

# Beschäftigungssituation von Frauen und Männern

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2024

Dr. Stephan Sielschott, Dr. Oliver Lauxen und Dr. Christa Larsen



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

HESSEN



Hessisches Ministerium  
für Wirtschaft, Energie,  
Verkehr, Wohnen  
und ländlichen Raum



**Bundesagentur für Arbeit**  
Regionaldirektion Hessen

Gefördert von der Europäischen Union und aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum sowie der Bundesagentur für Arbeit

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Personalstruktur und Personalbewegungen .....</b>	<b>3</b>
1.1 Frauen sind nach wie vor überwiegend im Dienstleistungssektor tätig .....	3
1.2 Frauenanteil bei Neueinstellungen steigt erstmals auf 50 Prozent .....	5
<b>2. Aus- und Weiterbildung.....</b>	<b>7</b>
2.1 Übernahmequote bei Frauen steigt auf Höchstwert .....	7
2.2 Weiterbildungsquote sinkt bei Frauen und Männern erstmals nach Pandemie .....	8
<b>3. Atypische Beschäftigung.....</b>	<b>10</b>
3.1 Frauen arbeiten weiterhin deutlich häufiger in Teilzeit als Männer.....	10
3.2 Frauen sind deutlich häufiger geringfügig beschäftigt als Männer.....	11
3.3 Frauen werden wieder häufiger befristet eingestellt als Männer .....	12
<b>4. Beschäftigung von geflüchteten Frauen und Männern aus der Ukraine.....</b>	<b>13</b>
4.1 Sechs Prozent der Betriebe haben Geflüchtete aus der Ukraine eingestellt .....	13
4.2 Auch ukrainische Frauen sind überwiegend im Dienstleistungssektor beschäftigt.....	13
<b>5. Führungspositionen .....</b>	<b>15</b>
5.1 Frauen sind weiterhin deutlich seltener in Führungspositionen .....	15
5.1 Höchster Frauenanteil auf der Führungsebene in den Sonstigen Dienstleistungen.....	15
<b>6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....</b>	<b>17</b>
6.1 Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung bildet die häufigste Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	17
6.2 Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung gibt es häufiger in größeren Betrieben .....	18
<b>7. Resümee .....</b>	<b>20</b>
<b>8. Methodische Hinweise .....</b>	<b>22</b>
<b>9. Literatur .....</b>	<b>23</b>

## Einleitung

In Deutschland insgesamt sowie auch in Hessen besteht Konsens in Bezug auf das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Der Arbeitsmarkt gilt als eine zentrale Instanz der gesellschaftlichen Integration und Teilhabe. Einerseits wird „Chancengleichheit“ angestrebt, z. B. bezüglich der Besetzung von Führungspositionen und der Verteilung von Löhnen, andererseits befördert der zunehmende Fachkräftemangel auch aus ökonomischen Gründen die Karriereentwicklung von Frauen und führt ggf. zu einer Erweiterung des Erwerbsumfangs. Perspektivisch wird der Fachkräftebedarf vor allem im Dienstleistungssektor weiter ansteigen, etwa in den Bereichen Erziehung und Pflege, in denen Frauen überdurchschnittlich häufig beschäftigt sind (BMBFSFJ 2025).

Im Jahr 2023 waren deutschlandweit 18,3 Mio. Männer und 15,9 Mio. Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Singer/Fleischer 2024). Nur 33 Prozent der in Vollzeit Beschäftigten waren Frauen, aber 78 Prozent der in Teilzeit Beschäftigten und 64 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Dabei begründete ein deutlich höherer Frauen- als Männeranteil Teilzeitarbeit mit der Betreuung von Angehörigen. Stark unterrepräsentiert waren Frauen in Aufsichts- und Führungspositionen. Überproportional waren Frauen im Dienstleistungssektor vertreten, Männer häufiger im verarbeitenden Gewerbe, dem Bereich Verkehr und Logistik sowie im Baugewerbe. Auch haben sich Frauen deutlich seltener als Männer für eine Ausbildung im dualen System entschieden und stattdessen häufiger eine Berufsausbildung insbesondere in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen gewählt (Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2024). An betrieblicher Weiterbildung nahmen Frauen zwar etwas häufiger teil als Männer, jedoch absolvierten sie oftmals kürzere und weniger karrierefördernde Weiterbildungen und erhielten dabei seltener finanzielle und zeitliche Unterstützung durch den Betrieb (Lott et al. 2025). Nicht zuletzt verdienten in Vollzeit beschäftigte Frauen im Durchschnitt 10 Prozent weniger als Männer (Singer/Fleischer 2024).

Der vorliegende Report erörtert die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern<sup>1</sup> in hessischen Betrieben mit Blick auf zeitliche Entwicklungstrends und differenziert nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße. Dabei muss die zentrale Frage der Entgelt(un)gleichheit weitgehend ausgeklammert werden, da entsprechende Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben werden. Wir verweisen diesbezüglich auf die ausführliche und aktuelle Analyse des Hessischen Lohnatlas (Larsen et al. 2025).

Die Auswertungen zum IAB-Betriebspanel 2024 stehen unter dem Rahmenthema „Betrieblicher Alltag zwischen (schmerzhaften) Kompromissen und neuen Herausforderungen in den Betrieben in Hessen“. Der erste Report hat die aktuelle Personalsituation der Betriebe in Hessen in den Blick genommen, der zweite Report betrachtete die betriebliche Ausbildung, der dritte Report fokussierte auf die Mitarbeitendenbindung und der hier vorliegende vierte Report konzentriert sich auf die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern. Kapitel 1 liefert eine grundlegende Bestandsanalyse der Geschlechterunterschiede in der Personalstruktur und bei den Personalbewegungen, Kapitel 2 thematisiert Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Bereich der Aus- und Weiterbildung, und Kapitel 3 widmet sich einer geschlechterdifferenzierten Analyse atypischer Beschäftigungsformen. Kapitel 4 untersucht die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern, die aus der Ukraine geflüchtet sind, Kapitel 5 konzentriert sich auf die geschlechterbezogene Verteilung von Führungspositionen, und Kapitel 6 beantwortet die Frage, unter welchen Bedingungen hessische Betriebe Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten haben. Der Report wird mit einem Resümee abgeschlossen.

---

<sup>1</sup> Im IAB-Betriebspanel wird immer nach der Gesamtzahl der Personen und im Anschluss teilweise nach der Anzahl der Frauen gefragt. Die Anzahl nicht-binärer Personen wird nicht erhoben.

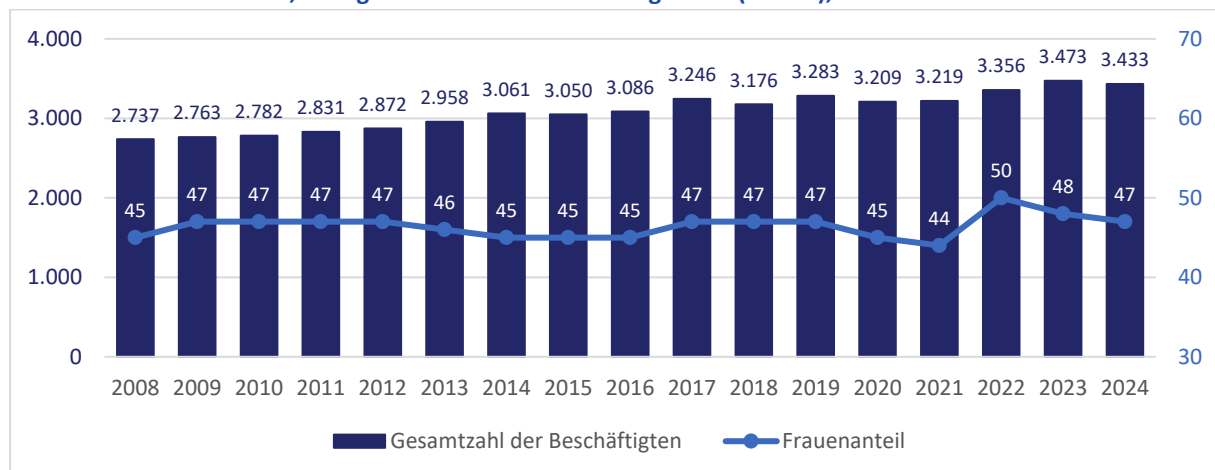
## 1. Personalstruktur und Personalbewegungen

Bevor spezifische Aspekte der Beschäftigungssituation differenzierter betrachtet werden, erfolgt in Kapitel 1 zunächst eine grundlegende Bestandsanalyse der Geschlechterunterschiede in der Personalstruktur und bei den Personalbewegungen. Abschnitt 1.1 fokussiert dabei auf den längerfristigen Entwicklungstrend des Frauenanteils an allen Beschäftigten in hessischen Betrieben und differenziert dabei nach Tätigkeitsniveaus. Abschnitt 1.2 widmet sich dem Frauenanteil bei Neueinstellungen und bei ausgeschiedenen Arbeitskräften im ersten Halbjahr 2024.

### 1.1 Frauen sind nach wie vor überwiegend im Dienstleistungssektor tätig

Die Gesamtzahl der Beschäftigten in hessischen Betrieben ist bis zum 30.6.2024 im Vergleich zum Vorjahr um etwa 40.000 Personen auf rund 3.433.000 zurückgegangen (vgl. Abb. 1). Nachdem der Frauenanteil 2022 auf 50 Prozent angestiegen war, ist er bis 2024 wieder auf 47 Prozent gesunken. Die Angaben beziehen sich unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis und Beschäftigungsumfang auf alle Beschäftigtengruppen.

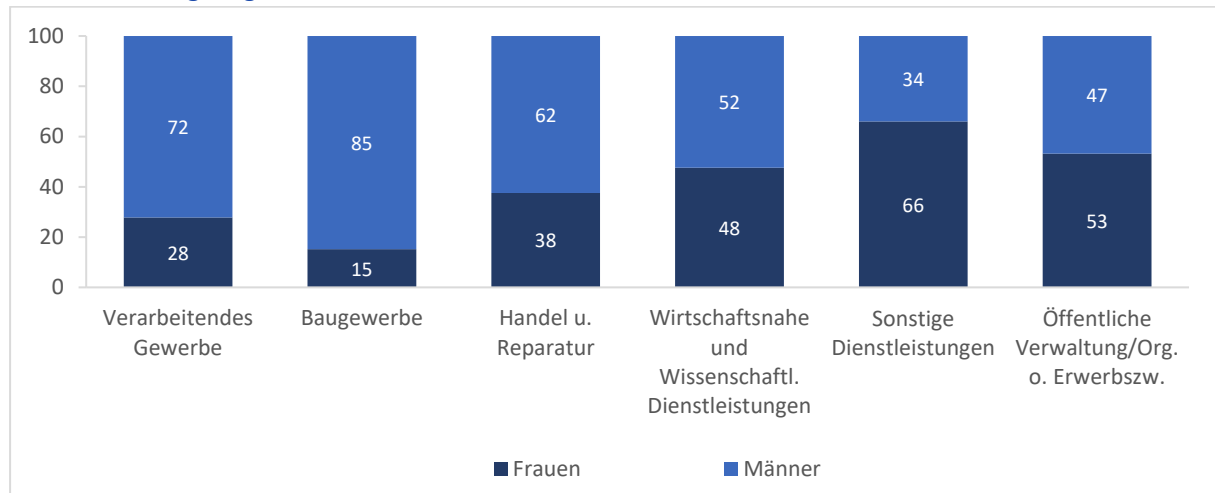
**Abb. 1: Gesamtzahl der Beschäftigten und Frauenanteil an allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2008 bis 2024, hochgerechnete absolute Häufigkeiten (in Tsd.), Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Die Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter in hessischen Betrieben fielen am 30.6.2024 in den verschiedenen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich aus (vgl. Abb. 2). Der höchste Frauenanteil war 2024 wie im Vorjahr in den Sonstigen Dienstleistungen zu verzeichnen, wo es sich bei zwei Drittel der Beschäftigten um Frauen handelte. Besonders hohe Frauenanteile gab es hier vor allem in Kitas und Kindergärten (92 Prozent) sowie im Gesundheits- (82 Prozent) und Sozialwesen (76 Prozent). Sonstigen Dienstleistungen waren auch der Wirtschaftszweig mit den in absoluten Zahlen meisten Beschäftigten; über 40 Prozent aller weiblichen Beschäftigten in Hessen arbeiteten in diesem Wirtschaftszweig. Der geringste Frauenanteil entfiel mit 15 Prozent auch 2024 wieder auf das Baugewerbe. Geringere Unterschiede zeigten sich mit Blick auf die verschiedenen Betriebsgrößen. In Großbetrieben (49 Prozent) war ein etwas höherer Frauenanteil festzustellen als in mittelgroßen (47 Prozent) sowie in Klein- und Kleinstbetrieben (jeweils 46 Prozent).

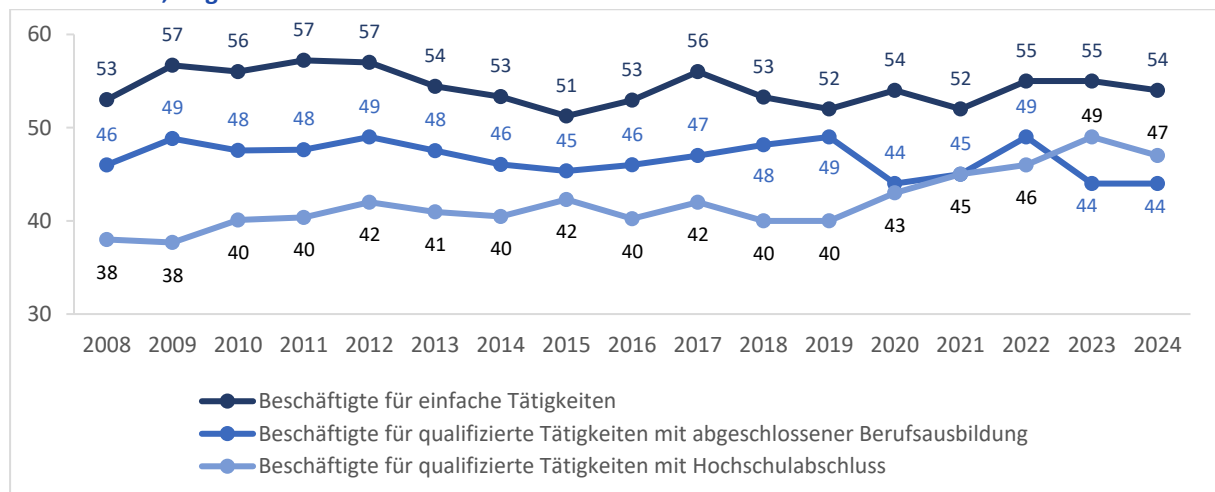
**Abb. 2: Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Der Langzeittrend zeigt bei Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss die größten Veränderungen (vgl. Abb. 3). Der Frauenanteil ist hier von 38 Prozent im Jahr 2008 auf 49 Prozent im Jahr 2023 gestiegen, bis 2024 allerdings auf 47 Prozent abgesunken. Erstmals seit der ersten Erhebung 2008 lag der Frauenanteil bei den qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss 2023 und 2024 über dem Frauenanteil bei qualifizierten Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung. Diesbezüglich wurde der bereits im Vorjahr festgestellte Tiefstwert von 44 Prozent auch 2024 erreicht. Dagegen lag der Frauenanteil bei einfachen Tätigkeiten seit 2008 konstant oberhalb der 50-Prozent-Marke, im Jahr 2024 bei 54 Prozent.

**Abb. 3: Frauenanteil für Beschäftigte verschiedener Tätigkeitsniveaus in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2008 bis 2024, Angaben in Prozent**

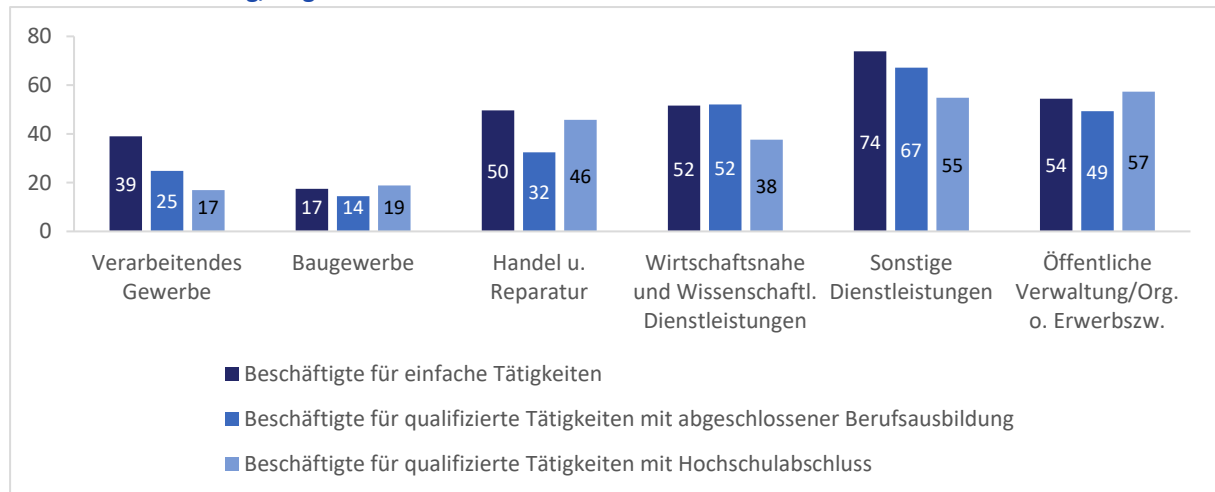


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Der Frauenanteil fiel generell sehr unterschiedlich aus je nach Wirtschaftszweig (vgl. Abb. 2) und in etwas geringerem Maße auch bezüglich der Tätigkeitsniveaus (Abb. 3). In der Zusammenschau beider Variablen ergeben sich allenfalls kleinere Abweichungen im Vergleich zu den vorherigen Ergebnissen (vgl. Abb. 4). So fiel der Frauenanteil im Baugewerbe bei einfachen Tätigkeiten mit nur 17 Prozent noch etwas geringer aus als bei qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss (19 Prozent). Auch in der

Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck war der Frauenanteil bei qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss mit 57 Prozent höher als bei einfachen Tätigkeiten (54 Prozent). Mit Blick auf die Frauenquote nach Tätigkeitsniveau und Betriebsgröße zeigt sich, dass der Frauenanteil in Großbetrieben insbesondere bei einfachen Tätigkeiten (60 Prozent), aber auch bei qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss (50 Prozent), vergleichsweise hoch ausfiel.

**Abb. 4: Frauenanteil für Beschäftigte verschiedener Tätigkeitsniveaus in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent**

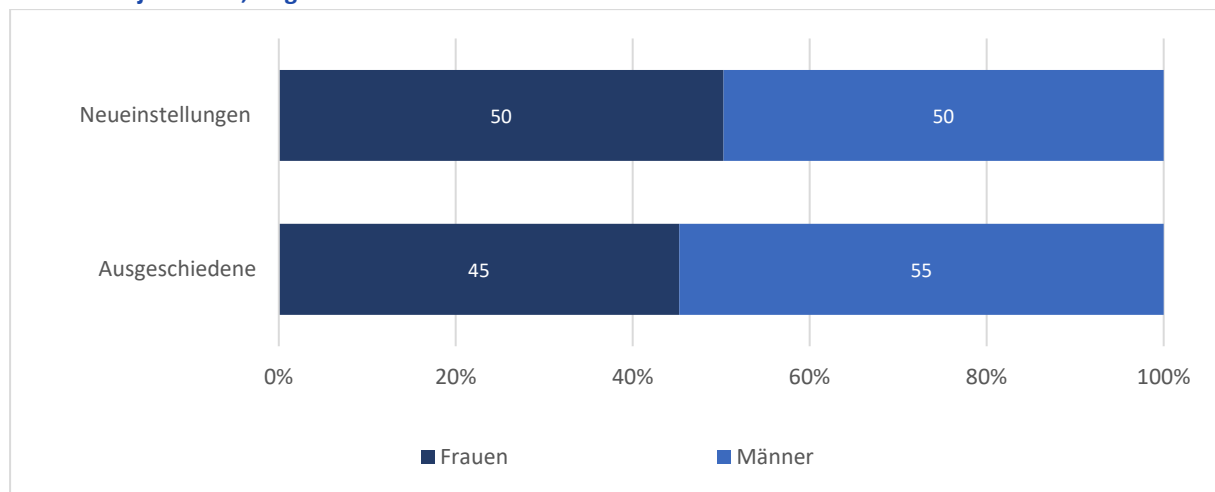


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

### 1.2 Frauenanteil bei Neueinstellungen steigt erstmals auf 50 Prozent

Im ersten Halbjahr 2024 haben 29 Prozent der hessischen Betriebe hochgerechnet rund 212.000 neue Arbeitskräfte eingestellt, in 26 Prozent der Betriebe sind etwa 198.000 Mitarbeitende aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden (Behr et al. 2025). Bei den Neueinstellungen ist der Frauenanteil im Jahr 2024 um drei Prozentpunkte auf 50 Prozent angestiegen (vgl. Abb. 5). Auch bei den Mitarbeitenden, die ihren Betrieb verlassen haben, ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr gestiegen – von 41 auf 45 Prozent.

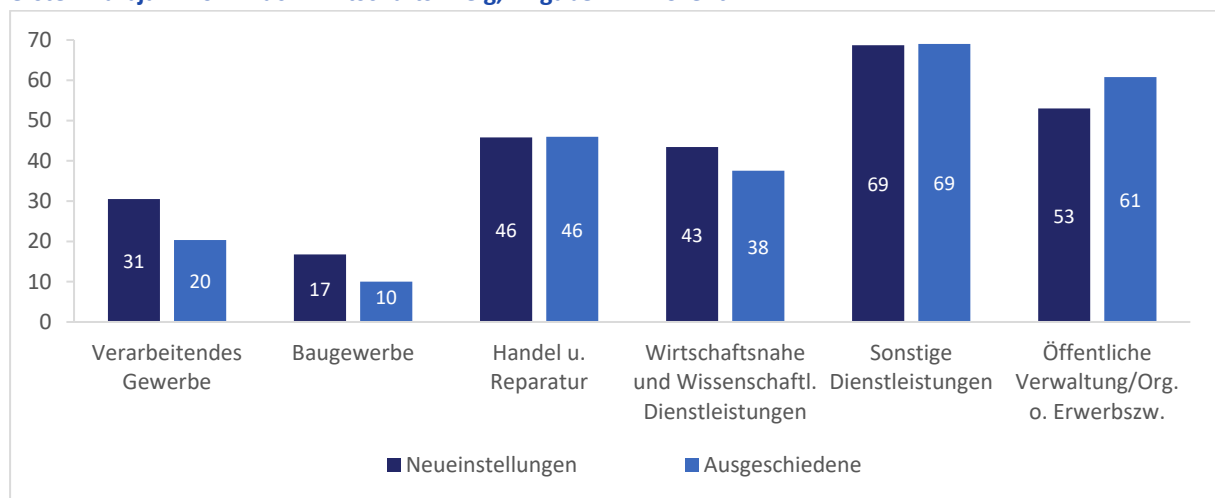
**Abb. 5: Frauenanteil an allen eingestellten und ausgeschiedenen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im ersten Halbjahr 2024, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

In den Wirtschaftszweigen Sonstige Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur wurden im ersten Halbjahr 2024 mehr Beschäftigte eingestellt als ausgeschieden sind. In den anderen Wirtschaftszweigen waren negative Beschäftigungssalden zu verzeichnen. Dabei übertraf der Anteil neueingestellter Frauen den Anteil ausgeschiedener Frauen im Verarbeitenden Gewerbe (elf Prozentpunkte), im Baugewerbe (sieben Prozentpunkte) und in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (fünf Prozentpunkte) (vgl. Abb. 6). In der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck war der Frauenanteil bei den ausgeschiedenen Beschäftigten dagegen höher als bei den Neueinstellungen (acht Prozentpunkte). Für alle vier Betriebsgrößen gilt gleichermaßen, dass der Frauenanteil bei den Neueinstellungen höher ausfiel als bei den ausgeschiedenen Beschäftigten.

**Abb. 6: Frauenanteil an allen eingestellten und ausgeschiedenen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im ersten Halbjahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

## 2. Aus- und Weiterbildung

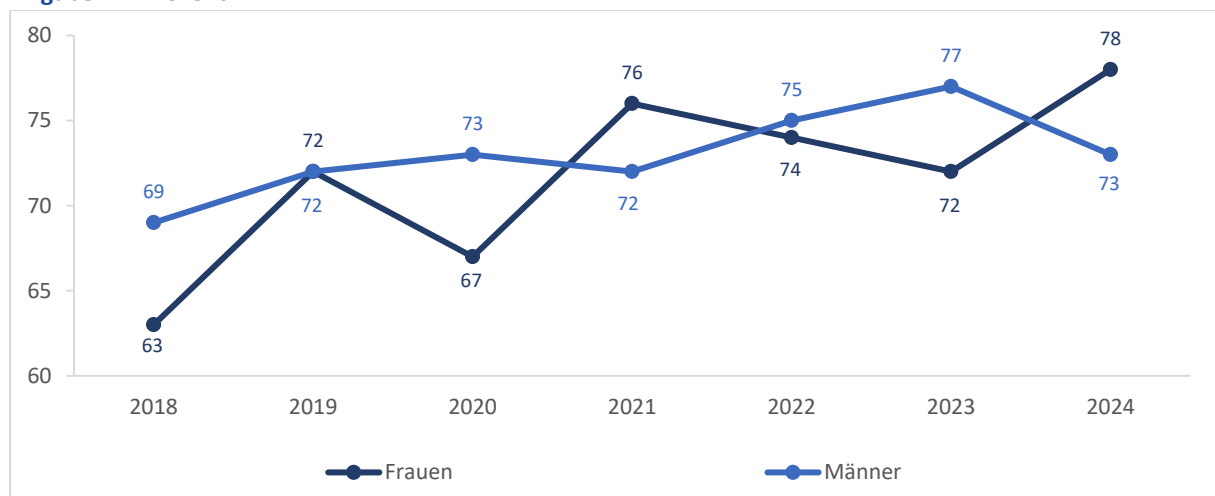
Die betriebliche Ausbildung<sup>2</sup> und die Übernahme ausgebildeter Fachkräfte beeinflussen maßgeblich die Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Wirtschaftszweige und Berufe. Über eine Teilnahme an Weiterbildungen kann häufig der Weg geebnet werden für den nächsten Karriereschritt. Abschnitt 2.1 behandelt deshalb Übernahmequoten bei Frauen und Männern, während Abschnitt 2.2 Weiterbildungsquoten thematisiert.

### 2.1 Übernahmequote bei Frauen steigt auf Höchstwert

Das IAB-Betriebspanel erhebt keine Informationen darüber, wie viele Ausbildungsplätze an Frauen bzw. Männer vergeben werden. Bei den erfolgreichen Abschlüssen kann für das Jahr 2024 jedoch festgestellt werden, dass in hessischen Betrieben 55 Prozent auf Männer und 45 Prozent auf Frauen entfielen. 53 Prozent der nach einem erfolgreichen Abschluss durch den Betrieb übernommenen Personen waren Männer, 47 Prozent Frauen.

Die Übernahmequote ist von 2018 bis 2024 von 66 Prozent auf den Höchstwert von 76 Prozent angestiegen (Sielschott et al. 2025a). Diesem Trend liegen keine längerfristig wirksamen Geschlechterunterschiede zugrunde (vgl. Abb. 7). 2024 lag die Übernahmequote bei Frauen fünf Prozentpunkte höher als bei Männern, während es im Vorjahr umgekehrt war.

**Abb. 7: Übernahmequote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2018 bis 2024, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Auffällig ist, dass die niedrigste Übernahmequote für Frauen im Jahr 2024 mit 68 Prozent im Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen zu verzeichnen war, wo generell besonders viele Frauen beschäftigt sind. Geschlechterbezogene Unterschiede bei der Übernahmequote zeigen sich hinsichtlich der Betriebsgröße nur für mittelgroße Betriebe, wo 85 Prozent der Frauen, aber nur 66 Prozent der Männer übernommen wurden.

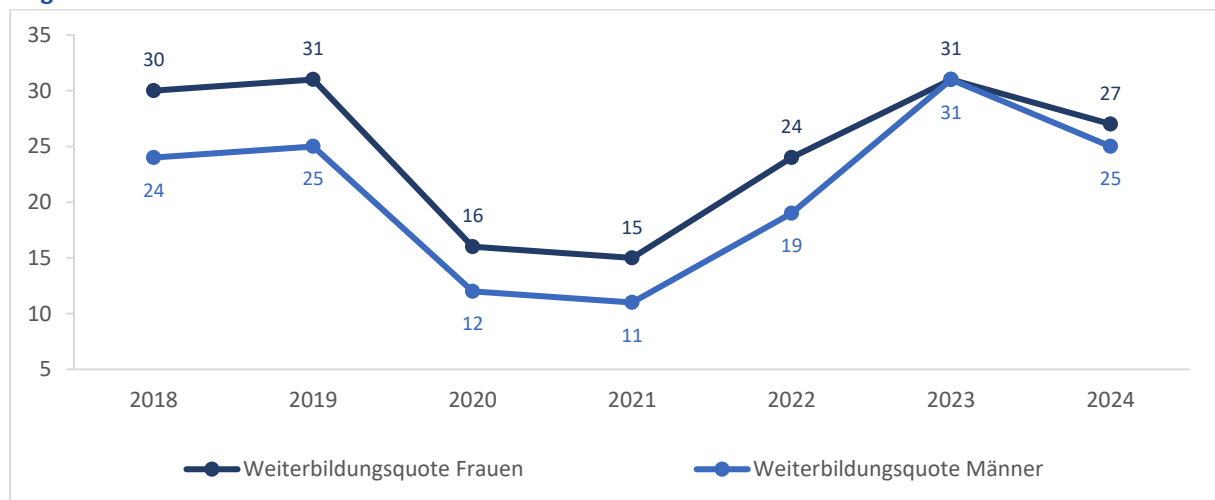
<sup>2</sup> Berufsausbildung gemäß den Regelungen des Berufsausbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung, der IHK, von Ärztekammern oder anderen Kammern, nach den Regelungen für Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen, für sozialpflegerische oder sozialpädagogische Berufe mit praktischem Anteil im Betrieb und nach den Regelungen für Beamtenanwärter/innen (Verian 2024).



## 2.2 Weiterbildungsquote sinkt bei Frauen und Männern erstmals nach Pandemie

Die Weiterbildungsquote bezieht sich auf den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten im ersten Halbjahr. Die Weiterbildungsquote für Beschäftigte hessischer Betriebe hatte sich nach dem pandemiebedingten Einbruch erholt, ist jedoch wieder zurückgegangen, von 31 Prozent im Jahr 2023 auf 26 Prozent im Jahr 2024 (Sielschott et al. 2025b). Mit Ausnahme des Jahres 2023 lag die Quote bei Frauen seit der ersten Erhebung 2018 immer etwas höher als bei Männern (vgl. Abb. 8). Dies ist auch 2024 wieder der Fall, weil die Quote im Vergleich zum Vorjahr bei Männern etwas stärker zurückgegangen ist – auf 25 Prozent – als bei Frauen (auf 27 Prozent).

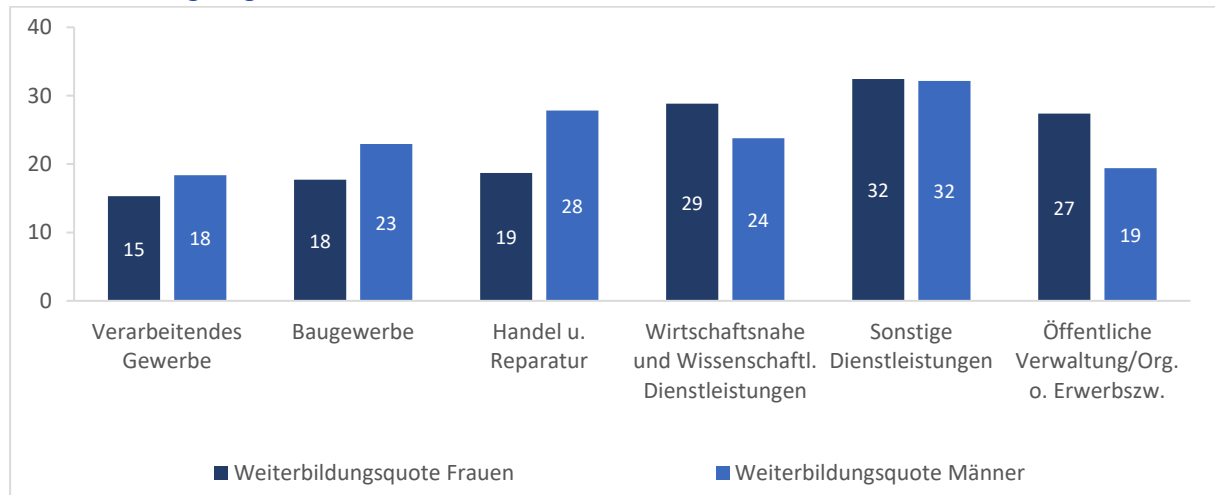
**Abb. 8: Weiterbildungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2018 bis 2024, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

In hessischen Betrieben waren die größten Unterschiede in Bezug auf die Weiterbildung 2024 einerseits im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur zu beobachten (vgl. Abb. 9). Hier fiel die Weiterbildungsquote für Männer um neun Prozentpunkte höher aus als für Frauen. Auch in anderen Wirtschaftszweigen, in denen Frauen unterrepräsentiert waren (vgl. Abb. 2), im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, profitierten weniger Frauen als Männer von Weiterbildungen. Andererseits lagen Frauen in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck diesbezüglich acht Prozentpunkte und in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen fünf Prozentpunkte vor den Männern.

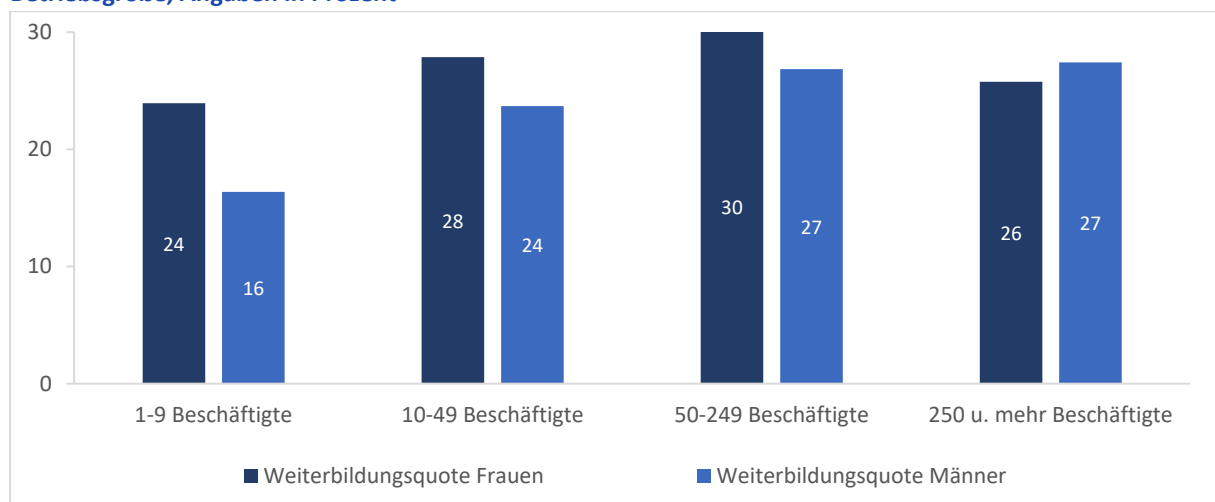
**Abb. 9: Weiterbildungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern zeichnet sich ein Betriebsgrößeneffekt ab (vgl. Abb. 10). Während in Kleinstbetrieben deutlich mehr Frauen als Männer an Weiterbildungen teilnahmen, fiel die Weiterbildungsquote für Männer in Großbetrieben etwas höher aus als für Frauen.

**Abb. 10: Weiterbildungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

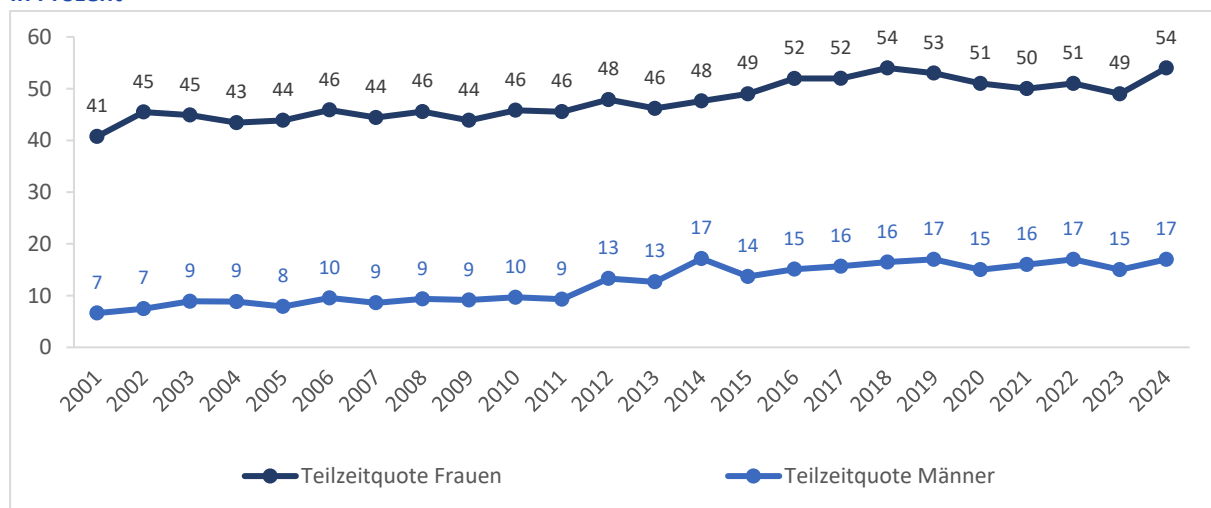
### 3. Atypische Beschäftigung

Neben dem sogenannten Normalarbeitsverhältnis, d. h. einer abhängigen, unbefristeten und sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung, haben sich im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes eine Reihe weiterer Beschäftigungsformen etabliert. Zu den sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen in erster Linie die Teilzeitbeschäftigung, die geringfügige Beschäftigung (Minijob) als Spezialfall der Teilzeitbeschäftigung sowie die befristete Beschäftigung. In Kapitel 3 wird eine geschlechterdifferenzierte Analyse atypischer Beschäftigungsformen vorgenommen.

#### 3.1 Frauen arbeiten weiterhin deutlich häufiger in Teilzeit als Männer

Am 30.6.2024 beschäftigten 84 Prozent der Betriebe in Hessen mindestens eine Person in Teilzeit, einschließlich geringfügig Teilzeitbeschäftigter.<sup>3</sup> Die Quote der Teilzeitbeschäftigten lag 2024 bei 34 Prozent, ein Höchstwert, der bereits in den Jahren 2018, 2019 und 2022 erreicht wurde. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote bei Frauen bis 2024 um fünf Prozentpunkte und somit stärker gestiegen als bei Männern (zwei Prozentpunkte) (vgl. Abb. 11). Nach wie vor war 2024 mit 54 Prozent ein deutlich größerer Anteil der Frauen als Männer (17 Prozent) teilzeitbeschäftigt.

**Abb. 11: Teilzeitquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2001 bis 2024, Angaben in Prozent**

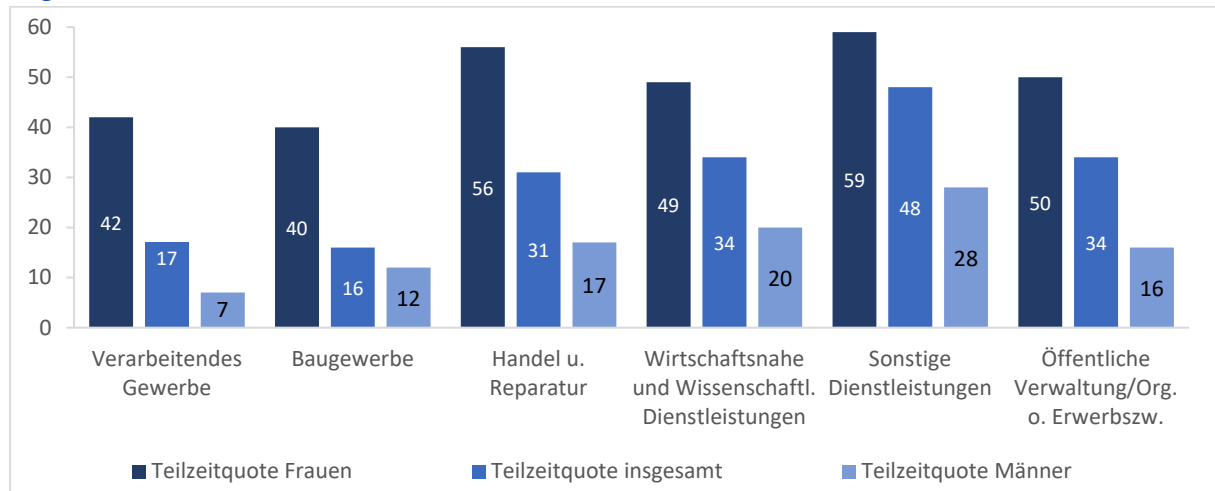


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

In Hessen arbeiteten Frauen 2024 in Betrieben aller Wirtschaftszweige (vgl. Abb. 12) und Betriebsgrößen deutlich häufiger in Teilzeit als Männer. Dabei fiel die Teilzeitquote insgesamt in den Sonstigen Dienstleistungen, dem Wirtschaftszweig mit dem höchsten Frauenanteil (vgl. Abb. 2), mit 48 Prozent am höchsten aus. Die niedrigsten Teilzeitquoten waren mit 16 bzw. 17 Prozent im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe festzustellen, wo es den geringsten Frauenanteil bei den Beschäftigten gab. Die Teilzeitquote fiel i. d. R. also in Wirtschaftszweigen höher aus, in denen mehr Frauen beschäftigt waren.

<sup>3</sup> Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Beschäftigten, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als auf einer Vollzeitstelle im gleichen Betrieb.

**Abb. 12: Teilzeitquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

### 3.2 Frauen sind deutlich häufiger geringfügig beschäftigt als Männer

Rund zehn Prozent der Arbeitskräfte hessischer Betriebe waren 2024 geringfügig beschäftigt, 2022 und 2023 waren es jeweils elf Prozent.<sup>4</sup> 2024 betrug die Minijobquote bei Frauen 14 und bei Männern acht Prozent. Mit einer Ausnahme waren Frauen 2024 wie auch in den Vorjahren in allen Wirtschaftszweigen häufiger betroffen als Männer, deutlich häufiger insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe (vgl. Abb. 13). Im Baugewerbe war mit 28 Prozent die mit Abstand höchste Minijobquote bei den Frauen zu beobachten, die hier insgesamt jedoch eher selten beschäftigt waren (vgl. Abb. 2). Nur in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck hatten in allen drei Jahren etwas mehr Männer als Frauen einen Minijob. Je kleiner der Betrieb – so die Tendenz der Jahre 2022 bis 2024 – desto höher der Minijob-Anteil. Jedoch waren Frauen unabhängig von der Betriebsgröße durchweg deutlich häufiger geringfügig beschäftigt als Männer.

**Abb. 13: Quote für geringfügige Beschäftigung für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent**



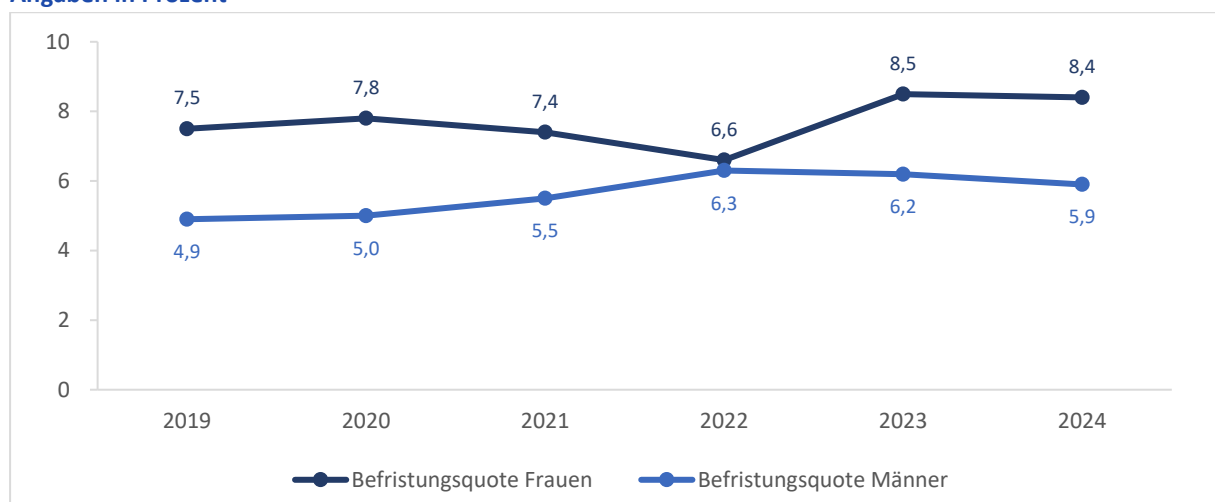
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

<sup>4</sup> Eine geringfügige Beschäftigung lag im Jahr 2024 vor bei einem monatlichen Arbeitsentgelt bis zu 538 Euro.

### 3.3 Frauen werden wieder häufiger befristet eingestellt als Männer

Anders als ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet ein befristeter Arbeitsvertrag automatisch zu einem vorher definierten Zeitpunkt, z. B. nach dem Ende einer Elternzeitvertretung. Mit befristeten Arbeitsverträgen geht für die Beschäftigten also eine größere Unsicherheit einher. Im Jahr 2024 erhielten acht Prozent der in hessischen Betrieben eingestellten Frauen, aber nur sechs Prozent der Männer, einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abb. 14). Mit Ausnahme des Jahres 2022 fiel die Befristungsquote bei Frauen seit Beginn der Erhebungen 2001 immer deutlich höher aus als bei Männern. Im Zuge der Corona-Pandemie wurden in den Jahren 2021 und 2022 vorübergehend viele befristete Arbeitsverhältnisse nicht verlängert, insbesondere in Dienstleistungssektoren mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter (Behr et al. 2023).

**Abb. 14: Befristungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2001 bis 2024, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Die höchste Befristungsquote – elf Prozent der Frauen und neun Prozent der Männer – war 2024 wie im Vorjahr in den Sonstigen Dienstleistungen zu verzeichnen, dem Wirtschaftszweig mit den meisten Beschäftigten und der höchsten Frauenquote (vgl. Abb. 2). Im Bereich Handel und Reparatur wurden wie im Vorjahr auch 2024 etwa doppelt so viele Frauen (sieben Prozent) wie Männer (drei Prozent) befristet eingestellt. Die Befristungsquote stieg 2024 und auch 2023 in hessischen Betrieben mit der Betriebsgröße. 2024 wurden in Großbetrieben 14 Prozent der Frauen und acht Prozent der Männer befristet eingestellt, während Befristungsquoten und Geschlechterunterschiede in Kleinstbetrieben sowie kleinen und mittelgroßen Betrieben deutlich geringer ausfielen.

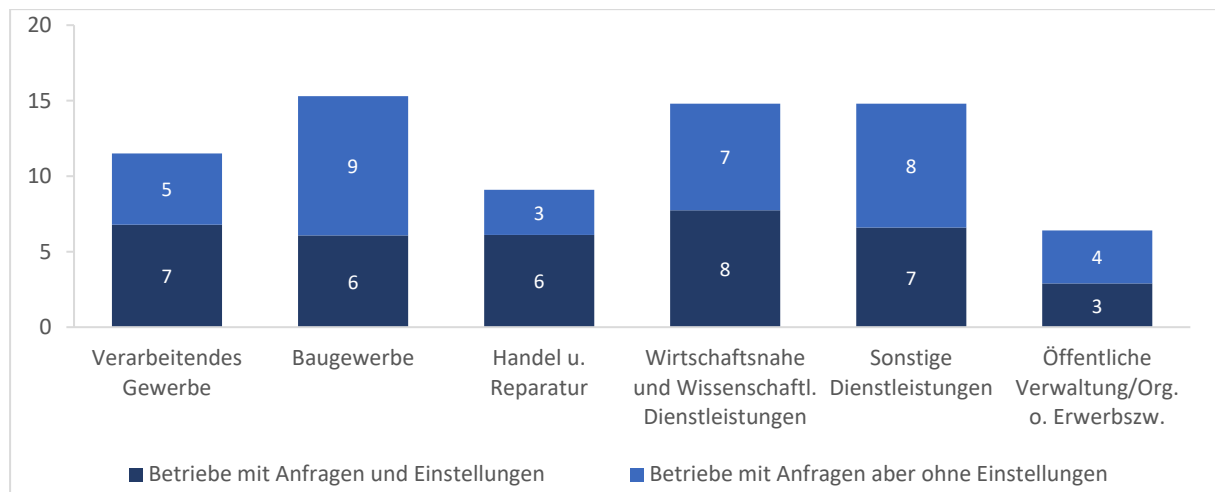
## 4. Beschäftigung von geflüchteten Frauen und Männern aus der Ukraine

Seit Beginn des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine am 24. Februar 2022 bis Anfang des Jahres 2025 sind knapp 100.000 Menschen aus der Ukraine nach Hessen geflüchtet (Mediendienst Integration 2025). Dabei besteht die Gruppe der erwachsenen ukrainischen Geflüchteten zu 75 Prozent aus Frauen (Kosyakova et al. 2025). Abschnitt 4.1 widmet sich der Frage, wie viele Betriebe in Hessen von Geflüchteten aus der Ukraine wegen eines Arbeitsplatzes kontaktiert wurden. In Abschnitt 4.2 erfolgt dann eine geschlechterdifferenzierte Analyse der Beschäftigungssituation ukrainischer Geflüchteter.

### 4.1 Sechs Prozent der Betriebe haben Geflüchtete aus der Ukraine eingestellt

Im IAB-Betriebspanel wurden die Betriebe gefragt, ob geflüchtete Personen aus der Ukraine bei ihnen um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angefragt haben. Angefragte Betriebe konnten im Anschluss angeben, ob sie seit Beginn des Krieges bis zum 30.6.2024 eine oder mehrere geflüchtete Personen zumindest zeitweise beschäftigt haben. Im Ergebnis haben sechs Prozent der Betriebe in Hessen Anfragen erhalten und Geflüchtete eingestellt, während ebenfalls rund sechs Prozent der Betriebe Anfragen erhielten, jedoch ohne Geflüchtete im Anschluss eingestellt zu haben. Es zeigen sich deutlich Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 16). Die meisten Betriebe – jeweils 15 Prozent – wurden angefragt im Baugewerbe, in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen und in Sonstigen Dienstleistungen, die wenigsten Betriebe bzw. Dienststellen im Bereich der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck (sieben Prozent). Mit acht Prozent fiel der Anteil der Betriebe, die geflüchtete Ukrainer eingestellt haben, in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen am höchsten aus. Mit zunehmender Betriebsgröße nahm auch der Anteil der Betriebe mit Anfragen und Einstellungen geflüchteter Personen aus der Ukraine zu.

**Abb. 15: Anfragen und Einstellungen geflüchteter Personen in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

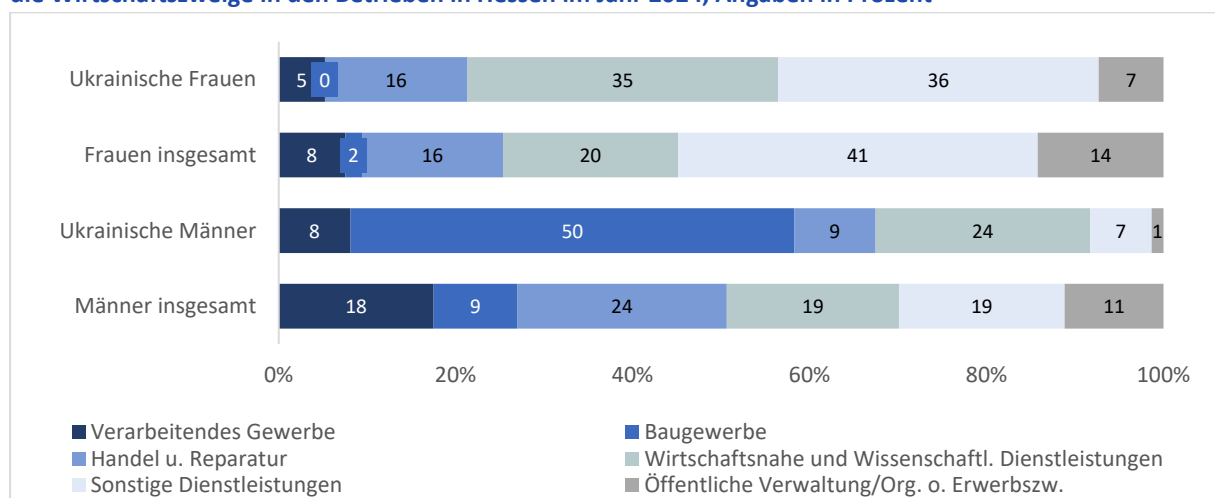
### 4.2 Auch ukrainische Frauen sind überwiegend im Dienstleistungssektor beschäftigt

Bei den aus der Ukraine geflüchteten Personen, die bis zum 30.6.2024 von hessischen Betrieben eingestellt wurden, betrug der Frauenanteil rund 47 Prozent. Der Frauenanteil an den Beschäftigten fiel somit deutlich geringer aus als der Frauenanteil bei den geflüchteten Personen insgesamt (75 Prozent).

Acht von zehn Geflüchteten aus der Ukraine übten eine einfache Tätigkeit aus, die keine Berufsausbildung erforderte – 79 Prozent der Frauen und 82 Prozent der Männer. Unter allen Beschäftigten in hessischen Betrieben traf dies auf lediglich knapp 23 Prozent zu.

Frauen aus der Ukraine verteilten sich ähnlich auf die verschiedenen Wirtschaftszweige wie die weiblichen Beschäftigten in Hessen insgesamt (vgl. Abb. 16). In den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen waren sie allerdings mit 35 Prozent im Vergleich zu den Frauen insgesamt (20 Prozent) überrepräsentiert. Auch Männer aus der Ukraine waren hier mit 24 Prozent etwas häufiger vertreten als Männer insgesamt (19 Prozent). Deutlich überrepräsentiert waren Männer aus der Ukraine im Baugewerbe. Auf das Baugewerbe konzentrierte sich die Hälfte der männlichen Beschäftigten aus der Ukraine, während hier insgesamt weniger als jeder zehnte Mann tätig war.

**Abb. 16: Verteilung ukrainischer Frauen und Männer und Verteilung von Frauen und Männern insgesamt auf die Wirtschaftszweige in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

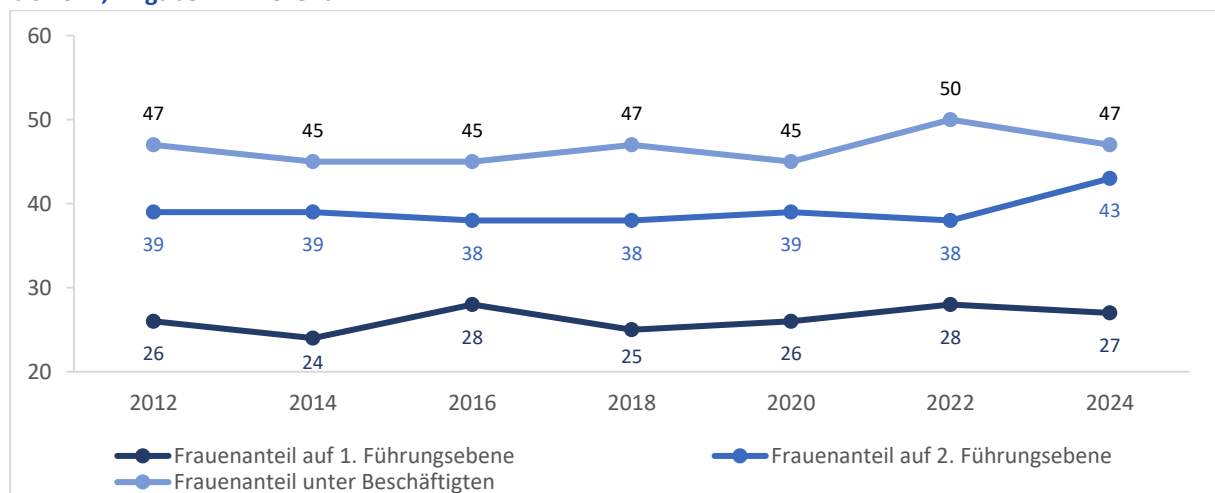
## 5. Führungspositionen

Wie es um die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem hessischen Arbeitsmarkt bestellt ist, zeigt sich nicht zuletzt mit Blick auf die geschlechterspezifische Verteilung der Führungspositionen in den Betrieben. In Abschnitt 5.1 wird zunächst der zeitliche Entwicklungstrend skizziert, bevor in Abschnitt 5.2 eine nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße differenzierte Analyse erfolgt.

### 5.1 Frauen sind weiterhin deutlich seltener in Führungspositionen

Das IAB-Betriebspanel hat 2024 wieder gefragt, wie viele Personen in den hessischen Betrieben eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer/in, Vorstand, Filialleitung) innehatten und wie viele davon Frauen waren. Im Ergebnis ist festzustellen, dass der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene seit 2012 kontinuierlich etwa 20 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt liegt (vgl. Abb. 17). Gefragt wurde darüber hinaus nach dem Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene, und auch hier lag der Frauenanteil ebenfalls durchweg unterhalb des Frauenanteils bei den Beschäftigten insgesamt. Jedoch fiel der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene durchweg höher aus als auf der obersten Ebene und ist recht deutlich von 38 Prozent im Jahr 2023 auf 43 Prozent im Jahr 2024 angestiegen.

**Abb. 17: Frauenanteil bei Vorgesetzten und allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2012 bis 2024, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

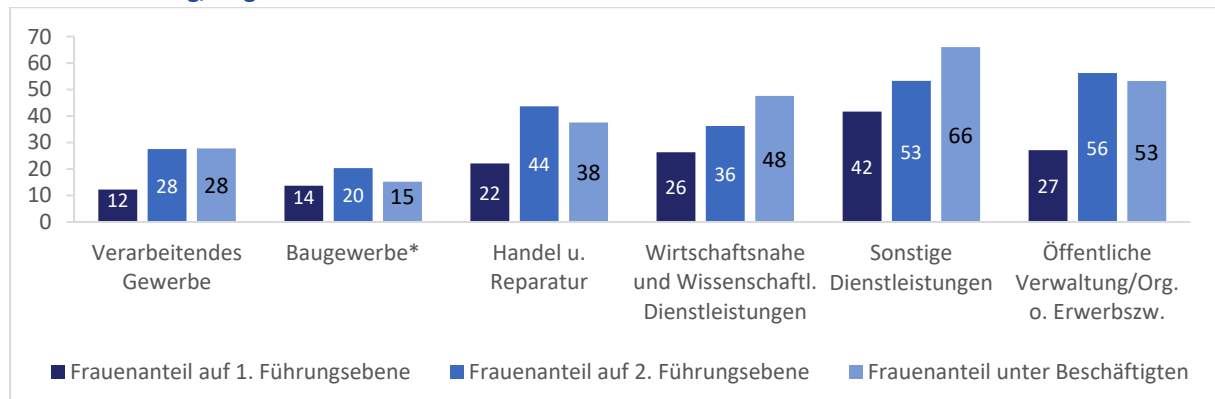
### 5.1 Höchster Frauenanteil auf der Führungsebene in den Sonstigen Dienstleistungen

Der Frauenanteil bei den Vorgesetzten fiel 2024 ähnlich wie im Vorjahr i. d. R. höher aus in Wirtschaftszweigen mit einem relativ hohen Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt (vgl. Abb. 18). Zum Beispiel wiesen die Sonstigen Dienstleistungen mit 66 Prozent den höchsten Frauenanteil unter den Beschäftigten auf und verzeichneten mit 42 Prozent den höchsten Frauenanteil auf der ersten sowie mit 53 den zweithöchsten Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene. Fast durchweg lag der Frauenanteil in Führungspositionen jedoch deutlich unter dem Frauenanteil bei den Beschäftigten. Der Blick auf die einzelnen Wirtschaftszweige offenbart allerdings auch Besonderheiten: Im Baugewerbe entsprach der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene mit 14 Prozent nahezu dem – allerdings auch relativ niedrigen – Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt (15 Prozent). Auf der zweiten Füh-



rungsebene war hier mit 20 Prozent sogar ein höherer Frauenanteil festzustellen als bei den Beschäftigten insgesamt. Dies war ebenso der Fall im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur sowie in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck.

**Abb. 18: Frauenanteil bei Vorgesetzten und allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent**

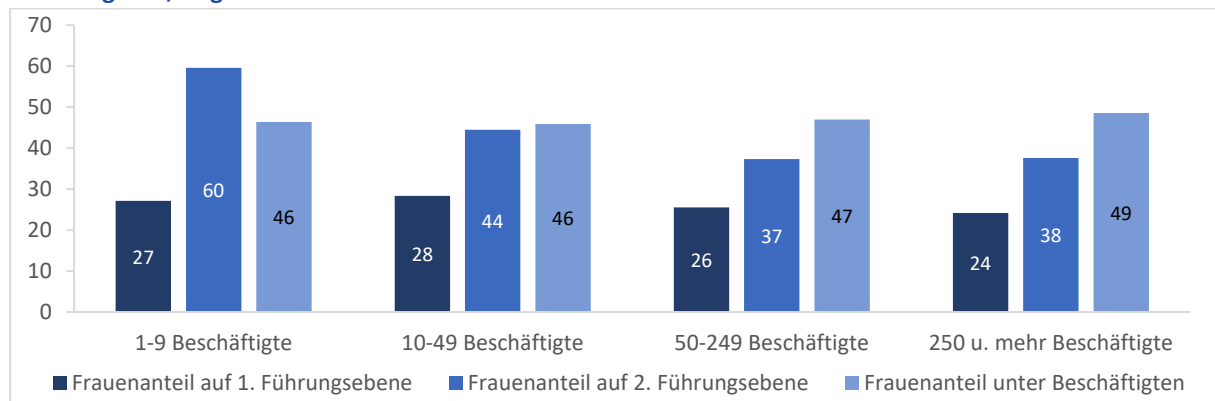


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

\*Aufgrund einer geringen Fallzahl lässt sich für das Baugewerbe nur eine Tendenz abbilden.

Der Vergleich nach Betriebsgrößen offenbarte für 2024 keine größeren Unterschiede bezüglich des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene (vgl. Abb. 19). Dagegen fiel der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene in Kleinstbetrieben mit 60 Prozent deutlich und in Kleinbetrieben mit 44 Prozent etwas höher aus als in mittelgroßen (37 Prozent) und großen Betrieben (38 Prozent).

**Abb. 19: Frauenanteil bei Vorgesetzten und allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

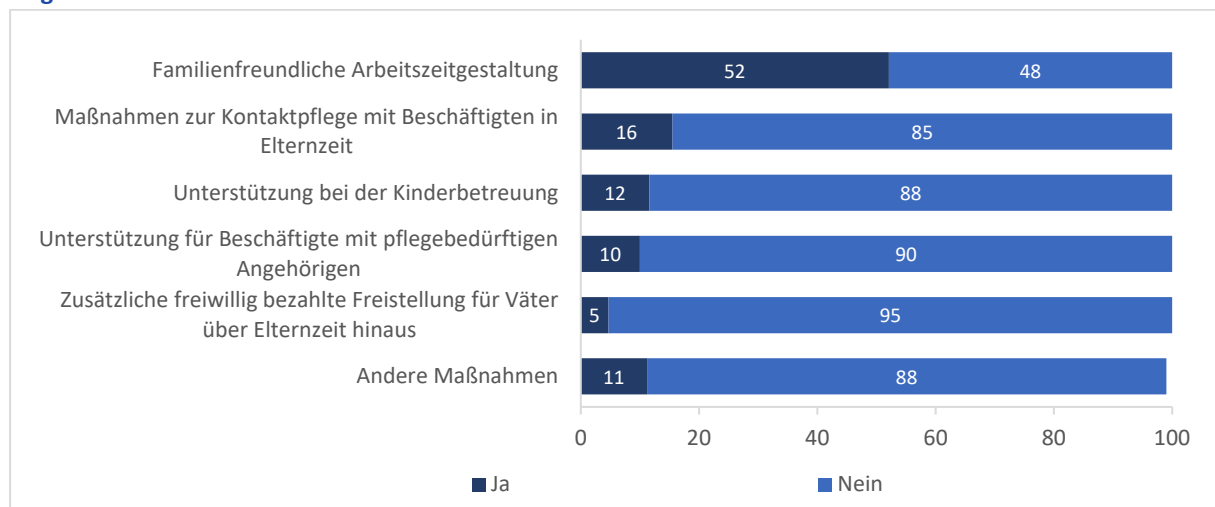
## 6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Jahr 2022 wendeten Frauen rund 44 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Arbeit wie Kinderbetreuung, Hausarbeit, Ehrenamt oder die Pflege von Angehörigen auf als Männer (Statistisches Bundesamt 2025). Neben einer geschlechtergerechten Verteilung der Sorgearbeit bildet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Voraussetzung für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Abschnitt 6.1 betrachtet den Stellenwert verschiedener Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in hessischen Betrieben. In Abschnitt 6.2 wird im Anschluss untersucht, welche betrieblichen Faktoren sich förderlich auf familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung auswirken.

### 6.1 Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung bildet die häufigste Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Betriebe in Hessen wurden beim IAB-Betriebspanel 2024 erstmals gefragt, welche Maßnahmen sie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten. Dabei gaben die Betriebe im Mittel genau eine von sechs abgefragten Maßnahmen an. Von 52 Prozent der Betriebe und somit mit großem Abstand am häufigsten wurde familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung genannt, „z. B. flexible Arbeitszeiten, Home-Office, familienfreundliche Teilzeitmodelle“ (Verian 2024) (vgl. Abb. 20). Alle anderen abgefragten Maßnahmen wurden deutlich seltener angegeben, Maßnahmen zur Kontaktpflege mit Beschäftigten in Elternzeit bspw. von 16 Prozent und Unterstützung bei der Kinderbetreuung von zwölf Prozent der Betriebe.

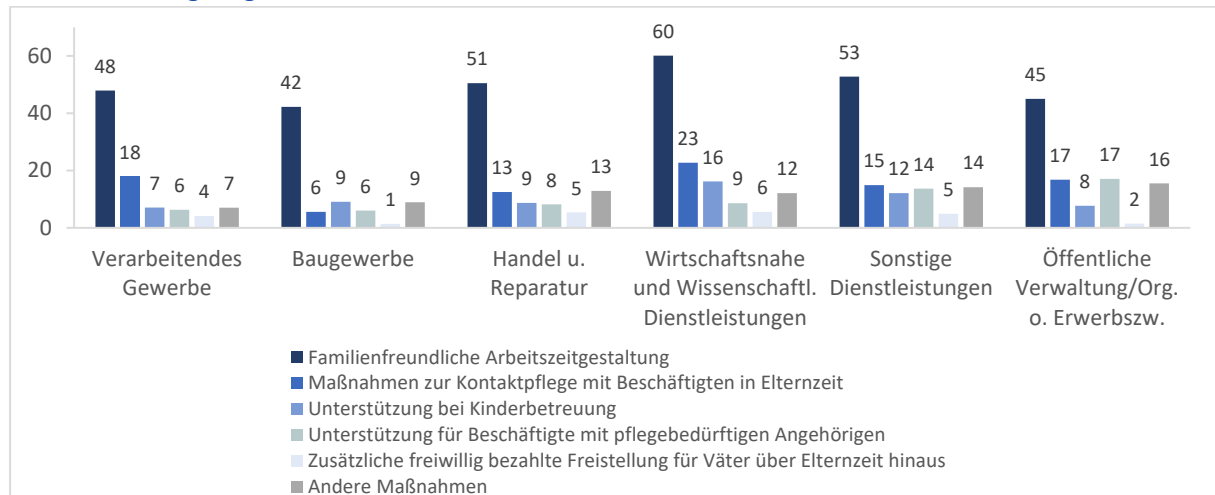
**Abb. 20: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung war 2024 in allen Wirtschaftszweigen die mit Abstand am häufigsten angebotene Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Abb. 21). In Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen wurden entsprechende Maßnahmen von 60 Prozent der Betriebe angeboten, im Mittel wurden hier 1,2 Maßnahmen umgesetzt. Im Baugewerbe unterstützen 42 Prozent der Betriebe familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, hier waren im Mittel 0,7 Maßnahmen zu verzeichnen. Bei den anderen Maßnahmen sind kleinere Unterschiede zu beobachten. Zum Beispiel wurden „Maßnahmen zur Kontaktpflege mit Beschäftigten in Elternzeit“ von 23 Prozent der Betriebe in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen angeboten, jedoch nur von sechs Prozent der Betriebe im Baugewerbe.

**Abb. 21: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben in Hessen im Jahr 2024 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

## 6.2 Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung gibt es häufiger in größeren Betrieben

Welche Einflussgrößen erklären, ob ein Betrieb in Hessen im Jahr 2024 familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung angeboten hat oder nicht? Maßnahmen der familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung wurden in bestimmten Wirtschaftszweigen häufiger und in anderen Branchen seltener angeboten (vgl. Abb. 21). Neben dem Wirtschaftszweig gibt es weitere mit der familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung zusammenhängende Variablen. 65 Prozent der Betriebe, in denen mindestens eine Frau eine Vorgesetztenfunktion auf der ersten oder zweiten Führungsebene wahrnahm, boten familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung an, aber nur 44 Prozent der Betriebe ohne weibliche Führungskraft (vgl. Tab. 1). In 70 Prozent der Betriebe mit Mitarbeitendenvertretung wurden entsprechende Maßnahmen angeboten, aber nur in 50 Prozent der Betriebe ohne Mitarbeitendenvertretung. Am stärksten korreliert die familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung jedoch mit der Betriebsgröße. In 96 Prozent der Großbetriebe fand familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung statt, aber nur in 43 Prozent der Kleinbetriebe.

Zusammenhänge existieren auch zwischen den Variablen, die familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung mehr oder weniger erklären dürften und in diesem Sinne unabhängige Variablen darstellen. Insbesondere fällt sowohl der Anteil der Betriebe mit mindestens einer Frau in einer Führungsposition als auch der Anteil der Betriebe mit Mitarbeitendenvertretung bei größeren Betrieben deutlich höher aus als bei kleineren Betrieben. Mithilfe des multivariaten Analyseverfahrens der Logistischen Regression wurde untersucht, welchen Einfluss die einzelnen unabhängigen Variablen auf die zu erklärende Variable haben, wobei jeweils für alle anderen Variablen statistisch kontrolliert wurde. Dabei wurde bspw. analysiert, inwieweit sich Betriebe mit und ohne Mitarbeitendenvertretung, die in Bezug auf alle anderen unabhängigen Variablen gleiche Merkmale aufweisen, bezüglich der Familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung unterscheiden. Da die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen deskriptiv betrachtet relativ gering ausfielen (vgl. Abb. 21), wurden die sechs Wirtschaftszweige für die logistische Regression zu zwei Branchen zusammengefasst (vgl. Tab 1).

Im Ergebnis lässt sich mit Blick auf die analysierten Daten konstatieren, dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Maßnahmen zur Familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung angeboten hat, um 79 Prozent höher war, wenn es in einem Betrieb auf der ersten oder zweiten Führungsebene mindestens eine Frau gab. Das entsprechende Chancenverhältnis (Odds Ratio) von 1,79 deutet hier gemäß den

üblichen Interpretationsregeln (Chen et al. 2010) auf einen kleinen Effekt dieser Einflussgröße hin. Auch die Mitarbeitendenvertretung (Odds Ratio = 1,27) und die Branche (Odds Ratio = 1,29) hatten demnach jeweils nur einen sehr kleinen Effekt auf die familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung. Ausschlaggebend war vielmehr die Größe des Betriebs. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Maßnahmen zur Familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung angeboten hat, war bei einem Großbetrieb fast 24-mal höher als bei einem Kleinstbetrieb. Das Chancenverhältnis von 23,89 spricht hier für einen sehr großen Effekt. Die Chance für familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung war in mittelgroßen Betrieben fast fünfmal höher (großer Effekt) und in Kleinbetrieben 2,64-mal höher (mittelgroßer Effekt) als in Kleinstbetrieben.

Einschränkend muss gesagt werden, dass die Analyse sich lediglich auf die Frage bezieht, ob ein Betrieb eine Maßnahme angeboten hat. Es bleibt aber unklar, wie viele Beschäftigte ein Angebot in Anspruch nahmen. Zum Beispiel haben Kleinstbetriebe 2024 zwar seltener Mobiles Arbeiten angeboten als Großbetriebe; wenn Home-Office in Kleinstbetrieben angeboten wurde, konnte davon aber ein größerer Anteil der Beschäftigten Gebrauch machen als in Großbetrieben (Sielschott et al. 2025b).

**Tab. 1: Deskriptive Ergebnisse und Ergebnisse einer logistischen Regression zur Erklärung Familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung in Betrieben in Hessen im Jahr 2024**

	Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung (prozentuale Häufigkeiten)		Logistische Regression* (Odds Ratio)
	Ja	Nein	
Frau(en) in Führungsposition(en) auf erster und/oder zweiter Führungsebene	65	35	1,79 (kleiner Effekt)
Keine Frau(en) in Führungsposition(en) auf erster und/oder zweiter Führungsebene	44	56	
Mit Mitarbeitendenvertretung	70	30	1,27 (sehr kleiner Effekt)
Ohne Mitarbeitendenvertretung	50	50	
Dienstleistungen, Verwaltung	56	44	1,29 (sehr kleiner Effekt)
Produzierendes Gewerbe, Handel, Verkehr	49	51	
Kleinstbetriebe	43	57	
Kleinbetriebe	69	31	2,64 (mittelgroßer Effekt)
Mittelgroße Betriebe	83	17	4,86 (großer Effekt)
Großbetriebe	96	4	23,89 (sehr großer Effekt)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

\* Wie die deskriptiven Analysen wurde auch die Logistische Regression mit gewichteten/hochgerechneten Daten durchgeführt (jeweils mit N=157.940). Alle unabhängigen Variablen sind statistisch signifikant mit  $p < 0.001$ . Nagelkerke's Pseudo- $R^2$  beträgt 0,144, was angesichts eines recht sparsamen Modells auf eine zufriedenstellende Modellgüte hinweist. Bei Verwendung der ungewichteten Daten ( $n=1.039$ ) ergeben sich sehr ähnliche Ergebnisse.

## 7. Resümee

Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt wird in aktuellen Diskursen sowohl mit Bezug auf Gerechtigkeitsvorstellungen als auch mit Blick auf wirtschaftliche Notwendigkeiten begründet. Der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (BMBFSFJ 2025) und der Bericht der Bundesagentur für Arbeit über die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern (Singer/Fleischer 2024) zeigen noch deutliche Handlungsbedarfe auf. Der vorliegende vierte Report zum IAB-Betriebspanel 2024 untersuchte die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in hessischen Betrieben bezüglich zeitlicher Entwicklungstrends und differenzierte dabei nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen.

Bei der Gesamtheit der Beschäftigten in hessischen Betrieben ist der Frauenanteil im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozentpunkte auf 47 Prozent zurückgegangen. Es zeigten sich große Unterschiede nach Wirtschaftszweigen, wobei in den Sonstigen Dienstleistungen zwei Drittel der Beschäftigten Frauen waren und der Frauenanteil im Baugewerbe nur 15 Prozent betrug. Erstmals lag der Frauenanteil bei den qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss 2023 und 2024 über dem Frauenanteil bei qualifizierten Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung. Während Frauen bei qualifizierten Tätigkeiten aber weiterhin knapp in der Minderheit waren, lag der Frauenanteil bei einfachen Tätigkeiten 2024, wie in den Vorjahren, oberhalb der 50-Prozent-Marke (54 Prozent). Bei den Neueinstellungen fiel der Frauenanteil im ersten Halbjahr 2024 mit 50 Prozent höher aus als bei den ausgeschiedenen Arbeitskräften (45 Prozent).

In hessischen Betrieben wurde 2024 ein etwas höherer Anteil der erfolgreichen Absolventinnen (78 Prozent) im Vergleich zu den erfolgreichen Absolventen (73 Prozent) einer dualen oder schulischen Berufsausbildung übernommen. Der etwas geringere Frauenanteil bei Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung dürfte weniger auf geschlechterbezogene Unterschiede bei der Übernahme zurückzuführen sein, sondern vielmehr auf die deutlich geringere Anzahl weiblicher Auszubildender im dualen System (BIBB 2024). Gleichzeitig fällt auf, dass die Weiterbildungsquote von Frauen gerade in solchen Wirtschaftszweigen geringer ausfiel, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert waren – im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in Handel und Reparatur.

Gemäß IAB-Arbeitszeitrechnung haben Frauen 2023 in Deutschland 24 Prozent weniger Arbeitsstunden geleistet als Männer. Der Gender-Working-Time-Gap ist größtenteils auf die höhere Teilzeit- und Minijobquote weiblicher Arbeitskräfte zurückzuführen (Wanger 2025). Auch in hessischen Betrieben fielen die entsprechenden Quoten für Frauen 2024 deutlich höher aus als für Männer. Bei Frauen ist die Teilzeitquote 2024 sogar besonders stark – um fünf Prozentpunkte – auf 54 Prozent gestiegen, bei Männern nur um zwei Prozentpunkte auf 17 Prozent. Frauen erreichten in allen Wirtschaftszweigen um ein Vielfaches höhere Teilzeitquoten als Männer, und insgesamt fiel die Teilzeitquote deutlich höher aus in Wirtschaftszweigen mit einem höheren Frauenanteil – am höchsten in den Sonstigen Dienstleistungen (48 Prozent), am niedrigsten im Baugewerbe (16 Prozent). In den Sonstigen Dienstleistungen war auch die höchste Befristungsquote zu verzeichnen, 2024 wurden über alle Wirtschaftszweige hinweg 8,4 Prozent der Frauen und 5,9 Prozent der Männer befristet eingestellt.

Etwa sechs Prozent der Betriebe in Hessen haben seit Beginn des russischen Angriffskrieges 2002 geflüchtete Menschen aus der Ukraine eingestellt. Auch wenn drei Viertel der Geflüchteten aus der Ukraine Frauen sind, so lag der Frauenanteil 2024 bei den in hessischen Betrieben beschäftigten und aus der Ukraine geflüchteten Personen bei lediglich 47 Prozent. Ein Grund dafür ist u. a., dass ukrainische Frauen häufig faktisch alleinerziehend sind und ihre Integration in den Arbeitsmarkt aufgrund von Sorgearbeit erschwert wird (Kosyakova et al. 2025). Während 50 Prozent der ukrainischen Männer im

Baugewerbe arbeiteten, verteilten sich Frauen aus der Ukraine deutlich gleichmäßiger auf die verschiedenen Wirtschaftszweige, waren aber überrepräsentiert in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen.

Gerade auf der obersten Führungsebene waren Frauen in hessischen Betrieben 2024 mit einem Anteil von 27 Prozent unverändert stark unterrepräsentiert. Auf der zweiten Führungsebene war der Frauenanteil zwar immer noch niedriger als unter den Beschäftigten insgesamt, ist im Vergleich zum Vorjahr aber um fünf Prozentpunkte auf 43 Prozent angestiegen. Der Tendenz nach fiel der Frauenanteil höher aus in Wirtschaftszweigen mit einem hohen Frauenanteil bei den Beschäftigten. Im Baugewerbe jedoch waren Frauen nicht nur häufiger mit qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss als mit einfachen Tätigkeiten beschäftigt, auch fiel der Frauenanteil bei Führungspositionen hier höher aus als bei den Beschäftigten insgesamt. Im Baugewerbe sind Frauen überwiegend in der Bauplanung, in Architektur- und Vermessungsberufen sowie in der Kalkulation und Abrechnung tätig, wo häufiger eine akademische Ausbildung vorausgesetzt wird als in gewerblichen Berufen (Kraus 2025).

Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung bildete 2024 die mit Abstand am häufigsten von hessischen Betrieben angebotene Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 52 Prozent der Betriebe gaben an, „Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, z. B. flexible Arbeitszeiten, Home-Office, familienfreundliche Teilzeitmodelle“ (Verian 2024) anzubieten. Gerade im Vergleich zu anderen Maßnahmen – z. B. Unterstützung bei der Kinderbetreuung (12 Prozent) – die eher selten angeboten wurden, scheinen 52 Prozent ein relativ hoher Wert zu sein, allerdings bezieht die Kategorie auch ein breites Spektrum an Maßnahmen mit ein, die in der betrieblichen Praxis in vielfältigen Formen umgesetzt werden und häufig nur einen Teil der Belegschaft betreffen können (Sielschott et al. 2025b). Die Regressionsanalyse hat ergeben, dass Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung besonders häufig in Großbetrieben angeboten wird. Außerdem werden entsprechende Maßnahmen etwas häufiger angeboten, wenn auf der ersten oder zweiten Führungsebene eines Betriebes Frauen präsent sind.

In der Gesamtbetrachtung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in hessischen Betrieben zeigt sich in Bezug auf den Stand der Gleichstellung ein heterogenes Bild. Hierzu passen auch der Entwicklungstrend und die aktuelle Lage der Entgelt(un)gleichheit. In Hessen hat sich die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung seit 2012 halbiert, lag 2023 aber immer noch bei acht Prozent (Larsen et al. 2025). Die drei wesentlichen miteinander zusammenhängenden Ursachen für Entgeltungleichheit haben sich auch in den hessenbezogenen Daten des IAB-Betriebspanels gezeigt: Erstens fällt die Teilzeitquote bei Frauen nach wie vor deutlich höher aus als bei Männern, Aufstieg und die Übernahme von Führungspositionen sind aber stark an Vollzeitbeschäftigung gebunden. Zweitens sind Frauen in besser entlohten Führungspositionen – insbesondere auf der obersten Führungsebene – immer noch klar in der Minderheit. Drittens gehen Frauen stärker in soziale Berufe und Dienstleistungen, wo häufiger in Teilzeit gearbeitet wird und sind weniger stark vertreten in gewerblichen Berufsbereichen, wo die Entgelte deutlich höher ausfallen.

Parallel zum IAB-Betriebspanel 2024 wurden im Rahmen der Aktualisierung des Hessischen Lohnatlas über 2.000 erwerbstätige Frauen in Hessen repräsentativ befragt, u.a. zu Anreizen für eine Erhöhung des Arbeitsumfangs (Larsen et al. 2025). Es zeigte sich, dass von der Politik vor allem eine Verbesserung der bedarfsgerechten Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen erwartet wird, aber auch die Schaffung von Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen. Zugleich sind die Betriebe selbst in der Pflicht, Chancengleichheit durch betriebliche Gleichstellungspolitik herzustellen. Entgeltgleichheit und eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen sind zudem wesentliche Voraussetzungen für wirtschaftliches Wachstum in Zeiten zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangels.

## 8. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2024 (32. Welle) erstellt. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Erhoben werden die Daten in Zusammenarbeit mit Verian Deutschland (ehemals Kantar Public). Seit 2001 sind repräsentative Auswertungen für Hessen möglich. Gefördert werden die hessischen Zusatzauswertungen von der Europäischen Union und aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum sowie der Bundesagentur für Arbeit.

Der Report zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern ist der vierte Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2024. Insgesamt wurden hierfür von Ende Juni bis Oktober 1.068 Interviews in Betrieben in Hessen realisiert, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gelistet waren. Die erreichte Fallzahl ermöglicht repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Hierfür wurde die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung gewichtet.

Soweit nicht anders benannt, beziehen sich die im Report angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel.

Frankfurt am Main, August 2025

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de) abrufbar.

Kontakt: [c.larsen@em.uni-frankfurt.de](mailto:c.larsen@em.uni-frankfurt.de)



## 9. Literatur

- Behr, Dominik / Lauxen, Oliver / Larsen, Christa (2023): Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in hessischen Betrieben, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2022. [https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2023/09/IAB-Panel\\_HE\\_2022\\_Report\\_4-1.pdf](https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2023/09/IAB-Panel_HE_2022_Report_4-1.pdf), Abrufdatum: 18. Juli 2025
- Behr, Dominik / Lauxen, Oliver / Larsen, Christa (2025): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Personalbewegungen, -bedarfe und -probleme, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2024. [https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2025/06/IAB-Panel\\_HE\\_2024\\_Report\\_1.pdf](https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2025/06/IAB-Panel_HE_2024_Report_1.pdf), Abrufdatum: 18. Juli 2025
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf>, Abrufdatum: 18. Juli 2025
- Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025): Vierter Gleichstellungsbericht. Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj-service/publikationen/vierter-gleichstellungsbericht-257374>, Abrufdatum: 18. Juli 2025
- Chen, Henian / Cohen, Patricia / Chen, Sophie (2010): How Big is a Big Odds Ratio? Interpreting the Magnitudes of Odds Ratios in Epidemiological Studies. *Communications in Statistics – Simulation and Computation* 39(4), 860-864, <https://doi.org/10.1080/03610911003650383>
- Kosyakova, Yuliya / Rother, Nina / Zinn, Sabine (2025): Lebenssituation und Teilhabe ukrainischer Geflüchteter in Deutschland: IAB-Forschungsbericht 5/2025. <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2505>
- Kraus, Petra (2025): Arbeitsmarkt-Report 2025. Frauen am Bau. Eine statistische Analyse. Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V.
- Larsen, Christa / Reitmeier, Luisa / Börner-Krekel, Julia (2025): Hessischer Lohnatlas, 4. Auflage 2025. <https://www.hessischer-lohnatlas.de/>, Abrufdatum: 18. Juli 2025
- Lott, Yvonne / Polloczek, Magdalena / Peters, Eileen (2025): Und es gibt ihn doch! Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen. WSI Report Nr. 101. [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009080](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009080), Abrufdatum: 18. Juli 2025
- Mediendienst Integration (2025): Flüchtlinge aus der Ukraine. <https://mediendienst-integration.de/migration/flucht-asyl/ukrainische-fluechtlinge.html>, Abrufdatum: 18. Juli 2025
- Sielschott, Stephan / Lauxen, Oliver / Larsen, Christa (2025a): Betriebliche Ausbildung, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2024. [https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2025/07/IAB-Panel\\_HE\\_2024\\_Report\\_2-2.pdf](https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2025/07/IAB-Panel_HE_2024_Report_2-2.pdf), Abrufdatum: 28. Juli 2025
- Sielschott, Stephan / Lauxen, Oliver / Larsen, Christa (2025b): Betriebliche Anreize zur Mitarbeitendenbindung, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2024. [https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2025/08/IAB-Panel\\_HE\\_2024\\_Report\\_3.pdf](https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2025/08/IAB-Panel_HE_2024_Report_3.pdf), Abrufdatum: 10. September 2025
- Singer, Kirsten / Fleischer, Nicole (2024): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2023. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile), Abrufdatum: 18. Juli 2025
- Statistisches Bundesamt (2025): KORREKTUR: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8 %) mehr unbezahlte Arbeit als Männer. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24\\_073\\_63991.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html), Abrufdatum: 18. Juli 2025
- Verian (2024): Das IAB-Betriebspanel. Beschäftigungstrends. Arbeitgeberbefragung 2024 im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit.