

Zentrale
Ergebnisse

Beschäftigungspotenziale Älterer

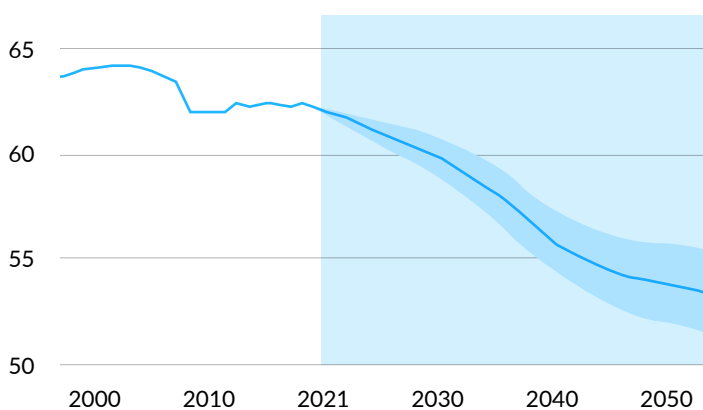
Umfang und Realisierungschancen bis 2035

Worum es geht

Warum wir mehr ältere Beschäftigte brauchen

Die **Arbeitskraft von ca. 1,3 Mio. Beschäftigten** in Vollzeit. So groß ist das zusätzliche Erwerbspotenzial, das in der Altersgruppe der 55- bis 70-Jährigen schlummert. Um es zu nutzen, muss es erst aktiviert werden. Und das sollte geschehen, denn den deutschen Betrieben gehen die Arbeitskräfte aus. Verantwortlich dafür ist der demografisch bedingte Rückgang der Bevölkerung und damit auch der Menschen im erwerbsfähigen Alter (siehe Abb. 1). Bis zum Jahr 2035 schrumpft das deutsche Erwerbspersonenpotenzial, in einer breiten Definition gemessen an der Zahl der Personen im Alter zwischen 15 und 75 Jahren, um ca. 4 Mio. Menschen: Von ca. 62 Mio. auf ca. 58 Mio. Personen. Bis zum Jahr 2050 könnte sich der Rückgang bis auf 54 Mio. Personen fortsetzen. Eine Entwicklung, die bereits heute Folgen hat.

ABBILDUNG 1 **Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050, in Mio. Personen**



Quelle: Hellwagner et al. 2023.

| BertelsmannStiftung

Unbesetzte Stellen führen in den Unternehmen und Betrieben zu verzögerter Auftragsabwicklung, Verlust an Produktion und sogar Schließungen. Durch den Fachkräftemangel gingen der deutschen Wirtschaft allein im Jahr 2023 Produktionskapazitäten im Wert von 49 Milliarden Euro verloren (IAB, 2023). Das hat nicht nur Folgen für die einzelnen Branchen und Betriebe, sondern auch für Regionen, Lieferketten, Konsument:innen und nicht zuletzt die sozialen Sicherungssysteme.

Der deutschen Wirtschaft fehlt es nicht nur an den benötigten **Personen**, sondern auch an den benötigten **Qualifikationen**. Digitalisierung und Dekarbonisierung verlangen nach Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt nur unzureichend vorhanden sind. Mit dem Renteneintritt der Älteren gehen weitere Kompetenzen verloren. Allein zwischen 2022 und 2030 erreichen 11,5 Mio. Menschen das Rentenalter (Hellwagner et al., 2022). Im selben Zeitraum treten aber nur 6,8 Mio. Menschen neu in den Arbeitsmarkt ein. Um hier gegenzusteuern, braucht es eine höhere Erwerbsbeteiligung und gezielte Qualifizierungen.

Dass die Erwerbsbeteiligung Älterer eine Variable ist, die deutlich zunehmen kann, belegt die Entwicklung der vergangenen Jahre. So hat sich die Erwerbstätigenquote der 55- bis unter 65-Jährigen zwischen 2000 und 2022 verdoppelt: von 37 auf 75 Prozent (Eurostat 2012, 2024). Auch mit Blick auf die aktuellen Zahlen der nicht- und unterbeschäftigten Älteren ist das Potenzial zunächst einmal groß.



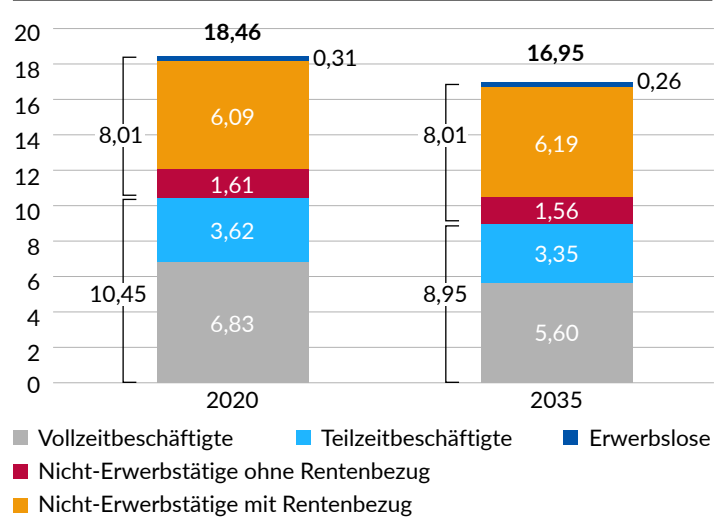
Diese Broschüre zeigt auf, wie sich das (ungenutzte) Beschäftigungspotenzial Älterer (55–70 Jahre) bis zum Jahr 2035 entwickeln könnte. Sie wirft einen Blick auf einzelne Potenzialgruppen und beleuchtet Motivationsfaktoren und Hemmnisse dafür, warum Menschen zwischen 55 und 70 Jahre nur in einem bestimmten Umfang arbeiten oder (nicht) über die Ruhestandsgrenze hinaus arbeiten. Auf dieser Basis wird anhand von Szenarien illustriert, wie sich Teile dieser Altersgruppe bei veränderten Rahmenbedingungen für eine Erwerbstätigkeit oder einen erweiterten Erwerbsumfang aktivieren lassen. Konkrete Zahlen für das aktivierbare Beschäftigungspotenzial Älterer werden präsentiert. Darüber hinaus formuliert sie zentrale Handlungsbedarfe, um dieses Potenzial heben zu können. Grundlage der Broschüre ist die Studie „**Beschäftigungspotenziale Älterer – Umfang und Realisierungschancen bis 2035**“, die das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung erstellt hat (Buslei et al. 2024).

Aktuelle Situation

Ohne Reformmaßnahmen gehen Arbeitskräfte verloren

Der demografische Wandel lässt die Zahl der Menschen im Alter zwischen 55 und 70 Jahren in den nächsten Jahren erheblich sinken. Statt 18,46 Mio. Personen im Jahr 2020 werden es im Jahr 2035 nur noch 16,95 Mio. sein (siehe Abb. 2). Dabei bleibt die Zahl der Menschen, die wegen Rente, Krankheit, Arbeitslosigkeit oder anderen Faktoren nicht erwerbstätig sind, unverändert bei 8,01 Mio. Vom Rückgang sind ausschließlich die Erwerbstätigen in dieser Gruppe betroffen. Ihre Zahl geht um 1,5 Mio. bzw. 14,3 Prozent auf 8,95 Mio. zurück. Dieser Rückgang findet statt, obwohl das gesetzliche Renteneintrittsalter von 67 Jahren dann alle betrifft. Auch der höhere Anteil von besser Gebildeten mit einer höheren Erwerbsneigung in den jüngeren nachrückenden Alterskohorten kann den Rückgang nicht aufhalten. Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten schrumpft sogar besonders stark.

ABBILDUNG 2 Personenzahl im Alter von 55 bis 70 Jahren und deren Teilgruppen, 2020 und 2035, in Mio.



Beschäftigungspotenziale in der Altersgruppe 55–70

Zugleich sind die 55- bis 70-Jährigen bei der Suche nach ungenutzten Beschäftigungspotenzialen eine interessante Altersgruppe. Denn von den insgesamt etwa 18,5 Mio. Personen in diesem Alter waren im Jahr 2020 immerhin 43,4 Prozent nicht erwerbstätig. In dieser Zahl zeigt sich auch, dass es hierzulande noch immer einen Trend zum frühen Ausstieg aus dem Berufsleben gibt. Selbst von den gesunden und arbeitsfähigen Babyboomern möchten nur noch 12 Prozent bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze arbeiten (Hasselhorn et al., 2022).

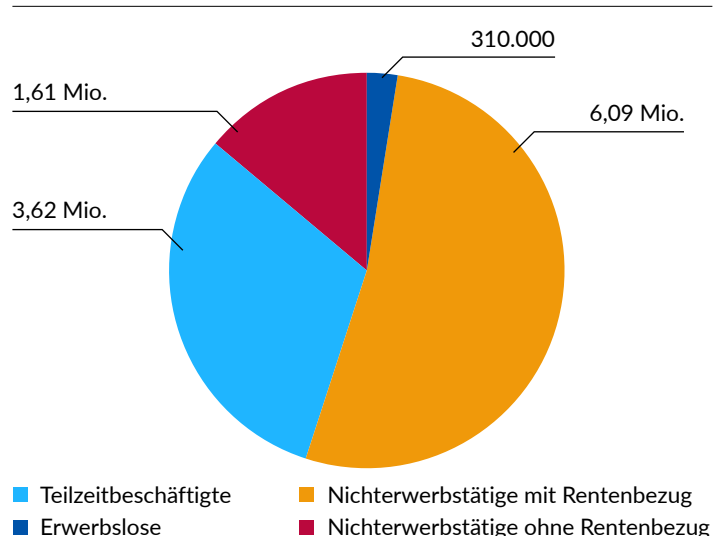
Ältere Erwerbstätige länger in Vollzeitbeschäftigung zu halten, ist nur eine Möglichkeit, dem demografisch bedingten Fachkräfteschwund entgegenzuwirken. Eine andere zielt darauf, Teilzeitbeschäftigte und nicht mehr erwerbstätige Personen im Alter von 55 bis 70 Jahren zu (re)aktivieren. Diese Gruppen bilden das ungenutzte Beschäftigungspotenzial der Älteren. Teilzeitbeschäftigte haben z. B. die Möglichkeit, ihre Arbeitsstunden zu erweitern – theoretisch bis hin zur Vollzeit. Nichterwerbstätige lassen sich unter bestimmten Umständen für eine Rückkehr auf den Arbeitsmarkt gewinnen – zumindest in Teilzeit.

Mehrheit der Älteren nicht vollzeitbeschäftigt

Nach Daten des Mikrozensus 2020 umfasst das gesamte Beschäftigungspotenzial Älterer etwa 11,6 Mio. Personen. Dazu gehören **3,62 Mio. Teilzeitbeschäftigte**,

1,61 Mio. Nichterwerbstätige ohne Rentenbezug, 6,09 Mio. Nichterwerbstätige mit Rentenbezug sowie 310.000 Erwerbslose (nach ILO-Definition) (siehe Abb. 3). Für diese vier Potenzialgruppen wurde untersucht, welcher Teil der Teilzeitbeschäftigten künftig mehr arbeiten könnte und welcher Teil der Nichtbeschäftigten künftig erwerbstätig sein könnte.

ABBILDUNG 3 Potenzialgruppen im Alter von 55 bis 70 Jahren, in Personen



Alle nichtvollzeitbeschäftigten Personen im Alter von 55 bis 70 Jahren bilden das Potenzial von insgesamt 11,6 Mio. Personen in Deutschland (Basisjahr 2020).

Analyse

Methodischer Hintergrund

Eine differenzierte Analyse des Beschäftigungspotenzials Älterer ist die Basis zur Entwicklung verschiedener Erwerbsszenarien bis zum Jahr 2035.

- **Datengrundlage der Analyse** sind der Mikrozensus 2020 und das Sozio-oekonomische Panel (SOEP 2020). Der Mikrozensus liefert wichtige Informationen zu Merkmalen wie Erwerbsumfang, Arbeitssuche, Rentenbezug, Ausbildungsgrad. Das Sozio-oekonomische Panel betrachtet Merkmale wie Gesundheit, Familienhintergrund oder persönliche Arbeitszeitwünsche. In der Summe ermöglichen die Daten einen differenzierten Blick auf die heterogene Gruppe der Älteren und deren unterschiedliche Erwerbspotenziale.
- In **verschiedenen Szenarien** wird für drei der Potenzialgruppen (siehe Beschäftigungsszenarien) die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung bis zum Jahr 2035 simuliert – ausgehend vom Status im Jahr 2020. Die

Berechnungen erfolgen mit Hilfe des demografischen Modells PenPro des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin. Grundlage für die angenommene Bevölkerungsentwicklung zwischen 2020 und 2035 ist die 15. Koordinierte Bevölkerungsvorberechnung des Statistischen Bundesamts.

- **Benchmark Schweden:** Zentrale Referenz für die Entwicklung der einzelnen Szenarien ist die heutige Situation in Schweden. Dort ist die Alterserwerbstätigkeit deutlich ausgeprägter als in Deutschland (siehe Abb. 4). Hintergrund ist eine *höhere Erwerbsquote* sowie eine vergleichsweise *niedrige Teilzeitquote* (= mehr Vollzeitbeschäftigung) bei durchschnittlich *mehr geleisteten Teilzeitstunden* pro Person. Für die Berechnung der Beschäftigungspotenziale in Deutschland wird angenommen, dass diese Quoten und Arbeitsumfänge bis 2035 durch Reformmaßnahmen auch bei uns erreicht werden.

ABBILDUNG 4 **Zentrale Beschäftigungsindikatoren in Deutschland und Schweden**

Indikatoren (Angaben für 2020)	Deutschland	Schweden
Beschäftigungsquote der 15- bis 64-Jährigen, in Prozent	76,2	75,5
Teilzeitquote in der Altersgruppe 55–64 Jahre, in Prozent	30,9	23,4
Durchschnittliche Arbeitsstunden von Teilzeitarbeitenden in der Altersgruppe 55–64 Jahre	21,1	25,8
Erwerbsquoten in der Altersgruppe 55–59 Jahre, in Prozent	83,5	90,7
Erwerbsquote in der Altersgruppe 60–64 Jahre, in Prozent	62,7	73,1
Erwerbsquote in der Altersgruppe 65–69 Jahre, in Prozent	17,0	25,8
Erwerbslosenquote in der Altersgruppe 55–59 Jahre, in Prozent	2,9	6,1
Erwerbslosenquote in der Altersgruppe 60–64 Jahre, in Prozent	3,4	5,4
Effektives Erwerbsaustrittsalter der Männer (2022), in Jahren	63,7	65,5
Effektives Erwerbsaustrittsalter der Frauen (2022), in Jahren	63,4	64,5

Quelle: Buslei et al. 2024.

| BertelsmannStiftung

Potenzialgruppen



Nichterwerbstätige mit Rentenbezug

Hintergrund

6,1 Mio. Menschen zwischen 55 und 70 Jahren sind nicht mehr erwerbstätig und beziehen eine Rente (Erwerbsminderungsrente oder reguläre Altersrente). Sie sind zwar die größte der Potenzialgruppen, weisen aber auch die meisten Personen auf, die aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten können.

Potenziale

Aktivierbare Potenziale gibt es vor allem bei den älteren Nichterwerbstätigen mit Rentenbezug

- Etwa 1,2 Mio. der Nichterwerbstätigen in Rente sind **erwerbsgemindert**. Das betrifft die überwiegende Mehrheit der Unter-63-Jährigen. Sie können in der Regel keine Arbeit mehr aufnehmen und sind somit nicht Teil des Erwerbspotenzials.
- Die meisten der älteren Nichterwerbstätigen (4,9 Mio.) sind **im Ruhestand**. Etwa ein Viertel davon ist jedoch in so schlechter gesundheitlicher Verfassung, dass auch sie nicht mehr arbeiten können.
- Drei Viertel der Älteren im Ruhestand (3,4 Mio. Rentner:innen zwischen 65 und 70 Jahren) sind dagegen **körperlich so fit**, dass sie zumindest potenziell für eine Erwerbstätigkeit in Betracht kommen.



Teilzeitbeschäftigte

Hintergrund

In Deutschland arbeiten 3,6 Mio. Menschen zwischen 55 und 70 Jahren in Teilzeit. Im Schnitt arbeiten sie 20,3 Wochenstunden, das entspricht dem Umfang einer halben Vollzeitstelle. Etwa 800.000 Teilzeitbeschäftigte sind bereits in Rente. Die Gründe für eine Teilzeittätigkeit in fortgeschrittenem Alter sind sehr unterschiedlich.

Potenziale

In der großen, aber heterogenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigten gibt es ungenutzte Erwerbspotenziale

- Teilzeitbeschäftigte bilden die zweitgrößte Gruppe innerhalb der älteren Erwerbspersonen. Mit einem durchschnittlichen Arbeitsumfang von 20,3 Wochenstunden könnten sie ihre Tätigkeit – zumindest theoretisch – um eine **halbe Vollzeitstelle** aufstocken. Das entspräche einem Vollzeitäquivalent von 1,8 Mio. zusätzlichen Erwerbstätigen.
- Gegen eine solche Ausweitung sprechen jedoch verschiedene Gründe. 28 Prozent der Teilzeitbeschäftigten (ca. 1 Mio.) nennen **Hemmnisse** wie fehlende Vollzeitstellen, Krankheit oder persönliche bzw. familiäre Verpflichtungen. Ein Teil der Älteren möchte auch nur Teilzeit arbeiten, weil sie bereits in Rente sind.
- Die **höhere Alterserwerbstätigkeit** in Schweden geht u. a. auf eine niedrigere Teilzeitquote zurück sowie auf eine höhere Wochenstundenzahl bei den Teilzeitbeschäftigten. Für eine vergleichbare Teilzeitbeschäftigung müssten in Deutschland etwa 560.000 Ältere von Teilzeit **auf Vollzeit wechseln**. Die verbliebenen Teilzeitbeschäftigten müssten zudem ihre Arbeitszeit um durchschnittlich **4,3 Wochenstunden aufstocken**.

Erwerbslose



Hintergrund

Erwerbslose bilden mit 300.000 Personen die kleinste Potenzialgruppe unter den Älteren. Die meisten von ihnen gehören zu den „jüngeren Alten“ und gelten als besonders arbeitsmarktnah.

- Da die Erwerbslosen (nach Abgrenzung der International Labour Organization, ILO) arbeitssuchend und für eine Arbeitsaufnahme kurzfristig verfügbar sind, steht einer Arbeitsaufnahme – zumindest aus formaler Sicht – nichts entgegen.

Potenziale

Erwerbslose bergen nur ein geringes zusätzliches Erwerbspotenzial

- Ein Viertel von ihnen gibt allerdings an, über eine **schlechte oder sehr schlechte Gesundheit** zu verfügen.
- Bei über der Hälfte der Erwerbslosen liegt die letzte Tätigkeit auch mehr als ein Jahr zurück, was auf eingeschränkte Beschäftigungschancen hindeutet.
- Ein großer Teil der jüngeren Erwerbslosen ist durch Wechsel des Arbeitsplatzes vermutlich **nur kurzfristig arbeitslos** (friktionelle Arbeitslosigkeit).
- Bei den 60- bis 65-Jährigen dürfte auch Übergangsarbeitslosigkeit als Form des vorgezogenen Ruhestands eine Rolle spielen.
- Da die Erwerbslosenquote in Deutschland im internationalen Vergleich relativ niedrig ist, sind von Maßnahmen zur Senkung der Erwerbslosigkeit **nur begrenzte Wirkungen zu erwarten**. Vor diesem Hintergrund wurde auf die Entwicklung eines Szenarios für diese Potenzialgruppe verzichtet.



Nichterwerbstätige ohne Rentenbezug

Hintergrund

Etwa 1,6 Mio. Menschen der 55- bis 70-Jährigen sind nicht erwerbstätig und erhalten auch keine Rente. 460.000 davon sind arbeitslos gemeldet oder beziehen Arbeitslosengeld. Sie erfüllen jedoch nicht die ILO-Definition für Erwerbslosigkeit im engeren Sinne. Die meisten von ihnen haben entweder kein Interesse an einer Arbeitsaufnahme oder sind dafür nicht verfügbar. Hintergrund ist in der Regel ein gesicherter Lebensunterhalt durch z. B. das Einkommen/die Rente der Partner:in, Kapitalerträge, Mieteinnahmen etc.

Potenziale

Nur wenige Nichterwerbstätige ohne Rente suchen aktuell eine Arbeit. Langfristig gibt es hier aber ein aktivierbares Erwerbspotenzial.

- Nur **3 Prozent** der gesamten Potenzialgruppe sind arbeitssuchend.
- Die Gründe für die **fehlende Arbeitssuche** sind vielfältig. Sie reichen von Krankheit und Erwerbsminderung über Betreuungsaufgaben bis hin zu anderen Verpflichtungen. Bei den Arbeitslosen kommen noch fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten hinzu.
- Das Thema **Ruhestand** spielt bei den Arbeitslosen so gut wie keine Rolle. Für 14 Prozent der übrigen Nichterwerbstätigen ohne Rente ist Ruhestand hingegen der Hauptgrund, weshalb sie keine Arbeit suchen. Es handelt sich hier überwiegend um die mittlere Gruppe der 60- bis 66-Jährigen.

Beschäftigungsszenarien

Aktivierung von über 1,3 Mio. Vollzeitäquivalenten möglich

Die Zahl der erwerbstätigen Menschen im Alter zwischen 55 und 70 Jahren wird sich bis 2035 um 1,5 Mio. Personen reduzieren. Die Zahl der nichterwerbstätigen Menschen in dieser Gruppe bleibt dagegen unverändert bei 8,01 Mio. Personen. Wenn es gelänge, einen Teil dieser Menschen in Voll- oder Teilzeit zu beschäftigen, könnte der Rückgang kompensiert werden. Welche Beschäftigungspotenziale damit verknüpft sind, zeigen die folgenden Entwicklungsszenarien. Dabei wurde für drei Potenzialgruppen (Teilzeitbeschäftigte, Nichterwerbstätige ohne Rente, Nichterwerbstätige mit Rente) jeweils ein eigenes Szenario simuliert.

Szenario „Niedrigere Teilzeit“

Für die Teilzeitbeschäftigten wird angenommen, dass ihr Anteil an allen Beschäftigten bis 2035 auf das schwedische Niveau sinkt, die Vollzeitbeschäftigung entsprechend steigt und dass die Wochenarbeitszeit bei den verbliebenen Teilzeitbeschäftigten ansteigt. Beides ergäbe ein **Plus von 450.000 Vollzeitäquivalenten**. Allerdings müsste mehr als ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten dafür in Vollzeit wechseln. Die anderen zwei Drittel müssten ihre Wochenstunden um durchschnittlich 20 Prozent erhöhen.

Szenario „Höhere Erwerbsquoten vor Renteneintritt“

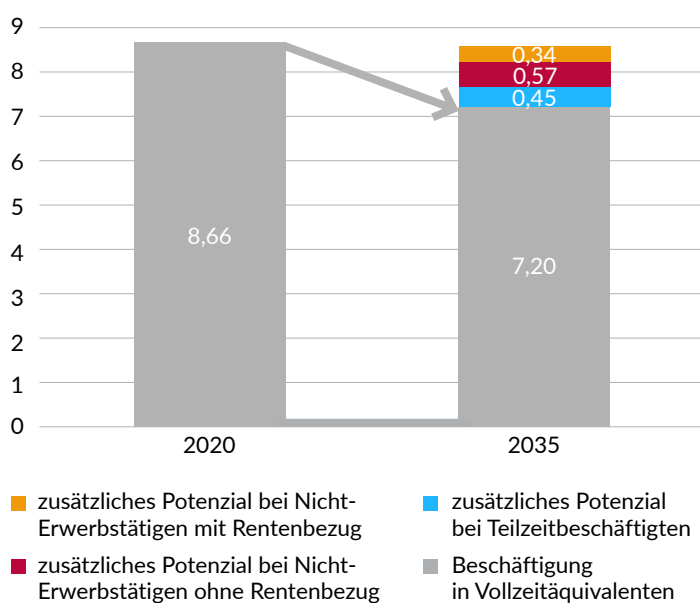
Für Nichterwerbstätige ohne Rente wird angenommen, dass sich die aktuellen Erwerbsquoten bis 2035 den höheren schwedischen Quoten anpassen. Der daraus resultierende Anstieg der Beschäftigung entspricht einem **Plus von 570.000 Vollzeitäquivalenten**. Um diesen Zuwachs erreichen zu können, müssten 400.000 der Nichterwerbstätigen ohne Rente eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen.

Szenario „Höhere Erwerbsquoten nach Renteneintritt“

Für Nichterwerbstätige mit Rente wird angenommen, dass auch ihre Erwerbsquoten bis 2035 auf das schwedische Niveau ansteigen. Der daraus resultierende Beschäftigungszuwachs entspräche einem **Plus von 340.000 Vollzeitäquivalenten**. Möglich wäre das, wenn bis 2035 zusätzlich 510.000 Rentner in Teilzeit arbeiten.

Vor dem Hintergrund wirksamer Reformmaßnahmen ergibt sich aus den drei skizzierten Szenarien eine Mehrbeschäftigung von 1,36 Mio Vollzeitäquivalenten im Jahr 2035 (siehe Abb. 5). Damit könnte der demografisch bedingte Rückgang um 1,46 Mio. in diesem Zeitraum fast vollständig ausgeglichen werden.

ABBILDUNG 5 Aktivierbare Beschäftigung in der Altersgruppe 55–70 bis 2035, in Mio. Vollzeitäquivalenten



Quelle: Buslei et al. 2024; eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

„Rente mit 63“ – Abschaffung birgt relativ wenig Beschäftigungspotenzial

In der Ausgangsstudie zu den Beschäftigungspotenzialen Älterer wurde auch die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte („Rente mit 63“) auf den Prüfstand gestellt. Es wurde untersucht, welche Beschäftigungspotenziale sich dadurch aktivieren lassen, dass man diese Rentenart abschafft. 2023 nahmen immerhin knapp 280.000 Personen die „Rente mit 63“ neu in Anspruch. Das waren 29 Prozent aller Altersrenten. Eine Simulation bis zum Jahr 2035 ergab jedoch, dass nach Abschaffung der „Rente mit 63“ nur etwas mehr als die Hälfte der Personen (57 Prozent) ihren Renteneintritt aufschieben würden. Berücksichtigt man noch den Anteil der Teilzeitbeschäftigten, ergäbe sich ein zusätzliches Arbeitsangebot von 110.000 bis 137.000 Vollzeitäquivalenten.

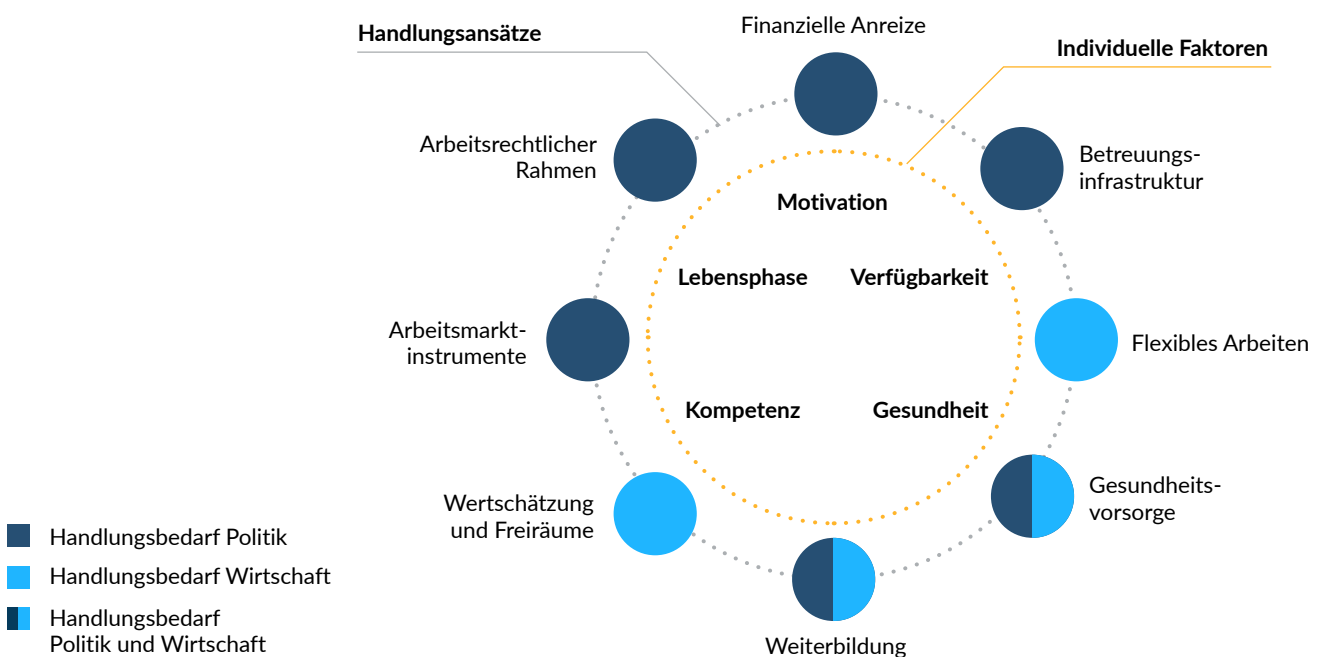
Das braucht es jetzt

Handlungsempfehlungen für Politik und Wirtschaft

Aktivieren bedeutet, Menschen in der letzten Phase ihres Berufslebens dafür zu gewinnen, mehr bzw. länger erwerbstätig zu sein. Aktivierungsstrategien von Politik und Wirtschaft müssen deshalb an unterschiedlichen Stellen ansetzen. Es braucht einerseits passende Rahmenbedingungen und andererseits konkrete Maßnahmen,

um Hemmnisse abzubauen und Motivation zu schaffen. Damit das gelingt und sich die beschriebenen Szenarien auch realisieren lassen, müssen Politik und Wirtschaft in verschiedenen Bereichen eine Reihe von Maßnahmen umsetzen (siehe Abb. 6). Entsprechende Handlungsempfehlungen werden nachfolgend kurz erläutert.

ABBILDUNG 6 Handlungsbedarfe zur Aktivierung von Beschäftigungspotenzialen



Quelle: Eigene Darstellung.

BertelsmannStiftung

Handlungsempfehlungen für die Politik

Gesundheitsvorsorge

Länger und mehr arbeiten kann nur, wer körperlich und geistig noch fit ist. Um auch im fortgeschrittenen Alter belastbar und leistungsfähig zu sein, braucht es eine wirksame **Gesundheitsvorsorge**, die möglichst früh ansetzt.

- Die individuelle Gesundheit zu fördern, ist auch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die Politik ist deshalb gefordert, die Gesundheitsvorsorge und berufliche Rehabilitation **systematisch weiterzuentwickeln**.

Weiterbildung

Weiterbildung fördert den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Das gilt besonders für Ältere. Ausgerechnet sie nehmen jedoch nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil.

- Politik muss **Weiterbildung stärker** als bisher **fördern**. Durch einen grundsätzlichen Anspruch auf Weiterbildung inklusive finanzieller Förderung wären Beschäftigte besser in der Lage, sich kontinuierlich weiterzubilden.

Finanzielle Anreize

Mehr und länger zu arbeiten, muss sich für die Menschen vor allem lohnen. Die Politik ist deshalb gefordert, finanzielle Anreize in der Steuer- und Sozialpolitik zu schaffen.

- Mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogener Altersrente haben Rentner:innen bereits 2023 einen ersten Beschäftigungsanreiz erhalten. Wünschenswert wären weitere **renten- und steuerrechtliche Entlastungen** über die Regelaltersgrenze hinaus. Dazu zählt die Streichung der Arbeitgeber:innen-Beiträge für die Arbeitslosen- und Rentenversicherung oder die einmalige Rentenaufschubprämie für alle, die über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten. Die Vorschläge von Bundesarbeitsminister Heil vom August 2024 gehen in diese Richtung.
- Der **vorzeitige Übergang in Rente sollte nicht mehr staatlich** gefördert werden. Würden z. B. Steuer- und Abgabefreiheit auf den Aufstockungsbetrag bei Altersteilzeit wegfallen, wäre es finanziell lohnender, länger zu arbeiten.
- Teilzeitbeschäftigte sollten **einfacher von Mini-Jobs in eine Beschäftigung mit höherer Stundenzahl** sowohl in Teil- als auch in Vollzeit wechseln können.
- Gezielte finanzielle Anreize (wie Lohnzuschüsse) könnten dazu beitragen, die **Einstellungschancen von Langzeitarbeitslosen zu erhöhen**.

Betreuungsinfrastruktur

Gerade im fortgeschrittenen Alter stehen viele Beschäftigte vor der Herausforderung, neben ihrem Job auch noch Angehörige, z. B. Eltern, Partner:innen oder Enkel zu pflegen bzw. zu betreuen. Ohne Unterstützung geht das aber zu Lasten des Jobs und der eigenen Gesundheit.

- Die Politik sollte den **Ausbau** und die **Finanzierung von Betreuungsinfrastruktur** fördern. Das entlastet nicht nur grundsätzlich alle pflegenden und betreuenden Beschäftigten, sondern erleichtert insbesondere den Teilzeitbeschäftigten die Aufstockung ihrer Arbeitszeit.

Arbeitsmarktinstrumente

Obwohl sich die Arbeitsmarktsituation für Ältere verbessert hat, ist es gerade für ältere Arbeitslose schwer, eine neue Beschäftigung zu finden. Hier gilt es, die Arbeitsmarktinstrumente gezielter und stärker für Ältere zu nutzen.

- Mit zunehmendem Alter werden die beruflichen Wiedereinstiegschancen immer schlechter. Trotzdem sind Ältere bei den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen deutlich unterrepräsentiert. Hier müssen Politik und Arbeitsvermittlung gegensteuern. **Ältere** sollten z. B. **stärker bei der Stellenvermittlung berücksichtigt** werden und durch Coachingmaßnahmen für einen Wiedereinstieg in den Job vorbereitet werden.
- Die längere Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere (bis zu 24 Monate) sollte überprüft werden.

Arbeitsrechtlicher Rahmen

Das derzeit gültige Teilzeit- und Befristungsgesetz schränkt die Möglichkeit ein, nach dem Renteneintritt weiter- oder wiederbeschäftigt zu werden.

- Das **Arbeitsrecht** sollte so **angepasst** werden, dass Arbeitsverhältnisse mit Rentner:innen flexibel geschlossen und beendet werden können. Hierzu hat Bundesarbeitsminister Heil Vorschläge vorgelegt.

Handlungsempfehlungen für die Wirtschaft

Flexibles Arbeiten

Zeitlich und räumlich flexibel arbeiten zu können, ist gerade im Alter einer der attraktivsten Beschäftigungsanreize. Gründe dafür sind – neben der Pflege und der Versorgung Angehöriger – mehr Spielraum für Work-Life-Balance, der Fokus auf Familie (z. B. die Partner:in oder die Enkel) und nicht zuletzt auch gesundheitliche Aspekte.

- Arbeitgeber:innen sollten **flexible Arbeitsmodelle** entwickeln, durch die sich die individuellen Bedürfnisse und Wünsche Älterer berücksichtigen lassen. Dazu zählen neben flexiblen Arbeitszeiten auch hybride Arbeitsformen mit der Möglichkeit, verstärkt im Homeoffice zu arbeiten.
- Gerade Teilzeitbeschäftigte, die wieder in Vollzeit arbeiten möchten, benötigen **dynamische, lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle**.

Gesundheitsvorsorge

Unternehmen und Betriebe können viel dafür tun, die Gesundheit und Arbeitskraft ihrer Beschäftigten zu erhalten. Von den entsprechenden Maßnahmen profitieren auch die, die erst in fortgeschrittenem Alter eingestellt werden.

- Unternehmen sollten u. a. für sichere und ergonomische Arbeitsplätze sorgen, über Gefahren und Gesundheitsvorsorge informieren, Bewegungs- oder Sportmöglichkeiten anbieten, zu einer gesunden Ernährung beitragen sowie auch den Teamgeist und das Unternehmensklima fördern.
- Führungskräfte sind gefordert, Beschäftigte nicht (dauerhaft) zu überlasten und **Tätigkeiten für Ältere so anzupassen**, dass sie deren Bedürfnissen und Möglichkeiten entsprechen.

Weiterbildung

Gerade in Zeiten der Transformation ist lebenslanges Lernen unumgänglich. Weiterbildungen helfen, die beruflichen Kompetenzen fortlaufend zu entwickeln. Das kommt auch den Unternehmen zugute.

- Vor allem kleine und mittlere Unternehmen sind gefordert, **ältere Beschäftigte systematischer fortzubilden**. Nur so bleiben diese im digitalen und technologischen Wandel beschäftigungsfähig.

Wertschätzung und Freiräume

Ältere sind nicht mehr „nur“ angehende Ruhestandler:innen, sondern potenzielle Beschäftigte, die wertvolle Erfahrung und Wissen aus jahrzehntelanger Berufstätigkeit mitbringen. Um sie zu gewinnen, müssen Unternehmen eine entsprechende Haltung (vor allem Wertschätzung) entwickeln und Handlungsspielräume bieten.

- Wesentliche Grundlage für die zunehmende Beschäftigung Älterer ist eine darauf ausgerichtete Unternehmenskultur und Organisation. Unternehmen müssen über alle Bereiche und Ebenen ein **wertschätzendes Bewusstsein für ältere Kolleg:innen entwickeln**.
- Gerade im fortgeschrittenen Erwerbsalter müssen **Arbeitsmodelle individuell auf die Beschäftigten zugeschnitten** sein. Persönliche Entwicklungspläne, regelmäßige Feedback-Gespräche und Freiräume für eigenverantwortliches Arbeiten tragen dazu bei.
- Unternehmen sollten mit ihren älteren Beschäftigten frühzeitig klären, ob diese **über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten** möchten. Neue Projekte, Rollen oder Karrierewege sind mögliche Anreize, um sich als Rentner:in auch nach Jahrzehnten der Berufstätigkeit für eine Weiterbeschäftigung zu entscheiden.

Quellen und weiterführende Literatur

Buslei, H., Geyer, J. und Haan, P. 2024. Beschäftigungspotenziale Älterer – Umfang und Realisierungschancen bis 2035, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Abrufbar unter: www.bertelsmann-stiftung.de/beschaeftigungspotenziale-aelterer

Eurostat 2012. Beschäftigungsstatistik. Eurostat Statistic Explained. Abrufbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/de&oldid=112569

Eurostat 2024. Erwerbstätigenquote älterer Erwerbstätiger, Altersgruppe der 55–64-Jährigen. Eurostat Data Browser. Abrufbar unter: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem050/default/table?lang=en>

Hasselhorn, H. M. et al. 2022. Warum wollen die Babyboomer vorzeitig in Rente? „IidA – leben in der Arbeit“. Erste Ergebnisse der 4. Erhebung. Bergische Universität Wuppertal. Abrufbar unter: <https://www.uni-wuppertal.de/de/news/detail/warum-wollen-die-babyboomer-vorzeitig-in-rente/>

Hellwagner, T., Söhnlein, D., Wanger, S., Weber, E. 2022. Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt. IAB-Forum 21. November 2022. Abrufbar unter: <https://www.iab-forum.de/wie-sich-eine-demografisch-bedingte-schrumpfung-des-arbeitsmarkts-noch-abwenden-laesst/>

Hellwagner, T., Söhnlein, D., Weber, E. 2023. Modeling Migration Dynamics in Stochastic Labor Supply Forecasting, IAB-Discussion Paper 5/2023. Abrufbar unter: <https://doku.iab.de/discussionpapers/2023/dp0523.pdf>

IAB 2023. Das Erwerbspersonenpotenzial schrumpft bis 2060 um 11,7 Prozent. Pressemitteilung vom 05.05.2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.

Beschäftigungspotenziale Älterer Umfang und Realisierungschancen bis 2035



Studie



Impressum

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
September 2024

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

André Schleiter
Eric Thode

Grafikdesign

Ines Meyer, Gütersloh

Bildnachweis

Halfpoint - stock.adobe.com

DOI 10.11586/2024152

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Deutschland
+49 5241 81-0

André Schleiter

Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
+49 5241 8181262
andre.schleiter@bertelsmann-stiftung.de

Eric Thode

Senior Advisor
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
+49 5241 8181581
eric.thode@bertelsmann-stiftung.de

[www.bertelsmann-stiftung.de/de/
unsere-projekte/beschaeftigung-im-wandel](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/beschaeftigung-im-wandel)

