

# Frauen am Arbeitsmarkt

## Entwicklungen, Strukturen und (ungenutzte) Potenziale



**Bundesagentur für Arbeit**

Regionaldirektion  
Baden-Württemberg

# Inhalt

<b>Editorial</b> .....	<b>3</b>
<b>Das Wichtigste in Kürze</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Erwerbsbeteiligung und Erwerbsformen</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Beschäftigung</b> .....	<b>7</b>
3.1. Arbeitszeit und Arbeitsvolumen .....	7
3.2. Geringfügige Beschäftigung .....	11
3.3. Nationalität .....	13
3.4. Qualifikation und Anforderungsniveau .....	15
3.5. Berufe .....	19
3.6. Arbeitsentgelte .....	23
<b>4. Arbeitslosigkeit</b> .....	<b>23</b>
<b>5. Unterbeschäftigung</b> .....	<b>26</b>
5.1. Unterbeschäftigung: Definition, Abgrenzung und Größenordnungen .....	26
5.2. Stille Reserve: Definition, Abgrenzung und Größenordnungen.....	28
5.3. Unterbeschäftigung und Stille Reserve: Wichtigste Befunde .....	31
<b>6. Berufsausbildung und Berufsberatung vor dem Erwerbsleben</b> .....	<b>31</b>
<b>7. Arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen</b> .....	<b>33</b>
7.1. Beteiligung der Frauen an der Förderung .....	33
7.2. Das Eintrittsgeschehen im Berichtsjahr 2022 .....	34
7.3. Wirkungen der Förderungen durch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung 35	
<b>8. Betreuungsaufgaben als zentrales Erwerbshemmnis</b> .....	<b>37</b>
<b>9. Fazit</b> .....	<b>39</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>41</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>43</b>

## Editorial

# „Gemeinsam den Weg ebnen für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen“

**Dr. Susanne Koch**

Geschäftsführerin Operativ der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit



Liebe Leserinnen und Leser,

die berufliche Integration von Frauen ist ein zentraler Auftrag der BA, dem wir uns engagiert widmen. Deshalb analysieren wir eingehend die Chancen und Herausforderungen, die Frauen auf dem Arbeitsmarkt gegenwärtig begegnen, um Bereiche zu identifizieren, in denen Optimierungsbedarf besteht. Denn Frauen stellen ein unverzichtbares Potenzial zur Fachkräftesicherung dar.

Mit diesem Dossier bieten wir einen umfassenden Überblick über statistische Zahlen, Daten und Fakten im Kontext der Partizipation von am Arbeitsmarkt. Unser Ziel ist es, durch die Analysen nicht nur informierende Einblicke zu bieten, sondern auch Erkenntnisse zu gewinnen und Maßnahmen anzustoßen, die es Frauen nicht nur ermöglichen, sondern sie auch ermutigen, ihr volles Potenzial auf dem Arbeitsmarkt zu entfalten.

Um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen zu erreichen, benötigt es die Anstrengungen aller Beteiligten am Arbeitsmarkt. Als Bundesagentur für Arbeit setzen wir uns sowohl intern als auch extern nachdrücklich für die Förderung von Frauen ein. Jedoch erkennen wir auch, dass wir entscheidende Hemmnisse bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen nur durch Zusammenarbeit lösen können.

Wie können wir die Betreuungsangebote für Kinder und Pflegebedürftige weiter

ausbauen, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu fördern? Wie lässt sich die geringfügige Beschäftigung von Frauen reduzieren, um nachhaltigere und existenzsichernde Arbeitsverhältnisse zu schaffen? Wie gelingt es uns, Frauen mit Fluchterfahrung zu einer qualifizierten Beschäftigung zu verhelfen? Wie schaffen wir es, die Arbeitszeit von Frauen zu erhöhen, sie flexibler zu gestalten und auch beruflichen Aufstieg zu ermöglichen? Und wie können wir die sogenannte „Stille Reserve“ für den Arbeitsmarkt gewinnen, insbesondere im Hinblick auf den Fachkräftebedarf? Wie kann es gelingen, den zunehmenden Bildungserfolg von Frauen in entsprechende Karrieren umzusetzen und die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern zu schließen?

Dieses Dossier lädt dazu ein, den Dialog zu eröffnen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Bereits gemeinsam gelungen ist uns mit dem Kita-Direkteinstieg, ein Projekt zu initiieren, das darauf abzielt, Betreuungsangebote zu erweitern und die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern.

Ihre Diskussion und Beteiligung sind entscheidend, um Wege zu finden, wie Erkenntnisse in konkrete Handlungen umgesetzt werden können.

Dr. Susanne Koch

## Das Wichtigste in Kürze

Die **Erwerbsbeteiligung von Frauen** ist in Deutschland im internationalen Vergleich hoch. Allerdings liegt sie **deutlich unter der Erwerbsbeteiligung der Männer**. In Baden-Württemberg ist die Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter im Ländervergleich überdurchschnittlich, die Lücke zwischen Männern und Frauen ist dabei ähnlich groß wie in anderen Bundesländern. Stiege die Erwerbstätigenquote der Frauen auf das Niveau der Männer, gäbe es in Baden-Württemberg rund 275.000 Erwerbstätige mehr.

Entscheidend für eine weitergehende Ausschöpfung des Erwerbspotenzials von Frauen ist das **Betreuungsangebot für Kinder und Pflegebedürftige**, da Betreuungsaufgaben eine bedeutende Hürde für die Erwerbstätigkeit von Frauen darstellen. Gerade in Baden-Württemberg könnte dieser „Hebel“ vergleichsweise viel Wirkung entfalten: Die Beschäftigungschancen sind so gut wie in kaum einer anderen Region, zugleich ist die Frauenerwerbsbeteiligung aber weit geringer als die der Männer – und die Kinderbetreuungsquote ist niedrig.

Die Beschäftigung von Frauen ist in den letzten Jahren weit stärker gestiegen als die der Männer, wenn auch weitestgehend in Form von **Teilzeitbeschäftigung**. Das Erwerbspotenzial von Frauen wird heute bereits weitaus besser ausgeschöpft als noch vor zehn Jahren, jedoch war und ist die Teilzeitbeschäftigung eine Frauendomäne. Für ein weiteres substanzielles Beschäftigungswachstum (nicht nur, aber gerade bei Frauen) sind daher der Umfang der Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten entscheidend.

In vielen Fällen ist es nicht möglich, das **Arbeitsvolumen** von Frauen pauschal durch Aufstocken von Teilzeit auf Vollzeit auszuweiten oder zu erhalten. Um dennoch das größtmögliche Volumen zu realisieren, sind **Rahmenbedingungen** wie flexible Arbeitszeitmodelle (insbesondere Teilzeit mit hoher Stundenzahl), nach Möglichkeit auch die Flexibilität des Arbeitsorts und eine verlässliche Betreuung für Kinder und Pflegebedürftige zwingend erforderlich.

Anders als die (sozialversicherungspflichtige) Teilzeit-Beschäftigung ist die **geringfügige Beschäftigung** unter Frauen in den letzten Jahren zurückgegangen; in vielen Fällen dürften Frauen von geringfügigen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse übergegangen sein. Trotz der Reform der geringfügigen Beschäftigung 2022 betonen Experten die Nachteile dieser Beschäftigungsform – etwa, dass sie Anreize gegen eine Ausschöpfung des vorhandenen Beschäftigungspotenzials setze. Zugleich ist geringfügige Beschäftigung weiterhin eine Frauendomäne. Die geringfügige Beschäftigung von Frauen ist daher kritisch zu bewerten.

Das ungenutzte, aber potenziell nutzbare Arbeitskräftepotenzial (und darunter vor allem die sogenannte **Stille Reserve**) lässt sich nicht exakt beziffern, eine Betrachtung nach Geschlecht und Erwerbshemmnissen zeigt jedoch, dass Frauen in diesem Personenkreis (anders als bei den Arbeitslosen) überrepräsentiert sind und häufiger als Männer **nicht für den Arbeitsmarkt zur Verfügung** stehen. Grund dafür wiederum sind – anders als bei Männern – sehr häufig Betreuungsaufgaben. In absoluten Zahlen handelt es sich insgesamt um (grob geschätzt) eine fünfstellige Zahl von Frauen in Baden-Württemberg, die potenziell für den Arbeitsmarkt gewonnen werden könnten – zusätzlich zu den rund 110.000 arbeitslosen (kurzfristig verfügbaren) Frauen.

Das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre verdankt sich nicht nur Frauen und Teilzeitbeschäftigten, sondern auch ausländischen Beschäftigten. Allerdings liegt die Erwerbsbeteiligung **ausländischer Frauen** noch weit unter der Erwerbsbeteiligung deutscher Frauen oder ausländischer Männer. Dieses Potenzial müsste für eine Ausweitung des Arbeitsvolumens noch weiter erschlossen werden.

Die Qualifikationsstruktur der Männer ist kaum „besser“ als die der Frauen, dennoch sind Männer häufiger in **Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau** beschäftigt. Dieses Muster basiert wesentlich auf traditionellen Geschlechterrollen (sprich, der ungleichen Verteilung von Erwerbsarbeit und „Care-Arbeit“ zwischen Frauen und Männern). In jüngeren Jahrgängen haben Frauen zwar mittlerweile einen Qualifikationsvorsprung erzielt; dementsprechend entwickelte sich die Beschäftigung von Akademikerinnen (sowie in Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau) stark positiv. Dennoch sind Frauen in höheren bzw. Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert.

Auch berufsfachlich verändert sich die Beschäftigungsstruktur von Frauen. Zwar konzentrieren sich Frauen noch immer in kaufmännischen und (insbesondere personennahen) Dienstleistungsberufen. Allerdings erschließen sich Frauen zunehmend stark wachsende **technische und IT-Berufe**; die Wachstumsraten der weiblichen Beschäftigten in diesen Berufen zeigen, dass Frauen in vermeintlichen Männerberufen erfolgreich sein können.

Unter den bei Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten **Bewerber(inne)n für Berufsausbildungsstellen** fällt die Einmündungsquote in Berufsausbildung für Frauen (mit 49,7 %) geringfügig schwächer aus als für Männer (51,2 %). Die Zielberufe der Frauen unterscheiden sich deutlich von denen der männlichen Bewerber.

Im Bereich der Arbeitslosenversicherung sind Frauen überdurchschnittlich an der **Förderung durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen** beteiligt. In der Grundsicherung fällt ihre Beteiligung hingegen eher unterdurchschnittlich aus. Bei der Verteilung des Eintrittsgeschehens auf den Maßnahme-Mix ergeben sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Beim Vergleich der **Eingliederungsquoten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** zwischen den Geschlechtern zeigen sich keine markanten Unterschiede. Die Eingliederungsquoten der ehemaligen Teilnehmerinnen aus der Grundsicherung fallen allerdings merklich niedriger aus als in der Arbeitslosenversicherung.

# 1. Einleitung

Der deutsche Arbeitsmarkt hat seit den frühen 2000er Jahren eine bemerkenswerte Wende vollzogen: Aus einem Zustand der Massenarbeitslosigkeit heraus wurde in weniger als 20 Jahren ein Zustand der Rekordbeschäftigung erreicht; zudem werden in immer mehr Arbeitsmarktsegmenten Arbeitskräfte händeringend gesucht. Wichtige Ursachen dieser Entwicklung liegen unter anderem in den Arbeitsmarktreformen der Jahre 2003-2005 (Hartz-Reformen) und im demografischen Wandel, also der Alterung der Gesellschaft.<sup>1</sup>

Vor diesem Hintergrund ist eine wissenschaftliche und politische Debatte um die Deckung von Arbeits- und Fachkräftebedarf entbrannt. Da sich die demografische Entwicklung absehbar noch verschärfen wird, steht längst fest, dass in großer Zahl neue Potenziale für den Arbeitsmarkt erschlossen werden müssen, um den Rückgang des Arbeitskräfteangebots wenigstens zu begrenzen. Zwar kann technologischer Fortschritt in vielen Bereichen zu einem Rückgang des Arbeitskräftebedarfs führen, doch in vielen Berufen – etwa personennahen Dienstleistungen – wird der Bedarf hoch bleiben oder gar zunehmen, und das bei schrumpfendem Arbeitskräfteangebot.

Eine viel zitierte [Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#) (IAB) kommt zu dem Ergebnis, dass bis 2035 eine Nettozuwanderung von 400.000 Personen pro Jahr (ein äußerst optimistisches Szenario) nötig wäre, um das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland auf dem Niveau von 2020 zu halten. Dieser Debattenbeitrag hat die öffentliche Aufmerksamkeit vor allem auf die Bedeutung der Arbeitskräftezuwanderung als Hebel zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs gelenkt, weist zugleich aber auch auf ungenutzte inländische Potenziale hin: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen, die noch immer deutlich unter der der Männer liegt, und insbesondere von bereits in Deutschland lebenden ausländischen Frauen.

Das vorliegende Dossier greift diese Debatte auf und nimmt die Arbeitsmarktsituation von Frauen in den Blick. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem ungenutzten Arbeitskräftepotenzial, das in ihnen steckt. Dabei werden mögliche Ursachen und Lösungsansätze diskutiert. Der Fokus der Betrachtungen liegt dabei auf Baden-Württemberg.

## 2. Erwerbsbeteiligung und Erwerbsformen

Erster Anhaltspunkt der Betrachtung von Frauen am Arbeitsmarkt sind der Umfang und die Form, in welchen Frauen erwerbstätig bzw. Teil der Erwerbsbevölkerung sind. Ein aktueller Bericht der Statistik der Bundesagentur für Arbeit ([Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023](#)) liefert hierzu umfassende Befunde auf Bundesebene. Da sich wesentliche Ergebnismuster vom Bund auf Baden-Württemberg übertragen lassen, stützen sich zahlreiche Passagen in diesem Dossier auf jenen Bericht.

Die Erwerbsbeteiligung ist in Deutschland in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen, gerade bei Frauen ([Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023](#)). So lag die Erwerbsquote von Frauen in Deutschland 2022 bei rund 75 Prozent (4 Prozentpunkte höher als zehn Jahre zuvor, aber 8 Prozentpunkte niedriger als die der Männer (ebd.)). Die Erwerbsquote bezeichnet den Anteil der Erwerbstätigen und Erwerbslosen<sup>2</sup> an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64

---

<sup>1</sup> Der demografische Wandel und insbesondere der Übergang der Babyboomer-Generation in den Ruhestand wirft auch die Frage nach ungenutztem Arbeitskräftepotenzial unter Älteren auf. Diese Frage wird im vorliegenden Dossier nicht vertieft behandelt, ein eigenes [Dossier zur Alterung der Babyboomer und ihrer Folgen für den Arbeitsmarkt](#) liegt jedoch bereits vor.

<sup>2</sup> Erwerbslose (vom Statistischen Bundesamt berichtete Größe auf Basis der Mikrozensus, einer großen repräsentativen Befragung) sind nicht gleichzusetzen mit registrierten Arbeitslosen, wie sie die

Jahren. Den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung in derselben Altersspanne bezeichnet man als Erwerbstätigenquote. Auch diese ist in Deutschland für Frauen und Männer gestiegen; für Frauen lag sie 2022 bei 73 Prozent (+5 Prozentpunkte gegenüber 2012), für Männer bei 81 Prozent (+3 Prozentpunkte) (ebd.). Eine höhere Frauenerwerbstätigkeit als Deutschland verzeichnen in der EU nur die skandinavischen Länder, die Niederlande sowie teilweise die baltischen Staaten, wie Daten von [Eurostat](#) zeigen.

In Baden-Württemberg lag die Erwerbstätigenquote der Männer im Alter von 15 bis 64 Jahren 2022 bei 83 Prozent, die der Frauen bei 75 Prozent – also für beide Geschlechter über dem Bundesdurchschnitt.<sup>3</sup> Baden-Württemberg weist also eine tendenziell hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen auf, was angesichts der sehr guten Arbeitsmarktlage im Land nicht überrascht. Die Differenz der Erwerbstätigenquoten beider Geschlechter beträgt 8 Prozentpunkte zugunsten der Männer; damit liegt Baden-Württemberg im Bundesdurchschnitt.

Stiege die Erwerbstätigenquote der Frauen auf das Niveau der Männer, gäbe es in Baden-Württemberg rund 275.000 Erwerbstätige mehr; die Zahl der Erwerbstätigen wäre dann um 5 Prozent höher (und die Zahl der erwerbstätigen Frauen um 11 Prozent).

Mit Blick auf die höhere Erwerbsbeteiligung der Männer stellt sich die Frage, welche Erwerbsstrukturen Frauen im Vergleich zu Männern aufweisen. So unterscheiden sich Frauen und Männer beispielsweise hinsichtlich ihrer Erwerbsformen. Besonders sticht hervor, dass nur rund ein Drittel der Selbständigen in Deutschland Frauen sind ([Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023](#)); von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind 46 Prozent Frauen, bei den Beamt(inn)en sind es 50 Prozent und geringfügig Beschäftigte („Minijobber/-innen“) sind zu rund 60 Prozent weiblich (ebd.).

Detailliertere Strukturunterschiede zwischen den Geschlechtern werden im folgenden Abschnitt anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit aufgezeigt. Diese Datengrundlage ermöglicht zugleich einen konsequenten Fokus auf Baden-Württemberg.

### **3. Beschäftigung**

Wie hat sich die Beschäftigung von Frauen und Männern im Vergleich in den letzten Jahren entwickelt – auch mit Blick auf Strukturmerkmale wie Arbeitszeit, Nationalität und Beruf? Dieser Abschnitt liefert hierzu die wichtigsten Erkenntnisse.

#### **3.1. Arbeitszeit und Arbeitsvolumen**

Zunächst dürfte es nicht überraschen, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei beiden Geschlechtern in den letzten rund 10 Jahren gestiegen ist, in Baden-Württemberg etwa gleich stark wie im Bund (siehe Abbildung 1). Auch dass die Zahl der beschäftigten Frauen etwas stärker gestiegen ist als die der Männer, wurde bereits in Abschnitt 2 angedeutet (die Erwerbsbeteiligung ist vor allem bei Frauen stark gestiegen). In Baden-Württemberg betrug die Zunahme bei Männern zwischen 2013 und 2022 15,5%, bei Frauen 17,5% – wobei sich die Zunahme bei Frauen erst seit 2020, also seit Beginn der Corona-Pandemie, merklich von jener bei Männern abhebt.

---

Statistik der Bundesagentur für Arbeit ausweist. Als erwerbslos gelten Personen ohne Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung, sofern sie in den letzten vier Wochen Arbeit gesucht haben.

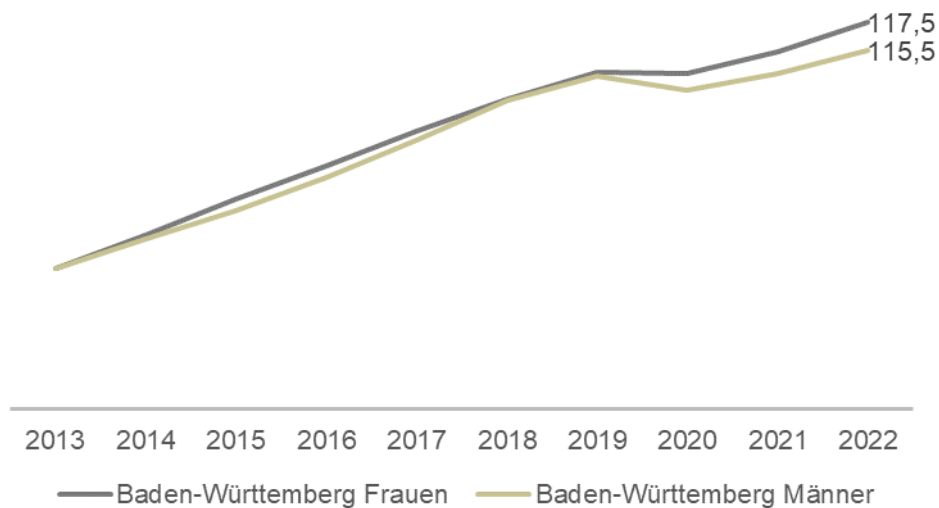
<sup>3</sup> Datenquelle: [Statistisches Bundesamt, Tabelle 12211-1001](#).

## Abbildung 1

### Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Geschlecht

Baden-Württemberg

Index: 2013 = 100 (jeweils Juni)



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Berücksichtigt man allerdings, ob es sich jeweils um Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte handelt (Abbildung 2), so relativiert sich dieses Bild. So entfallen bei den Frauen 70 Prozent des Beschäftigungszuwachses zwischen 2013 und 2022 auf Teilzeitbeschäftigte. Die Teilzeitbeschäftigung wuchs damit um 28 Prozent und somit weit stärker als die Vollzeitbeschäftigung (+9%).

Bei Männern hingegen sind weniger als 30 Prozent des Zuwachses auf Teilzeitbeschäftigte zurückzuführen. Die Teilzeitbeschäftigung wuchs damit absolut gesehen bei Männern weit weniger stark als die Vollzeitbeschäftigung (und auch als die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen). Im Ergebnis stieg die Teilzeitquote zwischen 2013 und 2022, bei Männern von 7% auf 10%, bei Frauen von 44% auf 48%. Im Umkehrschluss sind Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten nach wie vor (mit über 80%) deutlich in der Überzahl.

Da auch die Vollzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg im Zeitraum 2013-2022 gewachsen ist, hat das Arbeitsvolumen (d. h. die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden) in diesem Zeitraum zugenommen. Zudem ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Teilzeiterwerbstätigen in Deutschland in den letzten knapp 10 Jahren bei beiden Geschlechtern um je rund 3 Stunden, also ganz erheblich, gestiegen; sie lag zuletzt (2022) bei rund 22 Stunden (Frauen) bzw. rund 21 Stunden (Männer; [Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023](#)).

Der Trend zur Teilzeit – in Verbindung mit dem vor einigen Jahren begonnenen massenhaften [Eintritt der Babyboomer in den Ruhestand](#) – legt jedoch nahe, dass der Wachstumskurs des Arbeitsvolumens in den kommenden Jahren ein Ende haben wird (vorbehaltlich Migrationseffekten). Dass zuletzt vor allem die Beschäftigung von Frauen und die Teilzeitbeschäftigung gewachsen sind, legt nahe, dass vor allem hier noch ungenutzte Beschäftigungspotenziale bestehen. Bei Männern und Vollzeitbeschäftigung erscheinen die Potenziale dagegen weitgehend ausgeschöpft. Teilzeitbeschäftigung erscheint vor diesem Hintergrund als Erfolgsmodell und als Chance für weiteres Wachstum aus dem inländischen Arbeitskräftepotenzial heraus.

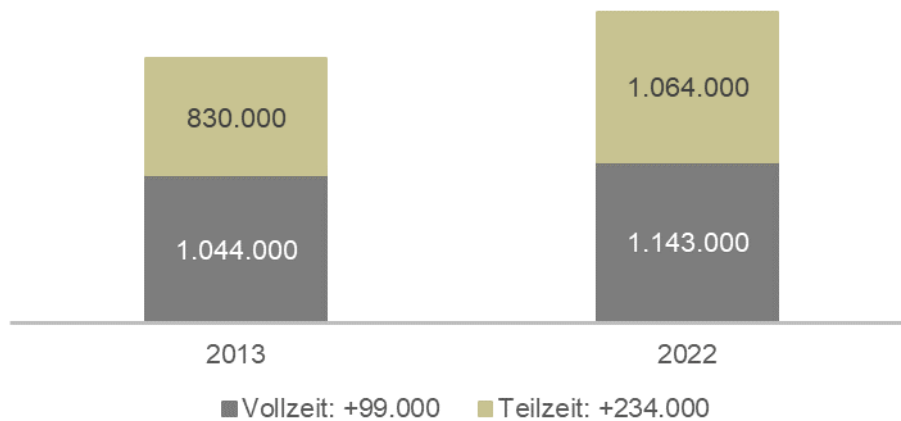


## Abbildung 2

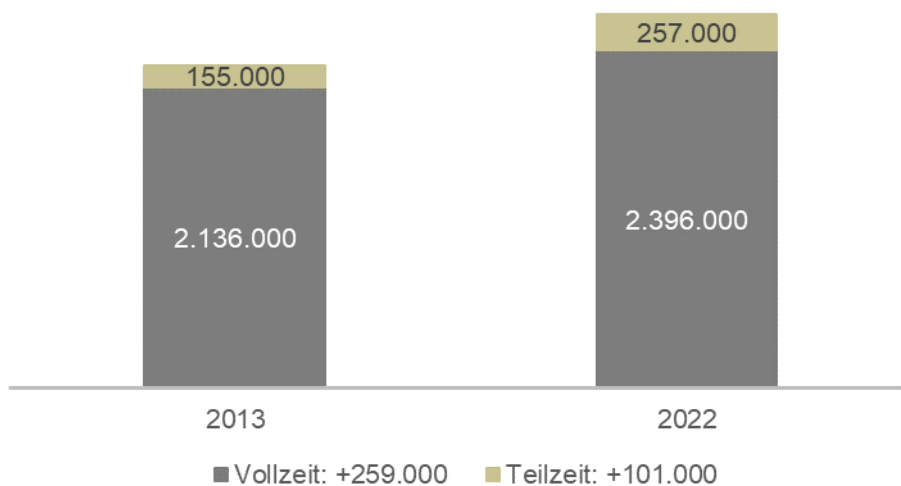
### Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Geschlecht und Arbeitszeit

Baden-Württemberg  
Jeweils Juni

Frauen



Männer



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die mittlere Wochenarbeitszeit von regulär Teilzeitbeschäftigten in Deutschland (also ohne geringfügig Beschäftigte) beträgt jedoch bereits 21-22 Stunden (s. [Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023](#)), laut IAB-Arbeitszeitrechnung sogar rund 24 Stunden, also bis zu 60 Prozent bezogen auf eine 40-Stunden-Woche ([Wanger, 2020](#), S. 46). Dabei entspricht die tatsächliche oft nicht der gewünschten Arbeitszeit. Wie [Wanger und Weber \(2023\)](#) zeigen, wünschen sich Vollzeitbeschäftigte überwiegend kürzere Arbeitszeiten. Dies zeigt einerseits, dass Bedürfnisse nach Arbeitszeit-Flexibilität häufig unbefriedigt bleiben. Andererseits zeigen Forschungsergebnisse, dass mit möglichst flexiblen Arbeitszeiten das Arbeitskräftepotenzial gut

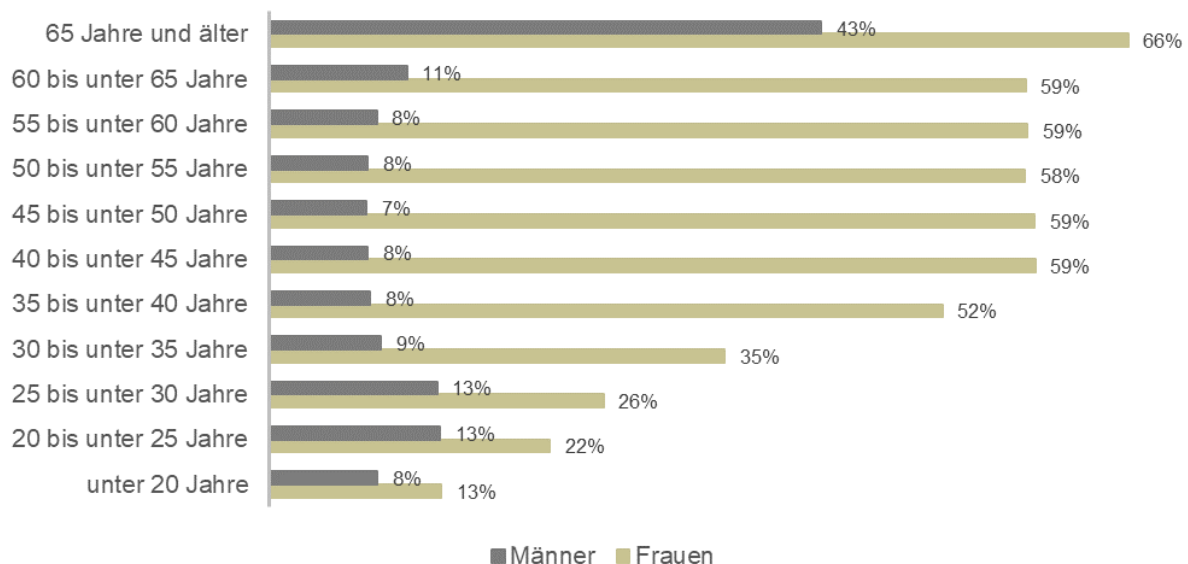
ausgeschöpft werden könnte. So betrage die gewünschte Gesamterwerbszeit von Familienhaushalten ganze 67 Stunden pro Woche – also weit mehr als in einem Alleinverdiener-Haushalt (typischerweise 40 Stunden) oder im Modell „Vollzeit + Teilzeit (50%)“ mit typischerweise 60 Stunden).

Für eine substantielle Ausweitung des Arbeitsvolumens müssten sich daher möglicherweise Arbeitszeitmodelle in der Größenordnung „Teilzeit (90%) + Teilzeit (90%)“ auf breiter Front durchsetzen. Die obigen Ausführungen legen also nahe, dass weiteres Beschäftigungswachstum nur mit Teilzeit (oder allgemeiner: mit flexiblen Arbeitszeiten) erreichbar scheint, dass es sich dabei aber um Teilzeitmodelle mit großem Stundenumfang handeln müsste. Schließlich sollte neben der Flexibilität der Arbeitszeit auch die Flexibilität des Arbeitsortes als Hebel zur Ausweitung des Arbeitsvolumens berücksichtigt werden.

### Abbildung 3

#### Teilzeitquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Geschlecht und Alter

Baden-Württemberg  
Juni 2022



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Fest steht, dass Frauen oft aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Teilzeit arbeiten. Dies zeigt sich nicht zuletzt daran, wie die Teilzeitquote (Anteil Teilzeit an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit Angabe zur Arbeitszeit) beider Geschlechter sich für verschiedene Altersgruppen unterscheidet. Wie Abbildung 3 zeigt, liegt bei Männern die Teilzeitquote insgesamt bei rund 10%, und zwar für alle Altersgruppen bis auf 65+. Letzteres dürfte i. W. auf Altersteilzeit zurückgehen. Bei Frauen steigt die Teilzeitquote von 13% (u20 Jahre) mit zunehmendem Alter kontinuierlich auf knapp 60% im Altersbereich ab 40; bereits mit etwa 25 Jahren liegt sie doppelt so hoch wie die Teilzeitquote der Männer.

Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass die Teilzeitquote mit zunehmendem Alter nicht wieder zurückgeht, sondern bis Mitte 60 bei knapp 60 Prozent bleibt. Zudem: Selbst bei den jüngsten Altersgruppen (bspw. u25, d. h. den um die Jahrtausendwende Geborenen) ist die Teilzeitquote unter Frauen wesentlich höher als unter gleichaltrigen Männern, wenn auch noch auf niedrigem Niveau. Da jedoch jüngere Jahrgänge unter den Frauen eine stärkere Erwerbsorientierung aufweisen dürften als ältere (dies deutet sich in Form sich verändernder

Berufsstrukturen an, siehe Abschnitt 3.5) und im Zuge des Ausbaus der Kinderbetreuung die Erwerbsbeteiligung von Müttern erheblich gestiegen ist ([Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023](#)), könnte die Arbeitszeit von Frauen und insbesondere Müttern künftig höher ausfallen.

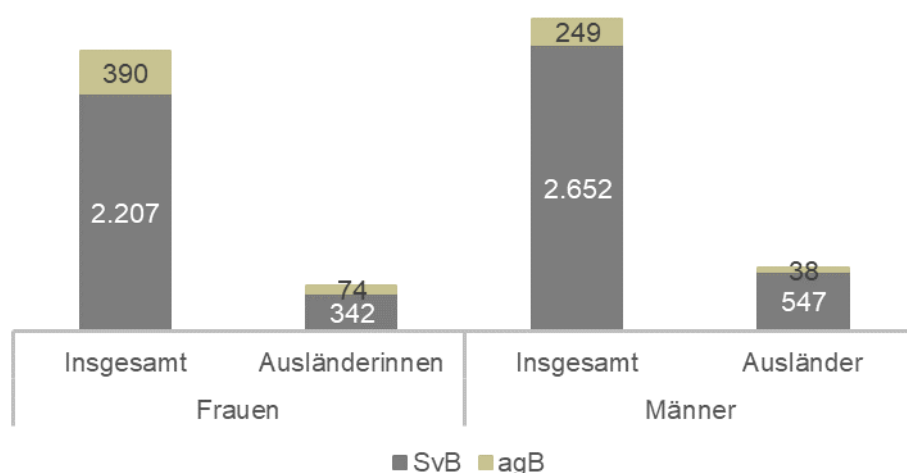
### 3.2. Geringfügige Beschäftigung

Neben den gut 2,2 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigten (SvB) Frauen gibt es in Baden-Württemberg knapp 400.000 ausschließlich geringfügig Beschäftigte (agB) Frauen (siehe Abbildung 4). Der Anteil der agB an allen beschäftigten Frauen (SvB + agB) beträgt also 15 Prozent, bei ausländischen Frauen knapp 18 Prozent. Bei Männern dagegen beträgt der Anteil der agB an allen Beschäftigten nur knapp 9%; anders als bei Frauen liegt dieser Anteil bei Ausländern mit 6,5 Prozent sogar noch niedriger. Somit ist die agB weiterhin eine Frauendomäne (61% der agB sind Frauen, gegenüber 45% bei den SvB).

**Abbildung 4**

#### **Sozialversicherungspflichtig (SvB) und ausschließlich geringfügig Beschäftigte (agB) nach Geschlecht und Nationalität (Tsd.)**

Baden-Württemberg  
Juni 2022



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Allerdings: Während die SvB im Zeitraum 2013-2022 für beide Geschlechter ähnlich stark gewachsen ist (s. o.), ging die Zahl der agB für Frauen mit -23 Prozent weit stärker zurück als für Männer (-7%; siehe Abbildung 5). Bei Frauen geht also ein relativ großer Teil des Zuwachses bei SvB auf Umverteilung von agB zu SvB zurück. Neben der guten Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahre dürfte auch die Einführung der gesetzlichen Mindestlohns 2015 sowie ab 2020 die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie hierzu beigetragen haben (in den von diesen Maßnahmen besonders betroffenen Branchen gibt bzw. gab es besonders viele agB).<sup>4</sup>

Die ausschließlich geringfügige Beschäftigung scheint also für beide Marktseiten (relativ zur SvB) an Attraktivität verloren zu haben: Arbeitnehmerinnen können in der SvB mehr Einkommen generieren, Arbeitgeber einen höheren Stundenumfang ihrer Beschäftigten realisieren –

<sup>4</sup> Siehe hierzu auch [Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(2023\)](#).

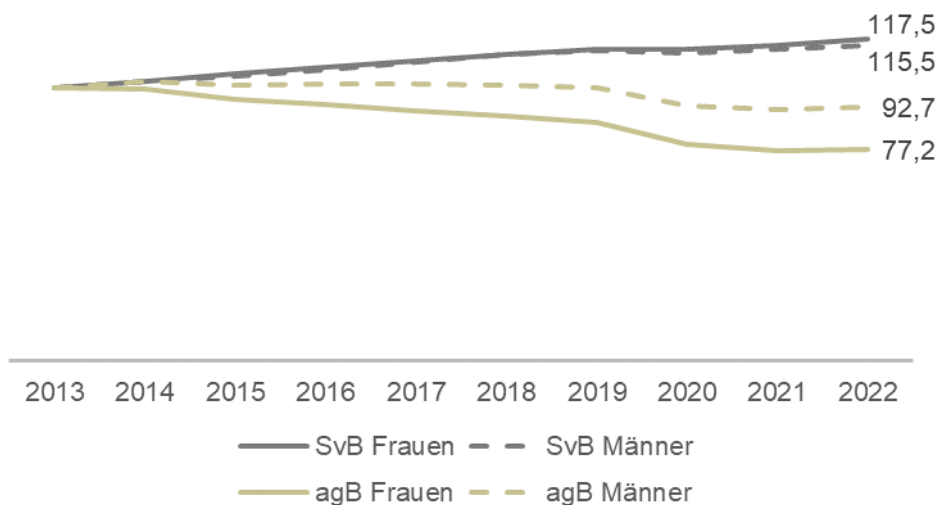
wozu angesichts Arbeitskräfteknappheit in vielen Bereichen auch erheblicher Bedarf bestehen dürfte. Zwar wurde die gB 2022 reformiert; Ziel war u. a. die Vermeidung einer „Teilzeitfalle“ insbesondere für Frauen. Eine Stellungnahme des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Bruckmeier et al., 2022) bezweifelt jedoch, dass die Reform diesen Zielen gerecht wird.

### Abbildung 5

#### Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen (SvB) und ausschließlich geringfügigen Beschäftigung (agB) nach Geschlecht

Baden-Württemberg

Index: 2013 = 100 (jeweils Juni)



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Schließlich liefert die Betrachtung der geringfügigen Beschäftigung (gB; Abbildung 6), bzw. deren Entwicklung, nach Altersgruppen einen interessanten Befund: Der Rückgang der gB im Zeitraum 2013-2022 erstreckt sich bei Frauen (anders als bei Männern) über die volle Breite des Altersbereichs von 25 bis unter 55 Jahren; lediglich in den Altersbereichen 20 bis unter 25 und 55+ ist die Zahl der geringfügig beschäftigten Frauen gestiegen. Ein möglicher Erklärungsansatz: Im „Kern-Erwerbsalter“ von 25 bis unter 55 Jahren wurde die gB aus o. g. Gründen (gute Arbeitsmarktlage, Mindestlohn) von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verdrängt. In den Altersbereichen u25 und 55+ dagegen dient gB weiterhin als Nebenerwerb, etwa neben Ausbildung/Studium oder (Früh-)Rente; in einigen Fällen könnten Frauen dieser Altersgruppen, die zuvor gar nicht erwerbstätig waren, auf frei gewordene „Minijobs“ (die zuvor von 25- bis unter-55-Jährigen besetzt waren) nachgerückt sein.<sup>5</sup>

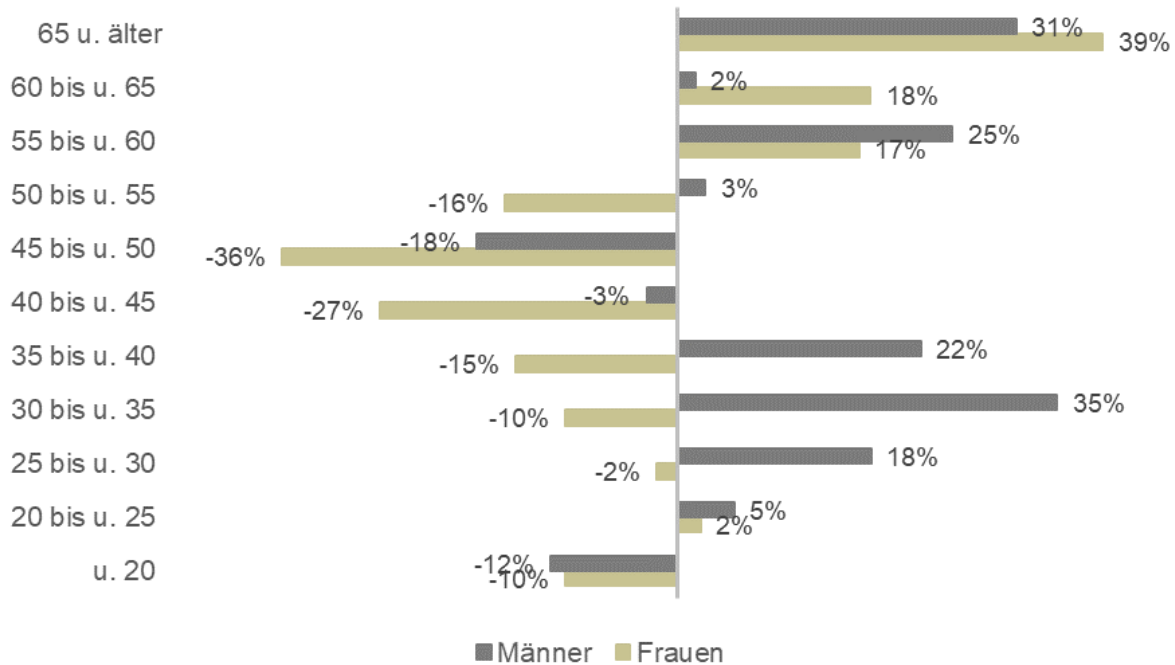
<sup>5</sup> An dieser Stelle werden alle geringfügig Beschäftigten (gB) betrachtet und nicht nur, wie oben, ausschließlich geringfügig Beschäftigte (agB).

## Abbildung 6

### Entwicklung geringfügigen Beschäftigung nach Geschlecht und Alter

Baden-Württemberg

Änderung 2013 bis 2022 (jeweils Juni) in Prozent



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

### 3.3. Nationalität

Aufgrund jahrzehntelang niedriger Geburtenraten und trotz Binnenmigration (insbesondere von Ost- nach Westdeutschland) wurde das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre ganz erheblich von Zugewanderten getragen. Da die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Personen mit Migrationshintergrund erhebt, wird hier stattdessen auf Personen mit ausländischer Nationalität Bezug genommen.

Abbildung 7 zeigt, dass zwischen 2013 und 2022 der Beschäftigtenzuwachs bei Frauen fast zur Hälfte (zu 47%) auf Ausländerinnen entfällt, bei Männern sogar zu 70 Prozent. Interessant ist hier jedoch vor allem der direkte Vergleich der Geschlechter innerhalb der jeweiligen Nationalitätengruppe:

- Bei den *Deutschen* wuchs die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SvB) unter Frauen um 176.000, unter Männern „nur“ um 108.000.
- Bei den *Ausländer(inne)n* wuchs die SvB unter Frauen um 154.000, unter Männern dagegen um 248.000 – anders als bei Deutschen entfiel das Beschäftigungswachstum unter Ausländer(inne)n also überwiegend auf Männer.
- 2022 betrug der Frauenanteil unter ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur 38 Prozent, gegenüber 47 Prozent bei Deutschen. Die jüngste Migrationsbewegung aus der Ukraine hat darauf bisher kaum einen Einfluss; in den Jahren 2013-2021 lagen diese Werte auf ähnlichem Niveau.

Diese Befunde ergeben eine zweiteilige Botschaft: Erstens waren Ausländer/-innen ganz klar der Beschäftigungsmotor der letzten Jahre – weit mehr als die Hälfte des

Beschäftigungswachstums (SvB) entfiel auf sie, obwohl sie aktuell „nur“ rund 18 Prozent aller SvB ausmachen. Zweitens jedoch liegt der Frauenanteil unter ausländischen Beschäftigten dauerhaft niedriger als unter Deutschen. Zusammenfassend zeigt sich, dass insbesondere bei ausländischen Frauen noch erhebliches ungenutztes Arbeitskräftepotential besteht.

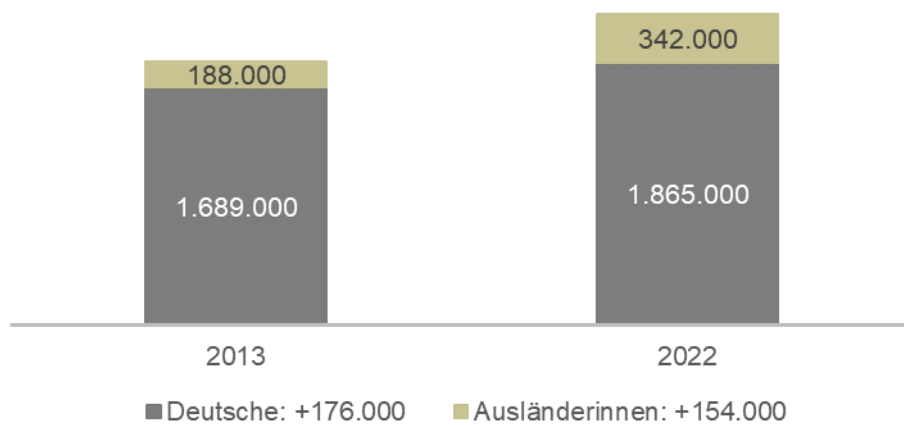
### Abbildung 7

#### Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Geschlecht und Nationalität

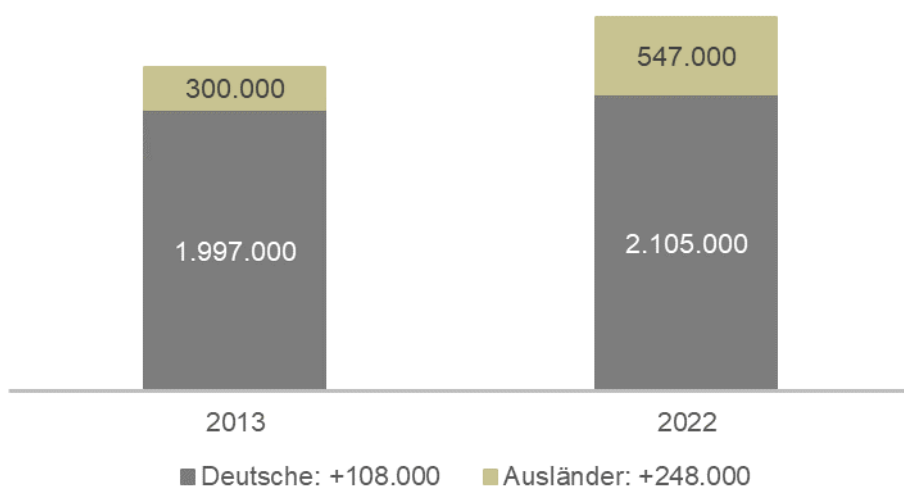
Baden-Württemberg

Jeweils Juni

Frauen



Männer



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Gründe für die vergleichsweise geringe Erwerbsbeteiligung ausländischer Frauen sind vielfältig. Im Vergleich mit deutschen Frauen sind beispielsweise mangelndes ökonomisches und soziales Kapital (fehlende soziale Vernetzung), aufenthaltsrechtliche Hürden, brüchige

Bildungsbiografien, die fehlende Anerkennung von Qualifikationen und die Sprachbarriere wichtige Faktoren. Im Vergleich mit ausländischen Männern stellen beispielsweise kulturelle Normen und Haushalts- bzw. Familienstrukturen wichtige Gründe dar. In vielen Fällen sind damit auch Betreuungsaufgaben ein Erwerbshemmnis. Die Verfügbarkeit und Inanspruchnahme von Kinderbetreuung ist daher ein wichtiger Hebel zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung gerade von Ausländerinnen. Für detaillierte Analysen der Erwerbshemmnisse von Frauen mit Migrationserfahrung in Deutschland siehe [Kosyakova et al. \(2021\)](#) und Farrokhzad (2017).

### 3.4. Qualifikation und Anforderungsniveau

Neben dem Umfang der Beschäftigung kann auch die Wertigkeit der Berufstätigkeit von Männern und Frauen vergleichend dargestellt werden, um die Stellung von Frauen im Berufsleben näher zu beschreiben. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit weist hierzu die Merkmale Berufsabschluss und Anforderungsniveau der Tätigkeit aus. Während es sich beim Berufsabschluss um die erworbene Qualifikation handelt, bezeichnet das Anforderungsniveau die Wertigkeit der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.

Tabelle 1 ordnet die jeweiligen Ausprägungen beider Merkmale einander zu – dies darf jedoch nur als idealtypische Annäherung verstanden werden und nicht als empirische Aussage. So können beispielsweise Personen mit einem anerkannten Berufsabschluss nicht nur als Fachkraft, sondern auch als Helfer oder Spezialist tätig sein. Die Gegenüberstellung beider Merkmale erlaubt damit einen groben Eindruck davon, ob Personen mit einer bestimmten Art von Berufsabschluss qualifikationsadäquat, unter- oder überqualifiziert beschäftigt sind. Dabei muss allerdings bedacht werden, dass die berufsfachliche Dimension hier außer Acht bleibt. So könnte beispielsweise eine gelernte Frisörin in einem anderen Berufsfeld (etwa der Krankenpflege) als Helferin beschäftigt sein; da ihr Berufsabschluss nicht beruflich einschlägig ist, wäre dies kein Fall von Überqualifikation bzw. unterwertiger Beschäftigung.

**Tabelle 1**

#### Näherungsweise Zuordnung von Berufsabschlüssen zu Anforderungsniveaus

<b>Berufsabschluss</b>	<b>Anforderungsniveau</b>
Ohne Berufsabschluss	Helfer
Anerkannter Berufsabschluss	Fachkraft
Akademischer Berufsabschluss	Spezialist*/Experte**

\*Komplexe Tätigkeiten, die z. B. einen Abschluss als Meister, Techniker oder Bachelor voraussetzen  
 \*\*Hoch komplexe Tätigkeiten, die ein mindestens vierjähriges Studium voraussetzen

Quelle: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/gemeldete-Arbeitsstellen-Meth-Hinweise/gemeldete-Arbeitsstellen-Meth-Hinweise-Nav.html#faq\\_1460516](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/gemeldete-Arbeitsstellen-Meth-Hinweise/gemeldete-Arbeitsstellen-Meth-Hinweise-Nav.html#faq_1460516)

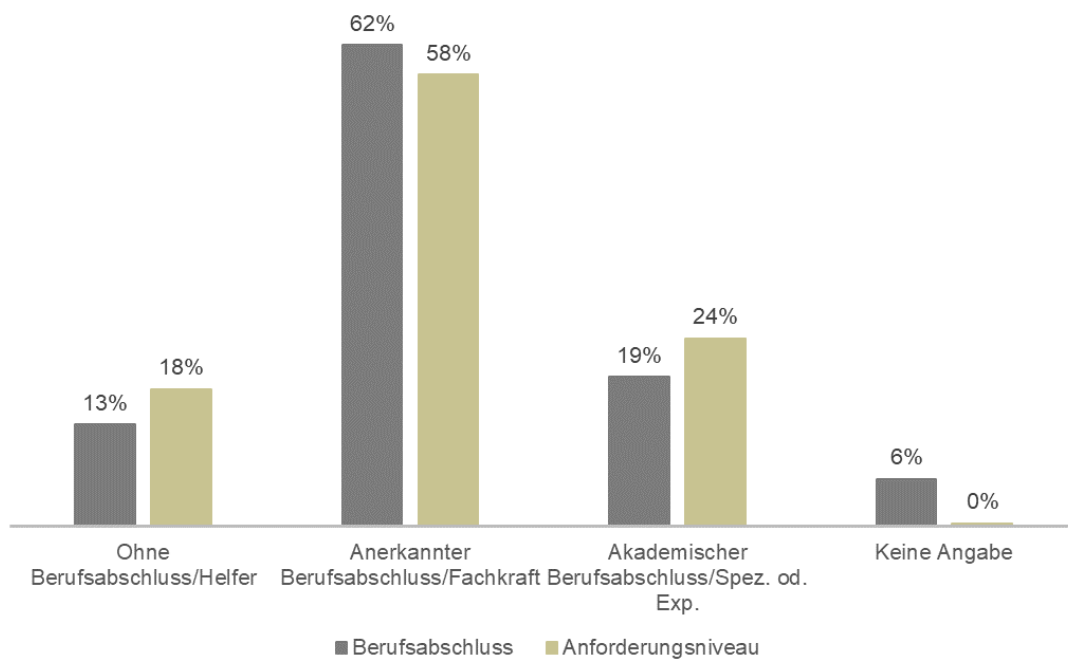
Betrachtet man zunächst nur die Qualifikationsstruktur beider Geschlechter (Abbildung 8), so zeigen sich kaum Unterschiede. Sowohl Frauen als auch Männer (SvB) haben zu je rund 60 Prozent einen anerkannten Berufsabschluss und zu je rund 20 Prozent einen akademischen Abschluss; die Qualifikationsstruktur der Männer ist nur unwesentlich „besser“ als die der Frauen. Betrachtet man dagegen das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit, so zeigen sich Unterschiede: Frauen sind zu 58% als Fachkräfte tätig, Männer nur zu 51%. Dafür sind Männer deutlich häufiger als Spezialisten und Experten tätig (34%) als Frauen (24%). Zu diesem Befund siehe auch [Vicari et al. \(2023\)](#).

## Abbildung 8

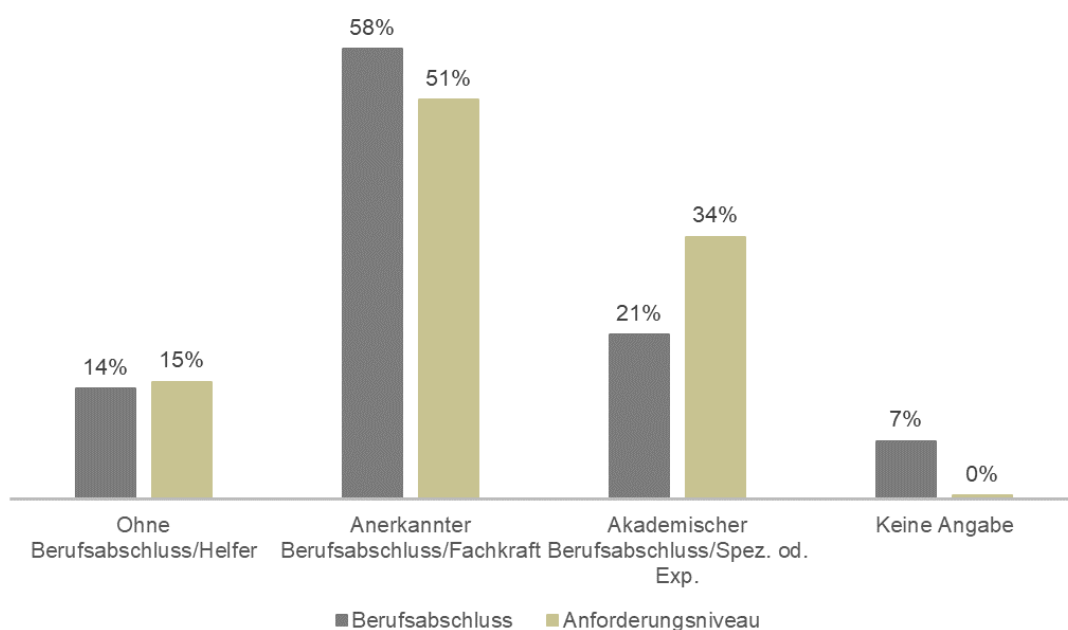
### Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Qualifikation, Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit und Geschlecht

Baden-Württemberg  
Juni 2022

Frauen



Männer



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Dieser Strukturunterschied (höherer Anteil hochwertiger Tätigkeiten bei Männern) lässt sich also nicht allein durch den Strukturunterschied bei der Qualifikation erklären. Stattdessen könnte beispielsweise eine längere (oder seltener bzw. kürzer unterbrochene) Berufserfahrung Männer eher zur Ausübung hochwertiger Tätigkeiten verhelfen. Zu beachten ist auch, dass Aufsichts- und Führungstätigkeiten (in denen Frauen unterrepräsentiert sind) den Spezialisten- und Expertentätigkeiten zugerechnet werden. Schließlich tragen auch traditionelle Geschlechterrollen (gerade in älteren Altersgruppen) zu einer ungleichen Verteilung von Erwerbsarbeit und „Care-Arbeit“ zwischen Frauen und Männern bei, und damit zu einer Unterrepräsentation von Frauen in Spezialisten-/Expertentätigkeiten sowie Aufsichts- und Führungspositionen; siehe hierzu auch Abschnitt 2.6 in [Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(2023\)](#).

Die Darstellung der Beschäftigtenstruktur nach Qualifikation/Anforderungsniveau im Querschnitt muss jedoch ergänzt werden um eine Darstellung der Entwicklung über die Jahre, denn insbesondere bei Frauen sind die Anzahl und der Anteil der hochqualifizierten Beschäftigten enorm gestiegen (siehe Abbildung 9). So stieg die Zahl der SvB Frauen mit akademischem Berufsabschluss in BW zwischen 2013 und 2022 um 95 Prozent, verdoppelte sich also fast in nicht einmal zehn Jahren. Bei Männern stieg die Zahl der SvB Akademiker ebenfalls erheblich (um über 50 Prozent). Hintergrund ist ein wachsender Bildungsvorsprung von Frauen gegenüber Männern in jüngeren Generationen; über die gesamte Altersspanne der Beschäftigten und insbesondere unter Führungskräften sind Frauen in höheren Positionen dennoch weiterhin unterrepräsentiert (vgl. [Meldung von Destatis, 2023](#)).

Betrachtet man die Entwicklung der Beschäftigung nach Anforderungsniveau (Abbildung 10), so steigt bei Frauen – jedenfalls seit 2020 – die Zahl der SvB Spezialistinnen und Expertinnen besonders stark; zwischen 2013 und 2022 um über 40 Prozent (bei Männern „nur“ um rund 20 Prozent). Für beide Geschlechter hat also die Zahl der akademisch qualifizierten Beschäftigten gut doppelt so stark zugenommen wie die Zahl der Beschäftigten in Tätigkeiten, die eine solche (oder ähnliche) Qualifikation erfordern. Gleichzeitig ist die Zahl der als Helfer Beschäftigten bei beiden Geschlechtern überdurchschnittlich gestiegen (und zwar stärker als die jeweilige Zahl der Beschäftigten ohne Berufsabschluss).

Es zeigt sich also eine gewisse Polarisierung der Tätigkeitsstruktur bei beiden Geschlechtern. Allerdings weist diese Polarisierung für Frauen ein vorteilhafteres Muster auf als für Männer, denn während bei Frauen die Zahl der SvB Spezialistinnen und Expertinnen stärker gestiegen ist als die der Helferinnen, war bei Männern das Gegenteil der Fall – die männlichen Helfer verzeichnen ein Plus von fast 40 Prozent (gegenüber 30 Prozent für Frauen). Ein Grund dürfte der starke Anstieg der Zahl ausländischer Beschäftigter sein (vgl. o.), die häufig als Helfer beschäftigt sind; zugleich liegt der Frauenanteil unter ausländischen SvB unter dem Frauenanteil deutscher SvB.

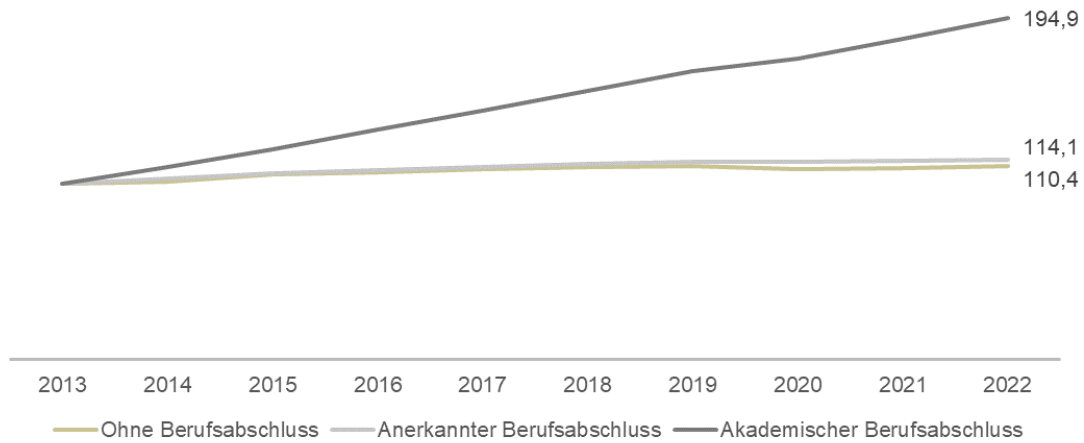
## Abbildung 9

### Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Qualifikation und Geschlecht

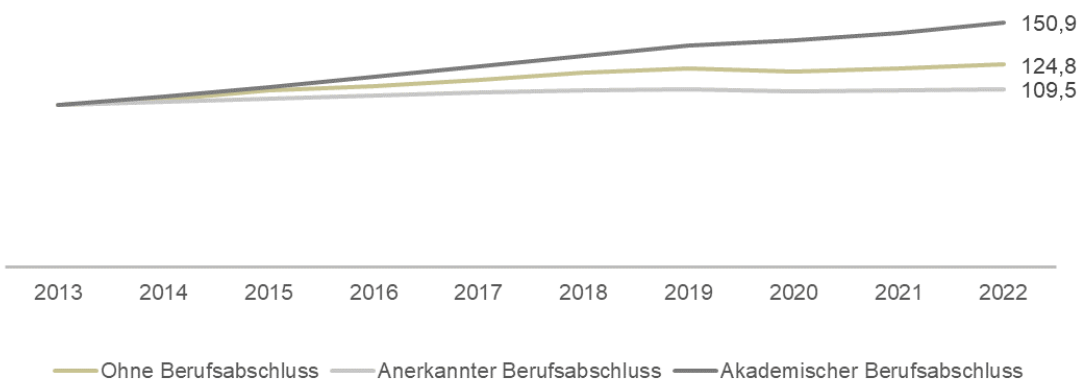
Index: 2013 = 100 (jeweils Juni)

Baden-Württemberg

Frauen



Männer



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

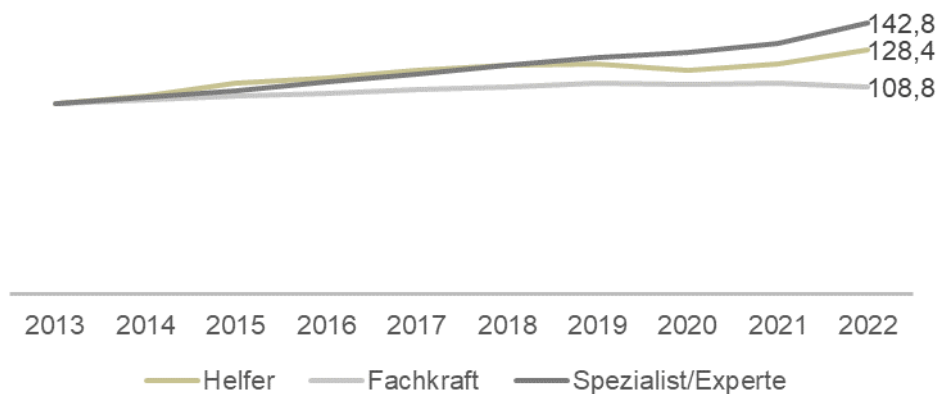
## Abbildung 10

### Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit und Geschlecht

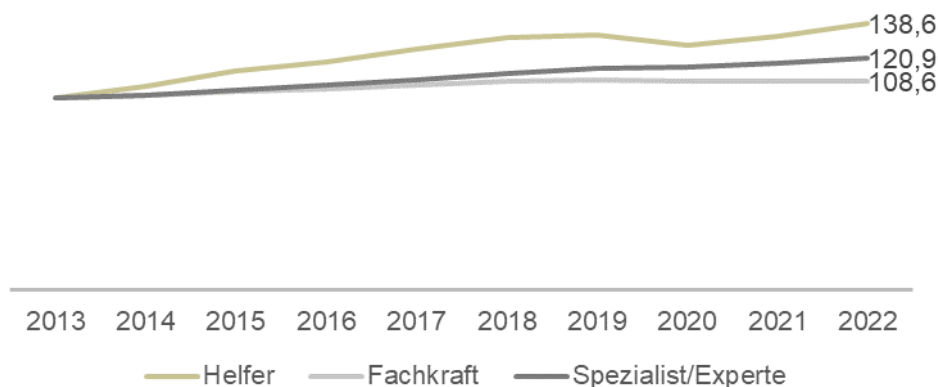
Index: 2013 = 100 (jeweils Juni)

Baden-Württemberg

Frauen



Männer



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

### 3.5. Berufe

Neben der Arbeitszeit ist die Struktur nach Berufen eine Dimension, in der sich die Beschäftigung von Frauen und Männern besonders markant unterscheidet – es gibt typische „Frauenberufe“ ebenso wie „Männerberufe“. Die (zahlenmäßige) Dominanz eines Geschlechts ist in bestimmten Berufen sehr ausgeprägt und persistent, über mehrjährige Zeiträume zeigen sich allerdings einige Verschiebungen.

Über drei Viertel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Baden-Württemberg arbeiten in den Berufshauptgruppen Reinigung, Handel, Verkauf, Tourismus/Gastgewerbe, „klassischen“ Büroberufen sowie in Gesundheits-, Pflege-, sozialen und Lehrberufen (siehe Tabelle 2, eingerahmte Zellen in der Spalte „Frauen“). Es zeigt sich somit eine Konzentration im kaufmännischen und (insbesondere personennahen) Dienstleistungsberufen. Männer haben dagegen Berufsschwerpunkte in den technischen Berufen (Einrahmung oben) sowie in

den Bereichen IKT, Verkehr/Logistik und Transport (Einrahmung unten). Die Hälfte der männlichen SvB entfallen auf diese Bereiche; dabei sind weitere klassische „Männerberufe“ wie die Bauberufe hierin noch nicht enthalten.

**Tabelle 2**

Berufshauptgruppen (2-Steller der KIdB 2010)	Frauen	Männer
	SvB, Juni 2022	SvB, Juni 2022
	2.207.000	2.652.000
Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	0%	1%
Gartenbauberufe und Floristik	0%	1%
Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikerstellung und -verarbeitung	0%	0%
Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	1%	2%
Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	1%	1%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	1%	8%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2%	11%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1%	5%
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe	2%	7%
Textil- und Lederberufe	1%	0%
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	2%	2%
Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	1%	1%
Hoch- und Tiefbauberufe	0%	3%
(Innen-)Ausbauberufe	0%	2%
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	0%	3%
Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	1%	1%
Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	0%	0%
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	2%	5%
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	4%	8%
Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	0%	5%
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	1%	1%
Reinigungsberufe	4%	1%
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	3%	4%
Verkaufsberufe	9%	3%
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3%	1%
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	18%	9%
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	5%	3%
Berufe in Recht und Verwaltung	5%	1%
Medizinische Gesundheitsberufe	13%	2%
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	4%	1%
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	10%	2%
Lehrende und auszubildende Berufe	2%	1%
Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	0%	0%
Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	2%	1%
Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	0%	0%
Darstellende und unterhaltende Berufe	0%	0%
Keine Angabe	0%	0%

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Diese Zahlen sowie der optische Eindruck der Tabelle 2 (je höher die Zahlen, desto dunkler die Einfärbung der Zellen) legen nahe, dass sich Frauen stärker als Männer in bestimmten Berufsfeldern konzentrieren. Diese Vermutung kann anhand eines Konzentrationsmaßes wie des Herfindahl-Hirschman-Index (HHI) geprüft werden. Tatsächlich ergibt sich für Frauen ein HHI von 0,084 und damit eine höhere Konzentration als für Männer (0,055). Die Konzentration der Beschäftigten nach Berufsfeldern ist damit bei Frauen höher als bei Männern.<sup>6</sup> Bei Frauen

<sup>6</sup> Berechnet man den HHI anhand der nächst tieferen Gliederungsebene (141 Berufsgruppen), ergibt sich ein HHI von 0,040 für Frauen und 0,029 für Männer.

gibt es also nicht nur hinsichtlich Erwerbsformen (siehe Abschnitt 2) und Arbeitszeit, sondern auch hinsichtlich der berufsfachlichen „Breite“ noch mehr Potenzial für die Ausweitung der Beschäftigung als bei Männern.

Allerdings muss auch hier die langjährige Entwicklung betrachtet werden – Berufsstrukturen sind grundsätzlich sehr stabil, gewisse Veränderungen lassen sich aber dennoch feststellen. Hierzu kann auf eine Aggregation der Berufshauptgruppen zu Berufssegmenten und -sektoren ([Matthes et al., 2015](#)) zurückgegriffen werden. Die fünf Sektoren und 14 Segmente bieten eine kompakte und dennoch berufsfachlich sinnvoll differenzierte Gliederung von Berufen. So kann das gesamte Berufsspektrum betrachtet und zugleich die wichtigsten berufsfachlichen Unterschiede berücksichtigt werden.

Abbildung 11 zeigt die Entwicklung der SvB nach Berufssektor und Geschlecht für den Zeitraum 2013-2022. Für beide Geschlechter war die Beschäftigungsentwicklung im Sektor *IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe* mit einem Plus von 45 bzw. 43 Prozent am Stärksten. Allerdings ist dieser mit nur 3% (Frauen) bzw. 8% (Männer) der SvB (2022) der kleinste Sektor. Er überschneidet sich stark mit dem Bereich der MINT-Berufe, ist jedoch nicht deckungsgleich damit; Beschäftigungsschwerpunkt innerhalb des Sektors sind die IT-Berufe.<sup>7</sup> IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe sind also zwar immer noch von Männern dominiert (Frauenanteil 2022: 25%); an seinem starken Wachstum haben Frauen aber ebenso Anteil wie Männer. Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich auch Frauen hier besonders gute Perspektiven bieten, die von ihnen bisher möglicherweise noch nicht ausreichend in Betracht gezogen werden.

Das zweitstärkste Wachstum hat der Berufssektor *Personenbezogene Dienstleistungsberufe* hinter sich (knapp +30% zwischen 2013 und 2022). Hierunter fallen beispielsweise Berufe im Gastgewerbe, Gesundheitsberufe (Medizin ebenso wie Pflege) sowie soziale und Lehrberufe. Anders als die IT-Berufe ist dieser Sektor eine Frauendomäne, fast drei Viertel der hier Beschäftigten waren 2022 Frauen. Da das Wachstum für Frauen und Männer hier praktisch identisch war, ist auch hier das Geschlechterverhältnis sehr stabil.

Etwas anders der Sektor *Sonstige Wirtschaftliche Dienstleistungsberufe*, welcher die Bereiche Sicherheit, Verkehr/Logistik und Reinigung umfasst. Hier wuchs die Beschäftigung bei Männern um 25 Prozent, bei Frauen „nur“ um 18 Prozent (damit jedoch immer noch durchschnittlich, verglichen mit anderen Berufen).<sup>8</sup>

Ein umgekehrtes Bild bietet sich in den *Produktionsberufen*. Hier wuchs die Zahl der SvB um 17 Prozent (Frauen) bzw. 9 Prozent (Männer) und damit insgesamt unterdurchschnittlich. Der Frauenanteil stieg im Zuge dessen von 15 auf 16 Prozent. Insbesondere in den Berufshauptgruppen „Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe“ und „Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe“ stieg die Zahl der SvB Frauen deutlich – nicht nur verglichen mit anderen Berufen, sondern auch mit Männern in den selben Berufen (der Frauenanteil stieg in beiden genannten Berufshauptgruppen, auf zuletzt 21 bzw. 31 Prozent). Ähnlich den IT-Berufen erschließen sich also Frauen zunehmend diese

---

<sup>7</sup> Zur Beschäftigung von Frauen in MINT-Berufen siehe auch [Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(2023\)](#).

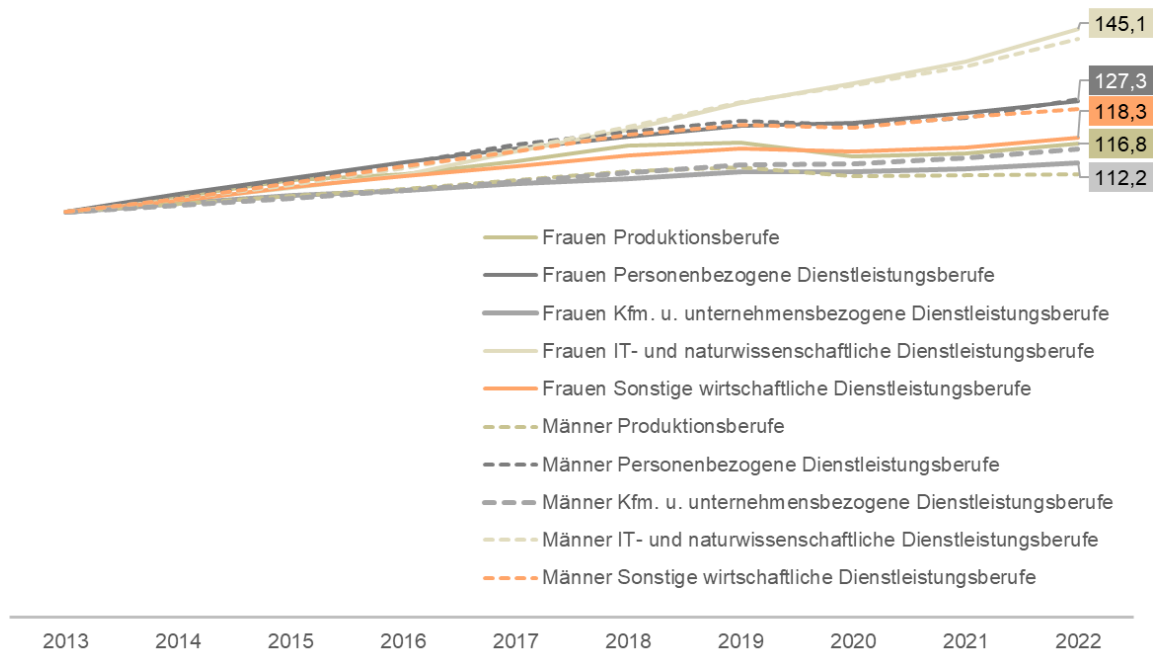
<sup>8</sup> Allein in den Bereichen Verkehr, Logistik und Fahrzeugführung wuchs die SvB zwischen 2013 und 2022 um rund 66.000 Männer (sowie rund 15.000 Frauen) auf knapp 340.000 (bzw. 92.000) SvB. Das größte absolute Plus bei Frauen in diesem Sektor verzeichnen die Reinigungsberufe mit +19.000 (von rd. 76.000 auf rd. 86.000); auch bei Männern kamen in diesem Bereich rund 8.000 SvB hinzu (von rd. 18.000 auf rd. 26.000).

technischen Berufe und wählen damit unter den Produktionsberufen jene mit der positivsten Beschäftigungsentwicklung.

### Abbildung 11

#### Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Berufssektor und Geschlecht

Index: 2013 = 100 (jeweils Juni)  
Baden-Württemberg



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

In den *Kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen* – mit rund 1,5 Millionen SvB der größte Berufssektor, knapp vor den Produktionsberufen – muss deutlich zwischen unterschiedlichen Berufssegmenten unterschieden werden. Sektorübergreifend wuchs die Zahl der SvB nur um 12 Prozent (Frauen) bzw. 15 Prozent (Männer) und damit unterdurchschnittlich. Die besonders schwache Entwicklung bei Frauen geht v. a. auf die Verkaufsberufe (eine Frauendomäne) zurück, welche die Krise des stationären Einzelhandels widerspiegelt – ein Risiko also vor allem für weibliche Beschäftigte. Für beide Geschlechter zeigt sich zudem eine schwache Entwicklung in den Finanzberufen; ursächlich dürften ähnliche strukturelle Veränderungen sein wie im stationären Einzelhandel.

Die größte Berufshauptgruppe im Berufssektor Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sind die Berufe der Unternehmensführung und -organisation. Hier verzeichneten Frauen (+12%; unterdurchschnittlich) eine deutlich schlechtere Beschäftigungsentwicklung als Männer (+20%; überdurchschnittlich). Dies hängt damit zusammen, dass Frauen hier vorwiegend in Sekretariat und Sachbearbeitung tätig sind, Männer dagegen weit häufiger

in Management- oder Führungspositionen, welche in den letzten Jahren weit höhere Wachstumsraten verzeichneten.<sup>9</sup>

### 3.6. Arbeitsentgelte

Da der Fokus dieses Berichts auf der Erwerbsbeteiligung und den arbeitsmarktbezogenen Strukturmerkmalen von Frauen liegt, wird das Thema Arbeitsentgelte nicht im Detail behandelt. In Abschnitt 2.6 in [Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(2023\)](#) werden die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern auf Bundesebene näher erörtert. Auch die [Analyse zur Entgeltstatistik](#) der Bundesagentur für Arbeit enthält hierzu aktuelle Zahlen und Erkenntnisse.

Um jedoch die wichtigsten Fakten auf Landesebene festzuhalten: In Baden-Württemberg erzielten sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte Frauen 2022 ein mittleres Bruttomonatsentgelt (Median) von 3.536 Euro – 17 Prozent weniger als die Männer im Land (4.241 Euro); siehe auch Abbildung A1 im Anhang. Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern in Baden-Württemberg ist damit größer als in allen anderen Bundesländern; in Deutschland insgesamt beträgt sie 10 Prozent (Medianentgelt: 3.779 bzw. 3.413 Euro). Ein wichtiger Grund ist die Branchenstruktur Baden-Württembergs – ein überdurchschnittlicher Anteil der Beschäftigten im Land arbeitet in der Industrie (insbesondere Fahrzeug- und Maschinenbau); hier werden zum einen besonders hohe Entgelte erzielt, zum anderen ist der Frauenanteil unter den Beschäftigten in diesen Branchen unterdurchschnittlich.

## 4. Arbeitslosigkeit

Frauen und Männer sind in ähnlichem Maß von Arbeitslosigkeit betroffen. In Deutschland lag nach Angaben der Statistik der Bundesagentur für Arbeit die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2022 für Frauen bei 5,2 Prozent, für Männer bei 5,4 Prozent. In Baden-Württemberg betrug die Arbeitslosenquote 2022 für beide Geschlechter je 3,5 Prozent. Allerdings ist die absolute Zahl an Arbeitslosen für Männer höher als für Frauen: Etwas weniger als die Hälfte der Arbeitslosen sind Frauen (in Baden-Württemberg 2022 waren es knapp 47 Prozent). Dies hängt damit zusammen, dass sie häufiger als Männer (unter anderem aufgrund von Betreuungsaufgaben) dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen (und somit ein wichtiges Kriterium für den Status Arbeitslosigkeit nicht erfüllen). Der Personenkreis der „nicht Verfügbaren“ wird in Abschnitt 5 näher betrachtet.

Mit jahresdurchschnittlich rund 223.000 Arbeitslosen (davon rund 104.000 Frauen) ging die Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg (wie auch im Bund) für beide Geschlechter 2022 das zweite Jahr in Folge zurück – trotz Ukraine-Krieg und Energiepreiskrise; d. h. auch, obwohl geflüchtete Ukrainer/-innen seit Juni 2022 im Rechtskreis der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) betreut und damit ggfs. als arbeitslos erfasst werden. Abbildung 12 zeigt auch, dass die Arbeitslosigkeit von Frauen bis 2019 einen günstigeren Verlauf nahm als die der Männer; seither nähern sich die Arbeitslosenzahlen der Geschlechter wieder an.

Nicht erst seitdem Ukrainer/-innen im Rechtskreis SGB II betreut werden, liegt der Anteil der Arbeitslosen, die auf diesen Rechtskreis (und nicht auf die Arbeitslosenversicherung/SGB III) entfallen, für Frauen höher als für Männer. Wie Abbildung 13 zeigt, liegt der Anteil des SGB II für Frauen bei 59 Prozent, für Männer bei 54 Prozent. Frauen sind also anteilig häufiger als Männer im Fall der Arbeitslosigkeit auf die existenzsichernden Leistungen der Grundsicherung

---

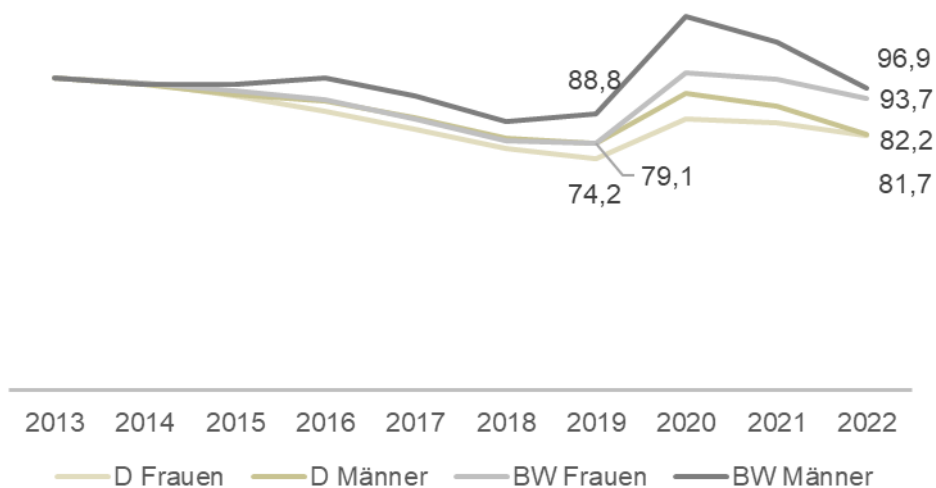
<sup>9</sup> Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Berufsgruppe 713 Unternehmensorganisation und -strategie wuchs zwischen 2013 und 2021 (jeweils Juni) um 49.000 oder 21%, in der Berufsgruppe 714 Büro und Sekretariat dagegen nur um knapp 14.000 oder 5%.

für Arbeitsuchende (seit 2023 „Bürgergeld“) angewiesen. In absoluten Zahlen sind dennoch Männer in beiden Rechtskreisen in der Überzahl.

### Abbildung 12

#### Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Region und Geschlecht

Index: 2013 = 100 (Jahresdurchschnittswerte)



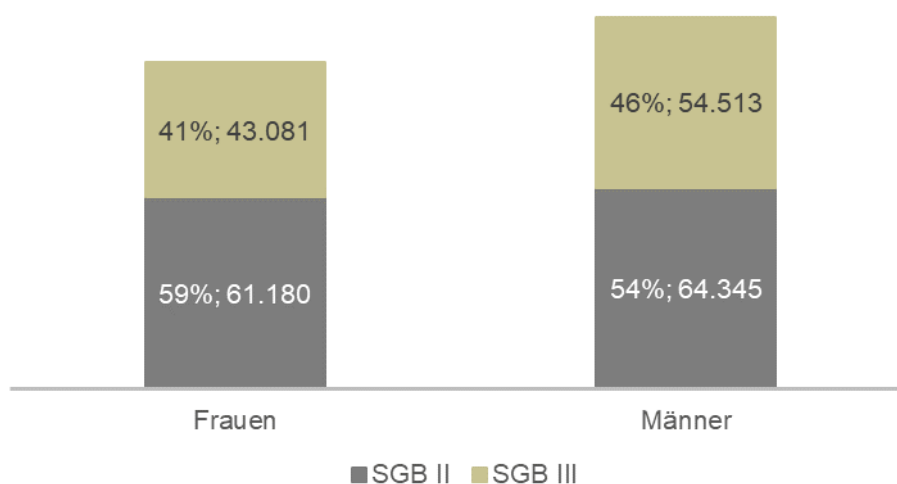
Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

### Abbildung 13

#### Arbeitslosigkeit nach Rechtskreis und Geschlecht

Baden-Württemberg

Jahresdurchschnitt 2022



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Ein weiterer zentraler Indikator zur Beurteilung der strukturellen Arbeitsmarktlage ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen (Arbeitslosigkeitsdauer mindestens ein Jahr). Abbildung 14 zeigt die Zahl der Langzeitarbeitslosen, links für die Summe der Rechtskreise, nach Geschlecht. Der

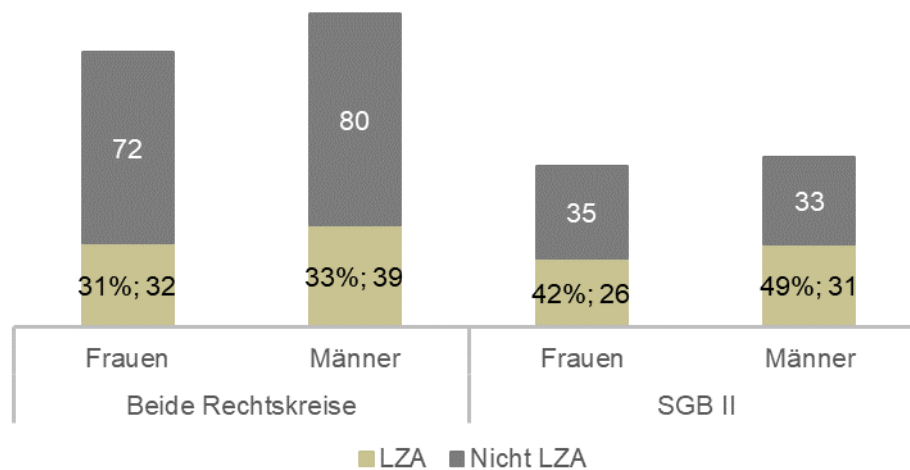


Anteil der Langzeitarbeitslosen (LZA) liegt für Männer mit insgesamt 33 Prozent etwas höher als für Frauen (31%). Betrachtet man nur den Rechtskreis SGB II (rechts), in dem sich die strukturelle (d. h. dauerhafte, nicht konjunkturelle oder friktionelle) Arbeitslosigkeit konzentriert, so fällt der LZA-Anteil für Männer (49%) im Vergleich mit Frauen (42%) noch etwas höher aus. Damit ist die Geschlechterdifferenz des LZA-Anteils allerdings gering – somit kann allein aus dieser Differenz noch nicht geschlossen werden, dass die Arbeitslosigkeit bei Männern stärker „verhärtet“ ist als bei Frauen.<sup>10</sup>

#### Abbildung 14

##### Arbeitslosigkeit nach Arbeitslosigkeitsdauer und Geschlecht

Anzahl Langzeitarbeitslose (LZA) und Nicht LZA in Tsd.; Anteil LZA in %  
Baden-Württemberg  
Jahresdurchschnitt 2022



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

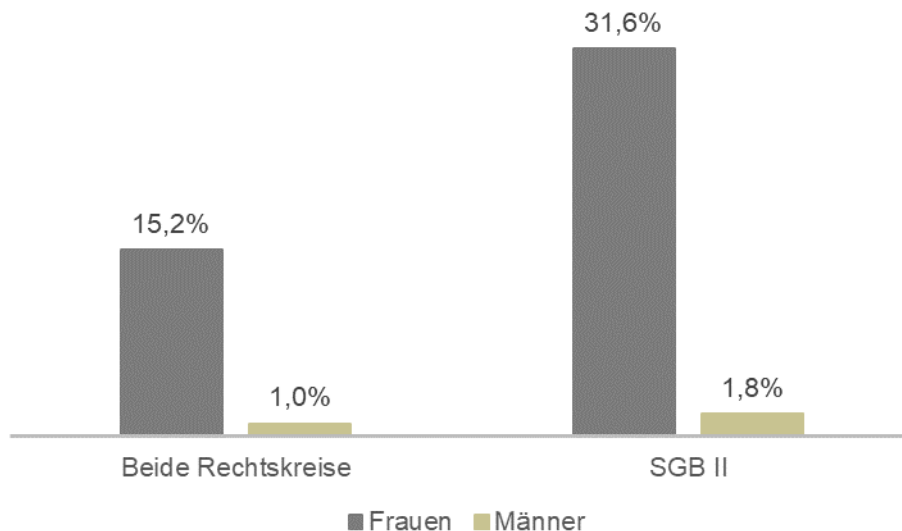
Wie auch an anderer Stelle thematisiert, stellen Betreuungsaufgaben für Frauen ein erhebliches Erwerbshindernis dar. Insofern überrascht es nicht, dass der Anteil der Alleinerziehenden unter den Arbeitslosen (Abbildung 15) in Baden-Württemberg bei den Frauen über 15 Prozent beträgt, für Männer dagegen nur 1 Prozent. Im Rechtskreis SGB II ist sogar fast ein Drittel der weiblichen Arbeitslosen alleinerziehend.

Allerdings sind Arbeitslose per Definition kurzfristig für den Arbeitsmarkt verfügbar – arbeitslose Alleinerziehende müssen demnach grundsätzlich die Möglichkeit haben, ihre Betreuungsaufgaben zumindest zeitweise anderweitig sicherzustellen. Anders verhält es sich für andere nicht erwerbstätige Personengruppen, die potenziell ebenfalls an Erwerbstätigkeit interessiert sind, nicht aber kurzfristig verfügbar. Diese Personengruppen zählen zu den sogenannten Unterbeschäftigten und darunter häufig zur „Stillen Reserve“. Dieses nicht realisierte Arbeitskräftepotential wird im nächsten Abschnitt 5 eingehender untersucht.

<sup>10</sup> In diesem Zusammenhang muss beachtet werden, dass die statistische gemessene Arbeitslosigkeitsdauer durch verschiedene Statuswechsel, beispielsweise zwischen Arbeitslosigkeit und bestimmten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, auf null zurückgesetzt wird.

## Abbildung 15

**Anteil Alleinerziehende an allen Arbeitslosen nach Rechtskreis und Geschlecht**  
Baden-Württemberg  
Jahresdurchschnitt 2022



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## 5. Unterbeschäftigung

Die Betrachtung der Erwerbsbeteiligung nach Geschlecht eingangs hat gezeigt, dass Frauen sich in den letzten Jahren in ihrer Erwerbsneigung Männern angenähert haben – das Erwerbspotenzial von Frauen wurde also bis zuletzt immer stärker ausgeschöpft. Auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die in Abschnitt 3 detailliert betrachtet wurde, wuchs für Frauen weit stärker als für Männer – wenn auch größtenteils in Form von Teilzeit-Beschäftigung. Im Gegenzug ging die Arbeitslosigkeit bei Frauen in den letzten Jahren – insbesondere bis 2019 – stärker zurück als bei Männern. Das Erwerbspotenzial von Frauen wird heute also bereits weitaus besser ausgeschöpft als noch vor zehn Jahren.

Allerdings bleibt weiteres Potenzial bisher ungenutzt. Unterbeschäftigung und insbesondere die sogenannte Stille Reserve sind wichtige Kennzahlen dieses ungenutzten Erwerbspersonpotenzials. Beide Kennzahlen und die ihnen zugrunde liegenden Konzepte werden in den nächsten beiden Abschnitten (5.1 und 5.2) erklärt. Diese Abschnitte richten sich an methodisch interessierte Leser und dienen einer transparenten Herleitung der Ergebnisse. Sie können jedoch ansonsten ohne wesentlichen Informationsverlust übersprungen werden; die wichtigsten Befunde werden in Abschnitt 5.3 zusammengefasst.

### 5.1. Unterbeschäftigung: Definition, Abgrenzung und Größenordnungen

Das gesamte Arbeitskräftepotenzial einer Volkswirtschaft (also die größtmögliche Menge an Arbeitskräften) kann in Erwerbstätige, Erwerbslose und andere Unterbeschäftigte untergliedert werden. Diese Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich dessen, ob ihr Erwerbspotenzial aktuell genutzt wird oder kurzfristig genutzt werden kann. Das Potenzial Erwerbstätiger ist bereits realisiert und somit genutzt – wenn auch, im Falle Teilzeitbeschäftigter, möglicherweise nicht

in Gänze (siehe hierzu Abschnitt 3 zu Beschäftigung). Erwerbslose<sup>11</sup> sind per Definition kurzfristig für Arbeit verfügbar und auch arbeitsuchend gemeldet; bei ihnen handelt es sich also um ein ungenutztes, aber sichtbares und kurzfristig verfügbares Potenzial. Andere Unterbeschäftigte hingegen sind zwar teilweise arbeitsuchend gemeldet, aber nicht kurzfristig verfügbar.

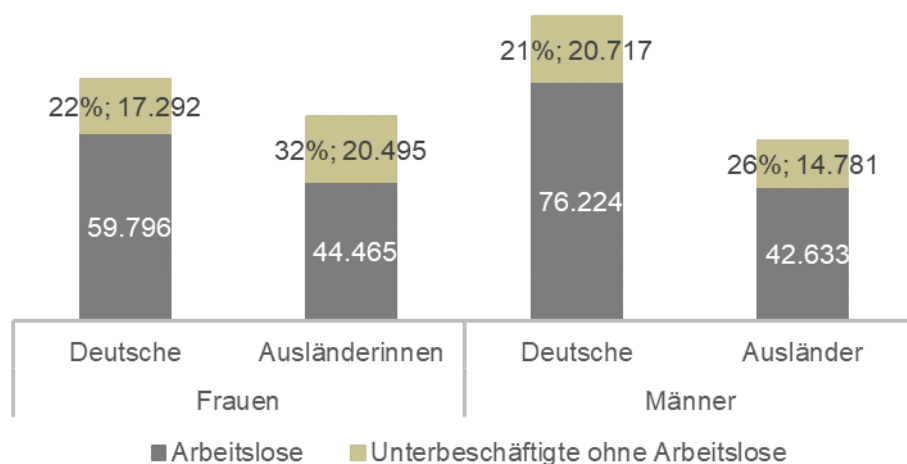
Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit berichtet verschiedene Kennzahlen zur Unterbeschäftigung; darunter zählen neben den Arbeitslosen insbesondere Teilnehmende an arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen.<sup>12</sup> Abzüglich der Arbeitslosen betrug die Unterbeschäftigung insgesamt (ohne Kurzarbeit) im Jahresdurchschnitt 2022 in Baden-Württemberg für Frauen knapp 38.000 Personen, für Männer rund 35.500. Frauen stellen also – anders als bei den Arbeitslosen – die Mehrheit der nicht arbeitslosen Unterbeschäftigten. Das bedeutet auch: Unterbeschäftigte Frauen sind häufiger als unterbeschäftigte Männer nicht arbeitslos gemeldet (also nicht kurzfristig für Arbeit verfügbar).

### Abbildung 16

#### Unterbeschäftigung nach Geschlecht und Nationalität

Baden-Württemberg

Jahresdurchschnitt 2022



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Doch nicht nur hinsichtlich der Geschlechterstruktur unterscheiden sich Arbeitslose von anderen Unterbeschäftigten. Noch ausgeprägter ist der Unterschied hinsichtlich der Nationalität. So sind unter den deutschen Unterbeschäftigten nur 22 Prozent nicht arbeitslos, bei Ausländer(inne)n sind es hingegen 29 Prozent. Differenziert man zusätzlich nach Geschlecht, so zeigt sich, dass insbesondere unter ausländischen Frauen ein erheblicher Anteil der

<sup>11</sup> Erwerbslose sind nicht deckungsgleich mit Arbeitslosen im Sinne der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, beide Gruppen überschneiden einander aber stark. Zur jeweiligen Definition siehe das [Glossar der Statistik der BA](#).

<sup>12</sup> Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit berichtet Zahlen zur Unterbeschäftigung anhand des Arbeitsmarktstatus der Kunden der Bundesagentur (neben Maßnahmenteilnahme umfasst dies einige Sonderregelungen für bestimmte Personengruppen). Diese Zahl stellt jedoch keine „reine“ Unterbeschäftigung im obigen Sinne dar, da letztere sich nicht nur anhand eines (mglw. gar nicht vorhandenen) Kundenstatus bei der Bundesagentur definiert und auch die sogenannte Stille Reserve umfasst (siehe nächster Abschnitt).

Unterbeschäftigten (32%) nicht arbeitslos, also nicht kurzfristig verfügbar ist – bei deutschen Frauen sind es 22 Prozent (siehe Abbildung 16). Dieses Ergebnismuster dürfte unter anderem einen größeren Förderbedarf (bspw. durch Sprach- und Integrationskurse) bei ausländischen Unterbeschäftigten reflektieren.

## 5.2. Stille Reserve: Definition, Abgrenzung und Größenordnungen

Die Stille Reserve als weitere Komponente der Unterbeschäftigung wird in diesem Abschnitt gesondert behandelt, da sie sich nicht exakt messen lässt und somit nicht analog der Arbeitslosen- oder Unterbeschäftigtenzahl von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit berichtet (und insbesondere nicht exakt von letzterer abgegrenzt) werden kann. Sie ist jedoch hinsichtlich ungenutzter, teils verborgener Arbeitskräftepotenziale von hohem Interesse – will man beziffern, wie viel mehr Menschen möglicherweise erwerbstätig sein könnten, so darf man die Stille Reserve nicht außer Acht lassen. Für eine ausführliche Herleitung siehe [Fuchs und Weber \(2021\)](#).

Bei der Stillen Reserve handelt es sich um nicht erwerbstätige Personen, die aus verschiedensten Gründen (freiwillig oder unfreiwillig) zumindest aktuell nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar oder nicht auf Arbeitssuche sind – oder beides. Auch illegal Beschäftigte, deren Erwerbstätigkeit („Schwarzarbeit“) naturgemäß nicht von offiziellen Statistiken erfasst wird, zählen zur Stillen Reserve, sofern sie zur Wohnbevölkerung im Erwerbsalter gehören und keinen anderen Erwerbsstatus haben. Unter anderen gesamtwirtschaftlichen, rechtlichen oder sonstigen Bedingungen stünden diese Personen möglicherweise dem Arbeitsmarkt zur Verfügung oder würden Arbeit suchen; insofern stellen sie ein ungenutztes Arbeitskräftepotenzial dar.

Naturgemäß lässt sich die Stille Reserve nicht exakt erfassen, zudem gibt es verschiedene Konzepte zur Abgrenzung und Schätzung. Das Statistische Bundesamt (Destatis) bezifferte die Stille Reserve für Deutschland zuletzt (2021) auf insgesamt 3,150 Millionen Personen, davon 1,763 Millionen Frauen (56%).<sup>13</sup> Schränkt man die Betrachtung auf den mittleren Altersbereich ein (25-59), so liegt der Frauenanteil bei 60% (1.175.000 Frauen). Dabei ist zu beachten, dass die Stille Reserve nach dem Destatis-Konzept sich in drei Gruppen gliedert, wie in Tabelle 3 dargestellt.

**Tabelle 3**

### Stille Reserve nach Destatis-Konzept (Zahlen: Deutschland 2021)

	Insgesamt	Darunter Frauen
Kurzfristig nicht verfügbar (A)	388.000	196.000 (51%)
Verfügbar, aber nicht suchend (B)	988.000	503.000 (51%)
Nicht verfügbar und nicht suchend (C)	1.774.000	1.063.000 (60%)

Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Destatis)

Zur ersten Gruppe gehören Personen, die zum Beispiel aufgrund von Betreuungspflichten kurzfristig (innerhalb von zwei Wochen) keine Arbeit aufnehmen können (Stille Reserve A). Personen der zweiten Gruppe würden gerne arbeiten und wären auch verfügbar, suchen aber aktuell keine Arbeit, weil sie zum Beispiel glauben, keine passende Tätigkeit finden zu können

<sup>13</sup> Die Zahlen von Destatis basieren auf einem mikroökonomischen/mikrosoziologischen Schätzkonzept und Daten des Mikrozensus; es handelt sich also um Schätzungen auf Basis von Befragungsdaten.

(Stille Reserve B). Die dritte Gruppe umfasst Personen, die zwar weder eine Arbeit suchen noch kurzfristig verfügbar sind, aber dennoch einen generellen Arbeitswunsch äußern (Stille Reserve C). Die geschätzten Fallzahlen für diese Gruppen lassen sich wie folgt interpretieren:

- Die vergleichsweise arbeitsmarktnahe Gruppe A umfasst viele Personen, die absehbar wieder Arbeit suchen und – bei guter Arbeitsmarktlage – häufig auch aufnehmen werden. Der Handlungsbedarf (Aktivierungsbedarf) erscheint hier also relativ gering, es dürfte sich in vielen Fällen um eine „friktionelle“ Nicht-Beteiligung am Arbeitsmarkt handeln (analog zur friktionellen Arbeitslosigkeit). Allerdings handelt es sich hierbei um die kleinste Teilgruppe.
- Gruppe B verzichtet aus verschiedensten, oft unbekanntem Gründen auf Arbeitssuche, obwohl sie für den Arbeitsmarkt verfügbar ist. In Krisenzeiten fallen hierunter unter anderem entmutigte Arbeitssuchende, bei guter Arbeitsmarktlage dürften darunter auch Personen sein, die ihre Arbeitsmarktchancen zu pessimistisch einschätzen. Schließlich dürfte es sich teilweise um Personen handeln, die eine Arbeitsaufnahme aufgrund ihrer persönlichen wirtschaftlichen Situation als nicht notwendig oder nicht lohnend betrachten. Diese Gruppen könnten zum Teil durch gezielte Ansprache für den Arbeitsmarkt gewonnen werden. Sofern bspw. fehlende Qualifikation (und damit fehlendes Verdienstpotezial) ausschlaggebend für den Verzicht auf Arbeitssuche ist, könnte die Arbeitsmarktpolitik diesen Personenkreis mit Qualifizierungsangeboten und dem Aufzeigen ihrer (mglw. zu pessimistisch eingeschätzten) Erwerbschancen erreichen.
- Die mit 1,774 Millionen Personen größte Gruppe C ist weder für Arbeit verfügbar, noch auf Arbeitssuche – und damit relativ arbeitsmarktfremd, also schwierig für Erwerbstätigkeit zu gewinnen. Auffällig ist, dass der Frauenanteil in dieser Teilgruppe mit 60 Prozent deutlich erhöht ist (für die Gruppen A und B beträgt er je 51 Prozent, für die Summe aller drei Gruppen 56 Prozent). Schränkt man die Altersspanne der Stillen Reserve von 15-74 auf 25-59 Jahre ein, so fallen die Frauen-Anteile mit je 54% (A, B) bzw. 64% (C) und 60% (insgesamt) noch höher aus. Rund 6 von 10 Personen im typischen Erwerbsalter, die zur Stillen Reserve zählen, sind also Frauen.

**Tabelle 4**

**Gründe für Nicht-Verfügbarkeit der Stillen Reserve Teile A und C, Deutschland 2021**

Gründe für Nicht-Verfügbarkeit (Anteile in Prozent)	Stille Reserve A		Stille Reserve C	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
25- bis 59-Jährige				
1 Schulische oder berufl. Ausbildung/Studium	15,4	11,8	16,7	7,8
2 Krankheit, verminderte Erwerbsfähigkeit, Behinderung	32,0	19,8	44,1	26,6
3 Betreuung	5,0	37,0	4,7	38,4
4 Andere familiäre Verpflichtungen	1,5	3,0	1,4	4,1
5 Andere persönliche Verpflichtungen	2,0	4,8	1,5	1,5
6 Ruhestand	0,7	0,4	1,0	0,4
7 Anderer Hauptgrund	43,5	23,1	30,6	21,3

Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Destatis)

Tabelle 4 zeigt, dass in den nicht verfügbaren Gruppen A und C bei Frauen Betreuungspflichten mit je knapp 40 Prozent am Häufigsten als Hauptgrund für Nicht-Verfügbarkeit genannt werden. Bei Männern spielen Betreuungspflichten mit je rund 5 Prozent dagegen kaum eine

Rolle. Tabelle A1 im Anhang zeigt ergänzend die Gründe für Nicht-Suche für die nicht-suchenden Gruppen B und C.

Auf regionaler Ebene liegen für die aktuelle Definition der Stillen Reserve, wie eben dargestellt, derzeit keine Daten vor. Für 2019 (nach einer früheren, weitaus engeren Definition) liegen jedoch Zahlen aus der Arbeitskräfteerhebung auf Länderebene vor. So wurde die Stille Reserve bundesweit 2019 auf 899.000 Personen beziffert; hiervon entfielen 116.000 (13%) auf Baden-Württemberg. Eingeschränkt auf Frauen waren es 448.000 (Deutschland) bzw. 63.000 Personen (Baden-Württemberg; 14%). Anhand dieser Anteile kann die Größenordnung der Stillen Reserve in Baden-Württemberg nach dem neuen, umfassenderen Konzept (und mit Datenstand 2021) grob abgeschätzt werden – unter der starken Annahme, dass die genannten Anteile Baden-Württembergs sich auf das neue Konzept übertragen lassen, siehe Tabelle 5.

**Tabelle 5**

**Grobe Abschätzung der Stillen Reserve für Baden-Württemberg 2021**

	Insgesamt	Darunter Frauen
Kurzfristig nicht verfügbar (A)	49.000	27.000 (56%)
Verfügbar, aber nicht suchend (B)	130.000	72.000 (55%)
Nicht verfügbar und nicht suchend (C)	223.000	147.000 (66%)

Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Destatis); eigene Berechnungen.

Demnach dürfte die Zahl der nicht verfügbaren Personen in der Stillen Reserve in Baden-Württemberg (Gruppen A+C) 2021 bei knapp 300.000 gelegen haben (davon mehr als die Hälfte Frauen); davon dürfte die größte Teilgruppe C (nicht verfügbar und nicht suchend) über 200.000 Personen, davon rund zwei Drittel Frauen umfasst haben. Hinzu kommen schätzungsweise rund 130.000 Nicht Suchende (Gruppe B), davon mehr als die Hälfte Frauen. Es muss nochmals betont werden, dass es sich dabei nur um eine grobe Abschätzung unter starken Annahmen handelt und keineswegs um eine offizielle statistische Angabe. Zudem muss die sehr breite Altersspanne (15-74 Jahre) bedacht werden.

Zwischenzeitlich (seit 2021) ist die Stille Reserve leicht gestiegen.<sup>14</sup> Maßgeblich hierfür dürfte die Fluchtmigration aus der Ukraine seit 2022 sein, da viele dieser Geflüchteten in Sprach- und Integrationskurse (die zu den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zählen) eingetreten sind. Auch in Baden-Württemberg dürften sich die oben skizzierten Werte tendenziell erhöht haben. Da es sich bei den Flüchtlingen aus der Ukraine überwiegend um Frauen und Kinder handelt, ist eine gesicherte Kinderbetreuung für diese Gruppe besonders wichtig – als Voraussetzung für die Sprach- und Integrationskursteilnahme, die mögliche Teilnahme an weiteren Qualifizierungsmaßnahmen und in der Folge die Arbeitsmarktintegration.

<sup>14</sup> Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schätzt und prognostiziert die Stille Reserve anhand eines anderen methodischen Ansatzes als Destatis (siehe z. B. [Gartner et al., 2022](#)). Die Darstellungen in diesem Bericht beziehen sich weitestgehend auf das Destatis-Konzept, da dieses detailliertere Aussagen über Zusammensetzung der Stillen Reserve und Gründe für Nicht-Verfügbarkeit/Nicht-Suche ermöglicht.

### **5.3. Unterbeschäftigung und Stille Reserve: Wichtigste Befunde**

Unterbeschäftigte nach Definition der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind – abgesehen von und verglichen mit der „Kern-Klientel“ der Arbeitslosen – eine begrenzte, weniger schnell verfügbare Gruppe potenzieller Erwerbstätiger. Ihre Zahl liegt in ganz Baden-Württemberg für Frauen bei knapp 38.000 Personen, für Männer bei rund 35.500. Es gibt jedoch noch weitere Unterbeschäftigte, die sich teilweise mit der Unterbeschäftigung nach BA-Definition überschneiden, ohne dass eine exakte Abgrenzung möglich wäre. Diese Personen werden zur sogenannten Stillen Reserve gezählt, d. h. zum Kreis derer, die aktuell nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar und/oder nicht auf Arbeitsuche sind, aber unter anderem Umständen in den Arbeitsmarkt eintreten könnten.

Laut Statistischem Bundesamt machen Frauen mehr als die Hälfte der Stillen Reserve aus. Hauptgrund für die Zugehörigkeit zur Stillen Reserve (insb. bei Frauen) ist Nicht-Verfügbarkeit und nicht etwa fehlendes Interesse an Erwerbstätigkeit oder „Nicht-Suche“. Hauptgrund für Nicht-Verfügbarkeit sind bei Frauen (anders als bei Männern) Betreuungspflichten.

Insgesamt dürfte die Stille Reserve in Baden-Württemberg 2021 nach sehr grober Abschätzung rund 250.000 Frauen im Alter von 15-74 Jahren umfasst haben, davon rund 150.000, die weder verfügbar noch suchend waren (also besonders arbeitsmarktfrem). Von den verbleibenden (ebenfalls sehr grob abgeschätzten) rund 100.000 dürfte wiederum nur ein Teil reell für den Arbeitsmarkt verfügbar sein, vor allem sehr junge (ab 15) und besonders alte (bis 74) Frauen dürften eher nicht hierzu zählen. Bei dem verfügbaren Teil der Stillen Reserve dürfte es sich demnach um eine (nicht näher zu beziffernde) fünfstelligen Zahl von Frauen in Baden-Württemberg handeln. Dieser Teil der Stillen Reserve überschneidet sich zudem mit der oben genannten (ebenfalls fünfstelligen) Zahl der Unterbeschäftigten; wie stark, kann nicht seriös beziffert werden.

Seit 2022 machen Ukrainer/-innen (größtenteils Frauen) einen zunehmenden Anteil der Stillen Reserve (wie auch der Unterbeschäftigung) aus. Auch und gerade für diesen Personenkreis ist die Sicherstellung der Kinderbetreuung entscheidend dafür, ob sie perspektivisch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

## **6. Berufsausbildung und Berufsberatung vor dem Erwerbsleben**

Die Bundesagentur für Arbeit vermittelt und berät nicht nur Arbeitsuchende und Arbeitgeber, sondern auch Personen auf der Suche nach Berufsausbildungsstellen sowie Betriebe, die solche Stellen anbieten. Langfristig gehen die Bewerberzahlen zurück, während die Ausbildungsstellenmeldungen sich nach einem pandemiebedingten Einbruch mittlerweile erholt haben. Abbildung 17 beschreibt die wichtigsten zahlenmäßigen Entwicklungen bei den gemeldeten Bewerber\*innen für Berufsausbildungsstellen und Berufsausbildungsstellen. Insgesamt wurden im letzten abgeschlossenen Berichtsjahr (BJ) 2021/22 zur Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE) knapp 50.700 Bewerber\*innen für den Bezirk der RD BW gezählt. Gut 38 % oder 19.380 darunter waren weibliche Bewerberinnen. Die Zahl der Bewerberinnen hat zum vorhergehenden Berichtsjahr nachgelassen, allerdings (leicht) weniger ausgeprägt als bei allen Bewerber\*innen.

Annähernd die Hälfte der im BJ 2021/22 gezählten Bewerberinnen konnten in eine Ausbildung einmünden, wie Abbildung 18 zeigt. Die Ergebnisse für Männer unterscheiden sich davon nur marginal. Unterscheidet man das Verhältnis der eingemündeten Bewerber\*innen zu den Bewerber\*innen gesamt allerdings auch nach der Staatsangehörigkeit (hier nur Deutsche vs. Ausländer) zeigen sich Unterschiede: Während bei den ausländischen Bewerberinnen (nur) gut 43 % einmünden konnten, gelang dies den deutschen Bewerberinnen zu annähernd 52

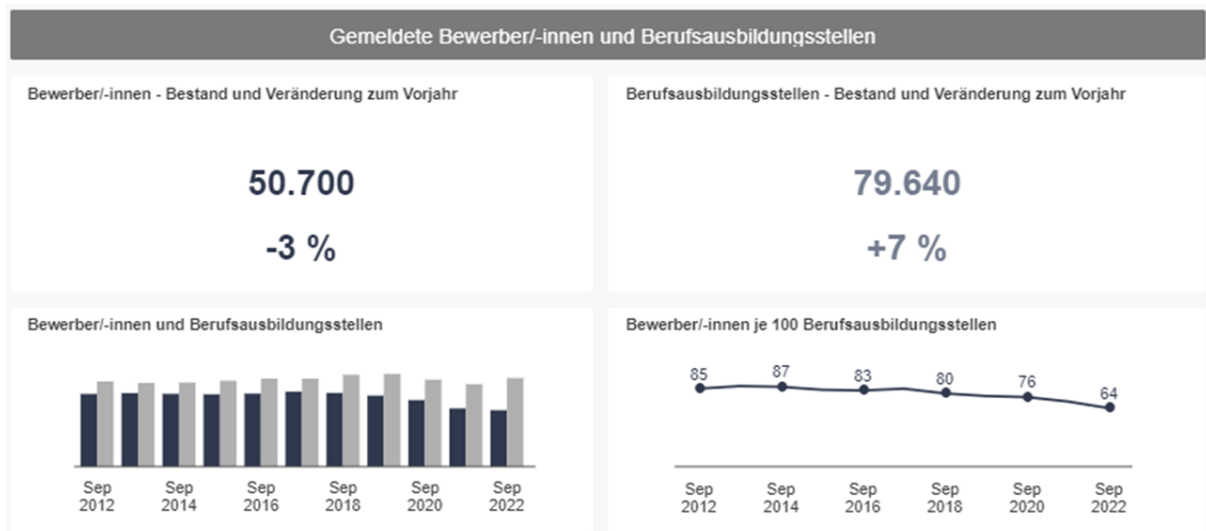
% . Für die Bewerber\*innen gesamt fällt dieser Unterschied noch stärker aus (Dt.: 53,2 %; Ausl.: 41,9 %).

**Abbildung 17**

**Gemeldete Bewerber\*innen für Berufsausbildungsstellen nach Geschlecht und Berufsausbildungsstellen**

Baden-Württemberg

Berichtsjahr 2021/2022 und Vorjahre



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

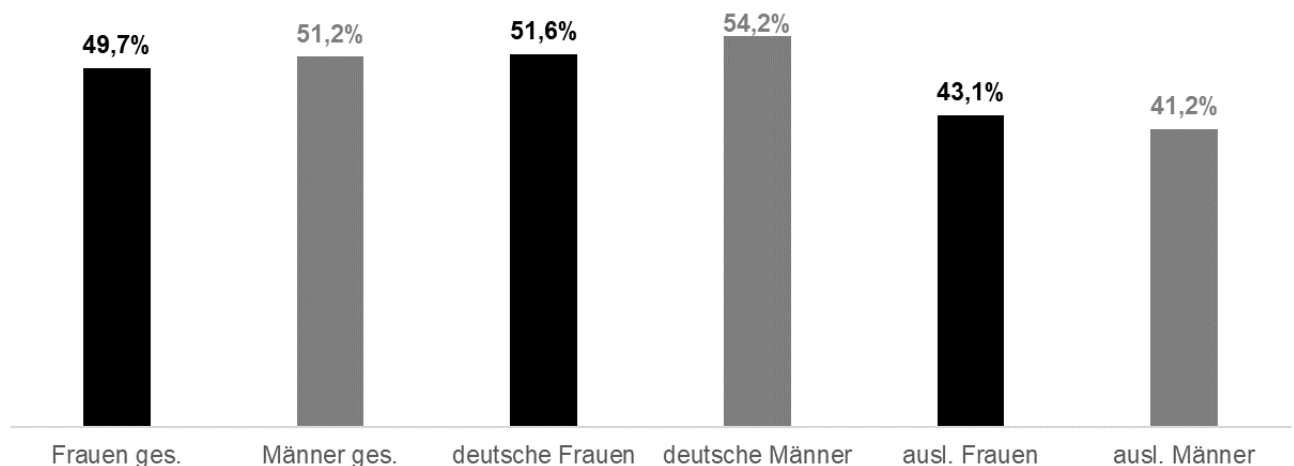
Bei den unversorgten Bewerber\*innen (genauer deren Anteil an den Bewerber\*innen gesamt) zeigen sich bei der Unterscheidung nach Geschlecht nur marginale Unterschiede. Der Anteil der unversorgten Bewerber\*innen liegt für Ausländer\*innen leicht höher als bei den Deutschen, wobei Geschlechter-Unterschiede hier keine Rolle spielen.

**Abbildung 18**

**Verhältnis eingemündete Bewerber\*innen zu Bewerber\*innen insgesamt in Prozent, nach Geschlecht und Nationalität**

Baden-Württemberg

Berichtsjahr 2021/2022



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

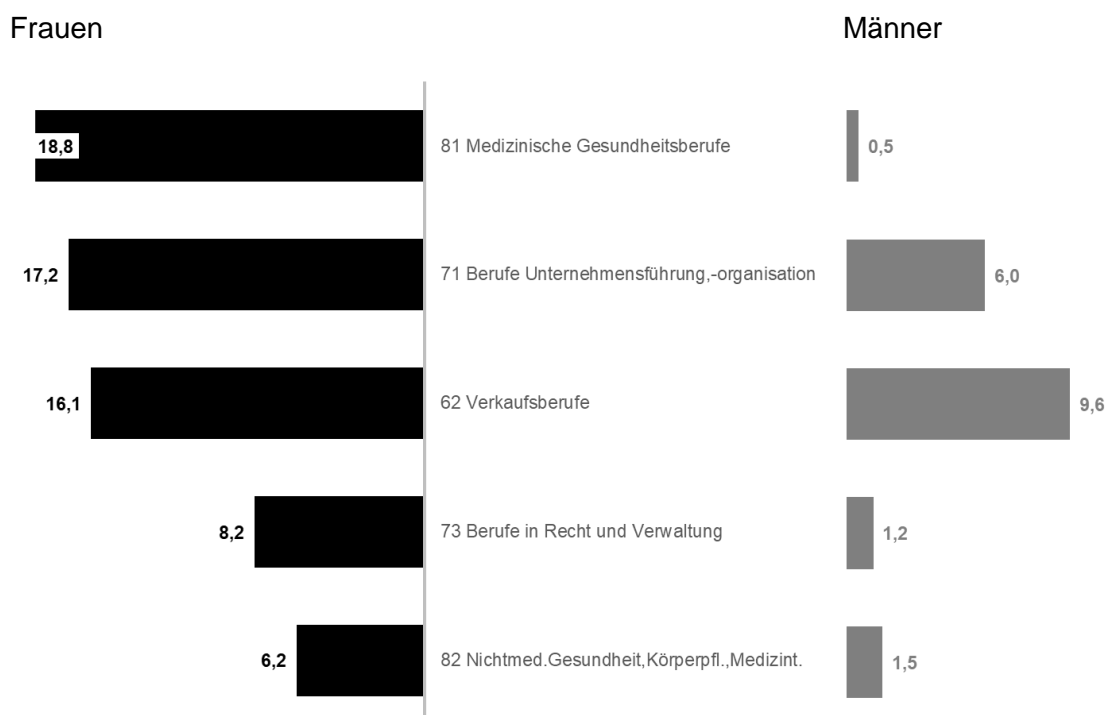


Die Zielberufe der Bewerber\*innen unterscheiden sich erheblich nach Geschlecht (siehe Abbildung 19). Bei Betrachtung der Top-5-Zielberufe (Berufshauptgruppen) der Frauen, machen die genannten Zielberufe (s. u.) zwei Drittel aller Bewerberinnen aus. Im Vergleich dazu wünschen sich nicht einmal ein Fünftel aller männlichen Bewerber einen Ausbildungsplatz in einem dieser Zielberufe. Die Zielberufe von Frauen sind mit den für die Top-5-Zielberufen genannten knapp zwei Dritteln stärker konzentriert als die Top-5-Zielberufe der Männer (hier machen die Top 5 „nur“ gut 53 % aus).

**Abbildung 19**

**Anteile der Top 5 Zielberufe der Frauen an allen Zielberufen; weibliche und männliche Bewerber\*innen für Berufsausbildungsstellen**

Baden-Württemberg  
Berichtsjahr 2021/22



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## 7. Arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen

### 7.1. Beteiligung der Frauen an der Förderung

Die Beteiligung von Frauen an arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen, bezogen auf ihren Anteil an den Arbeitslosen und ihre relative Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, unterscheidet sich deutlich zwischen den Rechtskreisen SGB III und SGB II. Bei Betrachtung der „arbeitsmarktorientierten Aktivierungsquote (AQ1)“<sup>15</sup> zeigen im Rechtskreis SGB III (Arbeitslosenversicherung) sowohl die Summe für Baden-Württemberg (BW), als auch die Quoten fast aller Agenturen für Arbeit im Land eine überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen an (Stand:

<sup>15</sup> Die arbeitsmarktorientierte Aktivierungsquote setzt die Teilnehmenden an Maßnahmen der Arbeitsförderung zu den Teilnehmenden an Maßnahmen der Arbeitsförderung plus den Arbeitslosen in Beziehung. Die AQ1 wird nach den beiden Rechtskreisen SGB III und SGB II differenziert. Die Rechtskreiszuzuordnung richtet sich bei den Arbeitslosen danach, ob ein Jobcenter oder die Agentur für Arbeit den Arbeitslosen betreut. Bei den Teilnehmenden richtet sich die Rechtskreiszuzuordnung danach, ob das Jobcenter oder die Agentur für Arbeit die Förderung finanziert.

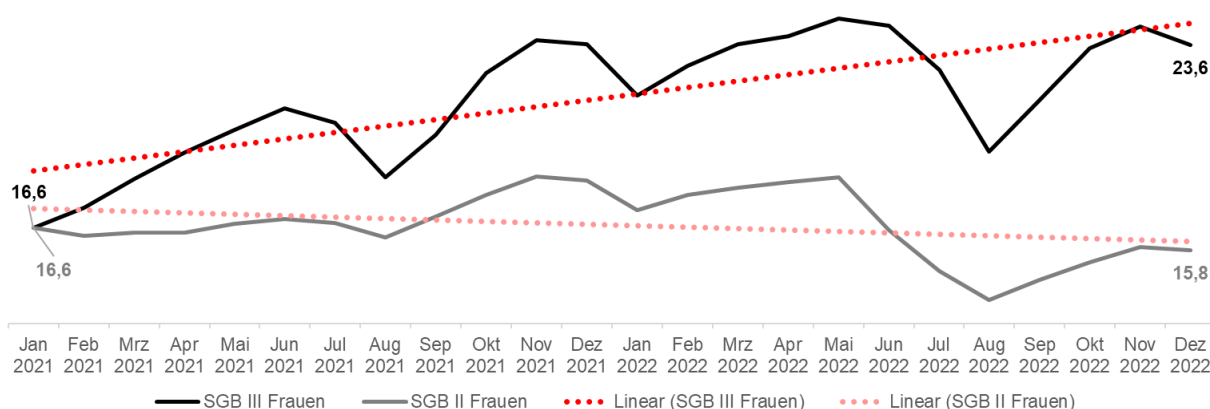
Dez. 2022). So liegt für BW gesamt die AQ1 der Frauen bei 23,6 %, die der Männer (nur) bei 20,9 %. Die Ergebnisse für die Agenturen für Arbeit in BW reichen für die Frauen von 28,6 % in der Agentur für Arbeit Nagold-Pforzheim (Männer: 26,4 %) bis zu 16,3 % in der Agentur Mannheim (Männer: 14,6 %).

Deutlich anders verlaufen die Beteiligungsraten (bezogen auf die AQ1) in der Grundsicherung (SGB II). Hier sind die Frauen eher unterdurchschnittlich an der Förderung durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen beteiligt. Schon in der Summe für BW liegt die AQ1 der Frauen (15 %) niedriger als die der Männer (16,7 %). Die Ergebnisse der einzelnen Jobcenter in dem Zusammenhang zeigen eine breite Streuung. Bei 29 der 44 Jobcenter in BW fällt die AQ1 der Männer höher aus als die der Frauen. Die höchste AQ1 der Frauen wird für das Jobcenter Stuttgart, Landeshauptstadt mit 21,4 % ausgewiesen (1,7 Prozentpunkte niedriger als bei den Männern), die niedrigste AQ1 der Frauen zeigt sich für das Jobcenter Rottweil mit 4,6 % (0,4 Prozentpunkte höher als die der Männer).

Unterschieden nach den Rechtskreisen fällt für die weiblichen Kundinnen auf, dass die AQ1 in der Arbeitslosenversicherung einen ansteigenden Trend (linear) anzeigt, wogegen in der Grundsicherung ein leicht sinkender Trend (linear) erkennbar ist; siehe Abbildung 20.

### Abbildung 20

**Arbeitsmarktorientierte Aktivierungsquote (AQ1), Frauen, nach Rechtskreisen**  
 Monatswerte und linearer Trend Jan. 2021 bis Dez. 2022  
 Baden-Württemberg



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## 7.2. Das Eintrittsgeschehen im Berichtsjahr 2022

Im abgelaufenen Berichtsjahr 2022 erfolgten insgesamt 199.780 Eintritte in Maßnahmen zur aktiven Arbeitsmarktförderung. Die Eintritte erfolgten zu knapp 45 % von weiblichen Teilnehmerinnen (TN). Damit lagen die Eintrittszahlen der weiblichen TN um knapp 5 % höher als im Vorjahr, insgesamt gingen die Eintritte dagegen um gut 3 % zurück. Zum Vorjahr ist ein Rückgang an Eintritten deutscher TN und ein Anstieg von Eintritten ausländischer TN zu verzeichnen. Die beschriebenen Veränderungen fallen bei Frauen im Rechtskreis SGB II besonders ausgeprägt aus. Es kann also angenommen werden, dass diese Veränderungen sich – nicht nur, aber doch bestimmend – aus den Folgen des Ukraine-Kriegs ergeben (Zugang der weiblichen Geflüchteten aus der Ukraine in das System der Grundsicherung).

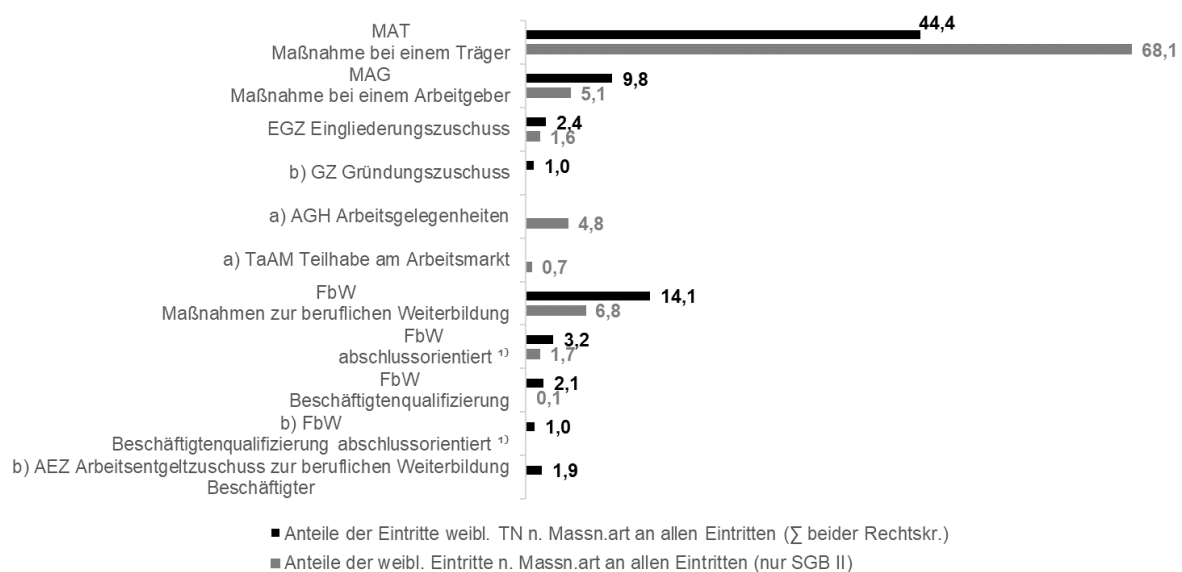
Hinsichtlich des Maßnahme-Mix ergeben sich keine markanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern – die einzelnen Maßnahme-Kategorien kommen für beide Geschlechter mit jeweils ähnlicher Häufigkeit zum Einsatz. Allerdings fallen die Anteile der Frauen an allen Eintritten bei vergleichender Betrachtung der Rechtskreise in der Grundsicherung zumeist (merklich) niedriger aus als insgesamt. Abbildung 21 zeigt, wie sich die Eintritte von Frauen auf die verschiedenen Maßnahmearten verteilen; die Eintritte im Rechtskreis SGB II sind dabei gesondert ausgewiesen.

**Abbildung 21**

**Prozentuale Verteilung der Eintritte von Frauen in die genannten Arten der aktiven Arbeitsmarktförderung, gesamt und Rechtskreis SGB II**

Baden-Württemberg

Jahressumme 2022



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

**7.3. Wirkungen der Förderungen durch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung**

Die Wirkungen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik können an dieser Stelle nicht im Sinne einer kausalen Wirkungsanalyse dargestellt werden. Als deskriptive Erfolgsgrößen können jedoch die Eingliederungsquote (in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung; EQ) und die Nichtleistungsquote (NLQ) berichtet werden.

In der Summe beider Rechtskreise zeigen die Eingliederungsquoten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (EQ) zwischen den Geschlechtern keine markanten Abweichungen, auch wenn die EQ der Frauen zumeist im Promille-Bereich über denen der Männer liegen. Allerdings unterscheiden sich die Ergebnisse der EQ für Frauen deutlich nach Rechtskreisen. Für ehemalige Teilnehmerinnen aus der Grundsicherung liegen die EQ jeweils deutlich unter denen für die Teilnehmerinnen aus dem Bereich des SGB III (siehe Abbildung 22)

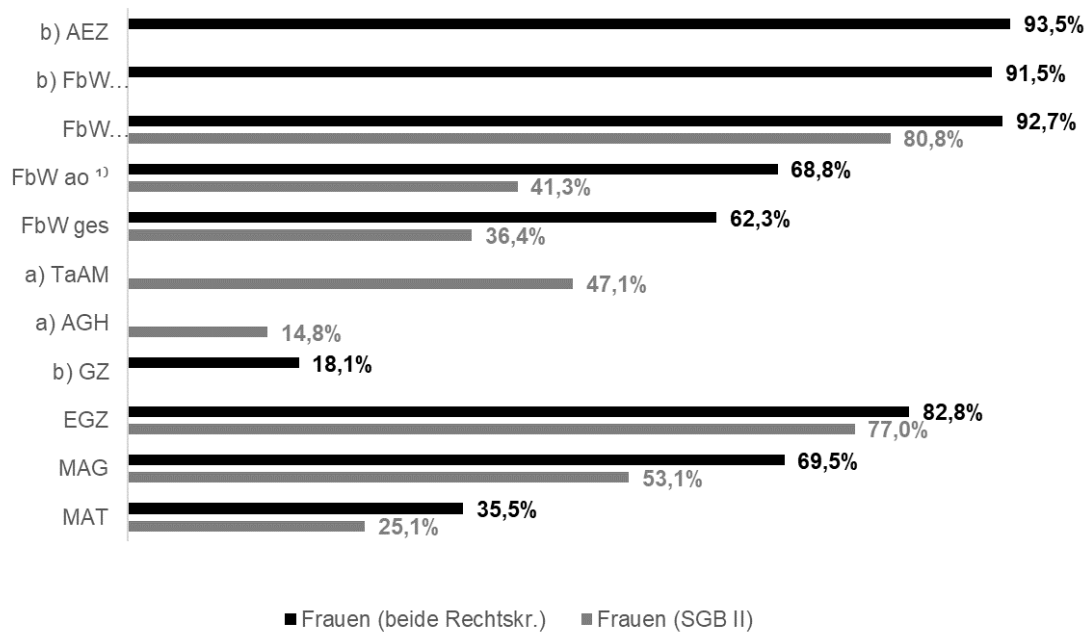
Unabhängig vom Rechtskreis liegt der Anteil ehemaliger Teilnehmender, die sechs Monate nach dem Austritt nicht mehr im Leistungsbezug stehen (Nichtleistungsquote), für Frauen niedriger als für Männer (siehe Abbildung 23).

## Abbildung 22

### Eingliederungsquoten (EQ) in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sechs Monate nach Austritt aus den genannten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik – Frauen, gesamt und SGB II

Baden-Württemberg

Bezogen auf Austritte von September 2021 – August 2022; Datenstand: Mai 2023



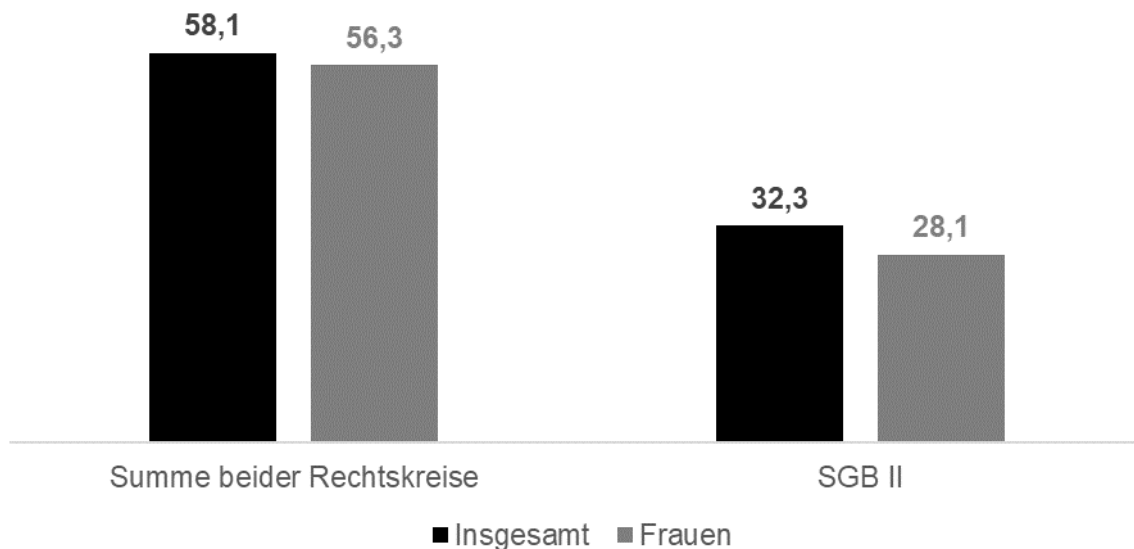
Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## Abbildung 23

### Anteil der ehemaligen Teilnehmenden, die nicht mehr leistungsberechtigt sind (Nichtleistungsquote (NLQ) in %) insgesamt und für Frauen in der Summe beider Rechtskreise bzw. dem Bereich der Grundsicherung

Baden-Württemberg

Bezogen auf Austritte von September 2021 – August 2022; Datenstand: Mai 2023



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## 8. Betreuungsaufgaben als zentrales Erwerbshemmnis

Die bisherigen Betrachtungen zeigen, dass Betreuungsaufgaben ein wesentlicher Grund für die unterschiedliche Beteiligung bzw. Verfügbarkeit von Frauen und Männern am bzw. für den Arbeitsmarkt sind. Die Betreuungsquote (Anteil von Kindern in Kindertagesbetreuung in einer bestimmten Altersgruppe an der Bevölkerung in derselben Altersgruppe) ist daher ein zentraler Erklärungsansatz für die relativ geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen, gerade in Baden-Württemberg (angesichts überdurchschnittlicher Beschäftigungsmöglichkeiten). Ein [Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend \(2023\)](#) liefert hierzu folgende Ergebnisse:

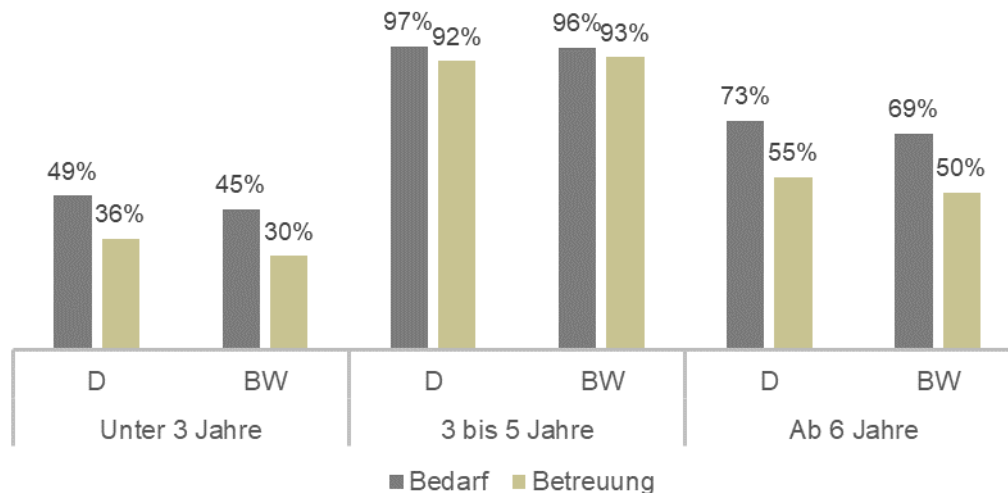
Die Betreuungsquoten unterscheiden sich erstens erheblich nach Alter der Kinder, siehe Abbildung 24. So liegt sie für das Krippenalter (unter 3 Jahre) bei rund einem Drittel, für das Kindergartenalter (3-5 Jahre) bei über 90 Prozent und im Grundschulalter (bezogen auf Nach-/Mittagsbetreuung) bei in BW bei 50 Prozent.

Zweitens klaffen zwischen dem (von Eltern bekundeten) Betreuungsbedarf und der Betreuungsquote mehr oder weniger große Lücken. Für das Krippenalter beläuft sich die Betreuungslücke in Baden-Württemberg auf 15 Prozentpunkte (45% vs. 30%), für das Kindergartenalter auf 3 und für das Grundschulalter auf 19 Prozentpunkte.

Drittens gibt es regionale Unterschiede: Generell erreichen die ostdeutschen Bundesländer weit höhere Betreuungsquoten (und kleinere Lücken zwischen Bedarf und Betreuung) als die westdeutschen. Baden-Württemberg bildet dabei unter den westdeutschen Bundesländern keine Ausnahme.

## Abbildung 24

### Bedarf an Kinderbetreuung nach Alter der Kinder Deutschland (D) und Baden-Württemberg (BW), 2022



Datenquelle: [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend \(2023\)](#)

Festzuhalten bleibt, dass aus der Sicht von Eltern jüngerer Kinder das Problem der Betreuungslücke mit Erreichen des Kindergartenalters (trotz einer Betreuungsquote von über 90%) nicht endgültig überwunden ist: Mit Erreichen des Grundschulalters ist zwar vormittags (und mit Ausnahme der Schulferien) die Betreuung weitgehend sichergestellt, für die Zeit nach dem Unterricht und die Ferien stehen aber nicht genug Betreuungsplätze zur Verfügung. Die Problematik des ungedeckten Betreuungsbedarfs stellt sich also für viele Eltern beim Übergang der Kinder vom Kindergarten zur Grundschule erneut; siehe hierzu auch [diese Studienergebnisse und die interaktive Karte](#) des Instituts der Deutschen Wirtschaft. Für die langfristige Planung des Erwerbslebens der Eltern gibt es also zwei kritische Phasen (Krippen- und Grundschulalter), in denen mit eingeschränkter Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt zu rechnen ist. Ab dem Schuljahr 2026/2027 soll mit dem Ganztagsförderungsgesetz der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter schrittweise eingeführt werden, was insbesondere Frauen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erheblich entlasten könnte.

Wie sehr die Betreuungssituation die Erwerbsbeteiligung von Müttern beeinflusst, lässt sich an diesen statistischen Eckwerten nicht ablesen, da auch andere Faktoren auf die Erwerbsbeteiligung einwirken. Allerdings liefert die Entwicklung der letzten Jahre deutliche Hinweise auf einen starken Zusammenhang. So stieg der Anteil der Erwerbstätigen unter den Müttern mit mindestens einem Kind unter drei Jahren in Deutschland seit 2008 (dem Beginn des ersten [Investitionsprogramms des Bundes für den Kita-Ausbau](#)) von rund 30 auf fast 40 Prozent (2022), wie das [Statistische Bundesamt](#) berichtet (siehe auch [Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2023](#)). Bei Vätern mit Kindern im gleichen Alter veränderte sich die Erwerbstätigenquote (knapp 90 Prozent) im selben Zeitraum kaum.

Neben rein quantitativen Betreuungslücken ergeben sich bei der Deckung des Betreuungsbedarfs auch Verteilungsprobleme. Gerade Eltern mit niedrigerem Bildungsniveau, deren Kinder besonders von frühkindlicher Bildung profitieren würden, erhalten häufig trotz Betreuungswunsch kein Betreuungsangebot für ihre Kinder und stehen damit einem (zusätzlichen) Erwerbshemmnis gegenüber. Dies zeigt eine [Studie von Hermes et al. \(2022\)](#), über die u. a. [Der Spiegel](#) berichtete. Auch Diskriminierung von Familien mit Migrationshintergrund bei der Kita-

Platz-Vergabe dürfte zur Unterversorgung dieser Familien mit Kinderbetreuung beitragen, wie [Hermes et al. \(2023\)](#) zeigen (siehe auch [Frankfurter Allgemeine Zeitung](#)). Dabei kann – erster Studie zufolge – bereits geringfügige Unterstützung Verbesserungen bewirken. So lasse sich durch bessere Information über die Kita-Platz-Suche die Erwerbstätigkeit von Müttern aus bildungs-/arbeitsmarktfernen Milieus ausweiten und der Einkommensunterschied zwischen Müttern und Vätern verringern.

Kinderbetreuung ist als Hebel zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs also deshalb entscheidend, weil vor allem unter Frauen – und ganz besonders unter Frauen aus bildungs- oder arbeitsmarktfernen Milieus bzw. mit Migrationshintergrund – in quantitativ großem Umfang ungenutztes Erwerbspotenzial besteht. Dieses Potenzial bleibt vor allem aufgrund von Betreuungspflichten bzw. fehlender oder (für die genannten Personengruppen) schwer zugänglicher Betreuungsmöglichkeiten ungenutzt. Auch mit Blick auf den Arbeitskräftebedarf von Übermorgen erscheint es problematisch, dass Kinder aus ohnehin bildungsfernen Milieus einen erschwerten Zugang zu frühkindlicher Bildung haben. Die Betreuungsquote müsste demnach noch weiter erheblich gesteigert werden.

Allerdings sind die Kapazitäten in der Kindertagesbetreuung nahezu ausgeschöpft. So handelt es sich bei der Berufsgruppe „831 (Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege)“, in Baden-Württemberg um einen Engpassberuf, wie die [Engpassanalyse der Statistik der BA](#) zeigt. Eine Analyse des IAB Baden-Württemberg ([Faißt et al., 2023](#)) zeichnet die Entwicklung und Strukturen in diesem Berufsfeld nach. So habe sich die Beschäftigung in den Erziehungsberufen zwischen 2013 und 2022 (+57%) weit überdurchschnittlich entwickelt, ein deutlicher Hinweis auf den gestiegenen Bedarf an Kinderbetreuung. Mit Blick auf die weitere Entwicklung stellen die Autor(inn)en fest, dass dieses Berufsfeld zwar einen relativ hohen Anteil jüngerer Beschäftigter (unter 35 Jahren) aufweist. Allerdings bleiben auch die Erziehungsberufe nicht von demografischen Problemen verschont: Der durch Verrentung entstehende Ersatzbedarf in den nächsten Jahren werde durch neue Absolvent(inn)en nicht gedeckt werden können. Die Autor(inn)en nennen als wesentliche Ansatzpunkte für eine bessere Deckung des Fachkräftebedarfs in den Erziehungsberufen unter anderem die (zwar gestiegene, aber immer noch unterdurchschnittliche) Bezahlung.

Nicht nur Kinderbetreuung, auch die Betreuung von pflege- oder hilfebedürftigen älteren Angehörigen stellt ein Erwerbshemmnis dar, das ganz überwiegend Frauen betrifft. Angesichts der demografischen Entwicklung ist der Bedarf an Pflegedienstleistungen und -personal bereits jetzt kaum zu decken und die Engpässe werden sich künftig noch verschärfen (siehe auch [Dossier 03/2022](#)).

## 9. Fazit

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eines historisch hohen ungedeckten Arbeitskräftebedarfs hat dieses Dossier untersucht, wie stark das Erwerbspotenzial unter Frauen in Baden-Württemberg (verglichen mit Männern) ausgeschöpft ist und wie sich der Grad der Ausschöpfung weiter steigern ließe. Dazu wurde eine knappe Auswahl von Ergebnissen aus der Fachliteratur vorgestellt und detaillierte Statistiken deskriptiv ausgewertet.

Zunächst muss festgestellt werden, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland generell bereits hoch ist, jedoch liegt sie deutlich unter der Erwerbsbeteiligung der Männer. Dabei ist die Beschäftigung von Frauen in den letzten Jahren stärker gestiegen als die der Männer, weitestgehend in Form von Teilzeitbeschäftigung. Insbesondere ausländische Staatsangehörige, darunter auch viele Frauen, haben hierzu beigetragen. Allerdings liegt deren Erwerbsbeteiligung weit unter der Erwerbsbeteiligung deutscher Frauen oder ausländischer Männer. Weiteres substanzielles Wachstum kann daher nur mit einem hohen Teilzeit-Anteil und einem erheblichen Anteil ausländischer Frauen erfolgen. Daraus ergibt sich ein

starkes Bedürfnis nach flexiblen Arbeitszeiten im Kontext „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.

Obwohl die Qualifikationsstruktur der Männer kaum „besser“ ist als die der Frauen, sind Männer häufiger in Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau beschäftigt. In den letzten Jahren entwickelte sich jedoch vor allem bei Frauen die Beschäftigung von Akademikerinnen (sowie in Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau) stark positiv. Auch berufsfachlich verändert sich die Beschäftigungsstruktur von Frauen. So erschließen sich Frauen zunehmend stark wachsende technische und IT-Berufe; die Wachstumsraten der weiblichen Beschäftigten in diesen Berufen zeigen, dass Frauen in vermeintlichen Männerberufen erfolgreich sein können. Möglicherweise bestehen dennoch weiterhin Vorbehalte gegenüber Frauen in diesen Berufsfeldern (oder auch Vorbehalte der Frauen selbst gegenüber diesen Berufsfeldern), die es im Sinne einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen in prosperierenden Arbeitsmarktsegmenten auszuräumen gälte.

Die Bundesagentur für Arbeit leistet unter anderem im Rahmen der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben einen Beitrag zur Berufsorientierung und Berufswahl. Betrachtet man die bei Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerber(inne)n für Berufsausbildungsstellen, so zeigen sich vor allem Unterschiede zwischen den Zielberufen von Frauen und Männern. Insbesondere konzentrieren sich die Berufswünsche der Frauen stärker auf einige wenige Berufsfelder als die der Männer – ähnlich wie bei den von Beschäftigten ausgeübten Tätigkeiten. Allerdings muss hierbei berücksichtigt werden, dass Frauen häufiger schulische Ausbildungsberufe ergreifen (etwa in den Bereichen Erziehung und Pflege); vgl. Bundesagentur für Arbeit (2023).

Auch die aktive Arbeitsmarktpolitik soll die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt sicherstellen. Vor diesem Hintergrund wurden die Beteiligung und der Erfolg von Frauen an arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen näher betrachtet. Während im Bereich der Arbeitslosenversicherung Frauen überdurchschnittlich an solchen Maßnahmen beteiligt sind, fällt ihre Beteiligung in der Grundsicherung eher unterdurchschnittlich aus. Bei den Eingliederungsquoten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Maßnahmeende zeigen sich jedoch keine markanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Allerdings lassen sich nicht alle geschlechtsspezifischen Erwerbshemmnisse im Rahmen der (aktiven) Arbeitsmarktpolitik adressieren. So sind Frauen in weiten Teilen des ungenutzten, aber potenziell nutzbaren Arbeitskräftepotenzials überrepräsentiert, nicht zuletzt, weil sie häufiger als Männer nicht für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Dieses Potenzial lässt sich nicht präzise beziffern, allein für Frauen dürfte es jedoch in Baden-Württemberg eine fünfstellige Zahl von Personen umfassen – zusätzlich zu über 100.000 arbeitslosen (und damit sofort verfügbaren) Frauen. Grund für die häufige Nicht-Verfügbarkeit von Frauen sind – anders als bei Männern – sehr häufig Betreuungsaufgaben. Entscheidend für eine weitergehende Ausschöpfung des Erwerbspotenzials von Frauen ist also das Betreuungsangebot für Kinder und Pflegebedürftige.

Fragt man [ChatGPT](#), wie groß das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial unter Frauen in Baden-Württemberg ist und wie es sich besser ausschöpfen ließe (siehe Anhang), so wird neben der Bedeutung flexibler Arbeitszeiten und der Kinderbetreuung unter anderem verwiesen auf die Gewinnung von Frauen für MINT-Berufe; die Förderung der Selbständigkeit als Erwerbsform für Frauen; Elternzeit-Regelungen, die eine geschlechtsparitätische Aufteilung von Betreuungsaufgaben fördern; die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen; Netzwerke und Mentoring-Programme sowie empirische Forschung zur Identifikation weiteren Handlungsbedarfs.



Insgesamt erweisen sich die Aussichten für eine weitere Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen als quantitativ begrenzt; allerdings zeigt die Entwicklung der letzten Jahre einen positiven Trend in quantitativer wie in qualitativer Hinsicht. Zudem lassen sich einige konkrete Handlungsfelder identifizieren, auf denen an bereits verbuchte Erfolge angeknüpft werden kann – allen voran flexible Arbeitszeiten und der Ausbau der Betreuungs-Infrastruktur, aber auch die Förderung der Beschäftigung von Frauen in bisher von Männern dominierten Erwerbsformen, Berufen und Positionen.

## Literaturverzeichnis

Bruckmeier, Kerstin; Lietzmann, Torsten; Walwei, Ulrich; Wiemers, Jürgen (2022): [Reform der geringfügigen Beschäftigung](#). IAB Stellungnahme 2/2022.

Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg, Bereich Berufseinstieg/Rehabilitation (2023): Blickpunkt Ausbildungsmarkt im Jahr 2022/2023 in Baden-Württemberg, 13.11.2023. Bezugsmöglichkeit: [baden-wuerttemberg.pressemarketing@arbeitsagentur.de](mailto:baden-wuerttemberg.pressemarketing@arbeitsagentur.de).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023): [Kindertagesbetreuung Kompakt – Ausbaustand und Bedarf 2022](#).

Faißt, Christian, Silke Hamann, Daniel Jahn & Rüdiger Wapler (2023): [Beschäftigungssituation in den Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung in Baden-Württemberg](#). (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Baden-Württemberg 03/2023), Nürnberg, 42 S.

Farrokhzad, Schahrzad (2017): [POTENZIALE ERKENNEN, HÜRDEN ABBAUEN – SITUATION VON FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN BILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG](#). IQ konkret 03/2017.

Fuchs, Johann; Weber, Brigitte (2021): [Neue Schätzungen für die Stille Reserve – erstmalig Anwendung des IAB-Konzepts auf Gesamtdeutschland](#), (IAB-Forschungsbericht, 6/2021)

Gartner, Hermann; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Weber, Enzo und Zika, Gerd (2022): [Konjunkturaufschwung ausgebremst](#), (IAB-Kurzbericht, 7/2022)

Geis-Thöne, Wido; Plünnecke, Axel (2021): [Familienpolitik - Erwerbstätigkeit beider Elternteile stärken](#). IW-Kurzbericht 45/2021.

Kosyakova, Yuliya; Gundacker, Lidwina; Salikutluk, Zerrin; Trübswetter, Parvati (2021): [Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden](#). IAB-Kurzbericht 8/2021.

Matthes, Britta; Meinken, Holger; Neuhauser, Petra (2015): [Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KIdB 2010](#), (Methodenbericht der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 4/2015)

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023): Berichte: [Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022](#), Nürnberg, Mai 2023

Vicari, Basha; Bächmann, Ann-Christin; Zucco, Aline (2023): Frauen üben seltener als Männer Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau aus, In: IAB-Forum 25. April 2023, <https://www.iab-forum.de/frauen-ueben-seltener-als-maenner-taetigkeiten-mit-hohem-anforderungsniveau-aus/>, Abrufdatum: 29. Juni 2023

Wanger, Susanne (2020): [Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht](#), (IAB-Forschungsbericht 16/2020)

Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2023): [Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit](#). IAB-Forschungsbericht 16|2023.

---

### **Impressum**

Arbeitsmarkt-Dossier 2023/03  
Dezember 2023

Herausgeber:  
Bundesagentur für Arbeit  
Regionaldirektion Baden-Württemberg  
Presse und Marketing  
Hölderlinstr. 36, 70174 Stuttgart  
[Baden-Wuerttemberg.PresseMarketing@arbeitsagentur.de](mailto:Baden-Wuerttemberg.PresseMarketing@arbeitsagentur.de)  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Redaktion: Dr. Bastian Stockinger, Cornelia Wulf

Fachliche und technische Unterstützung: Wolfgang Mack, Stefan Seidl

Vielen Dank an Hayat Allouss und Ruth Weckenmann für wertvolle Kommentare und Verbesserungsvorschläge.

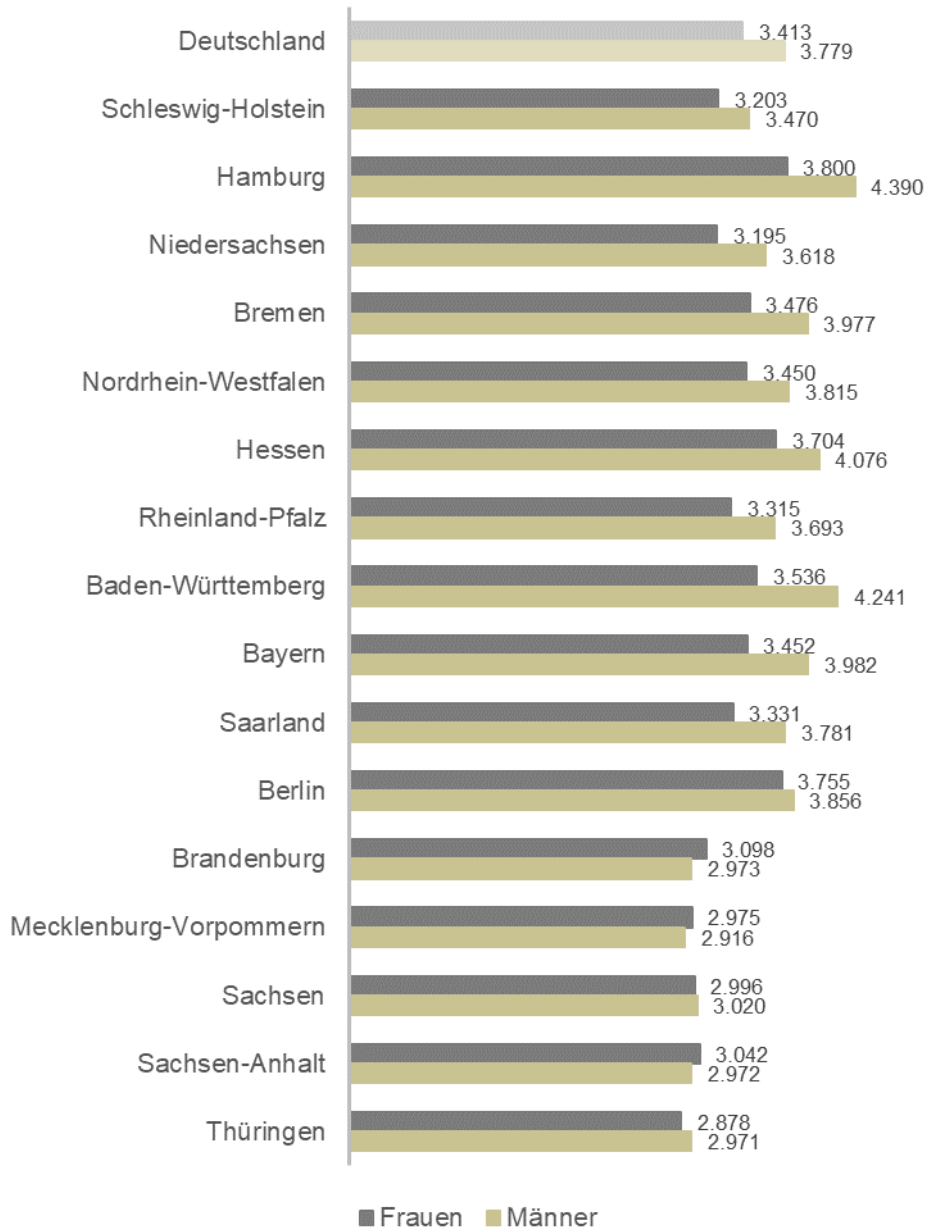
---

# Anhang

Abbildung A1

## Median der Bruttomonatsentgelte sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter nach Geschlecht und Bundesland

2022



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Methodische Hinweise siehe <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-Meth-Hinweise/BST-Meth-Hinweise-Nav.html>

**Tabelle A1**

Gründe für Nicht-Suche (Anteile in Prozent)	Stille Reserve B		Stille Reserve C	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
25- bis 59-Jährige				
1 Schulische oder berufl. Ausbildung/Studium	8,7	6,6	13,7	7,2
2 Krankheit, verminderte Erwerbsfähigkeit, Behinderung	11,7	8,3	43,4	24,8
3 Betreuung	2,7	17,5	4,8	38,2
4 Andere familiäre Verpflichtungen	1,6	5,0	1,0	3,9
5 Andere persönliche Verpflichtungen	1,6	2,0	1,1	1,2
6 Ruhestand	0,8	0,4	1,0	0,4
7 Anderer Hauptgrund	39,3	33,7	27,3	18,9
8 Keine passende Tätigkeit verfügbar	29,8	23,4	6,8	4,4
9 Wiedereinstellung erwartet	3,7	3,1	1,0	0,8

Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Destatis)

### Protokoll einer Konversation mit [ChatGPT](#)

Die Fragen „Wie groß ist das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial von Frauen in Baden-Württemberg?“ und „Wie lässt sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Baden-Württemberg steigern?“ beantwortete ChatGPT am 13.06.2023 wie folgt:

#### How large is the unused labor force potential among women in Baden-Württemberg?

(...)

The unused labor force potential among women in Baden-Württemberg, as in any region, can vary depending on various factors. These factors may include the labor market conditions, cultural and societal norms, access to education and training, availability of flexible work arrangements, and support for work-life balance.

To determine the specific size of the unused labor force potential among women in Baden-Württemberg, it would be best to refer to recent reports and studies conducted by local or regional authorities, research institutions, or statistical agencies. These sources would provide more accurate and up-to-date data on women's labor force participation rates, the reasons for underutilization, and potential strategies to address the issue.

Relevant organizations that may provide such information include the Statistical Office of Baden-Württemberg (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg) or the Ministry of Economic Affairs, Labour, and Housing Baden-Württemberg (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg).

## **How can the labor force participation of women in Baden-Württemberg be increased?**

To increase the labor force participation of women in Baden-Württemberg specifically, you can consider implementing the following strategies:

1. **Targeted education and training:** Encourage girls and women in Baden-Württemberg to pursue education and training in fields that are traditionally underrepresented by women, such as STEM (science, technology, engineering, and mathematics) disciplines. Providing scholarships, mentorship programs, and career guidance can help support their entry into these fields.
2. **Flexible work arrangements:** Promote and facilitate flexible work arrangements, such as part-time work, job-sharing, and flexible scheduling. Work with employers to create a supportive work environment that accommodates work-life balance needs, allowing women to successfully juggle their professional and personal responsibilities.
3. **Accessible and affordable childcare:** Invest in improving the availability, affordability, and quality of childcare services in Baden-Württemberg. This includes expanding the number of childcare facilities, extending childcare hours, and providing financial assistance to families to reduce the financial burden of childcare.
4. **Parental leave policies:** Advocate for parental leave policies that encourage both mothers and fathers to take an active role in childcare. Promote shared parental leave and ensure that it is culturally accepted and encouraged.
5. **Networking and mentorship programs:** Establish networking opportunities and mentorship programs specifically designed to support women in Baden-Württemberg. These initiatives can provide guidance, career advice, and networking connections to help women advance in their chosen fields.
6. **Support for women entrepreneurs:** Provide targeted support for women entrepreneurs in Baden-Württemberg, including access to funding, business development programs, and mentoring opportunities. Encourage women to start and grow their businesses by promoting entrepreneurship as a viable career option.
7. **Raise awareness and challenge stereotypes:** Conduct awareness campaigns to challenge gender stereotypes and promote the benefits of gender diversity in the workforce. Encourage cultural change that values women's contributions to the labor force and challenges traditional gender roles.
8. **Collaboration with employers:** Collaborate with employers in Baden-Württemberg to implement diversity and inclusion policies that create a supportive and inclusive work environment. Encourage companies to set diversity targets, monitor progress, and implement strategies to promote women's career advancement.
9. **Data collection and monitoring:** Collect data on women's labor force participation in Baden-Württemberg and monitor progress over time. This data will help identify gaps, track the effectiveness of policies and initiatives, and inform decision-making.
10. **Collaboration and partnerships:** Foster collaboration and partnerships among government agencies, employers, educational institutions, and civil society organizations in Baden-Württemberg. By working together, these stakeholders can leverage their resources, expertise, and influence to create lasting change.

Remember that implementing these strategies requires a multi-faceted and coordinated approach. By addressing barriers and creating supportive environments, Baden-Württemberg can increase the labor force participation of women and benefit from the diverse talents and skills they bring to the workforce.