

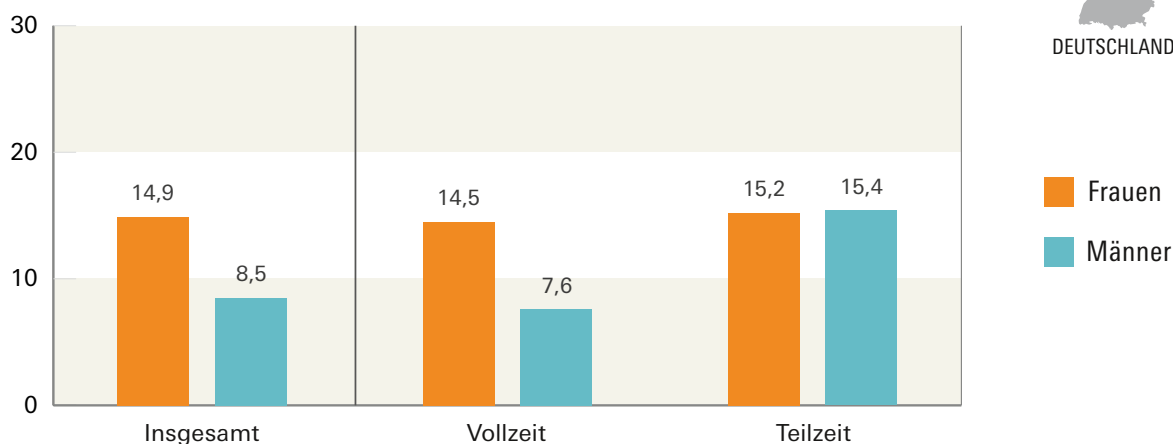
PFLEGEVERANTWORTUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN VOLLZEIT UND TEILZEIT 2025

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Stefan Reuyß, Eugen Unrau

Vollzeitbeschäftigte Frauen übernehmen deutlich häufiger Pflegeverantwortung als vollzeitbeschäftigte Männer

Grafik Pflegeverantwortung-02.1

Abhängig beschäftigte Frauen und Männer mit Pflegeverantwortung¹⁾
nach Vollzeit- u. Teilzeitbeschäftigung in **Deutschland** (2025), in Prozent



¹⁾ Frage in der Erhebung:

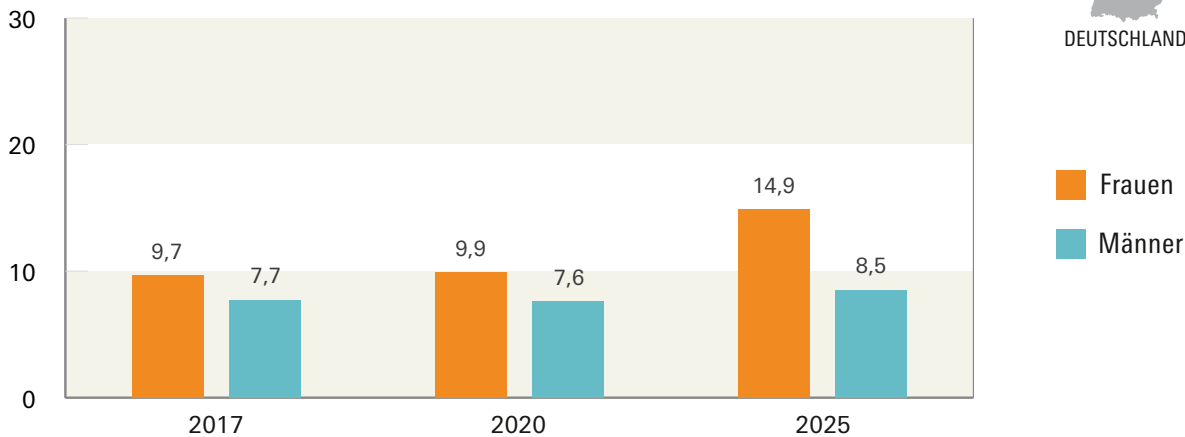
"Sind Sie (zudem) für die Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftiger Personen verantwortlich?"

Datenquelle: DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2026



Abhängig beschäftigte Frauen und Männer mit Pflegeverantwortung¹⁾ in Deutschland (2017, 2020, 2025), in Prozent



¹⁾ Frage in der Erhebung:

"Sind Sie (zudem) für die Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftiger Personen verantwortlich?"

Datenquelle: DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2026



Abhängig beschäftigte **Frauen** übernehmen in Deutschland im Jahr **2025** häufiger Pflegeverantwortung als abhängig beschäftigte Männer (Grafik 1). Knapp jede siebte Frau (15 Prozent) kümmert sich – neben ihrer beruflichen Tätigkeit – auch noch um eine oder mehrere pflegebedürftige Personen im häuslichen Umfeld, im Vergleich zu jedem elften Mann (9 Prozent).

Die Übernahme von Pflegeverantwortung unterscheidet sich nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach **Erwerbsumfang**:

- Gerade für Vollzeitbeschäftigte zeigt sich ein deutlicher Gender Gap der Pflegeverantwortung. Vollzeitbeschäftigte Frauen übernehmen mit einem Anteil von 15 Prozent fast doppelt so häufig Pflegeaufgaben wie vollzeitbeschäftigte Männer (8 Prozent).
- Im Gegensatz dazu zeigt sich für Teilzeitbeschäftigte gar kein Gender Gap bei der Übernahme von Pflegeverantwortung. Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer beteiligen sich zu vergleichbaren Anteilen an Pflegeaufgaben (jeweils 15 Prozent), knapp jede*r Siebte von ihnen übernimmt Pflegeaufgaben im häuslichen Umfeld.

Innerhalb des Beobachtungszeitraums (2017, 2020 und 2025) haben immer mehr erwerbstätige Frauen in den letzten acht Jahren in Deutschland Pflegeverantwortung übernommen, während der Anteil der Männer nur geringfügig gestiegen ist (Grafik 2):

- Der Anteil der mit Pflegeaufgaben befassten abhängig beschäftigten Frauen stieg innerhalb der acht Jahre des Beobachtungszeitraums um die Hälfte an: Von 10 Prozent im Jahr 2017 auf 15 Prozent im Jahr 2025.
- Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil der Männer mit Pflegeverantwortung nur leicht von 8 Prozent (2017) auf 9 Prozent (2025) an.

Teilzeit und Pflegeverantwortung: Eine Teilzeitbeschäftigung schafft oft erst den zeitlichen Freiraum, überhaupt Pflegeverantwortung übernehmen zu können, dies gilt sowohl für Frauen und Männer und vor allem für Pflegesituationen, die bereits einen gewissen Zeitumfang erfordern.¹ Dabei geben Frauen etwas häufiger als Männer an, wegen familiärer Aufgaben – also auch wegen Pflegeaufgaben – überhaupt in Teilzeit gewechselt zu haben. Jede fünfte abhängig beschäftigte Frau ohne Kind – sowie jeder siebte Mann ohne Kind – führt „familiäre Betreuung inkl. Pflege“ als Hauptgrund für ihre bzw. seine aktuelle Teilzeittätigkeit an.² Bei den pflegenden Männern in Teilzeit dürfte es sich vor allem um bereits ältere Männer handeln. Denn zum einen nimmt der Anteil abhängig beschäftigter Frauen und Männer mit Pflegeverantwortung mit zunehmendem Lebensalter zu, zum anderen sind Männer erst ab dem 55. Lebensjahr zunehmend häufiger in Teilzeitarbeit zu finden.³

Zeitlicher Umfang der Pflege: Abhängig beschäftigte Frauen übernehmen nicht nur häufiger Pflegeverantwortung, sie pflegen zudem auch mit etwas größerem Zeitumfang: Abhängig beschäftigte Männer pflegen häufiger mit einem Zeitaufwand von weniger als zehn Stunden pro Woche, Frauen hingegen häufiger mit einem Zeitaufwand von zehn bis unter 20 Stunden pro Woche.⁴ Aus gleichstellungspolitischer Perspektive ist zu betonen, dass mit der Übernahme von umfangreicher Sorgearbeit in Teilzeit über längere Lebensphasen hinweg bislang massive Risiken für den weiteren Erwerbs- und Lebenslauf und die Alterssicherung gerade für Frauen verbunden sind.⁵

Zukünftiger Pflegebedarf in Deutschland: Auf Grund der demographischen Entwicklung in Deutschland wird Elderly Care zu einer großen sozialpolitischen Herausforderung werden. Immer mehr Pflegebedürftige stehen einer viel zu geringen Anzahl an institutionellen Pflegeplätzen gegenüber, zudem herrscht in der Altenpflege schon jetzt ein massiver Fachkräftemangel. Im Jahr 2023 gab es 5,7 Millionen pflegebedürftige Menschen in Deutschland. Einer Pflegevorausberechnung des Statistischen Bundesamts zufolge werden es im Jahr 2060 schon rund 6,7 Millionen Pflegebedürftige sein.⁶ Auch die Zahl der abhängig Beschäftigten mit Pflegeaufgaben wird zukünftig weiter ansteigen. Expert*innen sprechen bereits von einem „Tsunami von hochaltrigen Sterbenden“, der auf uns zukomme und grundlegende Fragen nach Würde, Autonomie und Fürsorge neu aufwirft.⁷

Einen entsprechenden Ausbau des Pflegesektors, um alle Pflegebedürftigen in Deutschland institutionell zu versorgen, wird es aller Voraussicht nach nicht geben. Insofern braucht es neue Formen der Solidarität und eine stärkere Vergesellschaftung von Sorgearbeit. Damit aber wird die Übernahme von Pflegeverantwortung – unabhängig vom Geschlecht – zu einem festen Baustein in unser aller Leben werden.

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 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2026): Gründe für Teilzeitarbeit nach Elternschaft 2024. In: WSI GenderDatenPortal.

3 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 sowie Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025a): Teilzeit und Vollzeit nach Alter. In: WSI GenderDatenPortal.

4 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025b): Pflegeverantwortung erwerbstätiger Frauen und Männer sowie Zeitaufwand für Pflege 2022. In: WSI GenderDatenPortal.

5 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 (2025c): Abhängig beschäftigte Frauen und Männer mit langfristiger Existenzsicherung 2011–2023. In: WSI GenderDatenPortal.

6 Vgl. Statistisches Bundesamt (2024): Pflegestatistik. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung 2023. Wiesbaden: DESTATIS.

7 Borasio, Gian Domenico (2026): Wie sieht die Zukunft des Sterbens aus? Sternstunde Philosophie. In: Sternstunde Philosophie, Talkformat des SRF, gesendet am 28.06.2026. Bern: Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft.

Eine Transformation in Richtung einer sorgenden Gesellschaft („Caring Society“) verlangt nach einer zukunftsfähigen und geschlechtergerechten Gestaltung von Sorgesystemen und Sorgebeziehungen sowie nach entsprechenden Anpassungen in der Arbeitswelt.⁸

Handlungs- und Gestaltungsbedarf: Die 2015 eingeführte gesetzliche Familienpflegezeit unterstützt abhängig Beschäftigte nur teilweise, da die dort angebotenen (partiellen oder vollständigen) Freistellungen von der Arbeit fast ausschließlich von den Betroffenen selbst finanziert werden müssen.⁹ Der Unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf spricht sich daher u.a. für eine Entgeltersatzleistung (Familienpflegegeld) für Pflegenden analog zum Elterngeld.¹⁰ Darüber hinaus braucht es Anreize für Männer, sich an häuslichen Pflegesituationen zu beteiligen bzw. Hauptpflegeperson zu werden – ähnlich wie bei der Väterbeteiligung an den Elterngeldmonaten.¹¹ Zudem gilt es, die Umsetzung von pflegesensiblen Arbeitszeiten auf betrieblicher Ebene zu unterstützen.¹²

Beschäftigte mit Pflegeverantwortung machen – ähnlich wie Eltern – im Arbeitsleben bzw. am Arbeitsplatz die Erfahrung, wegen ihrer Pflegeverantwortung diskriminiert zu werden, wie Befragungen von betroffenen Beschäftigten zeigen. 28 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen mit Pflegeverantwortung und 26 Prozent der Männer haben bereits einmal, mehrmals oder regelmäßig solche Diskriminierungen erlebt.¹³ Dazu gehört etwa, dass sie von wichtigen Entscheidungen/Informationen ausgegrenzt werden und bei der Terminierung von Sitzungen und Besprechungen keine Rücksicht auf ihre Pflegeaufgaben genommen wird. Männer berichten verstärkt davon, dass ihnen von Kolleg*innen weniger zugetraut wird, Frauen erleben dies häufiger in Bezug auf Vorgesetzte. Es kommt zum Ausbleiben von Gehaltserhöhungen und Beförderungen sowie zu schlechteren Leistungsbewertungen. Zudem wurde ihnen die Vereinbarkeit durch das Nicht-Gewähren von flexiblen Arbeitszeitregelungen erschwert.¹⁴

Dies macht deutlich, dass es einen wirksamen gesetzlichen Rahmen braucht, mit dessen Hilfe die Diskriminierung von Pflegenden im Arbeitsleben effektiv unterbunden werden kann. Ein erster Schritt könnte die Erweiterung der Diskriminierungsmerkmale im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) um das zusätzliche Diskriminierungsmerkmal „familiäre Fürsorgeverantwortung“ sein – so wie es bereits von über hundert Organisationen in Deutschland gefordert wird.¹⁵

8 Vgl. Peters, Ulla/Vellay, Irina (2019): Caring Societies: Kapitalismus und Sorge. In: Sturn, Richard/Hirschbrunn, Katharina/Klüh, Ulrich (Hrsg.): Kapitalismus und Freiheit. Jahrbuch Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik. Band 17. Marburg: Metropolis, S. 161–177.

9 Vgl. BMBFSFJ (2024): Die Familienpflegezeit. Gesetzliche Regelungen seit dem 1. Januar 2015. Berlin: BMFSFJ.

10 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, S. 26ff.

11 Vgl. Geyer, Johannes/Haan, Peter/Teschner, Mia (2024): Ausbau der Pflegeversicherung könnte Gender Care Gap in Deutschland reduzieren. In: DIW Wochenbericht Nr. 07, S. 103.

12 Vgl. die Vorschläge dazu in Reuß, Stefan et al. (2014): Pflegesensible Arbeitszeiten – Arbeitszeitrealitäten und -Bedarfe von pflegenden Beschäftigten. Zentrale Ergebnisse im Überblick. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

13 Vgl. Mohr, Sören et al. (2022): Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), S. 103.

14 Vgl. a. a. O., S. 94–97.

15 Vgl. Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung (2023): Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung. Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Vgl. auch Bündnis Verantwortung für Gleichbehandlung: Das AGG reformieren, Diskriminierung wirksam bekämpfen. Zentrale Aspekte zur Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes, Berlin: Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V. (advd).

Glossar

Caring Society:

In einer Caring Society, einer sorgenden Gesellschaft, stellt Sorge das grundlegende Prinzip der politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gestaltung und Organisation dar. Caring Society ist bislang ein Ideal, eine Art Leitbild, deren Ideen und Verwirklichung in wissenschaftlichen, politischen, praktischen und aktivistischen Räumen diskutiert und erprobt werden. Die Transformation in Richtung einer sorgenden Gesellschaft verlangt – neben einer zukunftsfähigen und geschlechtergerechten Gestaltung von Sorgesystemen und Sorgebeziehungen – auch die Umwandlung der Arbeitswelt hin zu einer pflegesensible und diskriminierungsfreien Erwerbsarbeit.¹⁶

Pflegeverantwortung:

Die zu Grunde liegende Fragestellung lautet: „Sind Sie für die Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftiger Personen verantwortlich?“ Hiermit sind nur Pflegesituationen im privaten Bereich gemeint, nicht etwa berufliche Pflegeverantwortung.¹⁷

Methodische Anmerkungen

Die vorliegenden Analysen zu den Arbeitsbedingungen und -belastungen von abhängig beschäftigten Frauen und Männern basieren auf den Daten des DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2025. Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmer*innen der Altersgruppe 15 bis unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter (2025: 66 Jahre) aus allen Branchen- und Beschäftigungsgruppen. Seit 2012 wird die Befragung im jährlichen Turnus mit einem jeweils identischen Fragebogen durchgeführt. Bei der Erhebung werden abhängig Beschäftigte (ohne Auszubildende) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden und mehr befragt.¹⁸

Ziel der Befragung ist es, die Qualität der Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten zu bestimmen. Dazu werden Ressourcen, Einkommen, Belastungen und Sicherheit der beruflichen Tätigkeiten jeweils aus der subjektiven Perspektive der Beschäftigten erhoben.¹⁹

Die Repräsentativität und Qualität der Daten wird durch eine Zufallsauswahl bei der Stichprobenziehung sowie durch die anschließende Gewichtung der Fälle gewährleistet. Dabei wird unter anderem auch die entstandene Disproportionalität bei der Verteilung der Erwerbsbevölkerung auf die Bundesländer „mithilfe von Designgewichten“ wieder auskorrigiert.²⁰

Die dargestellten Kategorien wurden direkt aus dem DGB-Index Gute Arbeit übernommen (siehe Anmerkungen unter den Grafiken und Glossar).

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.

16 Vgl. Knobloch, Ulrike/Kleinert, Ann-Christin (o. J.): Caring Societies. In: Sorgeglossar. Mönchengladbach: Ulrike Knobloch.

17 Institut DGB-Index Gute Arbeit (2025a): Zusatzfragen 2025: Arbeitszeit. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit, auf Anfrage, S. 4.

18 Vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit (2025b): Jahresbericht 2025, Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2025. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit, S. 88.

19 Vgl. a. a. O., S. 83.

20 A. a. O., S. 88.

Datentabellen zu den Grafiken

Tabelle Pflegeverantwortung.1

Abhängig beschäftigte Frauen und Männer mit Pflegeverantwortung ¹⁾ nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung in Deutschland (2025), in Prozent		
Erwerbsumfang	Frauen	Männer
Vollzeit	14,5	7,6
Teilzeit	15,2	15,4
Insgesamt	14,9	8,5
Datenquelle: DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnungen		
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2026		
Anmerkungen: 1) Frage in der Erhebung: "Sind Sie (zudem) für die Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftiger Personen verantwortlich? "		

Tabelle Pflegeverantwortung.2

Abhängig beschäftigte Frauen und Männer mit Pflegeverantwortung ¹⁾ in Deutschland (2017, 2020, 2025), in Prozent		
Jahr	Frauen	Männer
2017	9,7	7,7
2020	9,9	7,6
2025	14,9	8,5
Datenquelle: DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnungen		
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2026		
Anmerkungen: 1) Frage in der Erhebung: "Sind Sie (zudem) für die Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftiger Personen verantwortlich? "		

Literatur

Borasio, Gian Domenico (2026): Wie sieht die Zukunft des Sterbens aus?
In: Sternstunde Philosophie, Talkformat des SRF, gesendet am 28.06.2026.
Bern: Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft,
<https://medien.srf.ch/-/%C2%ABsternstunde-philosophie%C2%BB-wie-sieht-die-zukunft-des-sterbens-aus->, letzter Zugriff: 21.07.2026.

Bündnis AGG Reform Jetzt (2025): Verantwortung für Gleichbehandlung: Das AGG reformieren, Diskriminierung wirksam bekämpfen. Zentrale Aspekte zur Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes, Berlin: Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V. (advd),
https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2025/10/2025-09-19_Stellungnahme_Buendnis_AGG_Reform_Jetzt.pdf, letzter Zugriff: 21.07.2026.

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024): Die Familienpflegezeit. Gesetzliche Regelungen seit dem 1. Januar 2015. Berlin: BMBFSFJ,
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/hilfe-und-pflege/die-familienpflegezeit-75714>, letzter Zugriff: 21.07.2026.

Geyer, Johannes/Haan, Peter/Teschner, Mia (2024): Ausbau der Pflegeversicherung könnte Gender Care Gap in Deutschland reduzieren. In: DIW Wochenbericht Nr. 07,
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: 21.07.2026.

Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2018): Berufstätige mit Pflegeverantwortung. Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege. Kompakt Nr. 02. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit,
<https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/kompakt/++co++bf-2674ba-0a6a-11e8-bcc4-52540088cada>, letzter Zugriff: 21.07.2026.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2025a): Zusatzfragen 2025: Arbeitszeit.
Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit (auf Anfrage).

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2025b): Jahresbericht 2025. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2025. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit,
<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++3c553e0e-cbaa-11f0-82c3-a9cec436047c>, letzter Zugriff: 21.07.2026.

Knobloch, Ulrike/Kleinert, Ann-Christin (o.J.): Caring Societies.
In: Sorgeglossar. Mönchengladbach: Ulrike Knobloch,
<https://sorge-glossar.de/begriff/caring-societies/>, letzter Zugriff: 21.07.2026.

Mohr, Sören/Nicodemus, Johanna/Stoll, Evelyn/Weuthen, Ulrich/Juncke, David (2022): Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen.
Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS),
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_DiskrErf_fuersorgender_Erwerbstaetiger.html, letzter Zugriff: 21.07.2026.

Peters, Ulla/Vellay, Irina (2019): Caring Societies: Kapitalismus und Sorge.
In: Sturn, Richard/Hirschbrunn, Katharina/Klüh, Ulrich (Hrsg.): Kapitalismus und Freiheit.
Jahrbuch Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik. Band 17.
Marburg: Metropolis, S. 161–177.

Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2025): Teilzeitarbeit JA – aber ohne Nachteile und Diskriminierung.
In: Blog des DGB-Projektes „Was verdient die Frau?“. Berlin: DGB,
<https://www.was-verdient-die-frau.de/blog/++co++b-14f710e-3580-11f0-9dd7-7d8ada2dbdd2>, letzter Zugriff: 21.07.2026.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2026): Gründe für Teilzeitarbeit nach Elternschaft 2024.
In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025a): Teilzeit und Vollzeit nach Alter.
In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025b): Pflegeverantwortung erwerbstätiger Frauen und Männer sowie Zeitaufwand für Pflege 2022.
In: WSI GenderDatenPortal. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

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

Reuyß, Stefan/Pfahl, Svenja/Rinderspacher, Jürgen P./Menke, Katrin (2014): Pflegesensible Arbeitszeiten – Arbeitszeitrealitäten und -Bedarfe von pflegenden Beschäftigten. Zentrale Ergebnisse im Überblick. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung,
https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-005822,
letzter Zugriff: 21.07.2026.

Statistisches Bundesamt (2024): Pflegestatistik. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung 2023. Wiesbaden: DESTATIS,
https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/_publikationen-innen-pflegestatistik-deutschland-ergebnisse.html,
letzter Zugriff: 21.07.2026.

Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung (2023): Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung. Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS),
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2023/20230719_Grundlagenpapier_AGG_Reform.html, letzter Zugriff: 21.07.2026.

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,
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/beirat-legt-zweiten-bericht-zur-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-vor-226896>, letzter Zugriff: 21.07.2026.

www.wsi.de/genderdatenportal