

BVR Research

Volkswirtschaft **Kompakt**

Wirtschaftspolitik, Finanzmärkte, Konjunktur

Mehr Arbeitsvolumen durch bessere Erwerbsanreize

Executive Summary

Hinter der zugespitzten Debatte über Teilzeit und Mehrarbeit der vergangenen Monate steht ein strukturelles Problem, das seit Jahren auf der politischen Agenda steht: In einer alternden Gesellschaft wird es zunehmend schwieriger, Fachkräfte zu sichern und das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen zu stabilisieren. In den kommenden Jahren gehen immer mehr Menschen in Rente, während zugleich immer weniger ins Berufsleben nachrücken. Spätestens wenn die Konjunktur wieder anzieht, werden die Fachkräfteengpässe immer deutlicher.

Zwar ist das Arbeitsvolumen in Deutschland insgesamt hoch: Es liegt bei 61,26 Mrd. Stunden und ist seit 1991 gestiegen. Dieser Zuwachs geht vor allem auf die deutlich gestiegene Zahl der Erwerbstätigen zurück, die in diesem Zeitraum von rund 39 Mio. auf rund 46 Mio. gewachsen ist. Dazu beigetragen haben insbesondere die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren sowie die Netto-Zuwanderung nach Deutschland. Gleichzeitig ist jedoch die durchschnittliche Arbeitszeit pro

Kopf im selben Zeitraum um rund 14 % gesunken. Erwerbstätige arbeiten heute im Schnitt nur noch rund 1.332 Stunden im Jahr – deutlich weniger als in vielen anderen Ländern.

Ein wesentlicher Grund für den Rückgang der Arbeitszeit pro Kopf ist die deutlich gestiegene Teilzeitquote: Seit Beginn der 1990er Jahre hat sie sich mehr als verdoppelt und liegt heute bei 40 %. Damit gehört Deutschland im europäischen Vergleich zu den Ländern mit besonders hoher Teilzeitbeschäftigung; nur in Österreich und den Niederlanden ist die Quote noch höher.

Vor diesem Hintergrund wäre mehr Arbeitszeit pro Kopf ein wichtiger Hebel, um den Wohlstand trotz des demografischen Gegenwinds zu sichern. Dafür braucht es ein Steuer- und Abgabensystem, das zusätzliche Arbeit spürbar belohnt. Sinnvoll sind Reformen beim Ehegattensplitting, bei der beitragsfreien Mitversicherung und bei Minijobs. Auch im Rentensystem sollten die Anreize so gesetzt werden, dass längeres Arbeiten attraktiver wird.



Inhalt

Mehr Arbeitsvolumen durch bessere Erwerbsanreize 2
Dr. Marion Eberlein

BVR Inflationsindikator 7
Dr. Thomas Haas

BVR Konjunkturbarometer 8
Dr. Gerit Vogt

Mehr Arbeitsvolumen durch bessere Erwerbsanreize

In den vergangenen Monaten hat ein Vorschlag der Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT) der CDU, den Rechtsanspruch auf Teilzeit stärker zu begrenzen, kontroverse Diskussionen ausgelöst. Dahinter steht jedoch eine grundsätzliche arbeitsmarktpolitische Frage, die schon seit Langem relevant ist: Wie lässt sich das Arbeitsvolumen in einer alternden Gesellschaft stabilisieren, wenn immer mehr Menschen in Rente gehen und zugleich weniger nachrücken? Dabei sind vor allem die Motive für Teilzeitarbeit und die Anreize ausschlaggebend, unter denen Beschäftigte ihre Arbeitszeit freiwillig ausweiten würden. Spätestens wenn die Konjunktur wieder anzieht, werden die Fachkräfteengpässe immer deutlicher werden.

Demografie – Gegenwind für Arbeitsvolumen

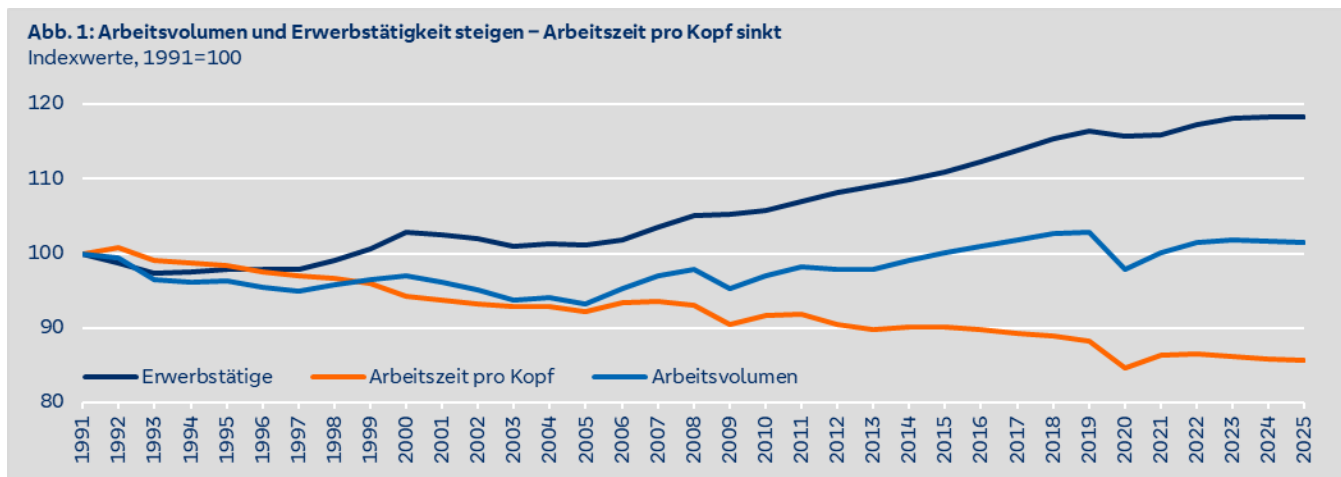
Deutschlands Gesellschaft altert. Die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er – die sogenannten Baby-Boomer – erreichen sukzessive das gesetzliche Renteneintrittsalter. Der Höhepunkt wird spätestens 2031 erreicht, wenn der stärkste Jahrgang 1964 in den Ruhestand eintritt. Da nachrückende Jahrgänge zunehmend schwächer besetzt sind, sinkt das Arbeitskräftepotenzial deutlich ab. Eine Demografieprognose, die das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW Köln) für den BVR erstellt hat, kommt zu dem Ergebnis, dass die Erwerbstätigenquote – also der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter an der gesamten Bevölkerung – bundesweit von rund 66 % auf rund 62 % im Jahr 2035 sinken wird.

Die Alterung der Bevölkerung verschiebt die Kräfteverhältnisse am Arbeitsmarkt spürbar: Viele gehen in Rente, deutlich weniger kommen nach. Derzeit gibt es rund 13 Mio. Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren, die innerhalb der nächsten zehn Jahre schrittweise das Rentenalter erreichen; etwa 10 Mio. von ihnen gehören zur

Gruppe der Erwerbspersonen. Auf der anderen Seite stehen nur 7,8 Mio. 10- bis 19-Jährige, die im selben Zeitraum in den Arbeitsmarkt hineinwachsen. Daraus ergibt sich rechnerisch eine Arbeitskräftelücke von rund 3,2 Mio. – unter der Annahme, dass die 15- bis 24-Jährigen in zehn Jahren die gleiche Erwerbsquote erreichen wie heute die 25- bis 34-Jährigen (IW Köln, 2026).

Die oft geäußerte Hoffnung, die Folgen des demografischen Wandels ließen sich allein über höhere Arbeitsproduktivität auffangen, dürfte sich kaum erfüllen. Angesichts der schwachen Produktivitätsdynamik der vergangenen Jahre wäre dafür ein deutlicher Sprung nötig. Eine Analyse von Bardt und Grömling (2025) zeigt: Um die gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung trotz der Arbeitskräftelücke zu stabilisieren, müssten die Produktivitätszuwächse im Vergleich zum Durchschnitt der letzten drei Jahrzehnte etwa um die Hälfte höher liegen (1,8 statt 1,2 %). Häufig wird dabei auf künstliche Intelligenz gesetzt. Wie groß der Effekt tatsächlich sein wird, ist jedoch offen – auch weil viele Unternehmen KI bislang noch nicht flächendeckend produktiv einsetzen und KI Arbeit derzeit vor allem ergänzt und unterstützt, statt sie zu ersetzen.

Neben Produktivitätsfortschritten braucht es deshalb vor allem eines: eine bessere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials – also mehr Erwerbsbeteiligung und, wo möglich, mehr Arbeitsstunden. Das sollte auf Freiwilligkeit beruhen und über bessere Erwerbsanreize erreicht werden. Gleichzeitig bleibt qualifizierte Zuwanderung ein zentraler Hebel, um die demografisch bedingten Lücken zu schließen. Dafür müssen unter anderem Visa-Verfahren schneller werden und die Anerkennung von Berufsabschlüssen verlässlicher und einfacher funktionieren.



Ein Faktencheck – Wie steht es um das Arbeitsvolumen in Deutschland?

Es mag vor dem Hintergrund der politischen Kontroversen Anfang des Jahres um mehr Arbeitszeit in Deutschland zunächst überraschen: Das Arbeitsvolumen ist in Deutschland seit 1991 gestiegen – um insgesamt 1,4 % auf 61,26 Mrd. Stunden (IAB, 2026). Diese Steigerung ist vor allem auf einen deutlichen Anstieg der Erwerbszahlen zurückzuführen. Die Anzahl der Erwerbstätigen ist in diesem Zeitraum von rund 39 Mio. auf rund 46 Mio. gestiegen. Dazu beigetragen hat zum einen die gestiegene Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen und Älteren und zum anderen die Netto-Zuwanderung nach Deutschland. Trotz dieser positiven Entwicklung fällt auf, dass die durchschnittliche Arbeitszeit pro Kopf im gleichen Zeitraum um rund 14 % gesunken ist. Im Durchschnitt arbeiten Erwerbstätige aktuell rund 1332 Stunden im Jahr. Im internationalen Vergleich ist Deutschland damit Schlusslicht – allerdings ist die Datenlage schwierig.

Dass sich die Arbeitszeiten pro Kopf in Deutschland reduziert haben, liegt vor allem an der deutlich gestiegenen Teilzeitquote: sie hat sich seit Beginn der 1990er Jahre mehr als verdoppelt und liegt jetzt bei 40 %. In fast allen EU-Mitgliedstaaten außer in Österreich und den Niederlanden ist die Teilzeitquote niedriger.

Ein Blick auf Teilzeitbeschäftigung in Deutschland

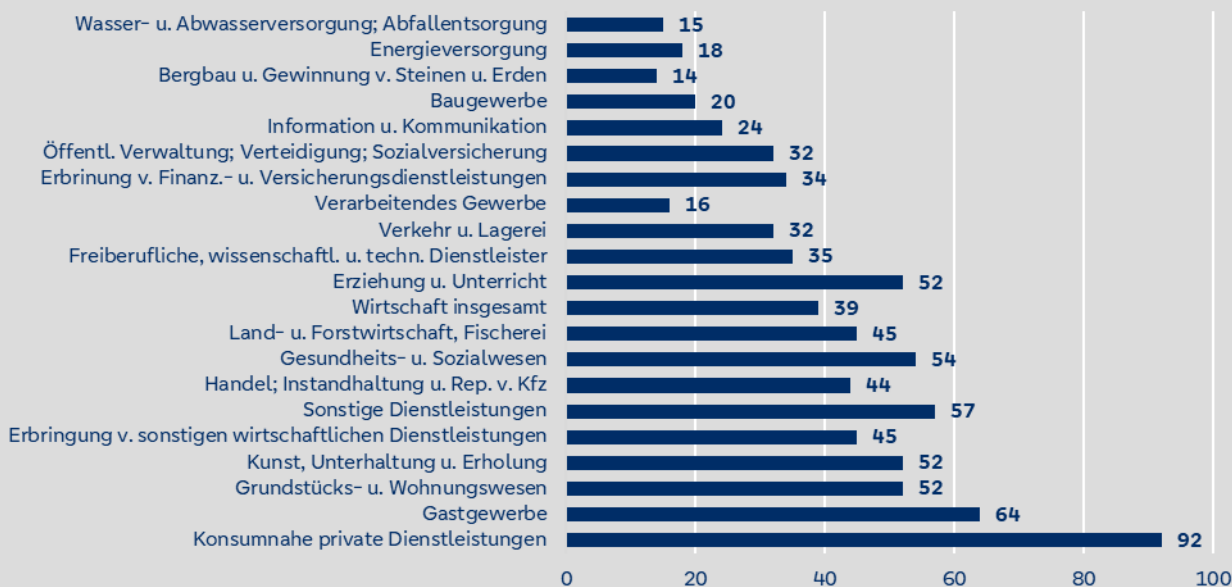
Während fast jede zweite Frau in Teilzeit arbeitet, gilt das nur für gut jeden neunten Mann (Destatis, 2025). Gleichzeitig ist die Erwerbstätigenquote von Frauen deutlich gestiegen:

Lag sie Anfang der 1990er Jahre noch bei 56 %, stieg sie bis 2024 auf knapp 74 % und liegt damit über dem EU-Durchschnitt. Das unterstreicht: Teilzeit ist ein zentrales Element erfolgreicher Arbeitsmarktintegration. Ohne flexible Teilzeitmodelle wäre der kräftige Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in den vergangenen Jahrzehnten kaum möglich gewesen.

Teilzeitquoten unterscheiden sich nicht nur nach Geschlecht, sondern auch deutlich nach Alter. Bei Frauen liegt die Quote in der Gruppe der 25- bis 35-Jährigen spürbar niedriger als bei den 35- bis 65-Jährigen (rund 35 % vs. über 50 %). Bei beiden Geschlechtern ist der Teilzeitanteil in der Altersgruppe 15 bis 24 zunächst hoch – häufig, weil Ausbildung oder Studium mit Nebenjobs kombiniert werden – und sinkt danach. Bei Frauen steigt er später wieder an und bleibt bis zum Ende des Erwerbslebens erhöht; bei Männern bleibt er dagegen dauerhaft niedrig – mit einem leichten Anstieg zwischen 55 und 65 Jahren.

Die gestiegene Teilzeitquote ist auch eine Folge des Strukturwandels. Beschäftigung wuchs vor allem in Bereichen, in denen viele Frauen arbeiten und Teilzeit traditionell verbreitet ist – etwa im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Erziehung und Unterricht. Gleichzeitig hat das Verarbeitende Gewerbe, das lange als „Vollzeitanker“ des Arbeitsmarkts galt, an Gewicht verloren.

Abb. 2: Teilzeitquote unterscheidet sich nach Wirtschaftsbereichen in Prozent



Bei der Debatte um Arbeitszeit fallen Überstunden kaum ins Gewicht

Knapp die Hälfte aller Beschäftigten musste im Jahr 2025 zusätzliche Aufgaben übernehmen bzw. Überstunden machen (Abb. 3). Hohe Krankenstände und freiwillige Personalabgänge sind hierfür die Hauptursachen.

Laut IAB (2026) sind die geleisteten Überstunden in den letzten Jahren aber gesunken. Im Durchschnitt leisten beschäftigte Arbeitnehmer aktuell 11,6 bezahlte und 15,6 unbezahlte Überstunden. Nach Einschätzung des IAB spielen Überstunden für die langfristige Sicherung des Arbeitsvolumens nur eine untergeordnete Rolle. Sie sind überwiegend transitorisch und werden in wirtschaftlich schwächeren Phasen wieder abgebaut.

Daneben sind die Gründe für Teilzeitarbeit vielfältig und nicht immer stark geschlechtsspezifisch. Häufig ist Teilzeit eine bewusste Arbeitszeitsentscheidung: 29 % der Frauen und 25 % der Männer arbeiten in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle möchten. Diese Befunde dürften auch dazu beigetragen haben, dass der Rechtsanspruch auf Teilzeit zuletzt erneut politisch diskutiert wurde.

Bei den übrigen Motiven sind die Anteile insgesamt deutlich kleiner, unterscheiden sich aber teils erkennbar: Aus- und Weiterbildung nennen Männer häufiger (22 % vs. 8 %), ebenso gesundheitliche Gründe (8 % vs. 4 %). Fehlende Vollzeitangebote bzw. passende Stellen spielen eine geringere Rolle (6,4 % vs. 4,2 %).

Wenn Mehrarbeit politisch und gesellschaftlich tragfähig sein soll, muss sie freiwillig entstehen, darf aber auch nicht durch Fehlanreize konterkariert werden. Welche Bedingungen Beschäftigte für eine mögliche Ausweitung der Arbeitszeit nennen, zeigt die IW-Beschäftigtenbefragung 2025 (Abb. 4).

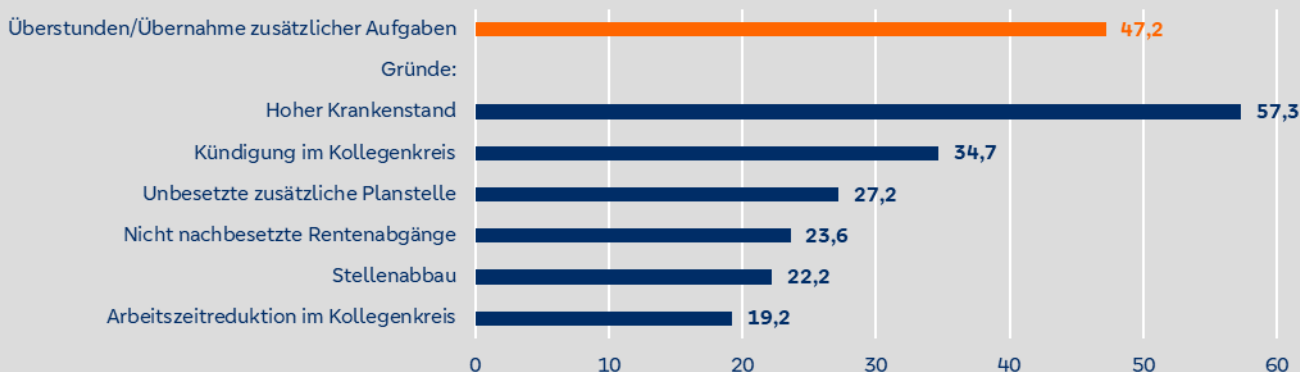
Beweggründe in Teilzeit zu arbeiten sind vielschichtig

Betreuungspflichten sind der deutlichste geschlechtsspezifische Grund für Teilzeitarbeit: Für 29 % der teilzeit-tätigen Frauen, aber nur 7 % der Männer ist die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen der Hauptgrund (Destatis, 2026). Zugleich zeigt sich, dass Teilzeit in diesem Kontext häufig eine bewusste Entscheidung ist: 65 % nennen als Grund für die Betreuung, dass sie diese selbst übernehmen möchten; hohe Kosten (5 %) und fehlende Angebote (11 %) werden deutlich seltener genannt. Eine bessere Infrastruktur bleibt dennoch wichtig – zusätzliche Stunden entstehen diesen Umfrageergebnissen folgend aber nur begrenzt, zumal Kitas, Schulen und Pflege erst einmal ausreichend Personal brauchen.

Ein Großteil der Beschäftigten ist bereit, unter bestimmten Bedingungen die eigene Arbeitszeit auszuweiten. Neben einer geringeren Abgabenlast auf Erwerbseinkommen spielt die Arbeitsorganisation eine zentrale Rolle – insbesondere die Lage der Arbeitszeit sowie Homeoffice-Möglichkeiten (Schäfer & Stettes, 2025). Damit ist einerseits der Staat gefordert, finanzielle Anreize für zusätzliche Arbeitsstunden durch Reformen des Steuer- und Abgabensystems zu verbessern; andererseits können Arbeitgeber einen Beitrag leisten, indem sie Arbeitszeiten flexibler gestalten und mobile Arbeit ausbauen, sodass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert wird. Unter den aufstockungsbereiten Beschäftigten finden sich viele, die eine Ausweitung des Arbeitsangebots erwägen würden, wenn sie interessantere Aufgaben übernehmen, mehr Verantwortung tragen oder in einem besseren Arbeitsklima arbeiten könnten – auch hier sind Arbeitgeber gefragt.

Abb. 3: Hoher Krankenstand ist ein zentraler Grund für Überstunden

Anteil der Beschäftigten mit Überstunden bzw. zusätzlichen Aufgaben sowie Gründen (Mehrfachnennung), in Prozent, 2025



Hohe Belastung durch Steuern und Sozialabgaben

Arbeit wird in Deutschland im internationalen Vergleich überdurchschnittlich stark mit Steuern und Sozialabgaben belastet – das bestätigt die OECD-Studie „Taxing Wages“ (2026) erneut. Ein alleinstehender Durchschnittsverdiener ohne Kinder erhält netto nur rund die Hälfte dessen, was den Arbeitgeber die Beschäftigung insgesamt kostet; der Rest fließt in Steuern und Sozialbeiträge. Damit ist der Abgabenkeil OECD-weit nur in Belgien höher. Auch bei einer Einverdienerreihe mit zwei Kindern liegt Deutschland mit rund 35 % deutlich über dem OECD-Durchschnitt von etwa 26 % (Rang 9).

Gleichzeitig steigt der Druck: Ohne Reformen könnten die Sozialversicherungsbeiträge bis 2035 auf knapp 50 % klettern (IGES-Projektion 2025); aktuell liegen sie bei rund 42 % – und damit bereits über der früher politisch diskutierten 40-Prozent-Marke. Auch deswegen sind Reformen bei den Sozialversicherungen so wichtig: Wenn es nicht gelingt, die Abgabenquote zumindest zu begrenzen, verschlechtern sich die Arbeitsanreize für alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

Reformen bei Ehegattensplitting, beitragsfreier Mitversicherung und Minijobs nötig

Die Finanzkommission Gesundheit hat im März 66 Empfehlungen vorgelegt, um den Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung zu stabilisieren; dazu gehört auch eine Reform der beitragsfreien Mitversicherung von Ehegatten und Lebenspartnern. Vorgeschlagen wurde zunächst, diese abzuschaffen, wenn keine Kinder unter sechs Jahren im Haushalt leben. Dies würde nicht nur zur Beitragsstabilität beitragen, sondern auch die Arbeitsanreize verbessern. Auf Grundlage des Kommissionsberichts hat das Bundesgesundheitsministerium am 16. April 2026 einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur Stabilisierung der Beitragssätze vorgelegt; Ende April beschloss das Kabinett den Gesetzentwurf, dessen

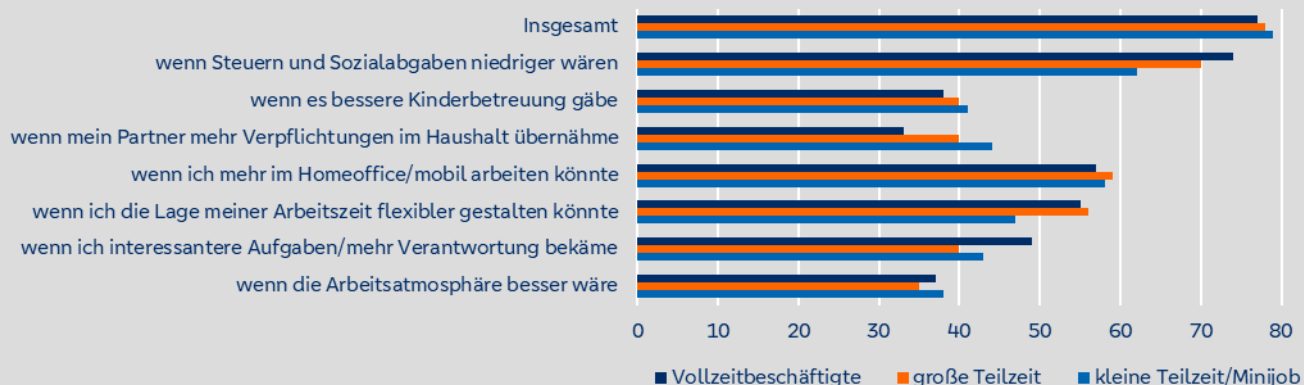
erste Lesung im Bundestag voraussichtlich im Juni 2026 stattfinden wird. Demnach soll die beitragsfreie Familienversicherung künftig auf Ehepartner und eingetragene Lebenspartner mit Kindern bis zum vollendeten 7. Lebensjahr, mit Kindern mit Behinderungen, mit zu pflegenden Angehörigen sowie nach Erreichen der Regelaltersgrenze begrenzt sein; in allen anderen Fällen sollen Mitglieder mit bisher beitragsfrei mitversicherten Ehegatten einen Beitragszuschlag in Höhe von 2,5 % der beitragspflichtigen Einnahmen zahlen.

Zwar würde dies betroffene Haushalte zunächst zusätzlich belasten, Auswertungen auf Basis der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 2018 zeigen jedoch, dass Haushalte mit beitragsfrei mitversicherten Ehegatten und jungen Kindern im Durchschnitt vergleichsweise hohe beitragspflichtige Einkommen erzielen, sodass die Reform tendenziell eher Haushalte mit höheren Einkommen trafe.

Nicht nur in der gesetzlichen Krankenversicherung, auch an anderer Stelle im Steuer- und Abgabensystem gibt es Regelungen, die zusätzliche Erwerbsarbeit bremsen können. Dazu zählt das Ehegattensplitting, für das seit Jahren konkrete Reformmodelle auf dem Tisch liegen. Kritisiert wird vor allem, dass die steuerliche Entlastung besonders groß ausfällt, wenn ein Partner deutlich mehr verdient als der andere. Das macht Einverdiener- oder Zuverdiener-Modelle finanziell attraktiver – und schwächt die Anreize für zusätzliche Arbeitsstunden des geringer Verdienenden Partners, weil vom zusätzlichen Brutto vergleichsweise wenig Netto im Haushalt ankommt. Das kann beeinflussen, ob und wie schnell – häufig nach einer Familienphase – die Arbeitszeit wieder ausgeweitet wird.

Wie auch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) kürzlich betonte, lässt sich das Ehegattensplitting aus verfassungsrechtlichen und praktischen Gründen kaum vollständig abschaffen, sondern – falls das politisch gewollt ist – eher schrittweise begrenzen und durch Alternativen ersetzen – etwa ein sogenanntes

Abb. 4: Bereitschaft zu einer Ausweitung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich
Anteil der Beschäftigten in Prozent*



*"wenn": nur Befragte, die sich eine Ausweitung grundsätzlich vorstellen können.
Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2025

Realsplitting. Dabei würden Einkommensunterschiede zwischen Ehepartnern nur bis zur Höhe des Grundfreibetrags ausgeglichen. Unterhaltsansprüche blieben anerkannt, und der Splittingvorteil für Normalverdienende bliebe weitgehend erhalten. Insgesamt dürfte das Arbeitsangebot u. a. von verheirateten Frauen durch eine derartige Reform steigen – wie stark, hängt allerdings davon ab, für wen und ab wann die Reform gilt. Im Vorschlag des Bundesfinanzministers ist Bestandsschutz vorgesehen; ein Realsplitting würde demnach nur für neu geschlossene Ehen greifen. Insofern ist die Erhöhung der Arbeitsanreize begrenzt und es sind nur moderat positive Effekte auf das Arbeitsangebot zu erwarten.

Auch bei Minijobs werden seit Langem Reformen diskutiert – etwa der Abbau von Sonderregeln und glattere Übergänge in reguläre Beschäftigung. Im Hinblick auf Arbeitsanreize ist problematisch, dass geringfügige Beschäftigung gegenüber regulären Jobs bei Abgaben und Besteuerung begünstigt wird. Die starre Verdienstgrenze (derzeit dynamisch an den Mindestlohn gekoppelt) erzeugt starke Sprungstellen: Eine Ausweitung der Arbeitszeit über die Minijob-Grenze hinaus kann je nach Einkommenskombinationen zu deutlich geringerem Nettozuwachs führen (Peichel et al. 2017). Das kann den Anreiz verstärken, Arbeitszeiten bewusst knapp unter der Grenze zu halten – statt schrittweise in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hineinzuwachsen – und begrenzt somit das Arbeitsangebot.

Unterm Strich zeigen diese Befunde zentrale Hebel: Zusätzliche Stunden müssen sich netto stärker lohnen. Die Sozialversicherungsbeiträge müssen wieder unter 40 % gesenkt werden.

Gleichzeitig sollten Sprungstellen und Zweitverdienstbremsen vermieden werden. Dafür braucht es keine Einschränkung von Teilzeitrechten, sondern Reformen, die Grenzbelastungen senken und Übergänge glätten – insbesondere bei Mitversicherung, Ehegattensplitting und Minijobs. Entscheidend ist, dass Mehrarbeit freiwillig entsteht und durch bessere Anreize unterstützt wird.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass Reformen bei Ehegattensplitting, Minijobs und beitragsfreier Mitversicherung für betroffene Haushalte zunächst spürbare Mehrbelastungen bedeuten können. Deshalb sollten mögliche staatliche Mehreinnahmen zumindest teilweise gezielt zurückgegeben werden – etwa über Anpassungen im Steuertarif oder über höhere kindbezogene Leistungen. Das kann Übergänge sozial abfedern und die Akzeptanz solcher Reformen erhöhen.

Die demografische Arbeitskräftelücke von rund 3,2 Mio. ließe sich durch solche Reformen zwar bei Weitem nicht schließen. Aber es sind Erhöhungen des Arbeitsvolumens in nennenswertem Umfang möglich: In zahlreichen Simulationsstudien wurde abgeschätzt, wie sich das

Arbeitsangebot verheirateter Frauen in Deutschland verändern würde, wenn Minijobs und Ehegattensplitting reformiert würden. Je nach konkreter Ausgestaltung der Reformoption wurde ein Anstieg des Arbeitsvolumens um mehrere zehntausend bis zu knapp 200.000 Vollzeit-äquivalenten – bei einer Einführung der Individualbesteuerung – geschätzt (Blömer et al., 2021).

Rente – Anreize für längeres Arbeiten und flexible Übergänge setzen

Die demografische Schiefelage im Rentensystem ist seit Jahren absehbar. Mit dem Eintritt der Babyboomer in den Ruhestand verschärft sie sich nun spürbar – und gewinnt politisch weiter an Dringlichkeit. Offen ist derzeit, welche Empfehlungen die eingesetzte Rentenkommission im Juni vorlegen wird und ob daraus wirksame Anreize entstehen, die Lebensarbeitszeit zu verlängern.

Soll das volkswirtschaftliche Arbeitsvolumen stabil bleiben, braucht es Reformen, die längeres Arbeiten erleichtern und für Beschäftigte attraktiv machen. Entscheidend ist dabei, dass staatliche Regeln keine Fehlanreize in Richtung eines frühzeitigen Ausscheidens setzen. Dabei kommt es auch auf die konkrete Ausgestaltung von Zu- und Abschlägen sowie auf Abgaben- und Hinzuverdienstregeln an, weil sie unmittelbar bestimmen, wie viel vom zusätzlichen Bruttoeinkommen im Rentenalter tatsächlich im Haushalt ankommt.

Ein besonders problematisches Signal ist die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren (sogenannte „Rente mit 63“). Sie begünstigt ein vorzeitiges Ausscheiden und steht damit dem Ziel entgegen, die Lebensarbeitszeit zu verlängern. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht spricht vieles dafür, diese Regel zu beenden oder zumindest deutlich zu begrenzen. Zudem sollte die Regelaltersgrenze nach dem aktuellen Anstiegspfad nicht bei 2031 stehen bleiben, sondern perspektivisch an die steigende Lebenserwartung gekoppelt werden, um das Arbeitskräftepotenzial zu stabilisieren.

Richtigerweise hat die Koalition zum 1. Januar 2026 rechtliche Hürden für Beschäftigung nach Renteneintritt abgebaut: Die Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots erleichtert es Unternehmen, erfahrene Fachkräfte weiter zu beschäftigen oder kurzfristig zurückzuholen – ohne unnötige Rechtsunsicherheit. Das verbessert die praktische Umsetzbarkeit von „Silver Work“.

Kritischer zu bewerten ist die Aktivrente, die ebenfalls zum 1. Januar 2026 eingeführt wurde. Ob sie in größerem Umfang zusätzliche Erwerbstätigkeit nach Renteneintritt auslöst, ist bislang offen; zugleich sind Mitnahmeeffekte möglich, wenn vor allem Personen profitieren, die ohnehin weiterarbeiten würden. Vor diesem Hintergrund sollte die Aktivrente evaluiert und – je nach Er-

Mehr Arbeitsvolumen durch bessere Erwerbsanreize

gebissen – zielgenauer ausgestaltet oder zurückgeführt werden.

Damit gilt: Wer längeres Arbeiten politisch will, muss die Rentenregeln konsequent darauf ausrichten – und darf den frühen Ausstieg nicht belohnen. Reformen sollten Fehlanreize abbauen und zusätzliche Erwerbsjahre im Alter spürbar attraktiver machen. Darüber hinaus wird qualifizierte Zuwanderung immer wichtiger, um die demografische Lücke zu schließen. Zugleich wird Deutschland mehr Produktivitätswachstum brauchen, um den demografischen Druck abzufedern. Dafür müssen die Rahmenbedingungen so gesetzt werden, dass Unternehmen wieder stärker investieren und Leistung sich wieder auszahlt – sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber.

BVR Inflationsindikator

Inflationsdruck weiter erhöht

Mit Ausbruch des Irankriegs ist der BVR Inflationsindikator sprunghaft angestiegen und bleibt seitdem im positiven Bereich. Dies signalisiert einen steigenden Inflationsdruck im Euroraum. Der Anstieg ist vor allem auf den Angebotsschock durch höhere Energiepreise sowie auf gestiegene kurzfristige Inflationserwartungen zurückzuführen. Dem stehen weiterhin schwache Nachfragesignale gegenüber, während die Finanzkomponente per Saldo nur leicht positiv ausfällt.

Kosten- und Erwartungskomponente größte Treiber

Die Nachfragekomponente leistet derzeit einen negativen Beitrag. Der Irankrieg hat zu einer Eintrübung der Stimmungs-, Lage- und Erwartungsindikatoren geführt. Auch die Beschäftigungserwartungen im Euroraum sind zuletzt rückläufig gewesen.

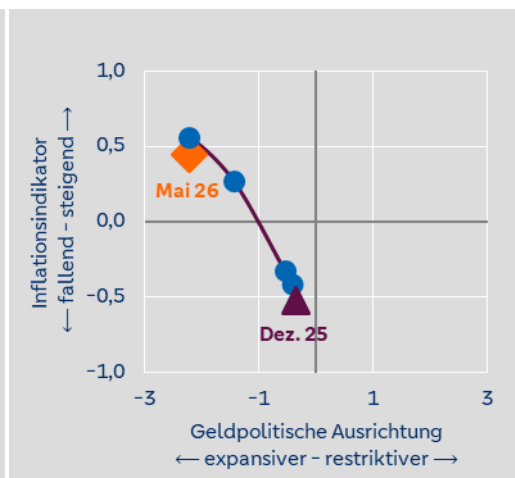
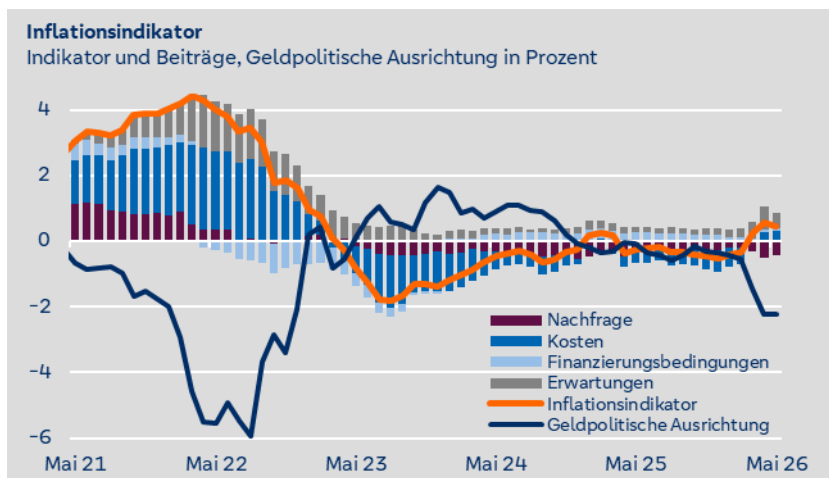
Die Kostenkomponente ist klar positiv. Dominierend ist der kräftige Anstieg der Energiepreise, der andere Einflüsse derzeit deutlich überlagert. Der Euro hat gegenüber dem US-Dollar zuletzt etwas abgewertet. Der effektive Wechselkurs bleibt jedoch weiterhin nahe seinen historischen Höchstständen. Die Erzeugerpreise für März zeigen bereits deutliche Anstiege. Frühindikatoren für die Lohnentwicklung im Euroraum deuten hingegen bislang angesichts der höheren Teuerungsraten noch nicht auf starke Anstiege hin.

Die marktimpliziten Inflationserwartungen sind seit Kriegsbeginn deutlich gestiegen, vor allem in der kurzen bis mittleren Frist. Ebenso sind die Inflationserwartungen der Verbraucher im Euroraum für die kommenden 12 Monate und die nächsten drei Jahre deutlich angestiegen. Unternehmensbefragungen deuten über alle Sektoren hinweg auf Erwartungen steigender Verkaufspreise hin.

Die Kreditvergabe im Euroraum legte zuletzt etwas zu. Kredite an Unternehmen wuchsen im Jahresvergleich um 3,2 %, Kredite an private Haushalte um 3 %. Die Finanzierungskosten hingegen sind durch den Irankrieg zuletzt deutlich gestiegen. Der Renditeanstieg kurzlaufender Papiere ist dabei stärker ausgeprägt als der länger laufender.

Inflationserwartungen lockern reale Finanzierungsbedingungen

Der aktuelle Anstieg des Inflationsindikators ist primär auf den energiepreisgetriebenen Angebotsschock zurückzuführen. Gleichzeitig hat der sprunghafte Anstieg der kurzfristigen Inflationserwartungen dazu geführt, dass die realen kurzfristigen Zinsen deutlich stärker gesunken sind als die langfristigen. In der Folge erscheint die geldpolitische Ausrichtung, gemessen am realen Zinsniveau, aktuell weniger restriktiv, obwohl sich die Finanzierungsbedingungen nominal zuletzt sogar verschärft haben. Die Finanzmärkte gehen davon aus, dass die EZB in diesem Jahr im Juni und im September die Zinsen erhöhen wird.



Der **BVR Inflationsindikator** misst den mittelfristigen Inflationsdruck im Euroraum. Ein Indikatorwert von Null entspricht einem Umfeld, das mit dem Inflationsziel der EZB von 2 % vereinbar ist. Werte oberhalb (unterhalb) von null signalisieren tendenziell zunehmenden (abnehmenden) Inflationsdruck. Der Indikator setzt sich aus den vier Komponenten Nachfrage, Kosten, Finanzierungsbedingungen und Erwartungen zusammen und bündelt mithilfe einer Principal-Component-Analyse die Informationen zahlreicher Einzelvariablen, etwa Industrieproduktion, Energiepreise, Zinsstruktur und Inflationserwartungen aus Swaps. Die **geldpolitische Ausrichtung** wird über die Differenz zwischen einem kurzfristigen und einem längerfristigen Realzins approximiert, wobei Letzterer als Orientierung für ein neutrales Zinsniveau dient.

Quelle: BVR, LSEG Workspace/Datastream



Infobox: Neuer Inflationsindikator

Mit dieser Ausgabe von BVR Research Volkswirtschaft Kompakt wird erstmals ein neuer Inflationsindikator für den Euroraum in einer Vorabversion eingesetzt. Ziel des Indikators ist es, den zugrunde liegenden Inflationsdruck im Euro-Währungsraum frühzeitig und in verdichteter Form sichtbar zu machen. Er soll nicht einzelne Konjunktur- oder Preisdaten ersetzen, sondern unterschiedliche Frühsignale zu einem konsistenten Gesamtbild zusammenführen. Gerade weil Einzelindikatoren häufig schwankungsanfällig sind oder mitunter unterschiedliche Signale senden, kann ein gebündelter Blick helfen, die inflationären Tendenzen im Euroraum besser einzuordnen. In einer der kommenden Kompakt-Ausgaben wird der Indikator, seine Konstruktion und seine Interpretation ausführlicher vorgestellt.

Methodisch basiert der Inflationsindikator auf einer Principal Component Analysis (PCA, deutsch: Hauptkomponentenanalyse). Vereinfacht gesagt handelt es sich um ein statistisches Verfahren, das aus einer großen Zahl einzelner Indikatoren die gemeinsamen Bewegungen herausfiltert. Viele Reihen enthalten ähnliche Informationen und weisen in eine vergleichbare Richtung, ohne für sich genommen ein vollständiges Bild zu liefern. Die PCA bündelt diese Informationen und verdichtet sie zu wenigen übergeordneten Signalen. Dadurch wird das Wesentliche sichtbar, ohne sich in der Vielzahl der Einzelindikatoren zu verlieren. Der Indikator ist damit kein mechanischer Durchschnitt, sondern ein Maß, das die gemeinsame Aussagekraft vieler Indikatoren systematisch zusammenfasst.

Inhaltlich misst der Indikator den Inflationsdruck im Euroraum für die kommenden zwölf Monate. Er ist damit als vorwärtsgerichteter Indikator zu verstehen: Ein steigender Wert spricht tendenziell für zunehmenden, ein sinkender Wert für nachlassenden Inflationsdruck. Der Indikator liefert dabei keine punktgenaue Prognose der künftigen Inflationsrate und ersetzt auch nicht die wirtschaftliche Gesamtanalyse. Vielmehr verdichtet er Informationen, die für die mittelfristige Preisentwicklung relevant sind, zu einem aussagekräftigen Signal.

Zur besseren Einordnung lässt sich der Indikator in vier Komponenten unterteilen: Nachfrage, Kosten, Finanzierungsbedingungen und Erwartungen. Damit wird sichtbar, ob der Preisdruck eher von einer robusten Nachfrage, von Kostenimpulsen, von veränderten monetären und finanziellen Rahmenbedingungen oder von den Erwartungen der Wirtschaftsakteure ausgeht. In jeden dieser Bereiche fließt eine Vielzahl unterschiedlicher Indikatoren ein, deren jeweilige Aussagekraft für den künftigen Inflationsdruck gebündelt wird.

Der Inflationsdruck im Euroraum steht in engem Zusammenhang mit der geldpolitischen Ausrichtung der Europäischen Zentralbank (EZB). Um diese Wechselwirkung zu veranschaulichen, wird das Inflationsbarometer mit einem Maß für die geldpolitische Ausrichtung (Monetary Policy Stance) kombiniert. Dieser wird näherungsweise über den Vergleich kurzfristiger und längerfristiger realer Zinssätze abgebildet. Während der kurzfristige reale Zins die aktuell wirksame geldpolitische Ausrichtung widerspiegelt, kann der längerfristige reale Zins als Approximation oder Orientierung für ein neutrales Zinsniveau interpretiert werden. Die Differenz zwischen beiden Größen liefert damit einen Hinweis darauf, ob die Geldpolitik, gemessen am realen Zinsniveau, tendenziell expansiv (Werte kleiner null) oder restriktiv (Werte größer null) wirkt.

In der gemeinsamen Darstellung von Inflationsdruck und geldpolitischer Ausrichtung ergibt sich ein anschauliches Vier-Felder-Schema. Dieses erlaubt es, unterschiedliche makroökonomische Konstellationen einzuordnen – etwa Phasen hohen Inflationsdrucks bei gleichzeitig restriktiver Geldpolitik oder Situationen nachlassenden Preisdrucks bei weiterhin lockeren Finanzierungsbedingungen. Die Entwicklung im Zeitverlauf macht sichtbar, wie sich das Zusammenspiel von Inflationstendenzen und geldpolitischem Kurs verändert und liefert damit eine zusätzliche Orientierung für die wirtschaftliche Einordnung.

BVR Konjunkturbarometer

Barometer verharrt bei niedrigen 36 Punkten

Die wirtschaftlichen Folgen des Irankriegs (hohe Rohöl- und Gaspreise, Beeinträchtigungen der Lieferketten, enorme Unsicherheiten) belasten die deutsche Konjunktur weiterhin merklich. Dies zeigt sich auch im BVR Konjunkturbarometer. Nach den deutlichen Rückgängen zu Jahresbeginn dürfte das Barometer gemäß dem aktuellen Datenstand im Mai auf dem niedrigen Vormonatswert von 36 Punkten verharran.

Vor diesem Hintergrund ist im laufenden 2. Quartal 2026 nur mit einer verhaltenen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zu rechnen. Das BVR Konjunkturbarometer deutet darauf hin, dass das preis-, kalender- und saisonbereinigte Bruttoinlandsprodukt (BIP) gegenüber dem Vorquartal bestenfalls stagnieren wird.

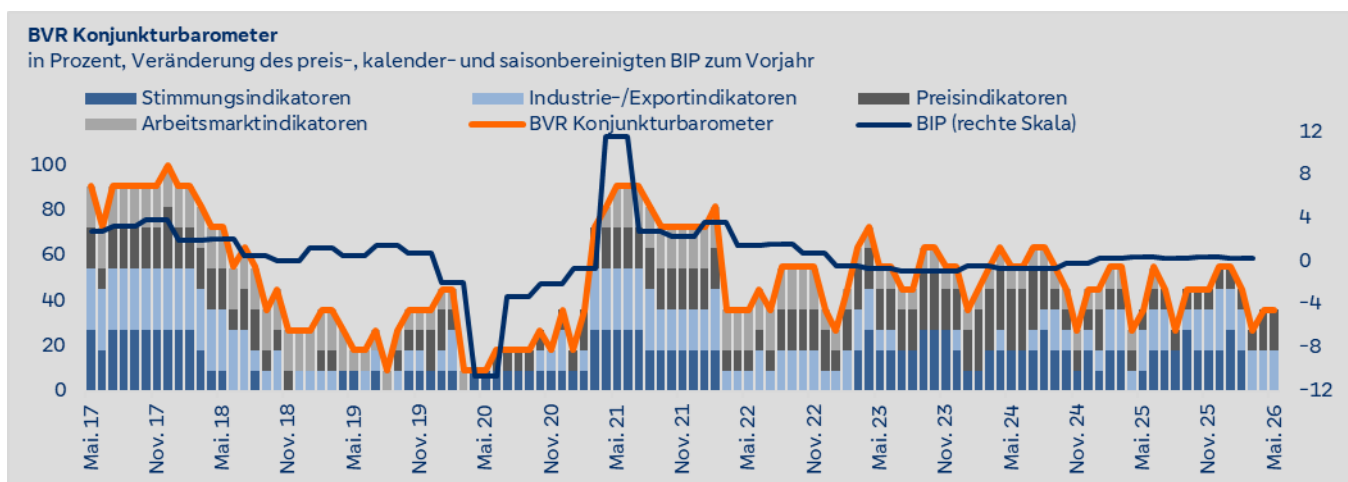
Im 1. Quartal war das BIP noch gestiegen. Gemäß ersten amtlichen Schätzungen legte die Wirtschaftsleistung gegenüber dem Vorquartal und gegenüber dem Vorjahresquartal um 0,3 % zu. Verantwortlich für den unerwartet deutlichen Zuwachs waren unter anderem die staatlichen und privaten Konsumausgaben, die trotz der Kaufkraftverluste infolge der kriegsbedingt gestiegenen Energiepreise zulegten. Auch der Außenhandel dürfte zum BIP-Wachstum beigetragen haben, da die Warenexporte stiegen, während die Warenimporte sanken. Die Ausrüstungs- und die Bauinvestitionen dürften hingegen aufgrund der durch den Krieg entstandenen Unsicherheiten, der Lieferkettenprobleme und des vergleichsweise strengen Winterwetters zurückgegangen sein.

Stimmungsindikatoren auf niedrigen Niveaus

Die Stimmungsindikatoren des BVR Konjunkturbarometers befinden sich weiterhin auf niedrigen Ständen. Zwar haben sich die ZEW-Konjunkturerwartungen im Mai leicht stabilisiert. Der Indikator stieg nach seiner Talfahrt in den Vormonaten leicht um 7 auf -10,2 Punkte. Von einer durchgreifenden Aufhellung der Erwartungen kann jedoch noch keine Rede sein. Die weiterhin erhöhte Unsicherheit über die konjunkturelle Entwicklung dämpft die Zuversicht und verhindert eine stärkere Verbesserung der Stimmungsindikatoren. Daher geht von dieser Komponente weiterhin keine Steigerungswirkung auf das BVR Konjunkturbarometer aus.

Uneinheitliche Industrie-/Exportindikatoren

Die amtlichen Verlaufsindikatoren zur Industriekonjunktur und zum Außenhandel fielen zuletzt gemischt aus. So ging die Industrieproduktion im März gegenüber dem Vormonat um 0,9 % zurück, während die Industrienaufträge und die Warenausfuhren, begünstigt durch Vorzieheffekte, um 5,0 bzw. 0,5 % stiegen. Laut Umfragen rechnen die Unternehmen wegen der wirtschaftlichen Folgen des Irankriegs für die nahe Zukunft verstärkt mit Preisanhebungen. Offenbar hat die Erwartung steigender Einkaufspreise zu vorgezogenen Bestellungen und Warenexporten geführt. Damit übet die Industrie-/Exportkomponente ebenso wie die Preiskomponente weiterhin eine moderate Steigerungswirkung auf das BVR Konjunkturbarometer aus.



Das BVR Konjunkturbarometer ist ein Indikator für die konjunkturelle Entwicklung Deutschlands und kann Werte zwischen null und 100 annehmen. Es verdichtet die Signale von 3 Stimmungsindikatoren (ifo Geschäftsklima, ZEW-Konjunkturerwartungen, Verbrauchervertrauen), 3 Industrie-/Exportindikatoren (Industrie-Auftragseingang, Industrieproduktion, Ausfuhren), 3 Preisindikatoren (DAX, Geldmarktzins, Rohölpreis) und 2 Arbeitsmarktindikatoren (Erwerbstätige, Offene Stellen). Als Diffusionsindex misst das BVR Konjunkturbarometer den prozentualen Anteil der Indikatoren an allen 11 einbezogenen Indikatoren, die gegenüber dem Vorjahresmonat gestiegen sind. Liegen für einen Indikator aktuell noch keine Werte vor, wird das Signal des Vormonats verwendet.

Quelle: BVR, LSEG Workspace/Datastream

**Bundesverband
der Deutschen
Volksbanken und
Raiffeisenbanken**

Schellingstr. 4
10785 Berlin

Ansprechpartner
Dr. Andreas Bley

Abteilung Volkswirtschaft/Mittelstandspolitik
Telefon: (030) 2021-1500

E-Mail: volkswirtschaft@bvr.de
Internet: www.bvr.de