



Yvonne Lott, Svenja Pfahl, Carolin Deuflhard, Ricarda Scholz, Hanna Völkle

Wir erwarten mehr: Zeit für eine entschlossene Gleichstellungspolitik!

Auf einen Blick

Deutschland hat ein zeitpolitisches Gleichstellungsproblem. Der Gender-Care-Gap liegt unter den Erwerbstätigen bei 8 Stunden, der Gender-Working-Time-Gap bei 7 Stunden pro Woche. Es ist höchste Zeit für eine entschlossene Gleichstellungspolitik, die Geschlechterungleichheiten wirksam bekämpft. Geschlechtergerechtigkeit darf kein Lippenbekenntnis bleiben – sie muss politische Realität werden. Dies ist die Chance der jetzigen Bundesregierung.

Zeitpolitische Gender-Gaps

In Deutschland wird viel gearbeitet. Insgesamt investieren Frauen durchschnittlich 54 Stunden pro Woche in Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit, Männer durchschnittlich 53 Stunden, also eine Stunde weniger (WSI Gender Daten Portal 2025). Sorgearbeit, etwa Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und Hausarbeit, ist unverzicht-

bar für das Funktionieren der Gesellschaft und daher ein zentraler Teil der Arbeit, die tagtäglich geleistet wird.

Erwerbstätige Frauen arbeiten durchschnittlich aber nicht nur eine Stunde pro Woche mehr als Männer. Sie leisten auch den überwiegenden Teil der unbezahlten Sorgearbeit. Der Gender-Care-Gap, die Lücke in der Verteilung unbezahlter Haus- und Sorgearbeit, liegt bei 8 Stunden. Erwerbstätige Frauen leisten im Durchschnitt 8 Stunden mehr Sorgearbeit als erwerbstätige Männer (Lott 2024). Aufgrund von Sorgearbeit bleibt Frauen weniger Zeit für Erwerbsarbeit als Männern (DGB-Index Gute Arbeit 2024). Der Gender-Working-Time-Gap, also die Lücke in der Erwerbsarbeitszeit von Männern und Frauen, beträgt 7 Stunden (Lott 2024) und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten macht unter den Frauen fast 47 Prozent aus, unter Männern hingegen knapp 12 Prozent (destatis 2025 b). Zudem unterbrechen Frauen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger als Männer aufgrund von Sorgearbeit. Unter den 25- bis 54-jährigen Eltern mit Kindern unter 6 Jahren sind 83 Prozent der Väter erwerbstätig, aber nur 50 Prozent der Mütter (destatis 2025a).

Die ungleiche Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern hat gravierende gleichstellungspolitische Folgen. Sie gefährdet die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen und erschwert ihr berufliches Fortkommen. Frauen haben ein höheres Niedriglohnrisiko als Männer (destatis 2023). Insbesondere in personenbezogenen Dienstleistungsberufen, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, sind die Löhne niedrig und der Gender Pay-Gap, also der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern, hoch (Pfahl et al. 2025). Der Gender Pay-Gap von 16 Prozent wird im Ruhestand durch einen noch größeren Gender-Pension-Gap von 32 Prozent übertroffen (Haan et al. 2025).

Die ungleiche Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit führt darüber hinaus zu einer hohen Doppelbelastung von Frauen. Dies macht auch ein Blick auf die Gesamtarbeitszeiten deutlich: Selbst Frauen in Vollzeit arbeiten durchschnittlich eine Stunde pro Woche mehr als Männer (WSI Gender Daten Portal 2025). Unter den Teilzeitbeschäftigten sind es sogar knapp 10 Stunden pro Woche, die Frauen im Durchschnitt mehr als Männer arbeiten (WSI Gender Daten Portal 2025).

Diese Arbeitszeitrealitäten entsprechen nicht den Wünschen vieler Eltern. So wollen Väter vor allem in den ersten Lebensjahren des Kindes kürzer im Job arbeiten, während Mütter zu einem späteren Zeitpunkt wieder mehr Zeit in den Beruf investieren wollen (Bujard und Kleinschrot 2024). Damit sich diese Zeitwünsche realisieren lassen, brauchen Beschäftigte mehr Kontrolle über die Lage, Dauer und Verteilung der Erwerbsarbeitszeit sowie den Ort der Erwerbsarbeit. Besonders lange und atypische Erwerbsarbeitszeiten – etwa abends, nachts oder am Wochenende – erschweren aber die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erheblich – nicht nur für die Beschäftigten selbst, sondern auch für ihre Partnerinnen bzw. Partner (Lott und Wöhrmann 2023). Wenn Flexibilität bedeutet, dass Erwerbsarbeitszeiten unplanbar und unvorhersehbar werden, hat dies negative Folgen für Gesundheit und Vereinbarkeit (Brenscheidt und Wöhrmann 2021), insbesondere für Frauen (Lott 2020). Atypische Erwerbsarbeitszeiten führen daher häufig dazu, dass Frauen ganz aus dem Erwerbsleben gedrängt werden (Deuflhard und Ganault 2025).

Um mehr Teilzeitbeschäftigte und insbesondere Frauen für eine Ausweitung ihrer Erwerbsarbeitszeit zu gewinnen, bedarf es politischer Maßnahmen, die die Erwerbsfähigkeit von Frauen stärken, indem die strukturellen Hürden für eine höhere Erwerbstätigkeit von Frauen beseitigt werden.

Zeitpolitische Vorhaben im Koalitionsvertrag

Die Bundesregierung will laut Koalitionsvertrag den Wechsel von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Einführung steuerfreier Überstundenzuschläge sowie eine steuerliche Begünstigung von Prämien

zur Ausweitung der Arbeitszeit prüfen. Ziel ist es, Anreize zur Verlängerung der (täglichen) Erwerbsarbeitszeiten zu schaffen, um die wirtschaftliche Entwicklung des Landes zu fördern und die Sicherung von Fachkräften zu unterstützen.

Diese Maßnahmen beruhen jedoch auf der Annahme, in Deutschland werde im internationalen Vergleich zu wenig gearbeitet. Die Realität zeigt ein anderes Bild: Im Jahr 2023 erreichen sowohl die Zahl der abhängig Beschäftigten (42,2 Millionen) als auch die der Erwerbstätigen insgesamt (46,0 Millionen) historische Höchststände. Auch das gesamte Arbeitszeitvolumen lag auf Rekordniveau: Im Jahr 2023 wurden rund 54,59 Milliarden Arbeitsstunden geleistet – deutlich mehr als noch 1991 mit 52,20 Milliarden Stunden (Hans-Böckler-Stiftung 2025).

Eine weitere Annahme ist, dass längere Arbeitszeiten automatisch zu mehr Wohlstand führen. Doch dieser Zusammenhang lässt sich empirisch nicht belegen – im Gegenteil: Längere Arbeitszeiten wirken sich in vielen Fällen negativ auf die Produktivität aus. Sie erhöhen das Risiko von Fehlern und Unfällen und tragen langfristig zu einem Anstieg krankheitsbedingter Ausfälle bei. Das hat nicht nur gesundheitliche Folgen für die Beschäftigten, sondern führt auch zu einer höheren Belastung für das verbleibende Personal (Arlinghaus 2021).

Doch damit nicht genug: Die von der Bundesregierung geplanten Maßnahmen drohen – entgegen dem im Koalitionsvertrag formulierten Ziel – die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verschlechtern und so den Gender-Working-Time-Gap und den Gender-Care-Gap zu verschärfen. Letztlich könnten die geplanten Maßnahmen auch die Demokratie schwächen.

Verschärfung der Gender-Gaps

Eine Verlängerung der Erwerbsarbeitszeiten benachteiligt insbesondere Frauen, die nach wie vor den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit übernehmen. Mit der Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit wären längere Erwerbsarbeitszeiten, am Tag bis zu 13 Stunden inklusive Pause, möglich. Wer tagsüber arbeitet und abends weiter pflegt, betreut oder versorgt, kann kaum zusätzliche Erwerbsstunden leisten. Hingegen haben Männer täglich mehr zeitliche Spielräume, ihre Erwerbsarbeitszeiten auszuweiten, da sie deutlich weniger unbezahlte Sorgearbeit erbringen.

Die Verlängerung der täglichen Erwerbsarbeitszeiten hätte zwei gravierende Nachteile: Zum einen würde die ohnehin hohe Doppelbelastung vieler Frauen durch Beruf und Familie weiter zunehmen – mit dem Risiko, dass sie sich ganz aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen (müssen). Besonders betroffen wären insbesondere Frauen in personenbezogenen Dienstleistungsberufen, für die sich aus der intensiven Interaktionsarbeit ein hohes Maß an Arbeitsbelastungen ergibt (DGB-Index Gute Arbeit 2024). Zum anderen

müssten Frauen zusätzlich mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen, wenn ihre Partner deutlich länger erwerbstätig sind. Beides schwächt die Erwerbsbeteiligung von Frauen und führt gerade *nicht* zu einer Ausweitung ihrer Erwerbsarbeitszeiten, wie von der Bundesregierung beabsichtigt.

Der finanzielle Anreiz für die Aufstockung der Erwerbsarbeitszeiten für Teilzeitbeschäftigte, der im Koalitionsvertrag ebenfalls vorgesehen ist, ist unwirksam oder in Hinblick auf die dadurch steigende Doppelbelastung gar riskant, wenn gleichzeitig Maßnahmen für eine gleiche Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit ausbleiben. Auf die strukturellen Barrieren für die Aufstockung der Erwerbsarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten deuten aktuelle Zahlen hin: Nur 16 Prozent der Teilzeitbeschäftigten wären bereit, ihre Arbeitszeit aufzustocken, wenn eine Prämie gezahlt würde (Stegmaier et al. 2025).

Eine Fragmentierung der täglichen Erwerbsarbeitszeit – etwa durch eine längere Unterbrechung für Sorgearbeit am Tag mit anschließender Wiederaufnahme der Arbeit am Abend, wie sie durch eine Flexibilisierung der wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit gefördert würde, ist zudem nicht vereinbarkeitsförderlich, sondern im Gegenteil mit einer erhöhten Belastung verbunden (Backhaus und Lott 2025). Insbesondere im Pflege- und Gesundheitssektor, in dem geteilte Arbeitsschichten häufig vorkommen, ist bekannt, dass die Fragmentierung des Erwerbsarbeitstages negative (gesundheitliche) Folgen für die Beschäftigten haben kann (Sardadvar und Reiter 2023).

Die tägliche Arbeitszeitgrenze ist daher eine unverzichtbare Arbeitsschutzmaßnahme. Sie entspricht auch den Bedürfnissen der Beschäftigten. Zwei Drittel halten eine tägliche Arbeitszeitgrenze für wichtig (Stegmaier et al. 2025) und die Mehrheit möchte nicht am Abend arbeiten (DGB-Index Gute Arbeit 2025). Eine gerechte Zeitpolitik muss diese Realität ernst nehmen – und verlässliche Tagesstrukturen stärken, statt zeitliche Entgrenzung zu fördern.

Schwächung der Demokratie

Eine Politik, die an den Bedürfnissen und Wünschen der Beschäftigten vorbeigeht, verschärft nicht nur Vereinbarkeitsprobleme, sondern gefährdet auch das Vertrauen in demokratische Institutionen. Die Corona-Pandemie hat dies deutlich gemacht: Viele Frauen wurden mit der Doppelbelastung aus Beruf und Kinderbetreuung allein gelassen – und haben sich in der Folge enttäuscht von politischen Institutionen abgewandt (Hövermann und Kohlrausch 2022).

Eine Ausweitung der Arbeitszeiten birgt daher auch demokratiepolitische Risiken. Die Verfügbarkeit von arbeitsfreier Zeit und politische Mitwirkung stehen in einem engen Zusammenhang: Wer über arbeitsfreie Zeit verfügt, hat bessere Chancen, sich politisch zu engagieren, an Versamm-

lungen teilzunehmen, sich in der Kommunalpolitik einzubringen oder eigene inhaltliche Schwerpunkte zu setzen (Völkle 2024).

Schon heute bleibt vielen Beschäftigten, insbesondere Frauen, jedoch kaum Zeit für gesellschaftliches oder politisches Engagement (Lott et al. 2025). Die ungleiche Verteilung von arbeitsfreier Zeit benachteiligt vor allem Frauen in ihrer Möglichkeit zur demokratischen Teilhabe. Eine weitere zeitliche Belastung würde diese Schiefelage verstärken – zulasten von Teilhabe, Vertrauen und demokratischer Beteiligung.

Konkrete Maßnahmen für eine geschlechter- und sorgerechte Zeitpolitik

Menschen brauchen eine Politik, die Zeitgerechtigkeit schafft – durch eine faire Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern. Dafür ist eine doppelte Umverteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit notwendig. Frauen müssen die Möglichkeit haben, mehr am Arbeitsmarkt teilzunehmen, und Männer müssen mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden können. Dies ist der Auftrag der neuen Bundesregierung.

Zu begrüßen ist daher die im Koalitionsvertrag geplante Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, um die Beteiligung von Vätern zu stärken – auch wenn diese, wie alle Vorhaben, unter dem Finanzierungsvorbehalt steht. Umso wichtiger ist es, dass die Ausweitung der Partnermonate nicht durch eine Arbeitszeitpolitik konterkariert wird, die auf die Verlängerung von (täglichen) Erwerbsarbeitszeiten setzt.

Erforderlich sind weitere kurz- und mittelfristige Maßnahmen, die Partnerschaftlichkeit fördern – durch eine geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit.

Dazu zählen insbesondere Maßnahmen, die pflegende Angehörige entlasten, wie vom unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023) vorgeschlagen. Dafür müssen das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz zu einem einheitlichen Gesetz zusammengeführt werden, das Angehörigen verlässliche und flexible Rahmenbedingungen bietet. Zentral ist dabei die Einführung eines steuerlich finanzierten Familienpflegegeldes mit Rechtsanspruch auf Freistellung, finanzieller Absicherung und Rückkehrrecht auf den ursprünglichen Arbeitsplatz. Darüber hinaus ist der Ausbau der Infrastruktur für die Betreuung von Pflegebedürftigen unverzichtbar. So wird Sorgearbeit endlich auch in der Pflege konsequent unterstützt und anerkannt.

Seit 2019 gilt im Teilzeit- und Befristungsgesetz ein Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit, die sogenannte Brückenteilzeit. Diese Regelung sollte dringend ausgeweitet werden. Sie ist entscheidend, um Teilzeitbeschäftigten

und vor allem Frauen die Aufstockung der Erwerbsarbeitszeiten zu ermöglichen und gleichzeitig die Planbarkeit für Arbeitgeber_innen zu verbessern. Da Frauen überdurchschnittlich häufig in kleinen und mittelständischen Unternehmen beschäftigt sind, sollten die geltenden Schwellenwerte im Teilzeitrecht dringend abgeschafft werden (Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen 2024). Zudem müssen individuelle Arbeitszeitwünsche bei der Rückkehr in längere Arbeitszeiten stärker berücksichtigt und eine flexiblere Anpassung sowie Inanspruchnahme der Brückenteilzeit während ihrer Laufzeit gewährleistet werden.

Tarifverträge sind ebenfalls ein zentraler Hebel für mehr Zeitgerechtigkeit im Arbeitsleben. In tarifgebundenen Betrieben und Branchen profitieren Beschäftigte von besseren Löhnen und Arbeitsbedingungen (Lübker und Schulten 2024). Viele Tarifverträge berücksichtigen die unterschiedlichen Zeitbedarfe in verschiedenen Lebensphasen – etwa bei der Pflege von Angehörigen oder nach der Geburt eines Kindes. Besonders wirkungsvoll sind tarifliche Regelungen, die Beschäftigten Wahlmöglichkeiten eröffnen: etwa zwischen einem Lohnzuwachs oder zusätzlichen freien Tagen (Mellies et al. 2025). Sie stärken die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf betrieblicher Ebene. Umso dringlicher es, dass die Bundesregierung die Tarifbindung konsequent stärkt.

Schlussendlich bedarf auch eines weiteren Ausbaus der Betreuungsinfrastruktur. Gerade in der Kinderbetreuung ist in den vergangenen Jahren schon viel geschafft worden. An diese Erfolge kann die jetzige Bundesregierung anknüpfen. Notwendig ist der bedarfsgerechte Ausbau der institutionellen Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen. Denn Zeitpolitik allein wird hier nicht ausreichen. Eine zukunftsfähige Zeitpolitik erfordert die enge Verzahnung von Arbeits-, Wirtschafts- und Gleichstellungspolitik.

Gute Zeitkonzepte gibt es längst: Zeit sie umzusetzen

Zeitpolitik muss langfristig gedacht werden und der Realität Rechnung tragen, dass sich Zeitwünsche und -bedarfe im Lebensverlauf der meisten Beschäftigten verändern (Bujard und Kleinschrot 2024). Dafür braucht es Arbeitszeitmodelle, die Beschäftigten mehr Kontrolle über Dauer, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit sowie über den Arbeitsort ermöglichen. Orientierung bieten dabei Konzepte wie das Wahlarbeitszeitgesetz oder das Optionszeitenmodell.

Das Wahlarbeitszeitgesetz ist Teil des vom Deutschen Juristinnenbund e.V. (2021) vorgeschlagenen Gleichstellungsgesetzes in der Privatwirtschaft. Ein solches Wahlarbeitszeitgesetz sieht vor, die Vor-Ort-Akteure in den Unternehmen darauf zu verpflichten, eigenverantwortlich vereinbarkeits- und gesundheitsförderliche Arbeitsarrangements für das eigene Unternehmen zu entwickeln und umzusetzen (Lott et al. 2025).

Das Optionszeitenmodell (Jurczyk und Mückenberger 2020) ist ein konkretes zeitpolitisches Konzept, das in Zusammenarbeit mit Vertreter_innen aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft weiterentwickelt wurde. Es verbindet Erwerbs- und Sorgearbeit, indem es Ziehungsrechte für persönliche Zeitbudgets definiert. So soll mehr Menschen ermöglicht werden, Erwerbsarbeit mit familiären, persönlichen, zivilgesellschaftlichen oder politischen Aufgaben zu vereinbaren.

Diese Konzepte fördern eine selbstbestimmte und lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. Nur auf diese Weise können ein geschlechter- und sorgerechtes Zusammenspiel von Erwerbsarbeit und Familie bzw. Privatleben langfristig gestärkt und echte Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden.

Literatur

Arlinghaus, Anna (2021): Lange Arbeitszeiten gefährden physische und psychische Gesundheit. Argumente für eine Arbeitszeitverkürzung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht. In: WISO Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift 45 (1/22).

Backhaus, Nils; Lott, Yvonne (2025): Arbeitszeitfragmentierung und Work-Life-Balance – Zeitliche Belastungen im Spannungsfeld von Geschlecht und Elternschaft. In: sozialpolitik.ch 1, S. 1–33. <https://doi.org/10.18753/2297-8224-7038>

Brenscheidt, Frank; Wöhrmann, Anne (2021): Anforderungen der Arbeitszeitflexibilität. In: Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexander Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte und Sabine Sommer (Hg.): Handbuch Gefährdungsbeurteilung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 614–624.

Bujard, Martin; Kleinschrot, Leonie (2024): Wieviel sollten Mütter und Väter arbeiten? Idealvorstellungen in und nach der Rushhour des Lebens. In: Bevölkerungsforschung Aktuell 45 (1), S. 4–9. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bib-bfa0120241>

destatis (2023): Qualität der Arbeit – Niedriglohnquote. Statistisches Bundesamt. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/niedriglohnquote.html>

destatis (2025a): Qualität der Arbeit – Erwerbsbeteiligung von Eltern. Statistisches Bundesamt. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/erwerbsbeteiligung-eltern.html>

destatis (2025b): Teilzeitquote. Statistisches Bundesamt. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/teilzeitquote-f25.html>

Deulhard, Carolin; Ganault, Jeanne (2025): Who can work when, and why do we have to care? Education, care demands, and the gendered division of work schedules in France and Germany. In: Journal of Marriage and Family 87 (4), S. 1618–1638.

DGB-Index Gute Arbeit (2024): Fachkräftesicherung? Nur mit guten Arbeitsbedingungen! Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2024. DGB. Berlin (Report 2024). <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++671342e2-9b7e-11ef-a017-45cb3577fac2>

DGB-Index Gute Arbeit (2025): Grenzen des Arbeitstags. Was wollen die Beschäftigten? Institut DGB-Index Gute Arbeit (DGB-Index Gute Arbeit Kompakt, 4).

Deutscher Juristinnenbund e.V. (2021): Konzeption eines Wahl-arbeitszeitgesetzes. <https://www.djb.de/projekte/konzeption-eines-wahlarbeitszeitgesetzes>

Haan, Peter; Kreyenfeld, Michaela; Schmauk, Sarah; Mika, Tatjana (2025): Rentenansprüche von Frauen bleiben mit steigender Kinderzahl deutlich hinter denen von Männern zurück. Berlin (DIW Wochenbericht, 12). https://doi.org/10.18723/diw_wb:2025-12-1

Hans-Böckler-Stiftung (2025): Debatte um Arbeitszeit: Fragen und Antworten aus der Forschung. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-debatte-um-die-arbeitszeit-69628.htm#Vergleich>

Hövermann, Andreas; Kohlrausch, Bettina (2022): Der Vertrauensverlust der Mütter in der Pandemie. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (WSI Report, 73). https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008274/p_wsi_report_73_2022.pdf

Jurczyk, Karin; Mückenberger, Ulrich (Hg.) (2020): Selbstbestimmte Ooptionszeiten im Erverbsverlauf. Abschlussbericht. Forschungsprojekt im Rahmen des „Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS)“. Deutsches Jugendinstitut. München. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2019/Ooptionszeiten_Abschlussbericht_DJIBroschuere_Endg.pdf

Lott, Yvonne (2020): Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany. In: Social Indicators Research 151 (2), S. 471–494. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2031-z>

Lott, Yvonne (2024): Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erverbsbevölkerung. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (WSI Policy Brief, 83). https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008938/p_wsi_pb_83_2024.pdf

Lott, Yvonne; Mückenberger, Ulrich; Scholz, Ricarda; Völkle, Hanna (2025): Sorgesensible und geschlechtergerechte Arbeitszeiten. Jetzt! Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (WSI Kommentar, 6). https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009096/p_wsi_kommentar_6_2025.pdf

Lott, Yvonne; Wöhrmann, Anne (2023): Spillover and cross-over effects of working time demands on work-life balance satisfaction among dual-earner couples: the mediating role of work-life conflict. In: Current Psychology 42, S. 12957–12973. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03850-0>

Lübker, Malte; Schulten, Thorsten (2024): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (WSI Analysen zur Tarifpolitik, 103). https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008850/p_ta_analysen_tarifpolitik_103_2024.pdf

Mellies, Alexandra; Abendroth, Anja-Kirstin; Bächmann, Ann-Christin; Ruf, Kevin (2025): Die Qual der Wahl? Soziale Strukturierungen der tariflichen Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld. In: WSI-Mitteilungen 78 (1), S. 22–29. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-1-22>

Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen; Lott, Yvonne; Lindhorn, Anika (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (WSI Report, 102). https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009090/p_wsi_report_102_2025.pdf

Sardadvar, Karin; Reiter, Cornelia (2023): Neither work nor leisure: temporalities and life world realities of split shift work in the Austrian care sector. In: Culture and Organization 29 (5), S. 416–432. <https://doi.org/10.1080/14759551.2023.2203490>

Stegmaier, Jens; Weik, Jonas Aljoscha; Fitzenberger, Bernd; Weber, Enzo (2025): Mehr Anreize, mehr Flexibilität, mehr Arbeit? Wie Beschäftigte auf die Pläne der neuen Bundesregierung reagieren würden (IAB-Forum 17. Juni 2025). <https://iab-forum.de/mehr-anreize-mehr-flexibilitaet-mehr-arbeit-wie-beschaeftigte-auf-die-plaene-der-neuen-bundesregierung-reagieren-wuerden>

→

Literatur

Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023): Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Berlin.

Völkle, Hanna (2024): Zusammenhalt und Teilhabe: Zeitpolitische Strategien fürs Ehrenamt. In: Zeitpolitisches Magazin 45, S. 33–36. https://zeitpolitik.org/wp-content/uploads/2024/12/ZPM45_1224.pdf

Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen (2024): Leitideen und Rechtsrahmen für eine familiengerechte Arbeitswelt. Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

WSI Gender Daten Portal (2025): Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit 2022. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. <https://www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-zeitaufwand-fuer-bezahlte-und-unbezahlte-arbeit-20122013-14913.htm>

Über das Netzwerk „Gerechte Zeiten“

Diese Publikation wurde durch eine Autorinnengruppe des Netzwerks „Gerechte Zeiten“ der Friedrich-Ebert-Stiftung erarbeitet. Das Netzwerk versteht sich als Plattform für den Austausch und die Entwicklung geschlechtergerechter (Arbeits-)Zeitpolitik. Das Netzwerk bringt Expert_innen aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Gewerkschaften zusammen und will progressive Impulse in die gesellschaftspolitische Debatte einbringen.

Über die Autorinnen

Yvonne Lott ist Leiterin des Referats Geschlechterforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung.

Svenja Pfahl ist Geschäftsführerin des sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitutes SowiTra in Berlin.

Carolin Deufhard war Doktorandin im Berliner Exzellenzcluster „Contestations of the Liberal Script“ (SCRIPTS) und ist am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung tätig.

Ricarda Scholz leitet das Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ des DGB Bundesvorstands.

Hanna Völkle ist Senior Expert mit Schwerpunkten auf Vielfalt, Chancengleichheit und Digitalisierung bei EAF Berlin.

Impressum

Herausgeberin

Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.
Godesberger Allee 149
53175 Bonn
info@fes.de

Herausgebende Abteilung

Analyse, Planung und Beratung
Referat Politische Beratung und Impulse

Kontakt

Vanessa Kiesel
vanessa.kiesel@fes.de

Bildnachweis

picture alliance / Ikon Images / Maxim Usik | Maxim Usik

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

September 2025
© Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

ISBN 978-3-98628-761-0

Weitere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung finden Sie hier:
[↗ www.fes.de/publikationen](http://www.fes.de/publikationen)

