2026 | 04

Altersübergangs-Report

Arbeitszeiten von älteren Beschäftigten in Deutschland: Trends und Präferenzen

Angelika Kümmerling und Susanne Drescher

Auf einen Blick

- Die Erwerbstätigenquote älterer Menschen stieg von 2013 bis 2023 an – besonders stark bei Frauen. Dennoch sind Ältere weiterhin seltener beschäftigt als Jüngere.
- Ähnliches zeigt sich bei der Arbeitszeit. Zwar ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit Älterer von 2013 bis 2023 leicht gestiegen, blieb aber hinter der Arbeitszeit von Jüngeren zurück.
- Dabei unterscheiden sich die Entwicklungen nach dem Geschlecht: Während die Arbeitszeit bei älteren Männern leicht zurückging, erhöhte sie sich bei älteren Frauen deutlich.
- Es sind vor allem geringqualifizierte Frauen, die den Anstieg des Arbeitszeitvolumens tragen. Hochqualifizierte Männer dagegen haben im Zeitvergleich ihre Stundenzahl reduziert.
- Das Potenzial für eine Ausweitung des Arbeitszeitvolumens von Älteren ist im Hinblick auf ihre Präferenzen begrenzt. Es bedarf weiterer Veränderungen der Rahmenbedingungen, um das politische Ziel der Arbeitszeitverlängerung zu erreichen.

Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

IAQ

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN
Offen im Denken

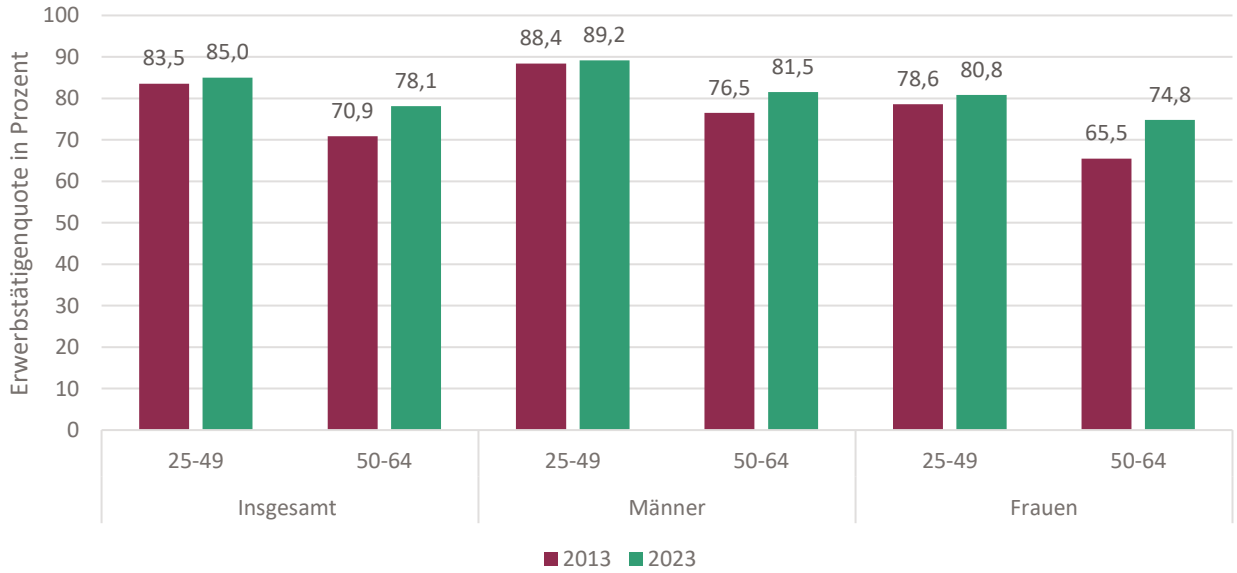
1 Arbeitszeit – Hebel zur Ausweitung und Verlängerung der Erwerbsteilhabe Älterer

Es gilt als unumstritten, dass sinkende Geburtenraten und ein steigendes Durchschnittsalter der Bevölkerung zu einem zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangel führen wird. Deshalb wird diskutiert, wie der Wohlstand angesichts dieser Herausforderung gehalten werden kann. Eine Strategie ist, dass die Menschen länger arbeiten – das gilt sowohl für die Lebensarbeitszeit als auch für die tatsächliche Stundenanzahl. In ihrer Fachkräftestrategie betonte die frühere Bundesregierung (SPD, Die Grünen und FDP, 2021 bis 2024) die Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmer*innen, insbesondere älterer Frauen, als ein zentrales Mittel, um die Lücke zwischen der Nachfrage nach und des Angebots an qualifizierten Fachkräften zu schließen (BMAS 2022). Ein Weg, um dieses Ziel zu erreichen, liegt in der Steigerung der Erwerbstätigenquote. Und tatsächlich hat sich der Anteil erwerbstätiger Älterer (hier definiert als Beschäftigte im Alter von 50 bis 64 Jahren) in den letzten zehn Jahren deutlich erhöht und beträgt im Jahr 2023 78,1 Prozent, was einer Steigerung von 7,2 Prozentpunkten seit 2013 entspricht (Abbildung 1). Besonders stark ist dabei die Quote der Frauen gestiegen. Auch der Anteil der älteren erwerbstätigen Männer hat sich erhöht; im Vergleich zu den Frauen aber weniger stark. Trotz dieser Zugewinne macht der Vergleich mit den Erwerbstätigenquoten der 25- bis 49-Jährigen deutlich, dass Ältere weiterhin deutlich schlechter in den Arbeitsmarkt integriert sind als Jüngere (Eurostat 2026a), und das gilt sowohl für ältere Männer als auch für Frauen.

Neben einer Erhöhung der Anzahl von Menschen, die erwerbstätig sind, bietet die Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit einen zweiten Weg, um das Ziel einer höheren Erwerbsteilhabe Älterer zu erreichen. Analysen eines früheren Reports zeigen jedoch, dass zumindest bei Neueinstellungen von Älteren die Teilzeit in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen hat (Drescher und Brussig 2021). Dies schlägt sich auch in gestiegenen Teilzeitanteilen älterer Beschäftigter nieder, wobei die Teilzeitanteile in der ältesten Beschäftigtengruppe (60 bis 65 Jahre) mit rund 37 Prozent am höchsten sind (Kümmerling 2025). Der Geschlechtervergleich macht dabei deutlich: Frauen sind in jeder Altersgruppe wesentlich häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer. Für Männer gilt, dass sie überproportional häufig in der niedrigsten (20 bis 29 Jahre), aber auch in der höchsten Altersgruppe Teilzeit arbeiten.

Als Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung nennen Beschäftigte eine bessere Vereinbarkeit privater und

Abbildung 1: Erwerbstätigenquoten jüngerer (25 bis 49 Jahre) und älterer (50 bis 64 Jahre) Beschäftigter differenziert nach Geschlecht, 2013 und 2023



Quelle: Eurostat (2026a), eigene Darstellung.

beruflicher Anforderungen. Auch gesundheitliche Gründe – vor allem bei älteren Beschäftigten – können hinter einem reduzierten Arbeitszeitvolumen stehen. Schätzungen von Geyer und Haan (2026) zufolge waren im Jahr 2017 etwa 175.000 Ältere aus gesundheitlichen Gründen in Teilzeit tätig. Auf betrieblicher Ebene sehen einige Tarifverträge (z.B. in der Chemie) schon explizit Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung älterer Beschäftigter vor. Vor diesem Hintergrund steht eine Reduzierung der Arbeitszeit einer erhöhten Erwerbsteilhabe entgegen, dennoch ist sie gleichzeitig eine Stellschraube, Ältere länger im Erwerbsleben zu halten. Dennoch ist zu bedenken, dass eine geringere Arbeitszeit auch mit einem geringeren Einkommen einhergeht, was insbesondere für Personen in unteren Gehaltsgruppen zu finanziellen Problemen führen kann (Albinowski 2024; Baumann et al. 2022).

Dies ist der Rahmen, in dem sich der vorliegende Altersübergangs-Report bewegt. Es wird danach gefragt, wie sich in Anbetracht steigender Erwerbstätigkeitszahlen und Teilzeitarbeit die Arbeitszeiten Älterer in den letzten zehn Jahren entwickelt haben und welche Schlussfolgerungen sich daraus für das politische Ziel, die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmer*innen zu erhöhen, folgern lassen. Um abschätzen zu können, ob das bisher ungenutzte Arbeitskräftepotenzial der älteren Bevölkerungsgruppe aktiviert werden kann, werden in einem weiteren Schritt Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten analysiert. Denn eine Erhöhung von Arbeitszeiten ohne Berücksichtigung individueller Präferenzen und Möglichkeiten könnte sich langfristig negativ auf die Arbeitsfähigkeit auswirken und zu einem vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben führen. Die Ergebnisse sollen einen Diskussionsbeitrag leisten, wie Forderungen nach einer stärkeren Arbeitsmarktbeteiligung und höheren Arbeitszeiten Älterer mit den individuellen Lebensplänen und gesundheitlichen Voraussetzungen zusammengebracht werden können.

Im Report wird zunächst betrachtet, wie sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Älteren (50 bis 64 Jahre) im Vergleich zu Jüngeren (20 bis 49 Jahre) seit 2013 entwickelt hat (Abschnitt 3.1). Dabei werden differenzierte Betrachtungen nach Geschlecht (Abschnitt 3.2), Region (Ost-West) (Abschnitt 3.3) und Qualifikation (Abschnitt 3.4) vorgenommen. Im vierten Abschnitt werden die Arbeitszeitwünsche von Älteren in den Blick genommen. Der Beitrag schließt mit einem Fazit (Abschnitt 5).

2 Datengrundlage und Auswertungsstrategie

Basis der vorliegenden Analyse ist der European Labour Force Survey (Arbeitskräfteerhebung, LFS). Dabei handelt es sich um eine repräsentative Haushaltsstichprobenerhebung, die seit 1983 vierteljährlich zu verschiedenen arbeits(markt)relevanten Themen stattfindet. Zur Stichprobe gehören in Privathaushalten lebende Personen ab 15 Jahren, wobei Erwerbstätigkeit keine Voraussetzung darstellt. Die nationalen statistischen Ämter sind zuständig für die Auswahl der Stichproben, die Ausarbeitung der Fragebögen, die Durchführung der direkten Haushaltsbefragungen und die Übermittlung der Ergebnisse an Eurostat (Eurostat 2021). Die nachfolgenden Befunde stützen sich konkret auf den Scientific Use File (SUF) des LFS der Jahre 2013 bis 2023, der Wissenschaftler*innen von Eurostat zur Verfügung gestellt wird. Für die hier dargestellte Arbeitszeitanalyse wurden die Angaben aller abhängig Beschäftigten im Alter von 20 bis 64 Jahren, die mindestens eine Stunde in der Woche arbeiteten (ILO-Konzept), auf die Frage nach der normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitszeit in der Haupttätigkeit ausgewertet, wobei Schüler*innen und Auszubildende aus der Analyse ausgeschlossen wurden.

Wenn nicht anders ausgewiesen, werden im Folgenden die Arbeitszeiten abhängig Beschäftigter insgesamt analysiert, es wird also nicht zwischen den Arbeitszeiten Teil- und Vollzeitbeschäftigter unterschieden. Um einheitliche oder ggf. gegenläufige Entwicklungen deutlich zu machen, werden die Arbeitszeiten von Älteren (50 bis 64 Jahre) in den Bezug zu den Arbeitszeiten Jüngerer (20 bis 49 Jahre) gesetzt. Die Gruppe der Älteren umfasst in diesen Analysen bereits das Alter ab 50 Jahren, weil hier wesentliche Veränderungen in Bezug auf die Arbeitszeit eine Rolle spielen (v.a. für Frauen, wenn sich der Umfang von Care-Arbeiten für Kinder reduziert, aber auch Erkrankungen häufen sich in dieser Altersgruppe).

3 Die Entwicklung der Arbeitszeiten älterer Beschäftigter in Deutschland

3.1 Arbeitszeiten Älterer im zeitlichen Verlauf

Setzt man zunächst die Arbeitszeiten Älterer in Bezug zu den wöchentlichen Arbeitsstunden Jüngerer (20 bis 49 Jahre), so fällt auf, dass Jüngere durchschnittlich längere Arbeitszeiten aufweisen (+0,6 Stunden).

Der Zeitvergleich zeigt dagegen, dass sich die Arbeitszeiten jüngerer und älterer Beschäftigter in den letzten zehn Jahren gegenläufig entwickelt haben: Während sich die Arbeitszeiten Älterer gegen den allgemeinen Trend (Kümmerling 2025) in den letzten Jahren leicht erhöht haben (+0,2 Stunden), verringerten sich die Arbeitszeiten jüngerer Beschäftigter im gleichen Zeitraum (-0,2 Stunden). In der Folge hat sich also die Arbeitszeitdifferenz von Jüngeren und Älteren im Zeitverlauf leicht reduziert (Abbildung 2).

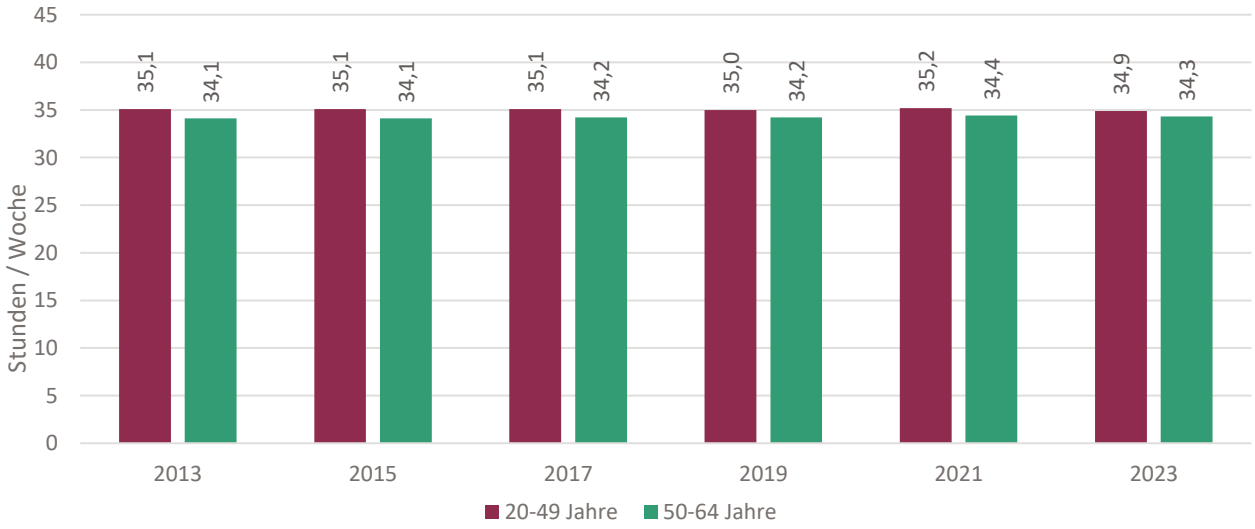
Dies scheint nur auf geringe Veränderungen hinzudeuten, aber Arbeitszeiten auf der Aggregatsebene von durchschnittlichen Arbeitszeiten verändern sich außerhalb von Krisen oder anderen externen Schocks in der Regel nur langsam und kleinschrittig (Kümmerling und Schmieja 2021). Demnach ist nicht nur der Anteil der Älteren an Erwerbstätigen in den letzten Jahren gestiegen, sondern auch ihre durchschnittliche Arbeitszeit

Studien zeigen, dass sich die Arbeitszeiten in Deutschland für Männer und Frauen unterschiedlich entwickelt haben (Kümmerling 2024, 2025): Während die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Männern rückläufig sind, haben sich die Arbeitszeiten der Frauen im Zeitvergleich erhöht.[1] Lässt sich dieser Trend auch für die älteren Beschäftigten zeigen? – Dieser Frage wird im nächsten Abschnitt nachgegangen.

3.2 Arbeitszeiten älterer Frauen und Männer

Abbildung 3 stellt die Entwicklung der Arbeitszeiten im Zeitvergleich für die Jahre 2013 und 2023 in Abhängigkeit des Geschlechts dar. Auffällig ist zunächst, dass sich die durchschnittlichen Arbeitszeiten von jüngeren und älteren Männern im Jahr 2013 nicht unterscheiden: Jüngere wie ältere abhängig Beschäftigte arbeiteten 39,0 Stunden in der Woche. Seitdem ist für beide Altersgruppen ein Trend zu kürzeren Arbeitszeiten zu beobachten, jedoch verringern sich die Arbeitszeiten jüngerer Männer stärker als die älterer. In der Konsequenz arbeiten ältere

Abbildung 2: Durchschnittliche Arbeitszeiten jüngerer und älterer abhängig Beschäftigter im Zeitverlauf (2013 bis 2023), Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte insgesamt



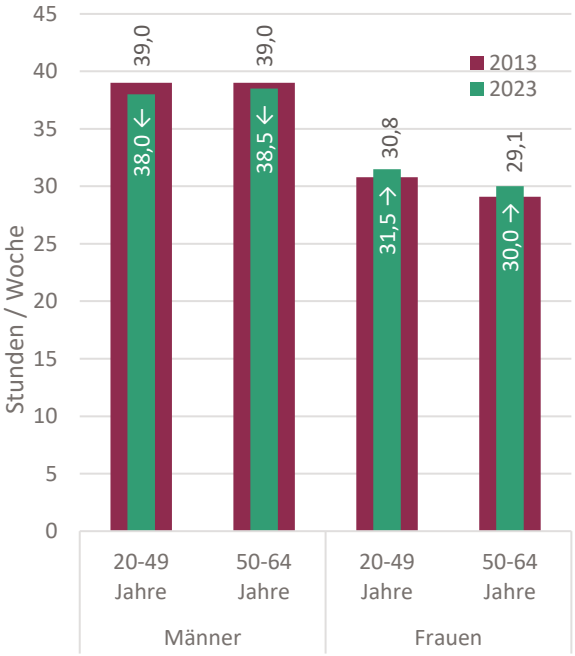
Quelle: SUF LFS, eigene Auswertung.

[1] Kümmerling (2025) konnte für das Jahr 2023 das erste Mal seit 2017 einen leichten Rückgang der Arbeitszeiten von Frauen feststellen; ob es sich dabei um einen robusten Trend handelt, müssen weitere Analysen zeigen.

Männer im Jahr 2023 durchschnittlich eine halbe Stunde pro Woche länger als die Jüngeren.

Im Vergleich zu den Arbeitszeiten der Männer sind die Arbeitszeiten der Frauen deutlich kürzer. Grund dafür ist ihr höherer Teilzeitanteil (Eurostat 2026b). Zudem fällt der Unterschied zwischen jüngeren und älteren Frauen deutlich höher aus als es bei den Männern der Fall ist und weist zudem eine gegensätzliche Entwicklung von 2013 bis 2023 auf. Ältere Frauen arbeiteten im Jahr 2023 durchschnittlich 1,5 Stunden kürzer als jüngere Frauen.

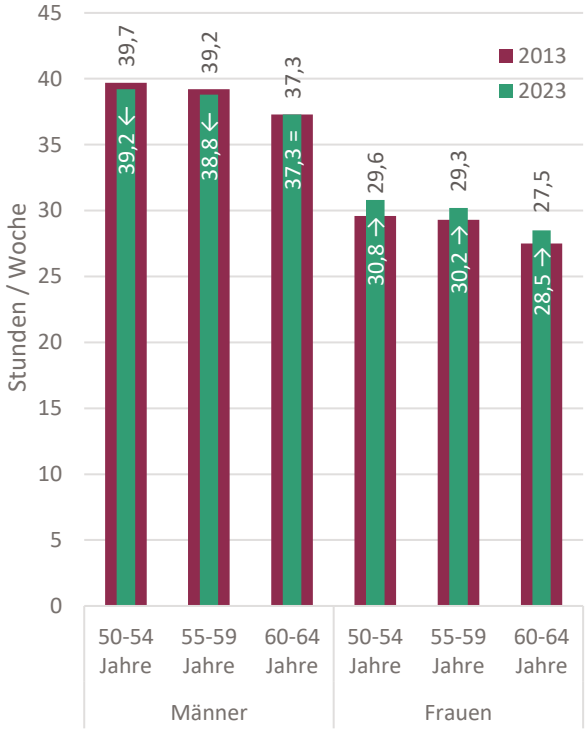
Abbildung 3: Durchschnittliche Arbeitszeiten von Frauen und Männern, 2013 und 2023



Quelle: SUF LFS, eigene Auswertung.

Eine weitere Ausdifferenzierung der älteren Beschäftigten in die Altersgruppen 50 bis 54, 55 bis 59 und 60 bis 64 Jahre zeigt dabei deutliche Unterschiede. So sind es die älteren Männer in den Altersgruppen 50 bis 54 und 55 bis 59 Jahre, die im Durchschnitt eine längere Wochenarbeitszeit aufweisen als die Jüngeren (Abbildung 4). Erst in der ältesten Altersgruppe liegt die Arbeitszeit unter dem Niveau der Jüngeren von 38 Stunden/Woche. Der Zeitvergleich macht zudem deutlich, dass sich nur die Arbeitszeiten von Männern in den Altersgruppen 50 bis 54 Jahre und 55 bis 59 Jahre zwischen 2013 und 2023 reduziert haben (um 0,5 bzw. 0,4 Stunden), während die durchschnittliche Arbeitszeit in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen unverändert geblieben ist. Mit Blick auf das Ziel einer erhöhten Erwerbsteilhabe bleibt für diese Gruppe die Frage offen, ob eine stärkere Teilhabe am Arbeitsmarkt nur durch eine geringere Arbeitszeit ermöglicht werden kann bzw. welche Bedingungen geschaffen werden müssen, damit ältere Männer ihre durchschnittliche Arbeitszeit ausweiten können.

Abbildung 4: Durchschnittliche Arbeitszeiten von Frauen und Männern differenziert nach Altersgruppen, 2013 und 2023



Quelle: SUF LFS, eigene Auswertung.

Mit Blick auf die Frauen zeigt der Zeitvergleich, dass ein Anstieg der durchschnittlichen Arbeitszeit auch in den drei Altersgruppen zu sehen ist (Abbildung 4): Frauen in der Altersgruppe 50 bis 54 Jahre arbeiteten 2023 1,2 Stunden länger als noch im Jahr 2013, Frauen kurz vor dem Eintritt in die Rente eine Stunde mehr. Die geringste, obgleich immer noch substantielle Erhöhung (+0,9 Stunden) ist in der Altersgruppe der 55-bis 59-jährigen Frauen zu finden. Bei den Frauen zeigt sich 2023 im Vergleich zu 2013 also eine Ausweitung der Erwerbsteilhabe sowohl in der Teilhabe pro Kopf als auch in der durchschnittlichen Ausweitung der Arbeitszeit.

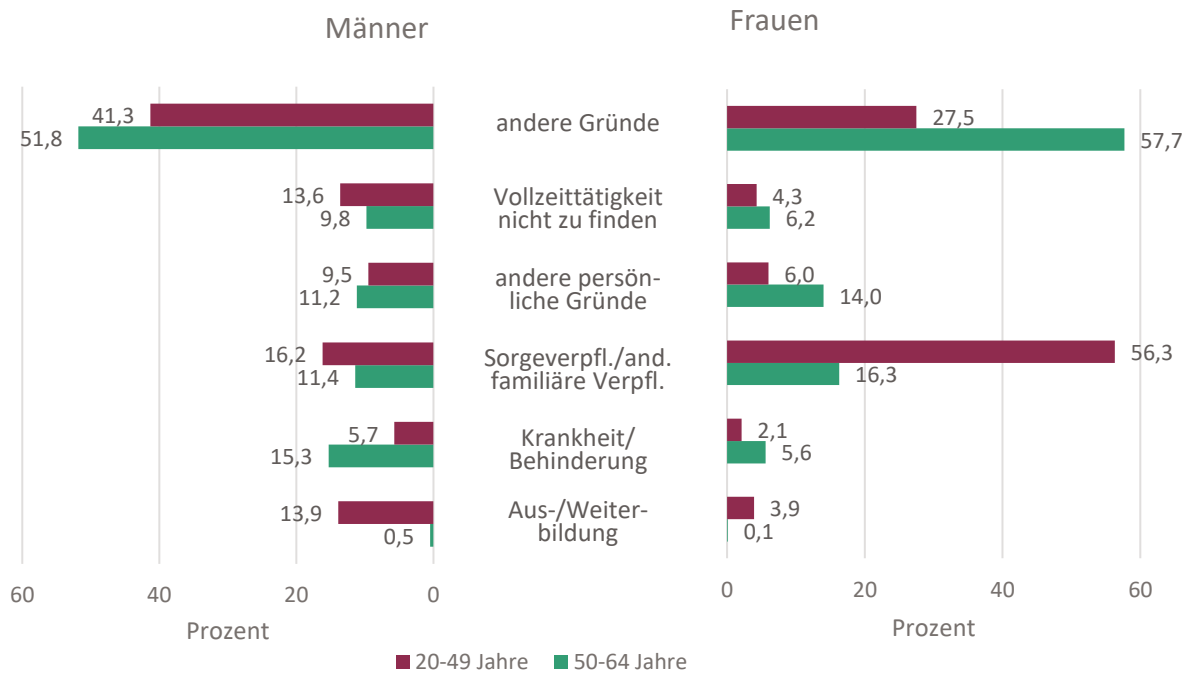
Die gegensätzlichen Entwicklungen der Arbeitszeiten von Frauen und Männern sind seit einigen Jahren zu beobachten. Der Rückgang der Arbeitszeiten auf männlicher Seite ist vor allem auf den Rückgang von Überstunden zurückzuführen (IAB 2025), während der Anstieg auf Seiten der Frauen in der

Vergangenheit vor allem darauf basiert, dass Teilzeitbeschäftigte und insbesondere Mütter ihre Arbeitszeiten erhöht haben (Kümmerling 2024). Im Hinblick auf die Arbeitszeit ist hier zu vermuten, dass die älteren Beschäftigten im Jahr 2013 einen anderen Bezug zur Arbeitszeit haben als die älteren Beschäftigten im Jahr 2023, was auf einen Kohorteneffekt hindeuten kann.[2]

Dass jüngere Frauen in der prokreativen Phase[3] substanziell längere Wochenarbeitszeiten haben als ältere Frauen, die eine geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, noch mit betreuungspflichtigen Kindern im Haushalt zu leben, ist intuitiv wenig nachvollziehbar. Einer der Hauptgründe für Frauen, die Arbeitszeit zu reduzieren und Teilzeit zu arbeiten, ist die Übernahme von Sorge- und reproduktiver Arbeit (Kümmerling et al. 2025). So gaben im Jahr 2024 28,8 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen im Alter ab 15 Jahren an, aber nur 6,8 Prozent der Teilzeit arbeitenden Männer, aufgrund der Betreuung von Kindern oder zu pflegenden Angehörigen Teilzeit zu arbeiten (Statistisches Bundesamt 2026). Der Anteil erhöht sich signifikant, wenn man nur die Gruppe der Mütter betrachtet oder das Alter der Befragten auf die Jahre beschränkt, in der Betreuungszeiten üblich sind (Rengers und Körner 2026). Dennoch zeigen Analysen nach Lebensphase und Haushaltszusammensetzung, dass auch die Arbeitszeiten von Frauen im Alter von 46 bis 64 Jahren ohne Kinder im Haushalt deutlich unter den Arbeitszeiten von jüngeren Frauen ohne Kinder liegen (Kümmerling 2024, 2025).

Als Ursache für die geringeren Arbeitszeiten auch von älteren Frauen sind mehrere Wirkungsmechanismen zu vermuten. Zum einen, dass erwerbstätige Frauen von der Phase der Kinderbetreuung quasi nahtlos in die Angehörigenpflege wechseln und somit die Möglichkeiten und Wünsche, die Erwerbsarbeitszeit (wieder) auszuweiten, beschränkt sind (Kuhlmey und Budnick 2023). Zum anderen, dass erwerbstätige Frauen, die in Phasen intensiver Kinderbetreuungszeiten in Teilzeit gewechselt haben, in der sogenannten Teilzeitfalle landen und mangels Angebote der Arbeitgeber ihre Arbeitszeiten nicht

Abbildung 5: Gründe für Teilzeitarbeit für Frauen und Männern nach Altersgruppen, 2023 6



Quelle: SUF LFS, eigene Auswertung.

[2] Allerdings lassen sich mit Querschnittsdaten Alters- und Kohorteneffekte nur schwer voneinander trennen.

[3] Die prokreative Phase bezeichnet den Lebensabschnitt, in dem Menschen reproduktionsfähig sind und typischerweise Familiengründung stattfindet.

mehr erhöhen können – obwohl hier der Wunsch zur Ausweitung besteht. Darüber hinaus spielen finanzielle Anreize eine Rolle, darunter das Ehegattensteuersplitting, die Erwerbsarbeit – meist der Frau – und damit Einkommen nicht auszuweiten (Gallego Granados et al. 2019; Herrmann et al. 2026). In diesem Zusammenhang könnten Kohorteneffekte eine Rolle spielen, da die Arbeitszeiten von Frauen in älteren Kohorten deutlich geringer waren als aktuell – und dieses geringere Niveau sich auch in späteren Lebensphasen fortsetzte.

Aber auch ein weiterer Fall ist denkbar: In Haushalten, die eine traditionelle Aufgabenteilung vorgenommen haben, d.h. der Mann stellt den (Haupt-)Ernährer dar, die Frau ist vorrangig für Sorge- und reproduktive Arbeit zuständig, kommt es im Laufe der Zeit zu einer zunehmenden Spezialisierung (Becker 1985). Frauen übernehmen mehr Haushaltsarbeit, Fahrdienste und Ehrenämter, während die Männer sich weiter auf die Arbeit konzentrieren. Durch das Heranwachsen der Kinder wieder stärker zur Verfügung stehende Zeit wird mehr und mehr mit anderen familiären oder auch gesellschaftlichen Pflichten gefüllt.

Eine aktuelle norwegische Studie stellt zudem einen Zusammenhang zwischen den Auswirkungen der hormonellen Veränderungen von Frauen vor und nach der Menopause und ihrem Arbeitsumfang her, der vor allem auf Langzeit-Krankschreibungen zurückzuführen ist (Abrahamsson et al. 2025). Darüber hinaus ist bei Frauen wie bei Männern zu vermuten, dass gesundheitliche Einschränkungen mit einer Reduzierung der Arbeitszeit einhergehen können.

Vor diesem Hintergrund ist es aufschlussreich, die Gründe, die Männer und Frauen für Teilzeit angeben, getrennt für jüngere und ältere Arbeitsgruppen zu betrachten. Wie Abbildung 5 zeigt, spielt die Betreuung von Kindern, behinderten oder zu pflegenden Angehörigen sowie andere familiäre Gründe keine herausragende Rolle in der Wahrnehmung älterer Frauen für die Entscheidung Teilzeit zu arbeiten. Zwar führen 16,3 Prozent der Frauen dies als Hauptgrund an (und damit genau so viele wie jüngere Männer), aber gleichzeitig nennen 14,0 Prozent der Frauen persönliche und gar 57,7 Prozent der älteren Frauen „andere“ Gründe als Motiv. Hierunter könnten Bestrebungen der Beschäftigten fallen, durch geringere Arbeitszeiten auch die Arbeitsbelastungen zur reduzieren. Zudem ist der Alterseffekt bei den Frauen deutlich stärker ausgeprägt als bei den Männern. Hinzu kommt, dass Krankheit oder Behinderung deutlich häufiger das Arbeitszeitvolumen von Männern als von Frauen zu beeinflussen scheint. Langzeitstudien sind notwendig, um Gründe und Motivation für Arbeitszeitverkürzungen im Lebenszyklus besser bestimmen zu können.

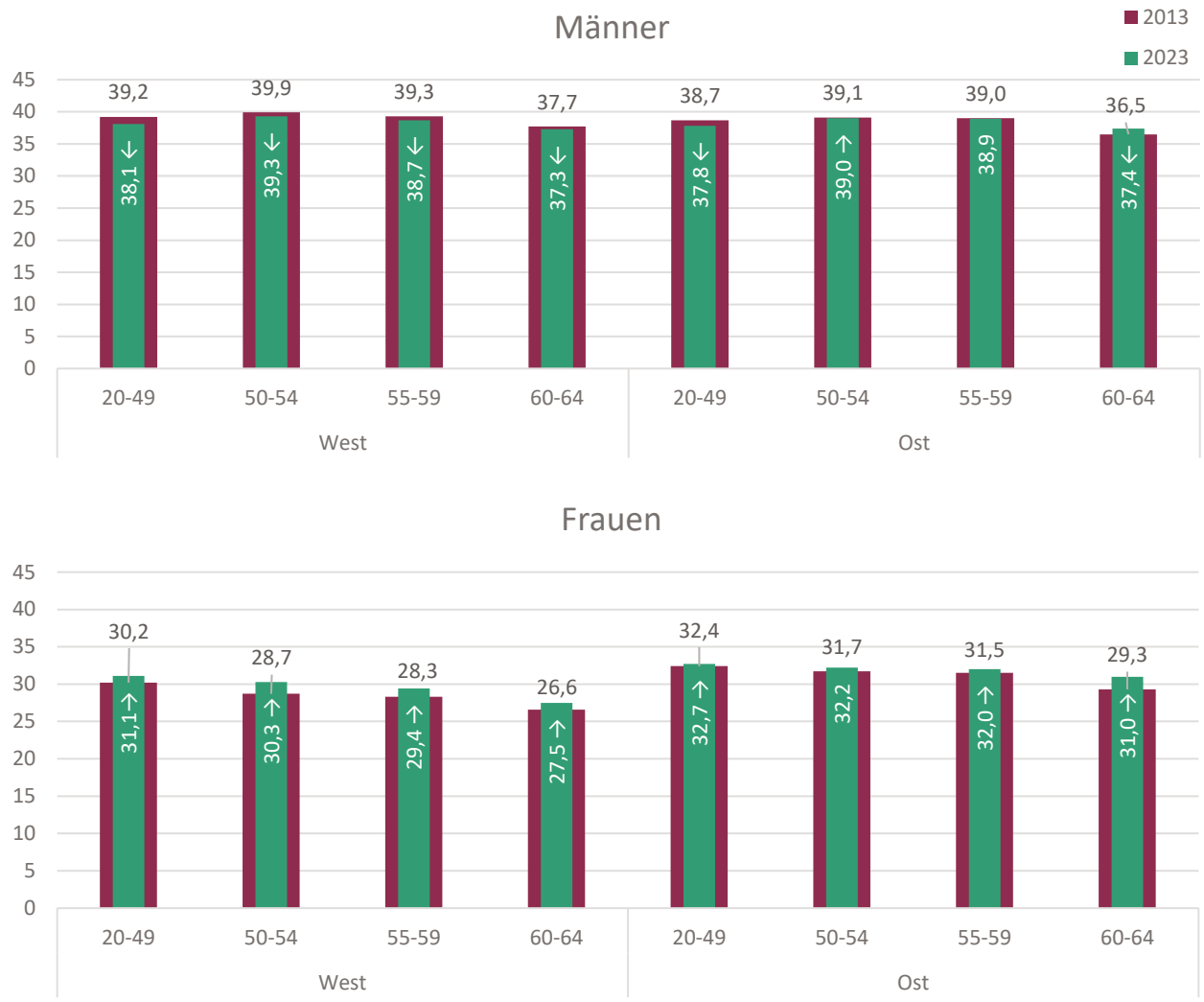
Weitere Forschung zu Arbeitszeiten konnten Unterschiede in Abhängigkeit der Region (Ost-/Westdeutschland) und der Bildung der Beschäftigten (u.a. Kümmerling 2024; Kümmerling et al. 2017; BAuA 2022) feststellen. Wie sich dies für ältere Beschäftigte darstellt und welche Faktoren dabei für Männer und Frauen „Treiber“ der Arbeitszeitentwicklung sind, wird im Folgenden analysiert.

3.3 Arbeitszeiten Älterer im Ost-West-Vergleich

Die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von älteren Beschäftigten liegen in Ostdeutschland im Mittel höher als in Westdeutschland. Im Vergleich zu 2013 hat sich bis 2023 in beiden Teilen Deutschlands die Arbeitszeit leicht erhöht von 34,8 auf 35,1 Wochenstunden (Ost) bzw. von 33,8 auf 33,9 Wochenstunden (West).

Eine Betrachtung der Arbeitszeiten nach Geschlecht bestätigt das oben bereits für Gesamtdeutschland erhaltene Muster, nach dem es die Frauen sind, die für die Erhöhung der Arbeitszeiten Älterer verantwortlich sind. Während sich die Arbeitszeiten älterer westdeutscher Männer im Zeitverlauf um 0,7 Stunden verringert und die der ostdeutschen Männer nicht verändert haben (2023: 38,6 bzw. 38,5 Stunden), arbeiten westdeutsche Frauen 2023 gegenüber 2013 nahezu eine Stunde länger und Frauen in Ostdeutschland 0,6 Stunden (2023: 29,2 Stunden bzw. 31,8 Stunden). Ein differenzierter Blick auf die Älteren in den verschiedenen Altersgruppen (Abbildung 6) zeigt diese Entwicklungen – mit Ausnahme der ostdeutschen Männer in der ältesten Altersgruppe. Während in allen Altersgruppen die männlichen Beschäftigten weniger arbeiten, sind es die 60- bis 64-jährigen Männer im Osten, deren Arbeitszeit sich sogar um fast eine Stunde erhöht hat. Bei den Frauen zeigt sich, dass es besonders die westdeutschen Frauen sind, die ihre Arbeitszeit, von einem niedrigeren Niveau kommend, erhöhen, wenngleich hier das durchschnittliche Arbeitszeitniveau der ostdeutschen Frauen noch nicht erreicht wird. Hier spiegeln sich unterschiedliche Rollenbilder, aber auch die unterschiedliche Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen wider (Bock-Famulla et al. 2023; Kümmerling 2025).

Abbildung 6: Durchschnittliche Arbeitszeiten von Frauen und Männern differenziert nach Altersgruppen und Region, 2013 und 2023



Quelle: SUF LFS, eigene Auswertung.

3.4 Arbeitszeiten Älterer differenziert nach Qualifikationsniveaus

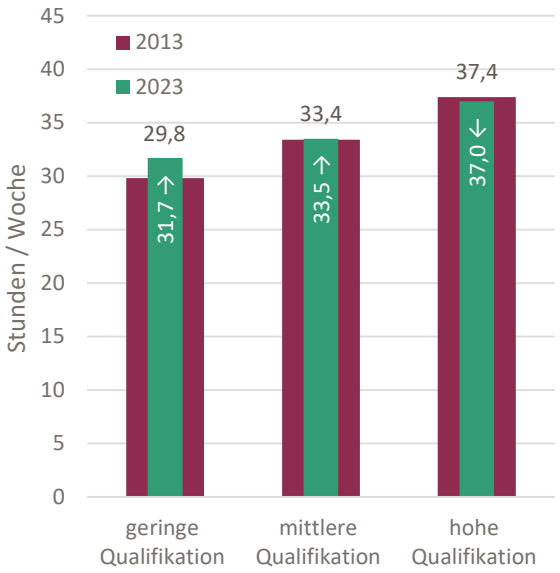
Das Qualifikationsniveau beeinflusst die durchschnittliche Dauer der Arbeitszeiten: Galt lange Zeit die Faustregel, je höher die Qualifikation desto länger die Arbeitszeiten (Kümmerling et al. 2017), hat sich diese Verbindung in den vergangenen Jahren abgeschwächt (Kümmerling 2025) – auch bei den Älteren (Abbildung 7).

Die Arbeitszeiten älterer Beschäftigter mit geringer Qualifikation[4] erhöhten sich in den vergangenen Jahren substanziell (+1,9 Stunden), während sich die Arbeitszeiten Hochqualifizierter verringert haben (-0,4 Stunden). Die Arbeitszeiten Beschäftigter mit mittlerer Qualifikation sind dagegen unverändert geblieben. Die Entwicklung scheint zunächst kontraintuitiv, da Hochqualifizierte mit einer Reduktion der Arbeitszeit auch einen höheren Verdienstausfall hätten. Zu vermuten ist aber, dass sich Beschäftige mit

[4] Die Definition der Qualifikation erfolgte nach ISCED: geringe Qualifikation – Primarbereich (ohne Schulabschluss), mittlere Qualifikation - Sekundarbereich I (Abschluss nach Klasse 9/10), hohe Qualifikation – Sekundarbereich II (Abschluss: Gymnasiale Oberstufe, Berufsschule).

einer hohen Qualifikation weniger Arbeitsstunden „leisten“ können, während Geringqualifizierte von Inflation, steigenden Mieten und Preisen stark betroffen (Dullien und Tober 2022) und daher auf höhere Arbeitszeiten angewiesen sind, um ein höheres Einkommen zu erzielen.

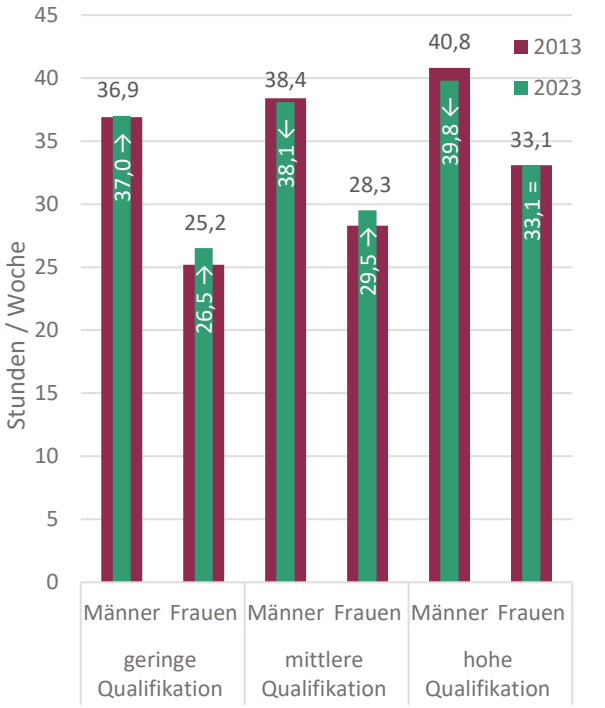
Abbildung 7: Durchschnittliche Arbeitszeiten Älterer (50 bis 64 Jahre) differenziert nach Qualifikationsniveau, 2013 und 2023



Quelle: SUF LFS, eigene Auswertung.

Wieder zeigt der Geschlechtervergleich unterschiedliche Dynamiken hinsichtlich der Arbeitszeitentwicklung von Frauen und Männern (Abbildung 8). Während die Arbeitszeiten der geringqualifizierten Männer im Zeitvergleich stabil geblieben sind, sind sie bei den Frauen substanziell gestiegen. Bei den Beschäftigten mittlerer Qualifikation sind die Arbeitszeiten der Männer gesunken, während sich die der Frauen wiederum deutlich erhöht haben. Starke Veränderungen zeigen sich bei den hochqualifizierten Männern, die ihre Arbeitszeit um durchschnittlich eine Stunde im Beobachtungszeitraum reduziert haben, während sie bei den hochqualifizierten Frauen unverändert geblieben sind. Demnach wird der Anstieg der durchschnittlichen Arbeitszeit bei den Geringqualifizierten vor allem durch die Frauen getragen, während der Rückgang der Arbeitszeit bei den Hochqualifizierten vor allem durch die Männer bedingt ist.

Abbildung 8: Durchschnittliche Arbeitszeiten Älterer (50 bis 64 Jahre) differenziert nach Qualifikationsniveau und nach Geschlecht, 2013 und 2023



Quelle: SUF LFS, eigene Auswertung.

4 Mehr sollte es nicht sein! Arbeitszeitwünsche älterer Beschäftigter

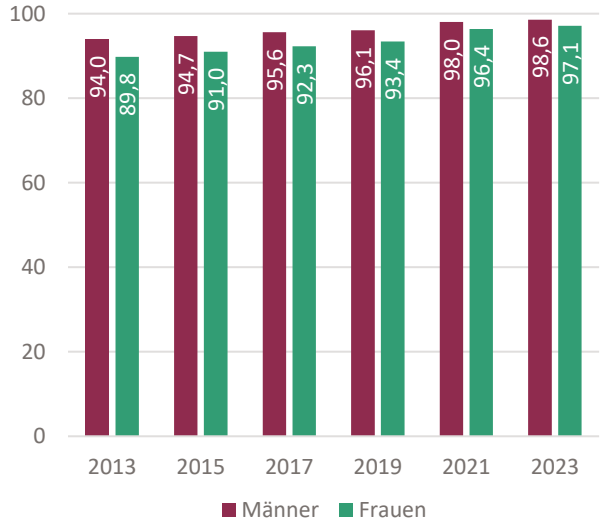
Arbeitszeitpräferenzen sind ein wichtiger Indikator für das Ausmaß, in dem Arbeitnehmer*innen unterbeschäftigt sind.[5] Unterbeschäftigung liegt dann vor, wenn Beschäftige weniger Stunden arbeiten als sie möchten; Überbeschäftigung, wenn Beschäftigte mehr arbeiten als sie möchten. Dies ermöglicht Rückschlüsse darauf, wie realistisch es ist, bestehende Fachkräftelücken durch ältere Erwerbstätige zu schließen. Unterbeschäftigung ist dabei nicht nur aus einer arbeitsmarktpolitischen Perspektive relevant – als unzureichende Ausschöpfung von Qualifikationen und Arbeitskraft bei bestehendem Fachkräftemangel –, sondern auch auf individueller Ebene. So wird Unterbeschäftigung mit negativen Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit der Betroffenen assoziiert; darüber hinaus ist sie mit nachteiligen finanziellen Konsequenzen

[5] Arbeitszeitpräferenzen können auch einen Indikator für Überbeschäftigung darstellen, die Präferenz für geringere Stundenumfänge wird aber im LFS nicht verlässlich abgebildet (da es sich nicht um eine Pflichtfrage handelt).

sowie einer Beeinträchtigung der beruflichen Entwicklung verbunden (Otterbach et al. 2016).

Als Grundlage für eine Analyse der Unterbeschäftigung wird die Arbeitskräfteerhebung des Statistischen Bundesamts herangezogen. Sie fragt Teilzeitbeschäftigte, ob sie ihre Arbeitszeit erhöhen möchten. Wie Abbildung 9 zeigt, gibt eine überwältigende Mehrheit der Befragten an, dass dies *nicht* der Fall ist – sie also nicht ihre Arbeitszeit erhöhen wollen. Dabei werden zwei Phänomene deutlich: Zum einen spielt Unterbeschäftigung in der Gruppe der Älteren nahezu keine Rolle. 2023 gaben rund 99 Prozent der Männer und 97 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen an, ihre Arbeitszeiten nicht erhöhen zu wollen. Dabei ist der Anteil im Beobachtungszeitraum von einem hohen Niveau kommend noch weiter angestiegen. Zum anderen unterscheidet sich der Anteil zwischen Frauen und Männer zuletzt kaum noch. Bezogen auf die politischen Bestrebungen, die Arbeitskraftlücke durch einen Ausbau der Arbeitszeit bei Älteren (insbesondere bei den Frauen) abzubauen, ist festzustellen, dass diese im Widerspruch zu den Beschäftigtenwünschen stehen.

Abbildung 9: Anteil älterer Teilzeitbeschäftigter (50 bis 64 Jahre), die angeben, ihre Arbeitszeit nicht erhöhen zu wollen, 2013 bis 2023 (in Prozent)



Quelle: SUF LFS, eigene Auswertung.

Die Arbeitskräfteerhebung fragt an dieser Stelle nicht nach den Gründen, die gegen eine Erhöhung der Arbeitszeit sprechen, weshalb keine weitergehenden Aussagen dazu getroffen werden können. Zu vermuten ist jedoch, dass zumindest bei den Männern gesundheitliche Gründe eine Rolle spielen, aber auch eine ausreichende finanzielle Einkommenssituation im Haushalt oder informelle Pflegetätigkeiten gegen eine Ausweitung der Arbeitszeit sprechen (Herrmann et al. 2026). Es besteht weiterer Forschungsbedarf, die Bedeutung dieser und weiterer Gründe für die Teilzeitbeschäftigung Älterer herauszuarbeiten.

5 Fazit

Der vorliegende Report zu Arbeitszeiten älterer Beschäftigter in Deutschland zeigt eine bemerkenswerte Entwicklung, die tatsächlich gegen den allgemeinen Trend zu kürzeren Arbeitszeiten verläuft. Während die durchschnittlichen Arbeitszeiten in der Gesamtbevölkerung rückläufig sind, haben sich die Arbeitszeiten älterer Beschäftigter (50 bis 64 Jahre) im Zeitraum von 2013 bis 2023 leicht erhöht.

Dabei bestehen deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Während die durchschnittliche Arbeitszeit älterer Männer insgesamt leicht rückläufig ist, sind die Arbeitszeiten älterer Frauen deutlich gestiegen. Diese Entwicklung steht im Einklang mit der gestiegenen Erwerbstätigenquote älterer Frauen, die sich im betrachteten Zeitraum um 9,3 Prozentpunkte erhöht hat.

Anhand des Ost-West-Vergleichs kann zudem gezeigt werden, dass die Arbeitszeiten von ostdeutschen Frauen im Durchschnitt höher liegen als in Westdeutschland, wobei aber besonders westdeutsche Frauen ihre Arbeitszeiten stark ausgeweitet haben. Im Hinblick auf die Qualifikation lässt sich zudem ein umgekehrter Zusammenhang feststellen: Während gering qualifizierte Ältere ihre Arbeitszeiten deutlich gesteigert haben (+1,9 Stunden), haben hoch qualifizierte Ältere ihre Arbeitszeiten verringert (-0,4 Stunden).

Bei der Einordnung der Arbeitszeitentwicklung von Älteren sind sowohl die politischen Ziele als auch individuellen Präferenzen von Bedeutung. Mit der Fachkräftestrategie wird die Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmer*innen als zentrales Mittel zur Schließung der Fachkräftelücke betont, aber auch durch die Einführung der Aktivrente (seit dem 1.1.2026) wurde eine weitergehende Beschäftigung auch jenseits der Regelaltersgrenze finanziell attraktiver gestaltet. Der Report konnte zeigen, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unter den Älteren vor allem bei den Frauen und in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen bereits angestiegen ist – Potenziale also bereits genutzt werden. Gleichzeitig zeigen die Daten, dass nahezu

alle Teilzeitbeschäftigte (99 Prozent der Männer und 97 Prozent der Frauen) keine Erhöhung ihrer Arbeitszeit anstreben; der Spielraum in Bezug auf die Zeitpräferenzen (Seifert 2026) ist bei den Älteren in Teilzeit also begrenzt. Dieser Befund lässt vermuten, dass die politischen Bestrebungen zur Ausweitung der Arbeitszeit kaum erfolgreich sein werden. Demnach liegt das größte Potenzial in einer weiteren Erhöhung der Erwerbstätigenquoten von älteren Beschäftigten. Ein Ansatzpunkt könnte hier sein, insbesondere älteren Arbeitslosen den Weg zurück in Beschäftigung zu erleichtern (z.B. durch eine arbeitsmarktpolitische Förderung, Drescher und Brussig 2026). Darüber hinaus setzt eine nachhaltige Erwerbsteilhabe älterer Frauen bereits in der früheren Lebens-/Erwerbsphasen an. Entscheidend ist dabei, dass Unterbrechungen und Reduzierungen der Erwerbstätigkeit – die sich langfristig auf Arbeitszeit und Rentenansprüche auswirken – vermieden werden. Dies erfordert zum einen eine gleichmäßigere Verteilung von Care-Tätigkeiten zwischen Männern und Frauen, zum anderen den weiteren Ausbau eines verlässlichen und kontinuierlichen Kinderbetreuungsangebots. Beides zusammen schafft die strukturellen Voraussetzungen dafür, dass Frauen bereits im mittleren Erwerbsalter in einem höheren Stundenumfang erwerbstätig sein können – und dies bis ins höhere Alter aufrechterhalten.

Zusammengenommen legen die Ergebnisse nahe, dass eine rein quantitativ, ausschließlich auf Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit orientierte Politik wahrscheinlich nicht erfolgreich sein wird. Vielmehr sollten politische Bestrebungen anerkennen, dass der Umfang der Arbeitszeit nicht nur mit den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einhergeht, sondern auch einen Einfluss auf die Dauer der Erwerbsteilhabe haben kann. Vor dem Hintergrund der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze und dem zunehmend späteren Renteneintritt jüngerer Kohorten (Sozialpolitik aktuell 2026) gewinnt die Frage der Arbeitszeitgestaltung eine zusätzliche Dimension. Eine reduzierte Wochenarbeitszeit kann in diesem Kontext als ein Ausgleich für die verlängerte Lebensarbeitszeit – die sich aus der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (und weiteren möglichen Heraufsetzungen) bei gleichzeitiger Schließung von Frühverrentungsmöglichkeiten ergibt – verstanden werden. Die Arbeitszeitreduktion fungiert dabei nicht als Rückzug aus dem Erwerbsleben, sondern als Anpassungsstrategie, die eine längere und zugleich gesundheitlich tragfähige Erwerbsbeteiligung ermöglicht. Allerdings zeigt sich, dass diese Strategie nicht für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen zugänglich ist: Während Hochqualifizierte ihre Arbeitszeit eher reduzierten, neigten Personen mit geringerer Qualifikation eher dazu, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Diese Unterschiede, die auf Gestaltungsmöglichkeiten am Ende der Erwerbsphase des Erwerbslebens zurückgeht, verweist auf die Notwendigkeit, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen gezielt so auszurichten, dass auch alle Beschäftigte von flexiblen Arbeitszeitmodellen profitieren können. Zudem sollten geschlechtsspezifische Unterschiede berücksichtigt werden, da Frauen und Männer mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen und familiären Verpflichtungen konfrontiert sind. Vor diesem Hintergrund lässt sich die Herausforderung eines längeren Erwerbslebens daraufhin zuspitzen, individuelle Arbeitszeitwünsche, trotz unterschiedlicher Ausgangslagen, mit dem gesellschaftlichen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in Einklang zu bringen, ohne die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter zu gefährden und einen vorzeitigen Austritt aus der Erwerbsarbeit zu riskieren.

Literatur

Abrahamsson, Sara, Mara Barschkett, Martin Flatø.2025. Beyond Hot Flashes: The Career Cost of Menopause. Hg. v. Institute of Labour Economics. Bonn (*Discussion Paper Series*, 17789). Volltext

Albinowski, Maciej. 2024. Part-time employment opportunities and labour supply of older workers. *The Journal of the Economics of Ageing* 28. Volltext

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). 2022. *Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021*. Dortmund: BAuA. Volltext

Baumann, Isabel, Ignacio Cabib, Harpa S. Eyjólfsdóttir, Neda Agahi. 2022. Part-time work and health in late careers: Evidence from a longitudinal and cross-national study. *SSM – population health* 18, S. 101091. Volltext

Becker, Gary S. 1985. Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics* 3 (1, Part 2), S33–S.58. DOI

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). 2022. *Fachkräftestrategie der Bundesregierung*. Berlin: BMAS. Volltext

Bock-Famulla, Kathrin, Antje Girndt, Eva Berg, Tim Vetter, Ben Kriechel. 2023. *Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023*. Gütersloh: Bertelsmannn Stiftung. Volltext

Drescher, Susanne, und Martin Brussig. 2021. Neueinstellung von Älteren. Teilzeit gewinnt an Bedeutung, Unterschiede aufgrund von Geschlecht und Region nehmen ab. *Altersübergangs-Report* 2021-01. Duisburg, Düsseldorf: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Hans-Böckler-Stiftung. Volltext

Drescher, Susanne, und Martin Brussig. 2026. Ältere Arbeitslose im Fokus der aktiven Arbeitsförderung? Neue Entwicklungen für Ältere in der Arbeitsmarktpolitik. *Altersübergangs-Report* 2026-02. Duisburg, Düsseldorf: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Hans-Böckler-Stiftung. Volltext

Dullien, Sebastian, und Silke Tober. 2022. IMK Inflationsmonitor – Erdgas- und Strompreise treiben massive Teuerung der Haushaltsenergie im September 2022. *IMK Policy Brief* 137.Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Volltext

Eurostat. 2021. *EU Arbeitskräfteerhebung. Informationen zu den für Forschungsprojektvorschläge relevanten Daten*. Volltext

Eurostat. 2024. *EU - Labour Force Survey microdata 1983 – 2023, release 2024*.

Eurostat. 2026a. Beschäftigte und Erwerbspersonen nach Alter und Geschlecht – jährliche Daten. Volltext

Eurostat. 2026b. *Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%) [lfsa_eppga]*. Volltext

Gallego Granados, Patricia, Rebecca Olthaus, Katharina Wrohlich. 2019. Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt. *DIW Wochenbericht* 46. Berlin: DIW. Volltext

Geyer, Johannes, und Peter Haan. 2026. Stabileres Rentensystem durch längere Erwerbstätigkeit: Verteilungswirkung beachten. *Wirtschaftsdienst* 106 (2), S. 85–89. Volltext

Herrmann, Fiona, Lavinia Kinne, Katharina Wrohlich. 2026. *Erwerbsbeteiligung von Frauen ab 45*. Gütersloh: Bertelsmannn Stiftung. Volltext

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). 2025. *Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland*. Nürnberg: IAB. Volltext

Kuhlmey, Adelheid, und Andrea Budnick. 2023. Pflegende Angehörige in Deutschland: Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* 66 (5), S. 550–556. Volltext.

Kümmerling, Angelika. 2024. Arbeitszeiten zwischen Wunsch, Befürchtungen und Wirklichkeit. Ein IAQ-Arbeitszeitmonitor. *IAQ-Report* 2024-05. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Volltext

Kümmerling, Angelika. 2025. Individuell weniger, aber in der Summe mehr: Die Entwicklung der Erwerbsarbeitszeiten in Deutschland. Der IAQ-Arbeitszeitmonitor 2025. *IAQ-Report* 2025-10. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Volltext

Kümmerling, Angelika, Dominik Postels, Christine Slomka. 2017. Zufriedenheit mit der Arbeitszeit - wie kann sie gelingen? Eine Analyse der Arbeitszeiten nach Geschlecht und Statusgruppen. *Working Paper* 054. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Volltext

Kümmerling, Angelika, und Vanessa Schmieja. 2021. Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie: Wachsende Unterschiede zwischen Frauen und Männern. IAQ-Arbeitszeitmonitor. *IAQ-Report* 2021-07. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Volltext

Kümmerling, Angelika, Lina Zink, Andreas Jansen. 2025. *Spannungsfeld Vereinbarkeit: Arbeitsaufteilung, Geschlechterrollen und Aushandlungen im Paarkontext*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Volltext.

Otterbach, Steffen, Mark Wooden, Yin King Fok. 2016. Working-Time Mismatch and Mental Health. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. *Discussion Paper* 9818. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Volltext

Rengers, Martina, und Thomas Körner. 2026. Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen – Anhaltspunkte zu Potenzialen für die Gleichstellung. In *Wirtschaft und Statistik* (1), S. 68–86. Volltext

Seifert, Hartmut. 2026. Arbeitszeitpolitik: Länger arbeiten – nicht so einfach! *Wirtschaftsdienst* 106 (5), S. 309. Volltext

Sozialpolitik aktuell. 2026. *Durchschnittliches Zugangsalter in Altersrente* nach Geburtsjahr 1947 – 1957*. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Volltext

Statistisches Bundesamt. 2026. *28 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiten auf eigenen Wunsch reduziert.* Pressemitteilung Nr. N007 vom 30. Januar 2026. Volltext

Autorinnen

Dr. Angelika Kümmerling

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsabteilung „Arbeitszeit und Arbeitsorganisation“

E-Mail: angelika.kuemmerling@uni-due.de
Telefon: +49 (0)203 3791825

Dr. Susanne Drescher

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“

E-Mail: susanne.drescher@uni-due.de
Telefon: +49 (0)203 3792294

BIBLIOTHEKARISCHER ZITIERVORSCHLAG

Kümmerling, Angelika, und Susanne Drescher. 2026. Arbeitszeiten von älteren Beschäftigten in Deutschland: Trends und Präferenzen. Altersübergangs-Report 2026-04. Duisburg; Düsseldorf: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen; Hans-Böckler-Stiftung. Online unter: https://www.uni-due.de/iaq/auem-report.php

Altersübergangs-Report 2026 | 04

Redaktionsschluss: 02.09.2026

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Forschungsförderung
Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

Altersübergangs-Monitor:
http://www.sozialpolitik-aktuell.de/altersuebergangs-monitor.html

Der Altersübergangs-Report (ISSN 1614-8762) erscheint seit Oktober 2004 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

Redaktion:
Susanne Drescher
susanne.drescher@uni-due.de

IAQ im Internet
https://www.uni-due.de/iaq/

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/87666
URN: urn:nbn:de:hbz:465-20260923-072448-2

Alle Rechte vorbehalten.