

**SORGEARBEIT**

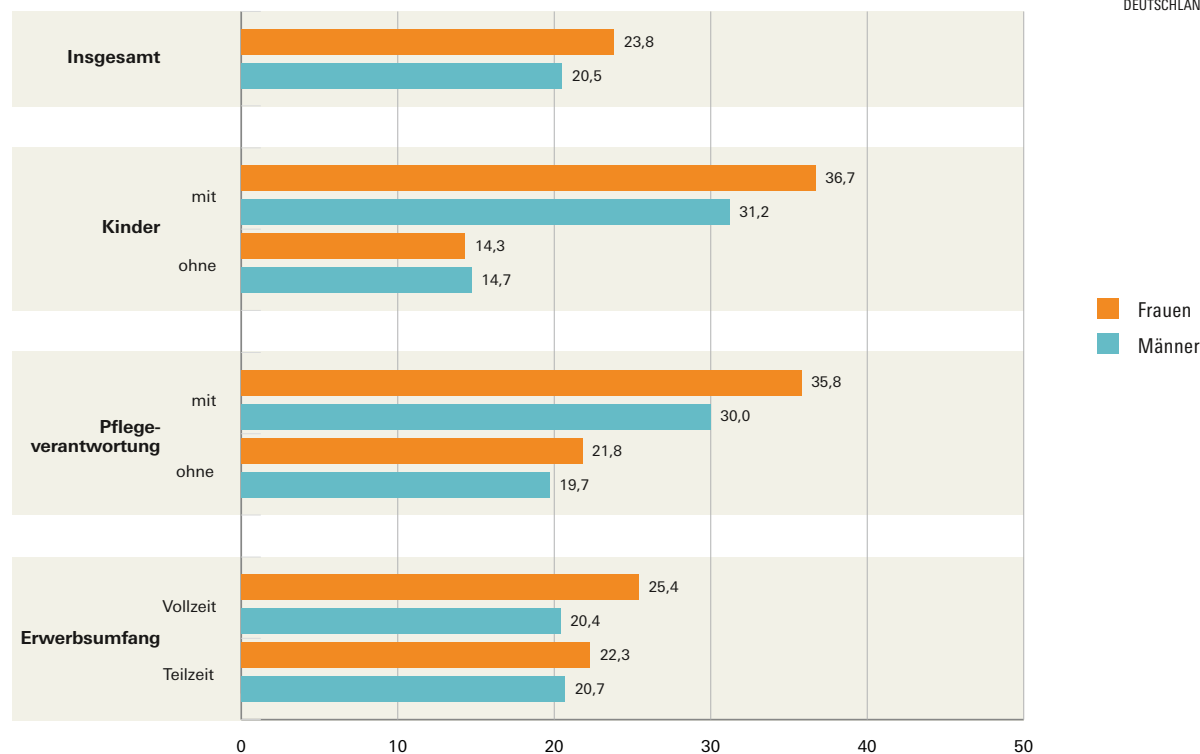
# PROBLEME BEI VEREINBARKEIT VON FAMILIE BZW. PRIVATLEBEN MIT DEM BERUF 2025

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Eugen Unrau, Anika Lindhorn

## Insbesondere Mütter und pflegende Frauen haben regelmäßig Probleme mit Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf

Grafik Vereinbarkeit-01.1

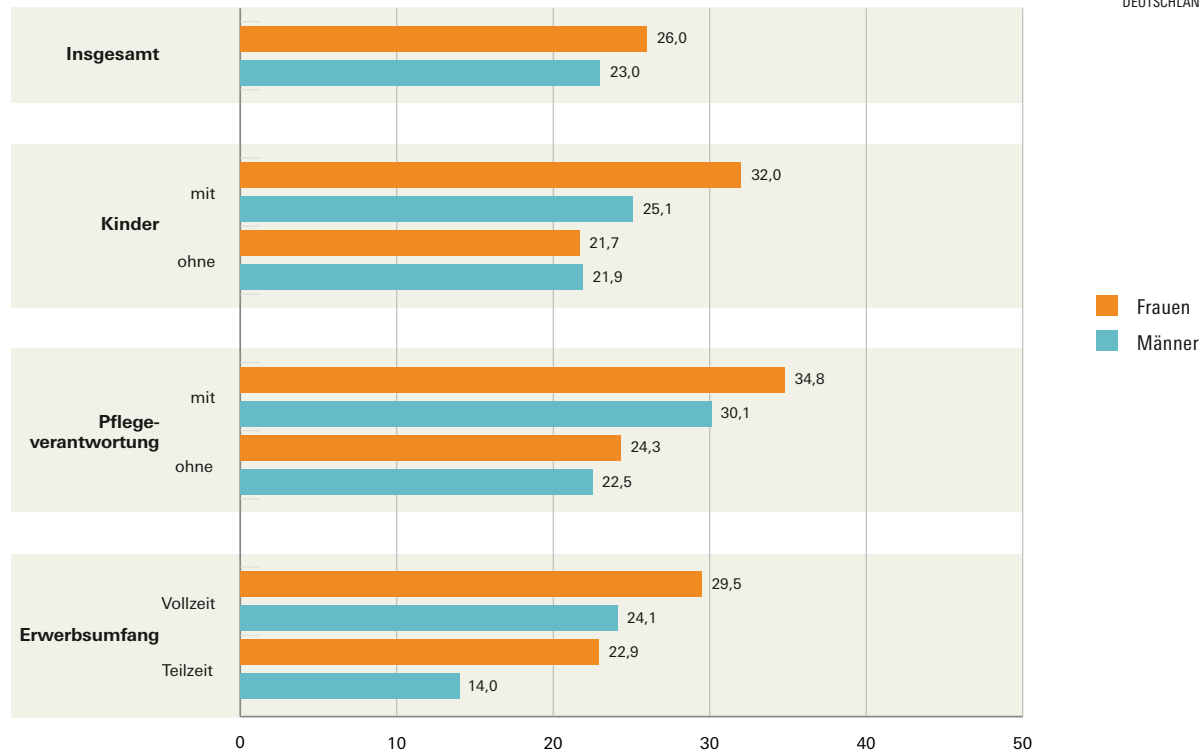
Abhängig beschäftigte Frauen und Männer mit **Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** nach Kindern<sup>1</sup>, Pflegeverantwortung<sup>2</sup> und Erwerbsumfang in Deutschland (2025), in Prozent



<sup>1</sup> Frage in der Erhebung: "Sind Sie für die Betreuung und Erziehung von einem oder mehreren Kindern verantwortlich?"

<sup>2</sup> Frage in der Erhebung: "Sind Sie (zudem) für die Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftiger Personen verantwortlich?"

Abhängig beschäftigte Frauen und Männer mit **Problemen bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf** nach Kindern<sup>1</sup>, Pflegeverantwortung<sup>2</sup> und Erwerbsumfang in Deutschland (2025), in Prozent



<sup>1</sup> Frage in der Erhebung: "Sind Sie für die Betreuung und Erziehung von einem oder mehreren Kindern verantwortlich?"

<sup>2</sup> Frage in der Erhebung: "Sind Sie (zudem) für die Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftiger Personen verantwortlich?"

Datenquelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, auf Anfrage, eigene Berechnung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2026 **WSI**

**Abhängig beschäftigte Frauen** sind 2025 insgesamt häufiger von regelmäßigen Vereinbarkeitsproblemen beim zeitlichen Ausbalancieren von Familie und Beruf (Grafik 1) bzw. von Privatleben und Beruf (Grafik 2) betroffen als abhängig beschäftigte Männer. Rund ein Viertel der Frauen hat „sehr häufig“ oder zumindest „oft“ Vereinbarkeitsschwierigkeiten.

Es wird zwischen **zwei Vereinbarkeitssituationen** unterschieden:

- Regelmäßig Schwierigkeiten, familiäre Aufgaben und Beruf zeitlich miteinander in Einklang zu bringen, haben 24 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen bzw. 21 Prozent der Männer (Grafik 1).
- Regelmäßige zeitliche Abstimmungsprobleme zwischen den privaten Interessen und dem Beruf erleben sogar 26 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen und 23 Prozent der Männer (Grafik 2).

Der **Geschlechterabstand** insgesamt beträgt in beiden Fällen nur drei Prozentpunkte, d. h. häufig wiederkehrende zeitliche Schwierigkeiten beim Abstimmen von Familienaufgaben bzw. von privaten Interessen mit den Arbeitszeiten haben Männer grundsätzlich in ähnlichem Umfang wie Frauen.

Verschiedene Faktoren der Lebens- und Arbeitssituation wirken sich steigernd auf das Auftreten von regelmäßigen Vereinbarkeitsproblemen aus – und zwar jeweils vor allem für Frauen. So wirkt sich **Elternschaft** deutlich steigernd auf regelmäßige Vereinbarkeitsprobleme aus:

- Das Abstimmen und in Einklang bringen von **familiären Aufgaben** und beruflichen Arbeitszeiten fällt Beschäftigten, die nicht für die Betreuung und Erziehung von Kindern verantwortlich sind, deutlich einfacher: Nur 14 Prozent (Frauen) bzw. 15 Prozent (Männer) von ihnen berichten von häufig auftretenden zeitlichen Vereinbarkeitsschwierigkeiten. Im Gegenzug sind Eltern mehr als doppelt so häufig von zeitlichen Vereinbarkeitsproblemen zwischen Familie und Beruf betroffen. Dies trifft auf 37 Prozent der Mütter, aber nur auf 31 Prozent der Väter zu (Grafik 1).
- Geht es um das zeitliche Ausbalancieren von **privaten Interessen** und dem Beruf, dann sind es ebenfalls verstärkt die Mütter, die sehr häufig bzw. oft mit Zeitproblemen zu kämpfen haben (32 Prozent). Frauen und Männer ohne Verantwortung für Kinder (21 bzw. 22 Prozent) haben – genauso wie Väter (25 Prozent) – seltener regelmäßig Schwierigkeiten beim Abstimmen von Arbeitszeiten und privaten Interessen.

Daneben erschwert die **Verantwortung für die Pflege** von pflegebedürftigen Personen die zeitliche Vereinbarkeit.

- **Familiäre Aufgaben** und berufliche Arbeitszeiten miteinander in Einklang zu bringen fällt abhängig beschäftigten Frauen und Männern ohne Pflegeverantwortung in etwa genauso schwer wie allen Beschäftigten (Frauen: 22 Prozent, Männer: 20 Prozent). Wer aber Pflegeaufgaben für andere übernimmt, berichtet mindestens um die Hälfte häufiger von Vereinbarkeitsproblemen. So haben 36 Prozent der Frauen und 30 Prozent der Männer regelmäßig zeitliche Schwierigkeiten, beides zu vereinbaren.
- Genauso sind pflegende Frauen (35 Prozent) und pflegende Männer (30 Prozent) deutlich häufiger von regelmäßigen Vereinbarkeitsschwierigkeiten betroffen, wenn es um das Miteinander von **privaten Interessen** überhaupt und den Arbeitszeiten geht, als nicht-pflegende Beschäftigte (Frauen: 24 Prozent, Männer: 23 Prozent).

Auch der jeweilige **Erwerbsumfang** macht einen Unterschied für die Vereinbarkeitssituation:

- **Vollzeitbeschäftigte** Frauen sind am häufigsten von regelmäßigen Vereinbarkeitsproblemen betroffen – egal, ob es um familiäre Aufgaben (25 Prozent) oder um private Interessen (30 Prozent) geht. Vollzeitbeschäftigte Männer erleben dagegen jeweils um rund 5 Prozentpunkte seltener zeitliche Abstimmungsprobleme.
- Für **teilzeitbeschäftigte** Frauen ist die zeitliche Abstimmung der Lebensbereiche ebenfalls häufiger schwierig (22 bzw. 23 Prozent) als für teilzeitbeschäftigte Männer (21 bzw. 14 Prozent).

**Hintergründe:** Wenn Verantwortung für Kinder oder Pflegebedürftige übernommen wird, steigt der Anteil der Frauen mit regelmäßigen Vereinbarkeitsschwierigkeiten deutlicher an als bei vergleichbar belasteten Männern. Dies steht in Zusammenhang mit der geschlechterspezifischen Aufteilung von Sorgearbeit in Deutschland, die dazu führt, dass Frauen einen zeitlich umfangreicheren Anteil an der jeweils anfallenden Sorgearbeit für Kinder oder Pflegebedürftige übernehmen und häufig die wesentliche (Haupt-)Bezugsperson für kleinere Kinder oder Pflegebedürftige sind. Infolgedessen kommt es für sie zu höherem Abstimmungsdruck und mehr zeitlichen Vereinbarkeitsschwierigkeiten als für Männer.

Gerade vollzeitbeschäftigte Frauen weisen aus dem Zusammenspiel von bezahlter Erwerbsarbeitszeitdauer und (trotzdem) umfangreicher Sorgearbeit die höchsten Gesamtarbeitszeiten – und damit eine hohe Gesamtbelastung – auf.<sup>1/2</sup>

Die für Frauen ungünstigere Vereinbarkeitssituation drückt sich zugleich in einer höheren **Erschöpfung von Frauen** nach dem täglichen Arbeitseende aus. Frauen geben deutlich häufiger als Männer an, nach der Arbeit zu erschöpft zu sein, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten kümmern zu können.<sup>3/4</sup>

Insbesondere vom Homeoffice versprechen sich viele Beschäftigte eine Verbesserung ihrer Vereinbarkeitssituation.<sup>5</sup> Ob das Arbeiten **im Homeoffice** helfen kann, Vereinbarkeitsschwierigkeiten zu reduzieren, hängt stark von der konkreten betrieblichen Ausgestaltung und der Einbettung in eine insgesamt vereinbarkeitsfreundliche Personalpolitik ab. Wenn zugleich noch andere betriebliche Vereinbarkeitsmaßnahmen im Betrieb umgesetzt werden (Aufstiegsmöglichkeiten in Teilzeit, flexible Arbeitszeitmöglichkeiten) und die Vorgesetzten insgesamt fair agieren, kommt es häufiger zu ausschließlich positiven Vereinbarkeitswirkungen. Auch die Qualität der Homeoffice-Regelung ist entscheidend, genauso wie die Frage einer vertraglichen Regulierung des Homeoffice.<sup>6</sup> Frauen bewerten das Arbeiten im Homeoffice insgesamt günstiger als Männer und machen häufiger ausschließlich positive Erfahrungen damit.<sup>7</sup>

Erwerbsarbeitszeiten, die es erlauben, die Arbeit im Tagesverlauf (wiederholt) zu unterbrechen, um Kinder zu betreuen oder Hausarbeit zu erledigen und dann etwa am Abend weiterzuarbeiten – **sog. fragmentierte Arbeitszeiten** – werden in der öffentlichen Debatte gerne als besonders familienfreundlich diskutiert. Aktuelle Forschungen zeigen jedoch, dass eine Arbeitszeitfragmentierung nicht zu einer besseren Work-Life-Balance führt. Gerade Mütter (aber auch Frauen ohne Kinder) bewerten ihre Balance von Beruf und Privatleben umso schlechter, je häufiger sie mit fragmentierten Arbeitszeiten einer Tätigkeit nachgehen. Dies liegt auch daran, dass Arbeitszeitfragmentierung oft mit Zeit- und Leistungsdruck einhergeht und zu erhöhtem Stresslevel bei den Betroffenen führt. Für die Gesundheit wichtige Ruhezeiten geraten unter Druck und die wöchentlichen Arbeitszeiten werden eher länger.<sup>8</sup>

Aktuelle Analysen können zeigen, dass sich unterschiedliche Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt nicht nur aus Geschlechterunterschieden ergeben, sondern auch aus dem Vorhandensein von **Fürsorgeverantwortung**.<sup>9</sup>

---

1 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit 2022. In: WSI GenderDatenPortal. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

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

3 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025b): Erschöpfung nach der Arbeit bei Frauen und Männern 2024. In: WSI GenderDatenPortal. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

4 Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (2025): Fachkräftesicherung? Nur mit guter Vereinbarkeit von Familie und Beruf! Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung. Berlin: DGB Bundesvorstand, Abt. Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik, S. 18.

5 Vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit (2021): Arbeiten im Homeoffice, Kompakt 01-2021. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit, S. 3.

6 Vgl. Lott, Yvonne (2020): Work-Life-Balance im Homeoffice. Was kann der Betrieb tun?, WSI-Report Nr. 24. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, S. 8ff.

7 Vgl. a. a. O., S. 8.

8 Vgl. Backhaus, Nils/Lott, Yvonne (2025): Arbeitszeitfragmentierung und Work-Life-Balance - Zeitliche Belastungen im Spannungsfeld von Geschlecht und Elternschaft. In: Sozialpolitik.ch Vol. 1/2025.

9 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2026): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland: Fokus Sorgearbeit, WSI Report Nr. 109. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Fürsorgeverantwortung erweist sich **als ein zusätzliches Diskriminierungsmerkmal** im Arbeitsleben (z.B. in Form von: sozialer Herabwürdigung, materieller Benachteiligung oder dem Nicht-Gewähren von familienfreundlichen Leistungen sowohl während Schwangerschaft/Mutterschutz, bei der Inanspruchnahme von Elternzeit als auch nach Rückkehr aus der Elternzeit oder während der Pflege von Angehörigen), von dem viele erwerbstätige Frauen im Lebensverlauf betroffen sind. Es ist daher nicht überraschend, dass sich zwei Drittel der Erwerbstätigen mit Kinderbetreuungsaufgaben (67 Prozent) bzw. gut die Hälfte derjenigen mit Pflegeaufgaben (54 Prozent) für einen besseren Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Fürsorgeverantwortung aussprechen.<sup>10</sup>

## Glossar

### Arbeitszeitfragmentierung

„Arbeitszeitfragmentierung beschreibt dabei das Ausmaß der Zerlegung der (Tages-) Arbeitszeit in mehrere, getrennte Zeiteinheiten [...]. Dadurch entstehen mehrere kurze Arbeitsintervalle statt einer durchgehenden Arbeitsperiode, die jeweils durch nicht-erwerbsarbeitsbezogene Zeiten unterbrochen werden.“<sup>11</sup>

### Homeoffice

Mit Homeoffice ist hier die Möglichkeit gemeint, grundsätzlich auch von zu Hause aus arbeiten zu dürfen.<sup>12</sup>

### Kinder

Die zu Grunde liegende Fragestellung lautet: „Sind Sie für die Betreuung und Erziehung von einem oder mehreren Kindern verantwortlich?“<sup>13</sup>

### 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.<sup>14</sup>

### Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die zu Grunde liegende Fragestellung lautet: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, familiäre Aufgaben mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?“ Die Antworten „sehr häufig“ bzw. „oft“ wurden als Beleg für regelmäßige Vereinbarkeitsschwierigkeiten gewertet.<sup>15</sup>

---

10 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2026): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland: Fokus Sorgearbeit, WSI Report Nr. 109. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, S. 43.

11 Backhaus, Nils/Lott, Yvonne (2025): Arbeitszeitfragmentierung und Work-Life-Balance – Zeitliche Belastungen im Spannungsfeld von Geschlecht und Elternschaft. In: Sozialpolitik.ch Vol. 1/2025, S. 2.

12 Vgl. Lott, Yvonne (2020): Work-Life-Balance im Homeoffice. Was kann der Betrieb tun?, WSI-Report Nr. 24. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, S. 5f.

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

14 A. a. O.

15 A. a. O.

## Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von privaten Interessen und Beruf

Die zu Grunde liegende Fragestellung lautet: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, private Interessen mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?“ Gemeint ist hiermit z. B. fehlende Zeit für Hobbies, Freund\*innenschaften oder Erholung. Die Antworten „sehr häufig“ bzw. „oft“ wurden als Beleg für regelmäßige Vereinbarkeitsschwierigkeiten gewertet.<sup>16</sup>

## 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.<sup>17</sup>

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.<sup>18</sup>

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.<sup>19</sup>

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

In der Erhebung der Vereinbarkeitsitems konnten die Befragten jeweils zwischen vier Antwortkategorien wählen: „sehr häufig“, „oft“, „selten“ und „nie“. Die in den Grafiken abgebildeten Werte geben dabei jeweils die Summe der Anteile der beiden Antwortkategorien „oft“ und „sehr häufig“ an.

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 Analysekatoren vorliegen.

---

<sup>16</sup> Institut DGB-Index Gute Arbeit (2025b): Zusatzfragen 2025: Arbeitszeit. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit, auf Anfrage, S. 4.

<sup>17</sup> Vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit (2025): Jahresbericht 2025, Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2025. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit, S. 88.

<sup>18</sup> Vgl. a. a. O., S. 83.

<sup>19</sup> A. a. O., S. 88.

## Datentabellen zu den Grafiken

Tabelle Vereinbarkeit-01.1

Abhängig beschäftigte Frauen und Männer mit Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Kindern <sup>1)</sup> , Pflegeverantwortung <sup>2)</sup> und Erwerbsumfang in <b>Deutschland</b> (2025), in Prozent					
Kinder/Pflege/Erwerbsumfang		Geschlecht	Vereinbarkeitsprobleme		Insgesamt
			Sehr häufig/oft	Selten/nie	
		Frauen	23,8	76,2	100,0
		Männer	20,5	79,5	100,0
Kinder	mit	Frauen	36,7	63,3	100,0
		Männer	31,2	68,8	100,0
	ohne	Frauen	14,3	85,7	100,0
		Männer	14,7	85,3	100,0
Pflege- verantwortung	mit	Frauen	35,8	64,2	100,0
		Männer	30,0	70,0	100,0
	ohne	Frauen	21,8	78,2	100,0
		Männer	19,7	80,3	100,0
Erwerbs- umfang	Vollzeit	Frauen	25,4	74,6	100,0
		Männer	20,4	79,6	100,0
	Teilzeit	Frauen	22,3	77,7	100,0
		Männer	20,7	79,3	100,0

**Datenquelle:** DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnungen  
**Bearbeitung:** WSI GenderDatenPortal 2026  
**Anmerkungen:**  
 1) Frage in der Erhebung: "Sind Sie für die Betreuung und Erziehung von einem oder mehreren Kindern verantwortlich?"  
 2) Frage in der Erhebung: "Sind Sie (zudem) für die Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftiger Personen verantwortlich?"

Abhängig beschäftigte Frauen und Männer mit Problemen bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf nach Kindern <sup>1)</sup> , Pflegeverantwortung <sup>2)</sup> und Erwerbsumfang in <b>Deutschland</b> (2025), in Prozent					
Kinder/Pflege/Erwerbsumfang		Geschlecht	Vereinbarkeitsprobleme		Insgesamt
			Sehr häufig/oft	Selten/nie	
		Frauen	26,0	74,0	100,0
		Männer	23,0	77,0	100,0
Kinder	mit	Frauen	32,0	68,0	100,0
		Männer	25,1	74,9	100,0
	ohne	Frauen	21,7	78,3	100,0
		Männer	21,9	78,1	100,0
Pflegeverantwortung	mit	Frauen	34,8	65,2	100,0
		Männer	30,1	69,9	100,0
	ohne	Frauen	24,3	75,7	100,0
		Männer	22,5	77,5	100,0
Erwerbsumfang	Vollzeit	Frauen	29,5	70,5	100,0
		Männer	24,1	75,9	100,0
	Teilzeit	Frauen	22,9	77,1	100,0
		Männer	14,0	86,0	100,0

**Datenquelle:** DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnungen  
**Bearbeitung:** WSI GenderDatenPortal 2026  
**Anmerkungen:**  
1) Frage in der Erhebung: "Sind Sie für die Betreuung und Erziehung von einem oder mehreren Kindern verantwortlich?"  
2) Frage in der Erhebung: "Sind Sie (zudem) für die Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftiger Personen verantwortlich?"

## Literatur

Backhaus, Nils/Lott, Yvonne (2025): Arbeitszeitfragmentierung und Work-Life-Balance – Zeitliche Belastungen im Spannungsfeld von Geschlecht und Elternschaft.

In: Sozialpolitik.ch Vol. 1/2025,

<https://doi.org/10.18753/2297-8224-7038>, letzter Zugriff: 11.05.2026.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2025): Fachkräftesicherung? Nur mit guter Vereinbarkeit von Familie und Beruf! Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung.

Berlin: DGB Bundesvorstand, Abt. Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik,

<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++0a5b9210-2445-11f1-b730-bf8df7adf90b>,

letzter Zugriff: 11.05.2026.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2025a): 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: 11.05.2026.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2025b): Zusatzfragen 2025: Arbeitszeit.

Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit, auf Anfrage.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2021): Arbeiten im Homeoffice, Kompakt 01-2021.

Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit,

<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++664c54a4-d811-11eb-93de-001a4a160123>,

letzter Zugriff: 11.05.2026.

Lott, Yvonne (2020): Work-Life-Balance im Homeoffice. Was kann der Betrieb tun?

WSI-Report Nr. 24. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung,

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_54\\_2020.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_54_2020.pdf), letzter Zugriff: 11.05.2026.

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

Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025b): Erschöpfung nach der Arbeit bei Frauen und

Männern 2024. In: WSI GenderDatenPortal. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit 2022.

In: WSI GenderDatenPortal. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2026): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland: Fokus Sorgearbeit, WSI Report Nr. 109.

Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung,

<https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-009337>, letzter Zugriff: 11.05.2026.

[www.wsi.de/genderdatenportal](http://www.wsi.de/genderdatenportal)