

REPORT

Nr. 109, Februar 2026

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

STAND DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DEUTSCHLAND: FOKUS SORGEARBEIT

Svenja Pfahl, Eugen Unrau, Yvonne Lott

AUF EINEN BLICK

Wie fällt der Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem deutschen Arbeitsmarkt aus und welche Entwicklungen zeigen sich in den letzten Jahren? Welchen Einfluss hat insbesondere Fürsorgearbeit für Kinder und/oder pflegedürftige Personen auf geschlechterbezogene Unterschiede bei Erwerbsarbeit und Einkommen? Anhand zentraler Indikatoren aus dem WSI GenderDatenPortal (www.wsi.de/genderdatenportal) – mit einem Fokus auf Elternschaft und Sorgeverantwortung – liefert der vorliegende Report eine knappe und zusammenfassende Übersicht über den aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung in Deutschland.

Die Analysen zeigen, dass sich positive Trends der Geschlechtergleichstellung vor allem bei den Einkommen und Rentenansprüchen (für Frauen) fortgesetzt haben. Bei der Erwerbsbeteiligung, den Teilzeitquoten sowie der Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit stagniert die Geschlechterungleichheit hingegen auf hohem Niveau. Hintergrund hierfür sind die geschlechterspezifische Arbeitsteilung, die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und das gerade in Paarhaushalten vorherrschende sogenannte Zuverdienermodell, in welchem die Männer in Vollzeit und die Frauen in Teilzeit erwerbstätig sind, während die Frauen den Großteil der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit leisten.



Auf einen Blick	1
1 Einleitung	3
2 Methodisches Vorgehen	3
3 Ergebnisse auf einen Blick	4
4 Erwerbsarbeit	7
4.1 Erwerbsbeteiligung	8
4.2 Aktive Erwerbstätigkeit nach Elternschaft	9
4.3 Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten	10
4.4 Arbeitszeitkonstellationen in Paarhaushalten	11
4.5 Geringfügige Beschäftigung als Haupterwerbstätigkeit	12
4.6 Erschöpfung nach der Arbeit	13
4.7 Arbeitsbelastungen: Unterbrechungen, Zeitdruck, emotionale Selbstkontrolle sowie ausreichendes Einkommen und Rente	14
5 Zeit	16
5.1 Gender Working Time Gap	17
5.2 Teilzeitquoten	18
5.3 Teilzeitquoten nach Elternschaft	19
5.4 Teilzeit und Vollzeit nach Alter	20
5.5 Gründe für Teilzeitarbeit	22
5.6 Erwerbsarbeitszeitwünsche	23
6 Sorgearbeit	25
6.1 Bezahlte und unbezahlte Arbeit	26
6.2 Unbezahlte Tätigkeiten nach Elternschaft	27
6.3 Zeitaufwand für Kinderbetreuung	28
6.4 Gemeinsame Zeit mit den Kindern	29
6.5 Inanspruchnahme von Elterngeld	30
6.6 Dauer des Elterngeldbezugs	31
6.7 Höhe des Elterngeldes	32
6.8 Institutionelle Kinderbetreuung I: Ganztagsbetreuung	33
6.9 Institutionelle Kinderbetreuung II: Betreuungsquoten für unter 3-Jährige	34
6.10 Pflegeverantwortung und Zeitaufwand für Pflege	35
7 Einkommen	36
7.1 Gender Pay Gap	37
7.2 Unterer Entgeltbereich	38
7.3 Überwiegender Lebensunterhalt	39
7.4 Langfristige Existenzsicherung	40
7.5 Gender Pension Gap	42
8 Politische Schlussfolgerungen und Ausblick	43
Literatur	44
Datenanhang	45

Svenja Pfahl

Geschäftsführerin SowiTra
(Institut für sozialwissenschaftlichen
Transfer, Berlin)
svenja.pfahl@sowitra.de

Eugen Unrau

Wissenschaftlicher Mitarbeiter,
SowiTra (Institut für sozialwissen-
schaftlichen Transfer, Berlin)
eugen.unrau@sowitra.de

Dr. Yvonne Lott

Referatsleiterin Geschlechterforschung,
WSI der Hans-Böckler-Stiftung
yvonne-lott@boeckler.de

1 EINLEITUNG

Dieser Report beleuchtet den aktuellen Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern – unter besonderer Berücksichtigung von Personen mit und ohne Sorgearbeit – in den zentralen Bereichen Erwerbsarbeit, Zeit, Sorgearbeit und Einkommen. Damit knüpft er an frühere WSI-Gleichstellungsberichte (Lott et al. 2022) an und geht der Frage nach, wie es um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland steht. Zusätzlich wird dabei – sofern es die Datenlage zulässt – die Frage gestellt, wie sich die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern mit und ohne Kinder unterscheiden. Der Report hat also zwei zentrale Anliegen: Er zeigt, wie sich die Gleichstellung von Frauen und Männern in den letzten Jahren entwickelt hat, und beleuchtet, welche Probleme und langfristigen Folgen mit der ungleich verteilten Verantwortung für Sorgearbeit verbunden sind.

2 METHODISCHES VORGEHEN

Um Aussagen über die Entwicklung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland treffen zu können, orientiert sich dieser Report an bekannten Indikatoren aus vier von sieben Handlungsfeldern¹ (Tabelle 1), wie sie bereits in früheren Reporten betrachtet wurden (Pfahl et al. 2025; Pfahl et al. 2023). Eine detaillierte Erläuterung der Indikatorenwahl und der jeweiligen Datengrundlage findet sich an anderer Stelle (Hobler et al. 2020). In dem vorliegenden Report liegt ein besonderes Augenmerk auf Indikatoren, die mit Elternschaft und der Übernahme von Sorgearbeit verbunden sind.

Indikatoren in den vier Handlungsfeldern

Bereich	Indikatoren
Erwerbsarbeit	(1) Erwerbsbeteiligung: Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten (2) Aktive Erwerbstätigkeit nach Elternschaft: Quote der aktiv Erwerbstätigen nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes (3) Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten: Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten mit/ohne Kind(er) (4) Arbeitszeitkonstellationen in Paarhaushalten: Vollzeit- und Teilzeitquoten in Paarhaushalten mit/ohne Kind(er) (5) Geringfügige Beschäftigung als Haupterwerbstätigkeit: ausschließlich geringfügig Beschäftigte (6) Erschöpfung nach der Arbeit: Erschöpfung nach der Arbeit nach Erwerbsumfang und Alter (7) Arbeitsbelastungen: Unterbrechungen, Zeitdruck, emotionale Kontrolle
Zeit	(1) Gender Time Gap: Geschlechterbezogener Abstand der Wochenarbeitszeiten (2) Teilzeit: Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten (3) Teilzeitquoten nach Elternschaft: Teilzeitquoten der aktiv Erwerbstätigen nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes (4) Teilzeit und Vollzeit nach Alter: Vollzeit, Teilzeit und geringfügige Beschäftigung nach Altersgruppen (5) Gründe für Teilzeitarbeit: Gründe für die Teilzeittätigkeit aktiv erwerbstätiger Frauen und Männer nach Elternschaft (6) Erwerbsarbeitszeitwünsche: Gewünschte und tatsächliche Wochenarbeitszeiten nach Elternschaft
Sorgearbeit	(1) Bezahlte und unbezahlte Arbeit: Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes (2) Unbezahlte Tätigkeiten nach Elternschaft: Zeitaufwand für unbezahlte Tätigkeiten nach Elternschaft (3) Zeitaufwand für Kinderbetreuung: Zeitaufwand für Kinderbetreuung nach Haushaltstyp und Alter des jüngsten Kindes (4) Bewertung gemeinsamer Zeit mit den Kindern: Bewertung des Zeitaufwands für die Kinder und die Erwerbsarbeit (5) Inanspruchnahme von Elterngeld: Anteil der Frauen und Männer, die Elterngeld bezogen haben, nach Geburtsjahr des Kindes (6) Dauer des Elterngeldbezugs: Bezugsdauer des Elterngeldes, nach Geburtsjahr des Kindes (7) Höhe des Elterngeldes: Höhe des monatlichen Basiselterngelds- und ElterngeldPlus-Anspruchs, nach Geburtsjahr des Kindes (8) Institutionelle Kinderbetreuung I: Ganztagsbetreuungsquoten (9) Institutionelle Kinderbetreuung II: Betreuungsquoten für unter 3-Jährige (10) Pflegeverantwortung und Zeitaufwand für Pflege: Zeitaufwand von Erwerbstätigen für Pflege
Einkommen	(1) Gender Pay Gap: Geschlechterbezogener durchschnittlicher Verdienstabstand (2) Unterer Entgeltbereich: Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit einem Bruttomonatsentgelt im unteren Entgeltbereich (3) Überwiegender Lebensunterhalt: Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes (4) Langfristige Existenzsicherung: Abhängig Beschäftigte mit langfristiger Existenzsicherung aus eigenem Erwerbseinkommen (5) Gender Pension Gap: Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen

¹ Aufgrund des Fokus auf Sorgearbeit und Einschränkungen in der Verfügbarkeit von Daten betrachtet der Report die Handlungsfelder Bildung, Transformation und Mitbestimmung nicht.

3 ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

Ein Abbau von geschlechterbezogener Ungleichheit zeigt sich vor allem beim Gender Pay Gap und dem Gender Pension Gap, der langfristigen Existenzsicherung von Frauen sowie ihrer sinkenden Betroffenheit von niedrigen Vollzeiteinkommen. Beharrliche geschlechterbezogene Ungleichheiten zeigen sich jedoch bei der Erwerbsbeteiligung, dem Gender Working Time Gap, den Teilzeitquoten von Frauen und Männern und ihren Gründen für Teilzeitarbeit sowie bei der höheren arbeitsbedingten Erschöpfung von Frauen. Diese Ungleichheiten sind in Deutschland weiterhin mit einer stark ausgeprägten geschlechterspezifischen Arbeitsteilung verbunden, die sich in einer höheren Gesamtarbeitszeit von Frauen, einer stärkeren Übernahme von unbezahlter Haus- und Sorgearbeit, längeren Elterngeldzeiten (bei niedrigerem Elterngeld) und häufigerer Übernahme von Pflegeaufgaben durch Frauen zeigt.

Neben dem Geschlecht zeigt sich insbesondere die Sorgeverantwortung für Kinder – meist gemessen über das Zusammenleben mit Kindern im selben Haushalt – als ein Faktor, der in deutlichem Zusammenhang mit einer unterschiedlichen Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern steht. Dies zeigt sich bei der Erwerbsbeteiligung, den Erwerbs- sowie Arbeitszeitkonstellationen in Paarhaushalten, der Teilzeitquote, den Gründen für ausgeübte Teilzeitarbeit, der Dauer der gewünschten Erwerbsarbeitszeit, der Gesamtarbeitszeit pro Woche bzw. der Verteilung von unbezahlter Haus- und Sorgearbeit, dem Zeitaufwand für Kinderbetreuung, der Bewertung von Erwerbs- versus Kinderbetreuungszeiten, der Nutzung des Elterngeldes (inklusive der Dauer und der Höhe des Elterngeldbezugs), der Nutzung von institutioneller Kinderbetreuung, der Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts sowie der langfristigen Existenzsicherung von Frauen und Männern. Für all diese im Folgenden vorgestellten Indikatoren erlaubt die Datenverfügbarkeit eine differenzierte Darstellung der Unterschiede zwischen Frauen und Männern einerseits (Geschlecht) und zwischen Frauen und Männern mit und ohne Kinder andererseits (Sorgeverantwortung). Die Befunde deuten darauf hin, dass Unterschiede weniger mit dem Geschlecht als solchem zusammenhängen, sondern mit der geschlechterspezifischen Aufteilung von Sorgearbeit.

Für eine Reihe anderer Arbeitsmarktindikatoren sind keine vergleichenden amtlichen Daten für Frauen und Männer mit und ohne Sorgeverantwortung für Kinder (und zugleich nach Alter, nach Vollzeit/Teilzeit etc.) verfügbar oder wenn, nur unter hohem Zeit- und Kostenaufwand ermittelbar. Dazu gehören etwa der Gender Pay Gap, der Gender Pension Gap, ein Vollzeiteinkommen im unteren Entgeltbereich, die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten mit dem Gender Working Time

Gap, die ausschließlich geringfügige Beschäftigung, die Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit nach Alter, die Erschöpfung nach der Arbeit oder die Häufigkeit von Arbeitsbelastungen. Hier kann lediglich hilfsweise über das Lebensalter bzw. die Fokussierung auf die mittlere Lebensphase der Versuch unternommen werden, die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern mit Sorgeverantwortung für Kinder darzustellen (so bei den Indikatoren: Teilzeit und Vollzeit nach Alter, Erschöpfung nach der Arbeit).

Noch viel dramatischer erweist sich die Datenlage, wenn es darum geht, die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männer mit und ohne Sorgeverantwortung für pflegebedürftige Personen darzulegen. Obwohl auch diese Art von Sorgearbeit enorme Auswirkungen auf Erwerbsbeteiligung, Arbeitszeiten und Einkommen von pflegenden, erwerbstätigen Frauen und Männern hat, spielt Pflegeverantwortung als Differenzierungsmerkmal im Kontext der gängigen, amtlichen Arbeitsmarktindikatoren bisher so gut wie keine Rolle. Und nimmt daher – notgedrungen – bei der folgenden Darstellung der empirischen Ergebnisse ebenfalls nur eine Randposition ein. Es bleibt daher zu kritisieren, dass die Nicht-Erhebung von Pflegeverantwortung im Kontext von Arbeitsmarktdaten zur Unterschätzung dieser Form von Sorgearbeit und damit zur Verschleierung der Ursachen für die Arbeitsmarktunterschiede zwischen Frauen und Männern beiträgt.

In den folgenden vier Blöcken werden die erkennbaren Geschlechterunterschiede als auch Unterschiede nach Sorgeverantwortung für die Themenbereiche Erwerbsarbeit, Zeit, Sorgearbeit und Einkommen zunächst in knapper Form zusammengefasst. Die dem jeweils zugrundeliegenden Daten und Fakten finden sich dann detailliert in den **Kapiteln 4 bis 7**.

Erwerbsarbeit: Die Erwerbs- und Arbeitszeitmuster variieren deutlich nach Kindern im Haushalt – mit negativen Folgen für die Frauen

Der geschlechterbezogene Abstand bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern stagniert in den letzten Jahren recht beharrlich bei sieben bis acht Prozentpunkten. Eine aktive Erwerbsbeteiligung ist für Männer wahrscheinlicher als für Frauen – unterscheidet sich jedoch nicht nur entlang des Geschlechts, sondern ebenfalls entlang der Frage von Elternschaft. Männer mit Kindern in Deutschland sind besonders häufig aktiv erwerbstätig, Frauen mit Kindern besonders selten (vgl. **Kapitel 4.1** und **Kapitel 4.2**). Gerade die Erwerbskonstellationen bzw. Arbeitszeitmuster unterscheiden sich in Paarhaushalten mit Kindern deutlich: Wenn Kinder im Haushalt vorhanden sind, fällt der Anteil

der Paare mit einem männlichen Alleinverdiener doppelt so hoch aus wie bei Paaren ohne Kinder. Eine Vollzeit-Vollzeit-Konstellation ist nur in Paarhaushalten ohne Kinder dominierendes Arbeitszeitmuster, während die Partner in Haushalten mit Kindern mehrheitlich in einer Vollzeit (Mann) – Teilzeit (Frau) – Konstellation arbeiten (vgl. **Kapitel 4.3** und **Kapitel 4.4**).

In Deutschland ist die ausschließlich geringfügige Beschäftigung im Jahr 2023 eine Erwerbsform, die überwiegend von Frauen ausgeübt wird (vgl. **Kapitel 4.5**)., gerade weil sie einen Großteil der Haus- und Sorgearbeit übernehmen (siehe unten). Zugleich erfahren abhängig beschäftigte Frauen in ihrer Erwerbsarbeit eine starke Beanspruchung: Frauen sind nach der Arbeit deutlich häufiger als Männer zu erschöpft, um sich anschließend noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Das trifft auf die Hälfte aller Frauen zu, aber nur auf ein gutes Drittel der Männer. Diese Geschlechterlücke bei der arbeitsbedingten Erschöpfung zeigt sich sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte. Bei Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und einer Selbstkontrolle ihrer Gefühle in der Arbeit erweisen sich Frauen als deutlich belasteter als Männer (vgl. **Kapitel 4.7**).

Zeit: Teilzeitarbeit als wesentliches Merkmal im Lebensverlauf von Frauen

Der Gender Working Time Gap, das heißt der geschlechterbezogene Abstand zwischen Frauen und Männern bei den durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeiten, beträgt aktuell noch 7,5 Stunden/Woche. Er ist seit rund 15 Jahren leicht rückläufig, was auf einen langsamen Rückgang der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeiten der Männer zurückzuführen ist. Die durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeiten der Frauen sind hingegen konstant geblieben (vgl. **Kapitel 5.1**). Einer der Hauptgründe für das Fortbestehen des Gender Working Time Gap ist der höhere Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen in Deutschland. Fast jede zweite erwerbstätige Frau in Deutschland (aber nur jeder achte Mann) arbeitet normalerweise weniger als 32 Stunden pro Woche (vgl. **Kapitel 5.2**).

Erneut variiert der Umfang der (aktiven) Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern nach Kindern im Haushalt. Frauen mit Kindern sind grundsätzlich 1,7-mal häufiger in Teilzeit tätig als Frauen ohne Kinder – Männer mit Kindern dagegen sogar seltener in Teilzeit als Männer ohne Kinder (vgl. **Kapitel 5.3**). Teilzeitarbeit spielt für Frauen und Männer in Abhängigkeit vom Alter eine unterschiedliche Rolle: Gerade in der mittleren Lebensphase (30. bis 55. Lebensjahr) ist Teilzeitarbeit für Frauen und Männer unterschiedlich wichtig. Ab dem 30. Lebensjahr nehmen Frauen verstärkt eine Tätigkeit in Teilzeit auf, Männer sind zu dem Zeitpunkt jedoch fast ausschließlich nur noch in Vollzeit erwerbstätig (vgl. **Kapitel 5.4**). Gefragt nach

den Gründen für Teilzeitarbeit nennen Frauen und Männer deutlich unterschiedliche Gründe. Für Frauen sind familiäre Betreuungsaufgaben ein viel wichtigerer Auslöser für Teilzeitarbeit als für Männer. Männer sind stattdessen häufiger als Frauen wegen fehlender Vollzeitstellen sowie aufgrund von Aus- oder Fortbildungszeiten in Teilzeit tätig. Dies gilt für alle Frauen im Vergleich zu allen Männern, und am stärksten für Frauen mit Kindern im Vergleich zu Männern mit Kindern (vgl. **Kapitel 5.5**).

Sowohl Frauen als auch Männer – und noch deutlicher diejenigen mit Kindern – wünschen sich eine deutliche Verkürzung ihrer wöchentlichen Erwerbsarbeitszeiten: Frauen möchten im Durchschnitt 3,8 und Männer sogar 4,4 Stunden/Woche kürzer arbeiten. Unter den Vollzeitbeschäftigten sind es die Frauen mit Kindern, die sich die kürzesten Erwerbsarbeitszeiten wünschen und am deutlichsten reduzieren möchten. Doch auch Männer mit Kindern in Vollzeit haben einen ausgeprägten Verkürzungswunsch. Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit Kindern wünschen sich im Durchschnitt dagegen etwas längere Erwerbsarbeitszeiten (vgl. **Kapitel 5.6**).

Sorgearbeit: Die Geschlechterlücke am Arbeitsmarkt geht mit einer Sorgeverantwortungs-Lücke einher

Erwerbstätige Frauen und Männer mit Kindern weisen eine 60-Stunden-Woche auf (Gesamtarbeitszeit). Bei den Frauen mit Kindern besteht diese überlange Arbeitswoche zu 60 Prozent aus unbezahlter Haus- und Sorgearbeit, bei den Männern mit Kindern hingegen zu 60 Prozent aus bezahlter Erwerbsarbeit. Im Vergleich dazu fallen die Gesamtarbeitszeiten von Frauen und Männern ohne Kinder deutlich kürzer aus (52 Stunden/Woche bzw. knapp 51 Stunden/Woche). Hier wirken zwei Effekte zusammen: der Geschlechtereffekt und der Sorgeverantwortungs-Effekt. Erwerbstätige Frauen leisten grundsätzlich 1,5-mal so viel unbezahlte Haus- und Sorgearbeit wie erwerbstätige Männer (Geschlechterlücke) (vgl. **Kapitel 6.1**).

Darüber hinaus verlängert das Vorhandensein von Kindern im Haushalt den Zeitaufwand für Haus- und Sorgearbeit noch einmal deutlich (Sorgeverantwortungs-Lücke): Frauen mit Kindern investieren 1,8-mal so viel Zeit wie Frauen ohne Kinder in Haus- und Sorgearbeit, Männer mit Kindern 1,5-mal so viel Zeit für Kinderbetreuung (aber: fast keine zusätzliche Zeit für Hausarbeit) wie Männer ohne Kinder (vgl. **Kapitel 6.2**). Die insgesamt anfallenden Kinderbetreuungszeiten werden zu zwei Dritteln von Frauen und nur zu einem Drittel von Männern übernommen (vgl. **Kapitel 6.3**). Folgerichtig sind es auch die Männer, die die gemeinsam mit den Kindern verbrachte Zeit häufiger als Frauen als zu kurz bewerten – während Frauen mit Kindern häufiger als Männer mit Kindern ihre Erwerbsarbeitszeit als zu kurz bewerten (vgl. **Kapitel 6.4**).

Das Elterngeld wird aktuell nur von knapp der Hälfte der Väter, doch so gut wie von allen Müttern in Anspruch genommen – trotz aller Steigerungen der Väterbeteiligungsquote am Elterngeld in den letzten Jahren (vgl. Kapitel 6.5). Mit der Einführung von ElterngeldPlus im Jahr 2015 ist die Geschlechterlücke bei der Nutzungsdauer von Elterngeld sogar größer geworden: Mütter nutzen mehrheitlich zehn bis 14 Monate Elterngeld, Väter mehrheitlich zwei Monate (vgl. Kapitel 6.6). Allerdings haben Mütter auch nur einen deutlich niedrigeren Elterngeldanspruch als Väter, denn sie arbeiten vor der Geburt häufiger in Teilzeit und verdienen weniger (vgl. Kapitel 6.7).

Positive Entwicklungen zeigen sich – wie schon in den letzten Jahren – beim Angebot an institutioneller Kinderbetreuung: Die Ganztagsbetreuung von Kindern unter sechs Jahren hat sich in Deutschland stark ausgeweitet und erreicht aktuell rund jedes zweite Kind von drei bis unter sechs Jahren. Von den Kindern zwischen zwei bis unter drei Jahren werden inzwischen zwei Drittel zumindest einen Teil des Tages institutionell, also außerhalb der Familie, betreut (vgl. Kapitel 6.8 und Kapitel 6.9).

Und schließlich übernehmen erwerbstätige Frauen in Deutschland im Jahr 2022 doppelt so oft Pflegeverantwortung wie erwerbstätige Männer. Sie pflegen zudem mit etwas höherem Zeitumfang pro Woche als Männer (vgl. Kapitel 6.10).

Einkommen: Ungleiche Arbeitsbedingungen schlagen sich in geschlechtsbezogenen Einkommensunterschieden nieder

Im Jahr 2024 liegt der Gender Pay Gap erstmals „nur“ bei 16 Prozentpunkten, bleibt damit aber weiterhin über dem EU-Durchschnitt von zwölf Prozentpunkten. Frauen verdienen in Deutschland aktuell durchschnittlich 4,10 Euro pro Arbeitsstunde weniger als Männer (vgl. Kapitel 7.1). Zugleich erzielen vollzeitbeschäftigte Frauen 1,5-mal so häufig wie ihre männlichen Kollegen ein Bruttomonats-

entgelt im unteren Entgeltbereich, mit weniger als 2.530 Euro pro Monat. Damit beträgt die Lücke zwischen Frauen und Männern mit einem „niedrigen“ Vollzeiteinkommen derzeit noch acht Prozentpunkte (wenngleich dieser Geschlechterabstand in den letzten Jahren langsam zurückgeht) (vgl. Kapitel 7.2).

Infolgedessen können erwerbstätige Frauen ihren Lebensunterhalt deutlich seltener überwiegend aus eigenem Erwerbseinkommen bestreiten als Männer. Die Geschlechterlücke fällt bei Frauen und Männern in Partnerschaften besonders groß aus – und noch deutlicher, wenn die Paare auch Sorgeverantwortung für Kinder tragen. Vor allem Frauen mit Kindern im Haushalt sichern ihren Lebensunterhalt häufiger über Unterhaltsleistungen von Angehörigen oder Transfereinkommen, statt aus eigenem Erwerb. Dieser Anteil ist umso höher, je jünger das jüngste Kind ist (vgl. Kapitel 7.3).

Nur knapp die Hälfte aller abhängig beschäftigten Frauen kann die eigene Existenz langfristig aus eigenem Erwerbseinkommen sichern, während dies immerhin drei Vierteln aller abhängig beschäftigten Männer gelingt. Ein langfristig existenzsicherndes Erwerbseinkommen für sich selbst und zusätzlich noch für ein Kind zu erzielen, gelingt sogar nur rund einem Drittel der abhängig beschäftigten Frauen sowie immerhin rund der Hälfte der Männer (vgl. Kapitel 7.4).

Die geringere Einkommenssituation von Frauen summiert sich über den Lebensverlauf und führt zu einem hohen Gender Pension Gap in Deutschland. Trotz eines allmählichen Rückgangs in den letzten drei Jahrzehnten liegt der Gender Pension Gap im Jahr 2023 weiterhin bei 43 Prozentpunkten. Frauen erhalten demnach im Durchschnitt ein Alterssicherungseinkommen, das 43 Prozent niedriger ist als das von Männern (vgl. Kapitel 7.5). Daher gehen auch die aktuell noch beschäftigten Frauen – häufiger als die Männer – davon aus (Teilzeitbeschäftigte häufiger als Vollzeitbeschäftigte), dass ihre gesetzliche Rente später nicht ausreichen wird, um sie abzusichern (vgl. Kapitel 4.7).



Kurzüberblick

Erwerbsbeteiligung	Trotz steigender Erwerbstätigkeit von Frauen sind Frauen noch immer seltener erwerbstätig als Männer. Der geschlechterbezogene Abstand ist zwar rückläufig, liegt aber immer noch bei sieben Prozentpunkten.
Erwerbstätigkeit nach Elternschaft	Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern unterscheidet sich noch deutlicher, wenn Kinder im Haushalt leben: Frauen mit Kindern sind seltener aktiv erwerbstätig als Frauen ohne Kind, Männer mit Kindern hingegen häufiger als Männer ohne Kind.
Erwerbskonstellation im Paarhaushalt	In Paarhaushalten ohne Kinder sind häufiger beide Partner*innen aktiv erwerbstätig als in Paarhaushalten mit minderjährigen Kindern. Das Vorhandensein von Kindern ist heute sogar noch ausschlaggebender für die Art der Erwerbskonstellation als im Jahr 2005.
Arbeitszeitkonstellation im Paarhaushalt	Die Vollzeit-Vollzeit-Konstellation ist nur in Paarhaushalten ohne Kinder dominant. In Paarhaushalten mit Kindern wird dagegen mehrheitlich in einer Vollzeit (Mann) – Teilzeit (Frau) – Konstellation gearbeitet.
Geringfügige Beschäftigung als Haupterwerb	4,4 Mio. Beschäftigte in Deutschland sind ausschließlich geringfügig beschäftigt, das sind elf Prozent aller abhängig Beschäftigten. 59 Prozent von ihnen sind Frauen.
Erschöpfung nach der Arbeit	Die Hälfte aller Frauen in Deutschland sind nach der Arbeit zu erschöpft, um sich anschließend noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Dies trifft jedoch nur auf ein gutes Drittel der Männer zu. Dieser starke Geschlechterunterschied bestätigt sich sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte.
Arbeitsbelastungen	Frauen und Männer sind von unterschiedlichen arbeitsbedingten Belastungen betroffen: Frauen sind stärker von Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und emotionaler Selbstkontrolle betroffen. Ihre gesetzliche Rente ist häufiger unzureichend und es bestehen für sie seltener betriebliche Angebote zur Altersvorsorge.

4.1 Erwerbsbeteiligung

Trotz steigender Erwerbstätigenquote sind Frauen mit einem Anteil von rund 74 Prozent Erwerbstätigen im Jahr 2023 immer noch seltener erwerbstätig als Männer (81 Prozent). Der geschlechterbezogene Abstand bei der Erwerbstätigenquote liegt damit weiterhin bei sieben Prozentpunkten.

Allerdings haben Frauen bei der Erwerbstätigenquote stark aufgeholt: 1991 war nur gut die Hälfte der Frauen erwerbstätig (57 Prozent). Seit Ende der 1990er Jahre hat die Erwerbstätigkeit von Frauen sich dann jedoch stark ausgeweitet. Im Vergleich dazu ist die Erwerbstätigenquote der Männer, nach anfänglichem Rückgang zwischen 1991 und 2003, insgesamt leicht angestiegen und liegt aktuell nur um drei Prozentpunkte höher als zu Beginn der 1990er Jahre.

Aus Gleichstellungsperspektive ist vor allem der geschlechterbezogene Abstand der Erwerbstätigenquote relevant: Dieser hat sich seit 1991 um fast zwei Drittel verringert – von 21 auf sieben Prozentpunkte.

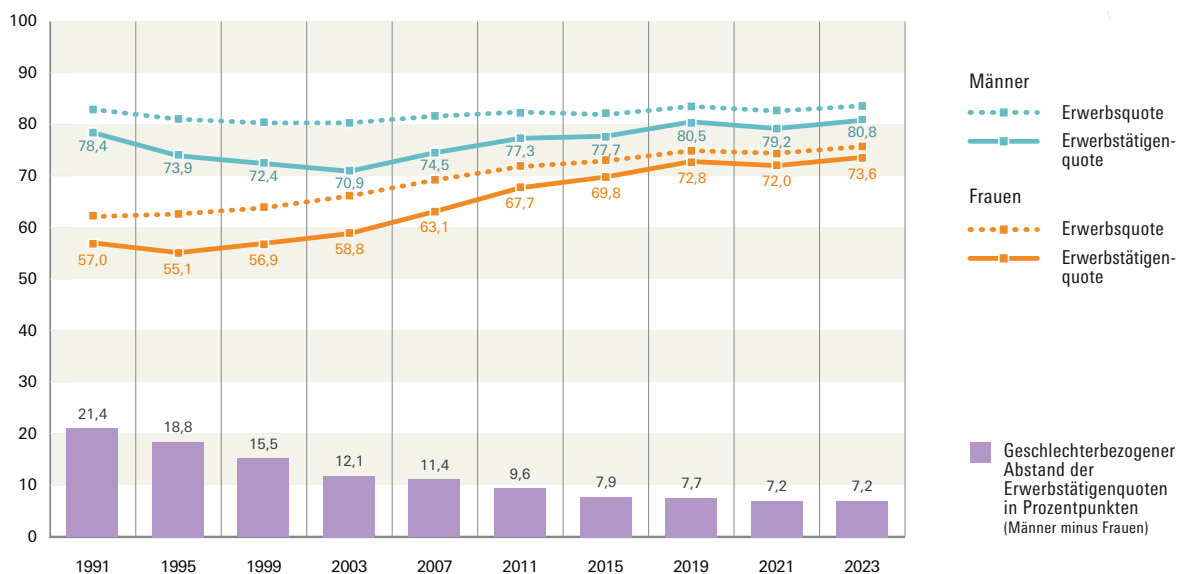
Weitere Infos zur Erwerbsbeteiligung
vergleiche WSI-GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-erwerbstaeetigenquoten-und-erwerbsquoten-14877.htm>

Abbildung 1

Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten der 15- bis unter 65-jährigen Frauen und Männer in Deutschland (1991–2023), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

WSI

4.2 Aktive Erwerbstätigkeit nach Elternschaft

Infobox 2

Mit Kindern im Haushalt fallen die geschlechterbezogenen Unterschiede bei der Erwerbstätigenquote noch höher aus: Frauen mit Kindern sind seltener aktiv erwerbstätig als Frauen ohne Kind (65 Prozent gegenüber 73 Prozent), Männer mit Kindern hingegen häufiger aktiv erwerbstätig als Männer ohne Kind (87 Prozent gegenüber 78 Prozent).

Das Alter des jüngsten Kindes ist entscheidend für die aktive Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern bzw. Männern mit Kindern: Bei Frauen mit Kindern nimmt der Anteil der aktiv Erwerbstätigen anfänglich deutlich mit dem Alter des jüngsten Kindes zu. Frauen mit Grundschulkindern (sechs bis neun Jahre) sind doppelt so häufig aktiv erwerbstätig (75 Prozent) wie Frauen mit Kleinkindern unter drei Jahren (38 Prozent). Die Erwerbstätigenquote der Männer mit Kindern hingegen wird kaum durch das Alter des jüngsten Kindes beeinflusst. Sie liegt für die meisten Männer mit Kindern bei knapp 90 Prozent. Ausnahme hiervon: Männer mit Kleinkindern unter drei Jahren sind aufgrund ihrer häufigeren Nutzung von Elternzeit und Elterngeld inzwischen etwas seltener aktiv erwerbstätig (86 Prozent).

Die zugrundeliegenden Daten verstehen unter Frauen mit Kindern und Männer mit Kindern: Personen, die mit einem Kind unter 18 Jahren in einem Haushalt leben.

Trotz des Ausbaus der institutionellen Kinderbetreuung sowie des 2007 eingeführten Elterngeldes bleiben die Geschlechterunterschiede zwischen Frauen mit Kindern und Männern mit Kindern weiterhin sehr groß. Zudem ist die aktive Erwerbstätigkeit bei Frauen und Männern mit Kindern zwischen 2010 und 2022 nur unterdurchschnittlich gestiegen – im Vergleich zu allen Frauen und allen Männern.

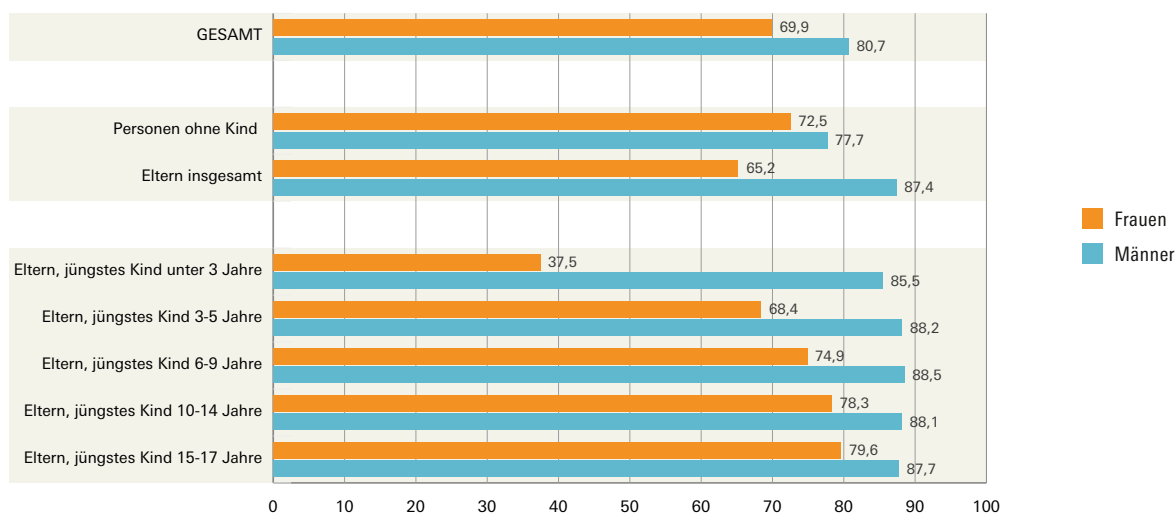
Vergleiche dazu und für weitere Infos das WSI-GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-erwerbstaetigenquote-nach-elternschaft-und-alter-der-kinder-14833.htm>

Abbildung 2

Quote der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes in **Deutschland** (2022), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen M. Keller (Destatis), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

4.3 Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten

In der Mehrheit aller Paarhaushalte in Deutschland sind beide Partner*innen aktiv erwerbstätig. Die Erwerbskonstellationen unterscheiden sich je nachdem, ob im gemeinsamen Haushalt auch Kinder leben: Bei zwei Dritteln der Paare ohne Kind(er) sind beide Partner*innen erwerbstätig (67 Prozent). Dies gilt aber nur für 61 Prozent der Paare mit Kind(ern). Eine Zweiverdiener*innen-Konstellation ist damit gelebte Normalität, auch in Paarhaushalten mit Kindern. Dennoch verstärkt das Vorhandensein von Kindern die Geschlechterunterschiede:

- Männer in Paarhaushalten mit Kind sind fast doppelt so häufig Alleinverdiener (27 Prozent) als solche aus Paarhaushalten ohne Kind (15 Prozent).
- Frauen sind in Paarhaushalten mit Kindern fast nie Alleinverdienerinnen (vier Prozent). In Paarhaushalten ohne Kind trifft dies jedoch auf jede zehnte Frau zu (zehn Prozent).

Infobox 3

Gemeint sind hier:

- Frau-Mann-Paarhaushalte mit zwei Erwachsenen im Alter von 15 bis 64 Jahren.
- Kind/er unter 18 Jahren im gemeinsamen Haushalt.

Zwar ist der Anteil an Paarhaushalten mit zwei aktiv Erwerbstätigen zwischen 2005 und 2022 (Zeitpunktevergleich) insgesamt angestiegen. Dafür hat das Vorhandensein von Kindern inzwischen einen deutlich größeren Einfluss darauf, ob beide Erwachsenen aktiv erwerbstätig sind – oder nur einer.

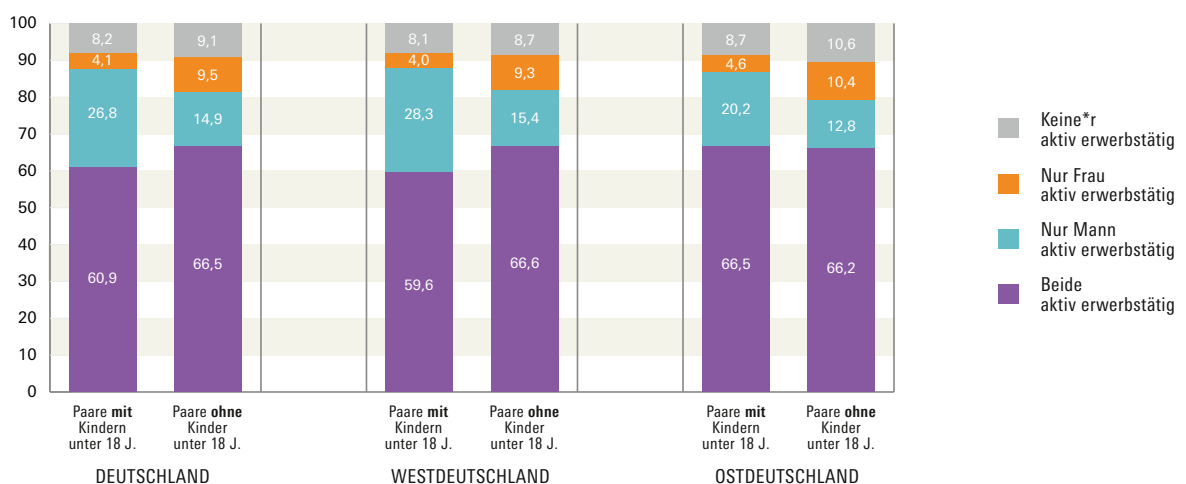
Vergleiche dazu und für weitere Infos das WSI-GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-erwerbskonstellationen-in-paarhaushalten-2017-14837.htm>

Abbildung 3

Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten in **Deutschland, West- und Ostdeutschland** (2022), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen von Matthias Keller (Destatis), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



4.4 Arbeitszeitkonstellationen in Paarhaushalten

Wenn im Paarhaushalt beide Erwachsenen aktiv erwerbstätig sind (vgl. Kapitel 4.3) zeigen sich – je nachdem ob im Haushalt auch Kinder unter 18 Jahren leben – große Unterschiede in den Arbeitszeitkonstellationen der Frauen und Männer.

- Mit Kindern erweist sich die Vollzeittätigkeit des Mannes in Kombination mit einer Teilzeittätigkeit der Frau als die dominierende Konstellation in Deutschland (65 Prozent).
- Ohne Kinder im Haushalt ist die Vollzeit-Vollzeit-Konstellation beider Erwachsenen die am weitesten verbreitete Praxis (54 Prozent).

Alle anderen Konstellationen (Frau in Vollzeit plus Mann in Teilzeit oder beide Partner*innen in Teilzeit) treten dagegen in Deutschland nur recht sel-

ten auf, unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt leben oder nicht.

Zwischen 2005 und 2022 (Zeitpunktevergleich) kam es zu einem leichten Rückgang der Vollzeit-Vollzeit-Konstellation in Paarhaushalten (insbesondere in denen ohne Kinder), vor allem zugunsten von solchen Arbeitszeitkonstellationen, in denen entweder nur die Frauen oder beide Partner*innen in Teilzeit arbeiten.

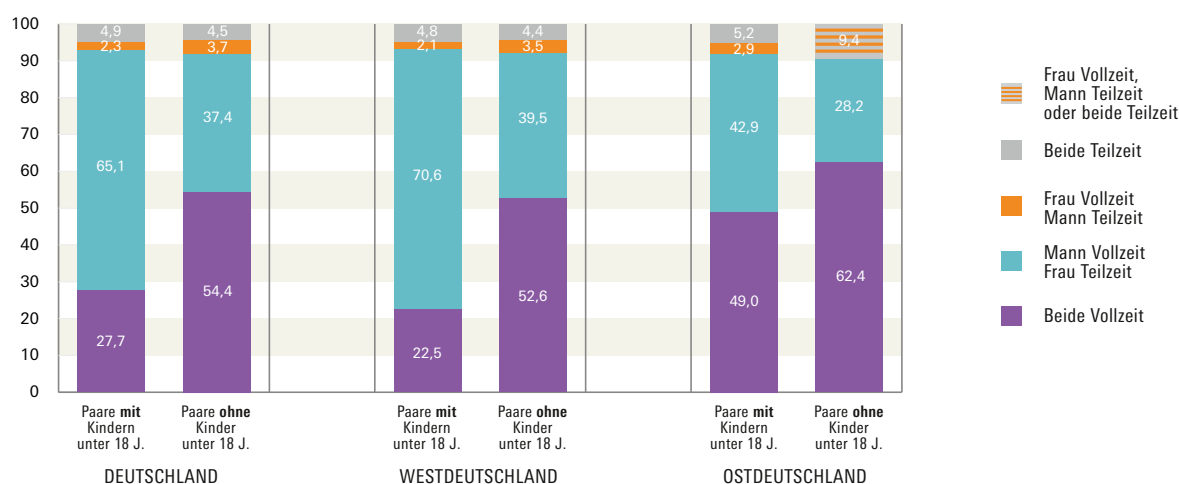
Vergleiche dazu und für weitere Infos das WSI-GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-erwerbskonstellationen-in-paarhaushalten-2017-14837.htm>

Abbildung 4

Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Paarhaushalten mit zwei aktiv erwerbstätigen Partner*innen in Deutschland, West- und Ostdeutschland (2022), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen von Matthias Keller (Destatis), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

4.5 Geringfügige Beschäftigung als Haupterwerbstätigkeit

Frauen sind im Jahr 2023 fast eineinhalbmal so häufig ausschließlich geringfügig beschäftigt wie Männer. Im Jahresdurchschnitt übt rund jede siebte abhängig beschäftigte Frau (14 Prozent), aber nur jeder elfte Mann (neun Prozent), ausschließlich einen Minijob mit monatlicher Verdienstgrenze bzw. eine kurzfristige Tätigkeit aus.

Infobox 4

Geringfügig entlohnte Tätigkeit besteht, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig die Verdienstgrenze von 520 Euro/Monat nicht überschreitet (Stand: 2023).

Kurzzeitig ausgeübte Tätigkeit besteht, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage/Kalenderjahr begrenzt ist (und nicht berufsmäßig ausgeübt wird) (Stand: 2023).

Insgesamt sind in Deutschland rund 4,4 Mio. Beschäftigte im Jahr 2023 ausschließlich geringfügig beschäftigt, ohne eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit im Haupterwerb auszuüben. Damit stellen ausschließlich im Minijob mit Verdienstgrenze tätige Frauen und Männer und/oder ausschließlich kurzfristig Beschäftigte einen Anteil von elf Prozent an allen abhängig Beschäftigten in Deutschland.

Auch wenn die Zahl der ausschließlich im Minijob bzw. ausschließlich in kurzfristiger Beschäftigung tätigen Frauen in den letzten zehn Jahren um rund ein Viertel zurückgegangen ist, stellen Frauen mit 59 Prozent immer noch den deutlich größeren Anteil an allen ausschließlich geringfügig Beschäftigten.

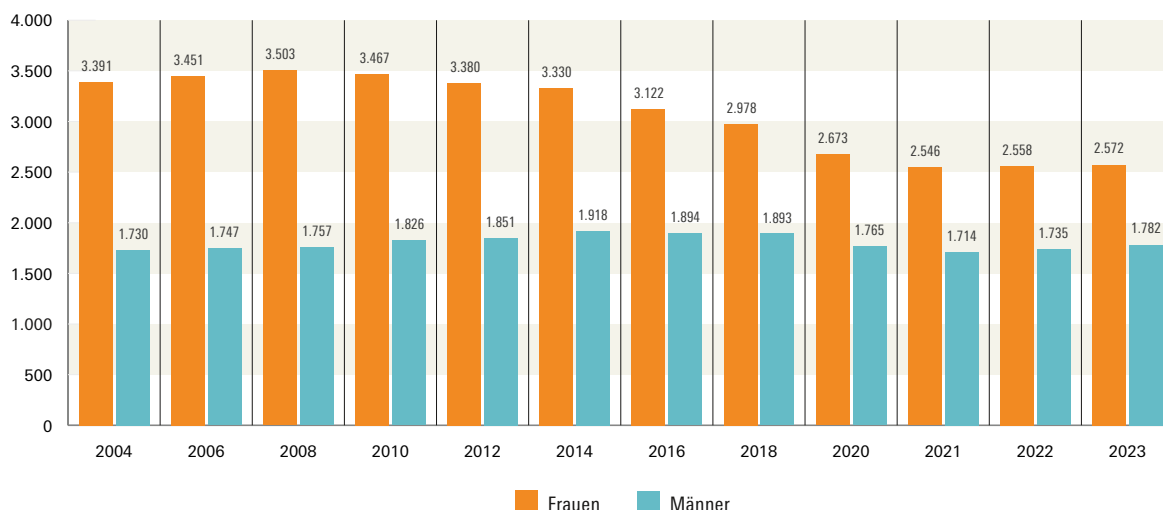
Zur Entwicklung von ausschließlich geringfügiger versus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung seit 2004 vergleiche WSI-GenderDatenPortal:



www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-minijobs-als-einzige-erwerbstaetigkeit-2004-2017-14869.htm

Abbildung 5

Ausschließlich geringfügig beschäftigte Frauen und Männer in **Deutschland** (2004–2023), Angaben in Tausend



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

WSI

4.6 Erschöpfung nach der Arbeit

Abhängig beschäftigte Frauen in Deutschland sind 2024 nach der Arbeit deutlich häufiger als Männer zu erschöpft, um sich anschließend noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern: Dies trifft auf rund die Hälfte aller Frauen, aber nur ein gutes Drittel aller Männer zu. Der starke Geschlechterunterschied beim Beschäftigtenanteil mit Erschöpfung bestätigt sich sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte.

In der mittleren Lebensphase zwischen 30 und 49 Jahren wächst die Gruppe von Frauen in Teilzeit an, vor allem aufgrund von Familiengründung und Kinderbetreuung (vgl. zum Erwerbsumfang nach

Alter: www.wsi.de/de/zeit-14621-erwerbsumfang-nach-alter-14745.htm). Obwohl viele Frauen im mittleren Lebensalter ihre Arbeitszeit verkürzen, geht für sie das Erschöpfungslevel – im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Frauen – nur leicht zurück. Der Anteil an erschöpften Frauen in Teilzeit (42 Prozent) bleibt größer als der von erschöpften Männern in Vollzeit (40 Prozent).

Die Ursachen dafür ergeben sich aus der geschlechterspezifischen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, dem ungleich verteilten Mental Load, und aus den Berufen, in denen vermehrt Frauen tätig sind (horizontale Segregation, www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-horizontale-segregation-des-arbeitsmarktes-2017-14847.htm).

Infobox 5

Mental Load meint das Denken, Planen, Terminieren und Organisieren von notwendigen Alltagsaufgaben sowie das Gefühl, sich um den reibungslosen Ablauf des Alltags kümmern zu müssen bzw. dafür verantwortlich zu sein.

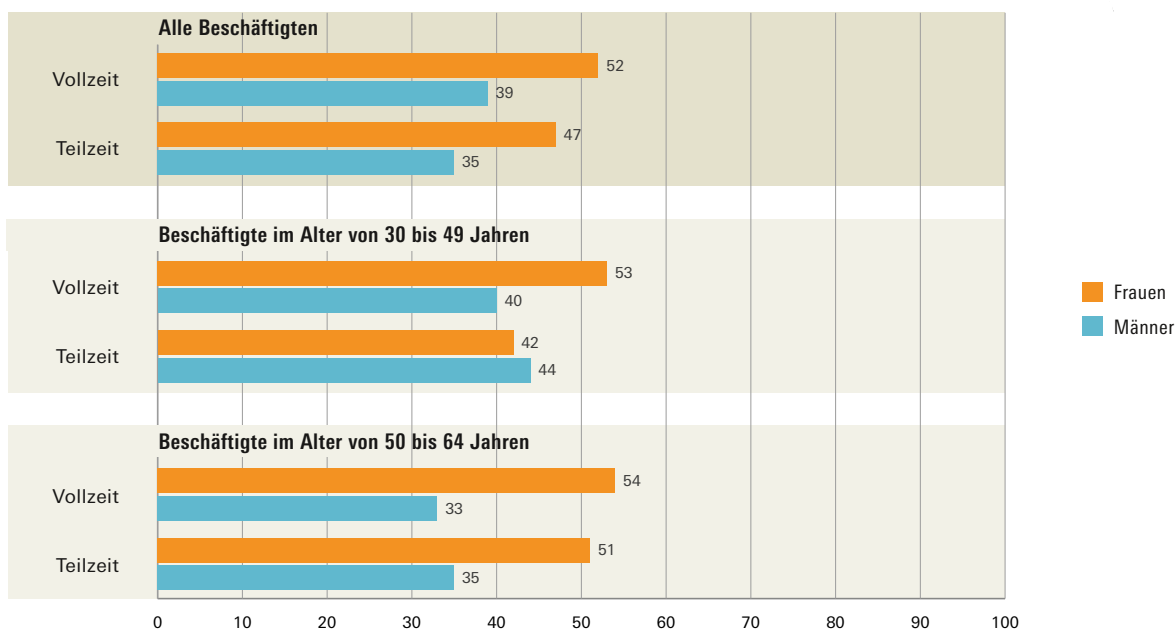
Für mehr Details vergleiche das WSI-Gender-DatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-erschopfung-nach-der-arbeit-von-frauen-und-maennern-18069.htm>

Abbildung 6

Erschöpfung nach der Arbeit¹ von abhängig beschäftigten Frauen und Männern nach Erwerbsumfang und Alter in **Deutschland** (2024), in Prozent²



¹ Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern?“

² Abgebildet wird jeweils der Anteil der Beschäftigten, die die Frage mit „sehr häufig“ oder „oft“ beantwortet haben.

4.7 Arbeitsbelastungen: Unterbrechungen, Zeitdruck, emotionale Selbstkontrolle sowie ausreichendes Einkommen und Rente

Zwischen Frauen und Männern zeigen sich im Jahr 2023 deutliche Unterschiede bei den arbeitsbedingten Belastungen. Die Unterschiede lassen sich vor allem auf die ausgeprägte geschlechterbezogene, horizontale Segregation des deutschen Arbeitsmarktes entlang von Berufen zurückführen. Bei Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und der Selbstkontrolle der Gefühle erweisen sich Frauen als deutlich häufiger belastet als Männer.

- Knapp zwei Drittel der vollzeitbeschäftigten Frauen werden häufig aufgrund von technischen Problemen, Telefonaten oder Kolleg*innen bei der Arbeit unterbrochen (63 Prozent). Dies trifft auch auf die Hälfte der Frauen in Teilzeit bzw. der Männer in Vollzeit zu.
- Über häufigen Zeitdruck bei der Arbeit berichtet die große Mehrheit der vollzeitbeschäftigten Frauen sowie gut die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen (62 Prozent zu 55 Prozent). Dies trifft jeweils nur auf eine knappe Hälfte der Männer zu (Vollzeit: 46 Prozent, Teilzeit: 48 Prozent). Ursachen für Zeitdruck sind vor allem strukturelle Probleme in der Arbeitsorganisation, eine personelle Unterbesetzung sowie ungeplante Zusatzaufgaben.
- Frauen geben zudem häufiger an, dass sie bei der Arbeit ihre Gefühle verbergen müssen: Auf rund jede dritte Frau in Voll- oder Teilzeit trifft

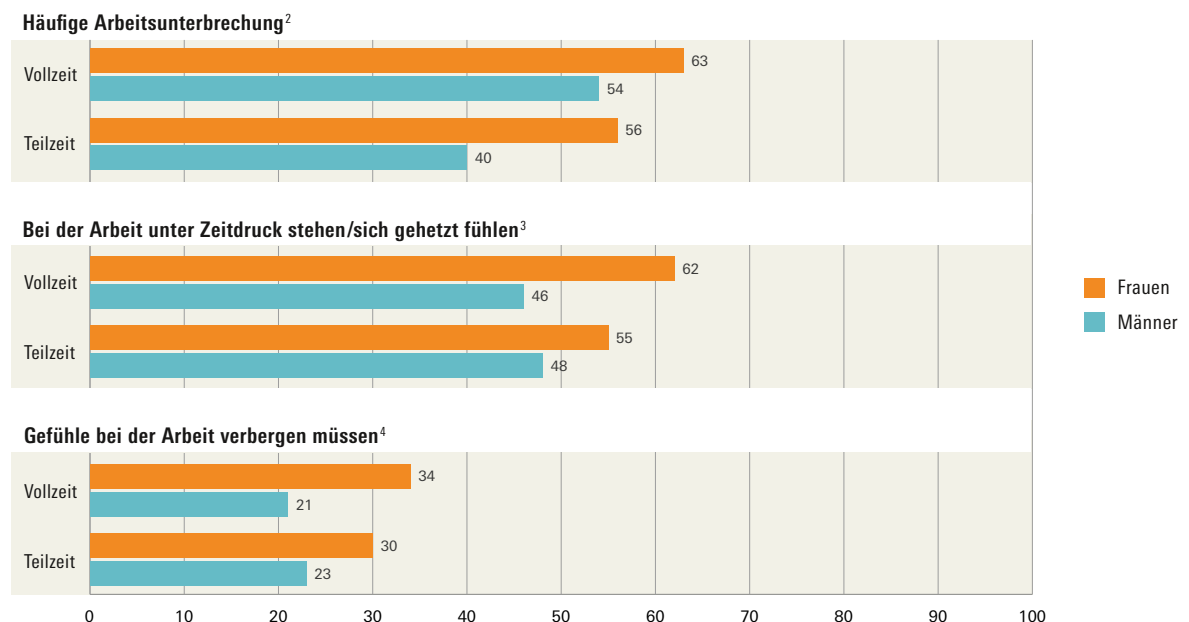
Zur **horizontalen Segregation** auf dem deutschen Arbeitsmarkt vgl. WSI GenderDatenPortal:



www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-horizontal-segregation-des-arbeitsmarktes-2017-14847.htm

Abbildung 7

Häufige Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und emotionale Selbstkontrolle bei der Arbeit von Frauen und Männern in **Deutschland** (2024), in Prozent¹



¹ Abgebildet wird der Anteil der Befragten, der die jeweiligen Fragen mit "oft" bzw. "sehr häufig" beantwortet hat.

² Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört/unterbrochen werden, z.B. durch techn. Probleme, Telefonate, Kollegen?“

³ Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?“

⁴ Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?“

dies „oft“ oder „sehr häufig“ zu, aber nicht einmal auf jeden vierten Mann (in Voll- oder Teilzeit). Dies könnte daran liegen, dass Frauen verstärkt in Dienstleistungsberufen tätig sind und insbesondere in Berufen mit direktem Kund*innenkontakt, in denen hohe Anforderungen an die emotionale Selbstkontrolle bestehen.

Auch ihre finanzielle Absicherung bewerten abhängig beschäftigte Frauen deutlich schlechter als Männer. Es sind vor allem teilzeitbeschäftigte Frauen, die von einem nicht ausreichenden Erwerbseinkommen berichten (elf Prozent). Frauen geben auch häufiger als Männer an, dass ihre zu erwartende gesetzliche Rente nicht ausreichen wird. Dies trifft immerhin auf rund die Hälfte aller Frauen in Vollzeit sowie sogar auf 60 Prozent der Frauen in Teilzeit zu. Männer in Teilzeit (48 Prozent) oder Vollzeit (40 Prozent) betrifft dies jeweils seltener als Frauen. Rund ein Fünftel der vollzeit-

beschäftigten Frauen und Männer können auch nicht auf betriebliche Angebote zur Verbesserung der eigenen Altersvorsorge zurückgreifen. Teilzeitbeschäftigte verfügen noch seltener über solche Angebote.

Weitere Belastungskategorien: Bei den klassischen körperlichen Arbeitsbelastungen, bei Lärm und der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeit schneiden Männer insgesamt schlechter ab als Frauen. Bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zeigt sich ein gemischtes Bild.

Vergleiche hierzu und für weitere Infos das WSI-GenderDatenPortal:

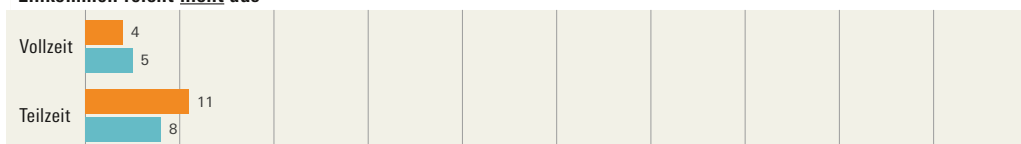


<https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-arbeitsbelastungen-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-18651.htm>

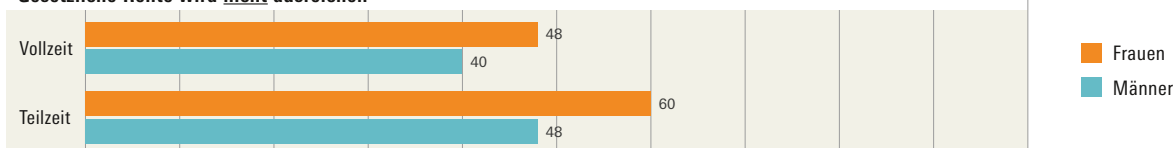
Abbildung 8

Einschätzungen über ausreichendes Einkommen und ausreichende Rente von Frauen und Männern in Deutschland (2024), in Prozent¹

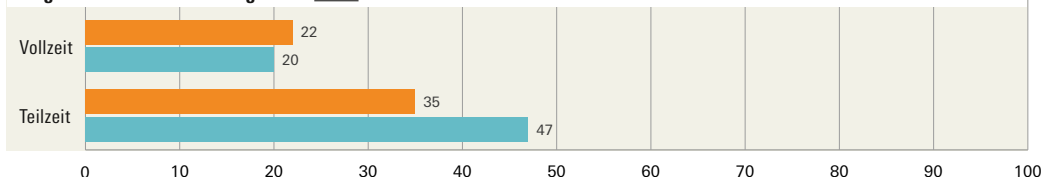
Einkommen reicht nicht aus²



Gesetzliche Rente wird nicht ausreichen³



Angebote zur Altersvorsorge sind nicht vorhanden⁴



¹ Antworten aus dem DGB-Index Gute Arbeit.

² Fragentext in der Erhebung: „Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu?“

³ Fragentext in der Erhebung: „Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?“

⁴ Fragentext in der Erhebung: „Bietet Ihnen Ihr Betrieb Möglichkeiten zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge an, z. B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung?“

Kurzüberblick

Gender Working Time Gap	Der Gender Working Time Gap beträgt aktuell 7,5 Stunden pro Woche. Er ist seit 2007 leicht rückläufig. Zwar sinken die Wochenarbeitszeiten der Frauen leicht, die der Männer aber – auf höherem Niveau – ebenfalls und sogar noch etwas stärker.
Teilzeit/Vollzeit	Frauen sind fast viermal so häufig teilzeitbeschäftigt wie Männer (unter 32 Wochenstunden). Fast jede zweite abhängig beschäftigte Frau (46 Prozent), aber nur jeder achte Mann (13 Prozent) arbeitet in Teilzeit.
	Wenn Kinder im Haushalt leben, fallen die geschlechterbezogenen Unterschiede bei der Teilzeitquote aktiv Erwerbstätiger noch höher aus: Frauen mit Kindern arbeiten dann häufiger in Teilzeit als solche ohne Kinder – Männer mit Kindern dagegen seltener in Teilzeit als solche ohne Kinder.
	Teilzeitarbeit hat eine gegenteilige Funktion für Frauen und Männer, vor allem zwischen dem 30. und 55. Lebensjahr. Ab dem 30. Lebensjahr nehmen Frauen verstärkt eine Tätigkeit in Teilzeit auf, Männer sind dann fast ausschließlich nur noch in Vollzeit erwerbstätig.
Gründe für Teilzeitarbeit	Die Gründe für Teilzeitarbeit unterscheiden sich für Frauen und Männer deutlich – insbesondere mit Kindern im Haushalt. Familiäre Betreuungsaufgaben sind dabei für Frauen deutlich relevanter. Für Männer sind dagegen fehlende Vollzeitstellen sowie das Absolvieren von Aus- oder Fortbildungen häufiger entscheidend.
Erwerbsarbeitszeitwünsche	Unter den Vollzeitbeschäftigten weisen Frauen mit Kindern bereits die kürzeste Wunscharbeitszeit auf, zugleich möchten sie aber auch um die höchste Stundenzahl reduzieren. Doch auch Männer mit Kindern in Vollzeit haben einen ausgeprägten Verkürzungswunsch. Teilzeitbeschäftigte Frauen mit Kindern und Männer mit Kindern würden dagegen im Durchschnitt gerne etwas länger arbeiten.

5.1 Gender Working Time Gap

Die durchschnittlichen wöchentlichen Erwerbsarbeitszeiten von erwerbstätigen Frauen fallen weiterhin deutlich geringer aus als die von Männern. Im Durchschnitt arbeiten Männer 38,0 Stunden pro Woche und Frauen 30,5 Stunden.

Der Gender Working Time Gap beträgt damit im Jahr 2023 immer noch 7,5 Stunden pro Woche. Nachdem er bis zum Jahr 2005 zugenommen hatte (bis auf 9,8 Stunden), geht er seitdem schrittweise wieder zurück, in den letzten Jahren jedoch sehr langsam.

Das langsame Absinken der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von Frauen seit den 1990er Jahren steht auch im Zusammenhang mit der starken Ausweitung von Teilzeitarbeit in Deutschland in den letzten Jahrzehnten (vgl. Kapitel 5.2 sowie: <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-abhaengig-bes->

[chaeftigte-frauen-nach-arbeitszeitgruppen-14760.htm](https://www.wsi.de/de/zeit-14621-abhaengig-bes-chaeftigte-frauen-nach-arbeitszeitgruppen-14760.htm)). Seit Mitte der 1990er Jahre sind zwar immer mehr Frauen in Deutschland erwerbstätig, jedoch erfolgte dieser Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit größtenteils in Form von Teilzeitarbeit.

Allerdings zeigt sich auch für Vollzeitbeschäftigte eine Geschlechterlücke bei der Erwerbsarbeitszeitdauer zuungunsten von Frauen.

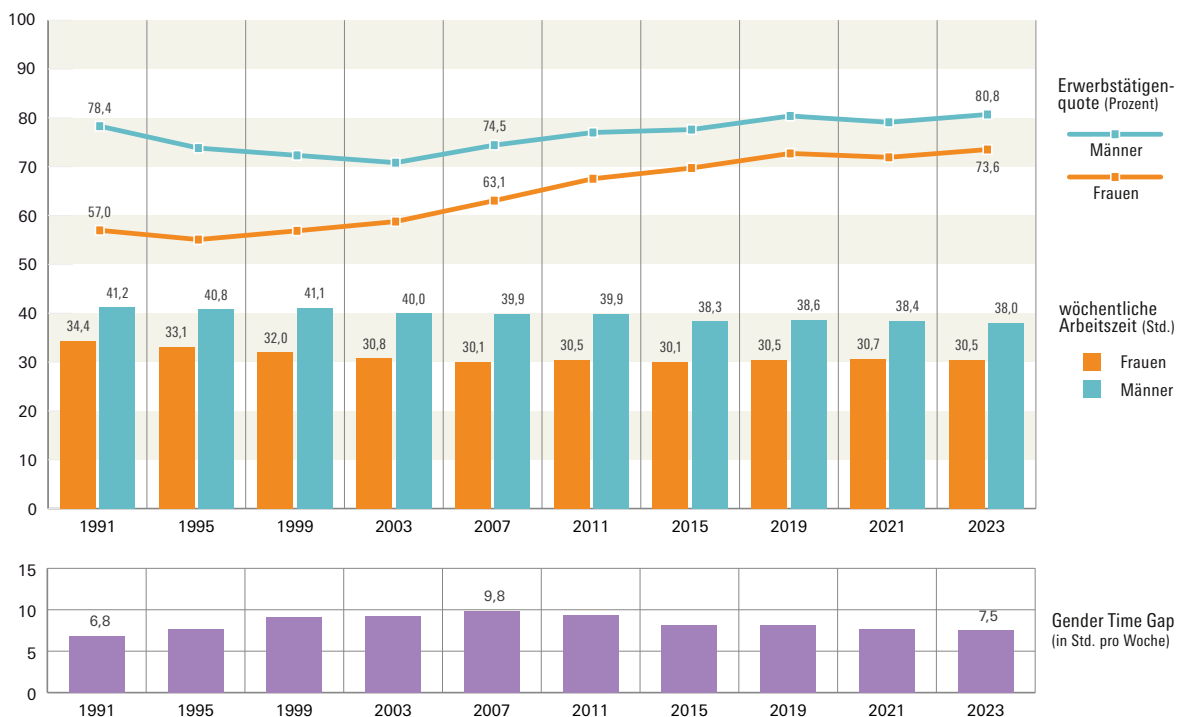
Vergleiche hierzu und für weitere Infos das WSI-GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/zeit-14621-wochenarbeitszeiten-und-erwerbsstaetigenquoten-14764.htm>

Abbildung 9

Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten erwerbstätiger Frauen und Männer (in Stunden) sowie Erwerbstätigenquoten (in Prozent) in **Deutschland** (1991–2023)



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025 **WSI**

5.2 Teilzeitquoten

Fast jede zweite abhängig beschäftigte Frau (46 Prozent), aber nur jeder achte Mann (13 Prozent) arbeitet im Jahr 2023 weniger als 32 Stunden pro Woche. Frauen sind damit fast viermal so häufig teilzeitbeschäftigt wie Männer. Die Geschlechterlücke beträgt 33 Prozentpunkte und hat sich in den letzten Jahren kaum verringert.

Teilzeitarbeit hat zwischen 1991 und 2023 zugenommen. Der Anstieg in den letzten drei Jahrzehnten fiel bei Frauen (plus 16 Prozentpunkte) erkennbar stärker aus als bei Männern (plus elf Prozentpunkte). Bereits 1991 betrug die Geschlechterlücke bei den Teilzeitquoten 28 Prozentpunkte – und fällt im Jahr 2023 sogar noch größer aus (33 Prozentpunkte).

Der hohe Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen in Deutschland muss im Zusammenhang mit dem Haushaltskontext und der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung diskutiert werden (vgl. hierzu auch **Kapitel 5.5**). Denn: Teilzeitarbeit von Frauen ist v.a. in Frau-Mann-Paarhaushalten angestiegen. War bis Ende der 1990er Jahre das sogenannte Modell des männlichen Alleinverdieners vorherrschend, bei dem sich die Vollzeitwerbstätigkeit des Mannes mit einer Nichterwerbstätigkeit der Frau kombiniert, so dominiert seit Beginn der 2000er Jahre in den Paarhaushalten in Deutschland nun die „Vollzeit-Teilzeit-Konstellation“, in der der Mann in Vollzeit arbeitet, während die Frau einer Teilzeittätigkeit nachgeht (vgl. hierzu auch **Kapitel 4.4**).

Infobox 7

Teilzeit meint hier: eine normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von unter 32 Stunden.

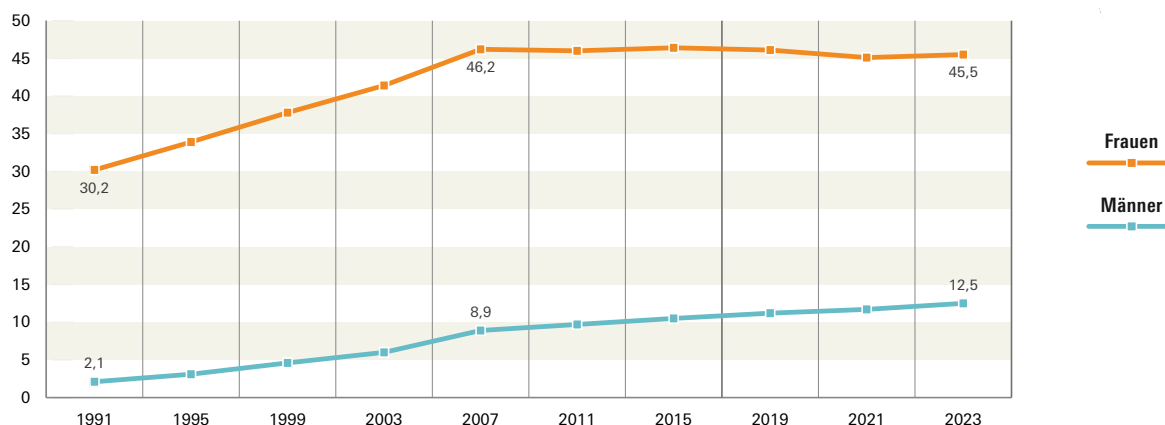
Für mehr Details vergleiche WSI-GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-der-abhaengig-beschaeftigten-19912017-14748.htm>

Abbildung 10

Teilzeitquoten¹ der abhängig beschäftigten Frauen und Männer in **Deutschland** (1991–2023), in Prozent



¹ Bei der Zeitreihe werden als Teilzeitbeschäftigte alle abhängig Beschäftigten über 15 Jahren erfasst, die eine normalerweise geleistete Arbeitszeit von weniger als 32 Stunden pro Woche angeben.

5.3 Teilzeitquoten nach Elternschaft

Die Teilzeitquoten aktiv erwerbstätiger Frauen und Männer unterscheiden sich für aktiv Erwerbstätige mit und ohne Kind deutlich: Frauen mit Kindern (67 Prozent) arbeiten häufiger in Teilzeit als Frauen ohne Kinder (40 Prozent), Männer mit Kindern (acht Prozent) jedoch seltener als Männer ohne Kinder (elf Prozent). Auffällig ist, dass sich die Teilzeitquote der Frauen mit Kindern mit dem Alter des jüngsten Kindes verändert, die von Männern mit Kindern hingegen kaum.

- Anders bei den Männern: Das Alter ihrer Kinder wirkt sich kaum auf ihre (niedrigere) Teilzeitquote aus. Am häufigsten arbeiten Männer mit Kindern zwischen drei und fünf Jahren in Teilzeit (rund neun Prozent).

Ursächlich für den hohen Anteil an Teilzeitarbeit bei Frauen (mit und ohne Kindern) ist die starke geschlechterspezifische Arbeitsteilung in den Familien. Frauen übernehmen den Großteil der unbezahlten familiären Betreuungs- und Haushaltstätigkeiten (vgl. hierzu auch Kapitel 6.1).

Infobox 8

Teilzeitarbeit wird hier (gemäß Mikrozensus) über die Selbsteinstufung der Befragten erfasst. D.h. als Teilzeitbeschäftigte gelten alle aktiv Erwerbstätigen, die sich selbst dahingehend einstufen.

Für mehr Details vergleiche auch WSI-GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-nach-elternschaft-und-alter-des-juengsten-kindes-14741.htm>

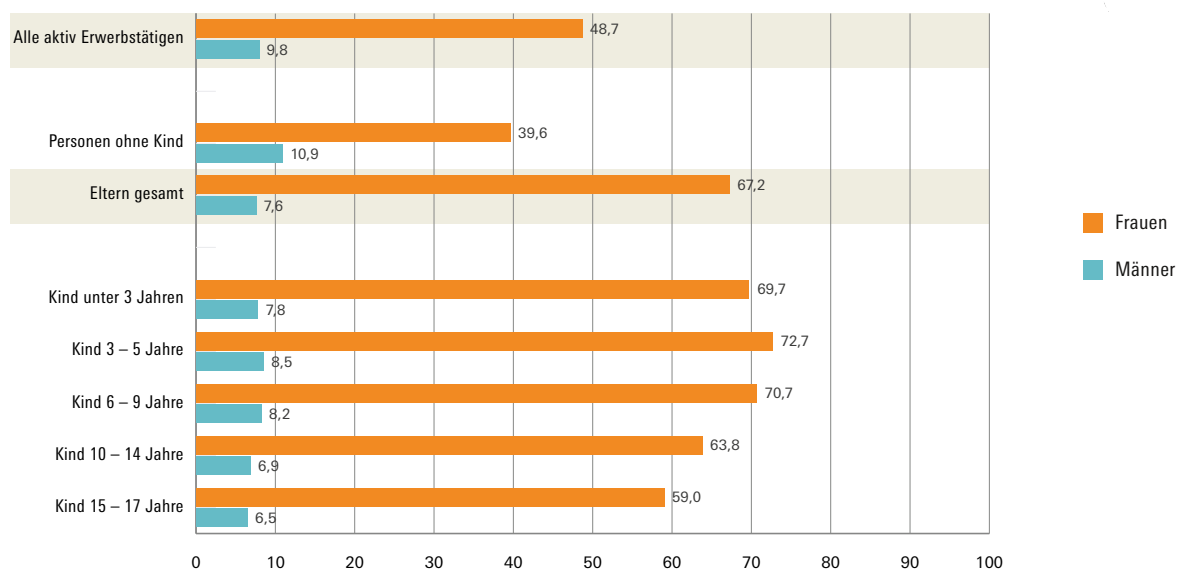
- Die Teilzeitquote von Frauen mit Kindern nimmt mit dem Alter des jüngsten Kindes leicht ab, verbleibt jedoch auf relativ hohem Niveau. Selbst Frauen mit Kindern im Teenageralter (15 bis 17 Jahre) sind mehrheitlich in Teilzeit tätig (59 Prozent).

Infobox 9

Die zugrundeliegenden Daten verstehen unter Frauen mit Kindern und Männer mit Kindern: Personen, die mit einem Kind unter 18 Jahren in einem Haushalt leben.

Abbildung 11

Teilzeitquoten der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes in **Deutschland** (2022), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen von Matthias Keller (Destatis), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

5.4 Teilzeit und Vollzeit nach Alter

Infobox 10

Die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern unterscheidet sich in Deutschland je nach Lebensalter stark im Umfang. Dies gilt besonders für das mittlere Lebensalter (zu den besonderen Belastungen dieses Lebensabschnitts vgl. **Kapitel 4.7**).

Bis Mitte 30 sind Frauen mehrheitlich in Vollzeit tätig – mit Ende 30 jedoch mehrheitlich in Teilzeit. In den wenigen Jahren dazwischen wechseln viele Frauen familiär bedingt von Voll- in Teilzeit (vgl. dazu auch **Kapitel 5.5**). Erst ab dem 45. Lebensjahr ist der überwiegende Teil der erwerbstätigen Frauen wieder in Vollzeit tätig.

Die (Wieder-)Zunahme der Erwerbstätigenquote zwischen dem 31. und 40. Lebensjahr –häufig in einer Lebensphase mit Kindern und Betreuungsaufgaben – hängt eng mit dem Anstieg von Teilzeiterwerbstätigkeit zusammen. Erst jenseits des 40. Lebensjahres geht die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen wieder vermehrt auf den Zuwachs von Vollzeitarbeit zurück.

Ausschließlich geringfügig tätig sind 2024 im Durchschnitt nur neun Prozent aller erwerbs-

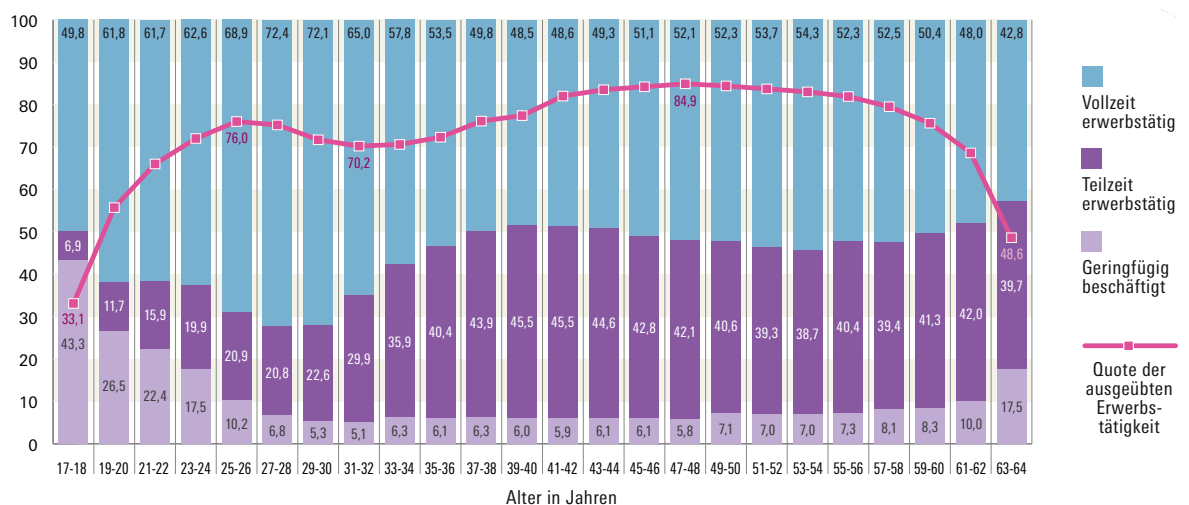
Eine **geringfügige Beschäftigung** (2024) liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig max. 538 Euro/ Monat beträgt, oder die Beschäftigung nur kurzfristig ausgeübt wird (max. drei Monate bzw. 70 Arbeitstage im Jahr).

tätigen Frauen zwischen 17 und 64 Jahren. Die höchsten Anteile an Minijobberinnen und kurzfristig beschäftigten Frauen finden sich bei den unter 27-Jährigen sowie den Älteren jenseits des 60. Lebensjahres, was auf eine Erwerbstätigkeit von Schülerinnen, Studentinnen und Rentnerinnen verweist.

Im Gegensatz zu den Frauen arbeiten erwerbstätige Männer aller Altersgruppen im Jahr 2024 in Deutschland mehrheitlich in Vollzeit. Männer zwischen dem 31. und 60. Lebensjahr sind sogar

Abbildung 12

Erwerbstätige **Frauen** nach Umfang der Erwerbstätigkeit und Alter in **Deutschland** (2024), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

WSI

Infobox 11

Teilzeit meint hier: eine normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von unter 32 Stunden.

durchgängig zu 90 Prozent und mehr in Vollzeit tätig.

Insbesondere in der mittleren Lebensphase zwischen dem 35. und 55. Lebensjahr ist ein besonders hoher Anteil der Männer vollzeiterwerbstätig – während Frauen im gleichen Alter besonders hohe Anteile an Teilzeiterwerbstätigen aufweisen (fast durchgängig: 40 Prozent und mehr).

Nur bei jüngeren Männern bis zum 30. Lebensjahr sowie älteren Männern ab dem 59. Lebensjahr spielen auch Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung mehr als eine Nebenrolle. Je nach Alter sind bis zu einem Viertel der Männer geringfügig erwerbstätig, bis zu 13 Prozent sind in Teilzeit

tätig. Auch bei Männern verweist dies stark auf die Erwerbstätigkeit von Schülern, Studenten und Rentnern.

Insbesondere Teilzeitarbeit hat damit für Frauen und Männer einen gegenläufigen Stellenwert. Jenseits des 30. Lebensjahres trennen sich hier regelrecht die Wege: Männer üben dann fast ausschließlich eine Vollzeiterwerbstätigkeit aus, nur sehr wenige sind noch in Teilzeit tätig. Frauen hingegen nehmen jetzt verstärkt eine Tätigkeit in Teilzeit auf – und viele behalten dies bis ins hohe Alter bei.

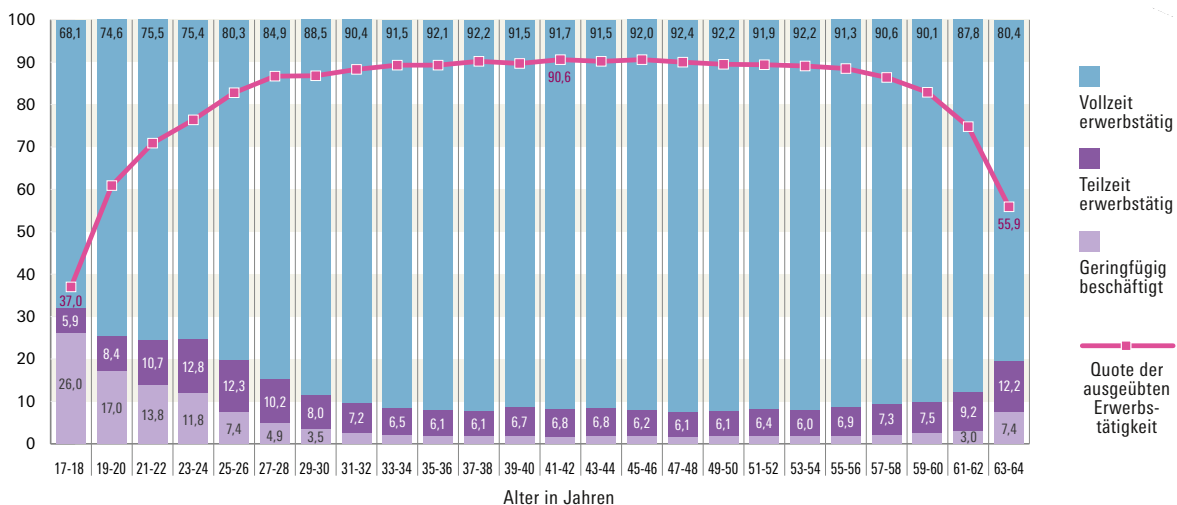
Für mehr Details vergleiche
WSI-GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/zeit-14621-erwerbsumfang-nach-alter-14745.htm>

Abbildung 13

Erwerbstätige **Männer** nach Umfang der Erwerbstätigkeit und Alter in **Deutschland** (2024), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

WSI

5.5 Gründe für Teilzeitarbeit

Die Gründe für eine in Teilzeit ausgeübte Erwerbstätigkeit unterscheiden sich in Deutschland im Jahr 2022 grundlegend zwischen aktiv erwerbstätigen Frauen und Männern.

Zwar verweisen alle aktiv erwerbstätigen Eltern in Deutschland vorrangig auf ihre familiären Betreuungspflichten als Hauptgrund für die Teilzeittätigkeit. Während dies jedoch für drei Viertel der teilzeiterwerbstätigen Frauen mit Kindern (74 Prozent) gilt, trifft es nur auf die Hälfte aller teilzeiterwerbstätigen Männer mit Kindern zu (45 Prozent). Bei Männern mit Kindern in Teilzeit spielt dafür häufiger eine Rolle, dass sie nur notgedrungen in Teilzeit sind, weil keine Vollzeittätigkeit zu finden war (13 Prozent), was bei Frauen mit Kindern nur sehr selten der Hauptgrund ist (drei Prozent). Außerdem ist ein Teil der Männer mit Kin-

dern aufgrund einer Aus- oder Fortbildung oder wegen Krankheit/Unfallfolgen in Teilzeit (jeweils vier Prozent), was für teilzeiterwerbstätige Frauen mit Kindern wiederum fast keine Rolle spielt (jeweils ein Prozent).

Aktiv teilzeiterwerbstätige Frauen und Männer ohne Kinder sind sich dagegen etwas ähnlicher in ihren Hauptgründen für Teilzeit. Aber auch Frauen ohne Kinder arbeiten fast doppelt so häufig wie Männer aufgrund von familiärer Betreuung (z.B. Pflegeaufgaben) in Teilzeit. Ebenso ist der eigene Wunsch, in Teilzeit zu arbeiten, für Frauen häufiger ausschlaggebend. Bei den Männern ohne Kinder entsteht der Impuls für Teilzeitarbeit dreimal so oft aus einer Aus- oder Fortbildungssituation wie bei den Frauen.

Infobox 12

Teilzeitarbeit wird hier (gemäß Mikrozensus) über die Selbsteinstufung der Befragten erfasst. D.h. als Teilzeitbeschäftigte gelten alle aktiv Erwerbstätigen, die sich selbst dahingehend einstufen.

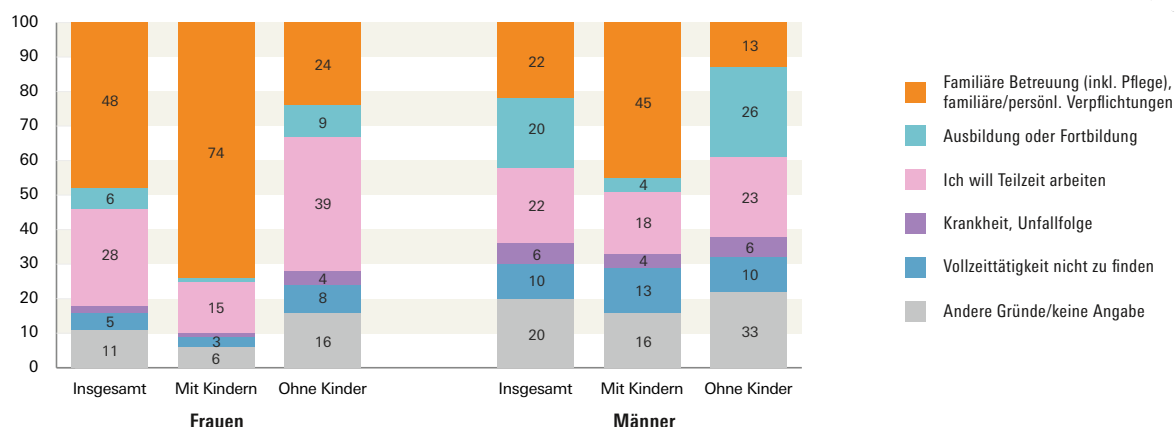
Zur Bedeutung von Arbeitsbelastungen als weiterem Auslöser für Teilzeitarbeit und für weitere Details vergleiche WSI-GenderDaten-Portal:



<https://www.wsi.de/de/zeit-14621-gruende-fuer-teilzeittaetigkeit-nach-elternschaft-14737.htm>

Abbildung 14

Gründe für Teilzeittätigkeit aktiv erwerbstätiger Frauen und Männer mit bzw. ohne Kinder in Deutschland (2022), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen von Matthias Keller (Destatis), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

5.6 Erwerbsarbeitszeitwünsche

Infobox 13

Abhängig beschäftigte Frauen und Männer in Deutschland wünschen sich im Jahr 2023 eine deutliche Verkürzung ihrer tatsächlichen Wochenarbeitszeiten: Insgesamt möchten Frauen im Durchschnitt 3,8 Stunden pro Woche, Männer sogar 4,4 Stunden kürzer arbeiten.

- Die durchschnittliche Wunscharbeitszeit von Frauen – die deutlich niedriger liegt als die von Männern – variiert stark mit dem Vorhandensein von Kindern (unter 18 Jahren im Haushalt): Frauen mit Kindern wünschen sich im Durchschnitt 29,2 Stunden pro Woche (-2,9 Stunden/Woche), Frauen ohne Kinder hingegen sogar 32,0 Stunden pro Woche (-4,3 Stunden/Woche).
- Bei Männern bleibt die tatsächliche als auch die gewünschte durchschnittliche Arbeitszeit hingegen fast unbeeinflusst davon, ob sie mit oder ohne Kinder zusammenleben.

Aufgrund der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung sind es v.a. Frauen mit Kindern, die ihre tatsächliche Erwerbsarbeitszeitdauer bereits verkürzt haben und aktuell in Teilzeit arbeiten (vgl. Kapitel 5.3). Daher ist bei ihnen die Lücke zwischen tatsächlicher und eigentlich gewünschter Wochenar-

Die Frage nach der **gewünschten Wochenarbeitszeit** lautete: „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“

beitszeit am kleinsten (-2,9 Stunden/Woche). Im Gegenzug weisen Männer mit Kindern die tatsächlich längsten Arbeitszeiten und zugleich die größte Lücke zwischen tatsächlicher und eigentlich gewünschter Arbeitszeit auf (-4,8 Stunden/Woche).

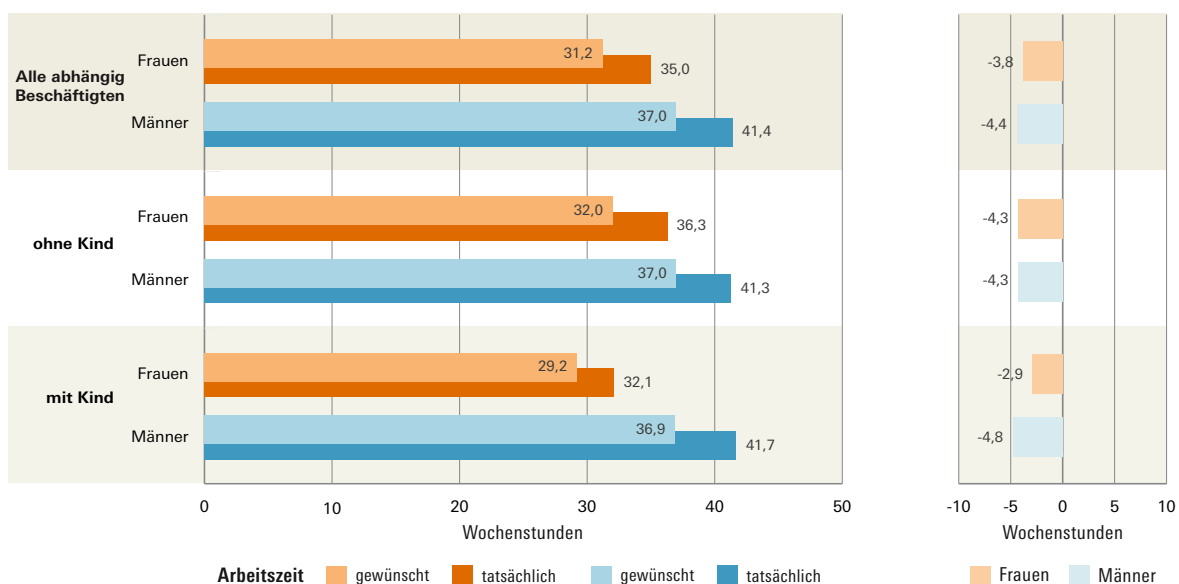
Frauen und Männer ohne Kinder haben – bei unterschiedlich langen tatsächlichen Arbeitszeiten – im Durchschnitt einen gleichlangen Verkürzungswunsch (jeweils -4,3 Std./Woche).

Generell gilt: Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männern arbeiten im Durchschnitt nicht nur länger als Teilzeitbeschäftigte, sondern weisen auch einen großen Verkürzungswunsch auf. (allerdings mit deutlichem Geschlechterunterschied). Für Teilzeitbeschäftigte fällt die Lücke zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit im Durchschnitt viel kleiner aus – und sie wollen eher länger arbeiten.

Abbildung 15

Gewünschte und tatsächliche Wochenarbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen und Männern nach Elternschaft in **Deutschland** (2023), Mittelwerte in Std.

Abstand zwischen Wunsch und Realität (in Std./Wo)



- Vollzeitbeschäftigte Frauen mit Kindern arbeiten bereits etwas kürzer als vollzeitbeschäftigte Frauen ohne Kind bzw. als vollzeitbeschäftigte Männer und dennoch wünschen sie sich die kürzeste Wochenarbeitszeit aller Vollzeitbeschäftigten (33,4 Stunden/Woche). Sie weisen die größte Lücke zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit auf (-6,2 Stunden/Woche). Vollzeitbeschäftigte Männer mit Kindern wünschen sich nur eine Verkürzung auf 37,0 Stunden/Woche (-4,1 Stunden/Woche).
- Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit Kindern möchten hingegen sogar länger arbeiten (Frauen mit Kindern: +0,5 Stunden/Woche und Männer mit Kindern: +3,0 Stunden/Woche).

Dies gilt auch für Männer in Teilzeit ohne Kinder (+1,3 Stunden/Woche), nicht jedoch für die Frauen in Teilzeit ohne Kinder (-0,1 Stunden/Woche).

Für weitere Details, etwa dem Anteil von Frauen und Männern mit individuellem Verkürzungswunsch, vergleiche WSI-Gender-DatenPortal:

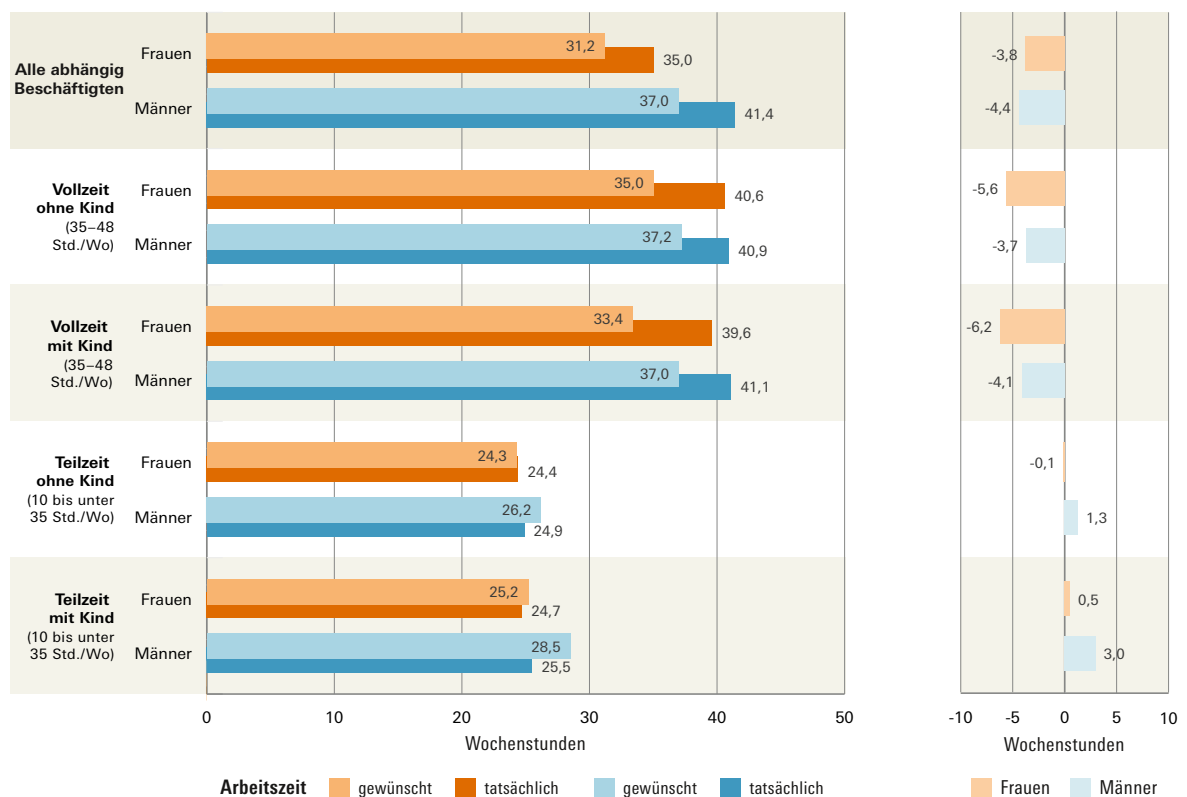


<https://www.wsi.de/de/zeit-14621-gewuenschte-wochenarbeitszeiten-abhaengig-beschaeftigter-14731.htm>

Abbildung 16

Gewünschte und tatsächliche Wochenarbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen und Männern nach Erwerbsumfang und Elternschaft in **Deutschland** (2023), Mittelwerte in Std.

Abstand zwischen Wunsch und Realität (in Std./Wo)



Datenquelle: BAuA, Arbeitszeitbefragung, Gruppe 1.1 Arbeitszeit und Flexibilisierung, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

WSI

Kurzüberblick

Bezahlte und unbezahlte Arbeit	Erwerbstätige Frauen und Männer mit Kindern weisen eine 60-Stunden-Woche auf (Gesamtarbeitszeit). Bei den Frauen mit Kindern besteht diese überlange Arbeitswoche zu 60 Prozent aus unbezahlter Haus- und Sorgearbeit, bei den Männern mit Kindern zu 60 Prozent aus bezahlter Erwerbsarbeit.
	Erwerbstätige Frauen leisten 1,5-mal so viel unbezahlte Haus- und Sorgearbeit wie erwerbstätige Männer. Die Geschlechterlücke wird noch ausgeprägter, wenn Kinder im Haushalt leben: Während bei Männern mit Kindern im Wesentlichen nur die Zeit für Kinderbetreuung hinzukommt, steigt bei Frauen mit Kindern – zusätzlich zum Großteil der Kinderbetreuung – auch der Umfang fast aller anderen Hausarbeiten deutlich an.
Kinderbetreuung	Kinderbetreuungszeiten werden im Durchschnitt – unabhängig von Haushaltstyp und Alter des Kindes – zu einem größeren Teil von den erwerbstätigen Frauen mit Kindern als von den erwerbstätigen Männern mit Kindern übernommen. Am größten ist Zuständigkeitslücke für die Kinder in Paarhaushalten mit Kindern unter sechs Jahren.
	Erwerbstätigen Müttern – und erst recht den Vätern – bleibt nicht genug Zeit mit den Kindern. Gleichzeitig verbringt ein Viertel der Väter nach eigener Einschätzung zu viel Zeit mit Erwerbsarbeit.
Elterngeld	Nur knapp die Hälfte der Väter – aber fast alle Mütter – nutzen aktuell das Elterngeld.
	Mütter nutzen mehrheitlich zehn bis 14 Monate Elterngeld, Väter mehrheitlich zwei Monate. Mit der Einführung von ElterngeldPlus ist die Geschlechterlücke bei der Nutzungsdauer von Elterngeld besonders groß geworden.
	Mütter haben einen deutlich niedrigeren Elterngeldanspruch als Väter, denn sie arbeiten vor der Geburt häufiger in Teilzeit und verdienen weniger als Väter.
Institutionelle Kinderbetreuung	Die Ganztagsbetreuung von Kindern unter sechs Jahren hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten in Deutschland stark ausgeweitet und erreicht aktuell jedes zweite Kind von drei bis unter 6 Jahren.
	Auch zwei Drittel der Kinder von zwei bis unter drei Jahren werden aktuell institutionell betreut.
Pflege	Erwerbstätige Frauen übernehmen 2022 doppelt so oft Pflegeverantwortung wie erwerbstätige Männer. Sie pflegen zudem mit etwas mehr Zeitumfang als Männer.

6.1 Bezahlte und unbezahlte Arbeit

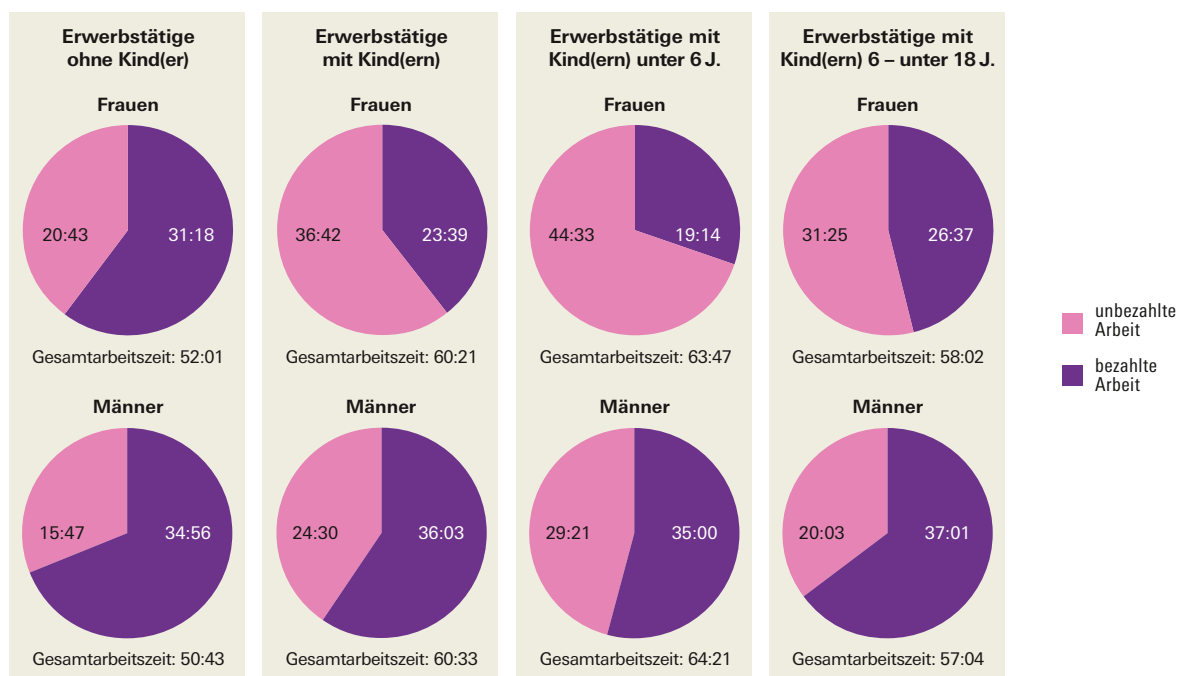
Erwerbstätige Frauen weisen mit gut 54 Stunden pro Woche eine etwas höhere Gesamtarbeitszeit pro Woche auf als Männer (53 Stunden) (ohne Abbildung). Dabei bleiben 48 Prozent der Arbeit von Frauen unbezahlt, in Form von Hausarbeit bzw. Sorgearbeit, nur die restlichen 52 Prozent sind bezahlte Erwerbsarbeit. Männer widmen ihre Zeit nur zu 33 Prozent der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit, den großen Rest verbringen sie mit bezahlter Erwerbsarbeit (für mehr Details vgl. WSI GenderDatenPortal: www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-zeitaufwand-fuer-bezahlte-und-unbezahlte-arbeit-20122013-14913.htm).

Insbesondere für erwerbstätige Frauen und Männer mit Kindern fällt die Gesamtarbeitszeit pro Woche jedoch deutlich länger aus: Sie arbeiten jeweils über 60 Stunden pro Woche insgesamt. Damit ist ihre Gesamtarbeitszeit um rund zehn Stunden/Woche länger als die von Frauen und Männern ohne Kinder.

Gerade mit Kindern im Haushalt zeigt sich jedoch eine stark nach Geschlecht differierende Zeitverteilung: Bei Frauen mit Kindern bleibt der überwiegende Teil der Gesamtarbeitszeit unbezahlt (61 Prozent bzw. fast 37 Stunden/Woche). Männer mit Kindern leisten nur zu 40 Prozent unbezahlte Sorgearbeit (bzw. 24,5 Stunden/Woche), der große Rest entfällt auf bezahlte Erwerbsarbeit.

Abbildung 17

Durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand erwerbstätiger Frauen und Männer¹ für bezahlte und unbezahlte Arbeit, nach Haushaltstyp, in **Deutschland** (2022), in Stunden und Minuten



¹ im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

6.2 Unbezahlte Tätigkeiten nach Elternschaft

Erwerbstätige Frauen verbringen insgesamt rund 26 Stunden pro Woche mit in Haushalt und Familie anfallender unbezahlter Arbeit – und damit fast 50 Prozent mehr als Männer (rund 18 Stunden/Woche) (vgl. hierzu und zu weiteren Details das WSI GenderDatenPortal: <https://www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-zeitaufwand-fuer-fuersorgearbeit-20122013-14911.htm>). Zur unbezahlten Arbeit zählen z.B.: Instandhalten von Haus/Wohnung, Wäsche, Mahlzeiten zubereiten, Küchenarbeit, Kinderbetreuung/Pflegeaufgaben im eigenen Haushalt, Gartenarbeit/Pflanzen/Tiere sowie handwerkliche Leistungen, Haushaltsorganisation, bürgerschaftliches Engagement sowie Unterstützungs-/Pflegeleistungen in anderen Haushalten (plus der jeweiligen Wegezeiten dafür).

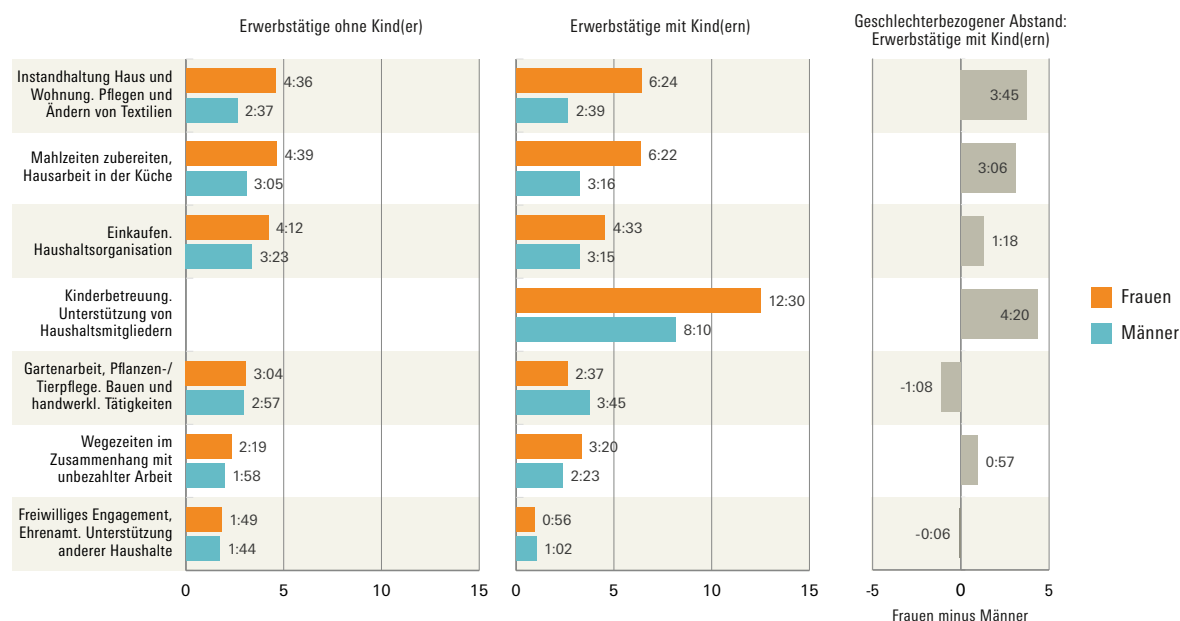
Frauen verbringen in einem Haushalt mit minderjährigen Kindern rund 80 Prozent mehr Zeit mit

Haus- und Sorgearbeit als in einem ohne minderjährige Kinder. Im Vergleich dazu steigt die von Männern geleistete unbezahlte Arbeit nur um gut 50 Prozent an – und dies fast ausschließlich wegen der Kinderbetreuung, nicht wegen zusätzlicher Hausarbeit. Der größere Teil der mit Kindern (vermehrt) anfallenden Haus- und Sorgearbeit landet bei den Frauen. Zugleich haben Frauen mit Kindern weniger Zeit für bürgerschaftliches Engagement/Unterstützung anderer Haushalte, für Garten/Pflanzen/Tiere sowie Handwerken als alle anderen.

Besonders ungleich werden bei Erwerbstätigen mit Kind die Kinderbetreuung, das Reinigen/Putzen von Haus bzw. Wohnung sowie das Zubereiten von Mahlzeiten bzw. die Küchenarbeit zwischen den Geschlechtern aufgeteilt.

Abbildung 18

Durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand erwerbstätiger Frauen und Männer¹ für unbezahlte Tätigkeiten **nach Haushaltstyp** in **Deutschland** (2022), in Stunden und Minuten



¹ im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

6.3 Zeitaufwand für Kinderbetreuung

Die Höhe des Zeitaufwands von erwerbstätigen Frauen und Männern für Kinderbetreuung hängt stark vom Alter des jüngsten Kindes sowie vom jeweiligen Haushaltstyp ab. Auffällig ist: In Paarhaushalten übernehmen erwerbstätige Frauen mit Kindern bis zu doppelt so viel Kinderbetreuungszeit wie erwerbstätige Männer mit Kindern.

Infobox 15

Zeitaufwand für Kinderbetreuung meint hier (anders als in Kapitel 6.1. und 6.2) ausschließlich die als Hauptaktivität für im Haushalt lebende Kinder bis 18 Jahre aufgewendete Zeit. Also ohne Zeiten für Pflege bzw. für Unterstützung anderer Haushaltsmitglieder.

ist die geschlechterbezogene Lücke pro Woche hier besonders groß.

- In Paarhaushalten mit Kindern im Alter zwischen sechs und 18 Jahren fällt der Zeitaufwand für elterliche Kinderbetreuung mit gut zehn Stunden pro Woche insgesamt deutlich geringer aus. Erwerbstätige Frauen mit Kindern übernehmen hiervon allerdings im Durchschnitt zwei Drittel (knapp sieben Stunden/Woche), erwerbstätige Männer mit Kindern übernehmen lediglich ein Drittel (3,5 Stunden/Woche).
- In Alleinerziehenden-Haushalten fallen – mit gut elf Stunden pro Woche (alleinerziehende Frauen mit Kindern) bzw. knapp acht Stunden pro Woche (alleinerziehende Männer mit Kindern) – deutlich geringere Kinderbetreuungszeiten an.

- In Paarhaushalten mit Kindern unter sechs Jahren ist der Zeitaufwand erwerbstätiger Eltern für Kinderbetreuung mit rund 38,5 Stunden pro Woche insgesamt am höchsten. Gut 60 Prozent davon übernehmen erwerbstätige Frauen mit Kindern (24 Stunden), nur knapp 40 Prozent (14,5 Stunden) übernehmen erwerbstätige Männer mit Kindern. Mit mehr als neun Stunden

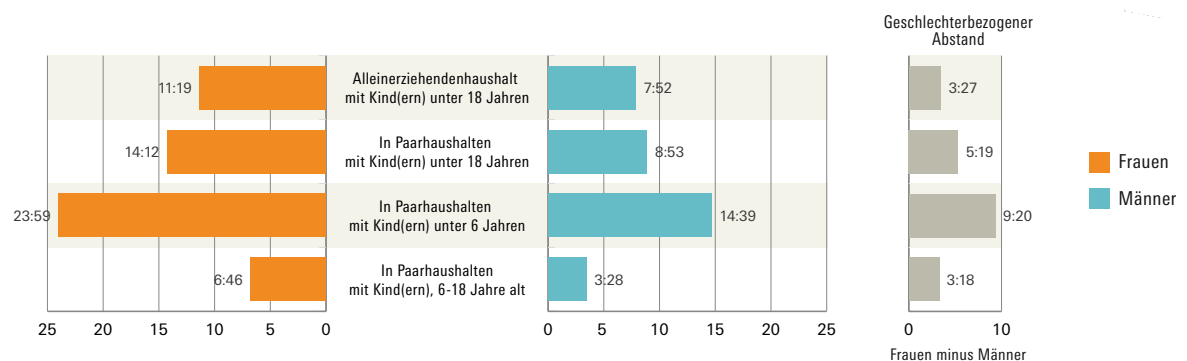
Weitere Infos zum Zeitaufwand erwerbstätiger Eltern für Kinderbetreuung vergleiche WSI-GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-zeitaufwand-fuer-fuersorgearbeit-20122013-14911.htm>

Abbildung 19

Durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand erwerbstätiger Frauen und Männer¹ für **Kinderbetreuung** nach Haushaltstyp und Alter des jüngsten Kindes in **Deutschland** (2022), in Stunden und Minuten



¹ im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

6.4 Gemeinsame Zeit mit den Kindern

Jeder vierten erwerbstätigen Mutter bleibt – nach eigener Einschätzung – zu wenig Zeit für eigene Erwerbsarbeit (24 Prozent). Einen solchen Mangel an zusätzlicher Erwerbsarbeitszeit stellt dagegen nur jeder sechste Vater für sich fest (17 Prozent).

Stattdessen bewertet jeder vierte Vater seine aktuelle Erwerbsarbeitszeit als zu lang (25 Prozent). Dies spiegelt sich auch im deutlichen Wunsch von Vätern nach einer Arbeitszeitverkürzung von im Durchschnitt 4,8 Stunden pro Woche wider (vgl. Kapitel 5.6 sowie: <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-gewuenschte-wochenarbeitszeiten-abhaengig-beschaeftigter-14731.htm>).

Die größere Unzufriedenheit von Müttern mit ihrem Erwerbsumfang kann auch als Hinweis darauf verstanden werden, dass zunächst die Erweiterung des institutionellen Kinderbetreuungsange-

botes nötig wäre, damit erwerbstätige Mütter ihren gewünschten Erwerbsumfang überhaupt realisieren können (vgl. Kapitel 6.8).

Auf der anderen Seite bleibt der Mehrheit der erwerbstätigen Mütter (59 Prozent) und erst recht der Väter (62 Prozent) nicht genug gemeinsame Zeit mit den Kindern.

Weitere Infos zum Zeitaufwand erwerbstätiger Eltern für Kinderbetreuung vergleiche WSI-GenderDatenPortal:

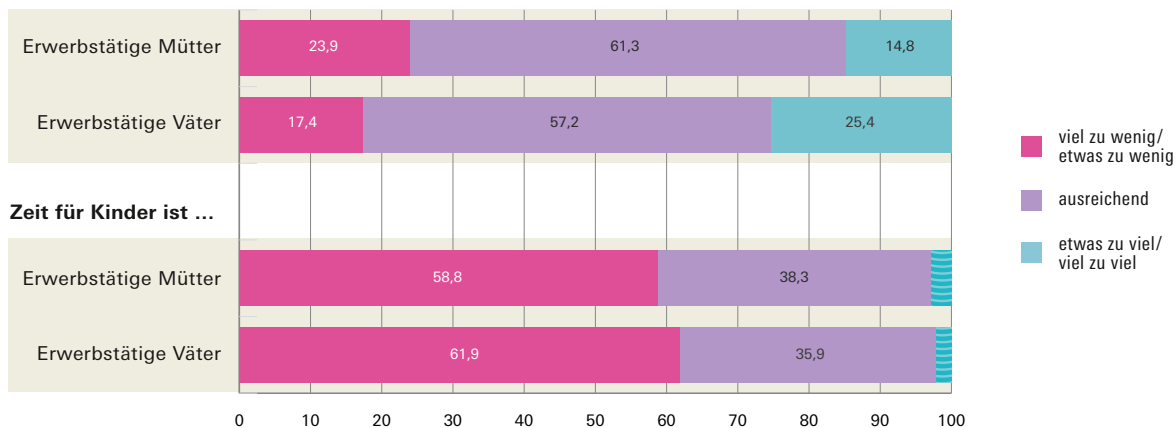


<https://www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-zeitaufwand-fuer-bezahlte-und-unbezahlte-arbeit-20122013-14913.htm>

Abbildung 20

Einschätzung erwerbstätiger Mütter und Väter¹ zu ihrem Zeitaufwand für die Erwerbsarbeit und für ihre Kinder, in Deutschland (2022), in Prozent

Zeit für Erwerbsarbeit ist ...



¹ im Alter von 18 bis unter 65 Jahren, mit Kind(ern) im Alter unter 18 Jahren im Haushalt.

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

6.5 Inanspruchnahme von Elterngeld

Nahezu alle Frauen haben für ihre 2008 bis 2021 geborenen Kinder Elterngeld in Anspruch genommen. Ihr Anteil liegt seit Einführung des Elterngeldes durchgehend bei etwa 98 Prozent.

Im Vergleich dazu nutzen Männer sehr viel seltener ihren Anspruch auf Elterngeld. Knapp die Hälfte der Väter (46 Prozent), deren Kinder im Jahr 2021 geboren wurden, hat Elterngeld für sich genutzt.

Infobox 16

Die Jahresdaten in der Zeitreihe beziehen sich jeweils nur auf die **beendeten Elterngeldbezüge** für Kinder, die in dem betreffenden Jahr geboren wurden. Infolge der verlängerten Bezugszeiten des ElterngeldPlus liegen daher aktuell nur Daten für 2008 bis 2021 geborene Kinder vor.

spruch auf Elterngeld häufiger nutzen. Vorliegende Forschungsergebnisse bestätigen, dass ökonomische Faktoren und gesicherte Beschäftigungsverhältnisse einen starken Einfluss auf die Elterngeldnutzung von Vätern haben. Zudem wird die Inanspruchnahme des Elterngeldes immer im Paar-kontext entschieden. Ob und wie lange Väter in Elterngeldbezug gehen, hängt von den ökonomischen Ressourcen beider Partner*innen ab. So gehen Väter eher in Elternzeit, wenn ihr*e Partner*in erwerbstätig ist und ein eher hohes Einkommen erwirtschaftet. Schließlich spielt auch das lokale Angebot an institutioneller Kinderbetreuung eine wichtige Rolle für die Entscheidung.

Der Anteil der Väter, die Elterngeld beziehen, hat sich innerhalb des Beobachtungszeitraums mehr als verdoppelt: Für die im Jahr 2008 geborenen Kinder bezog nur jeder fünfte Vater (21 Prozent) Elterngeld, für die im Jahr 2021 geborenen Kinder trifft dies auf rund jeden zweiten Vater zu.

Es sind gerade die Bundesländer mit guter/stabiler Arbeitsmarktlage, in denen Väter ihren An-

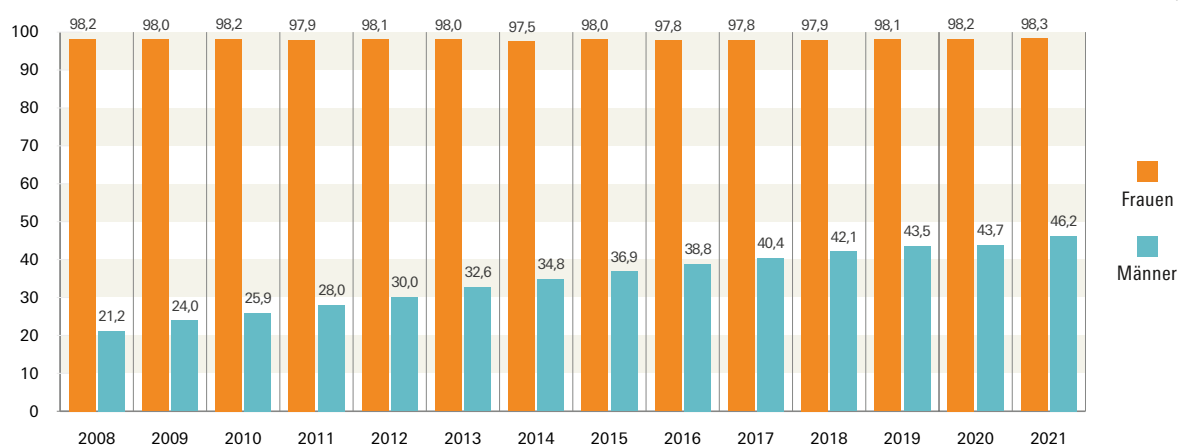
Vergleiche zu den mit der Einführung des Elterngeld verbundenen Zielen und deren Erreichung sowie für weitere Infos das WSI GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-minijobs-als-einzige-erwerbstaetigkeit-2004-2017-14869.htm>

Abbildung 21

Anteil der Frauen und Männer in **Deutschland**, die für ihre im Jahr ... geborenen Kinder Elterngeld bezogen haben (Geburtsjahre 2008–2021), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Elterngeldstatistik

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

6.6 Dauer des Elterngeldbezugs

Infobox 17

Die Bezugsdauer des Elterngeldes fällt in Deutschland für im Jahr 2021 geborene Kinder für Frauen und Männer gegensätzlich aus: Während die Mehrheit der Väter, die Elterngeld nutzen, nur die zwei sogenannten Partnermonate in Anspruch nimmt, nutzt es die große Mehrheit der Mütter für zehn bis 14 Monate.

Vor der Einführung des ElterngeldPlus erfolgte die Aufteilung der Elterngeldmonate zumeist nach dem Modell „12+2 Monate“: Mütter bezogen überwiegend zwölf Monate Elterngeld, Väter nur zwei Monate. Die Einführung des ElterngeldPlus sollte hier mehr Wahlmöglichkeiten bei der Ausgestaltung schaffen, die Kombination von Elterngeld und Teilzeitarbeit gerade für Väter attraktiver machen und Elternpaare unterstützen, die sich Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich teilen möchten. In der Praxis gelingt dies jedoch nicht so häufig und auch nicht so partnerschaftlich, wie erhofft: Wenn überhaupt, dient ElterngeldPlus vor allem Müttern zur Verlängerung des Bezugszeitraums. Im Jahr 2021 nutzt deutschlandweit jede dritte Mutter (32 Prozent) auch ElterngeldPlus-Monate, aber nur jeder siebte Vater (14 Prozent).

Mit der **Einführung von Elterngeld-Plus** für Geburten ab dem 2. Halbjahr 2015 gingen deutliche Veränderungen der Nutzungsmuster einher. Seitdem kann das Elterngeld über einen längeren Zeitraum bezogen werden, indem ein (Basis-)Elterngeldmonat in zwei ElterngeldPlus-Monate umgewandelt werden kann (bei allerdings in der Regel halbiertem Leistungsanspruch).

Der geschlechterbezogene Abstand der durchschnittlichen Elterngelddauer von Müttern und Vätern beträgt aktuell 10,6 Monate (Geburtsjahrgang 2021) und hat damit innerhalb des Beobachtungszeitraums 2007 bis 2021 einen neuen Höchststand erreicht.

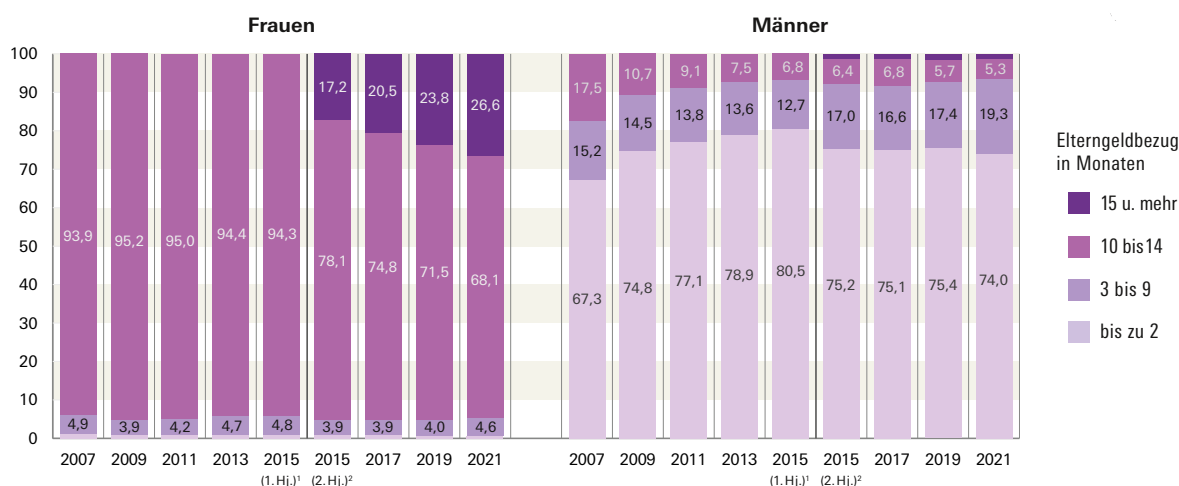
Vgl. zur marginalen Nutzung der ebenfalls 2015 eingeführten Partnerschaftsbonus-Monate sowie für weitere Infos das WSI GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-dauer-des-bezugs-von-elterngeld-14903.htm>

Abbildung 22

Bezugsdauer des Elterngeldes von Frauen und Männern in **Deutschland** nach Geburtsjahr des Kindes (2007–2021), in Prozent



¹ Die Werte für 2015 berücksichtigen nur Eltern von Kindern, die zwischen dem 01.01. und dem 30.06.2015 geboren wurden.

² Die Werte für 2015 berücksichtigen nur Eltern von Kindern, die zwischen dem 01.07. und dem 31.12.2015 geboren wurden.

6.7 Höhe des Elterngeldes

Mütter haben für ihre 2021 geborenen Kinder im Schnitt einen deutlich niedrigeren Elterngeldanspruch als Väter:

- Wird nur Basiselterngeld in Anspruch genommen, fällt der durchschnittliche Anspruch der Mütter um gut 500 Euro niedriger aus. Mütter beziehen im Durchschnitt nur 64 Prozent der Elterngeldhöhe von Vätern.
- Wird (auch) ElterngeldPlus in Anspruch genommen, fällt das Elterngeld für 2021 geborene Kinder über alle Elterngeldmonate hinweg bei Vätern im Durchschnitt um 75 Euro höher aus als bei Müttern. Mütter beziehen dann im Durchschnitt rund 89 Prozent des Elterngeldbetrages von Vätern.

Über den gesamten Beobachtungszeitraum von 2008 bis 2021 hinweg zeigt sich, dass der Basiselterngeldanspruch sowohl für Mütter als auch für Väter insgesamt um rund ein Drittel angestiegen ist. Ursächlich dafür sind vor allem die unterschiedlich hohen Erwerbseinkommen von Müttern und Vätern vor der Geburt. Ein durchschnittliches Netto-Einkommen von 2.000 Euro oder mehr pro Monat hat nur gut jede vierte Mutter (26 Prozent) eines 2021 geborenen Kindes, aber fast zwei Drittel aller Väter (64 Prozent), die Elterngeld beziehen.

Die immensen Einkommensunterschiede sind vor allem darauf zurückzuführen, dass Mütter vor der Geburt wesentlich häufiger in Teilzeit gearbeitet haben als Väter, vor allem wenn sie bereits weitere (minderjährige) Kinder haben.

Vergleiche zur Teilzeitarbeit in den ElterngeldPlus-Monaten und den daraus entstehenden unterschiedlichen Effekten auf die Elterngeldhöhe von Müttern und Vätern das WSI GenderDatenPortal:



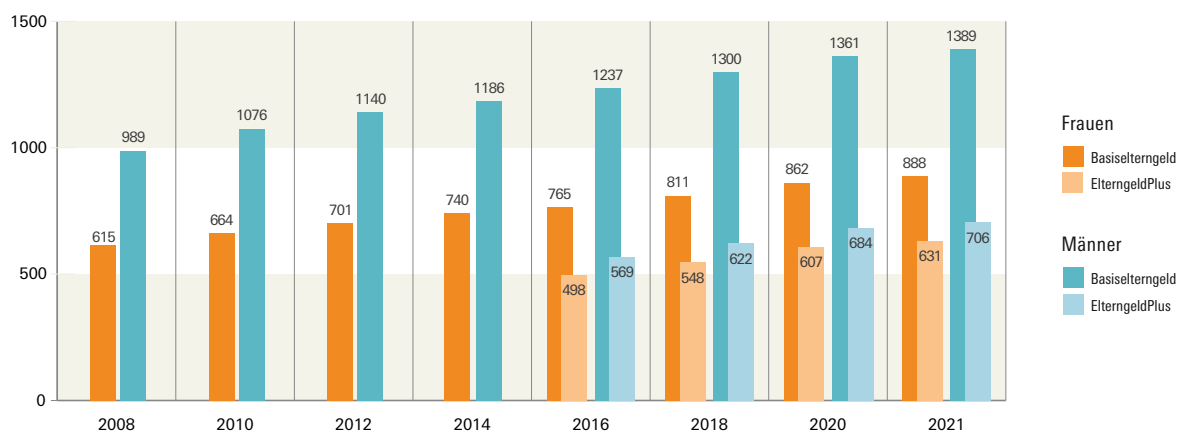
<https://www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-hoehe-des-elterngeldes-nach-geburts-jahr-des-kindes-2007-2015-14898.htm>

Infobox 18

Insgesamt 32 Prozent aller Mütter bzw. 14 Prozent der Väter, die Elterngeld beziehen, entscheiden sich dafür, für ihre 2021 geborenen Kinder (auch) **ElterngeldPlus** zu beziehen und damit ihre Bezugsdauer des Elterngeldes zu verlängern (bei in der Regel halbiertem monatlichen Anspruch).

Abbildung 23

Höhe des monatlichen Basiselterngeld- und ElterngeldPlus-Anspruchs von Frauen und Männern in **Deutschland**, nach Geburtsjahr des Kindes (2008–2021), Durchschnittswerte in Euro



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Elterngeldstatistik, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

6.8 Institutionelle Kinderbetreuung I: Ganztagsbetreuung

Im Jahr 2024 wird deutschlandweit fast jedes zweite Kind im Alter zwischen drei und unter sechs Jahren ganztägig betreut. Von den Kindern unter drei Jahren ist jedes fünfte Kind in einer Ganztagsbetreuung. Im Beobachtungszeitraum hat sich die Ganztagsbetreuung für Kinder unter sechs Jahren stark ausgeweitet, mit einem raschen Anstieg insbesondere in den Jahren 2007 bis 2015:

- Bei den 3- bis unter 6-jährigen Kindern verdoppelte sich der Anteil der ganztagsbetreuten Kinder zwischen 2007 und 2024 von 24 Prozent auf 47 Prozent.
- Bei den Kindern unter 3 Jahren hat sich die Ganztagsbetreuung im Beobachtungszeitraum fast verdreifacht.

Trotz des starken Ausbaus ist der vorhandene Bedarf an Ganztagsbetreuung in Deutschland noch nicht vollumfänglich gedeckt: Im Jahr 2023

wünschten sich von allen Eltern mit Kindern unter sechs Jahren, die einen Betreuungsbedarf angaben, 33 Prozent einen Ganztagsbetreuungsplatz (35 bis 45 Stunden/Woche) sowie fünf Prozent einen sogenannten großen Ganztagsplatz (mehr als 45 Stunden/Woche), so dass zumindest in Westdeutschland im Jahr 2023 noch nicht alle Ganztagsbetreuungsbedarfe erfüllt werden konnten.²

Vergleiche zur unterschiedlichen Situation in den einzelnen Bundesländern sowie für weitere Infos das WSI GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-ganztagsbetreuung-von-kindern-nach-alter-und-region-14887.htm>

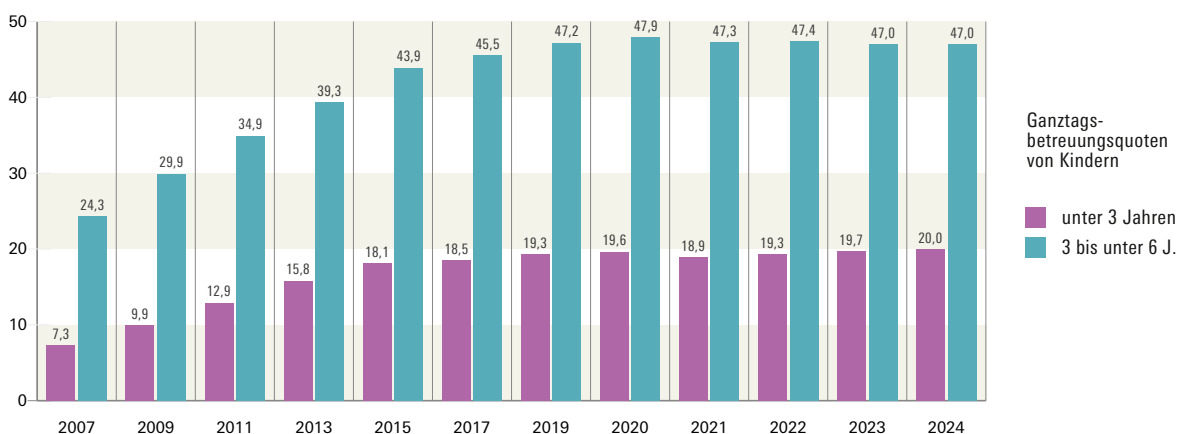
Infobox 19

Die **Ganztagsbetreuungsquote** beschreibt den Anteil an Kindern, die mehr als sieben Stunden (ohne Unterbrechung) täglich institutionell betreut werden.

- ² Vgl. Kaye, T./Wieschke, J./Kuger, S. (2024): Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung: Der elterliche Bedarf im U3- und U6-Bereich, DJI-Kinderbetreuungsreport 2024, S. 29ff.

Abbildung 24

Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern nach Alter in **Deutschland** (2007–2024), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Kindertagesbetreuung regional (2007–2018). Daten ab 2019 auf Anfrage.

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025



6.9 Institutionelle Kinderbetreuung II: Betreuungsquoten für unter 3-Jährige

In Deutschland werden im Jahr 2024 zwei Drittel der Kinder im Alter von zwei bis unter drei Jahren tagsüber in einer Tageseinrichtung oder durch eine Tagespflegeperson betreut. Bei Kindern von ein bis unter zwei Jahren trifft dies auf ein gutes Drittel (39 Prozent) zu, während lediglich rund zwei Prozent aller Kinder im Alter unter einem Jahr institutionell betreut werden.

Im Beobachtungszeitraum 2010 bis 2024 sind die Betreuungsquoten von Kleinkindern in Deutschland insgesamt angestiegen: Insbesondere die Betreuungsquote der zwei- bis unter dreijährigen Kindern hat sich deutlich von 43 Prozent auf 66 Prozent erhöht. Hauptursache für den Anstieg der Betreuungsquote (gerade zwischen 2010 und 2015) ist der politisch gewollte Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung in Deutschland.

Trotz dieses Ausbaus des Kinderbetreuungsangebotes in den letzten Jahren, wird der Bedarf – vor allem für Kinder unter drei Jahren – aktuell noch immer nicht gedeckt. Analysen des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) gehen

bei 29 Prozent aller Familien mit Kindern unter drei Jahren von einem noch ungedeckten Betreuungsbedarf in Höhe von mindestens fünf weiteren Stunden pro Woche aus. Problematisch sind für Eltern auch Schließzeiten über Mittag oder während der Sommermonate.³

Vergleiche zur unterschiedlichen Situation in den einzelnen Bundesländern sowie für weitere Infos das WSI GenderDatenPortal:

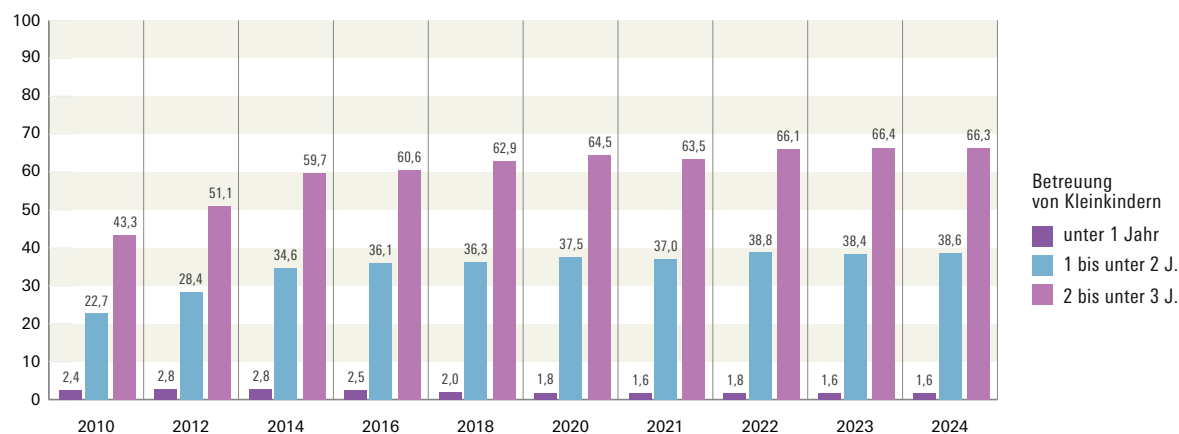


<https://www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-betreuungsquoten-von-kindern-unter-drei-jahren-nach-alter-14883.htm>

³ Vgl. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2024): Engpass auch während der Ferienzeit: Ganztagsbetreuung von Kita-Kindern nicht bedarfsgerecht, Pressemitteilung des BiB vom 03.07.2024, S. 1–2.

Abbildung 25

Betreuungsquoten von Kleinkindern unter 3 Jahren nach Alter in **Deutschland** (2010–2024), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Kindertagesbetreuung regional (2010–2018), Daten seit 2019 auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025



6.10 Pflegeverantwortung und Zeitaufwand für Pflege

Erwerbstätige Frauen übernehmen in Deutschland im Jahr 2022 doppelt so oft Pflegeverantwortung wie Männer. So pflegt/betreut rund jede achte erwerbstätige Frau (zwölf Prozent), aber nur rund jeder siebzehnte Mann (sechs Prozent) regelmäßig neben der eigenen Erwerbstätigkeit mindestens eine pflegebedürftige Person.

Erwerbstätige Frauen pflegen zudem mit insgesamt etwas größerem Zeitumfang als Männer: Männer pflegen häufiger mit einem Zeitaufwand von weniger als zehn Stunden pro Woche, Frauen hingegen häufiger als Männer mit einem Zeitaufwand von zehn bis unter 20 Stunden.

Vergleiche zu den Unterschieden zwischen pflegenden Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sowie für weitere Infos das WSI Gender-DatenPortal:



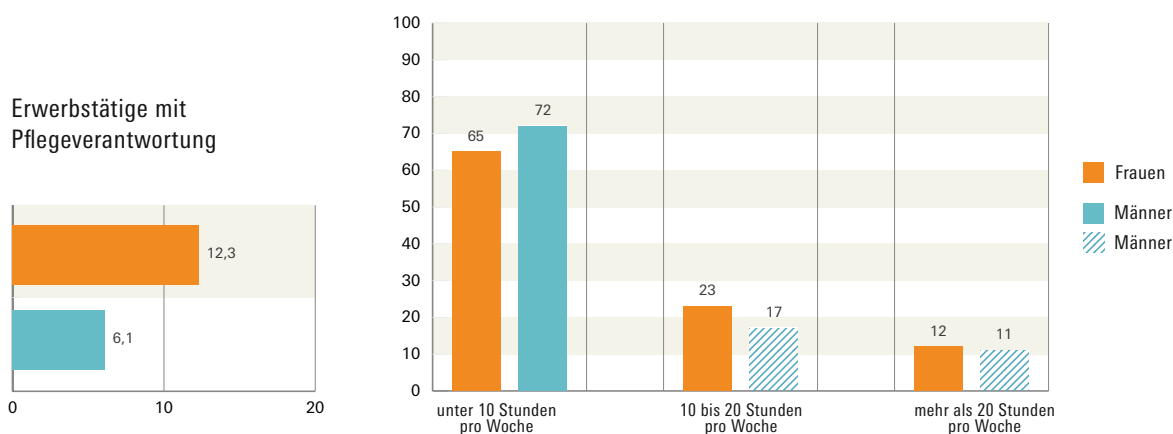
<https://www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-abhaengig-beschaeftigte-frauen-und-maenner-mit-pflegeverantwortung-14895.htm>

Infobox 20

Dargestellt wird hier das **Pflegen** bzw. 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.

Abbildung 26

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



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.

Kurzüberblick

Gender Pay Gap	In Deutschland verdienen Frauen im Durchschnitt 4,10 Euro (brutto) weniger pro Arbeitsstunde als Männer. Der Gender Pay Gap lag damit im Jahr 2024 bei 16 Prozent.
Unterer Entgeltbereich (Vollzeitbeschäftigte)	Vollzeitbeschäftigte Frauen erzielen 1,5-mal häufiger als vollzeitbeschäftigte Männer lediglich ein Bruttomonatsentgelt im unteren Entgeltbereich.
Überwiegender Lebensunterhalt	Erwerbstätige Frauen können ihren Lebensunterhalt deutlich seltener überwiegend aus eigenem Erwerbseinkommen bestreiten als Männer. Die Geschlechterlücke fällt größer aus für in Partnerschaften lebende Frauen und Männer – und ganz besonders, wenn Kinder im Haushalt leben.
Langfristige Existenzsicherung	Nur knapp die Hälfte der abhängig beschäftigten Frauen kann aus eigenem Erwerbseinkommen langfristig die eigene Existenz absichern, im Vergleich zu drei Viertel der Männer. Nur für rund ein Drittel der Frauen und die Hälfte der Männer reicht das eigene Erwerbseinkommen zudem aus, um langfristig für sich selbst und auch noch für ein Kind sorgen zu können.
Gender Pension Gap	Der Gender Pension Gap beträgt in Deutschland im Jahr 2023 noch 43 Prozent. Frauen beziehen also im Durchschnitt ein um 43 Prozent niedrigeres Alterssicherungseinkommen als Männer.



7.1 Gender Pay Gap

In Deutschland verdienen Frauen im Jahr 2024 im Durchschnitt 4,10 Euro (brutto) weniger pro Arbeitsstunde als Männer. Der Gender Pay Gap (GPG) – also der prozentuale Anteil, den Frauen im Durchschnitt pro Arbeitsstunde weniger verdienen als Männer – liegt bei 16 Prozent.

Über den gesamten Beobachtungszeitraum 2006 bis 2024 stiegen die durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste für Frauen und Männer kontinuierlich an. Solange der Anstieg für Frauen

wie Männer vergleichbar hoch ausfiel, hat sich der Gender Pay Gap kaum verändert (z. B. zwischen 2006 und 2014). Seit 2015 stieg der durchschnittliche Brutto-Stundenverdienst der Frauen jedoch stärker an als jener der Männer, sodass der Gender Pay Gap langfristig kleiner geworden ist.

Im Jahr 2024 ist der Gender Pay Gap erstmals im gesamten Beobachtungszeitraum innerhalb eines Jahres um zwei Prozentpunkte zurückgegangen, da die Frauen einen Rekord-Anstieg ihres durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes um 1,40 Euro/Stunde gegenüber dem Jahr 2023 verzeichnen können (Zuwachs um 6,3 Prozent). Für die Männer ergab sich im selben Zeitraum nur ein Anstieg um 1,04 Euro/Stunde (Zuwachs von 3,9 Prozent).

Infobox 22

Die **Berechnung des GPG** erfolgt nach EU-Konventionen und auf Grundlage der Brutto-Stundenverdienste, ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld o.ä. Es werden Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit, Altersteilzeit, Auszubildende und geringfügig Beschäftigte berücksichtigt, allerdings nur aus Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten.

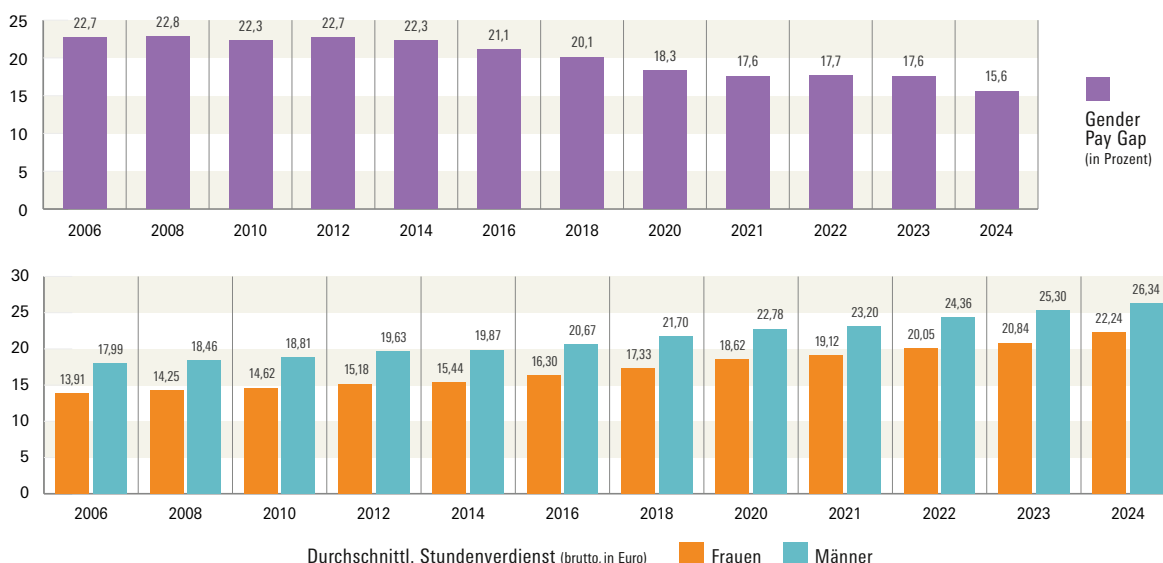
Für Infos zum Gender Pay Gap in ausgewählten Branchen bzw. für weitere Infos vergleiche WSI GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pay-gap-14932.htm>

Abbildung 27

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in **Deutschland** (2006–2024), in Prozent und in Euro



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, bis 2021 Verdienststrukturerhebung, fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung; ab 2022 Verdiensterhebung; Daten auf Anfrage, eigene Berechnungen.

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

WSI

7.2 Unterer Entgeltbereich

Jede fünfte vollzeitbeschäftigte Frau (21 Prozent), aber nur jeder achte vollzeitbeschäftigte Mann (13 Prozent), erzielt in Deutschland im Jahr 2023 ein Bruttomonatsentgelt, welches im sogenannten unteren Entgeltbereich liegt.

Innerhalb des Beobachtungszeitraums zwischen 2014 und 2023 ging der Anteil von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer mit geringem Bruttomonatsentgelt zurück – bei Frauen noch etwas stärker als bei Männern. Dadurch sank der ge-

schlechterbezogene Abstand von anfangs 13 Prozentpunkten (2014) auf acht Prozentpunkte im Jahr 2023.

Diese Ergebnisse machen deutlich, dass die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern nur zum Teil auf ihre unterschiedliche Erwerbsarbeitszeitdauer zurückgeführt werden können (vgl. Kapitel 5.1 sowie <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-wochenarbeitszeiten-und-erwerbstaetigen-quoten-14764.htm>). Auch wenn ausschließlich sozialversicherungspflichtig in Vollzeit beschäftigte Frauen und Männern betrachtet werden, bestätigt sich, dass Frauen erkennbar häufiger von geringeren Arbeitsentgelten betroffen sind als Männer.

Infobox 23

Vollzeitbeschäftigte verdienen im **unteren Entgeltbereich**, wenn ihr Arbeitsentgelt aus abhängiger Beschäftigung (brutto) weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe beträgt. Dieser Schwellenwert wird jährlich neu ermittelt. Im Jahr 2023 beträgt er 2.530 Euro/Monat. Er dient zur Abgrenzung von Vollzeitbeschäftigten, deren Bruttomonatsgehalt nach gängiger Definition als niedrig eingestuft wird.

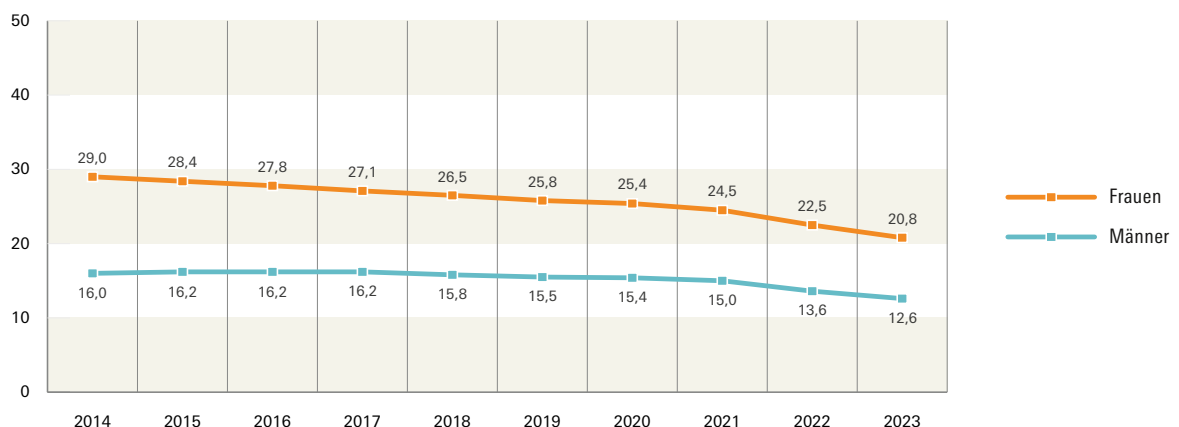
Zu den Unterschieden in West- und Ostdeutschland und dem besonders hohen Anteil an vollzeitbeschäftigten Frauen im unteren Entgeltbereich in Westdeutschland bzw. für weitere Infos vergleiche WSI GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/einkommen-14619.htm>

Abbildung 28

Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit einem Bruttomonatsentgelt im unteren Entgeltbereich¹ in **Deutschland** (2014–2023), in Prozent



¹ Die Schwelle liegt bei zwei Dritteln des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten. Im Jahr 2023 liegt sie in Deutschland bei 2.530 Euro.

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (2014–2023), eigene Berechnungen
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025 **WSI**

7.3 Überwiegender Lebensunterhalt

In Deutschland 2024 stellt die eigene Erwerbsarbeit die wichtigste Quelle für den Lebensunterhalt von Frauen und Männer im Erwerbsalter (18 bis unter 65 Jahre) dar (Frauen: 68 Prozent, Männer: 80 Prozent, ohne Abbildung). Dies gilt für so gut wie alle Vollzeit- und fast alle Teilzeitbeschäftigten mit mindestens 25 Wochenstunden.

Von den in Partnerschaften lebenden Frauen bestreiten 69 Prozent ihren Lebensunterhalt aus eigenem Erwerbseinkommen – und sogar 87 Prozent der Männer. Frauen finanzieren ihren Lebensunterhalt deutlich häufiger als Männer aus Zahlungen von Angehörigen (Eltern, Partner*in, andere Angehörige) (17 Prozent gegenüber zwei Prozent) bzw. mittels staatlicher Transferleistungen (elf Prozent gegenüber acht Prozent).

Infobox 24

Hier: nur Erwerbstätige, die mit Partner*in im gemeinsamen Haushalt leben.

Dies hängt stark mit dem Vorhandensein von Kindern und den damit einhergehenden Veränderungen der Erwerbssituation zusammen. Frauen und Männer aus Partnerschaften ohne Kind beziehen ihren Lebensunterhalt ähnlicher als Frauen und Männer mit Kindern, die in Partnerschaften leben: Die Geschlechterlücke des Erwerbseinkommens, als Basis für den Lebensunterhalt, beträgt ohne Kind elf Prozentpunkte, mit Kind jedoch 25 Prozentpunkte. Am größten sind die Unterschiede, wenn Kinder unter drei Jahren vorhanden sind (Geschlechterlücke von 49 Prozentpunkten).

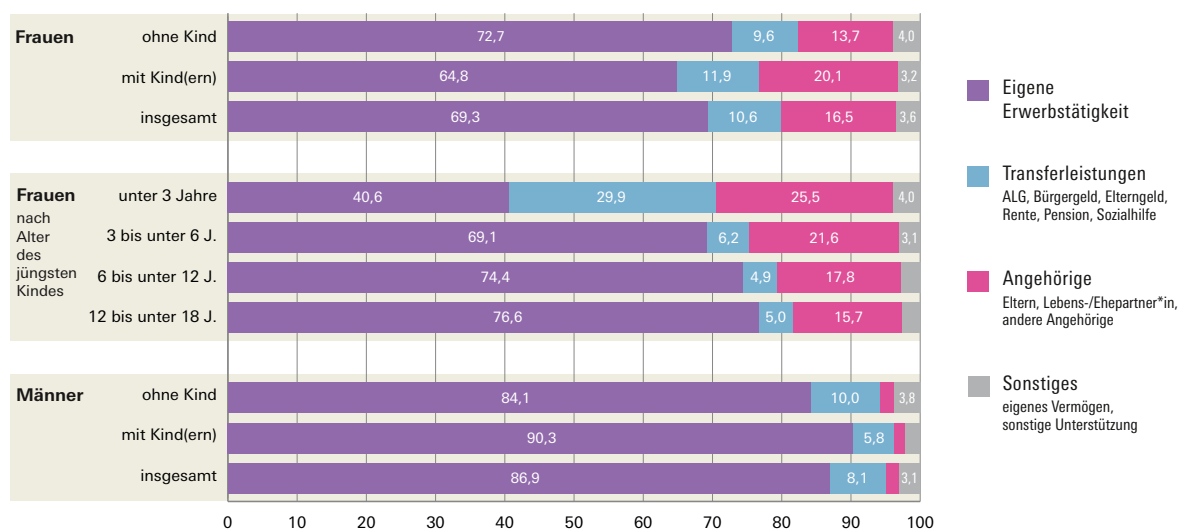
Vergleiche zu den Unterschieden nach Alter bzw. Teilzeit/Vollzeit das WSI GenderDaten-Portal:



<https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-quelle-des-uberwiegenden-lebensunterhalts-2017-18058.htm>

Abbildung 29

Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts von Frauen und Männern in Partnerschaft¹ nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes in **Deutschland** (2024), in Prozent



¹ Personen, die mit Partner*in im gemeinsamen Haushalt leben. Es umfasst gleichgeschlechtliche und gemischtgeschlechtliche Ehepaare sowie Lebensgemeinschaften.

7.4 Langfristige Existenzsicherung

Nur knapp die Hälfte aller abhängig beschäftigten Frauen im Alter zwischen 25 und 55 Jahren verfügen im Jahr 2023 über ein eigenes Erwerbseinkommen, welches hoch genug ist, um langfristig für sich selbst eine eigenständige Existenzsicherung zu garantieren. Ein Bruttoeinkommen in dieser Höhe erzielen nur 47 Prozent aller abhängig beschäftigten Frauen, aber 73 Prozent der abhängig beschäftigten Männer.

Für die langfristige Existenzsicherung einer erwachsenen Person bedarf es im Jahr 2023 eines Bruttoeinkommens in Höhe von 2.872 Euro pro Monat (Schwellenwerte für die anderen Jahre vgl.:



<https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-abhaengig-beschaeftigte-frauen-und-maenner-mit-langfristiger-existenzsicherung-71136.htm>

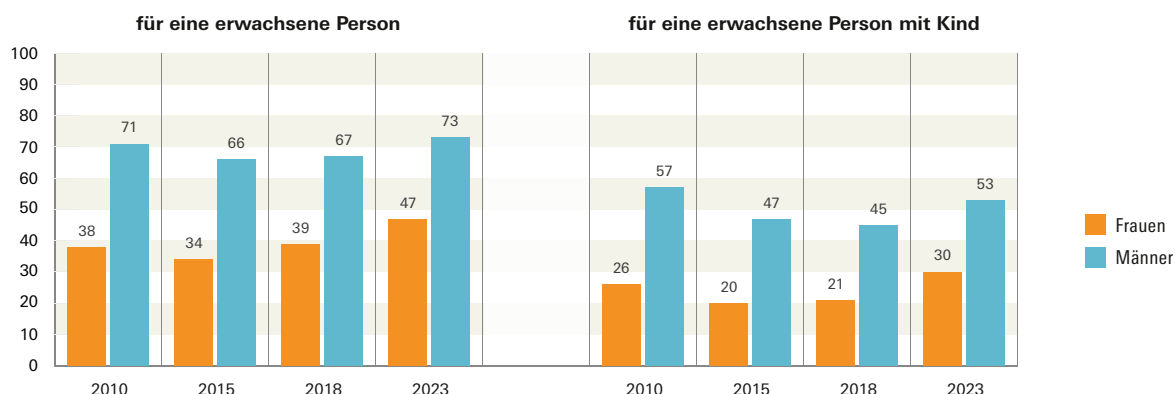
Zum Begriff: Langfristige Existenzsicherung meint dabei mehr als nur die Absicherung des Lebensunterhalts im laufenden Monat, sie meint auch eine ausreichende finanzielle Absicherung durch einkommensabhängige, staatliche Transferinkommen während solcher Lebensphasen, in denen keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen werden kann (beispielsweise in Phasen von Arbeitslosigkeit, Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben, im Alter oder aufgrund von Krankheit).

Noch weniger abhängig beschäftigte Frauen und Männer erzielen ein Erwerbseinkommen, dass für eine langfristige Existenzsicherung für sich selbst und auch noch für ein Kind ausreicht. Weniger als ein Drittel der Frauen und gut die Hälfte der Männer könnten auf diese Weise für sich und ein Kind sorgen.

Innerhalb des Beobachtungszeitraums von 2010 bis 2023 ist der Anteil der Beschäftigten, die genug Bruttoerwerbseinkommen für die langfristige Sicherung ihrer eigenen Existenz erzielen, bei den Frauen gestiegen, während der Anteil bei den Männern insgesamt eher stagniert. Der Anteil

Abbildung 30

Abhängig Beschäftigte¹ mit langfristiger Existenzsicherung aus eigenem Erwerbseinkommen in **Deutschland** (2010–2023), in Prozent



¹ im Alter von 25 bis unter 55 Jahren (2010: von 25 bis unter 60 Jahren).

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Entgeltstatistik, Berechnungen von Dr. Irene Pimminger (2012, 2015, 2019, 2024)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

WSI

der Frauen, die aus eigenem Erwerbseinkommen für sich selbst und auch noch für ein Kind sorgen könnten, hat sich ebenfalls innerhalb des Beobachtungszeitraums erhöht, bei den Männern hingegen abgenommen.

Selbst wenn nur sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte in die Betrachtung einbezogen werden, sind die tatsächlichen Erwerbseinkommen (brutto) in Deutschland im Jahr 2023 nicht überall hoch genug, um für alle Beschäftigten eine langfristige Existenzsicherung zu garantieren.

- Für sich selbst erzielen nur 70 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen sowie 79 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer ein langfristig existenzsicherndes Erwerbseinkommen (brutto) pro Monat.
- Müssten die Vollzeitbeschäftigten vom eigenen Erwerbseinkommen auch noch langfristig ein Kind mit absichern, würde dies nur der Hälfte der Frauen (49 Prozent) sowie 58 Prozent der Männer gelingen.

Innerhalb des Beobachtungszeitraums von 2010 bis 2023 ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die genug Bruttoerwerbseinkommen für die langfristige Existenzsicherung der eigenen Person erwirtschaften, bei Frauen leicht gestiegen, während er bei Männern eher stagniert.

Der Anteil an vollzeitbeschäftigten Frauen, die neben der eigenen Existenz auch noch die eines Kindes langfristig mit absichern könnten, fällt im Jahr 2023 immerhin um acht Prozentpunkte höher aus als im Jahr 2010 (von 41 auf 49 Prozentpunkte gestiegen), während sich der Anteil bei den vollzeitbeschäftigten Männern fast nicht verändert hat (58 Prozentpunkte statt vorher 60 Prozentpunkte).

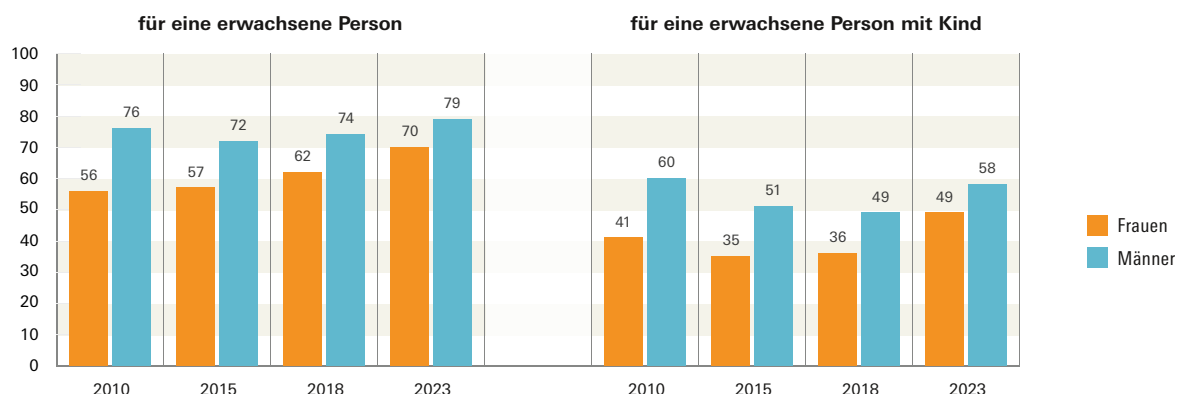
Zu den Hintergründen dieser Entwicklungen und den sich daraus ergebenden Handlungsbedarfen vergleiche WSI GenderDatenPortal:



<https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-abhaengig-beschaeftigte-frauen-und-maenner-mit-langfristiger-existenzsicherung-71136.htm>

Abbildung 31

Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte¹ mit langfristiger Existenzsicherung aus eigenem Erwerbseinkommen in **Deutschland** (2010–2023), in Prozent



¹ im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Entgeltstatistik, Berechnungen von Dr. Irene Pimminger (2012, 2015, 2019, 2024)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025



7.5 Gender Pension Gap

Der Gender Pension Gap liegt in Deutschland im Jahr 2023 bei 43 Prozent. Dies bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt ein um 43 Prozent niedrigeres Alterssicherungseinkommen beziehen als Männer. Im Alterssicherungseinkommen drücken sich nicht nur die Einkommensverläufe einer Person aus, sondern in ihm bündeln sich quasi alle Entscheidungen des Lebensverlaufs. Der Gender Pension Gap drückt aus, um wieviel geringer das eigenständig erwirtschaftete Alterseinkommen von Frauen am Ende ihres Erwerbslebens ausfällt, im Vergleich zu dem von Männern.

Innerhalb des Beobachtungszeitraums von 1992 bis 2023 ist der Gender Pension Gap in Deutsch-

land um 26 Prozent zurückgegangen – von 69 Prozent (1992) auf aktuell 43 Prozent. Hier wirken sich u. a. kürzere Erwerbsunterbrechungen von Frauen sowie mehr soziale Ausgleichselemente in der gesetzlichen Rentenversicherung für Frauen günstig aus. Teilzeitarbeit und Gender Pay Gap führen jedoch zu Einkommens- und damit Alterssicherungsunterschieden bei gesetzlicher Rente und betrieblichen Sicherungsleistungen. In Westdeutschland fällt die Alterssicherungslücke mit 47 Prozent weiterhin mehr als doppelt so hoch aus wie in Ostdeutschland mit 21 Prozent (2023).

Infobox 25

Bei der Bestimmung des **Gender Pension Gap** werden alle drei Säulen der Alterssicherung berücksichtigt: die öffentlich finanzierten Alterssicherungssysteme (gesetzliche Rente), die betriebliche Altersversorgung sowie die private Altersvorsorge.

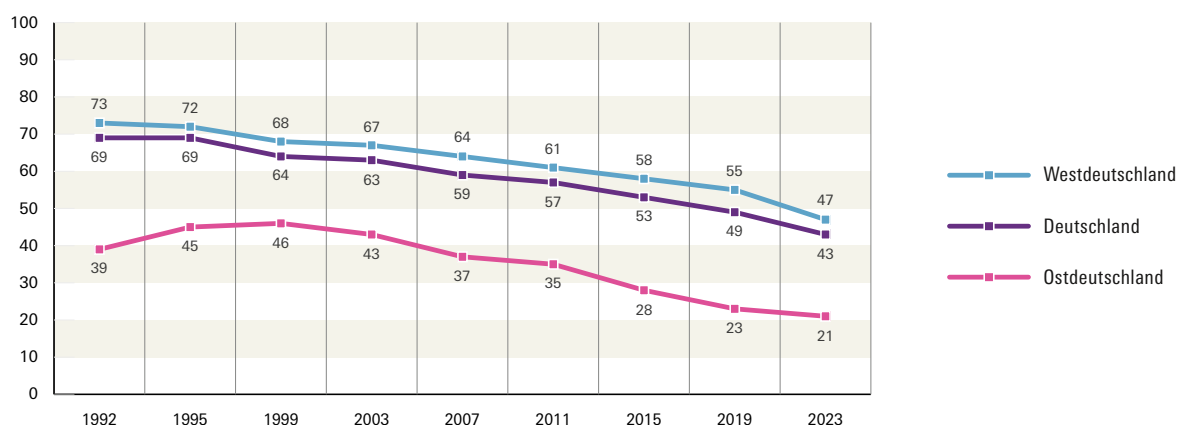
Wie groß die Geschlechterlücke in den einzelnen drei Säulen der Alterssicherung ist und wie umfangreich die Ursachen für den Gender Pension Gap (in allen drei Säulen) sind, dazu vergleiche WSI GenderDaten Portal:



<https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pension-gap-bei-eigenen-alterssicherungsleistungen-14920.htm>

Abbildung 32

Entwicklung des Gender Pension Gap in **Deutschland, West- und Ostdeutschland** (1992–2023), in Prozent



Anmerkung: Westdeutschland mit West-Berlin

Datenquelle: Alterssicherungsbericht der Bundesregierung (2023, 2019); bis 2015: Verian (ehemals Kantar Public und TNS Infratest), auf Anfrage.

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

WSI

8 POLITISCHE SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSBLICK

Es bestehen weiterhin deutliche Unterschiede am Arbeitsmarkt zwischen Frauen und Männern. Dies zeigt sich bei der Erwerbsbeteiligung insgesamt, der Art der Erwerbstätigkeit (hier: ausschließlich geringfügige Beschäftigung), den Arbeitsbelastungen, der Erwerbsarbeitszeitdauer (speziell Teilzeitarbeit), dem Gender Working Time Gap sowie den gewünschten Erwerbsarbeitszeiten.

Die Geschlechterungleichheiten fallen besonders deutlich aus, wenn Kinder mit im Haushalt leben. Daraus lässt sich schließen, dass die Arbeitsmarktsituation nicht nur von Geschlechterungleichheiten, sondern auch von Ungleichheiten in der Fürsorgeverantwortung geprägt ist. Dies legen die vorliegenden Ergebnisse beispielsweise für die deutlich unterschiedlichen Teilzeitquoten, für die unterschiedliche Verbreitung von ausschließlich geringfügiger Beschäftigung, der ungleichen Inanspruchnahme von Elternzeitmonaten, der unterschiedlich häufigen Übernahme von Pflegeaufgaben, für den Bezug von Vollzeiteinkommen im unteren Entgeltbereich oder für die Lücken in der langfristigen Existenzsicherung von Frauen nahe (vgl. hierzu auch Deutscher Juristinnenbund 2025, S.3ff. sowie S.6f.).

Die benachteiligte Arbeitsmarktsituation von Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben und insbesondere von Frauen mit Fürsorgeaufgaben ist zum Teil auf diskriminierende Erfahrungen in der Arbeitswelt zurückzuführen, die sich etwa in sozialen Herabwürdigungen, materiellen Benachteiligungen oder dem Nicht-Gewähren von familienfreundlichen Leistungen sowohl während Schwangerschaft/Mutterschutz, bei der Inanspruchnahme von Elternzeit als auch nach Rückkehr aus der Elternzeit sowie während der Pflege von Angehörigen darstellen. Dies legen Studien im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes nahe (Mohr et al. 2022; Thüsing/Bleckmann 2021). Die zeitlichen Anforderungen der Sorgearbeit (plus die damit einhergehenden Benachteiligungen im Arbeitsmarkt) schränken insbesondere Menschen mit Sorgeverantwortung auch in ihrer gesellschaftlichen und betrieblichen Mitbestimmung ein (vgl. dazu BMFSFJ 2025, Kapitel 9).

Die Hälfte aller befragten erwerbstätigen Frauen (49 Prozent) bzw. ein Drittel der erwerbstätigen Männer (31 Prozent) mit Kind bis sechs Jahren machen solche Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben aufgrund von Kinderbetreuungsaufgaben bzw. von Elternschaft (Mohr et al. 2022). Dies gilt genauso für ein Viertel aller Erwerbstätigen mit Pflegeaufgaben (Frauen: 28 Prozent; Männer:

26 Prozent). Teilzeitbeschäftigte Eltern sind dabei stärker betroffen als vollzeitbeschäftigte. 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 (Mohr et al. 2022).

Die weite Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen in der Arbeitswelt infolge von Fürsorgeverantwortung hat die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung daher bereits 2023 veranlasst, eine Erweiterung der Diskriminierungsmerkmale im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorzuschlagen, um dabei u. a. das zusätzliche Diskriminierungsmerkmal „familiäre Fürsorgeverantwortung“ ins Gesetz aufzunehmen (Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung 2023, S. 3). Eine solche Novellierung des AGG wird von über hundert Organisationen in Deutschland gefordert (vgl. Bündnis AGG Reform Jetzt 2025). Sie setzen sich, neben vielen weiteren Nachbesserungen im AGG, explizit für die Aufnahme des zusätzlichen Diskriminierungsmerkmals „familiäre Fürsorgeverantwortung“ ins AGG ein (advd 2023, S.7), um einfacher und zielgerichteter gegen die Diskriminierungen von Eltern und Pflegenden in der Arbeitswelt bedingt durch familiäre Fürsorgeaufgaben vorgehen zu können.

Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, dass Wissenschaft und Politik familiäre Fürsorgeverantwortung für Kinder und/oder pflegebedürftige Personen dauerhaft als zentrales Analysemerkmal neben dem Geschlecht berücksichtigen – und nicht, wie bisher, nur punktuell. Familiäre Fürsorgeverantwortung ist, neben dem Geschlecht, entscheidend für die Chancen von Erwerbstätigen auf dem Arbeitsmarkt sowie für ihre finanzielle und soziale Absicherung. Nachteile und Diskriminierungen im Zusammenhang mit Fürsorgepflichten müssen daher aktiv abgebaut werden. Dies erfordert eine dauerhafte Sichtbarmachung und Thematisierung dieses Merkmals in wissenschaftlicher Berichterstattung und politischer Diskussion. Ein Ansatz hierfür ist, die Gesamtarbeitszeiten von Frauen und Männern, einschließlich unbezahlter Arbeit im Haushalt und in der Familie, in den Mittelpunkt zu stellen, anstatt ausschließlich bezahlte Erwerbsarbeitszeiten zu betrachten (Lott et al. 2025). Flankierend braucht es einen wirksamen gesetzlichen Rahmen, mit dessen Hilfe die Diskriminierung von Eltern und Pflegenden im Arbeitsleben effektiv unterbunden werden kann.

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (2023): Ergänzungsliste zur AGG Novellierung, Berlin, https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/09/2023-08-10_advd_Ergaenzungsliste.pdf (letzter Zugriff: 28.11.2025)

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) (2024): Engpass auch während der Ferienzeit: Ganztagsbetreuung von Kita-Kindern nicht bedarfsgerecht, Pressemitteilung des BiB vom 03.07.2024, www.bib.bund.de/DE/Presse/Mitteilungen/2024/2024-07-03-Engpass-auch-waehrend-der-Ferienzeit-Ganztagsbetreuung-von-Kita-Kindern-nicht-bedarfsgerecht.html (letzter Zugriff: 28.11.2025)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2025): Vierter Gleichstellungsbericht. Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation, Berlin, <https://www.gleichstellungsbericht.de/gleichstellungsberichte/vierter-gleichstellungsbericht/> (letzter Zugriff: 28.11.2025)

Bündnis AGG Reform Jetzt (2025): Verantwortung für Gleichbehandlung: Das AGG reformieren, Diskriminierung wirksam bekämpfen. Zentrale Aspekte zur Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes, hrsg. vom advd (Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V.), Berlin, https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2025/10/2025-09-19_Stellungnahme_Buendnis_AGG_Reform_Jetzt.pdf (letzter Zugriff: 28.11.2025)

Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb) (2025): Stellungnahme zum Koalitionsvertrag aus gleichstellungspolitischer Sicht, vom 07.05.2025, Berlin, <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st25-17> (letzter Zugriff: 28.11.2025)

Kayed, T./Wieschke, G.J./Kuger, S. (2024): Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung: Der elterliche Bedarf im U3- und U6-Bereich, DJI-Kinderbetreuungsreport 2024, Deutsches Jugendinstitut e.V., München/Halle, <https://www.dji.de/ueber-uns/projekte/projekte/dji-kinderbetreuungsstudie-kibs-2024-2026/projekt-publikationen.html> (letzter Zugriff: 28.11.2025)

Hobler, D./Lott, Y./Pfahl, S./Schulze Buschoff, K. (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans- Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 56, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007614 (letzter Zugriff: 05.01.2026)

Lott, Y./Hobler, D./Pfahl, S./Unrau, E. (2022): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans- Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 72, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008259 (letzter Zugriff: 28.11.2025)

Lott, Y./Pfahl, S./Deuflhard, C./Scholz, R./Völkle, H. (2025): Wir erwarten mehr: Zeit für eine entschlossene Gleichstellungspolitik! Friedrich Ebert Stiftung: Impuls, Bonn, <https://collections.fes.de/publikationen/id/1886138> (letzter Zugriff: 28.11.2025)

Mohr, S./Nicodemus, J./Stoll, E./Weuthen, U./Juncke, D. (2022): Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen, Abschlussbericht erstellt im Auftrag der ADS (Antidiskriminierungsstelle des Bundes), Berlin, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_DiskrErf_fuersorgender_Erwerbstaehtiger.html (letzter Zugriff: 28.11.2025)

Pfahl, S./Unrau, E./Wittmann, M./Lott, Y. (2023): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 88, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008698 (letzter Zugriff: 28.11.2025)

Pfahl, S./Unrau, E./Lott, Y. (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 102, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009090 (letzter Zugriff: 28.11.2025)

Thüsing, G./Bleckmann, L. (2021): Diskriminierungsschutz von Fürsorgeleistenden – Caregiver Discrimination. Gutachtliche Stellungnahme im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/rechtsgutachten_caregiver.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (letzter Zugriff: 28.11.2025)

Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung (2023): Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung. Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), ADS (Antidiskriminierungsstelle des Bundes), Berlin, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230718_AGG_Reform.pdf?__blob=publicationFile&v=12 (letzter Zugriff: 28.11.2025)

Informationen zu den einzelnen Indikatoren

Im Folgenden wird für jeden einzelnen der vier Bereiche die Auswahl der Indikatoren und die dafür genutzte Datenbasis erläutert (sofern die Indikatoren nicht auf dem Mikrozensus beruhen). Daran schließen weitere Informationen zu den ausgewählten Indikatoren an: Für jeden Indikator werden die Wertebasis, der verwendete Datensatz (und datenhaltende Institution), Angaben zu Art der Erhebung (Zeitreihe bzw. Querschnittsanalyse), zum Erhebungszeitraum (nur bei Zeitreihen) und zur Grundgesamtheit der Analysen (v. a. zum Status – z.B. Erwerbstätige oder abhängig Beschäftigte – und zur Altersbegrenzung) gemacht.

Erwerbsarbeit

Ein zentraler Indikator im Bereich Erwerbsarbeit ist die *Erwerbstätigenquote* (1991 bis 2023) von Frauen und Männern. Da in diesem Report ein besonderes Augenmerk auf Indikatoren liegt, die den Stand der Gleichstellung im Kontext der Übernahme von Sorgearbeit messen, werden zudem drei Indikatoren zur Erwerbstätigkeit im *Haushaltskontext* dargestellt: die *aktive Erwerbstätigkeit nach Elternschaft*, die *Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten* sowie die *Arbeitszeitkonstellationen in Paarhaushalten* (Datenjahr jeweils 2022). Die Anzahl der *Minijobs als Haupterwerbstätigkeit* wird mit den Daten der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit berechnet (2004 bis 2023). Gleichstellung im Bereich der Erwerbsarbeit muss jedoch nicht nur den Umfang der Erwerbstätigkeit, sondern auch die Arbeitsqualität berücksichtigen. Dazu werden hier Einschätzungen zu den *Arbeitsbelastungen*: Unterbrechungen, Zeitdruck und emotionale Kontrolle aus Sicht der Beschäftigten mit den Daten des DGB-Index Gute Arbeit berechnet (2024). Mit diesem Datensatz wird zudem auch der Indikator *Erschöpfung nach der Arbeit* berechnet, also der Anteil der Beschäftigten, die nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Dinge zu kümmern.

- (1) **Erwerbsbeteiligung:** Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten (Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten sowie geschlechterbezogener Abstand der Erwerbstätigenquoten, in Prozent bzw. Prozentpunkten), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991 bis 2023, *Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahre*.
- (2) **Aktive Erwerbstätigkeit nach Elternschaft:** Erwerbstätigenquote nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes (Quote der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer mit/ohne Kind(er) sowie der Frauen mit Kindern und Männer mit Kindern nach Alter des jüngsten Kindes (unter drei Jahre/drei bis unter sechs Jahre/sechs bis unter zehn Jahre/zehn bis

unter 15 Jahre/15 bis unter 18 Jahre), in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2022, *Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahre*.

- (3) **Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten:** Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten nach Elternschaft in Deutschland, Westdeutschland und Ostdeutschland (Anteil der Paarhaushalte mit und ohne Kind(er) im Haushalt: keine*r aktiv erwerbstätig/nur Frau aktiv erwerbstätig/nur Mann aktiv erwerbstätig/beide aktiv erwerbstätig, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2022, *Paarhaushalte, beide Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahre*.
- (4) **Arbeitszeitkonstellationen in Paarhaushalten:** Vollzeit- und Teilzeitquoten in Paarhaushalten nach Elternschaft in Deutschland, Westdeutschland und Ostdeutschland (Anteil der Paarhaushalte mit und ohne Kind(er) im Haushalt: beide Vollzeit tätig, beide Teilzeit tätig, Frau Vollzeit tätig/Mann Teilzeit tätig, Mann Vollzeit tätig/Frau Teilzeit tätig, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2022, *aktiv Erwerbstätige in Paarhaushalten, in denen beide Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahre alt und aktiv erwerbstätig sind*.
- (5) **Minijobs als Haupterwerbstätigkeit:** Ausschließlich geringfügig Beschäftigte (Anzahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen und Männer, in Tausend), Beschäftigungsstatistik (BA), Zeitreihe 2004 bis 2023, *ausschließlich geringfügig Beschäftigte*.
- (6) **Arbeitsbelastungen:** Unterbrechungen, Zeitdruck, emotionale Kontrolle (Anteil der Beschäftigten, die „sehr häufig“ bzw. „oft“ bei ihrer Arbeit gestört/unterbrochen werden, sich bei der Arbeit gehetzt fühlen und unter Zeitdruck stehen, ihre Gefühle verbergen müssen, in Prozent), DGB-Index Gute Arbeit (DGB), Querschnittsanalyse 2024, *abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 66 Jahren (gesetzliches Renteneintrittsalter 2024), die mindestens zehn Stunden pro Woche arbeiten*.
- (7) **Erschöpfung nach der Arbeit:** Erschöpfung nach der Arbeit nach Erwerbsumfang und Alter (Anteil der Beschäftigten, die „sehr häufig“ bzw. „oft“ nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern, in Prozent), DGB-Index Gute Arbeit (DGB), Querschnittsanalyse 2024, *abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, die mindestens zehn Stunden pro Woche arbeiten*.

Zeit

Der zentrale Indikator im Bereich Zeit ist der *Gender Time Gap* (1991 bis 2023), der die Differenz zwischen den durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden von Frauen und Männern angibt. Der zweite Indikator ist die *Teilzeit* (1991 bis 2023), der Anteil der abhängig Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 32 Stunden. Der dritte Indikator Teilzeitquoten nach Elternschaft (2022) vergleicht die Teilzeitquoten von Frauen und Männern in Haushalten mit und ohne Kind(er) und nach Alter des jüngsten Kindes. Der Umfang der Arbeitszeit ist aber auch eine Frage des Alters der Beschäftigten. Der vierte Indikator erfasst daher die *Teilzeit und Vollzeit nach Alter* von Frauen und Männern verschiedener Erwerbsaltersgruppen in Zwei-Jahres-Schritten. Der fünfte Indikator erfasst schließlich die *Gründe für die Teilzeitarbeit* bei Frauen und Männern mit und ohne Kind(er), während der sechste Indikator ihre *Erwerbsarbeitszeitwünsche* abbildet und sie deren tatsächlichen Wochenarbeitszeiten gegenüberstellt. Nur der letzte Indikator beruht nicht auf den Daten des Mikrozensus, sondern auf Auswertungen der Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

- (1) **Gender Time Gap:** Geschlechterbezogener Abstand der Wochenarbeitszeiten (Abstand der durchschnittlichen normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeiten inkl. Überstunden, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991 bis 2023, **Erwerbstätige ab 15 Jahren.**
- (2) **Teilzeitquoten:** Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten (Anteil der Beschäftigten, die weniger als 32 Stunden pro Woche arbeiten, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991 bis 2023, *abhängig Beschäftigte ab 15 Jahren.*
- (3) **Teilzeitquoten nach Elternschaft:** Teilzeitquote nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes (Anteil der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer mit/ohne Kind(er) sowie Anteil der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer mit Kindern nach Alter des jüngsten Kindes (unter drei Jahre/drei bis unter sechs Jahre/sechs bis unter zehn Jahre/zehn bis unter 15 Jahre/15 bis unter 18 Jahre), die in Teilzeit arbeiten, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2022, *aktiv Erwerbstätige im Alter von 15 bis unter 65 Jahre.*
- (4) **Teilzeit und Vollzeit nach Alter:** Vollzeit, Teilzeit und geringfügige Beschäftigung nach Altersgruppen (Anteile der Erwerbstätigen in Vollzeit, Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung an allen Erwerbstätigen, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2024, *Erwerbstätige nach dem Konzept der ausgeübten Erwerbstätigkeit im Alter von 17 bis unter 65 Jahren.*
- (5) **Gründe für Teilzeitarbeit:** Gründe für die Teilzeittätigkeit aktiv erwerbstätiger Frauen

und Männer nach Elternschaft (Anteil der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer in Teilzeit, die aufgrund von familiärer Betreuung, Ausbildung/Fortbildung, Krankheit/Unfallfolge, weil eine Vollzeitstelle nicht zu finden war, dem Wunsch in Teilzeit zu arbeiten oder aus anderen Gründen in Teilzeit arbeiten, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2022, *aktiv Erwerbstätige im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, die in Teilzeit tätig sind.*

- (6) **Erwerbsarbeitszeitwünsche:** Gewünschte und tatsächliche Wochenarbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen und Männern mit und ohne Kind(er) (Gewünschte Wochenarbeitszeiten: wenn der Umfang selbst gewählt werden könnte und unter Berücksichtigung des Umstands, dass sich der Verdienst dann entsprechend der Arbeitszeit ändern würde, tatsächliche Wochenarbeitszeiten: normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit im Durchschnitt pro Woche – einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, Mehrarbeit, Arbeit von Zuhause, Bereitschaftsdienst usw., Mittelwerte in Stunden), Arbeitszeitbefragung (BAuA), Querschnittsanalyse 2023, *abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren mit mindestens zehn Stunden tatsächlicher Wochenarbeitszeit.*

Sorgearbeit

Der Hauptindikator im Bereich Sorgearbeit ist hier der Zeitaufwand der Erwerbstätigen mit und ohne Kind(er) für *bezahlte und unbezahlte Arbeit*. Der geschlechterbezogene Abstand bei den einzelnen *unbezahlten Tätigkeiten*, die im Haushalt anfallen, stellt den zweiten Indikator dar. Die Berechnungen zum Datenjahr 2022 basieren jeweils auf der Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamts, die nur alle zehn Jahre erhoben wird. Auch die folgenden zwei Indikatoren *Zeitaufwand für Kinderbetreuung* sowie die *Bewertung gemeinsamer Zeit mit den Kindern* werden auf der Grundlage dieser Zeitverwendungserhebung berechnet. Die Elterngeldstatistik des Statistischen Bundesamtes liefert die Datenbasis für die drei Indikatoren *Inanspruchnahme von Elterngeld*, *Dauer des Elterngeldbezugs* sowie die Höhe des Elterngeldbezugs (jeweils abgeschlossene Bezüge für die in den Jahren 2008 bis 2021 geborenen Kinder). Für die Indikatoren institutionelle Ganztagsbetreuung und *institutionelle Kleinkindbetreuung* (2007 bis 2024) liegen jährlich Daten des StBA zur Kinderbetreuung vor. Der Indikator *Pflegeverantwortung und Zeitaufwand für Pflege* wird auf der Grundlage der Zeitverwendungserhebung berechnet (Datenjahr auch hier 2022).

- (1) **Bezahlte und unbezahlte Arbeit:** Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes (wöchentlicher Zeitaufwand für bezahlte

und unbezahlte Arbeit bei erwerbstätigen Frauen und Männern mit/ohne Kind(er) im Haushalt und nach Alter des jüngsten Kindes (unter sechs Jahre bzw. sechs bis unter 18 Jahre), in Stunden und Minuten), Zeitverwendungserhebung (StBA), Querschnitt 2022, *Erwerbstätige im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Personen in Elternzeit, Mutterschutz oder Altersteilzeit, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht gearbeitet haben, werden hier nicht berücksichtigt.*

- (2) **Unbezahlte Tätigkeiten nach Elternschaft:** Zeitaufwand für unbezahlte Tätigkeiten nach Elternschaft (wöchentlicher Zeitaufwand für unbezahlte Tätigkeiten bei erwerbstätigen Frauen und Männern mit/ohne Kind(er) im Haushalt, in Stunden und Minuten), Zeitverwendungserhebung, Querschnitt 2022, *Erwerbstätige im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Personen in Elternzeit, Mutterschutz oder Altersteilzeit, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht gearbeitet haben, werden hier nicht berücksichtigt.*
- (3) **Zeitaufwand für Kinderbetreuung:** Zeitaufwand für Kinderbetreuung nach Haushaltstyp und Alter des jüngsten Kindes (wöchentlicher Zeitaufwand für Kinderbetreuung bei erwerbstätigen Frauen und Männern in Alleinerziehendenhaushalten und in Paarhaushalten mit Kind(ern) nach Alter des jüngsten Kindes (unter sechs Jahre, sechs bis unter 18 Jahre, unter 18 Jahre), in Stunden und Minuten), Zeitverwendungserhebung (StBA), Querschnitt 2022, *Erwerbstätige im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Personen in Elternzeit, Mutterschutz oder Altersteilzeit, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht gearbeitet haben, werden hier nicht berücksichtigt.*
- (4) **Bewertung gemeinsamer Zeit mit den Kindern:** Bewertung des Zeitaufwands für die Kinder und die Erwerbsarbeit (Anteil der erwerbstätigen Frauen und Männer mit Kind(ern), die die Zeit für ihre Kinder bzw. für ihre Erwerbsarbeit als „viel zu wenig“, „etwas zu wenig“, „ausreichend“ oder „etwas zu viel“, „viel zu viel“ bewerten, in Prozent), Zeitverwendungserhebung (StBA), Querschnitt 2022, *Erwerbstätige im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Personen in Elternzeit, Mutterschutz oder Altersteilzeit, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht gearbeitet haben, werden hier nicht berücksichtigt.*
- (5) **Inanspruchnahme von Elterngeld:** Bezug von Elterngeld (Anteil der Frauen mit Kindern und Männer mit Kindern, die Elterngeld beziehen, in Prozent), Elterngeldstatistik (StBA), Zeitreihe 2008 bis 2021, *Personen, deren Kind im Kalenderjahr XXXX geboren wurde.*
- (6) **Dauer des Elterngeldbezugs:** Bezugsdauer des Elterngeldes in Monaten (Bezugsdauer des Elterngeldes in Monaten nach Geburts-

jahr des Kindes, in Prozent), Elterngeldstatistik (StBA), Zeitreihe 2008–2021, *Personen, deren Kind im Kalenderjahr ... geboren wurde.*

- (7) **Höhe des Elterngeldes:** Höhe des monatlichen Basiselterngeld- und Elterngeld-Plus-Anspruchs (Höhe des monatlichen Basiselterngeldanspruchs sowie Höhe des ElterngeldPlus-Anspruchs, in Euro), Elterngeldstatistik (StBA), Zeitreihe 2008 bis 2021, *Personen, deren Kind im Kalenderjahr XXXX geboren wurde.*
- (8) **Institutionelle Kinderbetreuung I:** Ganztagsbetreuungsquoten von Kleinkindern (Anteile der Kinder im Alter von unter drei Jahren bzw. von drei bis unter sechs Jahren, die ganztags betreut werden, in Prozent), Statistik der Kindertagesbetreuung (StBA), Zeitreihe 2007 bis 2024, *alle Kinder der entsprechenden Altersklassen.*
- (9) **Institutionelle Kinderbetreuung II:** Betreuungsquoten von Kleinkindern unter drei Jahren (Anteile der Kinder im Alter von unter einem Jahr, zwischen einem und zwei Jahren sowie unter drei Jahren, die betreut werden, in Prozent), Statistik der Kindertagesbetreuung (StBA), Zeitreihe 2007 bis 2024, *alle Kinder der entsprechenden Altersklassen.*
- (10) **Pflegeverantwortung und Zeitaufwand für Pflege:** Zeitaufwand für Pflege (Erwerbstätige mit/ohne Pflegeverantwortung in Prozent sowie Anteil der Erwerbstätigen, deren Zeitaufwand für Pflege unter zehn Stunden/zehn bis unter 20 Stunden/mehr als 20 Stunden pro Woche beträgt, in Prozent), Zeitverwendungserhebung (StBA), Querschnitt 2022, *Erwerbstätige im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Personen in Elternzeit, Mutterschutz oder Altersteilzeit, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht gearbeitet haben, werden hier nicht berücksichtigt.*

Einkommen

Der zentrale Indikator im Bereich Einkommen ist der *Gender Pay Gap* (2006 bis 2024), der die prozentuale Lücke zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienst von erwerbstätigen Frauen und dem der Männer angibt. Berechnet wird er auf der Grundlage der Verdiensterhebung. Der zweite Indikator stellt Geschlechterunterschiede bei *Einkommen im unteren Entgeltbereich* (Bruttomonatsentgelt unter dem bundeseinheitlichen Schwellenwert des unteren Entgeltbereichs) auf der Basis der Entgeltstatistik der Bundagentur für Arbeit dar (2014 bis 2023). Mit dem dritten Indikator *Überwiegender Lebensunterhalt* wird verglichen, wie Frauen und Männer ihr Leben finanzieren – je nachdem, ob sie Kinder haben oder nicht und je nach Alter des jüngsten Kindes (2024). Der vierte Indikator *eigenständige Existenzsicherung* zeigt Geschlechterunterschiede bei der langfristigen Existenzsicherung aus eigenem Erwerbsein-

kommen (2012 bis 2023). Er wird jeweils einmal für die Gruppe der abhängig Beschäftigten im Haupterwerbsalter (25 bis 55 Jahre) sowie für die Gruppe der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten ausgewiesen. Die Analysen beruhen auf den von Dr. Irene Pimminger veröffentlichten Expertisen zur existenzsichernden Beschäftigung für die Agentur für Gleichstellung im Europäischen Sozialfond (ESF) sowie für den Deutschen Gewerkschaftsbund. Der fünfte Indikator ist der *Gender Pension Gap* (1992 bis 2023), die prozentuale Lücke zwischen den durchschnittlichen Alterssicherungseinkommen von Frauen und jenen der Männer. Alle vier Jahre wird der *Gender Pension Gap* im Rahmen der vom BMAS geförderten Studie „Alterssicherung in Deutschland“ berechnet.

- (1) **Gender Pay Gap:** Geschlechterbezogener Verdienstabstand (Abstand der durchschnittlichen Stundenverdienste (brutto) von Frauen und Männern, in Prozent), bis 2021: Verdienststrukturhebung (StBA), fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (StBA), ab 2022: Verdiensterhebung (StBA), Zeitreihe 2008 bis 2024, *abhängig Beschäftigte in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten*.
- (2) **Unteres Entgelt:** Vollzeitbeschäftigte mit Bruttomonatsentgelt im unteren Entgeltbereich (Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit monatlichem Einkommen unter dem bundeseinheitlichen Schwellenwert des unteren Entgeltbereichs (im Jahr 2023: 2.530 Euro), in Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte, Zeitreihe 2014 bis 2023, *Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe*.

- (3) **Überwiegender Lebensunterhalt:** Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes (Anteil der Frauen und Männer mit/ohne Kind(er) und Anteil der Frauen nach Alter des jüngsten Kindes (unter drei Jahre/drei bis unter sechs Jahre/sechs bis unter zwölf Jahre/zwölf bis unter 18 Jahre), die ihren überwiegenden Lebensunterhalt aus eigenem Einkommen, Transferleistungen, von Angehörigen oder aus sonstigen Quellen beziehen, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2024, *Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahre, die mit Partner*in im gemeinsamen Haushalt leben*.
- (4) **Eigenständige Existenzsicherung:** Langfristige Existenzsicherung aus eigenem Erwerbseinkommen (Anteil der abhängig Beschäftigten im Haupterwerbsalter (25 bis 55 Jahre) bzw. Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit langfristiger Existenzsicherung aus eigenem Erwerbseinkommen, in Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte, Berechnungen von Dr. Irene Pimminger, Zeitreihe 2012 bis 2023, *Abhängig Beschäftigte im Haupterwerbsalter (25 bis 55 Jahre) sowie sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte*.
- (5) **Gender Pension Gap:** Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen (Abstand zwischen den durchschnittlichen Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern, in Prozent), Alterssicherung in Deutschland – ASID (BMAS), Zeitreihe 1992 bis 2013, *Personen, die Alterssicherungseinkommen beziehen*.

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 109, Februar 2026
Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in
Deutschland in ausgewählten Branchen

ISSN 2366-7079

Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-18 7

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (2 11) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Yuko Stier Grafikdesign

Kontakt

Yvonne Lott
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-600

yvonne-lott@boeckler.de
www.wsi.de

Dieses Werk ist lizenziert unter der
Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 International
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)

