



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND  
BERUFSFORSCHUNG  
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

# IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

---

## **14|2024** Ältere Arbeitskräfte im demografischen Wandel: Beschäftigungspotenziale im internationalen Vergleich

Ulrich Walwei

ISSN 2195-2655



# Ältere Arbeitskräfte im demografischen Wandel: Beschäftigungspotenziale im internationalen Vergleich

Ulrich Walwei (IAB)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

## In aller Kürze

- Hierzulande wie auch in vielen anderen Staaten der westlichen Welt erreichen die geburtenstarken Jahrgänge gerade Zug um Zug das Rentenalter.
- Die Bundesrepublik Deutschland hat bei der Beschäftigung Älterer in den letzten Dekaden deutlich aufgeholt.
- Im internationalen Vergleich zeigt sich der Aufholprozess vor allem bei den 50- bis 64-Jährigen, wo Deutschland mittlerweile sehr deutlich über dem OECD-Durchschnitt liegt. Bei den 65- bis 74-Jährigen hingegen rangiert Deutschland noch unter dem OECD-Mittel.
- Generell ist aus internationaler Perspektive festzustellen, dass es einige Länder gibt, in denen Ältere in besonders starkem Maße am Arbeitsmarkt präsent sind.
- In dem Bericht geht es darum, Anhaltspunkte für diejenigen Faktoren zu erhalten, welche zu den hohen Erwerbstätigenquoten beigetragen haben könnten.
- Zu Vergleichszwecken wird hier die Situation in Japan, Neuseeland, Island, Norwegen und Schweden näher betrachtet, die allesamt höhere Erwerbstätigenquoten Älterer als Deutschland aufweisen.
- Die hohe Alterserwerbstätigkeit in Island, Schweden und Norwegen steht in Verbindung mit der in allen drei Ländern hohen Frauenerwerbsbeteiligung und den kontinuierlichen Verbesserungen im Bildungsniveau, einschl. der beruflichen Weiterbildung.
- In Neuseeland ist der Lohnabstand von Älteren gegenüber Jüngeren sehr viel geringer als beispielsweise in Deutschland. Dies trägt zu erstaunlich hohen Einstellungsquoten Älterer in Neuseeland bei, das sich zugleich einer konsequenten und öffentlich wahrnehmbaren Antidiskriminierungspolitik verschrieben hat.
- In Japan spielen der demografisch bedingte Arbeitskräftebedarf und starke Einkommensbedarfe auf individueller Ebene eine große Rolle. Dort sind also viele Ältere schlicht darauf angewiesen, noch zu arbeiten, um ihren Lebensunterhalt sicherzustellen.
- Hohe bzw. steigende Erwerbstätigenquoten Älterer sind grundsätzlich kein Selbstläufer. Sie setzen gute Bildung und Qualifikation sowie die Möglichkeit und Befähigung zu lebenslangem Lernen voraus.
- Auch gesundheitliche Prävention ist eine wichtige Voraussetzung für ein langes Erwerbsleben, die wie die Bildung am besten so früh wie möglich beginnt.
- Je mehr es zudem gelingt, Kompetenzen und Fähigkeiten der Älteren zu stärken, alters- und altersgerechte Arbeit zu organisieren und flexibel auf Beschäftigtenwünsche einzugehen, desto größer ist die Chance, Ältere am Arbeitsmarkt zu halten oder zurückzugewinnen.
- Schließlich sind Regulierungen und Förderprogramme ins Blickfeld zu nehmen, die Anreize für Beschäftigung im Alter setzen. Hier geht es um die Flexibilität des Rentenzugangs, arbeitsrechtliche Erleichterungen bei der Weiterbeschäftigung im Alter, die Bezugsdauer des Arbeitslosengelds für Ältere, ihre Berücksichtigung in der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie

die den Vorruhestand eventuell begünstigenden Regelungen im Bürgergeld, wie etwa Karenzzeiten bei Vermögen und Wohnung.

# Inhalt

In aller Kürze .....	3
Inhalt.....	5
Zusammenfassung .....	6
Summary.....	7
Danksagung.....	8
<b>1 Einleitung.....</b>	<b>9</b>
<b>2 Erwerbstätigkeit Älterer im internationalen Vergleich .....</b>	<b>9</b>
<b>3 Ältere Erwerbspersonen in Deutschland .....</b>	<b>12</b>
<b>4 Zentrale Elemente der Erwerbstätigkeit Älterer in ausgewählten Ländern .....</b>	<b>14</b>
4.1 Demografie .....	14
4.2 Erwerbstätigkeit Älterer im Detail .....	15
4.3 Beschäftigungsformen und Lohnabstand .....	16
4.4 Fluktuation in Beschäftigung .....	17
4.5 Rentenzugangsalter .....	18
<b>5 Spezifische Erkenntnisse zu den Vergleichsländern“ .....</b>	<b>19</b>
<b>6 Fazit und Folgerungen .....</b>	<b>21</b>
Literatur .....	23
Abbildungsverzeichnis.....	26
Tabellenverzeichnis.....	26

# Zusammenfassung

Hierzulande wie auch in vielen anderen Staaten der westlichen Welt erreichen die geburtenstarken Jahrgänge mehr und mehr das Rentenalter. Da weniger junge Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt nachrücken als Ältere ausscheiden, sinkt unter sonst gleichen Bedingungen die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte. Gleichzeitig wachsen die Finanzierungsprobleme in der Rentenversicherung, denn insbesondere in den international weit verbreiteten Umlagesystemen zahlen immer weniger Menschen in die Altersvorsorge ein. Gleichzeitig wächst der Anteil der Rentenbeziehenden. Vor diesem Hintergrund rückt die Erwerbsbeteiligung älterer Personen verstärkt in den Fokus.

Der Bericht startet mit einer Übersicht der Erwerbsarbeit von Älteren in einem breiteren internationalen Vergleich. Dem folgt eine Situationsbeschreibung für Deutschland. Im Anschluss soll ein genauere Blick auf die Länder gerichtet werden, die bei der Erwerbstätigkeit Älterer ganz vorne stehen. Es geht darum, Anhaltspunkte für diejenigen Faktoren zu erhalten, die das hohe Beschäftigungsniveau der Älteren in diesen Ländern begünstigt haben könnten.

Die Bundesrepublik Deutschland hat bei der Beschäftigung Älterer in den letzten Dekaden deutlich aufgeholt. Dies gilt insbesondere für die 50-64-Jährigen. Im Vergleich zu den Spitzenländern fehlen mittlerweile nur noch wenige Prozentpunkte. Ein größerer Rückstand besteht allerdings noch bei den 65- bis 74-Jährigen. Der künftige Abstand zu anderen Ländern wird bei dieser Altersgruppe durch gegenläufige Entwicklungen beeinflusst. Durch die weiteren Schritte in Richtung der „Rente mit 67“ dürfte er sich vermutlich weiter verringern, durch die „Rente mit 63“ aber verlangsamt werden.

Deutschland wird mit Blick auf die Erwerbstätigenquoten Älterer aber noch von einigen Ländern übertroffen. Hier stellt sich die Frage, welche Faktoren hinter der günstigen Entwicklung des Arbeitsmarktes für Ältere in diesen Ländern stehen könnten. Zu Vergleichszwecken wird in diesem Bericht die Situation in Japan, Neuseeland, Island, Norwegen und Schweden näher betrachtet, die allesamt noch höhere Erwerbstätigenquoten von Älteren als Deutschland aufweisen. Dabei werden nacheinander verschiedene, für die Erwerbstätigkeit Älterer bedeutsame Aspekte aus einer international vergleichenden Perspektive beleuchtet.

Der Ländervergleich ergibt eine ganze Reihe von wichtigen Punkten, an die hierzulande angeknüpft werden könnte. Die hohe Alterserwerbstätigkeit in Island, Schweden und Norwegen steht in Verbindung mit der in beiden Ländern hohen Frauenerwerbsbeteiligung und kontinuierlichen Verbesserungen im Bildungsniveau der Bevölkerung, einschließlich der beruflichen Weiterbildung. Neuseeland weist einen geringen Lohnabstand von Älteren gegenüber Jüngeren und hohe Einstellungsquoten Älterer auf, die zudem auch das Ergebnis einer konsequenten und öffentlich wahrnehmbaren Antidiskriminierungspolitik sind. In Japan spielen der demografisch bedingt sehr starke Arbeitskräftebedarf und Einkommensbedarfe auf individueller Ebene eine offenbar sehr große Rolle, da viele Ältere dort erwerbstätig sein müssen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern.

Hohe bzw. steigende Erwerbstätigenquoten Älterer sind grundsätzlich kein Selbstläufer. Sie setzen eine gute Bildung und Qualifikation auf der individuellen Ebene sowie die Möglichkeit und Befähigung zu lebenslangem Lernen voraus. Auch gesundheitliche Prävention ist für ein langes Erwerbsleben wichtig, die wie die Bildung am besten so früh wie möglich beginnt. Hohe Erwerbstätigenquoten Älterer werden nicht nur durch die individuelle Beschäftigungsfähigkeit begünstigt, sondern auch durch die Attraktivität des Arbeitsmarkts und damit der für Ältere erreichbaren Beschäftigung. Je besser es gelingt, Kompetenzen und Fähigkeiten der Älteren zu stärken, alters- und altermngerechte Arbeit zu organisieren und flexibel auf Beschäftigtenwünsche einzugehen, desto größer ist die Chance, Ältere am Arbeitsmarkt zu halten oder zurückzugewinnen. Schließlich sind auch Regulierungen und Förderprogramme ins Blickfeld zu nehmen, die Anreize für Beschäftigung im Alter setzen. Zu nennen sind hier die Flexibilität des Rentenzugangs, arbeitsrechtliche Erleichterungen bei der Weiterbeschäftigung im Alter, die Bezugsdauer des Arbeitslosengelds für Ältere, die Berücksichtigung älterer Arbeitsloser in der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie die Überprüfung der den Vorruhestand begünstigenden Regelungen im Bürgergeld, etwa die Karenzzeiten bei Vermögen und Wohnung.

## Summary

In Germany, as in many other countries in the western world, the baby boomers are reaching retirement age. As fewer young workers are entering the labour market than older workers are leaving due to low birth rates, the labour force workers is falling, all other things being equal. At the same time, the funding problems in the pension insurance system are growing, as fewer and fewer people are paying into the pension scheme, particularly in the internationally widespread pay-as-you-go systems. At the same time the proportion of pensioners is growing. Against this backdrop, the labour market participation of older people is increasingly coming into focus.

The report begins with an overview of older people's labour force participation in a broader international comparison. This is followed by a description of the situation in Germany. A closer look will then be taken at the countries that are at the forefront of older people's labour force participation. The aim is to obtain indications of the factors that may have contributed to the high level of employment among older people in these countries.

The Federal Republic of Germany has clearly caught up in the employment of older people in recent decades. This applies in particular to the 50-64 age group. Compared to the leading countries, Germany is only a few percentage points behind. However, the 65-74 age group is still lagging further behind. The future gap to other countries in this age group will be influenced by opposing developments. The further steps towards "retirement at 67" are likely to reduce it further, but the "retirement at 63" will slow it down.

However, Germany is still outperformed by some countries in terms of the employment rates of older people. This raises the question of what factors could be behind the favourable development of the labour market for older people in these countries. For the purposes of comparison, this report takes a closer look at the situation in Japan, New Zealand, Iceland, Norway and Sweden, all of which have even higher employment rates for older people than

Germany. Various aspects that are important for the employment of older people are analysed in turn from an international comparative perspective.

The country comparison reveals a number of important points that could be considered in Germany. The high level of employment among older people in Iceland, Sweden and Norway is linked to the high female labour force participation rate in both countries and continuous improvements in the educational level of the population, including further vocational training. New Zealand has a low pay gap between older and younger workers and comparatively high hiring rates for older workers, following a consistent and publicly visible anti-discrimination policy. In Japan, demographic pressure on labour demand and income requirements at the individual level is of significant importance.

High and even higher employment rates for older people are not an automatic mechanism. They require good education and qualifications at the individual level as well as the opportunity and ability to engage in lifelong learning. Preventive healthcare is also required for a long working life, which, like education, is best started as early as possible. High employment rates among older people are not only favoured by individual employability, but also by the attractiveness of the labour market and thus the availability of employment for older workers. The more it is possible to address the skills and abilities of older workers, organise age-appropriate work and respond flexibly to employees' wishes, the greater the chance of retaining older workers in the labour market or of winning them back. Finally, regulations and support programmes that provide incentives for employment in old age should also be considered. These include the flexibility of pension entitlement, more favourable labour law provisions for continued employment in old age, the longer period of unemployment benefit for older people, their inclusion in active labour market policy and a review of the regulations in the citizen's allowance that favour early retirement, such as the waiting periods for assets and housing.

## Danksagung

Der Autor dankt Annette Trahms für wertvolle Anregungen zu einer früheren Version und Fenno Liß für die Unterstützung bei der Erstellung des Manuskripts.

# 1 Einleitung

Hierzulande wie auch in vielen anderen Staaten der westlichen Welt erreichen die geburtenstarken Jahrgänge (1955 bis 1969) Zug um Zug das Rentenalter. Da weniger junge Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt nachrücken als Ältere ausscheiden, sinkt unter sonst gleichen Bedingungen (z.B. ohne Berücksichtigung von Migration) die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte. Gleichzeitig wachsen die Finanzierungsprobleme in der Rentenversicherung, denn insbesondere in den international weit verbreiteten Umlagesystemen zahlen immer weniger Menschen in die Altersvorsorge ein und gleichzeitig wächst der Anteil der Rentenbeziehenden. Vor diesem Hintergrund rückt die Erwerbsbeteiligung älterer Personen verstärkt in den Fokus.

In der Bundesrepublik Deutschland hat sich in den letzten drei Jahrzehnten die Erwerbstätigkeit der Älteren enorm erhöht. Hiermit steht man aber nicht allein. In vielen anderen Ländern zeigt sich ein ähnliches Bild, wenn auch mehr oder weniger stark ausgeprägt. Dabei sticht ins Auge, dass es einige Länder gibt, in denen Ältere noch stärker am Arbeitsmarkt präsent sind als hierzulande.

Der Bericht startet mit einer Übersicht der Erwerbsarbeit von Älteren in einem breiteren internationalen Vergleich. Dem folgt eine Situationsbeschreibung für Deutschland. Im Anschluss soll dann ein genauere Blick auf die Länder gerichtet werden, die bei der Erwerbstätigkeit Älterer ganz vorne stehen. Es geht darum, Anhaltspunkte für diejenigen Faktoren zu erhalten, die dem hohen Beschäftigungsniveau der Älteren in diesen Ländern Vorschub geleistet haben könnten. Hierdurch lassen sich Hinweise gewinnen, wie die verbesserte Beschäftigungssituation älterer Personen hierzulande stabilisiert und noch weiter ausgebaut werden kann.

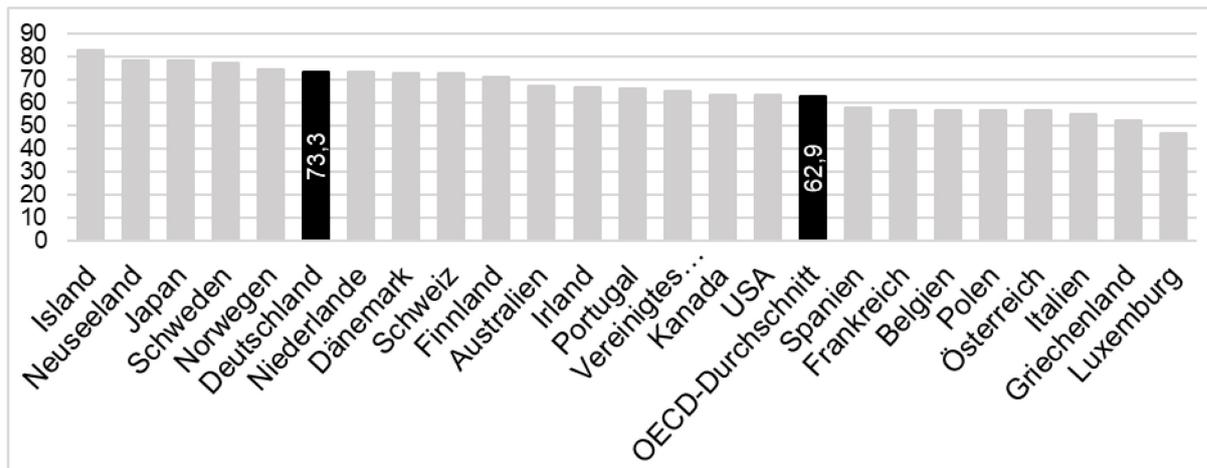
## 2 Erwerbstätigkeit Älterer im internationalen Vergleich

Die folgende Darstellung geht auf der Basis von OECD-Daten und unter Heranziehung einer aktuellen Studie der Roman-Herzog-Stiftung e.V. (Enste et al. 2023) in mehreren Schritten vor. Zunächst erfolgt eine Betrachtung der aktuellen Situation, in dem die Erwerbstätigenquoten der 55-64-Jährigen für das Jahr 2022 für verschiedene OECD-Länder dargestellt werden (Abbildung 1). Im zweiten Schritt wird die Entwicklung der Erwerbstätigenquoten der 55-64-Jährigen in diesen Ländern im Zeitraum 1995 bis 2022 beleuchtet (Abbildung 2). Der dritte Schritt rundet das internationale Bild durch die entsprechenden Quoten für die Gruppe der Über-65-Jährigen im Jahr 2022 ab (Abbildung 3). Der vierte und letzte Schritt ergänzt die Betrachtung der Erwerbstätigenquoten im internationalen Vergleich um empirische Befunde zur geschätzten Lebensarbeitszeit in Beschäftigungsjahren und Arbeitsstunden.

Der Vergleich der Erwerbstätigenquoten der 55-64-Jährigen in OECD-Ländern zeigt für das Jahr 2022, dass es zwischen den Ländern noch erhebliche Unterschiede gibt. Die Werte reichen von unter 50 Prozent bis etwas über 80 Prozent. Die höchsten Quoten unter den Industrieländern weisen drei skandinavische Länder (Island, Schweden und Norwegen) und zwei

außereuropäische Länder (Neuseeland und Japan) auf. Direkt hinter dieser Spitzengruppe folgt bereits Deutschland, das mit gut 73 Prozent in 2022 ebenfalls weit oberhalb des OECD-Durchschnitts von knapp 63 Prozent lag. Die niedrigsten Erwerbstätigenquoten der 55-64-Jährigen verzeichneten in der Gruppe der hier ausgewählten Länder die drei EU-Staaten Italien, Griechenland und Luxemburg.

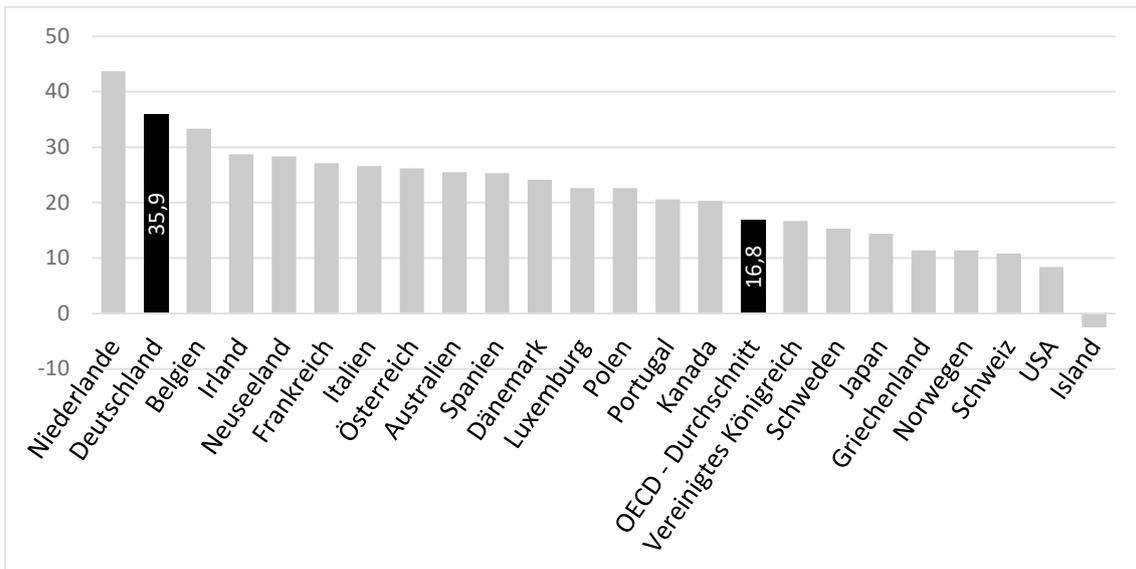
Abbildung 1: Erwerbstätigenquoten Älterer (55 bis 64 Jahre) in OECD-Ländern im Jahr 2022, Angaben in Prozent



Quelle: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Was die Entwicklung der Erwerbstätigenquoten der 55-64-Jährigen in Industrieländern über die Zeit angeht, zeigt sich ein etwas anderes Bild. Zwischen 1995 und 2022 war der Anstieg in Prozentpunkten in den Niederlanden, Deutschland und Belgien am höchsten. Deutschland rückt bei dieser Betrachtung vor die Länder mit einer zuletzt besonders hohen Erwerbstätigkeit der 55-64-Jährigen und verzeichnet seit 1995 ein mehr als doppelt so hohes Wachstum wie der OECD-Durchschnitt. Den geringsten Anstieg in Prozentpunkten verzeichneten die Schweiz und die USA. Island weist sogar einen Rückgang auf, bewegte sich allerdings über den ganzen Zeitraum auf einem sehr hohen Niveau. Auffällig ist, dass auch die anderen Länder mit hohen Erwerbstätigenquoten der 55-64-Jährigen in 2022 ihr höheres Niveau zumeist schon vor langer Zeit erreicht hatten und insofern auch gar nicht mehr so starke Steigerungspotentiale besaßen.

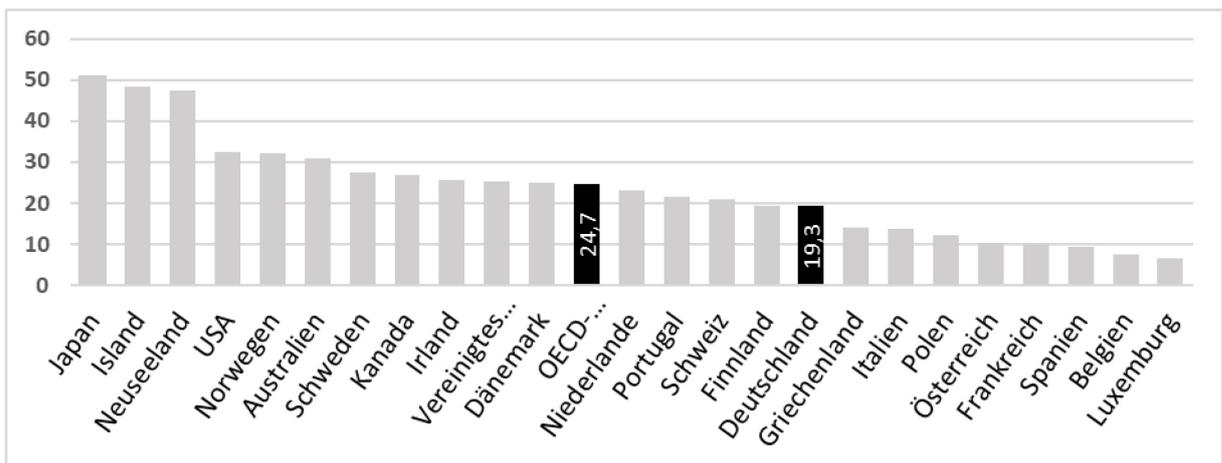
Abbildung 2: Veränderung der Erwerbstätigenquoten Älterer (55 bis 64 Jahre) in OECD-Ländern zwischen 1995 und 2022, Veränderung in Prozentpunkten



Quelle: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Schließlich richtet sich der Blick auf die Erwerbstätigenquote der Über-65-Jährigen und damit der zumeist rentenbeziehenden Erwerbstätigen im Jahr 2022. Hier liegt Japan vorne, unter den europäischen Ländern ist es Island. Deutschland befindet sich anders als bei den 55-64-Jährigen mit mehr als fünf Prozentpunkten unterhalb des OECD-Durchschnitts.

Abbildung 3: Erwerbstätigenquoten Älterer (65 Jahre und älter) in OECD-Ländern im Jahr 2022, Angaben in Prozent



Quelle: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Die bereits benannte Studie des Roman-Herzog-Instituts e.V. liefert prognostische Angaben zur durchschnittlichen Lebensarbeitszeit, u.a. gemessen in den durchschnittlich erwarteten Beschäftigungsjahren einer 15-jährigen Person, im europäischen Vergleich<sup>1</sup>. Die ersten fünf

<sup>1</sup> Das Autorenteam verweist auf eine eingeschränkte Vergleichbarkeit der Daten (Enste et al. 2023).

Positionen belegen hier Island (45,4 Jahre), die Niederlande (43,2 Jahre), Schweden (42,6 Jahre), die Schweiz (42,0 Jahre) und Norwegen (41,2 Jahre). Die Bundesrepublik Deutschland liegt mit 39,3 Beschäftigungsjahren und Position 10 deutlich dahinter, aber noch oberhalb des EU-27-Mittels von 36,5 Beschäftigungsjahren. Bei den Schätzungen der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit in Stunden pro Erwerbstätigen liegt – mit Ausnahme von Island – keines der Länder mit zuletzt hohen Erwerbstätigkeitsquoten der Älteren weit vorne. Die höchsten Werte ergeben sich im europäischen Vergleich für Estland (71,3 Tsd. Stunden), Island (65,8 Tsd. Stunden) und Irland (65,3 Tsd. Stunden). Schweden lag mit 61,3 Tsd. Stunden an Position 12, Norwegen mit 58,7 Tsd. Stunden an Position 19 und Deutschland mit 52,6 Tsd. Stunden und Position 28 von 29 Ländern am ganz unteren Ende. Dabei muss im Blick behalten werden, dass Länder mit relativ hohen Teilzeitquoten, wie z.B. Deutschland, bei einer solchen Durchschnittsbetrachtung automatisch zurückfallen.

### 3 Ältere Erwerbspersonen in Deutschland

Durch anhaltend geringe Geburtenraten und eine im Trend wachsende Lebenserwartung ist der Bevölkerungsanteil der Älteren hierzulande hoch, woraus sich bereits heute ein im internationalen Vergleich überproportionaler Anteil von rentenbeziehenden Personen in Relation zu den Beitragszahlenden ergibt. In der Tabelle 1 wird der sog. „old-age dependency ratio“ (Altenquotient) dargestellt. Aufgrund der absehbaren demografischen Entwicklung in Deutschland wird sich diese Relation mit hoher Wahrscheinlichkeit zukünftig weiter verschlechtern (Fuchs et al. 2021). Mit einem späteren Erwerbsaustritt der Älteren würde sich die Entwicklung aber günstiger darstellen.

**Tabelle 1: Relevante Indikatoren zur Alterserwerbstätigkeit in Deutschland im Vergleich zum OECD-Durchschnitt im Jahr 2022**

	Deutschland	OECD
Altenquotient <sup>1)</sup> , in Prozent	34,9	28,5
<b>Erwerbstätigenquote Älterer, in Prozent</b>		
50-74 Jahre	56,7	52,3
50-54 Jahre	86,6	81,2
55-64 Jahre	73,3	64,6
65-69 Jahre	19,3	24,5
70-74 Jahre	8,4	12,1
<b>Erwerbsaustrittsalter<sup>2)</sup>, in Jahren</b>		
Frauen	63,4	63,1
Männer	63,7	64,4
<b>Beschäftigungsformen (55-64 Jahre), in Prozent</b>		
Teilzeit	31,0	19,4
Davon unfreiwillige Teilzeit, in Prozent	7,0	17,0
Befristete Beschäftigte	3,0	7,5
Selbstständige	12,0	21,6
Lohnabstand <sup>3)</sup>	1,12	1,05
Verbleibsquote <sup>4)</sup> , in Prozent	64,5	52,4
Einstellungsquote <sup>5)</sup> , in Prozent	5,8	9,6

1) Der Altenquotient („old-age dependency ratio“) misst hier den prozentualen Anteil der Bevölkerung eines Landes, die 65 Jahre und älter ist, in Relation zu den Personen, die zwischen 20 und 64 Jahre alt sind.

2) Das Erwerbsaustrittsalter misst das durchschnittliche Alter aller Personen, die in einem gewissen Zeitraum altersbedingt den Arbeitsmarkt verlassen.

3) Der Lohnabstand beziffert den Abstand des durchschnittlichen Bruttolohns von 55-64-Jährigen in Relation zu den 25-54-Jährigen.

4) Die Verbleibsquote erfasst den Anteil der 60-64-Jährigen mit einer Beschäftigungsdauer von mindestens fünf Jahren oder mehr vor dem Messzeitpunkt.

5) Die Einstellungsquote steht für den Anteil der 55-64-Jährigen mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem Jahr an allen Beschäftigten.

Quelle: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Nachdem Deutschland noch bis Mitte der 1990er Jahre eine im internationalen Vergleich geringe Erwerbstätigenquote der Älteren zu verzeichnen hatte, änderte sich das Bild danach deutlich (Walwei 2017; Walwei 2018a; Walwei 2023; Deller/Walwei 2022). Die Erwerbstätigenquote der 50-74-Jährigen legte nach OECD-Angaben alleine zwischen 2011 und 2022 um mehr als zehn Prozentpunkte beträchtlich zu. Während die 50-64-Jährigen inzwischen viel stärker im Arbeitsmarkt vertreten sind als dies in den meisten anderen OECD-Ländern der Fall ist, gilt dies bei den 65-74-Jährigen so nicht (siehe auch Abbildung 1 und Abbildung 3). Der Gender-Gap in der Beschäftigung ist bei den 55-64-Jährigen Männern und Frauen von 13,6 Prozentpunkten in 2011 auf 7,8 Prozentpunkte in 2022 gefallen und lag damit deutlich unter dem OECD-Durchschnitt (siehe Tabelle 3).

Im Zuge der gestiegenen Erwerbstätigkeit der Älteren ist hierzulande das effektive Erwerbsaustrittsalter in den letzten Jahren im Mittel um fast zwei Jahre gestiegen. Es lag in 2022

bei den Männern hierzulande leicht unterhalb des OECD-Durchschnitts, bei den Frauen leicht darüber.

Der Blick auf die Beschäftigungsformen Älterer zeigt im Vergleich zum OECD-Durchschnitt einen hohen Teilzeitanteil, der oft den individuellen Präferenzen („freiwillig“) entspricht sowie eine in dieser Altersgruppe im Vergleich zum OECD-Durchschnitt unterproportionale Befristungs- und Selbständigenquote. Zur hohen Teilzeitquote der Älteren hatte auch die starke Verbreitung der Minijobs in der Altersgruppe beigetragen (vgl. hierzu auch Walwei 2018b). Auffällig ist zudem die eher hohe Verdienstspanne zwischen Älteren und Jüngeren, die auf eine stärker an Seniorität orientierte Entlohnung hindeutet.

Die Verbleibsquote älterer Beschäftigter (60-64-Jährige) im Betrieb ist vergleichsweise hoch. In Verbindung damit stehen empirische Befunde, die zeigen, dass sich Betriebe zuletzt in hohem Maße und auch mit Erfolg bemüht haben, rentenberechtigte Personen im Betrieb zu halten (Czepek et al. 2017). Dagegen fällt die (Wieder-)Einstellungsquote der 55-64-Jährigen relativ gering aus. Mit Letzterem korrespondiert der vergleichsweise hohe Langzeitarbeitslosenanteil der Älteren. Sind Ältere erst einmal länger arbeitslos, fällt es ihnen hierzulande besonders schwer, eine neue Beschäftigung zu finden (Homrighausen/Wolf 2018). Analysen zeigen ferner, dass das Merkmal „Alter“ selbst unter Kontrolle anderer Risikomerkmale die Wiederbeschäftigungschancen von Arbeitslosen und Leistungsempfängerinnen im SGB II verringert (Beste/Trappmann 2016).

## 4 Zentrale Elemente der Erwerbstätigkeit Älterer in ausgewählten Ländern

Wie eingangs bereits angesprochen, wird Deutschland mit Blick auf die Erwerbstätigenquoten Älterer noch von einigen Ländern übertroffen (siehe Abbildung 1 und Abbildung 3). Angesichts der zunehmend in die Jahre kommenden Baby-Boomer stellt sich die Frage, welche Faktoren hinter der günstigen Entwicklung des Arbeitsmarktes für Ältere in anderen Ländern stehen könnten. Zu Vergleichszwecken wird daher im Folgenden die Situation in Japan, Neuseeland, Island, Norwegen und Schweden näher betrachtet, die allesamt noch höhere Erwerbstätigenquoten von Älteren als Deutschland aufweisen. Dabei werden nacheinander verschiedene, für die Erwerbstätigkeit Älterer bedeutsame Aspekte aus einer international vergleichenden Perspektive für die fünf benannten Länder beleuchtet, wie etwa die Demografie, die Erwerbstätigkeit, Beschäftigungsformen, der Lohnabstand, die Fluktuation aus und in Beschäftigung, das Rentenzugangsalter sowie weitere Erkenntnisse aus der Literatur zu den Vergleichsländern.

### 4.1 Demografie

Hier richtet sich der Blick zunächst auf die Altenquotienten im internationalen Vergleich. Die Kennziffer liefert Hinweise, wie hoch der Handlungsbedarf in Richtung einer Ausweitung der

erwerbstätigen Bevölkerung ist. Ein hoher Anteil der durch das Rentensystem zu versorgenden Älteren erhöht den Druck, ältere Personen möglichst lang im Beschäftigungssystem zu halten.

**Tabelle 2: Altenquotienten in ausgewählten Ländern (2022)**

	Japan	Neuseeland	Island	Norwegen	Schweden	Deutschland	OECD-Insgesamt
Altenquotient <sup>1)</sup>	48,8	25,3	22,5	28,3	32,7	34,7	28,5

1) Der Altenquotient („old-age dependency ratio“) misst hier den prozentualen Anteil der Bevölkerung eines Landes, die 65 Jahre und älter ist, in Relation zu den Personen, die zwischen 20 und 64 Jahre alt sind.

Quelle: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Der Altenquotient liegt im OECD-Durchschnitt bei gut 28 Prozent. Die Werte in Japan, Deutschland und Schweden liegen darüber, die für Island und Neuseeland darunter. Norwegen trifft den Durchschnittswert nahezu. Die Beispiele Island und Neuseeland machen deutlich, dass auch Länder mit einem niedrigen und damit für die Alterssicherung günstigeren Quotienten eine hohe Erwerbstätigkeit Älterer aufweisen können. Ein Zusammenhang zwischen einem herausfordernden Altenquotient und einer hohen Erwerbstätigenquote Älterer muss also nicht gegeben sein.

## 4.2 Erwerbstätigkeit Älterer im Detail

Die höchsten Erwerbstätigenquoten in der breiten Altersgruppe der 50-74-Jährigen wiesen in 2022 Neuseeland, Japan und Island auf. Die hier näher betrachteten Länder liegen allesamt deutlich oberhalb des OECD-Durchschnitts.

**Tabelle 3: Erwerbstätigenquoten von Älteren für ausgewählte Länder (2022)**

Altersgruppen	Japan	Neuseeland	Island	Norwegen	Schweden	Deutschland	OECD-Insgesamt
50-54 J.	85,9	86,2	86,4	81,7	88,2	86,6	81,2
55-64 J.	78,1	78,5	82,6	74,5	77,3	73,3	64,6
65-69 J.	50,9	47,3	48,3	32,2	27,6	19,3	24,5
70-74 J.	33,5	10,5	12,6	10,0	10,8	8,4	12,1
50-74 J.	64,8	66,4	66,4	58,3	58,9	56,7	52,3

Quelle: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Bei den Erwerbstätigenquoten der 50-54-Jährigen wird Deutschland nur von Schweden übertroffen. Bei den 55-64-Jährigen liegen Island, Neuseeland und Japan vorne, bei den 65-69-Jährigen sind es ebenfalls diese drei Länder. Mit Japan gibt es bei der Erwerbstätigkeit der 70-74-Jährigen mit einer Erwerbstätigenquote von mehr als 30 Prozent einen Ausreißer nach oben.

Den geringsten Gender gap bei den Erwerbstätigenquoten der 55-64-Jährigen in 2022 weist Schweden auf. Ein geringer Gender gap deutet darauf hin, dass ein Land die vorhandenen Humanreserven von Frauen und Männern auch im Alter gutausschöpft. Unterhalb des OECD-Durchschnitts beim Gender gap liegen auch Island, Deutschland, Norwegen und Neuseeland.

Japan weist dagegen einen vergleichsweise hohen Gender gap auf. Es sind dort also eher die Männer, die noch in höherem Alter erwerbstätig sind.

**Tabelle 4: Differenz der Erwerbstätigenquoten 55-64-Jähriger Männer und Frauen in Prozentpunkten (2022)**

	Japan	Neuseeland	Island	Norwegen	Schweden	Deutschland	OECD-Insgesamt
Differenz	19,2	10,5	7,8	10,4	4,8	7,8	14,1

Quelle: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Die Erwerbstätigenquoten korrespondieren mit dem durchschnittlichen effektiven Erwerbsaustrittsalter. Insgesamt liegt es in 2022 wiederum in Island, Neuseeland und Japan am höchsten. In den hier betrachteten Ländern ist das Erwerbsaustrittsalter für Männer durchgehend höher als für Frauen.

**Tabelle 5: Erwerbsaustrittsalter für Frauen und Männer in ausgewählten Ländern (2022)**

Erwerbsaustrittsalter <sup>1)</sup>	Japan	Neuseeland	Island	Norwegen	Schweden	Deutschland	OECD-Insgesamt
Frauen	67,0	65,5	65,8	62,4	64,5	63,4	63,1
Männer	68,3	67,3	68,3	64,9	65,5	63,7	64,4

1) Das Erwerbsaustrittsalter misst das durchschnittliche Alter aller Personen, die in einem gewissen Zeitraum altersbedingt den Arbeitsmarkt verlassen.

Quelle: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

### 4.3 Beschäftigungsformen und Lohnabstand

Eine stärkere Inzidenz verschiedener, insbesondere flexibler Beschäftigungsformen könnte der Erwerbstätigkeit Älterer zugutekommen, höhere Lohndifferenziale zwischen Älteren und Jüngeren dagegen deren Weiter- bzw. Wiederbeschäftigung erschweren.

Bei den verschiedenen, von unbefristeter Vollzeit abweichenden Formen der Beschäftigung von Älteren ist Japan – abgesehen von der Teilzeitbeschäftigung – an der Spitze, die anderen Länder liegen mit ihren Werten zumeist unterhalb des OECD-Durchschnitts. Die Verbreitung bestimmter Formen der Beschäftigung und höhere Erwerbstätigenquoten Älterer müssen also nicht einhergehen.

**Tabelle 6: Beschäftigungsformen Älterer für ausgewählte Länder (2022)**

	Japan	Neuseeland	Island	Norwegen	Schweden	Deutschland	OECD-Insgesamt
Teilzeit	24,0	17,9	24,3	21,4	17,8	31,0	19,4
Davon unfreiwillige Teilzeit, in Prozent	16,4	17,9	11,3	10,2	14,8	7,0	17,0
Befristete Beschäftigte	22,5	4,3	6,3	2,3	6,6	3,0	7,5
Selbstständige	26,2	26,8	17,2	6,6	12,3	12,0	21,6

Quelle: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Deutschland hat in Relation zu den Vergleichsländern den ausgeprägtesten Lohnabstand zwischen Älteren und Jüngeren, was sich insbesondere für die Wiederbeschäftigung Älterer als Hindernis erweisen kann. Neuseeland verzeichnet dagegen so gut wie gar keinen Wage-gap zwischen Älteren und Jüngeren.

**Tabelle 7: Lohnabstand zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten für ausgewählte Länder (2022)**

	Japan	Neuseeland	Island	Norwegen	Schweden	Deutschland	OECD-Insgesamt
Lohnabstand <sup>1)</sup>	1,03	1,01	1,07	1,11	1,06	1,12	1,05

1) Der Lohnabstand beziffert hier den Quotienten des durchschnittlichen Bruttolohns von 55-64-Jährigen in Relation zu den 25-54-Jährigen.

Quelle: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

## 4.4 Fluktuation in Beschäftigung

Das Beschäftigungsniveau Älterer kann sich im Zeitablauf aus zwei Gründen vergrößern oder verkleinern: entweder verändern sich die Verbleibs- oder die Zugangschancen in Beschäftigung. In beiden Dimensionen könnten sich Unterschiede zwischen den hier betrachteten Ländern ergeben haben.

Alle hier näher betrachteten Länder weisen eine höhere Verbleibsquote der 60-64-Jährigen auf als der OECD-Durchschnitt. Besonders hoch liegen die entsprechenden Werte in Deutschland, Schweden und Neuseeland. In Japan ist der Wert am niedrigsten, obwohl dort über lange Zeit und in vielen Unternehmen das Konzept der „lebenslangen Beschäftigung“ praktiziert wurde (Schad-Seifert/Kottmann 2019). Allerdings hat dieses Modell, das auf Stabilität und Sicherheit in der Beschäftigung setzt, in den letzten Jahren wohl auch aus wirtschaftlichen Gründen an Bedeutung verloren. Zudem wird es längst nicht (mehr) in allen Branchen und in jedem Unternehmen praktiziert. Insgesamt deuten die Zahlen daraufhin, dass in den hier betrachteten Ländern Erwerbspersonen vornehmlich in ihren Beschäftigungsbetrieben „alt werden“.

Bei den Einstellungsquoten zeigt sich ein differenzierteres Bild. Die Wiederbeschäftigungschancen Älterer sind in Neuseeland mit Abstand am höchsten. Alle anderen Länder liegen mehr oder weniger stark unter dem OECD-Durchschnitt. Deutschland weist in dieser Hinsicht den niedrigsten Wert auf.

**Tabelle 8: Verbleibs- und Einstellungsquoten Älterer für ausgewählte Länder (2022)**

	Japan	Neuseeland	Island	Norwegen	Schweden	Deutschland	OECD-Insgesamt
Verbleibsquote <sup>1)</sup>	53,2	56,9	71,2	71,2	60,7	64,5	52,4
Einstellungsquote <sup>2)</sup>	7,4	13,1	8,2	2,5	8,0	5,8	9,6

1) Die Verbleibsquote erfasst den Anteil der 60-64-Jährigen mit einer Beschäftigungsdauer von mindestens fünf Jahren oder mehr vor dem Messzeitpunkt.

2) Die Einstellungsquote steht für den Anteil der 55-64-Jährigen mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem Jahr an allen Beschäftigten.

Quelle: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

## 4.5 Rentenzugangsalter

Das gesetzliche Rentenzugangsalter liegt in den hier betrachteten Ländern mit sehr hohen Erwerbstätigenquoten von Älteren nahe beieinander. In Norwegen und Island ist es mit 67 Jahren am höchsten (World Economic Forum 2023). Dann folgt Deutschland mit momentan noch 66 Jahren. Es steigt kontinuierlich weiter und wird ab 2031 ebenfalls 67 Jahren betragen. In Schweden, Japan und Neuseeland liegt das gesetzliche Rentenzugangsalter bei 65 Jahren etwas darunter. Einige Länder dynamisieren das Rentenzugangsalter und legen für die Anpassung die (wachsende) Lebenserwartung zugrunde. Entsprechende Regelungen gibt es in sieben europäischen Ländern: Dänemark, Estland, Finnland, Griechenland, Italien, Niederlande und Portugal (Enste et al. 2023). Die Länder mit den höchsten Erwerbstätigenquoten Älterer in 2022 zählen nicht dazu.

Das gesetzliche Rentenzugangsalter sagt aber noch nicht alleine etwas über den Erwerbsaustritt aus. Die Erwerbstätigkeit kann über das gesetzliche Rentenzugangsalter hinausreichen, aber auch vorher enden, z.B. in Folge von Arbeitslosigkeit. Entscheidend sind zudem weitere institutionelle Bedingungen. Wollen Personen ihre Erwerbstätigkeit vor dem gesetzlichen Rentenzugangsalter beenden (Vorruhestand), hängt dies u.a. von der Höhe der versicherungsmathematischen Abschläge bei vorzeitigem Rentenzugang, dem überhaupt frühestmöglichen Rentenbezugsalter, den Bedingungen für eine Erwerbsunfähigkeitsrente und den relevanten Regelungen im Bereich der Lohnersatzleistungen (wie Arbeitslosengeld und Sozialhilfe) ab. Für die Frage der Erwerbstätigkeit von Rentenbeziehenden ist wiederum entscheidend, unter welchen Konditionen länger gearbeitet werden kann. Relevant sind hier die gesamte Steuer- und Abgabenbelastung für arbeitende Rentnerinnen und Rentner, arbeitsrechtliche Regelungen wie beispielsweise im Kündigungs- und Befristungsrecht sowie etwaige Zuschläge für die Rente bei Weiterbeschäftigung<sup>2</sup>. Schließlich sind bei der Frage des realisierten Erwerbsaustritts auch persönliche Faktoren (z.B. Rentenentscheidungen der jeweiligen Partner\*innen) oder auch personalpolitische Prioritäten der Unternehmen, z.B. mit Blick auf den Altersaufbau ihrer Belegschaften, zu berücksichtigen.

Das gesetzliche Rentenzugangsalter hat nicht nur Einfluss auf den Erwerbsaustritt, sondern auch auf die zu erwartende Dauer des Ruhestands (OECD 2023). Je niedriger es liegt und je mehr Möglichkeiten des vorzeitigen Ruhestands bestehen, desto länger ist unter sonst gleichen

<sup>2</sup> Zu den Details rentenrechtlicher Regelungen und Rahmenbedingungen im internationalen Vergleich siehe OECD 2023

Bedingungen (z.B. mit Blick auf die Lebenserwartung<sup>3</sup> die zu erwartende Dauer des Ruhestands. Bei der durchschnittlich zu erwartenden Dauer des Ruhestands in Jahren liegt bei den Frauen Norwegen (24,5 Jahre) vor Japan (23,1 Jahre) sowie Deutschland und Schweden (mit jeweils 22,6 Jahren). Bei den Männern liegt Norwegen mit 19,8 Jahren an der Spitze, gefolgt von Schweden (19,5 Jahre), Deutschland (18,8 Jahre) und Neuseeland (18,5 Jahre). Auffallend ist auch hier wieder der Gender Gap in Japan, der mit 23,1 Jahren bei den Frauen und 17,5 Jahren bei den Männern am höchsten ausfällt. Die mit Abstand niedrigste zu erwartende Dauer des Ruhestands weist Island auf, die Werte liegen bei 16,8 Jahren für Männer und 20,1 Jahren für Frauen – was mit der längeren Lebensarbeitszeit dort korrespondiert (siehe Abschnitt 2).

## 5 Spezifische Erkenntnisse zu den Vergleichsländern

Im Folgenden sollen anhand relevanter Befunde zu den einzelnen Ländern mit sehr hohen Erwerbstätigenquoten Älterer deren Spezifika noch näher beleuchtet werden. Der Arbeitsmarkt in Island ist nach internationalen Standards vergleichsweise flexibel (Olafsdottir/Olafsson 2014). Isländerinnen und Isländer haben nicht nur im Durchschnitt lange individuelle Arbeitszeiten, sondern gehen auch eher spät in den Ruhestand (Olafsdottir 2020). Eine Rolle spielen dabei das im internationalen Vergleich schon länger vergleichsweise hohe Rentenzugangsalter, die traditionell hohen Erwerbsquoten von Frauen und Männern während des Erwerbslebens, der verbesserte Gesundheitsstatus der isländischen Bevölkerung und ein eher starkes Bindungsinteresse der Unternehmen (Olafsdottir/Olafsson 2014). Befragungen zeigen, dass Älteren in Island ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Gewissenhaftigkeit zugeschrieben wird (Gudmundsson/Jonsson 2018). Ihr Erfahrungswissen wird wertgeschätzt. Die isländische Regierung hat politische Initiativen ergriffen, um Älteren einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt zu ermöglichen (Halvorsen 2021). So wird der Wechsel älterer Personen auf physisch und mental weniger anspruchsvolle Jobs innerhalb und zwischen Unternehmen gefördert. Island strebt zudem seit längerem an, die formale und berufliche Bildung der erwachsenen Bevölkerung nachhaltig zu verbessern (Halvorsen 2021). Mit Neuseeland und Japan gehörte Island in 2023 zu den Ländern mit der höchsten Einstufung für den auf OECD-Daten basierenden sog. „PwC Golden Age Index“ auf (Price Waterhouse Cooper, 2023). Er enthält Daten zur Erwerbstätigkeit, zu Verdiensten, dem Erwerbsaustrittsalter und der Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen.

Für Schweden zeigen Studien, dass die insgesamt hohe Erwerbstätigenquote Älterer mit der hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen in Verbindung steht (Albin et al. 2015). In Schweden wird in diesem Zusammenhang oft auch von einer „feminisation of the labor force“ gesprochen. Auch veränderte Charakteristika von Beschäftigten und Arbeitsplätzen hätten die hohe Erwerbstätigkeit der älteren Schwedinnen und Schweden begünstigt (Walwei/Deller 2021).

---

<sup>3</sup> Die Lebenserwartung unterscheidet sich zwischen den Ländern und hat von daher Einfluss auf die Dauer des Ruhestands. Bei der in 2021 berechneten Lebenserwartung der Männer lagen Island, Norwegen und Japan sogar im Vorderfeld sowie Schweden und Norwegen noch im oberen Bereich. Die Lebenserwartung von Männern in Deutschland war niedriger als in den fünf Ländern. Ein ähnliches Bild ergab sich bei der Lebenserwartung der Frauen (vgl. Länderdaten.info 2021).

Genannt werden hier der über die Zeit verbesserte Gesundheitsstatus, der höhere Bildungsstand der Bevölkerung sowie der Trend zu körperlich weniger belastenden Arbeitsplätzen (Laun/Palme 2018). Dem gesetzlichen Rentenzugangsalter wird mit Blick auf die relativen hohen Erwerbstätigenquoten Älterer weniger Bedeutung beigemessen als den inzwischen restriktiveren Regelungen für den Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente (Laun/Palme 2018).

Ähnlich wie in Schweden begünstigt auch in Norwegen die relativ hohe Frauenerwerbsbeteiligung die Erwerbstätigkeit der Älteren. Die große Bedeutung von Bildung und Qualifikation wird ebenfalls hervorgehoben (Midtsundsted/Hilsen 2015; Midtsundsted/Nielsen 2019). Beobachtet wird dabei ein wachsendes Bildungsniveau von Älteren, was sich günstig auf deren Weiterbeschäftigung auswirkt. Ältere konnten damit bereits in jüngeren Jahren eine höhere Grundqualifikation erwerben und verbleiben so länger im Arbeitsmarkt. Wichtig in diesem Zusammenhang ist auch, dass Norwegen ein im Vergleich zu anderen Ländern geringes „Weiterbildungsgap“ zwischen Jüngeren und Älteren aufweist (OECD 2013). Eine Studie von Midtsundsted/Nielsen (2019) zeigt den substantiellen Effekt der Weiterentwicklung formaler Qualifikationen für den Verbleib im Arbeitsmarkt.

Für das außereuropäische Neuseeland legen Forschungsergebnisse nahe, dass ältere Arbeitskräfte, die nach eigener Aussage von betrieblicher Seite vielfach unterstützt und nicht diskriminiert werden, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit bei ihrem Arbeitgeber bleiben. Das sog. „New Zealand Experience“ hat Faktoren identifiziert, die Stärken und Schwächen älterer Beschäftigter identifizieren (McGregor/Gray 2002). Auf der positiven Seite finden sich Verlässlichkeit, Loyalität und Commitment. Als Schwächen werden die mangelnde Bereitschaft zum Wandel und die mangelnde Adaption neuer Technologien, wie beispielsweise digitaler Tools, gesehen. In Neuseeland wurde der Begriff „The Great Unretirement“ geprägt (Wright 2023). In 2022 arbeiteten knapp 50 Prozent der 65-69-Jährigen, obwohl sie eigentlich in Rente gehen könnten. Die Gründe hierfür liegen teilweise im Einkommensbedarf auf individueller Ebene (New Zealand Seniors 2023). Gleichzeitig wird aber auch auf Nutzendimensionen hingewiesen, wie etwa soziale Kontakte, die Aufrechterhaltung körperlicher und mentaler Aktivitäten, die Wahrnehmung von Aufgaben, Sinn und Freude bei der Arbeit sowie die Möglichkeit weiter zu lernen und zur Gemeinschaft beizutragen.

In Japan wird großer Wert auf Arbeit und die damit verbundene soziale Rolle in der Gesellschaft gelegt. Viele Ältere arbeiten weiter, um sich nützlich zu fühlen und soziale Kontakte zu pflegen. Die hohe Erwerbstätigenquote der über 65-Jährigen erklärt sich aber teils auch damit, dass die Altersgruppe aufgrund teils geringer Renten arbeiten muss, um der Altersarmut zu entkommen und den gerade in den Großstädten hohen Lebenshaltungskosten in Japan gerecht zu werden (Enste et al., 2023). Die Alterserwerbsarbeit der über 65-Jährigen wird als ein Weg gesehen, einen Übergang zwischen formalem Rentenzugang und definitivem Ruhestand zu ermöglichen. Ein Grund für mitunter niedrige Renten sind die Wahrnehmung flexibler, oftmals zeitlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Laufe des Erwerbslebens, von denen betroffene Personen durch Drehtüreffekte Nachteile erleiden können. Ähnliches gilt für Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrechen (Martin/Jaussand, 2018). Debroux (2022) weist daraufhin, dass wenn ältere Personen in Japan nicht die Möglichkeit hätten durch Arbeit im Alter ihren Lebensstand zu sichern, dies für den Personenkreis mit negativen sozialen Folgen einherginge. Gleichzeitig ist aber auch die japanische Volkswirtschaft auf ältere Beschäftigte angewiesen -

auch wegen des demografisch bedingten Rückgangs der Bevölkerung und der dort vergleichsweise geringen Zuwanderung. Japaner und Japanerinnen genießen oft eine gute Gesundheit bis ins hohe Alter, die es ihnen ermöglicht, länger aktiv und produktiv zu bleiben. Es sind also die Bedarfe Älterer und der Wirtschaft, die in Summe dazu führen, dass in Japan eine vergleichsweise hohe Alterserwerbsarbeit beobachtet werden kann.

## 6 Fazit und Folgerungen

Die Bundesrepublik Deutschland hat bei der Beschäftigung Älterer in den letzten Dekaden deutlich aufgeholt. Dies gilt insbesondere für die Gruppe der 50-64-Jährigen. Im Vergleich zu den Spitzenländern fehlen nur noch wenige Prozentpunkte. Ein größerer Rückstand besteht allerdings bei den 65-74-Jährigen. Der zukünftige Abstand zu den anderen Ländern wird bei dieser Altersgruppe durch gegenläufige Entwicklungen beeinflusst. Durch die schrittweise Umsetzung der Rente mit 67 dürfte er sich vermutlich weiter verringern, durch die „Rente mit 63“ aber verlangsamen.

Der Ländervergleich ergibt eine ganze Reihe von wichtigen Punkten, an die hierzulande angeknüpft werden könnte. Die hohe Alterserwerbstätigkeit in Island, Schweden und Norwegen steht in Verbindung mit der in den drei Ländern hohen Frauenerwerbsbeteiligung und kontinuierlichen Verbesserungen im Bildungsniveau (einschl. der beruflichen Weiterbildung) der Bevölkerung. Neuseeland weist einen geringen Lohnabstand zwischen Älteren und Jüngeren und erstaunlich hohe Einstellungsquoten Älterer auf, die u.a. durch eine konsequente Öffentlichkeitsarbeit pro Arbeit von Älteren und einer öffentlich wahrnehmbaren Antidiskriminierungspolitik begünstigt werden. In Japan spielen der demografische Druck auf den Arbeitskräftebedarf und der Einkommensbedarf auf individueller Ebene eine große Rolle.

Hierzulande stehen die Gründe für die stark verbesserte Beschäftigungssituation mit den für die anderen Länder genannten Punkten in Verbindung. Ein zunehmend aufnahmefähigerer Arbeitsmarkt und der demografische Wandel haben die Bereitschaft der Betriebe erhöht, an älteren Beschäftigten festzuhalten. Durch Renten- und Arbeitsmarktreformen ist ein vorzeitiger Ruhestand tendenziell weniger attraktiv geworden (Steiner 2017). Die Erwerbsaffinität von Frauen ist allgemein gestiegen und setzt sich folgerichtig im Alter fort. Geburtskohorten mit einem höheren Anteil formaler Qualifikation rücken nach, die mit einer auch im Alter höheren Erwerbstätigenquote und einer geringeren Erwerbslosigkeit einhergehen dürften. Die wachsende, möglichst lebenslange Beschäftigungsfähigkeit von Frauen und Männern wird also zu der Schlüsselgröße mit Blick auf die künftige Erwerbstätigkeit Älterer.

Auf der institutionellen Seite lassen sich ebenfalls Folgerungen ableiten. Die gesetzliche Regelaltersgrenze darf und sollte nicht länger als fixe Grenze wahrgenommen werden. Sie sollte vielmehr als Orientierung für individuelle Ruhestandsentscheidungen betrachtet werden. Es geht darum, dass flexibel in beide Richtungen durch Abschlüsse und Zuschläge abgewichen werden kann. Eine Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze ist im Zuge der wachsenden Lebenserwartung naheliegend. Dies setzt aber voraus, dass auch die gesunden Jahre im Leben mitwachsen. Der Indikator der Gesundheitserwartung („healthy life years“) wäre hier maßgeblich

und besser geeignet als die Lebenserwartung (World Health Organization 2024). Erhöht man das gesetzliche Rentenzugangsalter weiter, müssen aber noch stärker Ausnahmeregelungen für Härtefälle ins Blickfeld genommen werden. Die „Rente mit 63“ ist aufgrund ihrer Orientierung an langen Versicherungszeiten kein gutes Beispiel für Zielgenauigkeit (Börsch-Supan et al. 2014). Im Zweifel profitieren nicht einmal „wirkliche“ Härtefälle, weil die Regelung auch von Personen mit hohem Rentenanspruch und gutem Gesundheitsbefinden in Anspruch genommen werden kann und wird. Der Status der Erwerbsfähigkeit wäre hier als Härtefallkriterium klar vorzuziehen.

Zum institutionellen Rahmen gehören auch demografiefeste Regelungen im Arbeitsrecht und der Arbeitsmarktpolitik. Im Arbeitsrecht sollte für möglichst flexible Beschäftigungsmöglichkeiten mit Blick auf die Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit rentenbeziehenden Beschäftigten gesorgt werden, weil für diesen Personenkreis die Erleichterung von Einstellungen höher zu gewichten ist als der Schutz vor Entlassung. Zudem ist auch die längere Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere von bis zu 24 Monaten (im Vergleich zu maximal 12 Monaten) auf den Prüfstand zu stellen. Wissenschaftliche Befunde legen nahe, dass eine längere Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auch die Arbeitslosigkeit verlängert (Schmieder et al. 2012). Die arbeitsmarktpolitische Förderung von Älteren, etwa durch aktive Maßnahmen, ist eine Gratwanderung. Zielgruppenspezifische Maßnahmen könnten einer Stigmatisierung Vorschub leisten. Eine stärkere Einbindung Älterer in „allgemeine“ Fördermaßnahmen würde dagegen den geringeren Wiedereinstellungschancen Rechnung tragen. Dies auch deshalb, weil Untersuchungen zeigen, dass Ältere bis dato unterproportional gefördert werden, die Wirkung der Maßnahmen aber günstiger ausfällt als für Jüngere (Stephan et al. 2024). Auch die Rechtfertigung einer staatlichen Förderung vorzeitiger Übergänge in die Rente fällt immer schwerer. So schwächt die Steuer- und Abgabefreiheit des Aufstockungsbetrags der Altersteilzeit Anreize in Richtung eines längeren Erwerbslebens.

# Literatur

Albin, Maria; Bodin Theo; Wadensjö, Eskil (2015): National report: Sweden. In: Hasselhorn, Hans Martin; Apt, Wenke (Herausgeber), Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labor market challenges. Research Report. Federal Ministry of Labor and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA), S. 88–90.

Beste, Jonas; Trappmann, Mark (2016): Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich. (IAB-Kurzbericht 21/2016), Nürnberg.

Börsch-Supan, Axel; Coppola, Michaela; Rausch, Johannes (2014): Die Rente mit 63: Wer sind die Begünstigten? Was sind die Auswirkungen auf die Gesetzliche Rentenversicherung? MEA-discussion paper 17/2014.

Czepek, Judith; Gürtzgen, Nicole; Moczall, Andreas; Weber, Enzo (2017): Halten rentenberechtigter Mitarbeiter in den Betrieben. Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz. (IAB-Kurzbericht 16/2017), Nürnberg.

Debroux, Philippe (2022): Employment of senior workers in Japan. In: Contemporary Japan, Vol. 34(1), S. 5886.

Deller, Jürgen; Walwei, Ulrich (2022): Workforce age trends and projections. In: Zacher, Hannes; Rudolph, Cort W. (Hrsg.), Age and Work: Advances in Theory, Methods, and Practice, SIOP Organizational Frontiers Series, Routledge, London, S. 25–43.

Enste, Dominik; Werding Martin; Hensen, Julia (2023): Lebensarbeitszeit Im Internationalen Vergleich. Die Bedeutung der Silver Worker für die Fachkräftesicherung. Roman Herzog Institut e.V., Studie 38, München.

Fuchs, Johann, Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2021): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. (IAB-Kurzbericht 25/2021), Nürnberg.

Gudmundsson, Adalsteinn; Jonsson, Palmi (2018): What Sets Iceland Apart in Understanding Human Ageing. In: Ram, Jeffrey L.; Conn, P. Michael (Hrsg.), Conn's Handbook of Models for Human Aging, Academic Press, London, Oxford, Boston, New York, San Diego S. 139–145.

Halvorsen, Bjorn Einer (2021): High and rising senior employment in the Nordic countries. In: European Journal of Workplace Innovation, Vol. 6(2), S. 130–146.

Homrighausen, Pia; Wolf, Katja (2018): Wiederbeschäftigungschancen Älterer: Wo Vermittlungsfachkräfte Handlungsbedarf sehen. (IAB-Kurzbericht 11/2018), Nürnberg.

Länderdaten.info (2021) [Vergleich der durchschnittlichen Lebenserwartung](#).

Laun, Lisa; Palme, Marten (2018): The Recent Rise of Labor Force Participation of Older Workers in Sweden. NBER Working Paper Series Nr. 24593.

Martin, Juliene; Jaussand, Jacques (2018): Prolonging working life in Japan: Issues and practices for elderly employment in an aging society. In: Contemporary Japan, Vol. 30(2), S. 227–242.

Midtsundsted, Tom; Hilsen, Anne Inga (2015): National report: Norway. In: Hasselhorn, Hans Martin; Apt, Wenke (Herausgeber), Understanding employment participation of older workers:

Creating a knowledge base for future labor market challenges. Research Report. Federal Ministry of Labor and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA), S. 82–84.

Midtsundsted, Tom; Nielsen, Roy (2019): Lifelong learning and the continued participation of older Norwegian adults in employment. In: European Journal of Education, Vol. 54(1), S. 1–12.

McGregor, Judy; Gray, Lance (2002): Stereotypes and Older Workers: The New Zealand Experience, In: Social Policy Journal of New Zealand, Vol. 18, S. 163–177.

New Zealand Seniors (2023): [The New Zealand Seniors Series: Working Seniors Report 2023](#).

OECD (2023): Pensions at a Glance. OECD and G20 Indicators, Paris.

OECD (2013): Ageing and Employment Policies – Norway, Paris.

Olafsdottir, Katrin (2020): The labour market in Iceland, 2000-2018. A flexible labor market that was put to the test in the Great Recession. In: IZA World of Labor

Olafsdottir, Katrin; Olafsson, Stefan (2014): Economy, Politics and Welfare in Iceland: Booms, busts and challenges., NordMod 2030, Sub-report 4, Fafo-report, 2014:13.

Price Waterhouse Cooper (2023): [Golden Age Index. Solving the puzzle of the UK's missing labour force. Getting over-55s back to work.](#)

Schad-Seifert, Annette; Kottmann, Nora (2019): Japan in der Krise – Einleitung. In: Schad-Seifert, Annette; Kottmann Nora. Japan in der Krise, Soziale Herausforderungen und Bewältigungsstrategien. Springer-Verlag, Wiesbaden, S. 7–22.

Schmieder, Johannes, von Wachter, Til, Bender Stefan (2012): The Effects of Extended Unemployment Insurance over the Business Cycle: Evidence From Regression Discontinuity Estimates Over Twenty Years. NBER Working Paper Series Nr. 17813.

Stephan, Gesine, Thomas Büttner, Torben Schewe (2024): Die Förderung von älteren Arbeitslosen verbessert deren Beschäftigungschancen. (IAB-Forum, im Erscheinen).

Steiner, Viktor (2017): The labor market for older workers in Germany. In: Journal for Labor Market Research, Vol. 50(1), S. 1–14.

Walwei, Ulrich (2023): Ältere: Personalreserve für den sich verschärfenden Arbeits- und Fachkräftemangel. In: Wirtschaftsdienst, Vol. 103(7), S. 467-473

Walwei, Ulrich (2018a): Trends in der Beschäftigung Älterer. Rahmenbedingungen für betriebliche Personalpolitik. In: WSI-Mitteilungen, Vol 71(1), S. 3–11.

Walwei, Ulrich (2018b): Silver Ager im Arbeitsmarktaufschwung: Wie steht es um die Qualität der Beschäftigung. In: Deutsche Rentenversicherung, Vol. 73(2), S. 144-158.

Walwei, Ulrich (2017): Ältere Beschäftigte. Hoffnungsträger im demografischen Wandel. In: Deutsche Rentenversicherung, Vol. 72(1), S. 38–51.

Walwei, Ulrich; Deller, Jürgen (2021): Labour Market Participation of Older Workers: Drivers and Obstacles. In: Intereconomics, Vol. 56(6), S. 341–347.

World Economic Forum (2023): [Retirement age trends around globe](#).

World Health Organization (2024): <https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/gho-ghe-hale-healthy-life-expectancy-at-birth>

Wright, Chris (2023): [What is your business doing to prepare for an ageing workforce?](#) Bakertilly Staples Rodway.

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Erwerbstätigenquoten Älterer (55 bis 64 Jahre) in OECD-Ländern im Jahr 2022, Angaben in Prozent .....	10
Abbildung 2:	Veränderung der Erwerbstätigenquoten Älterer (55 bis 64 Jahre) in OECD-Ländern zwischen 1995 und 2022, Veränderung in Prozentpunkten .....	11
Abbildung 3:	Erwerbstätigenquoten Älterer (65 Jahre und älter) in OECD-Ländern im Jahr 2022, Angaben in Prozent .....	11

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Relevante Indikatoren zur Alterserwerbstätigkeit in Deutschland im Vergleich zum OECD-Durchschnitt im Jahr 2022.....	13
Tabelle 2:	Altenquotienten in ausgewählten Ländern (2022) .....	15
Tabelle 3:	Erwerbstätigenquoten von Älteren für ausgewählte Länder (2022).....	15
Tabelle 4:	Differenz der Erwerbstätigenquoten 55-64-Jähriger Männer und Frauen in Prozentpunkten (2022).....	16
Tabelle 5:	Erwerbsaustrittsalter für Frauen und Männer in ausgewählten Ländern (2022) .....	16
Tabelle 6:	Beschäftigungsformen Älterer für ausgewählte Länder (2022) .....	17
Tabelle 7:	Lohnabstand zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten für ausgewählte Länder (2022) .....	17
Tabelle 8:	Verbleibs- und Einstellungsquoten Älterer für ausgewählte Länder (2022).....	18

# Impressum

## IAB-Forschungsbericht 14|2024

### Veröffentlichungsdatum

10. Juli 2024

### Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Straße 104  
90478 Nürnberg

### Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:  
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)  
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

### Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1424.pdf>

### Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-forschungsbericht/>

### Website

<https://iab.de>

### ISSN

2195-2655

### DOI

[10.48720/IAB.FB.2414](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2414)

---

### Rückfragen zum Inhalt

Ulrich Walwei  
Telefon: 0911 179-3083  
E-Mail: [Ulrich.Walwei@iab.de](mailto:Ulrich.Walwei@iab.de)