

Längere Arbeitszeiten

Holger Schäfer / Oliver Stettes

Köln, 01.04.2026

IW-Report 13/2026

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

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

Das IW in den sozialen Medien

x.com

[@iw_koeln](#)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](#)

Instagram

[@IW_Koeln](#)

Autoren

Holger Schäfer

Senior Economist für Arbeitsmarktökonomie

schaefer.holger@iwkoeln.de

030 – 27877-124

Dr. Oliver Stettes

Leiter Themencluster Arbeitswelt und

Tarifpolitik

stettes@iwkoeln.de

0221 – 4981-697

Alle Studien finden Sie unter www.iwkoeln.de

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

Stand:

März 2026

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	5
1 Demografische Ausgangslage	6
2 Möglichkeiten der Erhöhung des Arbeitskräfteangebots	7
2.1 Zuwanderung.....	7
2.2 Exkurs: Produktivitätswachstum	8
2.3 Erhöhung der Erwerbsbeteiligung.....	10
2.4 Zwischenfazit: Die Bedeutung der Arbeitszeit	13
3 Möglichkeiten zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit	16
3.1 Der Blick auf Maßnahmen im Koalitionsvertrag	16
3.2 Zusätzlich erforderliche Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit	18
4 Möglichkeiten zur Verlängerung der Wochen- und Jahresarbeitszeit	21
4.1 Anzahl der Feiertage reduzieren	21
4.2 Anreize zur Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeiten stärken	21
Politische Ansätze zur Ausweitung wöchentlicher Arbeitszeiten aus Sicht der Beschäftigten – ausgewählte Befunde aus der IW-Beschäftigtenbefragung 2025	22
5 Aktivierung von Grundsicherungsempfängern	29
6 Personalpolitische Flankierung	32
6.1 Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit	32
Betriebliche Ansätze zur Ausweitung wöchentlicher Arbeitszeiten aus Sicht der Beschäftigten – ausgewählte Befunde aus der IW-Beschäftigtenbefragung 2025	32
6.2 Anhebung der Lebensarbeitszeit.....	34
7 Fazit	37
Abstract.....	38
Tabellenverzeichnis.....	39
Abbildungsverzeichnis.....	39
Literaturverzeichnis	39
Tabellenanhang	44

JEL-Klassifikation

J11 – Demographische Trends, Prognosen und makroökonomische Auswirkungen

J21 – Erwerbspersonenpotenzial und Beschäftigung, Größe und Struktur

J26 – Ruhestand; Rentenpolitik

Zusammenfassung

Der deutsche Arbeitsmarkt wird in den kommenden Jahren vor großen Herausforderungen stehen, die durch den demografischen Wandel hervorgerufen werden. Die gegenwärtige konjunkturelle Krise und damit einhergehende Schwäche der Arbeitskräftenachfrage ändern nichts an der Tatsache, dass das Arbeitskräftepotenzial dramatisch schrumpft. Damit dies nicht in einen wachstumsbegrenzenden Rückgang des Arbeitsangebots mündet, müssen Mechanismen zur Kompensation greifen: Ausweitung des Potenzials durch Fachkräftezuwanderung, Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Ausweitung der Arbeitszeit. Es muss damit gerechnet werden, dass das Potenzial aus der Zuwanderung begrenzt bleiben wird und sich die Erwerbsbeteiligung bestenfalls in einer längeren Frist erhöhen lässt. Auch das Potenzial, das mit einer Aktivierung Arbeitsloser erschlossen werden könnte, reicht nicht aus. Damit verbleibt die Arbeitszeitverlängerung als eine entscheidende Stellschraube zur Bewältigung der demografischen Lasten.

Eine wirkungsvolle Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist von den geplanten und zum Teil bereits beschlossenen Maßnahmen der Bundesregierung nicht zu erwarten. Hierfür müsste die Möglichkeit für besonders langjährig Versicherte, ohne Abschläge vorzeitig Rente beziehen zu können, abgeschafft werden. Allgemein müssen die Konditionen für einen vorzeitigen Renteneintritt mit Abschlägen für derzeit langjährig Versicherte dahingehend modifiziert werden, dass die Renteneintrittsentscheidung effektiv in Richtung des gesetzlichen Renteneintrittsalters verschoben wird. Vor diesem Hintergrund sollte auch die Wiedereinführung der Hinzuverdienstgrenze erwogen werden. Eine automatische Anpassung des gesetzlichen Eintrittsalters würde langfristig die Relation der Beitragszahler zu Beitragsempfängern in einer ausgewogenen Balance halten.

Die Wochen- oder Jahresarbeitszeit lässt sich nur indirekt politisch steuern, denn sie wird autonom von Arbeitnehmern und Betrieben verhandelt. Der Gesetzgeber kann nur einen Rahmen schaffen, der eine Ausweitung der individuellen Arbeitszeit attraktiv macht. Die im Koalitionsvertrag festgelegten Maßnahmen weisen im Ansatz in die richtige Richtung, bleiben aber Stückwerk und kranken an Problemen im Detail. Die wesentliche Stellschraube besteht in der Verringerung des Abgabenkeils. Erwerbstätige werden bereit sein, länger zu arbeiten, wenn es sich durch ein höheres verfügbares Einkommen auszahlt. Aktuelle Befunde aus der IW-Beschäftigtenbefragung 2025 bestätigen, dass das Gros der aufstockungswilligen Beschäftigten die Erwartung haben, die Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit müsse sich auch lohnen.

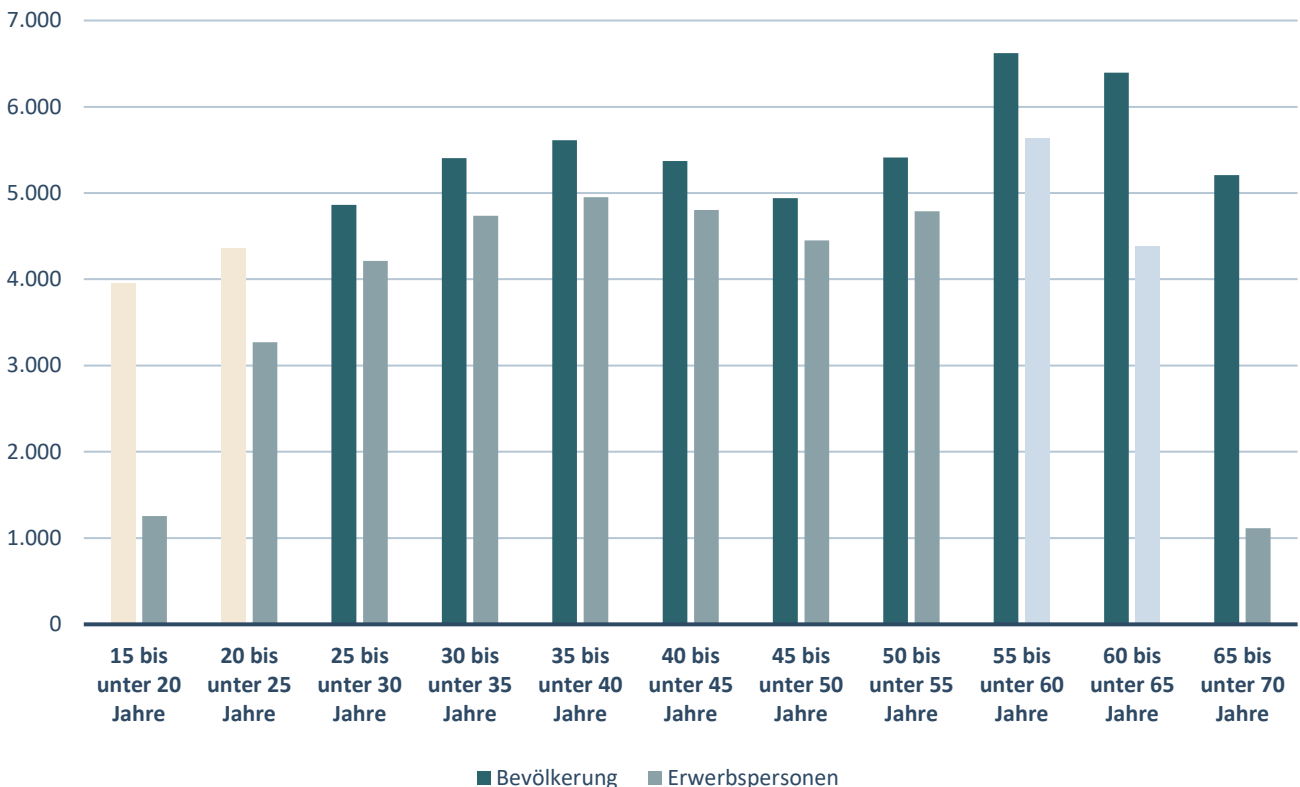
Darüber hinaus gehören bestehende Regeln sowie politisch diskutierte und avisierte gesetzliche Maßnahmen auf den Prüfstand. In einem „Demografie-Check“ muss jede Regelung, die Anreize zu einer Verringerung des Arbeitsangebots setzt, dahingehend bewertet werden, ob der beabsichtigte Zweck die problemverschärfende Wirkung auf das Arbeitsangebot rechtfertigen kann.

Befunde aus den IW-Beschäftigtenbefragungen 2024 und 2025 signalisieren, dass auch die Unternehmen durch eine altersgerechte und lebensphasenorientierte Personalpolitik ihren Beitrag dazu leisten können, dass Beschäftigte motiviert werden, mehr und mit Blick auf die Lebensarbeitszeit länger zu arbeiten. Aus Sicht der Beschäftigten ist eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort ein wichtiger Faktor für eine potenzielle Ausweitung der eigenen wöchentlichen Arbeitszeiten.

1 Demografische Ausgangslage

Der Arbeitsmarkt in Deutschland steht in den kommenden Jahren vor großen Herausforderungen. Trotz der derzeit konjunkturbedingten rückläufigen Arbeitskräftenachfrage der Betriebe wird die wesentliche Schwierigkeit in der Sicherung der Fachkräftebasis bestehen. Derzeit leben in Deutschland rund 13 Millionen Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren, die in einem Zeitraum von zehn Jahren in das Rentenalter eintreten werden (Abbildung 1-1). Davon sind rund 10 Millionen Erwerbspersonen, die noch als Arbeitskräfteangebot zur Verfügung stehen. Demgegenüber gibt es nur 7,8 Millionen Personen im Alter von 10 bis 19 Jahren, die in den nächsten zehn Jahren ein Alter erreichen, in dem in der Regel der Eintritt in den Arbeitsmarkt erfolgt. Eine Änderung der Annahmen zum Arbeitsmarkteintritt führt zu keinen anderen Befunden. Selbst unter der unrealistischen Annahme, dass alle in das Erwerbsalter Eintretenden auch als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, wird deren Anzahl nicht ausreichen, die Abgänge der geburtenstarken Jahrgänge auszugleichen. Wird unterstellt, dass die 15- bis 24-Jährigen in zehn Jahren die gleiche Erwerbsquote erreichen wie die 25- bis 34-Jährigen gegenwärtig, verbleibt eine Arbeitskräftelücke von 3,2 Millionen. Dies muss nicht unbedingt heißen, dass in zehn Jahren über 3 Millionen Arbeitskräfte fehlen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Kompensation – erstens durch eine Ausweitung des Arbeitskräftepotenzials und zweitens durch dessen bessere Ausschöpfung.

Abbildung 1-1: Bevölkerung nach Altersgruppen 2024, 1.000 Personen



Quelle: Statistisches Bundesamt

2 Möglichkeiten der Erhöhung des Arbeitskräfteangebots

2.1 Zuwanderung

Eine Möglichkeit, das Arbeitskräftepotenzial unmittelbar zu vergrößern, besteht in der Zuwanderung zum Zwecke der Erwerbstätigkeit. Hierbei ist eine Unterscheidung der Zuwanderung aus humanitären Gründen sinnvoll und notwendig. Letztere erfolgt nicht in erster Linie zum Zweck der Erwerbsarbeit. Eine qualifikatorische Passung zu den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes wäre eher zufällig, in der Folge gestaltet sich eine Integration in Arbeit häufig zeit- und ressourcenintensiv und trägt somit nicht oder bestenfalls nach einer Übergangszeit zur Entlastung des deutschen Arbeitsmarktes bei.

Die Nettozuwanderung insgesamt war in den zurückliegenden Jahren rechnerisch mehr als ausreichend, um die demografische Schrumpfung zu kompensieren. Schätzungen zufolge würden pro Jahr rund 400.000 Nettozuwanderer benötigt, um das Erwerbspersonenpotenzial konstant zu halten, wobei in dieser Rechnung eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren bereits eingerechnet ist (Fuchs et al., 2021). Allein in den Jahren 2022, 2023 und 2024 betrug der Wanderungssaldo kumuliert knapp 2,6 Millionen Personen. Ganz überwiegend handelte es sich allerdings um Zuwanderung aus humanitären Gründen, etwa im Kontext von Fluchtmigration. Zuwanderung zum Zwecke der Erwerbstätigkeit spielt hingegen eine vergleichsweise kleine Rolle. So kamen im Jahr 2023 nur rund 72.000 Personen mit einem Aufenthaltstitel zum Zwecke der Erwerbstätigkeit nach Deutschland, darunter 21.000 mit der „Blauen Karte EU“ (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2025, 58). Hierbei handelt es sich um Bruttozuwanderung. Die Abwanderung ist nicht nach Aufenthaltstitel differenziert erfasst und lässt sich folglich nicht gegenüberstellen.

Die Nettozuwanderung nach Deutschland basierte in den vergangenen Jahren im Wesentlichen auf zwei Säulen: Erstens auf der Zuwanderung im Rahmen der EU-Freizügigkeit vorwiegend aus den ost- und mitteleuropäischen Beitrittsländern und zweitens aus Ländern, in denen es infolge humanitärer Krisen oder Kriegen zu einer Fluchtbewegung kam (zum Beispiel Syrien, Afghanistan oder die Ukraine). Abgesehen von der Problematik, dass diese Zuwanderung zum Teil nicht passgenau zu den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes erfolgt, stellt sie keine Basis für zukünftig erforderliche Migrationsströme dar. Im Fall der Fluchtmigration ist klar, dass sich die Einwanderungspolitik Deutschlands nicht auf die Erwartung stützen kann, dass irgendwo in der Welt eine Krise entsteht, in deren Folge es zu einer Fluchtbewegung nach Deutschland kommt. Im Fall der Zuwanderung aus Osteuropa ist zu berücksichtigen, dass die Herkunftsländer selbst demografische Lücken aufweisen. So kam es in Polen Mitte der 1990er Jahre zu einer deutlichen Reduzierung der Geburtenrate von über zwei Kindern pro Frau im Jahr 1991 auf nur noch 1,4 Kinder im Jahr 1999. Seither ist sie weiter rückläufig und liegt mit 1,2 Kindern unterhalb des Niveaus in Deutschland, das 1,4 Kinder erreicht (Eurostat, 2025). Die von der sinkenden Geburtenrate betroffene Gruppe ist gegenwärtig in dem Alter, in dem die Migrationsentscheidung vollzogen wird (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2025, 29). Hinzu kommt, dass zwischen Deutschland und den ost- und mitteleuropäischen Beitrittsländern eine wirtschaftliche Konvergenz zu beobachten ist (Busch, 2021). Das Pro-Kopf-Einkommen nimmt dort stärker zu als hierzulande, was zwar einerseits Ziel der europäischen Kohäsionspolitik ist, andererseits aber auch einen adversen Anreiz darstellt, nach Deutschland einzuwandern.

Im Ergebnis wird die Nettozuwanderung nach Deutschland mittelfristig aus anderen Ländern kommen müssen. In Frage kommen im Sinne einer einfachen Heuristik vor allem Länder, die erstens eine intakte demografische Entwicklung vorweisen und zweitens über ein Bildungssystem verfügen, das eine Anschlussfähigkeit

an die Berufsausbildung in Deutschland und die Anforderungen der Betriebe nicht illusorisch erscheinen lassen – zum Beispiel Indien, Indonesien oder die Philippinen. Unglücklicherweise sind dies keine traditionellen Herkunftsländer der Zuwanderung nach Deutschland. Daher wäre es wichtig, unverzüglich Strukturen aufzubauen, die eine Anwerbung aus solchen Ländern erleichtern. Während der gesetzliche Rahmen diese Anforderungen in wesentlichen Punkten durchaus erfüllt, bestehen in der konkreten Umsetzung Defizite. So verläuft die Visa-Vergabe in den Botschaften häufig schleppend oder die Anerkennung von Abschlüssen ist ebenso aufwendig und langwierig wie der Kontakt mit überlasteten Ausländerbehörden. Das wirkt auf Zuwanderungswillige nicht immer attraktiv. Zwar hat die Bundesregierung erste Maßnahmen eingeleitet, um die genannten Defizite zu beheben. Es bleibt jedoch fraglich, ob dies in der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit gelingen kann. Der Höhepunkt der Verrentung der geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge ist bereits 2030 zu erwarten.

Offen bleibt zudem die Frage, wer die Anwerbung umsetzen soll. Kleine und mittlere Unternehmen sind damit überfordert (z. B. hinsichtlich Kenntnisse rechtlicher Regelungen, Einschätzung ausländischer Qualifikationen oder potenziell interessante Herkunftsregionen) und die Bundesagentur für Arbeit sieht darin keinen Schwerpunkt ihrer Aufgaben. Geeignet wären die Unternehmen der Zeitarbeitsbranche, von denen einige international aufgestellt sind und deren originärer Geschäftszweck in der Rekrutierung von Fachkräften liegt. Auch für Arbeitnehmer kann das sinnvoll sein: Der Aufenthaltstitel hinge bei einer Tätigkeit in der Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr an der Passgenauigkeit des ersten Matches. Doch der Zeitarbeit ist die Anwerbung im Aufenthaltsgesetz untersagt.

2.2 Exkurs: Produktivitätswachstum

Sinkt das Arbeitsangebotsvolumen gemessen in Arbeitsstunden, wäre eine Kompensation im Sinne eines Wohlstandserhalts rechnerisch möglich, wenn im Gegenzug die Wertschöpfung, die pro Arbeitsstunde erbracht wird, entsprechend steigt. Die Hoffnung, dass neue arbeitssparende Technologien den demografischen Arbeitskräftemangel abmildern, ist ein Spiegelbild der Debatte um technologische Arbeitslosigkeit in vorangegangenen Dekaden. In den 1970er und 1980er Jahren ist der Einzug von Robotern in Fabriken und von Computern in Büros als Gefahr für die Nachfrage nach menschlicher Arbeit wahrgenommen worden. Da in dieser Phase die geburtenstarken Jahrgänge auf den Arbeitsmarkt drängten, entwickelte sich eine Debatte um technologisch verursachte, persistente Massenarbeitslosigkeit und deren gesellschaftliche Folgen.

Doch die Erwartung eines Produktivitätssprungs infolge neuer Technologien erfüllte sich nicht. Vielmehr ist das Produktivitätswachstum nicht nur in Deutschland im Trend rückläufig. Dieser Trend hat sich bis heute gehalten (Abbildung 2-1). Für die Entwicklung kommen mehrere statistisch-methodische, makro- und mikro-ökonomische Erklärungsmuster in Frage, die an dieser Stelle nicht ausführlich diskutiert werden sollen (vgl. Lang et al., 2019; Geis et al., 2021 für einen Überblick). In der langfristigen Perspektive hat arbeitssparender technologischer Fortschritt nicht dazu geführt, dass menschliche Arbeit überflüssig wurde und bislang gibt es keine Hinweise darauf, dass es sich mit dem gegenwärtigen technologischen Paradigma der Digitalisierung anders verhalten würde (Stettes, 2019) – wobei in der Vergangenheit zu beobachtende Entwicklungen sich nicht zwangsläufig wiederholen müssen.

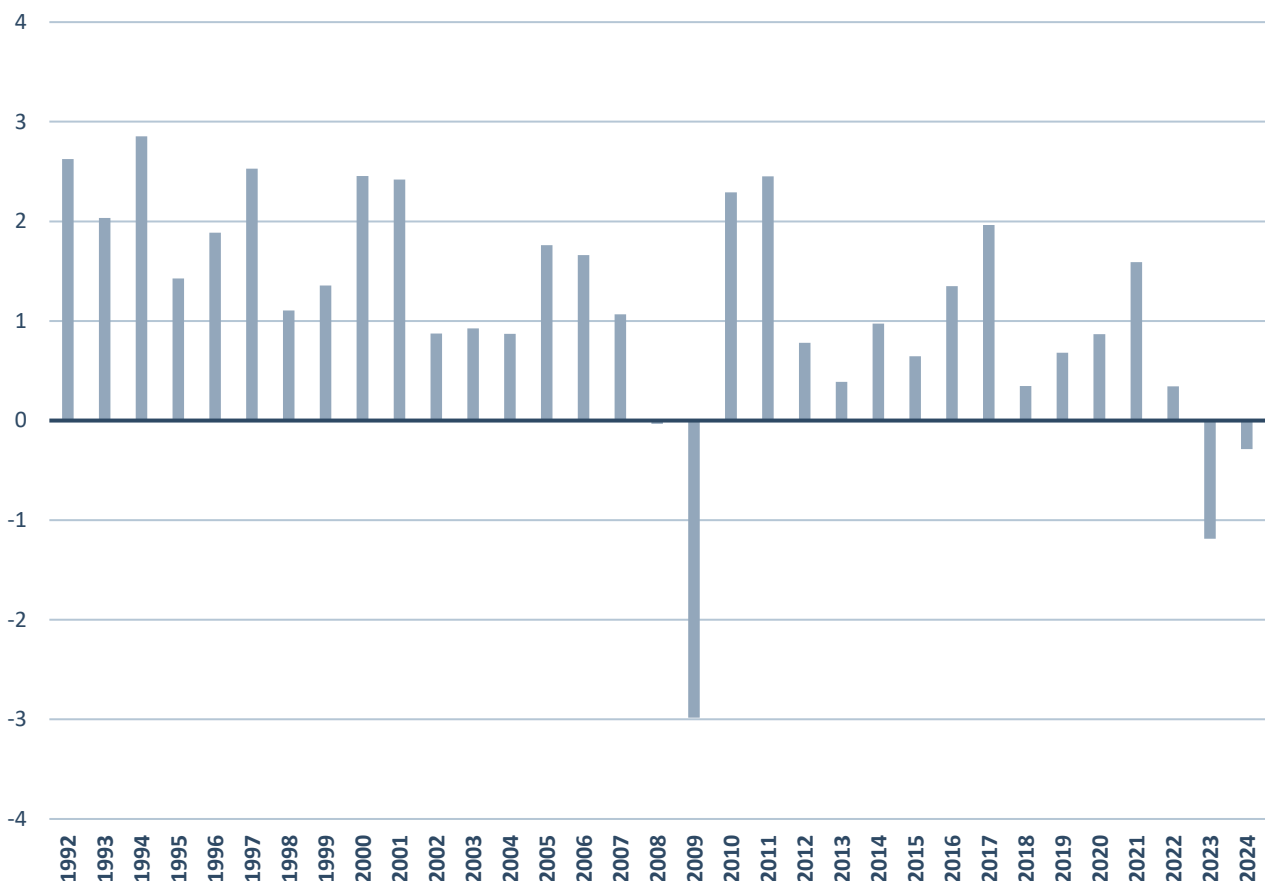
Technologischer Fortschritt kann einzelne Tätigkeiten erstens produktiver machen und somit den Charakter einer Tätigkeit verändern oder im Sinne eines Strukturwandels bestimmte Tätigkeiten obsolet werden lassen. Dass daraus keine Nachfrageschwäche nach menschlicher Arbeit folgt, kann zum Teil daran liegen, dass die

neue Technologie erstens die Produktion des fraglichen Guts oder Dienstleistung günstiger macht und dieses dann stärker nachgefragt wird. Zweitens schafft neue Technologie auch ganz neue Bedürfnisse, zu deren Befriedigung menschliche Arbeit gebraucht wird (Vivarelli, 1995).

Vor dem Hintergrund einer abnehmenden Erwerbsbevölkerung müssten die künftigen jährlichen Produktivitätszuwächse um rund die Hälfte größer sein als im Durchschnitt der vergangenen gut 30 Jahre (1,8 Prozent versus 1,2 Prozent), um das Niveau der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung aufrechtzuerhalten (Bardt/Grömling, 2025). Mit Blick auf das Wachstum der Arbeitsproduktivität in den letzten gut fünf Jahren (vgl. Abbildung 2-1), wäre hierfür ein riesiger Produktivitätssprung erforderlich. Viele Beobachter erhoffen sich dies durch den Einsatz von Anwendungen Künstlicher Intelligenz (KI). Aber es ist derzeit noch offen, in welchem Ausmaß sich diese Hoffnungen überhaupt realisieren lassen, zumal die hiesigen Unternehmen noch weit davon entfernt sind, KI-Anwendungen flächendeckend produktiv einzusetzen (vgl. hier zum Beispiel Demary et al., 2025).

Abbildung 2-1: Wachstumsrate des realen Inlandsprodukts je geleisteter Erwerbstätigenstunde

Veränderung zum Vorjahr, in Prozent

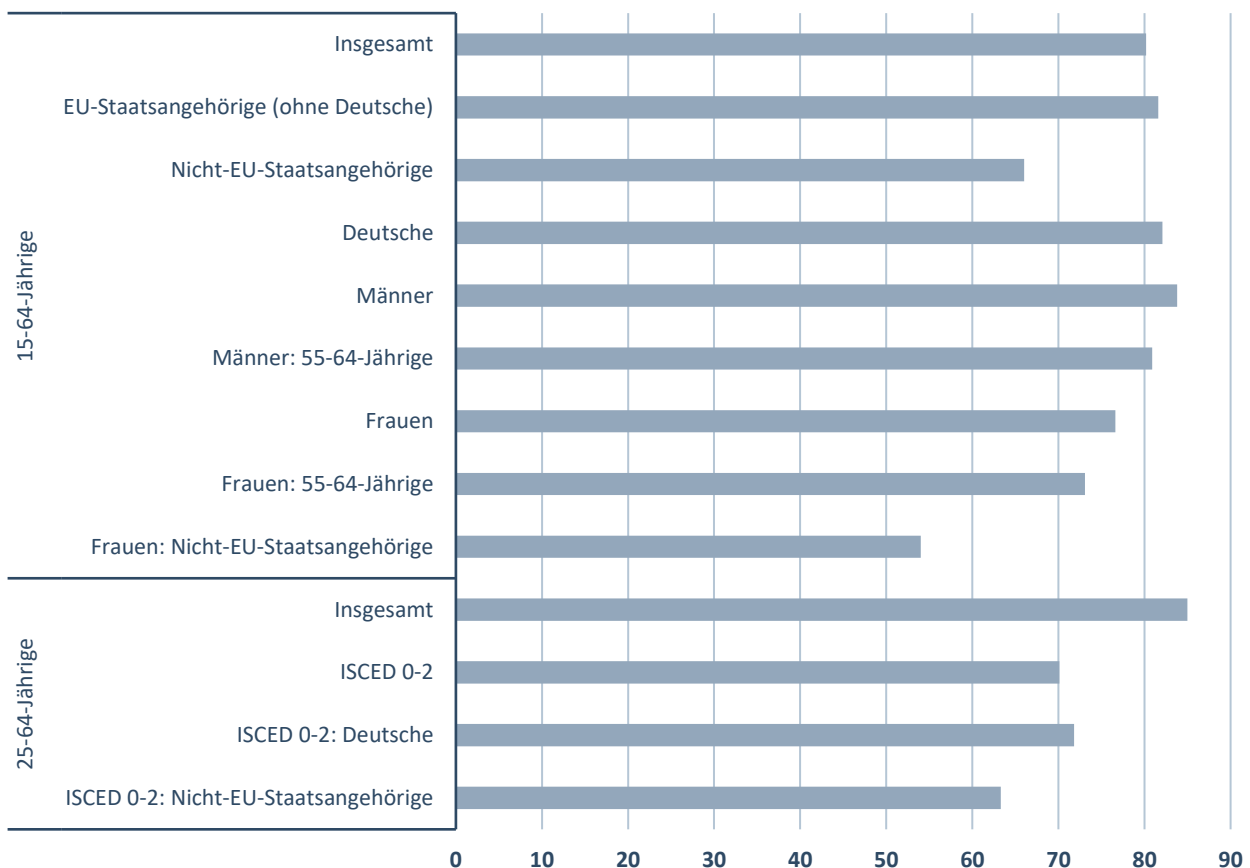


Quelle: Statistisches Bundesamt

2.3 Erhöhung der Erwerbsbeteiligung

Ein Weg zur besseren Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials besteht in der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, also des Anteils der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im Erwerbsalter. Als Erwerbspersonen gelten dabei Erwerbstätige und Erwerbslose als Approximation des Arbeitskräfteangebots. In Frage kommt eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung in erster Linie bei Gruppen, in denen sie gegenwärtig unterdurchschnittlich ist. In Abbildung 2-2 sind die Erwerbsquoten für verschiedene gesellschaftliche Gruppen abgebildet. Daraus geht hervor, dass es im Wesentlichen drei Gruppen gibt, deren Erwerbsbeteiligung deutlich unterdurchschnittlich ist. Die Erwerbsbeteiligung einer vierten Gruppe – der Älteren – wird im Kontext der Ausweitung der Lebensarbeitszeit in Abschnitt 3 diskutiert.

Abbildung 2-2: Erwerbsquoten 2024, in Prozent



Quelle: Eurostat

Erstens handelt es sich um Nicht-EU-Staatsangehörige, von denen nur zwei Drittel am Arbeitsmarkt aktiv sind. Darunter fallen auch Personen, die zum Beispiel aus humanitären Gründen nach Deutschland eingewandert sind und gegebenenfalls gar keine Arbeitserlaubnis haben oder deren Qualifikationen nicht zu den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes passen. Besonders akzentuiert ist die geringe Erwerbsbeteiligung mit nur 54 Prozent bei Frauen mit einer Nicht-EU-Staatsangehörigkeit – hier können kulturelle Faktoren eine Rolle spielen. Im Zeitverlauf ist die Erwerbsquote der Nicht-EU-Ausländer kaum überproportional gestiegen. Im Jahr 2005 betrug sie 61 Prozent, im Jahr 2024 waren es 66 Prozent. Dass ein bislang nicht realisiertes Potenzial besteht, zeigt ein internationaler Vergleich. In vielen EU-Ländern gelingt die Integration von Nicht-EU-Staatsangehörigen besser. So liegt die Erwerbsquote dieser Gruppe in Italien bei 68 Prozent, in den

Niederlanden bei 70 Prozent und in Spanien – trotz insgesamt schwierigerer Arbeitsmarktlage – bei 73 Prozent. In Dänemark und Schweden sind sogar jeweils mehr als 80 Prozent am Arbeitsmarkt aktiv. Während es kaum in Frage steht, dass die im Land lebenden Drittstaatsangehörigen ein ausbaufähiges Arbeitskräftepotenzial darstellen, ist weniger sicher, ob es sich auch um Fachkräfte handelt, deren Qualifikationen am Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Als noch weniger gesichert kann gelten, welche Instrumente und Rahmenbedingungen seitens der Politik gesetzt werden müssten, um das Potenzial zu aktivieren. Letztlich ist der Zeitfaktor zu berücksichtigen. Wenn etwa kulturelle Faktoren für eine unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung ursächlich sind, können diese kaum innerhalb weniger Jahre grundlegend verändert werden – selbst wenn man wüsste, mit welchen Instrumenten sich dies erreichen ließe und ein politischer Konsens bestünde, diese Instrumente zu nutzen.

Zweitens ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen geringer als die von Männern. Ein wesentlicher Faktor ist dabei die Betreuung von Kindern, aufgrund derer viele Frauen ihr Arbeitsangebot einschränken oder keiner Arbeit nachgehen. Während zum Beispiel 86,6 Prozent (2024) der 25- bis 49-jährigen Frauen ohne Kinder erwerbstätig sind, liegen die Erwerbstätigenquoten gleichaltriger Mütter mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren (mit insgesamt einem Kind: 76,9 Prozent, mit insgesamt zwei Kindern: 73,5 Prozent, mit insgesamt drei oder mehr Kindern: 50,1 Prozent) deutlich darunter (Eurostat, 2026). Der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur erscheint daher als adäquate Maßnahme, um dieser Einschränkung entgegenzuwirken. Er hat auch dazu beigetragen, dass die Erwerbstätigenquote von 25- bis 49-jährigen Müttern mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren seit 2015 deutlich angestiegen ist. Allerdings ist mit Blick auf eine weitere Kapazitätsausweitung samt der angestrebten Verbesserung der Betreuungsqualität zu beachten, dass die Knappheit personeller Ressourcen ein Hindernis für den Ausbau von Kapazitäten darstellt und mancherorts bereits gegenwärtig die Aufrechterhaltung des derzeitigen Betreuungsangebots zu einer Herausforderung macht. Der Rückgang der Kohortenstärken bei den 0- bis 6-Jährigen in Teilen von Deutschland mag zwar vor Ort mit einer Entspannung einer zuvor als unzureichend empfundenen Kinderbetreuungsinfrastruktur einhergehen oder sogar zu einem Abbau bei den erforderlichen personellen Ressourcen führen. Allerdings ist selbst dann nicht zu erwarten, dass daraus eine Entspannung der Betreuungssituation in den Regionen erwächst, in denen die Nachfrage nach Kinderbetreuung derzeit nicht befriedigt werden kann und in denen sich an den Betreuungsengpässen künftig wenig ändern wird. Denn die regionale Mobilität von Arbeitskräften ist hierzu lande moderat – das belegen bereits die großen regionalen Unterschiede der Arbeitslosenquote – und wird auch durch Knappheiten an den regionalen Wohnungsmärkten eingeschränkt.

Eine Differenz der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern besteht auch jenseits des Alters, in dem Betreuungsverpflichtungen eine Rolle spielen, dies zeigt der Vergleich der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren. Dies legt nahe, dass die Kinderbetreuung nicht der einzige Faktor ist, sondern Frauen auch darüber hinaus eine geringere Präferenz für Arbeit und Einkommen haben. So lässt sich zeigen, dass die gewünschte Arbeitszeit von Frauen auch dann niedriger ist als die von Männern, wenn keine Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige vorliegen (Schäfer/Schmidt, 2017a).

Im Zeitverlauf ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen gleichwohl bereits deutlich gestiegen. So waren im Jahr 2000 nur 63 Prozent der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren Erwerbspersonen, im Jahr 2024 waren es bereits 77 Prozent. Dabei waren die mit Abstand größten Zuwächse bei den älteren Frauen zu beobachten. In der Altersgruppe von 60 bis 64 Jahren stieg die Erwerbsquote der Frauen von 13 auf 64 Prozent (+51 Prozentpunkte), während sie bei den 40- bis 59-Jährigen um 13 Prozentpunkte und bei den 15- bis 39-Jährigen nur um 5 Prozentpunkte zunahm. Auch bei den Männern in der Altersgruppe ist eine starke Zunahme der

Erwerbsquote zu beobachten: Insofern ist die Zunahme offenbar weniger geschlechts-, sondern eher altersspezifisch. In einem internationalen Vergleich ist die Erwerbsquote von Frauen in Deutschland überdurchschnittlich; der EU-27-Durchschnitt liegt 6 Prozentpunkte niedriger. Deutlich höhere Erwerbsquoten weisen Dänemark (80 Prozent), die Niederlande (82 Prozent) und Schweden (82 Prozent) auf. Demgegenüber ist sie zum Beispiel in Frankreich (72 Prozent), Spanien (71 Prozent) oder Italien (58 Prozent) niedriger. Die bereits überdurchschnittliche Erwerbsquote scheint nahezuzeigen, dass das Potenzial einer weiteren Erhöhung begrenzt sein könnte. Allerdings würde eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung auf das Niveau der Niederlande oder Schwedens ein zusätzliches Arbeitskräftepotenzial von 1,4 Millionen Personen erschließen.

Drittens weisen Personen mit einem geringen Niveau der beruflichen Ausbildung – hier definiert als ISCED-Stufen 0-2, die in Deutschland einem allgemeinbildenden Schulabschluss ohne Abitur entsprechen – eine unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung auf. Ein Faktor kann hier die flacher verlaufende Budgetgerade bei der Entscheidung über die nutzenmaximale Kombination von Einkommen und Freizeit sein. Weil die Verdienstmöglichkeiten der Betroffenen begrenzt sind, sind auch die Opportunitätskosten der Nicht-Arbeit geringer: Wer weniger verdient, der verliert auch nicht viel, wenn er nicht arbeitet. Die auf den ersten Blick naheliegende Lösung, lediglich die Löhne zu erhöhen, ist zweischneidig. Zwar steigt damit der Anreiz, Arbeitskraft anzubieten. Auf der anderen Seite sinkt aber die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe. Ein kostenneutrales Lohnerhöhungspotenzial besteht nur, wenn gleichzeitig die Produktivität der Arbeitnehmer steigt. Dies kann vermutet werden, wenn sie – gegebenenfalls formale – berufliche Qualifikationen erwerben. Die Qualifizierung Geringqualifizierter ist schon lange Bestandteil des arbeitsmarktpolitischen Instrumentenkastens, insofern bedarf es keiner neu konzeptionierten Maßnahmen. Die Frage ist, ob eine Ausweitung des Kreises der Geförderten die gewünschten Effekte auf das Arbeitskräftepotenzial erbringen kann. Während die theoretische Wirkungsrichtung unstrittig erscheint, muss immer das individuelle qualifikatorische Potenzial der Betroffenen berücksichtigt werden. Nicht jede Person ohne berufliche Qualifikationen wünscht sich eine Qualifizierung oder fühlt sich dazu in der Lage. Hinzu kommt auch hier der Zeitfaktor. Bereits der Aufbau zusätzlicher Kapazitäten der beruflichen Weiterbildung kostet gegebenenfalls Jahre, weitere Zeit verstreicht für die Identifizierung für eine Förderung geeigneter Personen sowie die Fördermaßnahme selbst. Es erscheint wenig realistisch, dass auf diesem Weg die bevorstehende Verrentung geburtenstarker Jahrgänge noch nennenswert kompensiert werden könnte.

Ein funktionierender Arbeitsmarkt zeichnet sich dadurch aus, dass auch Personen mit geringem Produktivitätspotenzial eine Chance haben. Im internationalen Vergleich ist die Erwerbsquote der 25- bis 64-jährigen Personen mit maximal ISCED-Level 2 mit rund 70 Prozent in Deutschland höher als in der EU (66 Prozent). Lediglich Schweden weist mit 76 Prozent als einziges größeres Land einen nennenswert höheren Wert auf. Die Niederlande kommen auf einen mit Deutschland vergleichbaren Wert, während sogar Dänemark mit 66 Prozent zurückfällt. In Deutschland und den Niederlanden stieg die Erwerbsquote der Geringqualifizierten seit 2000 auch um rund 10 Prozentpunkte an, während sie in Dänemark stagnierte. Die Entwicklung und der internationale Vergleich legen nicht nahe, dass es in Deutschland in der Gruppe der Geringqualifizierten in überproportionalem Ausmaß unausgeschöpfte Potenziale gibt – wobei ohnehin die Frage, wie solche Potenziale aktiviert werden können, noch beantwortet werden müsste.

Die Erwerbsbeteiligung bietet im Grundsatz Potenzial, einen demografisch bedingten Rückgang des Arbeitsangebots zu kompensieren. Dafür müssten die Erwerbsquoten aber auf ein historisch und international einmalig hohes Niveau steigen. Es erscheint wenig wahrscheinlich, dass in der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit Maßnahmen identifiziert und umgesetzt sowie zur Wirkung kommen können, die geeignet sind, das

avisierte Ziel zu erreichen. Somit sind Zweifel angebracht, ob eine Aktivierung des Potenzials auf kurze Sicht gelingen kann.

2.4 Zwischenfazit: Die Bedeutung der Arbeitszeit

Die im vorangegangenen Abschnitt diskutierten Möglichkeiten zur Sicherung des Arbeitsangebots müssen Bestandteile einer Strategie zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels werden. Teilweise sind vorhandene Potenziale erkannt, es ist jedoch noch nicht klar, wie diese aktiviert werden können. Selbst wenn diese Frage zukünftig beantwortet werden kann, wirkt ein Teil der Maßnahmen voraussichtlich erst in einer mittleren oder gar langen Frist. Das heißt nicht, dass keine Anstrengungen in diese Richtung unternommen werden sollten. Es heißt vielmehr, dass bei der Bewältigung der Effekte der unmittelbar anstehenden Verrentung geburtenstarker Jahrgänge den kurzfristig wirksamen Maßnahmen eine besonders hervorgehobene Bedeutung zukommt. Potenziale, die eher in mittlerer oder langer Frist gehoben werden könnten, sind im Bereich der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung zu sehen. Kurzfristig wirkt die Intensivierung der Zuwanderung, wobei hier noch Voraussetzungen für die effektive Umsetzung eines bereits weitgehend adäquaten Zuwanderungsrechts zu schaffen sind und eine Antwort auf die Frage gefunden werden muss, wie die Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten gelingen kann. Die andere kurzfristig wirkende Möglichkeit der Kompensation besteht in der Ausweitung der Arbeitszeit.

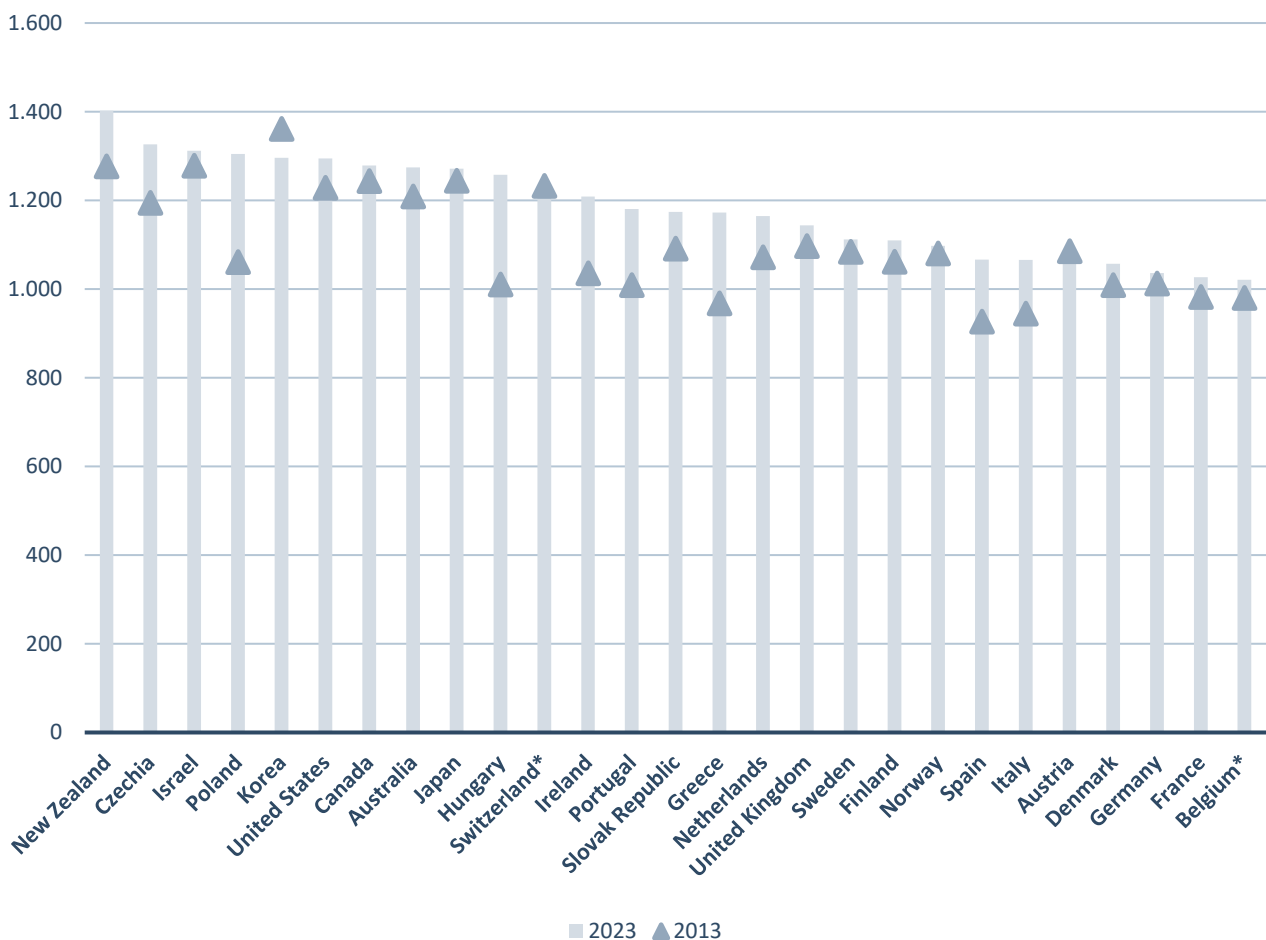
Die öffentliche Diskussion um die notwendige Verlängerung der durchschnittlichen individuellen Arbeitszeit geht an der eigentlichen Herausforderung oft vorbei. Es geht nicht darum, wie in Griechenland einen 13-Stunden-Tag oder in Belgien eine Viertagewoche „einzuführen“. Die Arbeitszeit wird nicht vom Gesetzgeber, der Exekutive oder Experten bestimmt, sondern – ob in Deutschland, Griechenland oder Belgien – autonom zwischen Arbeitnehmern und Betrieben oder den Tarifpartnern verhandelt. Für die Politik stellt sich daher die Aufgabe, Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen eine Ausweitung der Arbeitszeit für Arbeitnehmer und Betriebe attraktiv wird.

Dass bei der Arbeitszeit ein großes Potenzial für die Bewältigung der demografiebedingten Herausforderungen existiert, kann ein internationaler Vergleich zeigen. Häufig wird ein solcher Vergleich angestellt, indem die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit je Erwerbstätigen betrachtet wird. Hierbei stellt sich aber das Problem, dass eine gegebenenfalls abweichende Erwerbsbeteiligung unberücksichtigt bleibt. Ein schematisches Beispiel mag das verdeutlichen: In zwei identischen Ländern A und B leben jeweils 1.000 Personen. In Land A arbeiten alle Einwohner durchschnittlich 30 Stunden. In Land B arbeiten nur 500 Personen, dafür aber 40 Stunden. Die durchschnittliche Arbeitszeit je Erwerbstätigen ist in Land B höher als in Land A. Tatsächlich wird aber in Land A weit mehr gearbeitet. Dieser Aspekt ist insbesondere für die Bewertung der Durchschnittswerte in solchen Ländern zu beachten, in denen viele Beschäftigte in Teilzeit arbeiten und erst diese Menschen mit Betreuungsverpflichtungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen den Weg (zurück) in Arbeit ebnet. Dies trifft auch auf Deutschland zu. Solche Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung können berücksichtigt werden, wenn als Bezugsgröße nicht die Anzahl der Erwerbstätigen, sondern die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter herangezogen wird. Daraus ergibt sich ein Indikator für den Grad der Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials (Schäfer, 2024).

Abbildung 2-3 zeigt einen internationalen Vergleich der geleisteten Stunden je Einwohner im Erwerbsalter – wobei hier internationalen Gepflogenheiten folgend ein Erwerbsalter von 15 bis 64 Jahren angesetzt wird. Daraus geht hervor, dass Deutschland trotz seiner im internationalen Vergleich überdurchschnittlichen Erwerbsbeteiligung aufgrund der – in erster Linie teilzeitbedingten – geringen Pro-Kopf-Arbeitszeit sein Arbeits-

kräftepotenzial weit unterdurchschnittlich ausschöpft, obwohl es in überdurchschnittlichem Maße vor demografischen Herausforderungen steht. Mit 1.036 Stunden pro Kopf liegen nur noch Frankreich und Belgien niedriger. Vergleichbare Länder wie die Niederlande erreichen mit 1.165 Stunden nennenswert höhere Werte, obwohl auch dort ein großer Anteil der Erwerbstätigen Teilzeit arbeitet. Ein Erklärungsansatz ist, dass die Teilzeitbeschäftigten in den Niederlanden eine längere durchschnittliche Wochenarbeitszeit haben als in Deutschland. In Schweden, wo 1.112 Stunden gearbeitet werden, ist die Erwerbsbeteiligung kaum höher als in Deutschland, aber die Wochenarbeitszeit sowohl der Vollzeit- als auch der Teilzeitbeschäftigten ist höher. Deutlich höhere Werte erreichen auch die ost- und mitteleuropäischen EU-Beitrittsländer sowie die USA. Das westeuropäische Land mit der längsten Arbeitszeit ist die Schweiz mit 1.224 Stunden. Würde sich die Pro-Kopf-Arbeitszeit in Deutschland der Schweiz annähern, könnten die Wirkungen des demografischen Wandels vollständig kompensiert werden (Hüther et al., 2022).

Abbildung 2-3: Geleistete Arbeitsstunden je Einwohner im Erwerbsalter



Quellen: OECD; Institut der deutschen Wirtschaft

Es muss darauf hingewiesen werden, dass ein solcher Vergleich Einschränkungen unterliegt, weil die Arbeitszeit in den einzelnen Ländern teilweise auf Basis unterschiedlicher statistischer Konzepte ermittelt wird. So nutzt Tschechien lediglich Befragungsdaten aus der Arbeitskräfteerhebung, während in Kanada zusätzlich Daten aus der Verdienst- und Industriestatistik eingehen. In Deutschland werden sogar über 20 verschiedene Statistiken ausgewertet, um die jährliche Arbeitszeit zu berechnen (Wanger et al., 2019). Die OECD, die die

Arbeitszeitdaten international bereitstellt, rät daher von der Verwendung für internationale Vergleiche ab. Allerdings zeigen internationale Arbeitszeitvergleiche, die eigens zum Zweck der besseren Vergleichbarkeit ausschließlich auf Basis der Arbeitskräfteerhebung – in Deutschland ist dies der Mikrozensus des Statistischen Bundesamts – angestellt wurden (Fuchs-Schündeln, 2019), dass die OECD-Daten nicht stark von den harmonisierten Daten abweichen. In der Tendenz sind die Befunde valide, auch wenn kleinere Unterschiede zwischen einzelnen Ländern nicht überbewertet werden sollten.

Die Betrachtung zeigt, dass im Wesentlichen zwei Hebel zur Verfügung stehen, die Folgen der anstehenden Verrentung geburtenstarker Jahrgänge für das Arbeitskräfteangebot abzumildern: Die Intensivierung der Fachkräftezuwanderung und die Ausweitung der Arbeitszeit. Der Erfolg des erstgenannten Ansatzes hängt maßgeblich davon, ob überhaupt in ausreichender Anzahl Menschen nach Deutschland einwandern möchten, auf die sich Anwerbestrategien ausrichten, weil deren Kompetenzen und Fähigkeiten am hiesigen Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Der internationale Vergleich von jahresdurchschnittlichen Arbeitszeiten kann zumindest aufzeigen, dass eine Verlängerung der durchschnittlichen Pro-Kopf-Arbeitszeit nicht utopisch ist, sondern auch in mit Deutschland vergleichbaren Ländern längere Arbeitszeiten vorzufinden sind. In den nächsten Abschnitten sind daher Maßnahmen zu diskutieren, die Anreize bieten könnten, das individuelle Arbeitsangebot auszuweiten.

3 Möglichkeiten zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit

3.1 Der Blick auf Maßnahmen im Koalitionsvertrag

Die Notwendigkeit, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, um der demografisch bedingten Dysbalance aus Beitragszahlern und Leistungsempfängern (auch mit Blick auf eine aufgrund einer steigenden Lebenserwartung längere Bezugsdauer) ist seit Langem wohlbekannt. Derzeit wird davon ausgegangen, dass im Jahr 2036 bei unveränderter Erwerbsbeteiligung nur noch 1,33 Beitragszahler (2025: 1,66) einen Rentner finanzieren, wenn diese im gleichen Tempo altern wie die Gesamtbevölkerung (Deschermeier/Pimpertz, 2025). Die demografische bedingte Schieflage war schon vor 20 Jahren die Grundlage für die Entscheidung der damaligen großen Koalition unter Bundeskanzlerin Angela Merkel und dem Arbeitsminister Franz Müntefering, das Renteneintrittsalter ab 2012 schrittweise von 65 auf 67 Jahren anzuheben. Gleichwohl wurde seitdem der eingeschlagene Reformkurs seit den 2010er Jahren Schritt für Schritt revidiert, weil aufgrund des sukzessiven Anstiegs in der Beschäftigung die zuvor adressierten Nachhaltigkeitsaspekte in der gesetzlichen Rentenversicherung in den Hintergrund rückten (Pimpertz/Schüler, 2024, 7).

Mit dem beginnenden Eintritt der geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge tritt nun der rentenpolitischen Reformdruck wieder in den Vordergrund. Im Koalitionsvertrag sind eine Reihe relevanter Maßnahmen enthalten, die sich mittlerweile auch in der Umsetzung befinden – im Rahmen des Rentenpakets 2025 oder der Beschlüsse des Bundeskabinetts. Dazu zählen zum Beispiel das zunächst bis 2031 befristete Festhalten an einem Rentenniveau von 48 Prozent oder die Aufstockung der Mütterrente aus dem Rentenpaket 2025 sowie die Frühstart-Rente, deren Eckpunkte die Bundesregierung zum Jahresende formuliert hat. Von diesen Maßnahmen ist zunächst kein Effekt auf das Arbeitsvolumen zu erwarten. Sie führen allerdings zu einer erheblichen fiskalischen Belastung. Offen ist derzeit ferner noch, welche Empfehlungen die mittlerweile eingerichtete Rentenkommission letztlich geben wird und ob daraus Anreize resultieren, die Lebensarbeitszeit auszuweiten.

Dazu zählt auch die Frage, wie sich die Kommission zu dem abschlagsfreien Renteneintritt nach 45 Versicherungsjahren verhalten wird, an dem die Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag explizit festhält. Dieses **Festhalten an der abschlagsfreien Rente nach 45 Jahren** begünstigt weiter ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Aktuelle Zahlen der Deutschen Rentenversicherung Bund (2025, 63) zeigen, dass knapp ein Viertel der Rentenzugänge (24,2 Prozent) auf besonders langjährig Versicherte entfällt. Dies ist zwar etwas weniger als noch im Jahr 2020 (25,5 Prozent), was einen leichten abnehmenden Trend beim Gewicht der Rentenzugänge von besonders langjährig Versicherten an allen Rentenzugängen signalisiert. Gleichwohl hat die Möglichkeit des abschlagsfreien vorzeitigen Renteneintritt dazu geführt, dass sich von den gut 4 Millionen in den Jahren 1954 bis 1957 geborenen Personen zum 31.12.2023 knapp 1,15 Millionen oder 28,2 Prozent die Regelung für besonders langjährig Versicherte zunutze gemacht hatten (vgl. Schüler/Seele, 2025a).

Auch wenn wenige besonders langjährig Versicherte aus diesen Geburtskohorten auch nach dem vorzeitigen Renteneintritt einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind (Beznoska et al., 2025; Schüler/Seele, 2025b, 11), sind durch den vorzeitigen Renteneintritt aus gesamtwirtschaftlicher Sicht in größerem Umfang Arbeitsstunden verlorengegangen, die geleistet worden wären, wenn die Beschäftigten regulär bis zur Regelaltersgrenze gearbeitet hätten. Eine einfache Szenariorechnung bebildert dies. Wenn alle besonders langjährig versicherten Rentenbezieher der Jahrgänge 1954 bis 1957 die maximal möglichen 24 Monate früher in Rente gegangen wären, aber zugleich ohne den vorzeitigen Renteneintritt bis zum regulären gesetzlichen

Renteneintrittsalter mit einer durchschnittlichen Anzahl von 1.343 jährlichen Arbeitsstunden (2023) weitergearbeitet hätten, resultiert daraus ein Verlust von bis zu gut 3 Milliarden Arbeitsstunden für Deutschland insgesamt über einen Vierjahreszeitraum (vgl. auch Schäfer et al., 2025). Setzt man das Niveau des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens von rund 61,5 Milliarden Arbeitsstunden im Jahr 2023 an (vgl. hierzu IAB, 2025), würde dies pro Jahr einem Minus von 1,2 Prozent entsprechen.

Es ist nicht damit zu rechnen, dass das Interesse an der Inanspruchnahme der Rente für besonders langjährig Versicherte abnehmen wird. Denn der Barwert des vorzeitigen Rentenbezugs übersteigt trotz Bonusregelung bei Weiterbeschäftigung den Barwert eines Rentenbezugs ab der gesetzlichen Regelaltersgrenze (Hammermann et al., 2024b, 26). Bereits für die jüngere Vergangenheit (bis Ende 2023) ist zu beobachten, dass von den nun in den Fokus rückenden Jahrgängen 1958 und 1959 bereits 470.000 Personen von der Begünstigung profitiert haben (Schüler/Seele, 2025a). Der **vorzeitige abschlagsfreie Rentenbezug von besonders langjährig Versicherten ist daher abzuschaffen**. Andernfalls droht ein beschleunigter Rückgang beim gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen.

Seit dem 1.1.2026 ist die „**Aktivrente**“ in Kraft, mit der ein monatlicher Steuerfreibetrag von 2.000 Euro bei freiwilligem Weiterarbeiten nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters gewährt wird. Dies soll den Anreiz erhöhen, die eigene Lebensarbeitszeit über die gesetzliche Regelaltersgrenze auszuweiten. Ob sie sich als ein effektives Instrument zu Stabilisierung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens erweisen wird, ist offen. Zweifel sind angebracht. Pimpertz und Stettes (2020) beschreiben anschaulich, dass das Weiterarbeiten jenseits der gesetzlichen Regelaltersgrenze in Form des Aufschiebs des Rentenbezugs mit einem Bonus von bis zu 6 Prozent pro Jahr bereits heute finanziell lukrativ ist. Gleichwohl arbeitet nur ein geringer Anteil der Rentnerinnen und Rentner im Alter von 65 bis 74 Jahren in einer abhängigen Beschäftigung, in der gegebenenfalls zusätzliche Rentenpunkte erworben werden - schätzungsweise trifft dies auf unter 3 Prozent der Rentnerinnen und Rentner zu, wenn man die Angaben des Statistischen Bundesamts (2025a) zugrunde legt. Zudem spielen finanzielle Motive für die Entscheidung, im Rentenalter weiterzuarbeiten, eine eher untergeordnete Rolle (vgl. beispielsweise Fähnrich et al., 2023; Hammermann et al., 2024a; Romeu Gordo et al., 2022). Die Subventionierung der Beschäftigung im Rentenalter birgt daher das Risiko, dass starke Mitnahmeeffekte bei gleichzeitig eher ungewissen Beschäftigungseffekten auftreten werden. In jedem Fall entstehen in großem Umfang Steuermindereinnahmen, die Beznoska et al. (2025) für Altersrentner jenseits der Regelaltersgrenze auf knapp 1,4 Milliarden Euro schätzen.

Die Aktivrente unterliegt einem großen Risiko nicht nur ineffektiv, sondern auch ineffizient zu sein. Ob dies zu einem Umdenkungsprozess führt, in dessen Folge sie wieder abgeschafft würde, ist offen. Im Gegenteil ist zu befürchten, dass das Ausbleiben eines starken positiven Effekts auf das Arbeitsangebot von Altersrentnern über der Regelaltersgrenze die Politik in Versuchung bringen könnte, den Kreis der Begünstigten auf vorzeitige Rentenbezieher auszuweiten, um die Anzahl der Begünstigten anzuheben und die Effektivität der Aktivrente zu verbessern. Dies hätte nicht nur weitere Mitnahmeeffekte bei denjenigen zur Folge, die heute bereits vorzeitig Rente beziehen, aber weiterhin abhängig beschäftigt sind. Die steuerliche Privilegierung würde sogar einen zusätzlichen Anreiz setzen, vorzeitig den Rentenbezug anzustreben, wenn dieser Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer weiterentwickelten Aktivrente wäre.

Nicht nur im Fall einer solchen Weiterentwicklung, sondern bereits bei der nun seit dem 1.1.2026 geltenden Regelungen steht die Frage im Raum, wie die steuerliche Ungleichbehandlung von Erwerbseinkommen zu bewerten ist. Dies bezieht sich auf die Ungleichbehandlung von Einkommen aus selbstständiger gegenüber Einkommen aus abhängiger Beschäftigung sowie Einkommen, das vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze erzielt wird, und jenem danach. Schließlich stellt die Aktivrente Betriebe vor der Herausforderung, die induzierte faktische Ungleichbehandlung beim (Netto-)Entgelt von Beschäftigten innerhalb der Belegschaft

zu moderieren (zum Beispiel bei Lohnerhöhungen und Sonderzahlungen). Vor diesem Hintergrund wäre die **Rücknahme der Aktivrente** zu empfehlen.

Im Koalitionsvertrag findet sich nicht zuletzt die **Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen von Rentnerinnen und Rentnern**. Sie ist ebenfalls zu zum 1. Januar 2026 umgesetzt worden. Dadurch ist ein Hindernis abgebaut, dass bislang vielerorts einer Beschäftigung von sogenannten Silver Workern im Weg stand (vgl. hierzu Pimpertz/Stettes, 2020; Pimpertz/Stettes, 2024). Durch die Neuregelung können nun auch Altersrentner sachgrundlos wieder eingestellt werden, die bereits zuvor bei dem Unternehmen beschäftigt waren, dieses aber bereits altersbedingt verlassen hatten. Auch die potenziellen Rechtsunsicherheiten bei einer befristeten Weiterbeschäftigung, auf die sich Unternehmen und älterer Beschäftigter vor Erreichen des Renteneintrittsalters verständigt haben (vgl. hierzu Hammermann et al., 2024b, 22f.) wäre damit reduziert.

Von der Aufhebung profitieren insbesondere die Unternehmen, die ad hoc Bedarf haben, dass ein ausgeschiedener Mitarbeiter zu dem Unternehmen zurückkehrt. Dies gilt folglich auch für solche Betriebe, bei denen die Entscheidung über eine potenzielle Weiterbeschäftigung an alter Wirkungsstätte erst nach dem (altersbedingten) Ausscheiden gefällt werden kann. Welche Umstände den erneuten Bedarf auslösen und auf welcher Seite diese zu verorten sind (betriebliche Seite: Fehlschlagen der ursprüngliche Nachwuchsplanung, zusätzlicher Bedarf; Beschäftigtenseite: fehlende Bereitschaft vor Renteneintritt, aber Interesse an Wiederbeschäftigung nach Renteneintritt), ist an dieser Stelle nicht relevant. Wie sich die Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots quantitativ auf das Arbeitsvolumen auswirken wird, lässt sich zwar nicht abschätzen, aber die Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots bei der Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern ist uneingeschränkt positiv zu bewerten.

3.2 Zusätzlich erforderliche Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Wie bereits erwähnt, hängt in einem umlagefinanzierten Alterssicherungssystem die Stabilität des Beitragsatzes und des Sicherungsniveaus maßgeblich von der Entwicklung der Beitragszahler-Rentner-Relation ab, die sich im Zuge der demografischen Entwicklung und des Erreichens der Regelaltersgrenze der geburtenstarken Babyboomer-Kohorten verschlechtert hat und weiter zu verschlechtern droht. Zudem ist die Rentenbezugsdauer im Auge zu halten, die seit 2001 bei Männern um 5,3 Jahre und bei Frauen um 3,9 Jahre angestiegen ist (DRV, 2025, 66). **Daher sollte die Regelaltersgrenze nicht nur bis zum Jahr 2031, sondern darüber hinaus mit einer weiter steigenden Lebenserwartung angehoben werden.**

In welchem Ausmaß sich eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf das Arbeitsvolumen in der Zukunft auswirkt, hängt von mehreren Faktoren ab. Erstens entscheidet das Verhältnis, wie eine steigende Lebenserwartung auf Rentenbezug und Erwerbszeit aufgeteilt würde, über die Ausweitung der Lebensarbeitszeit. Zweitens ist offen, wie sich eine entsprechende Regelung auf die (vorzeitigen) individuellen Renteneintrittsentscheidungen auswirken würde. Klar ist allerdings, dass sowohl die betrieblichen als auch die individuellen Kalküle von einem höheren Renteneintrittsalter beeinflusst werden. Dies gilt auf der einen Seite zum Beispiel für Fragen der Personalentwicklung bei älteren Beschäftigten und der Nachfolgeplanung, auf der anderen Seite für den optimalen Renteneintrittszeitpunkt aus Sicht der Betroffenen.

In kurzer und mittlerer Frist sind allerdings keine positiven Arbeitsangebotseffekte zu erwarten. Denn die schrittweise Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre erstreckt sich für die betroffenen Jahrgänge bereits über einen Zeitraum von zwei Dekaden und wird erst im Jahr 2031 abgeschlossen sein. Für

eine zeitnahe Anhebung der Regelaltersgrenze spricht gleichwohl, dass die betriebliche und private Alterssicherung eines längeren Vorlaufs bedürfen. Dies gilt am Ende je nach Schrittfolge und Länge des Implementierungszeitraums auch für die berufliche Laufbahnplanung auf Seiten der Betriebe (Stichwort: Anpassung der Senioritätssysteme) oder hinsichtlich von Personalentwicklungsmaßnahmen bei entstehenden Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarfen, die die Beschäftigungsfähigkeit in höherem Erwerbsalter sichern (siehe auch Abschnitt 6.2).

Nun bleibt offen, wie viele der von einer potenziellen Abschaffung des abschlagsfreien Renteneintritts für besonders langjährig Versicherte betroffenen Beschäftigten sich stattdessen für einen vorzeitigen Renteneintritt mit Abschlägen entscheiden würden. Auch der Zeitpunkt, zu diesem dieser dann erfolgen würde, ist offen. Er könnte dann sogar bis zu vier statt zwei Jahre vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter eintreten. Vergleichbares gilt auch für die Auswirkung einer potenziellen Anhebung beziehungsweise Dynamisierung des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Damit wird deutlich, dass **die Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug für langjährig Versicherte von derzeit 0,3 Prozent pro Monat angehoben werden müssen, damit sich das durchschnittliche faktische Rentenzugangsalter der Regelaltersgrenze am Ende auch annähert**. Die bisherigen Abschläge des vorgezogenen Rentenbezugs sind zu niedrig, um dies zu gewährleisten. **Schließlich sollte der Zeitraum für den vorgezogenen Rentenbezug von langfristig Versicherten mit Abschlägen gegenüber dem Status quo verkürzt werden, zum Beispiel auf zwei oder drei Jahre**.

Der vollständige Wegfall der Hinzuverdienstgrenze markiert einen Paradigmenwechsel. Die Politik ist von der Grundidee der Gesetzlichen Rentenversicherung abgerückt, wonach die Rente vorheriges Arbeitseinkommen ersetzt. Letzteres begründete bis zum Jahr 2020 für Altersrentner mit vorzeitigem Rentenbezug die Anrechnung von Arbeitseinkommen, das de facto über den Verdienst in einem Minijob hinausging. Die Hinzuverdienstgrenze ist seitdem mehrmals befristet angehoben worden und seit dem 1. Januar 2023 aufgehoben. Beschäftigte, die sich für einen Rentenbezug vor Erreichen der Regelaltersgrenze entscheiden, können nun die drohenden Abschläge durch ein Erwerbseinkommen in unbegrenzter Höhe (über-)kompensieren. Das erhöht den Anreiz, frühzeitig Rente zu beziehen, was nicht nur die Ausgabenseite der Gesetzlichen Rentenversicherung belastet. Vielmehr ist damit zu rechnen, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit gegenüber dem Status quo vor dem Rentenbezug reduzieren, wenn sie das gesamte Einkommen aus Rente und dem Hinzuverdienst bei reduzierter Arbeitszeit als ausreichend betrachten (vgl. hierzu Stettes, 2023). Ein als ausreichend empfundenes Haushaltseinkommen ist eine der wichtigsten Determinanten für die Beschäftigten, wann der geeignete Renteneintrittszeitpunkt erreicht ist (Hammermann/Schüler, 2024). Das Risiko eine Arbeitsreduzierung bei gleichzeitigem vorzeitigem Rentenbezug besteht insbesondere bei den Personen, die vor dem Hintergrund der bis zum Jahr 2020 geltenden Regelungen bereit gewesen wären, in Vollzeit bis zum kollektiv wünschenswerten gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten.

Dass es sich dabei nicht nur um einen theoretischen Effekt handelt, kann man daran erkennen, dass der parallele Bezug von Renten und Erwerbseinkommen im Jahr 2023 sprunghaft angestiegen ist (Schüler/Seele, 2025b). Für die Rentenkasse bedeutet dies eine Belastung, selbst wenn die Begünstigten noch im Erwerbsleben verweilen. Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen bleibt im besten Fall konstant, wenn sich die Arbeitszeit der zusätzlich begünstigten Beschäftigten gegenüber dem Status quo vor dem Renteneintritt nicht verändert. Es deutet allerdings viel darauf hin, dass die Begünstigten parallel zum Rentenbezug ihre Arbeitszeit deutlich gesenkt haben. Eine endgültige empirische Bestätigung wird im Laufe des Jahres vorliegen, wenn aktuelle Zahlen über den Hinzuverdienst bei vorzeitigem Rentenbezug vorliegen. **Daher sollte dem Hinzuverdienst bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze wieder enge Grenzen gesetzt werden**. In welchem



Umfang dies einen Beitrag zu Stabilisierung des Arbeitsvolumens leisten kann, lässt sich jedoch derzeit nicht abschätzen.

4 Möglichkeiten zur Verlängerung der Wochen- und Jahresarbeitszeit

4.1 Anzahl der Feiertage reduzieren

Die Streichung eines Feiertags ist eine der wenigen Möglichkeiten des Gesetzgebers, einigermaßen direkt auf die Arbeitszeit einzuwirken. Die Gesetzgebungskompetenz liegt mit Ausnahme des Tags der deutschen Einheit bei den Bundesländern. Im Durchschnitt der letzten zehn Jahre betrug die Anzahl der potenziellen Arbeitstage knapp 249,7 (Statistisches Bundesamt, 2025b) und die Anzahl der Urlaubstage 31,4 (IAB, 2025), sodass sich 215,3 effektive Arbeitstage ergeben. Ein Tag mehr Arbeit aufgrund eines gestrichenen Feiertags könnte in einer statischen Betrachtung die Anzahl effektiver Arbeitstage damit um 0,5 Prozent erhöhen. Wird dem gestrichenen Feiertag ein festes Datum unterstellt, das auf ein Wochenende fallen kann, reduziert sich das Mehr an Arbeit auf 0,3 Prozent. Dies entspricht einem Volumen von 203,6 Millionen Stunden oder 128.000 vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern.

Vor dem Hintergrund des Ausmaßes der demografischen Herausforderung (vgl. Abschnitt 1) dürfte klar werden, dass die Streichung eines Feiertags nur einen relativ kleinen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass es zu Anpassungsreaktionen der Tarifpartner kommen kann. So wäre denkbar, dass Arbeitnehmer angesichts der Erhöhung der Anzahl potenzieller Arbeitstage eine Ausweitung des Urlaubsanspruchs fordern. Zu erwarten wäre auch, dass Arbeitnehmer versuchen werden, zumindest einen Teil des durch die Feiertagsstreichung erlittenen Stundenlohnverlusts durch entsprechende Lohnsteigerungen auszugleichen.

4.2 Anreize zur Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeiten stärken

Das Potenzial einer besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials ist beachtlich. Würde in Deutschland je Einwohner im Erwerbsalter genauso viel gearbeitet wie in der Schweiz, könnte das Arbeitsvolumen um über 10 Milliarden Stunden im Jahr oder 18 Prozent höher sein als im Status quo (Tabelle 4-1). Dies entspräche der Arbeitsleistung von rund 7 Millionen Vollzeitbeschäftigten mit gegebener Jahresarbeitszeit. Gegenüber den Niederlanden – wo wie in Deutschland ein hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigung vorzufinden ist – sind es über 12 Prozent. Damit käme rechnerisch die Arbeitsleistung von 4,8 Millionen Vollzeitbeschäftigten hinzu.

Tabelle 4-1: Arbeitszeitpotenziale aus längeren Arbeitszeiten, 2023

	Geleistete Stunden je Einwohner im Erwerbsalter	Arbeitsvolumen in Deutschland bei jeweiliger Arbeitszeit (Mio. Stunden)
Deutschland	1.036,5	61.496
Schweiz	1.224,5	72.650
Schweden	1.112,2	65.987
Niederlande	1.164,7	69.102

Quelle: OECD, Institut der deutschen Wirtschaft

Die bessere Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials lässt sich grundsätzlich auf zwei Wegen erhöhen: Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung – hier der Anteil der Erwerbstätigen (ET) an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren (Bev) – oder die Ausweitung der individuellen Arbeitszeit (h) je Erwerbstätigen (ET). Formal ergibt sich für die Zielgröße der geleisteten Stunden (h) je Einwohner im Erwerbsalter von 15 bis 64 Jahren (Bev) folgende Beziehung:

$$\frac{h}{Bev} = \frac{h}{ET} * \frac{ET}{Bev}$$

In einem internationalen Vergleich zeigt sich, dass die Erwerbsbeteiligung (ET/Bev) mit 77,5 Prozent (2024) in Deutschland bereits weit überdurchschnittlich ist. So liegt der Durchschnitt der EU-27-Länder nur bei 70,8 Prozent. In der EU liegen abgesehen von Malta lediglich die Niederlande (82,3 Prozent) höher. Wichtige Vergleichsländer wie Österreich (74,1 Prozent), Frankreich (69,0 Prozent) oder Italien (62,2 Prozent) fallen zum Teil deutlich ab. Demgegenüber ist die Arbeitszeit je Erwerbstätigen (h/ET) weit unterdurchschnittlich. Hier liegt Deutschland – je nach Vergleichsgruppe – häufig auf dem letzten Platz. Als erfolgversprechendster Ansatzpunkt für eine Ausweitung des Arbeitsvolumens erscheint somit die Pro-Kopf-Arbeitszeit.

Kasten I:

Politische Ansätze zur Ausweitung wöchentlicher Arbeitszeiten aus Sicht der Beschäftigten – ausgewählte Befunde aus der IW-Beschäftigtenbefragung 2025

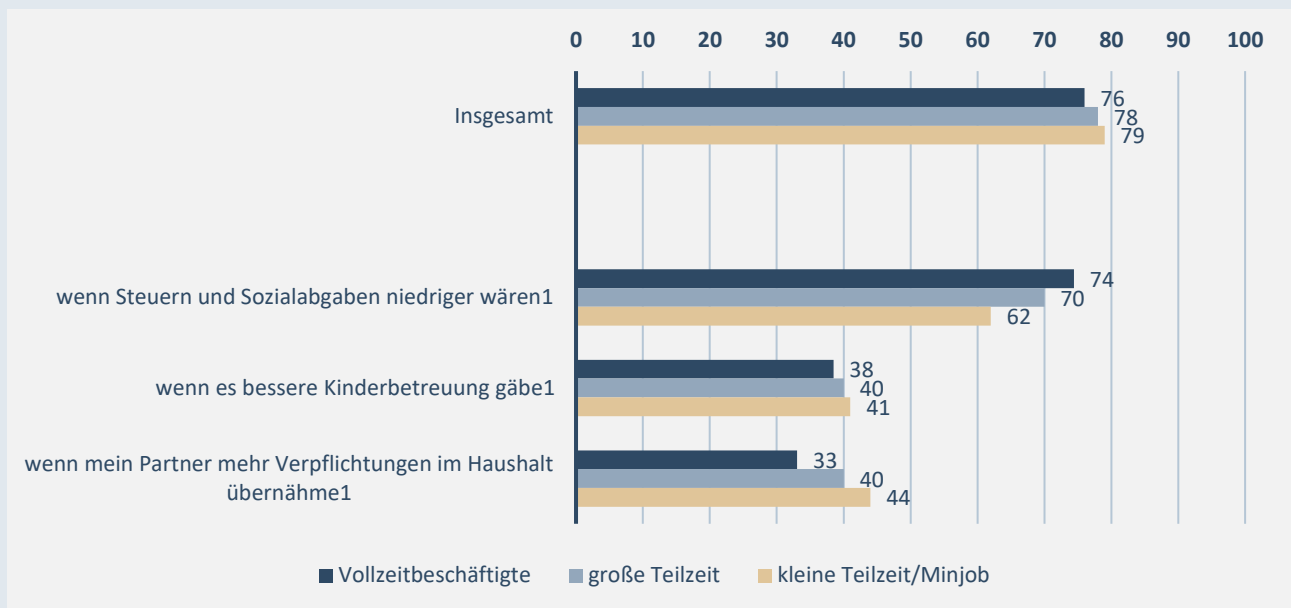
Üblicherweise geht aus Beschäftigtenbefragungen hervor, dass die Beschäftigten sich im Durchschnitt kürzere wöchentliche Arbeitszeiten wünschen, insbesondere Männer (vgl. beispielsweise Hammermann/Schäfer, 2024). Dabei ist davon auszugehen, dass die Befragten bei den Arbeitsbedingungen, im privaten Umfeld oder bei den steuer- und abgabenrechtlichen Rahmenregelungen den Status quo im Auge haben und diesen als unveränderlich betrachten. Daten der IW-Beschäftigtenbefragungen 2025 signalisieren jedoch, dass gut drei von vier abhängig Beschäftigten hierzulande sich auch vorstellen können, ihre wöchentliche Arbeitszeit bei einer proportionalen Lohnanpassung auszudehnen (Abbildung 4-1).

Dies gilt für Beschäftigte in Vollzeit und mit etwas größerer Wahrscheinlichkeit für solche in großer oder kleiner Teilzeit oder in einem Minijob gleichermaßen (vgl. auch Tabelle A1 im Anhang). Frauen weisen eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit auf, sich eine Arbeitszeitausdehnung vorstellen zu können als Männer. Eine geringere Bereitschaft ist auch bei 55-jährigen oder älteren Beschäftigten zu beobachten. Unter-30-Jährige wären hingegen eher bereit, ihre Arbeitszeit auszuweiten (Referenz: 30- bis 54-Jährige). Auffällig ist auch, dass sich sowohl Führungskräfte als auch aufstiegsorientierte Beschäftigte ohne Führungsverantwortung längere wöchentliche Arbeitszeiten vorstellen können. Gleiches gilt auch für diejenigen, die bereits heute Überstunden und damit mehr Arbeitsstunden leisten, als vertraglich vereinbart sind.

Wo die Bereitschaft für eine Ausweitung der eigenen Arbeitszeit existiert, wird dies von den Betroffenen allerdings an Bedingungen geknüpft, die die Politik adressieren kann. Die nachfolgenden Angaben beziehen sich daher im Folgenden auf den Kreis derer, die sich grundsätzlich eine Arbeitszeitausweitung vorstellen können, wenn bestimmte Bedingungen gegeben sind.

Abbildung 4-1: Bereitschaft zu einer Ausweitung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich – I

Anteil der Beschäftigten in Prozent



¹ "wenn": nur Befragte, die sich eine Ausweitung grundsätzlich vorstellen können.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2025

Senkung der Steuer- und Abgabenlast

Für drei Viertel der Vollzeitbeschäftigten mit der grundsätzlichen Bereitschaft, mehr Stunden zu arbeiten, müsste hierfür die Steuer- und Abgabenlast gesenkt werden. Teilzeitkräfte nennen diese Bedingung zwar signifikant seltener – und zwar insbesondere jene, die maximal 20 Stunden pro Woche arbeiten (Tabelle A2 im Anhang). Mit gut sechs oder sieben von zehn Beschäftigten ist dies jedoch ebenfalls für die große Mehrheit der Beschäftigten in kleiner Teilzeit oder in einem Minijob sowie in großer Teilzeit eine Voraussetzung dafür, die eigene vertragliche Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich auszudehnen.

Zur Aufstockung der Arbeitszeit grundsätzlich bereit sind vor allem Führungskräfte (nur in Vollzeit), aufstiegsorientierte Beschäftigte ohne derzeitige Führungsverantwortung (sowohl in Teil- als auch in Vollzeit) sowie Beschäftigte, die bereits Überstunden leisten (in Teil- und Vollzeit), wenn die Bedingung einer geringeren Steuer- und Abgabenlast erfüllt wäre (Tabelle A2). Ältere Vollzeitbeschäftigte (55 bis 66 Jahre) führen diesen Punkt signifikant seltener auf als 30- bis 54-Jährige. Unter den Teilzeitbeschäftigten sind hingegen keine Unterschiede zwischen den Altersgruppen erkennbar.

Während unter den Vollzeitkräften kein Geschlechterunterschied existiert, nennen teilzeitbeschäftigte Frauen mit einer größeren Wahrscheinlichkeit eine geringere Steuer- und Abgabenlast als Voraussetzung für eine Arbeitszeitausweitung als teilzeitbeschäftigte Männer. Es ist offen, ob das auffällige Votum unter teilzeitbeschäftigten Frauen den Effekt des Ehegatten-Splittings und/oder der Wahl der Kombination der Steuerklassen 3 und 5 in Paarhaushalten widerspiegelt, in denen ein in Vollzeit beschäftigter männlicher Partner das Gros des Haushaltseinkommens beisteuert.

Wie man einen potenziellen Effekt des Ehegatten-Splittings bewertet, hängt weniger von ökonomischen Erwägungen, sondern letztlich von der gesellschaftspolitisch normativen Position ab, ob man aus steuer-

politischer Perspektive den Haushalt und seine ökonomische Leistungsfähigkeit als Ganzes oder die beiden Partner als unabhängige Individuen und damit deren individuelle ökonomische Leistungsfähigkeit aufgrund ihrer individuellen Einkünfte betrachten möchte. Beim Blick auf die potenzielle Auswirkung der Wahl der Steuerklassenkombination ist nicht auszuschließen, dass ein psychologischer Effekt die individuelle Arbeitsangebotsentscheidung derjenigen Person negativ beeinflusst, die in Steuerklasse 5 fällt. Diese beobachtet zunächst auf dem eigenen Lohnzettel höhere individuelle steuerliche Abzüge, weil für sie der eigene Grundfreibetrag entfällt, der dem Partner/der Partnerin zugeteilt wird. Auch wenn dies bei einer gemeinsamen Veranlagung im Nachhinein korrigiert wird und damit im Grunde ökonomisch kein Unterschied zur Steuerklassenkombination 4/4 besteht, ist offen, ob die unmittelbare Wahrnehmung größerer Abzüge auf den monatlichen Lohnabrechnungen und die geringeren auf dem Bankkonto eingehenden monatlichen Nettoentgelte die Arbeitsangebotsentscheidung der hinzuverdienenden teilzeitbeschäftigten Person nicht erheblich verzerren können.

Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur

Rund vier von zehn Beschäftigten mit einem Bedarf an Kinderbetreuung oder Unterstützung bei der Pflege sowie der grundsätzlichen Bereitschaft, ihre Arbeitszeit auszuweiten, würden diesen Schritt in Erwägung ziehen, wenn sie eine bessere Betreuungsinfrastruktur vorfinden würden. Dabei spielt die Bewertung der erlebten Vereinbarkeit von Beruf und Familie am eigenen Arbeitsplatz eine untergeordnete Rolle dafür, dass jemand die Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur als Voraussetzung für eine potenzielle Arbeitszeitausdehnung anführt (vgl. Tabelle A3 im Anhang). Dies gilt für Teil- und Vollzeitkräfte gleichermaßen. Allerdings weisen Teilzeitkräfte, insbesondere solche mit maximal 20 Arbeitsstunden die Woche, eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, sich eine Arbeitszeitausdehnung vorstellen zu können, sofern sich die Betreuungssituation verbessere.

Die gemeinsame Betrachtung dieser beiden Befunde impliziert, dass die Politik unabhängig vom Engagement der Unternehmen für eine familienfreundliche Arbeitsumgebung und dem Erleben der Beschäftigten am Arbeitsplatz einen eigenständigen Hebel hat, um grundsätzlich zu einer Arbeitsausweitung bereite Beschäftigte zu bewegen, mehr Stunden pro Woche zu arbeiten. In diesem Zusammenhang bleibt aber offen, ob die Betroffenen die Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen (dies kann vermutlich für Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur gleichermaßen gelten), die Öffnungs- und Betreuungszeiten (voraussichtlich nur die Kinderbetreuungsinfrastruktur) oder die Betreuungsqualität (dies kann wiederum vermutlich für Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur gleichermaßen gelten) im Blick haben.

Der Staat könnte mit einem Ausbau der Betreuungsinfrastruktur zudem auch jene Beschäftigte unterstützen, die eine größere Entlastung durch ihre Partner oder ihre Partnerinnen bei familiären Verpflichtungen als Voraussetzung für eine Arbeitszeitausdehnung aufführen. Dies trifft auf ein Drittel der Vollzeitkräfte und 40 Prozent oder 44 Prozent der Teilzeitkräfte zu, die grundsätzlich einer Arbeitszeitausdehnung offen gegenüberstehen. Teilzeitbeschäftigte weisen eine signifikant größere Wahrscheinlichkeit auf, eine stärker partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungsverpflichtungen als Voraussetzung für eine Ausdehnung der eigenen Arbeitszeiten zu nennen (Tabelle A4 im Anhang). Gleiches gilt auch für Frauen, was angesichts der derzeit noch vorherrschenden Muster bei der innerfamiliären Arbeitsteilung wenig verwundert. Ein vergleichbarer Befund findet sich bei Prognos (2025), wonach als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung etwas mehr als die Hälfte der befragten Mütter angeben, dass der Partner oder die Partnerin die Kinderbetreuung nicht übernehmen kann oder will.

Der Koalitionsvertrag sieht mit der **Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge** einen Vorschlag vor, der das von den Beschäftigten in den Fokus gerückte Thema zumindest tangiert, dass sich mehr Arbeiten für sie auszahlen muss. Er befindet sich derzeit im Gesetzgebungsprozess. Die Steuerfreiheit zielt darauf ab, die Ausweitung der Arbeitszeit attraktiver zu machen, womit grundsätzlich in die richtige Richtung gedacht wird.

Fraglich ist, ob das Instrument nennenswerte Effekte auf das Arbeitsangebot haben kann. An seiner Effektivität sind Zweifel angebracht. Erstens ist ein Rückgang bei der Nutzung von Überstunden zu beobachten. Wurden im Jahr 1991 noch 72 Überstunden je Arbeitnehmer und Jahr gemacht, waren es 2024 nur noch 29 Überstunden. Davon zählten auch nur zwölf zu den bezahlten Überstunden. Gleitzeit und andere Modelle mit flexiblem Arbeitszeitausgleich haben die Überstunden als vergleichsweise teures und unflexibles Instrument im Zeitablauf mehr und mehr abgelöst. Die verbleibende Nutzung konzentriert sich auf die Abdeckung temporärer Mehrarbeit, die mit anderen Mitteln nicht erbracht werden kann. Überstunden sind kein geeignetes Instrument, die regelmäßige Arbeitszeit dauerhaft zu erhöhen. Zweitens erhalten nicht alle Arbeitnehmer, die Überstunden machen, dafür auch Zuschläge. Insofern würde auch nur ein Teil der Arbeitnehmer von deren Steuerprivilegierung profitieren können, von denen wiederum nur ein Teil dies zum Anlass nehmen würde, mehr Überstunden zu leisten. Insgesamt lag das bezahlte Arbeitsvolumen aus Überstunden im Jahr 2024 bei 505 Millionen Stunden, was der Arbeitsleistung von knapp 320.000 Vollzeitbeschäftigten entspricht.

Selbst wenn die Steuerfreiheit das Überstundenvolumen substanziell anheben könnte, wäre der Effekt im Hinblick auf die zu erwartenden Lücken im Arbeitskräfteangebot überschaubar. Meier und Andres (2025) schätzen den Effekt mit verschiedenen Szenarien auf lediglich maximal 12.000 Vollzeitäquivalente, stellen dafür aber erhebliche fiskalische Risiken durch Mitnahmeeffekte fest. Erfahrungen aus Frankreich, wo zwischen 2007 und 2012 die gesamte Überstundenentlohnung nicht nur steuerfrei gestellt, sondern darüber hinaus von der Sozialabgabenpflicht befreit wurde, zeigen kaum messbare Effekte auf das Arbeitsangebot (Cahuc/Carcillo, 2014).

Drittens muss damit gerechnet werden, dass Arbeitnehmer und Betriebe Möglichkeiten zur Gestaltung nutzen. Durch die Steuerfreiheit entsteht ein Anreiz, das Instrument der Überstunden stärker zu nutzen. Möglicherweise erfolgt dies aber auf Kosten der Nutzung anderer, eigentlich überlegener Modelle des flexiblen Arbeitszeitausgleichs (Beznoska, 2026). Es kann auch ein Anreiz entstehen, die regelmäßige betriebsübliche Arbeitszeit abzusenken, um bislang regulär geleistete Stunden als Überstunden ausweisen zu können. Für Teilzeitbeschäftigte kann es attraktiver werden, regelmäßige Überstunden zu leisten als die regelmäßige Wochenarbeitszeit auszudehnen. Denkbar ist darüber hinaus, dass sich die Verteilung des Arbeitsangebots innerhalb eines Haushalts verschiebt. Das mag dann aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive erwünscht sein. Dadurch würde aber kein zusätzliches Arbeitsvolumen generiert, sondern die Arbeitsstunden würden lediglich zwischen verschiedenen Formen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung oder verschiedenen Haushaltsmitgliedern verschoben.

Die geplante **Steuerfreiheit für Prämien zur Arbeitszeitausweitung** zielt auf die Ausweitung des Arbeitsangebots von Teilzeitbeschäftigten, was ebenfalls grundsätzlich durchaus einen Beitrag zur Sicherung des Arbeitsvolumens leisten könnte. Allerdings ist nicht erfasst, in welchem Umfang solche Prämien gezahlt werden. Es erscheint unwahrscheinlich, dass sie eine größere quantitative Rolle spielen – zumal wichtige Tarifverträge wie zum Beispiel in der Metall- und Elektroindustrie solche Prämien nicht vorsehen. Einzuwenden wäre, dass die Lohnfindung Sache der Tarifpartner ist und der Staat einzelne Lohnbestandteile nicht

steuerlich bevorzugen sollte. Darüber hinaus besteht auch hier die Gefahr von Mitnahmeeffekten und gezielter, steueroptimierter Gestaltung einzelner Lohnbestandteile, ohne dass diese einer ökonomischen Logik folgen muss.

Auch im aktuellen Koalitionsvertrag wird eine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes in Aussicht gestellt. Der zumindest testweise Wechsel der gesetzlich vorgeschriebenen Tageshöchst Arbeitszeit zu einer **wöchentlichen Höchst Arbeitszeit** zielt aber nicht originär auf die Ausweitung des Arbeitsangebots, sondern auf dessen flexiblen Einsatz. Flexibilität kann positive Auswirkungen auf die Wertschöpfung haben, steht aber nur indirekt im Zusammenhang mit dem Arbeitsangebot. Dies könnte allenfalls dann der Fall sein, wenn eine eigentliche beabsichtigte Ausweitung der Wochenarbeitszeit im Einzelfall an starren Arbeitszeitregeln scheitert. In diesem Fall wäre aber zu prüfen, unter welchen Voraussetzungen auf betrieblicher Ebene eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten auch umsetzbar ist (vgl. Abschnitt 6).

Die Befunde der IW-Beschäftigtenbefragung 2025 zeigen, dass die Modernisierung und der weitere **Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur** Potenziale für ein höheres Angebot an Arbeitsstunden erzeugt (siehe Kasten I, ähnlich auch Prognos, 2025). Der Koalitionsvertrag sieht nun Beides vor. Beides kann als eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Voraussetzung für die Ausweitung der Arbeitszeit für Beschäftigte mit Betreuungsverpflichtungen betrachtet werden. Kinderbetreuung ist einer der wesentlichen Faktoren für Frauen, teilzeit- und nicht vollzeitbeschäftigt zu sein. Im Jahr 2024 gab gut die Hälfte der 25- bis 44-jährigen Frauen an, dass die Betreuung von Kindern der Hauptgrund für sie sei, Teilzeit zu arbeiten (Statistisches Bundesamt, 2026a). Allerdings bleibt dabei offen, ob dieser Hauptgrund freiwilliger oder unfreiwilliger Natur ist. Denn Befunde aus dem Mikrozensus 2022 zeigen, dass rund zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten, die aufgrund der Betreuung von Angehörigen Teilzeit arbeiten, die Betreuung zumindest teilweise selbst übernehmen wollten und lediglich für 15 Prozent ein unzureichendes Betreuungsangebot hierfür ausschlaggebend war (Statistisches Bundesamt, 2026b). Auch eine Studie von Prognos (2025) signalisiert auf Basis einer Umfrage unter rund 1.500 erwerbstätigen Müttern, dass die Entscheidung für eine Teilzeittätigkeit insbesondere deshalb fällt, weil die befragten Mütter selbst Zeit mit den Kindern verbringen möchten.

Bei älteren Frauen ist hingegen der eigenständige Wunsch nach Teilzeit mit 41 Prozent der maßgebende Faktor (Statistisches Bundesamt, 2026a). Hier kann aber vermutet werden, dass Pfadabhängigkeiten bestehen. Frauen, die aufgrund der Kinderbetreuung ihr Arbeitsangebot auf Teilzeit reduzierten, behalten die Teilzeitpräferenz zum Teil auch dann, wenn keine Betreuungsverpflichtung mehr besteht (Schäfer/Schmidt, 2017a).

Der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur (hinsichtlich Platzangebot, Öffnungszeiten, Betreuungsqualität) ist eine große Herausforderung. Dies betrifft zum einen die – immer schwieriger werdende – Rekrutierung von Personal dort, wo ein großer Ausbaubedarf existiert. Zum anderen fällt seine Umsetzung am Ende in die faktische Verantwortung von Ländern und Kommunen. Ein politisch gewollter Ausbau benötigt Zeit: Zeit für die Transformation des politischen Willens in die konkrete Umsetzung einer Kapazitätsausweitung und Zeit für die Planung und den Bau der Einrichtungen. Daher ist in kurzer Frist, wenn der Höhepunkt der Babyboomer-Verrentung erreicht wird, mit keinem wesentlichen Entlastungsbeitrag zur Stabilisierung des Arbeitsvolumens zu rechnen.

Im Zuge einer **Reform des Elterngeldes** sollen laut Koalitionsvertrag die Lohnersatzraten (Mindest- und Höchstbeiträge) erhöht werden und die Anzahl und Aufteilung der Bezugsmonate „verändert“ werden. Bei

dem Begriff „verändert“ steht das Risiko im Raum, dass am Ende eine Ausweitung der Bezugsmonate steht. Das Elterngeld verfolgt ein sozialpolitisches Ziel, dessen Für und Wider an dieser Stelle nicht erörtert werden kann. Wichtig im Kontext der Fachkräftesicherung ist, dass es gemeinsam mit strukturell ähnlichen Leistungen wie einer im Raum stehenden Familienstartzeit oder einem Familienpflegegeld staatliche Leistungen für diejenigen auslobt, die zeitweise von der Erwerbsarbeit pausieren. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wäre es dagegen erforderlich, das **familienpolitisches Leistungsangebot hinsichtlich seiner Wirkung auf das Arbeitskräfteangebot auf den Prüfstand zu stellen**.

Die wohl entscheidendste Weichenstellung besteht in der allgemeinen **Senkung der Steuer- und Abgabenlast**. Sie könnte Anreize schaffen, die individuelle Arbeitszeit auszuweiten. Dies legen zumindest die Befunde auf Basis der IW-Beschäftigtenbefragung 2025 nahe (Kasten I). Ein Gedankenexperiment kann die potenzielle Größe des Effekts verdeutlichen. Wenn alle Arbeitnehmer ihre Wochenarbeitszeit um nur 2,6 Prozent ausdehnen – dies entspricht einer zusätzlichen Stunde pro Woche bei einem Vollzeitbeschäftigten mit 38-Stunden-Woche –, dann würde das zu einem zusätzlichen Arbeitsvolumen von 1,6 Milliarden Stunden führen, wenn unterstellt wird, dass sich alle anderen Faktoren wie der Ausfall von Arbeitszeit durch Krankheit proportional verhalten. Dies entspricht der Arbeitsleistung von rund einer Million Vollzeitbeschäftigten.

Grundsätzlich ist zwischen dem Einkommens- und Substitutionseffekt zu unterscheiden. Der Einkommenseffekt führt dazu, dass die Menschen bei geringerer Abgabenlast weniger arbeiten, weil sie ihr gewünschtes Einkommen mit weniger Arbeitszeit erreichen können. Der Substitutionseffekt führt dagegen dazu, dass mehr gearbeitet wird, wenn eine zusätzliche Arbeitsstunde durch eine verringerte Belastung mehr verfügbares Einkommen einbringt. Es ergibt dann Sinn mehr zu arbeiten, weil der relative Preis von Freizeit, der dem entgangenen Nettolohn entspricht, steigt. Die meisten Studien kommen zu dem Ergebnis, dass der Substitutionseffekt die stärkere Wirkung entfaltet und somit eine Steuer- und Abgabensenkung per Saldo zu mehr Arbeit führt. Eine Simulationsstudie zu den Effekten der stufenweisen Abschaffung des Solidaritätsbeitrags aus dem Jahr 2019 erbrachte, dass die Abschaffung des Solis für 90 Prozent der Steuerzahler (entspricht ungefähr der jetzigen Rechtslage) zu einem Plus von 70.000 Vollzeitäquivalenten führt (Bonin et al., 2019). Das entspräche einem Arbeitszeitvolumen von rund 100 Millionen Stunden. Als einfache Maßnahme zum Einstieg böte sich die Abschaffung der Steuerklassen 3 und 5 an, wie sie die Ampelkoalition bereits vorbereitet hatte. Dies ändert zwar nichts an dem Steueraufkommen der Paare, raubt aber die Illusion, dass bei einer Ausweitung der Arbeitszeit des Zweitverdieners hohe Abzüge entstehen. Der Effekt auf das Arbeitsvolumen lässt sich aber nicht beziffern.

Zwingend verbunden mit der Verkleinerung des Abgabenkeils ist die Neujustierung des Portfolios staatlicher Aufgaben. Insbesondere bei den Sozialversicherungen ist angesichts der Herausforderungen der demografischen Alterung für die Sicherungssysteme selbst eine Überprüfung des Leistungskataloges notwendig.

Ähnlich wie der Übergang zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit könnte eine **Überarbeitung der Ruhezeitregeln** im Arbeitszeitgesetz auf eine Erhöhung der Flexibilität und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinwirken. Die geltende Regelung sieht vor, dass Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen, bis sie wieder ihre Arbeit aufnehmen. Die Ausnahmeklausel im Arbeitszeitgesetz, wonach eine Verkürzung der Ruhezeiten auf neun Stunden möglich ist, wenn eine Vereinbarung der Sozialpartner beziehungsweise Betriebsparteien vorliegt und zugleich die Art und Weise der Tätigkeit eine Verkürzung erfordert, lässt alle jene Beschäftigte außen vor, die in klassischen Bürotätigkeiten arbeiten. In Zeiten von Homeoffice und interkontinentaler Zusammenarbeit ist diese

Regelung nicht mehr zeitgemäß. Wer nachmittags sein Kind von der Schule oder Kita abholt und dann abends noch eine E-Mail schreibt oder an einer kurzen Besprechung teilnimmt, sollte am nächsten Morgen auch nach weniger als elf Stunden wieder arbeiten dürfen. Denn wenn im Homeoffice gearbeitet wird, fallen Pendelzeiten weg und private und betriebliche Zeitanforderungen können besser ausbalanciert werden. In diesem Fall ist eine Ruhezeit von elf Stunden aus Arbeitsschutzgründen nicht notwendig (Hammermann/Stettes, 2025). Die Auswirkungen auf das Arbeitsvolumen dürften aber ähnlich wie bei der Flexibilisierung der Lage der täglichen Arbeitszeit überschaubar sein.

Exkurs – Flexibilisierung tariflicher Urlaubsansprüche / Erhöhung der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit

Auch die Tarifvertragsparteien können einen Beitrag zur Stabilisierung des Arbeitsvolumens leisten, indem sie tarifliche Urlaubsansprüche flexibilisieren oder aber mehr Möglichkeiten zu schaffen, die tarifliche Wochenarbeitszeit zu erhöhen. Die Grundidee ist, dass Arbeitnehmer in stärkerem Maße zwischen Entgelt oder Freizeit individuell entscheiden können sollen. Dies liegt im Verantwortungsbereich der Tarifpartner und erfordert die Zustimmung der Gewerkschaften. Bei nicht tarifgebundenen Unternehmen müssten entsprechende Vereinbarungen durch individuelle Vereinbarungen auf arbeitsvertraglicher Basis getroffen werden. Bislang dominieren in Tarifverträgen Regelungen, bei denen die Beschäftigten durch den Verzicht auf Entgelt eine zusätzliche Anzahl an freien Tagen erhalten. Beispiele hierfür sind die Metall- und Elektroindustrie (M+E-Industrie), die Deutsche Bahn oder der Öffentliche Dienst von Bund und Kommunen. Die Möglichkeit, mehr Entgelt über weniger Urlaubstage zu erhalten, ist in den großen Flächentarifverträgen hingegen bisher nicht vorgesehen. Im Tarifabschluss des Öffentlichen Dienstes aus dem Frühjahr 2025 wurde zumindest die Möglichkeit geschaffen, die wöchentliche Arbeitszeit freiwillig und mit zusätzlichen Gehaltszuschlägen auf bis zu 42 Stunden auszuweiten. Auch über das in der M+E-Industrie eingeführte Volumenmodell können Beschäftigte die eigene Arbeitszeit über den wöchentlichen Standardarbeitszeit von 35 Stunden ausdehnen. Eine generelle Arbeitszeitverlängerung mit entsprechender proportionaler Entgeltanhebung ist auf tarifvertraglicher Basis ist hingegen derzeit nicht in Sichtweite.

Bereits im Zusammenhang mit den im Zusammenhang mit dem Koalitionsvertrag diskutierten Maßnahmen, die sich auf das individuelle Arbeitsangebot auswirken können, sollten auch **bestehender gesetzliche Regelungen** auf ihre Effekte auf das Arbeitsangebot überprüft werden, um adverse Anreizwirkungen identifizieren und entsprechend adressieren zu können. Dabei ist auch ihre Verbundwirkung in den Blick zu nehmen. Denn im Einzelnen mag jede Leistung eine Begründung vorweisen – unabhängig von der Frage, ob man diese Begründung für stichhaltig hält. In der Summe können aber Anreize zur Verringerung des individuellen Arbeitsangebots verstärkt werden – und zwar ausgerechnet in einer Phase, in der die demografische Verknappung des Arbeitsangebots zu dramatischen Wohlstandseinbußen führen kann und eigentlich jeder Hebel in Bewegung gesetzt werden müsste, dass Arbeit so attraktiv wie möglich wird. Jedes Gesetz, das auch indirekt Auswirkungen auf das individuelle Arbeitsangebot hat, muss einem „Demografie-Check“ unterzogen werden, der explizit abwägt, ob der Zweck des Gesetzes gegen den potenziellen Schaden einer zusätzlichen Arbeitsangebotsverknappung begründbar gut abgewogen ist.

5 Aktivierung von Grundsicherungsempfängern

Grundsätzlich stellen Arbeitslose ein Potenzial dar, das zur Sicherung des Fachkräftebedarfs aktiviert werden könnte. Dabei sind folgende Aspekte im Auge zu behalten: Einerseits kann nicht erwartet werden, dass die Arbeitslosigkeit auf null reduziert werden kann. Dies wäre auch nicht sinnvoll, sondern würde eine Störung des Arbeitsmarktes anzeigen. Die Existenz einer Sucharbeitslosigkeit ist normal und ergibt sich konkludent aus der Tatsache, dass Arbeitsuchende in der Regel nicht sofort eine neue Beschäftigung finden, sondern eine gewisse Suchdauer brauchen. Bei längerer Suchdauer ist innerhalb gewisser Grenzen zu erwarten, dass die Beschäftigung besser zu den Fähigkeiten des Arbeitsuchenden passt und in einer höheren Produktivität resultiert, als wenn jeweils das erstbeste Angebot angenommen würde. Vereinfachend lassen sich die monatlichen Zugänge in Arbeitslosigkeit bezogen auf die zivilen Erwerbspersonen (Zugangsrates) als die Arbeitslosenquote interpretieren, die sich bei einer Suchdauer von einem Monat ergeben würde. Im Jahr 2025 betrug die Zugangsrates 1,2 Prozent. Bei einer durchschnittlichen Suchdauer von drei Monaten ergäbe sich also eine Sucharbeitslosenquote von 3,6 Prozent. Vor diesem Hintergrund werden Arbeitslosenquoten von 2 bis 4 Prozent häufig als kompatibel mit dem Begriff der Vollbeschäftigung angesehen (Schäfer/Schmidt, 2017b).

Andererseits ist der Kreis der grundsätzlich aktivierbaren Personen nicht auf die arbeitslos Registrierten beschränkt. Arbeitslos ist nach gesetzlicher Definition, wer beschäftigungslos ist und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Letzteres ist zum Beispiel nicht der Fall bei Personen, die sich krankgemeldet haben oder an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme – etwa einem Bewerbertraining – teilnehmen. Demzufolge werden solche Personen nicht als Arbeitslose in der Statistik geführt. Hinzu kommen Personen, die ein grundsätzliches Interesse an einer Erwerbstätigkeit haben, aber nicht bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind – zum Beispiel, weil sie keinen Anspruch auf Leistungen haben. Die Aktivierung dieses letzteren, auch „Stille Reserve“ genannten Personenkreises wird im Kontext der Aktivierung nicht erwerbstätiger Personen in Abschnitt 2.3 diskutiert.

Die Abgrenzung des Personenkreises, der grundsätzlich für Aktivierungsbemühungen zur Verfügung steht, ist somit keineswegs trivial. Die Quote der registrierten Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB III (Arbeitslosengeld) liegt im Jahresdurchschnitt 2025 mit 2,3 Prozent in einem Bereich, in dem noch von Vollbeschäftigung gesprochen werden kann. Die Quote ist mit 2,6 Prozent kaum höher, wenn auf die Unterbeschäftigung abgestellt wird – dieser Personenkreis umfasst neben den registrierten Arbeitslosen krank Gemeldete oder Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Anders verhält es sich im Rechtskreis SGB II (Bürgergeld), wo die Arbeitslosen- und Unterbeschäftigungsquoten mit 3,9 und 5,0 Prozent höher ausfallen. Zur höheren Arbeitslosigkeit kommt hinzu, dass 90 Prozent der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III kürzer als ein Jahr arbeitslos sind. Hier spielt die kurzfristige Sucharbeitslosigkeit eine bedeutende Rolle. Demgegenüber sind nur 48 Prozent der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II weniger als zwölf Monate ununterbrochen arbeitslos. Langzeitarbeitslosigkeit, die nicht als normale Sucharbeitslosigkeit gelten kann, spielt in der Grundsicherung folglich eine deutlich größere Rolle. Vor diesen Hintergründen erscheint es sinnvoll, ein zusätzliches Aktivierungspotenzial in erster Linie bei den Grundsicherungsempfängern zu verorten, auch wenn es grundsätzlich leichter ist, Personen mit größerer Arbeitsmarktnähe in Arbeit zu bringen.

Im Juni 2025 gab es gut 3,9 Millionen erwerbsfähige Leistungsbezieher – also Personen, die grundsätzlich erwerbsfähig sind und Leistungen nach dem SGB II beziehen. Von diesen nahmen 437.000 oder 11 Prozent an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teil, 409.000 oder 11 Prozent gingen einer ungeforderten

Beschäftigung nach,¹ 433.000 Personen (11 Prozent) befanden sich in schulischer oder betrieblicher Ausbildung, 268.000 (6 Prozent) betreuten Kinder oder andere Pflegebedürftige und 241.000 (6 Prozent) waren vorübergehend arbeitsunfähig. Hinzu kamen 54.000 (1 Prozent), die aufgrund einer Sonderregel für Ältere dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen mussten sowie 269.000 Personen (7 Prozent), deren Erwerbsstatus unbekannt war. Im Ergebnis verbleiben rund 1,8 Millionen Leistungsempfänger, die arbeitslos sind. Für eine Aktivierung stünden neben den Arbeitslosen in erster Linie die krank Gemeldeten und die Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Verfügung – insgesamt knapp 2,5 Millionen Personen.

Ein Bemühen um die Integration der Bürgergeldempfänger in Arbeit muss nicht erst neu initiiert werden, sondern ist bereits der wesentliche Bestandteil des Aufgabenportfolios der Jobcenter. Das heißt allerdings nicht, dass keine Verbesserungen der Rahmenbedingungen durch den Gesetzgeber möglich wären. Reformschritte, mit denen die Integration in Arbeit vorangetrieben werden könnte, umfassen insbesondere:

- Vereinfachung und Verschärfung des Sanktionsregimes: Mit der Bürgergeldreform 2023 wurde der Prozess zur Verhängung einer Sanktion aufwendiger und komplizierter gemacht, indem die Rechtsverbindlichkeit von Vereinbarungen zwischen Jobcenter und Hilfeempfänger über Verpflichtungen zu Eigenbemühungen geschwächt wurde. Diese Rechtsverbindlichkeit muss wieder gestärkt werden, damit die Verhängung einer Sanktion nicht schon an dem prohibitiv großen Aufwand scheitert, den ein Jobcenter-Mitarbeiter dafür betreiben muss. In der Bürgergeldreform wurde zudem die Sanktionshöhe verringert. Zum Teil erfolgte dies im Hinblick auf das Verfassungsgerichtsurteil 2019, demzufolge die Höhe der Sanktionen begrenzt bleiben muss. Die Regelungen im Bürgergeld blieben aber unterhalb der Möglichkeiten, die das Verfassungsgericht ließ. Der verfassungsrechtliche Rahmen muss ausgeschöpft werden, um klarzustellen, dass als Gegenleistung für die solidarische Hilfe der Gesellschaft eine Gegenleistung effektiv eingefordert wird – nämlich das Bemühen, künftig ohne diese Hilfe auszukommen.
- Reform des Erwerbsfreibetrags: Der Erwerbsfreibetrag nach §11b SGB II regelt, wie ein nicht existenzsicherndes Erwerbseinkommen mit aufstockenden Bürgergeld-Leistungen kombiniert werden kann. Er ist alleinverantwortlich für die Frage, inwieweit sich eine Ausweitung des individuellen Arbeitsangebots für Personen im Bürgergeldbezug lohnt. Die geltenden Regeln schaffen in starkem Maße Anreize für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung und starke negative Anreize für eine Ausweitung der Arbeitszeit in Vollzeit oder im vollzeitnahen Bereich (Schäfer, 2019). Das Problem ist seit langem hinreichend dokumentiert und es liegen verschiedene Lösungsvorschläge vor (vgl. Bruckmeier et al., 2018; Blömer et al., 2019; Schäfer, 2019). Die Problematik geht sogar über den Grundsicherungsbereich hinaus und akzentuiert sich dort sogar noch: Personen mit einem Einkommen, das nicht mehr zum Bezug von Bürgergeld berechtigt, haben gegebenenfalls Anspruch auf Kinderzuschlag kombiniert mit Wohngeld. Diese Leistungen unterliegen in Teilen einer Transferentzugsrate von 100 Prozent – das heißt ein steigendes Erwerbseinkommen resultiert in keiner Steigerung des verfügbaren Einkommens. Je nach Haushaltskonstellation und Unterkunftskosten kann dies einen breiten Einkommensbereich betreffen (Peichl et al., 2023).

Hinsichtlich der Reform des Sanktionsregimes lassen die derzeit im parlamentarischen Verfahren befindlichen Reformpläne der Bundesregierung hoffen. Die avisierten Verschärfungen erscheinen zielführend. Fortschritte können insbesondere bei der Sanktionierung von Meldeversäumnissen erwartet werden. Bislang konnte ein verschuldetes Meldeversäumnis mit einer Kürzung von 10 Prozent des Regelsatzes von derzeit 563 Euro für einen Monat sanktioniert werden. Mehrere Versäumnisse konnten sich zu einer Kürzung von

¹ Die Anzahl der erwerbstätigen Leistungsempfänger war mit gut 800.000 bedeutend höher. Diese Anzahl inkludiert allerdings arbeitslos gemeldete Erwerbstätige (möglich bei geringfügig Beschäftigten), geförderte Beschäftigte sowie Auszubildende.

maximal 30 Prozent addieren, was der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Höchstgrenze entspricht. Für hartnäckige Kontaktverweigerer bestand – so stellt es der Gesetzentwurf des Arbeitsministeriums dar – darüber hinaus kaum Handhabe.

Dem Plan der Koalition zufolge soll ein erster versäumter Termin künftig zwar ohne Sanktion bleiben, im Falle eines weiteren Versäumnisses droht aber eine Kürzung des Regelsatzes um 30 Prozent für einen Monat. Erscheint der Geladene auch zu einem dritten Termin nicht, soll der Regelbedarf komplett eingestellt werden. Er wird aber rückwirkend vermindert um die Sanktion ausgezahlt, wenn der Sanktionierte innerhalb eines Monats wieder beim Jobcenter erscheint. Passiert dies nicht, sollen sämtliche Leistungen einschließlich der Kosten der Unterkunft gestrichen werden. Die Argumentation im Gesetzentwurf ist, dass aufgrund der Nichterreichbarkeit eine der Voraussetzungen für den Leistungsbezug fehlt (Schäfer, 2025). Damit haben die Jobcenter ein effektives Instrument in der Hand, Eigenbemühungen konsistent einzufordern.

In der anstehenden Novelle des SGB II sind keine Reformschritte hinsichtlich der Überarbeitung des Erwerbsfreibetrags vorgesehen. Vielmehr wird eine Reform zu einem späteren Zeitpunkt in Aussicht gestellt. Dafür sind andere Reformen inkludiert, die auch geeignet sind, zu einer Aktivierung der Grundsicherungsempfänger beizutragen. Zu nennen ist in erster Linie die Bestimmung, dass Leistungsempfänger mit Kindern ab einem Jahr den Vermittlungsbemühungen der Jobcenter zur Verfügung stehen und gegebenenfalls eine Beschäftigung aufnehmen müssen, sofern die Betreuung gesichert ist. Bisher gilt eine Altersgrenze von drei Jahren.

Die Reduzierung der Anzahl von Leistungsempfängern der Grundsicherung und ihre Integration in Arbeit wird selbst unter idealen Rahmenbedingungen nicht in kurzer Frist gelingen. Die Erfahrung aus der Vergangenheit zeigt vielmehr, dass eine lange Phase mit einer stabil positiven Arbeitsmarktentwicklung und einer starken Arbeitskräftenachfrage der Betriebe erforderlich ist. So konnte in der stabilen Phase der Jahre 2010 bis 2019 die Anzahl der arbeitssuchenden erwerbsfähigen Grundsicherungsempfänger von 3,5 Millionen auf 2,7 Millionen reduziert werden. Die Einstellungsbereitschaft befindet sich derzeit jedoch auf einem historischen Tiefstand, wenn man den kumulierten Zugang an gemeldeten Stellen im Jahr 2025 zugrunde legt. Vor dem Hintergrund der kurzfristig anstehenden Problematik des Ausscheidens geburtenstarker Jahrgänge aus dem Erwerbsalter erscheint die mögliche Kompensation durch die Aktivierung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger daher begrenzt. Dies gilt zudem in einer weiteren Hinsicht: Ein Großteil der aus dem Arbeitskräftepotenzial ausscheidenden Babyboomer sind Fachkräfte. Dagegen verfügen mit 64 Prozent fast zwei Drittel der arbeitssuchenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen über keine abgeschlossene Berufsausbildung.

6 Personalpolitische Flankierung

6.1 Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit

Individuelle Handlungsspielräume in Fragen der Arbeitszeitorganisation sind ein wichtiger Faktor für die Bewertung des eigenen Arbeitsplatzes, die anhand der Arbeitszufriedenheit gemessen wird (beispielsweise Hammermann/Stettes, 2017a). Wo zum Beispiel Beschäftigte unzufrieden sind, weil ihre Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren, steigt ihre Wechselneigung (etwa Hammermann/Stettes, 2023a, 15). Entsprechend zentral sind für die Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle für die betriebliche Fachkräftesicherung. Ein ähnlicher Befund findet sich auch mit Blick auf eine Flexibilisierung des Arbeitsorts. Mobiles Arbeiten und das Arbeiten im Homeoffice gehen mit einer größeren Arbeitszufriedenheit und einer größeren Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einher (vgl. Hammermann/Stettes, 2023b; Hammermann et al., 2020; Stettes, 2016). Die Flexibilisierung der Arbeitszeit inklusive Arbeitszeitautonomie und die Flexibilisierung des Arbeitsorts gehen in der Regel einher (vgl. Hammermann/Stettes, 2017b; Flüter-Hoffmann/Stettes, 2022).

Die Befunde auf Basis der IW-Beschäftigtenbefragung 2025 zeigen, dass die Unternehmen durch flexible Arbeitszeitmodelle und das Angebot, im Homeoffice oder mobil zu arbeiten, auch einen Beitrag zur Stabilisierung des Arbeitsvolumens leisten können (vgl. Kasten II). Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice können zugleich auch mit kürzeren Ruhezeiten und potenziell sehr langen Arbeitstagen (mehr als zehn Stunden) einhergehen, ohne bei der betrachteten Beschäftigtengruppe (Büroarbeitskräfte) gesundheitsgefährdende Belastungsrisiken zu verursachen (Hammermann/Stettes, 2025). Dies impliziert, dass Anpassungen im Arbeitszeitgesetz bei den Ruhezeiten und der täglichen Höchstarbeitszeit am Ende auch einen Beitrag zur Stabilisierung des Arbeitsvolumens leisten können, auch wenn dies nicht das eigentliche Ziel einer solchen Gesetzesänderung darstellt.

Kasten II:

Betriebliche Ansätze zur Ausweitung wöchentlicher Arbeitszeiten aus Sicht der Beschäftigten – ausgewählte Befunde aus der IW-Beschäftigtenbefragung 2025

Wie bereits beschrieben, können sich rund drei von vier Beschäftigten vorstellen, ihre vertraglichen Arbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich auszuweiten, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Dazu zählen auch solche, die vorrangig in die Entscheidungsdomäne der Unternehmen und der dortigen Personalverantwortlichen fallen (vgl. Abbildung 6-1). Im Folgenden beziehen sich die Angaben zu Anteilen und Korrelationen analog zum Kasten I wieder nur auf die Gruppe von Beschäftigten, die grundsätzlich einer Arbeitszeitausweitung offen gegenüberstehen.

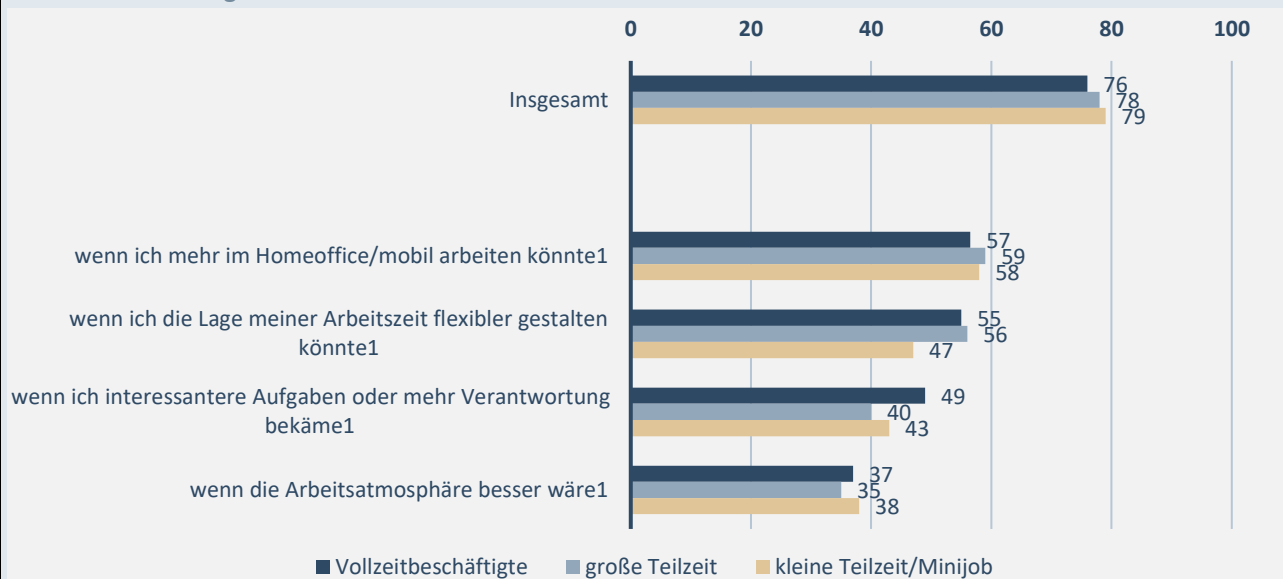
Flexibilisierung des Arbeitsorts

Knapp sechs von zehn Beschäftigten mit einer grundsätzlichen Bereitschaft, mehr zu arbeiten, würden dies in Erwägung ziehen, wenn sie mehr im Homeoffice arbeiten könnten als bisher. Dabei wurden aber nur die Befragten erfasst, bei denen Homeoffice grundsätzlich möglich ist und die sich zu der Frage auch geäußert hatten, ob sie eine Ausweitung des mobilen Arbeitens oder des Arbeitens im Homeoffice als Bedingung für

eine potenzielle Arbeitszeitausdehnung erachten. Ob jemand in Vollzeit arbeitet oder in Teilzeit, spielt hier keine eigenständige Rolle. Weibliche Beschäftigte nennen dagegen die Voraussetzung – mehr Homeoffice/mobiles Arbeiten – signifikant häufiger als Männer (vgl. Tabelle A5 im Anhang). Die subjektive Einschätzung der am Arbeitsplatz gegebenen Vereinbarkeit spielt mit Blick auf diese Bedingung für eine Arbeitszeitausdehnung keine Rolle. Das bedeutet allerdings nicht, dass die Beschäftigten, die Kinderbetreuungsverpflichtungen erfüllen müssen, erweiterte Möglichkeiten im Homeoffice zu arbeiten, nicht als geeigneten Ansatz einschätzen. Denn rund ein Drittel der teilzeitbeschäftigten Mütter, deren Tätigkeit das Arbeiten im Homeoffice nach eigener Auffassung grundsätzlich zulässt, würden ihre Arbeitszeiten ausdehnen, wenn sie im Homeoffice arbeiten dürften, vier von zehn, wenn sie das Homeoffice vermehrt nutzen könnten (vgl. Prognos, 2025, 14). Dabei spielt voraussichtlich die Einsparung von Pendelzeiten und deren Umwidmung in Betreuung- und/oder Arbeitsstunden eine zentrale Rolle. Für 55-Jährige und Ältere ist mobiles Arbeiten für die Frage, ob man die eigene Arbeitszeit ausdehnen würde, nachrangiger als für die 30- bis 54-Jährigen.

Abbildung 6-1: Bereitschaft zu einer Ausweitung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich – betriebliche Aspekte

Anteil der Beschäftigten in Prozent



¹ "wenn": nur Befragte, die sich eine Ausweitung grundsätzlich vorstellen können.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2025

Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss oder einem beruflichen Fortbildungsabschluss (Referenz: Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung) setzen ebenso wie Führungskräfte und aufstiegsorientierte Beschäftigte ohne derzeitige Führungsverantwortung mit einer größeren Wahrscheinlichkeit als Bedingung für eine Arbeitszeitausdehnung voraus, dass sie mehr im Homeoffice oder mobil arbeiten können. Dabei muss offenbleiben, ob Fach- und Führungskräfte das Mehr an räumlicher Flexibilität allgemein als Ausdruck der Wertschätzung durch den Arbeitgeber empfinden, was sie zu mehr Arbeitsstunden bewegen könnte, oder eine aus ihrer Sicht nicht befriedigende Möglichkeit, mobil zu arbeiten, als Verletzung der eigenen Präferenzen wahrnehmen. Auffällig ist jedenfalls, dass Beschäftigte, denen gemessen anhand des Engagement-Indexes von Schaufeli und Bakker (2010) ein eher geringeres Engagement-Level zugeschrieben wird, eher zu einer Ausweitung ihrer Arbeitszeit bereit wären, wenn sie mehr im Homeoffice arbeiten könnten als hoch-engagierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Während zum Beispiel knapp zwei Drittel der Beschäf-

tigten im unteren Engagement-Terzil mehr Homeoffice als Voraussetzung benennen, trifft dies nur auf knapp die Hälfte der Beschäftigten im oberen Engagement-Terzil zu.

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Wenn Beschäftigte die Lage der eigenen Arbeitszeit flexibler handhaben könnten, würde dies gut die Hälfte der Beschäftigten mit einer grundsätzlichen Bereitschaft, ihre wöchentliche Arbeitszeit aufzustocken, dazu bewegen, diesen Schritt ernsthaft in Erwägung zu ziehen. Abbildung 6-1 erweckt zwar den Eindruck, dass Beschäftigte in kleiner Teilzeit oder einem Minijob diese Voraussetzung etwas seltener angeben. Der deskriptive Unterschied erweist sich bei genauerer Betrachtung analog zu den Befunden für die Flexibilisierung des Arbeitsorts als nicht signifikant (Tabelle A6 im Anhang). Dass eine Flexibilisierung des Arbeitsorts und der Arbeitszeitlage als Voraussetzung für eine Arbeitszeitausweitung von bestimmten Beschäftigtengruppen ähnlich eingeschätzt wird, zeigt sich auch an den positiven Korrelationen mit der Führungsverantwortung, den Führungsambitionen und der Inzidenz von Überstunden sowie an den negativen Korrelationen mit dem Ausmaß des Engagements und der Zugehörigkeit zur Gruppe der 55- bis 66-jährigen Beschäftigten.

Im Unterschied zur Voraussetzung „mehr Homeoffice“ ist bei der Bedingung, die Lage der eigenen Arbeitszeit flexibler handhaben zu können, kein Unterschied zwischen Frauen und Männern zu erkennen. Dagegen wird sie häufiger von den Beschäftigten genannt, die die Möglichkeit, auf ihrem derzeitigen Arbeitsplatz berufliche Anforderungen und familiäre Verpflichtungen auszubalancieren, nicht als gut oder sehr gut bewerten. Dieser Befund korrespondiert mit den Angaben berufstätiger Mütter in der Befragung von Prognos (2025, 11), wonach mehr Arbeitszeitautonomie eine längere wöchentliche Arbeitszeit möglich machen würde, und bestätigt die zentrale Rolle flexibler Arbeitszeitmodelle für die erlebte Familienfreundlichkeit der Arbeitswelt.

Arbeitsinhalt und Verantwortung, Arbeitsklima

Unter den aufstockungsbereiten Beschäftigten sind auch viele, die eine Arbeitsangebotsausdehnung dann erwägen würden, wenn sie interessantere Aufgaben erledigen könnten oder mehr Verantwortung übernehmen dürften sowie in einem besseren Arbeitsklima arbeiten würden. Ob jemand in Vollzeit oder in Teilzeit beschäftigt ist, spielt dabei ebenso wenig eine Rolle wie das Geschlecht (Tabellen A7 und A8 im Anhang). Während die Bedingung, interessantere Aufgaben oder mehr Verantwortung, nicht von den Einschätzungen der Betroffenen über die gegenwärtigen Karrieremöglichkeiten, Arbeitsinhalte und Entscheidungsspielräume abhängt, wird ein besseres Arbeitsklima als Voraussetzung für eine Arbeitszeitausweitung von jenen Beschäftigten häufiger genannt, die die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen sowie mit der Führungskraft schlechter bewerten.

6.2 Anhebung der Lebensarbeitszeit

Ökonomische Erwägungen vor dem Hintergrund der rentenrechtlichen Rahmenregelungen sind nur einer von mehreren Beweggründen, die in die Renteneintrittsentscheidung einfließen. Das betriebliche Arbeitsumfeld ist ebenso bedeutend. Wie Arbeitgeber dieses gestalten, hat einen Einfluss sowohl auf die tatsächliche und selbst eingeschätzte Arbeitsfähigkeit als auch auf die Arbeitsmotivation auf Seiten der Beschäftigten. Dies gilt damit auch mit Blick auf den Einfluss der betrieblichen Personalpolitik auf die Entscheidung der Beschäftigten über die Länge der Lebensarbeitszeit.

Die IW-Beschäftigtenbefragung 2024 zeigt: Wer mit der Arbeit zufrieden ist, weist zum Beispiel eine größere Wahrscheinlichkeit auf, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu wollen (vgl. Hammer-

mann/Schüler, 2024, 54). Gleiches gilt für Beschäftigte, die gemessen anhand des Engagement-Indexes von Schaufeli und Bakker (2010) ein besonders hohes Engagement in ihrer Arbeit an den Tag legen. Ein ähnlicher Befund ist mit Blick auf die Wahrscheinlichkeit zu beobachten, sich eine Beschäftigung jenseits des gesetzlichen Renteneintrittsalters vorstellen zu können (Hammermann et al., 2024). Dass Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmotivation voneinander nicht unabhängig sind, zeigt sich zum Beispiel an der positiven Korrelation eines hohen Wohlbefindens – gemessen anhand des Wohlbefinden-Index der WHO (WHO, 1998) – und der Absicht bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalters in der aktuellen Tätigkeit arbeiten zu wollen (vgl. Hammermann/Schüler, 2024, 54). Umgekehrt geben vier von zehn älteren Beschäftigten an, bis zum Alter von höchstens 64 Jahren arbeiten zu wollen, weil ihnen die Arbeit zu anstrengend ist und sie gesundheitliche Probleme haben (Hasselhorn/Ebener, 2023, 162). Es verwundert daher nicht, dass knapp die Hälfte derer, die sich das Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters in ihrem jetzigen oder einem anderen Job nicht vorstellen können, dies nicht wollen und zugleich auch der Auffassung sind, dies nicht schaffen zu können (Hammermann/Schüler, 2024, 51). Ein altersgerechtes oder lebensphasenorientiertes Personalmanagement (vgl. hierzu beispielsweise Flüter-Hoffmann et al., 2020; Blazek et al., 2011; Stettes, 2010) kann vor diesem Hintergrund gesetzliche Nejustierungen bei den rentenrechtlichen Rahmenregelungen wirkungsvoll flankieren.

Der naheliegendste Weg, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, ist die Teilnahme an Weiterbildungsmöglichkeiten. Dies gilt auch für ältere Beschäftigte, sollte aber idealerweise kontinuierlich über die gesamte Erwerbsbiografie erfolgen, um Lernentwöhnungseffekten und Qualifizierungsängsten frühzeitig entgegenzuwirken. Dies impliziert, dass Führungskräfte die Beschäftigten zur Teilnahme motivieren und zugleich deren Eigenverantwortung für die eigene Kompetenzentwicklung auch einfordern. Ältere Beschäftigte sind nicht grundsätzlich weniger lernbereit oder lernfähig. Sie lernen allerdings anders als Jüngere, so dass es sich lohnt, die Kompetenzentwicklung jenseits klassischer formaler Weiterbildungsmaßnahmen voranzutreiben. Altersgemischte Teams und ein lernförderliches Arbeitsumfeld können helfen, den Wissenstransfer untereinander – auch zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Generationen – zu fördern. Dass sich der Auf- und Ausbau von Kompetenzen über das gesamte Erwerbsleben hinweg erstreckt, ist zentral, damit die Beschäftigten auch noch in der letzten Phase ihrer Erwerbsbiografie in der Lage sind, sich an veränderte berufliche Anforderungen anzupassen. Sinnvoll ist ebenfalls, mithilfe einer systematischen Laufbahnplanung im Betrieb zu überlegen, wie Beschäftigte möglichst flexibel eingesetzt werden können und eine Weiterbeschäftigung auch möglich ist, wenn sich persönliche Voraussetzungen oder berufliche Anforderungen im Erwerbsleben verändern. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement und der Einsatz von Technologien als Assistenzsysteme zur Reduzierung körperlicher Beanspruchung können schließlich ebenso einen effektiven Beitrag für die alters- und altersgerechte Gestaltung des Arbeitsumfelds leisten.

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

Renteneintrittsalter und potenziell darüber hinaus in Beschäftigung zu bleiben. Das Austarieren auf Augenhöhe hat in diesem Kontext einen Wert an sich.

7 Fazit

Die geburtenstarken Jahrgänge aus den 1960er Jahren erreichen sukzessive das gesetzliche Renteneintrittsalter. Der Höhepunkt wird spätestens 2031 erreicht, wenn der stärkste Jahrgang 1964 in den Ruhestand eintreten wird. Da nachrückende Jahrgänge wesentlich schwächer besetzt sind, sinkt das Arbeitskräftepotenzial deutlich ab. Um zu verhindern, dass dies zu einer Schrumpfung des Arbeitskräfteangebots und in dessen Folge zu Wohlstandsverlusten und zunehmenden Verteilungskonflikten kommt, sind verschiedene Wege der Kompensation denkbar: Das Arbeitskräftepotenzial kann durch Fachkräftezuwanderung vergrößert und das vorhandene Potenzial durch eine höhere Erwerbsbeteiligung und längere Pro-Kopf-Arbeitszeit besser ausgeschöpft werden.

Bei der Zuwanderung wurde seitens der Politik bereits Vieles auf den Weg gebracht, während sich die Erwerbsbeteiligung bestenfalls in einer mittleren Frist erhöhen lässt. Auch die Arbeitslosen bieten nur ein begrenztes Potenzial. Als wichtigstes Handlungsfeld verbleibt eine Ausweitung der individuellen Arbeitszeit. Über die Arbeitszeit entscheiden Arbeitnehmer und Arbeitgeber autonom und eigenverantwortlich. Die Politik kann lediglich einen Rahmen schaffen, in dem eine Ausweitung der Arbeitszeit für den Einzelnen attraktiv ist. Entsprechende Maßnahmen für einen solchen Rahmen sind jetzt zu ergreifen, damit sie in den kommenden Jahren noch zur Wirkung kommen können.

Ein erster Schritt sollte darin bestehen, neu diskutierte Maßnahmen zu hinterfragen, die einen Anreiz zur Verkürzung der Arbeitszeit darstellen können – beispielhaft sei hier die „Familienstartzeit“ genannt, die einen Anspruch auf bezahltes Fortbleiben vom Arbeitsplatz für Partner von gebärenden Müttern vorsieht. Jedes neue Gesetz muss darlegen können, dass die beabsichtigten positiven Wirkungen die negativen Wirkungen einer damit verbundenen Verknappung des Arbeitskräfteangebots überkompensieren. Ein zweiter Schritt beinhaltet die Prüfung bestehender Regelungen vor diesem Hintergrund. Beispielhaft kann hier die abschlagsfreie vorgezogene Rente für besonders langjährig Versicherte genannt werden. Der dritte Schritt besteht darin, neue Maßnahmen zu treffen, die eine längere Arbeitszeit attraktiv machen.

Die im Koalitionsvertrag vereinbarten diesbezüglichen Reformen denken zum großen Teil in die richtige Richtung, bleiben aber Stückwerk und kranken an Problemen im Detail. Zwei Ansatzpunkte sind entscheidend: Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – darunter vor allem der Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur – sowie die Reduzierung der Abgabenbelastung. Befragungen zeigen, dass Arbeitnehmer durchaus bereit sind, mehr zu arbeiten, wenn es sich für sie lohnt. Die Ansätze können durch eine vorausschauende Personalpolitik der Unternehmen flankiert werden. Die Reduzierung der Abgabenbelastung geht zwangsläufig mit einer Debatte um den angemessenen Umfang staatlicher Leistungen einher. Dieser schwierigen Debatte darf die Politik nicht ausweichen, da jetzt entsprechende Weichenstellungen erforderlich sind.

Abstract

The German labor market will face major challenges in the coming years because of demographic change. The current economic crisis and the associated weakness in labor demand do not alter the fact that the labor force is shrinking dramatically. To prevent this from leading to a decline in the labor supply that would limit growth, compensatory mechanisms must be put in place: expanding potential supply through the immigration of skilled workers, increasing labor force participation, and extending working hours. It must be expected that the potential from immigration will remain limited and that labor force participation can only be increased in the longer term at best. The potential that could be raised by activating the unemployed is also insufficient. This leaves the extension of working hours as a decisive lever for coping with the demographic burden.

The measures planned and, in some cases, already decided upon by the federal government are not expected to effectively extend working life. To achieve this, the option for people who have been insured for a long time to take early retirement without reductions would have to be abolished. In general, the conditions for early retirement with reductions for people who have been insured for a long time must be modified in such a way that the decision to retire is effectively postponed towards the statutory retirement age. Against this background, the reintroduction of the additional income limit should also be considered. An automatic adjustment of the statutory retirement age would keep the ratio of contributors to beneficiaries in a balanced equilibrium in the long term.

Weekly or annual working hours can only be controlled indirectly by politics, as they are negotiated autonomously by employees and companies. Legislators can only create a framework that makes extending individual working hours attractive. The measures set out in the coalition agreement are a step in the right direction, but they remain piecemeal and suffer from problems in the details. The key lever is to reduce the tax wedge. Employees will be willing to work longer if it pays off in terms of higher disposable income. Findings from the IW Employee Survey 2025 confirm that most employees are willing to increase their working hours if it would be worthwhile.

In addition, existing rules and politically debated and announced legislative measures need to be reviewed. In a „demographic check,“ every regulation that creates incentives to reduce the labor supply must be evaluated to determine whether the intended purpose can justify the problem-exacerbating effect on the labor supply.

Findings from the IW employee surveys in 2024 and 2025 indicate that companies can also contribute to motivating employees to work more and longer in terms of their working life by implementing age-appropriate or life-stage-oriented personnel policies. From the employees' point of view, flexible working hours and locations are an important factor in potentially extending their own weekly working hours.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 4-1: Arbeitszeitpotenziale aus längeren Arbeitszeiten, 2023	21
---	----

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1-1: Bevölkerung nach Altersgruppen 2024, 1.000 Personen	6
Abbildung 2-1: Wachstumsrate des realen Inlandsprodukts je geleisteter Erwerbstätigenstunde	9
Abbildung 2-2: Erwerbsquoten 2024, in Prozent	10
Abbildung 2-3: Geleistete Arbeitsstunden je Einwohner im Erwerbsalter	14
Abbildung 4-1: Bereitschaft zu einer Ausweitung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich – I	23
Abbildung 6-1: Bereitschaft zu einer Ausweitung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich – betriebliche Aspekte.....	33

Literaturverzeichnis

Bardt, Hubertus / Grömling, Michael, 2025, Hemmnisse und Herausforderungen bei der Bewältigung der demografischen Produktivitätslücke in Deutschland, in: IW-Trends, 52. Jg., Nr. 2, S. 25–45

Beznoska, Martin, 2026, Steuerliche Arbeitsanreize: Was bringen Maßnahmen wie die Aktivrente und steuerfreie Überstundenzuschläge und Mehrarbeitsprämien?, in: FinanzRundschau, im Erscheinen

Beznoska, Martin / Schüler, Ruth Maria / Seele, Stefanie, 2025, Aktivrente. 2,8 Milliarden Euro steuerliche Mindereinnahmen, IW-Kurzbericht, Nr. 69, Berlin/Köln

Blazek, Zuzana / Flüter-Hoffmann, Christiane / Kössler, Sibylle / Ottmann, Julia, 2011, Personalkompass – Demografiemanagement mit Lebenszyklusorientierung, Köln

Blömer, Maximilian J. / Fuest, Clemens / Peichl, Andreas, 2019, Raus aus der Niedrigeinkommensfalle(!) Der ifo-Vorschlag zur Reform des Grundsicherungssystems, in: ifo-Schnelldienst, 72. Jg., Nr. 4, S. 34–43

Bonin, Holger / Buhlmann, Florian / Siegloch, Sebastian / Stichnoth, Holger, 2019, Aufkommens-, Verteilungs- und Arbeitsangebotswirkungen einer stufenweisen Abschaffung des Solidaritätszuschlags, in: IZA Research Report, Nr. 90, https://docs.iza.org/report_pdfs/iza_report_90.pdf [21.1.2026]

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2025, Migrationsbericht der Bundesregierung 2023, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=27 [5.11.2025]

Bruckmeier, Kerstin / Mühlhan, Jannek / Wiemers, Jürgen, 2018, Erwerbstätige im unteren Einkommensbereich stärken. Ansätze zur Reform von Arbeitslosengeld II, Wohngeld und Kinderzuschlag, IAB-Forschungsbericht, Nr. 9, Nürnberg

Busch, Berthold, 2021, Die mittel- und osteuropäischen Staaten in der EU, IW-Analysen, Nr. 144, Köln

Cahuc, Pierre / Carcillo, Stéphane, 2014, The Detaxation of Overtime Hours: Lessons from the French Experiment, in: Journal of Labor Economics, 32. Jg., Nr. 2, S. 361–400

Demary, Vera et al., 2025, Wie wird KI die Produktivität in Deutschland verändern?, Gutachten im Auftrag des Gemeinschaftsausschusses der Deutschen Gewerblichen Wirtschaft, Köln/Berlin

Deschermeier, Philipp / Pimpert, Jochen, 2025, Rente: 15- bis 67-Jährige müssen bis 2031 20 Prozent mehr Rentner tragen, IW-Nachricht vom 19.11.2025, <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/philipp-deschermeier-jochen-pimpert-15-bis-67-jaehrige-muessen-bis-2031-20-prozent-mehr-rentner-tragen.html> [27.02.2026]

DRV – Deutsche Rentenversicherung, 2025, Rentenversicherung in Zahlen, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv_in_zahlen.pdf?__blob=publicationFile&v=6 [31.01.2026]

Eurostat, 2025, Fertility Indicators, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/demo_find_custom_18761869/default/table [5.11.2025]

Eurostat, 2026, Employment rate of adults by educational attainment level, number of children and age of youngest child [26.1.2026]

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

Flüter-Hoffmann, Christiane / Stettes, Oliver, 2022, Homeoffice nach fast zwei Jahren Pandemie, IW-Report, Nr. 2, Köln

Flüter-Hoffmann, Christiane / Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2020, Wandel mit alternden Belegschaften gestalten – Chancen und Barrieren erkennen. Ergebnisse aus dem IW-Personalpanel 2019, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 1, S. 99–115

Fuchs, Johann et al., 2021, Demographische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen, IAB-Kurzbericht, Nr. 25/2021, Nürnberg

Fuchs-Schündeln, Nicola, 2019, Hours Worked Across the World: Facts and Driving Forces, in: National Institute Economic Review, 247. Jg., Nr. 1, S. R3–R9, <https://doi.org/10.1177/002795011924700110>

Geis, Wido et al., 2021, Wie lässt sich das Produktivitätswachstum stärken?, Institut der deutschen Wirtschaft: Gutachten für die KfW Bankengruppe, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2021/IW-Gutachten-Produktivitaetswachstum.pdf [11.11.2025]

Hammermann, Andrea / Schäfer, Holger, 2024, Arbeitszeitwünsche von jungen Beschäftigten, IW-Kurzbericht, Nr. 24, Köln / Berlin

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

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017a, Qualität der Arbeit in Europa – Eine empirische Analyse auf Basis des EWCS 2015, IW-Report 24/2017, Köln

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017b, Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa – Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr.3, S. 3–23

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2023a, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023, Gutachten gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Köln/Berlin

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2023b, Büroarbeit im Wandel. Analyse der Arbeitsbedingungen von Bürobeschäftigten, IW-Report, Nr. 62, Köln

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2025, Freiräume für flexiblere tägliche Arbeitszeiten und kürzere Ruhezeiten. Eine Analyse der Arbeitssituation von Bürobeschäftigten auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebungen, IW-Report, Nr. 28, Köln

Hammermann, Andrea / Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2020, Zur Ambivalenz flexiblen Arbeitens. Der Einfluss betrieblicher Familienfreundlichkeit, in: IW-Trends, 46. Jg., Nr. 4, S. 71–89

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

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

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

Hasselhorn, Hans Martin / Ebener, Melanie, 2023, Frühzeitiger Ausstieg der Babyboomer aus dem Erwerbsleben – Ergebnisse der lidA-Studie, in: Zeitschrift Deutsche Rentenversicherung, Nr. 2, S. 152–174

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

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2025, IAB-Arbeitszeitrechnung, <https://iab.de/daten/iab-arbeitszeitrechnung/> [19.1.2025]

Lang, Thorsten et al., 2019, Produktivitätswachstum in Deutschland, IW Consult: Gutachten für den Bundesverband der Deutschen Industrie, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2019/Gutachten_BDI_Consult_Produktivitaetswachstum_in_D.pdf [11.11.2025]

Meier, Volker / Andres, Leander, 2025, Volkswirtschaftliche Wirkungen der Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen, ifo-Institut, Studie im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft, München

Peichl, Andreas et al., 2023, Zur Reform der Transferentzugsraten und Verbesserung der Erwerbsanreize, BMAS Forschungsbericht 629, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-629-erwerbstaetigenfreibetraege.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [27.1.2026]

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development), OECD-Data Explorer, <https://data-explorer.oecd.org/?lc=en> [10.12.2025]

Pimpertz, Jochen / Schüler, Ruth, 2024, Politische Ökonomie der Rentenreform: Zwischen ökonomischer Ratio, Wählerpräferenzen, Parteiprogrammatik, IW-Analysen Nr. 156, Köln

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

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

PROGNOS, 2025, Mehr ist möglich! Was Betriebe tun können, damit Mütter ihre Arbeitszeitwünsche umsetzen können, Expertise im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

Romeu Gordo, Laura et al., 2022, Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt: Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle, IAB-Kurzbericht, Nr. 8/2022, Nürnberg [31.01.2026]

Schäfer, Holger, 2019, Einkommen aus Erwerbstätigkeit und SGB II-Leistungen, Kurzgutachten für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft, Berlin

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

Schäfer, Holger, 2025, Bürgergeldreform: Mehr Verbindlichkeit, IW-Kurzbericht, Nr. 90, Berlin

Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg, 2017a, Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern, IW Kurzbericht, Nr. 5, Köln

Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg, 2017b, Vollbeschäftigung: Erreichbar und erstrebenswert?, in: ifo-Schnelldienst, 70. Jg., Nr. 16, S. 6–8

Schäfer, Holger / Schröder, Christoph / Stettes, Oliver, 2025, Erhöhung des Arbeitsvolumens, Kurzstudie im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Schwaben, Berlin/Köln

Schaufeli, W. B. / Bakker, A. B., 2010, Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept, in: Bakker, A. B. / Leiter, M. P. (Hrsg.), Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, New York, S. 10–24

Schüler, Ruth / Seele, Stefanie, 2025a, 2023: 0,9 Millionen Babyboomer vor der Regelaltersgrenze in Altersrente, IW-Kurzbericht 25/2025, Köln

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

Statistisches Bundesamt, 2025a, 13 % der Rentnerinnen und Rentner im Alter von 65 bis 74 Jahren sind erwerbstätig, Zahl der Woche Nr. 44 vom 28. Oktober, 2025, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2025b, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18, Reihe 1.2, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2026a, Abhängig Erwerbstätige aus Hauptwohnsitzhaushalten: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen, Beschäftigungsumfang, <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/12211/table/12211-0011> [3.2.2026]

Statistisches Bundesamt, 2026b, 28 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiten auf eigenen Wunsch reduziert, Pressemitteilung Nr. N007 vom 30. Januar 2026, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/01/PD26_N007_13.html [15.01.2026]

Stettes, Oliver, 2010, Effiziente Personalpolitik bei alternden Belegschaften, IW-Positionen, Nr. 44, Köln

Stettes, Oliver, 2016, Gute Arbeit – Höhere Arbeitszufriedenheit durch mobiles Arbeiten, IW-Kurzbericht, Nr. 76, Köln

Stettes, Oliver, 2019, Beschäftigungseffekte der Digitalisierung: Keine Angst vor Robotern – eine Aktualisierung, IW Report, Nr. 17, Köln

Stettes, Oliver, 2023, Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen, in: sozialpolitikblog, 13.04.2023, [Deutsches Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung](https://di-fis.org/blog/?blog=58) [31.01.2026]<https://di-fis.org/blog/?blog=58>

Vivarelli, Marco, 1995, The Economics of Technology and Employment: Theory and Empirical Evidence, Cheltenham

Wanger, Susanne / Hartl, Tobias / Zimmert, Franziska, 2019, Revision der IAB-Arbeitszeitrechnung 2019, IAB-Forschungsbericht, Nr. 7, Nürnberg

WHO – Weltgesundheitsorganisation, 1998, WHO (Fünf) – Fragebogen zum Wohlbefinden, Psychiatric Research Unit, WHO Collaborator Center for Mental Health, Hillerød

Tabellenanhang

Tabelle A1: Wahrscheinlichkeit, sich grundsätzlich eine Arbeitszeitausdehnung vorstellen zu können, wenn mindestens eine von sieben Bedingungen erfüllt ist.

Binäre logistische Regression, Koeffizienten, robuste Standardfehler in (...)

Modell	Modell 1 (n=4.934, Pseudo-R2=0,0632)	Modell 2 (n=4.934, Pseudo-R2=0,0632)	Modell 3 (n=4.934, Pseudo-R2=0,0653)
Arbeitsumfang (Ref. Vollzeit)			
Große Teilzeit (> 20 Std.)	0,4376 (0,1129)***	0,4362 (0,1128)***	0,4216 (0,1132)***
Kleine Teilzeit (≤ 20 Std., inkl. Minijob)	0,4904 (0,1817)***	0,4895 (0,1814)***	0,4604 (0,1822)**
Weiblich (Ref. männlich)	-0,1948 (0,0994)**	-0,1940 (0,0990)**	-0,1956 (0,0994)**
Altersgruppen (Ref. 30- bis 54-Jährige)			
Unter-30-Jährige	0,5102 (0,1526)***	0,5081 (0,1523)***	0,5021 (0,1524)***
55- bis unter-67-Jährige	-0,3784 (0,0967)***	-0,3788 (0,0965)***	-0,3860 (0,0968)***
67-Jährige und Ältere	-0,8450 (0,3986)**	-0,8408 (0,3985)**	-0,8314 (0,3987)**
Führungsverantwortung (Ref. keine Führungsposition, kein Wunsch auf Aufstieg)			
Führungskraft	0,8521 (0,1066)***	0,8536 (0,1067)***	0,8619 (0,1068)***
Nicht-Führungskraft mit (bedingungsloser) Aufstiegsorientierung	0,9746 (0,2144)***	0,9765 (0,2141)***	0,9724 (0,2142)***
Nicht-Führungskraft mit bedingter Aufstiegsorientierung	0,6868 (0,1077)***	0,6869 (0,1074)***	0,6836 (0,1079)***
Überstunden (ja)	0,4283 (0,0914)***	0,4280 (0,0930)***	0,4487 (0,0925)***
Mit Arbeit (eher) zufrieden (ja)	-0,0964 (0,1188)	-0,1004 (0,1255)	-0,1752 (0,1205)
Engagement-Index	0,0026 (0,0031)	0,0028 (0,0031)	0,0018 (0,0031)
Schulnote für eigene Vergütung (Ref. gut und sehr gut)			
Befriedigend/ausreichend		0,0301 (0,0913)	
Mangelhaft/ungenügend		-0,0069 (0,1557)	
Schulnote für Vereinbarkeit am eigenen Arbeitsplatz (Ref. gut und sehr gut)			
Befriedigend/ausreichend			-0,0374 (0,0968)
Mangelhaft/ungenügend			-0,0490 (0,1721)***

***/**/*: Signifikanz auf 1-/5-/10-Prozentsniveau; abhängige Variable: Bereitschaft zur Arbeitszeitausdehnung; zusätzliche Kontrollvariablen: Qualifikation (keine Ausbildung, abgeschlossene Berufsausbildung, Fortbildungsabschluss, (Fach-)Hochschulabschluss); Behinderung; Unternehmensgröße (6 Klassen); Wirtschaftszweig (8 Wirtschaftskluster); Betriebszugehörigkeitsdauer (4 Gruppen); Bürobeschäftigung.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2025, Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle A2: Wahrscheinlichkeit, sich grundsätzlich eine Arbeitszeitausdehnung vorstellen zu können, wenn die Steuer- und Abgabenlast geringer wäre.

Nur Personen, für die eine Arbeitszeitausdehnung grundsätzlich in Frage kommt. Binäre logistische Regression, Koeffizienten, robuste Standardfehler in (...)

Modell	Modell 1 (n=3.802, Pseudo-R2=0,0422)	Modell 2 (n=3.802, Pseudo-R2=0,0423)	Modell 3 – nur Vollzeit (n=2.787, Pseudo-R2=0,0382)	Modell 4 – nur Teilzeit (n=1.015, Pseudo-R2=0,0890)
Arbeitsumfang (Ref. Vollzeit)				
Große Teilzeit (> 20 Std.)	-0,2072 (0,1248)*	-0,2078 (0,1251)*		
Kleine Teilzeit (≤ 20 Std., inkl. Minijob)	-0,4035 (0,1774)**	-0,4047 (0,1776)**		
Weiblich (Ref. männlich)	0,1278 (0,1054)	0,1257 (0,1064)	-0,0741 (0,1156)	0,6590 (0,2104)***
Altersgruppen (Ref. 30- bis 54-Jährige)				
Unter-30-Jährige	-0,2570 (0,1363)*	-0,2606 (0,1358)*	-0,2232 (0,1599)	-0,1790 (0,2677)
55- bis unter-67-Jährige	-0,3190 (0,1063)***	-0,3219 (0,1065)***	-0,3662 (0,1273)***	-0,2521 (0,2003)
67-Jährige und Ältere	-1,1355 (0,5461)**	-1,1404 (0,5426)**	-1,0273 (0,7975)	-0,9603 (0,7280)
Führungsverantwortung (Ref. keine Führungsposition, kein Wunsch auf Aufstieg)				
Führungskraft	0,1430 (0,1198)	0,1420 (0,1196)	0,3363 (0,1406)**	-0,2515 (0,2195)
Nicht-Führungskraft mit (bedingungsloser) Aufstiegsorientierung	0,7492 (0,1763)***	0,7511 (0,1761)***	0,06582 (0,2057)***	1,2423 (0,3411)***
Nicht-Führungskraft mit bedingter Aufstiegsorientierung	0,5092 (0,1218)***	0,5060 (0,1223)***	0,5888 (0,1356)***	0,4075 (0,2077)**
Überstunden (ja)	0,3364 (0,0905)***	0,3330 (0,0905)***	0,2437 (0,1074)**	0,5154 (0,1727)***
Mit Arbeit (eher) zufrieden (ja)	0,2192 (0,1263)*	0,2369 (0,1316)*	0,2892 (0,1517)*	0,1865 (0,2549)
Engagement-Index	0,0019 (0,0034)	0,0023 (0,0034)	0,048 (0,0040)	-0,0080 (0,0064)
Schulnote für eigene Vergütung (Ref. gut und sehr gut)				
Befriedigend/ausreichend		0,0472 (0,0981)	0,0395 (0,1163)	0,0757 (0,1893)
Mangelhaft/ungenügend		0,0871 (0,1642)	0,2121 (0,1997)	-0,0774 (0,2848)
Qualifikation (Ref. abgeschlossene Berufsausbildung)				
Kein Berufsabschluss	0,0986 (0,1898)	0,0960 (0,1901)	0,0653 (0,2552)	0,3366 (0,2979)
Fortbildungsabschluss	0,2949 (0,1501)**	0,3018 (0,1506)**	0,1657 (0,1731)	0,7139 (0,3446)**
(Fach-)Hochschulabschluss	-0,1753 (0,0940)*	-0,1705 (0,0941)*	-0,2073 (0,1113)*	-0,2173 (0,1865)

***/**/*: Signifikanz auf 1-/5-/10-Prozentsniveau; abhängige Variable: Bereitschaft zur Arbeitszeitausdehnung.; zusätzliche Kontrollvariablen: Behinderung; Unternehmensgröße (6 Klassen); Wirtschaftszweig (8 Wirtschaftsklassen); Betriebszugehörigkeitsdauer (4 Gruppen); Bürobeschäftigung.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2025, Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle A3: Wahrscheinlichkeit, sich grundsätzlich eine Arbeitszeitausdehnung vorstellen zu können, wenn es ein besseres Betreuungsangebot (Kinder/Pflege) gäbe.

Nur Personen, für die eine Arbeitszeitausdehnung grundsätzlich in Frage kommt, und die Betreuungssituation relevant ist. Binäre logistische Regression, Koeffizienten, robuste Standardfehler in (...)

Modell	Modell 1 (n=2.196, Pseudo-R ² =0,0764)	Modell 2 – nur Vollzeit (n=1.565, Pseudo-R ² =0,0856)	Modell 3 – nur Teilzeit (n=631, Pseudo-R ² =0,1106)	Modell 4 (n=2.043, Pseudo-R ² =0,1761)	Modell 5 – nur Vollzeit (n=1.466, Pseudo-R ² =0,1874)	Modell 6 – nur Teilzeit (n=573, Pseudo-R ² =0,2269)
Arbeitsumfang (Ref. Vollzeit)						
Große Teilzeit (> 20 Std.)	0,2626 (0,1449)*			0,0236 (0,1728)		
Kleine Teilzeit (≤ 20 Std., inkl. Minijob)	0,4760 (0,2428)**			0,3021 (0,2401)		
Weiblich (Ref. männlich)	0,1152 (0,1236)	-0,0357 (0,1431)	0,5406 (0,2793)*	0,0032 (0,1420)	-0,0890 (0,1618)	0,2783 (0,3296)
Altersgruppen (Ref. 30- bis 54-Jährige)						
Unter-30-Jährige	0,2139 (0,1576)	0,3468 (0,1774)*	0,0820 (0,3806)	0,2870 (0,1817)	0,4067 (0,2079)**	0,0929 (0,4133)
55- bis unter-67-Jährige	-1,1312 (0,1789)***	-1,2875 (0,2100)***	-0,7818 (0,3787)**	-0,8798 (0,1816)***	-1,0211 (0,2139)***	-0,5253 (0,3921)
67-Jährige und Ältere	-1,3147 (0,7950)*	-1,1143 (0,8990)	-1,5277 (1,5180)	-1,329 (0,7728)*	-0,6765 (0,8437)	n.v.
Führungsverantwortung (Ref. keine Führungsposition, kein Wunsch auf Aufstieg)						
Führungskraft	0,5694 (0,1582)***	0,6386 (0,1922)***	0,6201 (0,3065)**	0,4264 (0,1704)**	0,4585 (0,2062)**	0,5424 (0,3386)
Nicht-Führungskraft mit (bedingungsloser) Aufstiegsorientierung	0,5255 (0,2124)**	0,6868 (0,2627)***	0,1889 (0,3775)	0,3098 (0,2278)	0,4953 (0,2728)*	-0,0913 (0,4454)
Nicht-Führungskraft mit bedingter Aufstiegsorientierung	0,2528 (0,1552)	0,3993 (0,2064)*	0,0489 (0,2523)	0,0771 (0,1692)	0,1957 (0,2251)	-0,1619 (0,2714)
Überstunden (ja)	0,1527 (0,1104)	0,1270 (0,1297)	0,1702 (0,2177)	0,0931 (0,1269)	0,0328 (0,1476)	0,1783 (0,2705)
Mit Arbeit (eher) zufrieden (ja)	0,0748 (0,1536)	0,0827 (0,1765)	0,0535 (0,2935)	-0,0868 (0,1757)	0,1209 (0,2039)	-0,5924 (0,3123)*
Engagement-Index	-0,0024 (0,0040)	-0,0017 (0,0047)	-0,0048 (0,0077)	-0,0016 (0,0043)	-0,0022 (0,0053)	-0,0008 (0,0078)
Schulnote für die Vereinbarkeit am jetzigen Arbeitsplatz (Ref. gut und sehr gut)						
Befriedigend/ausreichend	0,0068 (0,1226)	-0,0174 (0,1441)	0,1361 (0,2267)			
Mangelhaft/ungenügend	0,1696 (0,2187)	-0,0124 (0,2524)	0,6659 (0,4822)			
Partner/Partnerin nimmt mehr Verpflichtungen im Haushalt und Betreuungspflichten ab als Bedingung für eine Arbeitszeitausdehnung (ja)				1,6804 (0,1281)***	1,7513 (0,1517)***	1,8508 (0,2497)***

***/**/*: Signifikanz auf 1-/5-/10-Prozentsniveau; abhängige Variable: Bereitschaft zur Arbeitszeitausdehnung; zusätzliche Kontrollvariablen: Qualifikation (keine Ausbildung, abgeschlossene Berufsausbildung, Fortbildungsabschluss, (Fach-)Hochschulabschluss); Behinderung; Unternehmensgröße (6 Klassen); Wirtschaftszweig (8 Wirtschaftskluster); Betriebszugehörigkeitsdauer (4 Gruppen); Bürobeschäftigung.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2025, Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle A4: Wahrscheinlichkeit, sich grundsätzlich eine Arbeitszeitausdehnung vorstellen zu können, wenn Partner/Partnerin mehr Betreuungsaufgaben übernehmen würde.

Nur Personen, für die eine Arbeitszeitausdehnung grundsätzlich in Frage kommt und die Übernahme von Betreuungsaufgaben durch Partner/Partnerin relevant ist. Binäre logistische Regression, Koeffizienten, robuste Standardfehler in (...)

Modell	Modell 1 (n=2.750, Pseudo-R2=0,0617)
Arbeitsumfang (Ref. Vollzeit)	
Große Teilzeit (> 20 Std.)	0,3271 (0,1387)**
Kleine Teilzeit (≤ 20 Std., inkl. Minijob)	0,7456 (0,2080)***
Weiblich (Ref. männlich)	0,4041 (0,1156)***
Altersgruppen (Ref. 30- bis 54-Jährige)	
Unter-30-Jährige	-0,0031 (0,1453)
55- bis unter-67-Jährige	-0,6043 (0,1367)***
67-Jährige und Ältere	-2,8047 (1,1130)***
Führungsverantwortung (Ref. keine Führungsposition, kein Wunsch auf Aufstieg)	
Führungskraft	0,2916 (0,1497)*
Nicht-Führungskraft mit (bedingungsloser) Aufstiegsorientierung	0,5984 (0,1981)***
Nicht-Führungskraft mit bedingter Aufstiegsorientierung	0,4144 (0,1424)***
Überstunden (ja)	0,4096 (0,1051)***
Mit Arbeit (eher) zufrieden (ja)	0,0099 (0,1406)
Schulnote für die Vereinbarkeit am jetzigen Arbeitsplatz (Ref. gut und sehr gut)	
Befriedigend/ausreichend	0,1818 (0,1118)
Mangelhaft/ungenügend	-0,4511 (0,2282)**
Qualifikation (Ref. abgeschlossene Berufsausbildung)	
Kein Berufsabschluss	0,1773 (0,2266)
Fortbildungsabschluss	0,3688 (0,1491)**
(Fach-)Hochschulabschluss	0,3024 (0,1038)***

***/**/*: Signifikanz auf 1-/5-/10-Prozentsniveau; abhängige Variable: Bereitschaft zur Arbeitszeitausdehnung; zusätzliche Kontrollvariablen: Engagement-Index; Behinderung; Unternehmensgröße (6 Klassen); Wirtschaftszweig (8 Wirtschaftskluster); Betriebszugehörigkeitsdauer (4 Gruppen); Bürobeschäftigung.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2025, Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle A5: Wahrscheinlichkeit, sich grundsätzlich eine Arbeitszeitausdehnung vorstellen zu können, wenn (mehr) Homeoffice möglich wäre.

Nur Personen, für die eine Arbeitszeitausdehnung grundsätzlich in Frage kommt und das potenzielle Arbeiten im Homeoffice relevant ist. Binäre logistische Regression, Koeffizienten, robuste Standardfehler in (...)

Modell	Modell 1 (n=3.076, Pseudo-R2=0,0879)
Arbeitsumfang (Ref. Vollzeit)	
Große Teilzeit (> 20 Std.)	0,0503 (0,1307)
Kleine Teilzeit (≤ 20 Std., inkl. Minijob)	0,2208 (0,2049)
Weiblich (Ref. männlich)	0,5691 (0,1062)***
Altersgruppen (Ref. 30- bis 54-Jährige)	
Unter-30-Jährige	0,1744 (0,1408)
55- bis unter-67-Jährige	-0,4835 (0,1214)***
67-Jährige und Ältere	-1,0722 (0,5406)***
Führungsverantwortung (Ref. keine Führungsposition, kein Wunsch auf Aufstieg)	
Führungskraft	0,4790 (0,1301)***
Nicht-Führungskraft mit (bedingungsloser) Aufstiegsorientierung	0,4887 (0,1830)***
Nicht-Führungskraft mit bedingter Aufstiegsorientierung	0,3887 (0,1284)***
Überstunden (ja)	0,2392 (0,0982)***
Engagement-Index	-0,0161 (0,0035)***
Mit Arbeit (eher) zufrieden (ja)	0,1189 (0,1333)
Schulnote für die Vereinbarkeit am jetzigen Arbeitsplatz (Ref. gut und sehr gut)	
Befriedigend/ausreichend	-0,0714 (0,1069)
Mangelhaft/ungenügend	0,3037 (0,2056)
Qualifikation (Ref. abgeschlossene Berufsausbildung)	
Kein Berufsabschluss	0,3563 (0,2192)
Fortbildungsabschluss	0,3179 (0,1466)**
(Fach-)Hochschulabschluss	0,2061 (0,0967)**

***/**/*: Signifikanz auf 1-/5-/10-Prozentsniveau; abhängige Variable: Bereitschaft zur Arbeitszeitausdehnung; zusätzliche Kontrollvariablen: Behinderung; Unternehmensgröße (6 Klassen); Wirtschaftszweig (8 Wirtschaftskluster); Betriebszugehörigkeitsdauer (4 Gruppen); Bürobeschäftigung.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2025; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle A6: Wahrscheinlichkeit, sich grundsätzlich eine Arbeitszeitausdehnung vorstellen zu können, wenn die Lage der Arbeitszeiten flexibler gestaltet werden könnte.

Nur Personen, für die eine Arbeitszeitausdehnung grundsätzlich in Frage kommt. Binäre logistische Regression, Koeffizienten, robuste Standardfehler in (...)

Modell	Modell 1 (n=3.783 Pseudo-R2=0,0468)
Arbeitsumfang (Ref. Vollzeit)	
Große Teilzeit (> 20 Std.)	0,1344 (0,1129)
Kleine Teilzeit (≤ 20 Std., inkl. Minijob)	-0,1874 (0,1699)
Weiblich (Ref. männlich)	0,1428 (0,0929)
Altersgruppen (Ref. 30- bis 54-Jährige)	
Unter-30-Jährige	0,1639 (0,1268)
55- bis unter-67-Jährige	-0,3792 (0,0999)***
67-Jährige und Ältere	0,0683 (0,4117)
Führungsverantwortung (Ref. keine Führungsposition, kein Wunsch auf Aufstieg)	
Führungskraft	0,3743 (0,1115)***
Nicht-Führungskraft mit (bedingungsloser) Aufstiegsorientierung	0,5832 (0,1626)***
Nicht-Führungskraft mit bedingter Aufstiegsorientierung	0,4017 (0,1099)***
Überstunden (ja)	0,3685 (0,0840)***
Engagement-Index	-0,0084 (0,0031)***
Mit Arbeit (eher) zufrieden (ja)	-0,0581 (0,1199)
Schulnote für die Vereinbarkeit am jetzigen Arbeitsplatz (Ref. gut und sehr gut)	
Befriedigend/ausreichend	0,2365 (0,0925)**
Mangelhaft/ungenügend	0,3060 (0,1916)
Qualifikation (Ref. abgeschlossene Berufsausbildung)	
Kein Berufsabschluss	0,1361 (0,1837)
Fortbildungsabschluss	0,1919 (0,1258)
(Fach-)Hochschulabschluss	0,1048 (0,0857)

***/**/*: Signifikanz auf 1-/5-/10-Prozentsniveau; abhängige Variable: Bereitschaft zur Arbeitszeitausdehnung; zusätzliche Kontrollvariablen: Behinderung; Unternehmensgröße (6 Klassen); Wirtschaftszweig (8 Wirtschaftskluster); Betriebszugehörigkeitsdauer (4 Gruppen); Bürobeschäftigung.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2025; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle A7: Wahrscheinlichkeit, sich grundsätzlich eine Arbeitszeitausdehnung vorstellen zu können, wenn die Arbeitsatmosphäre besser wäre.

Nur Personen, für die eine Arbeitszeitausdehnung grundsätzlich in Frage kommt. Binäre logistische Regression, Koeffizienten, robuste Standardfehler in (...)

Modell	Modell 1 (n=3.775, Pseudo-R2=0,1074)
Arbeitsumfang (Ref. Vollzeit)	
Große Teilzeit (> 20 Std.)	-0,0647 (0,1258)
Kleine Teilzeit (≤ 20 Std., inkl. Minijob)	0,1293 (0,1906)
Weiblich (Ref. männlich)	0,0597 (0,1014)
Altersgruppen (Ref. 30- bis 54-Jährige)	
Unter-30-Jährige	0,1726 (0,1316)
55- bis unter-67-Jährige	-0,3768 (0,1169)***
67-Jährige und Ältere	-1,2784 (0,6615)*
Führungsverantwortung (Ref. keine Führungsposition, kein Wunsch auf Aufstieg)	
Führungskraft	0,4017 (0,1286)***
Nicht-Führungskraft mit (bedingungsloser) Aufstiegsorientierung	0,0561 (0,1795)
Nicht-Führungskraft mit bedingter Aufstiegsorientierung	0,2957 (0,1278)**
Überstunden (ja)	0,3381 (0,0920)**
Engagement-Index	-0,0076 (0,0035)***
Mit Arbeit (eher) zufrieden (ja)	-0,7910 (0,1283)***
Schulnote für die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen (Ref. gut und sehr gut)	
Befriedigend/ausreichend	0,4163 (0,1096)***
Mangelhaft/ungenügend	0,9888 (0,2694)***
Schulnote für die Zusammenarbeit mit der Führungskraft (Ref. gut und sehr gut)	
Befriedigend/ausreichend	0,2654 (0,1084)**
Mangelhaft/ungenügend	0,5475 (0,1832)***
Qualifikation (Ref. abgeschlossene Berufsausbildung)	
Kein Berufsabschluss	0,1470 (0,1962)
Fortbildungsabschluss	0,1578 (0,1350)
(Fach-)Hochschulabschluss	0,3091 (0,0924)***

***/**/*: Signifikanz auf 1-/5-/10-Prozentsniveau; abhängige Variable: Bereitschaft zur Arbeitszeitausdehnung; zusätzliche Kontrollvariablen: Behinderung; Unternehmensgröße (6 Klassen); Wirtschaftszweig (8 Wirtschaftskluster); Betriebszugehörigkeitsdauer (4 Gruppen); Bürobeschäftigung.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2025; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle A8: Wahrscheinlichkeit, sich grundsätzlich eine Arbeitszeitausdehnung vorstellen zu können, wenn Arbeitsaufgaben interessanter wären/man mehr Verantwortung bekäme.

Nur Personen, für die eine Arbeitszeitausdehnung grundsätzlich in Frage kommt. Binäre logistische Regression, Koeffizienten, robuste Standardfehler in (...)

Modell	Modell 1 (n=3.775, Pseudo-R2=0,1074)
Arbeitsumfang (Ref. Vollzeit)	
Große Teilzeit (> 20 Std.)	-0,2105 (0,1152)*
Kleine Teilzeit (≤ 20 Std., inkl. Minijob)	-0,0925 (0,1781)
Weiblich (Ref. männlich)	0,0048 (0,0942)
Qualifikation (Ref. abgeschlossene Berufsausbildung)	
Kein Berufsabschluss	0,1823 (0,1877)
Fortbildungsabschluss	0,0532 (0,1288)
(Fach-)Hochschulabschluss	0,3136 (0,0868)***
Führungsverantwortung (Ref. keine Führungsposition, kein Wunsch auf Aufstieg)	
Führungskraft	0,6980 (0,1192)***
Nicht-Führungskraft mit (bedingungsloser) Aufstiegsorientierung	1,1363 (0,1698)***
Nicht-Führungskraft mit bedingter Aufstiegsorientierung	0,8196 (0,1159)***
Überstunden (ja)	0,1876 (0,0861)**
Engagement-Index	-0,0045 (0,0034)
Mit Arbeit (eher) zufrieden (ja)	-0,3633 (0,1237)***
Schulnote für Entscheidungsspielräume, eigene Aufgaben planen und durchführen zu können (Ref. gut und sehr gut)	
Befriedigend/ausreichend	-0,0123 (0,1024)
Mangelhaft/ungenügend	0,2625 (0,1928)
Schulnote für die Möglichkeit, sich beruflich weiterentwickeln zu können (Ref. gut und sehr gut)	
Befriedigend/ausreichend	-0,3316 (0,1017)***
Mangelhaft/ungenügend	0,0278 (0,1408)
Schulnote für die eigene Arbeitshilfte (Ref. gut und sehr gut)	
Befriedigend/ausreichend	-0,0165 (0,1027)
Mangelhaft/ungenügend	-0,1462 (0,2533)

***/**/*: Signifikanz auf 1-/5-/10-Prozentsniveau; abhängige Variable: Bereitschaft zur Arbeitszeitausdehnung; zusätzliche Kontrollvariablen: Alter (4 Altersgruppen); Behinderung; Unternehmensgröße (6 Klassen); Wirtschaftszweig (8 Wirtschaftskluster); Betriebszugehörigkeitsdauer (4 Gruppen); Bürobeschäftigung.

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2025; Institut der deutschen Wirtschaft