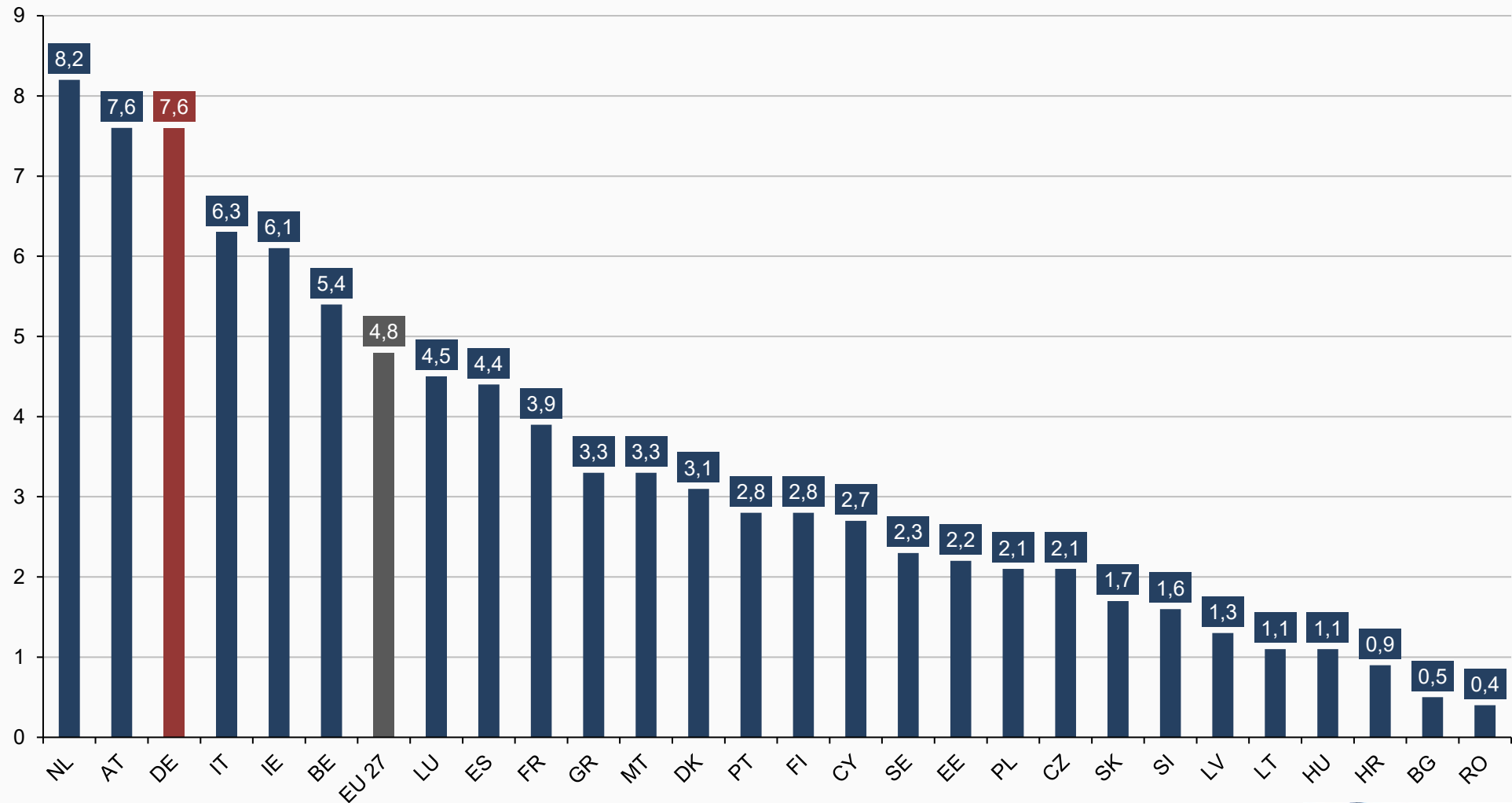


■ **Gender Time Gap in der EU-27, 2020<sup>1</sup>**  
in Std., für Arbeitnehmer\*innen



<sup>1</sup> Die Werte für Deutschland für das Jahr 2020 sind vorläufig  
Quelle: Eurostat (2021), Labour Force Survey (eigene Berechnungen)

## Gender Time Gap in der EU-27, 2020

In den EU-27-Ländern betrug der durchschnittliche Gender Time Gap, das heißt die Differenz der durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern, im Jahr 2020 für Arbeitnehmer\*innen 4,8 Stunden und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr geringfügig verringert (2019: 4,9 Std.). Grundsätzlich reduzierte sich der Gender Time Gap seit dem Jahr 2008 in den meisten EU-27-Ländern in der Summe – auch wenn es sich nicht immer um einen kontinuierlichen Rückgang handelte. Am deutlichsten reduzierte sich der Gender Time Gap in Malta (um 2,3 Std.), gefolgt von Luxemburg (um 2,1 Std.) und den Niederlanden (um 1,9 Std.). In der Summe geringfügig erhöht hat sich der Abstand dagegen in Zypern (um 0,5 Std.).

In Deutschland kam es vor allem ab dem Jahr 2013 zu einer substantiellen Verringerung des Gender Time Gaps: so hat sich seitdem die Differenz bei den Arbeitszeiten von Frauen und Männern um 1,1 Stunde verringert (von 8,7 im Jahr 2012 auf 7,6 Stunden im Jahr 2020; vgl. [Abbildung V.20](#)). Mit 7,6 Stunden hat Deutschland aktuell allerdings den zweithöchsten Gender Time Gap in der EU-27 – gemeinsam mit Österreich. Nur in den Niederlanden (8,2 Std.) ist die Arbeitszeitdifferenz von Frauen und Männern noch höher. Die niedrigsten Gender Time Gaps unter einer Stunde finden sich in Kroatien (0,9 Std.), Bulgarien (0,5 Std.) und Rumänien (0,4 Std.).

## Hintergrund

Die Zahlen zeigen insgesamt, dass die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten abhängig beschäftigter Männer in allen Ländern der EU höher als die der abhängig beschäftigten Frauen sind. Zu beobachten ist außerdem, dass sich bezüglich der Rangplätze nur wenige Veränderungen im Zeitvergleich ergeben haben und die Differenzen zwischen den Ländern hinsichtlich der Arbeitszeitunterschiede von Männern und Frauen relativ stabil sind. Die Daten – und ihre Stabilität im Zeitverlauf – sprechen somit dafür, dass in den Ländern der EU unterschiedliche Normen bezüglich der Arbeitsmarktintegration von Frauen vorherrschen – und dass diese Normen vergleichsweise resistent gegenüber Veränderungen sind. Es gibt Hinweise, dass kulturspezifische normative Einstellungen zum Verständnis der Rolle der Frau als Mutter Arbeitszeitentscheidungen von Frauen beeinflussen. In Ländern mit konservativer Einstellung sind die Arbeitszeiten von Frauen meist kürzer als in Ländern mit progressiver Einstellung.

Zu den Normen kommen sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen hinzu, so dass hinsichtlich der Art der Arbeitsmarktintegration von Frauen eine hohe Varianz in der EU herrscht. Es ist anzunehmen, dass die Höhe der Arbeitszeit von Frauen durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird. So spielt beispielsweise die Verbreitung und Akzeptanz von ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen auch für Kinder unter drei Jahren eine nicht unerhebliche Rolle. Für viele Frauen wird auch (notgedrungen) das Vorhandensein informeller Lösungen bei der Kinderbetreuung

entscheidend für die Partizipation am Erwerbsleben sein. Ebenso können, wie am Beispiel Deutschlands deutlich wird, steuer- und beitragsrechtliche Besonderheiten einen negativen Einfluss auf die Arbeitszeiten von Frauen haben. So führen beispielsweise Minijobs zu Anreizen, nicht mehr als 450 Euro im Monat zu verdienen und damit in geringem Zeitumfang tätig zu sein. Und durch das steuerliche Ehegattensplitting wird das Erwerbseinkommen der Ehefrau „bestraft“, weil höhere Arbeitszeiten nur sehr begrenzt zu einem höheren Nettoeinkommen führen.

So ist in einigen Ländern mit einer überdurchschnittlich hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen und einem eher geringen Abstand zur Erwerbstätigenquote der Männer, wie z.B. den Niederlanden oder Deutschland, ist die Arbeitszeitdifferenz zu den Männern sehr hoch. In anderen Ländern mit hoher, nah an der Männerquote liegenden Erwerbsbeteiligungen, wie in Schweden oder Estland, liegt die Arbeitszeitlücke auch bei hoher weiblicher Erwerbstätigenquote unter dem EU-Durchschnitt (vgl. [Abbildung X.13](#)).

Aber auch die angebotenen Stellen unterscheiden sich nach Ländern. In manchen Ländern gibt es auch für Interessierte keine oder nur kaum Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung. Arbeitnehmer\*innen haben hier häufig nur die Wahl zwischen Vollzeitbeschäftigung oder der Aufgabe der Erwerbstätigkeit. So sind die Gender Time Gaps in Rumänien und Bulgarien zwar niedrig, die Erwerbstätigenquoten der Frauen jedoch deutlich geringer als die der Männer (Rumänien -17,9 Prozentpunkte, Bulgarien -8,2 Prozentpunkte) – bei einer insgesamt hohen Arbeitszeit von über 40 Stunden für Männer wie Frauen. Ähnliches ist in Tschechien und Polen, zu beobachten. Dies spricht dafür, dass Frauen bei Vereinbarkeitsproblemen oft komplett aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.

## **Methodische Hinweise**

Die Daten beruhen auf den Auswertungen des European Labour Force Survey, die von Eurostat zu Verfügung gestellt werden. Beim Labour Force Survey handelt es sich um eine in allen Mitgliedstaaten der EU jährlich durchgeführte, repräsentative Haushaltsbefragung. Die Befragungen beinhalten Daten zu Arbeitsmarkt, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, Arbeitszeiten und Bildung. Die Daten der Abbildung beruhen auf den „üblichen“ oder „normalerweise“ im Hauptberuf gearbeiteten Arbeitszeiten abhängig Beschäftigter.

Der Gender Time Gap wird berechnet, indem die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Frauen von denen der Männer subtrahiert werden. Die Daten des European Labour Force Survey für Deutschland basieren auf dem deutschen Mikrozensus, der größten repräsentativen deutschen Bevölkerungsbefragung, die vom Statistischen Bundesamt erhoben wird.

Seit dem 31. Januar 2020 ist Großbritannien nicht mehr Teil der EU und wird daher in den Abbildungen nicht mehr berücksichtigt.