

Beschäftigungsentwicklung ausgewählter Personengruppen

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2025

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

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
1. Beschäftigung von Frauen	3
1.1 Frauen sind überwiegend im Dienstleistungssektor tätig.....	3
1.2 Höherer Frauenanteil bei eingestellten als bei ausgeschiedenen Beschäftigten	5
1.3 Frauen sind häufiger als Männer in atypischen Beschäftigungsformen tätig.....	5
1.4 Geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei Aus- und Weiterbildung	8
1.5 Ukrainische Frauen sind überwiegend im Dienstleistungssektor beschäftigt	10
2. Beschäftigung im Rentenalter	12
2.1 Anteil älterer Beschäftigter hat zugenommen.....	12
2.2 Höchster Anteil an Beschäftigten im Renteneintrittsalter bei Kleinbetrieben	12
2.3 Kleinere Betriebe möchten mehr Beschäftigte im Renteneintrittsalter weiterbeschäftigen als größere Betriebe	14
2.4 Deckung des Personalbedarfs als wichtigster Grund für die Weiterbeschäftigungsabsicht der Betriebe	15
3. Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	17
3.1 Höchster Anteil an Beschäftigten mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen in der Öffentlichen Verwaltung	17
3.2 Großbetriebe verfügen am häufigsten über Schwerbehindertenvertretungen sowie Inklusionsbeauftragte.....	18
3.3 Spezielle Arbeitszeitmodelle als häufigste Integrationsmaßnahme	20
4. Resümee	21
5. Methodische Hinweise.....	24
6. Literatur	25

Einleitung

Die Betriebe in Hessen beschäftigten im Jahr 2025 rund 3,4 Mio. Menschen. Die Beschäftigten unterscheiden sich hinsichtlich zahlreicher Merkmale, die mit unterschiedlichen Chancen auf Teilhabe am Arbeitsmarkt und innerhalb der Betriebe einhergehen. Hierzu zählen u. a. das Geschlecht, das Alter sowie Behinderungen oder chronische Erkrankungen. Die Beschäftigungssituation von Frauen wird seit vielen Jahren im IAB-Betriebspanel thematisiert. Bezüglich der Situation weiblicher Beschäftigter in hessischen Betrieben zeichnet das IWAK seit dem Jahr 2008 regelmäßig zeitliche Entwicklungstrends nach (Nüchter et al. 2009). Dagegen sind die Beschäftigung im Rentenalter sowie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Jahr 2026 erstmals ausführlicher Gegenstand eines Reports. Aus diesem Grund geht es im vorliegenden Report zunächst um eine Bestandsaufnahme der aktuellen Beschäftigungssituation beider Personengruppen. Somit wird die empirische Grundlage für eine systematische Analyse möglicher Veränderungen in künftigen Erhebungswellen geschaffen.

Die ersten beiden Reports zum IAB-Betriebspanel 2025 haben gezeigt, dass sich die strukturelle und konjunkturelle Krise der Gesamtwirtschaft auf die Lage am Arbeits- und Ausbildungsmarkt niederschlägt und sich bspw. in mehr betrieblichen Kündigungen sowie weniger abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zeigt (Sielschott et al. 2026a, 2026b). Vor diesem Hintergrund soll im vorliegenden Bericht die Frage beantwortet werden, wie sich die wirtschaftliche Krise auf die Beschäftigung ausgewählter Personengruppen auswirkt.

Mit Blick auf die Beschäftigung von Frauen lassen sich keine eindeutigen Erwartungen ableiten. Einerseits könnten wirtschaftliche Unsicherheiten die Beschäftigungsmöglichkeiten einschränken. Andererseits war der Produktionssektor zunächst stärker von der wirtschaftlichen Krise betroffen, während Frauen häufiger in dienstleistungsorientierten Branchen beschäftigt sind, die erst später von der Krise erfasst wurden. Auch hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen im Rentenalter sind unterschiedliche Entwicklungen denkbar. Während einige Betriebe ihre Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuge der wirtschaftlichen Krise einschränken könnten, dürften Betriebe mit Fachkräftemangel ein verstärktes Interesse daran haben, erfahrene Beschäftigte über das Renteneintrittsalter hinaus im Betrieb zu halten. Für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen lassen sich ebenfalls gegenläufige Erwartungen formulieren. Auch hier könnte der anhaltende Fachkräftemangel dazu beitragen, dass Betriebe bislang weniger genutzte Arbeitskräftepotenziale stärker in den Blick nehmen. Andererseits ist denkbar, dass Betriebe in wirtschaftlich unsicheren Zeiten bei Neueinstellungen zurückhaltender agieren und bestehende Zugangsbarrieren dadurch zusätzlich verstärkt werden.

Die Analysen zum IAB-Betriebspanel 2025 stehen unter dem Rahmenthema „Ambivalenzen bei der Sicherung von Fach- und Arbeitskräften in verschiedenen Branchen – hessische Betriebe in Zeiten von Strukturwandel und neuen Impulsen durch KI“. In Report 1 wurden Personaldynamiken zwischen Fachkräftesicherung, Stellenabbau und KI-Nutzung analysiert. Report 2 fokussierte den Stand der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in Zeiten der Transformation durch Strukturwandel, angespannte Wirtschaftslage und Digitalisierung/KI. Report 3 untersuchte Beschäftigung im Spannungsfeld von Regelung und Flexibilisierung.

Der vorliegende vierte Report analysiert die Beschäftigungsentwicklung ausgewählter Personengruppen in hessischen Betrieben. Kapitel 1 fokussiert verschiedene Facetten der Beschäftigungsentwicklung von Frauen. Kapitel 2 widmet sich der Frage, inwieweit Betriebe die Absicht haben, Mitarbeitende im Rentenalter weiter zu beschäftigen. Kapitel 3 untersucht den Stand der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder chronischen Erkrankungen. Der Report wird mit einem Resümee abgeschlossen.

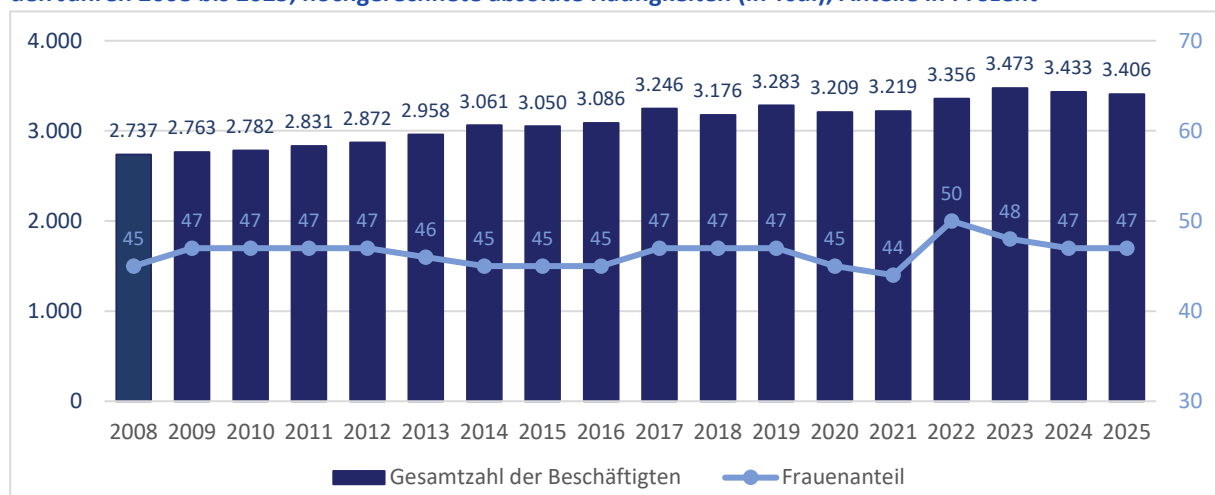
1. Beschäftigung von Frauen

Kapitel 1 analysiert verschiedene Aspekte der Beschäftigungssituation von Frauen in hessischen Betrieben. In Abschnitt 1.1 werden die Veränderungen des Frauenanteils im Zeitverlauf untersucht sowie die Frauenanteile im Jahr 2025, differenziert nach Wirtschaftszweigen und Tätigkeitsniveaus. Im Anschluss folgt die Analyse des Frauenanteils bei neu eingestellten und ausgeschiedenen Beschäftigten (vgl. Abschn. 1.2) und der Situation von Frauen in den atypischen Beschäftigungsformen Teilzeit, geringfügige Beschäftigung und Befristung (vgl. Abschn. 1.3). Abschnitt 1.4 fokussiert die Themen Aus- und Weiterbildung mit Bezug auf Geschlechterunterschiede, und Abschnitt 1.5 thematisiert die Verteilung ukrainischer Frauen und Männer auf die verschiedenen Wirtschaftszweige.

1.1 Frauen sind überwiegend im Dienstleistungssektor tätig

Die Gesamtzahl der Beschäftigten in hessischen Betrieben ist das zweite Jahr in Folge leicht zurückgegangen und lag am 30.6.2025 bei rund 3,4 Mio. (vgl. Abb. 1). Nachdem der Frauenanteil im Jahr 2022 auf 50 Prozent angestiegen war, ist er bis 2024 wieder auf 47 Prozent gesunken und 2025 unverändert geblieben. Für Betriebe in Westdeutschland insgesamt war 2025 ebenfalls ein Frauenanteil von 47 Prozent zu verzeichnen. Die Angaben beziehen sich unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis und Beschäftigungsumfang auf alle Beschäftigtengruppen.

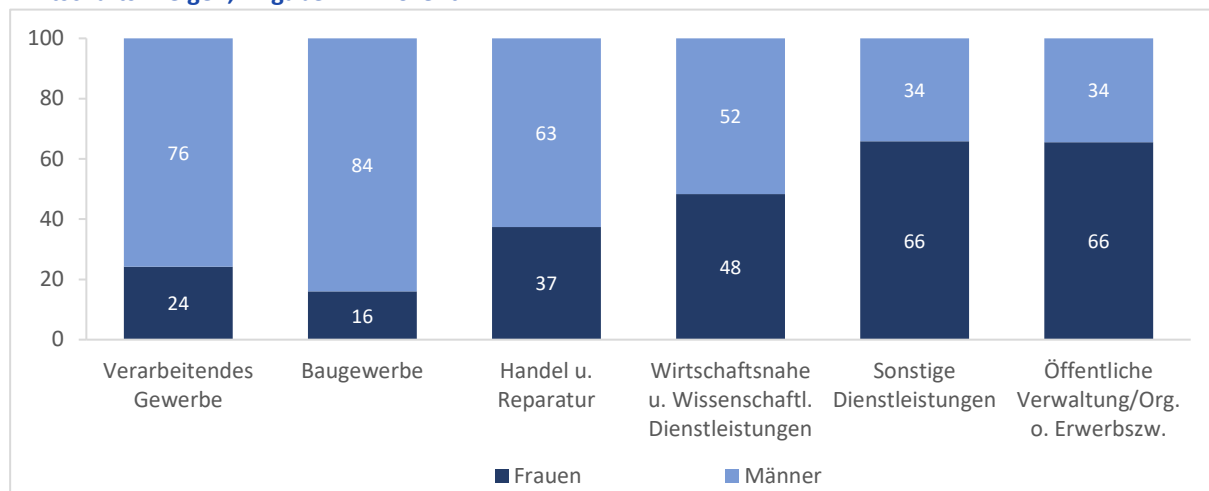
Abb. 1: Gesamtzahl der Beschäftigten und Frauenanteil an allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2008 bis 2025, hochgerechnete absolute Häufigkeiten (in Tsd.), Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2025, eigene Berechnungen.

Die Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter in hessischen Betrieben fielen am 30.6.2025 in den verschiedenen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich aus (vgl. Abb. 2). Die höchsten Frauenanteile waren mit jeweils 66 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck sowie in den Sonstigen Dienstleistungen zu verzeichnen. Ergänzend zu Abb. 2 kann hervorgehoben werden, dass 38 Prozent der in hessischen Betrieben beschäftigten Frauen in den Sonstigen Dienstleistungen arbeiteten. Besonders hohe Frauenanteile waren hier gegeben in den beschäftigungsstarken Branchen Erziehung und Unterricht (82 Prozent) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (73 Prozent). Die geringsten Frauenanteile entfielen mit 16 bzw. 24 Prozent auf das Baugewerbe und das Verarbeitende Gewerbe. Mit Blick auf frühere Reports lässt sich feststellen, dass sich die Verteilung von Frauen und Männern auf die Wirtschaftszweige in den zurückliegenden Jahren kaum verändert hat (Nüchter et al. 2009; Nüchter et al. 2012).

Abb. 2: Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter in den Betrieben in Hessen im Jahr 2025 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

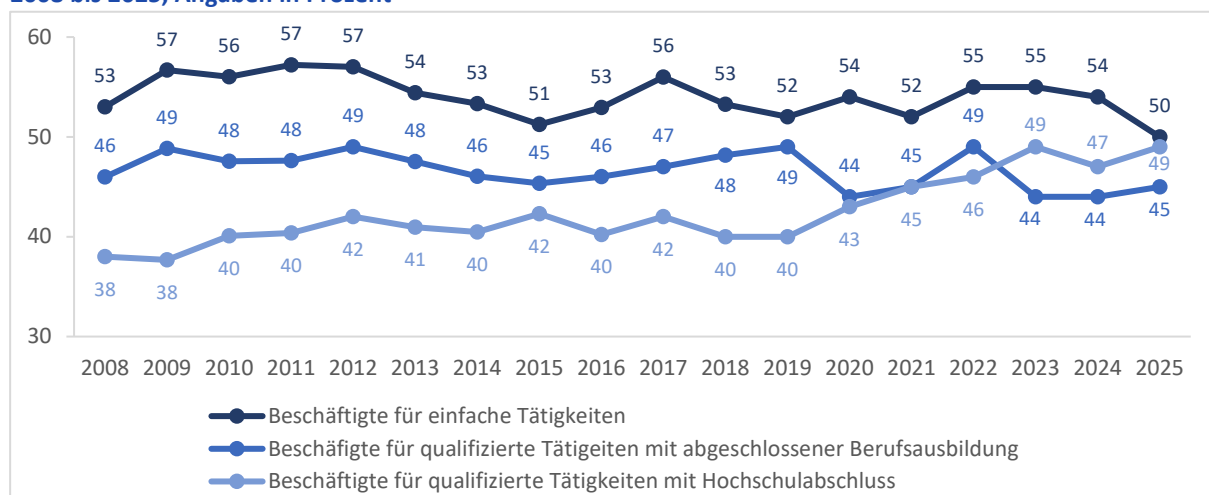


Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

Geringere Unterschiede zeigten sich mit Blick auf die verschiedenen Betriebsgrößen. In Kleinst- (48 Prozent) und Großbetrieben (49 Prozent) waren etwas höhere Frauenanteile festzustellen als in Kleinbetrieben und mittelgroßen Betrieben (jeweils 45 Prozent).

Der Langzeittrend zeigt die größten Veränderungen bei Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss (vgl. Abb. 3). Der Frauenanteil ist hier deutlich gestiegen, von 38 Prozent im Jahr 2008 auf 49 Prozent im Jahr 2025. Für Westdeutschland insgesamt waren hier 2025 lediglich 45 Prozent zu verzeichnen. Seit 2023 liegt der Frauenanteil in Hessen bei qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss konstant über dem Frauenanteil bei qualifizierten Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung. Gleichzeitig ist der Frauenanteil bei einfachen Tätigkeiten im Jahr 2025 sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland insgesamt auf 50 Prozent gesunken. Insgesamt deutet dies darauf hin, dass sich Frauen und Männer hinsichtlich des Anforderungsniveaus ihrer ausgeübten Tätigkeiten in den vergangenen Jahren weiter angenähert haben.

Abb. 3: Frauenanteil für Beschäftigte verschiedener Tätigkeitsniveaus in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2008 bis 2025, Angaben in Prozent

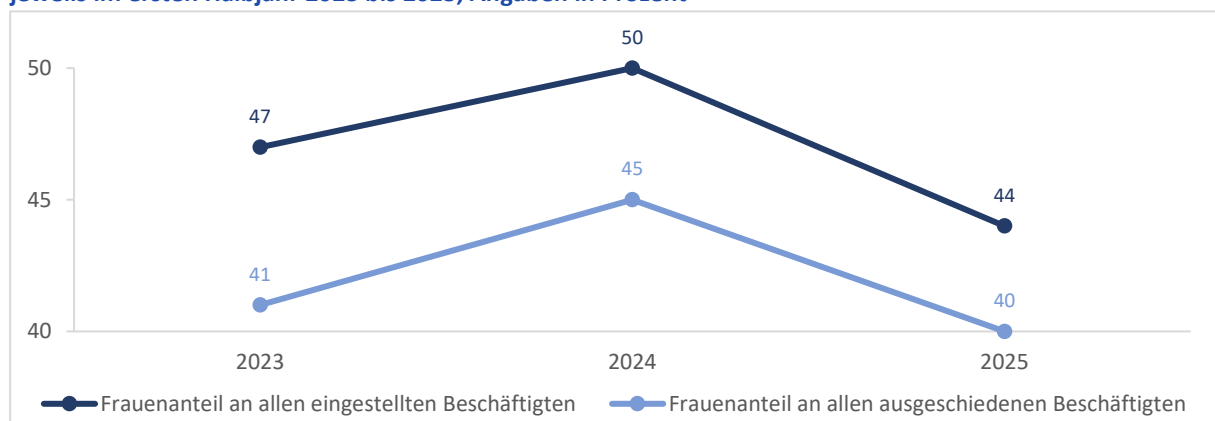


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2025, eigene Berechnungen.

1.2 Höherer Frauenanteil bei eingestellten als bei ausgeschiedenen Beschäftigten

Im ersten Halbjahr 2025 lag der Frauenanteil bei den neu eingestellten Beschäftigten bei 44 Prozent (vgl. Abb. 4). Noch geringer fiel der Frauenanteil mit 40 Prozent bei den ausgeschiedenen Beschäftigten aus. Seit dem Jahr 2023 haben in jedem ersten Halbjahr deutlich mehr Männer als Frauen ihren Betrieb verlassen, während es bei den neu eingestellten Beschäftigten durchweg geringere Unterschiede zwischen den Geschlechtern gab. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass im Baugewerbe und in wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, d.h. in Wirtschaftszweigen mit einem hohen Anteil männlicher Beschäftigter (vgl. Abb. 2), in den letzten drei Jahren relativ hohe Abgangsraten zu verzeichnen waren (Sielschott et al. 2026a). Dagegen gab es in Wirtschaftszweigen mit besonders vielen weiblichen Beschäftigten, in Sonstigen Dienstleistungen sowie in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck, vergleichsweise weniger Personalabgänge.

Abb. 4: Frauenanteil an allen neu eingestellten und ausgeschiedenen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen, jeweils im ersten Halbjahr 2023 bis 2025, Angaben in Prozent



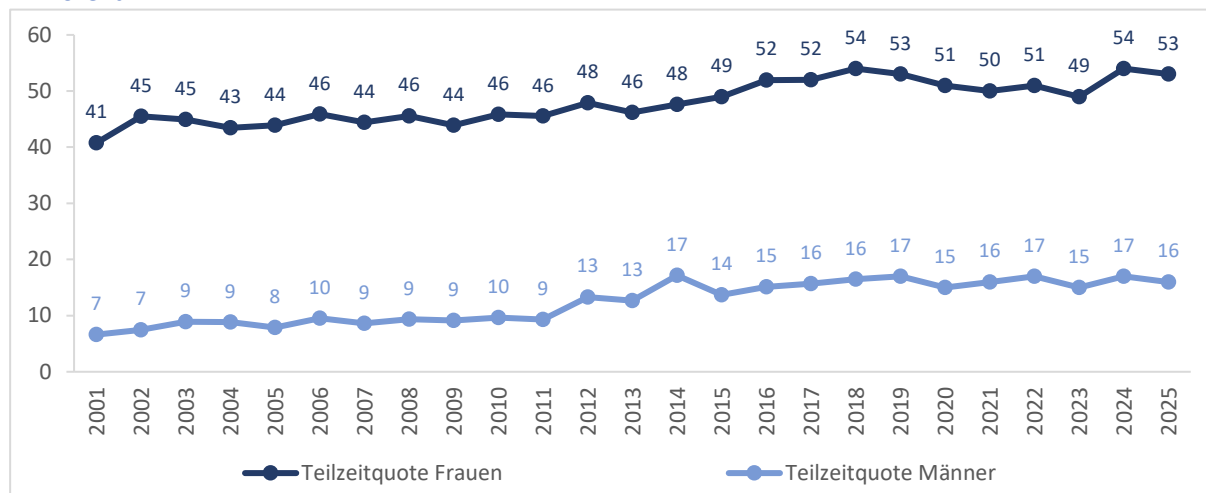
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023-2025, eigene Berechnungen.

1.3 Frauen sind häufiger als Männer in atypischen Beschäftigungsformen tätig

Obwohl Frauen in hessischen Betrieben inzwischen nahezu ebenso häufig beschäftigt sind wie Männer (vgl. Abb. 1), entfällt auf sie insgesamt weiterhin ein deutlich geringeres Arbeitszeitvolumen. Dies ist vor allem auf die unter Frauen nach wie vor wesentlich höhere Teilzeitquote zurückzuführen.

Die Quote der Teilzeitbeschäftigten lag am 30.6.2025 in hessischen Betrieben bei 33 Prozent (Sielschott et al. 2026c). Mit 53 Prozent waren in Hessen, wie auch in Westdeutschland insgesamt, im Jahr 2025 mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt, während dies nur für eine Minderheit der Männer galt (16 Prozent in Hessen bzw. 18 Prozent in Westdeutschland insgesamt) (vgl. Abb. 5). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote in Hessen bei beiden Geschlechtern um jeweils einen Prozentpunkt zurückgegangen.

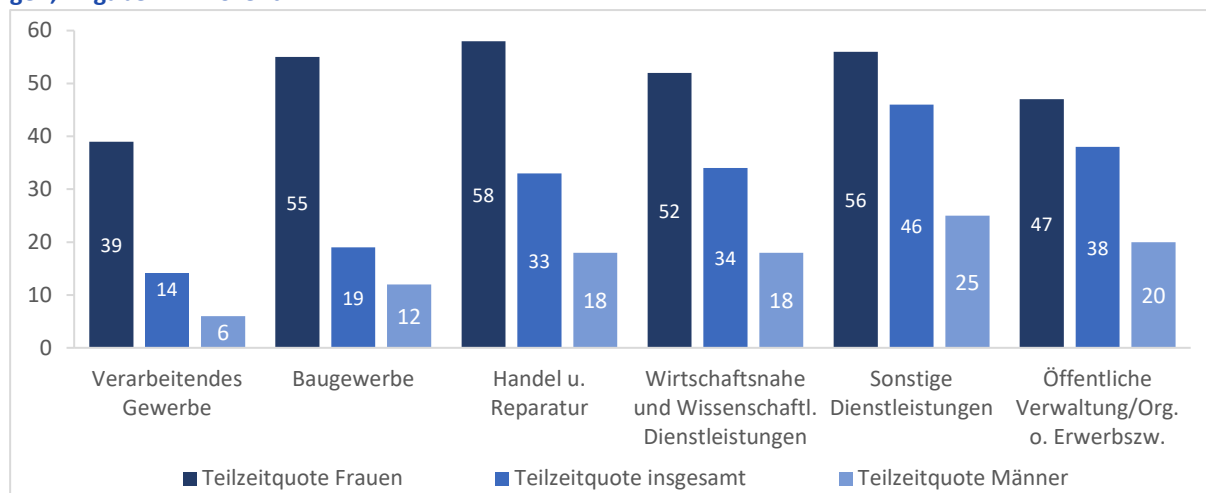
Abb. 5: Teilzeitquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2001 bis 2025, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2025, eigene Berechnungen.

In Hessen arbeiteten Frauen im Jahr 2025 in Betrieben aller Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen deutlich häufiger in Teilzeit als Männer (vgl. Abb. 6). Dabei fiel die Teilzeitquote in den Sonstigen Dienstleistungen, dem Wirtschaftszweig mit dem höchsten Frauenanteil (vgl. Abb. 2), mit 46 Prozent am höchsten aus. Die niedrigsten Teilzeitquoten waren mit 14 bzw. 19 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe festzustellen, wo die Frauenanteile gering ausfielen. In Wirtschaftszweigen mit höheren Frauenanteilen lag die Teilzeitquote i. d. R. deutlich höher.

Abb. 6: Teilzeitquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im Jahr 2025 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

Wie im Vorjahr waren auch 2025 rund zehn Prozent der Arbeitskräfte hessischer Betriebe geringfügig in einem Minijob beschäftigt.¹ Am 30.6.2025 betrug die Minijobquote in hessischen Betrieben bei Frauen 13 und bei Männern 7 Prozent, in Westdeutschland insgesamt waren es 14 bzw. 8 Prozent. Insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe waren Frauen 2025 deutlich häufiger betroffen als Männer (vgl. Abb. 7). Im Baugewerbe war mit 27 Prozent abermals die mit Abstand höchste Minijobquote bei den Frauen zu beobachten, die hier anteilig jedoch eher selten beschäftigt

¹ Eine geringfügige Beschäftigung lag im Jahr 2025 vor bei einem monatlichen Arbeitsentgelt bis zu 556 Euro oder einer maximal drei Monate oder höchstens 70 Tage im Jahr dauernden Beschäftigung.

waren (vgl. Abb. 2). Nur in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck hatten im Jahr 2025, wie auch bereits in den Vorjahren, mehr Männer als Frauen einen Minijob.

Abb. 7: Quote für geringfügige Beschäftigung für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im Jahr 2025 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

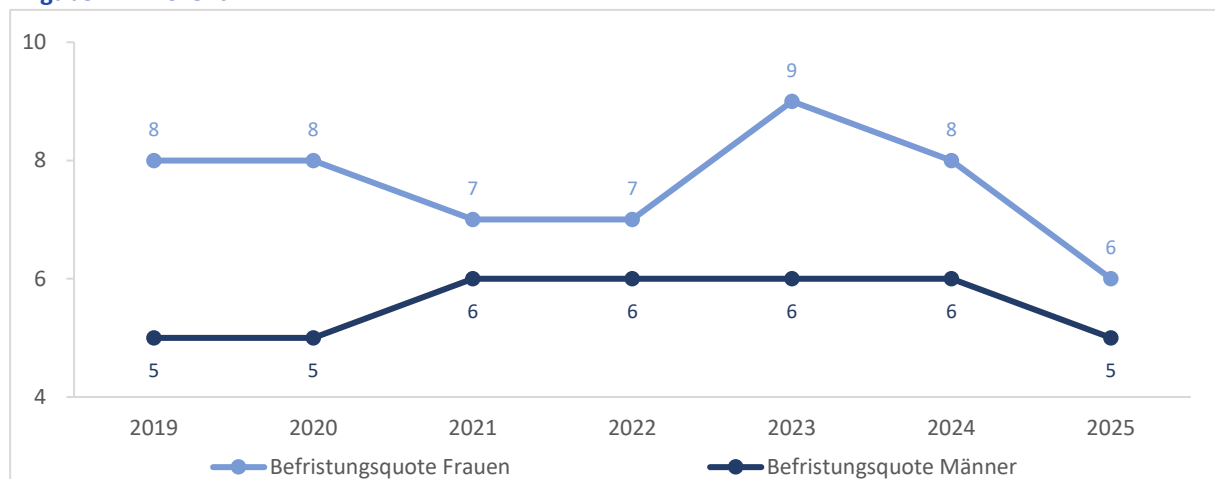


Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

Je kleiner der Betrieb, so die Tendenz der Jahre 2022 bis 2025, desto höher der Minijob-Anteil. Jedoch waren Frauen unabhängig von der Betriebsgröße durchweg deutlich häufiger geringfügig beschäftigt 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, während die Betriebe flexibler agieren können. Im Jahr 2025 verfügten 6 Prozent der in hessischen Betrieben beschäftigten Frauen und 5 Prozent der Männer über einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abb. 8). In Westdeutschland insgesamt waren es 7 Prozent der Frauen und 6 Prozent der Männer. Seit Beginn der Zeitreihe 2019 fiel die Befristungsquote in hessischen Betrieben bei Frauen immer höher aus als bei Männern. Die Befristungsquote ist 2025 im Vergleich zum Vorjahr bei Frauen um zwei Prozentpunkte und bei Männern um einen Prozentpunkt zurückgegangen.

Abb. 8: Befristungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2019 bis 2025, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2025, eigene Berechnungen.

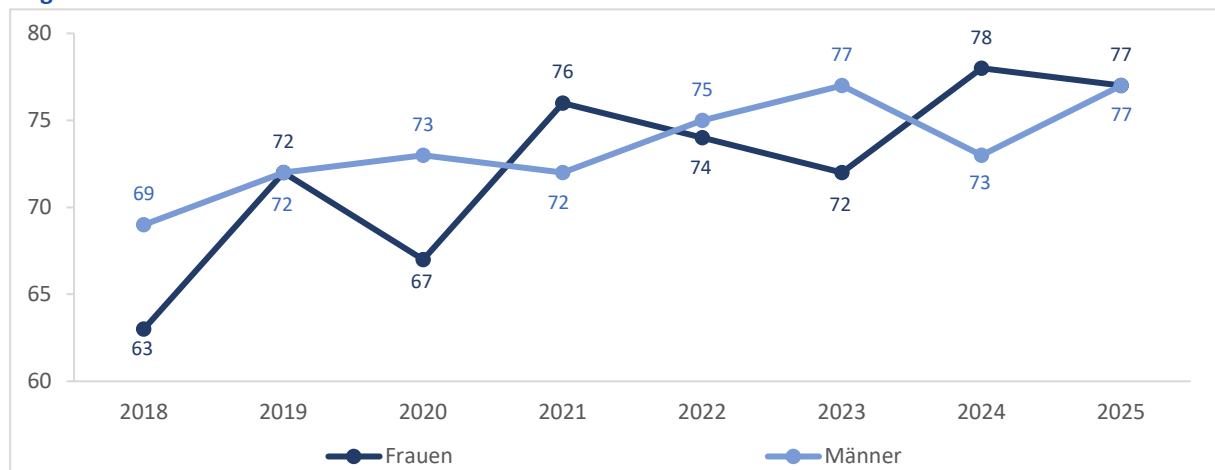
In den Sonstigen Dienstleistungen, dem Wirtschaftszweig mit den meisten Beschäftigten und der höchsten Frauenquote (vgl. Abb. 2), ging die Befristungsquote am stärksten zurück, von 10 Prozent 2014 auf 5 Prozent im Jahr 2025. Möglicherweise handelt es sich hier um eine Folge des hohen Fachkräftebedarfs im hessischen Gesundheits- und Sozialwesen, im Gastgewerbe und in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Schäfer et al. 2026), der die Betriebe veranlasst haben könnte, Beschäftigte zu entfristen bzw. unbefristet einzustellen.

1.4 Geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei Aus- und Weiterbildung

Im Jahr 2025 entfielen in Hessen 53 Prozent der erfolgreichen Abschlüsse von Berufsausbildungen auf Männer und 47 Prozent auf Frauen.² Ebenso waren 53 Prozent der nach einem erfolgreichen Abschluss durch den Betrieb übernommenen Personen Männer und 47 Prozent waren Frauen. In Westdeutschland insgesamt fiel die Frauenquote mit 45 Prozent jeweils etwas geringer aus.

Die Übernahmequote ist von 2018 bis 2025 geschlechterübergreifend von 66 Prozent auf einen Höchstwert von 77 Prozent angestiegen (Sielschott et al. 2026b). Diesem Trend liegen keine längerfristig wirksamen Geschlechterunterschiede zugrunde (vgl. Abb. 9). Im Jahr 2025 lag die Übernahmequote bei Frauen und Männern gleichermaßen bei 77 Prozent.

Abb. 9: Übernahmequote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2018 bis 2025, Angaben in Prozent

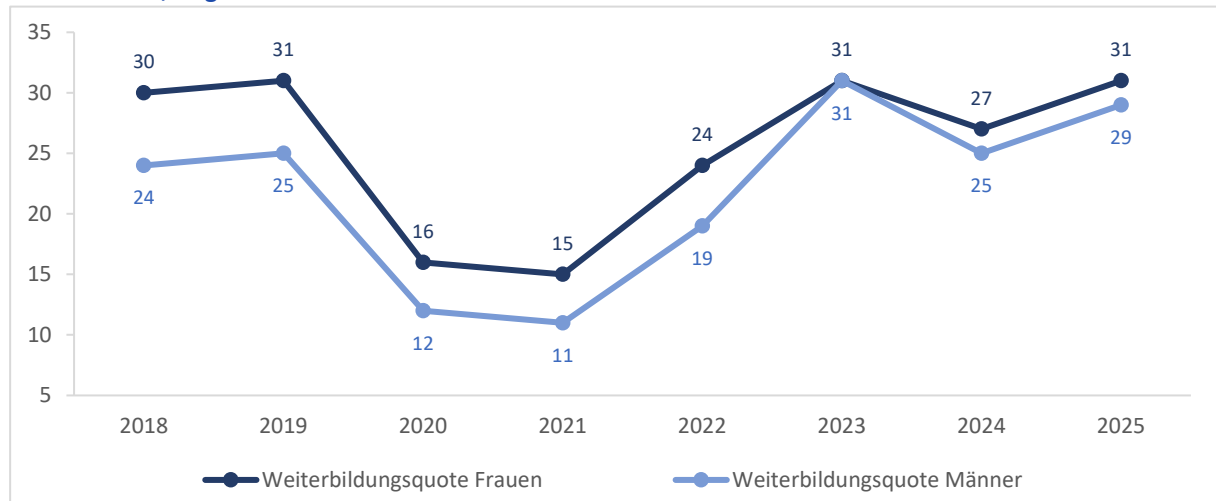


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018-2025, eigene Berechnungen.

Die Weiterbildungsquote bezieht sich auf den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten im ersten Halbjahr. In Bezug auf Frauen lag die Quote in hessischen Betrieben seit Beginn der Zeitreihe 2018, mit Ausnahme des Jahres 2023, immer etwas höher als bei Männern (vgl. Abb. 10). Für beide Geschlechter war 2025 im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg der Weiterbildungsquote um jeweils vier Prozentpunkte zu verzeichnen. Im Jahr 2025 lag die Quote in Hessen für Frauen bei 31 und für Männer bei 29 Prozent, in Westdeutschland insgesamt waren es 30 bzw. 28 Prozent.

² Die Betriebe wurden gebeten, die im Jahr 2025 noch zu erwartenden erfolgreichen Abschlüsse mitzuzählen.

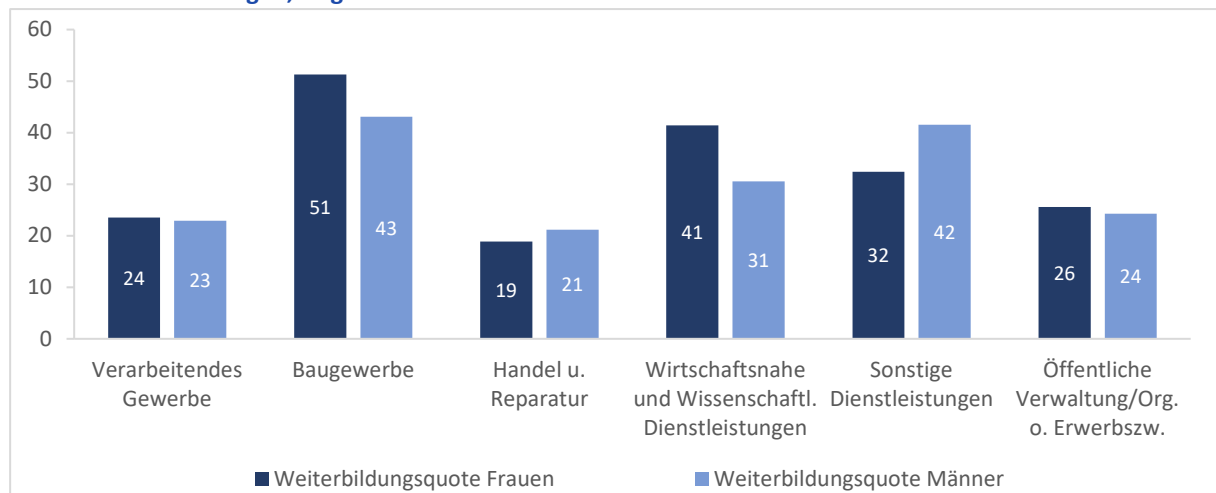
Abb. 10: Weiterbildungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen, jeweils im ersten Halbjahr 2018 bis 2025, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018-2025, eigene Berechnungen.

Im ersten Halbjahr 2025 war die höchste Weiterbildungsbeteiligung mit 44 Prozent bei den Beschäftigten im Baugewerbe und die geringste Beteiligung mit 20 Prozent im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur festzustellen (Sielschott et al. 2026b). Mit Blick auf Geschlechterunterschiede fällt auf, dass Frauen im Baugewerbe sowie in Wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen häufiger an Weiterbildungen teilgenommen haben, während Männer in den Sonstigen Dienstleistungen etwas weiterbildungsaktiver waren (vgl. Abb. 11).

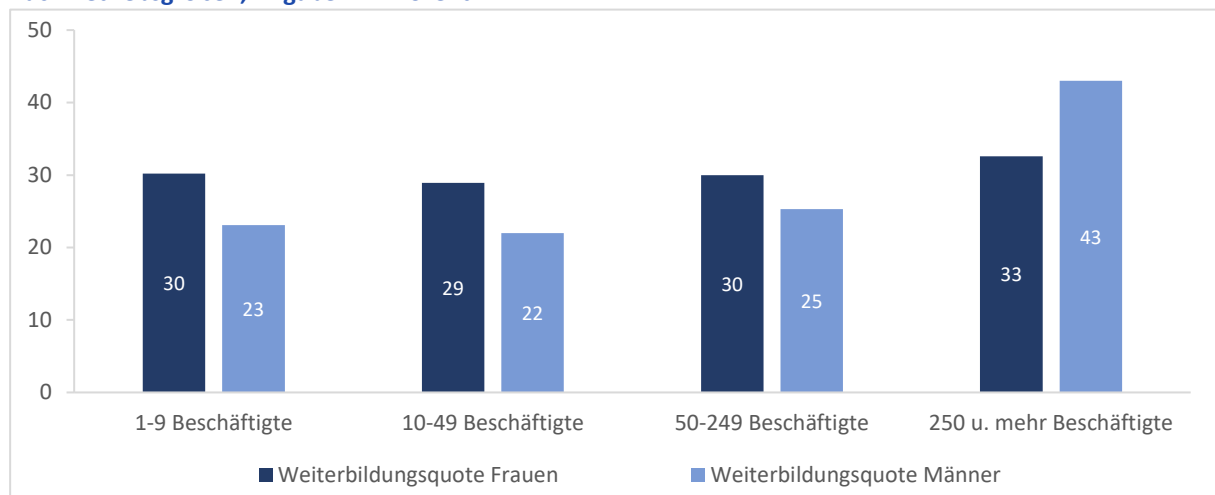
Abb. 11: Weiterbildungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im ersten Halbjahr 2025 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

Bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern zeichnet sich wie im Vorjahr ein Betriebsgrößeneffekt ab (vgl. Abb. 12). Während in kleineren und mittelgroßen Betrieben mehr Frauen als Männer an Weiterbildungen teilnahmen, fiel die Weiterbildungsquote für Männer in Großbetrieben höher aus als für Frauen.

Abb. 12: Weiterbildungsquote für Frauen und Männer in den Betrieben in Hessen im ersten Halbjahr 2025 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

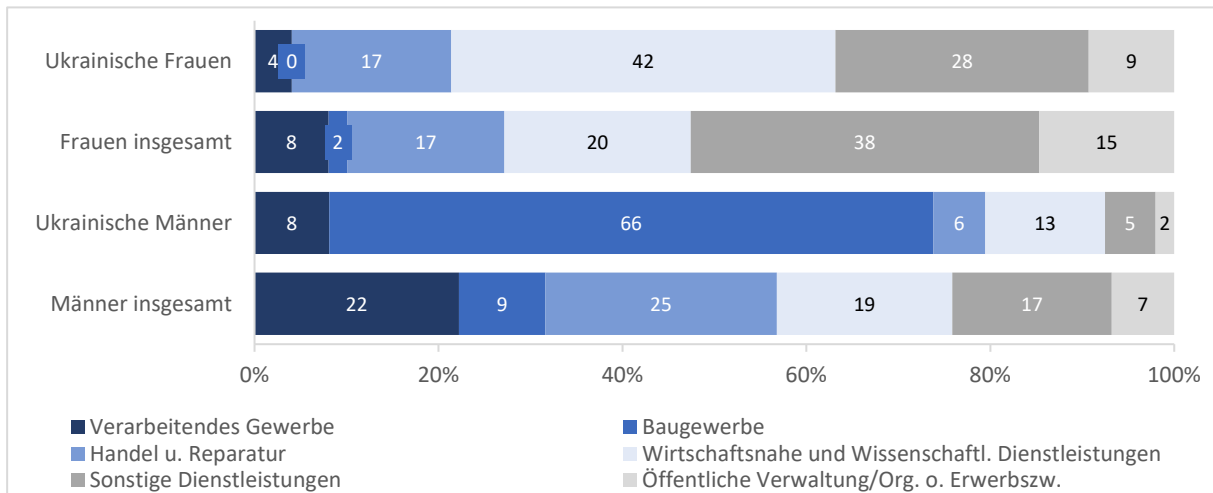
1.5 Ukrainische Frauen sind überwiegend im Dienstleistungssektor beschäftigt

Seit Beginn des Krieges in der Ukraine im Jahr 2022 sind bis Anfang des Jahres 2025 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). Bis zum 30.6.2025 haben 6 Prozent der hessischen Betriebe zumindest zeitweise geflüchtete Personen aus der Ukraine beschäftigt, in Westdeutschland insgesamt waren es 7 Prozent. Weitere 7 Prozent der Betriebe in Hessen haben Anfragen für einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz erhalten, jedoch ohne Geflüchtete im Anschluss eingestellt zu haben (Westdeutschland insgesamt: 9 Prozent).

Bei den aus der Ukraine geflüchteten Personen, die von hessischen Betrieben eingestellt wurden, betrug der Frauenanteil 47 Prozent. Der Frauenanteil an den Beschäftigten fiel somit deutlich geringer aus als der Frauenanteil bei den geflüchteten Personen insgesamt (75 Prozent). Drei von vier Geflüchteten aus der Ukraine übten eine einfache Tätigkeit aus (74 Prozent), die keine Berufsausbildung erforderte – 62 Prozent der Frauen und 85 Prozent der Männer. Unter allen Beschäftigten in hessischen Betrieben traf dies auf lediglich 24 Prozent zu.

Frauen aus der Ukraine verteilten sich ähnlich auf die verschiedenen Wirtschaftszweige wie die weiblichen Beschäftigten in Hessen insgesamt (vgl. Abb. 13). Jedoch waren sie in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen mit 42 Prozent im Vergleich zu den Frauen insgesamt (20 Prozent) deutlich überrepräsentiert. Dagegen arbeiteten zwei Drittel der männlichen Beschäftigten aus der Ukraine im Baugewerbe (66 Prozent), während hier insgesamt weniger als jeder zehnte Mann tätig war (9 Prozent).

Abb. 13: Verteilung ukrainischer Frauen und Männer im Zeitraum 2022 bis 2025* und Verteilung von Frauen und Männern insgesamt im Jahr 2025* auf die Wirtschaftszweige in den Betrieben in Hessen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

* Die Daten beziehen sich einerseits auf ukrainische Frauen und Männer, die seit Beginn des Krieges im Februar 2022 bis zum 30.6.2025 zumindest teilweise in einem hessischen Betrieb beschäftigt waren und andererseits auf alle Beschäftigten am 30.6.2025.

** Die Summe der Prozentwerte kann aufgrund von Rundungseffekten von 100 Prozent abweichen.

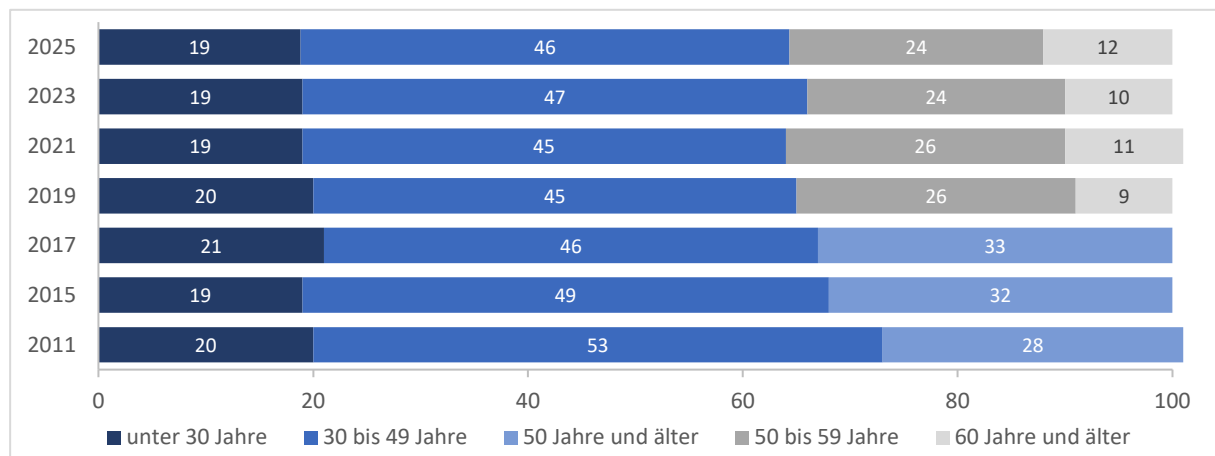
2. Beschäftigung im Rentenalter

Kapitel 2 widmet sich dem Thema der Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmenden in hessischen Betrieben, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze renten- und ruhegehaltsberechtigt sind. Abschnitt 2.1 untersucht einleitend die Entwicklung der Altersstruktur in den letzten Jahren. Daran anknüpfend beantwortet Abschnitt 2.2 die Frage, wie viele Beschäftigte in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen. Abschnitt 2.3 nimmt anschließend in den Blick, inwieweit eine Weiterbeschäftigung einerseits durch Betriebe und andererseits durch Beschäftigte angestrebt wird. Abschnitt 2.4 analysiert die Gründe für eine Weiterbeschäftigung aus Sicht der Betriebe.

2.1 Anteil älterer Beschäftigter hat zugenommen

Seit dem Jahr 2011 hat sich die Altersstruktur in den hessischen Betrieben hin zu älteren Beschäftigten verschoben. Der Anteil der mittleren Altersgruppe (30 bis 49 Jahre) ist von 53 Prozent im Jahr 2011 auf 46 Prozent im Jahr 2025 zurückgegangen. Dagegen hat der Anteil der älteren Altersgruppe (ab 50 Jahre) innerhalb dieses Zeitraums von 28 auf 36 Prozent zugenommen. Der Anteil der erst ab 2019 erfassten ältesten Altersgruppe (ab 60 Jahre) hat von 2019 bis 2025 von 9 auf 12 Prozent zugenommen. Enthalten sind hier auch Beschäftigte im Rentenalter, die z. B. weiterhin einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Für westdeutsche Betriebe insgesamt ist im Jahr 2025 eine ähnliche Altersstruktur zu verzeichnen wie für hessische Betriebe.

Abb. 14: Altersstruktur der Beschäftigten in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2011-2025*, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

* Für das Jahr 2013 liegen keine Daten vor.

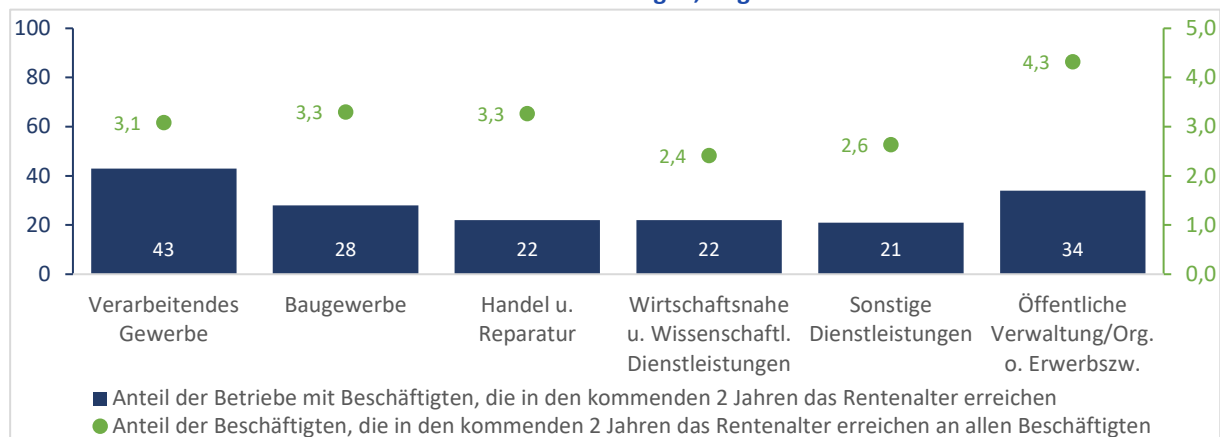
** Die Summe der Prozentwerte kann aufgrund von Rundungseffekten von 100 Prozent abweichen.

2.2 Höchster Anteil an Beschäftigten im Renteneintrittsalter bei Kleinstbetrieben

In jedem vierten hessischen Betrieb (24 Prozent) gab es im Jahr 2025 Beschäftigte, die – ausgehend vom Zeitpunkt der Befragung – in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen und somit renten- oder ruhegehaltsberechtigt sein werden. Insgesamt betraf dies 3,0 Prozent der Beschäftigten. In Westdeutschland insgesamt waren es ebenfalls 24 Prozent der Betriebe und 3,1 Prozent der Beschäftigten.

Die meisten Betriebe mit Beschäftigten nahe der Regelaltersgrenze gab es im Verarbeitenden Gewerbe (43 Prozent) sowie in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck (34 Prozent) (vgl. Abb. 15). Dies dürfte dem Umstand geschuldet sein, dass es in beiden Wirtschaftszweigen besonders viele größere Betriebe mit vielen Beschäftigten gibt, darunter mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auch ältere Beschäftigte (vgl. Abb. 16). Ein besonders hoher Anteil an Beschäftigten, die in den kommenden zwei Jahren das Rentenalter erreichen, war mit 4,3 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck zu verzeichnen (vgl. Abb. 15). Deutliche geringere Anteile ergaben sich mit 2,4 Prozent (Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen) und 2,6 Prozent (Sonstige Dienstleistungen) für den Dienstleistungssektor. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass es im Dienstleistungssektor in den letzten Jahren ein Beschäftigungswachstum gab (Schäfer et al. 2026) und gleichzeitig eine recht hohe Personalfluktuation, die in der Öffentlichen Verwaltung in einem geringeren Ausmaß gegeben ist (Sielschott et al. 2026a).

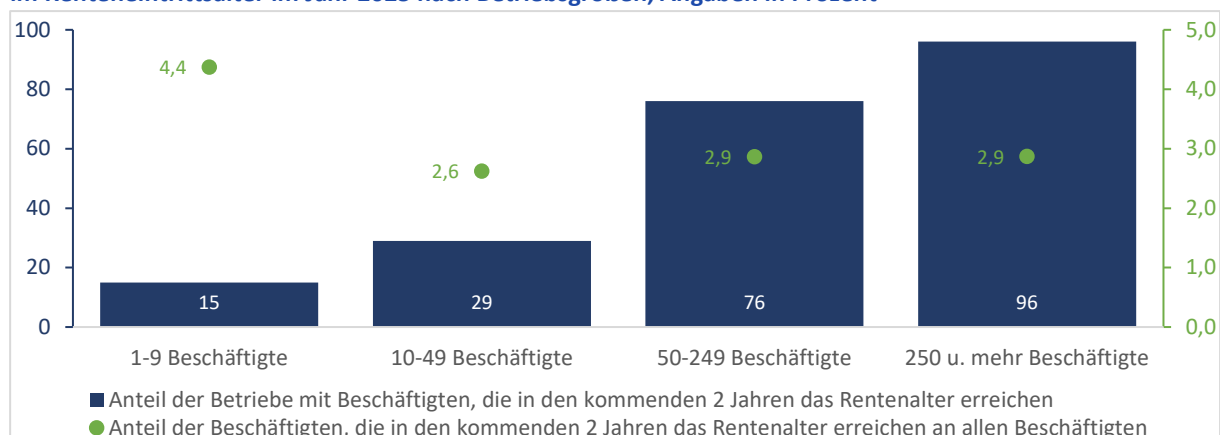
Abb. 15: Anteil der Betriebe in Hessen mit Beschäftigten im Renteneintrittsalter und Anteil der Beschäftigten im Renteneintrittsalter im Jahr 2025 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

Je weniger Beschäftigte ein Betrieb in Hessen im Jahr 2025 hatte, desto geringer fiel auch die Wahrscheinlichkeit aus, dass der Betrieb Personen beschäftigt hat, die in den kommenden zwei Jahren das Rentenalter erreichen (vgl. Abb. 16). Jedoch beschäftigten Kleinstbetriebe mit 4,4 Prozent den höchsten Anteil an Personen im rentennahen Alter. Kleinstbetriebe bspw. im Handwerk dürften häufig eher durch langjährige Beschäftigungsverhältnisse geprägt sein, sodass erfahrene Beschäftigte bis zum Renteneintritt im Betrieb verbleiben.

Abb. 16: Anteil der Betriebe in Hessen mit Beschäftigten im Renteneintrittsalter und Anteil der Beschäftigten im Renteneintrittsalter im Jahr 2025 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

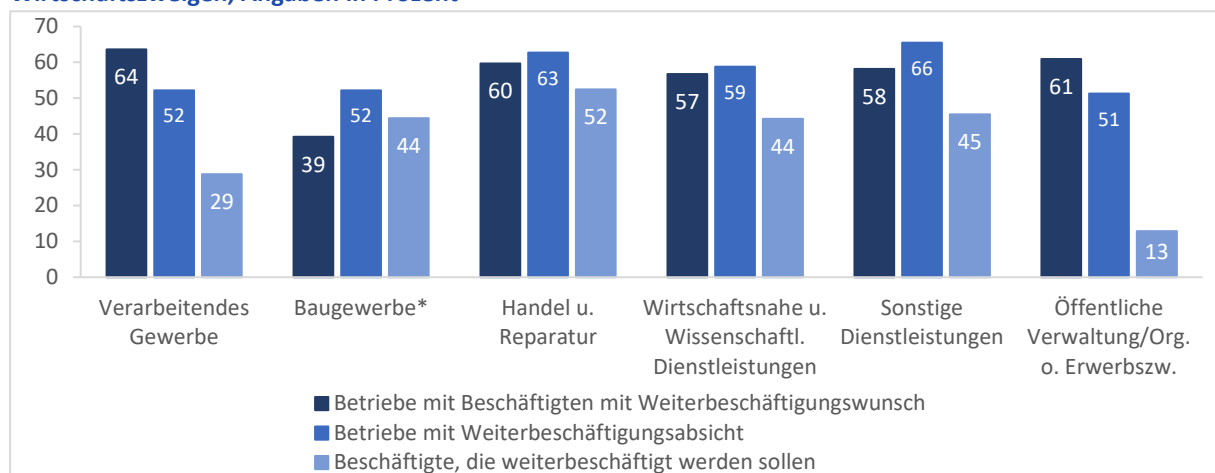
2.3 Kleinere Betriebe möchten mehr Beschäftigte im Renteneintrittsalter weiterbeschäftigen als größere Betriebe

24 Prozent der Betriebe in Hessen hatten im Jahr 2025 Beschäftigte, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen. Von diesen Betrieben beabsichtigten 59 Prozent, eine oder mehrere Personen nach Erreichen des Rentenalters weiter zu beschäftigen. Der Anteil der Beschäftigten, die weiterbeschäftigt werden sollten an allen Beschäftigten, die in den kommenden zwei Jahren das Rentenalter erreichen, betrug 39 Prozent. Von den Betrieben mit Beschäftigten im rentennahen Alter gaben 56 Prozent an, dass Beschäftigte in den letzten zwei Jahren den Wunsch geäußert haben, nach Erreichen der Regelaltersgrenze im Betrieb zu verbleiben.

Damit hatten in fast zwei Dritteln der betroffenen Betriebe sowohl der Betrieb als auch Beschäftigte eine Weiterbeschäftigungsabsicht (65 Prozent). In 19 Prozent der Fälle wollten ausschließlich die Betriebe eine Weiterbeschäftigung, ohne dass Beschäftigte einen entsprechenden Wunsch geäußert hatten. In 16 Prozent der Betriebe gab es dagegen ausschließlich Beschäftigte mit einem Weiterbeschäftigungswunsch, ohne dass der Betrieb eine entsprechende Absicht äußerte. Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass eine beidseitige Weiterbeschäftigungsabsicht nicht zwangsläufig bedeutet, dass Einigkeit darüber bestand, welche Beschäftigten weiterbeschäftigt werden sollten bzw. selbst weiterbeschäftigt werden wollten.

Mit Blick auf die Wirtschaftszweige ist festzustellen, dass der Anteil der Betriebe, in denen Beschäftigte in den letzten zwei Jahren den Wunsch geäußert haben, nach Erreichen der Regelaltersgrenze im Betrieb weiterbeschäftigt zu werden, nur im Baugewerbe deutlich geringer ausfällt als in den anderen Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 17). In den Sonstigen Dienstleistungen hatten zwei Drittel der Betriebe eine Weiterbeschäftigungsabsicht (66 Prozent), in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck war es lediglich die Hälfte der Betriebe (51 Prozent). Die größten Unterschiede sind jedoch mit Blick auf den Anteil der Beschäftigten festzustellen, die weiterbeschäftigt werden sollen. In Handel und Reparatur war es mehr als jede bzw. jeder zweite angehende Rentnerin bzw. Rentner (52 Prozent), in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck fiel der entsprechende Anteil dagegen deutlich geringer aus (13 Prozent). Überdurchschnittliche Anteile waren für den Dienstleistungssektor (44 bzw. 45 Prozent) und das Baugewerbe (44 Prozent) zu verzeichnen, ein unterdurchschnittlicher Anteil für das Verarbeitende Gewerbe (29 Prozent).

Abb. 17: Weiterbeschäftigung von Personen im Renteneintrittsalter in hessischen Betrieben im Jahr 2025 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

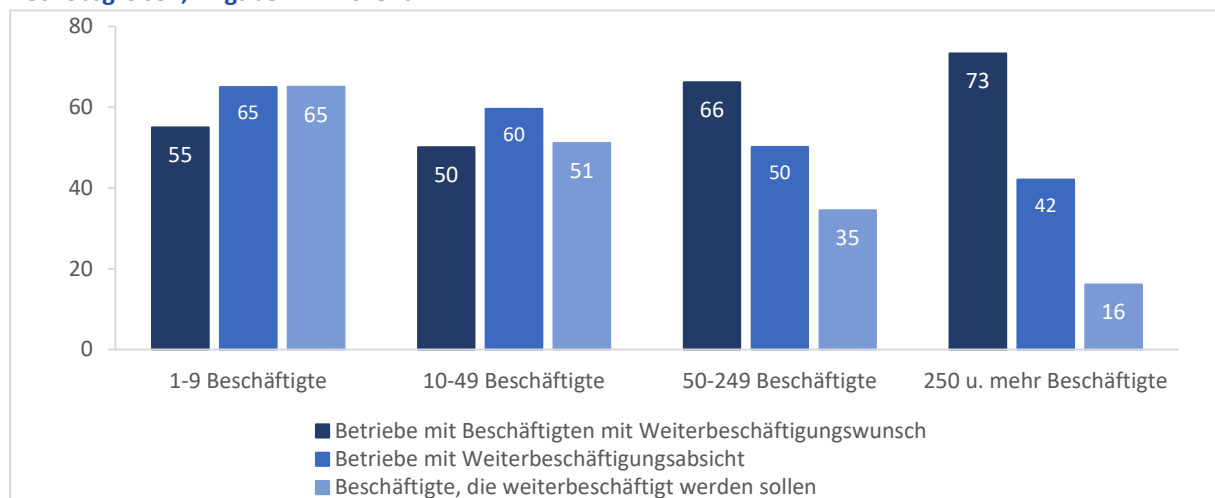


Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

* Aufgrund geringer Fallzahlen lässt sich für das Baugewerbe nur eine Tendenz abbilden.

Erwartungsgemäß gab es, allein aufgrund der höheren Beschäftigtenanzahl, in größeren hessischen Betrieben im Jahr 2025 tendenziell eher mindestens einen Beschäftigten mit dem Wunsch, im Rentenalter weiterbeschäftigt zu werden als in kleineren Betrieben (vgl. Abb. 18). Umso mehr fällt auf, dass kleinere Betriebe häufiger eine Weiterbeschäftigungsabsicht hatten als größere Betriebe. 65 Prozent der Kleinstbetriebe wollten mindestens eine Person im Rentenalter weiterbeschäftigen, aber nur 42 Prozent der Großbetriebe, die im Mittel deutlich mehr hierfür infrage kommende Personen im rentennahen Alter beschäftigen dürften. Ein Blick auf die Anteile der Personen, die weiterbeschäftigt werden sollten, ergibt dann folgerichtig, dass kleinere im Vergleich zu größeren Betrieben auch einen deutlich höheren Anteil ihrer Beschäftigten im rentennahen Alter im Betrieb halten wollten. Dies mag u. a. daran liegen, dass kleinere Betriebe es häufig schwerer haben, offene Fachkraftstellen (Sielschott et al. 2026a) und Ausbildungsplätze (Sielschott et al. 2026b) neu zu besetzen. Außerdem bauen größere Betriebe, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe, infolge der anhaltenden strukturellen und konjunkturellen Krise eher Personal ab (Schäfer et al. 2026), als dass sie in größerem Umfang Personal einstellen oder Beschäftigte im Rentenalter weiterbeschäftigen.

Abb. 18: Weiterbeschäftigung von Personen im Renteneintrittsalter in hessischen Betrieben im Jahr 2025 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent



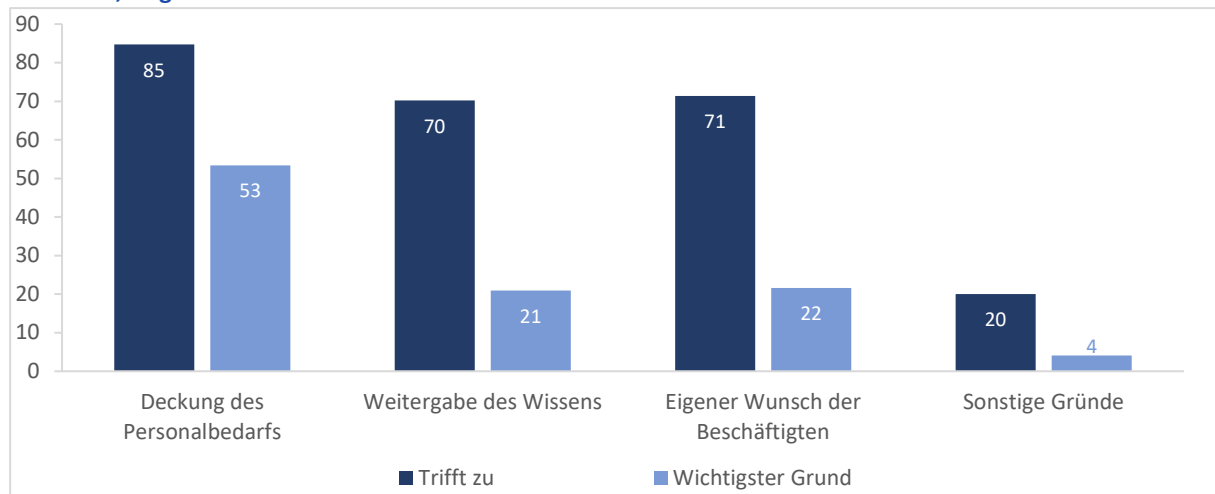
Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

2.4 Deckung des Personalbedarfs als wichtigster Grund für die Weiterbeschäftigungsabsicht der Betriebe

Betriebe, die angaben, eine oder mehrere Personen nach Erreichen des Renten- oder Ruhestandsalters weiterbeschäftigen zu wollen, wurden mit Bezug auf verschiedene Gründe gefragt, ob diese Gründe für sie zutreffen und welcher Grund am wichtigsten ist. Die Antworten zeigen, dass für die Weiterbeschäftigungsabsicht der Betriebe alle drei abgefragten Gründe von Bedeutung waren (vgl. Abb. 19). Für 85 Prozent der Betriebe war die Deckung des Personalbedarfs relevant, und für mehr als die Hälfte der Betriebe (53 Prozent) handelte es sich dabei um den wichtigsten Grund. Jeweils etwas mehr als zwei Drittel der Betriebe hielten den eigenen Wunsch der Beschäftigten (71 Prozent) und die Weitergabe von Wissen (70 Prozent) für zutreffende Gründe. Beides war jedoch von eher nachrangiger Bedeutung, und wurde von jeweils nur etwas mehr als 20 Prozent der Betriebe als wichtigster Grund

angegeben. Sonstige Gründe wurden von 20 Prozent der Betriebe für zutreffend gehalten.³ In Westdeutschland insgesamt wurden der Wunsch der Beschäftigten (34 Prozent) deutlich häufiger und die Deckung des Personalbedarfs (37 Prozent) eher seltener als wichtigster Grund markiert.

Abb. 19: Gründe der Betriebe in Hessen für die Weiterbeschäftigung von Personen im Renteneintrittsalter im Jahr 2025, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

³ Auswertungen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen sind hier aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

3. Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Kapitel 3 thematisiert verschiedene Facetten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder chronischen Erkrankungen. Zunächst stellt sich in Abschnitt 3.1 die Frage, in welchem Ausmaß Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in hessischen Betrieben verschiedener Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen beschäftigt werden. Im Anschluss fokussiert Abschnitt 3.2 die Frage, inwieweit es in den Betrieben Interessenvertretungen für Menschen mit Behinderungen gibt. Abschließend analysiert Abschnitt 3.3 die Maßnahmen und Angebote der Betriebe zur Integration und Weiterbeschäftigung.

3.1 Höchster Anteil an Beschäftigten mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen in der Öffentlichen Verwaltung

Zum Befragungszeitpunkt gaben 22 Prozent der Betriebe in Hessen an, in den letzten zwei Jahren Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigt zu haben. Gemäß Fragebogen fallen darunter Menschen mit körperlicher Behinderung, Seh- oder Hörbehinderung oder Personen mit psychischen Erkrankungen wie bspw. Depressionen oder Suchterkrankungen (Verian 2025). 74 Prozent der Betriebe hatten keine entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse, und 4 Prozent konnten hierzu keine Angabe machen. Für Westdeutschland insgesamt ergaben sich sehr ähnliche Ergebnisse.

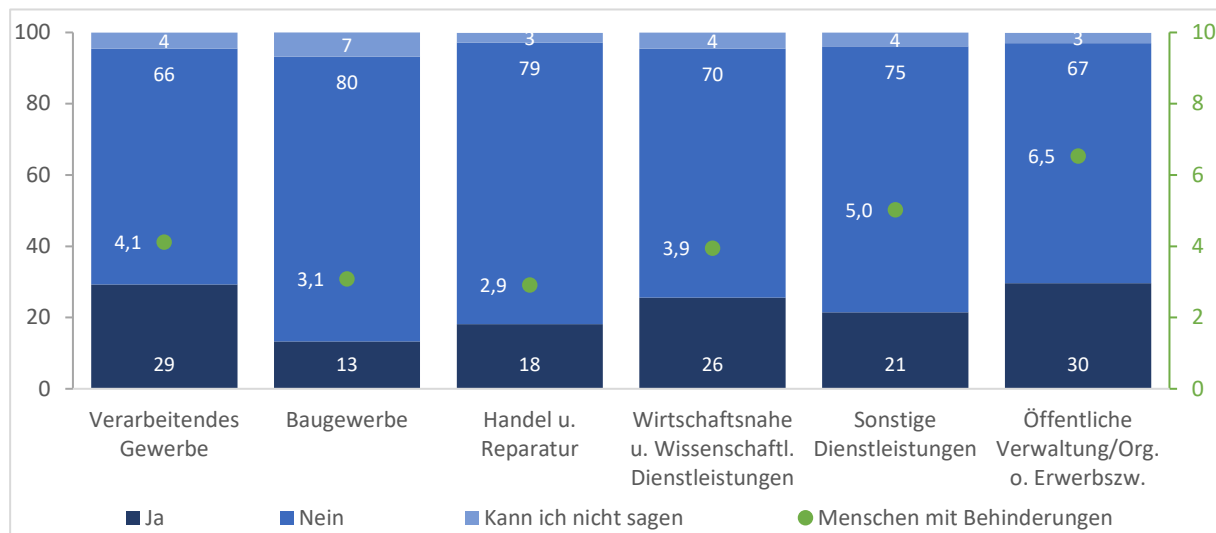
Der höchste Anteil an Betrieben, die Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen beschäftigt haben, war mit 30 Prozent für die Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck zu verzeichnen (vgl. Abb. 20). In diesem Wirtschaftszweig arbeiteten im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten mit 6,5 Prozent auch die meisten Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Auch im Verarbeitenden Gewerbe gab es mit 29 Prozent relativ viele Betriebe mit entsprechenden Beschäftigungsverhältnissen.

Der relativ hohe Anteil an Beschäftigten mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder chronischen Erkrankungen in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck dürfte verschiedene Gründe haben. Zum einen haben Betriebe und Dienststellen in diesem Wirtschaftsbereich ohnehin besonders viele Beschäftigte und sind deshalb häufiger nach § 154 SGB IX gesetzlich verpflichtet, einen bestimmten Anteil der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.⁴ Außerdem weist die Öffentliche Verwaltung eine höhere Erfüllungsquote auf als Betriebe aus der Privatwirtschaft, öffentliche Arbeitgeber kommen der Beschäftigungspflicht also besonders häufig in vollem Umfang nach (Hiesinger et al. 2025). Öffentliche Arbeitgeber unterliegen zudem generell strengeren Vorgaben und müssen bspw. gemäß § 165 SGB IV alle Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung zu einem Vorstellungsgespräch einladen, die grundsätzlich für eine Stelle geeignet sind (BMJV 2026). Hinzu kommt, dass die Interessenvertretung von Menschen mit Behinderungen – etwa durch Schwerbehindertenvertretungen – in der Öffentlichen Verwaltung häufig stärker institutionalisiert ist als in vielen Bereichen der Privatwirtschaft (vgl. Abschnitt 3.2).

⁴ Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Abweichend davon haben Arbeitgeber mit weniger als 40 Arbeitsplätzen einen schwerbehinderten Menschen und Arbeitgeber mit weniger als 60 Arbeitsplätzen zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (BMJV 2026).

Zu beachten ist an dieser Stelle, dass die Fragestellung im IAB-Betriebspanel nicht nur den Aspekt der Schwerbehinderung umfasst, sondern darüber hinaus auch Behinderungen und chronische Erkrankungen. Vor diesem Hintergrund fällt auf, dass der Anteil der betroffenen Beschäftigten mit 5 Prozent auch in den Sonstigen Dienstleistungen vergleichsweise hoch ausfällt (vgl. Abb. 20). Eine mögliche Erklärung hierfür sind die im Vergleich zu anderen Berufsfeldern höheren körperlichen bzw. psychischen Anforderungen und die häufigeren gesundheitlichen Beschwerden, z. B. in Pflegeberufen (Walter et al. 2026) sowie bei schulischen Lehrkräften (Leistner/Lohmann-Haislah 2025).

Abb. 20: Anteil der Betriebe in Hessen, die Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen beschäftigen und Anteil der Menschen mit Behinderungen im Jahr 2025 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

* Die Summe der Prozentwerte kann aufgrund von Rundungseffekten von 100 Prozent abweichen.

3.2 Großbetriebe verfügen am häufigsten über Schwerbehindertenvertretungen sowie Inklusionsbeauftragte

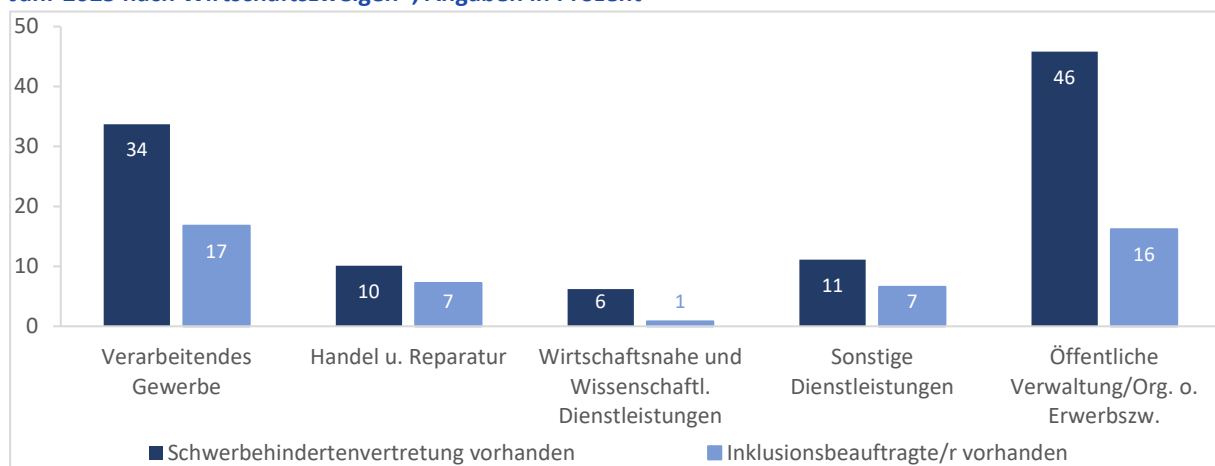
Gemäß § 177 SGB IX wird in Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Schwerbehindertenvertretung gewählt (BMJV 2026). Während sich die Schwerbehindertenvertretung für die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter einsetzt, vertritt die oder der Inklusionsbeauftragte gemäß § 181 SGB IX den Arbeitgeber und achtet darauf, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen gegenüber Beschäftigten mit Schwerbehinderung erfüllt (BMJV 2026). Jeder Arbeitgeber, der mindestens eine schwerbehinderte Person beschäftigt, ist dazu verpflichtet, eine Inklusionsbeauftragte bzw. einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen.

Im IAB-Betriebspanel wurden Betriebe, die in den letzten zwei Jahren Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder chronischen Erkrankungen beschäftigt haben, gefragt, ob es in ihrem Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung und/oder eine Inklusionsbeauftragte bzw. einen Inklusionsbeauftragten gibt. Angesichts der höheren gesetzlichen Schwelle für die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung überrascht es auf den ersten Blick, dass im Jahr 2025 immerhin 13 Prozent der befragten Betriebe in Hessen angaben, eine Schwerbehindertenvertretung zu haben, während nur 6 Prozent über Inklusionsbeauftragte verfügten. Für Westdeutschland insgesamt zeigt sich mit 12 bzw. 8 Prozent eine ähnliche Tendenz. Eine mögliche, bislang empirisch jedoch nicht belegte Erklärung für den Befund

ist, dass Schwerbehindertenvertretungen als gewählte Interessenvertretungen im Betrieb sichtbarer sind als Inklusionsbeauftragte, die den Arbeitgeber vertreten und ihre Funktion häufig zusätzlich zu einer anderen Tätigkeit ausüben, ohne im Betrieb wahrgenommen zu werden. Möglicherweise wurden vorhandene Inklusionsbeauftragte aus diesem Grund von einem Teil der befragten Betriebe nicht genannt.

In der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck hatten im Jahr 2025 besonders viele hessische Betriebe mit entsprechenden Beschäftigungsverhältnissen eine Schwerbehindertenvertretung (46 Prozent) bzw. eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten (16 Prozent) (vgl. Abb. 21). Dies galt ebenso für Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe (34 bzw. 17 Prozent) und dürfte u. a. darauf zurückzuführen sein, dass es sich hier um Wirtschaftszweige mit vergleichsweise großen Betrieben handelt.

Abb. 21: Anteil der Betriebe in Hessen mit Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten im Jahr 2025 nach Wirtschaftszweigen*, Angaben in Prozent

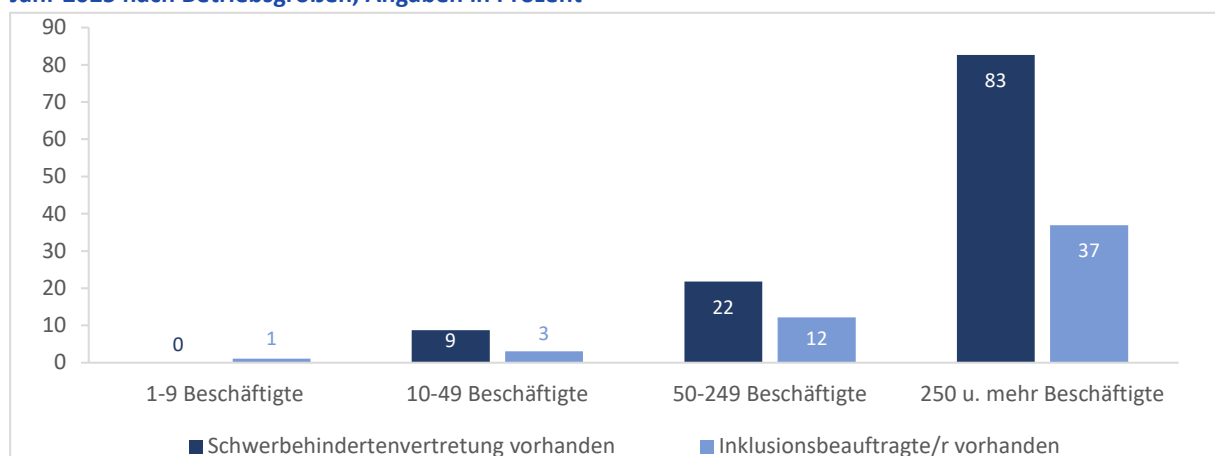


Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

* Aufgrund geringer Fallzahlen lässt sich für das Baugewerbe keine Angabe machen.

Im Jahr 2025 nahm der Anteil an Betrieben mit Schwerbehindertenvertretungen bzw. Inklusionsbeauftragten in hessischen Betrieben mit der Betriebsgröße zu (vgl. Abb. 22). Es fällt auf, dass beide Funktionen in Großbetrieben sehr viel häufiger existent waren als in kleineren und mittelgroßen Betrieben.

Abb. 22: Anteil der Betriebe in Hessen mit Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten im Jahr 2025 nach Betriebsgrößen, Angaben in Prozent

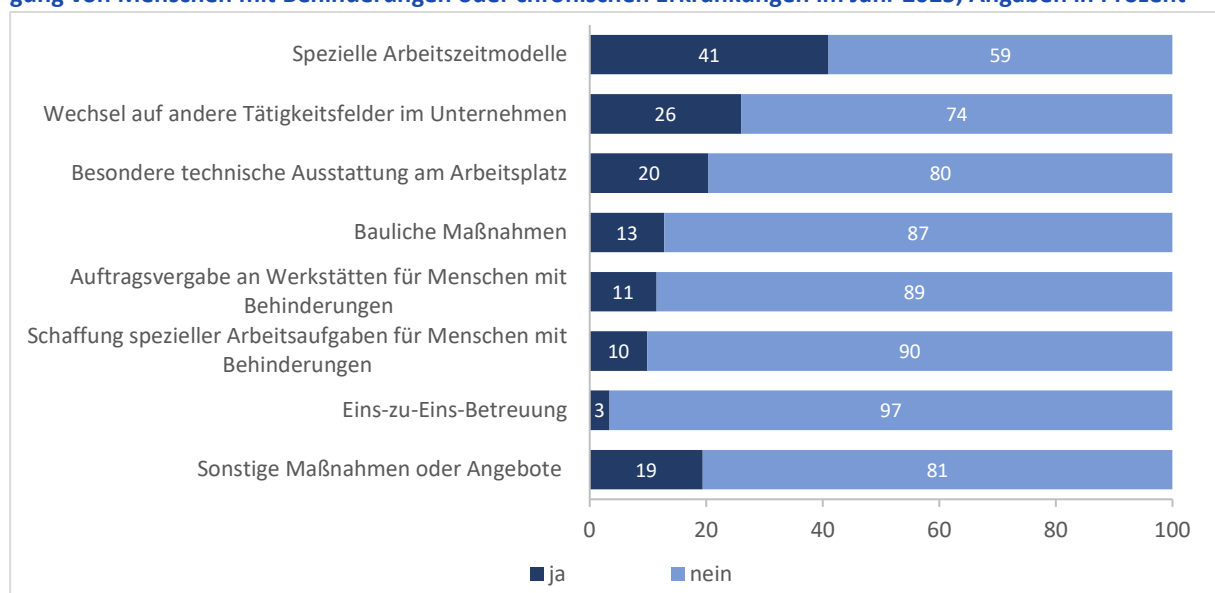


Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

3.3 Spezielle Arbeitszeitmodelle als häufigste Integrationsmaßnahme

Betriebe, die in den letzten zwei Jahren Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder chronischen Erkrankungen beschäftigt haben, wurden gefragt, welche Maßnahmen oder Angebote es in ihrem Betrieb gibt, um betroffene Beschäftigte in den Betrieb zu integrieren oder weiter zu beschäftigen. Vier von zehn Betrieben gaben an, spezielle Arbeitszeitmodelle anzubieten (41 Prozent), jeder vierte Betrieb nannte den Wechsel auf andere Tätigkeitsfelder im Unternehmen (26 Prozent), und jeder fünfte Betrieb verfügte über eine besondere technische Ausstattung am Arbeitsplatz, wie z. B. Braille-Tastaturen, besondere Bildschirme oder Spezialsoftware (20 Prozent) (vgl. Abb. 23). Alle anderen Maßnahmen wurden jeweils seltener als in 20 Prozent der Fälle genannt. In Westdeutschland insgesamt waren diesbezüglich ähnliche Ergebnisse zu verzeichnen.

Abb. 23: Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Maßnahmen zur Integration oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen im Jahr 2025, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

Je nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße gab es in den Betrieben unterschiedliche Angebote und Maßnahmen. Spezielle Arbeitszeitmodelle wurden besonders häufig in den Sonstigen Dienstleistungen (54 Prozent) sowie in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck (50 Prozent) angeboten. Ein Wechsel auf andere Tätigkeitsfelder im Unternehmen kam dagegen vor allem in Großbetrieben (72 Prozent) und im Verarbeitenden Gewerbe (51 Prozent) infrage. Großbetriebe (60 Prozent) sowie die Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck (45 Prozent) setzten auch relativ stark auf eine besondere technische Ausstattung am Arbeitsplatz. Viele Großbetriebe (39 Prozent) und Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (31 Prozent) vergaben zudem Aufträge an Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.

4. Resümee

Der vorliegende vierte Report zum IAB-Betriebspanel 2025 untersuchte die Situation von Frauen, von Beschäftigten im Rentenalter und von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Dabei wurde die Beschäftigungssituation dieser Personengruppen in Zeiten von Strukturwandel und wirtschaftlicher Krise analysiert.

Im Jahr 2025 waren 47 Prozent der Beschäftigten in Hessen Frauen. Bei den Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss ist der Frauenanteil im Langzeittrend deutlich gestiegen, von 38 Prozent im Jahr 2008 auf 49 Prozent im Jahr 2025. Gleichzeitig ist der Frauenanteil bei einfachen Tätigkeiten 2025 auf 50 Prozent gesunken. 47 Prozent der erfolgreichen Abschlüsse von Berufsausbildungen entfielen auf Frauen, und die Übernahmequote betrug für Frauen und Männer gleichermaßen 77 Prozent. Die Weiterbildungsquote lag für Frauen bei 31 und für Männer bei 29 Prozent.

Trotz der Annäherung von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktpartizipation bestehen in verschiedenen Bereichen weiterhin Nachteile für Frauen. Im Jahr 2025 arbeiteten Frauen in Hessen unverändert häufiger in Erziehung und Unterricht (82 Prozent Frauenanteil) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (73 Prozent), während Männer stärker im Baugewerbe (84 Prozent Männeranteil) sowie im Verarbeitenden Gewerbe (76 Prozent) repräsentiert waren. Die geschlechtsspezifische Branchenverteilung hat negative Folgen für die Verdienstmöglichkeiten von Frauen (Reitmeier et al. 2026). Insbesondere aber arbeiteten Frauen 2025 weiterhin deutlich häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die vielfach mit geringeren Einkommen und Aufstiegschancen einhergehen. 53 Prozent der Frauen arbeiteten in Teilzeit, aber nur 16 Prozent der Männer. 13 Prozent der Frauen gingen einer geringfügigen Beschäftigung nach, bei den Männern waren es lediglich 7 Prozent.

Die geschlechtsspezifische Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen führte auch dazu, dass Frauen und Männer von der wirtschaftlichen Krise unterschiedlich betroffen waren. Wie in den beiden Vorjahren haben im ersten Halbjahr 2025 mehr Männer als Frauen ihren Betrieb verlassen. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass in Wirtschaftszweigen mit einem hohen Anteil männlicher Beschäftigter schon bis Mitte 2025 relativ hohe Abgangsraten zu verzeichnen waren, während es in Wirtschaftszweigen mit vielen weiblichen Beschäftigten noch bis Anfang 2026 eher einen Beschäftigungsaufwuchs gab. Aktuell zeichnet sich jedoch für die erste Jahreshälfte 2026 ab, dass der Beschäftigungsaufwuchs im Gesundheits- und Sozialwesen zunehmend schwächer ausfällt und in der Öffentlichen Verwaltung bereits Personal abgebaut wurde (Schäfer et al. 2026). Darüber hinaus sind infolge von Einsparungen und des zunehmenden Einsatzes von Künstlicher Intelligenz (KI) mittlerweile auch in der Kreativwirtschaft Freisetzungen zu beobachten. Gerade in diesem Bereich ist der Frauenanteil vergleichsweise hoch. In frauendominierten Bereichen scheint sich der Beschäftigungsabbau zeitlich verzögert gegenüber dem Produktionsbereich zu vollziehen.

Beschäftigungsabbau bei Männern dürfte im öffentlichen Raum auch deshalb sichtbarer sein, weil besonders viele Männer in industriellen Großbetrieben beschäftigt sind. Hier gehen größere Personalabbaumaßnahmen häufiger mit der öffentlichkeitswirksamen Einrichtung von Transfergesellschaften und der Zahlung von Abfindungen einher. Die Betriebsstruktur im Dienstleistungssektor ist eher von kleinen und mittelgroßen Betrieben geprägt, deren Maßnahmen öffentlich weniger sichtbar sein dürfen. Darüber hinaus findet die Freisetzung von Männern stärker im Hochlohnsegment statt, und die Wiedereingliederung in anderen Bereichen mit vergleichbarem Entgeltniveau gestaltet sich schwierig. In sogenannten „Frauenberufen“ werden dagegen deutlich geringere Entgelte gezahlt, und alternative Beschäftigungsoptionen können sich relativ geräuschlos eher auf dem gleichen Entgeltniveau ergeben. Während der Beschäftigungsabbau in männerdominierten Bereichen vor allem mit industriellem

Strukturwandel und verschlechterter globaler Wettbewerbsfähigkeit in Zusammenhang stehen dürfte, wirken in frauendominierten Bereichen andere Faktoren wie die Schwäche der Gesamtwirtschaft, rückläufige Steuereinnahmen, Digitalisierung und KI. Mögliche Auswirkungen auf die Entgeltlücke oder gar die häusliche Arbeitsteilung sind vorstellbar, aber bisher noch nicht erforscht. Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Transformationsprozesses und zugrunde liegende Mechanismen bedürfen generell weiterer Forschung.

Die aktuelle wirtschaftliche Lage dürfte auch branchenspezifische Auswirkungen auf die Absicht der Betriebe haben, Mitarbeitende im Rentenalter weiter zu beschäftigen. In jedem vierten hessischen Betrieb (24 Prozent) gab es im Jahr 2025 Beschäftigte, die in den nächsten zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen und somit renten- oderruhegehaltsberechtigt sein werden. Von diesen Betrieben beabsichtigten 59 Prozent, eine oder mehrere Personen nach Erreichen des Rentenalters weiter zu beschäftigen. 56 Prozent der Betriebe gaben an, dass Beschäftigte in den letzten zwei Jahren den Wunsch geäußert haben, nach Erreichen der Regelaltersgrenze im Betrieb zu verbleiben. Insgesamt erreichen 3 Prozent der Beschäftigten in den nächsten beiden Jahren die Regelaltersgrenze. Von diesen Beschäftigten sollten aus Sicht der Betriebe 39 Prozent weiterbeschäftigt werden. Als wichtigster Grund wurde von den meisten Betrieben (53 Prozent) die Deckung des Personalbedarfs angeführt.

Während Großbetriebe nur 16 Prozent ihrer Beschäftigten im rentennahen Alter im Betrieb halten wollten, waren es bei Kleinstbetrieben fast zwei Drittel (65 Prozent). Ein Grund könnte sein, dass kleinere Betriebe es häufig schwerer haben, offene Fachkraftstellen (Sielschott et al. 2026a) und Ausbildungsplätze (Sielschott et al. 2026b) neu zu besetzen. Außerdem bauen größere Betriebe, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe, infolge der wirtschaftlichen Krise eher Personal ab (Schäfer et al. 2026), als in größerem Umfang Personal einzustellen oder Beschäftigte im Rentenalter weiter zu beschäftigen. Dementsprechend wollten Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe nur 29 Prozent der angehenden Rentnerinnen und Rentner weiterbeschäftigen, in Handel und Reparatur waren es dagegen 52 Prozent, in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck lediglich 13 Prozent. In diesem Zusammenhang sollte auch berücksichtigt werden, dass der altersbedingte Austritt für viele Betriebe seit einigen Jahren das Hauptinstrument des Beschäftigungsabbaus darstellt. Bei einer anhaltend schlechten wirtschaftlichen Lage ist zu erwarten, dass Betriebe diesen Ansatz weiterhin nutzen, trotz bestehender Anreize für eine Beschäftigung über das Renteneintrittsalter hinaus und möglicherweise auch entgegen den Weiterbeschäftigungswünschen der Beschäftigten. Nur in Bereichen mit weiterhin bestehendem Fachkräftemangel dürfte eine Weiterbeschäftigung über das Renteneintrittsalter hinaus aus betrieblicher Sicht attraktiv sein.

22 Prozent der Betriebe in Hessen gaben an, in den letzten zwei Jahren Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigt zu haben. 13 Prozent der betroffenen Betriebe verfügten über eine Schwerbehindertenvertretung, 6 Prozent über eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten. In der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck arbeiteten im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten mit 6,5 Prozent die meisten Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Hier hatten auch relativ viele Betriebe mit entsprechenden Beschäftigungsverhältnissen eine Schwerbehindertenvertretung (46 Prozent) bzw. eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten (16 Prozent). Beide Funktionen waren in Großbetrieben sehr viel häufiger existent als in kleineren und mittelgroßen Betrieben. 41 Prozent der betroffenen Betriebe verfügten über spezielle Arbeitszeitmodelle zur Integration oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Untersuchungen in zukünftigen Befragungswellen müssen zeigen, wie sich die Beschäftigung von Menschen

mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen entwickelt, abhängig von gesetzlichen Vorgaben und von der wirtschaftlichen Entwicklung der Betriebe.

Aktuell hat sich die krisenhafte wirtschaftliche Entwicklung für die Betriebe in Hessen verfestigt. Neben dem bereits länger betroffenen Produktionsbereich wurden inzwischen der Dienstleistungssektor und immer stärker auch die öffentliche Verwaltung und die öffentlich finanzierten Beschäftigungsbereiche in der Sozialwirtschaft erfasst. Mit Blick auf die Dynamik der wirtschaftlichen Entwicklung und ihrer arbeitsmarktbezogenen Folgen scheint ein kontinuierliches Monitoring gruppenbezogener Effekte sinnvoll zu sein. Dies gilt insbesondere auch für die Beschäftigungsentwicklung von Frauen, älteren Beschäftigten und Menschen mit Behinderungen.

5. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2025 (33. 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 (EU) und aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum (HMWVW) sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Der Report zur Beschäftigungsentwicklung ausgewählter Personengruppen ist der vierte Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2025. Zwischen Juli und November 2025 wurden hierfür insgesamt 1.021 Interviews in Betrieben in Hessen realisiert, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der BA 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 abrufbar.

Kontakt: c.larsen@em.uni-frankfurt.de

6. Literatur

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>

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) (2026): Sozialgesetzbuch (SGB), Gesetze im Internet. <https://www.gesetze-im-internet.de/>, Abrufdatum: 21. August 2026

Hiesinger, Karolin / Pohlan, Laura / Vetter, Franka (2025): Etwa 40 Prozent der Unternehmen erfüllen die Schwerbehindertenquote. IAB-Forum. <https://iab-forum.de/etwa-40-prozent-der-unternehmen-erfuellen-die-schwerbehindertenquote/>, Abrufdatum: 21. August 2026

Leistner, Wibke / Lohmann-Haislah, Andrea (2025): Lehrtätigkeit – ein facettenreicher Beruf mit vielen psychischen Anforderungen und gesundheitlichen Beschwerden. BIBB/BAuA-Faktenblatt 50. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-50>, Abrufdatum: 21. August 2026

Nüchter, Oliver / Demireva, Lora / Schmid, Alfons (2009): Beschäftigungssituation von Frauen in Hessen 2008. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2009. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/03/IAB-Panel-Hessen-2008_02_Frauen.pdf, Abrufdatum: 21. August 2026

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa / Cornesse, Carina (2012): Nutzung der Beschäftigungspotenziale von Frauen. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2012. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/03/IAB-Panel-Hessen-2011_03.pdf, Abrufdatum: 21. August 2026

Reitmeier, Luisa / Börner-Krekel, Julia / Larsen, Christa (2026): Hessischer Lohnatlas. Aktualisierung 2026. Frankfurt/M. <https://www.hessischer-lohnatlas.de/>, Abrufdatum: 21. August 2026

Schäfer, Lisa / Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2026): Hessischer Regionaldatenreport Juli 2026 – Indikatoren zur Einschätzung regionaler Arbeitsmarktlagen in Hessen. Frankfurt/M. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2026/08/IWAK_Regionaldatenreport_63-1.pdf, Abrufdatum: 21. August 2026

Sielschott, Stephan / Lauxen, Oliver / Larsen, Christa (2026a): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Personaldynamiken zwischen Fachkräftesicherung, Stellenabbau und KI-Nutzung. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2025. Frankfurt/M. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2026/06/IAB-Panel_HE_Report_1-2.pdf, Abrufdatum: 21. August 2026

Sielschott, Stephan / Lauxen, Oliver / Larsen, Christa (2026b): Betriebliche Aus- und Weiterbildung in Zeiten von Transformation durch Strukturwandel, Wirtschaftslage, Digitalisierung und KI. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2025. Frankfurt/M. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2026/06/IAB-Panel_HE_2025_Report_2-1.pdf, Abrufdatum: 21. August 2026

Sielschott, Stephan / Lauxen, Oliver / Larsen, Christa (2026c): Beschäftigung im Spannungsfeld von Regelung und Flexibilisierung. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2025. Frankfurt/M. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2026/08/IAB-Panel_HE_Report_3-1.pdf, Abrufdatum: 21. August 2026

Verian (2025): IAB-Betriebspanel. Arbeitgeberbefragung 2025 im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit.

Walter, Gabriele / Melzer, Marlen / Lück, Marcel / Rösler, Ulrike (2026): Berufliche Pflege im stationären und ambulanten Bereich: Arbeitsbedingungen und Gesundheit im Vergleich. BIBB/BAuA-Faktenblatt 63. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-63>, Abrufdatum: 21. August 2026