



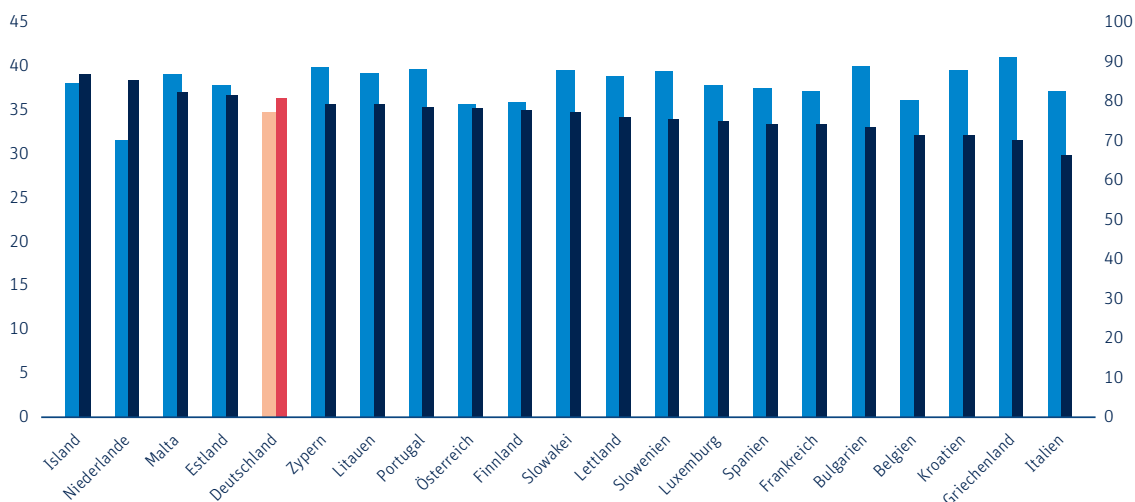
MacroScope Pharma

# Erwerbsbeteiligung von Frauen: Drei Hebel zeigen große Wirkung

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland ist deutlich gestiegen, bleibt aber hinter ihrem Potenzial zurück. Eine empirische Analyse zeigt: Entscheidend sind vor allem strukturelle Faktoren wie Teilzeitmöglichkeiten, der Anteil weiblicher Führungskräfte und Vergütungsstrukturen. Diese beeinflussen maßgeblich die Branchenwahl und Arbeitszeit von Frauen. Die Politik kann durch eine bessere Betreuungsinfrastruktur und verlässliche Rahmenbedingungen dazu beitragen, das Arbeitskräftepotenzial gezielt zu heben.

### Abbildung 1: Arbeitsmarktbeteiligung und Wochenarbeitsstunden in Europa

Links: Wöchentliche Arbeitszeit je Erwerbstätigen in Stunden; Rechts: Anteil Erwerbstätiger an der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren, in Prozent. Jeweils 2024



Quelle: Eurostat, vfa

Noch nie haben in Deutschland mehr Menschen gearbeitet. Im abgelaufenen Jahr zählte die Bundesagentur für Arbeit 42,3 Millionen Arbeitnehmer:innen. Auch die Erwerbsbeteiligung ist im internationalen Vergleich mit mehr als 80 Prozent sehr hoch (Abbildung 1). Trotzdem wird seit geraumer Zeit darüber diskutiert, ob Deutschlands Arbeitnehmer:innen

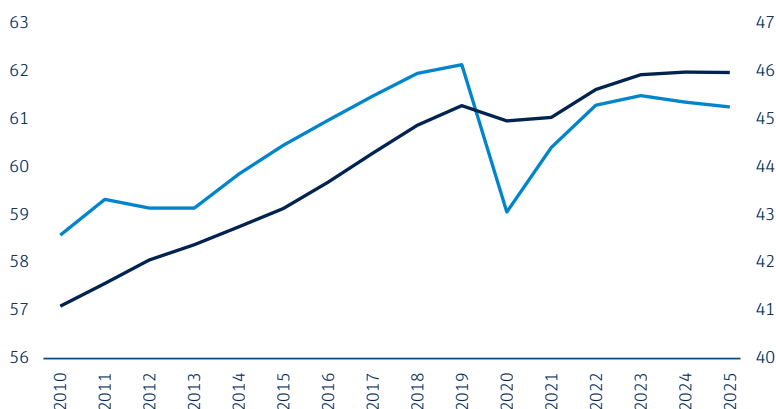
zu faul geworden sind. Anlass dafür ist die im europäischen Vergleich niedrige Arbeitszeit pro Kopf. Im Durchschnitt arbeiten Arbeitnehmer:innen in Deutschland 34,8 Stunden pro Woche.

Tatsächlich hat das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen sein Rekordniveau des Jahres 2019 nicht mehr erreicht. Damals leisteten die Arbeitnehmer:innen gut 62,1 Milliarden Arbeitsstunden. Seither stagnierten die Wirtschaftsleistung und mit ihr das Arbeitsvolumen. Im vergangenen Jahr lag es bei 61,26 Milliarden Stunden und damit 1,4 Prozent unter dem Wert von 2019 (Abbildung 2).

Daraus wird mitunter der Vorwurf abgeleitet, ein wachsender Wunsch nach Freizeit und die hohe Teilzeitquote stünden einer dynamischeren wirtschaftlichen Entwicklung im Weg.<sup>1</sup> Diese Schlussfolgerung greift jedoch zu kurz. Zwar arbeiten mittlerweile knapp vier von zehn Arbeitnehmer:innen in Teilzeit. Das Arbeitsvolumen wurde dadurch aber nicht belastet, denn Teilzeitbeschäftigte haben ihre durchschnittliche Arbeitszeit seit Jahren ausgeweitet. Ausschlaggebender ist vielmehr, dass die Zahl der Überstunden in den vergangenen Jahren kontinuierlich sank<sup>2</sup>, während zugleich der Krankenstand stieg<sup>3</sup>.

### Abbildung 2: Erwerbstätige und Arbeitsvolumen in Deutschland

Links in hellblau: Von allen Erwerbstätigen erbrachte Arbeit, in Milliarden Stunden; rechts in dunkelblau: Erwerbstätige, in Millionen



Quelle: IAB, vfa

<sup>1</sup> MIT Bundesverband (2026), Kein Recht auf Lifestyle-Freizeit, Antrag des MIT-Bundesverbands an den 38. CDU-Bundesparteitag, [online verfügbar](#).

<sup>2</sup> IAB (2026), Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten, [online verfügbar](#).

<sup>3</sup> Michelsen, C. und Junker, S. (2026), Hoher Krankenstand: Fehlzeiten bremsen die wirtschaftliche Erholung, MacroScope Pharma Economic Policy Brief 01.26, [online verfügbar](#).

Die hohe Teilzeitquote führt zwar rechnerisch und auch im internationalen Vergleich zu niedrigeren Arbeitsstunden pro Kopf. Deutschland ist deshalb aber keineswegs „fauler“ geworden. Im Gegenteil: Die größere Flexibilität des Arbeitsmarktes hat dazu beigetragen, dass insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich zunahm. Lag sie 2005 noch bei etwa 60 Prozent, erreichte sie 2024 bereits 74 Prozent – ein großer arbeitsmarktpolitischer Erfolg.

### Freiwillige Teilzeit steigt mit dem Alter

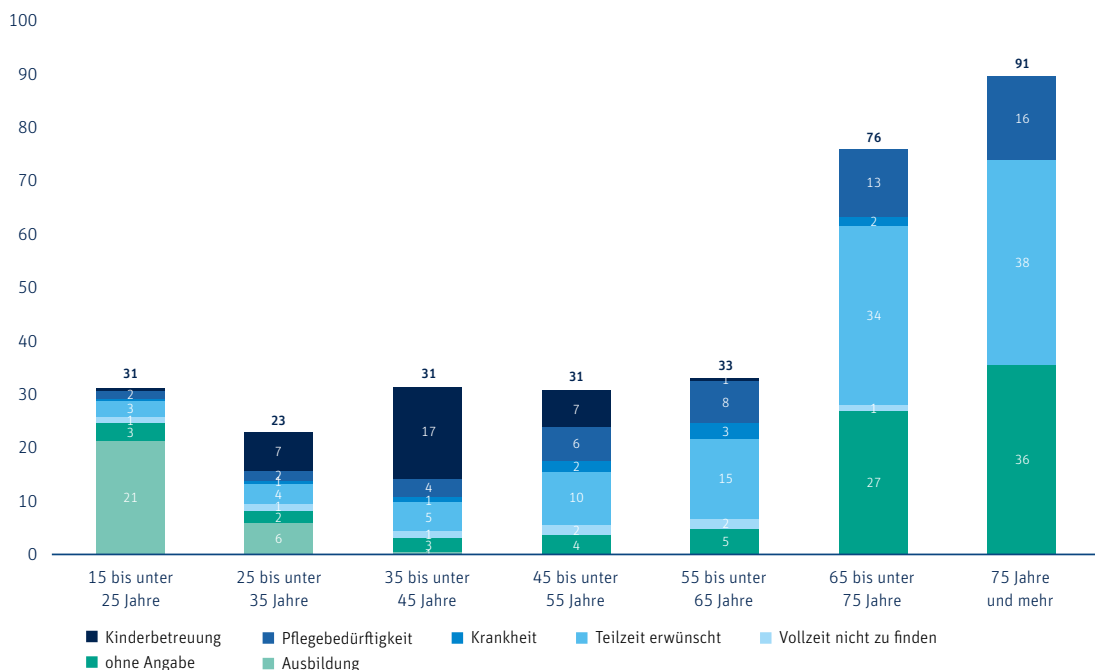
Die Gründe für Teilzeitbeschäftigung unterscheiden sich deutlich nach Altersgruppen. Ältere Erwerbstätige arbeiten besonders häufig in Teilzeit. Als Ursachen nennen sie vor allem den eigenen Wunsch nach reduzierter Arbeitszeit sowie die Betreuung von Menschen mit Behinderung oder von pflegebedürftigen Angehörigen (Abbildung 3).

Im Erwerbsalter zeigen sich zudem deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Da Kinderbetreuung nach wie vor überwiegend von Frauen übernommen wird, entsteht vor allem im Alter zwischen 25 und 45 Jahren eine deutliche Arbeitszeitlücke zwischen den Geschlechtern. Neben individuellen Entscheidungen spielt dabei auch die institutionelle Infrastruktur eine wichtige Rolle: In vielen Regionen Deutschlands fehlt es weiterhin an einem ausreichenden Betreuungsangebot<sup>4</sup>.

Wie stark Kinderbetreuung die Arbeitszeit beeinflusst, zeigt sich auch bei den Angaben von Teilzeitbeschäftigten: Im Jahr 2022 nannten 74 Prozent der Frauen und 45 Prozent der Männer mit Kindern die Kinderbetreuung als Hauptgrund für ihre reduzierte Arbeitszeit. Unter kinderlosen Erwerbstätigen lagen die Werte mit 24 Prozent bei Frauen und 13 Prozent bei Männern deutlich niedriger.<sup>5</sup> Zugleich verfügen 21 Prozent aller Familien mit Kindern im Alter von unter drei Jahren trotz Betreuungswunsch über keinen Kita-Platz.

### Abbildung 3: Teilzeitquoten nach Beweggründen

in Prozent (oberhalb der Balken); Balken stellen die Gründe für Teilzeit dar, in Prozentpunkten\*



Quelle: Statistisches Bundesamt

\* Lesebeispiel: Unter den 35–45-Jährigen (dritter Balken) arbeitet fast jede\*r Dritte (31 Prozent) in Teilzeit. Mit 17 Prozentpunkten trägt die Kinderbetreuung den größten Teil bei (dunkelblauer Balken).

<sup>4</sup> Huebener, M., Schmitz, S., Spieß, C. K., Binger, L. (2023). Frühe Ungleichheiten: Zugang zu Kindertagesbetreuung aus bildungs- und gleichstellungspolitischer Perspektive. Friedrich-Ebert-Stiftung, [online verfügbar](#).

<sup>5</sup> Hobler, D., Pfahl, S., Weeber, S., Oerder, L. (2022). Gründe für Teilzeittätigkeit nach Elternschaft, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), [online verfügbar](#).

## Teilzeit hat Frauen Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert

Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hat Frauen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert. Im Jahr 2024 trugen sie 41,6 Prozent zum gesamten gemessenen Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen bei.<sup>6</sup> Allerdings hindern Faktoren wie fehlende Kinderbetreuung sie daran, ihr gesamtes Arbeitsmarktpotenzial zu entfalten, beispielsweise indem sie in Vollzeit arbeiten oder in allen Industriezweigen ähnlich häufig wie Männer vertreten sind. Betrachtet man Teilzeitarbeit und Frauenanteile in unterschiedlichen Branchen, ist der Zusammenhang positiv und linear. Die Grafik zeigt wie heterogen die unterschiedlichen Branchen sind (Abbildung 4).

Die deutlichen Abweichungen veranschaulichen aber auch, dass die Möglichkeit zur Teilzeit nur ein Aspekt unter mehreren ist, die den Frauenanteil in

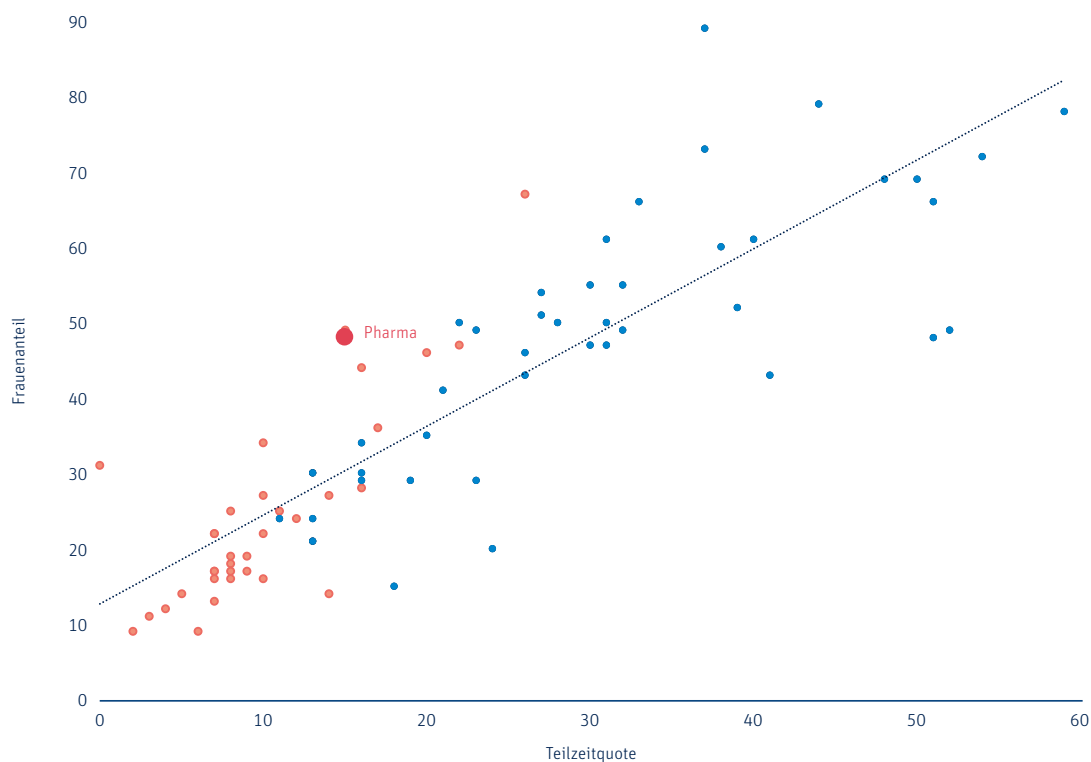
den unterschiedlichen Industriezweigen erklären. Beispielsweise ist der Frauenanteil in der Pharmaindustrie – gemessen an der Teilzeitquote der Branche – vergleichsweise hoch. Fast die Hälfte der Belegschaften ist weiblich. Im Durchschnitt der Industrie liegt der Wert bei rund einem Viertel (Abbildung 5).

## Drei Faktoren stärken Frauenerwerbstätigkeit

Welche Einflussfaktoren eine besonders wichtige Rolle spielen, kann mit statistischen Methoden ermittelt werden (Box Daten und Methoden). Dabei kann zwischen harten, messbaren Faktoren und eher weichen Faktoren unterschieden werden: Zu den harten Faktoren zählen das Gehaltsniveau und Sonderzahlungen, der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, der Anteil weiblicher Führungskräfte, die Teilzeitbeschäftigung in der jeweiligen Branche sowie der Anteil der Nebentätigkeiten in der

### Abbildung 4: Frauen- vs. Teilzeitquote nach Wirtschaftszweigen

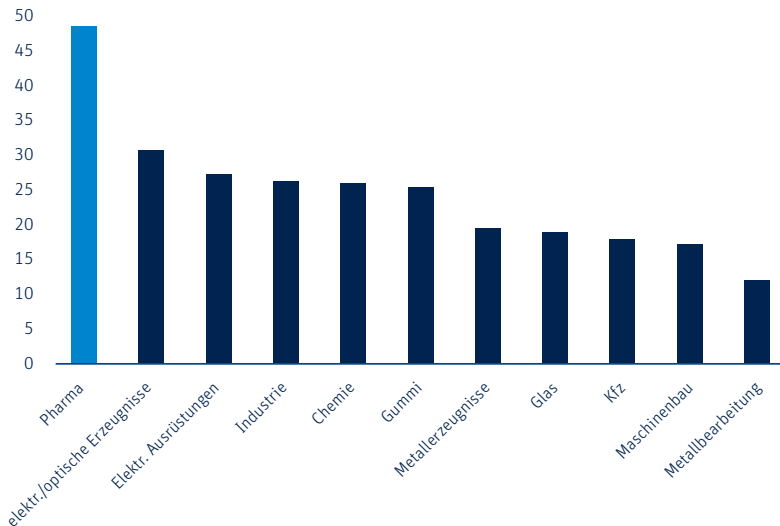
horizontal: Anteil Beschäftigter, die in Teilzeit arbeiten; vertikal: Anteil der Frauen an den Beschäftigten; jeweils in Prozent. Industriebranchen in rot



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, vfa

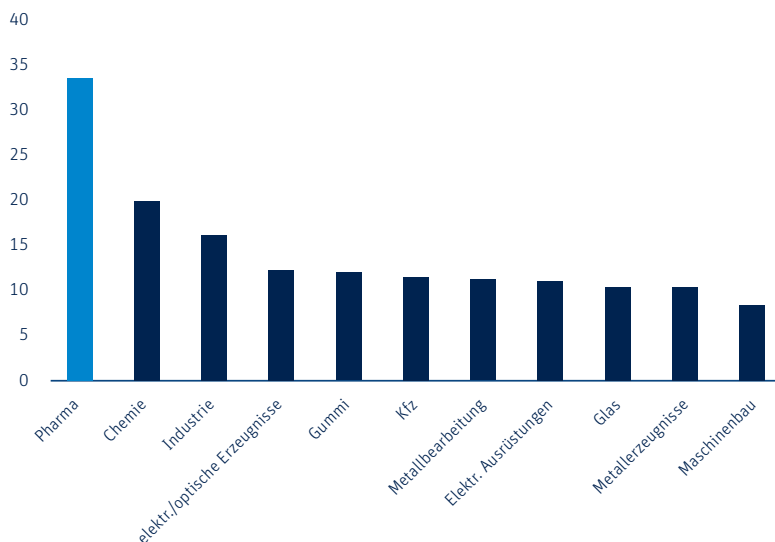
<sup>6</sup> Statistisches Bundesamt (2026), Geleistete Arbeitsstunden je Woche von Erwerbstätigen aus Hauptwohnsitzhaushalten: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Stellung im Beruf, Art der geleisteten Arbeitsstunden, [online verfügbar](#).

**Abbildung 5: Anteil Frauen in der Industrie**  
in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, vfa

**Abbildung 6: Anteil weiblicher Führungskräfte in der Industrie**  
in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt

Branche. Beispielsweise belegen zahlreiche Studien, dass weibliche Führungskräfte als Vorbilder dienen und Frauen ermutigen, in weiblich geführte Unter-

nehmen zu wechseln<sup>7</sup>. Die Differenz zwischen einem aus harten Faktoren ermittelten hypothetischen Wert des Frauenanteils einer Branche und dem tatsächlichen Frauenanteil kann als die Summe aller weichen Faktoren interpretiert werden.

Die Analyse zeigt, dass insbesondere drei Faktoren statistisch signifikant mit dem Frauenanteil zusammenhängen: die Teilzeitquote, der Anteil von Sonderzahlungen und der Anteil weiblicher Führungskräfte. Maßgeblich aus Gründen der Familienplanung – wie weiter oben beschrieben – beeinflusst die Teilzeitquote die Erwerbsbeteiligung von Frauen bedeutsam.

Der zweite, wichtige Einflussfaktor ist der Anteil weiblicher Führungskräfte. Studien zeigen, dass Frauen eher Führungsambitionen entwickeln und Karrierewege verfolgen, wenn sie gleichgeschlechtliche Vorbilder in Leitungspositionen sehen. Diese Vorbilder signalisieren, dass Führungspositionen in einem Unternehmen für Frauen erreichbar sind und wirken damit als Signal für offene Karrierewege und faire Aufstiegschancen. Darüber hinaus prägen weibliche Führungskräfte die Unternehmenskultur. Organisationen mit mehr Frauen an der Spitze weisen häufig ein inklusiveres Arbeitsumfeld auf, verzeichnen niedrigere Kündigungsraten unter weiblichen Beschäftigten und fördern ein gesünderes Arbeitsumfeld<sup>8</sup>. Folglich sind Branchen mit mehr weiblichen Führungskräften für Frauen besonders attraktiv. Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist mit knapp 35 Prozent in der Pharmabranche besonders hoch (Abbildung 6) und fast doppelt so hoch verglichen mit dem Industriedurchschnitt.

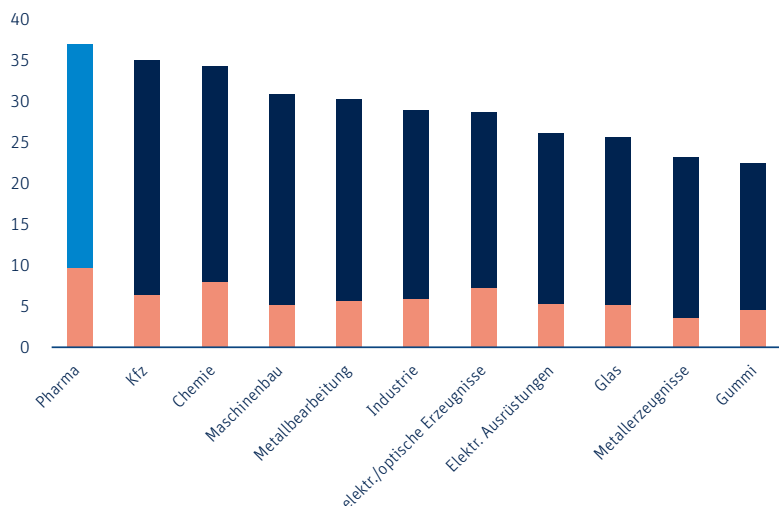
Ein dritter wichtiger Faktor ist die Vergütungsstruktur. Eine attraktive Vergütung steigert insgesamt das Interesse an einer Branche und hat auf den Frauenanteil in einer Branche Einfluss. Außerdem weisen Branchen mit einem höheren Anteil an Sonderzahlungen einen höheren Frauenanteil auf. Solche Vergütungssysteme können beispielsweise Boni, leistungsabhängige Gehaltsanteile oder zusätzliche Prämien umfassen. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen der Industrie (Abbildung 7). Die Pharmabranche bietet neben einem hohen Gehaltsniveau auch die höchsten Sonderzahlungen.

<sup>7</sup> Boerner, S., Schwarzmaier, M., & Tagos, I. (2025). Female motivation to lead: the impact of same-sex role models and female leadership strength awareness. *Frontiers in Psychology*, 16, [online verfügbar](#)

<sup>8</sup> Alan, Ş., Çörekçiöğlu, G., Kaba, M., & Sutter, M. (2025). Female leadership and workplace climate. *Management Science*, [online verfügbar](#).

### Abbildung 7: Bruttostundenlohn von Frauen in der Industrie

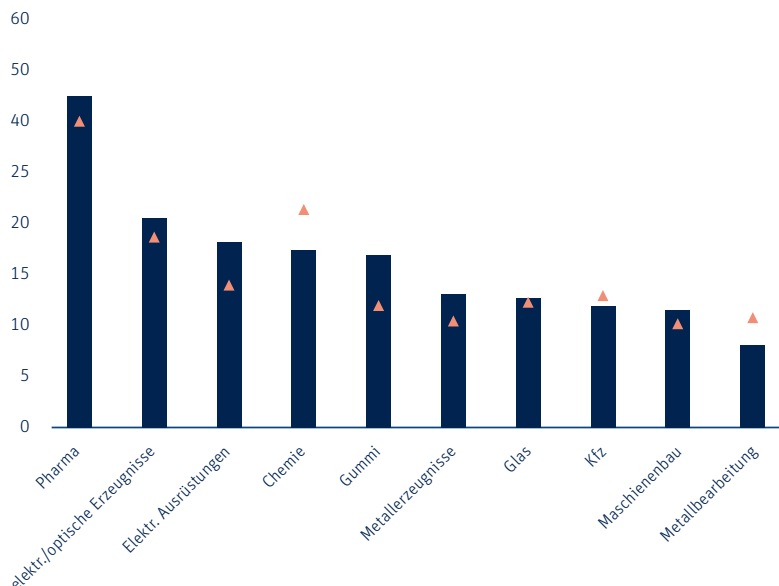
In blau: Bruttostundenlohn Frauen; in rot: Sonderzahlungen (umfassen Männer und Frauen); in Euro



Quelle: Statistisches Bundesamt

### Abbildung 8: Frauenanteil in der Industrie im Vergleich zu Modellschätzungen

Balken: Frauenanteil in Prozent; dreieckige Markierungen zeigen Modellergebnisse



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, vfa

### Pharmaindustrie mit besonders guten Bedingungen

Insgesamt erklären die im Modell berücksichtigten Faktoren mehr als 90 Prozent der Streuung des Frauenanteils zwischen den Branchen. Die harten Faktoren entscheiden also maßgeblich über die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Über die Modellergebnisse (Abbildung 8) hinaus ist der Beschäftigtenanteil von Frauen jedoch auch auf weiche Faktoren zurückführbar.

Die Pharmaindustrie kann mit den harten Faktoren überzeugen: Ein hohes Lohnniveau mit Sonderzahlungen, ein hoher Anteil weiblicher Führungskräfte und ein vergleichsweise geringes Gender Pay Gap<sup>9</sup>. Aber auch bei den weichen Faktoren kann die Pharmaindustrie punkten: Der tatsächliche Frauenanteil liegt 2,3 Prozentpunkte über dem Modellwert. Unter dem Strich hat die Pharmaindustrie den mit Abstand höchsten Frauenanteil im Vergleich mit den übrigen Wirtschaftszweigen der Industrie.

Andere Branchen gleichen mit weichen Faktoren Schwächen bei den harten Einflussgrößen aus – wieder andere bieten offensichtlich keine attraktiven Bedingungen. Beispielsweise bieten die Elektroindustrie oder die Bild- und Tonträgerverarbeitung offenbar attraktivere Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld. In der Chemie oder der Mineralölverarbeitung hingegen bleiben weiche Potenziale ungenutzt.

Zu den weichen Faktoren zählen attraktive Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeitflexibilität<sup>10</sup>. Diese geht über das Angebot von Teilzeitarbeit hinaus und ermöglicht es, Mitarbeitenden beispielsweise ihre Arbeitszeit über den Tages- oder Wochenverlauf individuell(er) zu verteilen. Flexible Bedingungen erleichtern es, ob in Teilzeit oder Vollzeit, Beruf und familiäre oder andere Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren und spielen für Frauen ebenfalls eine relevante Rolle für eine Tätigkeit in der entsprechenden Branche.

Darüber hinaus sind die Unternehmenskultur, soziale und kulturelle Normen maßgeblich für die Wahl eines Arbeitsplatzes. Gesellschaftliche Erwartungen beeinflussen beispielsweise bereits die Studien-,

<sup>9</sup> Michelsen, C. und Junker, S. (2022), Gender-Pay-Gap: Lohnunterschiede werden allmählich kleiner, MacroScope Pharma Economic Policy Brief 08.22, [online verfügbar](#).

<sup>10</sup> Hellert, U. (2014). Arbeitszeitmodelle der Zukunft. Arbeitszeiten flexibel und attraktiv gestalten, Haufe München, [online verfügbar](#).

Berufswahl und damit indirekt auch die Wahl der Branche, in der Frauen und Männer später beschäftigt sind. Studien zeigen, dass insbesondere Männer ihre Berufswahl stärker an sozialen Normen ausrichten und damit den Arbeitsmarkt prägen<sup>11</sup>. Dadurch bleiben geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Berufsfeldern bestehen.

Sind Arbeitsmarkbarrieren niedrig, beispielsweise, indem Unterstützung bei der Kinderbetreuung angeboten wird, oder passende Rahmenbedingungen für einen Wiedereinstieg vorhanden, erhöht sich der Anteil an Frauen in Unternehmen. Zugleich wird für mehr Frauen und Männer die Möglichkeit geschaffen, in Vollzeit zu arbeiten.

### Deutschland ist so fleißig wie nie – Herausforderungen in der Teilzeit bleiben

In Deutschland beteiligen sich so viele Menschen wie nie zuvor am Erwerbsleben. Die immer breitere Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hat vor allem Frauen den Weg auf den Arbeitsmarkt eröffnet. Die Debatte um die geringe Arbeitszeit pro Kopf sollte vor allem darauf gerichtet werden, wie die Hinderungsgründe für eine Vollzeittätigkeit abgebaut werden können.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt ein zentraler Hebel, um das Fachkräftepotenzial in Deutschland besser auszuschöpfen. Entscheidungen auf kommunaler und landespolitischer Ebene können dazu beitragen verlässliche und kontinuierliche Betreuungsangebote zu schaffen, damit Frauen mehr arbeiten können und ihre Erwerbsbeteiligung zunimmt. Damit würde nicht nur das verfügbare Arbeitsvolumen steigen, sondern auch die Fachkräftebasis des Arbeitsmarktes gestärkt.

Der Effekt geht jedoch über die reine Arbeitszeit hinaus. Wenn Frauen ihre Branchenwahl danach ausrichten, wie gut sich Beruf und Familie vereinbaren lassen, führt dies häufig dazu, dass sie bei anderen Kriterien hinsichtlich ihrer Präferenzen Abstriche machen müssen. Verlässliche Betreuungsstrukturen können daher dazu beitragen, dass Frauen stärker in traditionell männerdominierte Berufe wechseln – und

damit ihre Qualifikationen und Entwicklungsmöglichkeiten besser ausschöpfen. Letztlich führt das indirekt zu einer Verringerung des Gender Pay Gaps.

Gleichzeitig zeigt die Analyse, dass Branchen mit attraktiven Arbeitsbedingungen besonders erfolgreich darin sind, Frauen für sich zu gewinnen und zu halten.<sup>12</sup> Entscheidend sind dabei vor allem: flexible Arbeitszeitstrukturen, attraktive Vergütungssysteme und sichtbare Karriereperspektiven für Frauen.

Die Pharmaindustrie erfüllt bereits viele dieser Voraussetzungen. Sie bietet hochqualifizierte Tätigkeiten, wettbewerbsfähige Vergütung und zunehmend vielfältige Karrierewege. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag dazu, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu stärken und das Potenzial qualifizierter Fachkräfte besser zu nutzen.

Vor diesem Hintergrund kommt es jetzt darauf an, die richtigen politischen Prioritäten zu setzen. Neben dem weiteren Ausbau verlässlicher Kinderbetreuung sind insbesondere steuerliche und arbeitsmarktpolitische Anreize so auszugestalten, dass sich eine Ausweitung der Arbeitszeit lohnt. Gleichzeitig sollten Rahmenbedingungen gestärkt werden, die transparente Karrierewege, moderne Vergütungssysteme und eine höhere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen fördern. Eine konsequente Ausrichtung der Arbeitsmarkt-, Familien- und Wirtschaftspolitik auf diese Hebel kann dazu beitragen, das Arbeitskräftepotenzial nachhaltig zu erhöhen und die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland zu sichern.

<sup>11</sup> Palffy, P., Lehnert, P., & Backes-Gellner, U. (2023). Social norms and gendered occupational choices of men and women: Time to turn the tide?, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62(4), 380-410, [online verfügbar](#).

<sup>12</sup> Schumacher, S., & Malin, L. (2023). Pharmazeutische Kernberufe für Frauen besonders attraktiv (No. 18/2023). IW-Kurzbericht, [online verfügbar](#).

### Box: Daten und Methoden

Der Frauenanteil in den Wirtschaftszweigen<sup>13</sup> wurde anhand eines Regressionsmodells auf Branchencharakteristika zurückgeführt, wie etwa auf die Bruttolöhne pro Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten (bereichsübergreifende Unternehmensstatistik des Statistischen Bundesamtes, 2023). Ausschlaggebend ist die branchenspezifische Teilzeitquote (Bundesagentur für Arbeit, 2023): Dort wo viel Teilzeit gearbeitet wird, ist auch der Anteil der Frauen höher. Auch hohe Löhne motivieren Frauen in entsprechenden Branchen zu arbeiten. Dies gilt ebenfalls für berufliche Aufstiegschancen. Hierfür wurde der Anteil weiblicher Führungskräfte in den Branchen (Verdienststrukturhebung des Statistischen Bundesamtes, 2021) gemessen: Wenn der Anteil weiblicher Führungskräfte um ein Prozent höher ist, liegt der Frauenanteil um 0,7 Prozentpunkte höher.

Wechselwirkungen zwischen Frauenanteil, Teilzeitquote und Anteil weiblicher Führungskräfte sind denkbar, deshalb werden die Ergebnisse nicht als unmittelbare Beziehungen interpretiert. Sensitivitätsanalysen bestätigen jedoch die Robustheit der Zusammenhänge.

---

<sup>13</sup> 41 vollständige Datensätze

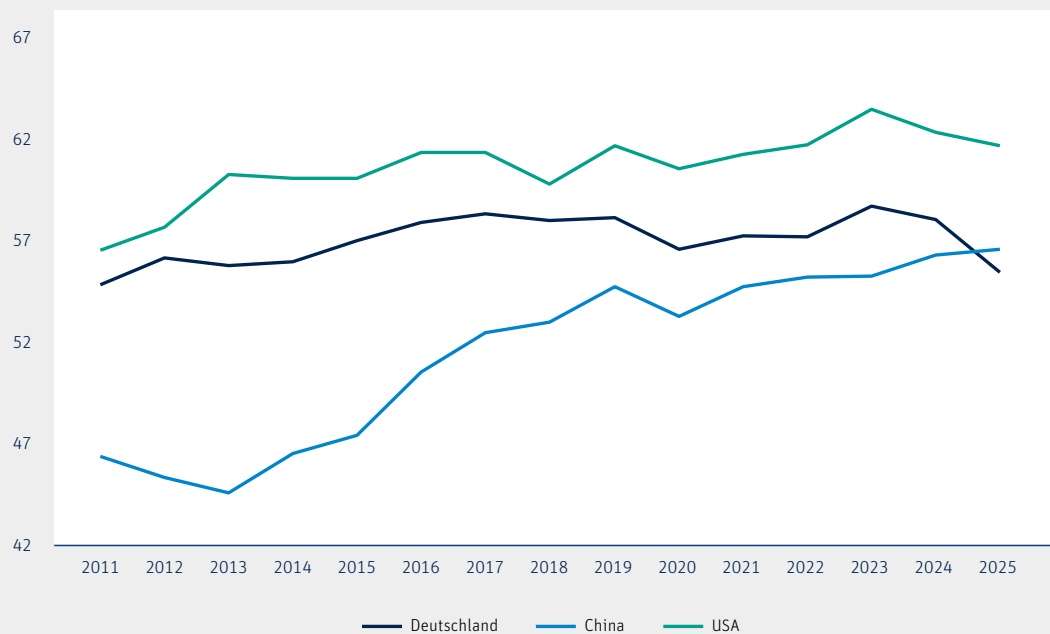


## MacroScope Facts

Forschende Pharmaunternehmen benötigen ein starkes Innovationsumfeld, zugleich gestalten sie aktiv mit und tragen zur Innovationsfähigkeit einer Volkswirtschaft bei. Mit dem Global Innovation Index (GII) misst die World Intellectual Property Organization wie innovativ Volkswirtschaften weltweit sind. Ziel des GII ist es, die Innovationsfähigkeit von Ländern vergleichbar zu machen und politische sowie wirtschaftliche Stärken und Schwächen aufzuzeigen. Der Index wird kontinuierlich weiterentwickelt, um sich an die wandelnde Gestalt von Innovation anzupassen und besteht in der aktuellen Version (2025) aus 78 Unterindizes.

## Global Innovation Index

in Indexpunkten



### Autoren

Dr. Claus Michelsen  
Geschäftsführer Wirtschaftspolitik  
Telefon +49 30 20604-120  
c.michelsen@vfa.de

Vanessa Bammert  
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik  
Telefon +49 30 206 04-124  
v.bammert@vfa.de

### Herausgeber

Verband Forschender Arzneimittelhersteller e. V.  
Charlottenstraße 59  
10117 Berlin  
Telefon +49 30 20604-0  
info@vfa.de  
www.vfa.de

### Redaktion

Pressestelle des vfa  
Pressekontakt: Henrik Jeimke-Karge  
Telefon +49 30 20604-205  
h.jeimke-karge@vfa.de  
ISSN: 2751-2924

Alle Rechte vorbehalten © 2026  
Verband forschender Arzneimittelhersteller (vfa)

Abdruck oder vergleichbare Verwendung von  
Arbeiten des vfa ist auch in Auszügen nur mit  
vorheriger schriftlicher Genehmigung gestattet