

Malin, Lydia; Jansen, Anika; Flake, Regina; Döring, Chiara

Research Report

Engpassanalyse: Frauen als Schlüssel zur Fachkräftesicherung

KOFA-Studie, No. 01/2026

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Malin, Lydia; Jansen, Anika; Flake, Regina; Döring, Chiara (2026) :
Engpassanalyse: Frauen als Schlüssel zur Fachkräftesicherung, KOFA-Studie, No. 01/2026, Institut
der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/334536>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



STUDIE 01/2026

Engpassanalyse: Frauen als Schlüssel zur Fachkräftesicherung

Lydia Malin / Anika Jansen / Regina Flake / Chiara Döring

Mehr Informationen auf

www.kofa.de

E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de

Telefon: 0221-4981-543

facebook.com/Personalarbeit

linkedin.com/company/kofa-kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung

youtube.com/c/KOFA-für-KMU

instagram.com/kofa_de

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	4
1. Einleitung	6
2. Welche Potenziale werden wo bereits verstärkt genutzt?.....	7
2.1 Höher qualifizierte Frauen und Frauen in Führungspositionen	8
2.2 Nichtdeutsche Frauen	11
3. Wie können noch ungenutzte Potenziale von Frauen besser für den Arbeitsmarkt erschlossen werden?	14
3.1 Nichtdeutsche Frauen gezielt ansprechen und fördern	15
3.2 Beschäftigung fördern durch flexible Arbeitszeiten und Teilzeitangebote	17
3.3 Frauen (nach-)qualifizieren	19
3.4 Frauen eine qualifikationsadäquate Beschäftigung ermöglichen	21
3.5 Weitere Handlungsempfehlungen	23
Literatur	25
Methodik	29

Das Wichtigste in Kürze

Gerade bei gut qualifizierten Frauen gab es einen Beschäftigungszuwachs

Das Potenzial von Frauen für die Fachkräftesicherung ist zunehmend besser ausgeschöpft. So waren im Jahresdurchschnitt 2024 mit 15,6 Millionen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen knapp 2,5 Millionen Frauen mehr beschäftigt als im Jahr 2014. Insbesondere im Bereich höher qualifizierter Tätigkeiten gab es einen starken Zuwachs. Im Jahr 2024 waren 32,3 Prozent Spezialistinnen mehr beschäftigt als noch 2014, was einem Zuwachs von rund 760.000 Frauen entspricht. Bei Männern fiel der Zuwachs hier mit 21,2 Prozent bzw. knapp 486.000 zusätzlichen Spezialisten dagegen deutlich geringer aus. Auch bei akademisch qualifizierten Expertinnen fiel der Beschäftigungszuwachs prozentual deutlich stärker aus als bei Männern (43,0 Prozent im Vergleich zu 30,1 Prozent). Bei beruflich qualifizierten Fachkräften fiel der Beschäftigungszuwachs bei Frauen wie bei Männern relativ gesehen am geringsten aus (plus 5,6 bzw. plus 7,5 Prozent).

Gut 6,5 Millionen Frauen arbeiten in Engpassberufen

Im Jahr 2024 arbeiteten knapp 42 Prozent der Frauen in Berufen, in denen ein Fachkräfteengpass bestand. Das entspricht gut 6,5 Millionen Frauen. Besonders große Zuwächse verzeichneten frauentypische Berufe wie die Sozialarbeit, Kinderbetreuung, Erziehung und öffentliche Verwaltung, die zugleich mit die größten Fachkräftelücken aufweisen.

Nichtdeutsche Frauen tragen die Hälfte des weiblichen Beschäftigungswachstums seit 2014

Bei bundesweiter Betrachtung geht etwa die Hälfte des Beschäftigungswachstums bei weiblichen Beschäftigten auf nichtdeutsche Frauen zurück (49,2 Prozent) – in Ostdeutschland fast das gesamte Wachstum. Besonders Frauen aus Drittstaaten tragen hier zum Beschäftigungswachstum bei. Und das, obwohl sie häufiger mit kleinen Kindern im Haushalt leben als deutsche Frauen oder Frauen aus dem europäischen Wirtschaftsraum und der Schweiz.

Insbesondere nichtdeutsche Frauen bieten noch viel Potenzial für die Fachkräftesicherung der Zukunft

40 Prozent der insgesamt 1,3 Millionen arbeitslosen Frauen haben keine deutsche Nationalität. In der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration dieser gut eine halbe Millionen Frauen besteht dementsprechend noch ein großes Fachkräftepotenzial. Hinzu kommt, dass nichtdeutsche Frauen im Durchschnitt jünger als deutsche Frauen sind. Daher bieten sie besonderes Potenzial, die Folgen des demografischen Wandels abzufedern. Denn in der deutschen Bevölkerung gibt es deutlich weniger junge Menschen als Personen, die 55 Jahre oder älter sind und damit absehbar von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand übergehen werden.

Durch Teilzeitangeboten und Flexibilität kann vielen arbeitslosen Frauen eine Beschäftigung ermöglicht werden

Der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung ist unter arbeitslosen Frauen wesentlich stärker ausgeprägt als bei arbeitslosen Männern. Knapp ein Drittel der arbeitslosen Frauen sucht nach einer Teilzeitbeschäftigung. Bei den Männern sind es lediglich 7,6 Prozent. Der häufigste Grund für Frauen in Teilzeit zu arbeiten sind dabei familiäre Verpflichtungen wie die Kinderbetreuung. Unternehmen können diesen Frauen neben Teilzeitangeboten durch Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort sowie Unterstützung bei der Kinderbetreuung den (Wieder-)Einstieg deutlich erleichtern und ein größeres Arbeitszeitvolumen ermöglichen.

Mindestens jede fünfte Frau sucht eine Beschäftigung, für die sie formal überqualifiziert ist

Knapp 250.000 arbeitslose Frauen suchen eine Beschäftigung, für die sie formal überqualifiziert sind. 44,5 Prozent der arbeitslosen Frauen mit betrieblicher oder schulischer Ausbildung suchen eine Helfertätigkeit und 40,3 Prozent der Frauen mit akademischer Ausbildung suchen eine Tätigkeit, auf Helfer- oder Fachkraftniveau. Bei Männern ist der Anteil derer, die nach einer solchen Tätigkeit suchen mit 33,8 Prozent bzw. 29,3 Prozent deutlich geringer. Noch stärker ist dieser Trend bei nichtdeutschen Frauen ausgeprägt. Knapp sechs von zehn arbeitslosen, nichtdeutschen Frauen mit akademischer Ausbildung suchen einen Job unterhalb ihres formalen

Qualifikationsniveaus (59,0 Prozent). Das bedeutet, obwohl sie ein Studium absolviert haben, suchen sie beispielsweise eine Helfertätigkeit. Gründe hierfür können sein, dass Abschlüsse nicht in Deutschland anerkannt sind, eine Tätigkeit in einem anderen als dem ursprünglich erlernten Beruf angestrebt wird oder eine Tätigkeit im erlernten Beruf nicht mit Betreuungspflichten vereinbar ist (z. B. aufgrund fehlender Kita-Plätze, Ganztagsbetreuung an Schulen oder nicht flexibler Arbeitszeiten im Zielberuf). Auch längere Erwerbsunterbrechungen können zu einer gefühlten oder auch tatsächlichen Entwertung der erworbenen Qualifikation führen.

Arbeitslose Frauen suchen häufig in Berufsfeldern mit Fachkräftengpässen – aber auf Helferniveau

Unter den arbeitslosen Frauen gibt es viele, die nach einer Helfertätigkeit in Berufen suchen, in denen es auf Fachkraftniveau einen Fachkräftengpass gibt. Einige dieser Frauen verfügen sogar über eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung. In der Reinigung, dem Verkauf und bei Köchinnen würde die Zahl qualifizierter, arbeitsloser Frauen, die eine Helfertätigkeit suchen, mehr als ausreichen, um die jeweiligen Fachkräftelücken auf Fachkraftniveau vollständig zu schließen. Hier gilt es zu prüfen, inwiefern die Qualifikation ausreicht, um auch als Fachkraft tätig zu sein oder ob es einer weiteren Qualifizierung bedarf. In den reglementierten Berufen der Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Kinderbetreuung und -erziehung könnten die Fachkräftelücken deutlich reduziert werden, wenn arbeitslose Frauen, die noch nicht über den jeweils erforderlichen Abschluss verfügen, entsprechend nachqualifiziert würden.

Flexible Arbeitsbedingungen und passende Qualifizierungsangebote können helfen, dass Fachkräftepotenzial von Frauen noch weiter zu erschließen

Frauen brauchen Arbeitsmarktbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Denn nach wie vor sind es meist Frauen, die von der Doppelbelastung durch Arbeit und familiäre Pflichten besonders betroffen sind. Eine gute und in ausreichendem Umfang verfügbare Kinderbetreuung ist daher Grundvoraussetzung für eine stärkere Erwerbsbeteiligung betroffener Mütter. Zusätzlich können Unternehmen durch Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort sowie mithilfe von Teilzeitangeboten Rahmenbedingungen schaffen, die es Personen mit familiären Verpflichtungen ermöglichen ihre Arbeitskraft in maximalem Umfang einzubringen. Auch Qualifizierungsangebote für Frauen, die den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern oder eine höherwertige Beschäftigung ermöglichen, helfen dabei, die Potenziale von Frauen noch besser zu erschließen. Bei der Ansprache von zugewanderten Frauen sollte neben diesen Angeboten zusätzlich die Förderung des Spracherwerbs explizit kommuniziert werden.

1. Einleitung

Der Arbeitsmarkt steht vor einer tiefgreifenden Transformation. Technologische Innovationen, der demografische Wandel und der anhaltende Fachkräfteengpass in diversen Schlüsselberufen verlangen nach effektiven Strategien, um alle vorhandenen Fachkräftepotenziale zu mobilisieren (Demary et al., 2021). Als eine der wichtigsten Ressourcen im Kampf gegen den Fachkräfteengpass gilt dabei eine umfangreichere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Und obwohl in den vergangenen Jahren diesbezüglich Fortschritte erzielt wurden, bleiben weiterhin Potenziale von Frauen in Deutschland ungenutzt. Eine systematische Analyse, der bereits vermehrt erschlossenen und noch vorhandenen Potenziale, soll helfen, diese Potenziale noch gezielter zu heben.

Durch den demografischen Wandel ist ein starker Rückgang des Arbeitskräfteangebots in den kommenden Jahren absehbar. Daher stellt sich die Frage: Wieviel Potenzial bietet ein weiterer Ausbau der weiblichen Erwerbstätigkeit? Eine aktuelle Analyse der Bundesagentur für Arbeit (2025) zeigt, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in Deutschland mit 77,5 Prozent im europäischen Vergleich, nach den Niederlanden und Malta, an dritter Stelle steht. Dabei sind geschlechtsspezifische Unterschiede in der Erwerbstätigenquote in Deutschland weniger stark ausgeprägt. Allerdings ist ein Großteil der Frauen in Deutschland in Teilzeit beschäftigt, was bedeutet, dass sie, weniger als die tariflich oder vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten beim jeweiligen Arbeitgeber leisten. Zudem gehen Frauen häufiger als Männer lediglich einer geringfügigen Beschäftigung nach. Beides führt dazu, dass das Arbeitszeitvolumen von Frauen nicht analog zur Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit gestiegen ist (BA, 2025).

Mit Blick auf das Arbeitsvolumen pro Person im erwerbsfähigen Alter gehört Deutschland im internationalen Vergleich zu den Ländern mit dem niedrigsten Arbeitsvolumen (Boockmann et al., 2024). Im öffentlichen Diskurs wird daher die hohe Teilzeitneigung in Bezug auf die Fachkräftesicherung teils kritisch gesehen, denn theoretisch erscheint eine Ausweitung von Arbeitszeiten als Teil der Lösung der Fachkräfteengpässe. In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass Teilzeitangebote eine wichtige Voraussetzung dafür sind, dass so viele Frauen und Ältere überhaupt erwerbstätig sein können. Im Handwerk oder der

Pharmaindustrie konnte über das Angebot von Teilzeitstellen ein Beschäftigungszuwachs erzielt werden (Malin/Hickmann, 2025; Schumacher/Malin, 2023).

Die zunehmende Teilzeitneigung hat viele Gründe. Bei Frauen wird am häufigsten Kindererziehung als Grund angegeben, während bei Männern Aspekte wie mehr Lebensqualität oder Zeit für andere Interessen und Projekte ausschlaggebend sind (Stippler et al., 2024). Darüber hinaus sehen sich Frauen mit spezifischen Hemmnissen konfrontiert, wie etwa steuerlichen Fehlanreizen oder geringerer Beteiligung an karriereförderlicher Weiterbildung. Viele Frauen wären bereit mehr Stunden oder in Vollzeit zu arbeiten, wenn Arbeitszeiten flexibler wären und mehr Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen genommen würde. Wichtig ist, dass Arbeitgeber die Gründe für Teilzeit kennen, denn so können passende Unterstützungsmaßnahmen angeboten werden (ebd.).

Insbesondere die Arbeitsmarktintegration nichtdeutscher¹ Frauen gelingt aktuell noch nicht optimal (Fendel et al., 2025). Dabei ist die nichtdeutsche Bevölkerung im Durchschnitt jünger als die deutsche und bietet somit wichtige Ressourcen für die künftige Fachkräftesicherung. Da nichtdeutsche Frauen häufiger mit (kleinen) Kindern im Haushalt leben, können gezielte Förderungen dieser Frauen und beispielsweise Investitionen in Bildung langfristig für die Produktivität, die Wettbewerbsfähigkeit und die Wachstumsdynamik von Unternehmen ausschlaggebend sein.

Vor diesem Hintergrund geht die aktuelle Studie der Frage nach, wo es bereits gelungen ist, vermehrt das Potenzial von Frauen für die Fachkräftesicherung zu erschließen und welches noch unausgeschöpfte Potenzial Frauen für den Arbeitsmarkt von morgen bieten. Dabei werden sowohl deutsche und nichtdeutsche Frauen als auch Frauen unterschiedlicher Qualifikationsniveaus differenziert betrachtet. Zudem wird analysiert, welche Rolle Teilzeitangebote bei der Erschließung weiblicher Fachkräftepotenziale spielen. Aus den Ergebnissen der Analyse werden anschließend evidenzbasierte Handlungsempfehlungen speziell für KMU und die Politik abgeleitet. Dazu gehören konkrete Handlungsanleitungen für Recruiting, Qualifizierung, Mentoring, Karriereplanung und Organisationskultur.

¹ Die Bezeichnung „Nichtdeutsche“ bezieht sich auf Personen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen; Eingebürgerte zählen demnach zur deutschen Bevölkerung.

2. Welche Potenziale werden wo bereits verstärkt genutzt?

In den vergangenen zehn Jahren verzeichnete Deutschland dank einer insgesamt günstigen konjunkturellen Entwicklung bis ins Jahr 2018 deutliche Anstiege bei den Erwerbstätigenzahlen. Lediglich im Jahr 2020 ging die Zahl der Erwerbstätigen im Zuge der Corona-Pandemie vorübergehend leicht zurück, stieg seither jedoch wieder kontinuierlich an. So gingen im Jahresdurchschnitt 2024 etwa 46 Millionen Menschen einer Erwerbstätigkeit in Deutschland nach – so viele wie noch nie seit der deutschen Wiedervereinigung im Jahr 1990 (Statistisches Bundesamt, 2025). Ein Großteil dieser Erwerbstätigen ging dabei einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. So erreichte die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit fast 33,5 Millionen Beschäftigten ebenfalls ihren Höchstwert im Jahr 2024.

Dabei trugen Frauen und Männer in absoluten Zahlen seit 2014 etwa gleich viel zum Beschäftigungswachstum bei. So waren im Jahresdurchschnitt 2024 jeweils knapp 2,5 Millionen Frauen und Männer mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt als zehn Jahre zuvor. Von den insgesamt 33.456.039 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren im Jahr 2024 knapp 15,6 Millionen weiblich (46,6 Prozent). Jedoch arbeitet etwa die Hälfte aller Frauen (und nur knapp 13 Prozent der Männer) in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist im vergangenen Jahrzehnt bei beiden Geschlechtern gestiegen – bei Frauen allerdings etwas stärker.

Bei Frauen und Männern im Alter von 15 bis einschließlich 64 Jahren ist im letzten Jahrzehnt sowohl die Beschäftigung (Erwerbstätigenquote) als auch die Erwerbsneigung (Erwerbsquote) deutlich gestiegen. Während die Erwerbsquote den Anteil der Erwerbstätigen an der jeweiligen Bevölkerung beschreibt, berücksichtigt die Erwerbsquote neben den Erwerbstätigen auch die Erwerbslosen. Die Erwerbsquote ist damit ein zusätzlicher Indikator für die Erwerbsneigung und somit für noch ungenutzte Potenziale. Dennoch liegen beide Werte bei Frauen immer noch unterhalb derer von Männern. Während im Jahr 2024 knapp 84 Prozent der Männer zwischen 15 und unter 65 Jahren dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen, sprich, entweder einer Erwerbstätigkeit nachgingen oder eine suchten, traf dies lediglich auf gut 76 Prozent der Frauen in derselben Altersgruppe zu (BA, 2025).

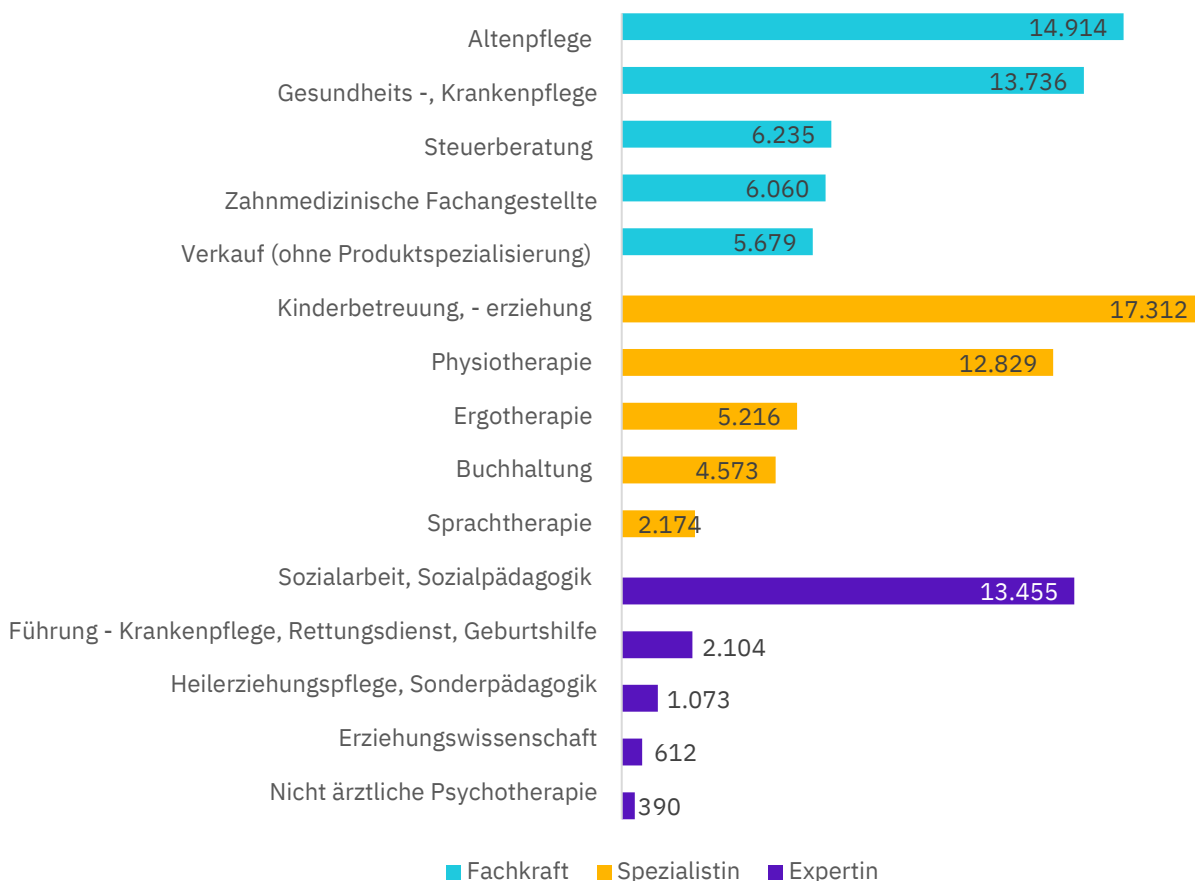
Bereits im Jahr 2019 postulierte die Bertelsmann Stiftung, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt zwar aufholen, es ihnen aber nicht gelingt, Männer wirklich einzuholen. Auf der einen Seite sind Frauen heute besser ausgebildet, arbeiten mehr und haben deutlich mehr Einkommen zur Verfügung als noch vor 40 Jahren, auf der anderen Seite arbeiten sie häufiger unterhalb ihrer formalen Qualifikation, häufiger in Minijobs, sind überproportional häufig in Teilzeit beschäftigt und verdienen entsprechend auch in derselben Position weniger Geld (Bertelsmann Stiftung, 2019). An diesen strukturellen Unterschieden in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern hat sich bis ins Jahr 2024 kaum etwas geändert (BA, 2025). Angesichts der enormen Herausforderung, vor der die deutsche Wirtschaft durch den demografischen Wandel und dem zunehmenden Fachkräftengpass steht, muss jedoch jedes Fachkräftepotenzial erschlossen werden.

Mit Blick auf den Beitrag von Frauen zur Bekämpfung der Fachkräftengpässe lässt sich feststellen, dass viele Frauen in Bereichen arbeiten, die einen Engpass aufweisen. Gut 6,5 Millionen Frauen oder knapp 42 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiteten im Jahr 2024 in Berufen, in denen ein Engpass bestand. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass die größten Fachkräftelücken in geschlechtstypischen Berufen zu finden sind, also in Berufen, die mehrheitlich von Frauen oder Männern ausgeübt werden (Risius / Orange, 2024).

In frauentypischen Berufen fehlten die meisten Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung, der Altenpflege sowie in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik (Abbildung 2-1). Frauentypische Engpassberufe zeichnen sich dadurch aus, dass sie unabhängiger von allgemeinen, wirtschaftlichen Entwicklungen sind als beispielsweise männertypische Berufe im produzierenden Gewerbe. Zudem ist davon auszugehen, dass der Fachkräftebedarf in vielen dieser Berufe aufgrund des demografischen Wandels weiter steigt und ein Mangel an Fachkräften unmittelbare Folgen für die Gesamtgesellschaft hätte. Gibt es beispielsweise kein Betreuungspersonal für kranke oder pflegebedürftige Personen müssen diese privat versorgt werden, sodass weitere Personen ihre Arbeitskraft nicht in vollem Umfang auf dem Arbeitsmarkt einbringen können.

Abbildung 2-1 | Top 5 frauentypische Engpassberufe mit der größten Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau der Stelle

Zahl der offenen Stellen, für die es bundesweit keine Arbeitslosen gibt, die eine entsprechende Stelle suchen (Fachkräftelücke), absolut



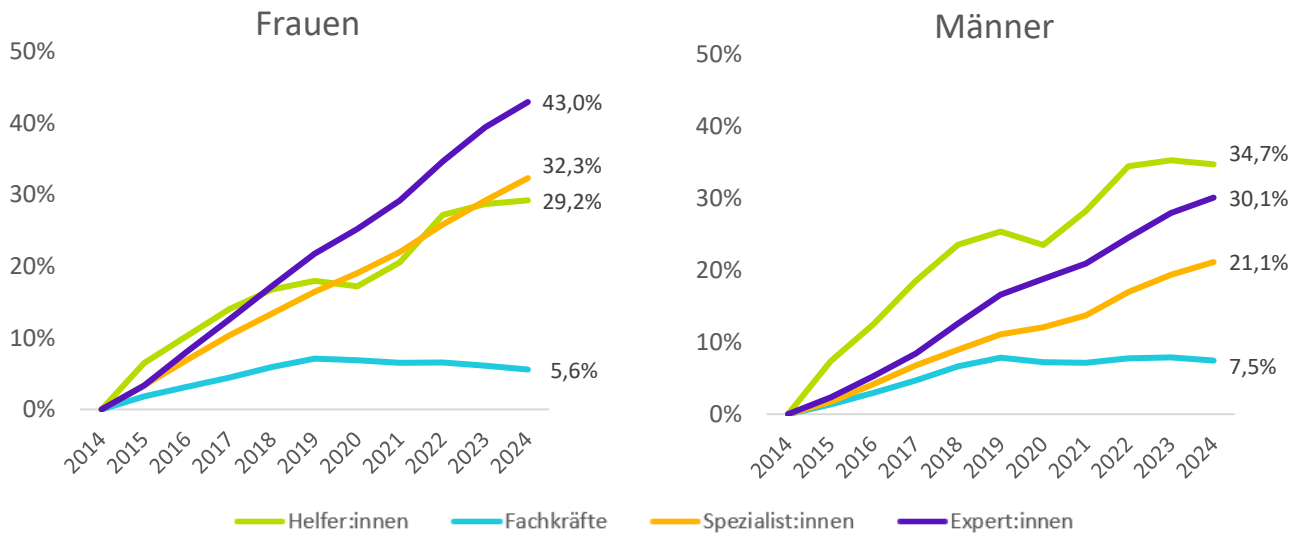
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2025

2.1 Höher qualifizierte Frauen und Frauen in Führungspositionen

Wird der Beschäftigungszuwachs differenziert nach dem jeweiligen Anforderungsniveau der Stelle betrachtet, so zeigt sich, dass in den vergangenen Jahren insbesondere das Potenzial von höher qualifizierten Frauen vermehrt erschlossen wurde (Abbildung 2-2). So ist die Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Spezialistinnen, also der Frauen, die Tätigkeiten ausüben, die typischerweise einen Bachelor- oder Fortbildungsabschluss wie einen Meister, Techniker oder Betriebsfachwirt erfordern, um mehr als die Hälfte gestiegen. Bei diesem Anforderungsniveau ist dabei nicht nur prozentual, sondern auch absolut der Zuwachs bei Frauen am größten.

Gab es im Jahr 2014 knapp 1.465.000 Spezialistinnen mit Fortbildungsabschluss, waren es im Jahr 2024 knapp 2.225.000. Das bedeutet, dass heute etwa 760.000 Frauen mehr in diesen Berufen arbeiten als noch 2014. Bei Männern fiel der Zuwachs hier mit 21,2 Prozent bzw. knapp 486.000 zusätzlichen Spezialisten dagegen deutlich geringer aus. Dieses Ergebnis passt zu der Erkenntnis aus dem KOFA Kompakt 3/2025, der gezeigt hat, dass der Beschäftigungszuwachs bei Handwerksmeister:innen überwiegend weiblich ist (Malin / Hickmann, 2025)

Abbildung 2-2 | Beschäftigungszuwachs zum Basisjahr 2014 nach Geschlecht und Anforderungsniveau der Stellen, prozentual



Hinweis: Da Fachkräfte der Kinderbetreuung und -erziehung seit dem 01.01.2021 nicht mehr auf Fachkraft, sondern Spezialistenniveau geführt werden, wurden die beiden Berufe durchgehend auf Spezialistenniveau zusammenbetrachtet.

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2025

Auch bei akademisch qualifizierten Expert:innen ist der prozentuale Beschäftigungszuwachs unter Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern. Absolut stieg die Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Männer zwischen 2014 und 2024 um gut 687.000 und bei Frauen um knapp 618.000, also minimal geringer. Bei Fachkraft- und Helfertätigkeiten fällt der Zuwachs bei Männern etwas größer aus.

Auf Ebene der Berufe zeigt sich, dass die größten Beschäftigungszuwächse bei Frauen in typischen Frauenberufen im Dienstleistungssektor zu verzeichnen sind, wie beispielsweise in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik, der Kinderbetreuung und -erziehung oder in der öffentlichen Verwaltung bei Verwaltungsfachkräften (Tabelle 2-1). Dies ist insofern sehr zu begrüßen, da diese Berufe zu den Top Engpassberufen zählen mit den größten Fachkräftelücken zwischen Juli 2024 und Juni 2025 (KOFA Ländersteckbrief Deutschland, 2025).

Die Helfertätigkeiten mit den größten Zuwächsen an weiblichen Beschäftigten sind in Bereichen zu verorten, in denen Helfer:innen zunehmend Teilaufgaben von Fachpersonal übernehmen, um dieses zu entlasten. So finden sich beispielsweise im Pflegebereich in Anbetracht der eklatanten Engpässe Tendenzen, Stellen von Pflegefachpersonen durch Pflegeassistent:innen zu ersetzen (Sachverständigenrat Gesundheit & Pflege, 2024). Zudem kann die Unterstützung durch Assistenzen auch den Fachkraftberuf attraktiver machen (Der Paritätische, 2020). Anders

als bei anderen Helfertätigkeiten erfordert dieser landesrechtlich geregelte Helferberuf eine ein- bis zweijährige Ausbildung.

In der Altenpflege, der Kinderbetreuung und -erziehung, aber auch im Gastronomieservice gibt es die größten Engpässe bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung (vgl. Arndt/Orange, 2025; Arndt et al., 2024; KOFA Ländersteckbrief Deutschland, 2025). Helferinnen können hier zum einen die Fachkräfte entlasten, die aufgrund des Fachkräftengpasses verstärkt unter Druck stehen, zum anderen können sie auch zur Fachkraft weiter qualifiziert werden. Bereits in der KOFA-Studie 04/2023 konnte gezeigt werden, dass die Qualifizierung von An- und Ungelernten auch in diesen drei Berufen Potenzial zur Fachkräftesicherung bietet (Köhne-Finster et al., 2023).

Bei Führungstätigkeiten zeigt sich ein sehr heterogenes Bild. Während die Aufsicht und Führung in der Unternehmensorganisation und -strategie zu den Berufen mit dem größten Zuwachs an weiblichen Beschäftigten zählt, ist die Zahl weiblicher Führungskräfte in der Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege oder der Gesundheits- und Krankenpflege und in der Speisenzubereitung sogar rückläufig. Insgesamt ist weniger als jede dritte Führungskraft in Deutschland weiblich und zudem wurden in den vergangenen zehn Jahren kaum Fortschritte in Bezug auf Frauen in Führungspositionen erzielt (Statistisches Bundesamt, 2025b). Tendenziell haben in den letzten Jahren mehr Frauen Führungsverantwortung

übernommen. So waren in absoluten Zahlen im Jahr 2024 durchschnittlich gut 100.000 Frauen mehr in Führungspositionen beschäftigt als noch im Jahr 2014.

Allerdings fiel der Beschäftigungszuwachs bei weiblichen und männlichen Führungskräften ähnlich stark aus, so dass der Frauenanteil nach wie vor gering ist.

Tabelle 2-1: Top 5 Berufe mit dem größten absoluten Zuwachs an weiblichen Beschäftigten seit 2014

Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2024, absolute und prozentuale Veränderung zum Jahresdurchschnitt 2014, differenziert nach Anforderungsniveau der Stelle

	Berufsgattung	Beschäftigte 2024	Absolute Veränderung zu 2014	Prozentuale Veränderung zu 2014
Helferinnen	Gastronomieservice	156.354	104.418	201,1
	Altenpflege	256.373	76.479	42,5
	Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik	99.934	69.280	226,0
	Reinigung	552.399	61.358	12,5
	Kinderbetreuung und -erziehung	105.434	48.716	85,9
Fachkräfte	Öffentliche Verwaltung	349.876	75.038	27,3
	Hauswirtschaft	132.039	69.954	112,7
	Medizinische Fachangestellte	374.200	55.992	17,6
	Gesundheits- und Krankenpflege	552.876	46.370	9,2
	Haus- und Familienpflege	67.864	40.901	151,7
Spezialistinnen	Kinderbetreuung und -erziehung	782.223	210.115	36,7
	Aufsicht und Führung – Unternehmensorganisation und -strategie	108.335	48.540	81,2
	Werbung und Marketing	83.841	45.407	118,1
	Vertrieb (außer IKT)	81.799	29.047	55,1
	Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik	44.371	24.788	126,6
Expertinnen	Sozialarbeit und Sozialpädagogik	236.058	48.186	25,6
	Hochschullehre und -forschung	118.423	40.494	52,0
	Unternehmensberatung	47.293	31.694	203,2
	Ärzte/Ärztinnen	95.040	29.979	46,1
	Erziehungswissenschaft	54.189	28.570	111,5

Hinweis: Da Fachkräfte der Kinderbetreuung und -erziehung seit dem 01.01.2021 nicht mehr auf Fachkraft, sondern Spezialistenniveau geführt werden, wurden die beiden Berufe durchgehend auf Spezialistenniveau zusammenbetrachtet.

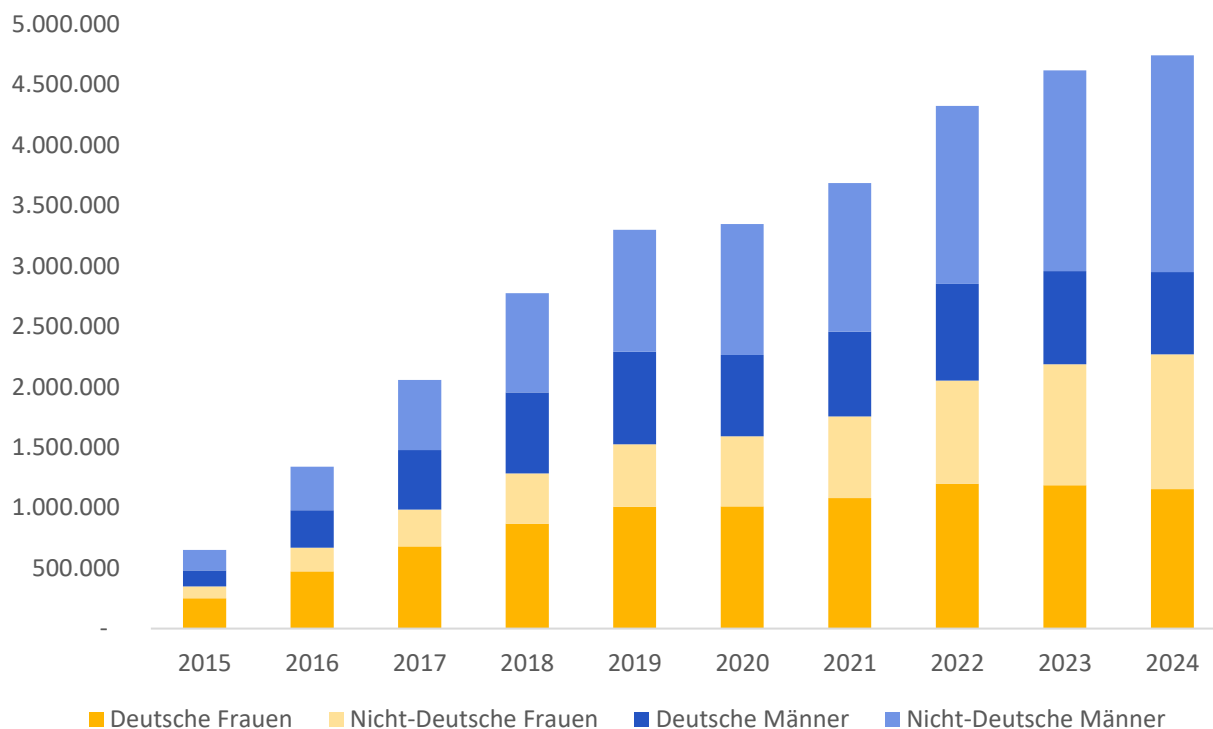
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2025

2.2 Nichtdeutsche Frauen

Aufgrund des demografischen Wandels ist die deutsche Bevölkerung bereits seit Mitte der 2000er Jahre kontinuierlich rückläufig. Dies betrifft sowohl die Zahl der in Deutschland lebenden deutschen Frauen als auch die der Männer. Dennoch ist seit dem Jahr 2011 in der Summe wieder ein Bevölkerungswachstum zu beobachten, welches ausschließlich auf die steigende Zahl nichtdeutscher Männer und Frauen zurückzuführen ist, das heißt, Menschen mit einer ausländischen Nationalität (Statistisches Bundesamt, 2025b). Wird ausschließlich die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren betrachtet, zeigt sich diese Entwicklung ebenfalls sehr deutlich. Da nichtdeutsche Frauen und Männer im Durchschnitt jünger sind als die Deutschen und häufiger mit (kleinen) Kindern im Haushalt leben, sind sie für die zukünftige Fachkräftesicherung von besonderer Bedeutung. Dabei gelingt insbesondere in den ersten Jahren nach der Zuwanderung nichtdeutschen Männern der Arbeitsmarkteinstieg aktuell schneller als den nichtdeutschen Frauen (Brücker et al., 2024).

Dennoch haben nichtdeutsche Frauen bereits im vergangenen Jahrzehnt einen signifikanten Beitrag zum Beschäftigungswachstum geleistet. Etwa die Hälfte des Wachstums bei weiblichen Beschäftigten bis zum Jahr 2024 geht auf nichtdeutsche Frauen zurück (49,2 Prozent). Gut ein Viertel des Wachstums machten Frauen aus Drittstaaten aus (27,6 Prozent). Ein Fünftel (21,6 Prozent) des weiblichen Beschäftigtenwachstums geht auf Frauen aus dem europäischen Wirtschaftsraum und der Schweiz zurück (EWR+CH). Bei den Männern ist der Beitrag der nichtdeutschen Fachkräfte am Beschäftigungszuwachs sogar noch höher (Abbildung 2-2). Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass in den letzten zehn Jahren mehr nichtdeutsche Männer im erwerbsfähigen Alter nach Deutschland kamen und hier leben. Zum anderen leben in nichtdeutschen Haushalten häufiger kleine Kinder, was sich – wie bei der deutschen Bevölkerung – insbesondere auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen negativ auswirkt.

Abbildung 2-3 | (Kumulierter) Beschäftigungszuwachs seit 2014 nach Geschlecht und Nationalität, absolut



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2025

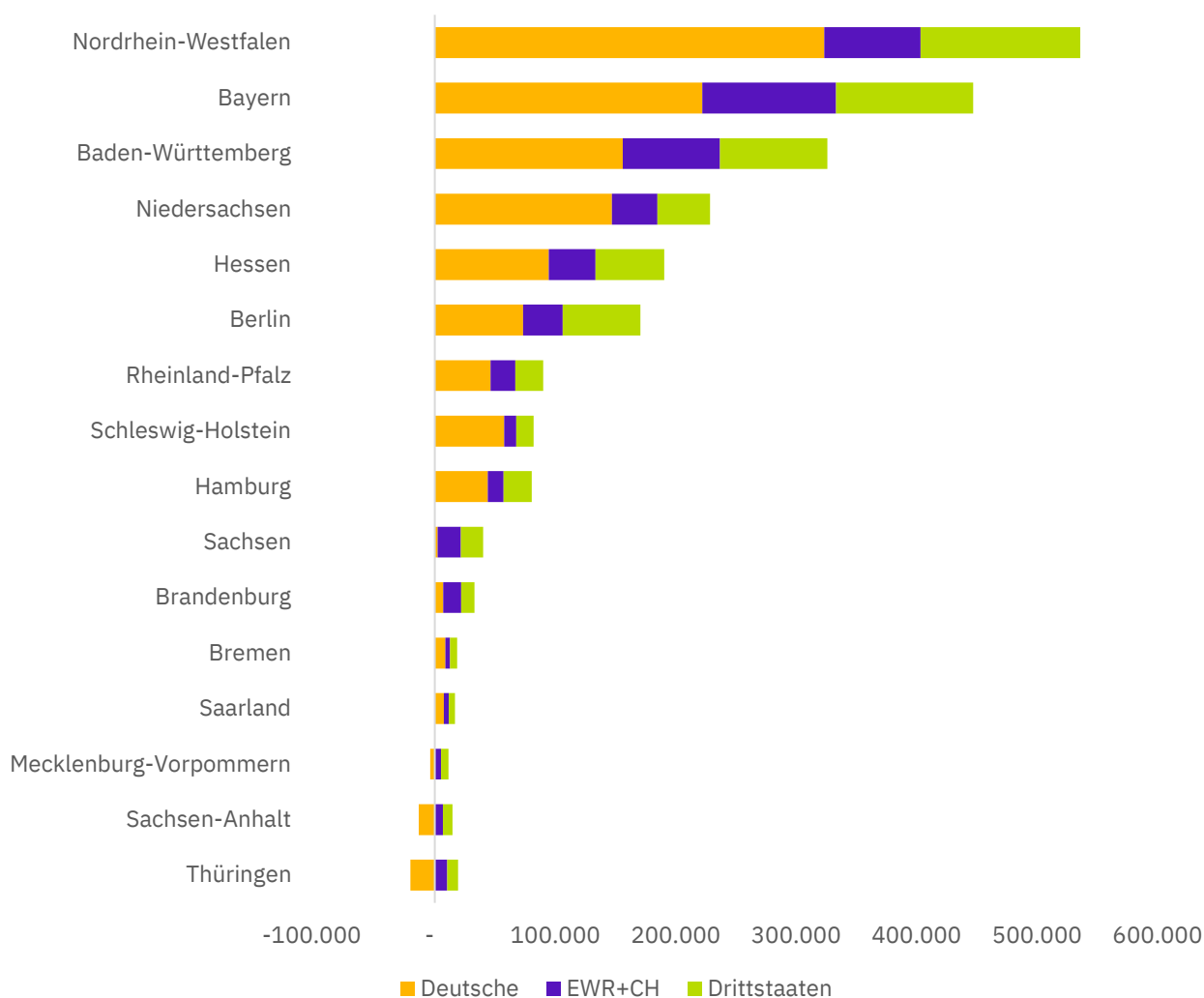
Die ostdeutschen Flächenländer sind besonders stark auf nichtdeutsche Fachkräfte angewiesen, da hier bereits ein Beschäftigungsrückgang bei deutschen Staatsbürgern zu beobachten ist. Zudem ist der demografische Ersatzbedarf noch höher als in den westdeutschen Bundesländern, da hier in den nächsten Jahren besonders viele Menschen in den Ruhestand gehen (Semsarha et al., 2024).

Im Osten Deutschlands ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen traditionell sehr hoch, so dass unter deutschen Frauen kaum noch ungenutztes Potenzial besteht. Daher konnten fast ausschließlich nichtdeutsche Frauen vermehrt für die Beschäftigung gewonnen werden. Die Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter, ostdeutscher Frauen ging von 2014 bis 2024 vor allem demografisch

bedingt um insgesamt etwa 28.000 Personen zurück, während gut 80.000 nichtdeutsche Frauen hinzukamen (Abbildung 2-4). Ohne Zuwanderung und die vermehrte Beschäftigung von Frauen anderer Nationalitäten wäre die Zahl der Beschäftigten in den letzten zehn Jahren im Osten zurückgegangen.

Auch in den westdeutschen Bundesländern und in Berlin trugen nichtdeutsche Frauen fast die Hälfte des weiblichen Beschäftigungswachstums. In absoluten Zahlen gab es den größten Beschäftigungszuwachs bei Frauen in Nordrhein-Westfalen. Hier konnten zwar auch bei deutschen Frauen noch einige ungenutzte Potenziale mobilisiert werden, jedoch waren auch hier vier von zehn zusätzlichen weiblichen Beschäftigten im Jahr 2014 nicht-deutscher Herkunft.

Abbildung 2-4 | Absolute Veränderung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen von 2014 bis 2024, absolut



Hinweis: ohne Bundesland 9999 und ohne Staatsangehörigkeit keine Angabe

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2025

Tabelle 2-2: Top-10-Berufe nach Beschäftigungswachstum von 2014 bis 2024 für nichtdeutsche beschäftigte Frauen

Berufsgattung	Anforderungs-niveau	Beschäftigte 2024	Absolute Veränderung	Prozentuale Veränderung
Gebäudereinigung	Helferin	232.862	119.314	105,1
Lagerwirtschaft	Helferin	110.577	72.735	192,2
Gesundheits- und Krankenpflege	Fachkraft	65.432	43.710	201,2
Altenpflege	Helferin	62.454	43.484	229,2
Gastronomieservice	Helferin	53.072	40.271	314,6
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	Fachkraft	77.399	37.576	94,4
Büro- und Sekretariatskräfte	Fachkraft	79.700	33.974	74,3
Kinderbetreuung und -erziehung	Spezialistin	50.704	32.403	177,1
Köche/Köchinnen	Helferin	65.983	31.769	92,9
Gesundheits- und Krankenpflege	Helferin	42.128	30.016	247,8

Hinweis: Da Fachkräfte der Kinderbetreuung und -erziehung seit dem 01.01.2021 nicht mehr auf Fachkraft, sondern Spezialistenniveau geführt werden, wurden die beiden Berufe durchgehend auf Spezialistenniveau zusammen betrachtet.

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2025

Auf Ebene der einzelnen Berufe wird deutlich, dass Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit zwischen 2014 und 2024 vermehrt für Helfertätigkeiten gewonnen werden konnten (Tabelle 2-2). Dies gilt insbesondere für die Gebäudereinigung und die Lagerwirtschaft, aber auch für die Altenpflege und den Gastronomieservice. Ein besonders starker Zuwachs an nichtdeutschen Frauen ist zudem in der Gesundheits- und Krankenpflege zu verzeichnen. Da der Fachkräfteengpass in der Pflege seit

Jahren besonders ausgeprägt ist und der demografische Wandel den Bedarf an Pflegedienstleistungen weiter erhöht, kommt der Fachkräftezuwanderung eine zentrale Rolle zu. Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2024 zeigt, dass viele Beschäftigte in der Pflege aus Ländern kommen, aus denen Deutschland aktiv Pflegekräfte und Auszubildende für die Pflege anwirbt (Carstensen et al., 2024). Dies spricht für den Erfolg dieser gezielten Kampagnen.

3. Wie können noch ungenutzte Potenziale von Frauen besser für den Arbeitsmarkt erschlossen werden?

Wie bereits gezeigt, wurde das Potenzial von Frauen für den Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren weiter erschlossen und es konnten mehr Frauen für den Arbeitsmarkt gewonnen werden. Daher stellt sich die Frage, wo es noch ungenutzte Potenziale gibt und wie sich heben lassen.

Im Folgenden wird der Fokus auf das Potenzial von Frauen gelegt, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, grundsätzlich jedoch einen Erwerbswunsch haben und auch erwerbsfähig sind. Hierzu zählen sowohl Arbeitslose als auch Frauen aus der sogenannten „Stillen Reserve“² sofern sie einen Arbeitswunsch haben.

Zwischen Juli 2024 und Juni 2025 gab es in Deutschland durchschnittlich knapp 2,9 Millionen **Arbeitslose**, davon waren 44,8 Prozent, also knapp 1,3 Millionen arbeitslose Frauen. Diese Frauen suchten aktiv nach einer Beschäftigung und standen dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung. Zwei Drittel dieser arbeitslosen Frauen suchten dabei nach einer Vollzeitbeschäftigung, ein Drittel nach einer Teilzeitstelle.

Neben den Arbeitslosen waren bei der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2024 durchschnittlich gut 700.000 Personen erfasst, die nicht als arbeitslos galten, weil sie an einer sogenannten Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik teilnahmen oder einen arbeitsmarktbedingten Sonderstatus besaßen – auch **Stille Reserve in Maßnahmen** genannt. Von diesen 700.000 Personen waren 323.000 Frauen. Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik umfassen die Teilnahme an beruflicher Fort- und Weiterbildung oder Umschulung, die Betätigung im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit (zum Beispiel „Ein-Euro-Jobs“) oder auch die Teilnahme an Kompetenzfeststellungen und Sprachkursen. Auch diese Personen stehen dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung, nur aufgrund ihrer Teilnahme an der Maßnahme nicht unmittelbar.

Neben der Stillen Reserve in Maßnahmen ermittelt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) regelmäßig den Umfang der **„Stillen Reserve im engeren Sinne“**, basierend auf Daten des Mikrozensus. Im Jahr 2024 gab es demnach gut 400.000 Personen, die aktuell

nicht aktiv nach Arbeit suchen, aber unter bestimmten Umständen, wie beispielsweise einer passenden Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, eine Arbeit aufnehmen würden (Gartner et al., 2025).

Auch das Statistische Bundesamt schätzt regelmäßig den Umfang der Stillen Reserve. Allerdings ist hier die Definition der Gruppe weiter gefasst und beinhaltet beispielsweise eine andere Altersabgrenzung sowie auch Personen in Maßnahmen (für einen detaillierten Methodikvergleich siehe Rengers/Fuchs, 2022). Basierend auf dieser weitergefassten Definition ergab sich für das Jahr 2024 ein Umfang von 3,1 Millionen Menschen, die der **Stillen Reserve im weiteren Sinne** zugerechnet werden können. (Statistisches Bundesamt, 2025c).

Das Statistische Bundesamt ermittelt neben dem reinen Umfang der Stillen Reserve auch die soziodemografische Struktur der Gruppe sowie Ursachen für die Inaktivität am Arbeitsmarkt. Für das Jahr 2023 wurde ermittelt, dass rund 57 Prozent der Stillen Reserve Frauen waren (Statistisches Bundesamt, 2024). In der Altersgruppe der 25- bis 59-Jährigen waren die Hauptgründe für ihre Inaktivität am Arbeitsmarkt Betreuungspflichten. Bei Männern in der Stillen Reserve sind es dagegen gesundheitliche Einschränkungen (Statistisches Bundesamt, 2024b). Ein weiterer geschlechtsspezifischer Unterschied in der Stillen Reserve liegt in der Qualifikationsstruktur: Bei Frauen lag der Anteil derer, die mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine Hochschul- oder Fachhochschulreife hatten, bei 61,3 Prozent, bei den Männern bei 54,9 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2025c). Für das Jahr 2019 ist bekannt, dass Nichtdeutsche überproportional häufig Teil der Stillen Reserve waren. Zudem nahm die Stille Reserve der nichtdeutschen Frauen seit 2015 stärker zu als die der nichtdeutschen Männer (Fuchs/Weber, 2021).

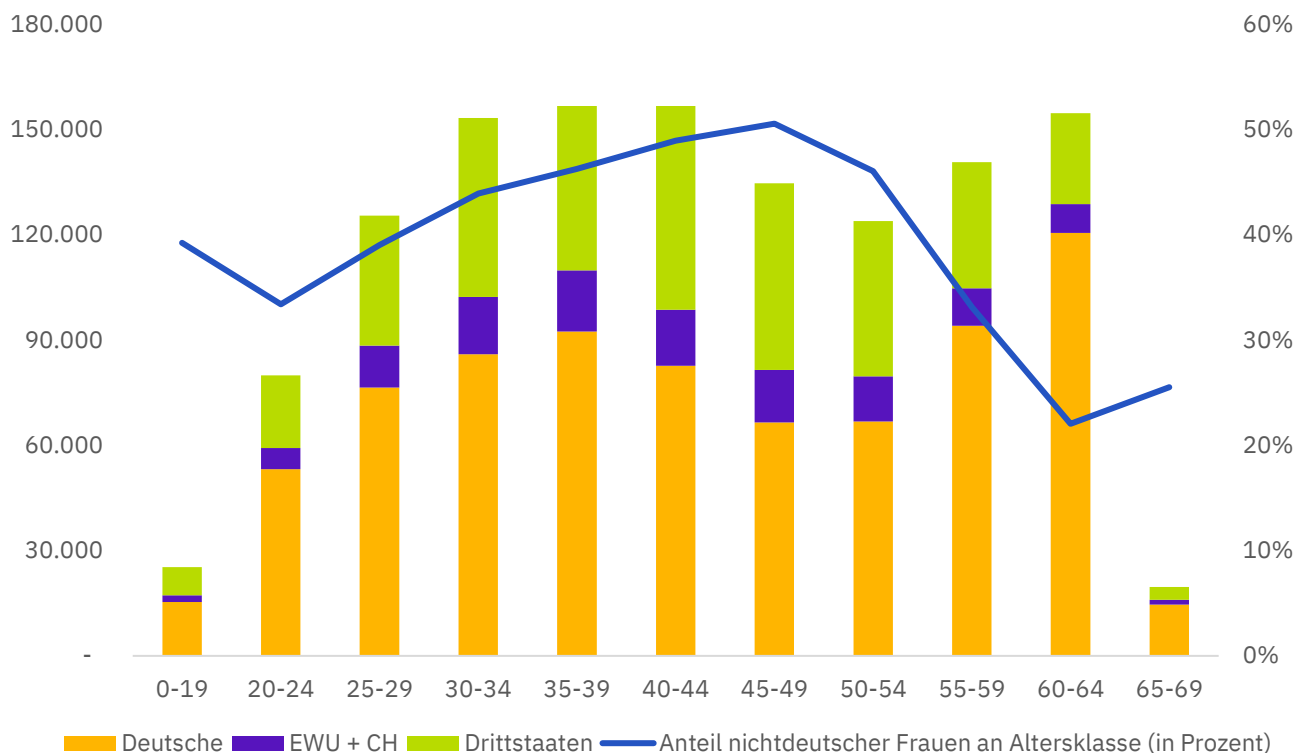
Das bedeutet, in der Stillen Reserve steckt aktuell eine bedeutende Zahl qualifizierter Frauen. Hiervon gilt es, möglichst viele mit passenden Rahmenbedingungen und Unterstützungsangeboten für den Arbeitsmarkt zu gewinnen.

² „Unter Stiller Reserve versteht man Nichterwerbspersonen, die zwar Arbeit suchen, jedoch kurzfristig, d. h. innerhalb von zwei Wochen nicht zur Verfügung stehen und

Nichterwerbspersonen, die aus anderen Gründen keine Arbeit suchen, aber grundsätzlich arbeiten würden und für diese auch verfügbar sind.“ (Statistisches Bundesamt, 2025)

3.1 Nichtdeutsche Frauen gezielt ansprechen und fördern

Abbildung 3-1 | Zahl arbeitsloser Frauen nach Nationalität und Altersgruppen



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2025

Von den insgesamt 2,8 Millionen Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2024 und Juni 2025 hatten 1,8 Millionen Personen die deutsche Staatsangehörigkeit. Insgesamt gab es 1,3 Millionen weibliche Arbeitslose, von denen mit 531.000 also 40 Prozent nicht die deutsche Staatsangehörigkeit hatten. Damit war der Anteil der nichtdeutschen Personen bei den Frauen besonders hoch. Bei den Männern hat etwa ein Drittel der Arbeitslosen keine deutsche Staatsangehörigkeit.

Wie bereits erwähnt, ist die ausländische Bevölkerung in Deutschland im Durchschnitt jünger als die deutsche. Unter den arbeitslosen Frauen ist insbesondere in der Altersgruppe der 60 bis einschließlich 64-Jährigen der Anteil Nichtdeutscher besonders gering. In der Gruppe der 45- bis einschließlich 49-jährigen Arbeitslosen sind nichtdeutsche Frauen dagegen besonders stark vertreten. Mehr als die Hälfte der arbeitslosen Frauen in dieser Altersklasse hat keine deutsche Staatsbürgerschaft. In den jüngeren Altersgruppen sind dagegen etwas mehr deutsche Frauen zu finden (Abbildung 3-1).

Der überwiegende Teil der nichtdeutschen arbeitslosen Frauen stammt dabei aus Drittstaaten außerhalb der EU. Insgesamt leben gut neun Millionen Nichtdeutsche aus nicht EU-27-Ländern in Deutschland. Die meisten dieser

Personen stammen aus der Türkei, der Ukraine und aus Syrien (Statistisches Bundesamt, 2025d). Anhand der Herkunftsländer ist zu vermuten, dass Fluchtmigration hier eine häufige Ursache für den Zuzug nach Deutschland war.

Dabei ist die Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen geringer als die der geflüchteten Männer. Drei Jahre nach dem Zuzug nach Deutschland liegt die Erwerbsquote geflüchteter Frauen bei 10 Prozent im Vergleich zu 43 Prozent bei den Männern (Fendel/Schreyer, 2021). Bei syrischen Staatsangehörigen waren im Juni 2024 etwa 14 Prozent der Frauen und 44,8 Prozent der Männer sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Jansen et al., 2025). Da die nichtdeutsche Bevölkerung häufiger mit (kleinen) Kindern im Haushalt lebt, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für nichtdeutsche Frauen häufig doppelt schwierig. Zum einen können sie ihre Arbeitskraft nur bedingt anbieten, wenn sie zeitgleich kleine Kinder betreuen müssen, und zum anderen können sie häufig auch nicht an Integrations- bzw. Sprachkursen oder anderen Qualifizierungsveranstaltungen teilnehmen (Fendel/Schreyer, 2021). Um die Integration dieser Gruppe in Gesellschaft aber auch Arbeitsmarkt erfolgreich zu gestalten, bedarf es einer gezielten und passgenauen Ansprache und Förderung.

Es gibt zum Beispiel das **ESF-Förderprogramm „MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“** des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Dieses trägt dazu bei, dass formal geringqualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund, die einen erhöhten Unterstützungsbedarf haben, in einem stärkeren Umfang als bisher an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Das soll ihnen helfen, eine Berufsausbildung zu beginnen, eine nachhaltige, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit aufzunehmen.

Häufig sind nichtdeutsche Frauen besonders unsicher, ob und wie sie ihre Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt einsetzen können. Daher sollten sie gezielt, beispielsweise in Bezug auf den Spracherwerb, bei der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen oder auch bei der Auswahl passender (Nach-)Qualifizierungsangebote unterstützt werden.

Zudem sollten Unternehmen, die gezielt nichtdeutsche Frauen erreichen möchten, auch darauf achten, wo sie ihre Stellenanzeigen veröffentlichen. Nichtdeutsche Frauen sind beispielsweise besser über Migrant*innencommunities wie beispielsweise migrantische Beratungsstellen oder Kulturvereine erreichbar als über die regionale Wochenzeitung. Auch in den sozialen Medien kann in Gruppen inseriert werden, in denen sich nichtdeutsche Frauen aufhalten.

Auf regionaler Ebene gibt es diverse Mentoringprogramme, um qualifizierte Frauen mit Migrationserfahrung mit Unternehmen aus der Region zusammenzubringen. Das Projekt **MENTEGRA** des Kompetenzzentrums Frau und Beruf in Köln bietet beispielsweise ein Mentoring,

welches explizit die Gruppe qualifizierter, geflüchteter Frauen anspricht und versucht diese mit kleinen und mittleren Unternehmen zusammen zu bringen und die Tandems in der Anfangsphase zu unterstützen. Aufgrund seines Erfolgs wird das Projekt inzwischen auch in anderen Regionen NRWs über die jeweiligen Kompetenzzentren Frau und Beruf angeboten.

PerMenti ist ein ähnliches Mentoringprogramm, welches sich ebenfalls in NRW an qualifizierte neu zugewanderte Frauen richtet und sie bei der beruflichen Integration unterstützt. Das Projekt wird dabei von Juli 2023 bis Juni 2026 durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

Auch die Kontaktstelle Frau und Beruf Baden-Württemberg bietet ein **Mentoringprogramm für Migrantinnen**, welches bei der beruflichen Integration und der Berufsorientierung unterstützt.

Auch über die Arbeitsplatzintegration hinaus ist es wichtig, nichtdeutsche Beschäftigte im jeweiligen Unternehmen und der Region gut zu integrieren. Denn viele zugewanderte Fachkräfte können sich grundsätzlich vorstellen Deutschland wieder zu verlassen (Kosyakova et al., 2025). Auch wenn Frauen seltener konkrete Ausreisepläne haben als Männer, ist die Etablierung einer zentralen Willkommens- und Bleibekultur entscheidend, um die Potenziale nichtdeutscher Frauen langfristig zu erschließen (Flake et al., 2025). Dabei sind neben Unternehmen auch viele weitere (regionale) Akteure aus Politik und Gesellschaft gefordert.

3.2 Beschäftigung fördern durch flexible Arbeitszeiten und Teilzeitangebote

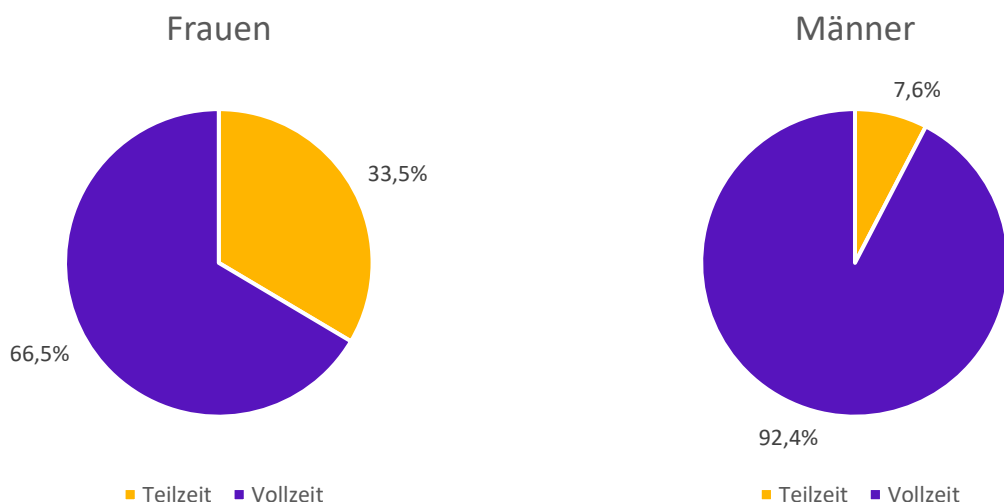
Das ungenutzte Potenzial mit Blick auf das Arbeitsvolumen von in Teilzeit beschäftigten Frauen wurde bereits von diversen Studien analysiert (vgl. u. a. Risius et al., 2024; Stegmaier et al., 2025; Weimann-Sandig/Kalicki, 2024; Tobsch/Holst, 2019; Poutvaara/Rainer, 2025). Die meisten Studien kommen zu dem Ergebnis, dass es durchaus noch Potenziale mit Blick auf das Arbeitsvolumen gibt. Allerdings erschweren die Rahmenbedingungen beispielsweise mit Blick auf Betreuungsmöglichkeiten für Kinder häufig deren Erschließung.

Damit Frauen mit Betreuungsaufgaben ihr Erwerbspotenzial entfalten können, braucht es passende Rahmenbedingungen – darunter verlässliche Betreuungsangebote für Kinder und Pflegebedürftige, eine gerechte Aufteilung der Care-Arbeit sowie flexible Beschäftigungsmöglichkeiten. Unternehmen können durch flexible Arbeitsarrangements und Teilzeitangebote nicht nur dazu beitragen, dass ihre Beschäftigten in Teilzeit mehr Arbeitsstunden pro Woche leisten können. Sie können auch attraktive Angebote für derzeit noch arbeits- bzw. erwerbslose Frauen mit Betreuungspflichten schaffen, um diesen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Im Jahr 2024 arbeitete fast jede zweite erwerbstätige Frau in Deutschland in Teilzeit. Die Teilzeitquote lag bei rund 49 Prozent. Im Vergleich dazu lag der Anteil der Männer, die in Teilzeit arbeiteten mit knapp 13 Prozent deutlich niedriger (Statistisches Bundesamt, 2025e).

Wagner und Weber zeigten im Jahr 2023 zudem, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit von in Teilzeit beschäftigten Frauen sehr nah an den gewünschten Arbeitszeiten lag, nämlich bei gut 25 Stunden pro Woche. Bei in Teilzeit beschäftigten Männern, die im Schnitt etwa 27 Stunden pro Woche arbeiteten, bestand dagegen der Wunsch, die Arbeitszeit um gut eine Stunde zu erhöhen. Bei vollzeitbeschäftigten Männern wie Frauen besteht dagegen ein Trend zu etwas kürzeren gewünschten Arbeitszeiten. Ein Fazit der Autoren: „Generell geht es aber weniger in die Richtung allgemeiner Arbeitsmodelle wie einer Vier-Tage-Woche als in Richtung einer weiteren Ausdifferenzierung. Arbeitszeitwünsche ändern sich im Lebensverlauf immer wieder, deshalb sollten Arbeitszeiten individuell und je nach Lebensphase angepasst werden können“ (Wagner/Weber, 2023, S. 6). Mehr Wissen über die Gründe für Teilzeit hilft Unternehmen auch beim Planen – denn während einige Gründe nur in gewissen Lebensphasen relevant sind, bestehen andere dauerhaft (Stippler et al., 2024). So sagten in einer Befragung mehr als die Hälfte der Beschäftigten, die wegen Kindererziehung in Teilzeit arbeiteten, dass sie sich vorstellen können, in Vollzeit zu arbeiten, wenn die Kinder größer sind (50,4 Prozent). Auch mehr Homeoffice (41,9 Prozent) oder flexiblere Arbeitszeiten (30,5 Prozent) wäre für viele Teilzeitbeschäftigte ein Anreiz, perspektivisch (wieder) in Vollzeit zu arbeiten.

Abbildung 3-2 | Arbeitszeitwunsch von Arbeitslosen nach Geschlecht



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2025

Ein Blick auf die Arbeitszeitwünsche von arbeitslosen Frauen zeigt, dass der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung unter arbeitslosen Frauen stark ausgeprägt ist. Etwa ein Drittel der arbeitslosen Frauen, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung suchen, möchten in Teilzeit arbeiten (33,5 Prozent), während knapp die Hälfte der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeitet (49 Prozent). Auch bei Männern ist unter den Arbeitslosen der Anteil derer, die eine Teilzeitstelle suchen, geringer als unter den Beschäftigten (Abbildung 3-2).

Arbeitslose Frauen stehen immer noch deutlich häufiger als Männer vor der Herausforderung, neben der Arbeitsuche allein für die Erziehung eines oder mehrerer Kinder verantwortlich zu sein (BA, 2025). Alleinerziehende Mütter arbeiten zwar, wenn sie es in eine Erwerbsarbeit geschafft haben, häufiger in einem größeren Umfang als Mütter in Paarbeziehungen, jedoch stellt die Jobsuche eine noch größere Herausforderung dar (Lenze, 2021).

Auch nichtdeutsche Frauen und insbesondere geflüchtete haben in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration besondere Herausforderungen zu meistern. Zum einen werden ihre Qualifikationen in Deutschland oft nicht oder nur teilweise anerkannt. Dies erschwert eine qualifikationsadäquate Beschäftigung in Deutschland, da der hiesige Arbeitsmarkt stark Zertifikatorientiert ist. Zum anderen haben drei Viertel von ihnen (kleine) Kinder, sodass sie zunächst eine geeignete Betreuung für eben jene finden müssen (Kosyakova et al., 2021).

Mit Blick auf die Arbeitszeitwünsche arbeitsloser Frauen zeigt sich, dass deutsche Frauen häufiger nach einer Teilzeitstelle suchen als nichtdeutsche (35,5 vs. 30,6 Prozent). Dies dürfte zum einen darauf zurückzuführen sein, dass nichtdeutsche Frauen mit kleinen Kindern eher in der Stillen Reserve zu finden sind und (noch) nicht aktiv nach einer Beschäftigung suchen. Zum anderen lässt sich die vermehrte Suche nach einer Teilzeitstelle bei deutschen arbeitslosen Frauen auch damit erklären, dass sie seltener nach einer Helfertätigkeit suchen als nichtdeutsche. Personen, die eine Helfertätigkeit suchen, wollen

und müssen häufig in Vollzeit arbeiten, da das Gehalt sonst nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt zu sichern.

Wie die Empirie zeigt, ist der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung bei Frauen hoch. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass mehr Frauen für den Arbeitsmarkt gewonnen werden können, wenn ihnen eine Teilzeitstelle angeboten wird. Auch für Führungspositionen können Frauen verstärkt gewonnen werden, wenn diese in Teilzeit ausgeübt werden können (Koneberg et al., 2024).

Das betrifft nicht nur die Personen, die aktuell arbeitslos sind und unmittelbar dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Sondern auch die sogenannte Stille Reserve, also Personen, die keinen akuten Arbeitswunsch haben oder nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Denn häufig liegt auch der mangelnde Arbeitswunsch daran, dass man nicht erwartet, dass ein Arbeitsverhältnis mit den persönlichen Lebensumständen vereinbar ist.

Doch es zeigt sich, dass Frauen und Männer mit Betreuungsaufgaben insbesondere die Angebote als attraktiv bewerten, die die Möglichkeit aufzeigen, zeitflexibel zu arbeiten. Reine Voll- oder Teilzeitstellen schneiden dagegen schlechter ab (Jansen et al., 2024). Teilzeitangebote sind also nicht die einzige Möglichkeit, mehr Frauen für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Auch das Angebot von Flexiblen Arbeiten – zeitlich wie räumlich – ist ein zentraler Attraktivitätsfaktor. Tatsächlich zeigt sich aber, dass noch nicht viele Betriebe mit Vereinbarkeit in ihren Stellenanzeigen werben. Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung enthalten nur 16,4 Prozent der Stellenanzeigen konkrete Hinweise auf Familienfreundlichkeit – also nur jede sechste Stelle (Beblo et al., 2025). Unternehmen können sich also von der Konkurrenz absetzen, indem sie familienfreundliche Angebote schaffen und damit gezielt werben. Dabei gibt es verschiedene Maßnahmen. Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Identifikation der besten Maßnahme finden Sie beim KOFA: <https://www.kofa.de/personalarbeit/arbeitsorganisation/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/>.

3.3 Frauen (nach-)qualifizieren

Unter den arbeitslosen Frauen gibt es viele, die nach einer Helfertätigkeit in Berufen suchen, in denen es auf Fachkraftniveau einen Fachkräftengpass gibt. Einige dieser Frauen verfügen sogar über eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung. Bei nichtdeutschen Frauen kann dies daran liegen, dass sie ihre Qualifikation im Ausland erworben haben und diese (noch) nicht in Deutschland anerkannt ist. Durch die Förderung der Anerkennung im Ausland erworbener Kompetenzen oder die Nachqualifizierung von formal An- und Ungelernten oder auch Quereinsteigerinnen, könnten die Fachkräftelücken in einigen dieser Berufe deutlich reduziert oder ganz geschlossen werden.

Es gibt beispielsweise viele Frauen, die nach einer Helfertätigkeit in der Reinigung, dem Verkauf oder als

Küchenhilfe suchen. Von diesen Frauen bringen viele einen Berufs- oder Studienabschluss mit. Da viele der gesuchten Helferberufe eine Fachkräftelücke im dazugehörigen Fachkraftberuf haben, sollte geprüft werden, inwiefern die vorhandenen Abschlüsse bereits eine Tätigkeit auf Fachkraftniveau zulassen oder ob ein entsprechender Einsatz mit passenden Qualifizierungsangeboten möglich ist. In der Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege, einer der seit Jahren größten Engpassberufe, gäbe es zumindest Potenzial, um die Fachkräftelücke deutlich zu verringern (Tabelle 3-1). Da es sich hierbei jedoch um in Deutschland reglementierte Berufe handelt, ist der Einsatz als Fachkraft zwingend an eine vollwertige Anerkennung oder eine entsprechende (Nach-)Qualifizierung gebunden.

Tabelle 3-1 |: Top-10-Helferberufe, nach denen arbeitslose Frauen suchen und bei denen auf Fachkraftniveau ein Fachkräftengpass besteht

Zahl arbeitsloser Frauen, Zahl der formal überqualifizierten Frauen, Anteil nichtdeutscher Frauen, sowie Fachkräftelücke im zugehörigen Fachkraftberuf, Jahresdurchschnitte zwischen Juli 2024 und Juni 2025

Berufsgattung	Anzahl arbeitsloser Frauen, die eine Helfertätigkeit suchen	Anzahl formal qualifizierter Frauen, die eine Helfertätigkeit suchen	Fachkräftelücke im jeweiligen Fachkraftberuf
Reinigung	187.414	27.872	81
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	117.371	29.194	5.679
Köchinnen	72.077	13.854	383
Altenpflege	28.405	8.429	14.914
Gastronomieservice	26.180	6.988	602
Lagerwirtschaft	24.809	6.489	629
Kinderbetreuung und -erziehung*	16.428	6.811	17.312
Papier- und Verpackungstechnik	9.962	2.715	447
Gesundheits- und Krankenpflege	7.013	3.052	13.736
Lebensmittelherstellung	6.468	1.712	1.564

Hinweis: *Erzieher:innen werden seit 2021 in der Klassifikation der Berufe (KldB) formal auf Spezialistenniveau geführt, auch wenn es sich um eine Tätigkeit nach Ausbildung handelt.

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2025

Ebenfalls reglementiert sind Tätigkeiten in der Kinderbetreuung und -erziehung. Hier gibt es 16.428 arbeitslose Frauen, die eine Helfertätigkeit suchen. 6.811 von ihnen verfügen über eine formale Qualifikation. Jedoch haben 57,0 Prozent keine deutsche Staatsbürgerschaft und ggf. den Abschluss nicht in Deutschland erworben. Sie brauchen demnach erst eine vollwertige Anerkennung, um im erlernten Beruf arbeiten zu können. Da dieser Beruf jedoch mit über 17.000 fehlenden Fachkräften aktuell die größte Fachkräftelücke überhaupt aufweist, sollten hier alle verfügbaren Potenziale erschlossen werden. Insbesondere, wenn bei der Qualifizierung auf bestehende

Kompetenzen aufgebaut werden kann. Eine geschlechtsunabhängige Analyse der Potenziale von Helfer:innen wurde bereits in der KOFA-Studie 4/2023 vorgenommen.

Seit 2025 besteht im Rahmen des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDiG) eine gesetzliche Grundlage, im Rahmen eines Validierungsverfahrens langjährige Berufserfahrung ohne formale Ausbildung nachträglich anerkennen zu lassen. Hierbei werden die beruflichen Fähigkeiten mit den Anforderungen eines anerkannten Ausbildungsberufs verglichen. Weitere Informationen hierzu bietet die [Servicestelle Validierung](#).

3.4 Frauen eine qualifikationsadäquate Beschäftigung ermöglichen

Studien haben gezeigt, dass Frauen häufiger als Männer unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus arbeiten (Jansen/Malin, 2021; Gericke/Schmid, 2019). Bereits bei der Arbeitssuche zeigt sich, dass arbeitslose Frauen – häufiger noch als arbeitslose Männer – eine Beschäftigung suchen, für die sie eigentlich überqualifiziert sind (**Abbildung 3-3**). Das bedeutet, obwohl sie beispielsweise eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, suchen sie eine Helfertätigkeit. Als formal überqualifizierte Personen gelten im Sinne dieser Analyse auch Akademikerinnen, die nach einer Fachkrafttätigkeit suchen, also nach einer Beschäftigung, die typischerweise eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt.

44,5 Prozent der arbeitslosen Frauen mit betrieblicher oder schulischer Ausbildung und 40,3 Prozent der Frauen mit akademischer Ausbildung suchen eine Tätigkeit, die unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus liegt. Dabei werden Meister:innen und Techniker:innen in der Arbeitslosenstatistik der BA zu den Personen mit betrieblicher Ausbildung gezählt. Insgesamt entspricht dies knapp 250.000 arbeitslosen Frauen. Bei Männern ist der Anteil derer, die nach einer solchen Tätigkeit suchen mit 33,8 Prozent bzw. 29,3 Prozent deutlich geringer und entspricht insgesamt knapp 230.000 Arbeitslosen.

Noch stärker ist dieser Trend bei nichtdeutschen Frauen. Knapp sechs von zehn arbeitslosen, nichtdeutschen Frauen mit akademischer Ausbildung suchen einen Job unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus (59,0 Prozent). 13.826 von ihnen suchen einen Fachkraftberuf und 33.127 sogar nur eine Helfertätigkeit. Im Vergleich: Bei deutschen Frauen sind es 21,8 Prozent der Arbeitslosen mit akademischer Ausbildung, die eine Tätigkeit unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus suchen, bei deutschen Männern sogar nur 16,0 Prozent. Der Unterschied im Suchverhalten ist also sowohl mit dem Geschlecht als auch der Staatsangehörigkeit assoziiert, wobei der Geschlechterunterschied bei Deutschen und bei Nichtdeutschen ähnlich ist.

Unternehmen sollten entsprechend in ihren Stellenausschreibungen darauf achten, dass qualifizierte Frauen sich angesprochen fühlen. Worauf Unternehmen bei der Ansprache von Frauen achten sollten, finden Sie [hier](#).

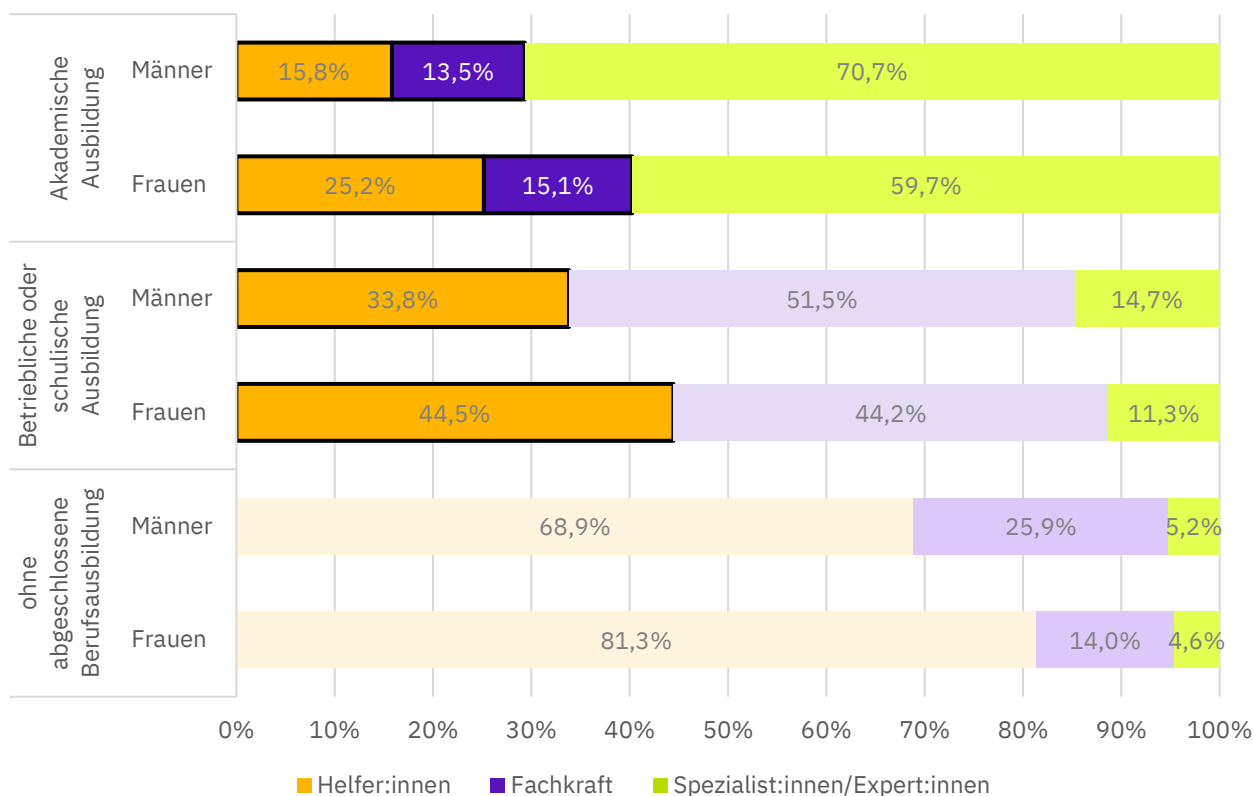
Zudem sollten Unternehmen gezielt nachfragen, was die Gründe dafür sind, wenn sich eine Bewerberin für eine Stelle beworben hat, für die sie formal überqualifiziert ist. Viele Frauen sind bei längeren Auszeiten beispielsweise in Rahmen von Elternzeiten beim Wiedereinstieg verunsichert. Hier können Unternehmen mit passender Begleitung Ängste und Sorgen nehmen und die Frauen so schnell wieder in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung integrieren. Tipps zur Begleitung des Wiedereinstiegs finden Sie auf der KOFA-Website unter „[Wiedereinstieg: Nach der Elternzeit durchstarten](#)“.

Sollten tatsächlich Unsicherheiten bei den vorhandenen Kompetenzen bestehen, können Auswahltests oder das Probearbeiten Unternehmen helfen, sich einen Eindruck von den vorhandenen Kompetenzen zu machen und ggf. eine höherwertige Tätigkeit vorschlagen. Manchmal fehlen auch nur einzelne Fähigkeiten und Fertigkeiten, um eine Tätigkeit auf höherem Niveau zu übernehmen. Durch Weiterbildungen oder Teilqualifizierungen können dann Bewerberinnen nachgeschult werden.

Bei ausländischen Bewerberinnen sind es häufig Sprachkenntnisse die fehlen, um das volle Potential auszuschöpfen. Ein berufsbegleitender Sprachkurs kann dort unterstützen. Grundsätzlich sollte durch regelmäßige Personalentwicklungsgespräche geprüft werden, ob die Person im Betrieb auf informellem oder formalem Wege weitere Kompetenzen erworben hat, die sie dann später einsetzen kann. So kann es gerade bei internationalen oder Beschäftigten mit Migrationshintergrund sein, dass sie nach einer gewissen Zeit ihre Deutschkenntnisse so verbessert haben, dass sie nun auch höherwertige Tätigkeiten mit mehr Verantwortung und mehr Kommunikation übernehmen können.

Abbildung 3-3 | Anforderungsniveau des Zielberufes nach Qualifikationsniveau arbeitsloser Männer und Frauen

Anteil der Männer und Frauen, die eine Stelle mit entsprechendem Anforderungsniveau suchen, nach Qualifikation



Hinweis: Meister:innen und Techniker:innen werden in der Arbeitslosenstatistik der BA zu den Personen mit betrieblicher Ausbildung gezählt.

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2025

3.5 Weitere Handlungsempfehlungen

Die vorliegende Studie zeigt: Die Potentiale von Frauen werden immer stärker genutzt. Aber es gibt immer noch ungenutzte Potenziale. Diese finden sich hauptsächlich bei arbeitslosen Frauen, darunter ein vergleichsweise hoher Anteil nichtdeutscher Frauen. Die vorherigen Kapitel haben zentrale Handlungsfelder für die Erschließung von Fachkräftepotenzialen von Frauen zusammengefasst – sei es bei der Integration nichtdeutscher Frauen, der Gewinnung von arbeitslosen und erwerbslosen Frauen für den Arbeitsmarkt oder auch bei der Gewinnung von Frauen für qualifizierte bzw. qualifikationsadäquate Beschäftigungen.

Über den Handlungsempfehlungen hinaus, die sich durch die Analyse in Kapitel 3 ergeben, werden im folgenden weitere Handlungsempfehlungen beschrieben, um das Potential von Frauen noch besser zu nutzen. Denn zum einen gibt es noch Frauen, die zwar nicht offiziell Arbeit suchen, aber grundsätzlich durch die richtigen Rahmenbedingungen zur Aufnahme einer Beschäftigung motiviert werden könnten. Zum anderen schlummern auch bei beschäftigten Frauen noch viel Potenziale zur Besetzung von Stellen auf höherem Niveau. Eine Reihe von Maßnahmen, wie man das Potenzial von beschäftigten Frauen aktivieren kann, finden Sie auch hier: [Frauen in Unternehmen: Wie KMU die Potenziale nutzen - KOFA](#). Grundsätzliche Handlungsempfehlung zum Thema Rekrutierung von Frauen für das Unternehmen gibt es hier: [Frauen als Fachkräfte für Ihr Unternehmen gewinnen - KOFA](#). Im Folgenden werden noch einmal zentrale Handlungsempfehlungen zusammengefasst.

Angebote zur Vereinbarkeit nach außen kommunizieren: Um Frauen verstärkt zu rekrutieren, braucht es attraktive und flexible Arbeitsbedingungen. Dazu gehören Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie beispielsweise Unterstützung bei der Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, Home-Office, Teilzeit-Angebote. Auch für bereits im Unternehmen beschäftigte Frauen können solche Angebote dazu führen, dass diese stärker ihre Potenziale nutzen können. Häufig haben Frauen die Möglichkeit ihre Stundenzahl auszuweiten, können die aber nicht innerhalb starrer vorgegebener Arbeitszeiten (siehe auch [Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgreich umsetzen - KOFA](#)).

Vereinbarkeit ist aber nicht nur ein Frauenthema. Damit Frauen besser in die Beschäftigung zurückfinden, müssen auch Männer einen Teil der Betreuungsarbeiten übernehmen. Auch eine gewisse Zeit der Elternzeit zu nehmen ist

dabei ein guter Schritt. Indem Unternehmen ihre männlichen Beschäftigten dazu ermutigen Elternzeit zu nehmen, können sie einen Beitrag zur Gleichstellung leisten. Dabei spielt auch die finanzielle Förderung männlicher Elternzeit eine wichtige Rolle.

Sichtbarkeit von Frauen im Unternehmen stärken: Um (mehr) Frauen zu gewinnen, hilft es, auch im Außenauftritt des Unternehmens Frauen sichtbar zu machen. Das gilt sowohl für die digitale Präsentation des Unternehmens (zum Beispiel auf der Homepage oder in Social Media) aber auch in Präsenz bei Veranstaltungen und Präsentationen. Dies sollte Teil des Employer Branding bzw. der eigenen Arbeitgebermarke sein (siehe auch [Employer Branding - Arbeitgebermarke erfolgreich aufbauen - KOFA](#)).

Mit Stellenanzeigen Frauen gezielt ansprechen: Ein weiterer wichtiger Hebel ist, die Stellenanzeigen anpassen, um explizit Frauen anzusprechen. Dazu gehört zum Beispiel Formulierungen zu wählen, die Frauen ansprechen. So gibt es zum Beispiel weibliche versus männliche Formulierungen. Aber auch bei der Auswahl der Benefits und der Beschreibung des Unternehmens kann darauf geachtet werden, was Frauen anspricht. Dazu gehören zum Beispiel ein wertschätzendes Betriebsklima und Rahmenbedingungen, die wichtig für Frauen sind (wie Vereinbarkeit). Auch der Teil zu den Anforderungen bei Stellenanzeigen werden von Frauen anders gelesen als von Männern. Frauen stufen häufig alle Anforderungen als unerlässlich ein und bewerben sich häufig erst, wenn sie alle Anforderungen erfüllen. Männer bewerben sich, auch wenn sie nur einen Teil der Anforderungen erfüllen. Damit schließen sich viele Frauen für manche Jobs schon selbst aus. Mehr dazu, wie Stellenanzeigen formuliert werden können, um Frauen anzusprechen finden Sie in unserer [KOFA-Handlungsempfehlung](#).

Es gibt spezielle Stellenbörsen für Frauen und Mütter, auf denen Unternehmen ihre offenen Stellen inserieren können. Dort können Unternehmen Frauen direkt erreichen.

Karriere- und Entwicklungschancen fördern und ermöglichen: Unternehmen die Frauen fördern, indem sie die Karriere- und Entwicklungschancen verbessern, sind attraktiver für Frauen. Dazu gehört es, transparente Karrierepfade zu etablieren. Gerade in Organisationen, in denen informelle Netzwerke, oder ungeschriebene Regeln wirken, ist die Gefahr höher, dass Frauen (und andere Gruppen) benachteiligt sind. Transparente Pfade mit dokumentierten Kriterien können helfen, solche Unterschiede zu verringern. Darüber hinaus fällt es leichter,

gezielt auf die nächste Karrierestufe hinarbeiten, wenn Mitarbeitende verstehen, welche Kompetenzen, Leistungen und Schritte dafür nötig sind. Solche Transparenz kann ermutigend sein, da Frauen häufig formal qualifiziert sind, aber sich selbst nicht zutrauen höhere Positionen zu übernehmen.

Frauen gezielt für Führungspositionen ansprechen: Unternehmen sollten bei der Besetzung von Führungspositionen gezielt geeignete Frauen ansprechen. Da Frauen sich seltener als Männer für Führungspositionen in Betracht ziehen, können Impulse von außen besonders wirksam sein.

Zugang zu Weiterbildung attraktiv gestalten: Auch die Weiterbildungsteilnahme von Frauen sollte gezielt gefördert werden. Dabei ist es wichtig, dass Teilzeitkräfte den gleichen Zugang zu Weiterbildungen haben wie Vollzeitkräfte. Auch sollte darauf geachtet werden, dass nicht nur die Arbeitszeiten, sondern auch die Weiterbildungsangebote mit Teilzeit bzw. flexiblen Arbeitszeitmodellen vereinbar sind. Hierbei können beispielsweise hybride und digitale Weiterbildungsangebote helfen. Dabei sollte kontinuierlich geprüft werden, ob Frauen durch die Teilnahme von Weiterbildung oder auch grundsätzlich durch die informelle Entwicklung am Arbeitsplatz fähig sind, neue Aufgaben mit mehr Verantwortung zu übernehmen.

Eine engmaschige Begleitung durch regelmäßige Personalentwicklungsgespräche ist dabei essenziell. Welche Weiterbildungsarten es gibt und wie der Staat Weiterbildungen fördert, erfahren Sie hier: [Weiterbildung im Unternehmen etablieren und stärken - KOFA](#)

Wiedereinstieg nach der Elternzeit: Insbesondere bei dem Wiedereinstieg nach der Elternzeit ist es wichtig, dass Frauen richtig aufgefangen werden und ihr Potenzial entsprechend wertgeschätzt wird. Dazu gehören eine offene Kommunikation, regelmäßiges Feedback und eine Einbindung des gesamten Teams. Mehr Informationen zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit finden Sie hier: [Wiedereinstieg: Nach der Elternzeit durchstarten - KOFA](#)

Netzwerke unterstützen: Frauen können durch den Austausch und die Kommunikation mit anderen Frauen gestärkt und animiert werden, mehr Verantwortung zu übernehmen. Unternehmen können betriebsinterne oder überbetriebliche Netzwerke zwischen Frauen unterstützen. Ein weiterer Baustein können Mentoring-Programme sein, in denen erfahrene Fach- und Führungskräfte junge weibliche Fach- und Führungskräfte begleiten.

Literatur

- Arndt, Franziska / Orange, Fritz**, 2025, Erfolgsrezept im Gastgewerbe – Nachwuchssicherung durch internationale Auszubildende, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE), Köln, <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/gastgewerbe-nachwuchssicherung-durch-internationale-auszubildende/> [21.11.2025]
- Arndt, Franziska / Tiedemann, Jurek / Werner, Dirk**, 2024, Die Fachkräftesituation in Gesundheits- und Sozialberufen, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE), Köln, <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/fachkraeftesituation-in-gesundheits-und-sozialberufen/> [21.11.2025]
- Beblo, Miriam / Schäfer, Marie / Hermann, Michaela**, 2025, So vereinbarkeitstauglich ist der deutsche Stellenmarkt? Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/so-vereinbarkeitstauglich-ist-der-deutsche-stellenmarkt> [24.10.2025]
- Bertelsmann Stiftung**, 2019, Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Aufholen, ohne einzuholen, Gütersloh, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2019/maerz/frauen-auf-dem-deutschen-arbeitsmarkt-aufholen-ohne-einzuholen> [21.11.2025]
- Boockmann, Bernhard / Reiner, Marcel / Schafstädt, Christin / Scheu, Tobias / Setzepfand, Paul**, 2024, Arbeitskräftepotenziale in Deutschland besser ausschöpfen – 60 Handlungsempfehlungen für Verwaltung, Politik und Praxis, Stiftung Familienunternehmen, München, https://www.familienunternehmen.de/media/pages/publikationen/arbeitskraeftepotenziale-in-deutschland-besser-ausschoepfen/e6ee5de5a1-1727360680/arbeitskraeftepotenziale-in-deutschland-besser-ausschoepfen_studie_stiftung-familienunternehmen.pdf [19.11.2025]
- Brücker, Herbert / Hauptmann, Andreas / Keita, Sekou / Kosyakova, Yuliya**, 2024, Die Arbeitsmarktsituation von ausländischen Staatsangehörigen nach Geschlecht, IAB-Forschungsbericht, Nr. 6, Nürnberg, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb0624.pdf> [21.11.2025]
- BA, Bundesagentur für Arbeit**, 2021, Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile&v=23 [21.11.2025]
- BA, Bundesagentur für Arbeit (BA)**, 2025, Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2024, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile [21.11.2025]
- Burstedde, Alexander / Flake, Regina / Jansen, Anika / Malin, Lydia / Risius, Paula / Seyda, Susanne / Schirner, Sebastian / Werner, Dirk**, 2020, Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59, Köln <https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-regina-flake-anika-jansen-lydia-malin-paula-risius-susanne-seyda-sebastian-schirner-dirk-werner-die-messung-des-fachkraeftemangels.html> [21.11.2025]
- Carstensen, Jeanette / Seibert, Holger / Wiethölter, Doris**, 2024, Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung, IAB-Forschungsbericht, Nr. 22, Nürnberg, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb2224.pdf> [21.11.2025]
- Demary, Vera / Matthes, Jürgen / Plünnecke, Axel / Schaefer, Thilo (Hrsg.)**, 2021, Gleichzeitig: Wie vier Disruptionen die deutsche Wirtschaft verändern. Herausforderungen und Lösungen, IW-Studie, Köln <https://www.iwkoeln.de/studien/wie-vier-disruptionen-die-deutsche-wirtschaft-veraendern-herausforderungen-und-loesungen.html> [21.11.2025]
- Der Paritätische – Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e. V.**, 2020, Studie: Mehr Assistenz in der Pflege soll Fachkräfte entlasten, Schwerin, <https://www.paritaet-mv.de/fachinformationen/details/studie-mehr-assistenz-in-der-pflege-soll-fachkraefte-entlasten> [21.11.2025]

- Fendel, Tanja / Gatskova, Kseniia / Goßner, Laura**, 2025, Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen – großes Potenzial und viele Herausforderungen, IAB-Forum, <https://iab-forum.de/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-frauen-grosses-potenzial-und-viele-herausforderungen/> [01.12.2025]
- Fendel, Tanja / Schreyer, Franziska**, 2021, Geflüchtete Frauen und ihre Teilhabe an Erwerbsarbeit, Friedrich-Ebert-Stiftung – Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn, <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/17893.pdf> [29.10.2025]
- Flake, Regina / Jansen, Anika / Pierenkemper, Sarah**, 2025, Fachkräfte global gewinnen und regional binden – Ein Leitfaden für Unternehmen, Transformationsnetzwerk Nordschwarzwald, <https://www.iwkoeln.de/studien/regina-flake-anika-jansen-sarah-pierenkemper-fachkraefte-global-gewinnen-und-regional-binden.html> [24.11.2025]
- Fuchs, Johann / Weber, Brigitte**, 2021, Neue Schätzungen für die Stille Reserve – erstmalig Anwendung des IAB-Konzepts auf Gesamtdeutschland, IAB-Forschungsbericht, Nr. 6, Nürnberg, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0621.pdf> [21.11.2025]
- Gartner, Hermann / Hellwagner, Timon / Hummel, Markus / Hutter, Christian / Lochner, Benjamin / Wanger, Susanne / Weber, Enzo / Zika, Gerd**, 2025, Fiskalpolitik stützt Konjunktur und Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht, Nr. 19, Nürnberg, <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-19.pdf> [21.11.2025]
- Gericke, Pierre-André / Schmid, Alfons**, 2019, Berufliche Qualifikationsmismatches bei Beschäftigten, WSI-Mitteilungen, Nr. 6, S. 451–458, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/data/wsimit_2019_06_gericke.pdf [21.11.2025]
- Jansen, Andreas. / Kümmerling, Angelika. / Zink, Lina**, 2024, Spannungsfeld Vereinbarkeit: Arbeitszeit- und Jobpräferenzen von Menschen mit Sorgeverantwortung, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/BSt_Studie1_Spannungsfeld_Vereinbarkeit_Arbeitszeit-und_Jobpraeferenzen.pdf [24.10.2025]
- Jansen, Anika / Malin, Lydia**, 2021, Qualifikationen von Frauen richtig erkennen und nutzen – Frauen im Erwerbsleben, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klima (BMWK), Köln, https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Frauen_2021.pdf [21.11.2025]
- Jansen, Anika / Pierenkemper, Sarah / Semsarha, Fabian**, 2025, Syrerinnen und Syrer auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Aus Politik und Zeitgeschichte (ApuZ), Nr. 24–26, Bonn, <https://www.iwkoeln.de/studien/anika-jansen-sarah-pierenkemper-fabian-semsarha-syrerinnen-und-syrer-auf-dem-deutschen-arbeitsmarkt.html> [29.10.2025]
- Köhne-Finster, Sabine / Seyda, Susanne / Tiedemann, Jurek**, 2023, Helfer:innen als Potenzial zur Fachkräftesicherung, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klima (BMWK), Köln, https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Helfer_als_Potenzial_zur_Fachkraeftesicherung.pdf [21.11.2025]
- KOFA, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung**, 2025, Ländersteckbrief Deutschland, <https://www.kofa.de/media/Publikationen/Laendersteckbriefe/Deutschland.pdf> [21.11.2025]
- Koneberg, Filiz / Malin, Lydia / Werner, Dirk**, 2024, Wer führt in Teilzeit? Fachkräftepotenzial trotz privater Mehrbelastung erschließen, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2024/KOFA_Kompakt_2-2024-F%C3%BChren_in_Teilzeit.pdf
- Kosyakova, Yuliya / Gundacker, Lidwina / Salikutluk, Zerrin / Trübswetter, Parvati**, 2021, Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen und Männer, IAB-Kurzbericht, Nr. 8, Nürnberg, <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-08.pdf> [21.11.2025]
- Kosyakova, Yuliya / Olbrich, Lukas / Gallegos Torres, Katia / Hammer, Luisa / Koch, Theresa / Wagner, Simon**, 2025, Deutschland als Zwischenstation? Rückkehr- und Weiterwanderungsabsichten von Eingewanderten im Lichte neuer Daten des International Mobility Panel of Migrants in Germany, IAB-Forschungsbericht, Nr. 15, Nürnberg, <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14840245> [21.11.2025]
- Lenze, Anne**, 2021, Alleinerziehende weiter unter Druck, Bertelsmann Stiftung, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/alleinerziehende-weiter-unter-druck> [21.11.2025]
- Malin, Lydia / Hickmann, Helen**, 2025, Fachkräftemangel in Handwerksberufen – Frauen sind ein wichtiger Teil der Lösung, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des

Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2025/KOFA-Kompakt_03-2025-Frauen-im-Handwerk.pdf [21.11.2025]

Poutvaara, Panu / Rainer, Helmut, 2025, Fachkräftemangel in Deutschland: Potenziale von Frauen, Älteren und Migranten nutzen, ifo Institut Schnelldienst, Nr. 78/1, S. 19-22. <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2025-01-poutvaara-rainer-bundestagswahl-fachkraeftemangel.pdf> [21.11.2025]

Rengers, Martina / Fuchs, Johann, 2022, Stille Reserve in Deutschland: Gemeinsamkeiten und Unterschiede zweier Konzepte, AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv, Nr. 16, S. 189–230, <https://doi.org/10.1007/s11943-022-00309-3> [21.11.2025]

Risius, Paula / Arndt, Franziska / Herzer, Philip, 2024, Teilzeit ausweiten – Wie Unternehmen Teilzeitkräfte zur Stundenerhöhung gewinnen können, Studie im Auftrag des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE), Köln, https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Teilzeit_ausweiten.pdf [21.11.2025]

Risius, Paula / Orange, Fritz, 2024, Weltfrauentag: Fachkräftemangel belastet mehrheitlich Frauen, <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/paula-risius-fachkraeftemangel-belastet-mehrheitlich-frauen.html> [21.11.2025]

Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen und in der Pflege (SVR), 2024, Fachkräfte im Gesundheitswesen. Nachhaltiger Einsatz einer knappen Ressource, Bonn/Berlin, https://www.svr-gesundheit.de/fileadmin/Gutachten/Gutachten_2024/Gutachten_2024_barrierefrei.pdf [21.11.2025]

Schumacher, Simon / Malin, Lydia, 2023, Pharmazeutische Kernberufe für Frauen besonders attraktiv, IW-Kurzbericht, Nr. 18, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/simon-schumacher-lydia-malin-pharmazeutische-kernberufe-fuer-frauen-besonders-attraktiv.html> [21.11.2025]

Semsarha, Fabian / Pierenkemper, Sarah / Malin, Lydia, 2024, Ostdeutsche Flächenländer sind besonders auf internationale Arbeitskräfte angewiesen, IW-Kurzbericht, Nr. 51, Berlin / Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/fabian-semsarha-sarah-pierenkemper-lydia-malin-ostdeutsche-flaechenlaender-sind-besonders-auf-internationale-arbeitskraefte-angewiesen.html> [21.11.2025]

Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024, Stille Reserve nach Altersklassen, Geschlecht und Gebietsstand 2024, [Stille Reserve nach Altersklassen, Geschlecht und Gebietsstand 2024 - Statistisches Bundesamt](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD25_001_13321.html) [21.11.2025]

Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024b, Stille Reserve 2023 –Gründe für Nichtsuche 2024 (in %), [21.11.2025]

Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025, Erwerbstätigkeit im Jahr 2024 weiter gestiegen, Pressemitteilung Nr. 001, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/01/PD25_001_13321.html [21.11.2025]

Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025b, Deutschland unter EU-Durchschnitt: Weniger als jede dritte Führungskraft ist weiblich, Pressemitteilung Nr. 393, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/11/PD25_393_13.html [21.11.2025]

Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025c, 3,1 Millionen Menschen 2024 in Stiller Reserve am Arbeitsmarkt. Pressemitteilung Nr. 231, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/06/PD25_231_13.html [21.11.2025]

Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025d, Bevölkerung nach Nationalität und Geschlecht 2017–2024, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/rohdaten-auslaendische-bevoelkerung-zeitreihe.html> [21.11.2025]

Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025e, Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit. Pressemitteilung Nr. 175, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html [21.11.2025]

Stegmaier, Jens / Weik, Jonas Aljoscha / Fitzenberger, Bernd / Weber, Enzo, 2025, Mehr Anreize, mehr Flexibilität, mehr Arbeit? Wie Beschäftigte auf die Pläne der neuen Bundesregierung reagieren würden, IAB-Forum, <https://www.iab-forum.de/mehr-anreize-mehr-flexibilitaet-mehr-arbeit-wie-beschaeftigte-auf-die-plaene-der-neuen-bundesregierung-reagieren-wuerden/> [20.11.2025]

Stippler, Sibylle / Arndt, Franziska / Herzer, Philip / Orange, Fritz / Späth, Elena / Stolz, Anna / Zdolšek, Neža, 2024, Fachkräftestudie 2024: Teilzeit ist ein Teil der Lösung, Studie im Auftrag des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE) in Zusammenarbeit mit

meinstadt.de, https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Kooperationsstudie_KOFA_meinstadt.de_Teilzeit_ist_ein_Teil_der_Loesung.pdf [20.11.2025]

Tobsch, Verena / Holst, Elke, 2019, Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland. SOEPpapers No. 1032, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.622155.de/diw_sp1032.pdf [21.11.2025]

Wanger, Susanne / Weber, Enzo, 2023, Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit. IAB-Forschungsbericht, Nr. 16, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1623.pdf> [23.09.2025]

Weimann-Sandig, Nina / Kalicki, Bernhard, 2024, Nur Teilzeit in der Kita? Arbeitszeitumfänge und Beschäftigungspotenziale in der Kindertagesbetreuung, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008869/p_fofoe_WP_331_2024.pdf [23.09.2025]

Methodik

Zur Analyse der Fachkräftesituation werden Daten der IW-Fachkräftedatenbank verwendet. Diese basieren auf **Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit (BA)** zu gemeldeten offenen Stellen und Arbeitslosen sowie sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Daten liegen auf Ebene der Berufsgattungen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 5-Steller) vor.

In der KldB (BA, 2021) wird zwischen vier verschiedenen **Anforderungsniveaus** unterschieden. Das Anforderungsniveau einer Stelle beschreibt die Qualifikation, die typischerweise zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit erforderlich ist (Tabelle A-1). Werden Fachkräfte, Spezialist:innen und Expert:innen in der Betrachtung zusammengefasst, spricht man von qualifizierten Arbeitskräften.

Tabelle A-1 | Anforderungsniveaus

Anforderungsniveau	Bezeichnung	Beschäftigt werden typischerweise Personen ...
1	Helfer:innen	ohne abgeschlossene Berufsausbildung
2	Fachkräfte	mit mindestens zweijähriger Berufsausbildung
3	Spezialist:innen	mit Fortbildungsabschluss wie Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss, mit Bachelorabschluss
4	Expert:innen	mit mindestens vierjährigem Hochschulstudium (Master oder Diplom)

Quelle: BA, 2011

Für die Analyse von Fachkräfteengpässen wird die von Burstedde et al. (2020) vorgestellte Methodik zur Hochrechnung der offenen Stellen und der Bestimmung von Fachkräfteengpässen verwendet. „Ein **Fachkräftemangel** liegt dann vor, wenn das Angebot an passend qualifizierten Arbeitskräften in einem bestimmten Beruf, in einer bestimmten Region kleiner ist als die Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber“ (Burstedde et al., 2020, 6). Die passende Qualifikation umfasst dabei sowohl die Berufsfachlichkeit als auch das Anforderungsniveau der Stelle. Das Anforderungsniveau einer Stelle beschreibt die Qualifikation, die typischerweise zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit erforderlich ist.

Zur Berechnung der **offenen Stellen** werden nach diesem Verfahren die gemeldeten Stellen der BA anhand von kontinuierlich aktualisierten Meldequoten aus der IAB-Stellenerhebung hochgerechnet. Dies ist nötig, da nicht jede offene Stelle auch bei der BA gemeldet wird und nur durch die Hochrechnung Schlüsse auf die tatsächliche Anzahl offener Stellen möglich sind. Die Meldequoten für Fachkräfte und Spezialist:innen schwanken zwischen 40 und 60 Prozent, die für Expert:innen um etwa 30 Prozent. Zeitarbeitsstellen werden dabei gesondert berücksichtigt und gewichtet, da diese Zahlen dem speziellen Meldeverhalten von Zeitarbeitsfirmen unterworfen sind. Die so hochgerechneten offenen Stellen bilden die Grundlage, für die im Folgenden berechneten und ausgewiesenen Indikatoren.

Basierend auf dieser Hochrechnung wird die **Fachkräftelücke (FKL)** berechnet. Sie beschreibt die Anzahl der offenen Stellen, für die es rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen in der betrachteten Region gibt. Ein Beruf mit einer positiven Fachkräftelücke gilt als Engpassberuf. Damit gibt es für jeden Beruf die Information, ob dieser im betrachteten Zeitraum von einem Engpass auf dem Arbeitsmarkt betroffen ist oder nicht.

IMPRESSUM**Herausgeber**

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autorinnen/Autoren

Dr. Lydia Malin
Dr. Anika Jansen
Dr. Regina Flake
Chiara Döring

Kontaktdaten

Dr. Lydia Malin
Telefon: 0221-4981-850
E-Mail: malin@iwkoeln.de

Dr. Anika Jansen
Telefon: 0221-4981-681
E-Mail: jansen@iwkoeln.de

Dr. Regina Flake
Telefon: 0221-4981-840
E-Mail: flake@iwkoeln.de

Gestaltung und Produktion

neues handeln AG

Stand

Dezember 2025

