

5.3 Gleichstellung in der Arbeitswelt – mit ausgewählten Maßnahmen zum Ziel

Gleichstellung ist nicht nur ein gesellschaftliches Ziel, sondern eine zentrale Voraussetzung zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs und der Zukunftsfähigkeit des Landes, die zahlreiche politische, betriebliche und kulturelle Veränderungen anstoßen kann. Trotz deutlicher Verbesserungen der Situation von Frauen am Arbeitsmarkt zeigen sich viele Bereiche, in denen Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Dies geht von der reinen Erwerbsbeteiligung über die Beschäftigungsformen, die einseitige Verteilung der Berufe bis hin zum Gender Pay Gap, der letztlich auch in einer asymmetrischen Versorgung in der Rente mündet. Um daran grundlegend etwas zu verändern, gilt es, nicht nur die gesetzlichen, häufig widersprüchlichen Rahmenbedingungen anzupassen, sondern auch lebensphasenspezifische Arbeitszeiten zu ermöglichen sowie eine bessere Verteilung auch der unbezahlten Arbeit vorzunehmen. Ebenso sind Frauen in der Transformation stärker zu berücksichtigen.

Die Entwicklungen der vergangenen Jahre, darunter die Corona-Pandemie, die fortschreitende Transformation und Digitalisierung der industriell geprägten Wirtschaft sowie der gleichzeitig zunehmende Fachkräftemangel, haben die Situation für viele Arbeitnehmerinnen verändert. Bei der Analyse des saarländischen Arbeitsmarkts zeigt sich trotz aller Verbesserungen für Frauen, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiterhin durch eine Vielzahl struktureller, gesellschaftlicher und arbeitsorganisatorischer Barrieren eingeschränkt wird. Die grundlegende Frage der Erwerbsbeteiligung bildet dabei den Ausgangspunkt aus Sicht der AK, ist sie doch eine zentrale Stellgröße, wenn es um Gleichstellung geht.

(1) Ausgangslage

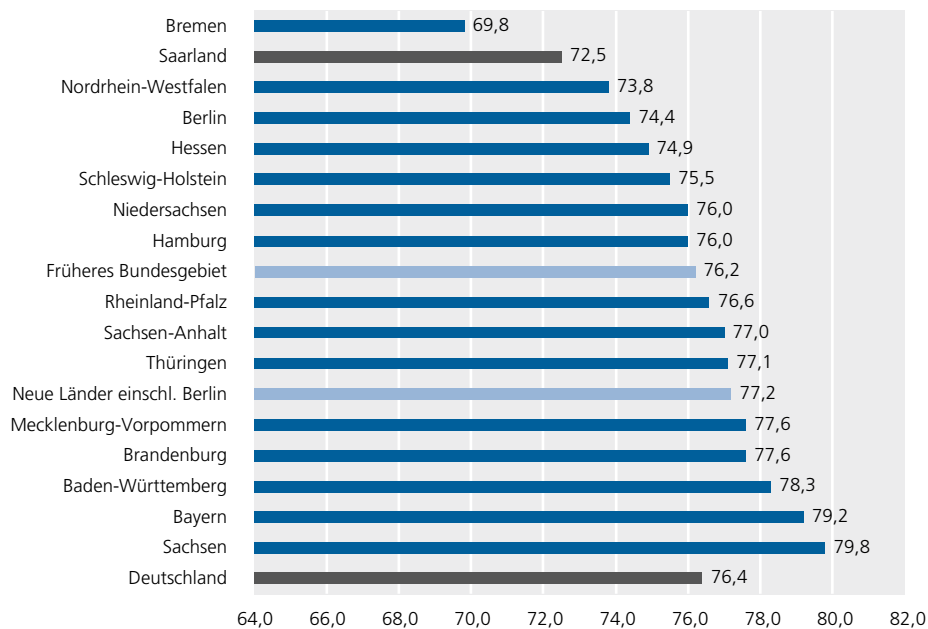
Erwerbsbeteiligung weiterhin unter dem Bundesdurchschnitt

Die Erwerbsbeteiligung der saarländischen Frauen lag lange Jahre im Vergleich zu den anderen Bundesländern auf dem letzten Platz. Hier wird auf die Messgröße der Erwerbsquote zurückgegriffen, die den Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 65 Jahren abbildet.¹ Insgesamt steigt die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Saarland zwar kontinuierlich seit Jahren an, aber im Vergleich zu den Erwerbsquoten der Männer (82 %) gibt es noch einen deutlichen Abstand. 2024 lag die Erwerbsquote der Frauen im Saarland bei rund 73 %, im Bundesgebiet bei 76 % – es gibt also nach wie vor einen erkennbaren Nachholbedarf.²

Der langjährige Rückstand bei den Erwerbsquoten hängt unter anderem mit der über Jahrzehnte dominierenden industriellen Struktur im Saarland zusammen. Diese bot weniger Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen, beeinflusste die Alltagskultur und begünstigte ein männlich geprägtes Familienernährermodell. Der gesellschaftliche Wandel hin zu mehr Gleichstellung (auch) im Erwerbsleben kam aufgrund dieser Zusammenhänge im Saarland eher später in Gang

Grafik 1

Erwerbsquoten der Frauen nach Bundesländern, 2024 in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2025

Arbeitskammer

als in anderen Bundesländern. Zwischenzeitlich deuteten sich Verbesserungen im Saarland im Vergleich zu den anderen Bundesländern an, die Quote stieg in der Reihenfolge der Länder nach oben auf den viertletzten Platz. In den letzten beiden Jahren aber hat sich diese Entwicklung statistisch wieder abgeschwächt und die Erwerbsquote der Frauen im Saarland landete im Ranking der Bundesländer im Jahr 2024 auf dem vorletzten Platz (vor Bremen).³

Neben den erfassten, erwerbsinteressierten Personen gibt es außerdem die sogenannte „Stille Reserve“ am Arbeitsmarkt. Sie umfasst Personen ohne Arbeit, die zwar kurzfristig nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar sind oder momentan nicht aktiv nach Arbeit suchen, sich aber trotzdem Arbeit wünschen. Bundesweit wurde für das Jahr 2024 geschätzt, dass diese Gruppe ungefähr 3,1 Mio. Personen umfasst, von denen 57 % Frauen sind. Von ihnen war der Anteil der Frauen, die als Hinderungsgründe für eine Erwerbstätigkeit vor allem Betreuungspflichten angeben, sehr viel höher als bei den Männern (rund 31 % zu 5 %).⁴ Über die genaue Größe der „Stillen Reserve“ im Saarland gibt es nur Schätzungen, es ist aber davon auszugehen, dass sich eine durchaus nennenswerte Zahl ergibt.

Strukturelle Besonderheiten: Beschäftigungsformen und Arbeitszeit

Die Zahl der erwerbstätigen/sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen ist in den vergangenen Jahren im Saarland kontinuierlich gestiegen. Eine genauere Betrachtung der verschiedenen Beschäftigungsformen und der Arbeitszeit im Detail zeigt jedoch weiterhin Unterschiede zur Entwicklung bei den Männern.

Die Beschäftigung von Frauen wuchs in den vergangenen Jahren vor allem im Bereich der Teilzeitarbeit (49 % aller sozialversichert beschäftigten Frauen waren im Juni 2025 in Teilzeit, Saarland und Bundesgebiet liegen dabei gleichauf, bei den Männern sind es ca. 12 % in Teilzeit).⁵ Teilzeit entsteht selten aus freier persönlicher Wahl, sondern ist überwiegend eine Reaktion auf äußere Anforderungen und Rahmenbedingungen. Der größte Teil der familiären Sorge-/Carearbeit, also die Betreuung von Kindern, die Pflege älterer oder kranker Angehöriger sowie die Organisation des familiären Alltags, wird nach wie vor von Frauen getragen. Dies führt unter den bestehenden Bedingungen dazu, dass vor allem Frauen ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren. Im Ergebnis sind zwar aktuell so viele Frauen wie nie zuvor erwerbstätig, sie leisten aber durchschnittlich deutlich weniger Wochenarbeitsstunden.⁶ Dadurch sind sie finanziell abhängiger, ihr beruflicher Spielraum ist kleiner und ihre späteren Renten fallen deutlich niedriger aus. Zusätzlich fehlen gut ausgebauten Betreuungsangebote für Kinder, besonders Ganztagsplätze und flexible Randzeiten, was die Situation weiter verschlechtert. Viele Frauen müssen sich deshalb entscheiden, ihre qualifizierte oder vollzeitige Arbeit aufzugeben und langfristig berufliche Chancen zu Gunsten der Familie zurückzustellen. Diese strukturellen Probleme betreffen nicht nur die Lebenswege einzelner Frauen, sondern führen auch gesamtwirtschaftlich dazu, dass weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen – und das gerade in Zeiten, in denen Fachkräfte dringend gebraucht werden.

Zu der Teilzeitproblematik kommt eine erhebliche Zahl von ausschließlich in Minijobs beschäftigten Frauen, deren Zahl im Saarland mit rund 32.600 betroffenen Frauen im Juni 2025 vergleichsweise hoch ist. Damit waren allein 57 % aller geringfügig Beschäftigten im Saarland weiblich.⁷ Diese Beschäftigungsform wird sehr oft als „Übergangsform“ vor allem für den Wiedereinstieg gewählt, verfestigt sich dann im Laufe der Zeit und führt letztlich zu einer völlig unzureichenden Absicherung der Frauen im Erwerbsverlauf und bei der Rente.

Frauendominierte Bereiche versus Männerberufe

Tief verwurzelte Rollenbilder beeinflussen auch heute noch die Berufswege vieler Frauen, obwohl immer mehr von ihnen erwerbstätig sind. Vorstellungen darüber, wer sich um die Familie kümmert, welche Berufe als „passend“ gelten und in welchem Umfang gearbeitet wird, wirken weiterhin, selbst wenn moderne Rollenbilder etwas anderes nahelegen. Schon beim Übergang von der Schule in den Beruf prägen solche Vorstellungen die Entscheidungen junger Frauen, leider oft auch gestützt durch Ratschläge aus ihrem Umfeld. Dadurch landen viele Frauen in typisch „weiblichen“ Berufen, die meist schlechter bezahlt sind. Solange diese kulturellen Struk-

turen nicht verändert werden, ist von einer Fortsetzung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auszugehen.

Im Ergebnis sehen Frauen sich mit einer ausgeprägten geschlechtsspezifischen Teilung („Segregation“) des Arbeitsmarktes konfrontiert, man spricht häufig von „männer- bzw. frauendominierten Branchen“⁸. Frauen arbeiten besonders oft in sozialen Berufen, im Gesundheitsbereich, in der Erziehung, Bildung und in verschiedenen Dienstleistungen. Diese Arbeit wird traditionell schlechter bezahlt, unter anderem weil man fälschlicherweise annimmt, dass Frauen die dafür nötigen (sozialen und erzieherischen) Fähigkeiten „von Natur aus“ mitbringen. Zusätzlich gibt es dort aufgrund flacher Arbeitsorganisation weniger Möglichkeiten, aufzusteigen, und die Arbeit ist häufig sehr belastend. Studien zeigen, dass Frauen trotz aller Bemühungen weiterhin seltener in den zukunftssträchtigen Branchen arbeiten, die stark wachsen, zum Beispiel in technischen, naturwissenschaftlichen oder digitalen Bereichen. Damit werden die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede fortgesetzt und es fehlt an langfristigen Entwicklungs- und Sicherungsperspektiven.

Insgesamt ist Lohnungleichheit eine Folge der Berufswahl, reduzierter und im Lebensverlauf unterbrochener Arbeitszeiten sowie auch Ausdruck dauerhafter Benachteiligungen in Beschäftigungsstrukturen, etwa in Form von fehlenden Aufstiegschancen. Zusätzlich sind Frauen sehr häufig in Branchen beschäftigt, die seltener tarifgebunden sind. Frauen verdienen auch bei vergleichbaren Tätigkeiten und Qualifikationsniveaus im Saarland wie im Bundesgebiet nach wie vor im Durchschnitt rund 16 % weniger als Männer.⁹ Hinzu kommt eine deutlich ungleiche Verteilung von Führungsrollen. In Deutschland war 2024 nur rund ein (stagnierendes) Drittel der Führungskräfte weiblich, was verdeutlicht, wie schwer Frauen Zugang zu Entscheidungs- und Gestaltungspositionen haben.¹⁰ Diese Ungleichverteilung wirkt sich nachhaltig auf Karrieren und natürlich auf die Entlohnung aus.

Migrantinnen mit besonderem Fokus

Im Rahmen der Analysen des Arbeitsmarktes und der „Potenzialfrage“ wird sehr häufig die Gruppe der Migrantinnen betont. Die Zuwanderung der vergangenen Jahre hat insgesamt das Arbeitskräftepotenzial im Saarland erheblich erweitert. Migrantinnen profitieren davon bislang jedoch nur eingeschränkt, obwohl viele von ihnen gerne arbeiten würden. Tatsächlich sind sie am Arbeitsmarkt in besonderer Weise benachteiligt, da sich geschlechtsbezogene und migrationsbedingte Hürden gegenseitig verstärken.¹¹ Obwohl viele dieser Frauen gut ausgebildet sind und wertvolle berufliche Erfahrung sowie zusätzliche Sprachkenntnisse mitbringen, gelingt ihnen der Zugang zu qualifikationsgerechten und stabilen Beschäftigungen deutlich seltener als anderen Gruppen. Häufig finden sie lediglich Tätigkeiten unterhalb ihres Ausbildungsniveaus oder werden in prekären Jobsegmenten eingesetzt beziehungsweise sind im Vergleich zu einheimischen Frauen und männlichen Migranten häufiger arbeitslos.

Die Ursachen für diesen Zustand liegen in strukturellen und individuellen Hürden: unzureichende und langwierige Anerkennung ausländischer Abschlüsse, fehlende oder schwer zugängliche

Sprach- und Förderangebote, Wohnortzuweisungen, mangelnde Kinderbetreuung, unsichere Aufenthaltsbedingungen und belastende Fluchterfahrungen. Auch Arbeitgeber nehmen Migrantinnen häufig nicht als eigene Zielgruppe wahr, was den Arbeitsmarktzugang weiter erschwert. In der Folge werden vorhandene Qualifikationen nicht ausgeschöpft, wodurch das eigentlich vorhandene Arbeitsmarktpotenzial ungenutzt bleibt.

Nachteile für Frauen im Strukturwandel

Der wirtschaftliche Wandel im Saarland stellt viele Menschen vor neue Herausforderungen. Vor allem der Umbau der Industrie, etwa in der Automobilindustrie, verändert die Nachfrage nach bestimmten Berufen sowie den erforderlichen Qualifikationen. Frauen laufen Gefahr, in diesem Wandel zurückzufallen, wenn sie nicht frühzeitig in Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen eingebunden werden. Auch die industriellen Berufe, in denen sie traditionell tätig sind, weisen häufig geringere Hierarchiestufen und Weiterbildungsquoten auf. Gleichzeitig machen es familiäre Pflichten und fehlende flexible Angebote Frauen schwerer, an längerfristigen Weiterbildungen teilzunehmen.¹²

Damit der wirtschaftliche Wandel sozial gerecht verläuft, müssen Frauen gezielt in Zukunftsbereiche und Strukturwandelprozesse einbezogen werden. Frauenverbände und die Arbeitskammer betonen dies immer wieder, etwa im Rahmen der saarländischen Gleichstellungsstrategie, um deutlich zu machen, dass Frauen bei den politischen Strategien zum Strukturwandel nicht an den Rand gedrängt werden dürfen.

Widersprüchliche gesetzliche Rahmenbedingungen erschweren die Situation

Viele bundespolitische Regelungen, wie etwa der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung, das Entgelttransparenzgesetz, die Brückenteilzeit oder das Familienpflegezeitgesetz greifen wichtige gleichstellungspolitische Themen auf, adressieren sie jedoch oft nur halbherzig und ohne ausreichende Konsequenz. Dadurch entsteht ein Geflecht aus Regelungen, das weder klar ausgerichtet noch ausreichend verbindlich ist, um Gleichstellung tatsächlich zu verwirklichen.

Auch gesetzliche Instrumente, die mehr Partnerschaftlichkeit fördern sollen, stoßen an Grenzen. Das Elterngeld bietet zwar relativ flexible Gestaltungsmöglichkeiten, wird aber von Vätern oft nur minimal genutzt – häufig aus (familiären) finanziellen Gründen oder wegen anhaltender kultureller Vorbehalte in Familien und Unternehmen. Ähnlich zeigt das Entgelttransparenzgesetz nur geringe Wirkung, weil es unverbindlich ausgestaltet ist und kaum angewandt wird.¹³ Auch bei der Brückenteilzeit verhindern komplexe Regelungen, eingeschränkte Anspruchsberechtigungen und betriebliche Ausnahmen eine umfassende Nutzung.

Neben ihren Schwächen, die diese bundesweiten gesetzlichen Regelungen nach wie vor haben, treffen sie im saarländischen Kontext zusätzlich auf tradierte Familienbilder und strukturelle Besonderheiten, die ihre Wirkung spürbar abschwächen. Beim Elterngeld ist der Rückstand des

Saarlandes besonders markant: Mit nur 20,6 % Elterngeldbezug durch Väter liegt das Land 2024 bundesweit am Ende der Skala.¹⁴ Die kulturelle Vollzeitnorm für Männer prägt natürlich umgekehrt auch die betriebliche Praxis und erschwert Vätern die Inanspruchnahme von Elternzeit. Im Zusammenhang mit der häufig geringeren Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben, etwa durch Minijobs, entsteht hier ein Teufelskreis, welcher durch niedrigeres Einkommen bei Frauen die Entscheidung begünstigt, dass sie den Großteil der Sorgearbeit übernehmen.

Quotenregelungen für Führungspositionen haben in einigen Bereichen Fortschritte erzielt, betreffen jedoch nur einen kleinen Teil der saarländischen Unternehmenslandschaft und haben für ein industriell geprägtes Bundesland wie das Saarland kaum unmittelbare Auswirkungen. Damit fehlen im privatwirtschaftlichen Bereich starke Impulse, die traditionelle Rollen- und Führungsstrukturen verändern könnten.

Ebenso bleibt der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung aufgrund von Personal- und Kapazitätsengpässen unzureichend umgesetzt.¹⁵ Dies erschwert den Wiedereinstieg in den Beruf und belastet insbesondere Frauen, da sie es sind, die häufiger die Betreuungsdefizite kompensieren. Schließlich zeigen auch die Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf deutliche Lücken: Die finanziellen und strukturellen Unterstützungsinstrumente reichen nicht aus, und die überwiegend weiblichen pflegenden Angehörigen werden noch stärker aus dem Erwerbsleben gedrängt.¹⁶

Gleichzeitig orientieren sich eine Vielzahl rechtlicher Regelungen nach wie vor an einem überholten Einverdiener- beziehungsweise Zuverdienermodell, das auch über das Saarland hinaus noch immer prägend ist. Hierzu gehört die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung, die Förderung der Minijobs oder das Ehegattensplitting – Instrumente, von denen die Wissenschaft seit langem sagt, dass sie die traditionellen Familienmodelle verfestigen. Durch die historisch gewachsene Arbeitsmarktstruktur im Saarland (viele männlich besetzte Industrie-arbeitsplätze und gleichzeitig eine hohe Zahl von Frauen in niedriger entlohnnten Beschäftigungsfeldern) fällt es vielen saarländischen Familien auch rein aus finanziellen Gründen schwer, gleichberechtigte Modelle umzusetzen. Die bestehenden Rechtsnormen, die, wie oben erwähnt, die Gleichstellung eher fördern können, greifen daher im Saarland oft (noch) weniger effektiv.

(2) Empfehlungen der Arbeitskammer

Insgesamt wird deutlich: Viele gesetzliche Grundlagen sind weiterhin am Leitbild des ununterbrochenen männlichen Vollzeit-Normalarbeitsverhältnisses ausgerichtet. Abweichungen davon, etwa durch Teilzeit, Unterbrechungen oder Care-Verpflichtungen, werden faktisch bestraft. Frauen sind von diesen Mechanismen in besonderem Maße betroffen, was langfristig zu erheblichen Einkommens- und Teilhabeverlusten führt. Eine umfassende konsequente Modernisierung des Rechtsrahmens ist daher unerlässlich, um gleiche Chancen und echte Wahlfreiheit im Erwerbsleben zu ermöglichen.

In den dargestellten Bereichen leiten sich daher folgende Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen ab:

Erwerbsquote steigern

- Erhalt und Ausbau gezielter Landesprogramme zur Aktivierung der „Stillen Reserve“ wie beispielsweise die Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB) und die dazugehörenden regionalen Beratungsstellen mit aktiver Ansprache von Frauen (z. B. durch niedrigschwellige Beratungsstellen, mobile Angebote).¹⁷ Damit verbunden ist ein regionales Monitoring, um Entwicklungspotenziale systematisch zu erfassen.

Arbeitszeitsouveränität erhöhen

- Weitere Verbreitung attraktiver, vollzeitnaher Arbeitszeitmodelle in öffentlichen wie privaten Unternehmen (z. B. 30–35 Stunden-Modelle) für beide Geschlechter.
- Ausbau von „Wahlarbeitszeitmodellen“ je nach Phase im Lebenslauf.
- Tarifliche und betriebliche Karrieremodelle, die Aufstieg auch für Teilzeit ermöglichen.
- Abschaffung der Minijobs auf Bundesebene und Förderung des Ausbaus sozialversicherungspflichtiger Teilzeitstellen in allen Branchen.

Kinderbetreuung ausbauen

- Beschleunigter Ausbau von Ganztags und Randzeitenangeboten im Kita- und Schulalter.
- Qualifizierungsoffensive für pädagogische Fachkräfte, um Personalengpässe langfristig zu beheben. Bezahlte, praxisintegrierte Ausbildung (PiA) im Erziehungsbereich flächendeckend für alle.
- Mehr Kooperationen zwischen Betrieben und Kommunen (Betriebs-Kitas, Kinderbetreuungskontingente).

Pflege und Beruf adressieren

- Ausbau ambulanter Pflegeangebote und Kurzzeitpflegeplätze.
- Flexiblere Pflegezeitmodelle mit finanziellen Ausgleichsmechanismen.
- Förderung technologischer Assistenzsysteme, um pflegende Angehörige zu entlasten.

Geschlechtersegregation bekämpfen

- Berufsorientierung frei von Rollenklischees in allen Phasen der Bildungskette fördern.
- Aufwertung der sozialen und erzieherischen Berufe (Bezahlung, Karrierewege, Arbeitsbedingungen).
- Stärkere Berücksichtigung von Frauen in Qualifizierungsprogrammen für Transformationsbranchen (KI, Digitalisierung, Energie).
- Vereinfachter Zugang zu Weiterbildungen für Frauen mit Sorge-Verpflichtungen (Online-Module, flexible Zeiten).

Lohnungleichheit und strukturelle Benachteiligungen abbauen

- Landesweite Umsetzung wirksamerer Entgelttransparenzmechanismen auf Basis der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (standardisierte Prüfverfahren, verpflichtende Berichte).
- Maßnahmen gegen „Karriereunterbrechungsnachteile“, verstärkte Wiedereinstiegsprogramme, Mentoring, Coaching.
- Stärkung der Tarifbindung, da von Tarifbindung und in der Folge fairer Bezahlung insbesondere Frauen profitieren.

Frauen in Führungspositionen stärken

- Ausbau und rechtliche Stärkung betrieblicher Zielgrößen für Führungspositionen.
- Förderung teilzeitnaher Führungsmodelle.

Migrantinnen mehr in den Fokus nehmen

- Anerkennung ausländischer Abschlüsse vereinfachen und beschleunigen.
- Sprach- und Integrationsangebote mit sicherer Kinderbetreuung flächendeckend ausbauen.
- Gender- und kultursensible Integrationsprogramme in Jobcentern und Arbeitsagenturen.
- Stärkung regionaler Netzwerke (FiB, Kammern, Bildungsanbieter, Migrantinnen-Organisationen).

- Förderung und Unterstützung von Unternehmen, die Migrantinnen einstellen und qualifizieren.

Rechtlichen Rahmen anpassen

- Reform von Minijobs, Ehegattensplitting, beitragsfreier Mitversicherung.
- Ausbau finanzieller Anreize für partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle.
- Entschlackung und Vereinfachung von Brückenteilzeit und Pflegezeitregelungen.
- Langfristiges Ziel: ein Rechtsrahmen, der Lebensverläufe nachvollzieht statt idealisierte Erwerbsmodelle vorzugeben.

(3) Zukunftsszenario 2040

Frauen am Arbeitsmarkt im Saarland endlich gleichgestellt

Wenn es gelingt, die so beschriebenen Handlungsfelder konsequent (weiter) voranzutreiben, kann sich die Situation von Frauen am saarländischen Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2040 grundlegend verbessern. Vorausgesetzt, die politisch und wirtschaftlich Handelnden haben bis dahin erkannt, dass Gleichstellung nicht nur ein gesellschaftliches Ziel, sondern eine zentrale Voraussetzung zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs und der Zukunftsfähigkeit des Landes ist. Dadurch werden zahlreiche politische, betriebliche und kulturelle Veränderungen angestoßen, die bis dahin spürbare Wirkung entfalten:

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat deutlich zugenommen und liegt im Jahr 2040 nahezu auf dem Niveau der Männer und damit mindestens gleichauf mit dem Bundesdurchschnitt. Dies wird nicht dadurch erreicht, dass Frauen sich an starre Erwerbsmodelle anpassen, sondern indem die Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass beide Geschlechter Erwerbs- und Sorgearbeit je nach Lebensphase partnerschaftlich aufteilen können. Vollzeitnahe Modelle, flexible Arbeitszeitkonten, digitale Arbeitsformen und ein stabiler Wiedereinstieg nach Familienphasen sind dann im Saarland selbstverständlich. Minijobs gibt es nur noch für ausgewählte Personengruppen, Teilzeit umfasst eine gewisse Bandbreite, die zumeist vollzeitnah ausfällt und nicht mehr als Sackgasse wirkt.

Ein entscheidender Schlüssel für diesen Wandel ist die deutlich verbesserte Infrastruktur: flächendeckende Ganztags- und Randzeitenbetreuung, ein modernes System der Familienunterstützung und ein integriertes Pflegenetz auch auf kommunaler Basis, das Angehörige entlastet.¹⁸ Dadurch ist es für Frauen und Männer selbstverständlich, berufliche Entwicklung und familiäre Verantwortung miteinander zu verbinden. Eine partnerschaftliche Arbeitsaufteilung ist damit im Jahr 2040 nahezu flächendeckend gesellschaftlicher Standard.

Der Zugang zu unterschiedlichen Berufsfeldern wird sich verändern. Die frühere starke Geschlechtersegregation wird durch gezielte Berufsorientierung, neue Qualifizierungswege und betriebliche Rekrutierungsstrategien nachhaltig aufgebrochen. Frauen sind 2040 in (technischen) Zukunftsbranchen ebenso selbstverständlich vertreten wie Männer. Gleichzeitig wurden typische „Frauenberufe“ aufgewertet. Bessere Bezahlung, modernisierte Arbeitsbedingungen und qualifikationsorientierte Karrierewege führen dazu, dass diese Berufsfelder attraktivere Perspektiven (auch für Männer) bieten und nicht länger strukturelle Nachteile festschreiben.

Besonders deutlich zeigt sich der Fortschritt bei Frauen mit Migrationserfahrung. Sie profitieren von einem deutlich umfassenderen System zur Anerkennung ihrer Kompetenzen. Sprach-, Coaching- und Qualifizierungsangebote werden niedrigschwellig zugänglich und Unternehmen betrachten Migrantinnen und deren zusätzliche Kenntnisse als wichtige Ressource. Organisationsübergreifende Netzwerke sorgen dafür, dass Migrantinnen nicht mehr in prekären Tätigkeiten verharren, sondern entsprechend ihren Fähigkeiten eingesetzt werden und damit einer eigenständigen Existenzsicherung näher rücken.

Auf den Führungsebenen hat sich vieles verändert: Frauen sind in deutlich mehr Ebenen und Branchen sichtbar, nicht nur in großen Unternehmen, sondern auch in mittelständischen Betrieben. Transparente Beförderungssysteme wirken den früheren Aufstiegshürden entgegen.

Insgesamt ist der Arbeitsmarkt des Saarlandes im Jahr 2040 ein System, das Lebensverläufe idealerweise unterstützt, anstatt sie zu begrenzen. Frauen sind nicht länger gezwungen, ihre berufliche Entwicklung zu Gunsten struktureller Hindernisse zurückzustellen. Sie erleben eine Arbeitswelt, die weitgehende Wahlfreiheit ermöglicht. Sie ist ökonomisch sicher, kulturell offen und strukturell so gestaltet, dass gleiche Chancen nicht mehr das Ziel, sondern nahe an der Realität sind. Damit ist Erwerbsarbeit für Frauen im Saarland nicht länger ein Balanceakt zwischen Hindernissen und Kompromissen, sondern ein stabiler, selbstbestimmter und gestaltbarer Bestandteil ihres Lebens.

- ¹ Im Vergleich zu den häufig verwendeten Erwerbstätigenquoten beinhaltet die Erwerbsquote auch diejenigen Personen, die offiziell eine Erwerbsarbeit suchen und als solche statistisch erfasst sind.
- ² Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2024.
- ³ Zu beachten ist an dieser Stelle, dass der Mikrozensus nur eine sehr kleine Datenauswahl zeigt, die aufgrund der Größe des Saarlandes hohe Schwankungen mit sich bringen kann.
- ⁴ 3,1 Millionen Menschen 2024 in Stiller Reserve am Arbeitsmarkt - Statistisches Bundesamt (zuletzt abgerufen am 26.02.2026).
- ⁵ Vgl. hierzu Kapitel 5.2 des vorliegenden Berichts.
- ⁶ Nähere Analyse zu diesem Thema: siehe Kapitel 6.3 des vorliegenden Berichts.
- ⁷ Bundesagentur für Arbeit: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=beschaeftigung-sozbe-bo-heft dort: bo-heft-10-0-202506-xlsx.xlsx (zuletzt abgerufen am 17.03.2026).
- ⁸ Eine ausführliche Auswertung nach Branchen, Qualifikationsstruktur und Analyse der daraus entstehenden Problematiken wurde im Jahresbericht der Arbeitskammer aus dem Jahr 2023 dargestellt, https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Jahresberichte_und_Datenbaende/Jahresbericht_2023/AK_Jahresbericht_2023.pdf (zuletzt abgerufen am 18.02.2026).
- ⁹ Medieninformationen - Gender Pay Gap 2025 unverändert bei 16 % - saarland.de (zuletzt abgerufen am 26.02.2026).
- ¹⁰ Frauen in Führungspositionen - Statistisches Bundesamt (zuletzt abgerufen am 26.02.2026).
- ¹¹ Eine ausführliche Analyse der Situation und Problematik von Migrantinnen, die sich seitdem kaum entscheidend verändert hat, findet sich im Jahresbericht der Arbeitskammer aus dem Jahr 2023, https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Jahresberichte_und_Datenbaende/Jahresbericht_2023/AK_Jahresbericht_2023.pdf.
- ¹² Siehe hierzu WSI GenderDatenPortal: Bildung: <https://www.wsi.de/de/bildung-14616-teilnahme-an-weiterbildung-nach-art-der-weiterbildung-2012-2014-und-2016-14797.htm> (zuletzt abgerufen am 25.03.2026).
- ¹³ Hierzu soll es nach EU-Recht noch im Jahr 2026 zur nationalen Umsetzung einer EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz kommen. Bisher gibt es dazu seitens der Bundesebene nur unklare Informationen, zuletzt zusammengetragen durch eine entsprechende Kommission. [abschlussbericht-kommission-etrl-data.pdf](#) (zuletzt abgerufen am 26.02.2026).
- ¹⁴ In Sachsen rund 30% der Väter in 2024. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Familienpolitik/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVII22c.pdf.
- ¹⁵ Vgl. hierzu Kapitel 7.1 des vorliegenden Berichts.
- ¹⁶ Vgl. hierzu Kapitel 8.3 des vorliegenden Berichts.
- ¹⁷ Vgl. hierzu Informationen zur FiB in Kapitel 5.2 des vorliegenden Berichts.
- ¹⁸ vgl. dazu Kap. 8.3 bzw. 7.1 des vorliegenden Berichts.