

Briviba, Andre; Schnellmann, Valentin; Frey, Bruno S.

Article

Alter neu denken: Wie das subjektive Alter die Work-Life-Balance prägt

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Briviba, Andre; Schnellmann, Valentin; Frey, Bruno S. (2025) : Alter neu denken: Wie das subjektive Alter die Work-Life-Balance prägt, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Paradigm Publishing Services, Warsaw, Vol. 105, Iss. 10, pp. 711-714, <https://doi.org/10.2478/wd-2025-0183>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/330865>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Andre Briviba, Valentin Schnellmann, Bruno S. Frey

Alter neu denken: Wie das subjektive Alter die Work-Life-Balance prägt

Trotz steigender Lebenserwartung und Reformdruck auf die Rentensysteme sinkt die durchschnittliche Arbeitszeit im Alter. Unsere Analyse von Paneldaten des Deutschen Alterssurveys (DEAS) zeigt: Das subjektive Alter – welches angibt, wie alt man sich fühlt – beeinflusst die Zeitverwendung im Erwerbsalter maßgeblich. Wer sich subjektiv jünger fühlt, reduziert die Arbeitszeit zugunsten von Freizeit, unabhängig von Einkommen oder Gesundheit. Das subjektive Alter fungiert damit als verhaltensrelevantes Signal jenseits des chronologischen Alters und hilft zu erklären, warum Menschen trotz besserer Gesundheit früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die Ergebnisse sprechen dafür, gesellschaftlichen Alterungsprozessen mit mehr Flexibilität in der Arbeitsgestaltung zu begegnen.

Die Renten- und Arbeitsmarktpolitik in Deutschland steht auf dem Prüfstand. Angesichts der demografischen Entwicklung werden Reformen immer dringlicher, welche die Sozialsysteme nachhaltig und zukunftsfähig gestalten. Zwar ist die Lebenserwartung in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, doch keineswegs die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit (Boppart & Krusell, 2020). In Deutschland ist sogar ein Rückgang der Erwerbsstunden im Alter zu beobachten. Der medizinischen Forschung gelingt es immer besser, das biologische Altern zu verlangsamen. Daraus resultiert aus ökonomischer Perspektive die Frage, wie längere Lebensspannen finanziert werden können. Eine der meistdiskutierten Maßnahmen ist die Erhöhung des Rentenalters. Diese Maßnahme berücksichtigt jedoch nicht die Heterogenität älterer Menschen (Kotschy et al., 2025). Die Erhöhung des Rentenalters basiert ausschließlich auf dem chronologischen Alter, welches meist ein unzureichender Indikator für die tatsächliche Arbeitsfähigkeit ist. Wie lange sind Menschen im Arbeitsleben produktiv, und warum scheiden manche früher aus dem Erwerbsleben aus als andere? Diese bislang nur unzureichend erklärte Heterogenität in den Alterskohorten erfordert einen neuen Blickwinkel.

Subjektives Alter als ökonomisches Signal

Ein vielversprechender Ansatz, Unterschiede im Arbeitsverhalten Älterer besser zu verstehen, liegt im

Konzept des subjektiven Alters. Zahlreiche Umfragen zeigen, dass sich Menschen oft deutlich jünger fühlen, als es ihrem chronologischen Alter entspricht. Im Durchschnitt liegt diese Selbsteinschätzung etwa sieben bis zehn Jahre unter dem Geburtsalter. Menschen über 40 fühlen sich subjektiv etwa 10 % bis 20 % jünger, als sie sind (Abbildung 1). Das ist keineswegs nur eine psychologische Kuriosität, sondern beeinflusst nachweislich Verhalten und Entscheidungen. Schon frühere Studien haben belegt, dass ein geringeres subjektives Alter mit besserer Gesundheit und höherem Wohlbefinden einhergeht (Stephan et al., 2018; Westerhof & Barrett, 2005). Ebenso sind Zusammenhänge zwischen einem „jungen“ Selbstbild und ökonomischen Entscheidungen aufgezeigt worden: Personen, die sich jung fühlen, gründen häufiger Unternehmen und sparen mehr für die Zukunft (Kautonen & Minniti, 2014; Kautonen et al., 2015; Ye et al., 2022). Die Berücksichtigung des subjektiven Alters ermöglicht somit die Erfassung psychologischer,

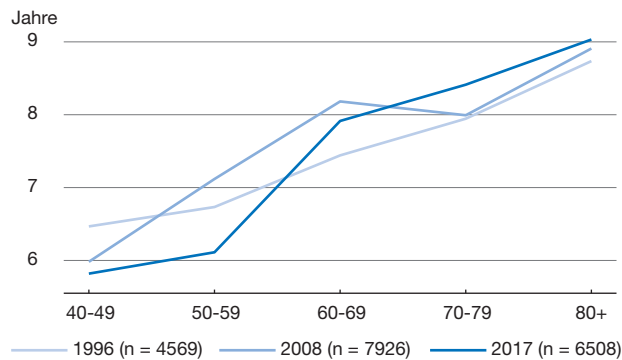
Dr. Andre Briviba und Valentin Schnellmann sind wissenschaftliche Mitarbeiter beim Center for Research in Economics, Management and the Arts (Crema), Zürich.

Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Bruno S. Frey ist ständiger Gastprofessor an der Universität Basel und Forschungsdirektor beim Crema, Zürich.

© Der/die Autor:in 2025. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

Abbildung 1
Differenz zwischen chronologischem und
subjektivem Alter nach Altersgruppen (1996 bis 2017)



Quelle: FDZ-DZA (2025): SUFs DEAS 1996-2023.

sozialer und motivationaler Aspekte jenseits des chronologischen Alters (Telitsyna et al., 2024). Sie ermöglicht ein besseres Verständnis der Heterogenität innerhalb von Alterskohorten und gibt Antwort auf die Frage, warum manche 60-Jährige sich in ihrem Verhalten eher wie 50-Jährige und manche wie 70-Jährige verhalten.

In unserem Beitrag fragen wir nach der Allokation von Arbeitszeit und Freizeit in Abhängigkeit vom subjektiven Alter (Briviba et al., 2025). Bisherige Ansätze zum subjektiven Alter basierten meist auf Querschnittsdaten. Sie zeigen, dass sich subjektiv Jüngere nicht nur wohler fühlen, sondern sich auch stärker im Beruf engagieren und finanziell für ihre Zukunft vorsorgen (Nagy et al., 2019; Westerhof et al., 2023). Jedoch bleibt unklar, wie sich dies auf konkrete Allokationsentscheidungen bezüglich Erwerbsarbeit und Freizeit auswirkt. Dieser Frage gehen wir mithilfe von Paneldaten nach: Wie wirkt sich das subjektive Alter im Zeitverlauf auf die Zeitallokation zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit aus? Die Antwort auf diese Frage könnte das Paradox einer alternden Gesellschaft erklären, dass gesündere, länger lebende Alterskohorten keineswegs länger arbeiten, sondern ihre Anstrengungen vermehrt auf nicht-marktliche Tätigkeiten verlagern (Wettstein et al., 2023). Das Konzept des subjektiven Alters hilft, diesen Widerspruch und die Heterogenität besser zu verstehen.

Empirische Evidenz für ein gefühltes Phänomen

Für die empirische Analyse verwenden wir Längsschnittdaten des Deutschen Alterssurveys (DEAS) (Klaus et al., 2017). Betrachtet werden Erwerbstätige im Alter von 40 bis 65 Jahren, die in zwei Zeiträumen befragt wurden (1996 bis 2002 und 2011 bis 2017). Diese Paneldaten er-

lauben es, Veränderungen bei denselben Personen über die Zeit zu beobachten. Durch ökonometrische Verfahren mit individuellen Fixed Effects kontrollieren wir für zeitinvariante personenspezifische Faktoren – zum Beispiel stabile Persönlichkeitsmerkmale oder konstante Lebensumstände. Damit isolieren wir den Einfluss von Veränderungen im subjektiven Alter auf das Verhalten. Als zentrale Zielgröße konstruieren wir eine Work-Leisure-Ratio, also den Anteil der Wochenzeit, den eine Person auf die Erwerbsarbeit im Verhältnis zur Summe aus Erwerbsarbeit und Freizeitaktivitäten verwendet.

Unternehmen sehen ein „jung gebliebenes“ Personal üblicherweise als eine willkommene Ressource. Unsere Ergebnisse zeigen jedoch ein gegensätzliches Bild: Fühlt sich eine Person um zehn Jahre jünger, so verringert sich der Anteil der Erwerbsarbeit an der Wochenzeit um etwa 3,9 Prozentpunkte. In unserem Sample entspricht das – unter der vereinfachenden Annahme, dass sich der Effekt ausschließlich in einer Reduktion der Arbeitszeit realisiert – rund 2,7 Stunden weniger Erwerbsarbeit pro Woche (bei durchschnittlich 68,5 aktiv verbrachten Stunden). Diese Veränderung ist nicht nur statistisch signifikant ($p < 0.05$), sondern auch ökonomisch relevant (Briviba et al., 2025). Hochgerechnet auf die Gesamtbevölkerung älterer Arbeitnehmer:innen hat eine derartige Arbeitszeitreduktion spürbare Auswirkungen. Wichtig ist dabei, dass der Effekt auf intraindividuellen Veränderungen beruht, also darauf, wie sich das Verhalten derselben Person verändert, wenn sie sich jünger fühlt. Dieser Rückgang ist nicht durch externe Faktoren wie Gesundheit, Einkommen oder Erwerbsstatus erklärbar. Wir kontrollieren für diese Variablen in den Modellen – der Effekt eines jüngeren subjektiven Alters bleibt robust. Die Verringerung des Arbeitsanteils spiegelt somit eine klar ersichtliche Verhaltensanpassung wider.

Wer sich jünger fühlt, reduziert demnach nicht nur seine Arbeitsstunden, sondern füllt die gewonnene Zeit auch aktiv mit mehr Freizeitbeschäftigungen. Unsere Daten zeigen, dass der Zuwachs an Freizeitaktivitäten im Durchschnitt sogar leicht höher ausfällt als der Rückgang der Arbeitszeit. Subjektiv Jüngere investieren vermehrt Zeit in nicht-berufliche Tätigkeiten – sei es im Ehrenamt, im sozialen Umfeld, in Hobbys oder einfach in Erholung. Insgesamt verschiebt sich also die Work-Life-Balance zugunsten der Freizeit, wenn das Selbstbild jugendlicher wird.

Mehr Freizeit bedeutet keineswegs Inaktivität. Viele „junggebliebene“ Personen nutzen ihre gewonnene Zeit produktiv – etwa für ehrenamtliches Engagement, die Betreuung von Familienangehörigen, Weiterbildung oder kreative Projekte. Solche Aktivitäten werden nicht

im Bruttoinlandsprodukt erfasst. Dennoch sind sie aber nicht nur wertvoll für die Gesellschaft, sondern tragen auch zur Lebenszufriedenheit bei.

Betrachtet man verschiedene Bevölkerungsgruppen, ergeben sich systematische Unterschiede. So ist der Einfluss des subjektiven Alters auf die Zeitallokation besonders ausgeprägt bei höher Gebildeten. Diese zeigen im Vergleich zu Personen niedriger formaler Bildung einen deutlich stärkeren Rückgang der Work-Leisure-Ratio, wenn sie sich jünger fühlen. Eine mögliche Erklärung ist, dass höher Gebildete oft über mehr finanzielle Ressourcen und Gestaltungsspielräume in ihren Jobs verfügen (z. B. Selbständigkeit, flexible Arbeitszeiten, Teilzeioptionen). Dies erleichtert eine Umsetzung ihrer Präferenzen für die Freizeit. Weniger Gebildete haben demgegenüber tendenziell höhere Opportunitätskosten der Freizeit – sie können es sich seltener leisten, auf Einkommen zu verzichten, oder haben weniger Einfluss auf ihre Arbeitszeiten.

Auch zeigen sich Unterschiede im Ost-West-Vergleich, und dies 35 Jahre nach dem Mauerfall. Die beschriebenen Effekte sind in Westdeutschland deutlich ausgeprägter. In Ostdeutschland hingegen scheint sich ein jungendliches Selbstempfinden kaum in einer Verschiebung der Arbeit-Freizeit-Ratio niederschlagen. Mögliche Ursachen könnten kulturelle Unterschiede in der Arbeitsorientierung, historische Prägungen oder wirtschaftliche Notwendigkeiten sein. Die untersuchte Kohorte der Ostdeutschen hat einen Großteil ihres Erwerbslebens in einem Umfeld verbracht, in dem besondere kollektive Arbeitsnormen und Rahmenbedingungen galten. Möglicherweise begünstigt dies eine stärkere Bindung an die Erwerbsarbeit, selbst wenn man sich subjektiv jünger fühlt. Auch ist denkbar, dass das in Ostdeutschland geringere Einkommen und Vermögen den Spielraum für Arbeitszeitreduzierungen einschränken.

Das subjektive Alter dürfte vor allem über die Wahrnehmung von Handlungsspielräumen wirken. Ein jüngeres Selbstbild geht typischerweise mit einem Gefühl größerer Vitalität, Offenheit und Selbstbestimmtheit einher. Die Zukunftsperspektive erweitert sich, man hat vermeintlich „mehr Zeit im Leben“ übrig und fühlt sich subjektiv weniger durch das Alter limitiert. Dieses gesteigerte Gefühl der Handlungsfähigkeit und Kontrolle über das eigene Leben beeinflusst die Entscheidungen: Arbeit wird eher als eine von mehreren Optionen gesehen. Es könnte sein, dass sich subjektiv Jüngere vermehrt jenen Lebensbereichen zuwenden, in denen sie mehr Autonomie haben als in fremdbestimmten Jobs mit starren Arbeitszeiten. Es sind dies Freizeitaktivitäten wie Sport, soziale Interaktion, Vereinsengagement oder der Erwerb neuer Fähigkeiten.

Subjektives Alter neu denken – politisch und ökonomisch

Unserer Analyse folgend ist das subjektive Alter ein handlungsrelevanter Einflussfaktor auf ökonomisches Verhalten. Wer sich jünger fühlt, verändert seine Zeitallokation, und zwar zugunsten von mehr Freizeit und weniger Erwerbsarbeit. Für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sind diese Einsichten höchst relevant. Sie tragen zur Erklärung des Trends zur Frühverrentung sowie zum Sachverhalt bei, dass die höhere beschwerdefreie Lebenserwartung nicht mit der Bereitschaft zu längerer Erwerbstätigkeit einhergeht. Auch der in vielen Ländern beobachtbare Rückgang der durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitszeit lässt sich vor diesem Hintergrund besser verstehen. Dies bedeutet, dass die Hoffnung auf eine Rentenreform durch längere Lebensarbeitszeit nicht leicht umsetzbar ist. Eine allein auf das chronologische Alter abstellende Rentenpolitik greift somit zu kurz.

Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, das subjektive Alter als zusätzlichen Faktor in der politischen Planung zu berücksichtigen. Allerdings ist es unpraktikabel, den Renteneintritt gesetzlich am gefühlten Alter zu orientieren. Subjektive Angaben sind leicht manipulierbar. Es könnten aber Umfragen zum subjektiven Alter – wie im Deutschen Alterssurvey genutzt – verstärkt eingesetzt werden, um Trends frühzeitig zu erkennen. Wenn sich künftige Generationen immer jünger fühlen (ein Trend, den es laut Untersuchungen gibt, siehe Wellershof, 2023), könnte dies in Prognosen für die Arbeitsmarktpartizipation Älterer einfließen und zu Maßnahmen veranlassen, wie man diese beeinflussen kann.

Ein vielversprechender Ansatz, um die Attraktivität der Erwerbsarbeit zu steigern, wäre die Vergrößerung des Handlungsspielraums und der Arbeitszeit-Flexibilität älterer Arbeitnehmer:innen. Ein Beispiel wäre die Möglichkeit, ab dem Alter von 60 oder gar 50 Jahren die Wochenarbeitszeit schrittweise zu reduzieren, aber im Gegenzug länger in Teilzeit erwerbstätig zu bleiben. Zeitwertkonten könnten es dabei ermöglichen, früher geleistete Überstunden oder Mehrarbeit anzusparen, um später davon zu profitieren. Solche Arrangements erlauben es, die gewonnene Freizeit für persönliche Projekte zu nutzen, ohne den Kontakt zur Arbeitswelt zu verlieren. Unsere Ergebnisse legen die Interpretation nahe, dass größere berufliche Autonomie den beschriebenen Effekt des subjektiven Alters abmildert. Dies könnte dazu führen, dass ältere Arbeitnehmer:innen durch Angebote wie Zeitwertkonten, Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, weniger geneigt sind, ins Privatleben zu flüchten, um Selbstbestimmung zu realisieren.

Politik und Unternehmen sind gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die diesen veränderten Präferenzen Rechnung tragen. Alterskohorten sind wesentlich heterogener, als es das Geburtsdatum vermuten lässt. Das Konzept des subjektiven Alters bietet einen greifbaren Ansatz, um diese Vielfalt abzubilden. Andernfalls besteht das Risiko, dass eine Rentenreform scheitert, die an den Präferenzen und gelebten Realität der älteren Bevölkerung vorbeigeht.

Literatur

- Boppart, T. & Krusell, P. (2020). Labor Supply in the Past, Present, and Future: A Balanced-Growth Perspective. *Journal of Political Economy*, 128(1), 118–157.
- Briviba, A., Schnellmann, V. & Frey, B. S. (2025). Rejuvenating Economics: Subjective Age's Influence on Work-Life Balance. *SSRN*.
- FDZ – DZA – Forschungsdatenzentrum Deutsches Zentrum für Altersfragen. (2025): Scientific Use Files Deutscher Alterssurvey (SUF DEAS) 1996-2023, Version 1.0.
- Kautonen, T. & Minniti, M. (2014). 'Fifty is the new thirty': ageing well and start-up activities. *Applied Economics Letters*, 21(16), 1161–1164.
- Kautonen, T., Hatak, I., Kibler, E. & Wainwright, T. (2015). Emergence of entrepreneurial behaviour: The role of age-based self-image. *Journal of Economic Psychology*, 50, 41–51.
- Klaus, D., Engstler, H., Mahne, K., Wolff, J. K., Simonson, J., Wurm, S. & Tesch-Römer, C. (2017). Cohort Profile: The German Ageing Survey (DEAS). *International Journal of Epidemiology*, 46(4), 1105–1105g.
- Kotschy, R., Bloom, D. E. & Scott, A. J. (2025). On the Limits of Chronological Age. *Annual Review of Economics*, 17, 151–173.
- Nagy, N., Fasbender, U. & North, M. S. (2019). Youthfuls, Matures, and Veterans: Subtyping Subjective Age in Late-Career Employees. *Work, Aging and Retirement*, 5(4), 307–322.
- Stephan, Y., Sutin, A. R., Terracciano, A., Ryff, C. & Krueger, R. (2018). Determinants and implications of subjective age across adulthood and old age. In C. Ryff & R. Krueger (Hrsg.), *The Oxford handbook of integrative health science* (Bd. 3, S. 87–96).
- Telitsyna, A., Zabelina, E., Chestyunina, Y., Trushina, I. & Kurnosova, S. (2024). The influence of subjective age and temporal focus on continuing work of the retireess: a psychological perspective. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1414.
- Westerhof, G. J. & Barrett, A. E. (2005). Age Identity and Subjective Well-Being: A Comparison of the United States and Germany. *The Journals of Gerontology: Series B*, 60(3), S129–S136.
- Westerhof, G. J., Nehrkorn-Bailey, A. M., Tseng, H. Y., Brothers, A., Siebert, J. S., Wurm, S., Wahl, H.-W. & Diehl, M. (2023). Longitudinal effects of subjective aging on health and longevity: An updated meta-analysis. *Psychol Aging*, 38(3), 147–166.
- Wettstein, M., Wahl, H.-W., Drewelies, J., Wurm, S., Huxhold, O., Ram, N. & Gerstorf, D. (2023). Younger Than Ever? Subjective Age Is Becoming Younger and Remains More Stable in Middle-Age and Older Adults Today. *Psychological Science*, 34(6), 647–656.
- Ye, Z., Zou, X., Post, T., Mo, W. & Yang, Q. (2022). Too old to plan? Age identity and financial planning among the older population of China. *China Economic Review*, 73, 101770.

Title: *Rethinking age: How subjective age shapes work-life balance*

Abstract: Despite rising life expectancy and pressure to reform pension systems, the average working time in old age is decreasing. Our analysis of panel data from the German Ageing Survey (DEAS) shows that subjective age – which indicates how old a person feels – has a significant influence on how time is spent during working life. Those who feel subjectively younger reduce their working hours in favour of leisure time, regardless of income or health. Subjective age thus functions as a behaviourally relevant signal beyond chronological age and helps explain why people retire from working life earlier despite better health. The results suggest that social ageing processes should be addressed with greater flexibility in work arrangements.