

Pressemitteilung

Nr. 63/2026

16.04.2026

Mehr Frauen in Beschäftigung – strukturelle Hürden bleiben bestehen

Das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW) hat heute (16. April) im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg einen neuen Bericht zur geschlechterspezifischen Beschäftigungsentwicklung im Land vorgestellt (Titel: „Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg. Eine geschlechterspezifische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels“). Der Bericht zeigt: Die Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg hat sich in den vergangenen Jahren positiv entwickelt. Gleichzeitig bestehen am Arbeitsmarkt weiterhin strukturelle Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

„Der Fachkräftemangel zwingt uns, alle vorhandenen Arbeitskräftepotenziale von Frauen noch entschlossener zu erschließen. Der Bericht zeigt klar: Frauen tragen in Baden-Württemberg zunehmend zur Beschäftigungsentwicklung bei. Gleichzeitig bestehen weiterhin strukturelle Hürden – etwa bei Teilzeit, Vereinbarkeit und dem Zugang zu Führungspositionen. Hier müssen wir die Rahmenbedingungen weiter verbessern, insbesondere bei der Kinderbetreuung und der Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung“, sagte Arbeits- und Wirtschaftsministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut zu den veröffentlichten Ergebnissen.

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung lag 2024 in Baden-Württemberg bei 47 Prozent und damit auf Bundesniveau. Gegenüber 2011 entspricht dies einem Anstieg um drei Prozentpunkte. Zugleich entwickelte sich die Beschäftigung von Frauen im Land in den vergangenen Jahren dynamischer als die Gesamtbeschäftigung.

Gleichzeitig macht der Bericht fortbestehende strukturelle Hürden sichtbar. Besonders deutlich zeigt sich dies bei der Teilzeitbeschäftigung: Im ersten Halbjahr 2024 arbeiteten 51 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit, bei den Männern waren es 15 Prozent. Hohe Teilzeitanteile finden sich insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Handel. Auch die Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche unterscheidet sich weiterhin deutlich. Rund 55 Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiten im Dienstleistungssektor, im Produzierenden Gewerbe hingegen

nur rund 15 Prozent. Zwar ist seit 2020 auch dort ein Anstieg der Frauenbeschäftigung zu beobachten, die Entwicklung bleibt jedoch hinter jener im Dienstleistungssektor zurück.

Frauen sind zudem in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert. Obwohl 2024 47 Prozent aller Beschäftigten Frauen waren, waren nur 30 Prozent der Positionen auf der ersten Führungsebene und 42 Prozent auf der zweiten Führungsebene mit Frauen besetzt. Zwar zeigt sich auch hier eine positive Entwicklung – seit 2012 ist der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene von 25 auf 30 Prozent, auf der zweiten Führungsebene von 33 auf 42 Prozent gestiegen; gerade auf der obersten Führungsebene besteht jedoch weiterhin Nachholbedarf.

Die Analyse zeigt außerdem, dass betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle spielen: 63 Prozent der baden-württembergischen Betriebe bieten mindestens eine solche Maßnahme an. Besonders häufig sind mit 56 Prozent der baden-württembergischen Betriebe familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. 20 Prozent halten Kontakt zu Beschäftigten in Elternzeit, 13 Prozent unterstützen bei der Kinderbetreuung und 10 Prozent bieten Hilfen für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen an. Allerdings hat mehr als ein Drittel der Betriebe keine der benannten Maßnahmen, und größere Betriebe nutzen solche (formalen) Instrumente deutlich häufiger als kleinere Unternehmen.

Auch wenn dies keinen Ursache-Wirkungs-Zusammenhang darstellen muss: Baden-württembergische Betriebe mit mindestens einer Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weisen bereinigt um weitere Faktoren im Durchschnitt einen höheren Frauenanteil bei den Neueinstellungen auf als Betriebe ohne Maßnahmen. Besonders deutlich ist dieser Zusammenhang in kleineren Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten. Vor allem die familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung scheint dafür verantwortlich zu sein.

Unabhängig von den genannten Fortschritten macht der Bericht deutlich, dass die Anstrengungen zur Gleichstellung weiter verstärkt werden müssen. Dazu gehören neben besseren strukturellen Rahmenbedingungen auch gezielte Instrumente wie Mentoring-Programme, Frauenförderpläne und Weiterbildungsangebote für Führungsaufgaben. Zugleich zeigt die Studie, dass diese Maßnahmen ihre volle Wirkung nur dann entfalten können, wenn die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege im Alltag verlässlich möglich ist. Vorrangig bleibt daher, die Rahmenbedingungen bei Kinderbetreuung, Ganztagsangeboten und der Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung weiter zu verbessern.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus fördert die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt auf vielfältige Weise. Hierzu zählen insbesondere das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf (www.frauundberuf-bw.de) mit seinem Mentorinnenprogramm für Migrantinnen, Angebote zur Förderung von Frauen in MINT-Berufen (www.mint-frauen-bw.de)

sowie Unterstützungsangebote für Betriebe bei der Entwicklung familienfreundlicher Maßnahmen, etwa über familyNet4.0 (www.familynet-bw.de), ferner durch die gezielte Unterstützung von Frauen auf ihrem Weg in Führung zu gehen mit dem Projekt Spitzenfrauen BW (www.spitzenfrauen-bw.de).

Downloads

https://wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Dateien_Downloads/IAW_Kurzbericht_5_2026.pdf