayerisch-Schwaben) oder einem Plus von 1,65 Prozent bezogen auf das Arbeitsvolumen im Jahr 2023.

Offen bleibt bei einer solchen Szenariobetrachtung, wie viele der von einer solchen Änderung betroffenen Beschäftigten sich stattdessen für einen vorzeitigen Renteneintritt mit Abschlägen entscheiden würden und zu welchem Zeitpunkt dieser dann erfolgen würde. Er könnte bis zu vier statt zwei Jahre früher erfolgen. Vor diesem Hintergrund sollten erstens auch die Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug für langjährig Versicherte so gestaltet werden, dass sich dadurch das durchschnittliche Rentenzugangsalter der Regelaltersgrenze annähert. Die bisherigen Abschläge von 0,3 Prozent pro Monat des vorgezogenen Rentenbezugs sind zu niedrig, um den Anreiz zu erhöhen, die eigene Lebensarbeitszeit an das gesetzliche Renteneintrittsalter heranzuführen. Zweitens sollte der Zeitraum für den vorgezogenen Rentenbezug mit Abschlägen gegenüber dem Status quo verkürzt werden.

■ **Wiedereinführung der Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitigem Rentenbezug**

Mit dem vollständigen Wegfall der Hinzuverdienstgrenze ist die Politik von der Grundidee der Gesetzlichen Rentenversicherung abgerückt, der zufolge die Rente Arbeitseinkommen ersetzen soll. Seit dem 1. Januar 2023 können Rentenbezieher vor Erreichen der Regelaltersgrenze die damit verbundenen Abschläge durch Erwerbseinkommen in unbegrenzter Höhe (über-)kompensieren. Daraus resultiert ein Anreiz zu frühzeitigem Rentenbezug. Er belastet nicht nur langfristig die Ausgabenseite der Gesetzlichen Rentenversicherung, sondern birgt die Gefahr, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit gegenüber dem Status quo vor dem Rentenbezug reduzieren, obwohl sie ohne die Möglichkeit des parallelen Bezugs von Renten- und Erwerbseinkommen

bereit gewesen wären, in Vollzeit bis zum kollektiv wünschenswerten Renteneintrittsalter zu arbeiten (vgl. hierzu Stettes, 2023).

Eine Analyse von Daten der Deutschen Rentenversicherung zeigt, dass der parallele Bezug von Renten und Erwerbseinkommen im Jahr 2023 sprunghaft angestiegen ist (Schüler/Seele, 2025b). Mit Blick auf das Arbeitsvolumen wäre noch der beste Fall, dass sich die Arbeitszeit der zusätzlich begünstigten Beschäftigten gegenüber dem Status quo vor dem Renteneintritt nicht verändert hätte. Allerdings wäre dieser Fall mit der vorzeitigen finanziellen Belastung der Rentenversicherung erkaufte. Eine endgültige empirische Analyse steht zum Entstehungszeitpunkt des Gutachtens zwar noch aus. Es ist jedoch damit zu rechnen, dass die Begünstigten parallel zum Rentenbezug ihre Arbeitszeit deutlich gesenkt haben. Vor diesem Hintergrund wäre es sinnvoll, dem Hinzuverdienst bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze wieder enge Grenzen zu setzen, um das Arbeitskräftepotenzial in den rentennahen Kohorten besser auszuschöpfen. Wie viele Arbeitsstunden dadurch gewonnen werden könnten lässt sich derzeit nicht abschätzen.

3.3 Eine einfache Szenario-Rechnung zur Veranschaulichung

Tabelle 3-1: Struktur des Rentenzugangs

Anzahl der Personen nach tatsächlichem (geschätzten) Rentenzugangstyp nach Erreichen der Regelaltersgrenze
Datenstand: 31.12.2023

Art des Altersrentenzugangs	Jahrgänge 1954 bis 1957		Jahrgänge 1958 bis 1961	Jahrgänge 1962 bis 1965
	Anzahl	in %	Szenario 1 (SZ1)	Szenario 2 (SZ2)
Deutschland - insgesamt				
Regelaltersgrenze	1.812.588	44,6	2.137.449	2.395.440
Besonders langjährig Versicherte	1.148.253	28,2	1.352.035	1.515.226
Langjährig Versicherte	643.536	15,8	757.750	849.211
Ohne Altersrentenbezüge	470.077	11,5	550.017	616.405
Bayerisch-Schwaben¹⁾				
Regelaltersgrenze	39.846	44,6	47.830	54.182
Besonders langjährig Versicherte	25.205	28,2	30.255	34.272
Langjährig Versicherte	14.126	15,8	16.956	19.208
Ohne Altersrentenbezüge	10.253	11,5	12.308	13.942

1) Annahme: Anteile für Bayerisch-Schwaben entsprechen den Anteilen in Deutschland insgesamt.

Rundungsdifferenzen. SZ1: Gleiche Quote der Inanspruchnahme des vorzeitigen Rentenbezugs wie in den Jahrgängen 1954 bis 1957. SZ2 halbierte Quote der Inanspruchnahme des vorzeitigen Rentenbezugs wie in den Jahrgängen 1954 bis 1957.

Lesehilfe: 1.148.253 Millionen Angehörige der Geburtsjahrgänge 1954 bis 1957 hatten bei Erreichen ihres gesetzlichen Renteneintrittsalters bis spätestens zum 31.12.2023 den Zugang zum Bezug von Altersrenten über die Möglichkeit gewählt, nach 45 Beitrags-

jahren vorzeitig abschlagsfrei in Rente zu gehen. Dies entspricht 28,2 Prozent aller zum 31.12.2023 noch lebenden Angehörigen dieser vier Geburtskohorten.

Quellen: Schüler/Seele, 2025a auf Basis FDZ-RV; Statistisches Bundesamt, 2025 a-c; DESTATIS; Institut der deutschen Wirtschaft

4 Verlängerung der Jahresarbeitszeit

4.1 Maßnahmen im Koalitionsvertrag

Das Potenzial einer besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials ist beachtlich. Würde in Deutschland je Einwohner im Erwerbsalter genauso viel gearbeitet wie in der Schweiz, könnte das Arbeitsvolumen um 18 Prozent höher sein als im Status quo. Gegenüber den Niederlanden – wo ebenfalls ein großer Anteil der Erwerbstätigen Teilzeit arbeitet – sind es 12 Prozent. Wird allein die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen betrachtet, beträgt das Potenzial im Vergleich zur Schweiz 14 Prozent und zu den Niederlanden 5 Prozent. Das heißt, in beiden Nachbarländern arbeiten Erwerbstätige nicht nur länger, es ist auch ein höherer Anteil der Bevölkerung erwerbstätig.

Im Koalitionsvertrag sind eine Reihe von Maßnahmen enthalten, von denen sich ein positiver Effekt auf das Arbeitsangebot versprochen wird. Dazu zählen

- die Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge und betriebliche Prämien bei einer Arbeitszeitausweitung,
- der Wechsel von der täglichen auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit,
- der Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur und Ausweitungen beim Elterngeldbezug

Der avisierten **Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge** ist zugute zu halten, dass zumindest in die richtige Richtung gedacht wird: Es werden Anreize benötigt, mit denen eine Ausweitung der Arbeitszeit attraktiver wird. Gegen die Maßnahme spricht, dass eine Ausdehnung der regulären Arbeitszeit anzustreben ist. Bei Überstunden handelt es sich dagegen um ein Instrument zur Abdeckung einer temporär erhöhten Arbeitsnachfrage. Zudem besteht mit der Nutzung von Arbeitszeitkonten ein weiteres Instrument zur kurzfristigen Feinsteuerung betrieblicher Anforderungen, das in vielen Fällen Überstunden überlegen ist. Nicht zuletzt deshalb ist die Nutzung von Überstunden in den letzten 30 Jahren stetig gesunken. Die geplante Steuerfreiheit könnte der Vereinbarung flexibler Arbeitszeitmodelle im Rahmen von Tarifverträgen sogar schaden, wenn Gewerkschaften im Hinblick auf die Steuerfreiheit der Zuschläge flexible Arbeitszeit zugunsten von Überstunden in geringerem Maße angewendet sehen wollen.

Wenig Auswirkungen dürfte die geplante **Steuerfreiheit für Prämien zur Arbeitszeitausweitung** haben. Zwar wird nicht erfasst, in welchem Umfang solche Prämien gezahlt werden. Es erscheint jedoch unwahrscheinlich, dass sie eine größere quantitative Rolle spielen – zumal wichtige Tarifverträge wie zum Beispiel in der Metall- und Elektro-Industrie solche Prämien nicht vorsehen. Grundsätzlich sollte die Lohnfindung Sache der Tarifpartner bleiben und der Staat sollte nicht einzelne Lohnbestandteile steuerlich bevorzugen.

Der nun bereits im dritten Koalitionsvertrag versprochene Wechsel der gesetzlich vorgeschriebenen Tageshöchstarbeitszeit zu einer **wöchentlichen Höchstarbeitszeit** ist geeignet, die Arbeitszeitflexibilität zu erhöhen. Insofern ist die Maßnahme zu begrüßen. Sie ist aber nur in eingeschränktem Maße geeignet, zusätzliche Anreize für eine Ausweitung der Arbeitszeit zu bieten. Dies könnte allenfalls dann der Fall sein, wenn eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit im Einzelfall an starren Arbeitszeitregeln scheitert – hier wäre aber in erster Linie das Vorliegen betrieblicher Faktoren zu vermuten.

Die Modernisierung und der **Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur** können als eine wesentliche notwendige, wenn auch nicht als hinreichende Voraussetzung für die Ausweitung der Arbeitszeit betrachtet werden. Kinderbetreuung ist einer der wesentlichen Faktoren für Frauen, teilzeit- und nicht vollzeitbeschäftigt zu sein. Laut Mikrozensus gaben im Jahr 2024 53 Prozent der Frauen im Alter von 25 bis 44 Jahre an, wegen der Betreuung von Kindern Teilzeit zu arbeiten – wobei offenbleibt, ob dies freiwilliger oder unfreiwilliger Natur ist. Bei älteren Frauen ist hingegen der eigenständige Wunsch nach Teilzeit mit 41 Prozent der maßgebende Faktor. Der avisierte Ausbau muss als große Herausforderung angesehen werden, da einerseits der Höhepunkt der Babyboomer-Verrentung schon in wenigen Jahren erreicht sein wird und andererseits vom politischen Willen bis zur Umsetzung einer Kapazitätsausweitung einige Jahre mit Planung und Bau der Einrichtungen sowie der – immer schwieriger werdenden – Rekrutierung von Personal vergehen dürften.

Mit der **Reform des Elterngeldes** sollen nach dem Willen der Koalitionäre die Lohnersatzraten erhöht werden und die Anzahl und Aufteilung der Bezugsmonate „verändert“ werden. Letzteres lässt erwarten, dass am Ende eine Ausweitung der Bezugsmonate steht. Eine weitere Leistungsausweitung wird durch die Anhebung der Mindest- und Höchstbeiträge angestrebt. Das Elterngeld verfolgt ein sozialpolitisches Ziel, dessen Für und Wider an dieser Stelle nicht erörtert werden kann. Wichtig im Kontext der Fachkräftesicherung ist, dass es gemeinsam mit strukturell ähnlichen Leistungen wie der **Familienstartzeit** oder dem **Familienpflegegeld** staatliche Leistungen dafür auslobt, nicht erwerbstätig zu sein. Statt zu den bestehenden Leistungen dieser Art weitere hinzuzufügen, wäre es erforderlich, das Leistungsangebot hinsichtlich seiner Wirkung auf das Arbeitskräfteangebot einer kritischen Prüfung zu unterziehen und gegebenenfalls zu hinterfragen.

4.2 Was wäre erforderlich?

- Mit der **Streichung von Feiertagen** könnte das Arbeitsvolumen unmittelbar erhöht werden.

Bei rund 220 potenziellen Arbeitstagen (5-Tage-Woche abzüglich rund 40 Urlaubs- und Feiertage) ergibt sich pro gestrichenem Feiertag eine Ausweitung des Arbeitsvolumens von rund 0,45 Prozent (entspricht 1/220). Bei einem gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen von 61,355 Milliarden Stunden im Jahr 2024 ergibt sich daraus ein zusätzliches Potential von knapp 280 Millionen Stunden. Dies gilt allerdings nur für bewegliche Feiertage, die jedes Jahr auf einen Arbeitstag fallen, wie beispielsweise Pfingstmontag. Unbewegliche Feiertage mit einem festen Datum können auch auf ein Wochenende fallen. Das Potenzial an zusätzlichen Stunden beträgt in diesem Fall daher nur 5/7 des oben genannten Werts, also knapp 200 Millionen Stunden. Die Streichung auch eines bundesweiten Feiertags wäre Ländersache. Lediglich der Tag der deutschen Einheit ist im Einigungsvertrag als gesetzlicher Feiertag durch den Bund bestimmt. Für eine Streichung müssten also alle Länder ihre Landesgesetze ändern. Dies erfordert politische Entschlossenheit. Entschärfen ließe sich das Problem, indem wie in Dänemark beschlossen wird, dass der gestrichene Feiertag entsprechend vergütet wird, die Verdienste also ebenfalls um 0,45 Prozent angehoben würden.

Augsburg ist die Stadt mit den bundesweit meisten Feiertagen. Zu den ohnehin vielen Feiertagen in Bayern kommt in der Stadt Augsburg das Friedensfest am 8. August hinzu. Die Ausnahmestellung Bayerns ergibt sich dadurch, dass dort Heilige Drei Könige am 6. Januar ein Feiertag ist – sonst nur in Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt – und in den überwiegend katholischen Gemeinden, was etwa drei Viertel der Bevölkerung betrifft. Das gilt auch für Mariä Himmelfahrt am 15. August, das sonst nur in Saarland ein gesetzlicher Feiertag ist. Auch Fronleichnam ist in Bayern, anders als in Nord- und Ostdeutschland ein Feiertag. Eine Möglichkeit bestünde beispielsweise darin, Heilige drei Könige und Mariä Himmelfahrt als Feiertage gegen höheres

Entgelt abzuschaffen. Da beide Tage auch auf ein Wochenende fallen können, würde das Arbeitsvolumen um $10/7 \cdot 0,45$ Prozent, also um 0,65 Prozent steigen können. Dies wären bezogen auf die Region Bayerisch-Schwaben, in der im Jahr 2022 gut 1,4 Milliarden Stunden gearbeitet wurden, 9,15 Millionen Stunden. Das bayerische Feiertagsgesetz erlaubt Arbeitnehmern jüdischen Glaubens an den jüdischen Feiertagen unbezahlt freizunehmen. Zur besseren Akzeptanz der Feiertagsstreichung ließe sich im Gesetz eine entsprechende Regelung für die katholischen Arbeitnehmer schaffen, die dadurch den Status Quo wieder herstellen könnten. Dies würde dazu führen, dass die Ausweitung des Arbeitsvolumens, insbesondere in ländlichen Gebieten mit stärkeren katholischen Traditionen, geringer ausfiele. Auf der anderen Seite würde aber niemand gegenüber dem Status Quo einen Nachteil erleiden, da in diesem Fall das höhere Gehalt wieder gegen einen freien Tag zurückgetauscht werden könnte.

- Die **Senkung der Steuer- und Abgabenlast** könnte Arbeit aus der Schattenwirtschaft in den regulären Arbeitsmarkt zurückbringen und Anreize schaffen, die individuelle Arbeitszeit auszuweiten.

So ergab eine Meta-Studie, dass die Unterschiede in der Höhe der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge bis zu 52 Prozent der Streuung der Größe der Schattenwirtschaft erklären können (Enste, 2017). Wandert Arbeit aus der Schattenwirtschaft heraus, kann in der Regel die pro-Kopf-Produktivität gesteigert werden und es entstehen für den Staat zusätzliche Einnahmen.

Beschränkt man sich auf den regulären Arbeitsmarkt, ist zwischen dem Einkommens- und Substitutionseffekt zu unterscheiden. Der Einkommenseffekt führt dazu, dass die Menschen bei geringerer Abgabenlast weniger arbeiten, weil sie ihr gewünschtes Einkommen mit weniger Arbeitszeit erreichen können. Der Substitutionseffekt führt dagegen dazu, dass mehr gearbeitet wird, insbesondere wenn eine zusätzliche Arbeitsstunde durch eine verringerte Belastung mehr einbringt. Es macht dann Sinn mehr zu arbeiten, weil der relative Preis von Freizeit, der dem entgangenen Nettolohn entspricht, steigt. Die meisten Studien kommen zu dem Ergebnis, dass der Substitutionseffekt die stärkere Wirkung entfaltet und somit eine Steuer- und Abgabensenkung per Saldo zu mehr Arbeit führt. Eine Simulationsstudie zu den Effekten der stufenweisen Abschaffung des Solidaritätsbeitrags aus dem Jahr 2019 erbrachte, dass die Abschaffung des Solis für 90 Prozent der Steuerzahler (ungefähr die jetzige Rechtslage) zu einem Plus von 70.000 Vollzeitäquivalenten führt (Bonin et al., 2019). Das entspräche einem Arbeitszeitvolumen von rund 100 Millionen Stunden.

Als einfache Maßnahme böte sich die Abschaffung der Steuerklassen 3 und 5 an, wie sie die Ampelkoalition bereits vorbereitet hatte. Dies ändert zwar nichts an dem Steueraufkommen der Paare, raubt aber die Illusion, dass bei einer Ausweitung der Arbeitszeit des schlechter verdienenden Partners hohe Abzüge entstehen. Der Effekt auf das Arbeitsvolumen lässt sich aber nicht beziffern.

- **Senkung der Transferentzugsrate**

Ähnliches wie bei der Steuer- und Abgabenbelastung gilt bei der Transferentzugsrate. Hier sind vor allem für Alleinstehende mit Bürgergeldbezug die Transferentzugsraten so hoch, dass sich eine Ausweitung der Arbeitszeit über die Minijob-Grenze hinaus oder von Teilzeit auf Vollzeit kaum lohnt. Reformideen sehen vor, den Freibetrag für geringe Einkommen zu senken und ihn dafür für hohe Einkommen zu erhöhen. Hierdurch könnten die Einkommensunterschiede zwischen Vollzeitbeschäftigten und Arbeitnehmern mit geringer Stundenzahl ansteigen, ohne dass die Transfersumme insgesamt steigen müsste (Schäfer, 2019). Aufgrund der deutlichen Verbesserungen des Wohngelds durch die Ampel-Koalition sind überdies weniger Menschen auf

Bürgergeld angewiesen. Beim Wohngeld liegt die Transferentzugsrate aber bei deutlich niedrigeren 50 Prozent, sodass auch von dieser Reform ein Arbeitsanreiz ausgeht. Dieser ist jedoch ebenfalls nicht quantifizierbar.

■ Flexibilisierung der Ruhezeiten

Die Ruhezeiten sind im Arbeitszeitgesetz geregelt. Dort heißt es im §5, dass die Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen, bis sie wieder ihre Arbeit aufnehmen. In Zeiten von Homeoffice und interkontinentaler Zusammenarbeit ist diese Regelung nicht mehr zeitgemäß. Wer nachmittags sein Kind von Schule oder Kita abholt und dann abends noch eine E-Mail schreibt oder an einer kurzen Besprechung teilnimmt, sollte dann am nächsten Morgen auch nach weniger als elf Stunden wieder arbeiten dürfen. Denn wenn im Homeoffice gearbeitet wird, fallen Pendelzeiten weg und aus Gesundheitsgründen ist eine Ruhezeit von elf Stunden dann nicht notwendig. Eine Flexibilisierung könnte helfen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Die Auswirkungen auf das Arbeitsvolumen dürften aber überschaubar sein.

■ Flexibilisierung des tariflichen Urlaubsanspruchs oder Erhöhung der tariflichen Wochenarbeitszeit

Eine weitere Möglichkeit das Arbeitsvolumen zu erhöhen, besteht darin, den tariflichen Urlaubsanspruch zu flexibilisieren oder aber mehr Möglichkeiten zu schaffen, die tarifliche Wochenarbeitszeit zu erhöhen. Dies erfordert die Zustimmung der Gewerkschaften oder müsste bei nicht tarifgebundenen Unternehmen auf betrieblicher Ebene vereinbart werden. In den Tarifverträgen der letzten Jahre wurden eher Regelungen getroffen, mehr freie Tage durch Entgeltverzicht zu erhalten, wie beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie (M+E-Industrie) oder im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen. Die Möglichkeit, mehr Entgelt über weniger Urlaubstage zu erhalten, ist in den großen Flächentarifverträgen hingegen bisher nicht vorgesehen.

Im letzten Tarifabschluss des Öffentlichen Dienst von April 2025 wurde jedoch die Möglichkeit geschaffen, die wöchentliche Arbeitszeit freiwillig und mit zusätzlichen Gehaltszuschlägen auf bis zu 42 Stunden auszuweiten. Auch das in der M+E-Industrie eingeführte Volumenmodell schafft neue Möglichkeiten, die Arbeitszeit über den Standard von 35 Stunden zu verlängern. Es zeigt sich somit, dass die Gewerkschaften in den letzten Jahren zwar sogar mehr freie Tage gefordert und auch teilweise durchsetzen konnten. Auf der anderen Seite wurden aber auch neue Möglichkeiten geschaffen, die Wochenarbeitszeit im Einzelfall und auf Wunsch der Beschäftigten auszudehnen. Generelle Arbeitszeitverlängerungen scheinen somit zwar aktuell kaum durchsetzbar, wohl aber könnte über neue Öffnungsmöglichkeiten verhandelt werden.

5 Was können Unternehmen selbst tun?

Ökonomische Erwägungen vor dem Hintergrund der rentenrechtlichen Rahmenregelungen sind nur einer von mehreren Beweggründen, die in die Renteneintrittsentscheidung einfließen (z. B. Hammermann/Schüler, 2024). Das betriebliche Arbeitsumfeld ist ebenso bedeutend, da es unmittelbar auf die **Arbeitsfähigkeit** und die **Arbeitsmotivation** der Beschäftigten einwirkt.

Um die **Arbeitsfähigkeit** der Beschäftigten zu erhalten, braucht es Weiterbildungsmöglichkeiten, an denen auch Ältere stärker teilnehmen. Altersgemischte Teams und ein lernförderliches Arbeitsumfeld können helfen, den Wissenstransfer untereinander zu fördern und Phasen der Lernentwöhnung zu vermeiden. Dass sich der Auf- und Ausbau von Kompetenzen über das gesamte Erwerbsleben hinweg erstreckt, ist zentral, um das Arbeitskräfteangebot an die sich wandelnde Nachfrage anzupassen. Sinnvoll ist ebenfalls, mithilfe einer systematischen Laufbahnplanung im Betrieb zu überlegen, wie Beschäftigte möglichst flexibel eingesetzt werden können und eine Weiterbeschäftigung auch möglich ist, wenn sich persönliche Voraussetzungen oder berufliche Anforderungen im Erwerbsleben verändern. Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement und der gezielte Einsatz von Technologien als Assistenzsysteme zur Reduzierung körperlicher Beanspruchung können Teil alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen sein.

Um die **Arbeitsmotivation** über ein langes Erwerbsleben aufrechtzuerhalten, kommt ein breites Spektrum an betrieblichen Maßnahmen in Betracht. Von Leistungsanreizen und Handlungsspielräumen, über interessante und abwechslungsreiche Inhalte bis hin zu einem guten sozialen Miteinander – all dies fließt in die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten jeweils nach persönlicher Gewichtung ein. Je besser der Betrieb seine Mitarbeitenden kennt, umso eher lässt sich eine Personalpolitik aufbauen, die den unterschiedlichen und sich im Lebensverlauf ändernden Wünschen und Bedürfnissen gerecht wird. Dabei kommt es darauf an, dass Führungskräfte und Beschäftigte in einem regelmäßigen Dialog sind, um die gegenseitigen Vorstellungen über den weiteren Berufsverlauf austauschen zu können. Auf diese Weise können personalpolitische Maßnahmen ins Auge gefasst werden, mit denen die Bereitschaft und Fähigkeit frühzeitig gestärkt werden können, bis zum regulären Renteneintrittsalter und potenziell darüber hinaus in Beschäftigung zu bleiben. Das Austarieren auf Augenhöhe hat in diesem Kontext einen Wert an sich.

Dabei ist dem weit verbreiteten Narrativ entgegenzuwirken, welches den Rentenbezug nach einer bestimmten Anzahl von Beschäftigungsjahren als (unantastbaren) Verdienst der Lebensleistung deklariert und damit jedwede Bemühungen um eine Steigerung der Erwerbsarbeit im Alter konterkariert. Kritisch zu bewerten sind in diesem Kontext Initiativen sowohl auf Unternehmensebene als auch überbetrieblich durch die Sozialpartner, mit denen älteren Beschäftigten eine Brücke in den (Vor-)Ruhestand gebaut werden soll. Dies mag vor dem Hintergrund des strukturellen Wandels und der potenziell zurückgehenden Arbeitsnachfrage aus (betriebs-)individueller Perspektive rational sein und allen Beteiligten als die günstigste Perspektive erscheinen, führt aber angesichts von Fachkräfteengpässen und erodierender Finanzierungsbasis der sozialen Sicherungssysteme in eine kollektive Irrationalität.

Literatur

BMI – Bundesministerium der Inneren und für Heimat (Hrsg.), 2025, Migrationsbericht der Bundesregierung 2023, <https://doi.org/10.48570/bamf.fz.mb.2023.d.2025.migrationsbericht.1.0> [2.6.2025]

Bonin, Holger / Buhlmann, Florian / Siegloch, Sebastian / Stichnoth, Holger, 2019, Aufkommens- Verteilungs- und Arbeitsangebotswirkungen einer stufenweisen Abschaffung des Solidaritätszuschlags, IZA Research Report Nr. 90, https://docs.iza.org/report_pdfs/iza_report_90.pdf [5.6.2025]

Bundesregierung, 2025, Verantwortung für Deutschland - Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 21. Legislaturperiode, Berlin

DRV – Deutsche Rentenversicherung, 2024, Rentenversicherung in Zahlen 2024, Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Berlin

Enste, Dominik, 2017, Schwarzarbeit und Schattenwirtschaft — Argumente und Fakten zur nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit in Deutschland und Europa, IW Report, Nr. 9, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/334399/IW_Report_9_2017_Schwarzarbeit.pdf [5.6.2025]

Fähnrich, Julia / Wöhrmann, Anne M. / Richter, Götz / Michel, Alexandra, 2023, Silver Worker: Erwerbstätige im Ruhestand, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, S. 145–156

FragDenStaat, 2025, E-Mails zu technischer Störung bei Online-Sicherheitsprüfung (OSiP) Hessen, Portal für Informationsfreiheit, <https://fragdenstaat.de/dokumente/271387-e-mails-zu-technischer-stoerung-bei-online-sicherheitspruefung-osip-hessen/> [2.6.2025]

Hammermann, Andrea / Schüler, Ruth, 2024, Determinanten und Motive des Renteneintritts, in: IW-Trends, 51. Jg., Nr. 3, S. 45–65

Hammermann, Andrea / Schüler, Ruth / Stettes, Oliver, 2024a, Wer will im Rentenalter arbeiten? IW-Kurzbericht, Nr. 74, Köln

Hammermann, Andrea / Pimpertz, Jochen / Stettes, Oliver, 2024b, Beschäftigung kurz vor und nach dem Renteneintritt, Gutachten für die Impuls-Stiftung für den Maschinen- und Anlagenbau und die Informationstechnik, Köln

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2024, Jahresbilanz 2023: Noch nie außer im Corona-Jahr 2020 war die Arbeitszeit so niedrig, <https://iab.de/presseinfo/jahresbilanz-2023-noch-nie-ausser-im-corona-jahr-2020-war-die-arbeitszeit-so-niedrig>

Pimpertz, Jochen / Stettes, Oliver, 2020, Silver-Worker – Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberperspektive, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 2, S. 43–63

Pimpertz, Jochen / Stettes, Oliver, 2024, Arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften stehen Arbeiten im Ruhestand vielerorts im Weg, IW-Kurzbericht, Nr. 77, Köln

Romeu Gordo, Laura et al., 2022, Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt. Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle, IAB-Kurzbericht, Nr.8, Nürnberg

Schäfer, Holger, 2019, Einkommen aus Erwerbstätigkeit und SGB II-Leistungen, Kurzgutachten im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2019/IW-Gutachten_INSM_Einkommen_aus_Erwerbst%C3%A4tigkeit.pdf [5.6.2025]

Schäfer, Holger, 2024, Sind die Deutschen arbeitsscheu?, IW-Kurzbericht Nr. 21, Berlin

Schüler, Ruth / Seele, Stefanie, 2025a, 2023: 0,9 Millionen Babyboomer vor der Regelaltersgrenze in Altersrente, IW-Kurzbericht forthcoming/2025, Köln

Schüler, Ruth / Seele, Stefanie, 2025b, Heraufsetzung und Wegfall der Hinzuverdienstgrenze – Wie hat sich das Renteneintrittsverhalten verändert?, IW-Report, Nr. 25, Köln

Stettes, Oliver, 2023, Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen, in: sozialpolitikblog, 13.04.2023, <https://di-fis.org/blog/?blog=58>