



# LEBENSARBEITSZEIT IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

Die Bedeutung der Silver Worker  
für die Fachkräftesicherung

Gesellschaft  
denken

Dominik H. Enste  
Martin Werding  
Julia Hensen

Studie **38**

## Das Roman Herzog Institut

Das Roman Herzog Institut setzt sich als Think Tank mit den Gegenständen Werte, Führung und Zukunft auseinander. Gegenwärtige Schwerpunkte sind das Verhältnis von »Demokratie und Autokratie« sowie »gute Führung« auf strategischer Ebene. Dazu lädt das Institut Expert\*innen verschiedenster Disziplinen nach München ein.

Neben der Herausgabe eigener Publikationen und der Ausrichtung wissenschaftlicher Veranstaltungen geht das Institut in seinen YouTube- und Podcast-Formaten mit bekannten Wissenschaftler\*innen in die Tiefe der Themen und ihrer Forschung.

## Impressum

© 2023 Roman Herzog Institut e. V.

Herausgeber:  
Roman Herzog Institut e. V.

Kontakt:  
Dr. Martin Michael Lang  
Geschäftsführer  
Roman Herzog Institut e. V.  
Max-Joseph-Straße 5  
80333 München  
Telefon 089 551 78-732  
Telefax 089 551 78-755  
[info@romanherzoginstitut.de](mailto:info@romanherzoginstitut.de)  
[www.romanherzoginstitut.de](http://www.romanherzoginstitut.de)

ISSN 1863-3978  
ISBN 978-3-941036-69-7

Fotos: Seite 2 – Roman Herzog Institut e. V.;  
Seite 39/Werding – Sachverständigenrat  
Wirtschaft; Enste, Hensen – IW

**Diese Publikation ist beim Herausgeber  
kostenlos erhältlich auf  
[www.romanherzoginstitut.de](http://www.romanherzoginstitut.de)**

Zitate aus dieser Publikation sind  
unter Angabe der Quelle zulässig.



Folgen Sie uns auf ...



# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>2</b>
Randolf Rodenstock	
<b>1 Arbeitszeit in der öffentlichen Diskussion</b>	<b>3</b>
<b>2 Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt</b>	<b>4</b>
2.1 Demografischer Wandel	4
2.2 Erwerbstätigen-, Voll- und Teilzeitquoten	5
2.3 Arbeitszeitverteilung	6
2.4 Wunsch und Wirklichkeit bei der Arbeitszeit	7
2.5 Produktivität	9
<b>3 Einflussfaktoren der Lebensarbeitszeit im internationalen Vergleich</b>	<b>11</b>
3.1 Jahresarbeitszeit und Erwerbstätigenquote	11
3.2 Lebensarbeitszeit	13
3.3 Teilzeitquoten	14
3.4 Pro-Kopf-Einkommen und Lebenszufriedenheit	15
3.5 Zusammenfassender Vergleich der Lebensarbeitszeit	16
3.6 Fazit zur Lebensarbeitszeit	18
<b>4 Silver Worker: Win-win für alle?</b>	<b>19</b>
4.1 Silver Worker in Deutschland	19
4.2 Silver Worker im internationalen Vergleich	21
4.3 Arbeitszeitgestaltung für Silver Worker – Länderbeispiele	23
4.3.1 Dynamische Anpassung des Renteneintritts an die Lebenserwartung	23
4.3.2 Förderung der Weiterbeschäftigung vs. Vorruhestand	24
4.3.3 Flexibilisierung des Renteneintritts	26
4.4 Neuregelungen in Deutschland	27
4.5 Fazit und Einordnung der Silver Worker	29
<b>5 Wirtschaftspolitische Ableitungen</b>	<b>30</b>
<b>Literatur</b>	<b>33</b>
<b>Das Wichtigste in Kürze</b>	<b>37</b>
<b>Autoren</b>	<b>39</b>

## Vorwort



»Die Rente ist sicher!« Mit diesem legendären Satz warb 1986 der damalige Bundesarbeitsminister Norbert Blüm bei der Bevölkerung um Vertrauen in die staatliche Alterssicherung. Knapp 40 Jahre später klingt eine solche Behauptung absurd: Ab 2025 wechseln die geburtenstarken Jahrgänge – die sogenannten Boomer – in den Ruhestand. Immer weniger Beschäftigte kommen für immer mehr Rentnerinnen und Rentner auf. Die steigende Lebenserwartung der Menschen verlängert die Dauer der Altersbezüge und bringt das umlagefinanzierte System in eine bedrohliche Schieflage.

Doch wie lässt sich in einer alternden Gesellschaft die Zahl von Beitragszahlern und Rentempfängern in ein ausgewogenes Verhältnis bringen? Um Antworten auf diese Frage zu geben, nehmen wir am Roman Herzog Institut – wie bei anderen Themen der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Transformation – bewusst eine internationale Perspektive ein, die den Blick über den nationalen Horizont hinaus richtet.

Anhand eines Vergleichs der Lebensarbeitszeit in Deutschland mit der in anderen OECD-Staaten argumentieren die Autoren der vorliegenden RHI-Studie, dass wir alle länger und mehr arbeiten müssen, um den Kollaps der sozialen Sicherungssysteme abzuwenden. Sie zeigen, wie viel Potenzial hierzulande brachliegt, um

das Arbeitsvolumen zu steigern: So weichen die Wünsche von Arbeitnehmern zu Dauer und Umfang ihrer beruflichen Tätigkeit oft erheblich von ihrer tatsächlichen Beschäftigung ab. Vor allem Frauen wollen häufig von Teilzeit auf Vollzeit wechseln – wenn es denn etwa eine ausreichende Kinderbetreuung gäbe. Viele ältere Arbeitnehmer würden gern über die Regelaltersgrenze hinaus mit verringerter Stundenzahl weiterarbeiten – wenn es denn entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten für die »Silver Worker« gäbe.

Die Ergebnisse liefern wichtige Hinweise darauf, welche Hebel wir ansetzen müssen, um den Fachkräftemangel und die Folgen des demografischen Wandels abzufedern. Das Renteneintrittsalter an die gestiegene Lebenserwartung zu koppeln, wie es andere europäische Länder praktizieren, ist dabei nur ein weiterer denkbarer Ansatz. Mir scheint die Zeit reif dafür. Denn auch die Arbeitswelt und unsere Einstellungen zur Arbeit haben sich im Lauf der Zeit gewandelt.

Heute wünschen sich viele Beschäftigte eher ein allmähliches »Ausschleichen« aus dem Job als dessen abruptes Ende. Sie verbinden mit ihrer Berufstätigkeit überwiegend positive Erfahrungen – Anerkennung, Wertschätzung und Lebenszufriedenheit. Von einer Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus würden sie ebenso profitieren wie die Unternehmen.

Generell sollten wir die Scheuklappen in der Rentendebatte ablegen und nach tragfähigen Lösungen suchen. Andere Länder machen uns vor, wie wir die überholte starre Trennung der Lebensphasen in ein »Arbeitsleben« und ein »Leben danach« aufbrechen können. Mehr und länger zu arbeiten, muss kein staatlich verordneter Zwang sein, sondern kann auch verstanden werden als ein Angebot, mehr individuelle Spielräume zu nutzen.

Professor Randolph Rodenstock  
Vorstandsvorsitzender  
Roman Herzog Institut e.V.

# Kapitel 1

## Arbeitszeit in der öffentlichen Diskussion

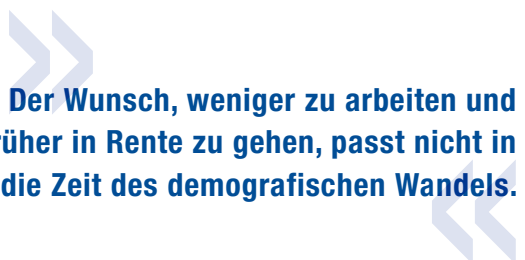
Über die Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit wird in Deutschland intensiv diskutiert. Die Viertagewoche bei gleichem Lohn geistert durch die Presse und wird von einigen Politikern als sinnvolles Ziel angepriesen. Trotz immer höherer Lebenserwartung stößt eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf Widerstand. Viele würden Umfragen zufolge am liebsten schon mit 62 Jahren in den Ruhestand gehen – zumindest gilt dies für abhängig Beschäftigte.

Kürzere Arbeitszeiten und früherer Ruhestand verstärken jedoch die Fachkräftengpässe weiter. So beklagen die Menschen das Fehlen von Fachkräften, aber auch von Hilfskräften, etwa wenn der Flug verspätet ist oder gar nicht abhebt, weil Gepäckverlade- oder Sicherheitspersonal am Boden fehlt, oder wenn das Lieblingsrestaurant mehr Ruhetage hat, im Notfall Mediziner, Therapeuten und Pflegepersonal oder bei einem Rohrbruch die Handwerker fehlen. Jenseits der individuellen Betroffenheit hat der Wunsch nach einer kürzeren Arbeitszeit große Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen in Deutschland.

Der persönliche Wunsch, die (Lebens-)Arbeitszeit zu verkürzen, steht zudem im Widerspruch zu den Reformen der sozialen Sicherungssysteme, die notwendig sind, um dem demografischen Wandel zu begegnen. Mit dem Renteneintritt der Babyboomer-Generation in den nächsten Jahren müssen junge Menschen noch mehr Rentner im Umlagesystem finanzieren, sofern sie einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, also nicht als Selbstständige arbeiten. Mehr und länger zu arbeiten, wäre aus diesem Grund notwendig.

Laut einer repräsentativen Befragung von Mitte Mai 2023 im Auftrag der Wochenzeitung »Die Zeit« (Civey-Befragung von 2.500 Personen) finden jedoch rund 40 Prozent der Deutschen, die durchschnittliche Arbeitszeit in Deutschland sei im internationalen Vergleich zu lang. 40 Prozent erachten sie als angemessen und nur rund 20 Prozent als im Vergleich zu kurz.

Was sagen die offiziellen Statistiken dazu? Arbeiten die Deutschen im internationalen Vergleich zu wenig oder zu viel? Ist die Aussage von den fleißigen Deutschen ein Mythos? Wie groß sind die Unterschiede bei der Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit im internationalen Vergleich und lassen sich die Daten so einfach vergleichen? Welche Möglichkeiten gibt es, das Arbeitskräftepotenzial zu erhöhen? Welche Rolle spielen Teilzeitquoten? Wo und wie arbeiten Rentner als sogenannte »Silver Worker«?



**Der Wunsch, weniger zu arbeiten und früher in Rente zu gehen, passt nicht in die Zeit des demografischen Wandels.**

## Kapitel 2

# Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

### 2.1 Demografischer Wandel

Demografischer Wandel bedeutet, dass sich die Zusammensetzung der Bevölkerung eines Landes im Lauf der Zeit verändert. In Deutschland sorgt die seit Mitte der 1960er Jahre gesunkene Geburtenrate zusammen mit der längeren Lebenserwartung für eine alternde Bevölkerung. Im Jahr 2020 wurden pro Frau im Durchschnitt 1,5 Kinder geboren. Für eine gleichbleibende Bevölkerungszahl müsste die Geburtenrate jedoch bei 2,1 Kindern liegen. Die Lebenserwartung steigt seit Jahrzehnten kontinuierlich an und liegt aktuell bei der Geburt für Mädchen bei 82,8 Jahren und für Jungen bei 77,2 Jahren (Europäische Kommission, 2023). Dies hat Auswirkungen auf das Zusammenleben in der Gesellschaft und auf die Stabilität der sozialen Sicherungssysteme.

1990 lag der Bevölkerungsanteil der über 67-Jährigen bei 13 Prozent und der der unter 20-Jährigen bei 22 Prozent. 2023 hingegen haben die über 67-Jährigen einen Anteil von 20 Prozent, während nur noch 19 Prozent jünger als 20 Jahre alt sind. Die Bevölkerungsvorberechnung des Statistischen Bundesamts sagt darüber hinaus für 2040 einen 5 Prozentpunkte höheren Anteil der über 67-Jährigen voraus (25 Prozent). Die unter 20-Jährigen werden dann lediglich 18 Prozent der Bevölkerung stellen.

Diese Berechnungen unterliegen der Annahme einer moderaten Entwicklung der Geburtenrate sowie der Lebenserwartung bei niedriger Zuwanderung (Statistisches Bundesamt, 2023a).

Die geburtenstärksten Jahrgänge sind aktuell noch im erwerbsfähigen Alter, stehen aber kurz vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter. Bis zum Jahr 2030 werden 9 Millionen Menschen in Rente gehen, wohingegen nur 6 Millionen Personen als Ersatz für die Babyboomer in den Arbeitsmarkt eintreten werden (Schäfer, 2023). Für Reformen innerhalb des Umlagesystems der gesetzlichen Rentenversicherung müssen somit die Beiträge steigen, die Lebensarbeitszeit ausgeweitet werden und/oder die Renten sinken. Einen Spielraum für die Senkung der Lebensarbeitszeit gibt es so gesehen nicht. Höhere Beiträge wiederum können am ehesten bei einer längeren Wochenarbeitszeit geschultert werden. Die individuellen Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten kollidieren mit den gesamtgesellschaftlichen Erfordernissen.

Auch die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt verdeutlicht, dass eine Ausweitung der Arbeitszeit sinnvoll wäre. Denn der demografische Wandel verstärkt die Fachkräfteengpässe. Im Jahr 2023 beträgt die Fachkräftelücke 630.000 offene Stellen, für die es keine passend qualifizierten erwerbslosen Personen gibt. Diese Lücke wird sich durch den Renteneintritt der Babyboomer ausweiten. Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung hat zum Ziel, ältere Erwerbstätige so lange wie möglich und individuell gewünscht im Erwerbsleben zu halten (BMAS, 2022). Länger und mehr zu arbeiten könnte einen Beitrag zur Fachkräftesicherung und langfristig zur Stabilisierung von Wirtschaft und Gesellschaft leisten.

**Bis 2030 werden 9 Millionen Ältere den Arbeitsmarkt verlassen, aber nur 6 Millionen Jüngere nachrücken.**

Grundsätzlich ist Deutschland im internationalen Vergleich sehr resilient, wie Hüther et al. (2023) zeigen. Allerdings belegt die RHI-Studie auch, dass Deutschland bei der Alterssicherung und Vorsorge Nachholbedarf hat, zum Beispiel bei der Anpassung der Rentenformel. Wäre insofern eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit eine Stellschraube, an der Deutschland drehen könnte, ohne seinen Bürgern zu viel zuzumuten? Ein Blick auf die Lebensarbeitszeit in Deutschland und anderen Ländern kann hier für mehr Klarheit sorgen.

Für einen Vergleich der Lebensarbeitszeit muss zunächst die Lage auf dem Arbeitsmarkt insgesamt betrachtet werden. Denn für die Ermittlung der Lebensarbeitszeit und darüber hinaus des Arbeitsvolumens – beide Größen bilden das Fundament für Lösungen des Demografieproblems – müssen unter anderem die Anzahl der Erwerbstätigen und Erwerbslosen, die Teilzeitquote, die Länge der Wochenarbeitszeit, der Ein- und Austritt in das Arbeitsleben sowie Urlaubs- und Feiertage und damit die Jahresarbeitszeit berücksichtigt werden. Abbildung 1 verdeutlicht die Zusammenhänge dieser Einflussfaktoren, die sich grob in einen Zeit- und einen Mengeneffekt (Partizipation) einteilen lassen.

Um einen Eindruck von den Zusammenhängen zu geben, werden zunächst die Einflussfaktoren auf das Lebensarbeitszeitpotenzial auf dem deutschen Arbeitsmarkt skizziert. In Kapitel 3 werden diese Faktoren dann im internationalen Vergleich dargestellt.

## 2.2 Erwerbstätigen-, Voll- und Teilzeitquoten

Im ersten Quartal 2023 arbeiteten in der Altersgruppe von 15 bis unter 65 Jahren insgesamt 77,4 Prozent der möglichen Erwerbstätigen. 81,2 Prozent der Männer und 73,6 Prozent der Frauen waren erwerbstätig (Eurostat, 2023a). Im Vergleich zu der Quote der OECD (2023d) für das Jahr 2023 (77,3 Prozent) ist dieser Wert weiter gestiegen.

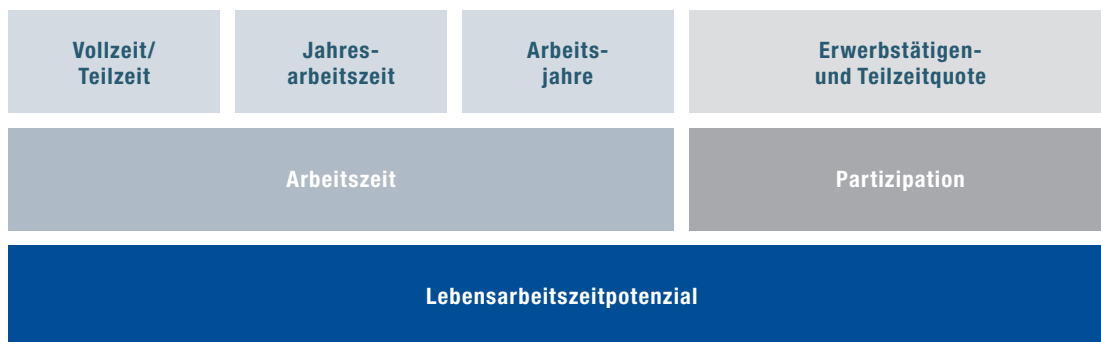
**Knapp die Hälfte der weiblichen Beschäftigten in Deutschland hat einen Job in Teilzeit.**

Vor zehn Jahren lag die Erwerbstätigenquote bei nur 72,8 Prozent, darunter 77,6 Prozent der Männer und 68 Prozent der Frauen. Und vor 20 Jahren betrug die Erwerbstätigenquote nur 65,4 Prozent (Männer: 71,9 Prozent, Frauen: 58,8 Prozent). Die Erwerbstätigenquote ist in den letzten 20 Jahren somit um 12 Prozentpunkte gestiegen, bei den Männern um 9,3 Prozentpunkte und den Frauen um 14,8 Prozentpunkte (Statistisches Bundesamt, 2023c).

Dabei unterscheidet sich auch die Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern. Die Teilzeitquoten im ersten Quartal des Jahres 2023

Abbildung 1

### Einflussfaktoren auf das Lebensarbeitszeitpotenzial



Quelle: eigene Darstellung

lagen für Männer bei 11,6 Prozent und für Frauen bei 48,7 Prozent, sodass fast die Hälfte aller beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeiteten (Eurostat, 2023b). Die Teilzeitquote der Männer hat sich in den letzten 20 Jahren verdoppelt (2002: 5,5 Prozent). Die der Frauen ist um rund 7 Prozentpunkte (knapp 18 Prozent) gestiegen, 2002 betrug sie 40,2 Prozent (WSI, 2023). Zu berücksichtigen ist dabei allerdings auch die Länge der Wochenarbeitszeit bei Teilzeit, wenn die Potenziale für eine Ausweitung der Arbeitszeit ermittelt werden sollen.

Neben dem Geschlecht haben insbesondere der Bildungsabschluss, der Familienstand und die Unternehmensgröße einen Einfluss auf die Teilzeitarbeit in Deutschland. Die Daten zeigen, dass Beschäftigte mit einem niedrigen Bildungsabschluss mit 39 Prozent häufiger in Teilzeit arbeiten als Beschäftigte mit einem mittleren (27 Prozent) und einem hohen Bildungsniveau (20 Prozent). Darüber hinaus zeigt sich, dass Beschäftigte mit einem hohen Bildungsabschluss überdurchschnittlich oft in »überlanger Vollzeit (48,1 Stunden und mehr)« arbeiten (Backhaus/Vieten, 2022).

## Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit sinkt vor allem aufgrund der individuell gewünschten Zunahme der Teilzeittätigkeit.

Nicht überraschend sind die Daten zu Teilzeitquoten und familiärer Situation: Allein-erziehende nehmen mit einer Teilzeitquote von 39 Prozent einen überdurchschnittlich großen Anteil ein, darunter sind zudem überwiegend Frauen. Auch in den drei weiteren Konstellationen (Single, Beschäftigte mit Partner ohne Kind, Beschäftigte mit Partner mit Kind) sind Frauen in Teilzeit im Gegensatz zu Männern überrepräsentiert. 19 Prozent der erwerbstätigen Singles arbeiten in Teilzeit, darunter 28 Prozent der weiblichen Single-Erwerbstätigen und 13 Prozent der männlichen. Beschäftigte mit Partner und ohne Kind arbeiten zu 22 Prozent in Teilzeit, davon 37 Prozent der weiblichen und 7 Prozent der männlichen.

Den größten Unterschied weist die Erwerbstätigengruppe der Beschäftigten mit Partner und Kind(ern) auf. Insgesamt arbeiten 30 Prozent dieser Gruppe in Teilzeit, davon 60 Prozent der Frauen und 6 Prozent der Männer.

Zuletzt können auch Unterschiede je nach Größe der Unternehmen ausgemacht werden: 33 Prozent der Beschäftigten von kleinen Betrieben arbeiten in Teilzeit, 22 Prozent der Belegschaft in mittelgroßen und nur 16 Prozent derer in großen Unternehmen (Backhaus/Vieten, 2022).

### 2.3 Arbeitszeitverteilung

Die Arbeitszeit in Deutschland hat sich seit dem 19. Jahrhundert immer weiter verringert. Von bis zu 70 Stunden pro Woche Anfang des 19. Jahrhunderts (DGB, 2019) sank die durchschnittliche Wochenarbeitszeit sehr stark. Sie betrug im Jahr 2013 durchschnittlich 35,5 Stunden pro Woche und im Jahr 2022 34,4 Stunden pro Woche. Männer arbeiten mit 37,9 Stunden pro Woche (Eurostat, 2023d) durchschnittlich länger als Frauen (30,3 Stunden pro Woche). In dieser durchschnittlichen Arbeitszeit sind sowohl Teilzeit- als auch Vollzeiterwerbstätige erfasst. Vollzeitbeschäftigte oder Selbstständige kommen durchschnittlich auf 40,5 Arbeitsstunden pro Woche; Teilzeittätige durchschnittlich auf 20,8 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit bei Teilzeit ist dabei in den letzten zehn Jahren um 2,7 Stunden gestiegen, wohingegen die Arbeitszeit der Erwerbstätigen in Vollzeit um 1,4 Stunden gesunken ist (Eurostat, 2021).

Der Durchschnittswert der Arbeitszeit von 34,4 Stunden pro Woche für das Jahr 2022 ergibt sich auf Basis einer ungleichen Verteilung der Arbeitszeit. Der Blick auf die Verteilung zeigt, dass eine Mehrheit der abhängig Beschäftigten (59 Prozent) lange bis überlange Vollzeittätigkeiten ausübt (Abbildung 2).

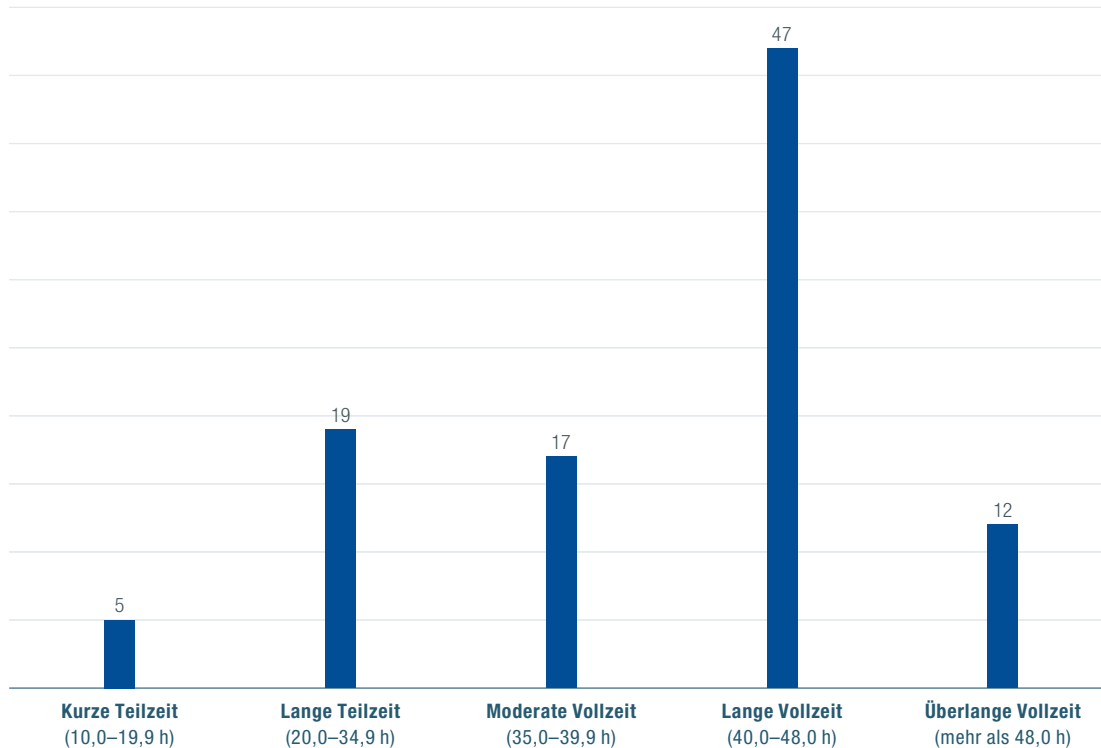
2021 gingen 5 Prozent einer Beschäftigung in kurzer Teilzeit von 10 bis 19,9 Stunden nach. Knapp die Hälfte der abhängig Beschäftigten befand sich in der Kategorie »lange Vollzeit« mit 40 bis 48 Stunden. In langer Teilzeit arbeiteten 19 Prozent mit 20 bis 34,9 Stunden, in moderater Vollzeit 17 Prozent mit 35 bis 39,9 Stunden. 12 Prozent der Befragten gaben an, in



Abbildung 2

**Arbeitszeitverteilung in Deutschland**

Wöchentliche Arbeitszeit im Jahr 2021, in Prozent



Befragungsergebnisse von 17.761 abhängig Beschäftigten zwischen 15 und 65 Jahren mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden pro Woche.

Quelle: Backhaus/Vieten, 2022

überlanger Vollzeit und damit mehr als 48 Stunden zu arbeiten (Backhaus/Vieten, 2022).

Die Arbeitslast der Erwerbstätigen ist in Deutschland somit insgesamt ungleich und entspricht auch keiner Normalverteilung. Das ist bei der Berechnung von Durchschnittswerten zu berücksichtigen, denn die durchschnittliche Arbeitszeit aller Erwerbstätigen wird erheblich von der Länge der Arbeitszeit in der Teilzeit und Vollzeit beeinflusst. Bei der folgenden Analyse der Lebensarbeitszeit und damit auch der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in Deutschland oder bei den (europäischen) Nachbarn ist es daher wichtig, dies zu beachten. So ist die rückläufige durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland vor allem auf die – aufgrund des Mengeneffekts aber auch gesellschaftlich gewünschte – zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen in Teilzeit zurückzuführen (Statistisches Bundesamt, 2023c; WSI, 2023).

## 2.4 Wunsch und Wirklichkeit bei der Arbeitszeit

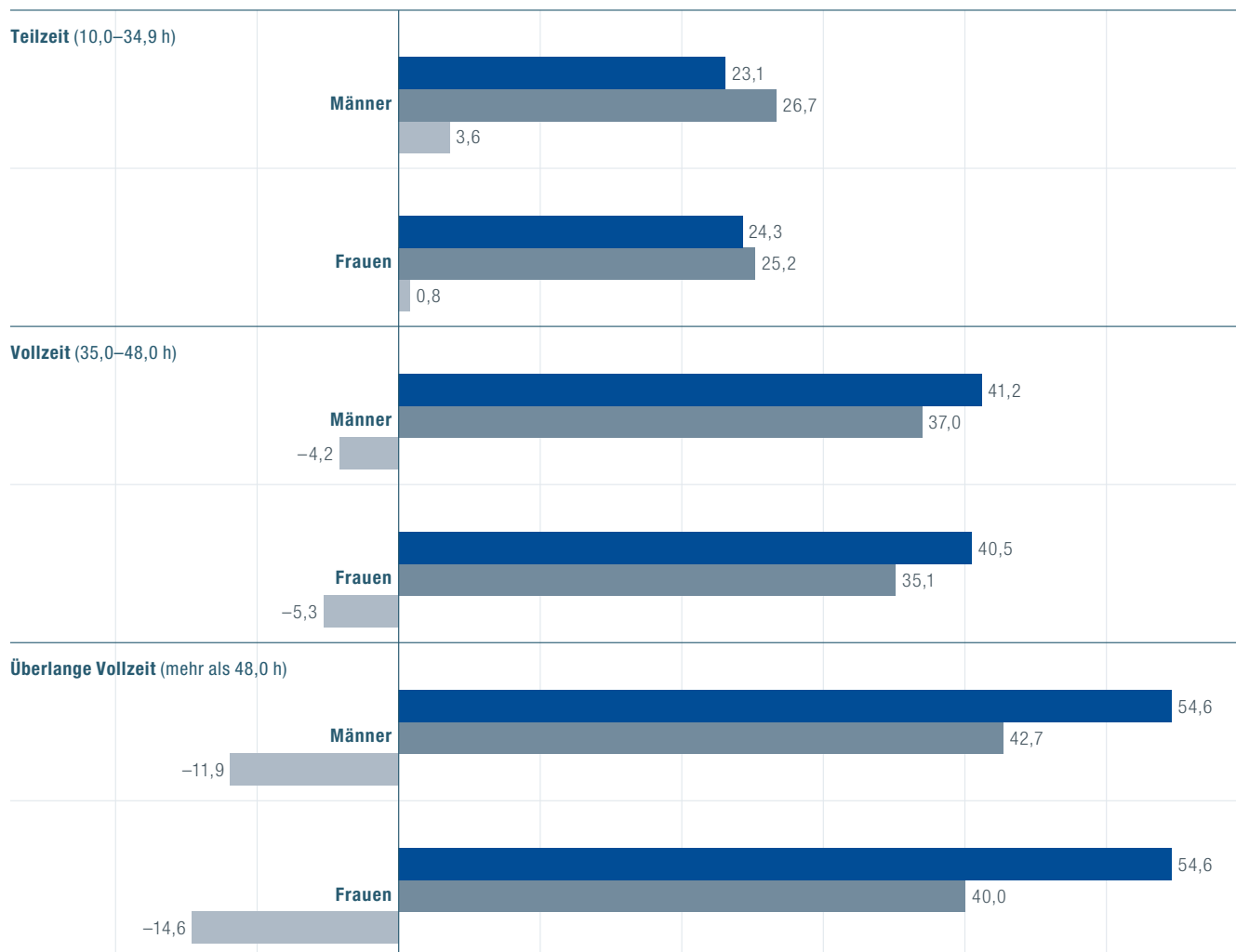
Die tatsächliche Arbeitszeit entspricht nicht immer der gewünschten Arbeitszeit. Eine Befragung von über 17.000 Personen ergab, dass sich viele abhängig Beschäftigte in Teilzeit eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit und viele Vollzeitbeschäftigte sich eine Verkürzung wünschen (Backhaus/Vieten, 2022). Die Differenzen sind in Abbildung 3 dargestellt. Auf der einen Seite zeigt sich ein Verlängerungswunsch von 3,6 Stunden pro Woche bei Männern und von nur 0,8 Stunden pro Woche bei Frauen, wenn diese in Teilzeit arbeiten. Verlängerungswünsche sind bei Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau am stärksten ausgeprägt (26 Prozent). Weniger stark sind sie bei Personen mit einem mittleren Bildungsgrad (11 Prozent) und einem hohen Bildungsniveau (7 Prozent).

Abbildung 3

### Tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit in Deutschland

im Jahr 2021 nach Geschlecht, in Stunden

■ Tatsächlich ■ Gewünscht ■ Differenz



Lesehilfe: Männer in Teilzeit arbeiten im Durchschnitt 23,1 Stunden pro Woche, wünschen sich aber eine höhere Arbeitszeit von 26,7 Stunden. Frauen in Vollzeit arbeiten im Durchschnitt 40,5 Stunden pro Woche, wünschen sich aber eine niedrigere Arbeitszeit von 35,1 Stunden.

Abweichungen durch Rundung.

Befragungsergebnisse von 17.578 abhängig Beschäftigten zwischen 15 und 65 Jahren mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden pro Woche.

Quelle: Backhaus/Vieten, 2022

Die Gründe für Teilzeit sind in Deutschland mit rund 42 Prozent vor allem die fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder oder sonstige familiäre Verpflichtungen (Hüther et al., 2022). Darüber hinaus gibt es immer auch unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung, weil keine Vollzeitstellen zu finden sind. Hier liegt – zumindest grundsätzlich – ein großes Potenzial für die Erhöhung der Lebensarbeitszeiten.

Das mobilisierbare Arbeitszeitpotenzial sollte nur auf Basis der unfreiwilligen Teilzeit errechnet werden. Würden 15,5 Prozent der männlichen und 8,3 Prozent der weiblichen Teilzeitkräfte, die angeben, keine Vollzeitstelle zu finden, ihre Wünsche realisieren können, würde sich das Arbeitsvolumen um fast 700 Millionen Stunden pro Jahr in Deutschland erhöhen (Hüther et al., 2022).

Im Durchschnitt beträgt der Anteil der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung an der gesamten Teilzeitbeschäftigung bei den 20- bis 64-Jährigen innerhalb der EU-27-Länder rund 22 Prozent (Eurostat, 2023e). Deutschland liegt mit einem Anteil von nur 6,3 Prozent am unteren Ende der Skala. Nur die Niederlande weisen eine niedrigere Quote (3,1 Prozent) auf. Die höchsten Anteile bei der unfreiwilligen Teilzeit gibt es in den süd- und osteuropäischen Ländern zwischen 41 und 60 Prozent in Portugal, Bulgarien, Griechenland, Spanien, Italien und Rumänien, die zugleich sehr geringe Teilzeitquoten haben (vgl. Kapitel 3.3).

Auf der anderen Seite wünschen sich abhängig Beschäftigte in Vollzeit eine Verkürzung. Bei solchen mit aktuell überlanger Vollzeit (mehr als 48 Stunden pro Woche) ist dieser Wunsch am stärksten ausgeprägt. Frauen wünschen sich mit einer Reduzierung um 5,3 Stunden bei Vollzeit und um 14,6 Stunden bei überlanger Vollzeit eine deutlich stärkere Verkürzung als Männer. Die Reduzierungswünsche von Männern sind mit 4,2 Stunden bei Vollzeit und 11,9 Stunden bei überlanger Vollzeit geringer.

Verkürzungswünsche treten bei Beschäftigten mit einem hohen Bildungsniveau mit 59 Prozent deutlich häufiger auf als bei Beschäftigten mit einem mittleren oder niedrigen Bildungsabschluss (Backhaus/Vieten, 2022). Neben den finanziellen Gründen mag auch eine Rolle



**Viele Vollzeitbeschäftigte würden gern weniger arbeiten, viele Teilzeitbeschäftigte hingegen mehr.**

spielen, dass Personen mit einem höheren Bildungsabschluss bereits deutlich länger arbeiten. In Summe zeigt sich zumindest in Deutschland, sofern alle individuellen Wünsche realisiert würden, ein deutlicher Rückgang der Wochenarbeitszeiten – was angesichts des demografischen Wandels die kollektive Lage auf dem Arbeitsmarkt weiter verschärfen würde.

## 2.5 Produktivität

Der Erhalt des materiellen Wohlstands und die Bewältigung der demografischen Herausforderungen hängen nicht nur von der geleisteten Arbeitszeit und der Arbeitsmarktpartizipation ab, sondern natürlich auch von der Produktivität der Beschäftigten. Während die Arbeitszeit kontinuierlich gesunken ist, ist die Arbeitsproduktivität aufgrund von Innovation, höherem Kapitaleinsatz, höherer Effizienz des Arbeits Einsatzes sowie besserer Qualifikation im Durchschnitt gestiegen (Giattino/Ortiz-Ospina, 2020).

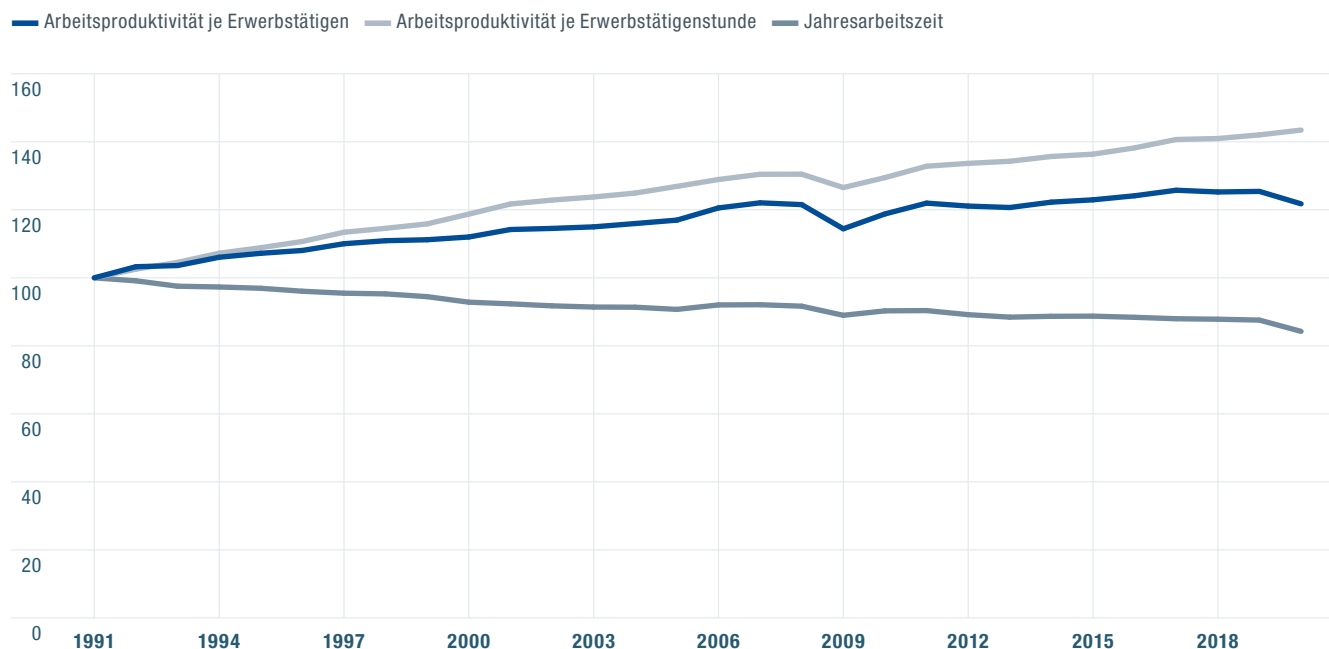
Produktivitätssteigerungen schaffen – sofern die Beschäftigtenzahl gleich bleibt – die Voraussetzung dafür, entweder das Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf zu erhöhen oder bei gleichem Wohlstand weniger dafür zu arbeiten und die Arbeitszeit zu verkürzen. Zukünftig wird die Steigerung der Produktivität, zum Beispiel durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz, allerdings für die Kompensation in den Ruhestand gehender Arbeitskräfte benötigt werden. Wohlstands- und Lohnzuwächse dürften schwerer zu realisieren sein.

Sowohl die Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen als auch die Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde ist seit 1991 gestiegen (Abbildung 4). Seit 2011 ist die Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde sogar stärker gestiegen. Die Jahresarbeitszeit ist über den gesamten Zeitraum hingegen gesunken.

Abbildung 4

**Entwicklung von Arbeitszeit und Produktivität in Deutschland**

Index: 1991 = 100



Quellen: Geis-Thöne et al., 2021; Statistisches Bundesamt, 2023b; eigene Berechnungen

**Produktivitätszuwächse werden eher den Arbeitskräftemangel kompensieren müssen, statt für Lohnsteigerungen zur Verfügung zu stehen.**

Die Steigerung der Arbeitsproduktivität ist nicht das Thema dieser Studie, auch wenn sie grundsätzlich neben der Zuwanderung eine wichtige Rolle für die Bewältigung des demografischen Wandels spielt. Allerdings müssen mit Blick auf andere Länder wie zum Beispiel Japan die Erwartungen gedämpft werden, die Herausforderung nur über diesen Weg zu bewältigen. Inwieweit weiteres Potenzial besteht, den Rückgang der Arbeitszeit durch die Beschäftigung über das Renteneintrittsalter hinaus auszugleichen, wird in Kapitel 4 unter dem Schwerpunkt »Silver Worker« thematisiert.

# Kapitel 3

## Einflussfaktoren der Lebensarbeitszeit im internationalen Vergleich

### 3.1 Jahresarbeitszeit und Erwerbstätigenquote

Um die Arbeitszeit im internationalen Kontext zu vergleichen, ist es wichtig, die Arbeitszeit nicht nur auf Wochenbasis zu betrachten, sondern auch weitere Zeiten wie Urlaub, Krankheit und Feiertage zu berücksichtigen. Daher bietet es sich an, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit auf Jahresbasis heranzuziehen.

Wichtig ist auch, nur auf die Erwerbsarbeit abzustellen. Wirtschaftliche Leistungen, die nicht in die Berechnung des Sozialprodukts eingehen, bleiben außen vor. Dazu gehören zum Beispiel Hausarbeit und häusliche Selbstversorgung oder Nachbarschaftshilfe und ehrenamtliche Leistungen, die als Selbstversorgungswirtschaft von der Statistik nicht erfasst werden, aber auch illegale wirtschaftliche Tätigkeiten, die mit Straftaten (wie Drogenhandel) oder Steuerhinterziehung (wie Schwarzarbeit) verbunden sind. Die schattenwirtschaftlichen Leistungen können je nach Land einen Umfang von bis zu einem Viertel des offiziellen Bruttoinlandsprodukts umfassen (Enste, 2019). Insbesondere der Wert der Care-Arbeit rund um die Versorgung von Kindern oder älteren Menschen soll durch die Analyse nicht geschmälert oder gering geschätzt werden. Der Schwerpunkt liegt hier jedoch auf der Erwerbsarbeit.

Ein medial häufig verwendeter Vergleich bezieht sich auf die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der Erwerbstätigen. Sie wird auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Jahr geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen ermittelt. Die Erwerbstätigen umfassen dabei Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer im Angestelltenverhältnis

sowie Selbstständige. Bezahlte und unbezahlte Überstunden sind eingeschlossen. Feiertage, bezahlter Jahresurlaub, Krankheit, Verletzung und vorübergehende Arbeitsunfähigkeit, Mutterschafts- und Elternurlaub, Schul- und Ausbildungszeiten, Arbeitsausfälle verschiedener Art, Streik und alle weiteren Gründe von Nichtarbeitszeiten wurden hingegen aus der Berechnung ausgeschlossen.

Die Berechnung der Jahresarbeitszeit der OECD zeigt, dass Deutschland im Vergleich

#### Hinweis zur eingeschränkten Vergleichbarkeit der Daten

Anders als angesichts der vielfachen Nutzung des Vergleichs von Arbeitszeiten für politische oder publizistische Zwecke zu erwarten wäre, ist die Vergleichbarkeit sowohl von Daten der OECD als auch von Eurostat zwischen Ländern eingeschränkt. Bereits für Deutschland gibt es teilweise unterschiedliche Angaben, die sich unter anderem aufgrund anderer Abgrenzungen bezüglich des Alters oder der Definitionen ergeben. Auch die OECD veröffentlicht die Daten mit einem entsprechenden Warnhinweis: »Die Daten sind für Vergleiche von Tendenzen im Zeitverlauf gedacht; sie eignen sich nicht für Vergleiche des Niveaus der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit für ein bestimmtes Jahr, da sie unterschiedliche Quellen und Berechnungsmethoden aufweisen.«

Die vorliegende Studie verwendet mangels anderer Daten diese Quellen dennoch, zumal alternative Messungen und Methoden (Bick et al., 2019) die in den Daten erkennbaren Tendenzen und Länderunterschiede bestätigen. Die Rankings sollen zur Versachlichung der Diskussion und zum Nachdenken anregen. Sie sollen nicht für die Berechnung konkreter Arbeitsvolumina oder Potenziale verwendet werden, wie beispielsweise von Hüther et al. (2022), die dafür drei ausgewählte Länder und umfassende Mikrodatensätze nutzen. Die Stundenangaben bei der Arbeitszeit sind insofern Schätzwerte zur Veranschaulichung.

Tabelle 1

**Jahresarbeitszeit in OECD-Staaten**

in absteigender Reihenfolge nach Jahresarbeitszeit pro Erwerbsfähigen (Spalte 5)

Rang	Land	Jahresarbeitszeit pro Erwerbstätigen, in Stunden (2022)	Erwerbstätigenquote, in Prozent (1. Quartal 2023)	Jahresarbeitszeit pro Erwerbsfähigen, in Stunden
1	Estland	1.770	76,5	1.354
2	Tschechien	1.754	75,9	1.331
3	Polen	1.815	72,2	1.310
4	USA	1.811	72,0	1.304
5	Ungarn	1.699	74,7	1.269
6	Japan	1.607	78,6	1.263
7	Rumänien	1.808	68,5	1.238
8	Schweiz	1.529	80,1	1.225
9	Irland	1.657	73,9	1.225
10	Island	1.449	83,5	1.210
11	Kroatien	1.810	66,7	1.207
12	Bulgarien	1.618	72,7	1.176
13	Niederlande	1.427	82,3	1.174
14	Litauen	1.624	72,2	1.173
15	Portugal	1.635	71,7	1.172
16	Slowenien	1.619	72,0	1.166
17	Vereinigtes Königreich	1.532	75,9	1.163
18	Slowakei	1.622	71,5	1.160
19	Griechenland	1.886	61,1	1.152
20	Schweden	1.440	77,6	1.117
21	Finnland	1.498	74,3	1.113
22	Lettland	1.553	71,0	1.103
23	Norwegen	1.424	77,3	1.101
24	Österreich	1.443	73,9	1.066
25	Spanien	1.643	64,5	1.060
26	Dänemark	1.371	77,0	1.056
27	Luxemburg	1.473	70,6	1.040
28	Deutschland	1.340	77,3	1.036
29	Frankreich	1.511	68,5	1.035
30	Italien	1.694	61,0	1.033
31	Belgien	1.529	66,7	1.020
	OECD	1.752	69,9	1.225
	EU-27	1.571	70,3	1.104

Jahresarbeitszeit Belgien: 2021.

Quellen: OECD, 2023c; 2023d; eigene Berechnungen


**Bei der Erwerbstätigkeit liegt Deutschland im OECD-Vergleich im Vordergrund, bei der geleisteten jährlichen Arbeitszeit jedoch weit hinten.**


die geringsten Arbeitsstunden aufweist. In Deutschland arbeitet man im Durchschnitt 1.340 Stunden im Jahr. Im europäischen Vergleich werden in Griechenland mit 1.886 Stunden die meisten Stunden im Jahr gearbeitet, gefolgt von Polen mit 1.815 und Kroatien mit 1.810 Stunden pro Jahr.

Neben Deutschland sind die Arbeitsstunden in Dänemark (1.371 Stunden) und Norwegen (1.424 Stunden) am niedrigsten pro Jahr (OECD, 2021b; 2023c).

Um die Jahresarbeitsstunden bezogen auf das Arbeitskräftepotenzial besser vergleichen zu können, müssen auch die Erwerbstätigenquoten berücksichtigt werden, die je nach Land variieren. Mit anderen Worten sollte – mit Blick auf das Arbeitsvolumen einer Gesellschaft – nicht nur der einzelne Erwerbstätige betrachtet werden, sondern die Arbeitsleistung aller Erwerbsfähigen. Ein Rechenbeispiel verdeutlicht den Unterschied: Wenn von 100 Erwerbsfähigen 80 erwerbstätig sind und diese im Durchschnitt 1.800 Stunden pro Jahr arbeiten, würde die durchschnittliche Jahresarbeitszeit pro Erwerbsfähigen bei  $80 \times 1.800/100 = 1.440$  Stunden liegen. Eine hohe Arbeitslosigkeit kann daher theoretisch zu einer hohen Jahresarbeitszeit pro Erwerbstätigen führen, dennoch würde das Land viel Arbeitskräftepotenzial nicht aktivieren. Das wird durch die Darstellung pro Erwerbsfähigen offengelegt (Tabelle 1).

Die höchste Erwerbstätigkeit nach aktuellen OECD-Daten weist Island auf (83,5 Prozent), gefolgt den Niederlanden (82,3 Prozent) und der Schweiz (80,1 Prozent). Deutschland liegt mit 77,3 Prozent im ersten Drittel auf Rang 7. Dass die reine Jahresarbeitszeit keine Schlussfolgerungen über das reale Arbeitsvolumen erlaubt, lässt sich an Griechenland erkennen: Griechenland liegt mit seiner hohen Jahresarbeitszeit auf Rang 1 im EU- und OECD-Vergleich, während nur 61,1 Prozent der 15- bis unter 65-Jährigen erwerbstätig sind (OECD, 2023d). Der Vergleich der Jahresarbeitszeit bezogen auf die Erwerbsfähigen (Spalte 5) mit der Jahresarbeitszeit der Erwerbstätigen (Spalte 3) verdeutlicht den starken Einfluss des Anteils der Erwerbstätigen an allen Erwerbsfähigen (Erwerbstätigenquote, Spalte 4).

Deutschland verbessert sich dadurch nur marginal von Platz 31 auf Platz 28, während Griechenland und andere Länder deutlich nach hinten rutschen. Vergleichsweise hohe Jahresarbeitszeiten pro Erwerbsfähigen finden sich in Estland, Tschechien und Polen sowie den USA.

## 3.2 Lebensarbeitszeit

Die Betrachtung der Lebensarbeitszeit erweitert den Vergleich durch die Gestaltung von Schul- und Hochschulbildung sowie die Rentenzeiten. Allerdings liegen keine aussagekräftigen Daten für OECD-Staaten vor, sondern nur für europäische Länder. Zudem schätzt Eurostat (2023c) in seinem Indikator die Dauer des Erwerbslebens als Anzahl der Jahre, die eine Person, die derzeit 15 Jahre alt ist, voraussichtlich während ihres gesamten zukünftigen

Tabelle 2

### Lebensarbeitszeit im europäischen Vergleich

Im Jahr 2022 durchschnittlich erwartete Beschäftigungsjahre einer 15-jährigen Person

Land	Lebensarbeitszeit, in Jahren
Island	45,4
Niederlande	43,2
Schweden	42,6
Schweiz	42,0
Norwegen	41,2
Dänemark	41,0
Estland	40,3
Finnland	39,9
Irland	39,4
Deutschland	39,3
Vereinigtes Königreich	38,9
Portugal	38,4
Österreich	38,3
Litauen	37,3
Slowakei	36,7
Slowenien	36,7
Lettland	36,6
Frankreich	36,6
EU-27	36,5
Tschechien	36,4
Ungarn	36,2
Spanien	36,0
Luxemburg	34,7
Polen	34,6
Belgien	34,5
Kroatien	34,0
Griechenland	33,9
Bulgarien	33,6
Italien	32,2
Rumänien	31,5

Quelle: Eurostat, 2023c

Lebens Teil der Erwerbsfähigen sein wird (sowohl erwerbstätig als auch erwerbslos). Dies erfasst den gesamten Lebenszyklus von Personen in der Erwerbsbevölkerung, ohne bestimmte Lebensumstände wie Jugendarbeitslosigkeit oder vorzeitigen Rentenbezug zu berücksichtigen.

## Wie viel eine Person in ihrem Leben arbeitet, unterscheidet sich zwischen europäischen Ländern um bis zu knapp 14 Jahre.

Im europäischen Vergleich zeigen sich hier erhebliche Unterschiede von fast 14 Jahren (Tabelle 2): In Island muss man am längsten (45,4 Jahre) arbeiten, gefolgt von den Niederlanden (43,2 Jahre) und Schweden (42,6 Jahre). Durchschnittlich am kürzesten wird in Bulgarien (33,6 Jahre), Italien (32,2 Jahre) sowie Rumänien (31,5 Jahre) gearbeitet – ausgehend vom Status quo. Neben Rumänien, welches im EU-Vergleich eine sehr hohe durchschnittliche Jahresarbeitszeit pro Erwerbstätigen aufweist (Platz 4), hat auch die Jahresarbeitszeit-Spitzengruppe um Griechenland und Kroatien im EU-Vergleich eine eher kurze Lebensarbeitszeit: 33,9 Jahre in Griechenland sowie 34 Jahre in Kroatien. In Deutschland stehen Menschen durchschnittlich 39,3 Jahre im Berufsleben und liegen damit im europäischen Vergleich im oberen Drittel (Eurostat, 2023c).

### 3.3 Teilzeitquoten

Länder mit einer hohen Teilzeitquote weisen tendenziell eine geringere Jahresarbeitszeit auf, wohingegen in Ländern mit sehr niedrigen Teilzeitquoten die Jahresarbeitszeit eher hoch ist (Tabelle 3). Wenn weniger Menschen viel arbeiten, führt dies zu höherer Jahresarbeitszeit bei denjenigen, die erwerbstätig sind.

Die Teilzeitquoten sind der OECD (2023f) zufolge am höchsten in den Niederlanden (35,1 Prozent), gefolgt von der Schweiz (25,2 Prozent), Japan (25,1 Prozent), Deutschland (22,2 Prozent) und dem Vereinigten Königreich (21,9 Prozent). Die Schweiz beispielsweise hat im typischen Vergleich je Erwerbstätigen mit etwas mehr als 1.500 Stunden Jahresarbeitszeit eine im OECD-Vergleich nur durchschnittliche Stundenzahl; sie ist durch die hohe Teilzeitquote bedingt. Die hohe Teilzeitquote in den Niederlanden erklärt auch die niedrige unbereinigte durchschnittliche Jahresarbeitszeit (1.427 Stunden) dort. Sehr geringe Teilzeitquoten zeigen sich dagegen in Bulgarien (1,1 Prozent), Rumänien (1,5 Prozent) und der Slowakei (2,9 Prozent). Auch Kroatien (4,6 Prozent) und Griechenland (8,8 Prozent) weisen vergleichsweise geringe Quoten auf.

Die Teilzeitquoten von Männern und Frauen unterscheiden sich nicht nur in Deutschland, sondern auch EU-weit stark: Männer arbeiten in der EU im Durchschnitt zu 7,5 Prozent in Teilzeit, Frauen hingegen zu 22,6 Prozent (OECD, 2023f). Die geringen Teilzeitquoten in Griechenland, Rumänien oder Kroatien mit weit unter 10 Prozent relativieren so die vergleichsweise hohe unbereinigte Jahresarbeitszeit. In diesen Ländern sind viele Erwerbsfähige, die in anderen Ländern in Teilzeit arbeiten, nicht erwerbstätig. Während das Arbeitsvolumen durch den Wechsel aus der Erwerbslosigkeit in die Teilzeit steigt, sinkt in den üblichen Vergleichen der Jahresarbeitszeit die Zahl der Jahresarbeitsstunden. Die geringen Erwerbstätigenquoten der Frauen (Griechenland: 13,8 Prozent, Kroatien: 5,5 Prozent, Rumänien: 1,8 Prozent) sorgen für längere Jahresarbeitszeiten pro Erwerbstätigen (OECD, 2023f).



Tabelle 3

**Teilzeitquoten in OECD-Staaten**

im Jahr 2022, in Prozent der Erwerbstätigen

Land	Teilzeitquote
Niederlande	35,1
Schweiz	25,2
Japan	25,1
Deutschland	22,2
Vereinigtes Königreich	21,9
Österreich	21,5
Norwegen	20,4
Irland	19,6
Finnland	17,3
Belgien	17,2
Island	17,2
Dänemark	17,1
Italien	16,5
OECD	16,1
EU-27	14,5
Frankreich	13,1
Spanien	12,1
Luxemburg	11,9
Schweden	11,8
Estland	10,6
Griechenland	8,8
Slowenien	6,8
Tschechien	5,8
Lettland	5,6
Portugal	5,0
Polen	4,9
Kroatien	4,6
Litauen	4,2
Ungarn	4,1
Slowakei	2,9
Rumänien	1,5
Bulgarien	1,1

Quelle: OECD, 2023f

Es wird deutlich, dass Interdependenzen bestehen, die man insbesondere dann berücksichtigen muss, wenn die Arbeitszeit international verglichen werden soll: Eine hohe Erwerbstätigkeit geht demnach in der Regel mit einer hohen Teilzeitquote einher, was sich folglich in einer geringeren durchschnittlichen Arbeitszeit je Erwerbstätigen widerspiegelt.

**3.4 Pro-Kopf-Einkommen und Lebenszufriedenheit**

Für einen aussagekräftigen Vergleich ist es relevant, neben der Arbeitszeit und der Produktivität der Arbeit auch den erarbeiteten materiellen Wohlstand bezogen auf die gesamte Bevölkerung (BIP pro Kopf) zu betrachten. Denn manche Länder (wie Luxemburg) können sich aufgrund eines hohen materiellen Wohlstands ein geringes Arbeitsvolumen leisten, während andere Länder (wie Griechenland, Italien oder Kroatien) unter einem geringen Arbeitsvolumen materiell leiden.

Der folgende Vergleich von 31 Ländern basiert auf OECD-Daten des Jahres 2022 (oder zuletzt verfügbaren Daten). Er umfasst das BIP pro Kopf zu Marktpreisen und weist jeweilige Preise in US-Dollar aus. Norwegen erwirtschaftete 2022 das höchste BIP pro Kopf (114.932 USD), gefolgt von Luxemburg

**Hohe Lebenszufriedenheit  
und ein langes Arbeitsleben  
schließen sich nicht aus.**

(141.237 USD) und Irland (126.217 USD). Deutschland liegt in diesem Vergleich mit 63.409 US-Dollar am Anfang des zweiten Drittels auf Rang 12. Die Jahresarbeitszeit-Spitzenreiter Griechenland, Polen und Kroatien schneiden im BIP-Vergleich eher schlecht ab: Griechenland (36.795 USD) auf dem vorletzten Rang, Polen (43.113 USD) auf Rang 23 und Kroatien (39.559 USD) auf Rang 28. Dänemark, das unter anderem neben Luxemburg und Deutschland im OECD-Vergleich die wenigsten Jahresarbeitsstunden pro Erwerbstätigen aufweist, erwirtschaftete mit 73.968 US-Dollar das sechsthöchste BIP in diesem Ländervergleich (OECD, 2023a).

Dass hohe Arbeitsvolumina nicht zwangsläufig mit einer geringeren Lebenszufriedenheit einhergehen, zeigt der Ländervergleich des Better-Life-Index (OECD, 2023e) in Bezug

### Theoretisch mögliche Lebensarbeitszeit

Rein theoretisch beträgt die Zahl der Arbeitsjahre bei einer statistischen Lebenserwartung von 80 Jahren abzüglich schulischer, universitärer und beruflicher Ausbildungszeiten und in Abhängigkeit von gewünschten oder möglichen Rentenbezugszeiten bis zu 50 Jahre. Bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und 45 Arbeitswochen pro Jahr ergäben sich 1.800 Stunden Jahresarbeitszeit. Theoretisch wären dies dann durchschnittlich 90.000 Arbeitsstunden im gesamten Leben. Von diesem theoretischen Maximalwert ausgehend, können weitere Zeiten für längere Aus- und universitäre Weiterbildung und Rentenbezug abgezogen werden.

Historisch zeigt sich ein deutlicher Rückgang der Arbeitszeit: Im Jahr 1870 lag die Jahresarbeitszeit in Deutschland noch bei 3.284 Stunden und ist seitdem, wie in vielen anderen Ländern auch, stark gesunken. Zugleich war die Lebenserwartung mit rund 38 Jahren damals nur halb so hoch wie heute (Giattino et al., 2020).

auf Lebenszufriedenheit und viele weitere Indikatoren (Giattino et al., 2020). An der Spitze des Länderrankings (OECD, 2023e) befinden sich Länder, in denen die Menschen zugleich ein langes Arbeitsleben vor sich haben (vgl. Tabelle 2, Kapitel 3.2), wie zum Beispiel Island, die Schweiz, Schweden, Dänemark, Norwegen, Estland oder die Niederlande. Dieser Zusammenhang ist aber weder kausal zu interpretieren noch sonderlich stark. Vielmehr spielen hier viele positive Faktoren bei den Top-Ländern zusammen, die zu einer hohen Lebenszufriedenheit führen (Enste et al., 2019).

### 3.5 Zusammenfassender Vergleich der Lebensarbeitszeit

Für den folgenden zusammenfassenden Vergleich müssen Daten aus verschiedenen Quellen genutzt werden, da sie nicht alle oder gar nicht von einer Quelle verfügbar sind. Dabei wird die unbereinigte Jahresarbeitszeit bezogen auf die Erwerbstätigen verwendet

(vgl. Tabelle 1, Kapitel 3.1) und mit den verfügbaren Daten zur Lebensarbeitszeit in Jahren auf Basis von Eurostat-Daten multipliziert (vgl. Tabelle 2, Kapitel 3.2).

Hintergrund ist, dass die Lebensarbeitszeit unter anderem mithilfe der Erwerbstätigenquote ermittelt wird und die Verwendung der bereinigten Jahresarbeitszeitquote deren Einfluss zu stark gewichten würde. Die Abgrenzungen bei Eurostat (unter anderem European Union Labour Force Survey) passen jedoch nicht zu denen der OECD. Es liegen nach Kenntnis der Autoren der vorliegenden Studie keine anderen Daten zur durchschnittlichen Dauer der Erwerbstätigkeit im Ländervergleich vor. Tabelle 4 dient somit als empirische Annäherung. Sie soll zur Diskussion über die Einflussfaktoren und deren Gestaltungsoptionen durch die Politik anregen.

Spalte 3 gibt zur Information die bereinigte Jahresarbeitszeit pro Erwerbsfähigen an, was die untere Grenze der Arbeitsstunden pro Arbeitsleben mit starker Berücksichtigung der Erwerbsquote darstellt. Die Jahresarbeitszeit pro Erwerbstätigen findet sich in Spalte 4, was eher die obere Grenze der Arbeitsstunden sein dürfte. Die weitere Diskussion stützt sich auf die Schätzung in Spalte 4.

Legt man die Schätzung aus OECD-Daten zur unbereinigten Jahresarbeitszeit sowie die Eurostat-Daten zur Lebensarbeitszeit zugrunde, so weist Estland (71.331 Stunden), gefolgt von Island (65.784), Irland (65.285) und der Schweiz (64.218), die meisten Lebensarbeitsstunden aus. Die Jahresarbeitszeiten in Island und der Schweiz fallen zwar nur moderat aus. Die Länder verbessern ihre Position jedoch durch im Vergleich lange Lebensarbeitszeiten, die die Erwerbstätigenquoten bereits berücksichtigen.

Die Position Deutschlands verändert sich im neuen Vergleich nur gering. Deutschland liegt mit 52.662 Stunden auf dem vorletzten Platz. Griechenland (63.935 Stunden) rutscht aufgrund der geringen Erwerbstätigenquote von 61,1 Prozent und der wenigen Lebensarbeitsjahre (33,9 Jahre) trotz seines Spitzenplatzes bei der Jahresarbeitszeit im Vergleich deutlich ab. Am Ende des Vergleichs liegen neben

**Deutschland gehört in Europa zu den Ländern, in denen Erwerbstätige auf das Arbeitsleben bezogen am wenigsten Stunden arbeiten.**

Tabelle 4

**Schätzungen der Lebensarbeitszeit im europäischen Vergleich**

für das Jahr 2022

Rang	Land	Bereinigte Lebensarbeitszeit pro Erwerbsfähigen, in Stunden	Geschätzte Lebensarbeitszeit pro Erwerbstätigen, in Stunden
1	Estland	54.568	71.331
2	Island	54.930	65.784
3	Irland	48.246	65.285
4	Schweiz	51.439	64.218
5	Griechenland	39.065	63.935
6	Tschechien	48.459	63.845
7	Polen	45.341	62.799
8	Portugal	45.016	62.784
9	Niederlande	50.735	61.646
10	Kroatien	41.047	61.540
11	Ungarn	45.943	61.503
12	Schweden	47.603	61.344
13	Litauen	43.735	60.575
14	Finnland	44.409	59.770
15	Vereinigtes Königreich	45.232	59.594
16	Slowakei	42.562	59.527
17	Slowenien	42.780	59.417
18	Spanien	38.150	59.148
19	Norwegen	45.351	58.668
20	Rumänien	39.012	56.952
21	Lettland	40.356	56.839
22	Dänemark	43.282	56.211
23	Frankreich	37.882	55.302
24	Österreich	40.842	55.266
25	Italien	33.274	54.546
26	Bulgarien	39.523	54.364
27	Belgien	35.185	52.750
28	Deutschland	40.708	52.662
29	Luxemburg	36.086	51.113
	EU-27	40.296	57.342

Quellen: eigene Schätzungen auf Basis von OECD, 2023c; 2023d; Eurostat, 2023c

Deutschland Luxemburg (51.113 Stunden), Belgien (52.750), Bulgarien (54.364) und Italien (54.546). Der EU-27-Durchschnitt liegt bei 57.342 Stunden.

Insgesamt zeigen der Vergleich der Daten und der Versuch ihrer Bereinigung, dass Vergleiche von Jahresarbeitszeiten oder Wochenarbeitszeiten nur begrenzt aussagefähig sind. Denn ob und in welcher Höhe Potenzial für die Ausweitung der Lebensarbeitszeit in einer Gesellschaft besteht, hängt von weiteren Parametern

des Arbeitsmarktes, wie Erwerbstätigkeit oder auch Teilzeitquoten, ab.

Hauptgrund für die geringere Jahresarbeitszeit in einigen Ländern ist sicherlich die höhere Produktivität, welche eine Reduzierung der Arbeitszeit ermöglicht hat. Das zeigt sich gut am Beispiel von Luxemburg und teilweise auch Deutschland (vgl. Abbildung 4, Kapitel 2.5). Außerdem spielen unterschiedliche Wohlfahrtsstaatsmodelle eine Rolle (Hüther et al., 2023). Während die skandinavischen Wohlfahrts-

## Kürzere Arbeitszeiten lassen sich in bestimmten Ländern durch höhere Produktivität oder stärkere Präferenzen für Freizeit erklären.

staaten und auch Deutschland mehr Wert auf Freizeit und Soziales legen, steht bei den angelsächsischen Marktwirtschaftsmodellen die Steigerung des materiellen Wohlstands im Mittelpunkt.

Ähnliche Ursachenanalysen und Zusammenhänge liefert eine umfangreiche Betrachtung von Arbeitskräfteerhebungen mit Survey-Daten von 1983 bis 2015 (Bick et al., 2019). Auch dort zeigt sich, dass im Durchschnitt die Europäer deutlich weniger Stunden (rund 14 Prozent) arbeiten als die US-Amerikaner. Unterschiede in der Wochenarbeitszeit und in der Bildungszusammensetzung erklären jeweils ein Viertel bis die Hälfte dieses Unterschieds. Darüber hinaus sind die im Vergleich zu den USA niedrigeren Arbeitsstunden pro Person auf die geringeren Wochenarbeitsstunden in Skandinavien und Westeuropa, aber auch auf die niedrigeren Beschäftigungsquoten in Ost- und Südeuropa zurückzuführen.

## Mehr Angebote zur Kinderbetreuung sind ein wichtiges Instrument, damit Frauen in Teilzeit ihr Arbeitsvolumen vergrößern können.

Der vorgestellte Vergleich der Lebensarbeitszeit verdeutlicht, in welchen Ländern noch Potenziale für die Ausweitung des Arbeitsvolumens bestehen, um dem demografischen Wandel zu begegnen. Danach hat Deutschland noch erhebliche Potenziale, das Arbeitsvolumen auszuweiten.

### 3.6 Fazit zur Lebensarbeitszeit

Die Analyse der Lebensarbeitszeit in Deutschland und der internationale Vergleich haben gezeigt, dass das zusätzliche Arbeitskräftepotenzial bei Teilzeitkräften, darunter überwiegend Frauen, und bei älteren Personen besonders ausgeprägt ist. Die Erwerbstätigkeit hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen, jedoch sind viele Frauen nur in Teilzeit in den Arbeitsmarkt eingetreten. Eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit dieser Beschäftigtengruppe würde für Entlastung sorgen (Schäfer, 2023).

Dies deckt sich sogar mit den Wünschen der Teilzeitbeschäftigten. Personen, die in Teilzeit arbeiten, äußern vielfach den Wunsch, länger arbeiten zu wollen. Dennoch bleibt dieser, unter anderem aufgrund der Unvereinbarkeit von Beruf und Familie, unerfüllt. So haben Frauen mit Kindern zwischen drei und fünf Jahren einen weniger ausgeprägten Wunsch nach Teilzeit als Mütter mit Kindern zwischen sechs und neun. Dieser Umstand macht auf den unterschiedlichen Betreuungsumfang von Kindergärten und Grundschulen aufmerksam und zeigt, dass das Betreuungsangebot einen großen Einfluss auf die Erwerbswünsche ausübt (Geis-Thöne, 2021).

Die Betreuungsprogramme für Kinder sind somit ein wichtiger Ansatz, um die Notwendigkeit von Teilzeitarbeit zu verringern. Allerdings leidet auch die Kinderbetreuung unter dem Fachkräftemangel. An Grundschulen fehlen rund 650.000 Ganztagschulplätze und in der Kinderbetreuung der unter Dreijährigen knapp 350.000 Plätze (Geis-Thöne/Plünnecke, 2021). Die Teilzeitarbeit sowie der Ausstieg älterer Arbeitnehmer, welche den Fachkräftemangel wiederum verstärken, bedingen sich somit gegenseitig.

Eine ausreichend ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur ist die Voraussetzung dafür, dass viele Betroffene überhaupt über eine Ausdehnung der eigenen Arbeitszeiten nachdenken können (Grömling et al., 2021). Ein weiterer Hebel für die Ausweitung des Arbeitsvolumens sind auch die älteren Erwerbsfähigen, die sogenannten Silver Worker.

# Kapitel 4

## Silver Worker: Win-win für alle?

Eine Maßnahme, den negativen Folgen des demografischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen, ist die Zuwanderung von qualifizierten Personen, die für ein zusätzliches Angebot auf dem Arbeitsmarkt sorgen. Steigerungen der Produktivität durch technologischen Fortschritt wie künstliche Intelligenz können ebenfalls exogen den Fachkräfteengpässen entgegenwirken. Endogene Maßnahmen zur Ausweitung des Arbeitsvolumens bestehen darin, entweder die Arbeitsmarktpartizipation zu steigern oder die mit Arbeit verbrachte Zeit zu erhöhen (vgl. Abbildung 1, Kapitel 2.1).

Zum einen können dafür die Erwerbstätigenquote erhöht und die Teilzeitquote gesenkt werden. Zum anderen müsste die (Lebens-)Arbeitszeit ausgeweitet werden. Neben einem früheren Einstieg in die Erwerbstätigkeit, das heißt durch verkürzte Ausbildungs- und Studienzeiten, liegt ein großes Arbeitskräftepotenzial in der längeren Erwerbstätigkeit. Dieses kann durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit für alle oder durch freiwillige Silver Worker in unterschiedlichem Umfang gehoben werden.

Die vorangegangenen Analysen beziehen sich meist auf die Altersspanne der Erwerbstätigen von 15 bis 65 Jahren. Doch die Lebenserwartung steigt seit Jahrzehnten weltweit und gleichzeitig gibt es viele Menschen, die sich auch im höheren Alter guter Gesundheit erfreuen und länger arbeiten möchten. Daher stellt sich die Frage, wie sich die Erwerbstätigkeit im Alter verändert hat und wie adäquate Modelle zum Arbeiten im Alter aussehen können.

Erwerbstätige, die auch über die Regelaltersgrenze hinaus einer Erwerbstätigkeit



**Silver Worker sind Arbeitskräfte, die nach Überschreiten des gesetzlichen Renteneintrittsalters weiterarbeiten.**

nachgehen, werden »Silver Worker« genannt (Maxin/Deller, 2008). Darüber hinaus beschreibt der Begriff der »Silver Career« die bewusste Entscheidung, die eigene berufliche Laufbahn in eine entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeit über die jeweils geltende Regelaltersgrenze hinweg zu entwickeln (Wöhrmann et al., 2019).

### 4.1 Silver Worker in Deutschland

Die Daten des Statistischen Bundesamts zeigen, dass sich die Zahl der Silver Worker in Deutschland von 2010 bis 2019 nahezu verdoppelt hat (Statistisches Bundesamt, 2022). Und dennoch ist ihr Anteil gemessen an der Gesamtheit der Beschäftigten gering. Er liegt bei 1,5 Prozent aller Erwerbstätigen ab einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden und mehr. Das Durchschnittsalter der Silver Worker liegt bei 71 Jahren (Fährlich et al., 2022).

Die Lebenserwartung nach Renteneintritt in Deutschland betrug im Jahr 2021 für Männer 20,1 Jahre und für Frauen 23,1 Jahre. Damit lag Deutschland nah am EU-Durchschnitt von 19,5 Jahren für Männer und 24 Jahren für Frauen. Die hohe Lebenserwartung nach dem tatsächlichen Renteneintritt geht jedoch auch mit einem früheren tatsächlichen Renteneintritt als dem gesetzlichen einher.

## Die Zahl der Silver Worker in Deutschland hat sich in den 2010er Jahren verdoppelt.

Durchschnittlich beenden Männer mit 63,1 Jahren und Frauen mit 63,2 Jahren ihre Erwerbstätigkeit (OECD, 2021a). Aus Gründen der internationalen Vergleichbarkeit stellt die OECD bei diesen Angaben auf das Alter beim Verlassen des Arbeitsmarktes ab, was nicht immer den sofortigen Renteneintritt bedeuten muss. Nach den Daten der Deutschen Rentenversicherung (DRV, 2023) lag das durchschnittliche Zugangsalter zu gesetzlichen Altersrenten 2020 für Männer bei 64,1 Jahren und für Frauen bei 64,2 Jahren, dasjenige für Erwerbsminderungsrenten sogar noch weit darunter. Der frühere Renteneintritt wirkt sich entsprechend auf die Nichterwerbstätigkeit dieser Altersklasse aus. Eine Analyse auf Basis der Daten des Sozio-oekonomischen Panels zeigt, dass 37 Prozent der 60- bis 64-jährigen abhängig Beschäftigten bereits aus dem Berufsleben ausgeschieden sind (Schäfer, 2023).

Daten der OECD (2021a) zufolge sind in Deutschland 17,9 Prozent der Personen in der Altersgruppe der 65- bis 69-jährigen Personen erwerbstätig. Im Jahr 2015 waren das nur 13,9 Prozent (OECD, 2015). Die Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA, 2022) deuten darauf, dass die Erwerbstätigkeit dieser Personengruppe überwiegend persönliche Gründe hat. 64 Prozent der rund 400 Befragten (Fähnrich et al., 2022) gaben als Hauptmotiv für Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter persönliche Gründe (unter anderem Spaß an der Arbeit, Aufgabe im Alter zu haben und Kontakt zu anderen Menschen) an,

gefolgt von 24 Prozent, die aus finanziellen Motiven und 12 Prozent, die aus betrieblichen Gründen arbeiten.

Die Wochenarbeitszeit von Silver Workern beträgt durchschnittlich 31,6 Stunden (Männer: 33 Stunden; Frauen: 29 Stunden). 65 Prozent der Silver Worker haben Einfluss auf den Arbeitsbeginn und das Ende. Dies ist insbesondere bei Selbstständigen, die aus persönlichen Gründen arbeiten, gegeben. Darüber hinaus haben 71 Prozent der Silver Worker die Möglichkeit, bei Bedarf ihre Stunden zu reduzieren, flexibel freizunehmen oder in starkem Maße über freie Tage sowie die eigene Urlaubsplanung zu entscheiden. Die hohe Flexibilität ist tendenziell eher bei Silver Workern mit einem hohen Bildungsabschluss zu beobachten (Fähnrich et al., 2022).

Diese hohe Stundenzahl bei den Silver Workern ist jedoch vor allem durch die Tätigkeit der Selbstständigen bedingt. Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht die Mehrzahl der arbeitenden Rentenbezieher (rund zwei Drittel) in der Regel als geringfügig Beschäftigte durchschnittlich nur 14,5 Wochenstunden arbeiten. Knapp die Hälfte arbeitet beim bisherigen Arbeitgeber weiter (Romeu Gordo et al., 2022).

Fast zwei Drittel der Silver Worker geben an, einen guten oder sehr guten Gesundheitszustand zu haben (Fähnrich et al., 2022). Dieser Befund deckt sich auch mit anderen Forschungsergebnissen, zum Beispiel zur besseren mentalen Gesundheit oder zu geringeren funktionellen Einschränkungen von arbeitenden Personen im Ruhestandsalter (Micheel/Tergeist, 2019; Zhan et al., 2009). Dies ist zum einen auf den Selektionsprozess im Sinne des »Healthy-Worker-Effekts« zurückzuführen: Gesunde Menschen trauen es sich eher zu, weiter am Arbeitsleben teilzunehmen. Die Silver Worker, die freiwillig arbeiten, berichten dabei zu 80 Prozent von einem (sehr) guten Gesundheitszustand im Gegensatz zu nur 54 Prozent, die aus finanziellen Motiven weiterarbeiten (Fähnrich et al., 2022). Menschen, die im Ruhestand arbeiten, haben zudem durchschnittlich eine höhere Lebens- und Ruhestandszufriedenheit – was auch durch den besseren Gesundheitszustand bedingt ist.

## Wer als Silver Worker arbeitet, ist in der Regel sehr gut ausgebildet und gesund.

Zum anderen kann die freiwillige weitere berufliche Tätigkeit aber auch gesundheitsfördernd sein (Kim/Feldman, 2000).

Insgesamt arbeiten – im Vergleich zu den nicht erwerbstätigen Älteren – mehr Menschen aus der oberen Bildungsschicht weiter. Selbstständige und freiberufliche Tätigkeiten, vor allem in der Dienstleistungsbranche oder in kleineren Betrieben, sind dabei in der Mehrheit. Silver Worker, die aus finanziellen Gründen arbeiten müssen, weisen eher einen niedrigen Bildungsstand auf und sind auch weniger zufrieden mit der Work-Life-Balance, der Arbeit im Allgemeinen und mit der Arbeitszeit. Viele Silver Worker arbeiten aufgrund ihrer früheren Selbstständigkeit über das 65. Lebensjahr hinaus, da für sie das gesetzliche Renteneintrittsalter irrelevant ist. Dies gilt es auch beim folgenden Ländervergleich zu berücksichtigen.

## 4.2 Silver Worker im internationalen Vergleich

Weltweit hat die Bedeutung von Silver Workern zugenommen. Den höchsten Anteil in der Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen haben sie in Japan (49,6 Prozent). Rang 2 belegt Island mit 44,9 Prozent, gefolgt von den USA mit 30,5 Prozent. Da die Daten der OECD ausschließlich die Menschen der Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen ausweisen, spielen für die Weiterarbeit die landesspezifischen Regelungen etwa zum Renteneintritt und -bezug eine wichtige Rolle.

Auch kulturelle Einflüsse sind zu beachten: Japan belegt Platz 1, obwohl das gesetzliche Renteneintrittsalter erst vor Kurzem von 60 auf 65 Jahre angehoben wurde. Japanische Männer gehen aber durchschnittlich erst mit 68,2 und japanische Frauen mit 66,7 Jahren

Tabelle 5

### Silver Worker, Ruhestand und Selbstständigkeit

Absteigend sortiert nach dem prozentualen Anteil der Silver Worker im jeweiligen Land (2020)

Rang	Land	Anteil der Erwerbstätigen in der Gruppe der 65- bis 69-Jährigen, in Prozent		Dauer des Ruhestands, in Jahren		Anteil der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen, in Prozent
		2020	2022	Männer 2020	Frauen 2020	
		2020	2022	2020	2020	2021
1	Japan	49,6	–	17,8	23,5	9,8
2	Island	44,9	–	19,0	23,0	–
3	USA	30,5	–	18,6	21,3	6,6
4	Norwegen	28,6	–	19,4	23,7	4,7
5	Schweden	25,5	27,6	19,0	22,1	10,6
6	Irland	23,9	25,4	20,5	22,5	14,1
7	Vereinigtes Königreich	23,9	–	20,2	22,7	13,0
8	Schweiz	22,5	–	20,0	23,8	15,3
9	Dänemark	22,3	24,7	19,3	22,2	8,8
10	Niederlande	20,1	23,0	20,2	23,5	15,8
11	Deutschland	17,9	19,3	20,1	23,1	8,8
12	Finnland	14,6	19,4	20,7	23,7	14,6
13	Italien	13,5	13,8	22,1	26,2	21,8
14	Griechenland	12,9	14,1	23,0	28,4	31,8
15	Polen	11,3	12,3	18,7	25,1	19,7
16	Österreich	8,3	10,4	21,2	25,2	11,9
17	Spanien	7,6	9,5	23,0	27,7	15,8
18	Belgien	5,8	7,5	22,2	26,2	14,1
19	Frankreich	5,8	9,9	23,5	27,1	12,6
20	Luxemburg	5,7	6,6	24,0	26,4	10,2

Quellen: OECD, 2021a; 2023b; Office of National Statistics, 2023; Eurostat, 2023f



in Rente. Hierfür werden vorrangig finanzielle Motive verantwortlich gemacht. Denn Japaner sind im Vergleich zu Menschen in anderen OECD-Ländern eher von Altersarmut betroffen.

Die hohe Zahl an Silver Workern in Island wird hingegen eher durch das gesetzliche Renteneintrittsalter von 67 Jahren getrieben. Viele der Personen in der Altersgruppe 65 bis 69 Jahre dürften deshalb Erwerbstätige sein, da sie in ihrer Regellebensarbeitszeit bis 67 arbeiten. Islands Platz 1 bei der bereinigten Lebensarbeitszeit (vgl. Tabelle 4, Kapitel 3.5) ist unter anderem dadurch erreicht worden. Unter der längeren Lebensarbeitszeit muss die Lebenszufriedenheit nicht leiden. Island hat wie Estland lange Arbeitszeiten, liegt aber deutlich über dem OECD-Durchschnitt bei der Lebenszufriedenheit (OECD, 2023e).

Ein Vergleich der Jahre 2020 und 2022 zeigt bei allen Ländern, für die Eurostat-Daten zur Verfügung stehen, einen Anstieg der Erwerbstätigen in der Altersgruppe von 65 bis 69 Jahren – im Durchschnitt um 2 Prozentpunkte. Allerdings liegt der Anteil von Silver Workern in der Gruppe der 65- bis 69-Jährigen in Luxemburg, Frankreich, Belgien und Spanien noch bei unter 10 Prozent. Zugleich ist die Lebensarbeitszeit dort unterdurchschnittlich lang, die Zeit im Ruhestand hingegen überdurchschnittlich lang.



### **Von den 65- bis 69-Jährigen sind in Deutschland knapp 18 Prozent erwerbstätig – in Japan hingegen fast 50 Prozent.**



Die Lebensarbeitsregime bieten somit viele Optionen für Anpassungen an die veränderte Demografie, sofern die gesellschaftlichen Widerstände überwunden werden können. Weiterarbeiten im Ruhestand ist demnach – für gesunde und erwerbsfähige Menschen – keine Zumutung. Luxemburgische Männer haben mit 24 Jahren und griechische Frauen mit 28,4 Jahren im Durchschnitt den längsten Ruhestand. Aufseiten der Männer ver-

fügen neben Luxemburgern die Franzosen (23,5 Jahre), die Griechen (23 Jahre) und die Spanier (23 Jahre) über im Vergleich relativ lange Ruhestandszeiten. Dies liegt nicht an einer überdurchschnittlich hohen Lebenserwartung, sondern an relativ niedrigen tatsächlichen Renteneintrittsaltern, die sich in diesen Ländern um die 60 Jahre bewegen. Es fällt auf, dass die Zahl der Silver Worker nicht positiv mit der Zeit im Ruhestand zusammenhängt. So ist die Zeit im Ruhestand in Ländern wie Japan, Island, Schweden, Dänemark, Norwegen und der Schweiz vergleichsweise kurz, die Zahl der Silver Worker indes hoch.

Die deutschen Männer verlassen den Arbeitsmarkt mit 63,1 Jahren deutlich vor dem gesetzlich vorgesehenen Rentenalter und erleben statistisch einen Ruhestand von durchschnittlich 20,1 Jahren (OECD, 2021a). Im OECD-Vergleich sind es die asiatischen Männer, die eher kürzere Ruhestandszeiten erleben, wie zum Beispiel japanische Männer mit 17,8 Jahren aufgrund eines eher späten Renteneintritts mit durchschnittlich 68,2 Jahren oder chinesische Männer mit 14,8 Jahren aufgrund einer eher kürzeren Lebenserwartung. Den kürzesten Ruhestand in Europa haben Männer in Ungarn (17,1 Jahre), Estland (16,8 Jahre) und Litauen (14 Jahre), die aufgrund fehlender Daten zu den Silver Workern in der Tabelle 5 fehlen. Die geringeren Ruhestandsjahre dieser Länder setzen sich zum einen aus einem späteren Renteneintritt und zum anderen aus einer geringeren Lebenserwartung zusammen.

Für Frauen zeichnet sich ein ähnliches Bild. Auf Griechenland mit den meisten Ruhestandsjahren für Frauen folgen Spanien (27,7 Jahre) und Frankreich (27,1 Jahre). Deutsche Frauen erleben durchschnittlich einen Ruhestand von 23,1 Jahren. Im OECD-Ländervergleich von 48 Ländern liegen die deutschen Frauen hiermit auf Rang 29. Generell fällt auf, dass Männer mit einem Mittelwert von 19,5 Ruhestandsjahren einen deutlich kürzeren Ruhestand erleben als Frauen mit 23,8 Jahren. Dies liegt zum einen an einer längeren durchschnittlichen Lebenserwartung der Frauen im Allgemeinen und zum anderen an den früheren Renteneintritten von Frauen. Im Zeitverlauf zeigt sich jedoch deutlich, dass die Ruhestandsjahre für beide Geschlechter zunehmen. Noch 1970 lag



die durchschnittliche Lebenserwartung nach dem Renteneintritt bei 12 Jahren für Männer und 16 Jahren für Frauen (OECD, 2021a).

Zur Information ist in der Tabelle 5 auch der Anteil der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen angegeben, da für Selbstständige in der Regel andere Voraussetzungen gelten, um als Silver Worker zu arbeiten, als für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Auch dies spielt für den Anteil der Silver Worker, aber auch für die Interpretation und Ableitung von ländervergleichenden Empfehlungen eine wichtige Rolle.

#### 4.3 Arbeitszeitgestaltung für Silver Worker – Länderbeispiele

Lebensarbeitskonzepte im Alter gewinnen aufgrund der steigenden Lebenserwartung und des zunehmenden Fachkräftemangels an Bedeutung. Damit diese erfolgreich sein können, müssen sie die individuellen Präferenzen der Beschäftigten berücksichtigen. Pauschale Empfehlungen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit oder der Förderung von Silver Workern passen nicht zur stark ausdifferenzierten Arbeits- und Lebenswelt der älteren Menschen. Sinnvoll erscheint es, einen flexiblen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen, bei dem die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit am Ende ihrer beruflichen Laufbahn schrittweise zu reduzieren. Der flexible Übergang in den Ruhestand sollte dabei formelhaft an die weitere Lebenserwartung angepasst werden, statt immer wieder neu ein einheitliches landesweites Renteneintrittsalter festzusetzen.

Durch die Anpassung der gesetzlichen Regelungen der Sicherungssysteme können Regierungen die Lebensarbeitszeit ausweiten und Anreize für Silver Worker setzen. Generell ist der am meisten Erfolg versprechende Ansatz derjenige, der die (Weiter-)Beschäftigung von Erwerbstätigen fördert und zugleich den individuellen Präferenzen gerecht wird. Dies gelingt beim flexiblen Übergang in den Ruhestand am besten. Ein flexibler Übergang in den Ruhestand, auch bezeichnet als schrittweiser, gleitender oder partieller Ruhestand, kann der Diversität der Erwerbstätigen (Gesundheits-

zustand, persönliche Präferenzen, finanzielle Motive) Rechnung tragen. Zudem können auch kulturelle Unterschiede berücksichtigt werden. In Japan möchten beispielsweise 43 Prozent über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten, wohingegen dies in Frankreich nur bei 15 Prozent gegeben ist (OECD, 2017). Doch wie gehen die Länder mit dem Eintritt in den Ruhestand um und welche Anreize setzen sie zur Weiterbeschäftigung?



**Ein flexibler Übergang in den Ruhestand entspricht den Wünschen der Beschäftigten am besten.**

Der systematisch einfachste und nachhaltigste Schritt, um die Arbeitszeitpotenziale stärker auszuschöpfen, liegt nicht in der Erhöhung der Anzahl der Silver Worker, sondern darin, das tatsächliche Renteneintrittsalter an die steigende Lebenserwartung anzupassen und damit Menschen erst später zu Silver Workern zu machen. Einige Länder haben deshalb das gesetzliche Renteneintrittsalter formelhaft mit der steigenden Lebenserwartung verbunden, um wiederkehrende Debatten um die Erhöhung des Renteneintrittsalters zu vermeiden, und Wege in den Vorruhestand beschränkt.

##### 4.3.1 Dynamische Anpassung des Renteneintritts an die Lebenserwartung

Sieben OECD-Staaten – Dänemark, Estland, Finnland, Griechenland, Italien, Niederlande und Portugal – setzen auf die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters, welches sich dynamisch an die (steigende) Lebenserwartung anpasst. In Dänemark, Estland, Griechenland und Italien verlängert sich das Erwerbsleben gleich lang mit der Lebenserwartung, das heißt, ein Jahr längere Lebenserwartung bedeutet ein Jahr späterer Renteneintritt. So stellen diese Länder sicher, dass die Dauer in der aktiven Rente gleich bleibt. In Finnland, den Niederlanden und Portugal beträgt das Verhältnis zwei zu drei. Das gesetzliche

## In sieben OECD-Staaten, darunter Italien und Griechenland, steigt das gesetzliche Renteneintrittsalter mit der Lebenserwartung.

Renteneintrittsalter wird um zwei Drittel des Anstiegs der Lebenserwartung angehoben, während sich der Ruhestand um ein Drittel verlängert (OECD, 2021a).

Neben dieser formelhaften Anpassung gibt es viele Varianten für die Anpassung der Anreize, um einerseits die Lebensarbeitszeit auszuweiten und andererseits die Interessen starker Wählergruppen zu berücksichtigen. Die Neuregelungen in ausgewählten Ländern zeigen, dass dieser Ausgleich zwischen starken Interessen Einzelner, die einen früheren Rentenbezug fordern, und den kollektiven Erfordernissen häufig zulasten der Ausweitung des Arbeitsvolumens geht.

### 4.3.2 Förderung der Weiterbeschäftigung vs. Vorruhestand

Obwohl der Anteil der Silver Worker und deren Bedeutung in Zeiten von Fachkräfteknappheit zunimmt, weiten einige Länder ihre Vorruhestandsbestimmungen aus. Der vorzeitige Renteneintritt, beispielsweise bei Erreichen einer bestimmten Zahl von Beitragsjahren, bietet eine Flexibilitätskomponente, die jedoch das Arbeitsvolumen verringert. Auch wenn gleichzeitig Anreize für eine Weiterbeschäftigung Älterer geschaffen werden, fällt der Nettoeffekt entsprechend geringer aus.

#### Dänemark

In Dänemark wird der Rentenanspruch durch den Wohnsitz im Land erworben und ist somit nicht von Beitragszahlungen abhängig. Derzeit liegt das gesetzliche Renteneintrittsalter bei 67 Jahren und wird im Jahr 2030 auf 68 Jahre angehoben. Ab 2030 werden die Erhöhungen direkt an die steigende Lebenserwartung gekoppelt (OECD, 2021c). Dann verlängert sich das Erwerbsleben gleich lang mit der Lebenserwartung, das heißt ein Jahr längere

Lebenserwartung bedeutet ein Jahr späterer Renteneintritt (OECD, 2021a). Für den Bezug einer vollen staatlichen Rente sind aktuell 40 Wohnsitzjahre erforderlich (OECD, 2021c).

Im Jahr 2022 ist in Dänemark eine neue Frührentenregelung in Kraft getreten: Seit Januar 2022 können Personen, die vor Vollendung des 61. Lebensjahres mindestens 42 Jahre lang versichert waren, bis zu drei Jahre vor Erreichen der 67 Jahre eine Leistung in Höhe der Grundrente erhalten. Des Weiteren ermöglicht Dänemark es Personen, die mindestens 20 bis 25 Jahre (je nach Beruf) vollzeitbeschäftigt waren und in ihrer letzten Beschäftigung nicht mehr als 15 Stunden pro Woche (18 Stunden ab 2024) arbeiten können, bis zu sechs Jahre vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter eine Rente zu erhalten (OECD, 2021a).

Anreize für einen späteren Renteneintritt setzt Dänemark durch die Möglichkeit, den Renteneintritt aufzuschieben. Unter der Voraussetzung von 750 Stunden Erwerbstätigkeit pro Kalenderjahr kann die Rente bis zu zwei Mal und insgesamt zehn Jahre lang aufgeschoben werden. Die staatlichen Renten werden dann, neben den Betriebsrenten, proportional zur Verkürzung der (erwarteten) Auszahlungsdauer erhöht (OECD, 2021c).

Dänemark ist damit ein Beispiel für das skandinavische Wohlfahrtsstaatsmodell und liegt sowohl beim Anteil der Silver Worker als auch der Lebensarbeitszeit im Mittelfeld. Österreich hingegen liegt beim Anteil der Silver Worker mit gut 10 Prozent im unteren Bereich und hat ähnlich viele Jahresarbeitsstunden (rund 1.070 pro Erwerbsfähigen) wie Deutschland. Es kann als Beispiel für ein von der Sozialen Marktwirtschaft geprägtes Land dienen, welches bei der Verlängerung der Erwerbstätigkeit nur eine langsame Steigerung vorsieht, aber zugleich Anreize für die Weiterarbeit durch Zuschläge setzt.

#### Österreich

Das gesetzliche Renteneintrittsalter in Österreich liegt für Frauen aktuell bei 60 Jahren und für Männer bei 65 Jahren. Das Renteneintrittsalter der Frauen wird jedoch von 2024 bis 2033 sukzessive auf 65 Jahre ansteigen. Der Vorruhestand in Österreich ist möglich,

jedoch nicht sanktionsfrei. In Österreich können Erwerbstätige von verschiedenen Vorruhestandsregelungen Gebrauch machen. So gibt es eine allgemeine Frühverrentungsmöglichkeit für Versicherte mit mindestens 40 Versicherungsjahren und spezielle Regelungen für Langzeitversicherte (mit mindestens 45 Versicherungsjahren) sowie für Versicherte mit besonders belastenden Arbeitsbedingungen. Allerdings führen alle diese Regelungen zu Abschlägen: Bei allgemeinen Frühverrentungen gibt es einen Abschlag von 5,1 Prozent pro Jahr vor dem gesetzlichen Rentenalter, bei Langzeitversicherten beträgt der Abschlag 4,2 Prozent pro Jahr und bei einer Schwerarbeitspension 1,8 Prozent pro Jahr (OECD, 2021a; 2021d).

Österreich bestraft eine Frühverrentung nicht nur mit Rentenabzügen, sondern belohnt zudem einen späteren Renteneintritt als den gesetzlichen langfristig und setzt Anreize zur Weiterbeschäftigung. Bei Eintritt in den Ruhestand im Alter zwischen 65 und 68 Jahren für Männer und zwischen 60 und 63 Jahren für Frauen wird die Rente um 4,2 Prozent pro Jahr erhöht. Arbeitnehmer, die ihre Rente aufschieben, zahlen weiterhin Beiträge und erhöhen damit zudem ihre Rentenansprüche.

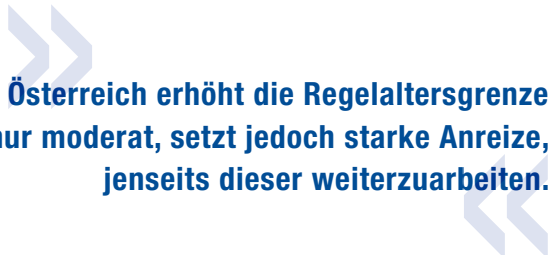
### Italien

Italien kann als Beispiel für eine südeuropäische Variante beim Umgang mit dem demografischen Wandel dienen. Als Schlusslicht bei der Lebensarbeitszeit mit bis zu 16.785 Stunden weniger als die Spitzenreiter Estland, Island und Schweiz eignet sich das Land gut für eine differenzierte Betrachtung.

In Italien beträgt das gesetzliche Renteneintrittsalter bereits formal 67 Jahre bei mindestens 20 Beitragsjahren. Eine Aktualisierung des Eintrittsalters erfolgt alle zwei Jahre; es erhöht sich eigentlich entsprechend der Lebenserwartung. Aufgrund der Verlangsamung des Anstiegs der Lebenserwartung wurde aber im Jahr 2019 beschlossen, dass in den Jahren 2021 und 2022 keine Anhebung erfolgen soll (OECD, 2021e). Perspektivisch hat Italien mit 71 Jahren zukünftig – zusammen mit Dänemark (74) und Estland (71) – zwar das höchste formale Renteneintrittsalter gegenüber einem OECD-Durchschnitt von 66 Jahren für die

Generation, die jetzt in den Arbeitsmarkt eintritt (OECD, 2021f). Angesichts des Rückstands beim Arbeitsvolumen verglichen mit den anderen OECD-Staaten darf bezweifelt werden, ob diese Reformen ausreichen.

Denn auch eine Frühverrentung ist in Italien generell möglich, wenn Männer mindestens 42 Jahre und zehn Monate und Frauen mindestens 41 Jahre und zehn Monate lang Beiträge eingezahlt haben (OECD, 2021e). Verschiedene »Quota«-Regelungen (wie Quota 100, 102, 103) weichten die Ruhestandsregelungen jeweils auf und ermöglichen bereits mit 62 Jahren und 38 beziehungsweise 41 Beitragsjahren in den Vorruhestand zu gehen – ohne größere Einbußen (OECD, 2021f).



**Österreich erhöht die Regelaltersgrenze nur moderat, setzt jedoch starke Anreize, jenseits dieser weiterzuarbeiten.**

Daneben wurden weitere Vorruhestandsregelungen verlängert, die eigentlich befristet waren und 2020 auslaufen sollten. Beispielsweise wurde die sogenannte Frauenoption (»Opzione Donna«), die 2017 zunächst für ein Jahr eingeführt wurde, erneut um ein Jahr bis Ende 2021 verlängert. Frauen können dabei mit 58 Jahren (59 Jahren für Selbstständige) und 35 abgeschlossenen Beitragsjahren vor dem 31. Dezember 2021 den Anspruch auf Vorruhestand geltend machen. Darüber hinaus verlängerte die Regierung für arbeitslose, behinderte oder pflegebedürftige Personen die Möglichkeit, im Alter von 63 Jahren nach 30 Beitragsjahren in Rente zu gehen oder nach 36 Jahren für Personen in anstrengenden Berufen (OECD, 2021a).

Italien bietet demnach diverse Optionen, weit unterhalb des gesetzlichen Renteneintrittsalters in die Rente einzutreten. Gerade die immer neuen Quota-Regelungen verschieben notwendige Rentenreformen und führen zu einem niedrigen durchschnittlichen Erwerbsaustritts-

alter. Dieses liegt mit 61,8 Jahren unter dem OECD-Durchschnitt von 63,1 Jahren und weist eine Diskrepanz von 6,2 Jahren zum aktuellen gesetzlichen Renteneintrittsalter auf. Die Gewährleistung recht hoher Leistungen an recht junge Rentner trägt ebenfalls dazu bei, dass die öffentlichen Rentenausgaben mit 15,4 Prozent des BIP im Jahr 2019 die zweithöchsten unter den OECD-Ländern waren (OECD, 2021f). Auch in Italien ist es möglich, den Renteneintritt aufzuschieben, allerdings bietet das Land keine besonderen Anreize für die Weiterarbeit (OECD, 2021e).

Zusammenfassend zeigen die Länderbeispiele, dass Anreize für eine Weiterbeschäftigung bestehen, am Beispiel von Italien können jedoch auch die Auswirkungen ausgeprägter Vorruhestandsregelungen beobachtet werden, die nicht nur aus einem niedrigen tatsächlichen Renteneintrittsalter resultieren, sondern zugleich den Staatshaushalt belasten und das Arbeitsvolumen verringern. Österreich verfolgt eine Strategie, die den Druck, einen frühzeitigen Ruhestand unter bestimmten Bedingungen



## Vorruhestandsregelungen konterkarieren die Bemühungen, Ältere länger im Arbeitsmarkt zu halten.



zu ermöglichen, mit Anreizen für die Weiterarbeit als Silver Worker verbindet. Aufgrund der individuellen Wünsche und teilweise auch Notwendigkeiten eines früheren Renteneintritts scheint dies notwendig zu sein. Allerdings wäre es auch denkbar, statt pauschal auf Beitragsjahre zu schauen, eher bei Erwerbsunfähigkeit früheren Rentenbezug zu ermöglichen.

Für Silver Worker, die aus finanziellen Motiven weiterhin einer Beschäftigung nachgehen, sind Anreize attraktiv – etwa in Form von Zuschlägen.

### 4.3.3 Flexibilisierung des Renteneintritts

Nachhaltig und langfristig Erfolg versprechend sind Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, Menschen eine längere Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Neben der Sicherung von Gesundheit und Erwerbsfähigkeit während des Arbeitslebens spielen landesspezifische Regelungen und Anreize im Alterssicherungssystem eine wichtige Rolle. Hierbei haben vorrangig die Höhe der Rentenleistungen und die Vorteile eines längeren Verbleibens im Erwerbsleben einen entscheidenden Einfluss auf die Einstellung der Beschäftigten zur Flexibilität des Renteneintritts. Japan ist für die Weiterarbeit weit über den Renteneintritt hin bekannt, kämpft das Land doch schon lange mit einer Mischung aus niedriger Geburtenrate und hoher Lebenserwartung bei gleichzeitig kaum vorhandener Zuwanderung. Abschließend folgen noch zwei Beispiele für angelsächsische Varianten, die auf höhere Renteneintrittsalter und Anreize zur Weiterarbeit setzen.

#### Japan

Das gesetzliche Renteneintrittsalter in Japan liegt bei 65 Jahren mit der Voraussetzung einer zehnjährigen Beitragszahlung. Volle Rentenansprüche erwerben Japaner jedoch erst ab einer Beitragszahlung von 40 Jahren.

Vorruhestand ist frühestens mit 60 Jahren möglich, aber das tatsächliche Renteneintrittsalter der Männer von 68,2 Jahren (66,7 für Frauen) zeigt, dass die Japaner eher länger arbeiten als kürzer (OECD, 2021a). Japan hat zudem mit fast 50 Prozent den größten Erwerbstätigenanteil in der Gruppe der 65- bis 69-Jährigen, der OECD-Durchschnitt beträgt 23 Prozent (OECD, 2021h). Durch den Aufschub des Renteneintritts erhöht sich die Rentenleistung um 0,7 Prozent pro Monat, wenn ein Japaner zwischen 65 und 70 Jahren weiterarbeitet. Das heißt, für jeden Beitragsmonat nach dem 65. Lebensjahr wachsen die Rentenansprüche weiter an.

Auch die Kombination aus Arbeit und Rente ist seit dem Jahr 2004 möglich, allerdings mit einigen Einschränkungen (OECD, 2021g; 2021h). Umso attraktiver ist das Weiterarbeiten, welches mit 8,4 Prozent Zuwachs pro Jahr bei Beschäftigung über das gesetzliche Rentenein-

trittsalter von 65 Jahren hinaus durch einen erheblichen Anreiz gefördert wird. Im Gegensatz zu Österreich, das im europäischen Vergleich mit 4,2 Prozent schon einen vergleichsweise hohen Anreiz zur Weiterbeschäftigung setzt, ist die Förderung in Japan sogar doppelt so hoch.

Viele Menschen in Japan müssen jenseits der 65 Jahre arbeiten, um der Altersarmut zu entkommen. Denn 20 Prozent der über 65-Jährigen haben ein Einkommen, das weniger als die Hälfte des verfügbaren Medianeinkommens eines Haushalts beträgt. Die Aussichten auf künftige Alterseinkommen aus der gesetzlichen Rente sind schlecht, weshalb eine Weiterarbeit bei vielen Personen finanziell notwendig ist. Im Gegensatz zum OECD-Durchschnitt von 62 Prozent liegen die künftigen Nettoersatzraten japanischer Arbeitnehmer mit vollem Berufsleben und einem durchschnittlichen Einkommen nur bei 39 Prozent (OECD, 2021h).

#### **Vereinigtes Königreich**

Das gesetzliche Renteneintrittsalter des Vereinigten Königreichs beträgt derzeit 66 Jahre für Männer wie für Frauen, soll jedoch zwischen 2026 und 2028 auf 67 Jahre angehoben werden. Die Regierung sieht zudem regelmäßige Überprüfungen des gesetzlichen Renteneintrittsalters aufgrund steigender Lebenserwartung oder anderer relevanter Faktoren vor. Im Jahr 2016 wurde das System reformiert und verlangt 35 Beitragsjahre für einen vollen Rentenbezug. Im Vereinigten Königreich ist es nicht möglich, eine gesetzliche Rente vorzeitig zu beantragen (OECD, 2021i). Die private Altersvorsorge hingegen kann ab dem Alter von 55 Jahren als Pauschalbetrag entnommen werden, wobei 25 Prozent steuerfrei sind (OECD, 2021j). Der Aufschub der staatlichen Rente indes ist möglich, um zusätzliche Rentenansprüche zu erwerben. Diese zusätzliche gesetzliche Rente wird neben der normalen staatlichen Rente gezahlt (OECD, 2021i).

#### **USA**

Das gesetzliche Renteneintrittsalter in den USA liegt aktuell bei 66 Jahren und acht Monaten für vor 1960 Geborene und wird für jene auf 67 Jahre angehoben, die nach 1960 geboren wurden. Die Beitragshöhe ändert sich entsprechend den Beitragsjahren, wobei zehn Beitragsjahre für einen Rentenanspruch notwen-

dig sind. Der Eintritt in den Vorruhestand ist ab 62 Jahren möglich mit einer gleichzeitigen versicherungsmathematischen Reduktion der Rente. Für jedes frühere Rentenjahr reduziert sich die Rente um  $6\frac{2}{3}$  Prozent, wobei sich dieser Abschlag nach drei Jahren auf 5 Prozent reduziert.

**Altersarmut ist in Japan ein wesentlicher Grund dafür, dass viele Ältere weiterarbeiten.**

Ein aufgeschobener Ruhestand zwischen dem gesetzlichen Renteneintrittsalter bis zum 70. Lebensjahr wird durch den Staat incentiviert, indem die Rente um 8 Prozent pro aufgeschobenes Jahr ansteigt. Zudem gibt es für Personen, die die Regelaltersgrenze bereits erreicht haben und Rente beziehen, keine Hinzuverdienstgrenzen (OECD, 2021k).

#### **4.4 Neuregelungen in Deutschland**

Deutschland hat angesichts der Herausforderungen des demografischen Wandels ähnliche Maßnahmen umgesetzt wie andere Länder. So wird die Regelaltersgrenze für die gesetzliche Rente ohne Abschläge bis 2031 schrittweise auf 67 Jahre angehoben und liegt aktuell bei 66 Jahren. Allerdings ist ein früherer Renteneintritt für Personen mit 45 Versicherungsjahren ohne Abzüge möglich. Möchten die Beitragszahler schon mit 63 Jahren in die Rente eintreten, können sie dies ab 35 Beitragsjahren. Dann werden jedoch für jeden vorzeitigen Monat 0,3 Prozent der Rente gekürzt, wobei die Reduktion dauerhaft bestehen bleibt (14,4 Prozent für den gesamten Zeitraum). Ein späterer Renteneintritt wird belohnt. Für jeden Monat, den die Rente später in Anspruch genommen wird, werden 0,5 Prozent Rentenzuschlag wirksam. Für ein Jahr bedeutet dies 6 Prozent mehr Rente. Zudem erhöht sich die Rente um die zusätzlich eingezahlten Beiträge (DRV, 2023).

Die Bezeichnung der Rentenabschläge und -zuschläge ist dabei leicht irreführend. Durch solche Korrekturen werden die jeweils erworbenen Rentenansprüche nämlich weder reduziert noch erhöht, sondern einfach auf die veränderte Rentenlaufzeit umgeschichtet. Idealerweise sollte das nach versicherungsmathematischen Standards erfolgen, um keine finanziellen Frühverrentungsanreize zu erzeugen. Dafür sind die in Deutschland geltenden Abschläge mit 3,6 Prozent pro Jahr eines vorzeitigen Rentenbezugs noch zu gering. Erforderlich wären vielmehr Abschläge zwischen 5 und 7 Prozent pro Jahr, wie sie in vielen anderen Ländern vorgenommen werden.



### **Ob Frührentner in Deutschland ihre Arbeitstätigkeit ausweiten, nur weil die Hinzuverdienstgrenze weggefallen ist, bleibt fraglich.**



In Deutschland ist zudem die Hinzuverdienstgrenze beim vorzeitigen Rentenbezug zum 1. Januar 2023 weggefallen, um Anreize für eine Weiterbeschäftigung zu schaffen. Personen, die vorzeitig mit Abschlägen oder abschlagfrei den Renteneintritt vollziehen, können somit neben dem Bezug der Rente unbegrenzt sozialversicherungspflichtig hinzuverdienen. Auf den ersten Blick scheint der Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen auch bei vorgezogenen Altersrenten der Königsweg zu sein, dem demografischen Wandel zu begegnen und zugleich die Fachkräftengpässe zu überwinden. Im Kontext der Fachkräftestrategie soll ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben verhindert und ältere Erwerbstätige sollen so lange wie möglich und individuell gewünscht im Erwerbsleben gehalten werden. Durch mehr Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand folgt die Bundesregierung dabei dem Beispiel anderer Länder, nachdem zuvor einige Vorruhestandsregelungen den frühzeitigen Ausstieg erleichtert hatten.

Das erste Ziel dieser Neuregelungen ist, dass Personen, die derzeit eine vorgezogene Altersrente beziehen, künftig verstärkt einer Erwerbstätigkeit nachgehen, die den Umfang eines Minijobs übersteigt, sodass das Arbeitsangebot zunimmt. Das zweite Ziel besteht darin, dass Personen, die über einen vorzeitigen Rentenbezug nachdenken, den endgültigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben mindestens bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter hinauszögern. Dafür erhalten sie einen zusätzlichen Anreiz. Durch die lukrative Dopplung von fortgeführter Erwerbstätigkeit und Rentenbezug soll das Arbeitsangebot stabilisiert werden.

Fachkräftesicherung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit könnten so erreicht werden. Stettes (2023) fürchtet aber, dass Fehlanreize die auf den ersten Blick richtigen Maßnahmen sehr teuer machen. Das erste Ziel, einen vergrößerten Umfang der Erwerbstätigkeit von Rentnern zu erreichen, erscheint fraglich. Denn bei den Rentenbeziehern im Alter jenseits der 65, für die schon bislang keine Hinzuverdienstgrenze existierte, dominiert der Minijob als Beschäftigungsvariante (Romeu Gordo et al., 2022). Allerdings könnte der jüngere Personenkreis – wenn Krankheit, Überlastung, pflegebedürftige Angehörige (noch) keine so große Rolle spielen – eher zu einer umfangreicheren Erwerbstätigkeit tendieren. Dies wird die geplante Überprüfung der Regelung im Jahr 2027 empirisch zeigen.

Das zweite Ziel kann durch den Wegfall von Hinzuverdienstgrenzen grundsätzlich erreicht werden. Allerdings besteht ein Anreiz, statt regulär weiterzuarbeiten den vorzeitigen Bezug einer Altersrente mit der Fortsetzung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses im gleichen Umfang zu kombinieren. »Denn dem Erwerbseinkommen steht ohne Abzüge ein zusätzliches Renteneinkommen bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze an der Seite. Für einen begrenzten Zeitraum ersetzt die gesetzliche Rente nicht länger das Erwerbseinkommen, sie tritt hinzu. Zudem erhöhen die von Versicherten und Arbeitgebern im fortlaufenden Beschäftigungsverhältnis gezahlten Beiträge die Rentenauszahlungen in den jeweiligen Folgejahren« (Stettes, 2023).



Letztlich könnte diese Neuregelung zu Mitnahmeeffekten führen. Dann bliebe in diesen Fällen der Umfang des individuellen Arbeitsangebots gleich hoch und die Arbeitszeit würde nicht ausgeweitet. Zugleich entsteht in der Rentenversicherung ein finanzieller Mehraufwand, der von allen Beitragszahlern in Form höherer Beiträge getragen werden muss. Nur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erhält einen Einkommenszuwachs, ohne jedoch mehr zu arbeiten. Positive Effekte sind nur zu erwarten, wenn Personen tatsächlich ihre Entscheidung des vorzeitigen Ruhestands aufgrund des Wegfalls der Grenze aufgeben.

Diese Beispiele zeigen, dass die Gestaltung der Bedingungen für Silver Worker und die Ausweitung der Beschäftigung älterer Menschen für den Gesetzgeber komplexe Herausforderungen sind. Zielführend ist es, die freiwillige Weiterarbeit finanziell, aber auch inhaltlich attraktiv zu gestalten, wobei die Unternehmen mitgefordert sind.

#### 4.5 Fazit und Einordnung der Silver Worker

Das Arbeitskräftepotenzial älterer Menschen liegt in der Verlängerung der Erwerbstätigkeit bei gesunden und fitten älteren Menschen (Schäfer, 2023). Der Anteil der Silver Worker steigt in fast allen Ländern kontinuierlich an. Bei den Silver Workern zeigt sich, dass vor allem persönliche Gründe zur Weiterarbeit motivieren. Es sind vornehmlich Menschen mit einem hohen Bildungsabschluss, die mit meist reduzierter Wochenarbeitszeit weiterarbeiten und mit ihrer Work-Life-Balance sehr zufrieden sind.

Allerdings muss berücksichtigt werden, dass nicht jede berufliche Tätigkeit über 65 Jahre hinaus ausgeübt werden kann und nicht alle Menschen die gesundheitlichen Voraussetzungen für eine Weiterarbeit haben (Arbeitswelt-Bericht, 2023). Weder Verhältnisse wie in Japan – mit vielen Menschen, die aus finanziellen Zwängen bis weit über 75 Jahre hinaus im Dienstleistungssektor einfachste Arbeiten verrichten müssen – sind erstrebenswert, noch ein so geringes Arbeitsvolumen wie in Italien, das zudem unter einer unterdurchschnittlichen

Zahl an Silver Workern trotz hoher Selbstständigengquote leidet.

Länder wie Island, Schweden und die Schweiz sind eher Best-Practice-Beispiele, da sie ein hohes Arbeitsvolumen mit einem sehr hohen Lebensstandard und einer hohen Lebenszufriedenheit verbinden, wie der Better-Life-Index veranschaulicht (OECD, 2023e). Länger und mehr arbeiten muss also nicht zu einer schlechteren Work-Life-Balance und geringerer Lebenszufriedenheit führen. Im Gegenteil, für gesunde Menschen kann die freiwillige Weiterarbeit im Ruhestand sogar zur Stabilisierung der Lebenszufriedenheit führen. Sinnstiftung, Anerkennung, Wertschätzung und das Gefühl, weiterhin gebraucht zu werden, sind wichtige Motive, als Silver Worker aktiv zu bleiben.

Das Aufbrechen von starren Lebensplänen ist angesichts der Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft somit nicht allein aufgrund des demografischen Wandels erforderlich, sondern schafft auch auf individueller Ebene Perspektiven für eine andere, glückliche Gestaltung des Lebensabends (Enste et al., 2019). Eine Win-win-Lösung für den Einzelnen und für die Gesellschaft ist somit denkbar. Die Erhöhung des Arbeitsvolumens muss nicht auf Zwang

**Um mehr gesunde Ältere zur Weiterarbeit zu motivieren, sollte sich Deutschland an Island, Schweden und der Schweiz orientieren.**

beruhen, sondern kann auch durch Flexibilisierung und Individualisierung gelingen, wie in dieser Studie skizziert wurde. Der Ländervergleich zeigt, dass neue Wege zu beschreiten keine Zumutung, sondern eine akzeptable Notwendigkeit ist.

## Kapitel 5

# Wirtschaftspolitische Ableitungen

Die Erkenntnisse über die sehr ungleiche Verteilung der Arbeitszeit in Deutschland legen nahe, dass Regelungen zur besseren Ausschöpfung des Lebensarbeitszeitpotenzials flexibel auf die unterschiedlichen Situationen der Menschen eingehen sollten. Dies gilt ganz allgemein – etwa wenn es um die Gründe für mehr oder weniger unfreiwillige Teilzeitbeschäftigungen geht, insbesondere von Frauen –, aber auch mit Blick auf eine längere Erwerbsbeteiligung von Personen im fortgeschrittenen Erwerbsalter, auf denen in dieser Studie ein besonderer Fokus liegt. Die dazu angestellten internationalen Vergleiche zeigen, dass es in einigen Ländern zwar weit besser gelingt als hierzulande, die Erwerbsphase Älterer auszuweiten. Dies lässt sich aber nicht direkt auf einzelne Bestimmungen des Arbeits- oder Rentenrechts dieser Länder zurückführen, die sich einfach übernehmen ließen.

Wenn das Ziel lautet, die (Weiter-)Beschäftigung von Erwerbstätigen auf eine Weise zu fördern, die zugleich den individuellen Möglichkeiten und Präferenzen gerecht wird, ist Flexibilität jedoch ein zweiseitiges Schwert. Was eigentlich dazu gedacht ist, beim Übergang in den Ruhestand eine längere Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen, wenn auch vielleicht nicht mehr im Rahmen einer

Vollzeitbeschäftigung, kann ebenso zu einem früheren, stufenweisen Rückzug aus dem Erwerbsleben führen, bei dem sich die gesamte Lebensarbeitszeit effektiv verringert (Börsch-Supan et al., 2018). Um Letzterem entgegenzuwirken, müssen entsprechende Regeln feste Leitplanken errichten, innerhalb derer Einzelne ihre Entscheidungen treffen können, ohne anderen damit Kosten aufzubürden.

Ein zentrales Instrument zur Steuerung individueller Entscheidungen beim Übergang in den Ruhestand ist die gesetzliche Regelaltersgrenze, die in Deutschland seit 2012 – in einem längeren Prozess, der noch bis 2031 dauert – von 65 auf 67 Jahre angehoben wird. Anschließend bleibt diese Altersgrenze nach geltendem Recht konstant, während in anderen Ländern mittlerweile länger andauernde und weiter reichende Anhebungen beschlossen wurden, oft gestützt auf eine Regelbindung an die erwarteten Steigerungen der Lebenserwartung.

Namhafte Experten und praktisch alle Gremien der wirtschaftswissenschaftlichen Politikberatung haben bereits vorgeschlagen, eine solche Regelung für die Zeit nach 2031 auch in Deutschland einzuführen, und zwar so, dass von jedem zusätzlichen Lebensjahr zwei Drittel zu einer längeren Erwerbsphase und ein Drittel zu einer längeren Rentenlaufzeit führen. Der Sinn einer solchen Aufteilung ist, dass die Relation von Erwerbsphase (derzeit rund 40 Jahre) und Rentenlaufzeit (rund 20 Jahre) unverändert bleibt. Dadurch werden die Effekte der steigenden Lebenserwartung für die Rentenfinanzen im Sinn einer automatischen Selbststabilisierung exakt neutralisiert.



**Instrumente, die den Renteneintritt flexibler und individueller gestalten, sind mit der Gefahr verbunden, dass Versicherte ihre Lebensarbeitszeit verkürzen statt verlängern.**





Die demografische Alterung wird in Deutschland in den nächsten 20 Jahren allerdings mehr vom schnellen und starken Geburtenrückgang in den 1960er und 1970er Jahren getrieben als vom Anstieg der Lebenserwartung. Daher wäre hierzulande auch eine noch stärkere Anhebung der Regelaltersgrenze empfehlenswert, bis hin zu einer vollen Anhebung um die längere Lebenszeit. Das würde zu den demografischen Gegebenheiten – einschließlich der beobachtbaren Verbesserung des durchschnittlichen Gesundheitszustands Älterer – passen. Zudem würden sich günstige Effekte für die zukünftige Entwicklung sowohl des Sicherungsniveaus als auch der Beitragssätze des gesetzlichen Rentensystems ergeben. Bei den meisten anderen Reformen, mit denen das deutsche Rentensystem an die demografische Alterung angepasst werden könnte, ergibt sich dagegen ein Trade-off, bei dem günstigere Entwicklungen des Sicherungsniveaus nur um den Preis stärker steigender Beitragssätze und günstigere Entwicklungen der Beitragssätze nur um den Preis eines stärker sinkenden Sicherungsniveaus zu haben sind.

Zu beachten ist dabei, dass die gesetzliche Regelaltersgrenze in Deutschland generell keine fixe Grenze darstellt. Sie bietet zwar einen wichtigen Orientierungswert für individuelle Ruhestandsentscheidungen. Von diesem kann aber flexibel in beide Richtungen abgewichen werden. Im Regelfall ist dies bei vorzeitigem Renteneintritten mit Abschlägen bei den monatlichen Rentenzahlungen verbunden, durch die die insgesamt erworbenen Rentenansprüche auf die längere Laufzeit umgeschichtet werden. Ebenso gibt es bei späteren Renteneintritten nennenswerte Zuschläge, die die kürzere Rentenlaufzeit ausgleichen. Gemessen an einer versicherungsmathematischen Anpassung der Rentenzahlungen an die veränderte Laufzeit sowie im internationalen Vergleich erscheinen die in Deutschland vorgenommenen Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt allerdings als zu gering.

Um finanzielle Anreize zur Frühverrentung zu vermeiden, die bei einer weiteren Heraufsetzung der Regelaltersgrenze immer größer werden und von anderen Versicherten durch höhere Beiträge und geringere Rentenanpassungen finanziert werden müssen, sollten

im Zuge entsprechender Reformen auch die Abschlagssätze erhöht werden. Dabei könnte auch darüber nachgedacht werden, ob das frühestmögliche Alter für einen vorzeitigen Rentenzugang mit Abschlägen, das trotz der laufenden Anhebung der Regelaltersgrenze unverändert bei 63 Jahren liegt, nicht ebenfalls angehoben werden muss. Damit könnten unerwünschte Effekte der im geltenden Recht bereits bestehenden Flexibilität des Rentenzugangs unterbunden werden.



## Die Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt sind in Deutschland – auch im internationalen Vergleich – zu niedrig.

Die gegen die »Rente mit 67« erhobenen Einwände, dass ältere Personen nicht in ausreichendem Maße Beschäftigung finden oder dass sie gar nicht länger arbeiten können, sind durch die Realität eindrucksvoll widerlegt worden. Dies zeigt der auch in dieser Studie vermerkte enorme Anstieg der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte, der sich – ohne Probleme für die Beschäftigung Jüngerer – seit den frühen 2000er Jahren vollzogen hat. Trotzdem sollte eine neuerliche Reform, die eine weitere Verlängerung der Lebensarbeitszeit unterstützt, mit Ausnahmeregelungen für Härtefälle versehen werden. Wichtig ist aber, dass sich die allgemein geltenden Regelungen zum Rentenzugang an den durchschnittlichen Gegebenheiten bezüglich Lebenserwartung und Gesundheit Älterer orientieren und nicht an den Härtefällen. Auch sollten die benötigten Härtefallregelungen möglichst zielgenau ausgestaltet werden.

Ein klares Beispiel für eine verfehlte Ausnahmeregelung bietet die 2014 eingeführte Möglichkeit eines abschlagsfreien Rentenzugangs für besonders langjährig Versicherte (»Rente ab 63«). Diese Regelung wird seither nicht nur wesentlich intensiver in Anspruch genommen als vorab gedacht. Es zeigt sich auch, dass dies vor allem durch überdurchschnittlich gesunde Versicherte geschieht, die nach ihrer langen Erwerbszeit weit überdurchschnittliche

Renten beanspruchen können und deren Renteneintritt in der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation den ohnehin bestehenden Fachkräftemangel massiv verstärkt (Börsch-Supan et al., 2022). Der Fehler der Regelung liegt in einer falschen Wahl des Kriteriums für potenzielle Härtefälle: Die alleinige Bedingung einer besonders langen Versicherungszeit ist nicht nur zu grob, sie schließt tatsächliche Härtefälle sogar weitgehend aus.



### Bei der Ausdehnung der Lebensarbeitszeit gibt es noch große Reserven, die es zu mobilisieren gilt.



Zu den Merkmalen Versicherter, die mit einem eher schlechten Gesundheitszustand sowie oft auch mit einer unterdurchschnittlichen Lebenserwartung korrelieren und zugleich in den Prozessdaten der Deutschen Rentenversicherung erkennbar werden, gehört am ehesten eine geringe Anzahl an Entgeltpunkten je Beitragsjahr (Richter/Werding, 2020). Denkbar wäre daher, die abschlagsfreie »Rente ab 63« zum Beispiel auf Personen zu beschränken, die – dann auch bei einer niedrigeren Mindestversicherungszeit – im Durchschnitt weniger als 0,5 Entgeltpunkte pro Jahr erworben haben. Alternativ könnte für solche Personen die hier bereits vorgeschlagene Erhöhung der Abschläge bei vorzeitigem Rentenzugang ausgesetzt werden.

Auch solche Härtefallregelungen wären nicht absolut zielgenau. So fehlen in den Daten der Rentenversicherung bisher Informationen dazu, ob niedrige Entgeltpunktzahlen pro Jahr aus einer Vollzeit- oder aus einer Teilzeitbeschäftigung resultieren. Auch sind die hier angesprochenen Zusammenhänge zwischen Lebenserwerbseinkommen, Gesundheitszustand und Lebenserwartung nicht so eindeutig, wie einschlägige Durchschnittswerte anzuzeigen scheinen. Immerhin wären sie weit zielgenauer als bestehende Regelungen, sowohl für die »Rente ab 63« als auch für die Berechtigung zum Bezug der 2022 eingeführten »Grundrente«.

Bedeutung haben eine Erhöhung der Regelaltersgrenze und eine Anpassung der Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt schließlich auch im Kontext verbesserter Hinzuverdienstmöglichkeiten bei fortgesetzter Erwerbstätigkeit neben einem Rentenbezug. Dass solche Optionen zu einem gleitenden Übergang in den Ruhestand mit längerer Erwerbsbeteiligung verhelfen können, wurde im Kapitel 4 hervorgehoben. Regelungen für einen frühen Rentenzugang und niedrige Abschläge erhöhen jedoch das Risiko von Mitnahmeeffekten, bei denen die Lebensarbeitszeit unverändert bleibt oder sogar sinkt, während die Kombination von Rentenbezug und Erwerbstätigkeit das Lebensseinkommen der Begünstigten steigert.

Umgekehrt gestatten eine an die steigende Lebenserwartung gekoppelte Regelaltersgrenze und an versicherungsmathematischen Standards orientierte Abschläge eine realitätsgerechte individuelle Abwägung darüber, ab wann ein Renteneintritt mit fortgesetzter Erwerbsbeteiligung den eigenen Wünschen nach einem Ausgleiten der Erwerbsphase und einem gesicherten Ruhestand am ehesten entspricht.

Die in dieser Studie beleuchteten Aspekte der Ausschöpfung des Lebensarbeitszeitpotenzials in Deutschland zeigen mit zahlreichen Vergleichen auf internationaler Ebene, dass es hier noch nennenswerte Reserven gibt. Diese Reserven zu mobilisieren, erscheint mehr als nötig – sowohl mit Blick auf die Situation am Arbeitsmarkt mit wachsendem Fach- und Arbeitskräftemangel als auch auf die absehbaren Effekte der demografischen Alterung für die Finanzierung gesetzlicher Renten und anderer Zweige der Sozialversicherung. Zwar weisen individuelle Arbeitszeitwünsche – sofern sie sich nicht auf eine Überwindung unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung richten – oft in eine andere Richtung. Geringere Arbeitszeiten, ob auf Wochenbasis oder im Sinn einer kürzeren Lebensarbeitszeit, sind jedoch mit Nebenwirkungen verbunden. Sie zeigen sich nicht nur in Form niedrigerer Einkommen der Beteiligten, sondern oft auch in Form von höheren Belastungen Dritter. Angesichts dessen führt kein Weg daran vorbei, Erfolg versprechende Strategien für ein nachhaltigeres Lebensarbeitszeitregime umzusetzen.

# Literatur

**Arbeitswelt-Bericht**, 2023, Transformation in bewegten Zeiten. Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource, [https://www.arbeitswelt-portal.de/fileadmin/user\\_upload/awb\\_2023/Arbeitsweltbericht\\_2023.pdf](https://www.arbeitswelt-portal.de/fileadmin/user_upload/awb_2023/Arbeitsweltbericht_2023.pdf) [12.5.2023]

**Backhaus**, Nils / **Vieten**, Laura, 2022, Länge der Arbeitszeit, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, Dortmund, S. 28–55

**BAuA** – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2022, Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507.html> [26.7.2023]

**Bick**, Alexander / **Brüggemann**, Bettina / **Fuchs-Schündeln**, Nicola, 2019, Hours Worked in Europe and the United States: New Data, New Answers, in: Scandinavian Journal of Economics, 121. Jg., Nr. 4, S. 1381–1416

**BMAS** – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022, Fachkräftestrategie der Bundesregierung, [https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Fachkraefteland/Downloads/fachkraeftestrategie-bundesregierung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Fachkraefteland/Downloads/fachkraeftestrategie-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=1) [1.6.2023]

**Börsch-Supan**, Axel / **Bucher-Koenen**, Tabea / **Goll**, Nicolas / **Hanemann**, Felizia, 2022, Targets missed: Three case studies exploiting the linked SHARE-RV data, in: Journal of Pension Economics and Finance, 21. Jg., Nr. 1, S. 1–21

**Börsch-Supan**, Axel / **Bucher-Koenen**, Tabea / **Kutlu-Koc**, Vesile / **Goll**, Nicolas, 2018, Dangerous flexibility – retirement reforms reconsidered, in: Economic Policy, 33. Jg., Nr. 94, S. 315–355

**DGB** – Deutscher Gewerkschaftsbund, 2019, Infografik: Wöchentliche Arbeitszeit vom Kaiserreich bis heute, <https://www.dgb.de/++co++365a306a-a7a6-11e9-96a8-52540088cada> [23.5.2023]

**DRV** – Deutsche Rentenversicherung, 2023, Wann kann ich in Rente gehen?, [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Kurz-vor-der-Rente/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen\\_detailseite.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Kurz-vor-der-Rente/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen_detailseite.html) [14.7.2023]

**Enste**, Dominik H., 2019, Verluste der Unternehmen durch Schwarzarbeit, in: Wirtschaftsdienst, 99. Jg., Nr. 2, S. 152–154

**Enste**, Dominik H. / **Eyerund**, Theresa / **Suling**, Lena / **Tschörner**, Anna-Carina, 2019, Glück für Alle? Eine interdisziplinäre Bilanz zur Lebenszufriedenheit, Berlin

**Europäische Kommission**, 2023, Auswirkungen des demografischen Wandels in Europa, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe\\_de#:~:text=Trends%20der%20Bev%C3%B6lkerungsalterung,-Die%20Europ%C3%A4er%20Finnen&text=Bei%20den%2015%2D%20bis%2029,Bev%C3%B6lkerung%20%C3%BCber%2065%20Jahre%20alt](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe_de#:~:text=Trends%20der%20Bev%C3%B6lkerungsalterung,-Die%20Europ%C3%A4er%20Finnen&text=Bei%20den%2015%2D%20bis%2029,Bev%C3%B6lkerung%20%C3%BCber%2065%20Jahre%20alt) [8.5.2023]

**Eurostat**, 2021, Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Wirtschaftszweigen, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_EWHUN2\\_\\_custom\\_4840942/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=945226ac-0398-43f3-b964-f8ee30901213](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EWHUN2__custom_4840942/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=945226ac-0398-43f3-b964-f8ee30901213) [9.5.2023]

**Eurostat**, 2023a, Beschäftigte und Erwerbspersonen nach Alter und Geschlecht – vierteljährliche Daten, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_EMP\\_Q\\_\\_custom\\_6675805/default/table?lang=de](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_Q__custom_6675805/default/table?lang=de) [27.6.2023]

**Eurostat**, 2023b, Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%), [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ\\_EPPGA/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_EPPGA/default/table?lang=en) [24.5.2023]

**Eurostat**, 2023c, Duration of working life, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_dwl\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_dwl_a/default/table?lang=en) [25.5.2023]

**Eurostat**, 2023d, Durchschnittliche tatsächlich geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit nach Geschlecht, Alter und NUTS-2-Regionen, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_r\\_lfe2ehrwa/default/table?lang=de](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_lfe2ehrwa/default/table?lang=de) [5.6.2023]

**Eurostat**, 2023e, Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Teilzeitbeschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%), [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_EPPGAI\\_\\_custom\\_7009068/default/table?lang=de](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPPGAI__custom_7009068/default/table?lang=de) [25.7.2023]

**Eurostat**, 2023f, Erwerbstätigenquote älterer Erwerbstätiger, Altersgruppe der 55–64-Jährigen, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TESEM050\\_\\_custom\\_1177790/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=f5806d76-f5f2-4151-92f9-63f9e532f60d](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TESEM050__custom_1177790/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=f5806d76-f5f2-4151-92f9-63f9e532f60d) [31.7.2023]

**Fähnrich**, Julia et al., 2022, Silver Worker: Erwerbstätige im Ruhestandsalter, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, Dortmund, S. 145–155

**Geis-Thöne**, Wido, 2021, Mütter haben unterschiedliche Erwerbswünsche und erwerbsbezogene Normen, IW-Report, Nr. 28, Köln

**Geis-Thöne**, Wido et al., 2021, Wie lässt sich das Produktivitätswachstum stärken?, Gutachten im Auftrag der KfW Bankengruppe, Berlin

**Geis-Thöne**, Wido / **Plünnecke**, Axel, 2021, Familienpolitik. Erwerbstätigkeit beider Elternteile stärken, IW-Kurzbericht, Nr. 45, Köln

**Giattino**, Charlie / **Ortiz-Ospina**, Esteban, 2020, Do workers in richer countries work longer hours?, <https://ourworldindata.org/rich-poor-working-hours> [30.7.2023]

**Giattino**, Charlie / **Ortiz-Ospina**, Esteban / **Roser**, Max, 2020, Working Hours, <https://ourworldindata.org/working-hours> [29.7.2023]

**Grömling**, Michael et al., 2021, Ein Wachstumspfad für mehr Produktivität, Innovation und Beschäftigung in Deutschland, Studie in Kooperation mit StepStone GmbH, NEW WORK SE und Kienbaum Consultants International, Köln

**Hüther**, Michael / **Enste**, Dominik H. / **Potthoff**, Jennifer, 2023, Wie resilient ist die Soziale Marktwirtschaft im internationalen Vergleich? Zur Widerstandsfähigkeit von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft in der Transformation, RHI-Studie, Nr. 37, München

**Hüther**, Michael / **Jung**, Markos / **Obst**, Thomas, 2022, Wachstum durch Beschäftigung. Potenziale der deutschen Volkswirtschaft, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 71. Jg., Nr. 2, S. 95–123

**Kim**, Seongsu / **Feldman**, Daniel C., 2000, Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement, in: Academy of Management Journal, 43. Jg., Nr. 6, S. 1195–1210

**Maxin**, Leena / **Deller**, Jürgen, 2008, »Silver Workers« – Eine explorative Studie zu aktiven Rentnern in Deutschland, in: Arbeit, 17. Jg., Nr. 3, S. 166–179

**Micheel**, Frank / **Tergeist**, Maximilian, 2019, Die Neigung zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Eine Betrachtung nach Gesundheit, Armutsgefährdung und Geschlecht, in: Bevölkerungsforschung Aktuell, Nr. 5/2019, S. 3–7

**OECD** – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2015, Pensions at a Glance. OECD and G20 Indicators, Paris

**OECD**, 2017, Renten auf einen Blick. OECD- und G20-Indikatoren, Paris

- OECD**, 2021a, Employment rates of older workers and gender gaps, in: Pensions at a Glance 2021. OECD and G20 Indicators, Paris
- OECD**, 2021b, Hours worked, <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm> [9.5.2023]
- OECD**, 2021c, Pensions at a Glance 2021: Country Profiles – Denmark, <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2021-country-profile-Denmark.pdf> [12.7.2023]
- OECD**, 2021d, Pensions at a Glance 2021: Country Profiles – Austria, <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2021-country-profile-Austria.pdf> [12.7.2023]
- OECD**, 2021e, Pensions at a Glance 2021: Country Profiles – Italy, <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2021-country-profile-Italy.pdf> [13.7.2023]
- OECD**, 2021f, Pensions at a Glance 2021: How does Italy compare?, <https://www.oecd.org/italy/PAG2021-ITA.pdf> [13.7.2023]
- OECD**, 2021g, Pensions at a Glance 2021: Country Profiles – Japan, <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2021-country-profile-Japan.pdf> [13.7.2023]
- OECD**, 2021h, Pensions at a Glance 2021: How does Japan compare?, <https://www.oecd.org/japan/PAG2021-JPN.pdf> [13.7.2023]
- OECD**, 2021i, Pensions at a Glance 2021: Country Profiles – United Kingdom, <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2021-country-profile-United-Kingdom.pdf> [13.7.2023]
- OECD**, 2021j, Pensions at a Glance 2021: How does the United Kingdom compare?, <https://www.oecd.org/unitedkingdom/PAG2021-GBR.pdf> [13.7.2023]
- OECD**, 2021k, Pensions at a Glance 2021: Country Profiles – United States, <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2021-country-profile-United-States.pdf> [14.7.2023]
- OECD**, 2023a, Gross domestic product (GDP), <https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm> [11.7.2023]
- OECD**, 2023b, Self-employment rate, <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm> [26.7.2023]
- OECD**, 2023c, Hours worked, <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm> [27.7.2023]
- OECD**, 2023d, Employment rate, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> [27.7.2023]
- OECD**, 2023e, Better Life Index, <https://www.oecdbetterlifeindex.org/de/#/111111111111> [28.7.2023]
- OECD**, 2023f, Part-time employment rate, [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment-rate/indicator/english\\_f2ad596c-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment-rate/indicator/english_f2ad596c-en) [16.6.2023]
- Office of National Statistics**, 2023, Understanding changes in self-employment in the UK: January 2019 to March 2022, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/understandingchangesinselfemploymentintheuk/january2019tomarch2022> [27.7.2023]
- Richter**, Wolfram / **Werdning**, Martin, 2020, Unterschiedliche Lebenserwartungen und Rentenanpassung. Ein Beitrag zur Lösung eines vernachlässigten Verteilungskonflikts, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 21. Jg., Nr. 4, S. 389–402
- Romeu Gordo**, Laura et al., 2022, Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt: Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle, IAB-Kurzbericht, Nr. 8, S. 3, <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-08.pdf> [27.7.2023]
- Schäfer**, Holger, 2023, Potenziale zur Verlängerung der Wochenarbeitszeit, IW-Kurzbericht, Nr. 36, Berlin

**Statistisches Bundesamt**, 2022, Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen: Deutschland, Jahre (bis 2019), Altersgruppen, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=12211-9001#abreadcrumb> [9.8.2023]

**Statistisches Bundesamt**, 2023a, 15. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland, <https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide/#!y=2033&a=20,67&o=2023v1> [31.5.2023]

**Statistisches Bundesamt**, 2023b, VGR des Bundes – Produktivität, Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und -gehälter, Lohnstückkosten: Deutschland, Jahre, Wirtschaftsbereiche, <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=81000-0017&bypass=true&levelindex=1&levelid=1690802442795#abreadcrumb> [24.5.2023]

**Statistisches Bundesamt**, 2023c, Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2022, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html> [5.6.2023]

**Stettes**, Oliver, 2023, Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen, Deutsches Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung, sozialpolitikblog, 13.4.2023, <https://difis.org/blog/?blog=58> [26.7.2023]

**Wöhrmann**, Anne M. / **Pundt**, Leena / **Deller**, Jürgen, 2019, Silver Careers: Laufbahngestaltung im Ruhestand, in: Kauffeld, Simone / Spurk, Daniel (Hrsg.), Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement, Springer Reference Psychologie, Berlin, S. 913–934

**WSI** – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 2023, Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2021, <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-der-abhaengig-beschaeftigten-19912017-14748.htm> [24.5.2023]

**Zhan**, Yujie et al., 2009, Bridge Employment and Retirees' Health: A Longitudinal Investigation, in: Journal of Occupational Health Psychology, 14. Jg., Nr. 4, S. 374–389



# Das Wichtigste in Kürze

- Diese Studie liefert einen differenzierten Blick auf die Lebensarbeitszeit und die Silver Worker in OECD-Staaten. Sie zeigt Potenziale dafür auf, Folgen des demografischen Wandels wie Fachkräftengpässe und Finanzierungsprobleme der Rentenversicherung abzumildern.
- Internationale Vergleiche bezüglich der Wochen- und Jahresarbeitszeit sind beliebt. Werden jedoch wesentliche Treiber wie Erwerbstätigen- und Teilzeitquoten oder auch die Arbeitsjahre vernachlässigt, ergibt sich ein verfälschtes Bild.
- Legt man die Schätzung aus OECD-Daten zur unbereinigten Jahresarbeitszeit sowie die Eurostat-Daten zur Lebensarbeitszeit eines Landes zugrunde, so weisen Estland (71.331 Stunden), Island (65.784), Irland (65.285) und die Schweiz (64.218) die meisten Lebensarbeitsstunden aus. Deutschland liegt mit 52.662 Stunden auf dem vorletzten Platz. Am Ende des Vergleichs befinden sich außerdem Luxemburg (51.113), Belgien (52.750), Bulgarien (54.364) und Italien (54.546).
- Die Differenz von rund 20.000 Stunden der Lebensarbeitszeit zwischen dem ersten und letzten Platz zeigt, welche Potenziale noch bei der Bekämpfung der absehbaren demografischen Schwierigkeiten bestehen.
- Gründe für die deutlichen Unterschiede sind die großen Differenzen bei der Erwerbsbeteiligung, den Teilzeitquoten und den Jahren, die im Ruhestand verbracht werden.
- Potenziale für eine Ausweitung des Arbeitsvolumens bestehen unter anderem in längerer Erwerbstätigkeit oder der Weiterarbeit trotz Rentenbezug. Silver Worker sind teilweise ein relevanter Anteil der Arbeitskräfte. In Japan und Island arbeitet fast die Hälfte der 65- bis 69-Jährigen. In den USA (30,5 Prozent), Norwegen (28,6) und Schweden (27,6) sind es mehr als ein Viertel der Älteren. Während im Jahr 2022 in Deutschland rund 19 Prozent der 65- bis 69-Jährigen arbeiteten, lag der Anteil in Spanien, Belgien, Frankreich und Luxemburg bei unter 10 Prozent.
- Fatalerweise haben viele der Länder mit wenigen Lebensarbeitsstunden pro Erwerbsfähigen zugleich auch eine geringe Zahl an Silver Workern, trotz langer Zeit im Ruhestand. Der Reformbedarf bei diesen Lebensarbeitsregimen ist dort – aber auch in Deutschland – besonders ausgeprägt.
- Um die durchschnittliche Lebensarbeitszeit in Deutschland zu verlängern, sind für den Bereich der Rentenpolitik folgende Maßnahmen zu empfehlen: eine höhere Regelaltersgrenze, höhere Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt sowie eine Härtefallregelung, die mehr an den Gesundheitszustand als an die Zahl der Beitragsjahre gekoppelt ist.
- Die Möglichkeit, als »Silver Worker« freiwillig weiterzuarbeiten, sollte erleichtert werden. Gleichzeitig sollte die Rentenformel so angepasst werden, dass sich die Erwerbsphase bei einem Jahr höherer Lebenserwartung um neun Monate verlängert.





# Autoren



Prof. Dr. **Dominik H. Enste**, geboren 1967 in Arnsberg, leitet das Kooperationscluster »Verhaltensökonomik und Wirtschaftsethik« im Institut der deutschen Wirtschaft (IW) und ist seit 2012 Geschäftsführer der IW Akademie in Köln. Zudem ist er Professor für Institutionenökonomik und Wirtschaftsethik an der Technischen Hochschule Köln sowie Dozent an den Universitäten in Köln und Bonn.



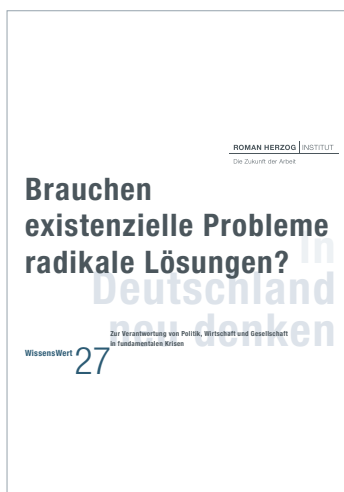
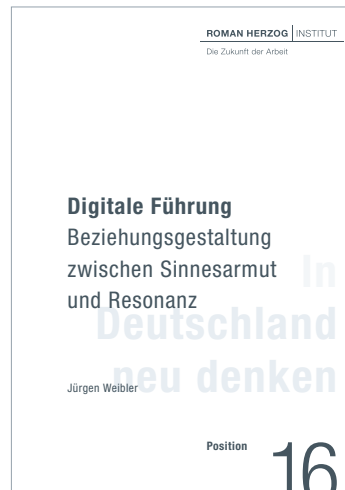
Prof. Dr. **Martin Werding**, geboren 1964 in Leverkusen, ist seit September 2022 Mitglied des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Seit 2008 ist er Professor für Sozialpolitik und öffentliche Finanzen an der Ruhr-Universität Bochum. Zuvor leitete Martin Werding ab 2000 den Forschungsbereich »Sozialpolitik und Arbeitsmärkte« am ifo Institut in München und blieb dort bis 2019 Forschungsprofessor. Seine Forschungsschwerpunkte sind Effekte des demografischen Wandels für die öffentlichen Finanzen, ferner Alterssicherung, Familienpolitik, Grundsicherung und weitere Zweige der Sozialpolitik sowie Bevölkerungsökonomie und Arbeitsmarktpolitik.



**Julia Hensen**, B. A., M. A., geboren 1995 in Köln, seit 2022 Referentin im Kompetenzcluster »Verhaltensökonomik und Wirtschaftsethik«; berufsbegleitendes Masterstudium Behavioral Ethics, Economics and Psychology an der Technischen Hochschule Köln in Zusammenarbeit mit der IW Akademie; duales Bachelor-Studium Betriebswirtschaftslehre an der Provdadis School of International Management & Technology, Frankfurt am Main, in Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom AG.



# RHI-Publikationen



Die Publikationen des Roman Herzog Instituts gibt es zum kostenlosen Download auf [www.romanherzoginstitut.de/publikationen](http://www.romanherzoginstitut.de/publikationen) oder hier:



## **Lebensarbeitszeit im internationalen Vergleich**

Die Bedeutung der Silver Worker  
für die Fachkräftesicherung

Viele Menschen würden gern weniger arbeiten und früher in Rente gehen. Doch dieser persönliche Wunsch passt nicht in die Zeit des demografischen Wandels. Um den Mangel an Fach- und Arbeitskräften abzuschwächen und die Finanzierung des gesetzlichen Rentensystems zu stabilisieren, müsste die Lebensarbeitszeit vielmehr steigen.

Wie dies gehen kann, welche Potenziale in den sogenannten Silver Workern – den 65- bis 69-Jährigen – liegen und wie Deutschland im internationalen Vergleich dasteht, damit beschäftigen sich Dominik H. Enste, Martin Werding und Julia Hensen in dieser RHI-Studie.

**ROMAN HERZOG** | INSTITUT

Werte | Führung | Zukunft

Roman Herzog Institut e.V.  
Max-Joseph-Straße 5  
80333 München  
[www.romanherzoginstitut.de](http://www.romanherzoginstitut.de)

ISBN 978-3-941036-69-7

