

# Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Personalbewegungen, -bedarfe und -probleme

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2024

Dominik Behr, Dr. Oliver Lauken und Dr. Christa Larsen

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Neueinstellungen von Personal.....</b>	<b>3</b>
1.1 Einstellungsquote sinkt das zweite Jahr in Folge .....	3
1.2 Anteil qualifizierter Tätigkeiten an Neueinstellungen steigt .....	4
1.3 Nicht-Besetzungsquote von Fachkraftstellen erreicht neuen Höchstwert .....	5
1.4 Erhöhter Einarbeitungsaufwand ist häufigster Kompromiss bei Fachkräfterekrutierung .....	6
<b>2. Personalabgänge .....</b>	<b>10</b>
<b>3. Sofortbedarfe nach Arbeitskräften.....</b>	<b>12</b>
3.1 Anzahl sofort gesuchter Akademikerinnen und Akademiker steigt.....	12
3.2 Hohe Sofortbedarfe in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen und im Baugewerbe.....	12
3.3 Kleinbetriebe mit höchstem kurzfristigem Personalbedarf.....	13
<b>4. Erwartete Beschäftigungsentwicklung der Betriebe.....</b>	<b>14</b>
4.1 Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2025 eher pessimistisch.....	14
4.2 Ein Drittel der Betriebe erwartet Nachbesetzung von Fachkraftstellen in den nächsten beiden Jahren.....	15
4.3 Mit Zuwächsen im Fachkräftebestand rechnen 14 Prozent der Betriebe.....	17
<b>5. Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren .....</b>	<b>19</b>
5.1 Drei von fünf Betrieben rechnen kurzfristig mit Problemen bei der Fachkräfterekrutierung.....	19
5.2 Drei Viertel der Betriebe im Baugewerbe erwarten Fachkräfteengpässe.....	19
5.3 Kurzfristige Personalprobleme nehmen mit Belegschaftsgröße zu .....	20
<b>6. Resümee.....</b>	<b>21</b>
<b>7. Methodische Hinweise .....</b>	<b>23</b>
<b>8. Literatur .....</b>	<b>24</b>

## Einleitung

Der Arbeitsmarkt in Hessen und Deutschland steht vor tiefgreifenden Veränderungen, die sowohl Betriebe als auch Beschäftigte vor erhebliche Herausforderungen stellen. Trends wie der fortschreitende demografische Wandel, die Digitalisierung und der Strukturwandel prägen zunehmend den betrieblichen Alltag.

Als maßgeblicher Treiber des Fachkräftemangels gilt die demografische Entwicklung. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den geburtenstarken Jahrgängen treten in den Ruhestand, während kleinere Alterskohorten nachrücken. Prognosen des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt zufolge könnten bis zum Jahr 2030 in Hessen gut 240.000 Fachkräfte fehlen, was überwiegend auf altersbedingte Austritte aus dem Erwerbsleben zurückzuführen ist. Zwei Drittel der Lücke gehen auf Fachkräfte mit Berufs- und ein Drittel auf Fachkräfte mit Hochschulabschluss zurück. Dabei lässt sich auf dem hessischen Arbeitsmarkt ein zunehmender Trend zur Akademisierung beobachten: Während im Jahr 2023 30 Prozent der Fachkräfte in den Betrieben einen akademischen Hintergrund vorwiesen, machten Akademikerinnen und Akademiker 43 Prozent der Fachkräfte aus, die dem hessischen Arbeitsmarkt im selben Jahr neu zu Verfügung standen. Für Tätigkeiten ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss wird bis zum Jahr 2030 hingegen von einem Überhang von etwa 18.000 Personen ausgegangen (Larsen et al. 2024).

Auf der anderen Seite bringen Digitalisierung, Dekarbonisierung und Strukturwandel tiefgreifende Veränderungen mit sich, die die Nachfrage nach Arbeitskräften in bestimmten Bereichen verringern (Larsen et al. 2024). Besonders im produzierenden Gewerbe fallen bis zum Jahr 2030 Arbeitsplätze als Folge des Strukturwandels weg. Trotz anhaltender Rezession bleibt die Gesamtbeschäftigung in Deutschland dennoch stabil, auch wenn die Beschäftigtenzahlen im Vergleich zum vergangenen Jahrzehnt nur noch in geringem Ausmaß zunehmen. Betriebe der meisten Branchen werden versuchen, ihre Beschäftigten zu halten, auch weil diese angesichts des Fachkräftemangels immer schwerer neu zu rekrutieren sind (Bauer et al. 2024). Dabei sehen sich Betriebe nicht zuletzt mit einem Arbeitsmarkt konfrontiert, auf dem die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmenden angesichts der angespannten Fachkräftelage zunehmend steigt und Kündigungen von Arbeitnehmerseite zunehmen (Behr et al. 2024). Perspektivisch müssen Betriebe also nicht nur Lösungsansätze zur Rekrutierung neuer Fachkräfte, sondern auch für das Binden der vorhandenen Belegschaften finden und ausbauen.

Die Auswertungen zum IAB-Betriebspanel 2024 stehen unter dem Rahmenthema „Betrieblicher Alltag zwischen (schmerzhaften) Kompromissen und neuen Herausforderungen in den Betrieben in Hessen“. Im ersten Report geht es um die aktuelle Personalsituation und damit um eine der wohl größten Herausforderungen. Im ersten Kapitel wird das Einstellungsverhalten der Betriebe näher betrachtet. Dabei liegt der Fokus unter anderem auf dem Tätigkeitsniveau des eingestellten Personals sowie dem Erfolg und möglichen Kompromissen bei der Fachkräfterekrutierung. Anschließend werden im zweiten Kapitel die Personalabgänge mit den dafür zugrundeliegenden Ursachen analysiert. Das dritte Kapitel richtet sein Augenmerk hingegen auf die zum Befragungszeitpunkt aktuellen Personalbedarfe der Betriebe. Im vierten und fünften Kapitel werden betriebliche Einschätzungen in Bezug auf Entwicklungen der kommenden Jahre festgehalten. Zunächst beschäftigt sich Kapitel vier mit der Personalentwicklung bis zum nächsten Jahr sowie der möglichen Entwicklung des Fachkräftebestandes in den kommenden beiden Jahren. Das fünfte Kapitel beschreibt die Einschätzungen zu möglichen Personalproblemen. Der Report schließt mit einem Resümee.

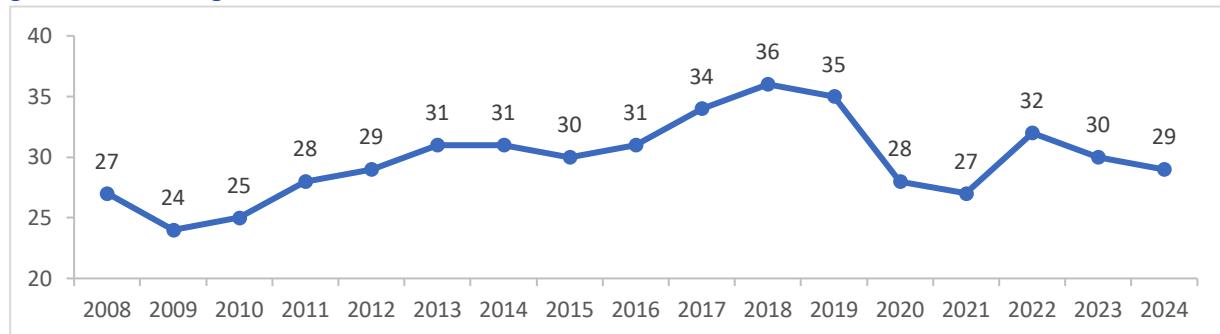
## 1. Neueinstellungen von Personal

Das folgende Kapitel beleuchtet, wie viele Betriebe mit welcher Intensität Einstellungen vorgenommen haben und mit welchem Tätigkeitsniveau die neu Eingestellten in ihre Beschäftigung einmünden. Zudem wird betrachtet, wie häufig Fachkraftstellen unbesetzt bleiben und welche Kompromisse Betriebe bei der Fachkraftrekrutierung eingehen müssen.

### 1.1 Einstellungsquote sinkt das zweite Jahr in Folge

Im 1. Halbjahr 2024 wurden in 29 Prozent der Betriebe in Hessen neue Arbeitskräfte eingestellt<sup>1</sup> (vgl. Abb. 1). Ihr Anteil ging damit das zweite Jahr in Folge leicht zurück.

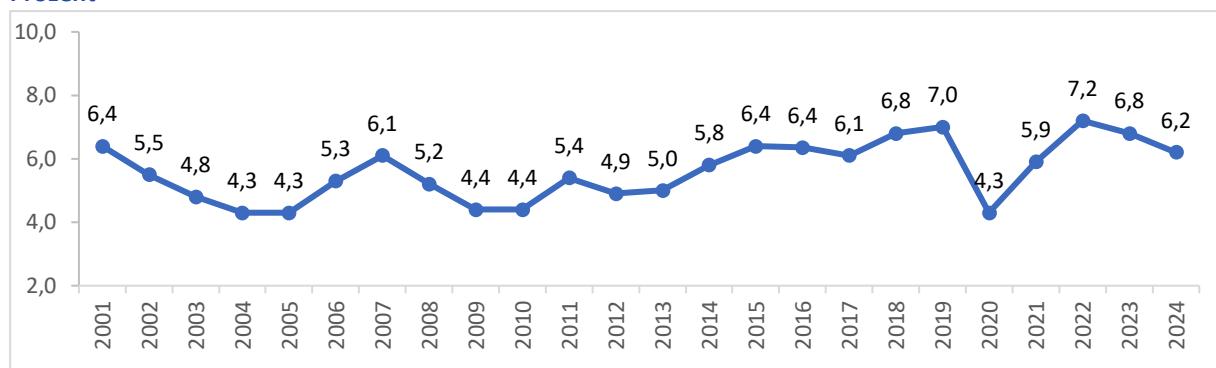
**Abb. 1: Anteil der Betriebe in Hessen, die im jeweils 1. Halbjahr der Jahre 2008-2024 neue Arbeitskräfte eingestellt haben, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2024, eigene Berechnungen.

Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Einstellungsrate<sup>2</sup> der Beschäftigten im Zeitverlauf. Damit wird die Dynamik der Personaleinstellungen dargestellt. Nach einem längerfristigen Aufwärtstrend in den 2010er-Jahren brach die Einstellungsquote im ersten Jahr der Corona-Pandemie in 2020 deutlich ein, erholte sich aber anschließend bis zum Jahr 2022. Seitdem ist sie das zweite Jahr in Folge rückläufig und lag für das 1. Halbjahr 2024 bei 6,2 Prozent. Dabei traten hochgerechnet rund 212.000 Personen in ein neues Beschäftigungsverhältnis ein.

**Abb. 2: Einstellungsrate in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr der Jahre 2001-2024, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2024, eigene Berechnungen.

Gewohnt hohe Einstellungsichten fanden sich in den Dienstleistungssektoren (Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen: 8,9 Prozent; Sonstige Dienstleistungen: 6,7 Prozent) sowie in den

<sup>1</sup> Die Übernahmen von Auszubildenden sowie die Übernahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen werden nicht als Neueinstellungen gezählt.

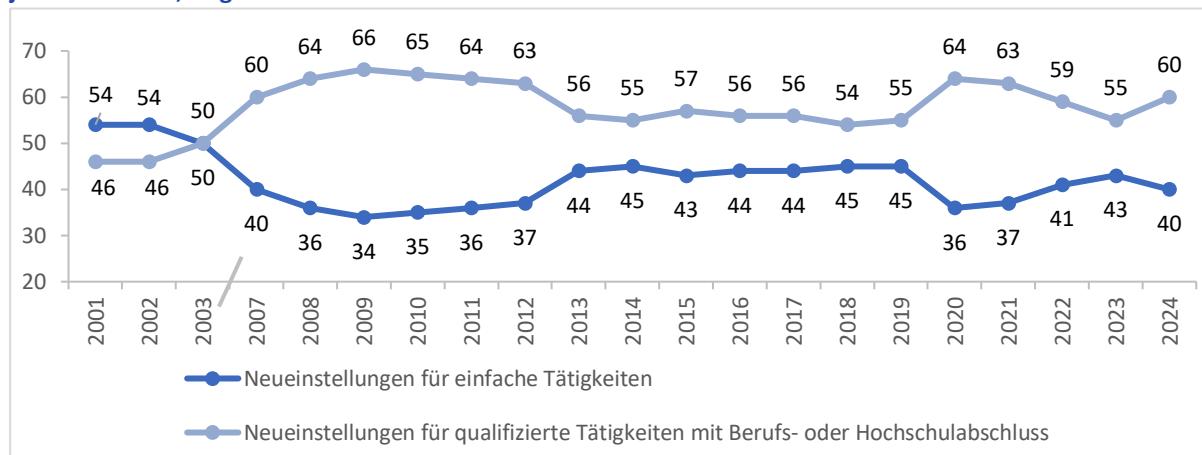
<sup>2</sup> Einstellungsrate = Anteil neu eingestellter Beschäftigter im 1. Halbjahr an allen Beschäftigten am 30. Juni.

mittelgroßen Betrieben (7,2 Prozent) und Kleinbetrieben (6,5 Prozent). Vergleichsweise niedrige Einstellungsichten ließen sich im Verarbeitenden Gewerbe (3,6 Prozent) und in der Öffentlichen Verwaltung bzw. in den Organisationen ohne Erwerbszweck (4,2 Prozent) beobachten.

## 1.2 Anteil qualifizierter Tätigkeiten an Neueinstellungen steigt

Im 1. Halbjahr 2024 betrafen 60 Prozent der Neueinstellungen qualifizierte Tätigkeiten mit einem Berufs- oder Hochschulabschluss (vgl. Abb. 3). Im Vergleich zum Vorjahr lag der Fokus der Personalrekrutierung also wieder stärker auf Arbeitskräften für qualifizierte statt für einfache Tätigkeiten.

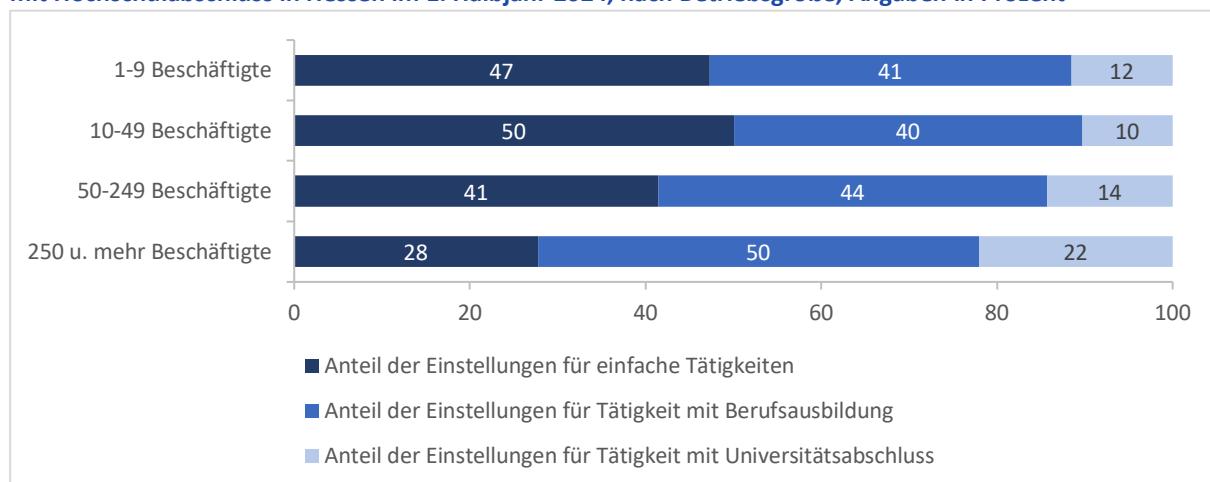
**Abb. 3: Anteil der Neueinstellungen für einfache und für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2001-2024, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2024, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2004-2006 liegen keine Daten vor.

Mit der Betriebsgröße variierte auch das Einstellungsverhalten der Betriebe (vgl. Abb. 4). In Klein- (10-49 Beschäftigte) und Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) beliefen sich (fast) die Hälfte der Einstellungen auf einfache Tätigkeiten, in Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte) nur 28 Prozent. Großbetrieben ließ sich hingegen mit 22 Prozent der mit Abstand höchste Anteil an Neueinstellungen von Akademikerinnen und Akademikern zuordnen.

**Abb. 4: Anteil der Neueinstellungen für einfache sowie für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung und mit Hochschulabschluss in Hessen im 1. Halbjahr 2024, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**

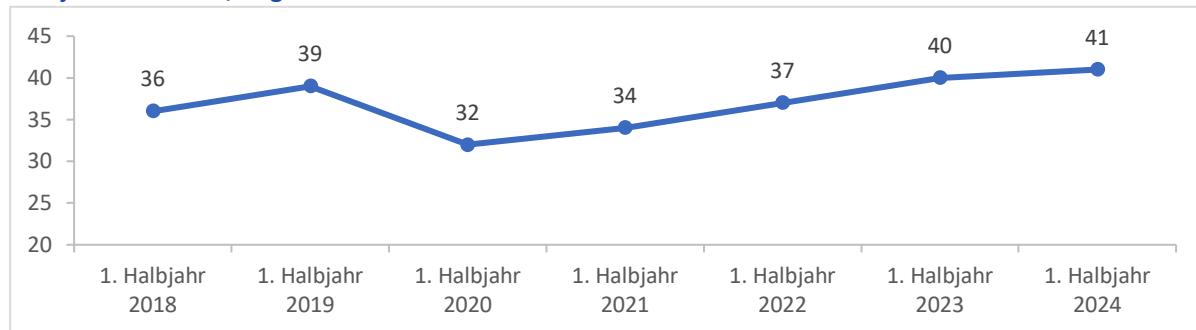


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

### 1.3 Nicht-Besetzungsquote von Fachkraftstellen erreicht neuen Höchstwert

Hochgerechnet waren zum Erhebungszeitpunkt rund 88.000 der im 1. Halbjahr 2024 angebotenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten noch unbesetzt, was in etwa dem Vorjahreswert entspricht. Die Nicht-Besetzungsquote für Stellen für qualifizierte Tätigkeiten stieg 2024 leicht auf 41 Prozent (vgl. Abb. 5). Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass nicht alle unbesetzten Stellen mit Besetzungs-schwierigkeiten behaftet sein müssen, z.B. wenn die Ausschreibung einer Stelle erst kurz vor der Datenerhebung erfolgte und dann zum Befragungszeitpunkt noch offen war. Veränderungen der hochgerechneten Anzahl an unbesetzten Stellen sowie der Nicht-Besetzungsquote im Zeitverlauf können trotzdem Anhaltspunkte für das Ausmaß schwer zu befriedigender Fachkräftebedarfe bieten.

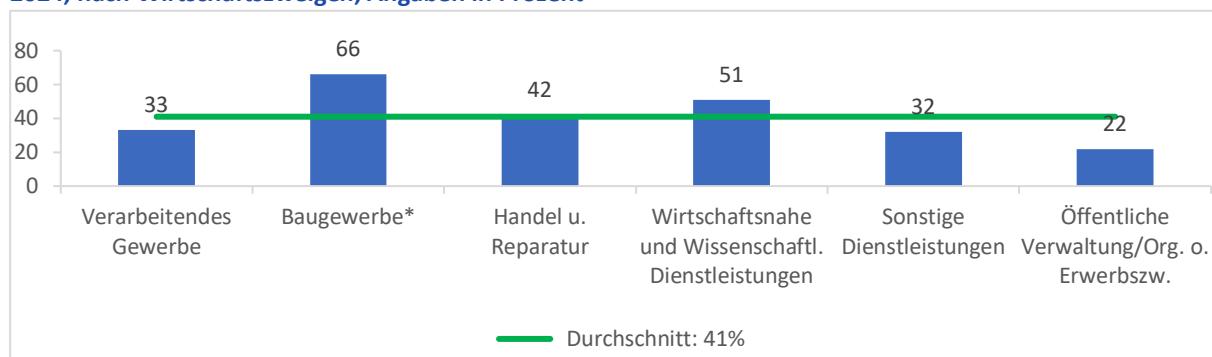
**Abb. 5: Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2018-2024, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018-2024, eigene Berechnungen.

Der Fachkräftebedarf fällt zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich aus, unter anderem bedingt durch spezifische Beschäftigungs- und Qualifikationsstrukturen in den Branchen. Dabei gelang es Betrieben unterschiedlich gut, ihre Fachkräftebedarfe zu decken (vgl. Abb. 6). Auch wenn sich aufgrund geringer Fallzahlen für das Baugewerbe nur eine Tendenz abbilden lässt, bestätigt diese das Bild der Vorjahre, nachdem dort die mit Abstand höchste Nicht-Besetzungsquote vorzufinden ist. In der Öffentlichen Verwaltung fiel diese im Vergleich der Wirtschaftszweige hingegen am geringsten aus.

**Abb. 6: Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2024, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**

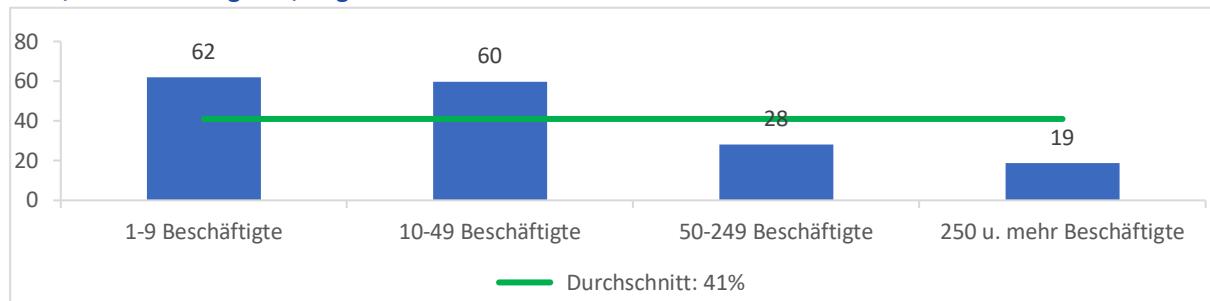


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

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

Abbildung 7 verdeutlicht, dass kleinere Betriebe sich mit erheblich größeren Problemen in der Fachkräfteerkrutierung konfrontiert sahen, als größere Betriebe. In Kleinst- und Kleinbetrieben konnten etwa drei von fünf Fachkraftstellen im 1. Halbjahr 2024 (noch) nicht besetzt werden, in mittelgroßen Betrieben war dies nur zu 28 Prozent und in Großbetrieben sogar nur zu 19 Prozent der Fall.

**Abb. 7: Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2024, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



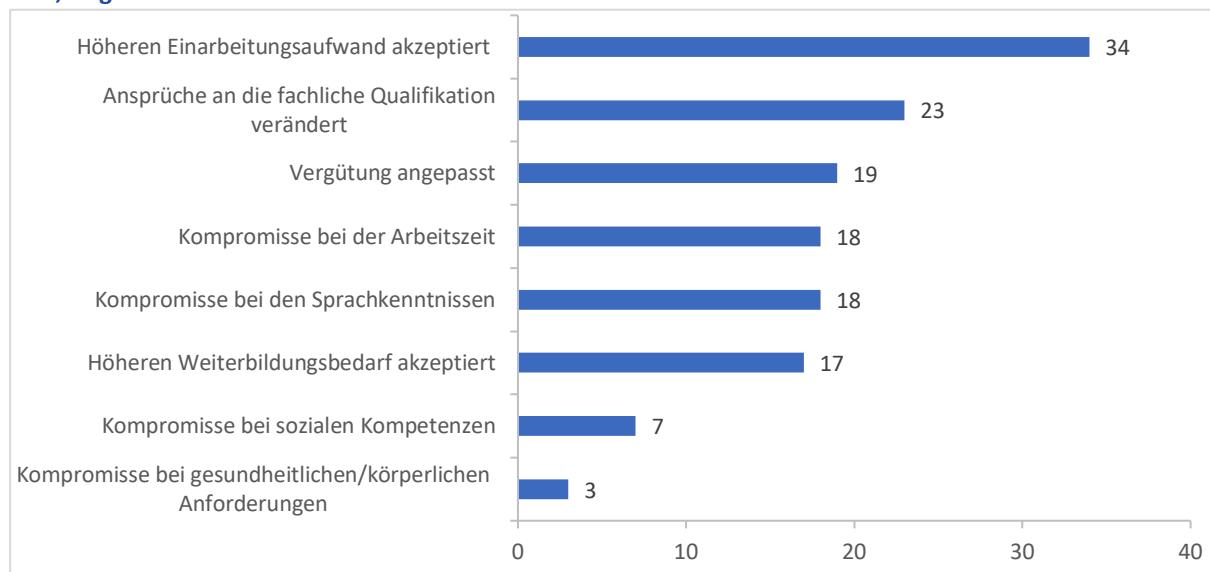
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

#### 1.4 Erhöhter Einarbeitungsaufwand ist häufigster Kompromiss bei Fachkräfterekrutierung

In Kapitel 1.3 ist deutlich geworden, dass es den Betrieben in Hessen immer schwerer fällt, ihre Fachkraftstellen zu besetzen. Darüber hinaus stellt sich die Frage, inwiefern die tatsächlich eingestellten Personen auch den betrieblichen Vorstellungen entsprachen. In den Erhebungen zum IAB-Betriebspanel wurde deshalb im Jahr 2024 erstmalig abgefragt, ob bei der Besetzung der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2024 Kompromisse eingegangen werden mussten.

Von den Betrieben, die im 1. Halbjahr 2024 Fachkräfte rekrutiert haben, gaben nur 48 Prozent an, keine Kompromisse bei deren Rekrutierung gemacht zu haben. Unter den restlichen Betrieben stellte die Akzeptanz eines höheren Einarbeitungsaufwandes den am häufigsten genannte Kompromiss dar (vgl. Abb. 8). Ein knappes Viertel veränderte die Ansprüche an fachliche Qualifikationen. Sehr nah beieinander lag die Kompromissbereitschaft für angepasste Vergütung, Arbeitszeit, Sprachkenntnisse und erhöhten Weiterbildungsbedarf in jeweils etwa jedem fünften Betrieb. Vergleichsweise wenige Betriebe räumten Zugeständnisse bei den sozialen Kompetenzen oder den gesundheitlichen bzw. körperlichen Anforderungen ein. Insgesamt wurden im 1. Halbjahr 2024 hochgerechnet rund 39.000 Fachkräfte mit Kompromissen eingestellt, was 31 Prozent aller Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten entspricht.

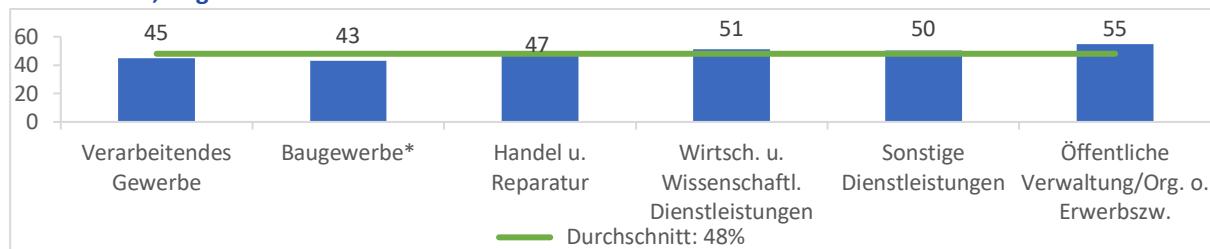
**Abb. 8: Kompromisse, die Betriebe in Hessen im 1. Halbjahr 2024 in ihrer Fachkräfterekrutierung eingegangen sind, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Im Vergleich der Wirtschaftszweige gaben Betriebe aus der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck am häufigsten an, keine Kompromisse in ihrer Fachkräfterekrutierung eingegangen zu sein (55 Prozent) (vgl. Abb. 9). Im Verarbeitenden Gewerbe (45 Prozent) und im Baugewerbe<sup>3</sup> (43 Prozent) konnten dagegen die wenigsten Betriebe ihre Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten ohne Kompromisse vornehmen. Damit lagen alle Wirtschaftszweige relativ nah beieinander.

**Abb. 9: Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2024 keine Kompromisse in ihrer Fachkräfterekrutierung eingehen mussten, Angaben in Prozent**



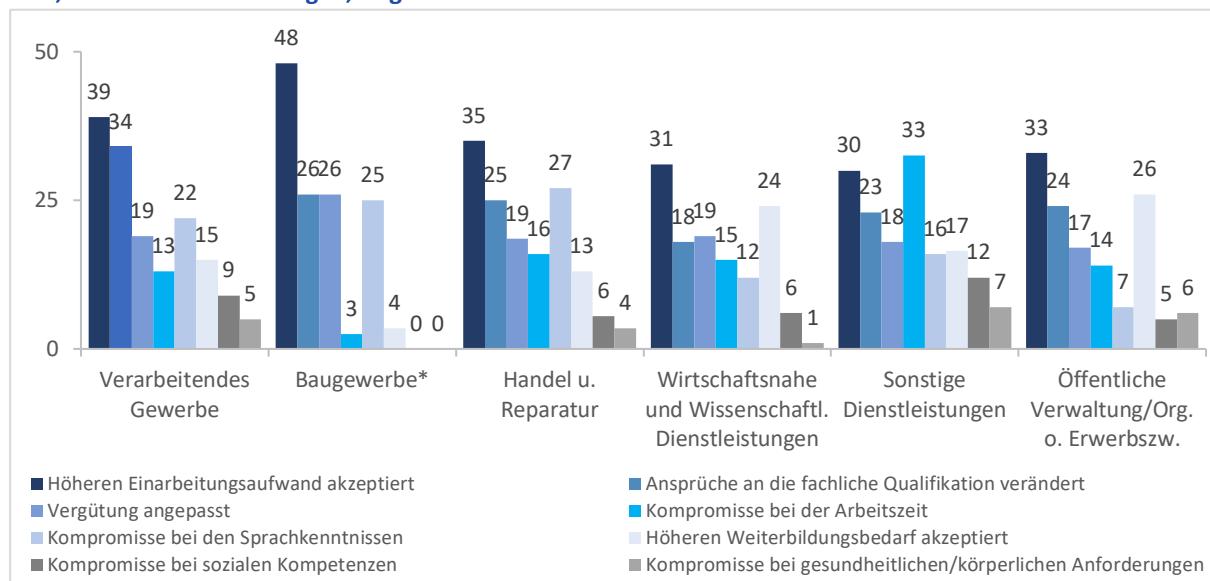
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

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

Außer in den Sonstigen Dienstleistungen stellte der erhöhte Einarbeitungsaufwand wirtschaftszweigübergreifend die von den meisten Betrieben gewählte Kompromisslösung bei der Fachkräfterekrutierung dar (vgl. Abb. 10). Im Verarbeitenden Gewerbe machten die meisten Betriebe Zugeständnisse in Hinblick auf den Einarbeitungsaufwand, dicht gefolgt von den Ansprüchen an die fachliche Qualifikation. In Handel und Reparatur tätige Betriebe zeigten überdurchschnittlich oft Kompromissbereitschaft bei den Sprachkenntnissen. In den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck zeigte sich eine vergleichsweise hohe Akzeptanz für höheren Weiterbildungsbedarf. In Betrieben für Sonstige Dienstleistungen verkörperten Zugeständnisse bei der Arbeitszeit die häufigste Kompromissform.

<sup>3</sup> Aufgrund geringer Fallzahlen lässt sich für das Baugewerbe nur eine Tendenz abbilden.

**Abb. 10: Kompromisse, die Betriebe in Hessen im 1. Halbjahr 2024 in ihrer Fachkräfterekrutierung eingegangen sind, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**

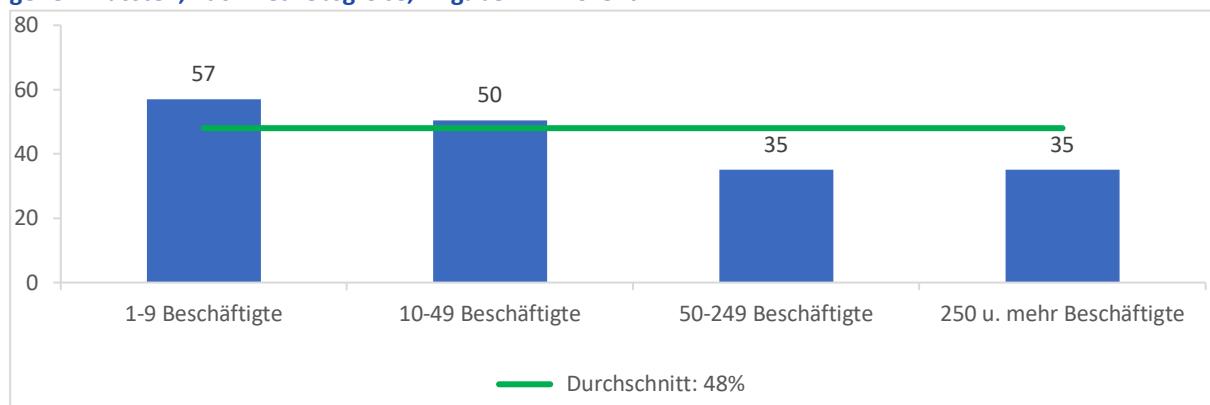


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

\*Das Baugewerbe wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht dargestellt.

In Abbildung 11 wird deutlich, dass mit abnehmender Betriebsgröße auch seltener Kompromisse bei der Fachkräfterekrutierung gemacht werden mussten. Dies lässt sich vermutlich vor allem dadurch begründen, dass mittelgroße und Großbetriebe in der Summe deutlich mehr Fachkräfte einstellen, womit die Wahrscheinlichkeit steigt, dass zumindest für einen Teil davon eine Kompromisslösung gefunden wird. Auffällig ist jedoch, dass der Anteil wenig kompromissbereiter mittelgroßer Betriebe und Großbetriebe etwa gleich hoch liegt.

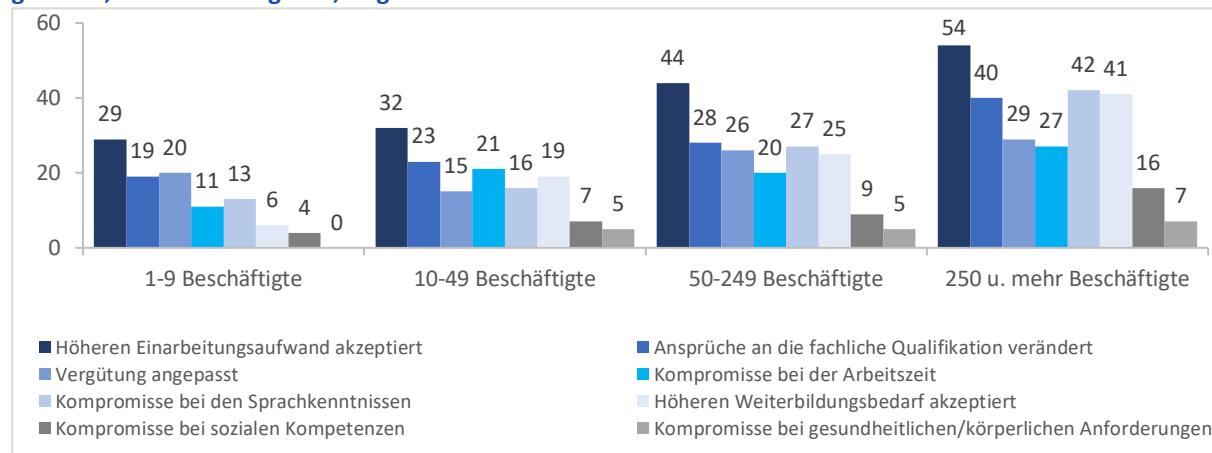
**Abb. 11: Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2024 keine Kompromisse in ihrer Fachkräfterekrutierung eingehen mussten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Ähnliches lässt sich auch in Abbildung 12 beobachten: Für das Arrangement verschiedener Kompromisse beim Einstellen neuer Fachkräfte lässt sich für alle Lösungsansätze ein (unterschiedlich stark ausgeprägter) Betriebsgrößeneffekt beobachten.

**Abb. 12: Kompromisse, die Betriebe in Hessen im 1. Halbjahr 2024 in ihrer Fachkräfterekrutierung eingegangen sind, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



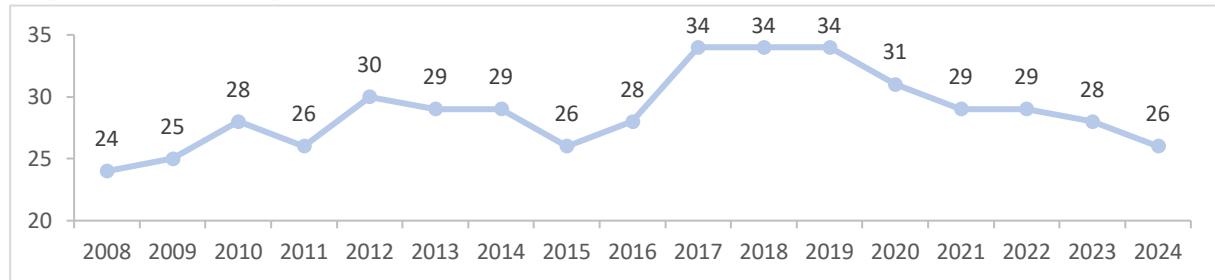
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

## 2. Personalabgänge

Personalabgänge gehören zum betrieblichen Alltag und beeinflussen maßgeblich die Personalplanung. Dieses Kapitel beleuchtet, wie viele Betriebe von Abgängen betroffen waren und welche Gründe dem Ausscheiden von Beschäftigten zugrunde lagen.

Im 1. Halbjahr 2024 schieden in 26 Prozent der hessischen Betriebe Mitarbeitende aus einem Beschäftigungsverhältnis aus (vgl. Abb. 13). Der Anteil ist seit dem Jahr 2020 leicht rückläufig.

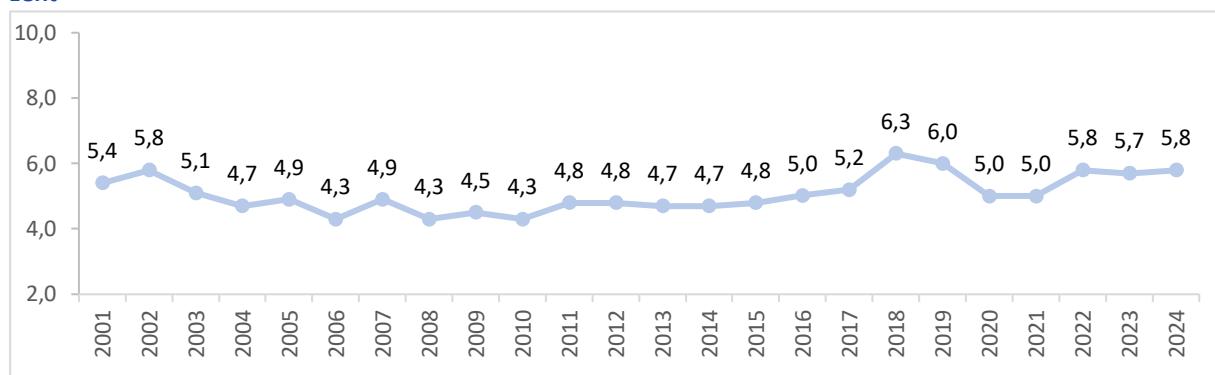
**Abb. 13: Anteil der Betriebe in Hessen, aus denen im jeweils 1. Halbjahr der Jahre 2008-2024 Arbeitskräfte ausgeschieden sind, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2024, eigene Berechnungen.

Ein etwas anderes Bild zeigt der Blick auf die Abgangsrate<sup>4</sup>, also dem Indikator für die Dynamik der Personalabgänge. Die Abgangsrate stagniert seit 2022 und lag im 1. Halbjahr 2024 mit 5,8 Prozent auf einem Niveau, das lediglich in den Jahren 2018 und 2019 übertroffen wurde (vgl. Abb. 14). Die höchste Abgangsrate ließ sich dabei den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (9,4 Prozent) und den mittelgroßen Betrieben (7,4 Prozent) zuordnen, in denen es auch in den Vorjahren eine hohe Dynamik in den Personalbewegungen gegeben hat. Hochgerechnet schieden im 1. Halbjahr 2024 rund 198.000 Personen aus einem Beschäftigungsverhältnis aus.

**Abb. 14: Abgangsrate in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr der Jahre 2001-2024, Angaben in Prozent**



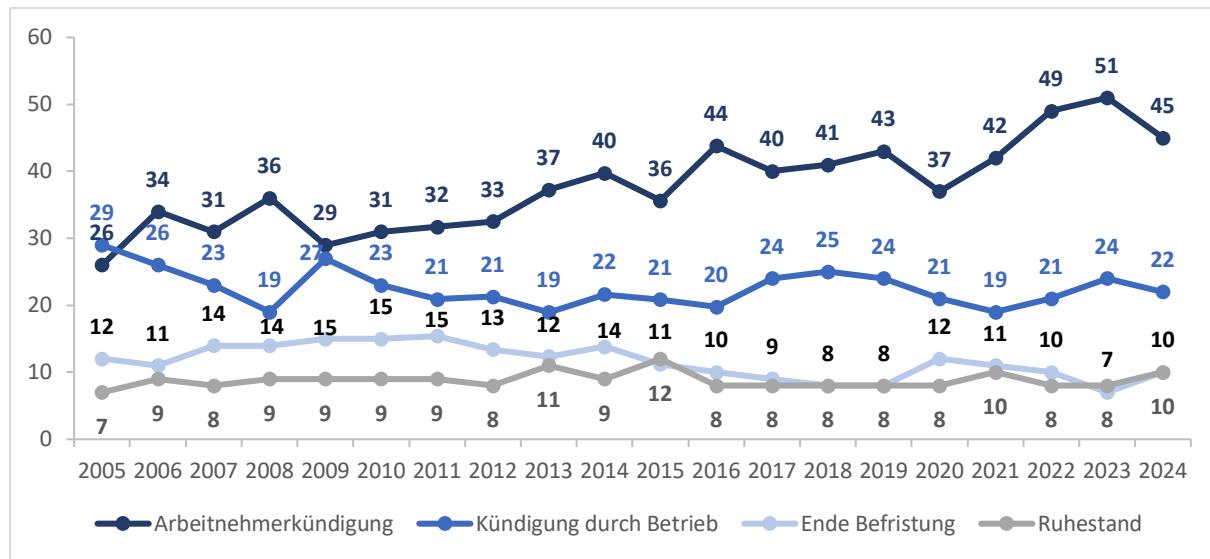
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2024, eigene Berechnungen.

Die Gründe für das Ausscheiden von Beschäftigten aus den Betrieben können dabei vielfältig sein. Am häufigsten lagen dem im 1. Halbjahr 2024 Kündigungen von Arbeitnehmenden zugrunde (vgl. Abb. 15). Dabei lässt sich zum ersten Mal seit 2020 ein leichter Abbruch im Trend zu mehr Arbeitnehmerkündigungen beobachten, auch wenn der Wert mit 45 Prozent auf dem dritthöchsten Wert seit Erfassungs-

<sup>4</sup> Abgangsrate = Anteil ausgeschiedener Beschäftigter im 1. Halbjahr an allen Beschäftigten am 30. Juni. Gemeint sind Entlassungen, Kündigungen, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Altersruhestand, Auslauf von Zeitverträgen oder Tod. Während Mutterschutz, Elternzeit und der Freistellungsphase der Altersteilzeit bleibt ein Beschäftigungsverhältnis bestehen.

beginn lag. Auch der Anteil von Kündigungen durch den Arbeitgeber war leicht rückläufig, dafür schieden etwas mehr Personen durch beendete Befristungen und durch Renteneintritt aus einer Beschäftigung aus. Weitere Abgangsgründe waren einvernehmliche Aufhebungen von Beschäftigungsverhältnissen (fünf Prozent), Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung (zwei Prozent), Versetzungen (ein Prozent), Berufs- und Erwerbsunfähigkeit (ein Prozent) und sonstige Gründe (vier Prozent).

**Abb. 15: Häufigste Gründe für Personalabgänge in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2005-2024, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2024, eigene Berechnungen.

### 3. Sofortbedarfe nach Arbeitskräften

Sofortbedarfe an Arbeitskräften geben einen direkten Einblick in aktuelle Personalengpässe in den hessischen Betrieben. In diesem Kapitel wird beleuchtet, wie viele Arbeitskräfte zum Befragungszeitpunkt kurzfristig gesucht wurden und welche Qualifikationsniveaus diese Bedarfe betrafen.

#### 3.1 Anzahl sofort gesuchter Akademikerinnen und Akademiker steigt

29 Prozent der Betriebe in Hessen suchten zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2024 Arbeitskräfte<sup>5</sup>, die zum nächstmöglichen Zeitpunkt eingestellt werden sollten. Dabei benötigten die Betriebe hochgerechnet gut 150.000 Personen und damit etwas weniger als im Vorjahr (160.000 Personen). Eine differenziertere Betrachtung nach dem Qualifikationsniveau verdeutlicht jedoch, dass sich dieser Rückgang auf Personalbedarfe für einfache Tätigkeiten beschränkte (vgl. Abb. 16). Die Anzahl unmittelbar benötigter Fachkräfte mit Berufsausbildung verblieb in etwa auf dem Höchstwert der beiden Vorjahre, der Sofortbedarf nach Akademikerinnen und Akademikern stieg sogar auf einen Höchstwert von ca. 24.000 Personen. Damit betrafen die kurzfristigen Personalbedarfe zu 78 Prozent qualifizierte Positionen mit Berufsausbildung oder Hochschulabschluss und nur zu 22 Prozent Stellen für einfache Tätigkeiten. Damit zeigte sich in den Personalbedarfen der Betriebe eine Nachfrage nach höher qualifiziertem Personal, als in den tatsächlichen Einstellungen im 1. Halbjahr 2024 realisiert (siehe Abb. 3).

**Abb. 16: Gesamtzahl der sofort gesuchten Arbeitskräfte in Hessen zur Jahresmitte 2008-2024, nach Qualifikationsniveau, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.)**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2024, eigene Berechnungen.

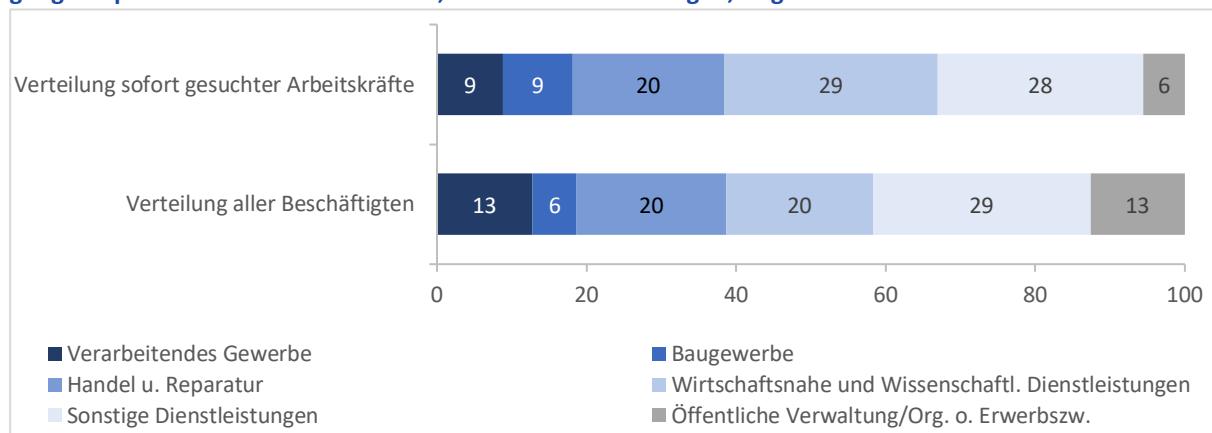
#### 3.2 Hohe Sofortbedarfe in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen und im Baugewerbe

Die zahlenmäßig höchsten Sofortbedarfe nach Arbeitskräften bestanden hochgerechnet in Betrieben für Wirtschaftsnahen und Wissenschaftliche (rund 42.000 Personen) sowie für Sonstige Dienstleistungen (rund 40.000 Personen). Diese Wirtschaftszweige stellten jedoch auch die meisten Beschäftigten,

<sup>5</sup> Ohne Auszubildende

weshalb in Abbildung 17 die Verteilung der sofort gesuchten Beschäftigten verglichen wird mit der Beschäftigtenverteilung auf die Wirtschaftszweige insgesamt. Dabei wird deutlich, dass in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen und im Baugewerbe überproportional hohe Sofortbedarfe bestanden. In der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck sowie dem Verarbeitenden Gewerbe fielen die offenen Stellen für Arbeitskräfte in Relation zu ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen dagegen geringer aus.

**Abb. 17: Verteilung aller Beschäftigten zum 30.06.2024 und der sofort benötigten Arbeitskräfte zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2024 in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**

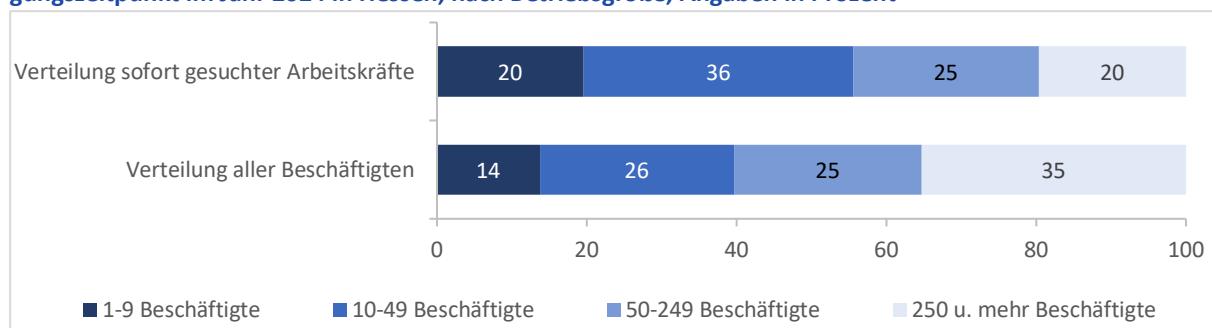


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

### 3.3 Kleinbetriebe mit höchstem kurzfristigem Personalbedarf

Die Verteilung der sofort gesuchten Arbeitskräfte zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen offenbarte für das Jahr 2024 einen im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung hohen Akutbedarf in Kleinst- und Kleinbetrieben (vgl. Abb. 19). Vermutlich lässt sich diese Entwicklung auch auf die deutlich ausgeprägteren Stellenbesetzungsprobleme für Fachkrafttätigkeiten in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten zurückführen (siehe Abb. 18).

**Abb. 18: Verteilung aller Beschäftigten zum 30.06.2024 und der sofort benötigten Arbeitskräfte zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2024 in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

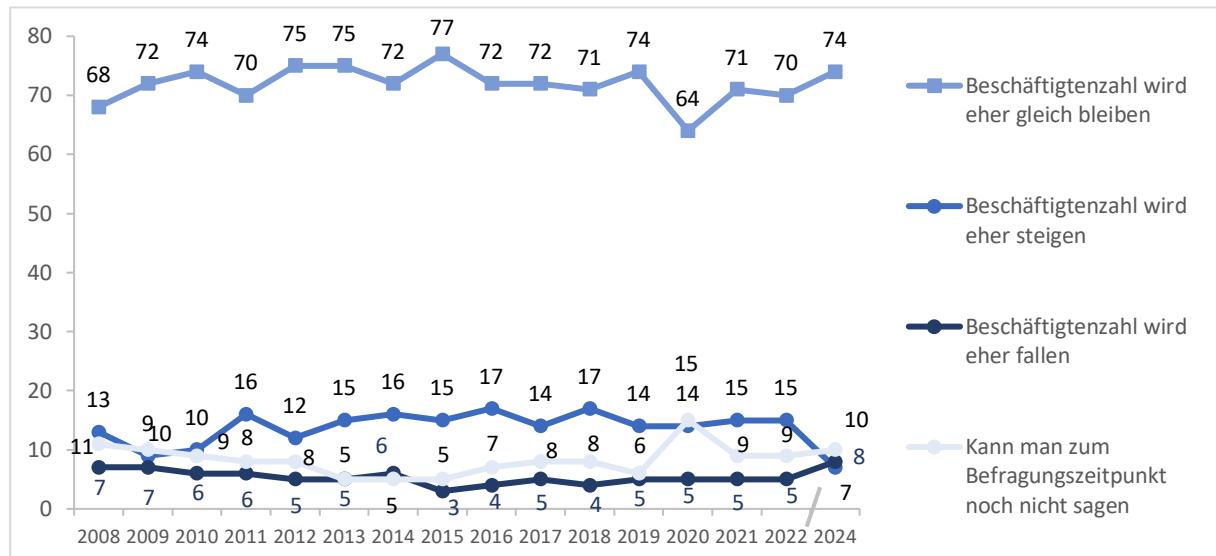
## 4. Erwartete Beschäftigungsentwicklung der Betriebe

Das vierte Kapitel betrachtet drei zentrale Aspekte: zum einen die betriebliche Einschätzung zur kurzfristigen Entwicklung der Gesamtbeschäftigung bis Juni 2025, zum anderen die spezifische Entwicklung des Nachbesetzungsbedarfs und der Entwicklung von Fachkraftstellen im Zeithorizont von zwei Jahren. Die Einschätzungen zeigen, ob Betriebe mit einem wachsenden, stabilen oder rückläufigen Personalbestand rechneten, sowohl insgesamt als auch im besonders bedeutsamen Bereich der Fachkräfte.

### 4.1 Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2025 eher pessimistisch

In der Befragung zum IAB-Betriebspanel machen die Betriebe jährlich (zwischen Juli und November) Angaben dazu, ob sie bis zum Juni des folgenden Jahres von einer eher steigenden, eher sinkenden oder eher gleichbleibenden Beschäftigtenzahl für ihren Betrieb ausgehen. Bis Juni 2025 erwartete mit 74 Prozent die überwiegende Mehrheit der Betriebe in Hessen eine eher gleichbleibende Anzahl an Beschäftigten (vgl. Abb. 19). Zusätzlich gingen acht Prozent von einer sinkenden und sieben Prozent von einer steigenden Belegschaftsgröße aus. Zehn Prozent der Betriebe konnten zum Befragungszeitpunkt noch keine Einschätzung abgeben. Im Vergleich zu den Erhebungen vor zwei Jahren hat sich die erwartete Entwicklung der Beschäftigungszahlen dabei deutlich eingetrübt. Während sich der Anteil der Betriebe mit einer Wachstumsprognose halbierte und dabei einen Tiefstwert erreichte, stieg der Anteil jener mit einer negativen Beschäftigungsprognose auf einen Höchstwert.

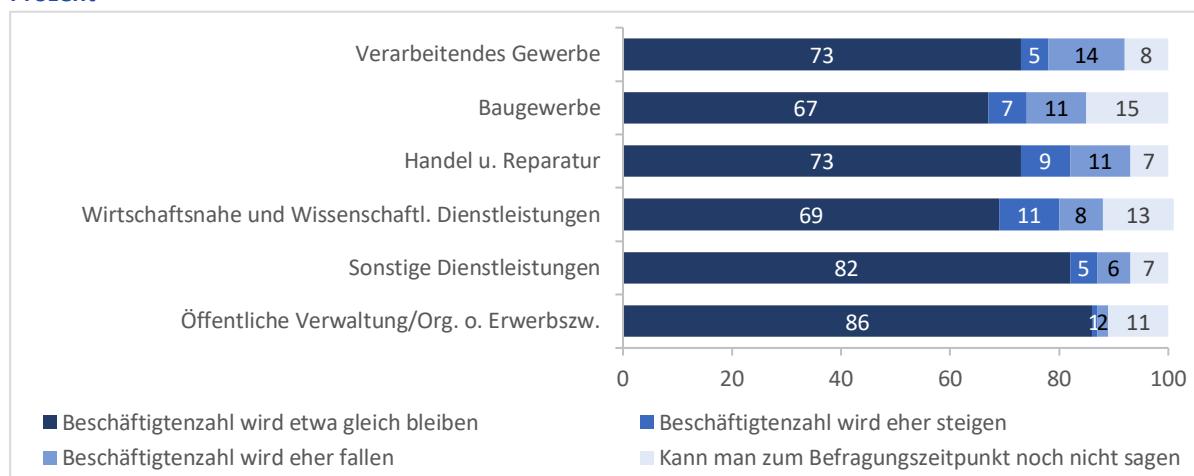
**Abb. 19: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni des jeweils folgenden Jahres 2008-2024, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2024, eigene Berechnungen. Für das Jahr 2023 liegen keine Daten vor.

Im Vergleich der Wirtschaftszweige überwogen Prognosen zur negativen Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2025 besonders im stark vom Strukturwandel betroffenen Verarbeitendem Gewerbe, aber auch im Baugewerbe (vgl. Abb. 20). Lediglich Betriebe für Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen erwarteten häufiger einen Personalzuwachs als einen Abbau. In der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck fiel der Anteil von gleichbleibenden Belegschaftsgrößen ausgehenden Betriebe am höchsten aus. In den Erhebungen aus dem Jahr 2022 erwarteten in allen Wirtschaftszweigen noch mehr Betriebe eine positive Entwicklung der Anzahl ihrer Beschäftigten als eine negative.

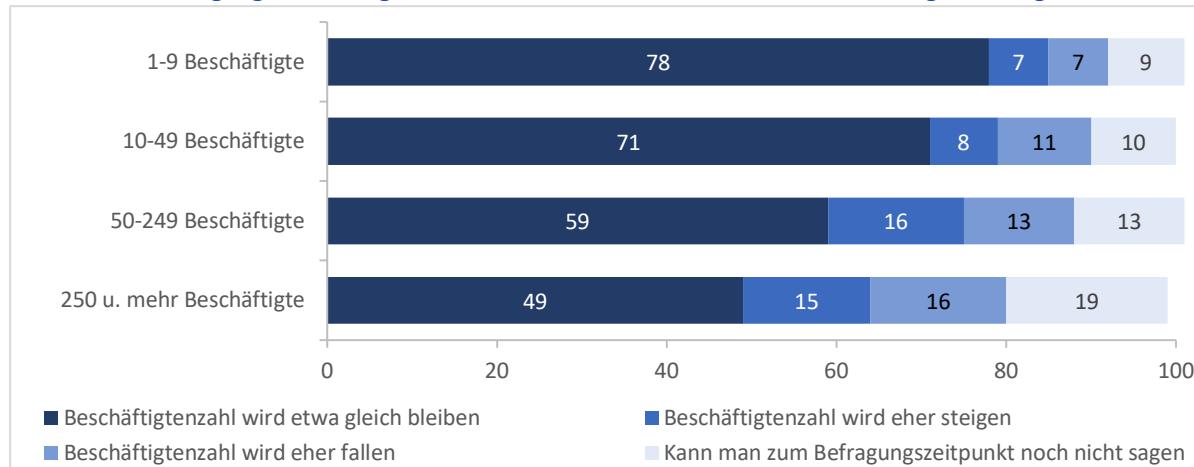
**Abb. 20: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni 2025, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Mit der Betriebsgröße steigt sowohl die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe von einer sich ändernden Belegschaftsgröße ausgehen als auch die Unsicherheit über deren Entwicklung (vgl. Abb. 21). Mittelgroße Betriebe rechneten etwas häufiger mit einer wachsenden und Kleinbetriebe häufiger mit einer abnehmenden Anzahl an Beschäftigten. In Kleinst- und Großbetrieben lagen beide Anteile (fast) gleichauf.

**Abb. 21: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni 2025, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**

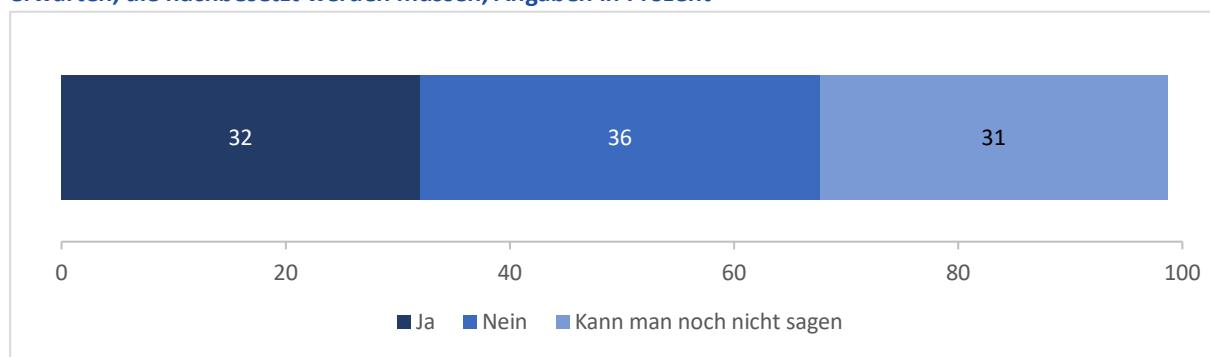


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

#### 4.2 Ein Drittel der Betriebe erwartet Nachbesetzung von Fachkraftstellen in den nächsten beiden Jahren

Die Betriebe wurden in den diesjährigen Erhebungen gefragt, ob sie erwarten, in den nächsten zwei Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzen zu müssen, also ob Fachkräfte aus dem Betrieb ausscheiden werden. Jeweils ein knappes Drittel der Befragten ging von freiwerdenden Fachkraftstellen aus oder konnte noch keine Aussage machen (vgl. Abb. 22). 36 Prozent rechneten mit keinen nachzubesetzenden Abgängen von Fachkräften.

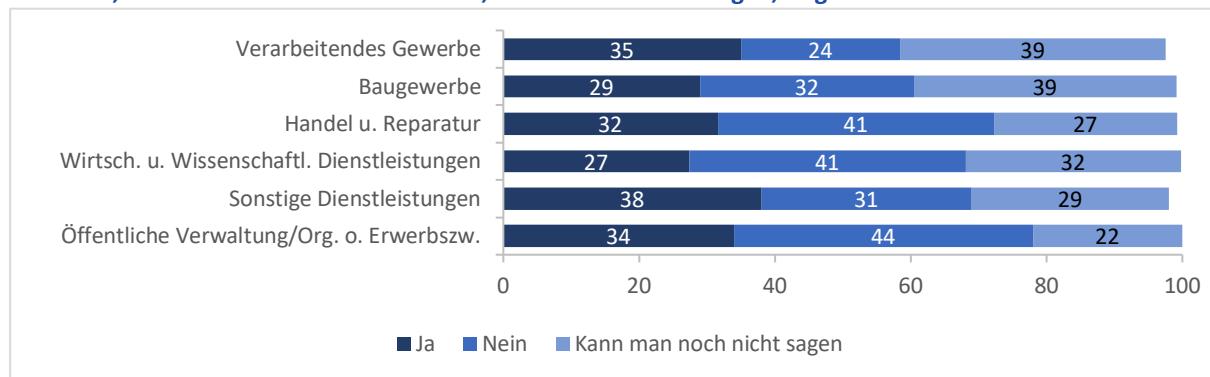
**Abb. 22: Anteil der Betriebe in Hessen, die in den nächsten beiden Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte erwarten, die nachbesetzt werden müssen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Ob Betriebe mit der Notwendigkeit einer Nachbesetzung von qualifizierten Stellen rechneten, unterschied sich zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 23). In Betrieben für Sonstige Dienstleistungen, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck erwarteten überdurchschnittlich viele Betriebe vakante werdende Fachkraftstellen (wobei anzumerken ist, dass diesen Wirtschaftszweigen in der Regel auch größere Betriebe mit mehr Personalbewegungen angehören). Die größte Unsicherheit bezüglich zukünftiger Personalbedarfe ließ sich ebenfalls im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe beobachten.

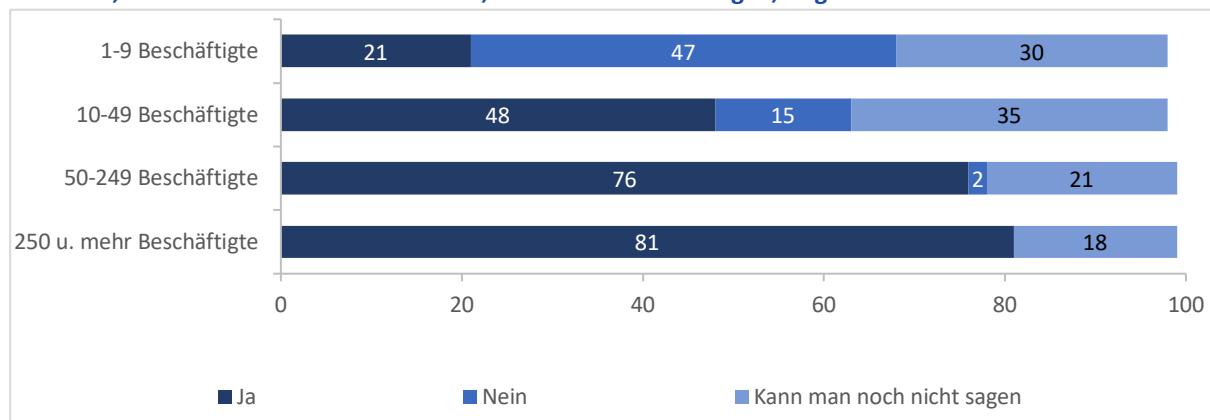
**Abb. 23: Anteil der Betriebe in Hessen, die in den nächsten beiden Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte erwarten, die nachbesetzt werden müssen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Aus Abbildung 24 lässt sich schließen, dass Betriebe mit 50 oder mehr Mitarbeitenden fast alle in einem Zeithorizont von zwei Jahren mit dem Abgang von Fachkräften rechneten oder sich darüber zumindest unsicher waren. In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten traf dies auf jeden fünften, in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten auf knapp die Hälfte zu.

**Abb. 24: Anteil der Betriebe in Hessen, die in den nächsten beiden Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte erwarten, die nachbesetzt werden müssen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**

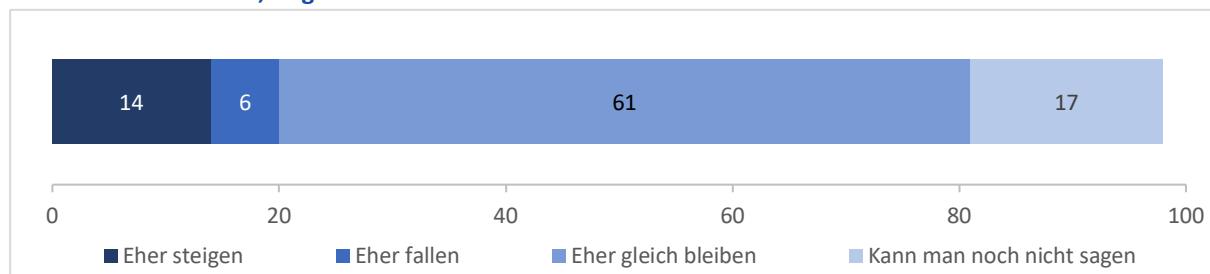


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

### 4.3 Mit Zuwachsen im Fachkräftebestand rechnen 14 Prozent der Betriebe

Neben der Entwicklung für alle Beschäftigten insgesamt machten die Betriebe Angaben zu der erwarteten Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten in Ihrem Betrieb (vgl. Abb. 25). Dafür wurde ein Zeithorizont von zwei Jahren betrachtet, wobei die Prognosen optimistischer ausfielen als die kurzfristigen Einschätzungen für alle Beschäftigten in Kapitel 4.1 (siehe Abb. 19). Zum Befragungszeitpunkt rechneten 14 Prozent der Betriebe mit einem Zuwachs an Fachkräften in ihren Belegschaften, dagegen „nur“ sechs Prozent mit einem abnehmenden Fachkräftebestand. Drei von fünf Betrieben hielten eine gleichbleibende Anzahl an Fachkräften für wahrscheinlich. Weitere 17 Prozent konnten die Entwicklung noch nicht einschätzen.

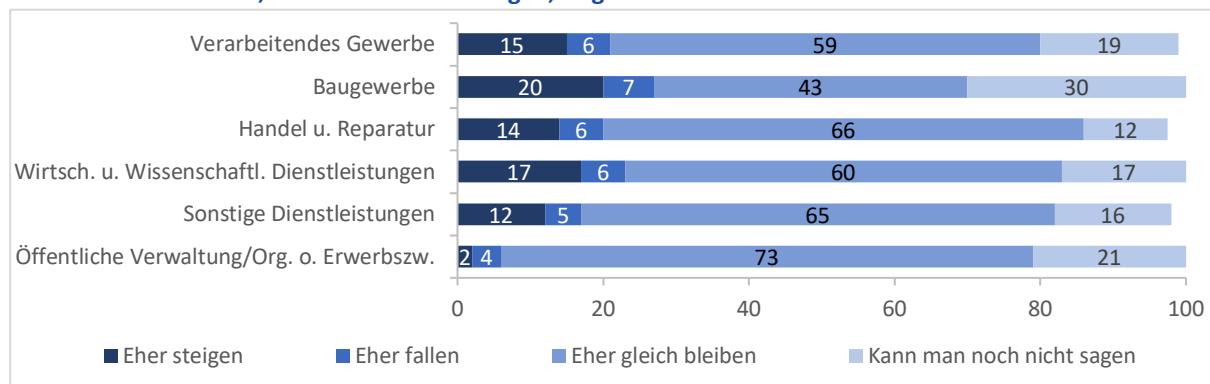
**Abb. 25: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten innerhalb der nächsten beiden Jahre, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck wurde in allen Wirtschaftszweigen häufiger eine eher steigende als eine eher abnehmende Anzahl an Fachkräften angenommen (vgl. Abb. 26). Das Baugewerbe sticht gleich doppelt hervor, da hier vergleichsweise viele Betriebe eine positive Entwicklung des Fachkraftbestandes erwarteten, während auf der anderen Seite eine große Zahl an Betrieben unsicher bezüglich der Entwicklung war.

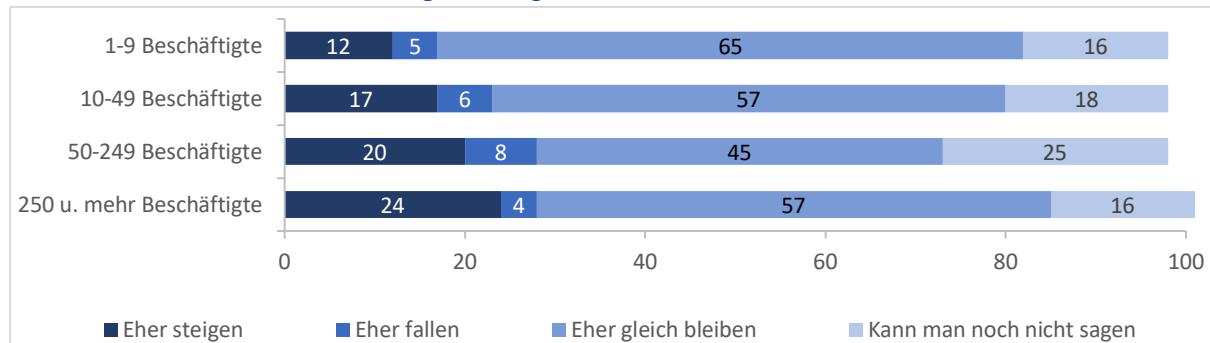
**Abb. 26: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten innerhalb der nächsten beiden Jahre, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

Mit der Betriebsgröße nimmt die Wahrscheinlichkeit zu, dass Betriebe ein Wachstum ihres Fachkräftebestandes innerhalb der nächsten beiden Jahre erwarteten (vgl. Abb. 27). Zum Stichtag der Befragung gingen zwölf Prozent der Kleinstbetriebe von einer zunehmenden Anzahl an Fachkräften aus, in Großbetrieben waren es doppelt so viele. Mittelgroße Betriebe äußerten am häufigsten eine negative Einschätzung, auch der Anteil der unsicheren Betriebe lag hier mit 25 Prozent vergleichsweise hoch.

**Abb. 27: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten innerhalb der nächsten beiden Jahre, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

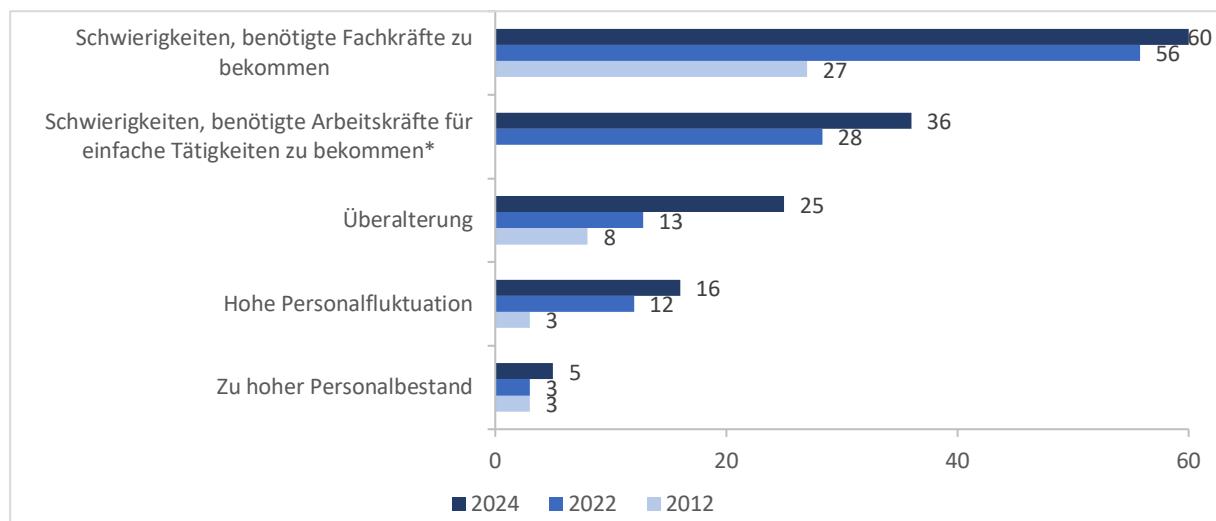
## 5. Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren

Das fünfte Kapitel nimmt verschiedene Personalprobleme in den Blick, die die befragten Betriebe in den kommenden zwei Jahren für sich selbst als relevant ansehen. Im Fokus stehen dabei potenzielle Engpässe in der Personalgewinnung, eine zunehmende Überalterung der Belegschaften, erwartete Personalfluktuation sowie Sorgen über einen möglicherweise zu hohen Personalbestand. Die Auswertungen erfolgen im Zeitvergleich sowie differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen.

### 5.1 Drei von fünf Betrieben rechnen kurzfristig mit Problemen bei der Fachkräfterekrutierung

In einem Zeithorizont von zwei Jahren rechnete 60 Prozent und somit Mehrzahl der Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung (vgl. Abb. 28). Der Anteil verdoppelte sich zwischen 2012 und 2022 und stieg zum Jahr 2024 erneut leicht an. Am zweithäufigsten äußerten die Betriebe Sorgen mit Blick auf die Einstellung von Personen für einfache Tätigkeiten. Ein Viertel der Betriebe in Hessen erwartete zudem, dass die Überalterung der Belegschaften bereits in den kommenden zwei Jahren zu Problemen führen wird. Der Anteil verdoppelte sich im Vergleich zu den Erhebungen zwei Jahre zuvor. Eine erhöhte Personalfluktuation, aber auch ein zu hoher Personalbestand, wurden ebenfalls von etwas mehr Betrieben als problematisch eingeordnet als noch im Jahr 2022.

**Abb. 28: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, 2022 und 2024, eigene Berechnungen.

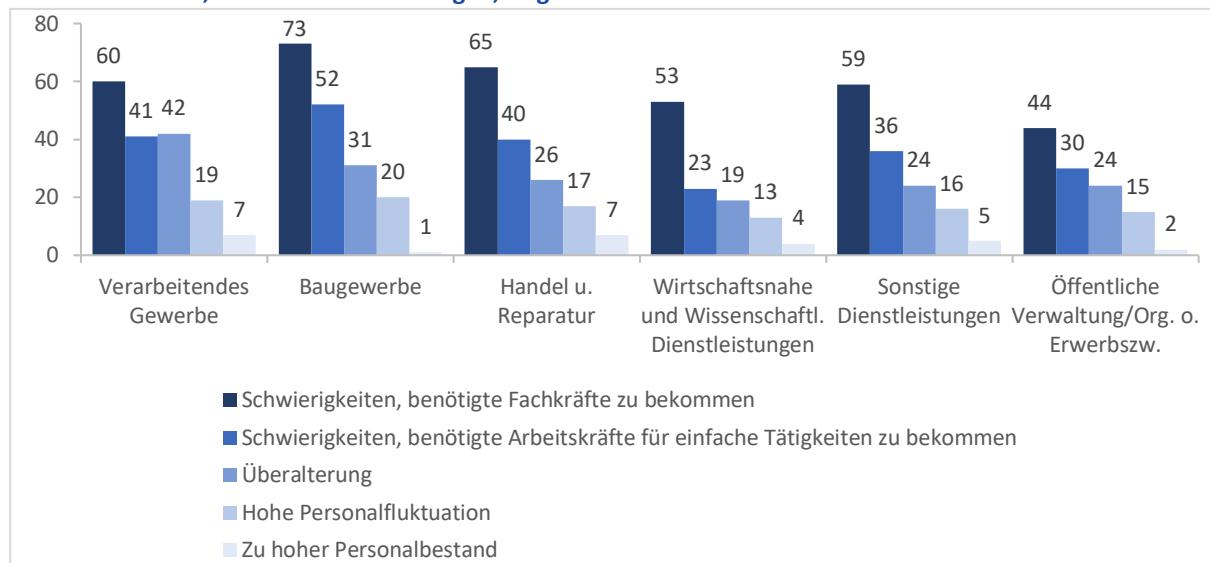
\*In der Befragung zum IAB-Betriebspanel 2012 wurden keine Daten zu den Schwierigkeiten, benötigte Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten zu bekommen, erfragt.

### 5.2 Drei Viertel der Betriebe im Baugewerbe erwarten Fachkräfteengpässe

Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften ordneten Betriebe aller Wirtschaftszweige als die zentrale personalpolitische Herausforderung der nächsten beiden Jahre ein (vgl. Abb. 29). Im Baugewerbe erwarteten fast drei Viertel der Betriebe, in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck dagegen „nur“ 44 Prozent kurzfristige Probleme. Die Rekrutierung von Personen für einfache Tätigkeiten wurde ebenfalls im Baugewerbe am problematischsten eingestuft. Für viele Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe stellen zudem die Überalterung der Belegschaften und eine möglicherweise erhöhte Personalfluktuation absehbare Probleme

dar. Ein zu hoher Personalbestand könnte für jeweils sieben Prozent der Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe sowie aus Handel und Reparatur zu Problemen führen.

**Abb. 29: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**

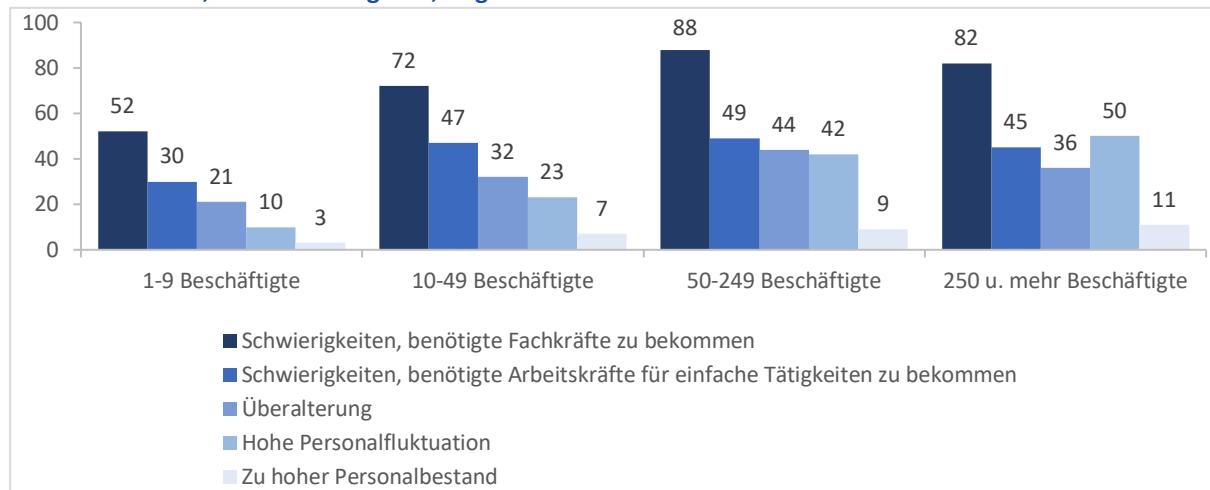


Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

### 5.3 Kurzfristige Personalprobleme nehmen mit Belegschaftsgröße zu

Ob und in welchem Ausmaß Personalprobleme auftreten können, steht natürlich auch im Zusammenhang mit der Größe der Belegschaften. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten erwarten vergleichsweise selten kurzfristige Personalprobleme, wobei auch hier jeder Zweite in einem Zeithorizont von zwei Jahren Probleme in der Fachkräfterekrtierung antizipiert (vgl. Abb. 30). Auffällig ist, dass mittelgroße Betriebe sich mit Blick auf Personalengpässe und alternde Belegschaften häufiger mit Herausforderungen konfrontiert sahen als Großbetriebe. Ob die befragten Betriebe kurzfristige Schwierigkeiten durch eine Personalfluktuation oder einen zu hohen Personalbestand erwarteten, unterlag einem klareren Betriebsgrößeneffekt.

**Abb. 30: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, eigene Berechnungen.

## 6. Resümee

Der erste Bericht der diesjährigen Auswertungen zum IAB-Betriebspanel 2024 nahm die Personaldynamik im 1. Halbjahr 2024, Herausforderungen bei der Stellenbesetzung, aber auch betriebliche Einschätzungen zu kurzfristigen Entwicklungen in den Blick.

Die Dynamik der Personalbewegungen in den Betrieben in Hessen war im 1. Halbjahr 2024 das zweite Jahr in Folge leicht rückläufig, was auf eine abnehmende Einstellungsrate und eine stagnierende Abgangsrate der Beschäftigten zurückzuführen ist. Dabei zeigt das Einstellungsverhalten der Betriebe, dass trotz einer sich leicht rückläufigen Arbeitsmarktdynamik der Bedarf nach Fachkräften nach wie vor hoch ist. Mit einem Anteil von 60 Prozent entfielen die Neueinstellungen in höherem Maße auf qualifizierte Tätigkeiten als im Vorjahr. Auch die Nicht-Besetzungsquote von Fachkraftstellen überstieg nochmals den Höchstwert des Vorjahres und lag bei 41 Prozent. Kleinst- und Kleibetriebe konnten im 1. Halbjahr 62 Prozent bzw. 60 Prozent ihrer Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen und hatten deutlich größere Rekrutierungsprobleme als Großbetriebe (Nicht-Besetzungsquote: 19 Prozent).

Da sich Einstellungsprozesse immer herausfordernder für die Betriebe gestalten, müssen sie dabei immer häufiger Kompromisse machen: Bei drei von zehn im 1. Halbjahr 2024 neu eingestellten Fachkräften (31 Prozent) sind die Arbeitgeber Kompromisse eingegangen. Am häufigsten wurde ein höherer Einarbeitungsaufwand akzeptiert oder die Ansprüche an die fachliche Qualifikation wurde gesenkt. Etwa die Hälfte der Betriebe passte für mindestens eine Neubesetzung für Fachkrafttätigkeiten das Anforderungsprofil an.

Neben den Herausforderungen beim Einstellen von neuem Personal bleibt die Bindung der bestehenden Belegschaften bedeutsam. Arbeitnehmerseitige Kündigungen stellten im 1. Halbjahr 2024 nach wie vor den mit Abstand häufigsten Grund für Personalabgänge dar. Auch wenn der Trend eines steigenden Anteils von Arbeitnehmerkündigungen leicht rückläufig war, gingen nach wie vor fast die Hälfte der beendeten Beschäftigungsverhältnisse auf Arbeitnehmende zurück (45 Prozent). Der Anteil der Kündigungen durch den Betrieb fiel im Vergleich nur halb so hoch aus (22 Prozent). Altersbedingte Austritte aus dem Erwerbsleben lagen jedem zehnten Personalabgang zugrunde. Um im Wettbewerb um Fachkräfte zu bestehen und den Abgang qualifizierter Mitarbeitender zu verhindern, müssen Betriebe ihre Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung intensivieren. Die Dringlichkeit entsprechender Maßnahmen zeigt sich daran, dass knapp ein Drittel der befragten Betriebe im Zeitraum der nächsten beiden Jahre von vakant werdenden Fachkraftstellen, die nachbesetzt werden müssen, ausgeht. Allerdings beziehen sich die Daten auf das 1. Halbjahr 2024 und basieren also auf einer wirtschaftlichen Situation vor den aktuellen Freisetzungswellen. Aktuell ist diese Lage auch von Personalabbau geprägt, insbesondere im produktionsnahen Bereich, in dem Fluktuation weniger durch freiwillige Abwanderung als vielmehr durch Standortschließungen bestimmt wird. Zudem orientieren sich bei einer sich andeutenden Betriebsschließung hochqualifizierte Fachkräfte frühzeitig neu, während vor allem angelernte Arbeitskräfte bleiben.

(Nicht erfolgte) Personaleinstellungen und -abgänge im 1. Halbjahr 2024 beeinflussten neben betrieblichen Faktoren maßgeblich den Sofortbedarf nach Arbeitskräften, zu denen sich die Betriebe zum Befragungszeitpunkt in der zweiten Jahreshälfte 2024 äußerten. In 29 Prozent der Betriebe bestanden Einstellungsbedarfe zum nächstmöglichen Zeitpunkt (hochgerechnet 150.000 Personen). Der im Vergleich zum Vorjahr 2023 (160.000 Personen) beobachtete Rückgang der Sofortbedarfe ließ sich dabei ausschließlich auf Stellen für einfache Tätigkeiten zurückführen. Der unmittelbare Einstellungsbedarf für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsabschluss verblieb auf dem Höchstwert der beiden Vorjahre, die

Anzahl der sofort gesuchten Akademikerinnen und Akademiker erreichte den höchsten Stand seit Erfassungsbeginn. Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung waren die Sofortbedarfe in Kleinst- und Kleinbetrieben sowie im Baugewerbe am stärksten ausgeprägt. Allerdings war die Situation im Baugewerbe eine spezifische, da die Auftragslage hier nach wie vor erheblich beeinträchtigt war. Diese Unsicherheit führt dazu, dass viele Betriebe zögern, längerfristige Arbeitsverträge anzubieten und Personalbedarfe sowie Neueinstellungen eher kurzfristig und projektbezogen entstehen (Birk 2024).

Mit Blick auf erwartbare Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren – also vom Befragungszeitpunkt im Jahr 2024 bis 2026 – äußerten die hessischen Betriebe pessimistischere Einschätzungen als noch vor zwei Jahren. Drei von fünf Betrieben rechneten damit, innerhalb der nächsten beiden Jahre Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung zu bekommen. Ein gutes Drittel der Betriebe erwartete zudem Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für einfache Tätigkeiten. Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur deuten darauf hin, dass sich ein Mangel an gering Qualifizierten eher im ländlichen und weniger im urbanen Raum auftun wird (Larsen et al. 2024). Die mit Abstand größten Diskrepanzen zwischen 2022 und 2024 ergaben sich in der Beurteilung der Überalterung der Belegschaften als kurzfristiges Personalproblem: Während sich der Anteil der Betriebe, die eine alternde Belegschaft in den kommenden beiden Jahren als Problem wahrnahmen, zwischen den Befragungen in 2012 (acht Prozent) und 2022 (13 Prozent) nur um fünf Prozentpunkte veränderte, verdoppelte sich ihr Anteil im Jahr 2024 (25 Prozent). Die demografische Entwicklung scheint sich also dynamisch ansteigend als Personalproblem in den Betrieben zu manifestieren.

Schlussendlich bleibt die Frage, wie sich die Herausforderungen in der Personalpolitik auf die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung auswirken werden und ob die Betriebe Lösungen finden werden, diese zu bewältigen. Einerseits spricht die erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2025 zunächst für einen deutlichen Dämpfer bei der Beschäftigtenentwicklung: Erstmals seit Erfassungsbeginn überstieg der Anteil der Betriebe, die einen Rückgang der Gesamtbeschäftigung erwarten, jenen der Betriebe mit voraussichtlich wachsender Belegschaft. Im stark vom Strukturwandel und zuletzt öfter von Freisetzungen betroffenen Verarbeitenden Gewerbe hielt der im Vergleich der Wirtschaftszweige größte Anteil an Betrieben einen Beschäftigungsrückgang für wahrscheinlich. Zudem sind viele Betriebe unsicher bezüglich der kurzfristigen zukünftigen Entwicklungen. Die diesjährigen Auswertungen zeigen darüber hinaus, wie stark der Druck im Wettbewerb um Fachkräfte wächst. Viele Betriebe werden zunehmend gezwungen sein, Kompromisse bei der Rekrutierung einzugehen, um ihre Personalbedarfe decken zu können. Sollte es zu vermehrt auftretenden Freisetzungen in bestimmten Branchen kommen, könnte dies aber auch eine Chance für die stärker vom demografischen Wandel betroffenen Branchen bieten. Insbesondere doppelt vom demografischen Wandel betroffene Bereiche wie Pflege und Gesundheitswesen könnten hier profitieren. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Branchenwechsel voraussetzungsvoll sind und es entsprechende Anreize und Rahmenbedingungen bedarf. Insgesamt sind Transformationsprozesse und ihre Auswirkungen auf regionaler Ebene in den Blick zu nehmen und zu gestalten.

## 7. 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 zu Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ist der erste Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2024. Insgesamt wurden hierfür 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.

Der vorliegende sowie weitere Reports 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)

Frankfurt am Main, April 2025

## 8. Literatur

Bauer, Anja / Gartner, Hermann / Hermann, Timon / Hummel, Markus / Hutter, Christian / Wanger, Susanne / Weber, Enzo / Zika, Gerd (2024): IAB-Prognose 2024/2025: Zähe Wirtschaftsschwäche beeinträchtigt den Arbeitsmarkt. (IAB-Kurzbericht 19/2024), Nürnberg, 12 S.

Behr, Dominik / Luxen, Oliver / Larsen, Christa (2024): Personaldynamiken und -bedarfe in den Betrieben in Hessen. [https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2024/06/IAB-Panel\\_HE\\_2023\\_Report\\_2-2.pdf](https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2024/06/IAB-Panel_HE_2023_Report_2-2.pdf), Abrufdatum: 20. März 2025

Birk, Karin (2024): Baukrise 2024: Rückgang um 30.000 Beschäftigte erwartet. Deutsche Handwerks Zeitung, <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/baukrise-2024-rueckgang-um-30-000-beschaeftigte-erwartet-323534/>, Abrufdatum: 02. April 2025

Larsen, Christa / Demireva, Lora / Schmehl, Dennis (2024): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte für den Zeitraum 2023 bis 2030. Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (Hrsg.), Wiesbaden. Online abrufbar unter: [https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120\\_Bericht-Neue-Berufsprognosen-bis-2030\\_final.pdf](https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120_Bericht-Neue-Berufsprognosen-bis-2030_final.pdf), Abrufdatum: 20. März 2025