

# Länger arbeiten? Nicht um jeden Preis.



ddn-Umfrage zu Rente und  
Generationenverhältnis

Arbeitsdynamik  
im Wandel



**FRAGEN** • Wann in Rente? S. 6 • Was braucht es zum Weiterarbeiten? S. 8 • Welche Bedeutung hat Arbeit? S. 10 • Alt vs. Jung: Wie ist das Verhältnis? S. 12 • Wie ist der Kontakt zwischen Alt und Jung? S. 14 • **EXPERTENMEINUNGEN** • Niels Reith, S. 14 • Prof. Dr. Ulrike Fasbender, S. 18 • Dr. Melanie Ebener, S. 20 • **MEHR** • Über die Studie, S. 22 • Über ddn, S. 23

# Länger arbeiten? Nicht um jeden Preis.

Arbeitsdynamik im Wandel



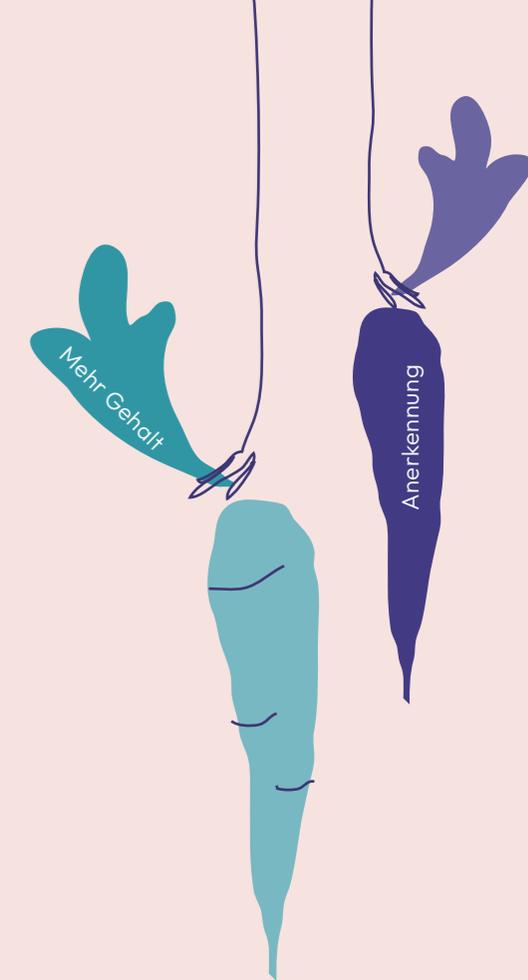
ddn-Umfrage zu Rente und  
Generationenverhältnis

In Zusammenarbeit mit Civey, Oktober 2023

Wir befinden uns mitten in einem demografischen Wandel. Menschen in Deutschland leben gesünder und länger, unter anderem aufgrund verbesserter Arbeitsbedingungen. Dieser langfristige Trend der steigenden Lebenserwartung könnte vermuten lassen, dass sich auch der Ruhestand der Erwerbstätigen nach hinten verschiebt. Doch hier steht der Arbeitsmarkt gravierenden Herausforderungen gegenüber.

Schon im Jahr 2021 wies das IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) darauf hin, dass das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland bis 2035 um 7,2 Millionen, bis 2060 sogar um 8,9 Millionen Arbeitskräfte sinken wird. Das deutet darauf hin, dass monatlich rund 80.000 Beschäftigte, teilweise sogar vorzeitig, aus ihrem Job aussteigen könnten.

Obwohl die Bereitschaft, länger im Beruf zu bleiben, vorhanden ist, geschieht dies nicht um jeden Preis, wie die Umfrageergebnisse aus der aktuellen Studie des ddn zeigen. Genau hier gilt es anzusetzen und Lösungen zu finden, um die Tendenz der aktuellen Baby Boomer Generation, länger beruflich aktiv zu bleiben, zu stärken.



Für den Demographie-Index hat Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn) das Marktforschungsunternehmen Civey beauftragt. Befragt wurden 2.500 Erwerbstätige im Rahmen einer Online-Umfrage. Die Erhebung hat insgesamt fünf Fragen mit zwölf sozioökonomischen Faktoren wie Alter, Bildung, berufliche Stellung, Familienstand etc. verknüpft. Die Fragen haben die Aspekte gewünschtes Renteneintrittsalter, geistige und körperliche Fitness im Alter, Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit und finanzielle Versorgung im Alter adressiert.

Wissenschaftlich begleitet wurde die Studie von Dr. Melanie Ebener, Bergische Universität Wuppertal, und Prof. Dr. Ulrike Faßbender, Uni Hohenheim.

Umfrageergebnisse in Infografiken als gerundete Werte angegeben

# Wann in Rente?

**Wo liegt das Wunschalter für den Renteneintritt? Ist eine längere Lebensarbeitszeit populär oder wollen die meisten Menschen doch lieber früher in Rente gehen? Die Antworten sind eindeutig.**

Wenn sie es sich frei aussuchen könnte, würde eine deutliche Mehrheit von 63,4 % der Erwerbstätigen nicht länger als bis 63 arbeiten, ein gutes Drittel (36,6%) würde sogar schon mit 61 oder früher aufhören. Besonders ausgeprägt ist der Wunsch nach einem frühestmöglichem Renteneintritt unter Ledigen und Personen ohne beruflichen Abschluss.

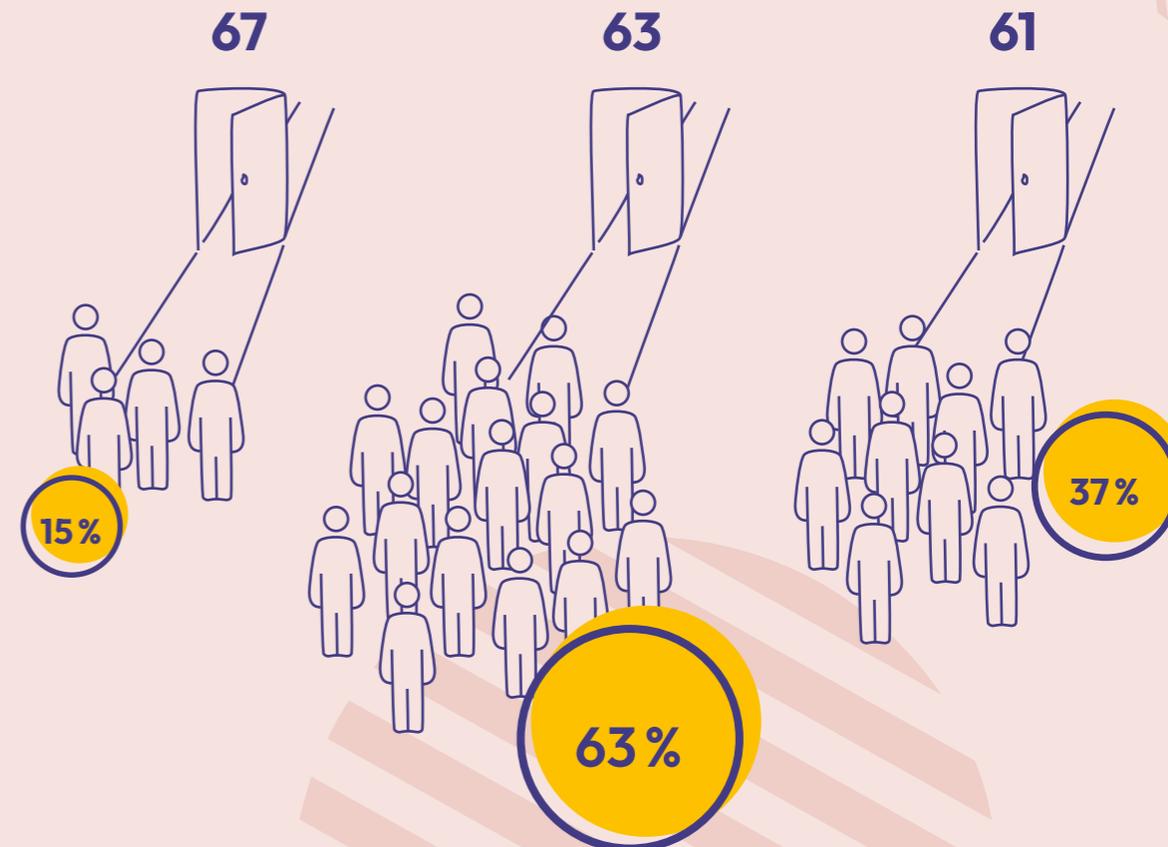
In der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen wollen rund 70 % nicht länger als bis 63 arbeiten, ebenso gilt dies für Menschen mit mittlerem oder einfachem Bildungsabschluss und einer dualen Berufsausbildung.

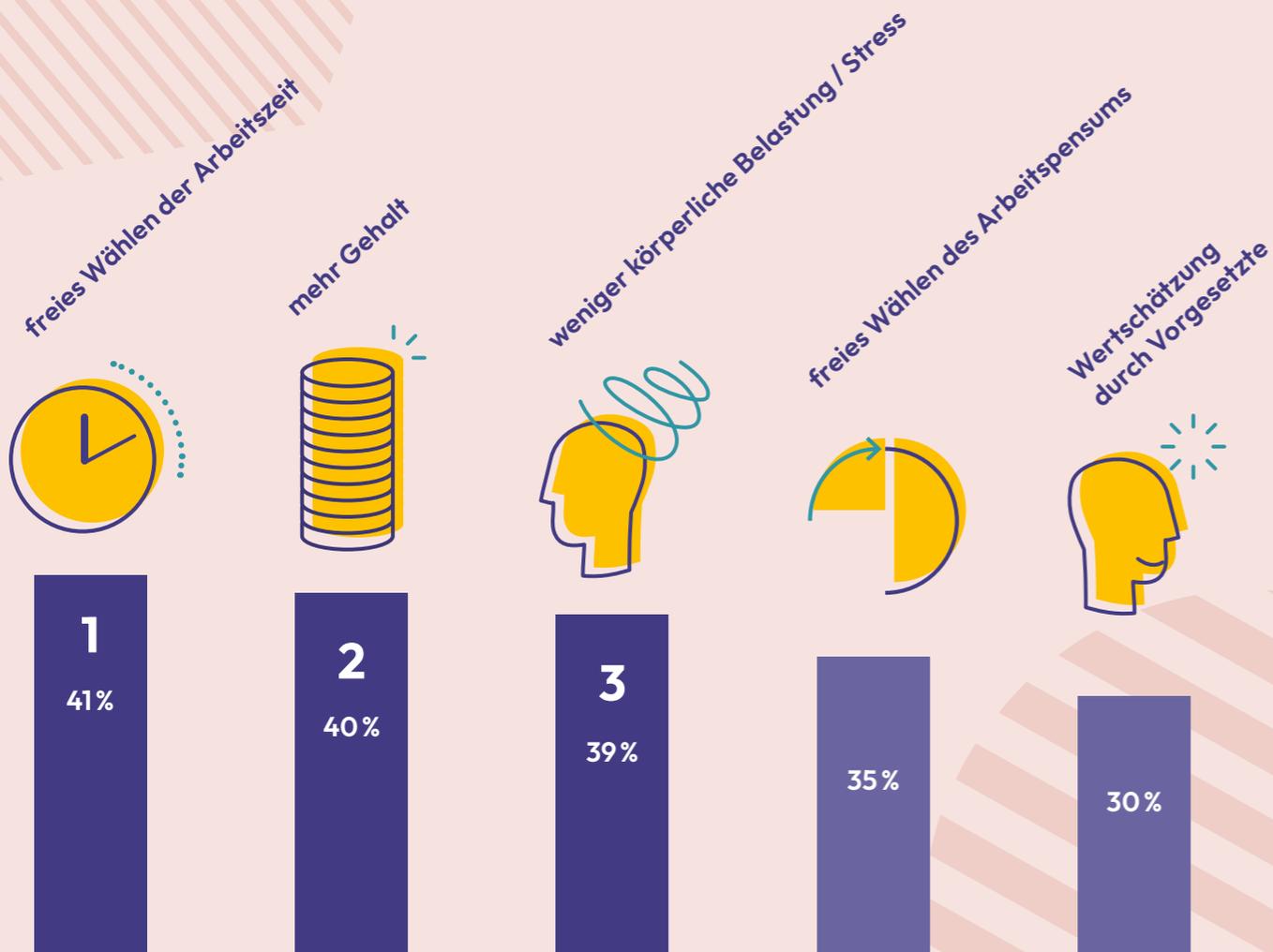
Aber auch bei jüngeren Erwerbstätigen scheint die Vorstellung vom langen Arbeitsleben nicht populär: Nur knapp 15 % der Erwerbstätigen unter 30 Jahren können sich vorstellen, bis zum Renteneintrittsalter von 67 Jahren zu arbeiten.



„Wenn Sie es sich frei auswählen könnten, in welchem Alter würden Sie dann in Rente gehen?“

I ♥ Rente mit ...





## FRAGE 2

# Was braucht es zum Weiterarbeiten ?



„Was müsste sich ändern, damit Sie sich vorstellen können, später als ursprünglich geplant in Ruhestand gehen zu wollen?“ Mehrfachantwort möglich.

Was könnte die Bereitschaft von Menschen verändern, länger zu arbeiten? Auch bei dieser Frage zeichnet sich ein deutliches Bild ab.

Mit 41,1% nannten die Erwerbstätigen das „freie Wählen der Arbeitszeit“ als wichtigsten Ansatz, gefolgt von „mehr Gehalt“ (40%) sowie „weniger körperliche Belastung oder Stress“ (38,7%). Aber auch eine freie Wahl des Arbeitspensums (34,8%) kann eine Rolle spielen. Die Wertschätzung durch Vorgesetzte nannten immerhin 30,2% als nötige Veränderung, um weiterzuarbeiten.

Die Detailergebnisse machen auch unterschiedliche Lebenslagen und soziale Verhältnisse in der Arbeitswelt deutlich. Während Arbeiter hauptsächlich mit mehr Gehalt (51,1%) zur Weiterarbeit zu bewegen wären, steht für leitende Angestellte eher die freie Wahl der Arbeitszeiten (48,2%) an erster Stelle.

Und auch das Alter nimmt Einfluss auf die Antwort: So spiegeln in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen Arbeitszeit (54,5%) und Arbeitsbelastung (50,8%) offensichtlich die Angespanntheit der Lebensphase wider, ebenso bei Erwerbstätigen mit Kindern (47,8% Belastung und 46,7% Arbeitszeiten).

Einen ganz anderen Fokus haben hingegen die Erwerbstätigen ohne Abschluss: Hier nannten 42,2% eine „positive Einstellung gegenüber Älteren“ als hauptsächliche Voraussetzung für längeres Arbeiten im Alter.

# Welche Bedeutung hat Arbeit?

Was bedeutet Erwerbstätigen ihre Arbeit generell? Auch dieser Frage ist die Studie nachgegangen – insbesondere vor dem Hintergrund wiederkehrender Diskussionen über sogenannte Generationenunterschiede.

Hier zeigen sich einerseits deutliche Unterschiede zwischen der jüngsten und der ältesten Altersgruppe: Bei den 18- bis 29-Jährigen sagen 62,8%, dass ihnen ihre Arbeit viel bedeute, in der Altersgruppe über 65 sind dies 86,8%.

Andererseits ist dabei nicht die Stimme der Über-65-Jährigen erfasst, die nicht mehr im Erwerbsleben stehen. Generell geben Ältere öfter eine hohe Bedeutung der Arbeit an. Es bleibt jedoch fraglich, ob dieser Effekt vollständig einen

möglichen Wertewandel zu einer geringeren Bedeutung der Arbeit über die Generationen hinweg ausgleicht.

Ungeachtet dessen zeigt sich auch bei der Frage nach der Bedeutung der Arbeit, dass sozialer Status und Bildung einen deutlichen Einfluss auf die Bedeutung der Arbeit haben. Bei Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss sieht nur jede/r Zweite viel Bedeutung in der eigenen Arbeit, bei leitenden Angestellten jedoch 80,4%. Und wer noch in Ausbildung ist, ist fast so begeistert von der Arbeit wie die Führungsetage oder die Generation Ü 65: 85,5% der Azubis bedeutet ihre Arbeit viel. Jugendlichkeit steht der Begeisterung also nicht im Wege.



„Auf einer Skala von 1 bis 10, inwieweit stimmen Sie der Aussage zu 'Die Arbeit, die ich mache, bedeutet mir viel.'?“



**63%**  
18-29 Jahre



**87%**  
65+ Jahre

# Alt vs. Jung: Wie ist das Verhältnis?

## Und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Mitarbeitenden? Herrschen Generationenkonflikte, oder ist die Beziehung im Job harmonisch?

Entgegen den Erwartungen, gestaltet sich die Beziehung zwischen den unterschiedlichen Generationen im Job weitgehend ausgelassen und harmonisch. Dennoch bestehen, wie die Umfrageergebnisse zeigen, teils gewisse Spannungen.

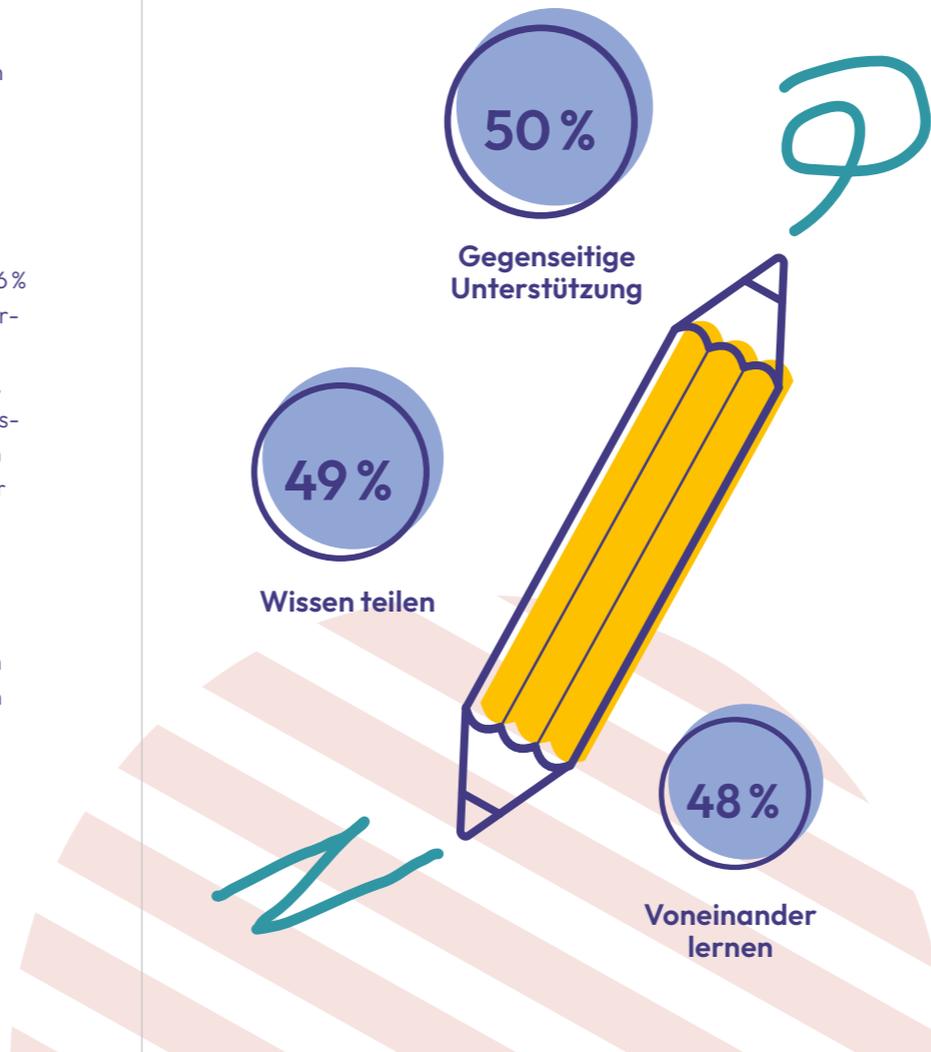
Die positive Entwicklung in dem Verhältnis zwischen Jung und Alt bezieht sich dabei besonders auf den reinen Arbeitskontext. Durchweg nehmen 50% der Befragten aller Altersklassen eine gegenseitige Unterstützung am Arbeitsplatz wahr. Auch das Teilen von Wissen und Voneinander lernen liegen hier mit 49,3% bzw. 48,1% im prozentual hohen Rahmen. Besonders die Gruppe der 30–39-Jährigen erkennt das

Potenzial des Teilens von Wissen, was durch ein gleichermaßen vorhandenes Zugehörigkeitsgefühl zu den Jüngeren als auch Älteren erklärt werden könnte. Ebenso sieht es beim Voneinander lernen aus. Die Umfrage zeigt, dass hier insbesondere die ältere Personengruppe (50–64 und 65+) weniger Lernerfolg durch die Jüngeren wahrnimmt.

Gleichzeitig existiert ein, wenn auch mit durchschnittlich 15,6% eher geringer Anteil, der das Vorenthalten von Wissen wahrnimmt. Mit weitem Vorlauf von 30,4% fühlt sich die Gruppe der 18–29-Jährigen hier am stärksten betroffen. Es scheint, dass diese Gruppe möglicherweise das Gefühl hat, nicht ausreichend ernst genommen zu werden. Erklärungen könnten Aspekte wie aktiviertes Konkurrenzdenken der Älteren oder Angst, durch jüngere Kolleg\*innen ersetzt zu werden, sein.

Schlechter liegen die Zahlen, wenn es um das zwischenmenschliche Zusammenspiel zwischen den Generationen am Arbeitsplatz geht. Sind die Prozentzahlen bei fachlichen Aspekten im 50%-Bereich, sinken diese immens bei Fragen rund um das Thema Arbeitsbeziehung.

Hinsichtlich eines freundschaftlichen Kontextes zwischen Jung und Alt stimmen gerade einmal rund 14,5% einer solchen Beziehung zu. Insbesondere die jüngeren Gruppen der 18–29 und 30–39-Jährigen sehen mit gerade mal um die 10% kein freundschaftliches Verhältnis zwischen den



„Welche dieser Verhaltensweisen erleben Sie besonders häufig bei der Arbeit zwischen jüngeren und älteren Kollegen? Gegenseitige Unterstützung | Teilen von Wissen | Voneinander lernen | Freundschaften | Häufige Spannungen/Konflikte | Vorenthalten von Wissen | Unsicheres Umgehen miteinander | Feindseligkeit | Keine der genannten.“ Mehrfachantwort möglich.

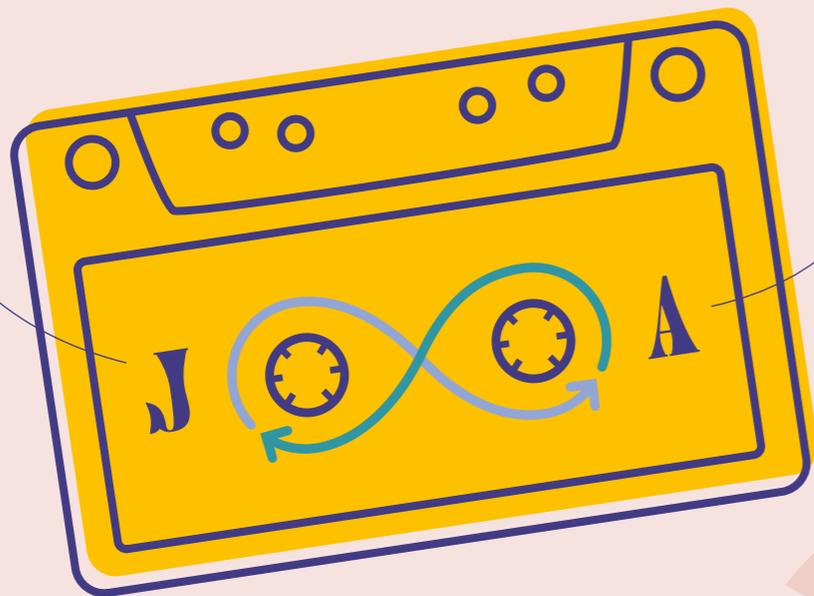
Generations. Mit dem Alter steigt auch die freundschaftliche Wahrnehmung. Der Kontakt zwischen den Altersklassen im Arbeitsumfeld scheint demnach eher auf fachlicher als auf persönlicher Ebene zu bestehen.

Barrieren im Umgang untereinander liegen mit durchschnittlich 16,3% dennoch eher weniger vor, wobei die ältere Befragungsgruppe diesen als unsicherer wahrnimmt als die jüngere. Mit 7,1% ist auch eine gegenseitige Feindseligkeit nicht sonderlich signifikant. Bei der jüngsten Gruppe von 18–29 ist diese mit knapp 14% dennoch am ausgeprägtesten. Generell halten sich häufige Spannungen und Konflikte mit 17,3% jedoch im Rahmen. Es gilt herauszufinden, wie diese noch weiter ausgebaut werden können.

Generell ist das Generationenverhältnis im beruflichen Kontext grundsätzlich positiv zu bewerten.

82%

der Jüngeren haben ein positives Bild der älteren Kollegen



76%

der Älteren haben ein positives Bild der jüngeren Kollegen

FRAGE 5

## Wie ist der Kontakt zwischen Alt und Jung?

Beim Verhältnis der Generationen hat die Studie genauer nachgefragt und die jeweilige Blickrichtung der Jüngeren beziehungsweise Älteren eingenommen.

Das Bild von älteren Kolleginnen und Kollegen ist durch alle Altersgruppen hindurch deutlich positiv, mit durchschnittlich 81,8%. Lediglich 2,5% haben ein negatives Bild von Älteren.

Auch die Jüngeren stehen diesem Eindruck kaum nach: 76,4% aller Befragten geben an, einen positiven oder sehr positiven Kontakt zu Jüngeren zu haben, nur 4,7% antworten negativ.



„Wie schätzen Sie das Verhältnis zu Ihren älteren/jüngeren Kolleginnen und Kollegen ein?“ Ausgewertet nach Alter: 18-29, 30-39, 40-49, 50-64, 65+.

# Einschätzungen zur Studie

Die Ergebnisse der Studie bewerten **Niels Reith**, Vorstand von Das Demographie Netzwerk (ddn), sowie **Prof. Dr. Ulrike Fasbender** von der Universität Hohenheim und **Dr. Melanie Ebener** von der Bergischen Universität Wuppertal, die die Studie fachlich begleitet haben.



**Niels Reith**

ddn Vorstandsmitglied



## Renteneintritt & Bereitschaft, länger zu arbeiten

Grundsätzlich müssen wir feststellen, dass es bei der Mehrheit der Erwerbstätigen nach wie vor keine Bereitschaft gibt, auch nur bis zum derzeit gültigen Renteneintrittsalter zu arbeiten.

Für Unternehmen ist das keine gute Nachricht. Angesichts einer Renteneintrittswelle der Baby-Boomer wird sich der Fachkräftemangel also nochmals verschärfen.

Auch die Politik wird sich Gedanken machen müssen, denn wegfallende Beschäftigte sind wegfallende BeitragszahlerInnen im Rentensystem. Wenn sich der Trend zur vorgezogenen Rente weiter auswächst, kommt das umlagefinanzierte System noch stärker unter Druck.

Die leicht gestiegene Bereitschaft, länger zu arbeiten, könnte mit dem Wegfall der Zuverdienstgrenze zu tun haben. Wie die Studie zeigt, ist Geld im Hinblick aufs Arbeiten im Alter durchaus ein Faktor. Geld allein reicht allerdings nicht aus, um Menschen länger in Beschäftigung zu halten, dazu ist ein ganzes Bündel von Maßnahmen nötig.

Die Kombination aus Arbeitszeit, Gehalt und Arbeitsbelastung macht deutlich, dass die Beschäftigten sich ein altersgerechtes Arbeitsumfeld wünschen. Sie sind offensichtlich leistungsbereit, aber zu veränderten Bedingungen. Dass Wertschätzung eine besondere Bedeutung hat, sollte Unternehmen froh stimmen, denn diesen Faktor können sie mit dem geringsten Aufwand sicherstellen.

## Generationenverhältnis

Wir sehen in einzelnen beruflichen Umfeldern Probleme, aber wir sehen eben gerade keinen grundsätzlichen Generationenkonflikt. Stattdessen erleben wir Kooperation, Kollegialität und Solidarität. Sich zu unterstützen, Wissen zu teilen und voneinander Lernen prägt den Alltag.





## Bereitschaft, länger zu arbeiten

Insgesamt zeigen die Ergebnisse ein gefächertes Bild von Arbeitsmotivation, welches auch dafür spricht, dass Arbeitsgestaltung in Zukunft noch individueller und flexibler wird.

Im Detail sehen wir, dass grundlegende Dinge wie „Freies Wählen der Arbeitszeiten“, „Mehr Gehalt“ und „Weniger körperliche Belastung/Stress“ Basisfaktoren sind, die Menschen benötigen um (länger) zu arbeiten.

Zwar sind „Wertschätzung“ und „Qualifizierung“ auch wichtige Motivatoren, sie können die Basis-Faktoren aber nicht ersetzen oder kompensieren.

Die Ergebnisse zeigen damit einerseits, dass Autonomie und Selbstbestimmung insgesamt mehr in den Fokus rücken. D. h. Menschen verschiedener Altersgruppen möchten mitentscheiden, wann und wie viel sie arbeiten. Gleichzeitig sind eine hohe Arbeitsbelastung und Stress für viele Menschen ein Riesenthema.



**Prof. Dr. Ulrike Fasbender**

Universität Hohenheim,  
fachliche Begleiterin der Studie

## Verhaltensweisen zwischen jüngeren und älteren Kolleginnen und Kollegen

Wenn die Arbeitsbelastung auf Dauer zu hoch ist, dann halten dem, über die Jahre gesehen, nicht viele stand, was möglicherweise auch mit dem Wunsch einhergeht, früher als gesetzlich vorgesehen in den Ruhestand gehen zu wollen.

Arbeitsbedingungen sollten daher so gestaltet werden, dass sie Menschen auf ihrem beruflichen Lebensweg nachhaltig unterstützen und damit ein langes Berufsleben überhaupt möglich machen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Zusammenarbeit zwischen „Alt und Jung“ doch weitaus positiver ist als allgemein vermutet, denn „gegenseitige Unterstützung“, „Teilen von Wissen“ und „Voneinander lernen“ zählen mit Abstand zu denen am häufigsten genannten Verhaltensweisen, die Berufstätige in ihrem Alltag zwischen jüngeren und älteren Kolleginnen und Kollegen erleben.

Freundschaften zwischen jüngeren und älteren Kolleginnen und Kollegen kommen allerdings deutlich seltener vor und stehen damit sogar hinter negativen Verhaltensweisen wie „häufige Spannungen/Konflikte“, „Vorenthalten von Wissen“ oder „Unsicheres Umgehen miteinander“.

Da Freundschaften zwischen Jüngeren und Älteren viele Vorteile mit sich bringen, wie zum Beispiel höhere Motivation zur Zusammenarbeit ist hier noch Luft nach oben (Entwicklungspotenzial).

Dass Freundschaften auch prinzipiell möglich sind, zeigt zudem die positive Einschätzung des alltäglichen Kontakts zu jüngeren und älteren Kolleginnen und Kollegen, was als Basis für die Entstehung von Freundschaften gesehen werden kann.





## Bereitschaft, länger zu arbeiten

Der bekannte Trend, dass Menschen im Laufe des Arbeitslebens ihr gewünschtes Austrittsalter nach oben korrigieren, könnte ins Wanken geraten sein.

Die unterschiedlichen Altersgruppen schwanken stärker in ihrer Einschätzung. Während in der Gruppe der 40- bis 49-Jährigen nur 8% über das gesetzliche Rentenalter von 67 Jahren hinaus arbeiten möchten, sind es in der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen 17% – also ein mehr als doppelt so hoher Anteil. In der noch jüngeren Gruppe 20 bis 29 ist der Anteil aber wieder niedriger (13%).

Die Ergebnisse scheinen also sehr direkt eine persönliche Arbeitserfahrung widerzuspiegeln, von der aus man sich die Frage stellt, ob man das bis zur Rente so „durchziehen“ will.

## Bereitschaft bei Älteren

Die Gruppe der Erwerbstätigen 65+ ist eine ganz spezielle, es sind sozusagen die „lange in der Arbeit Überlebenden“.

Die Bereitschaft, länger zu arbeiten, ist hier mit 32% weit überdurchschnittlich ausgeprägt im Vergleich zur Gesamtheit der Erwerbstätigen. Wer eine längere Beschäftigung für viele ermöglichen will, müsste der Frage nachgehen, welche Voraussetzungen bei diesen Menschen erfüllt waren, die bei allen anderen nicht erfüllt sind.

## Bereitschaft, länger zu arbeiten

Die üblichen alterstypischen Aspekte wie Qualifizierung und Perspektiven für Ältere oder eine positive Einstellung gegenüber Älteren werden von einer Mehrheit nicht zuerst genannt, und die Bedeutung dieser Aspekte nimmt in der zweiten Hälfte der Laufbahn auch nicht zu, was man ja durchaus anders hätte erwarten können. Diese Aspekte scheinen also nur „begleitend“ eine Rolle zu spielen.

Oder umgekehrt: Wenn Arbeitszeit, Gehalt, Belastung und Stress nicht stimmen, dann wird auch eine positive „Alterskultur“ im Unternehmen nichts rausreißen.

## Bedeutung der Arbeit

Insgesamt stimmen sieben von zehn Befragten dem Statement „Die Arbeit, die ich mache, bedeutet mir viel“ zu. Ein allzu düsteres Bild der deutschen Erwerbsbevölkerung ist also nicht gerechtfertigt. Und mit einer Zustimmung von 87% unter Auszubildenden wird deutlich, dass das auch für junge Menschen gilt.



## Dr. Melanie Ebener

Bergische Universität Wuppertal,  
fachliche Begleiterin der Studie



## Über die Studie

Für den Demographie-Index hat das Marktforschungsunternehmen Civey im Auftrag von ddn 2.502 Erwerbstätige im Zeitraum vom 30.08. bis 06.09.2023 im Rahmen einer Online-Umfrage befragt. Die Erhebung hat insgesamt fünf Fragen mit zwölf sozioökonomischen Faktoren wie Alter, Bildung, beruflicher Stellung, Familienstand etc. verknüpft. Die Fragen zielten auf die Einschätzung der zukünftigen beruflichen Möglichkeiten, die Bedeutung der Arbeit sowie den gewünschten Renteneintritt und die Alterssicherung im Ruhestand.

## Über Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn)

Das Demographie Netzwerk e. V. (ddn) ist ein gemeinnütziges Netzwerk von Unternehmen und Institutionen, die den demografischen Wandel als Chance begreifen und aktiv gestalten wollen. ddn wurde 2006 auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und im Kontext der Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA) gegründet. Die Mitglieder engagieren sich mit dem Anspruch „gemeinsam Wirken“ und in kollaborativer Zusammenarbeit. In regionalen und überregionalen Foren, in digitalen und persönlichen Treffen bearbeitet das Netzwerk Themen wie Qualifizierung, Digitalisierung, Führung und Diversity. ddn initiiert, leitet und unterstützt Förder- und Forschungsprojekte zu seinen Themen. Seit 2020 verleiht ddn den Deutschen Demografie Preis „ddp“.



**ViSdP:** Martina Schmeink  
**Konzept & Layout:** Veronika Geiger, Berlin,  
studiolenz.de

# Diskutiert mit uns zum Thema Rente & Generationen- verhältnis!

I ♥ my Job

Den perfekten Ort hierfür findet ihr  
im ddn-Veranstaltungskalender



I ♥ RENTE