



HFM *live*

Babyboomer – altes Eisen oder strategischer Schlüsselfaktor?

12. Juni 2026 / Prof. Dr. Mike Schneider (HFM)

#HochschuleFürMehr



Finanzgruppe
Hochschule für Finanzwirtschaft & Management

Blick auf die Babyboomer



Innerhalb weniger Jahre gehen jetzt 16,5 Millionen Babyboomer in Rente – Ökonomen schlagen Alarm

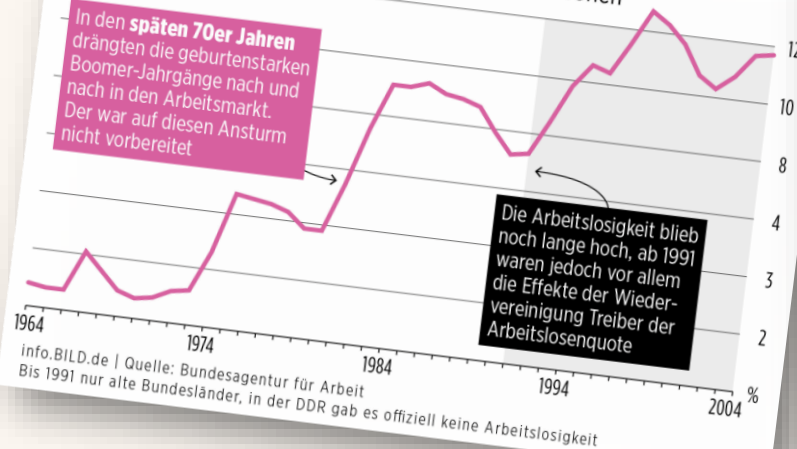
Innerhalb weniger Jahre gehen jetzt 16,5 Millionen Boomer in Rente. Bald fehlen Deutschland Millionen Arbeitskräfte. Ökonomen schlagen Alarm.

Romanus Otte
19 Okt. 2024

Die Boomer mussten um die Jobs kämpfen

Arbeitslosenquote abhängiger zivieler Erwerbspersonen

In den **späten 70er Jahren** drängten die geburtenstarken Boomer-Jahrgänge nach und nach in den Arbeitsmarkt. Der war auf diesen Ansturm nicht vorbereitet



Rüdiger Maas

SPIEGEL
Bestseller-
Autor

Konflikt der Generationen



Boomer, Gen X, Millennials und Gen Z – wie wir uns wirklich unterscheiden und was das für unsere Zukunft bedeutet



YES



„Silver Tsunami“ im Anmarsch: Schwemmen Babyboomer-Häuser bald den Markt?

von Nadine Oberhuber
20. März 2026 • 18:03 Uhr • 5 Min.

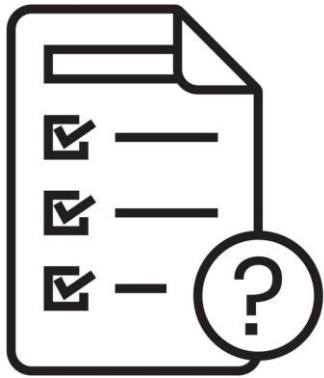
Mythos 3: „Boomer essen viel zu viel Fleisch“

Eine RKI-Umfrage aus 2022 ergab: 26,7 Prozent der Erwachsenen essen dreimal oder häufiger pro Woche Fleisch.

Aber: Bei den unter 65-Jährigen traf das häufiger (knapp 30%) zu als bei den Befragten ü65 (etwa 20%).

Fazit: Nee, eher nicht

Agenda: Fokus auf Einsatz von Babyboomer in Sparkassen



I.



Grundlagen und Rahmenbedingungen

II.



Werte und Einstellungen der Babyboomer

III.



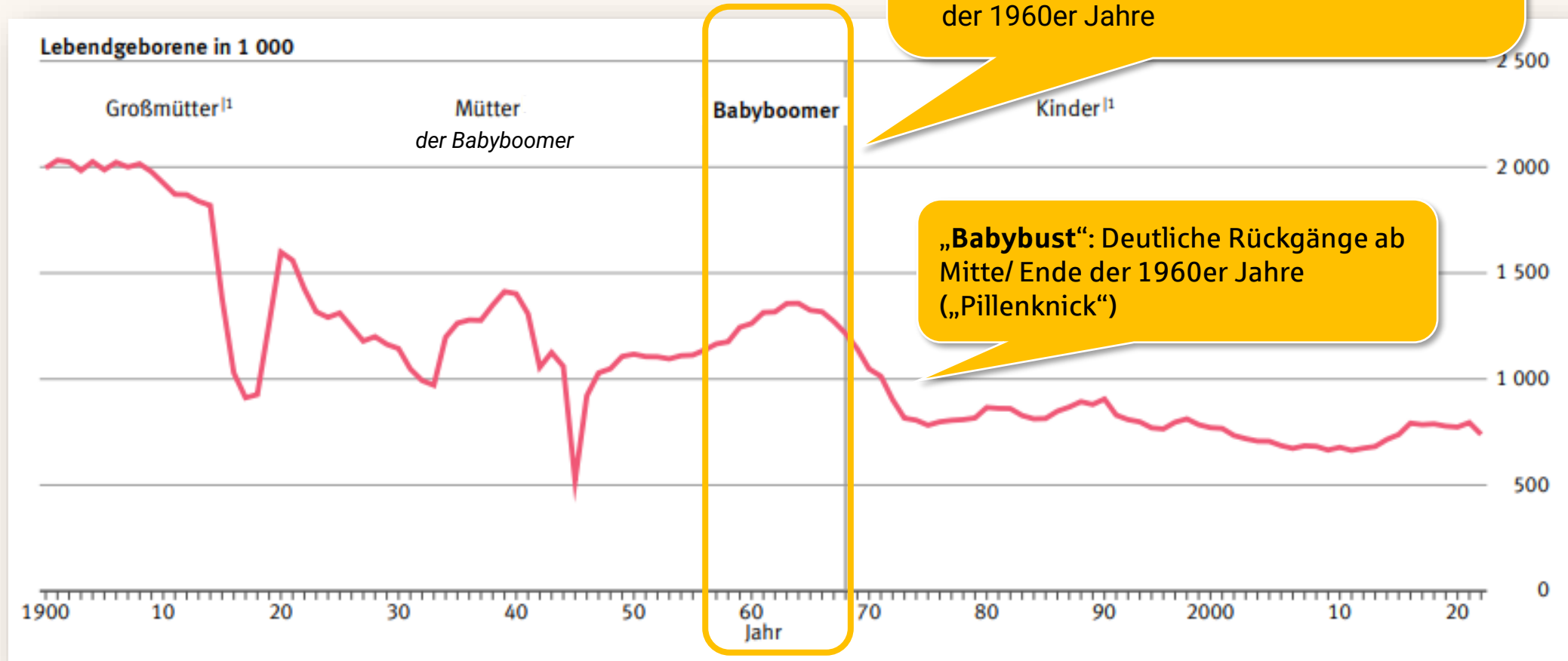
Wie werden Babyboomer zum Schlüsselfaktor

A group of five elderly people and one younger woman are gathered together, looking at and interacting with several smartphones. They are all smiling and appear to be learning or sharing something. The background shows a blurred city street with buildings.

I. Grundlagen und Rahmenbedingungen

Erst Boom, dann Bust

Geburtenentwicklung im 20. Jahrhundert



- Es existiert **keine allgemeingültige Definition** für den Begriff Babyboomer
- Gemeint sind die **geburtenstarken Jahrgänge** Ende der 1950er bis Mitte/ Ende der 1960er Jahre

Quelle: Pötzsch, O./ zur Nieden, F. (2024): Die Babyboomer – Auf dem Gipfel der demographischen Welle; Auszug aus der Publikation "WISTA - Wirtschaft und Statistik", 1/2024, S. 29

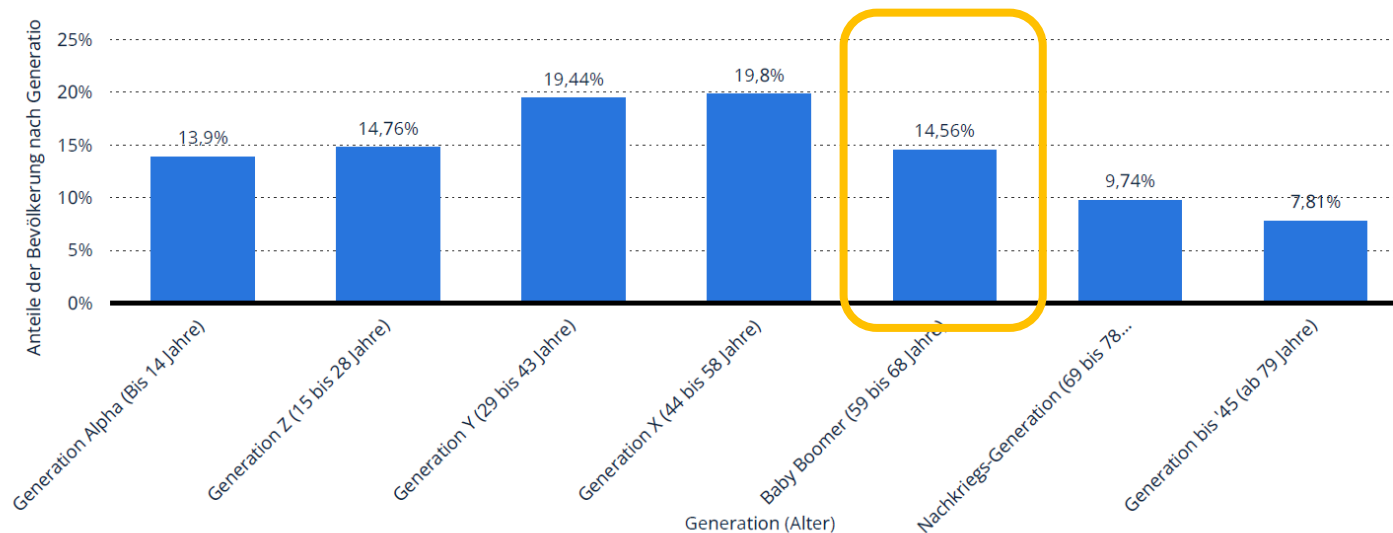
Einwohnerzahl in Deutschland

- nach Altersgruppen im Jahr 2024

Je nach Definition der Generation
Babyboomer 12 bis 16 Mio.
Menschen

Verteilung der Einwohner in Deutschland nach Generationen am 31. Dezember 2024

Verteilung der Bevölkerung Deutschlands nach Generationen 2024



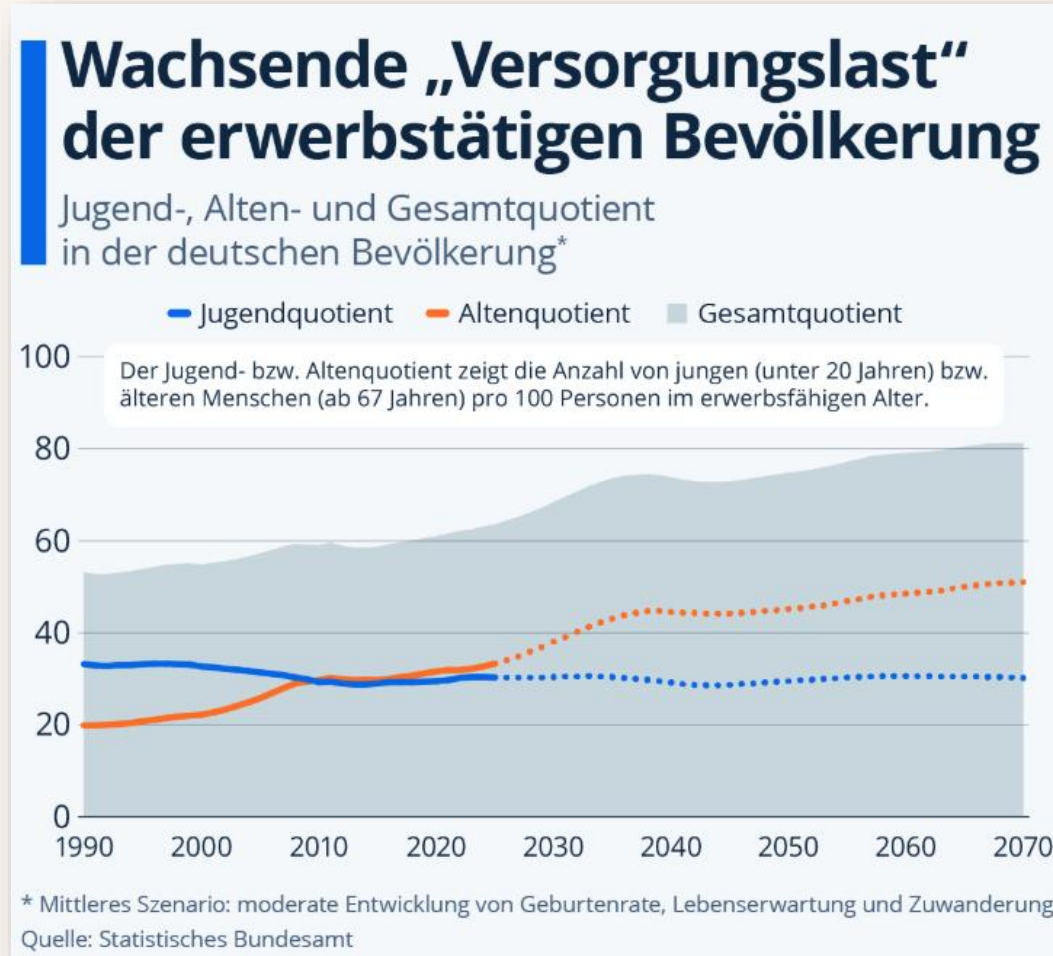
10 Beschreibung: Zum 31. Dezember 2024 bildete die Generation X die bevölkerungsstärkste Altersgruppe in Deutschland mit einem Anteil von 19,8 Prozent an allen Einwohnerinnen Deutschlands. Die zweitgrößte, Generation Y, umfasste zum Erhebungszeitpunkt einen Anteil von rund 19,4 Prozent. Die kleinste Bevölkerungsgruppe, die Generation bis zum Kriegsende 1945, kam zum Erhebungszeitpunkt auf einen Anteil von 7,8 Prozent. Insgesamt zählte das Statistische Bundesamt zum letzten 31. Dezember 2024 [...] [Mehr](#).
Hinweis(e): Deutschland; 31. Dezember 2024; * Für die einzelnen Generationen gibt es meist variierende Jahrgangangaben, die in ähnlichen Zeitspannen angegeben werden. Daher können die Alters- oder Jahrgangsangaben in anderen Veröffentlichungen [...] [Mehr](#).
Quelle(n): Statistisches Bundesamt

statista

Quelle: Statista (2025), Babyboomer in Deutschland, S. 10; Pötzsch, O./ zur Nieden, F. (2024): Die Babyboomer – Auf dem Gipfel der demographischen Welle; Auszug aus der Publikation "WISTA - Wirtschaft und Statistik", 1/2024

Wachsende Versorgungslast der erwerbstätigen Bevölkerung

- das ist aber nur eine der sich abzeichnenden Herausforderungen



Quelle: Statistisches Bundesamt

Quantität an Arbeitskräften

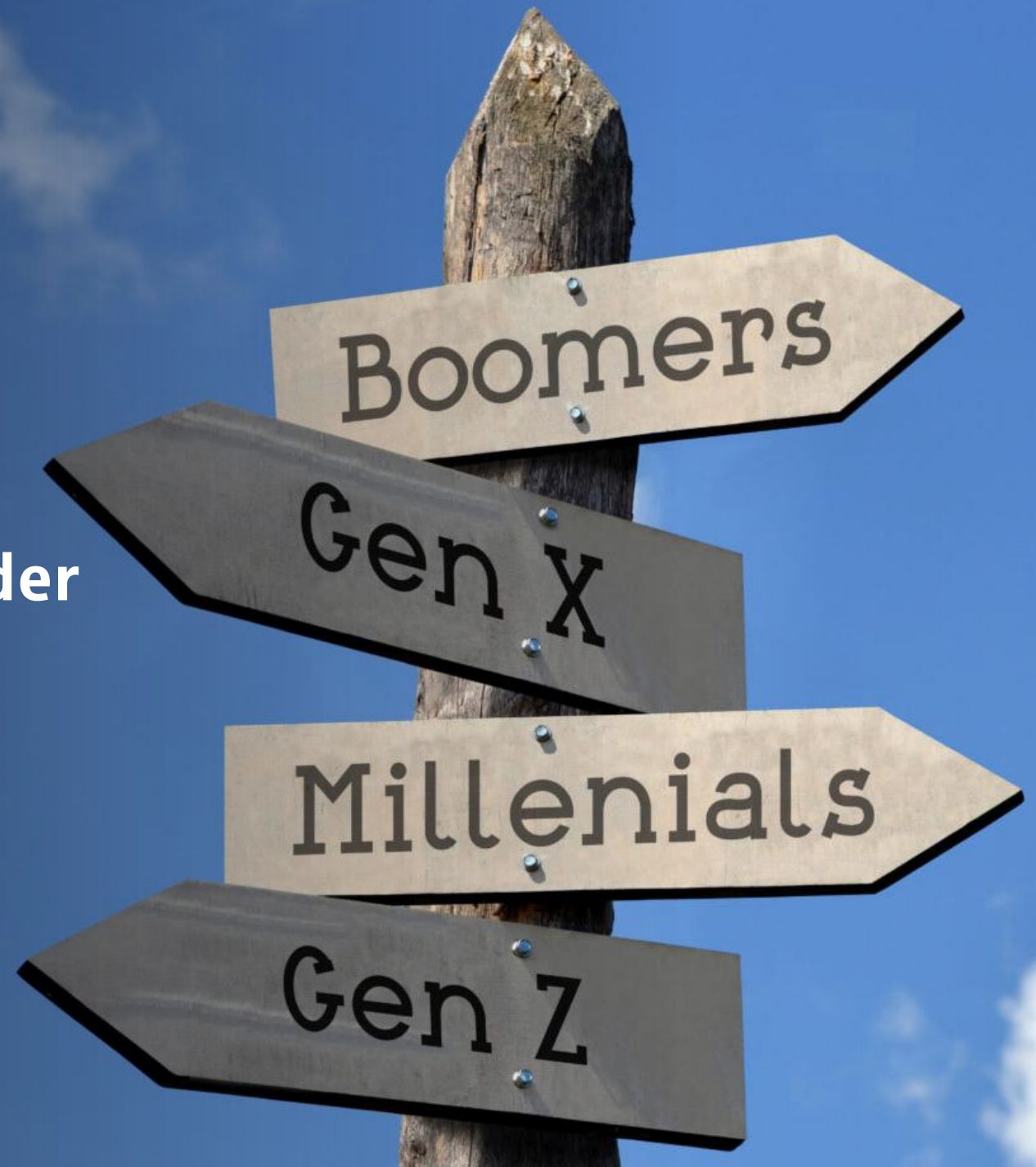
„Qualität“/ Skills

Wissenssicherung

Persönliche
Kundenbeziehungen

Haltung/ Motivation

II. Werte und Einstellungen der Babyboomer

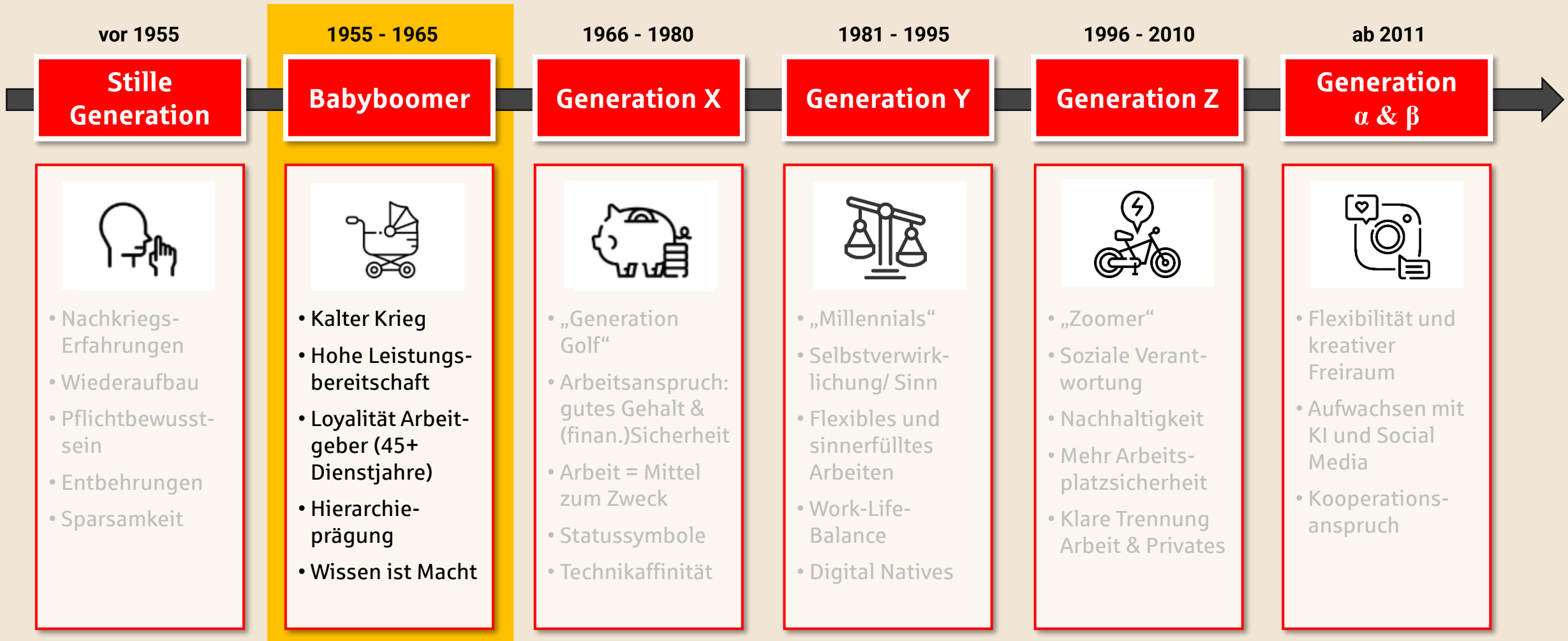


Clash der Generationen

– am Beispiel Millennials vs. Babyboomer



Grob-Charakterisierung der Generationen

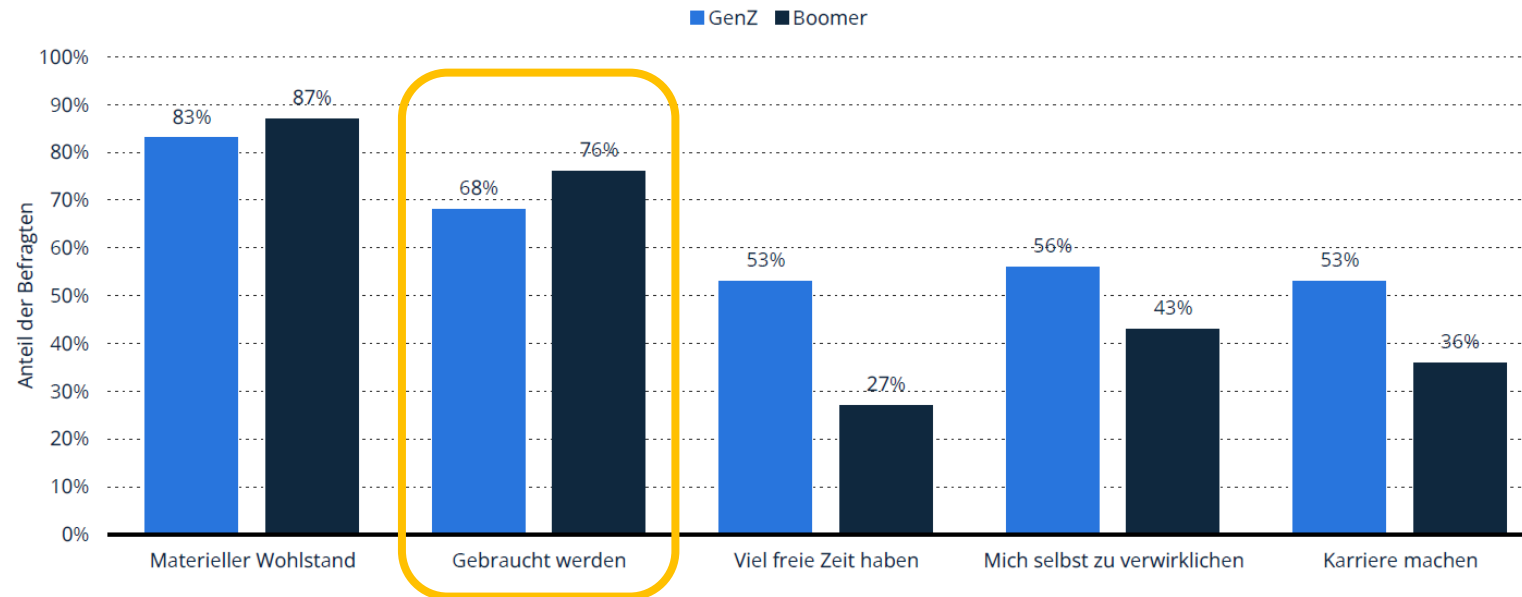


„Gebraucht werden“ ist Babyboomern am wichtigsten

(Wenn man materielle Versorgung als Grundbedürfnis interpretiert)

Was ist mir bei der Gestaltung meines Lebens wichtig? (Umfrage unter GenZ und Boomern¹)

Umfrage zur Lebensgestaltung von Boomern und der GenZ in Deutschland 2021



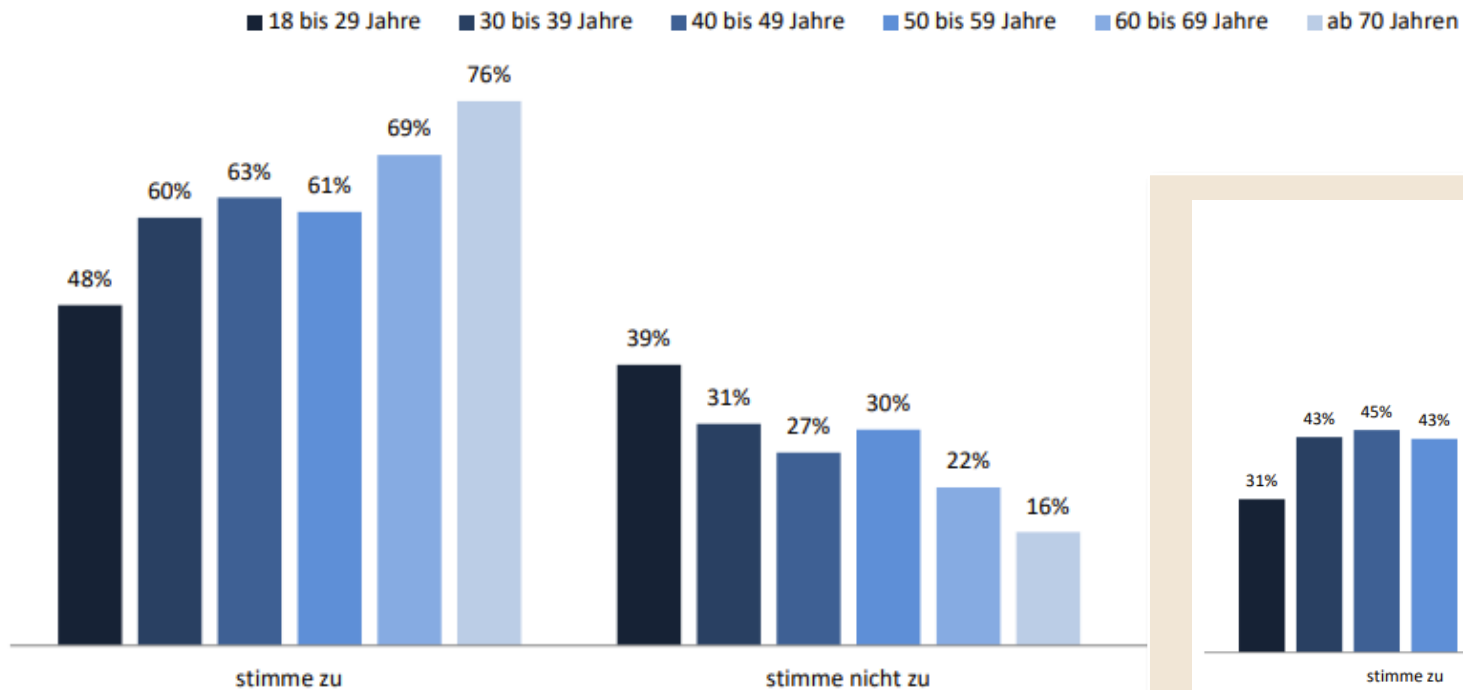
16 Beschreibung: In einer Studie von Randstad aus Oktober 2021 stimmten Befragte der Generation "Boomer" und befragte Personen der "GenZ" damit überein, dass materieller Wohlstand für sie am wichtigsten bei der eigenen Lebensgestaltung sei (87 bzw. 83 Prozent). "Viel freie Zeit haben" war den Befragten der GenZ mit einem Anteil von 53 Prozent wichtiger als den befragten "Boomern" (27 Prozent). "Boomer" sind laut Quelle Personen, die zwischen 1955 und 1964 geboren wurden, zur "GenZ" gehören [...] [Mehr](#)
Hinweis(e): Deutschland: 2021: 1.059 Befragte; ab 16 Jahre; Arbeitnehmer
Quelle(n): Randstad

statista

Quelle: Quelle: Statista (2025), Babyboomer in Deutschland, S. 17; Pötzsch, O./ zur Nieden, F. (2024): Die Babyboomer – Auf dem Gipfel der demographischen Welle; Auszug aus der Publikation "WISTA - Wirtschaft und Statistik", 1/2024, S. 16

Arbeiten im Alter wird mit zunehmendem Lebensalter positiv mit sozialer Integration verbunden

Das Arbeiten im Alter kann zu einer besseren sozialen Integration bzw. einem Gefühl der Zugehörigkeit in der Gesellschaft führen.



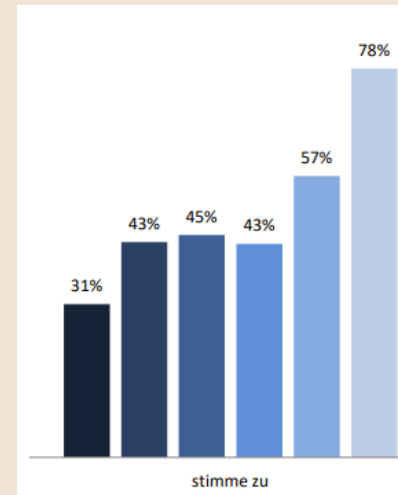
Ergänzung aus der gleichen Studie 1:

Insbesondere Babyboomer verbinden eine Arbeit im Rentenalter mit **Anerkennung und Steigerung des Selbstwertgefühls**

Ergänzung aus der gleichen Studie 2:

„Können Sie sich vorstellen, **im Rentenalter noch zu arbeiten**“

→ deutliche Spreizung über die Altersklassen hinweg



Quelle: Deutsches Institut für Altersvorsorge (2025): Umfrageergebnisse „Welche Motive fördern Arbeit im Alter?“, Befragung im INSA-Meinungstrend, S. 8

Arbeitseinstellung der Babyboomer - Überblick



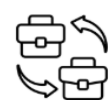
Fast die Hälfte der Babyboomer kann sich vorstellen, bis zum Rentenbeginn beim Arbeitgeber zu bleiben



Work-Life-Balance als zentrales Kriterium für die Arbeitszufriedenheit



Von allen Generationen wünschen sich die Babyboomer am meisten psychische Gesundheit



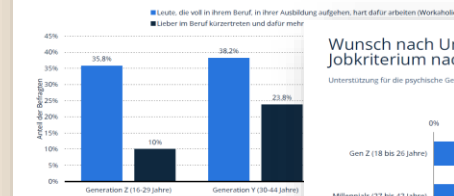
Wechselbereitschaft im Job eher gering; wenn dann wegen Gehalt, Sicherheit, Aufgaben und Kollegen



Von allen Generationen sehen sich die wenigsten Babyboomer als Workaholic

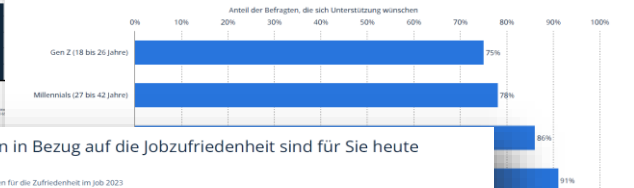
Anteil der Personen in Deutschland, die sich selbst als Workaholic bzw. als Familienorientierte einordnen nach Generationen im Jahr 2025

Generationen in Deutschland zu Orientierungen hinsichtlich Beruf und Familie 2025



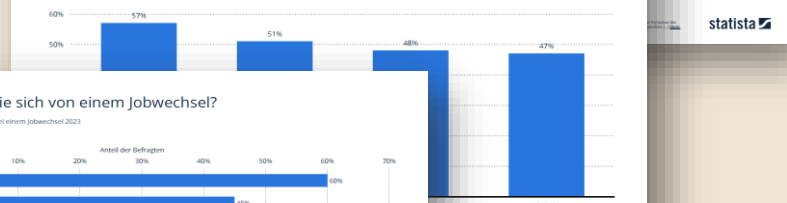
Wunsch nach Unterstützung für die psychische Gesundheit als Jobkriterium nach Generationen in Deutschland im Jahr 2024

Unterstützung für die psychische Gesundheit bei der Arbeit nach Generationen 2024



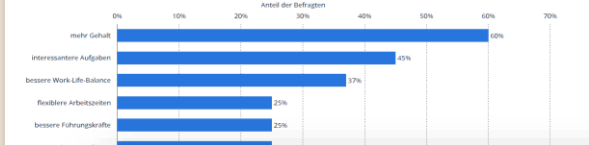
Welche Kriterien in Bezug auf die Jobzufriedenheit sind für Sie heute wichtig?

Umfrage unter Boomern zu Kriterien für die Zufriedenheit im Job 2023



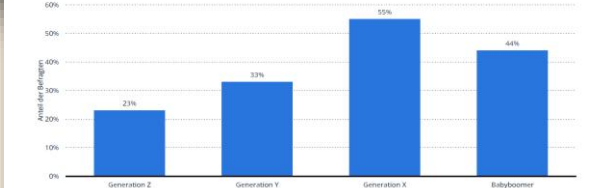
Was versprechen Sie sich von einem Jobwechsel?

Umfrage unter Boomern zu Erwartungen bei einem Jobwechsel 2023



Stimmen Sie der Aussage "Ich kann mir vorstellen bis zur Rente bei meinem Arbeitgeber zu bleiben." zu?

Umfrage zur Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber nach Generationen 2023



Babyboomer in Deutschland würden auch länger arbeiten, wenn die Bedingungen stimmen

Motivatoren für die Weiterarbeit nach der Rente



Quelle: Für die XING Diversity-Studie 2024 befragte Appinio im März 2024 insgesamt 1.000 Personen ab 50 Jahren (Durchschnittsalter 65,2 Jahre) in Deutschland im Rahmen einer repräsentativen Online-Umfrage.

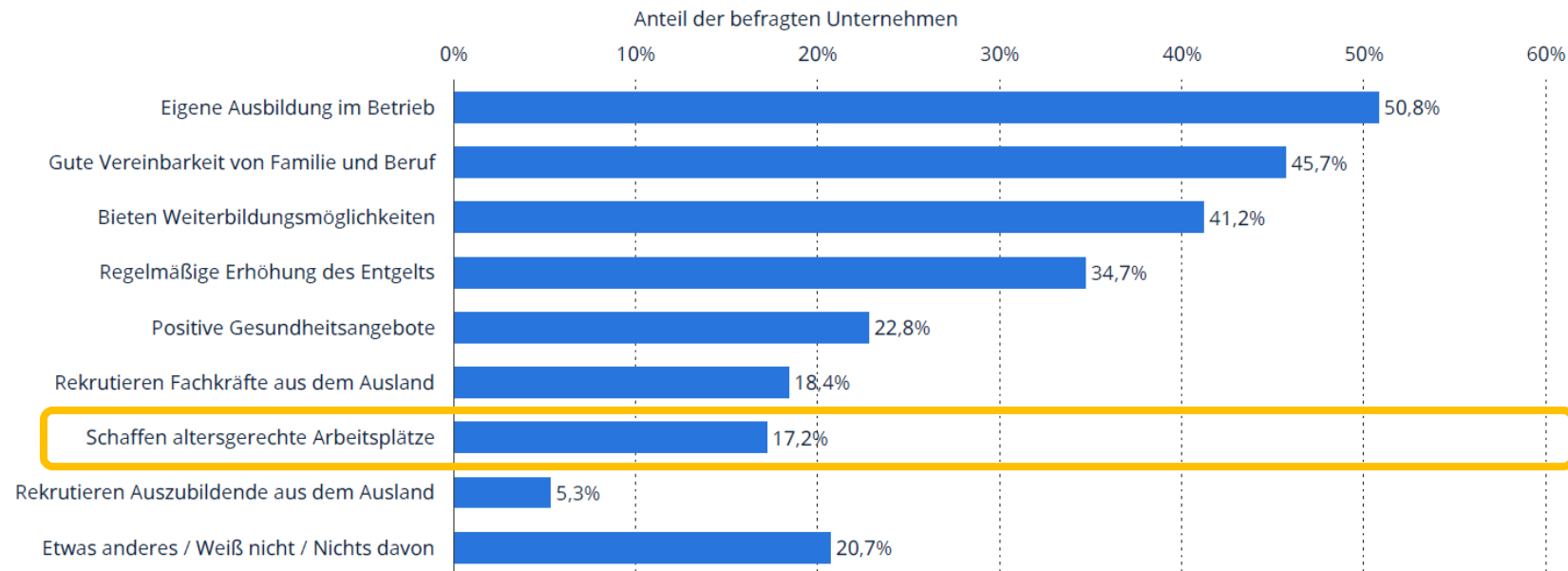
- Umfrage unter 1.000 Personen ab 50 Jahren
- Etwas mehr als die Hälfte der älteren Arbeitnehmer möchte und kann länger arbeiten
- Viele ältere Arbeitnehmer wünschen sich Teilzeitmodelle
- Jeder Vierte würde gerne bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten
- Ebenso viele würden gerne freiberuflich tätig sein
- 25% würden gerne ein Ehrenamt übernehmen → Chance für Sparkassen!?

III. Wie werden Babyboomer zum Schlüsselfaktor

Mit Blick auf den Fachkräftemangel werden Babyboomer selten als Teil der Lösung betrachtet

Welche dieser Instrumente nutzen Sie, um Fachkräftengpässe in Ihrem Unternehmen zu vermeiden?

Umfrage in Unternehmen zu Instrumenten gegen den Fachkräftemangel in Deutschland 2024



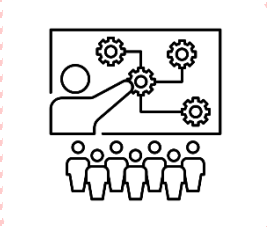
Insgesamt befassen sich noch zu wenige Unternehmen mit der Herausforderung „Babyboomer“

47 Beschreibung: Viele Unternehmen in Deutschland leiden bereits heute unter dem Fachkräftemangel. Um Engpässen bei der Personalgewinnung entgegenzuwirken, setzen viele auf eine betriebsinterne Ausbildung. Rund die Hälfte der befragten Unternehmen gab bei einer Umfrage im Jahr 2024 an, dass sie im eigenen Betrieb ausbilden. Weniger als ein Fünftel der befragten Unternehmen rekrutierte hingegen Fachkräfte aus dem Ausland, um Engpässe beim Personal zu vermeiden. [Mehr](#)
Hinweis(e): Deutschland; 08.06.–06.09.2024; 7.501 Befragte; Entscheider:innen in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
Quelle(n): Bertelsmann Stiftung

statista

Vom Bestand zum Plan: ein Vorgehensmodell

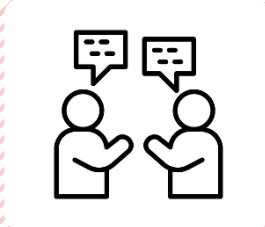
1



Workforce Planning

- Wer darf wann? Renteneintrittsfenster
- Ableitung aus Personaldaten ableiten
- Alters- und Abgangspyramide für die nächsten 5–10 Jahre.

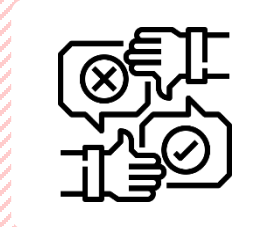
2



Dialog: Wollen vs. Können

- Strukturierte Gespräche durch Führungskräfte
- früher gehen oder länger bleiben?
- unter welchen Bedingungen?

3



Kritikalität & Risiko

- Wie kritisch ist die Stelle?
- Nachfolge vorhanden?
- Am Markt nachbesetzbar?
- → Risiko-Matrix

4



Maßnahmen & Modelle

- In beide Richtungen denken:
- länger halten (Altersteilzeit, Aktivrente, Mentoring)
- "sauber gehen lassen" (Offboarding, Wissenstransfer).

Gesprächsleitfaden „Wollen vs. Können“

Ausschnitt/ zentrale
Eckpunkte

1

Zeithorizont

Wann ist Ihr frühestmöglicher – und wann Ihr tatsächlich geplanter Renteneintritt?

2

Lebenssituation

Was spräche für einen früheren Ausstieg (Partner in Rente, Gesundheit, Pflege)?

3

Bleibe-Bedingungen

Unter welchen Bedingungen (Teilzeit, Aufgaben, Standort) würden Sie 1–3 Jahre länger bleiben?

4

Wissen & Rolle

Welches Wissen ist an Sie gebunden? Wen könnten Sie einarbeiten oder als Mentor begleiten?

5

Wunschmodell

Welches Modell passt: Altersteilzeit (Block/Teilzeit), Wertguthaben, Aktivrente, Ehrenamt-Brücke?

Trennen Sie sauber:

„dürfen“ kommt aus den Daten –
„wollen“ nur aus dem Gespräch.

Welche Abgänge tun weh? – Die Risiko-Matrix

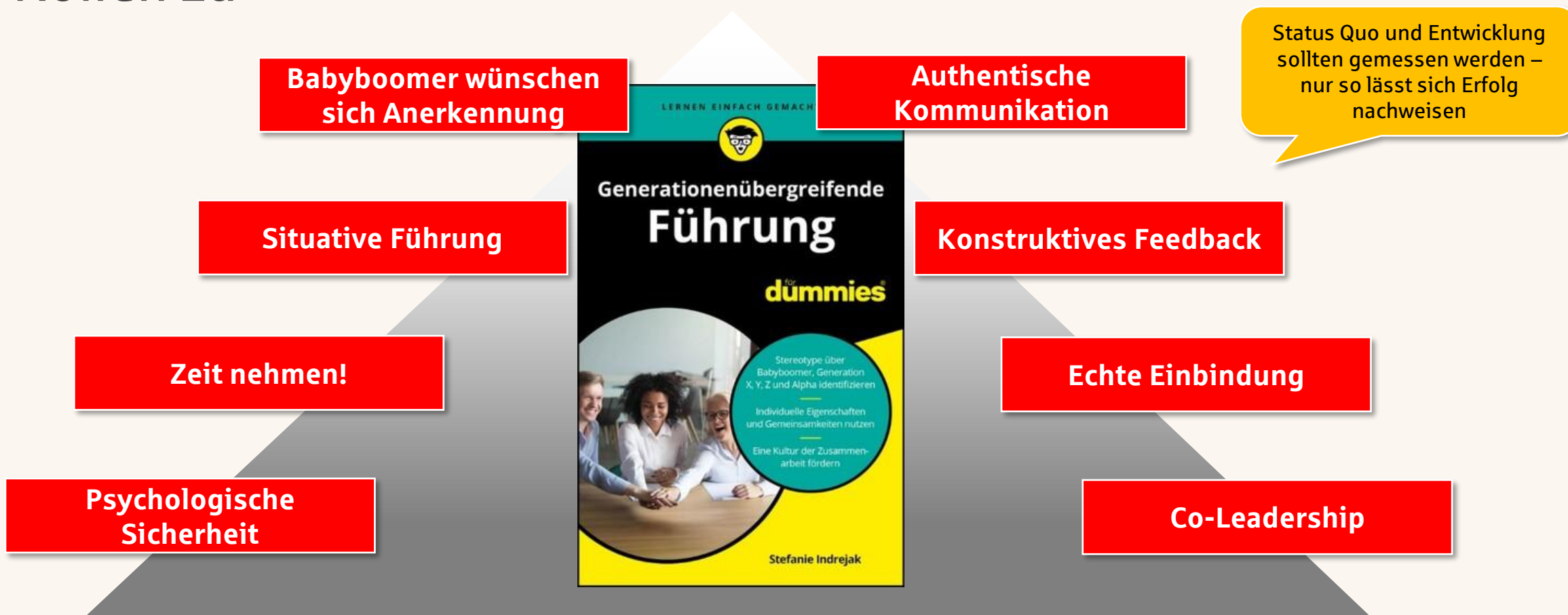
Zwei Fragen je Stelle: Wie kritisch ist sie – und wie leicht ist Ersatz zu finden?



Kriterien:

- Kapazität
- Kompetenz
- Marktverfügbarkeit
- Alterung

Unternehmenskultur und Führung kommen entscheidende Rollen zu



Bei der Bewertung der Aktivitäten kann die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg helfen: Welche Faktoren sind Hygienefaktoren, welche sind echte Motivatoren → keine Allgemeingültigkeit



**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**

Let's discuss!

Prof. Dr. Mike Schneider :: Strategisches Bank- und Vertriebsmanagement | Prorektor für Lehre



E-Mail: mike.schneider@s-hochschule.de
Telefon: 0228 204-9806
Mobil: 015758226821

Expertenwissen

- Change Management und Leadership 2.0
- Unternehmensentwicklung und Strategieentwicklung
- Vertriebssteuerung in Finanzinstituten
- Gesamtbanksteuerung und Bankcontrolling

Aktuelle Forschungs- themen

- Reversed Leadership/ Managing Up: Mitarbeitende richtig aktivieren
- Erfolgsfaktoren für die Stärkung der Unternehmenskultur
- Positive Psychologie/ PERMA-Ansatz – Anwendung in der SFG
- Erfolgsfaktoren für die Förderung von High Potentials in der SFG

Ausgewählte Vorträge/ Publikationen

- Führe doch deinen Chef! – Reversed Leadership in der Praxis
- Erfolgreiche Gestaltung von Mentoring-Programmen
- Surprise, Surprise – Überraschungen im Privatkundengeschäft
- Verzielung im Vertrieb: Von der Zielkarte hin zur OKR
- Die vergessene Generation: Finanzkompetenz für die Eltern der Gen-Z

Vita

- Über 15 Jahre Erfahrung in Banken und Versicherungen
- Gesamtbanksteuerung, Vertriebscontrolling, Planung, Projekte
- Mehr als 12 Jahre Erfahrung als Führungskraft
- Wissenschaftlicher Assistent Uni DuE (Prof. Dr. Bernd Rolfes)