

PFLEGEVERANTWORTUNG ERWERBSTÄTIGER FRAUEN UND MÄNNER SOWIE ZEITAUFWAND FÜR PFLEGE 2022

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Eugen Unrau

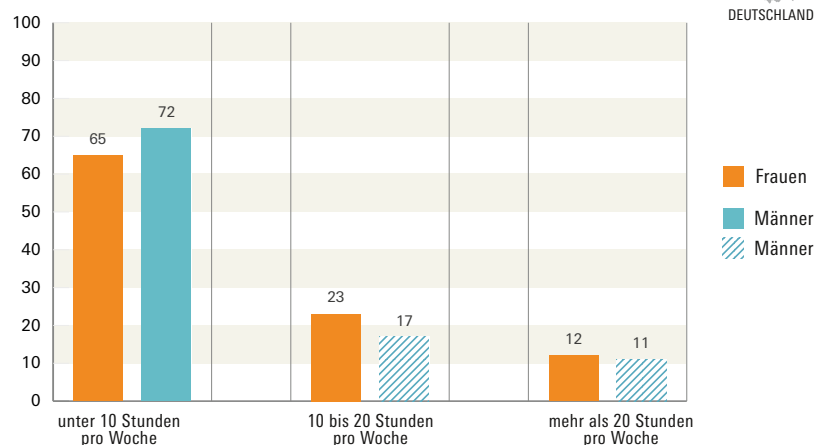
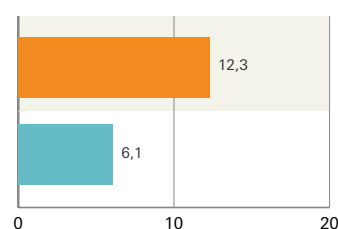
Erwerbstätige Frauen übernehmen doppelt so häufig Pflegeverantwortung und wenden mehr Zeit für die Pflege auf als Männer

Grafik Pflege-01

Zeitaufwand von erwerbstätigen Frauen und Männern im Alter von 18 bis unter 65 Jahren für Pflege¹ in **Deutschland** (2022), in Prozent



Erwerbstätige mit
Pflegeverantwortung



¹ Das Pflegen oder Betreuen von einer oder mehreren Personen (mindestens einmal pro Woche), die an dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen und Beschwerden leiden.

Anmerkung: Bei den schraffierten Säulen ist der Aussagewert aufgrund geringer Fallzahlen eingeschränkt.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2022, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

WSI

Erwerbstätige **Frauen** übernehmen in Deutschland **im Jahr 2022** doppelt so oft Pflegeverantwortung wie **Männer**. So pflegt rund jede achte erwerbstätige Frau (12 Prozent), aber nur rund jeder sechzehnte Mann (6 Prozent) regelmäßig neben der Erwerbstätigkeit auch noch andere Personen (mindestens einmal pro Woche).

Zudem zeigt sich am **Zeitaufwand für die Pflege**, dass erwerbstätige Frauen insgesamt mit etwas größerem Zeitumfang pflegen als Männer (Grafik 1):

- Männer pflegen noch häufiger als Frauen mit einem Zeitaufwand von unter 10 Stunden pro Woche (Männer: 72 Prozent, Frauen: 65 Prozent). Dies ist der typische Zeitaufwand, den erwerbstätige Frauen und Männer – neben ihrer Erwerbsarbeitszeit – für Pflegeaufgaben aufbringen (können).
- Ein Viertel der erwerbstätigen Frauen (23 Prozent) sowie ein Sechstel der Männer (17 Prozent) wenden für die Pflege zwischen 10 bis unter 20 Stunden pro Woche auf.
- Und eine kleine Gruppe – rund ein Achtel der erwerbstätigen Frauen und Männer – investiert sogar mehr als 20 Stunden pro Woche in die Pflege, zusätzlichen zu den bezahlten Arbeitsstunden.

Unterschiede bei der Übernahme von Pflegeverantwortung und dem Umfang der Pflege zeigen sich zudem **nach Erwerbsumfang**: Teilzeitbeschäftigte übernehmen nicht nur häufiger Pflegeverantwortung, sie pflegen auch in größerem Umfang als Vollzeitbeschäftigte.¹ Pflegeaufgaben neben einer Vollzeitbeschäftigung zu übernehmen, stellt eine hohe Beanspruchung der Betroffenen dar: 29 Prozent der pflegenden Vollzeitbeschäftigten geben an, oft zeitliche Probleme bei der Vereinbarkeit zu erleben. Insbesondere für vollzeitbeschäftigte Frauen ergeben sich Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf, eigener Familie und der Pflegeverantwortung: 38 Prozent von ihnen berichten, dass sich hieraus „oft“ oder sogar „sehr häufig“ zeitliche Probleme für sie ergeben.² Dies hat öfter auch Auswirkungen auf ihre psychische Gesundheit: Vollzeitbeschäftigte Frauen mit Pflegeverantwortung berichten deutlich häufiger von Erschöpfung und von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben als pflegende Frauen in Teilzeit.³

Hintergrund: Eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht oft erst, überhaupt Pflegeverantwortung zu übernehmen.⁴ Rund ein Drittel der sog. Hauptpflegepersonen reduziert den Erwerbsumfang gezielt, um den zeitlichen Anforderungen der Pflegesituation gerecht zu werden.⁵ Vor allem Frauen in Paarhaushalten reduzieren ihre Arbeitszeit häufiger als andere für die Pflege von Angehörigen (oder unterbrechen ihre Beschäftigung ganz), weil dies zu weniger finanziellen Einbußen im Haushaltseinkommen führt, als wenn der Partner seine Erwerbstätigkeit reduzieren würde.⁶ Zudem arbeiten Frauen ohnehin häufiger als Männer bereits weniger Wochenstunden, weil sie den Großteil der unbezahlten Arbeit und der Kinderbetreuung übernehmen, und erzielen geringere Stundenlöhne als die Männer.⁷

1 Vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2018): Berufstätige mit Pflegeverantwortung. Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege. In: DGB-Index Gute Arbeit Kompakt, Nr. 02/2018, S. 2.

2 Teilzeitbeschäftigte Frauen mit Pflegeverantwortung erleben dies seltener als so problematisch (28 Prozent). Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2018): Berufstätige mit Pflegeverantwortung. Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege. In: DGB-Index Gute Arbeit Kompakt, Nr. 02/2018, S. 3.

3 Vgl. Backhaus, Nils/Rose, Uwe (2022): Beschäftigte mit Pflegeaufgaben im privaten Umfeld: Verbreitung und psychische Gesundheit, 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), 2022 (baua: Fakten), S. 2.

4 Vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2018): Berufstätige mit Pflegeverantwortung. Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege. In: DGB-Index Gute Arbeit Kompakt, Nr. 02/2018, S. 2. Vgl. auch Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Gründe für Teilzeitarbeit nach Elternschaft 2022. In: WSI GenderDatenPortal.

5 Vgl. Hielscher, Volker/Kirchen-Peters, Sabine/Nock, Lukas (2017): Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft. Hans-Böckler-Stiftung: Study Nr. 363. S. 94.

6 Vgl. Geyer, Johannes/Haan, Peter/Teschner, Mia (2024): Ausbau der Pflegeversicherung könnte Gender Care Gap in Deutschland reduzieren. In: DIW Wochenbericht, 07/2024, S. 97.

7 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lindhorn, Anika (2025): Wochenarbeitszeiten und Gender Time Gap 1991–2023, Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025b): Gender Pay Gap 2006–2024 und Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit (inkl. Fürsorgearbeit und Ehrenamt) 2022. Jeweils in: WSI GenderDatenPortal.

Dies hängt auch mit den institutionellen Rahmenbedingungen für Paarhaushalte zusammen, da Minijobs und das Ehegattensplitting Anreize für eine (weitere) Reduzierung der Arbeitszeit von Frauen geben.⁸

Besonders aus **gleichstellungspolitischer Perspektive** ist zu betonen, dass mit der Übernahme von Sorgearbeit in Teilzeit auch Risiken für den weiteren Erwerbs- und Lebenslauf von Frauen einhergehen: oft gelingt es ihnen nicht, wieder in Vollzeit zurückzukehren.⁹ Teilzeitarbeit mindert nicht nur die Chancen für einen beruflichen Aufstieg, es muss zudem davon ausgegangen werden, dass damit kein langfristig existenzsicherndes Einkommen erzielt werden kann und die Frauen in wirtschaftliche Abhängigkeit vom Partner geraten.¹⁰

Die 2015 eingeführte **Familienpflegezeit** bietet zwar eine zeitlich befristete Möglichkeit, die Erwerbsarbeit auf mindestens 15 Stunden pro Woche zu reduzieren und nach Ablauf von maximal 2 Jahren in Vollzeit zurückzukehren. Dies können jedoch nur Beschäftigte in Betrieben mit mindestens 25 Beschäftigten in Anspruch nehmen und für maximal 24 Monate.¹¹ Zudem erfolgt die Freistellung ohne finanziellen Ausgleich. Wenn Erwerbstätige darüber hinaus eine Arbeitszeitreduzierung für Pflegeverantwortung brauchen, kann ggf. nur noch eine dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vereinbart werden.

Handlungsbedarfe: Von vielen Wohlfahrts- und Familienverbänden als auch der Bundesministerin für Frauen 2022–2025, Lisa Paus, angemahnt, ist daher eine Reform der Familienpflegezeit. Der Vorschlag des Unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf dazu liegt bereits auf dem Tisch. Darin wird eine Zusammenführung der beiden bisher geltenden Gesetze (PflegeZG und FPfZG) zu einem Gesetz vorgeschlagen sowie Regelungen in Anlehnung an das Bundeselterngeldgesetz (BEEG). Dies beinhaltet die Möglichkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit auf 15 bis maximal 32 Wochenstunden für eine Dauer von maximal 36 Monaten pro Pflegefall (bzw. eine vollständige Freistellung von der Erwerbsarbeit von maximal 6 Monaten) sowie die Gewährung einer Entgeltersatzleistung (Familienpflegegeld, analog zum Elterngeld).¹² Darüber hinaus braucht es auch zusätzliche Anreize für Männer, sich an häuslichen Pflegesituationen zu beteiligen bzw. Hauptpflegeperson zu werden – ähnlich wie bei der Väterbeteiligung an den Elterngeldmonaten. Dieses Ziel ist aber erst langfristig erreichbar.¹³ Wichtig sind auch der Ausbau der Pflegeversicherung sowie Investitionen in die formelle Pflege (sowohl in Angebot als auch Qualität), um die informelle Pflege von Angehörigen insgesamt zu entlasten und so die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu stärken.¹⁴

8 Wanger, Susanne (2020): Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht, S.30.

9 Vgl. Wrohlich, Katharina (2024): Erwerbsbeteiligung von Frauen. Ursachen des hohen Teilzeitanteils und politische Handlungsoptionen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 22+23/74, S.33f.

10 Vgl. Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2025): Teilzeitarbeit JA – aber ohne Nachteile und Diskriminierung. In: Blog des DGB-Projektes „Was verdient die Frau?“ sowie vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025a): Abhängig beschäftigte Frauen und Männer mit langfristiger Existenzsicherung 2011–2023. In: WSI GenderDatenPortal.

11 Vgl. Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024): Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Gesetzliche Regelungen seit dem 1. Januar 2015, S.3f.

12 Die Vorschläge dazu finden sich in: Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023): Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Berlin: Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (Geschäftsstelle), S.26ff.

13 Vgl. Geyer, Johannes/Haan, Peter/Teschner, Mia (2024): Ausbau der Pflegeversicherung könnte Gender Care Gap in Deutschland reduzieren. In: DIW Wochenbericht, 07/2024, S.103. Vgl. auch Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Elterngeldbezug in Deutschland 2008–2021. In: WSI GenderDatenPortal.

14 Vgl. Geyer, Johannes/Haan, Peter/Teschner, Mia (2024): Ausbau der Pflegeversicherung könnte Gender Care Gap in Deutschland reduzieren. In: DIW Wochenbericht, 07/2024, S.102.

Glossar

Pflege:

Das Pflegen oder Betreuen von einer oder mehreren Personen, die an dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen und Beschwerden leiden, bei denen es mindestens einmal pro Woche zu einem Pflegeeinsatz kommt.

Erwerbstätige:

Zu den Erwerbstätigen zählen hier Selbstständige, Angestellte, Arbeiter*innen und Beamte*innen sowie Freiberufler*innen, Landwirt*innen, mithelfende Familienangehörige, Personen in Freiwilligendiensten und Auszubildende im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Als Erwerbstätige gelten auch Personen, die vorübergehend nicht arbeiten, sofern sie formell mit ihrem Arbeitsplatz verbunden sind (bei: Urlaub, Krankheit, Streik, Aussperrung, Schlechtwettergeld usw.). Personen in Elternzeit, Mutterschutz oder Altersteilzeit, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht gearbeitet haben, werden hier hingegen nicht berücksichtigt.

In letzterem Punkt unterscheiden sich die Erwerbstätigen in den vorliegenden Analysen damit von der gängigen ILO-Definition und entsprechen am ehesten dem Konzept der „ausgeübten Erwerbstätigkeit“. Dieses eignet sich besonders gut zur Untersuchung des Zeitaufwands für Erwerbsarbeit bzw. der Vereinbarkeit von Fürsorge und Beruf, weil nur diejenigen betrachtet werden, die zum Zeitpunkt der Befragung überhaupt erwerbstätig waren (bzw. lediglich im Urlaub oder krank waren, aber nicht für einen längeren Zeitraum abwesend vom Arbeitsplatz).¹⁵

Hauptpflegeperson:

Die Hauptpflegeperson ist diejenige pflegende Person in einem Pflegearrangement, die das Pflegearrangement organisiert und maßgebliche Teile der Versorgung leistet. Sie trägt die Hauptverantwortung für die Bewältigung der Pflegesituation.¹⁶ Rund ein Fünftel bis ein Drittel (je nach Studie) der Hauptpflegepersonen in Deutschland sind männlich.¹⁷

15 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern. Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven, S. 11f.

16 Vgl. Hielscher, Volker/Kirchen-Peters, Sabine/Nock, Lukas (2017): Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft. Hans-Böckler-Stiftung: Study Nr.363. S. 10 sowie S.53f.

17 Vgl. a. a. O., S. 45.

Tabelle Pflege-01.1

Erwerbstätige Frauen und Männer ¹⁾ mit und ohne Pflegeverantwortung ²⁾ in Deutschland (2022), absolute Angaben in Tausend		
Erwerbstätigengruppe	Frauen	Männer
	in Tsd.	
Mit Pflegeverantwortung	2.353	1.324
Ohne Pflegeverantwortung	16.644	20.319
Insgesamt	18.997	21.643
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2022, auf Anfrage, eigene Berechnungen		
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024		
Anmerkungen:		
1) Zu den Erwerbstätigen zählen hier Selbstständige, Angestellte, Arbeiter*innen und Beamt*innen sowie Freiberufler*innen, Landwirt*innen, mithelfende Familienangehörige, Personen in Freiwilligendiensten und Auszubildende im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Als Erwerbstätige gelten auch Personen, die vorübergehend nicht arbeiten, sofern sie formell mit ihrem Arbeitsplatz verbunden sind (bei: Urlaub, Krankheit, Streik, Aussperrung, Schlechtwettergeld usw.). Personen in Elternzeit, Mutterschutz oder Altersteilzeit, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht gearbeitet haben, werden hier hingegen nicht berücksichtigt.		
2) Das Pflegen oder Betreuen von einer oder mehreren Personen, die an dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen und Beschwerden leiden, in einem Umfang von mindestens einmal pro Woche.		

Tabelle Pflege-01.2

Zeitaufwand von erwerbstätigen Frauen und Männern ¹⁾ für Pflege ²⁾ in Deutschland (2022), absolute Angaben in Tausend		
Zeitaufwand für Pflege/Betreuung	Frauen	Männer
	in Tsd.	
unter 10 Stunden pro Woche	1.513	953
10 bis 20 Stunden pro Woche	548	(220)
mehr als 20 Stunden pro Woche	282	(151)
ohne Angabe zum Umfang	10	0
Insgesamt	2.353	1.324
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2022, auf Anfrage, eigene Berechnungen		
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024		
Anmerkungen:		
Bei Werten in Klammern ist der Aussagewert eingeschränkt, da die der Hochrechnung zugrundeliegende Fallzahl unter 100 Personen beträgt.		
1) Zu den Erwerbstätigen zählen hier Selbstständige, Angestellte, Arbeiter*innen und Beamt*innen sowie Freiberufler*innen, Landwirt*innen, mithelfende Familienangehörige, Personen in Freiwilligendiensten und Auszubildende im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Als Erwerbstätige gelten auch Personen, die vorübergehend nicht arbeiten, sofern sie formell mit ihrem Arbeitsplatz verbunden sind (bei: Urlaub, Krankheit, Streik, Aussperrung, Schlechtwettergeld usw.). Personen in Elternzeit, Mutterschutz oder Altersteilzeit, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht gearbeitet haben, werden hier hingegen nicht berücksichtigt.		
2) Das Pflegen oder Betreuen von einer oder mehreren Personen (mindestens einmal pro Woche), die an dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen und Beschwerden leiden.		

Methodische Anmerkungen

Die Zeitverwendungserhebung (ZVE) 2022 wurde vom Statistischen Bundesamt in Zusammenarbeit mit den Statistischen Landesämtern durchgeführt. Verteilt über einen Zeitraum von 12 Monaten erfolgte eine schriftliche Befragung von rund 10.000 Privathaushalten (am Hauptwohnsitz) und 20.000 Personen (ab 10 Jahren).¹⁸ Für jeweils 3 vorgegebene Tage (2 Wochentage sowie Samstag oder Sonntag) füllten die Teilnehmer*innen dazu ein Tagebuch aus, in welches sie ihre Tätigkeiten im 10-Minuten-Takt eintrugen. Für die einzelnen Tätigkeiten wurde auch angegeben, ob es sich dabei um die Haupttätigkeit oder gleichzeitige Nebentätigkeit handelt (z. B. Bügeln und nebenbei Radio hören), und welche anderen Personen zugegen waren.¹⁹

Für die vorliegenden Analysen zum wöchentlichen Zeitaufwand von erwerbstätigen Frauen und Männern (im Alter von 18 bis unter 65 Jahren) für das Pflegen oder Betreuen von einer oder mehreren Personen, die an dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen und Beschwerden leiden, wurde jeweils der durchschnittliche Zeitumfang für diese Tätigkeit ermittelt. Da unterschiedliche Tätigkeiten oftmals ungleich über die Wochentage verteilt sind – etwa, weil sie gehäuft an Werktagen stattfinden (z. B. Erwerbstätigkeit) oder vorwiegend am Wochenende (Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen) – werden die einzelnen Tage (Werktage und Tage am Wochenende) für die Berechnung der durchschnittlichen Zeitdauer gewichtet. Außerdem ist zu beachten, dass die Analysen ausschließlich auf den Angaben zu den Haupttätigkeiten beruhen. Dies kann vor allem im Bereich der Fürsorgearbeit zu einer zeitlichen Untererfassung führen, wenn Phasen der Betreuung als Nebentätigkeit eingetragen wurden (z. B. Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen während der Essensvorbereitung).

Zu beachten ist zudem, dass in der Erhebung der persönlichen Angaben Geschlecht nur als binäre Kategorie erfasst wird. Das bedeutet, dass lediglich „Frauen“ und „Männer“ als Analysekategorien vorliegen.

¹⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (2024b): Statistischer Bericht: Erhebung zur Zeitverwendung privater Haushalte 2022. Tabellenblätter „Informationen zur Statistik“ sowie „63911-00“ und „63911-01“.

¹⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2024a): Qualitätsbericht. Zeitverwendungserhebung (ZVE). 2022, S. 6f.

Literatur

Backhaus, Nils/Rose, Uwe (2022): Beschäftigte mit Pflegeaufgaben im privaten Umfeld: Verbreitung und psychische Gesundheit. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), 2022 (baua: Fakten).

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/Pflege>, letzter Zugriff: 02.07.2025.

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024): Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Gesetzliche Regelungen seit dem 1. Januar 2015, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/hilfe-und-pflege/die-familien-pflegezeit-75714>, letzter Zugriff: 02.07.2025.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern. Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven. Monitor Familienforschung: Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 41, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/-existenzsichernde-erwerbstaetigkeit-von-muettern-158748>, letzter Zugriff: 02.07.2025.

Geyer, Johannes/Haan, Peter/Teschner, Mia (2024): Ausbau der Pflegeversicherung könnte Gender Care Gap in Deutschland reduzieren. In: DIW Wochenbericht, 07/2024, https://www.diw.de/de/diw_01.c.892941.de/publikationen/wochenberichte/2024_07_1/ausbau_der_pflegeversicherung_koennte_gender_care_gap_in_deutschland_red%20uzieren.html, letzter Zugriff: 02.07.2025.

Hielscher, Volker/Kirchen-Peters, Sabine/Nock, Lukas (2017): Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft. Hans-Böckler-Stiftung: Study Nr. 363. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006597, letzter Zugriff: 02.07.2025.

Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2018): Berufstätige mit Pflegeverantwortung. Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege. In: DGB-Index Gute Arbeit Kompakt, Nr. 02/2018, <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++bf2674ba-0a6a-11e8-bcc4-52540088cada>, letzter Zugriff: 02.07.2025.

Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2025): Teilzeitarbeit JA – aber ohne Nachteile und Diskriminierung. In: Blog des DGB-Projektes „Was verdient die Frau?“, <https://www.was-verdient-die-frau.de/blog/++co++b-14f710e-3580-11f0-9dd7-7d8ada2dbdd2>, letzter Zugriff: 02.07.2025.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025a): Abhängig beschäftigte Frauen und Männer mit langfristiger Existenzsicherung 2011–2023. In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025b): Gender Pay Gap 2006–2024. In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit (inkl. Fürsorgearbeit und Ehrenamt) 2022. In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lindhorn, Anika (2025): Wochenarbeitszeiten und Gender Time Gap 1991-2023. In: WSI GenderDatenPortal.

Statistisches Bundesamt (2024a): Qualitätsbericht. Zeitverwendungserhebung (ZVE) 2022, Wiesbaden,
https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/zve2022/_inhalt.html#_97p107uxz,
letzter Zugriff: 02.07.2025.

Statistisches Bundesamt (2024b): Statistischer Bericht: Erhebung zur Zeitverwendung privater Haushalte 2022. Tabellenblätter „Informationen zur Statistik“ sowie „63911-00“ und „63911-01“,
https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/zve2022/_inhalt.html#_97p107uxz,
letzter Zugriff: 02.07.2025.

Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023): Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Berlin: Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (Geschäftsstelle).
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/beirat-legt-zweiten-bericht-zur-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-vor-226896>, letzter Zugriff: 03.07.2025.

Wanger, Susanne (2020): Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht (AZR AG) für die Jahre 1991–2019. IAB-Forschungsbericht 16/2020,
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb1620.pdf>, letzter Zugriff: 02.07.2025.

Wrohlich, Katharina (2024): Erwerbsbeteiligung von Frauen. Ursachen des hohen Teilzeitanteils und politische Handlungsoptionen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 22+23/74, S. 33–38,
www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/fachkraeftemangel-2024/,
letzter Zugriff: 02.07.2025.

www.wsi.de/genderdatenportal