2026 | 10

IAQ REPORT

Lebensphasen sind für die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiterhin entscheidend – aber nicht überall: Ein Blick über den deutschen Tellerrand

Der IAQ-Arbeitszeitmonitor 2026

Angelika Kümmerling

- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter ist seit 2012 leicht gesunken und liegt 2024 bei 34,6 Stunden; gegenüber 2023 blieb sie stabil.
- Langfristig sinkt die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, während sie bei Teilzeitkräften kontinuierlich steigt.
- Gegenüber 2023 entwickeln sich die Arbeitszeiten von Männern und Frauen unterschiedlich: Die durchschnittliche Arbeitszeit der Männer verringerte sich, die der Frauen stieg leicht. Dadurch sank der Gender-Time-Gap (GTG) weiter und beträgt im Jahr 2024 7,1 Stunden.
- Im EU-27-Vergleich liegt Deutschland bei den Arbeitszeiten von Frauen auf dem zweitletzten Platz, bei der Erwerbstätigenquote jedoch auf Rang fünf. Auch das hiesige von Frauen geleistete Arbeitsvolumen pro Kopf ist im EU-Vergleich unterdurchschnittlich.
- In Deutschland ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiterhin durch deren jeweilige Lebensphase geprägt. Länder wie Schweden oder Litauen zeigen hingegen, dass Lebensphasen keinen oder nur einen vorübergehenden, reversiblen Einfluss auf das Arbeitsvolumen pro Kopf von Frauen haben können.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),
Universität Duisburg-Essen

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN
Offen im Denken

1 Einleitung

Die Diskussion um die Arbeitszeiten ist auch im zweiten Regierungsjahr von Bundeskanzler Friedrich Merz weiter aufgeheizt. Zu Beginn des Jahres erregte der von der Vorsitzenden des Wirtschaftsflügels der CDU verwendete Begriff der „Lifestyle-Teilzeit“ die Gemüter, da er Teilzeitbeschäftigte unter Generalverdacht stellte, eher das schöne Leben genießen zu wollen, als der schwächelnden deutschen Wirtschaft ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen (Der Spiegel 2026a). Bundesfinanzminister Lars Klingbeil formulierte es bei der Bertelsmann Stiftung etwas eleganter: „Wir werden als Gesellschaft insgesamt mehr arbeiten müssen.“ Er zielte damit aber ebenfalls vor allem auf ein höheres Arbeitsvolumen derjenigen Beschäftigtengruppen ab, die aktuell nicht in Vollzeit arbeiten (Vorwärts 2026).

Zwar vermeidet Klingbeil die Antwort auf die Frage, wer genau das Arbeitsvolumen erhöhen soll, und umgeht so auch die Debatte über die Gründe des hohen (und vor allem von Frauen geprägten) Teilzeitanteils – denn, so die unliebsame Wahrheit, Teilzeitarbeit von Frauen ist in Deutschland nach wie vor stark auf die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zurückzuführen. Die Ignoranz gegenüber der Tatsache, dass Sorgearbeit ebenfalls Arbeit ist und vor allem Zeit sowie Kraft und Energie kosten, was mit den Anforderungen von Vollzeitarbeit konfligiert, hat in Deutschland jedoch Tradition. Ebenso ignorieren Forderungen nach einer Ausweitung des Arbeitsvolumens, dass die verfügbare Infrastruktur, die Familien entlasten soll, in Deutschland weder flächendeckend zur Verfügung steht noch verlässlich ist. Dies betrifft insbesondere die externe Kinderbetreuung, für die nach wie vor hunderttausende Kitaplätze fehlen, sowie die Pflegeinfrastruktur (IW 2025; Der Spiegel 2026b).

Analysen zeigen wiederholt, dass die Arbeitszeiten von Frauen nach wie vor maßgeblich durch die Zeit determiniert werden, die sie mit Haushalts- und Betreuungsaufgaben verbringen (Müller und Samtleben 2022; Kümmerling et al. 2025). Unter dem Motto „in anderen Ländern geht es ja auch“ wird in diesem Zusammenhang häufig der internationale Vergleich bemüht, um zu zeigen, dass für Frauen in Deutschland nicht nur rein rechnerisch noch Potenzial besteht, ihre Erwerbsbeteiligung zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund erscheinen Forderungen nach einer generellen Ausweitung des Arbeitsvolumens, ohne eine gleichzeitige Stärkung der Sorgeinfrastruktur, als wenig tragfähig.

Dies ist die Folie, vor der sich der Arbeitszeitmonitor 2026 aufspannt. Er untersucht, wie sich die Arbeitszeiten von Frauen und Männern zwischen 2012 und 2024 entwickelt haben, welche Bedeutung sowohl der Beschäftigungsform als auch der Lebensphase zukommt und wie Deutschland im europäischen Vergleich abschneidet. Neben den Arbeitszeiten wird mit dem Arbeitsvolumen pro Kopf (Schief 2004) eine Kennziffer eingeführt, die Arbeitszeit und Erwerbstätigkeit kombiniert und so in der Lage ist, die Erwerbsbeteiligung von Beschäftigtengruppen mit schwankender Erwerbstätigenquote besser abzubilden.

Der Report ist wie folgt aufgebaut: Nach einer kurzen Erläuterung der Datengrundlage (Abschnitt 2) widmet sich Abschnitt 3 den Erwerbsarbeitszeiten in Deutschland und geht auf Geschlechterunterschiede sowie die Entwicklung innerhalb verschiedener Arbeitszeitformen und Lebensphasen ein. Abschnitt 4 legt den Fokus auf den internationalen Vergleich und fragt, wie andere EU-Länder die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt gestalten – und welche Auswirkungen die Lebensphase auf das Arbeitsvolumen pro Kopf hat. Der Report endet mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und einem Fazit (5).

2 Datengrundlage

Der vorliegende Beitrag reiht sich ein in regelmäßige Veröffentlichungen des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) zu Analysen der Arbeitszeit in Deutschland und im europäischen Vergleich. Basis der vorliegenden Analyse ist der European Labour Force Survey (Arbeitskräfteerhebung). Dabei handelt es sich um eine repräsentative Haushaltsstichprobenerhebung, die seit 1983 vierteljährlich zu verschiedenen arbeits(markt)relevanten Themen stattfindet. Zur Stichprobe gehören alle in Privathaushalten lebenden Personen ab 15 Jahren, wobei Erwerbstätigkeit keine Voraussetzung darstellt. Wehr- oder Zivildienstleistende sowie Personen aus institutionellen sowie Anstaltshaushalten (z.B. Studentenheime, Alten- und Pflegeheime, Klöster, Kasernen, Justizanstalten) sind nicht Teil der Stichprobe. 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. Damit wird eine harmonisierte Datenbasis

auf europäischer Ebene erreicht (Eurostat 2021). Die nachfolgenden Befunde stützen sich konkret auf den Scientific Use File des European Labour Force Survey Release 2025, der von Eurostat jährlich Wissenschaftler*innen zur Verfügung gestellt wird. Dieser Datensatz wurde für die Zwecke dieses Reports aufbereitet, weshalb es zwischen veröffentlichten Daten von Eurostat oder anderen Veröffentlichungen zu leichten Abweichungen kommen kann. Für die hier dargestellte Arbeitszeitanalyse wurden die Angaben aller abhängig Beschäftigten im Alter von 20 bis 65 Jahren, die mindestens eine Stunde in der Woche arbeiten (ILO-Konzept), auf die Frage nach der normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitszeit in der Haupttätigkeit ausgewertet. Schüler*innen und Auszubildende wurden aus der Analyse ausgeschlossen. Im Jahr 2020 wurden am Mikrozensus, auf dem der Labour Force Survey beruht, methodische Veränderungen vorgenommen, weshalb die Ergebnisse nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar sind.[1]

3 Die Entwicklung der Erwerbsarbeitszeiten abhängig Beschäftigter in Deutschland

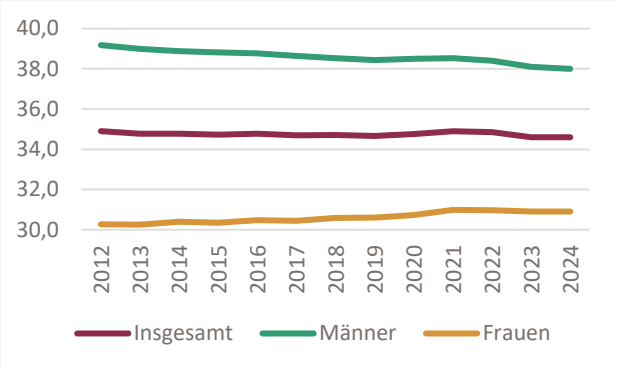
Betrachtet man die Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten insgesamt (das heißt Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte zusammengenommen) im Zeitverlauf, so zeigt sich, dass die durchschnittlichen individuellen Arbeitszeiten im Beobachtungszeitraum (2012 bis 2024) rückläufig sind. Arbeiteten abhängig Beschäftigte in Deutschland im Jahr 2012 durchschnittlich noch 34,9 Stunden pro Woche, waren es 2024 nur noch 34,6 Stunden, wobei die Arbeitszeiten zwischen 2023 und 2024 stabil geblieben sind (Abb. 1). Dabei ist zu beachten, dass sich Arbeitszeiten auf hoher Aggregationsebene nur sehr langsam und geringfügig verändern (Kümmerling und Schmieja 2021), weshalb diese Stagnation nicht als Indiz für eine Trendwende interpretiert werden sollte. Tatsächlich zeigen die Kurvenverläufe im Zeitvergleich immer wieder Stagnationen oder sogar – wie in den Pandemiejahren 2020 bis 2022 – kurzfristige Trendwechsel, ohne jedoch die langfristige Entwicklung zu kürzeren Arbeitszeiten umzukehren. Oftmals verschleiern zudem Betrachtungen auf hoher Aggregationsebene, wie sie Durchschnittswerte darstellen, dass es in einzelnen Beschäftigungsgruppen durchaus Bewegung gibt. Im Folgenden werden daher Arbeitszeiten nach unterschiedlichen Gruppenzugehörigkeiten (Geschlecht, Voll- und Teilzeit sowie Lebensphase/Haushaltskonstellation) ausgewertet.

Vor diesem Hintergrund macht die geschlechtervergleichende Analyse deutlich, dass die Arbeitszeiten der Männer weiterhin gesunken sind und im Jahr 2024 durchschnittlich nur noch 38 Stunden betrugen. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr fällt mit -0,1 Stunden nur geringfügig aus, verglichen mit dem Jahr 2012 (-1,2 Stunden) jedoch deutlich. Abbildung 1 veranschaulicht außerdem, dass der während der Covid-19-Pandemie kurzfristig zu verzeichnende leichte Anstieg der männlichen Arbeitszeiten mittlerweile vollständig kompensiert wurde: Männer arbeiteten im Jahr 2024 durchschnittlich 0,3 Stunden weniger als im Vorpandemiejahr 2019. Bei den Frauen weist der langfristige Trend zwar weiterhin nach oben (+0,6 Stunden im Vergleich zu 2012); der im Jahr 2023 erstmals seit 2017 festgestellte leichte Rückgang der mittleren Arbeitszeiten konnte jedoch nicht wieder aufgeholt werden, sodass die weiblichen Arbeitszeiten auch im Jahr 2024 bei durchschnittlich 30,9 Stunden lagen. Aufgrund des leichten Rückgangs der Arbeitszeiten der Männer hat sich der Gender Time Gap (GTG) – der die Differenz in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern ausweist – zum fünften Mal in Folge verringert und beträgt 2024 „nur“ noch 7,1 Stunden. Dies ist ein deutlicher Rückgang im Vergleich zum Jahr 2012, als der GTG noch 8,9 Stunden betrug (vgl. Kümmerling 2025).

[1] Für weitere Informationen siehe Hundenborn und Enderer (2019) sowie Statistisches Bundesamt (o.J.).

Abb. 1: Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten abhängig Beschäftigter* in Deutschland (Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte insgesamt), 2012 – 2024

Angaben in Stunden



*im Alter von 20 bis 65 Jahren

Quelle: Eurostat. 2026a. Labour Force Survey, Scientific Use File 2025 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

Worauf lassen sich diese Entwicklungen zurückführen? Zunächst ist festzustellen, dass die Beschäftigtenzahlen sowohl im gesamten Beobachtungszeitraum als auch im Vergleich zum Vorjahr gestiegen sind. Dabei ist der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr jedoch allein auf die Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen – die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten hat sich dagegen verringert (Vollzeitbeschäftigte: - 47.000, Teilzeitbeschäftigte: +169.000) (IAB 2026). Vor diesem Hintergrund mag es auf den ersten Blick verwundern, dass die Effekte auf die Arbeitszeiten gering ausfallen. Inwieweit sich jedoch ein Anstieg der Teilzeitarbeit auf die durchschnittlichen Arbeitszeiten auswirkt, hängt davon ab, in welchen Arbeitszeitmargen die Zuwächse an Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen sind. Die Effekte sind stärker, wenn der Anstieg vor allem im Bereich der kurzen Teilzeit festzustellen ist; sie sind weniger ausgeprägt, wenn er insbesondere im Bereich der vollzeitnahen Teilzeit liegt (siehe Abschnitt 3.1).

Sichtbar wird zudem anhand der Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), welche die Arbeitszeitentwicklung auf Basis einer Vielzahl von Komponenten darstellt, dass sich die Anzahl der geleisteten Überstunden (unbezahlt und bezahlt) pro Arbeitnehmer*in sowie im Volumen nach einem deutlichen Rückgang zwischen 2022 und 2023 im Jahr 2024 wieder deutlich erhöht hat (IAB 2026). Zwar ist auch die Kurzarbeit angestiegen, anzunehmen ist jedoch, dass diese sich nicht auf die Kennziffer „normalerweise gearbeitete Arbeitszeit“ auswirkt.

Um die Entwicklung der Arbeitszeiten besser einordnen zu können, wird deren Verlauf im Folgenden für Männer und Frauen getrennt betrachtet und nach Voll- und Teilzeitform unterschieden. Dafür wird die im Labour Force Survey zur Verfügung gestellte Variable „FTPT“ genutzt, die für „Full Time“ / „Part Time“ (also Vollzeit / Teilzeit) steht und die Selbsteinschätzung der Befragten erfasst.[2]

3.1 Entwicklung der Arbeitszeiten in Abhängigkeit der Beschäftigungsform

Die durchschnittlichen Arbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter haben sich im Beobachtungszeitraum substanziell reduziert. Arbeiteten abhängig Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2012 im Mittel noch 40,7 Stunden pro Woche, waren es im Jahr 2024 – wie auch im Vorjahr – nur noch 39,8 Stunden. Der Geschlechtervergleich (vgl. Tab. 1) offenbart, dass sich die Arbeitszeiten vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer im Vergleich zum Jahr 2012 deutlich verringert haben (Männer: -1,0 Stunden; Frauen: -0,8 Stunden). Im kurzfristigen Vergleich zum Jahr 2023 zeigt sich hingegen eine gegenläufige Entwicklung: Während die Arbeitszeiten der Männer weiter zurückgegangen sind (-0,1 Stunden), ist bei den Frauen ein leichter Anstieg zu verzeichnen (+0,1 Stunden). Aufgrund dieser gegenläufigen Entwicklung hat sich der GTG zum ersten Mal seit fünf Jahren wieder reduziert und liegt mit 1,1 Stunden in etwa wieder auf dem Vorpandemiewert von 2019.

Im Vergleich dazu wird anhand der Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter ein gegensätzlicher Trend sichtbar: Sie ist im Beobachtungszeitraum kontinuierlich angestiegen. Im Jahr 2024 arbeiteten Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich 22,4 Stunden pro Woche, d.h. 3,5 Stunden mehr als 2012 und 0,1 Stunden mehr als im Vorjahr. Während Teilzeitbeschäftigte 2012 mit durchschnittlich 18,9 Stunden weniger als die Hälfte der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten leisteten, beträgt ihr mittleres Stundenvolumen aktuell wesentlich mehr als 50 Prozent der Arbeitszeit

[2] Vgl. zu den Unterschieden in den Auswirkungen objektiver vs. subjektiver Maße bei der Kategorisierung von Teilzeitarbeit Kümmerling und Lazarevic (2016).

Vollzeitbeschäftigter. Teilzeitarbeit verliert so immer mehr den Charakter eines bloßen Zuverdienstes. Auch 2024 ist Teilzeitarbeit vor allem eine von weiblichen Beschäftigten geleistete Arbeitsform; zudem wählen Männer und Frauen Teilzeitarbeit aus unterschiedlichen Gründen und damit verbunden auch in unterschiedlichen Lebensphasen (Kümmerling 2025; Statistisches Bundesamt 2025). Diese Unterschiedlichkeit drückt sich auch in der Höhe der geleisteten Arbeitszeit aus: Die Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Frauen sind traditionell länger als die ihrer in Teilzeit beschäftigten männlichen Kollegen – so arbeiteten Frauen in Teilzeit im Jahr 2024 durchschnittlich 22,6 Stunden, während Männer im Mittel eine Stunde weniger Teilzeitarbeit leisteten (Tab. 1). Der Zeitvergleich zeigt dabei, dass die Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter kontinuierlich ansteigt, wobei die Dynamik bei den Männern stärker ausgeprägt ist als bei den Frauen: 2024 arbeiteten Frauen 3,5 Stunden länger als 2012 (und 0,1 Stunden mehr als 2023), Männer sogar 4,1 Stunden (+0,2 Stunden im Vergleich zu 2023).

Tab. 1: Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten abhängig Vollzeitbeschäftigter und Teilzeitbeschäftigter* in Deutschland, 2012 und 2019 – 2024**

Angaben in Stunden

Vollzeit									
	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff 2024 – 2012	Diff 2024 – 2023
Insgesamt	40,7	40,2	40,0	40,1	40,0	39,8	39,8	-0,9	0,0
Männer	41,2	40,6	40,5	40,6	40,5	40,3	40,2	-1,0	-0,1
Frauen	39,9	39,4	39,0	39,2	39,2	39,0	39,1	-0,8	0,1
GTG	1,3	1,2	1,5	1,4	1,3	1,3	1,1	-0,2	-0,2
Teilzeit									
	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff 2024 – 2012	Diff 2024 – 2023
Insgesamt	18,9	20,6	21,7	22,1	22,2	22,3	22,4	3,5	0,1
Männer	17,5	18,8	21,1	21,4	21,5	21,4	21,6	4,1	0,2
Frauen	19,1	21,0	21,9	22,2	22,3	22,5	22,6	3,5	0,1
GTG	-1,6	-2,2	-0,8	-0,8	-0,8	-1,1	-1,0	0,6	0,1

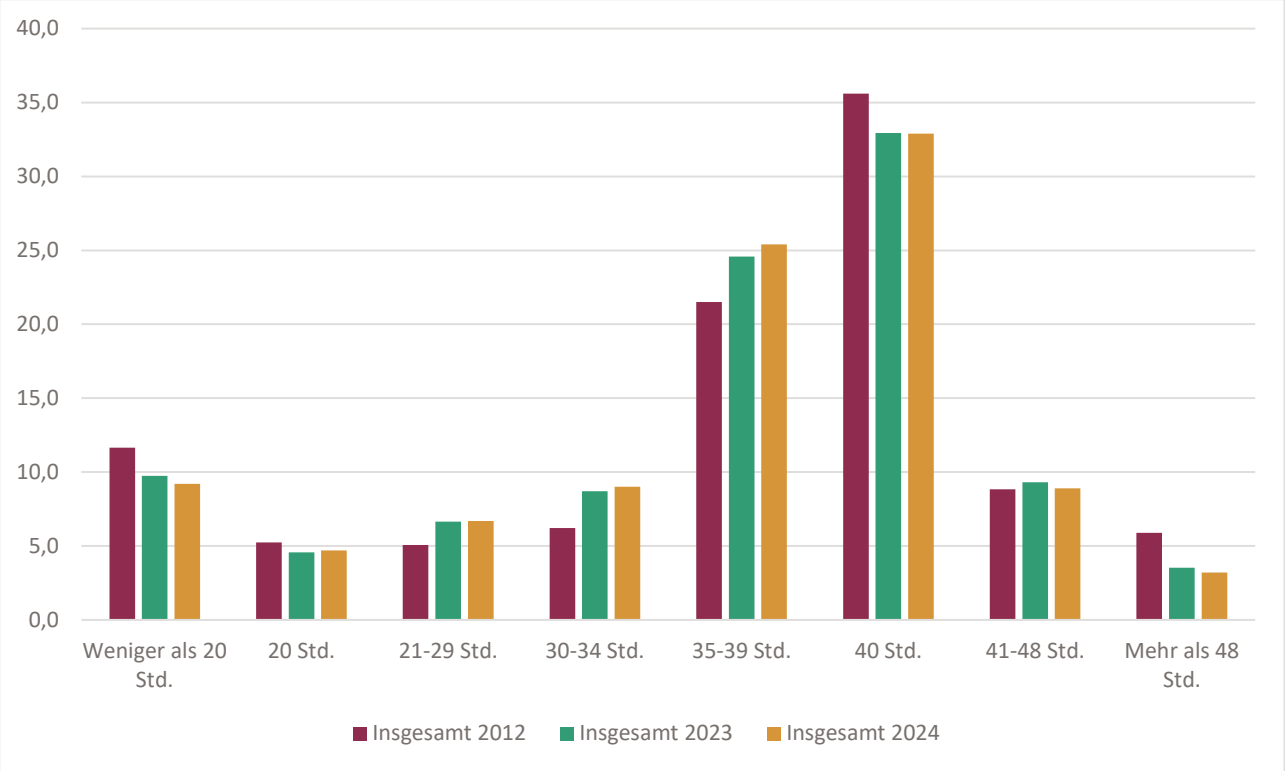
*im Alter von 20 bis 65 Jahren
**ggf. Abweichungen zu Kümmerling (2024) aufgrund von Rundungen und unterschiedlicher Definition der Grundgesamtheit

Quelle: Eurostat. 2026a. Labour Force Survey, Scientific Use File 2025 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

Die Betrachtung der Beschäftigtenanteile in verschiedenen Teilzeit- und Vollzeitformen, den sogenannten Arbeitszeitprofilen, trägt dazu bei, die hinter den Arbeitszeitveränderungen liegende Dynamik genauer zu verstehen. Für die Analyse der Arbeitszeitprofile wird, analog zu früheren Vorgehensweisen, eine Unterteilung in verschiedene Teilzeitformen (kurze Teilzeit, klassische Teilzeit und längere Teilzeitformen sowie in kurze, klassische lange bzw. überlange Vollzeit) gewählt. Der Vergleich folgt wieder einer Lang- und einer Kurzfristperspektive.

Abb. 2: Veränderungen in der Verteilung der Arbeitszeit: Arbeitszeitprofile 2012, 2023 und 2024*

Angaben in Prozent



*Beschäftigte im Alter von 20 bis 65 Jahren

Quelle: Eurostat.2026a. Labour Force Survey, Scientific Use File 2025 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

Abb. 2 zeigt die Verschiebungen innerhalb der Arbeitszeitformen für die Jahre 2012, 2023 und 2024. Deutlich wird, dass der bereits in den letzten Jahren nachzuweisende Trend zu längeren Teilzeitformen und kürzeren Vollzeitformen (Kümmerling 2024) weiter anhält. 2024 arbeiteten – wie auch im Jahr zuvor – nur noch knapp ein Drittel der Beschäftigten in einer klassischen 40-Stundenwoche (-2,7 Prozentpunkte im Vergleich zu 2012). Mehr als jede*r vierte Beschäftigte arbeitete bereits in einer kürzeren Vollzeitform (35 bis 39 Stunden, +3,9 Prozentpunkte im Vergleich zu 2012). Dabei ist insbesondere der Anstieg seit 2023 (+0,8 Prozentpunkte) auffällig.

Zudem ist ein deutlicher Rückgang überlanger (und ungesetzlicher) Arbeitszeiten (> 48 Std.) festzustellen. Zudem offenbart Abbildung 2 zwischen 2023 und 2024 einen Rückgang längerer Arbeitszeiten (41 bis 48 Stunden) – ein Befund, der vor dem Hintergrund steigender Überstunden so nicht unbedingt zu erwarten gewesen wäre. Für die Teilzeitformen ist festzustellen, dass immer weniger Beschäftigte kurze Teilzeitmodelle wählen und umgekehrt längere Teilzeitmodelle stärkeren Zulauf erhalten. Dabei ist der höchste Anstieg an Beschäftigtenanteilen in längeren Teilzeitformen (30 bis 34 Stunden, +2,8 Prozentpunkte im Vergleich zu 2012) zu verzeichnen, während die kurze Teilzeit (bis zu 19 Stunden) sowohl in der Langzeitperspektive (-2,4 Prozentpunkte) als auch in der Kurzzeitperspektive (-0,5 Prozentpunkte) deutlich abgenommen hat.

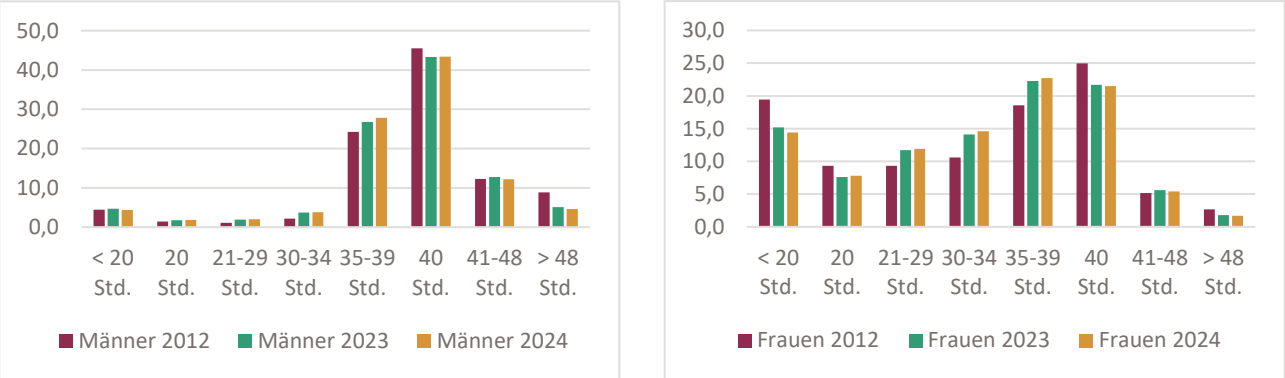
Die geschlechtervergleichende Perspektive (Abb. 3) rückt zwei zentrale Erkenntnisse in den Fokus: Erstens ist augenfällig, dass für Frauen und Männer weiterhin deutlich unterschiedliche Arbeitszeitrealitäten gelten. Während für Männer Vollzeitarbeit nach wie vor die Norm darstellt und innerhalb der Vollzeiterwerbstätigkeit die 40-Stundenwoche zumindest die häufigste Vollzeitform ist, sind die Arbeitszeiten der Frauen weit weniger homogen und unterschiedliche Typen an Arbeitszeitmodellen stärker verbreitet als bei Männern. Diese Vielfalt in den Arbeitszeiten der Frauen hat im Beobachtungszeitraum sogar noch zugenommen.

Der Zeitvergleich macht sowohl langfristig als auch im Vergleich der Jahre 2023 und 2024 anschaulich, wie viel Bewegung zwischen den Arbeitszeitformen

herrscht – eine Dynamik, die durch die Betrachtung reiner Mittelwerte nicht abgebildet wird: Der Trend zu kürzeren Arbeitszeiten zeigt sich bei abhängig beschäftigten Männern vor allem durch eine Abkehr von überlangen Arbeitszeiten (> 48 Stunden) und eine zunehmende Akzeptanz von kürzeren Vollzeitniveaus bzw. langer Teilzeit. Insbesondere der Trend zu Arbeitszeiten zwischen 35 und 39 Stunden bestätigt sich auch in der kurzfristigen Perspektive deutlich. Bei Frauen zeigt sich in der langfristigen Perspektive, dass sehr kurze Arbeitszeiten (1 bis 19 Stunden) und die klassische Teilzeit (20 Stunden) zunehmend unpopulär werden und ihre Anteile weiter abnehmen (-6,6 Prozentpunkte im Vergleich zu 2012; 0,6 Prozentpunkte im Vergleich zu 2023), während die längeren Teilzeitformen einen Zuwachs verzeichnen (+6,6 Prozentpunkte im Vergleich zu 2012) – auch hier zeigt die kurzfristige Perspektive weitere Dynamik (+0,7 Prozentpunkte). Zudem haben kürzere Vollzeitformen (35 bis 39 Stunden) die 40-Stundenwoche als die häufigste Vollzeitform der Frauen abgelöst.

Abb. 3: Veränderungen in der Verteilung der Arbeitszeit von Männern und Frauen*, 2012, 2023 und 2024

Angaben in Prozent



*im Alter von 20 bis 65 Jahren

Quelle: Eurostat. 2026a. Labour Force Survey, Scientific Use File 2025 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

3.2 Entwicklung der Arbeitszeiten in Abhängigkeit der Haushaltskonstellation und Lebensphase

Der starke Einfluss, den die Lebensphasen und Haushaltskonstellationen auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen in Deutschland haben, ist in der Literatur und in unseren eigenen Veröffentlichungen des IAQ-Arbeitszeitmonitors hinlänglich beschrieben (Kümmerling 2018, 2025; Kümmerling und Postels 2020; Boeckmann et al. 2014). Demnach führen Phasen der Sorgearbeit (insbesondere die Kinderbetreuung) zu einem Rückzug von Frauen aus der Erwerbsarbeit, was sich in geringeren Erwerbstätigkeitsquoten von Müttern, hohen Teilzeitquoten und in der Folge in geringeren Durchschnittsarbeitszeiten dieser Beschäftigtengruppe niederschlägt. Die Erwerbstätigkeit von Männern wird dagegen durch die Vaterschaft deutlich weniger beeinflusst.

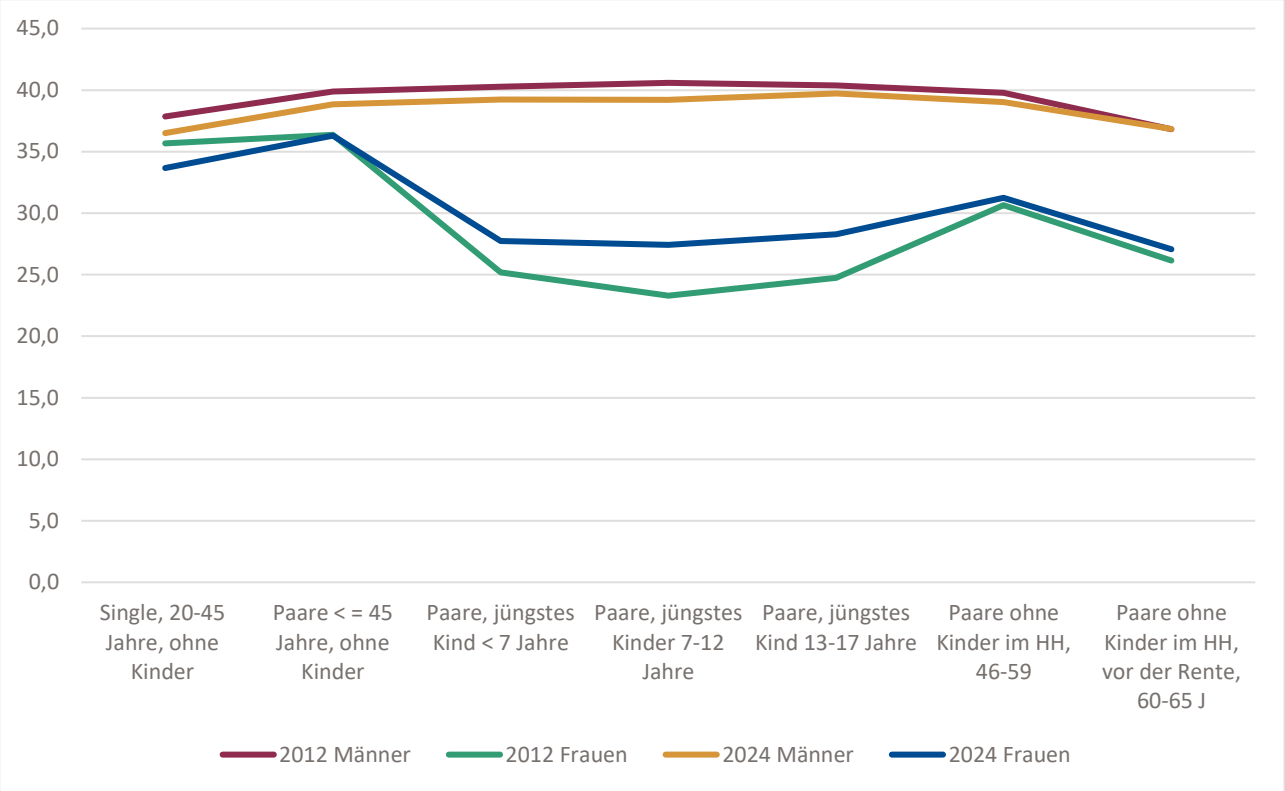
Im Folgenden wird betrachtet, wie sich die Arbeitszeiten über die Lebensphasen hinweg darstellen und welche zeitlichen Veränderungen festzustellen sind.

Für diese Auswertungen wird, wie schon in früheren Veröffentlichungen des Arbeitszeitmonitors, das sogenannte Lebensphasenmodell von Anxo et al. (2007) in der Weiterentwicklung von Anxo et al. (2013) genutzt. Dieses Modell bildet einen stilisierten Lebensverlauf durch die Kategorisierung unterschiedlicher Haushaltskonstellationen ab, die als Phasen verstanden werden können. Dabei wird nicht davon ausgegangen, dass jeder Mensch im Laufe seines Lebens notwendigerweise alle diese Lebensphasen durchläuft. Dennoch kann ein Großteil der Lebenssituation der erwerbstätigen Bevölkerung durch dieses Phasenmodell abgebildet werden. Das Modell unterscheidet sieben Lebensphasen oder Haushaltskonstellationen: Singlehaushalte ohne Kinder, Paarhaushalte mit Kindern, wobei jeweils das Alter des jüngsten Kindes entscheidend für die Zuordnung zu einer bestimmten Lebensphase/Haushaltskonstellation ist, Paare im Alter von 46 bis 59 Jahren ohne Kinder im Haushalt und Paare ohne Kinder im Haushalt vor dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben.

Abb. 4 stellt die Arbeitszeiten in Abhängigkeit von Lebensphasen bzw. der Haushaltskonstellation der Beschäftigten für Männer und Frauen in den Jahren 2012 und 2024 dar. Drei Sachverhalte fallen sofort ins Auge: Erstens sind die Arbeitszeiten von Männern in jeder Lebensphase länger als die der Frauen; zweitens fallen Veränderungen der Arbeitszeiten in Abhängigkeit von der Haushaltskonstellation deutlich stärker aufseiten der Frauen als aufseiten der Männer auf; und drittens sind Veränderungen vor allem für Frauen mit Kindern im Haushalt festzustellen.

Abb. 4: Veränderungen in den Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Lebensphase*, 2012 und 2024

Angaben in Stunden



*im Alter von 20 bis 65 Jahren

Quelle: Eurostat. 2026a. Labour Force Survey, Scientific Use File 2025 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

Sowohl im Jahr 2012 als auch im Jahr 2024 arbeiteten Frauen in jeder Lebensphase signifikant weniger Wochenstunden als ihre männlichen Kollegen – wobei die Differenz in den Singlehaushalten und Paarhaushalten (bis 45 Jahre) mit 2,8 bzw. 2,6 Stunden am geringsten ausfällt; am höchsten ist sie in Paarhaushalten mit Kindern (zwischen 11,4 und 11,8 Wochenstunden). Aber auch der GTG von Frauen im mittleren Alter und vor dem Renteneintritt ohne minderjährige Kinder im Haushalt ist mit 7,8 und 9,8 Stunden hoch ausgeprägt. Während die Motivation von Müttern, Teilzeit zu arbeiten, durch die Übernahme von Sorgearbeit erklärt werden kann (Statistisches Bundesamt 2026), liegen die genauen Gründe für den hohen Teilzeitanteil von Frauen in älteren Paarbeziehungen wie auch Frauen mittleren Alters ohne Kinder im Haushalt noch im Vagen. In der Literatur werden die kürzeren Arbeitszeiten von Frauen auch in Haushalten, in denen keine Kinder (bzw. die Kinder nicht mehr im Haushalt) leben, vielfältig diskutiert. Als mögliche Ursache gelten zum einen Effekte der Teilzeitfalle, die zwei Aspekte hat: einen angebots- und einen nachfrageseitigen. Der angebotsseitige Aspekt schließt an die von Becker (1985) formulierte These der Spezialisierung der Aufgaben in Paarbeziehungen an. Frauen werden durch die Übernahme von Sorgearbeit zu Spezialistinnen auf diesem Gebiet und verrichten in der Folge immer mehr familiäre Aufgaben, die sich nur schwer mit einer (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit vereinbaren lassen. Männer hingegen engagieren sich parallel immer stärker im Beruf, sodass die Opportunitäts-

kosten für eine Abkehr von dieser Aufgabenteilung immer höher werden. Die durch das Heranwachsen der Kinder wieder stärker zur Verfügung stehende Zeit wird mehr und mehr mit anderen familiären oder auch gesellschaftlichen Pflichten gefüllt. Die nachfrageseitige Ursache bezieht sich auf das Verhalten der Arbeitgeber, die die Erhöhung der Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Frauen (aus unterschiedlichen Gründen) nicht ermöglichen. Eine aktuelle norwegische Studie stellt zudem einen Zusammenhang zwischen hormonellen Veränderungen von Frauen vor und nach der Menopause und ihrem Arbeitsumfang her (Abrahamsson et al. 2025). Eine Analyse von Kümmerling und Drescher (2026) zeigt zudem, dass ältere, teilzeitarbeitende Frauen keinen Wunsch nach Erhöhung ihrer Arbeitszeit haben. Auch sind Kohorteneffekte vorstellbar.

Bei den Männern zeigt der in Abbildung 4 dargestellte Zusammenhang zwischen erbrachter Arbeitszeit und Lebensphase, dass ihre kürzeren Arbeitszeiten weniger den Wunsch (und die Taten) von Vätern widerspiegeln, sich stärker an der Sorgearbeit zu beteiligen. Für diese Annahme spricht, dass sich die Arbeitszeitreduzierungen von Männern recht ähnlich über die verschiedenen Haushaltskonstellationen hinweg verteilen. Dieser Umstand deutet darauf hin, dass das Phänomen kürzerer Arbeitszeiten bei Männern unabhängig von der Übernahme von Sorgearbeit auftritt – dies gilt auch für die kurzfristige Perspektive: Väter von Kindern im Alter zwischen 13 und 17 Jahren zeigen sogar eine leichte Tendenz zur Arbeitszeiterhöhung.

Anders stellen sich die Effekte bei den Frauen dar: Hier zeigt die Analyse der Arbeitszeiten nach Haushaltskonstellation deutlich unterschiedliche Muster. Zunächst ist festzustellen, dass jüngere Single-Frauen im Jahr 2024 durchschnittlich 2,0 Stunden kürzer arbeiten als im Jahr 2012; auch die Arbeitszeiten von Frauen in Paarbeziehungen ohne Kinder im Haushalt (20 bis 45 Jahre) haben sich leicht reduziert. In allen anderen Haushaltskonstellationen zeigt sich dagegen eine zum Teil sehr deutliche Aufstockung der Arbeitszeiten. Dies gilt vor allem für Mütter: Frauen, deren jüngstes Kind höchstens sechs Jahre alt ist, haben ihre Arbeitszeiten um durchschnittlich 2,6 Stunden erhöht; Frauen mit einem jüngsten Kind zwischen sieben und zwölf Jahren um 4,1 Stunden. Und Frauen, deren jüngstes Kind zwischen 13 und 17 Jahren alt ist, arbeiteten 3,5 Stunden mehr. Mehr oder weniger stark ausgeprägte Zuwächse an Arbeitszeit lassen sich auch bei Frauen im mittleren Alter ohne Kinder im Haushalt und kurz vor der Rente finden. Auch die kurzfristige Perspektive (nicht dargestellt) zeigt im Vergleich zu den Männern eine stärkere – und unterschiedliche – Dynamik: Die Arbeitszeiten von jüngeren alleinlebenden Frauen und Frauen in Paarbeziehungen ohne Kinder im Haushalt haben sich reduziert, während sich die Arbeitszeiten von (älteren) Frauen ohne Kinder im Haushalt erhöht haben. Dabei ist der Effekt vor allem bei Frauen mit jüngstem Kind zwischen 13 und 17 Jahren (+0,6 Stunden) und Frauen im Alter zwischen 46 bis 59 Jahren (+0,3 Stunden) festzustellen. In der Summe kann festgehalten werden, dass auch im Jahr 2024 die Übernahme von Sorgearbeit mit drastisch kürzeren Arbeitszeiten und damit Einkommensverlusten zulasten der Frauen einhergeht.

Die Analysen offenbaren, dass der Anstieg der Arbeitszeiten bei Frauen im Wesentlichen auf die veränderte Arbeitsmarktteilhabe von Müttern zurückzuführen ist. Der Zeitvergleich verdeutlicht zudem, dass die erhöhten Arbeitszeiten von Müttern nicht durch eine vergleichbare Reduzierung der Arbeitszeiten von Männern kompensiert werden. Dessen ungeachtet bleibt auch im Jahr 2024 die Arbeitszeitlücke zwischen Frauen und Männern über alle Lebensphasen hinweg beträchtlich.

Vieles deutet darauf hin, dass die in den letzten beiden Dekaden ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit – insbesondere die Einführung des Elterngeldes zum 1. Januar 2007 und das Recht auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr zum 1. August 2013 – zwar Erfolge zeitigen, ihr volles Potenzial jedoch aufgrund struktureller Hemmnisse (wie bspw. infolge des im Steuerrecht verankerten Ehegattensplittings) und tradierter Rollenmuster nicht vollständig entfalten können. Lebensphasen mit intensiven Kinderbetreuungsanforderungen haben für Frauen nach wie vor Arbeitszeitreduzierungen zur Folge und stellen somit einen entscheidenden Einschnitt in weiblichen Erwerbsbiografien dar, der auch in späteren Lebensphasen nicht vollständig kompensiert wird.

Im folgenden Abschnitt wird die Perspektive erweitert und danach gefragt, wie die Arbeitsmarkteinbindung von Frauen und Müttern bei unseren europäischen Nachbarn gelingt.

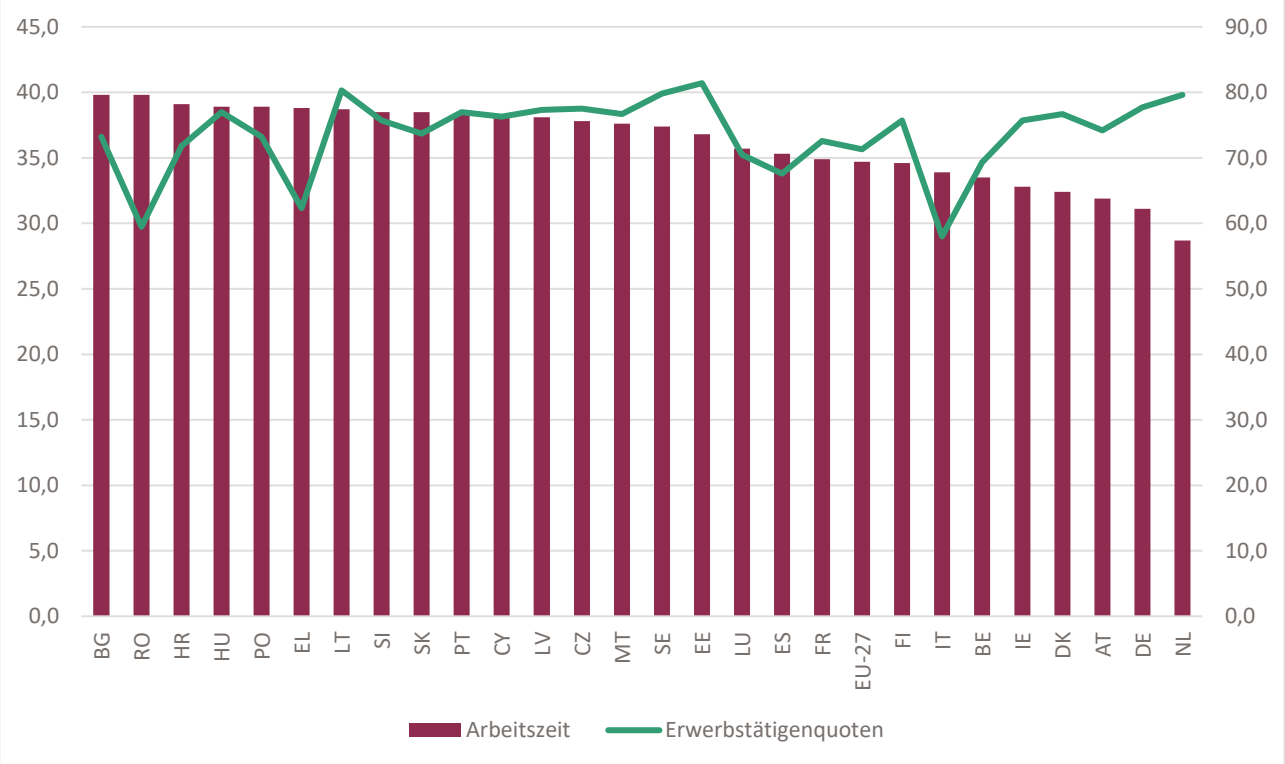
4 Arbeitszeiten von Frauen im internationalen Vergleich

Wie ausgeführt, setzen sowohl die alte als auch die derzeitige Bundesregierung wie auch Arbeitgeber und Gewerkschaften auf das Potenzial von Frauen, um dem aktuellen und ansteigenden Fachkräftemangel zu begegnen. Dabei wird häufig der internationale Vergleich bemüht, um zu zeigen, wie gut oder schlecht Frauen in den Arbeitsmarkt integriert sind. Wie in Abb. 5 dargestellt, arbeiten Frauen in der EU durchschnittlich 34,7 Stunden pro Woche, wobei diese Zahl über die Länder der EU stark variiert. Generell verzeichnen osteuropäische Länder die längsten Arbeitszeiten; Spitzenreiter sind Bulgarien und Rumänien mit 39,8 Stunden. Im Vergleich dazu fallen diese Werte in Nord- und Westeuropa deutlich geringer aus; die Niederlande bilden mit der mit Abstand kürzesten Wochenarbeitszeit das Schlusslicht. Damit arbeiten Frauen in Bulgarien im Mittel 11,1 Stunden pro Woche länger als ihre Kolleginnen in den Niederlanden und immerhin noch 8,8 Stunden länger als abhängig beschäftigte Frauen in Deutschland.

Gelingt es osteuropäischen Ländern also besser als anderen Ländern, Frauen in den Arbeitsmarkt zu integrieren? Oder anders gefragt: Können osteuropäische Länder eine Blaupause für die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen sein?

Abb. 5: Durchschnittliche Arbeitszeiten und Erwerbstätigenquoten von Frauen in der EU, 2025*

Angaben der Arbeitszeit in Stunden (linke Y-Achse), Angaben der Erwerbstätigenquoten in Prozent (rechte Y-Achse)



*im Alter von 20 bis 64 Jahren

Legende: AT = Österreich, BE = Belgien, BG = Bulgarien, CY = Zypern, CZ = Tschechien, DE = Deutschland, DK = Dänemark, EE = Estland, EL = Griechenland, ES = Spanien, FI = Finnland, FR = Frankreich, HR = Kroatien, HU = Ungarn, IE = Irland, IT = Italien, LT = Litauen, LU = Luxemburg, LV = Lettland, MT = Malta, NL = Niederlande, PO = Polen, PT = Portugal, RO = Rumänien, SE = Schweden, SI = Slowenien, SK = Slowakei.

Quelle: Eurostat. 2026b, 2026c.

So einfach ist es nicht. Denn die Arbeitszeiten von Frauen lassen sich noch schlechter als die von Männern international vergleichen (ILO 2008; O'Reilly und Fagan 1998). Da Frauen in allen Ländern eine stärkere Verantwortung für Sorgearbeit als Männern zugewiesen und diese von ihnen auch getragen wird, werden sowohl die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit an sich als auch ihr Umfang nicht nur von

der Arbeitsnachfrage determiniert, sondern auch durch die Zeit, die sie mit dieser unbezahlten Arbeit verbringen (u. a. Müller und Samtleben 2022). Wie Anxo et al. (2013) bereits feststellten, scheinen Frauen die Herausforderung, die diese doppelte Vergesellschaftung (Becker-Schmidt 2010) für ihre Arbeitsmarktteilhabe mit sich bringt, unterschiedlich und länderspezifisch zu lösen: So erzielen einige Länder hohe durchschnittliche Arbeitszeiten von Frauen, die aber häufig zulasten des Anteils der Frauen, die überhaupt erwerbstätig sind, gehen; andere Länder erreichen eine hohe Frauenerwerbstätigkeit vor allem durch eine starke Verbreitung von Teilzeitarbeit – also in der Folge durch geringe durchschnittliche Arbeitszeiten (Kümmerling 2026). Die Frage, die sich hieran anschließt, lautet: Wie lassen sich vor dem Hintergrund so unterschiedlicher Ausprägungen der Arbeitsmarktpartizipation überhaupt vergleichende Aussagen treffen? Ist es zulässig, die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von 39,8 Stunden von Frauen in Rumänien mit denen von niederländischen Frauen, die im Mittel nur 28,7 Stunden arbeiten, zu vergleichen, wenn man weiß, dass die weibliche Erwerbstätigenquote in Rumänien 54,9 Prozent, in den Niederlanden dagegen 75,2 Prozent beträgt (alle Angaben Eurostat 2026b)? Dies gilt insbesondere dann, wenn politische Aussagen damit verknüpft sind.

Zu den Fragen der Aussagefähigkeit einzelner Kennziffern haben sich in den letzten Jahren zahlreiche Wissenschaftler*innen geäußert. Bereits 2004 entwickelt und nutzt Schief für einen Vergleich der Erwerbsbeteiligung von älteren Frauen in der EU, Norwegen und der Schweiz eine intuitiv eingängige Version des Arbeitsvolumens: das Arbeitsvolumen pro Kopf als Vergleichskennziffer (Schief 2004). Asef et al. (2011) plädieren in einem konzeptuellen Aufsatz zur statistischen Messung des Arbeitseinsatzes für die Verwendung des Arbeitsvolumens, indem sie unter anderem die Leistungsfähigkeit der Konzepte Vollzeitäquivalente und Arbeitsvolumen darstellen und vergleichen. Aufgrund der von ihnen vorgenommenen, sehr komplexen Operationalisierung des Arbeitsvolumens eignet sich dieses Vorgehen jedoch kaum für Analysen, die auf Surveydaten basieren.[3] Kümmerling und Lazarevic (2016) arbeiten in ihrem Aufsatz die Vorteile der Berechnung von gruppenbezogenen Vollzeitäquivalenzraten heraus, weisen aber auch auf Probleme mit der praktizierten Umsetzung hin, die zu einer gruppenspezifischen Überschätzung der Arbeitsmarktpartizipation führen können.

Die von Schief (2004) entwickelte Kennziffer des Arbeitsvolumen pro Kopf hat den Vorteil einer einfachen Berechnung und ihrer intuitiv eingängigen Interpretation.[4] Als kombinierte Maßzahl bietet die Betrachtung des Arbeitsvolumens pro Kopf entscheidende Vorteile gegenüber der isolierten Analyse von Arbeitszeiten oder Erwerbstätigenquoten, insbesondere in den Fällen, in denen sich die Arbeitsmarktteilhabe stark zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen unterscheidet. Denn durch die Kombination beider Kennzahlen lassen sich die oben beschriebenen Inkonsistenzen vermeiden. So ermöglicht dieser Ansatz eine genauere Erfassung des tatsächlichen Beitrags dieser Gruppen zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsangebot.

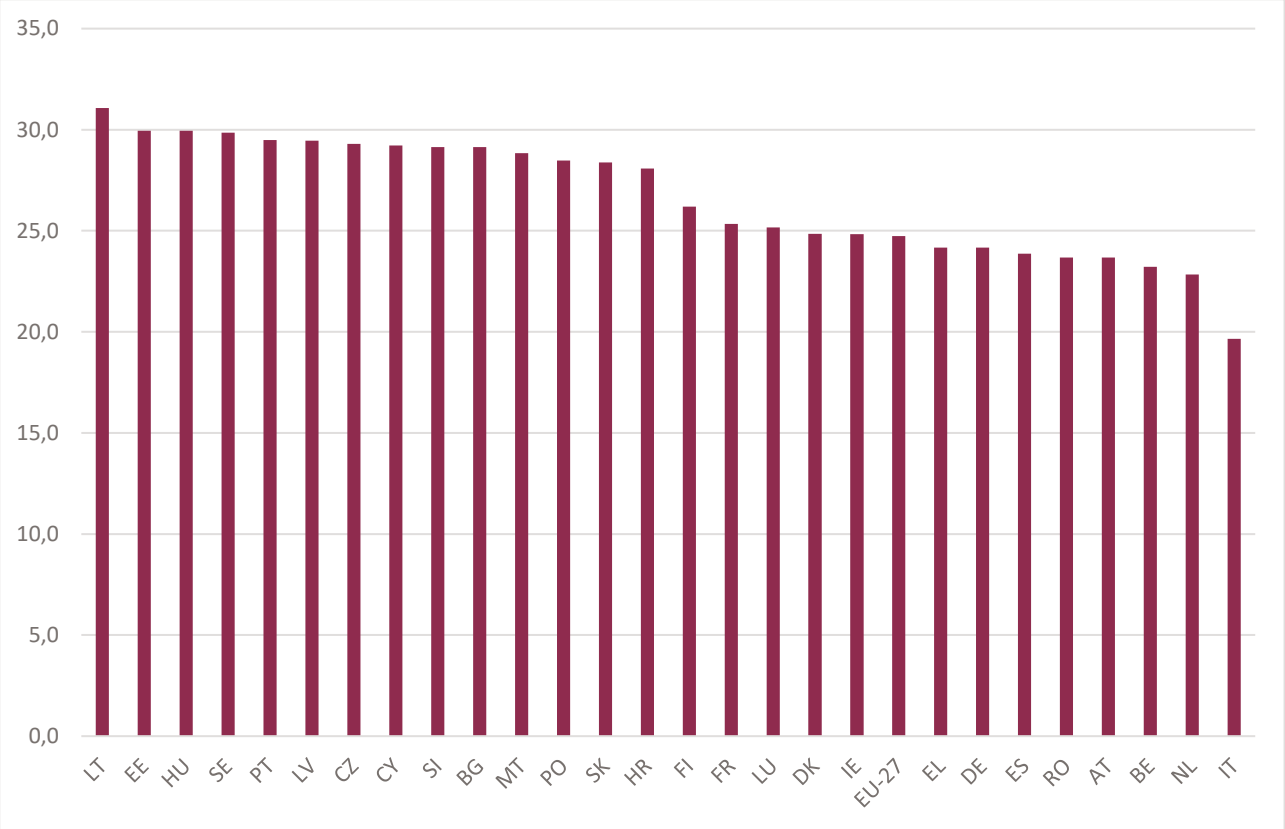
Für die folgende Auswertung und Bestimmung der Position der weiblichen Erwerbstätigkeit im internationalen Ranking berechne ich daher das länderspezifische Arbeitsvolumen pro Kopf. Die Ergebnisse dieses Vorgehens sind in Abb. 6 dargestellt. Die Berechnung des Arbeitsvolumens pro Kopf ergibt ein deutlich anderes Bild der Erwerbsteilhabe von Frauen als die Betrachtung nur der Kennziffern Arbeitszeit oder Beschäftigtenquote. Insbesondere ost- und südeuropäische Länder (Rumänien, Griechenland, Kroatien, Bulgarien, Polen und Italien) sind deutlich schlechter im Länderranking positioniert, wenn man das Arbeitsvolumen pro Kopf und nicht nur die Arbeitszeiten in Betracht zieht. Auf der anderen Seite zeigen insbesondere die baltischen Länder (Estland, Lettland, Litauen), die nordischen Länder (Schweden, Dänemark, Finnland) sowie Tschechien und Portugal einen deutlichen Anstieg im Ranking.

[3] Das Vorgehen basiert dabei auf einer detaillierten Komponentenrechnung, die durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vorgenommen wird. Dabei werden neben Kalendereffekten und tariflichen Vorgaben auch konjunkturelle Einflüsse sowie personenbezogene und sonstige Komponenten systematisch berücksichtigt (Asef et al. 2011, S. 1060).

[4] „Das Arbeitsvolumen pro Kopf ist die rechnerisch pro Person in einer Altersgruppe geleistete Durchschnittsarbeitszeit, gibt also Aufschluss darüber, wie intensiv das Arbeitspotenzial in einer Altersgruppe genutzt wird“ (Schief 2004, S. 6): Arbeitsvolumen = Beschäftigungsquote X durchschnittliche Wochenarbeitszeit / 100.

Abb. 6: Arbeitsvolumina pro Kopf von Frauen im internationalen Vergleich, 2025*

Angaben in Stunden



*im Alter von 20 bis 64 Jahren

Legende: AT = Österreich, BE = Belgien, BG = Bulgarien, CY = Zypern, CZ = Tschechien, DE = Deutschland, DK = Dänemark, EE = Estland, EL = Griechenland, ES = Spanien, FI = Finnland, FR = Frankreich, HR = Kroatien, HU = Ungarn, IE = Irland, IT = Italien, LT = Litauen, LU = Luxemburg, LV = Lettland, MT = Malta, NL = Niederlande, PO = Polen, PT = Portugal, RO = Rumänien, SE = Schweden, SI = Slowenien, SK = Slowakei.

Quelle: Eurostat. 2026b, 2026c. Eigene Berechnungen.

Im Mittel beträgt das pro Kopf geleistete Arbeitsvolumen von Frauen in der EU 24,7 Stunden. Am höchsten ist das Arbeitsvolumen pro Kopf – und zwar mit einigem Abstand – in Litauen (31,1 Stunden), gefolgt von Estland, Ungarn und Schweden, die sehr ähnliche Werte um die 30 Stunden aufweisen. Das – wiederum mit Abstand – geringste Arbeitsvolumen weisen Frauen in Italien auf, gefolgt von den Niederlanden und Belgien. Insgesamt acht Länder verzeichnen ein im EU-Vergleich unterdurchschnittliches Arbeitsvolumen pro Kopf: Neben den bereits genannten gehören auch Griechenland, Deutschland, Spanien, Rumänien und Österreich dazu. Berechnet man zusätzlich zum Mittelwert den Median, der eine nach ihrer Größe sortierte Datenreihe in zwei Hälften teilt, so zeigt sich – mit nur wenigen Ausnahmen (Rumänien und Kroatien), – dass alle Länder, die sich in der niedrigeren Hälfte befinden, zu den Ländern der EU-15 gehören, während die Länder mit hohem Arbeitsvolumen pro Kopf vor allem baltische Länder sowie mittel- und osteuropäische (MOE-) Länder sind. Schweden und Portugal sind diesbezüglich Ausnahmen.

4.1 Arbeitszeitvolumina pro Kopf nach Lebensphase für ausgewählte Länder

In Deutschland ist, wie in vielen anderen Ländern auch (Anxo et al. 2013), insbesondere die Lebensphase mit (kleinen) Kindern im Haushalt eine entscheidende Bruchstelle in der Arbeitsmarktteilhabe von Frauen – sowohl hinsichtlich der Erwerbstätigkeit an sich als auch der Arbeitszeiten. Die Analyse des Arbeitsvolumens pro Kopf kann hier einen besonderen Beitrag leisten, da sie über die reine Erwerbstätigenquote und Arbeitszeitanalyse hinausgeht und das tatsächlich geleistete Arbeitsvolumen sichtbar macht, in dem sich Unterschiede zwischen

Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie unterbrochene Erwerbsverläufe widerspiegeln. Schließlich lässt sich anhand des Arbeitsvolumens pro Kopf nach Lebensphase besser erfassen, in welchen Alters- und Familienphasen institutionelle Hemmnisse – wie fehlende Kinderbetreuung, steuerliche Fehlanreize oder eine ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit – die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen besonders stark dämpfen. Dies wiederum erlaubt zielgenauere arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitische Maßnahmen.

Abb. 7 zeigt in Spalte a) die Ergebnisse der Analyse d des Arbeitsvolumen pro Kopf nach Lebensphase und in Spalte b) deren Komponenten (Beschäftigtenquote und Arbeitszeit) für Männer und Frauen. Dargestellt werden beispielhaft Länder mit vergleichsweise hohem weiblichen Arbeitsvolumen pro Kopf und geringen Geschlechterunterschieden (Litauen, Schweden) sowie Länder mit geringem weiblichen Arbeitsvolumen pro Kopf und hohen Geschlechterdifferenzen (Deutschland, Italien).

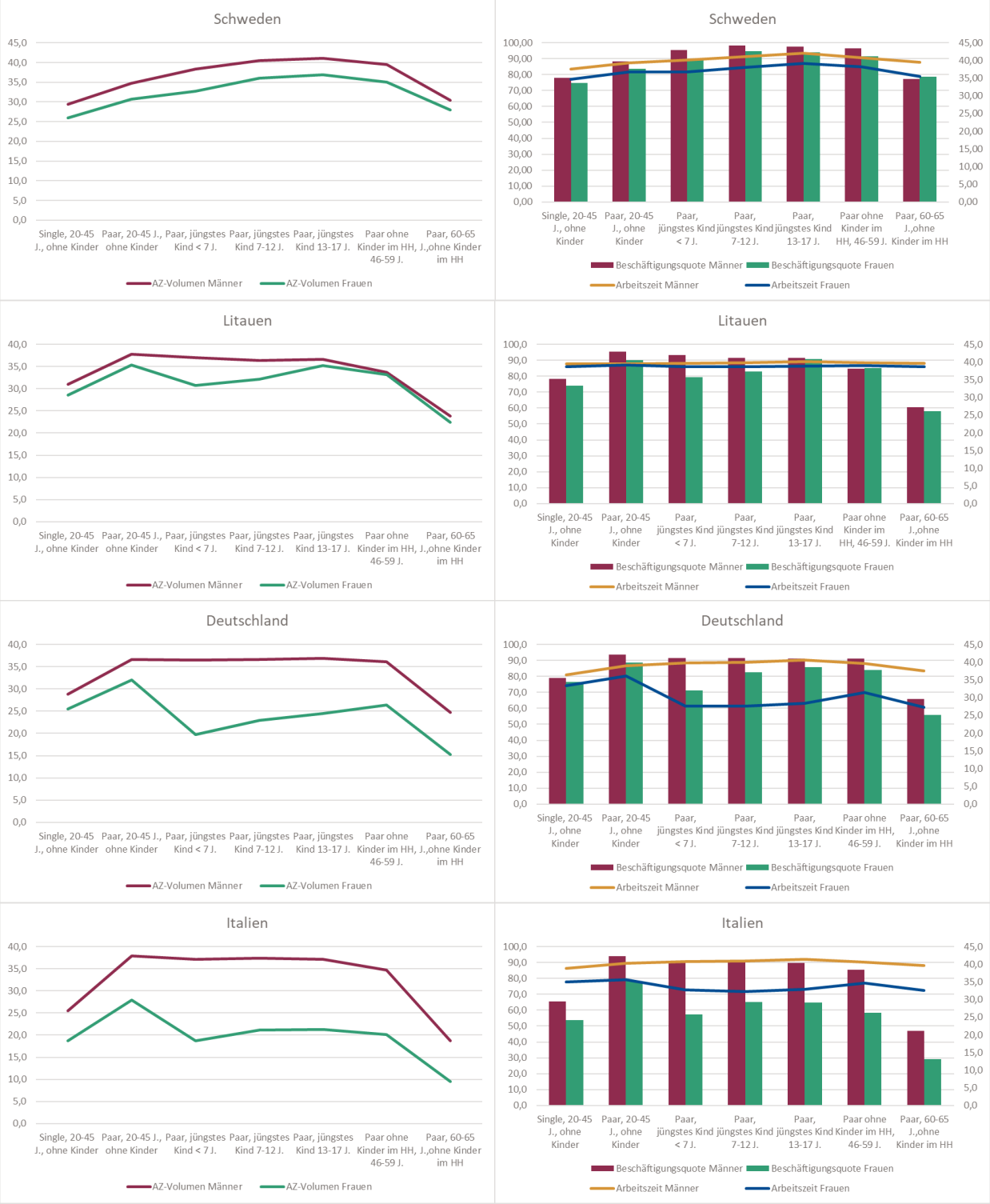
Die Auswirkungen, die die Lebensphase auf das Arbeitsvolumen pro Kopf hat, divergieren deutlich über die Länder hinweg – dies gilt sowohl für Länder mit hohem als auch mit geringem Arbeitsvolumen pro Kopf. Die geringsten lebensphasenspezifischen Effekte auf das Arbeitsvolumen pro Kopf lassen sich in Schweden feststellen. Zwar zeigt sich auch dort, dass Männer längere Arbeitszeiten als Frauen haben – aber das Ausmaß des Unterschieds wird (im Vergleich zu anderen Ländern) nur geringfügig durch die Lebensphasen beeinflusst. Zugleich machen die Daten deutlich, dass die Arbeitszeitdifferenzen zwischen Männern und Frauen am geringsten in den Lebensphasen „Single" und „älteres Paar, kurz vor Renteneintritt" ausfallen. Litauen ist das Land mit dem höchsten weiblichen Arbeitsvolumen pro Kopf in der EU. Die Betrachtung des Arbeitsvolumens pro Kopf nach Lebensphase gibt Aufschluss, warum das so ist: Lebensphaseneffekte sind gering ausgeprägt und von kurzer Dauer – bereits das Arbeitsvolumen pro Kopf von Frauen mit jüngstem Kind zwischen 13 und 17 Jahren unterscheidet sich quasi nicht mehr von der ihrer männlichen Kollegen. Die Detailanalyse (Spalte b) offenbart zudem, dass das Arbeitsvolumen pro Kopf von Frauen mit kleinen Kindern im Haushalt sinkt, weil die Erwerbstätigenquote in diesen Phasen geringer ist als die von Frauen in Paarhaushalten ohne Kinder, während sich die Arbeitszeiten nicht unterscheiden.

Im Vergleich dazu bilden sich die Lebensphasenprofile in Italien und Deutschland ganz anders aus. In beiden Ländern gibt es in jeder Lebensphase eine deutliche Kluft zwischen dem Arbeitsvolumen pro Kopf von Männern und Frauen, die sich in den sorgeintensiven Lebensphasen weiter erhöht und sodann auf hohem Niveau verharrt. Dieser Effekt fällt in Italien noch stärker aus als in Deutschland. Dabei zeigt die Detailanalyse (Abb. 7, Spalte b), dass das höhere Arbeitsvolumen pro Kopf von Frauen in Deutschland ab der Lebensphase „Kind 7 bis 12 Jahre" vor allem auf eine in diesen Beschäftigtengruppen wieder steigende Erwerbstätigenquote zurückzuführen ist, während die Effekte für ältere Paare (zwischen 46 und 59 Jahren) ohne Kinder im Haushalt vor allem auf höheren Arbeitszeiten basieren. Für Italien ist auffällig, dass sowohl die Erwerbstätigenquoten als auch die Arbeitszeiten in allen Lebensphasen mit Ausnahme der jüngeren Frauen in Paarbeziehungen ohne Kinder gering ausfallen. Zwar kann auf Basis von Querschnittsdaten keine Verlaufsperspektive eingenommen werden – doch spricht viel dafür, dass es in Italien wenige Mechanismen gibt, die es Frauen, die einmal aus dem Erwerbsleben ausgetreten sind oder die Arbeitszeit reduziert haben, ermöglichen, diese Entscheidung wieder zu revidieren.

Abb. 7: Veränderungen des Arbeitsvolumen pro Kopf, der Arbeitszeiten und Beschäftigtenquoten von Männern und Frauen* nach Lebensphase in ausgewählten Ländern (Schweden, Litauen, Deutschland und Italien), 2024

Angaben in Spalte a in Arbeitsstunden; Angaben in Spalte b in Prozent

a) b)



*im Alter von 20 bis 65 Jahren

Quelle: Eurostat. 2026a. Labour Force Survey, Scientific Use File 2025 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL) und ILOSTAT.

5 Zusammenfassung und Fazit

Die Debatte um Arbeitszeiten kommt nicht zur Ruhe. Vor dem Hintergrund sinkender Durchschnittsarbeitszeiten ist die Gesellschaft aufgerufen, mehr zu arbeiten – wobei sich dieses „Mehr“ ausschließlich auf die Erwerbsarbeit bezieht. Während die Anzahl der Pflegebedürftigen steigt und die externe Kinderbetreuung nach wie vor unzuverlässig ist, erfährt demgegenüber die Forderung nach einem „Mehr“ an Sorgearbeit, das zudem auch gleicher über die Gesellschaft zu verteilen wäre – keine entsprechende Aufmerksamkeit. Vor diesem Hintergrund analysiert der Arbeitszeitmonitor 2026 die Entwicklung der Arbeitszeiten in Deutschland im Zeitvergleich nach unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und erweitert den Blick anschließend auf die EU-27.

Die Analyse zeigt, dass sich die Arbeitszeiten in Deutschland langfristig nur moderat verändern, jedoch hinter den Durchschnittswerten erhebliche Verschiebungen liegen. Zwischen 2012 und 2024 ist die durchschnittliche, in Erwerbsarbeit geleistete Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter leicht gesunken. Dieser Rückgang beruht vor allem auf kürzeren Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten, während die Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten kontinuierlich gestiegen sind. Zugleich verlieren die klassische 40-Stundenwoche und sehr kurze Teilzeitmodelle an Bedeutung; kürzere Vollzeitformen und längere Teilzeit gewinnen hingegen an Gewicht. Die Entwicklung verläuft dabei für Frauen und Männer unterschiedlich. Die Erwerbsarbeitszeiten von Männern sind langfristig zurückgegangen, während sie bei Frauen – und hier insbesondere bei Müttern – gestiegen sind. In der Konsequenz hat sich der Gender-Time-Gap (GTG) weiter verringert und beträgt im Jahr 2024 „nur“ noch 7,1 Stunden. Die Entwicklung spricht für eine (langsame) Konvergenz der mittleren Arbeitszeiten von Männern und Frauen – von einer Auflösung der geschlechtsspezifischen Arbeitszeitunterschiede kann jedoch nicht gesprochen werden: Frauen absolvieren in der Erwerbssphäre weiterhin in allen betrachteten Lebensphasen weniger Stunden als Männer. Besonders ausgeprägt bleibt – trotz aller Anstrengungen seitens der Mütter, ihre Arbeitszeiten zu erhöhen, – die Differenz in Paarhaushalten mit Kindern. Die Übernahme von familiären Betreuungs- und Sorgeaufgaben ist nach wie vor für Frauen ein entscheidender Faktor, der den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit limitiert.

Der internationale Vergleich verdeutlicht allerdings auch, dass die durchschnittliche Arbeitszeit allein kein geeignetes Maß für die Arbeitsmarktintegration von Frauen ist, da Frauen, anders als Männer, aufgrund ihrer doppelten Vergesellschaftung eine hohe Varianz hinsichtlich ihrer Erwerbsbeteiligung aufweisen: Lände, in denen Frauen besonders lange Arbeitszeiten leisten, weisen nicht zwangsläufig auch eine hohe weibliche Erwerbsbeteiligung auf. Und umgekehrt besetzt Deutschland hinsichtlich der durchschnittlichen Arbeitszeit von Frauen zwar den vorletzten Platz in der EU, liegt bei der Erwerbstätigenquote jedoch in den „Top 5“. Die Kombination von Erwerbstätigenquote und durchschnittlicher Arbeitszeit in der Kennziffer des Arbeitsvolumens pro Kopf kann hier sichtbar machen, wie umfangreich das Arbeitskräftepotenzial unterschiedlicher Beschäftigtengruppen tatsächlich genutzt wird. Allerdings weist Deutschland auch bezüglich des von Frauen geleisteten Arbeitsvolumens pro Kopf im EU-Vergleich einen unterdurchschnittlichen Wert auf.

Die Analyse ausgewählter Länder zeigt, dass die Lebensphase mit Kindern die Erwerbsbeteiligung von Frauen unterschiedlich stark und auch im Zeitverlauf unterschiedlich beeinflusst. In Schweden und insbesondere in Litauen sind die entsprechenden Effekte vergleichsweise gering oder zeitlich begrenzt. In Deutschland und Italien vergrößert sich die geschlechtsspezifische Lücke im Arbeitsvolumen pro Kopf dagegen während der sorgeintensiven Lebensphasen deutlich und bleibt auch danach bestehen. Dies spricht dafür, dass institutionelle Rahmenbedingungen, wie Betreuungsangebote und steuerliche Regelungen, aber auch gesellschaftlich verankerte Rollenvorstellungen über die angemessene Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern maßgeblich dazu beitragen, ob und wie stark eine Reduzierung der Erwerbsarbeit aufgrund der Übernahme von Sorgearbeit ausfällt, ob diese vorübergehend bleibt oder langfristige Folgen hat. Der Vergleich mit Litauen, Schweden, Deutschland und Italien zeigt deutliche Unterschiede. Daraus lässt sich jedoch nicht unmittelbar ableiten, dass einzelne Maßnahmen eines Landes auf Deutschland übertragbar sind. Zu berücksichtigen sind unterschiedliche Wohlfahrtsstaatsmodelle, Arbeitsmarktstrukturen, Betreuungsangebote, Steuer- und Transfersysteme sowie kulturelle Leitbilder.

Dennoch relativieren die hier vorgelegten Ergebnisse die oft seltsam unreflektiert wirkenden politischen Forderungen nach einer generellen Ausweitung des Arbeitsvolumens. Ein zusätzliches Arbeitsangebot lässt sich nicht allein durch Appelle an Beschäftigte oder durch eine flexiblere Verteilung der Arbeitszeit mobilisieren. Voraussetzung dafür sind zum einen verlässliche Betreuungs- und Pflegeangebote sowie die Anerkennung, dass auch Sorgearbeit und die heute dringender denn je benötigte gesellschaftliche Partizipation Zeit jenseits der Erwerbsarbeit benötigen. Zum anderen geht es um den Abbau struktureller Fehlanreize, zu denen allemal das im Steuerrecht verankerte Ehegattensplitting zählt. Und nicht zuletzt gilt es, bessere Möglichkeiten zu schaffen, sodass im Lebensverlauf reduzierte Arbeitszeiten später auch wieder ausgeweitet werden können. Auch ein kürzerer Vollzeitstandard könnte dazu beitragen, die unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern gerechter zu verteilen und damit eine Erhöhung des Arbeitsvolumen pro Kopf zu bewirken.

Literaturverzeichnis

Abrahamsson, Sara, Mara Barschkett und Martin Flatø. 2025. Beyond Hot Flashes: The Career Cost of Menopause. *Discussion Paper Series*, 17789. Bonn: Institute of Labour Economics. Bonn. Volltext (Letzter Zugriff: 28. August 2026)

Anxo, Dominique, Colette Fagan, Immaculada Cebrian und Gloria Moreno. 2007. Patterns of labour market integration in Europe – a life course perspective on time policies. *Socio-Economic Review*: 5 (2): 233–260. DOI

Anxo, Dominique, Christine Franz und Angelika Kümmerling. 2013. Working time and work-life balance in a life course perspective. A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Project: Fifth European Working Conditions Survey. Dublin: Eurofound. Volltext (Letzter Zugriff: 21. August 2026)

Asef, Dominik, Susanne Wanger und Ines Zapf. 2011. Statistische Messung des Arbeitseinsatzes. Erkenntnisgewinn durch die Berechnung von Arbeitsvolumen und Vollzeitäquivalenten der Erwerbstätigen. *Wirtschaft und Statistik*: 1058–1064.

Becker, Gary Stanley. 1985. Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics* 3 (1):33–58. DOI

Becker-Schmidt, Regina. 2010. Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, *Hrsg.* Ruth Becker und Beate Kortendiek, 65–74. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Volltext (Letzter Zugriff: 04. September 2026)

Boeckmann, Irene, Joya Misra und Michelle J. Budig.2014. Cultural and Institutional factors shaping mother's employment and working hours in postindustrial countries. *Social Forces* 93 (4):1301–1333. DOI

Der Spiegel. 2026a. *Wirtschaftsflügel-Vorsitzende Connemann bedauert Lifestyle-Formulierung*, 03.02.2026. Volltext (Letzter Zugriff: 05. September 2026).

Eurostat. 2021. *Arbeitskräfteerhebung der europäischen Union* (AKE). Volltext (Letzter Zugriff: 17. Juli 2026)

Eurostat. 2026a. *Labour Force Survey.* Scientific Use file, 2025 release. DOI

Eurostat. 2026b. *Average usual weekly hours worked in the main job by professional status, full-time/part-time employment and economic activity* (NACE Rev. 2) (2008 – 2026) [lfsa_ewhun2__custom_22498380]. DOI

Eurostat.2026c. *Employment and labour force by sex and age - annual data* [lfsi_emp_a__custom_22152180]. DOI

Fromm, Kathrin. 2026b. Die Kinderzahlen sinken, Kitas haben trotzdem weiter Probleme. *Der Spiegel* 02.09.2026. Volltext (Letzter Zugriff: 05.09.2026)

Hundenborn, Janina und Jörg Enderer. 2019. Die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020. *Wirtschaft und Statistik*: 9–17. Volltext (Letzter Zugriff: 12. März 2024)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). 2026. *Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland*. Volltext (Letzter Zugriff: 09. September 2026)

International Labour Organization (ILO). 2008. *Measurement of working time. Report II. 18th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva. Volltext (Letzter Zugriff: 03. September 2026)

Institut der deutschen Wirtschaft (IW). 2025. *Kinderbetreuung: 300.000 Kitaplätze für unter Dreijährige fehlen*. Volltext (Letzter Zugriff: 03. September 2026)

Kümmerling, Angelika. 2018. Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten. Fortschritt auf der einen, Stagnation auf der anderen Seite. *IAQ-Report* 2018-08. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Volltext (Letzter Zugriff: 22. Juli 2026)

Kümmerling, Angelika. 2024. Arbeitszeiten zwischen Wunsch, Befürchtungen und Wirklichkeit. Ein IAQ-Arbeitszeitmonitor. *IAQ-Report* 2024-05. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Volltext (Letzter Zugriff: 11. Juli 2026)

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 (Letzter Zugriff: 28. September 2026)

Kümmerling, Angelika. 2026. Can a shorter full-time standard working week contribute to gender equality in the labour market? The debate on working time reduction: a gender perspective. *Transfer: European Review of Labour and Research*: 1–17. DOI

Kümmerling, Angelika und Susanne Drescher. 2026. Arbeitszeiten von älteren Beschäftigten in Deutschland: Trends und Präferenzen. *Altersübergangs-Report* 2026-04. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Volltext (Letzter Zugriff: 28. September 2026)

Kümmerling, Angelika, und Patrick Lazarevic. 2016. Die Erhebungspraxis und Berechnung von Maßzahlen in der Arbeitszeitforschung. Über die Gefahr von Artefakten durch unterschiedliche Messkonzepte und Berechnungsmethoden. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*: 66 (1): 46–54. DOI

Kümmerling, Angelika und Dominik Postels. 2020. Ist die Geschlechterrolleneinstellung entscheidend? Die Wirkung länderspezifischer Geschlechterkulturen auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72 (1): 193–224. DOI

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 (Letzter Zugriff: 22. Juli 2026)

Kümmerling, Angelika, Lina Zink und Andreas Jansen. 2025. Spannungsfeld Vereinbarkeit: Arbeitsaufteilung, Geschlechterrollen und Aushandlungen im Paarkontext. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Volltext (Letzter Zugriff: 22. Juli 2026)

Müller, Kai-Uwe und Claire Samtleben (2022). Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen. DIW Wochenbericht 89 (9): 139–147. Volltext (Letzter Zugriff: 03. September 2026)

O'Reilly, Jacqueline und Colette Fagan. Hrsg. 1998. *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim.* Routledge. DOI

Schief, Sebastian. 2004. *Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina in der Europäischen Union, der Schweiz und Norwegen: eine Analyse von Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina verschiedener Altersgruppen mit dem Schwerpunkt auf ältere Personen*. Expertise. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Volltext (Letzter Zugriff: 04. September 2026)

Statistisches Bundesamt. o.J. *Die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020*. Volltext (Letzter Zugriff: 17. Juli 2026)

Statistisches Bundesamt. 2025. *Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte.* Volltext (Letzter Zugriff: 04. September 2026)

Statistisches Bundesamt. 2026. *Eltern, die Teilzeit arbeiten*. Volltext (Letzter Zugriff: 04. September 2026)

Hensen, Lea. 2026. Forderung nach Mehrarbeit: Was es damit auf sich hat. 10.04.2026. *Vorwärts 10. April 2026.* Volltext (Letzter Zugriff: 04. September 2026)

Autorin

Dr. Angelika Kümmerling

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsabteilung
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation (AZAO)

E-Mail: angelika.kuemmerling@uni-due.de

IAQ-Report 2026 | 10

Redaktionsschluss: 13.09.2026

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften

Universität Duisburg-Essen

IAQ-Report:

https://www.uni-due.de/iaq/iaq-report.php

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste:
https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

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/88067
URN: urn:nbn:de:hbz:465-20261014-115711-1

Alle Rechte vorbehalten.