

Arbeitszeiten, die zum Leben passen

**Was sich Frauen und Männer mit
Sorgeverantwortung wünschen**

Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung

Vorwort

Wieder wird in Deutschland über Arbeitszeiten gestritten. Doch während vor wenigen Jahren noch die Vier-Tage-Woche im Mittelpunkt stand, dominieren heute Forderungen der Arbeitgeber nach längeren Arbeitszeiten die Debatte. Die Bundesregierung will die tägliche Höchstarbeitszeit von regulär acht Stunden, maximal zehn Stunden abschaffen und durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ersetzen. Verkauft wird das als Gewinn an Flexibilität, die auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern soll. Frauen finden in der Debatte jedoch kaum Gehör. Dabei sind sie diejenigen, die den Großteil der Sorgearbeit leisten und deshalb maßgeblich auf sorgesensible Arbeitszeiten und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf angewiesen sind.

Die Sonderauswertung der repräsentativen Beschäftigtenbefragung DGB-Index Gute Arbeit macht deutlich, wie groß die Schieflage ist. Frauen übernehmen deutlich häufiger als Männer Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben. Unter den Befragten haben Frauen mit Sorgeverantwortung auch am meisten mit der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu kämpfen und sind deshalb stark belastet. Zwei Drittel der Frauen, die ständig zwischen Beruf und Familie hin- und hergerissen sind, fühlen sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt. Wer Arbeitszeiten weiter ausdehnen will, ignoriert diese Realität.

Die Ergebnisse der Sonderauswertung zeigen auch: Die Beschäftigten wünschen sich nicht längere, sondern kürzere Arbeitszeiten. Genau das ist auch notwendig, um Erwerbs- und Sorgearbeit gerecht zu verteilen. Väter, die kürzere Arbeitszeiten haben, übernehmen mehr Kinderbetreuung. Mütter können ihre Arbeitszeiten ausweiten, wenn ihre Partner mehr Zeit für die Kinderbetreuung aufwenden. Viele Beschäftigte hätten gerne eine kurze Vollzeit von 30 bis 34 Stunden pro Woche – ein existenzsicherndes Arbeitszeitmodell, das genug Zeit lässt für Familie, Hobbies und für sich selbst.

Wenn die Bedürfnisse von Menschen mit Sorgeverantwortung bei der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung Berücksichtigung finden, dann gelingt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dann sind die Arbeitsbedingungen besser und die Beschäftigten gesünder. Voraussetzung hierfür, auch das zeigt die Befragung deutlich, sind nicht überlange



DGB/Simone M. Neumann

Arbeitstage und Flexibilisierung auf Kosten der Beschäftigten, sondern mehr Mitspracherechte. Wenn Frauen und Männer Einfluss auf ihre Arbeitszeiten nehmen können, lassen sich Familie und Beruf deutlich besser unter einen Hut bringen. Da ist in den Betrieben noch viel Luft nach oben. Damit sich das ändert, setzen wir uns ein – in den Betrieben und Dienststellen, mit Tarifverträgen, Betriebs- und Personalräten und selbstredend gegenüber der Politik – für Arbeitszeiten, die zum Leben passen!

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB

Inhaltsverzeichnis

Auf einen Blick	6
Who cares? Verteilung von Sorgearbeit unter Arbeitnehmer*innen	8
Weibliche Beschäftigte tragen häufiger Sorgeverantwortung	8
Kinderbetreuung ist ungleich zwischen Frauen und Männern verteilt	9
Väter mit kürzeren Arbeitszeiten übernehmen mehr Kinderbetreuung	10
Partnerschaftlichkeit geht bei Müttern mit längeren Arbeitszeiten einher	11
Frauen mit Sorgeverantwortung fühlen sich häufiger leer und ausgebrannt	12
Wunsch vs. Wirklichkeit: Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche	13
Zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern klafft eine Lücke	13
Mehrheit der Beschäftigten wünscht kürzere Arbeitszeiten	14
Wunscharbeitszeiten: Vor allem kurze Vollzeit würde zunehmen	16
Gründe für Abweichungen von der Wunscharbeitszeit	18
Wie können Betriebe die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten?	20
Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem für Frauen herausfordernd	20
Wo die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schlecht ist ...	21
... sind Arbeitstage fragmentierter	21
... werden Ruhezeiten seltener eingehalten	22
... fühlen sich Beschäftigte häufiger ausgebrannt	23
Einfluss von Arbeitszeitgestaltung auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf	24
Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit	24
Überlange Arbeitstage	25
Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeitszeit	26
Fazit	28
Forderungen des DGB	29



Auf einen Blick

Sorgearbeit: Frauen tragen Hauptlast bei Kinderbetreuung und Pflege

- ▶ Über die Hälfte der abhängig beschäftigten Frauen, aber nur 41 Prozent der abhängig beschäftigten Männer tragen Sorgeverantwortung. Frauen sind häufiger alleinerziehend als Männer und übernehmen öfter die Pflege von Angehörigen. Weniger als die Hälfte der Beschäftigten teilt sich eigenen Aussagen zufolge die Kinderbetreuung partnerschaftlich.
- ▶ Arbeitszeiten beeinflussen die Aufteilung von Kinderbetreuung zwischen Partner*innen: Kürzere Arbeitszeiten bei Männern und längere Arbeitszeiten bei Frauen gehen eher mit einer partnerschaftlichen Aufteilung der Kinderbetreuung einher.
- ▶ Die Doppelbelastung durch berufliche und familiäre Aufgaben hat zur Konsequenz, dass Frauen sich nach der Arbeit deutlich häufiger leer und ausgebrannt fühlen als Männer. Besonders betrifft dies alleinerziehende Frauen und Frauen mit Pflegeverantwortung.

Vereinbarkeit: Auf Arbeitszeitsouveränität und Verlässlichkeit kommt es an

- ▶ Besonders Arbeitnehmer*innen mit Sorgeverantwortung haben häufig Schwierigkeiten, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Dies trifft vor allem auf Frauen zu. Besonders betroffen von mangelnder Vereinbarkeit sind alleinerziehende Mütter.
- ▶ Vereinbarkeit ist essenziell für die Gestaltung guter Arbeit: Wo die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schlecht ist, sind Arbeitstage fragmentierter und gesetzliche Ruhezeiten werden seltener eingehalten. Zudem fühlt sich der Großteil der Beschäftigten mit schwierigen Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach der Arbeit häufig leer und ausgebrannt, vor allem Frauen.
- ▶ Betriebliche Arbeitszeitgestaltung hat großen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Kurzfristige, betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit sowie überlange Arbeitstage sind Gift für Beschäftigte mit Sorgeverantwortung. Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeiten haben positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wobei Frauen deutlich weniger Einfluss auf ihre Arbeitszeiten nehmen können als Männer.

Arbeitszeiten: Beschäftigte wollen kürzere und nicht längere Arbeitszeiten

- ▶ Frauen haben deutlich kürzere Wochenarbeitszeiten als Männer. Sie arbeiten im Durchschnitt rund sechs Stunden weniger pro Woche. Am größten ist die geschlechtsspezifische Arbeitszeitlücke mit über neun Stunden bei Beschäftigten mit Kindern.
- ▶ Arbeitnehmer*innen wünschen sich insgesamt kürzere Arbeitszeiten. Generell gilt: Umso länger die Arbeitszeiten, desto größer ist der Verkürzungswunsch. Besonders Väter, kinderlose Frauen und Frauen mit Pflegeverantwortung würden gerne weniger arbeiten. Mütter und vor allem Beschäftigte in kurzer Teilzeit wünschen sich teilweise auch längere Arbeitszeiten.
- ▶ Könnten die Beschäftigten ihre Arbeitszeitwünsche realisieren, würden deutlich weniger in regulärer Vollzeit arbeiten. Vor allem der Anteil der Beschäftigten in kurzer Vollzeit würde stark zunehmen, bei Männern wie bei Frauen.
- ▶ Die Gründe für Abweichungen von der Wunscharbeitszeit unterscheiden sich zwischen den Geschlechtern: Der Hauptgrund für längere Arbeitszeiten als die gewünschten ist bei Frauen ein zu geringes Einkommen, bei Männern sind es starre Arbeitsabläufe. Deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten aufgrund fehlender Kinderbetreuung weniger Stunden als gewünscht.

Who cares? Verteilung von Sorgearbeit unter Arbeitnehmer*innen

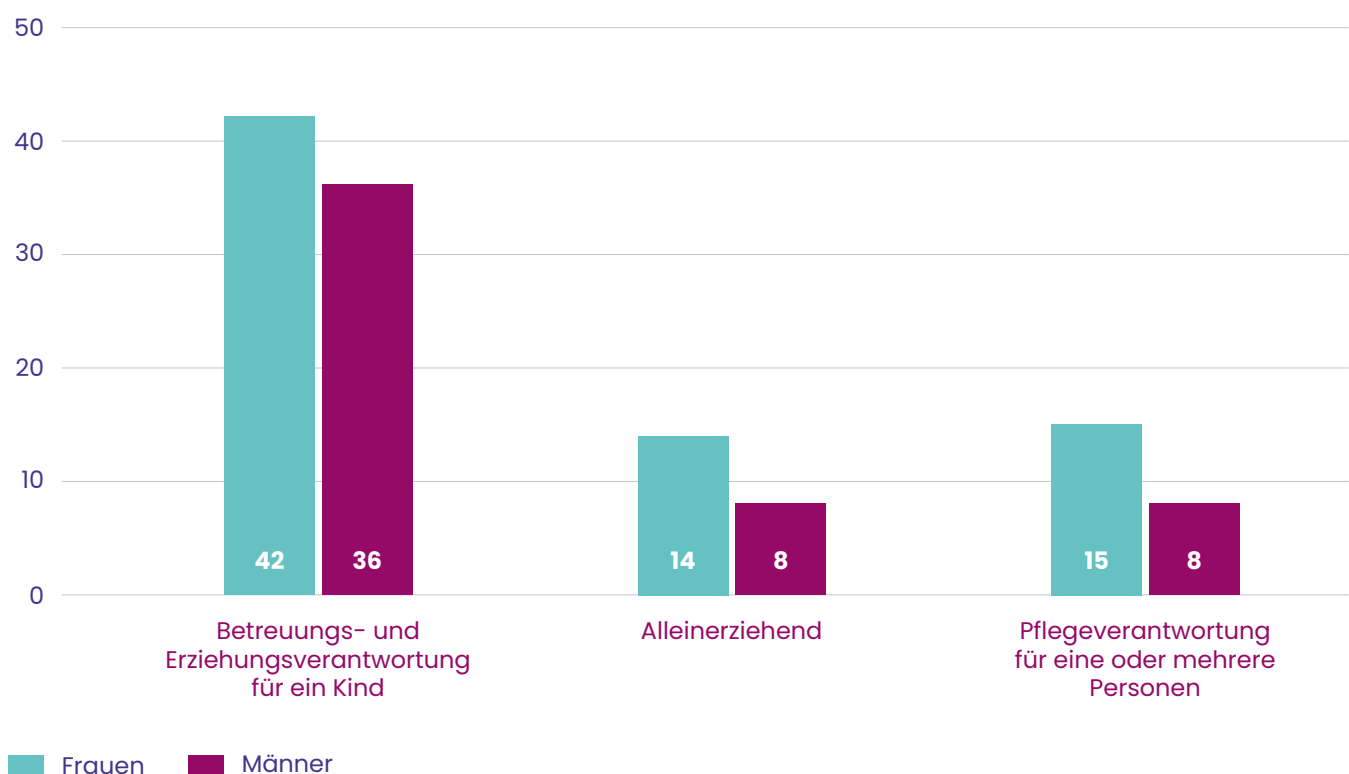
Weibliche Beschäftigte tragen häufiger Sorgeverantwortung

Rund die Hälfte der Arbeitnehmer*innen (46 Prozent) trägt Sorgeverantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige, Frauen mit 51 Prozent deutlich häufiger als Männer mit 41 Prozent. In die Betreuung und Erziehung eines Kindes sind 42 Prozent der weiblichen und 36 Prozent der männlichen Beschäftigten eingebunden. Davon sind elf Prozent alleinerziehend, Frauen häufiger als Männer (14 vs.

acht Prozent).¹ Pflegeverantwortung tragen zwölf Prozent der befragten Beschäftigten. Auch hier ist der Anteil bei den Frauen höher als bei den Männern (15 vs. acht Prozent). Sechs Prozent der Frauen und drei Prozent der Männer kümmern sich sowohl um Kinder als auch um pflegebedürftige Angehörige.

1 Der Anteil der Frauen an den Alleinerziehenden liegt in dieser Befragung bei 68 Prozent und damit niedriger als der Anteil an den Alleinerziehenden in der deutschen Gesamtbevölkerung (etwa 80 Prozent). In der Stichprobe werden nur abhängig Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden pro Woche erfasst. Deutlich mehr alleinerziehende Mütter als Väter beziehen jedoch Leistungen nach dem SGB II, was den vergleichsweise geringen Anteil unter den abhängig Beschäftigten erklärt. Siehe dazu auch: [Bertelsmannstiftung \(2024\). Alleinerziehende in Deutschland](#)

Beschäftigte mit Sorgeverantwortung differenziert nach Geschlecht, Angaben in Prozent



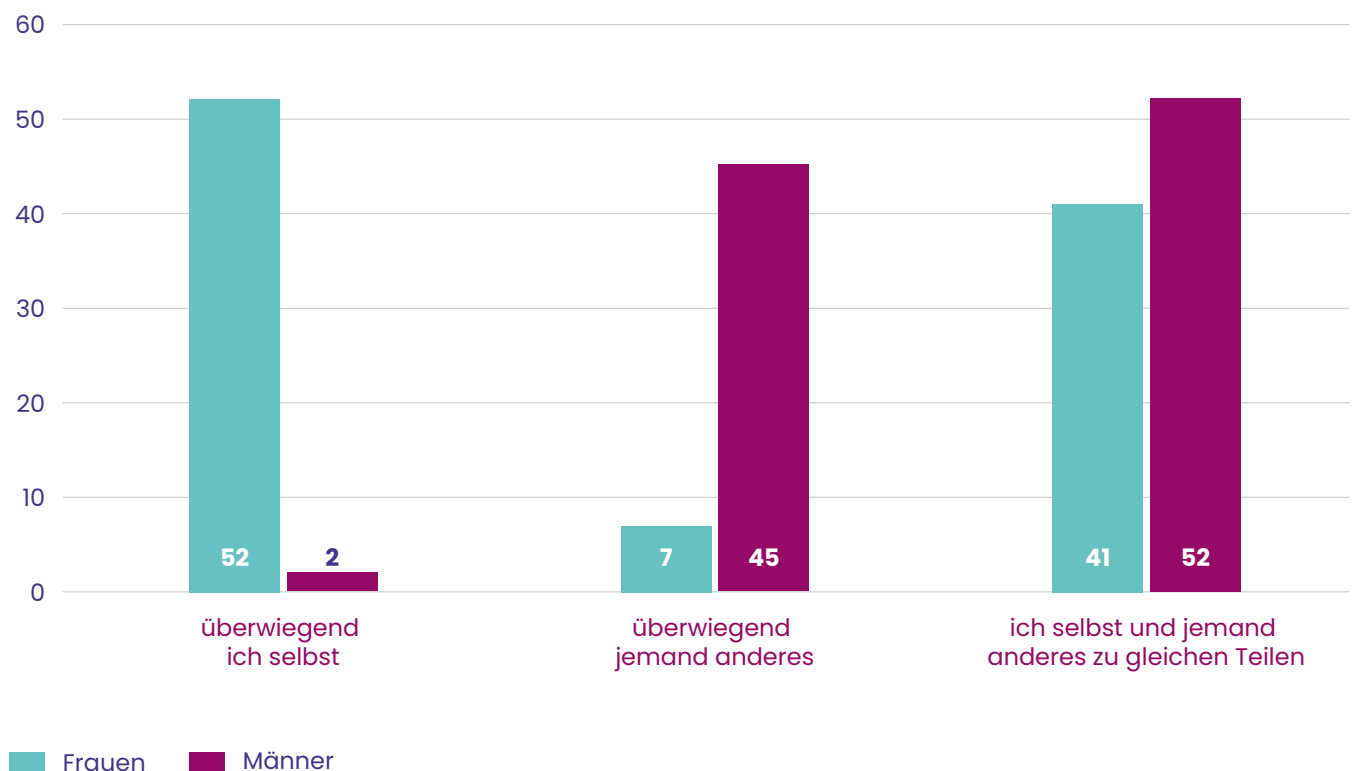
Kinderbetreuung ist ungleich zwischen Frauen und Männern verteilt

Frauen tragen nicht nur häufiger Verantwortung für die Kinderbetreuung, sie investieren auch mehr Zeit. Über die Hälfte der Mütter, aber nur zwei Prozent der Väter gibt an, sich überwiegend selbst um die Kinder zu kümmern. Ein entgegengesetztes Bild zeigt sich bei den Beschäftigten, bei denen die Kinderbetreuung überwiegend jemand

anderes übernimmt, z.B. die Partnerin oder der Partner. Hier ist der Männeranteil mit 45 Prozent weitaus höher als der Frauenanteil mit sieben Prozent. Von einer partnerschaftlichen Aufteilung der Kinderbetreuung berichten immerhin 41 Prozent der Frauen und rund die Hälfte der Männer.

Wer übernimmt bei Ihnen die Kinderbetreuung?

differenziert nach Geschlecht, Angaben in Prozent

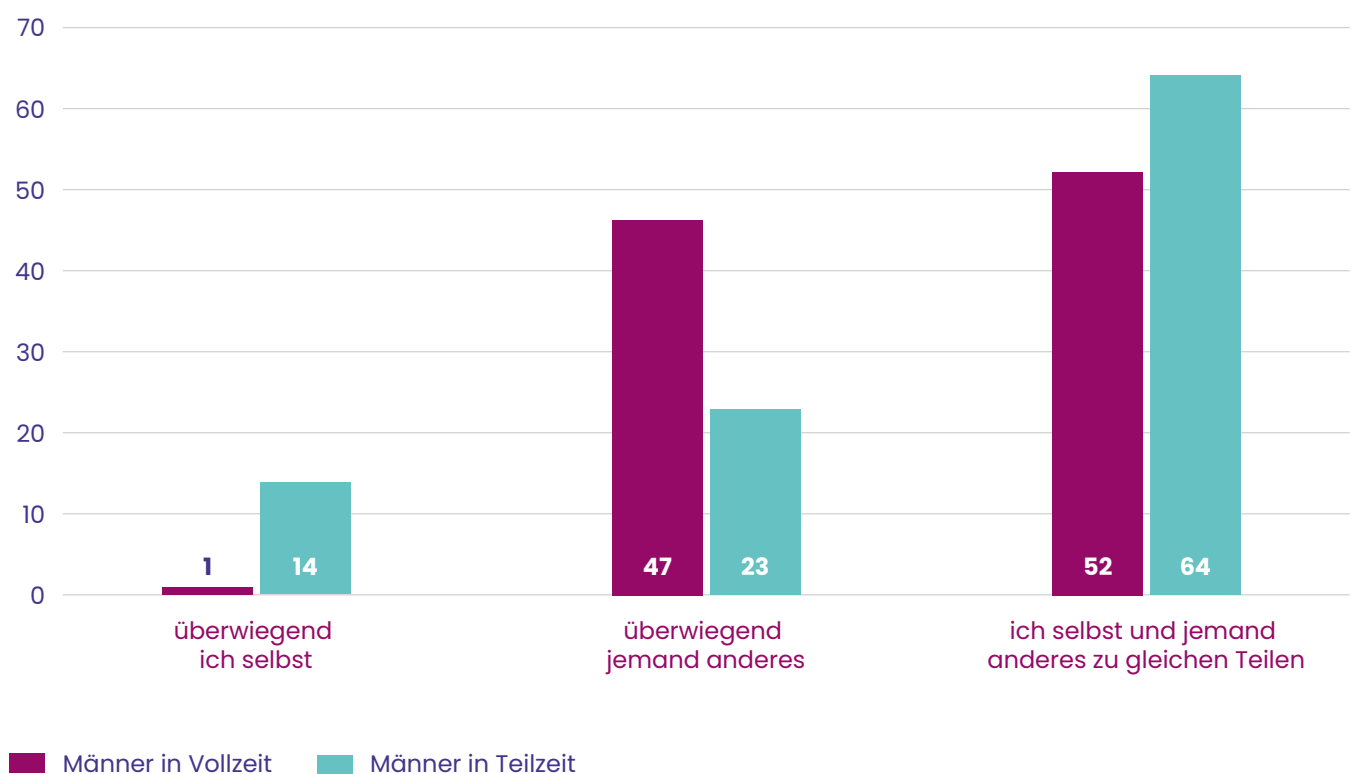


Väter mit kürzeren Arbeitszeiten übernehmen mehr Kinderbetreuung

Die Ergebnisse der Befragung zeigen deutlich: Arbeitszeiten haben einen großen Einfluss darauf, wer wie viel Kinderbetreuung übernimmt. Kürzere Arbeitszeiten bei Männern begünstigen eine partnerschaftlichere Aufteilung der Kinderbetreuung. Fast zwei Drittel der Väter, die in Teilzeit beschäftigt sind, geben an, die Kinderbetreuung partnerschaftlich mit einer anderen Person zu teilen. Bei vollzeitbeschäftigten Vätern sind es nur etwas über die Hälfte.

Wer übernimmt bei Ihnen die Kinderbetreuung?

Männer in Voll- und Teilzeit, Angaben in Prozent

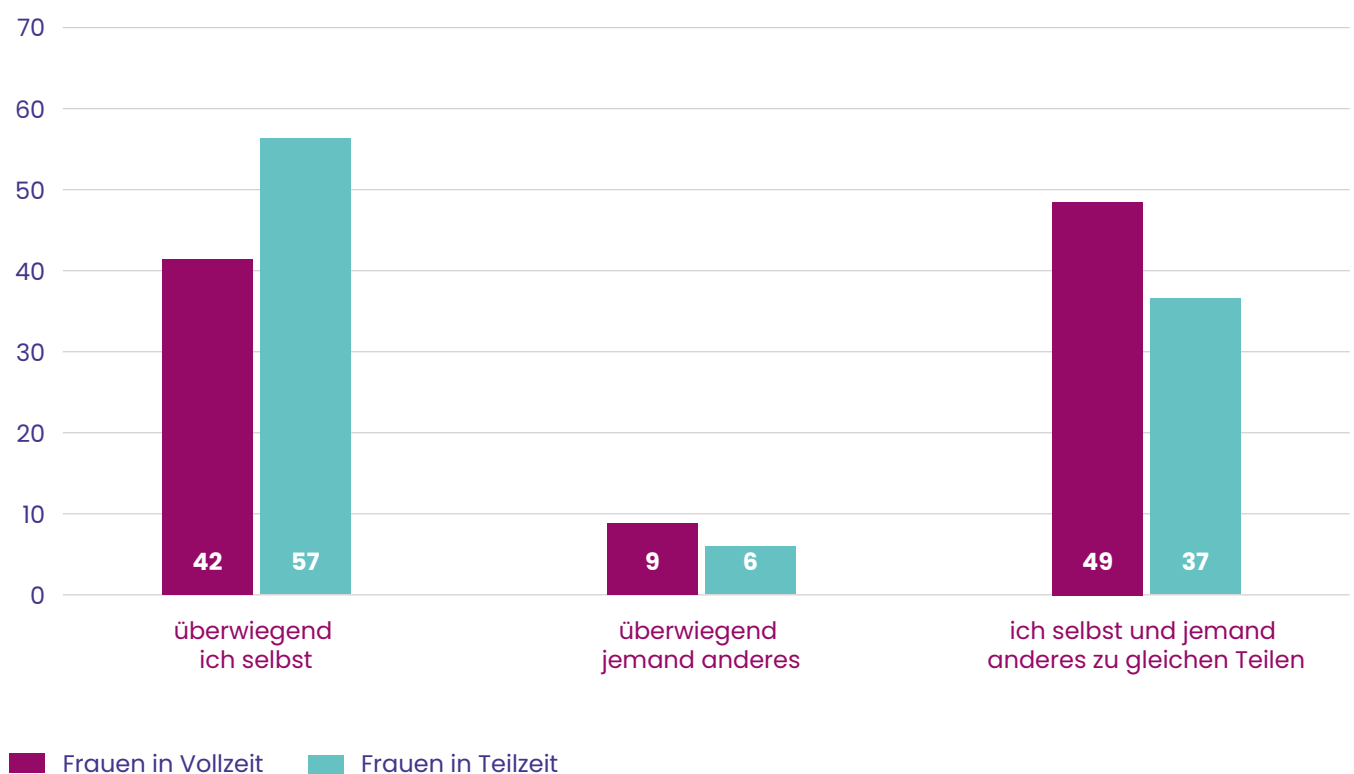


Partnerschaftlichkeit geht bei Müttern mit längeren Arbeitszeiten einher

Bei den Frauen ist es umgekehrt: Eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung geht bei ihnen mit längeren Arbeitszeiten einher. Vollzeitbeschäftigte Mütter geben deutlich häufiger als teilzeitbeschäftigte Mütter an, sich die Kinderbetreuung partnerschaftlich mit einer anderen Person zu teilen. 57 Prozent der Teilzeitbeschäftigten kümmert sich überwiegend selbst um die Kinderbetreuung. Bei den vollzeitbeschäftigten Frauen sind es lediglich 42 Prozent.

Wer übernimmt bei Ihnen die Kinderbetreuung?

Frauen in Voll- und Teilzeit, Angaben in Prozent



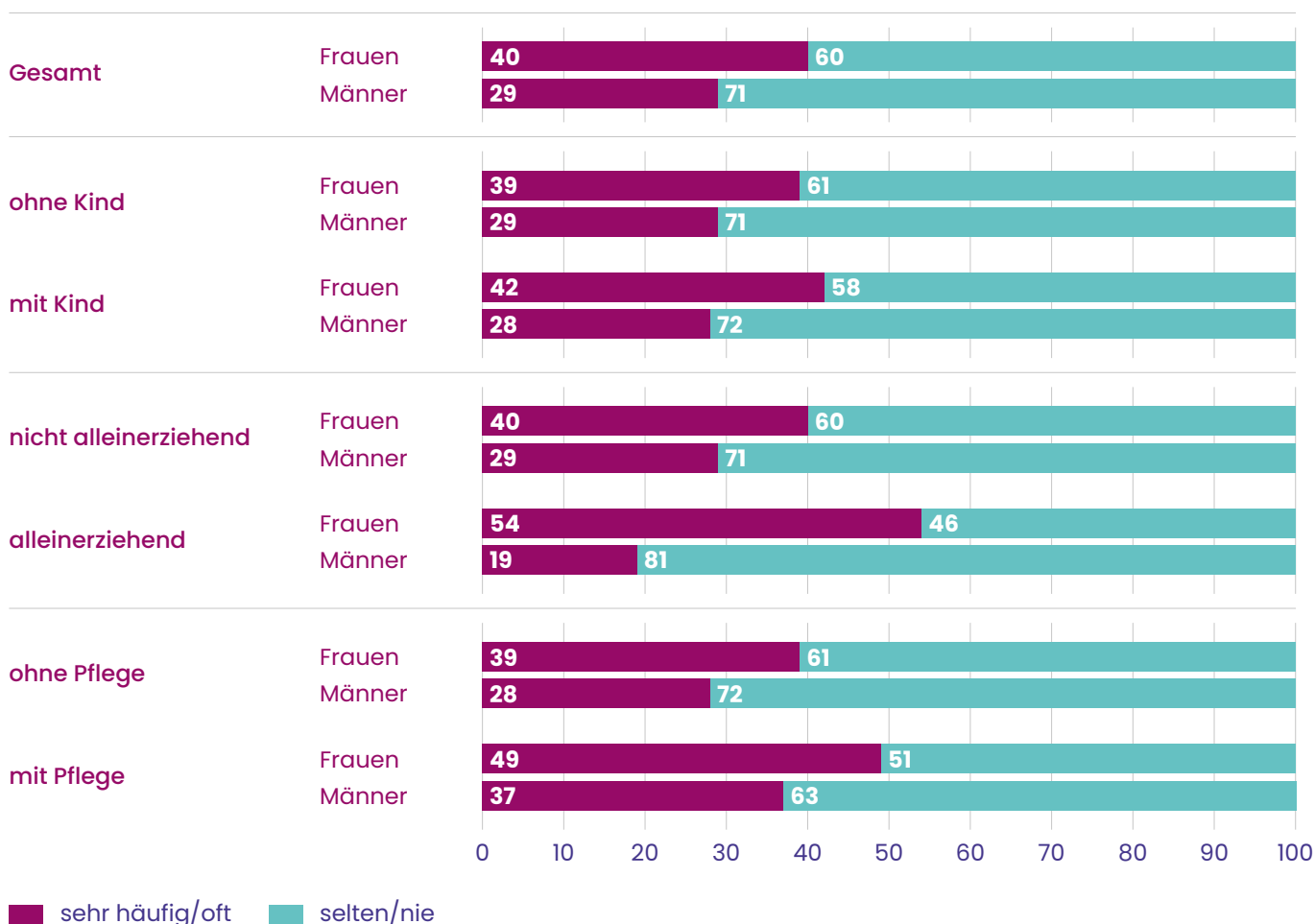
Frauen mit Sorgeverantwortung fühlen sich häufiger leer und ausgebrannt

Frauen geben deutlich häufiger als Männer an, sich nach der Arbeit häufig oder sehr häufig leer und ausgebrannt zu fühlen (40 vs. 29 Prozent). Dies mag einerseits an den hohen Belastungen in den frauendominierten Berufen liegen². Andererseits dürfte das hohe Maß an Sorgeverantwortung im privaten Umfeld die berufliche Belastung verstärken. Die Ergebnisse

² Wie hoch die Belastungen in den frauendominierten Berufen sind, zeigt eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2026 zum Thema Personalmangel. Siehe hierzu: www.index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/sonderauswertungen

bestätigen dies: Frauen mit Sorgeverantwortung fühlen sich nach der Arbeit häufiger leer und ausgebrannt als Frauen ohne Sorgeverantwortung. Besonders deutlich zeigt sich die Belastung bei Alleinerziehenden und Frauen, die Angehörige pflegen: Über die Hälfte der alleinerziehenden Mütter und knapp die Hälfte der Frauen mit Pflegeverantwortung berichtet, sich nach der Arbeit (sehr) häufig leer und ausgebrannt zu fühlen.

Wie oft kommt es vor, dass Sie sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt fühlen? differenziert nach Sorgeverantwortung, Angaben in Prozent



Wunsch vs. Wirklichkeit: Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche

Zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern klafft eine Lücke

Die Beschäftigtenbefragung zeigt, dass Frauen insgesamt deutlich kürzere vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeiten haben als Männer. Während Frauen im Durchschnitt 30,8 Stunden pro Woche arbeiten, beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Männern 37,1 Stunden. Die geschlechtsspezifische Arbeitszeitlücke beträgt somit etwa sechs Stunden pro Woche.

Die Betreuungsverantwortung für ein Kind geht bei Frauen mit deutlich kürzeren vertraglichen Wochenarbeitszeiten einher: Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Müttern liegt bei 28,2 Stunden, während kinderlose Frauen im Durchschnitt auf 32,8 Wochenstunden kommen. Mütter arbeiten deutlich seltener in Vollzeit und deutlich häufiger in kurzer oder langer Teilzeit als Frauen ohne Kind. Zwar weisen kinderlose Frauen längere Arbeitszeiten auf als Mütter, ihre Wochenarbeitszeiten sind jedoch kürzer als die Arbeitszeiten von Männern mit und ohne Kind.

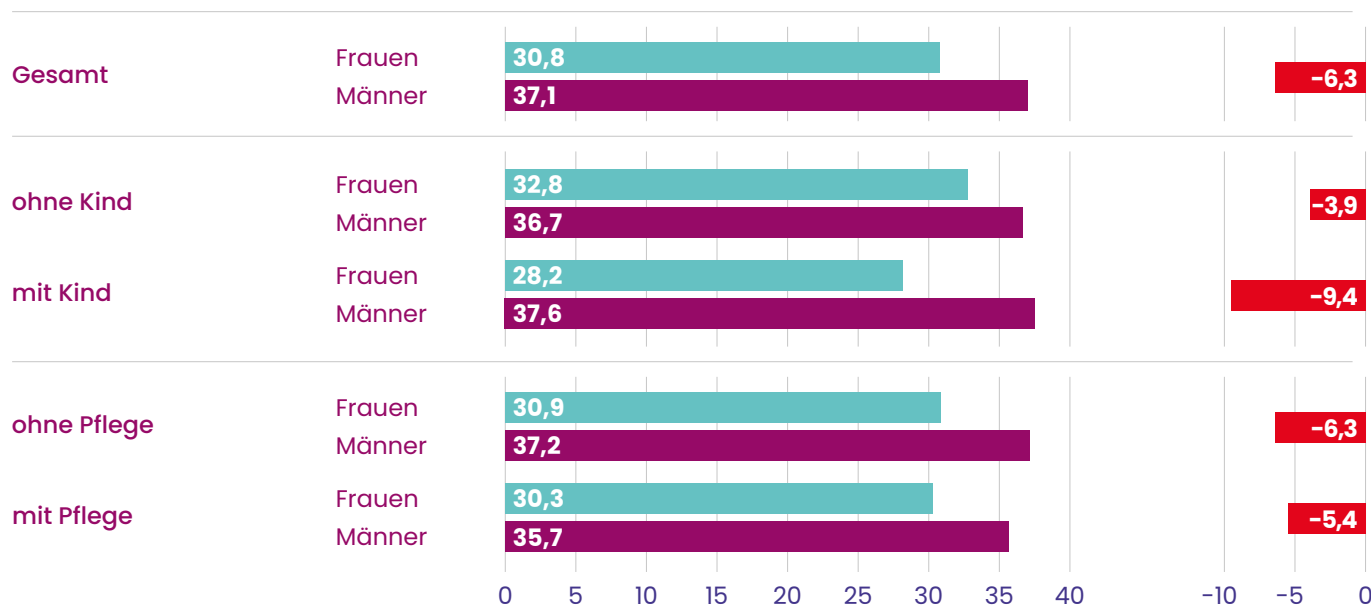
Bei Männern haben Kinder weniger Einfluss auf die Arbeitszeiten; sie gehen tendenziell sogar mit etwas längeren Arbeitszeiten einher. Väter arbeiten etwas häufiger in Vollzeit und etwas seltener in kurzer Teilzeit als kinderlose Männer. Dieser geschlechtsspezifische Effekt von Kinderbetreuungsverantwortung auf die Arbeitszeiten führt dazu, dass die Arbeitszeitlücke (der sogenannte Gender Time Gap) zwischen Müttern und Vätern deutlich größer ist als bei Beschäftigten ohne Kinder.

Die geschlechtsspezifische Arbeitszeitlücke ist bei Beschäftigten mit Pflegeverantwortung kleiner als bei Beschäftigten ohne Pflegeverantwortung. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Angehörigenpflege bei Männern mit etwas kürzeren Wochenarbeitszeiten einhergeht. Auf die Wochenarbeitszeiten von Frauen hat Pflegeverantwortung hingegen nur geringen Einfluss. Das dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen bereits sehr viel häufiger in Teilzeit tätig sind, wenn Pflege von Angehörigen zum Thema wird.

Vereinbarte Wochenarbeitszeiten

Mittelwerte differenziert nach Sorgeverantwortung

Gender Time Gap



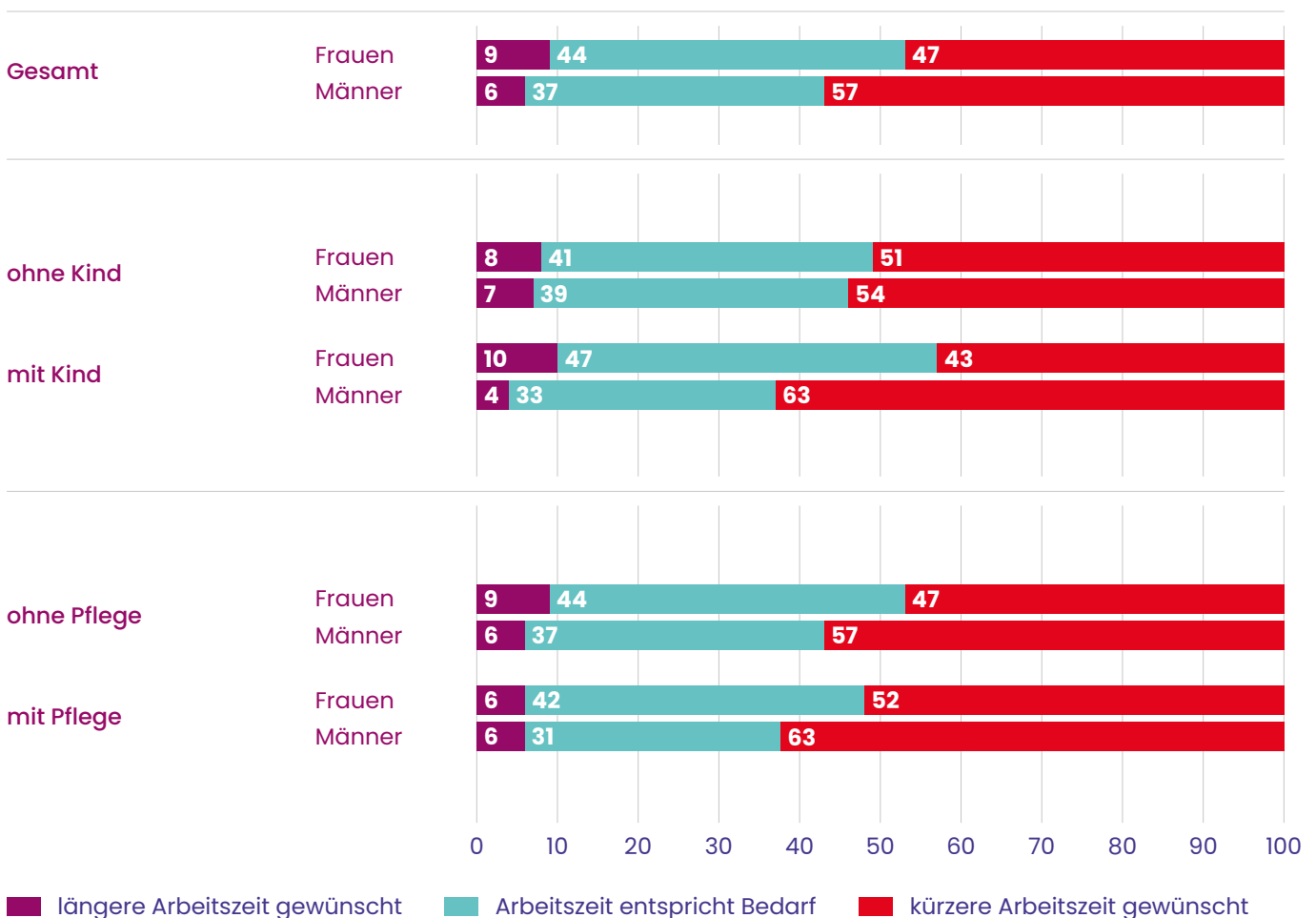
Mehrheit der Beschäftigten wünscht kürzere Arbeitszeiten

Gefragt nach der Arbeitszeit, die die Beschäftigten in ihrer aktuellen Lebenssituation für sich selbst wählen würden, zeigt sich: Über die Hälfte der Beschäftigten (53 Prozent) hätte gerne kürzere Wochenarbeitszeiten und nur eine Minderheit von sieben Prozent würde gerne länger arbeiten.

Männer haben deutlich häufiger einen Verkürzungswunsch als Frauen. Am häufigsten geben Männer mit Kindern oder Pflegeverantwortung an, dass sie gerne kürzer arbeiten würden. Längere Arbeitszeiten wünschen sich am häufigsten Mütter und Frauen ohne Pflegeverantwortung.

Arbeitszeiten: Wunsch und Wirklichkeit

differenziert nach Sorgeverantwortung, Angaben in Prozent

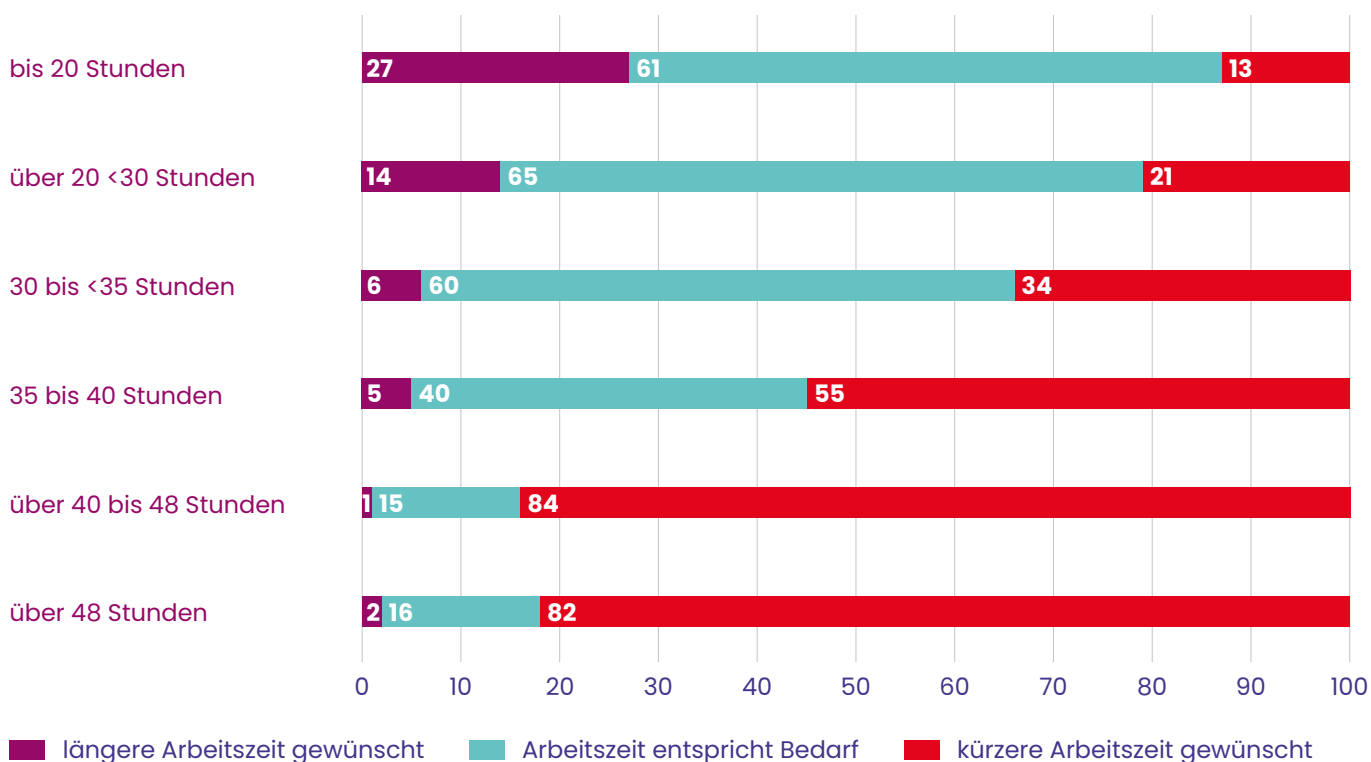


Zudem zeigt die Analyse, dass Verkürzungswünsche umso ausgeprägter sind, je länger die vereinbarte Wochenarbeitszeit ist. Dies erklärt auch, warum mehr Männer als Frauen kürzere Arbeitszeiten wünschen. Umgekehrt gilt: Mit sinkender Wochenarbeitszeit nehmen die Wünsche

nach einer Ausweitung der Arbeitszeit zu. Ein Viertel der Beschäftigten in kurzer Teilzeit (unter 20 Stunden pro Woche) würde gerne aufstocken. Insgesamt sind Teilzeitbeschäftigte zufriedener mit ihrer Wochenarbeitszeit als Vollzeitbeschäftigte.

Arbeitszeiten: Wunsch und Wirklichkeit

differenziert nach Arbeitszeit, Angaben in Prozent

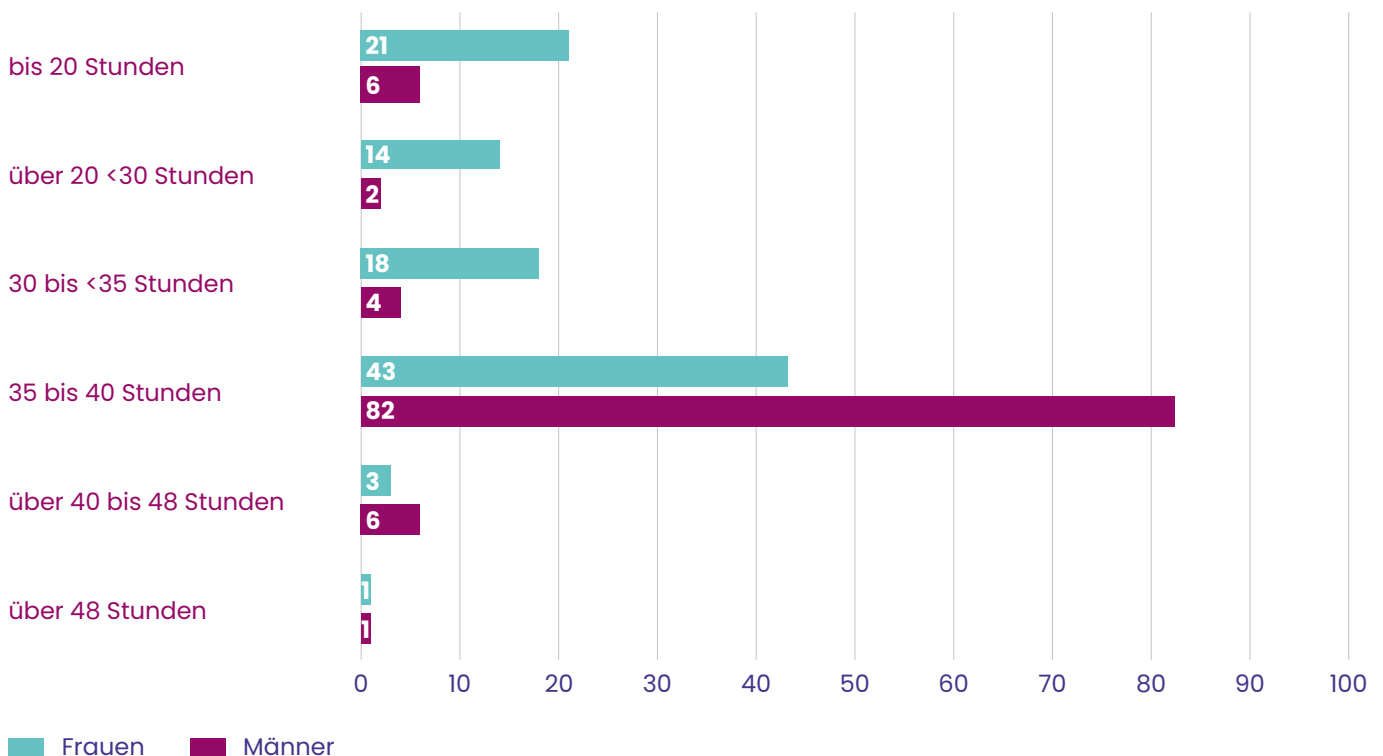


Wunscharbeitszeiten: Vor allem kurze Vollzeit würde zunehmen

Wie würden sich die Wochenarbeitszeiten von Frauen und Männern verändern, wenn sie ihre Arbeitszeitwünsche realisieren könnten? Derzeit ist über die Hälfte der Frauen in Teilzeit beschäftigt und jede fünfte Frau arbeitet nur bis zu 20 Stunden pro Woche. Frauen haben seltener als Männer Wochenarbeitszeiten von 40 Stunden oder mehr vertraglich vereinbart. Die überwiegende Mehrheit der Männer (82 Prozent) arbeitet hingegen in Vollzeit (zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche). Nur jeder zehnte Mann arbeitet weniger als 35 Stunden pro Woche (in kurzer Vollzeit, langer oder kurzer Teilzeit). Acht Prozent der Männer haben vertragliche Arbeitszeiten, die über 40 Stunden pro Woche hinausgehen.

Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeiten

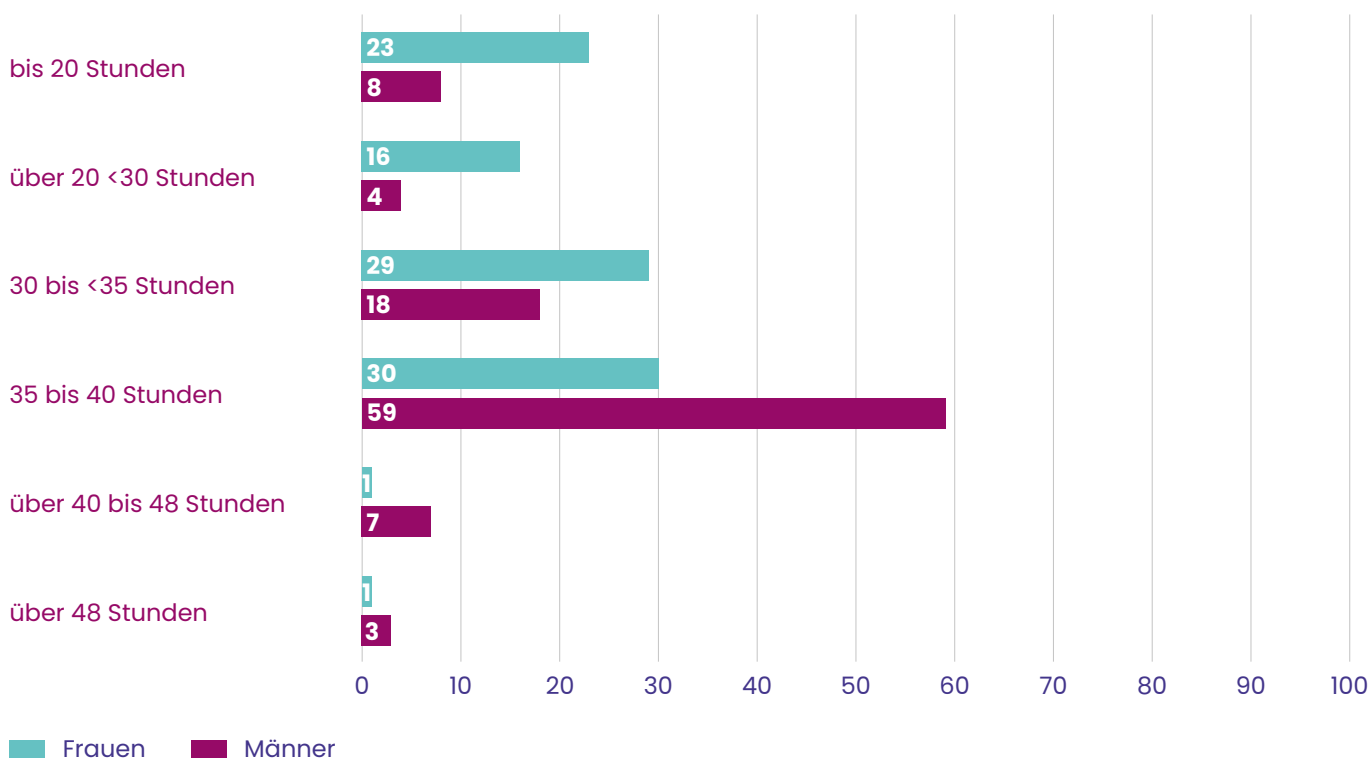
Arbeitszeitgruppen differenziert nach Geschlecht, Angaben in Prozent



Könnten Beschäftigte ihre Arbeitszeiten selbst bestimmen, würden deutlich weniger Beschäftigte in regulärer Vollzeit (zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche) arbeiten. Der Anteil der Beschäftigten in kurzer Vollzeit (30 bis 34 Stunden pro Woche) würde deutlich zunehmen, sowohl bei Männern als auch bei Frauen. Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeit unter 30 Stunden pro Wochen würde steigen, wenn auch nur leicht.

Gewünschte Wochenarbeitszeiten

Arbeitszeitgruppen differenziert nach Geschlecht, Angaben in Prozent



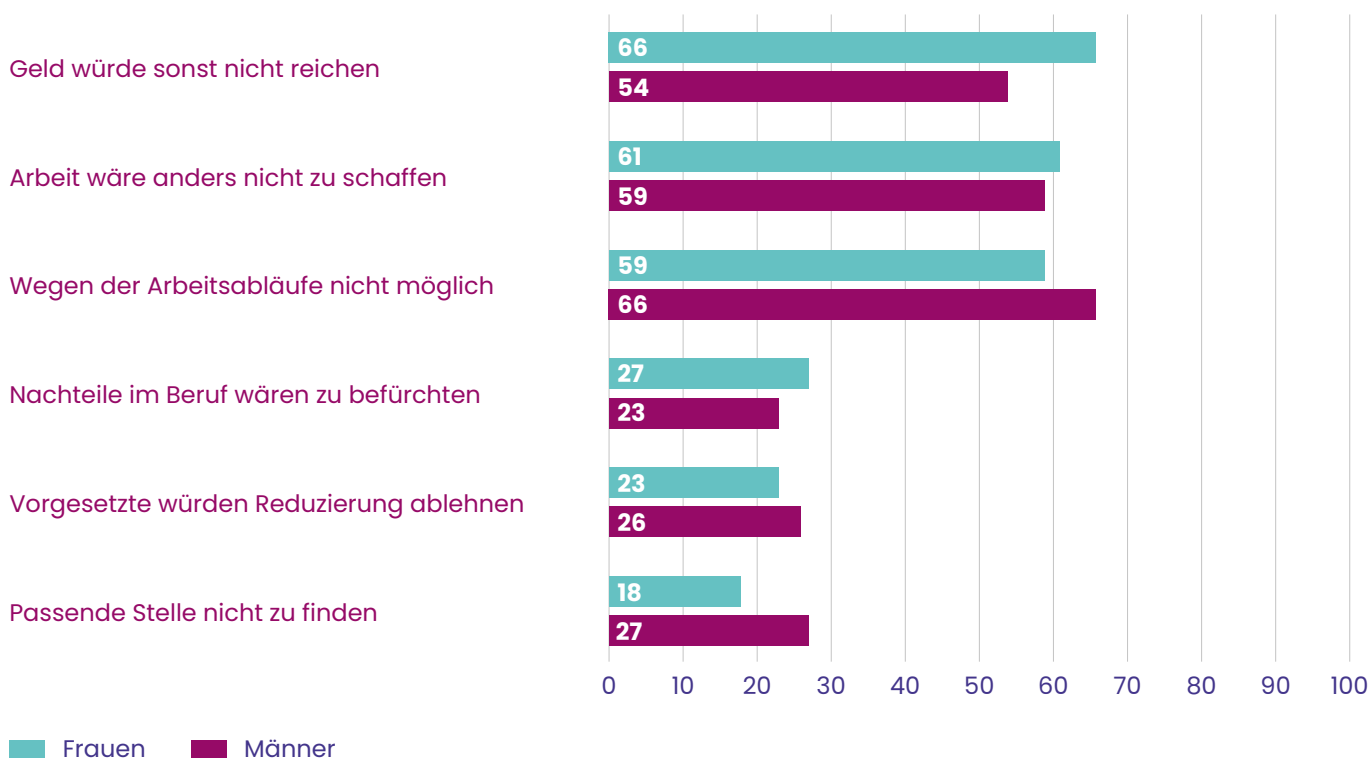
Gründe für Abweichungen von der Wunscharbeitszeit

Warum arbeiten Arbeitnehmer*innen länger als gewünscht? Für Frauen ist das größte Hindernis für die Umsetzung des Wunsches nach kürzeren Arbeitszeiten die zu geringe Höhe ihres Einkommens. Zwei Drittel der weiblichen Befragten geben an, dass bei kürzerer Arbeitszeit das Geld nicht ausreichen würde. Bei den Männern ist dieser Anteil mit 54 Prozent deutlich niedriger. Von den

männlichen Beschäftigten wird als Hauptgrund für die nicht realisierte Verkürzung ihrer Arbeitszeit die Beschaffenheit der Arbeitsabläufe genannt (66 Prozent). Männer nennen zudem häufiger als Frauen das Fehlen einer passenden Stelle als Grund für längere Arbeitszeiten als eigentlich gewünscht.

Warum arbeiten Sie mehr Stunden als von Ihnen gewünscht?

Mehrfachnennungen nach Geschlecht, Angaben in Prozent

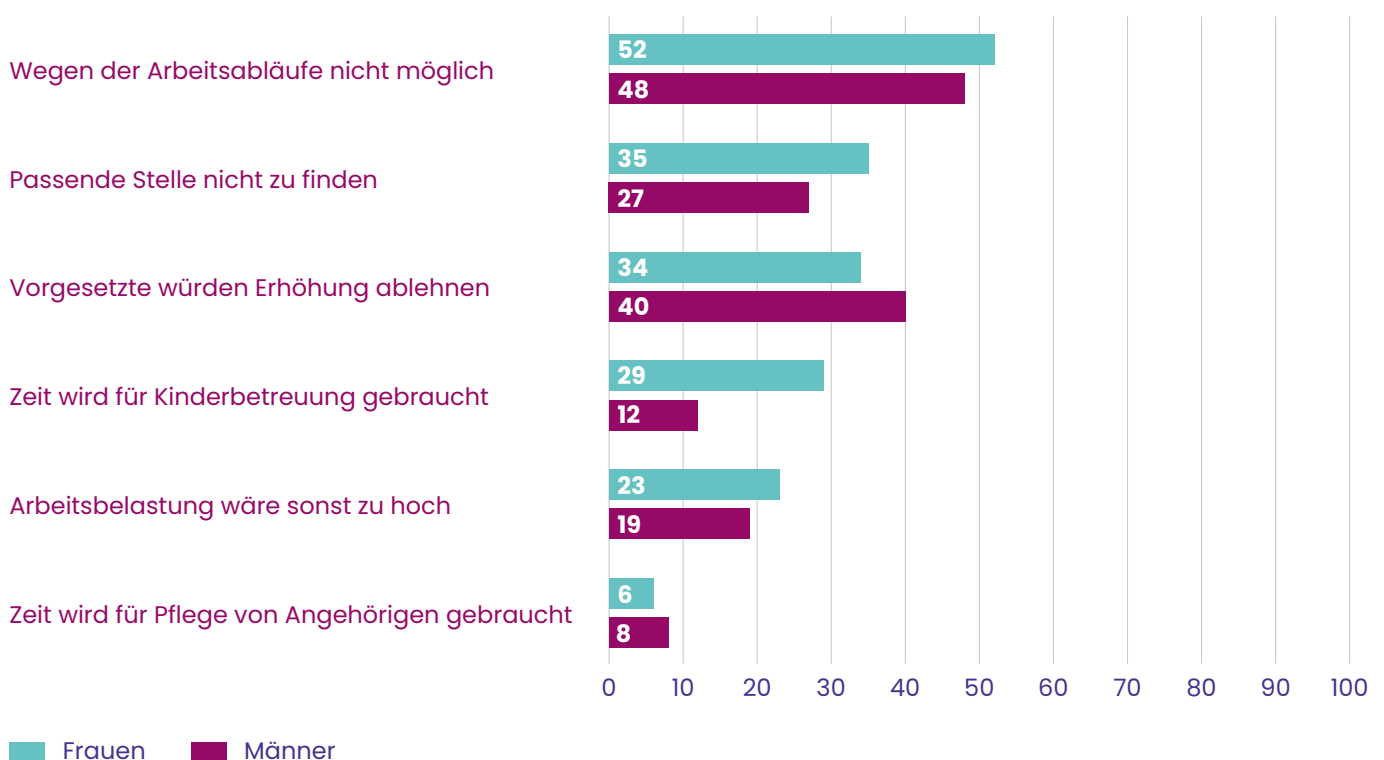


Auch bei kürzeren als eigentlich gewünschten Arbeitszeiten zeigen sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Am deutlichsten ist der Unterschied beim Thema Kinderbetreuung: 29 Prozent der weiblichen Beschäftigten gibt an, dass eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit daran scheitert, dass sie die Zeit für die Kinderbetreuung benötigen. Von Männern wird dieser Grund wesentlich seltener genannt

(12 Prozent). Zudem können Frauen etwas häufiger als Männer in Ermangelung einer passenden Stelle sowie aufgrund einer zu hohen Arbeitsbelastung ihre Arbeitszeiten nicht ausweiten. Bei Männern scheitert eine Erhöhung der Arbeitszeit hingegen etwas häufiger am Widerstand der Vorgesetzten.

Warum arbeiten Sie weniger Stunden als von Ihnen gewünscht?

Mehrfachnennungen nach Geschlecht, Angaben in Prozent



Wie können Betriebe die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten?

Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem für Frauen herausfordernd

Etwa ein Fünftel der Beschäftigten (22 Prozent) gibt an, häufig oder sehr häufig Schwierigkeiten zu haben, Familienverpflichtungen mit der Erwerbsarbeit zeitlich zu vereinbaren. Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem Beschäftigte mit Sorgeverantwortung Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben, wobei Frauen vor größeren Herausforderungen stehen als Männer. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Frauen in der Regel den größeren Teil der Familienaufgaben übernehmen (s.o.).

Der Vergleich der Beschäftigten mit und ohne Kind macht dies deutlich: Rund ein Drittel der Eltern hat regelmäßig Schwierigkeiten, Familie und Beruf miteinander zu

vereinbaren. Bei Beschäftigten ohne Kinder im Haushalt sind es nur 15 Prozent. Mütter berichten etwas häufiger von Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Väter. Die größten Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben alleinerziehende Mütter: Der Anteil mit Vereinbarkeitsproblemen liegt hier bei 42 Prozent.

Beschäftigte mit Pflegeverantwortung berichten mit 33 Prozent ebenso häufig wie Eltern und deutlich häufiger als Beschäftigte ohne Pflegeverantwortung (21 Prozent) von Vereinbarkeitsproblemen. Frauen mit Pflegeverantwortung haben etwas häufiger Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Männer mit Pflegeverantwortung.

Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, familiäre Aufgaben mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?

differenziert nach Sorgeverantwortung, Angaben in Prozent



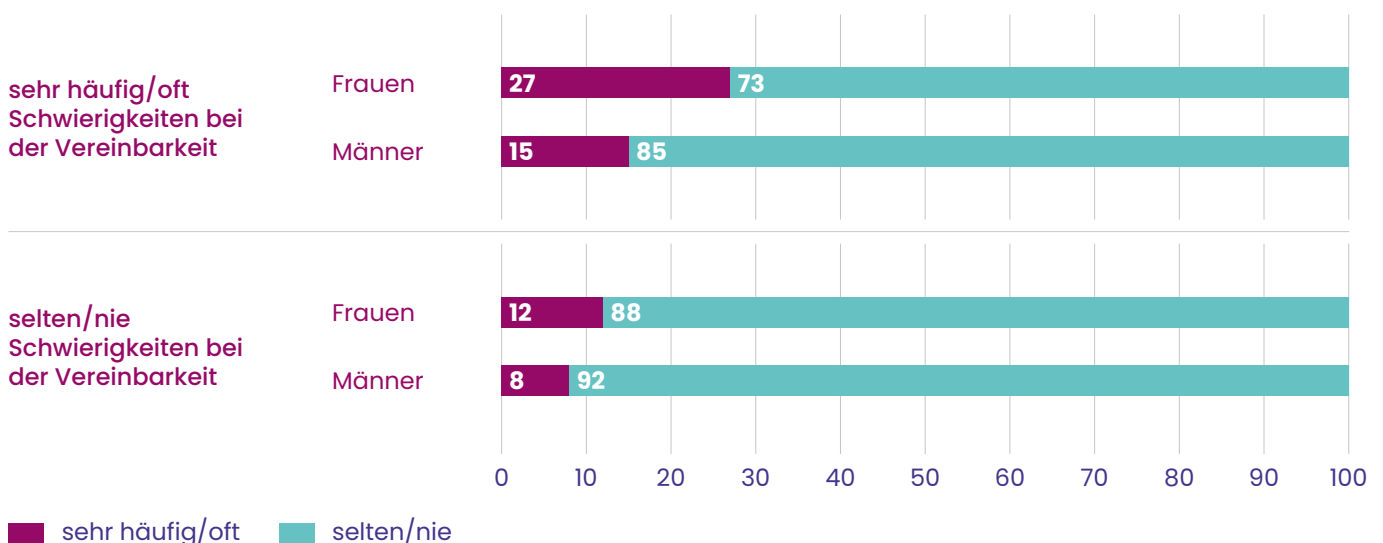
Wo die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schlecht ist ...

... sind Arbeitstage fragmentierter

Beschäftigte, die (sehr) häufig Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben, unterbrechen ihre Arbeit deutlich häufiger und arbeiten nach 19 Uhr weiter als Beschäftigte, die solche Schwierigkeiten nicht oder nur selten haben. Vor allem bei Frauen nehmen fragmentierte Arbeitstage in Zusammenhang mit mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu.

Wie häufig kommt es vor, dass Sie die Arbeit aus privaten Gründen für mehrere Stunden unterbrechen und am Abend nach 19 Uhr weiterarbeiten?

Zusammenhang mit Vereinbarkeit, Angaben in Prozent

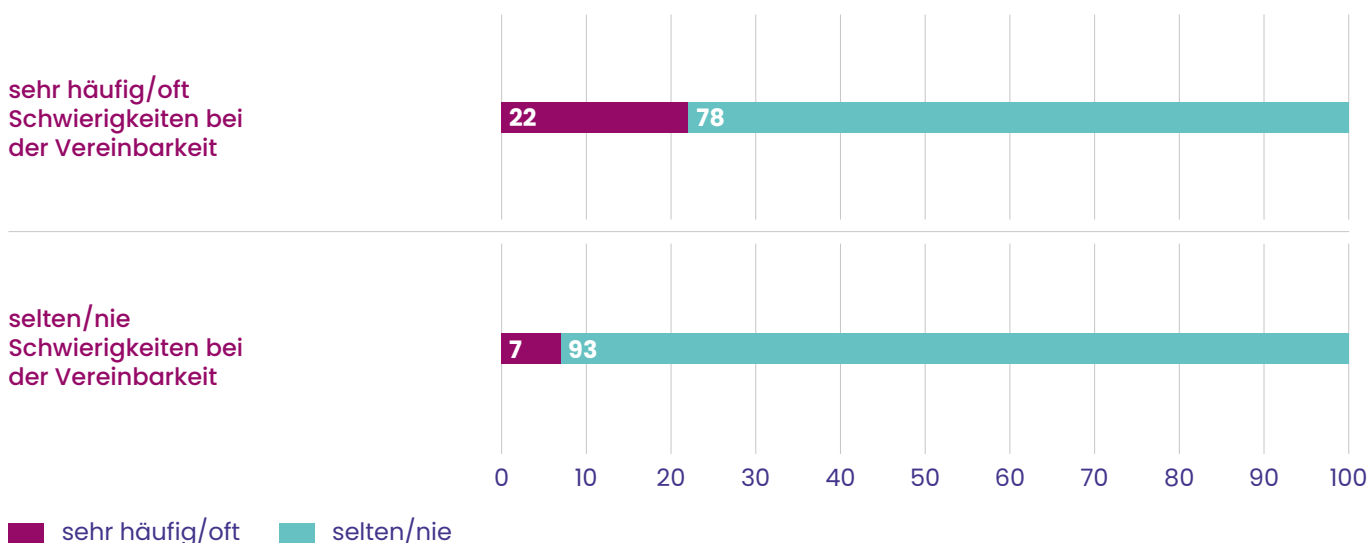


... werden Ruhezeiten seltener eingehalten

Das Arbeitszeitgesetz schreibt vor, dass Beschäftigte zwischen zwei Arbeitstagen mindestens elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit haben. Erwerbstätige, die Schwierigkeiten haben, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, geben deutlich häufiger an, diese Ruhezeit von elf Stunden zwischen zwei Arbeitstagen zu unterschreiten. Ein nennenswerter Unterschied zwischen Frauen und Männern zeigt sich dabei nicht.

Wie häufig kommt es vor, dass bei Ihnen zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages weniger als elf Stunden liegen?

Beschäftigte insgesamt, Angaben in Prozent

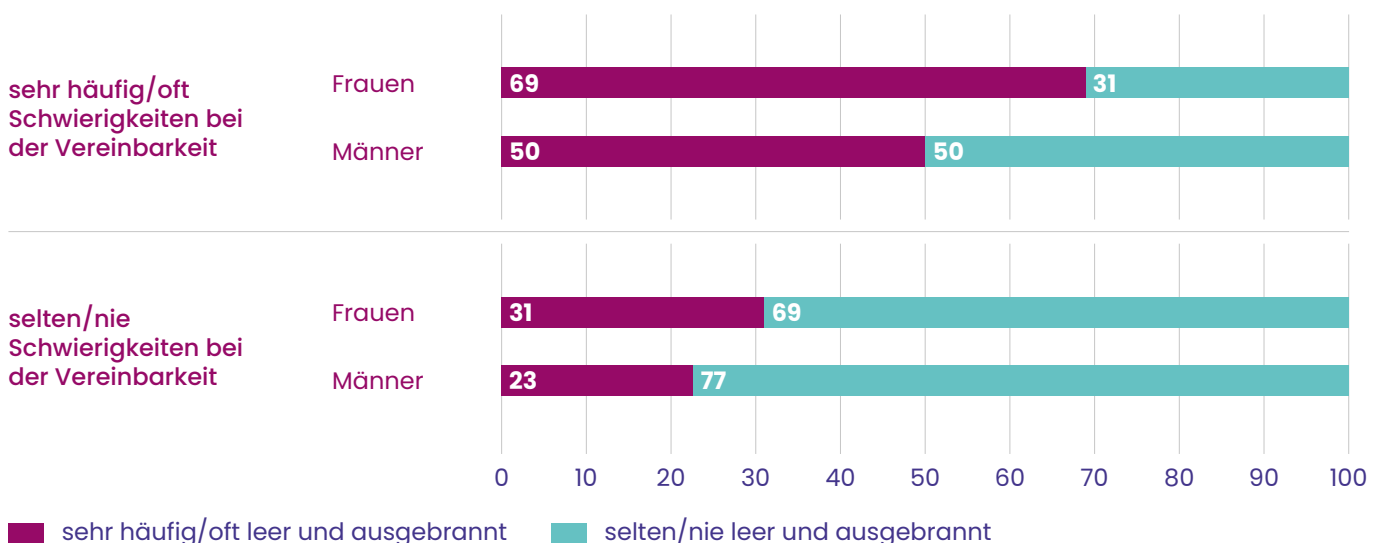


... fühlen sich Beschäftigte häufiger ausgebrannt

Beschäftigte, die bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf regelmäßig Schwierigkeiten haben, berichten sehr viel öfter als Beschäftigte ohne Vereinbarkeitsprobleme davon, sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt zu fühlen. Der Zusammenhang ist für Frauen besonders ausgeprägt: Mehr als zwei Drittel der Frauen mit Vereinbarkeitsproblemen fühlen sich nach der Arbeit häufig oder sehr häufig leer und ausgebrannt. Bei den Männern ist es knapp die Hälfte.

Wie häufig kommt es vor, dass Sie sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt fühlen?

Zusammenhang mit Vereinbarkeit, Angaben in Prozent



Einfluss von Arbeitszeitgestaltung auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf

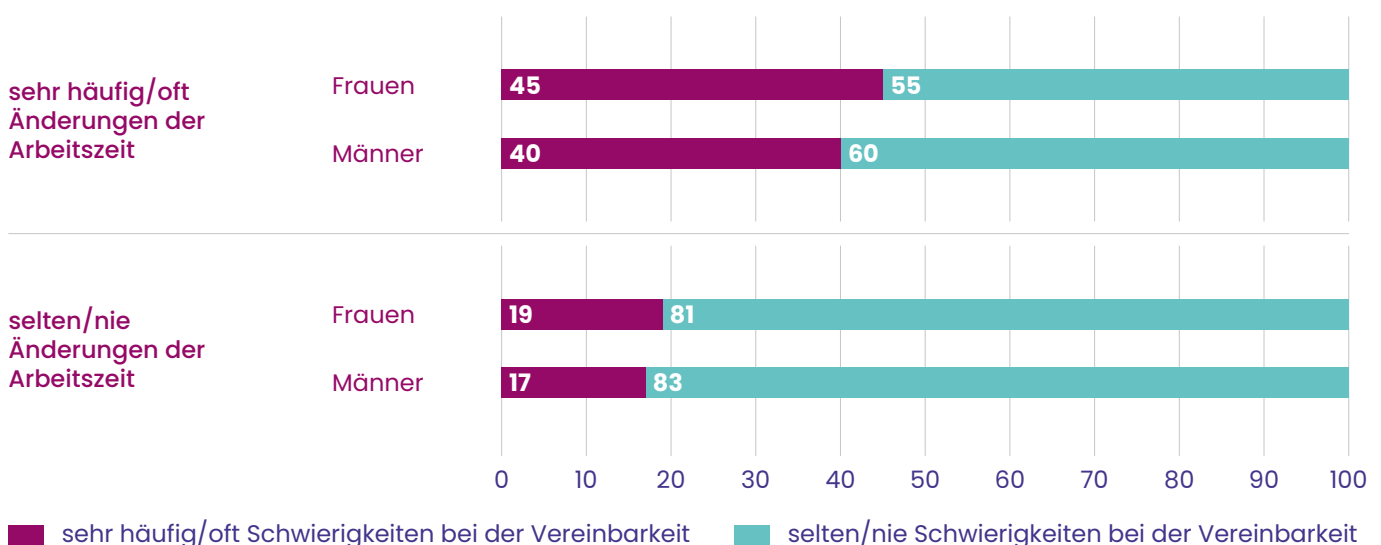
Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit

16 Prozent der Beschäftigten gibt an, dass es aufgrund betrieblicher Erfordernisse häufig oder sehr häufig zu Änderungen ihrer Arbeitszeiten kommt. Nennenswerte Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt es dabei nicht. Die Ergebnisse zeigen jedoch deutlich, dass sich betriebsbedingte Änderungen negativ auf die Vereinbarkeit

von Familie und Beruf auswirken: 43 Prozent der Beschäftigten, die (sehr) häufig betriebsbedingte Änderungen ihrer Arbeitszeiten erfahren, berichten von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei Beschäftigten, bei denen die Arbeitszeiten selten bis nie betriebsbedingt geändert werden, sind dies nur 18 Prozent. Bei Frauen ist der Zusammenhang etwas stärker als bei Männern.

Wie häufig kommt es aus betrieblichen Erfordernissen zu Änderungen Ihrer Arbeitszeit?

Zusammenhang mit Vereinbarkeit, Angaben in Prozent

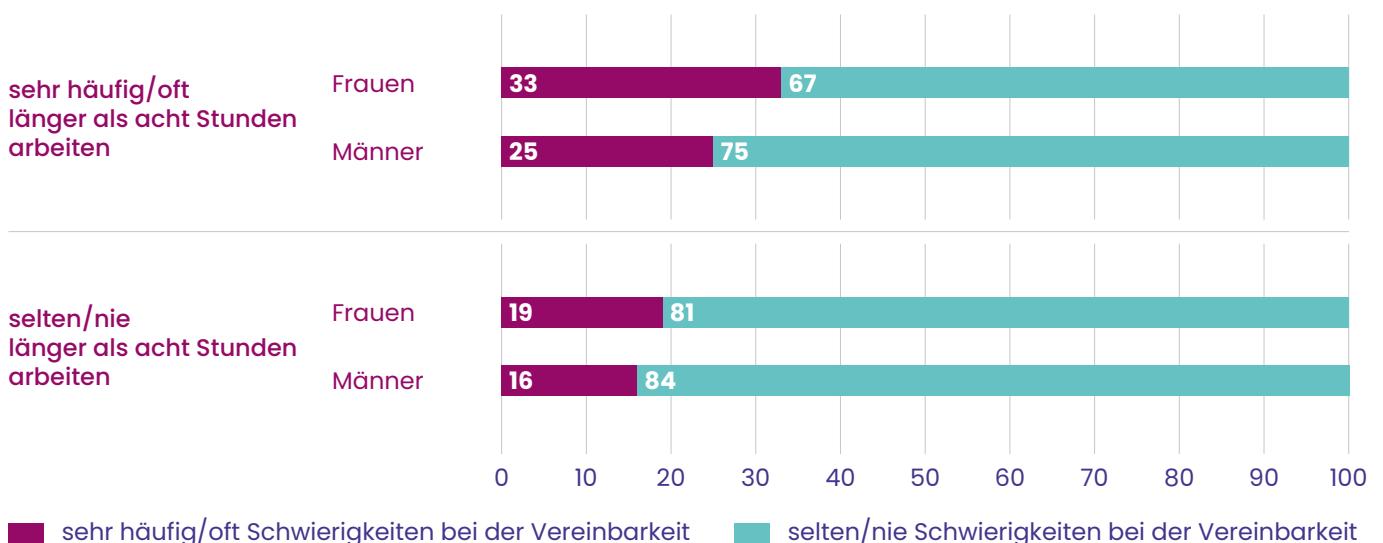


Überlange Arbeitstage

Deutlich mehr Männer als Frauen geben an, (sehr) häufig länger als acht Stunden pro Tag zu arbeiten (51 vs. 35 Prozent). Auch hier besteht ein Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beschäftigte, die regelmäßig mehr als acht Stunden pro Tag arbeiten, berichten auch häufiger von Problemen, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Dies gilt insbesondere für Frauen.

Wie häufig kommt es vor, dass Sie an einem Tag länger als acht Stunden arbeiten?

Zusammenhang mit Vereinbarkeit, Angaben in Prozent



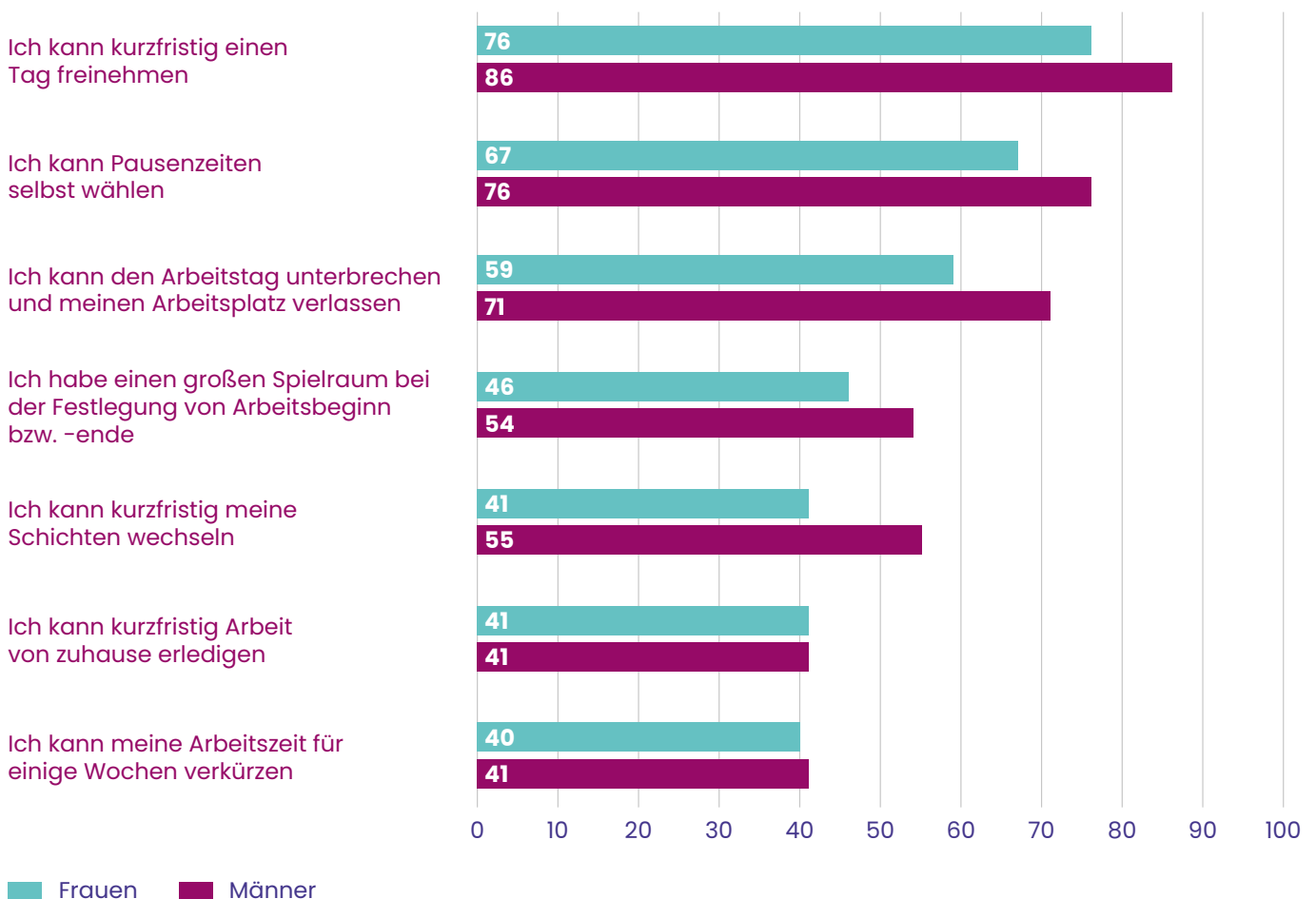
Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeitszeit

Männer haben größere Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeiten als Frauen. Deutlich mehr Männer als Frauen geben an, kurzfristig einen Tag freinehmen, Pausenzeiten frei wählen sowie den Arbeitstag unterbrechen und den Arbeitsplatz verlassen zu können. Zudem berichten mehr

Männer als Frauen von einem großen Spielraum bei der Festlegung von Arbeitsbeginn und Arbeitsende sowie von der Möglichkeit, kurzfristig Schichten wechseln zu können. Kaum Unterschiede gibt es beim kurzfristigen Wechsel ins Homeoffice sowie bei der Verkürzung der Arbeitszeit für einige Wochen.

Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit

differenziert nach Geschlecht, Angaben in Prozent

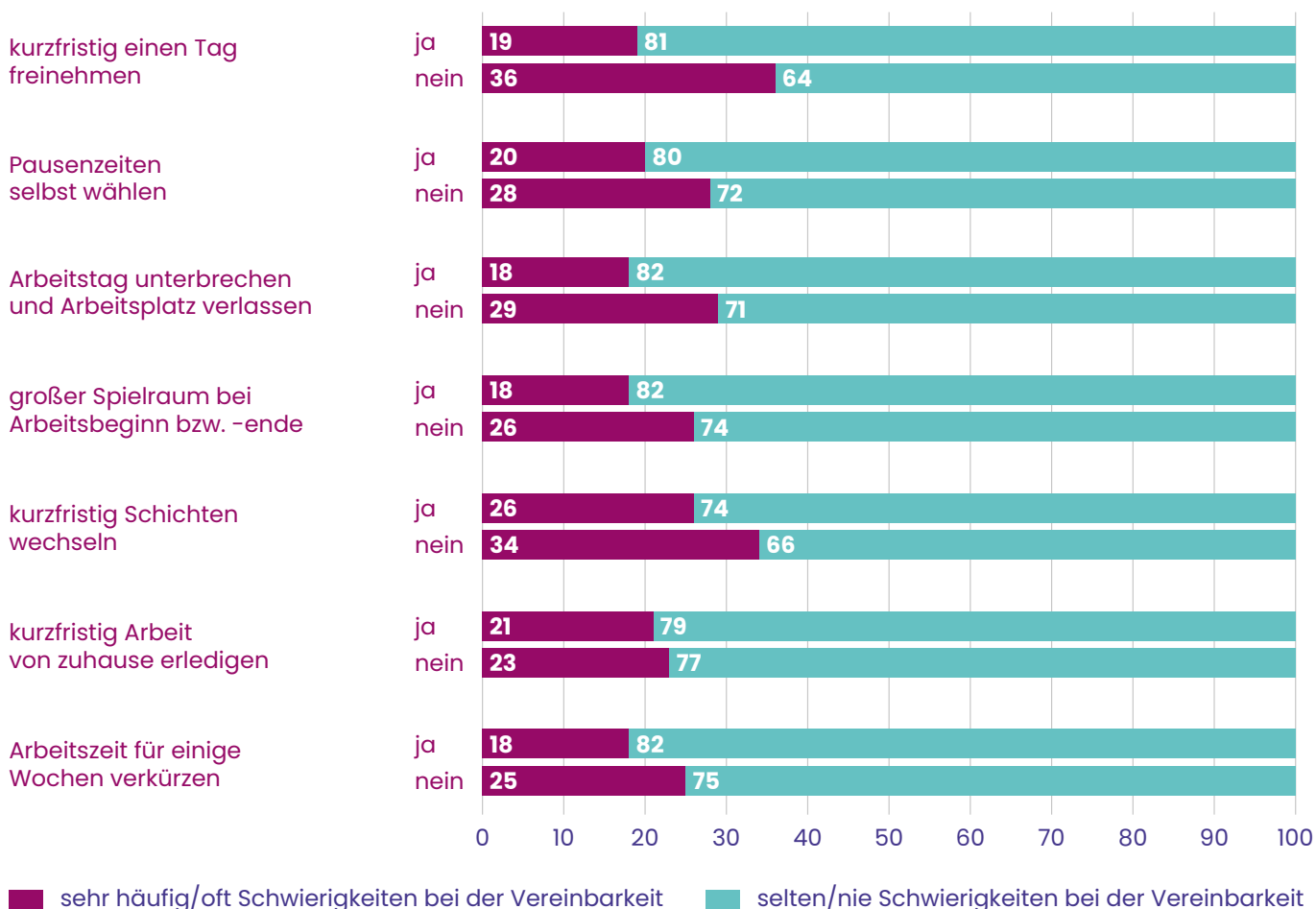


Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten wirkt sich positiv auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. Erwerbstätige, die stärker Einfluss auf ihre Arbeitszeit nehmen können, berichten deutlich seltener von Schwierigkeiten, Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können. Vor allem kurzfristig einen Tag freinehmen, den Arbeitstag unterbrechen und den Arbeitsplatz verlassen zu können sowie

ein großer Spielraum bei der Festlegung von Arbeitsbeginn und Arbeitsende verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten entscheidend. Kaum Einfluss auf die Vereinbarkeit hat die Möglichkeit, kurzfristig Arbeit von zuhause aus erledigen zu können. Die Wirkung von Homeoffice als Vereinbarkeitsinstrument scheint demnach sehr begrenzt zu sein.

Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit

Zusammenhang mit Vereinbarkeit, Angaben in Prozent



Politik, Wirtschaft und Gesellschaft können nicht über Arbeitszeiten reden und dabei die Zeit, die für Erziehung und Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen benötigt wird, außer Acht lassen. Das wurde in der vorliegenden Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit mehr als deutlich. Denn unbezahlte Sorgearbeit beeinflusst, wer wie viel Zeit für Erwerbsarbeit und Erholung hat. Die Höhe der Erwerbsarbeitszeiten wirkt sich darauf aus, wie Kinderbetreuung, Pflege und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden. Arbeitszeiten sind der Schlüssel zu einer geschlechtergerechten Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit und damit zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Arbeitszeitdebatte, wie sie derzeit geführt wird, geht an den Wünschen erwerbstätiger Frauen und Männer mit Sorgeverantwortung völlig vorbei. Die meisten Arbeitnehmer*innen wünschen sich kürzere Arbeitszeiten, insbesondere jene mit langen Wochenarbeitszeiten oder Pflegeaufgaben. Das ist wenig überraschend, denn lange Arbeitstage schaden nicht nur der Gesundheit, sondern auch der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Menschen, die zum Nutzen von Wirtschaft und Gesellschaft Sorgearbeit leisten,

haben ein Recht darauf, dass sie Erwerbsarbeit und Sorgeverantwortung unter einen Hut bekommen können, ohne dabei ihre Gesundheit aufs Spiel zu setzen.

Statt am Arbeitszeitgesetz zu schrauben und den Schutz der Arbeitnehmer*innen zu beschneiden, sollten Politik und Arbeitgeber die Weichen stellen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für Frauen werden Job, Kinder, Pflege und Haushalt regelmäßig zur Zerreißprobe. Wie Entlastung geschaffen werden kann, zeigen die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit: Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingt vor allem dann, wenn Arbeitszeiten verlässlich sind und die Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung mitreden können. Wer die Arbeitszeitsouveränität von Arbeitnehmer*innen stärkt, fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, stärkt die Gleichstellung von Frauen und Männern und trägt dazu bei, die wirtschaftliche Situation von Familien – unabhängig von der jeweiligen Familienkonstellation – zu stabilisieren. Davon profitieren am Ende alle.

Forderungen des DGB

Arbeitszeiten, die zum Leben passen

Statt mehr Verfügbarkeit brauchen Beschäftigte Arbeitszeiten, die ihren Bedarfen entsprechen und mit Sorgeverantwortung vereinbar sind. Betriebe und Dienststellen müssen deshalb verpflichtet werden, die arbeitszeitbezogenen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten zu erheben und im Rahmen gesetzlicher und tariflicher Vorgaben betriebliche Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln. Gleichzeitig müssen die Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung stärker mitbestimmen können.

Anwendungsbereich der Brückenteilzeit ausweiten

Damit für Frauen nach der Geburt eines Kindes die Teilzeitfalle nicht zuschnappt, muss der Anwendungsbereich der Brückenteilzeit ausgeweitet werden. Die relativ große Gruppe weiblicher Beschäftigter in kleinen und sehr kleinen Unternehmen darf nicht länger vom Recht auf befristete Teilzeit ausgeschlossen sein, weil diese Frauen die Möglichkeit der befristeten Teilzeit am dringendsten benötigen.

Betriebliche Mitbestimmung ausbauen

Betriebs- und Personalräte sollten nicht nur bei der Entwicklung betrieblicher Arbeitszeitkonzepte unterstützen, sondern auch an der Lösung individueller Arbeitszeitkonflikte beteiligt sein. Vor diesem Hintergrund ist die betriebliche Mitbestimmung zu stärken und auszubauen.

Kürzere Arbeitszeiten auf die politische Agenda

Dass sich vor allem Väter kürzere Arbeitszeiten wünschen, unterstreicht: Kürzere Arbeitszeiten und die Umverteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern gehören auf die politische Agenda.

Methodische Hinweise

Die vorliegende Untersuchung basiert auf einer Zufallsstichprobe von 4.018 abhängig Beschäftigten, die in Deutschland arbeiten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit im Zeitraum von Januar bis Mai 2025 erhoben. Telefonisch befragt wurden Arbeitnehmer*innen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Nicht befragt wurden Auszubildende, Selbstständige sowie Personen, die das Alter für den Eintritt in das gesetzliche Rentensystem zum Befragungszeitpunkt bereits überschritten hatten.

Alle in diesem Report berichteten Anteile und Mittelwerte wurden unter Einbezug von Gewichtungsfaktoren berechnet, die mithilfe repräsentativer Daten des Mikrozensus und des ALLBUS gebildet wurden. Für eine bessere Verständlichkeit werden in der Darstellung deskriptive Prozentwerte berichtet.

Impressum

Herausgeber:
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstandsverwaltung
Abteilung Frauen, Gleichstellungs-
und Familienpolitik
Keithstraße 1
10787 Berlin
fgf@dgb.de
www.frauen.dgb.de
www.instagram.com/dgbfrauen
www.facebook.com/DGBFrauen

V.i.S.d.P.:
Elke Hannack

Redaktion:
Charlotte Schlüter, Anja Weusthoff

Datenanalyse:
Markus Holler, Internationales Institut für
Empirische Sozialökonomie (inifes gGmbH),
Stadtbergen

Umfrageinstitut:
Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)

Gestaltung:
karadesign, Andreas Schulz, Berlin

Mai 2026



frauen.dgb.de