



HESSISCHER LANDTAG

15. 07. 2026

Kleine Anfrage

Yanki Pürsün (Freie Demokraten) vom 28.05.2026**Wie stärkt Hessen Arbeitsanreize für mehr freiwilliges Arbeitsvolumen?****und**

Antwort

Ministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Vorbemerkung Fragesteller:

Die Debatte über krankheitsbedingte Fehlzeiten, Arbeitsanreize und Teilzeit berührt zentrale Fragen für den Wirtschaftsstandort Hessen. Entscheidend ist, wie Menschen gesund im Beruf bleiben, wie zusätzliche Erwerbstätigkeit attraktiver wird und wie falsche Anreize abgebaut werden können, ohne berechnete Schutzrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern infrage zu stellen. Für Hessen zeigen aktuelle Daten ein gemischtes Bild. Nach Angaben der DAK-Gesundheit lag der Krankenstand der DAK-versicherten Beschäftigten in Hessen im Jahr 2024 bei 5,6 Prozent. Beschäftigte waren durchschnittlich rund 20 Tage krankgeschrieben. Für das Jahr 2025 meldete die DAK-Gesundheit für Hessen einen stabil hohen Krankenstand mit durchschnittlich 20,4 Kalendertagen je Beschäftigten. Die meisten Fehlzeiten entfielen 2025 auf Atemwegserkrankungen, psychische Erkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen. Psychische Erkrankungen verursachten dabei mehr Fehlzeiten als im Vorjahr. Auch im öffentlichen Bereich ist der Krankenstand ein relevantes Thema. Der Hessische Städtetag verweist für die unmittelbaren Mitgliedstädte des Deutschen Städtetags im Jahr 2024 auf einen Krankenstandsquote von 8,16 Prozent. Davon entfielen 2,99 Prozentpunkte auf Langzeiterkrankungen von mehr als 43 Tagen. Gleichzeitig ist Teilzeit in Hessen weit verbreitet. Nach Angaben der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit arbeiteten im Dezember 2024 51 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Hessen in Teilzeit. Bei Männern lag der Anteil bei 14,6 Prozent. Das Arbeitsvolumen bleibt ein entscheidender Wohlfahrtsfaktor. Das Hessische Statistische Landesamt meldete für 2024 ein Arbeitsvolumen von 4,88 Milliarden geleisteten Arbeitsstunden in Hessen. Die Zahl der Erwerbstätigen lag bei rund 3,62 Millionen Personen. Vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel, demografischem Wandel und schwacher wirtschaftlicher Dynamik braucht Hessen eine Politik, die Arbeit erleichtert, Gesundheit schützt, Bürokratie abbaut und zusätzliche Erwerbstätigkeit attraktiver macht. Es geht nicht um Misstrauen gegenüber Beschäftigten. Es geht um faire Rahmenbedingungen, starke Prävention, bessere Vereinbarkeit, mehr Netto vom Brutto und einen Staat, der Leistung nicht ausbremst.

Vorbemerkung Ministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales:

Die vom Fragesteller in der Vorbemerkung zitierten Zahlen stellen sich als nicht vollständig richtig dar.

Die korrekten Zahlen sind nachfolgend dargestellt:

Nach Angaben der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit arbeiteten im Dezember 2024 49,2 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Hessen in Teilzeit. Bei Männern lag der Anteil bei 14 Prozent. Das Arbeitsvolumen bleibt ein entscheidender Wohlfahrtsfaktor. Das Hessische Statistische Landesamt meldete für 2024 ein Arbeitsvolumen von 4,88 Milliarden geleisteten Arbeitsstunden in Hessen. Die Zahl der Erwerbstätigen lag bei rund 3,61 Millionen Personen.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage in Einvernehmen mit dem Chef der Staatskanzlei sowie dem Minister des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz wie folgt:

Frage 1 Welche Erkenntnisse hat die Landesregierung zur Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in Hessen seit 2019?

Der Landesregierung liegen nur Zahlen für den Zeitraum 2022 bis 2024 vor. Als zusammenfassendes Maß für das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen gibt der Krankenstand an, welcher Anteil der Erwerbstätigen durchschnittlich pro Kalendertag aufgrund von Arbeitsunfähigkeit fehlt. Anders interpretiert ist der Krankenstand genau der Anteil an Erwerbszeit, der durch die krankheitsbedingten Fehlzeiten verloren geht. Die Graphik in der Anlage 1 zeigt den Krankenstand im genannten Zeitraum in Hessen.

Frage 2 Welchen Anteil hatten Langzeiterkrankungen an den krankheitsbedingten Fehlzeiten in Hessen seit 2019?

Der Landesregierung liegen nur Zahlen für den Zeitraum 2022 bis 2024 vor. Die Graphik in der Anlage 2 zeigt den Anteil an Langzeiterkrankungen an allen AU-Fällen.

Frage 3 Welche Krankheitsgruppen verursachten in Hessen seit 2019 die meisten Arbeitsunfähigkeitstage?

Der Landesregierung liegen nur Zahlen für den Zeitraum 2022 bis 2024 vor. Die Graphik in der Anlage 3 zeigt die Verteilung der AU-Tage nach Krankheitsgruppen in Hessen.

Frage 4 Welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung zur Stärkung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in Hessen?

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist ein strategischer Erfolgsfaktor für moderne Unternehmen. In einer Arbeitswelt, die von hoher Dynamik, Fachkräftemangel und steigenden psychischen Belastungen geprägt ist, kann BGM im Rahmen der Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie im Wettbewerb um Fachkräfte zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor und -vorteil werden. Denn Unternehmen, die gesundheitsfördernde Maßnahmen anbieten, stärken nicht nur das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten, sondern erhöhen auch Produktivität, Motivation und Bindung an den Arbeitgeber. Dabei ist zu betonen, dass die Einführung eines BGM keine staatliche Aufgabe ist. Die Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit liegt bei den Unternehmen selbst. Sie kennen ihre Arbeitsprozesse, ihre Belastungsschwerpunkte und die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am besten und sind daher in der Lage, passgenaue Maßnahmen zu entwickeln. Im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeit prüft die Hessische Behörde für Arbeitsschutz und Produktsicherheit die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften und betrachtet in diesem Zusammenhang auch die betriebliche Arbeitsschutzorganisation (ASO). Zwischen der ASO und dem BGM gibt es inhaltliche Schnittstellen und Synergie-Effekte. Bei Bedarf geben die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten Hinweise zur Implementierung eines BGM. Seitens des Arbeitsschutzes werden Nutzen und Bedeutung des BGM unterstrichen, denn die verhaltenspräventiven Maßnahmen des BGM ergänzen die Arbeitsschutzmaßnahmen, die primär auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen abzielen.

Für weitergehende Hinweise und Informationen siehe auch → <https://arbeitswelt.hessen.de/arbeitsschutz/organisation-des-betrieblichen-arbeitsschutzes/arbeitsschutzmanagement-mit-asca/> der von der Hessischen Arbeitsschutzbehörde erarbeitet wurde. Die Landesregierung geht dabei als gutes Beispiel voran. Für die Landesverwaltung wurde ein Rahmenkonzept Behördliches Gesundheitsmanagement entwickelt, das den Dienststellen einen einheitlichen Rahmen für die Ausgestaltung eines systematischen Gesundheitsmanagements vorgibt. Es umfasst insbesondere die Handlungsfelder Arbeits- und Gesundheitsschutz, Eingliederungsmanagement sowie behördliche Gesundheitsförderung. Darüber hinaus enthält das Rahmenkonzept bewährte Praxisbeispiele, etwa zur Berücksichtigung arbeitszeitflexibler Wünsche der Beschäftigten sowie zu externen Beratungsangeboten zur Gesundheitsförderung.

Frage 5 Welche Erkenntnisse hat die Landesregierung zur Entwicklung der Teilzeitquote in Hessen seit 2019?

Die Anlage 4 zeigt die Entwicklung der Teilzeitquote der abhängig Erwerbstätigen in Hessen laut Mikrozensus. Hier basieren die Zahlen auf der in Hessen lebenden Bevölkerung. Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen in Voll- und Teilzeit mit Arbeitsort in Hessen ist der Statistik der Bundesagentur für Arbeit in der Anlage 5 zu entnehmen.

Frage 6 Welche Datenquellen nutzt die Landesregierung zur Bewertung der Gründe für Teilzeitarbeit in Hessen?

Zur Bewertung der Gründe für Teilzeitarbeit in Hessen nutzt die Landesregierung insbesondere Daten des Mikrozensus des Statistischen Bundesamts, des Hessischen Statistischen Landesamtes, des Institutes für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), des IWAK (Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Goethe-Universität Frankfurt) sowie der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Frage 7 Welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung zur freiwilligen Ausweitung von Arbeitszeiten in Hessen?

Die Landesregierung schafft wichtige Rahmenbedingungen zur freiwilligen Ausweitung von Arbeitszeiten durch die Stärkung und den Ausbau der frühkindlichen Bildung und Betreuung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders für Frauen zu verbessern. Die Aufstockung von Teilzeitjobs ist jedoch eine gemeinsame Aufgabe von Politik und Wirtschaft. Die Landesregierung sieht dabei die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ebenfalls in der Verantwortung, hierfür die entsprechenden Rahmenbedingungen, wie beispielsweise flexiblere Arbeitszeitmodelle oder Homeoffice-Regelungen, zu schaffen.

Frage 8 Welche landesrechtlichen Regelungen erschweren nach Einschätzung der Landesregierung zusätzliche Erwerbsarbeit?

Die Landesregierung sieht keine landesrechtlichen Hindernisse für zusätzliche Erwerbsarbeit in Hessen.

Frage 9 Welche Initiativen verfolgt die Landesregierung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Das frühkindliche Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebot ist von maßgeblicher sozial- und gesellschaftspolitischer Relevanz, um für alle Kinder unabhängig von ihrer Herkunft eine möglichst frühe und individuelle Bildung zu gewährleisten. So können für alle Kinder bestmögliche Bildungschancen eröffnet, aber auch für ihre Eltern eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden. Die Landesregierung investiert massiv in die frühkindliche Bildung und unterstützt die Kommunen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Bereich der Kinderbetreuung. Seit dem Jahr 2020 stehen hierfür Mittel von mehr als einer Milliarde Euro p.a. zur Verfügung. Wesentliche Teile der Förderung sind die Betriebskostenförderung der Kindertageseinrichtungen nach § 32 HKJGB, in die auch die Bundesmittel aus dem Kita-Qualitätsgesetz einfließen, die Beitragsfreistellung im Kindergarten nach § 32 c HKJGB und die investive Förderung. Darüber hinaus finanziert das Land ein umfängliches Unterstützungssystem in der frühen Bildung in Form von Programmen, Maßnahmen, Fachstellen und Modellprojekten, die die Qualität des Betreuungssystems insgesamt und somit auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

In Bezug auf den Zuständigkeitsbereich der öffentlichen Verwaltung wird die Frage wie folgt beantwortet: Gemäß § 14 HGIG unterstützt die Landesverwaltung ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einem umfangreichen Angebot zu Arbeitszeiten und sonstigen Rahmenbedingungen. Anträgen der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Re-Entry-Programme und Reboarding-Konzepte nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben runden dieses Angebot ab.

Frage 10 Welche konkreten Initiativen hat die Landesregierung seit 2024 gegenüber dem Bund zur Stärkung von Arbeitsanreizen ergriffen?

Die Stärkung von Arbeitsanreizen genießt bei der Landesregierung eine hohe Priorität. Beispielhaft steht hierfür die Beschlussvorlage Hessens bei der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) im Dezember 2024 für eine Bürgergeld-Reform, welche mehrheitlich beschlossen wurde. Aufgrund dieser Initiative wurden Teile der hessischen Forderungen im aktuellen Gesetz zur Reform des SGB II umgesetzt: Das 13. SGB II-Änderungsgesetz, das am 1. Juli 2026 in Kraft tritt, beinhaltet verschärfte Sanktionen, stärkt die Vermittlung in Arbeit und ermöglicht mehr Handlungsmöglichkeiten für Jobcenter. Ziel ist, Menschen gezielter zu unterstützen und nachhaltiger in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Landesregierung beteiligt sich darüber hinaus weiterhin intensiv an der fachlichen Diskussion zur Umgestaltung des Sozialgesetzbuchs II.

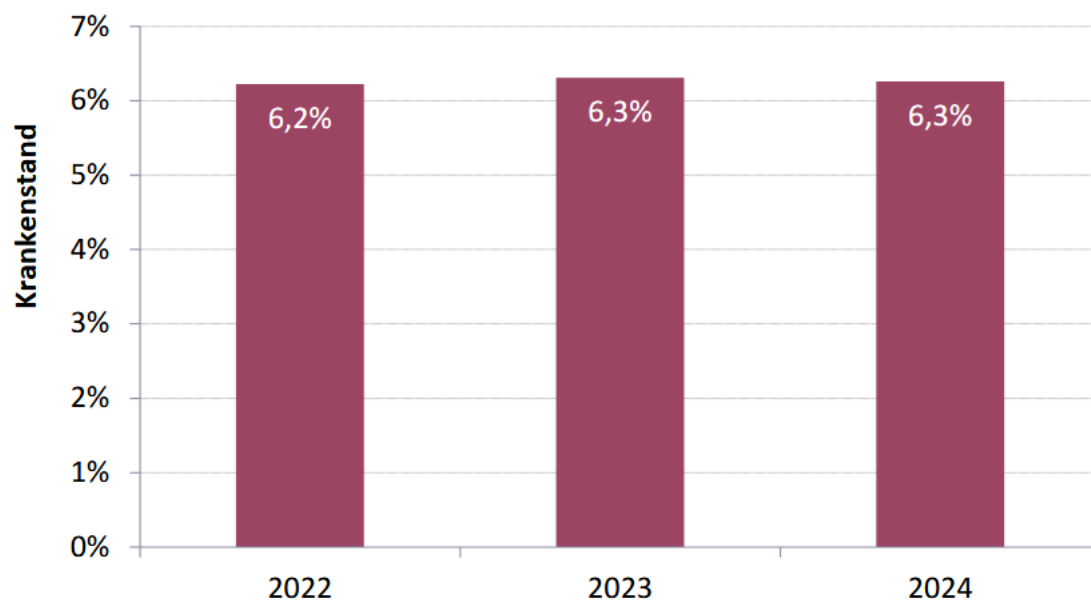
Wiesbaden, 10. Juli 2026

Heike Hofmann

Anlagen

Anlage 1 zur Kleinen Anfrage 21/4526

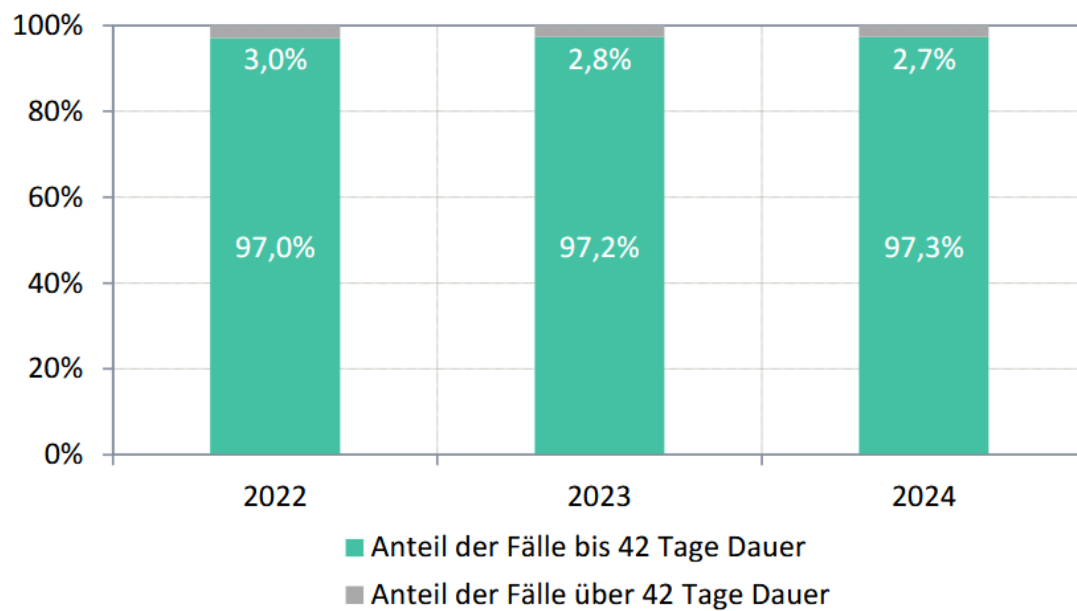
Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in Hessen seit 2019



Quelle: IGES nach Daten der AOK, Betriebskrankenkassen (BKK), DAK-Gesundheit, IKK classic, Techniker Krankenkasse

Anlage 2 zur Kleinen Anfrage 21/4526

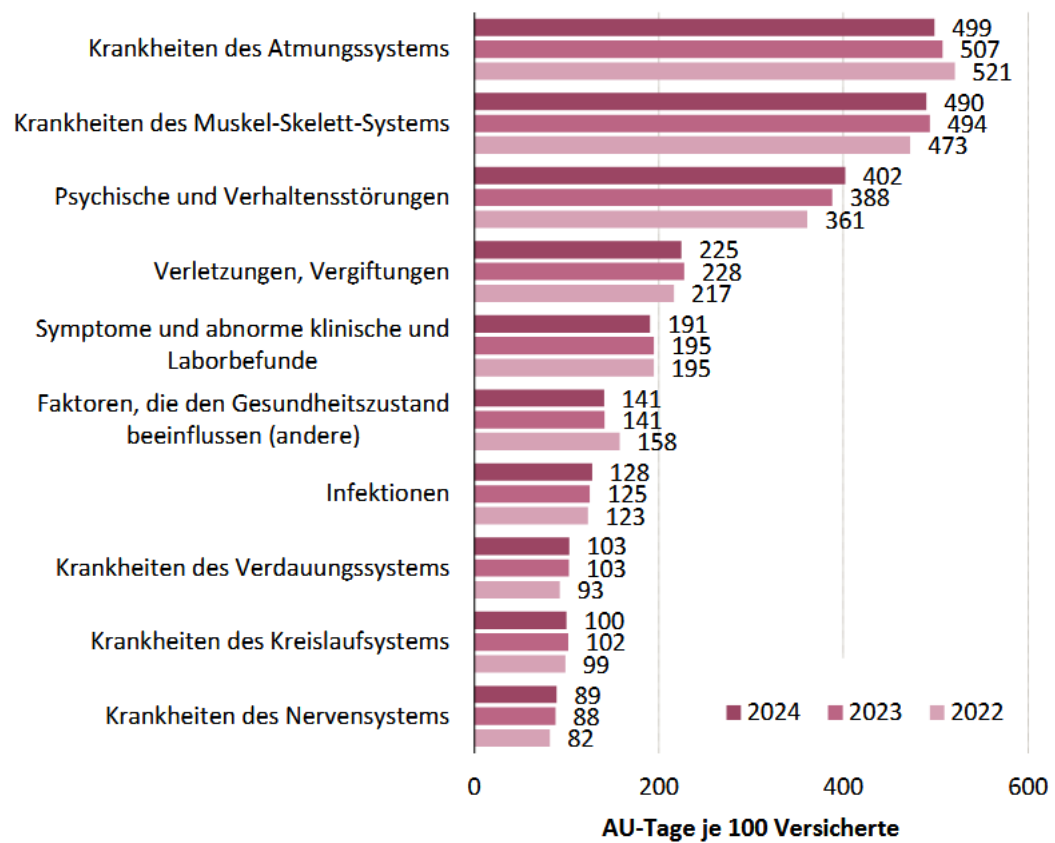
Langzeiterkrankungen an den krankheitsbedingten Fehlzeiten in Hessen seit 2019



Quelle: IGES nach Daten der AOK, Betriebskrankenkassen (BKK), DAK-Gesundheit, IKK classic, Techniker Krankenkasse

Anlage 3 zur Kleinen Anfrage 21/4526

Arbeitsunfähigkeitstage nach Krankheitsgruppen in Hessen seit 2019



Quelle: IGES nach Daten der AOK, Betriebskrankenkassen (BKK), DAK-Gesundheit, IKK classic, Techniker Krankenkasse

**Abhängig Erwerbstätige* im Alter von 15 bis unter 65 Jahren in Hessen 2019 bis 2025
nach Art der ausgeübten Tätigkeit**

Jahr ¹⁾	Insgesamt		Art der ausgeübten Tätigkeit		Insgesamt	Art der ausgeübten Tätigkeit	
	Insgesamt	in 1000	Vollzeit	Teilzeit		Vollzeit	Teilzeit
2019	2.835	2.002	833	100,0	100,0	70,6	29,4
2020	2.758	1.930	828	100,0	100,0	70,0	30,0
2021	2.671	1.876	795	100,0	100,0	70,2	29,8
2022	2.755	1.945	810	100,0	100,0	70,6	29,4
2023	2.831	1.994	837	100,0	100,0	70,4	29,6
2024	2.835	1.975	860	100,0	100,0	69,7	30,3
2025**	2.830	1.969	861	100,0	100,0	69,6	30,4

Ergebnisse des Mikrozensus - 2019: Bevölkerung am Hauptwohnsitz, ab 2020: Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten.

*nach dem Labour-Force-Konzept der ILO

**Erstergebnisse

1) Die Hochrechnung der Ergebnisse 2019 und 2020 erfolgt anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011. Seit 2021 erfolgt die Hochrechnung der Ergebnisse anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2022. Dadurch sind die Ergebnisse ab Berichtsjahr 2021 mit den Jahren davor nur eingeschränkt direkt vergleichbar. Ab 2020 wurde der Mikrozensus methodisch neu gestaltet. Die zeitliche direkte Vergleichbarkeit der Ergebnisse ab 2020 mit den Vorjahren ist deshalb sehr stark eingeschränkt

© Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2026. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.



Beschäftigte nach Berufen am Arbeitsort
Gebietsstand: Mai 2026
Datenstand: Mai 2026
Länder: Hessen

Stichtag	Insgesamt	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB)	Vollzeit	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB)	Teilzeit	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB)
Juni 2025		2.769.430		1.926.090		843.340
Juni 2024		2.761.770		1.932.860		828.910
Juni 2023		2.739.060		1.926.170		812.890
Juni 2022		2.711.190		1.908.050		803.140
Juni 2021		2.657.760		1.878.580		779.180
Juni 2020		2.623.550		1.861.170		762.380
Juni 2019		2.630.860		1.869.910		760.950

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden die Zahlenwerte i. d. R. auf Vielfache von Zehn gerundet (siehe Erläuterung).

Die Produkte unterliegen dem Urheberrecht (siehe Impressum: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Home/Service/Impressum/Impressum_node.html). Daten und Tabellen dürfen uneingeschränkt verwendet werden. Informationen dürfen (auch auszugsweise) gespeichert und mit Quellenangabe weitergegeben, vervielfältigt und verbreitet werden. Die Inhalte dürfen nicht verändert oder verfälscht werden. Eigene Berechnungen sind erlaubt, jedoch als solche kenntlich zu machen. Im Fall einer Veröffentlichung im Internet soll dies mit einer Verlinkung auf die Homepage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (<https://statistik.arbeitsagentur.de/>) erfolgen.