

ARBEITSZEITAUTONOMIE VON ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTEN 2025

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Eugen Unrau, Anika Lindhorn

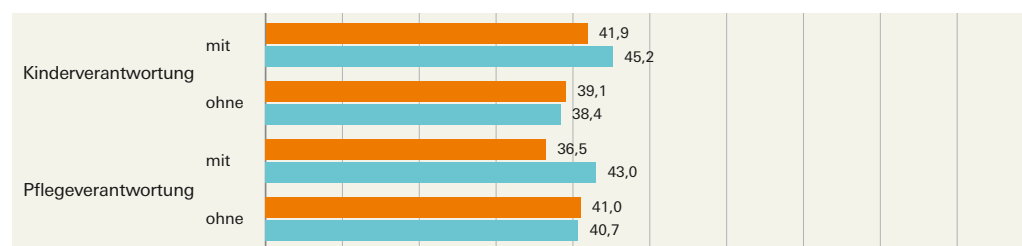
Männer mit Kind können am häufigsten von Arbeitszeitspielräumen profitieren – Frauen mit Kind und pflegende Frauen am seltensten

Grafik Autonomie_01.1

Frauen und Männer mit Möglichkeiten zur Arbeitszeitverkürzung nach Kindern¹ und Pflegeverantwortung² in Deutschland (2025), in Prozent

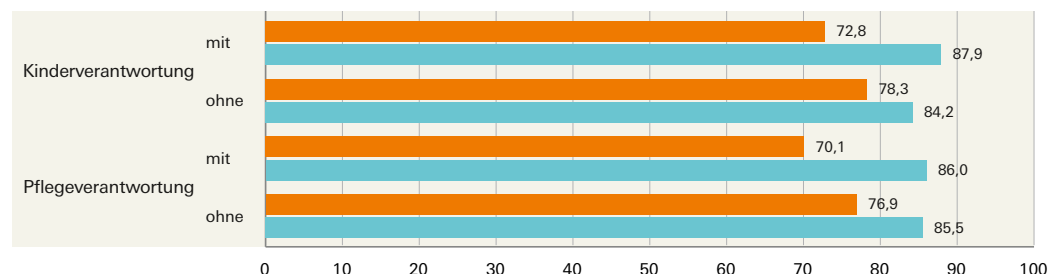


Möglichkeit, Arbeitszeit für einige Wochen zu verkürzen³



Frauen
Männer

Möglichkeit, kurzfristig einen Tag freizunehmen⁴



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?"

3 Frage in der Erhebung: "Welche Möglichkeiten haben Sie normalerweise in Ihrem Betrieb, Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit zu nehmen?"
Antwort: "Ich kann meine Arbeitszeit für einige Wochen verkürzen".

4 Frage in der Erhebung: "Welche Möglichkeiten haben Sie normalerweise in Ihrem Betrieb, Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit zu nehmen?"
Antwort: "Ich kann kurzfristig einen Tag frei nehmen".

Frauen und Männer können im Jahr **2025** unterschiedlich häufig auf die Möglichkeit zurückgreifen, ihren Arbeitsumfang einzuschränken, um sich so zusätzliche freie Zeit zu organisieren: etwa indem sie die eigene Arbeitszeit auf eigenen Wunsch hin für einige Wochen verkürzen oder sich kurzfristig mal einen Tag freinehmen (vgl. Grafik 1):

- **Arbeitszeit für einige Wochen verkürzen:** Grundsätzlich haben 40 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen genauso wie 41 Prozent der Männer diese Möglichkeit (vgl. Tabelle 1). Auffallend ist jedoch, dass sich hier gerade für Beschäftigte mit Care-Aufgaben unterschiedlich große Autonomiespielräume nach Geschlechtern abzeichnen: So sind abhängig beschäftigte Männer mit Care-Verantwortung für Kinder (45 Prozent) oder für Pflegebedürftige (43 Prozent) erkennbar häufiger in der Lage, die Arbeitszeit über einige Wochen hinweg selbstbestimmt zu verringern, als vergleichbare Frauen (42 Prozent bzw. 37 Prozent). Für abhängig Beschäftigte ohne Care-Verantwortung zeigt sich hingegen keine solche Geschlechterlücke.

Pflegende Frauen (37 Prozent) genauso wie Frauen und Männer ohne Kinder (38 bzw. 39 Prozent) haben seltener als andere die Möglichkeit, die Arbeitszeit temporär über einige Wochen hinweg zu verkürzen.

- **Sich kurzfristig einen Tag freinehmen:** Insgesamt 86 Prozent aller abhängig beschäftigten Männer – aber nur 76 Prozent der Frauen – können sich bei Bedarf kurzfristig einen Tag freinehmen (vgl. Tabelle 1). Auch hier zeigt sich ein deutlicher Gender Gap für die Beschäftigten mit Care-Verantwortung: Väter bekommen zu einem erkennbar größeren Anteil auf eigenen Wunsch einen Tag frei (88 Prozent) als Mütter (73 Prozent). Eine ebenso große Geschlechterlücke besteht zwischen pflegenden Männern (86 Prozent) und pflegenden Frauen (70 Prozent).

Pflegende Frauen können sich am seltensten kurzfristig einen Tag freinehmen (70 Prozent), während Väter dies am häufigsten können (88 Prozent).

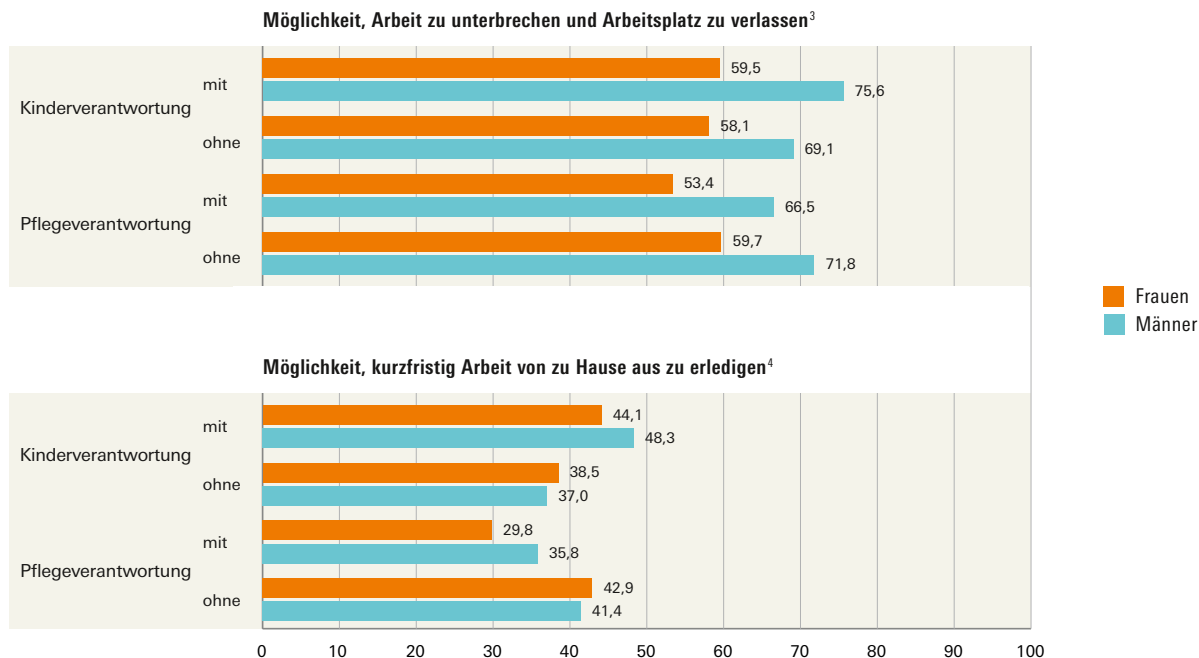
Frauen und Männer verfügen im Jahr **2025** zudem unterschiedlich häufig über die Möglichkeit, sich kurzfristig vom Arbeitsplatz zu entfernen und/oder von zu Hause aus zu arbeiten (vgl. Grafik 2 auf S. 3):

- **Arbeitsplatz verlassen:** Mit einem Anteil von 71 Prozent können abhängig beschäftigte Männer insgesamt merklich häufiger als Frauen (59 Prozent) ihren Arbeitstag unterbrechen, um sich vorübergehend vom Arbeitsplatz zu entfernen (vgl. Tabelle 2). Für das Verlassen des Arbeitsplatzes innerhalb des Arbeitstages zeigt sich ein vergleichsweise großer Gender Gap in Höhe von 11 bis 16 Prozentpunkten je nach Care-Situation. Frauen mit Kindern und genauso Frauen mit Pflegeaufgaben können seltener vom Arbeitsplatz weg als vergleichbare Männer. Aber auch Frauen ohne Care-Verantwortung haben seltener diese Option als Männer ohne Care-Verantwortung.

Am seltensten von allen können Frauen mit Pflegeverantwortung den Arbeitsplatz verlassen. Mit einem Anteil von 53 Prozent trifft dies nur knapp auf die Hälfte von ihnen zu, während immerhin zwei Drittel der Männer mit Pflegeverantwortung (67 Prozent) dies können. Am häufigsten können Väter im Laufe des Arbeitstages auch mal den Arbeitsplatz verlassen (76 Prozent).

- **Von zu Hause aus (weiter-)arbeiten:** Jeweils 41 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen und Männer können (auch kurzfristig) die Möglichkeit nutzen, die tägliche Arbeit von zu Hause aus zu erledigen oder dort fertigzustellen (vgl. Tabelle 2). Erneut zeigt sich aber gerade für Beschäftigte mit Care-Verantwortung eine erkennbare Geschlechterlücke: Mütter (44 Prozent) bzw. pflegende Frauen (30 Prozent) haben seltener die Möglichkeit auf das Home-Office auszuweichen als Väter (48 Prozent) bzw. pflegende Männer (36 Prozent). Eine Tätigkeit im Home-Office steht pflegenden Frauen am seltensten offen (30 Prozent), am häufigsten hingegen Vätern (48 Prozent).

Frauen und Männer mit Möglichkeit der Abwesenheit vom Arbeitsplatz nach Kindern¹ und Pflegeverantwortung² in Deutschland (2025), in Prozent



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?"

3 Frage in der Erhebung: "Welche Möglichkeiten haben Sie normalerweise in Ihrem Betrieb, Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit zu nehmen?"
Antwort: "Ich kann den Arbeitstag unterbrechen und meinen Arbeitsplatz verlassen".

4 Frage in der Erhebung: "Welche Möglichkeiten haben Sie normalerweise in Ihrem Betrieb, Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit zu nehmen?"
Antwort: "Ich kann kurzfristig Arbeit von zu Hause aus erledigen".

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

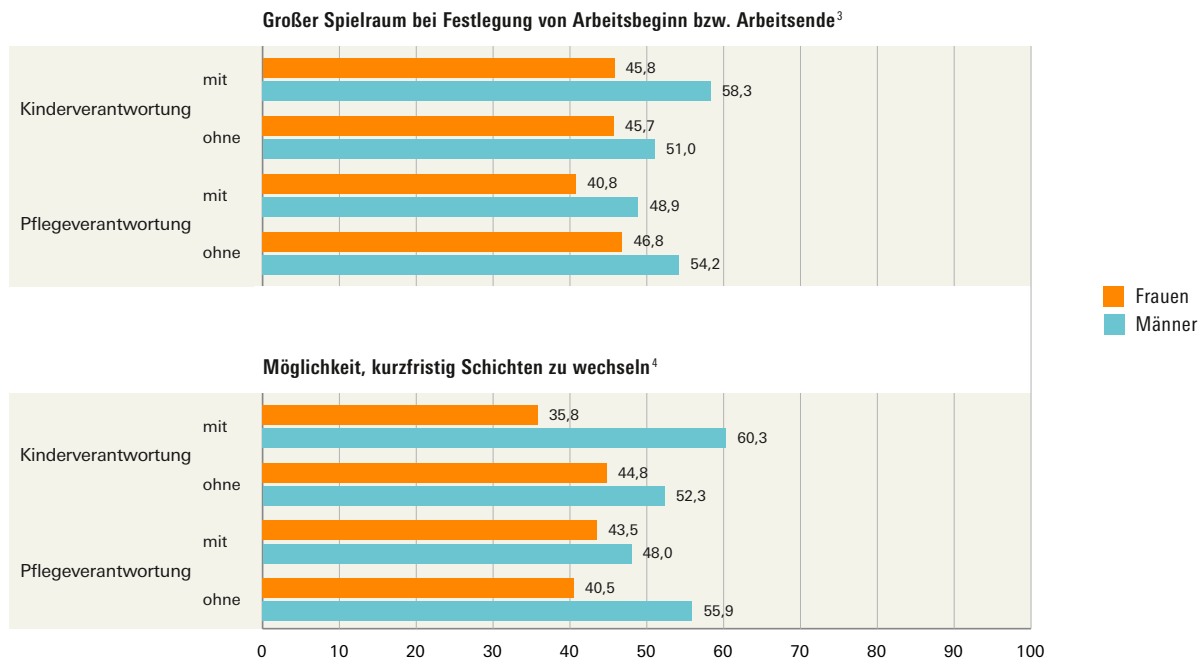
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2026

WSI

Und schließlich unterscheiden sich **Frauen und Männern im Jahr 2025** auch danach, welche Spielräume sie bei der Ausgestaltung ihrer Arbeitszeitlege haben (vgl. Grafik 3 auf S.4):

- **Einfluss auf Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende:** Nur eine Minderheit der abhängig beschäftigten Frauen (46 Prozent), aber eine knappe Mehrheit der Männer (54 Prozent), verfügt über große Spielräume bei der Festlegung des eigenen Arbeitsbeginns bzw. des eigenen Arbeitsendes (vgl. Tabelle 3). Die Geschlechterlücke beim selbstgesteuerten Arbeitsbeginn/-ende beträgt zwischen 5 und 12 Prozentpunkten zu Gunsten der Männer. Vor allem Väter können die tägliche Arbeitszeitlege sichtbar häufiger beeinflussen als Mütter. Bei pflegenden Frauen und Männern fällt der Gender Gap kleiner aus. Gleiches gilt für Frauen und Männer ohne Care-Verantwortung.
- **Kurzfristig Schichten wechseln:** Auch hier hat es nur eine Minderheit der abhängig beschäftigten Frauen (41 Prozent), im Vergleich zu einer Mehrheit der Männer (55 Prozent), selbst in der Hand, bei Bedarf kurzfristig die Schichten zu wechseln (vgl. Tabelle 3). Insbesondere für Eltern zeichnet sich eine sehr große Geschlechterlücke ab: 60 Prozent der Väter, aber nur 36 Prozent der Mütter können ihre Schichten auch noch kurzfristig wechseln.

Frauen und Männer mit Spielräumen bei der Lage der Arbeitszeit nach Kindern¹ und Pflegeverantwortung² in Deutschland (2025), in Prozent



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?"

3 Frage in der Erhebung: "Welche Möglichkeiten haben Sie normalerweise in Ihrem Betrieb, Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit zu nehmen?"
Antwort: "Ich habe einen großen Spielraum bei der Festlegung von Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende".

4 Frage in der Erhebung: "Welche Möglichkeiten haben Sie normalerweise in Ihrem Betrieb, Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit zu nehmen?"
Antwort: "Ich kann kurzfristig meine Schichten wechseln".

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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2026 **WSI**

Einfluss auf den tägliche Arbeitsbeginn oder das Arbeitsende bzw. die Lage der Schichten haben am ehesten Väter (58 bzw. 60 Prozent) – am seltensten hingegen pflegende Frauen (41 Prozent, Beginn und Ende des Arbeitstages) und Mütter (36 Prozent, Schichttausch).

Geschlechtervergleich: In vier der sechs betrachteten Dimensionen von Arbeitszeitautonomie schneiden Männer besser ab als Frauen. Sie können Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit häufiger als Frauen beeinflussen bzw. nach ihren Bedürfnissen gestalten. Die Lücke zwischen den Geschlechtern beträgt – je nach Dimension – zwischen 8 und 14 Prozentpunkten. Nur in zwei der sechs Dimensionen (Verkürzung der Arbeitszeitdauer über mehrere Wochen hinweg sowie Arbeiten von zu Hause aus) verfügen Frauen und Männer insgesamt gleich häufig über Autonomiespielräume.

Ursachen: Die bei abhängig beschäftigten Männern größere Arbeitszeitautonomie hängt eng mit der höheren Vollzeitquote von Männern zusammen. Denn Beschäftigte in Vollzeit haben häufiger Einfluss auf die Gestaltung ihrer eigenen Arbeitszeiten als solche in Teilzeit.¹

1 Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2023): Arbeitszeitreport Deutschland. Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, 2. korrigierte Auflage 2023. Dortmund: BAuA, S. 79 sowie S. 206f. Allerdings beziehen sich die Aussagen der BAuA teilweise auf etwas anders abgegrenzte Handlungsspielräume als die hier betrachteten (nämlich auf: Einfluss auf Beginn und Ende der Arbeitszeit, sich ein paar Stunden freinehmen können, sich ein paar Tage freinehmen bzw. Urlaub nehmen können). Über alle drei von der BAuA betrachteten Handlungsspielräume verfügen Männer erkennbar häufiger als Frauen.

Die Hälfte der abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland arbeitet hingegen in Teilzeit, was nur auf 14 Prozent der abhängig beschäftigten Männer zutrifft.² Neben einer Tätigkeit in Vollzeit tragen weitere strukturelle Einflüsse zur Erklärung von Handlungsspielräumen bei der Arbeitszeitgestaltung bei. Auch die Beschäftigung in einem größeren Betrieb mit mind. 250 Beschäftigten (häufiger als im mittelgroßen oder kleinen Betrieb) sowie eine Tätigkeit in der Industrie (häufiger als in den Dienstleistungen oder im Öffentlichen Dienst) machen solche Handlungsspielräume wahrscheinlicher. Diese beruflichen Merkmale treffen jedoch häufiger auf Männer als auf Frauen zu.³ Zudem sind Autonomiespielräume bei der Arbeitszeitgestaltung häufiger für Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion möglich als für andere Beschäftigte.⁴

Sofern die abhängig beschäftigten Frauen und Männer **Care-Verantwortung** tragen, fällt die Geschlechterlücke noch einmal besonders groß aus: In allen sechs betrachteten Dimensionen von Arbeitszeitautonomie sind es die Väter, die über die größten Handlungsspielräume verfügen, und in der Regel die pflegenden Frauen, die den geringsten Grad an Arbeitszeitautonomie aufweisen.

Elternschaft und Pflegeverantwortung machen die zeitliche **Vereinbarkeit von familiären Aufgaben mit den beruflichen Arbeitszeiten** grundsätzlich schwieriger.⁵ Für eine gelingende Vereinbarkeit von privaten/familiären und beruflichen Zeiten ist die eigene Arbeitszeitsituation von großer Bedeutung, genauso wie die Möglichkeit zur punktuellen Anpassung der Arbeitszeitdauer an familiäre Ereignisse. Umso wichtiger ist es gerade für abhängig Beschäftigte mit Care-Verantwortung (Kinder, Pflege), dass sie über Möglichkeiten zur kurzfristigen Anpassung ihrer eigenen Arbeitszeitsituation an familiäre/private Bedürfnisse haben, etwa weil kurzfristig Störungen im Betreuungsablauf der Kinder auftreten oder sich spontaner Handlungsbedarf bei den gepflegten Personen ergibt.

Aus diesem Grund ist es besonders besorgniserregend, wenn gerade abhängig beschäftigte Frauen, die im Durchschnitt einen größeren Anteil an Pflegeverantwortung für Kinder oder zu pflegende Personen übernehmen als Männer, über weniger Handlungsspielräume bei der Arbeitszeitgestaltung verfügen.⁶ „Insgesamt haben also Beschäftigte, die aufgrund von zeitlichen Betreuungsaufgaben im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von zeitlicher und räumlicher Flexibilität profitieren könnten, seltener Zugang zu diesen Ressourcen.“⁷ Es wundert dann auch nicht, dass abhängig beschäftigte Frauen (24 Prozent) häufiger als Männer (21 Prozent) über **Vereinbarkeitsprobleme** klagen – und dabei Mütter (37 Prozent) und pflegende Frauen (36 Prozent) in besonderem Ausmaß.⁸

2 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lindhorn, Anika (2025): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2023. In: WSI GenderDatenPortal. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

3 Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2023): Arbeitszeitreport Deutschland. Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, 2. korrigierte Auflage 2023. Dortmund: BAuA, S. 80 sowie S. 206f. Vgl. dazu auch: Institut DGB-Index Gute Arbeit (2025a): Jahresbericht 2025 – Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2025. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit, S. 36f.

4 Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2023): Arbeitszeitreport Deutschland. Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, 2. korrigierte Auflage 2023. Dortmund: BAuA, S. 80 sowie S. 206f. Vgl. zusätzlich Institut DGB-Index Gute Arbeit (2025a): Jahresbericht 2025 – Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2025. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit, S. 36f.

5 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lindhorn, Anika (2026): Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben und Beruf 2025. In: WSI GenderDatenPortal. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

6 Dies gilt auch für mit dem Arbeitgeber abgeschlossene Vereinbarungen über das Arbeiten von zu Hause aus: am häufigsten verfügen Väter darüber, am seltensten Frauen ohne Kind (vgl. Engelmeier, Ines/Nold, Johanna (2025): Arbeitszeiten – Chancen und Herausforderungen für die Vereinbarkeit. In: WSI Mitteilungen Nr. 01. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 52f.) Vgl. dazu auch Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit (inkl. Fürsorgearbeit und Ehrenamt) 2022. In: WSI GenderDatenPortal. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

7 Engelmeier, Ines/Nold, Johanna (2025): Arbeitszeiten – Chancen und Herausforderungen für die Vereinbarkeit. In: WSI Mitteilungen Nr. 01. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 53.

8 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lindhorn, Anika (2026): Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben und Beruf 2025. In: WSI GenderDatenPortal. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Die Ergebnisse der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zeigen, dass Beschäftigte mit mehr Arbeitszeitautonomie zum einen zufriedener mit ihrer Vereinbarkeitssituation sind.⁹ Zum anderen weisen solche Beschäftigte auch häufiger einen guten allgemeinen **Gesundheitszustand** auf, während Beschäftigte mit weniger Handlungsspielraum bei den Arbeitszeiten häufiger von gesundheitlichen Problemen berichten, wie etwa körperliche Erschöpfung oder Rückenschmerzen.^{10/11}

Fazit: Die Ergebnisse sensibilisieren dafür, dass fehlende Arbeitszeitautonomie, Vereinbarkeitsprobleme, Erschöpfung und Gesundheitsprobleme wechselseitig zusammenhängen, wovon insbesondere Mütter und pflegende Frauen berichten können.¹²

Glossar

Kinderverantwortung

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

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 Pflegeaufgaben.¹⁴

9 Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2023): Arbeitszeitreport Deutschland. Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, 2. korrigierte Auflage 2023. Dortmund: BAuA, S. 83 sowie S. 206f.

10 Vgl. a. a. O., S. 82f. sowie S. 206f.

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

12 Vgl. ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (2026): Wie Arbeitszeitrealitäten auf Vereinbarkeit und Gesundheit wirken. Daten des DGB-Index Gute Arbeit für den Dienstleistungssektor. Berlin: ver.di, S. 27ff.

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

14 A. a. O.

Datentabellen zu den Grafiken

Tabelle Autonomie-01.1

Frauen und Männer mit Möglichkeiten zur Arbeitszeitverkürzung nach Kindern ¹⁾ und Pflegeverantwortung ²⁾ in Deutschland (2025), in Prozent					
Möglichkeit, Arbeitszeit für einige Wochen zu verkürzen ³⁾		Geschlecht	Ja	Nein	Insgesamt
Insgesamt		Frauen	40,3	59,7	100,0
		Männer	41,0	59,0	100,0
Kinder	mit	Frauen	41,9	58,1	100,0
		Männer	45,2	54,8	100,0
	ohne	Frauen	39,1	60,9	100,0
		Männer	38,4	61,6	100,0
Pflege- verantwortung	mit	Frauen	36,5	63,5	100,0
		Männer	43,0	57,0	100,0
	ohne	Frauen	41,0	59,0	100,0
		Männer	40,7	59,3	100,0
Möglichkeit kurzfristig einen Tag freizunehmen ⁴⁾		Geschlecht	Ja	Nein	Insgesamt
Insgesamt		Frauen	76,0	24,0	100,0
		Männer	85,6	14,4	100,0
Kinder	mit	Frauen	72,8	27,2	100,0
		Männer	87,9	12,1	100,0
	ohne	Frauen	78,3	21,7	100,0
		Männer	84,2	15,8	100,0
Pflege- verantwortung	mit	Frauen	70,1	29,9	100,0
		Männer	86,0	14,0	100,0
	ohne	Frauen	76,9	23,1	100,0
		Männer	85,5	14,5	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?"					
3) Frage in der Erhebung: "Welche Möglichkeiten haben Sie normalerweise in Ihrem Betrieb, Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit zu nehmen?" Antwort: "Ich kann meine Arbeitszeit für einige Wochen verkürzen".					
4) Frage in der Erhebung: "Welche Möglichkeiten haben Sie normalerweise in Ihrem Betrieb, Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit zu nehmen?" Antwort: "Ich kann kurzfristig einen Tag frei nehmen".					

Frauen und Männer mit der Möglichkeit der Abwesenheit vom Arbeitsplatz nach Kindern ¹⁾ und Pflegeverantwortung ²⁾ in Deutschland (2025) , in Prozent					
Möglichkeit, Arbeit zu unterbrechen und Arbeitsplatz zu verlassen ³⁾		Geschlecht	Ja	Nein	Insgesamt
Insgesamt		Frauen	58,7	41,3	100,0
		Männer	71,4	28,6	100,0
Kinder	mit	Frauen	59,5	40,5	100,0
		Männer	75,6	24,4	100,0
	ohne	Frauen	58,1	41,9	100,0
		Männer	69,1	30,9	100,0
Pflege- verantwortung	mit	Frauen	53,4	46,6	100,0
		Männer	66,5	33,5	100,0
	ohne	Frauen	59,7	40,3	100,0
		Männer	71,8	28,2	100,0
Möglichkeit, kurzfristig Arbeit von zu Hause aus zu erledigen ⁴⁾		Geschlecht	Ja	Nein	Insgesamt
Insgesamt		Frauen	40,8	59,2	100,0
		Männer	41,0	59,0	100,0
Kinder	mit	Frauen	44,1	55,9	100,0
		Männer	48,3	51,7	100,0
	ohne	Frauen	38,5	61,5	100,0
		Männer	37,0	63,0	100,0
Pflege- verantwortung	mit	Frauen	29,8	70,2	100,0
		Männer	35,8	64,2	100,0
	ohne	Frauen	42,9	57,1	100,0
		Männer	41,4	58,6	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?"					
3) Frage in der Erhebung: "Welche Möglichkeiten haben Sie normalerweise in Ihrem Betrieb, Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit zu nehmen?" Antwort: "Ich kann den Arbeitstag unterbrechen und meinen Arbeitsplatz verlassen".					
4) Frage in der Erhebung: "Welche Möglichkeiten haben Sie normalerweise in Ihrem Betrieb, Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit zu nehmen?" Antwort: "Ich kann kurzfristig Arbeit von zu Hause aus erledigen".					

Frauen und Männer mit Spielräumen bei der Lage der Arbeitszeit nach Kindern ¹⁾ und Pflegeverantwortung ²⁾ in Deutschland (2025), in Prozent					
Großer Spielraum bei der Festlegung von Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende ³⁾		Geschlecht	Ja	Nein	Insgesamt
Insgesamt		Frauen	45,8	54,2	100,0
		Männer	53,7	46,3	100,0
Kinder	mit	Frauen	45,8	54,2	100,0
		Männer	58,3	41,7	100,0
	ohne	Frauen	45,7	54,3	100,0
		Männer	51,0	49,0	100,0
Pflege- verantwortung	mit	Frauen	40,8	59,2	100,0
		Männer	48,9	51,1	100,0
	ohne	Frauen	46,8	53,2	100,0
		Männer	54,2	45,8	100,0
Möglichkeit, kurzfristig Schichten zu wechseln ⁴⁾		Geschlecht	Ja	Nein	Insgesamt
Insgesamt		Frauen	41,2	58,8	100,0
		Männer	55,3	44,7	100,0
Kinder	mit	Frauen	35,8	64,2	100,0
		Männer	60,3	39,7	100,0
	ohne	Frauen	44,8	55,2	100,0
		Männer	52,3	47,7	100,0
Pflege- verantwortung	mit	Frauen	43,5	56,5	100,0
		Männer	48,0	52,0	100,0
	ohne	Frauen	40,5	59,5	100,0
		Männer	55,9	44,1	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?"					
3) Frage in der Erhebung: "Welche Möglichkeiten haben Sie normalerweise in Ihrem Betrieb, Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit zu nehmen?" Antwort: "Ich habe einen großen Spielraum bei der Festlegung von Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende".					
4) Frage in der Erhebung: "Welche Möglichkeiten haben Sie normalerweise in Ihrem Betrieb, Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit zu nehmen?" Antwort: "Ich kann kurzfristig meine Schichten wechseln".					

Methodische Anmerkungen

Die vorliegenden Analysen zur Arbeitszeitautonomie von abhängig beschäftigten Frauen und Männern basieren auf den Daten des DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2025. Die Repräsentativbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wird seit 2011 vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH) durchgeführt. Für die Hauptbefragung werden jedes Jahr 4.000 computergestützte, telefonische Interviews (CATI) mit abhängig Beschäftigten geführt. Seit 2012 wird die Befragung im jährlichen Turnus mit einem jeweils identischen Fragebogen durchgeführt.¹⁵

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Instrument für die Messung der Qualität der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmer*innen. Bei der Ermittlung der Arbeitsqualität steht das Urteil der Beschäftigten im Mittelpunkt. Dazu werden Ressourcen und Belastungen ihrer Arbeit sowie die Einkommenssituation und die Beschäftigungssicherheit abgefragt.¹⁶

Befragt werden Arbeitnehmer*innen der Altersgruppe 15 bis unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter (2025: 66 Jahre) aus allen Branchen- und Beschäftigungsgruppen. Bei der Erhebung werden abhängig Beschäftigte (ohne Auszubildende) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden und mehr befragt.¹⁷

Die dargestellten Kategorien wurden direkt aus dem DGB-Index Gute Arbeit übernommen (siehe Anmerkungen unter den Grafiken und im Glossar). Die in den Grafiken abgebildeten Werte stellen dabei jeweils die Antwortkategorie „ja“ dar.

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.¹⁸

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.

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

16 Vgl. a. a. O., S. 83.

17 Vgl. a. a. O., S.88.

18 A. a. O.

Literatur

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2023): Arbeitszeitreport Deutschland. Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, 2. korrigierte Auflage 2023. Dortmund: BAuA, www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507, letzter Zugriff: 26.08.2026.

Engelmeier, Ines/Nold, Johanna (2025): Arbeitszeiten – Chancen und Herausforderungen für die Vereinbarkeit. In: WSI Mitteilungen Nr. 01, S. 47–55. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

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: 26.08.2026.

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

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

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

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lindhorn, Anika (2026): Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben und Beruf 2025. In: WSI GenderDatenPortal. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lindhorn, Anika (2025): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2023. 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: 26.08.2026.

Ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (2026): Wie Arbeitszeitrealitäten auf Vereinbarkeit und Gesundheit wirken. Daten des DGB-Index Gute Arbeit für den Dienstleistungssektor. Berlin: ver.di, <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/arbeitszeit/++co++fb31dfb8-f05c-11f0-913e-533077807913>, letzter Zugriff: 26.08.2026.

www.wsi.de/genderdatenportal