

Die Beschäftigten in hessischen Betrieben – Personalbedarfe, Personalbewegungen und Anreize zur Mitarbeitendenbindung

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2021

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

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
1. Beschäftigtenstruktur in Hessen	3
1.1 Gesamtzahl der Beschäftigten steigt leicht, während der Frauenanteil sinkt	3
1.2 Belegschaften in hessischen Betrieben werden älter	4
1.3 Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss steigt.....	5
1.4 Nur noch elf Prozent der Erwerbstätigen geringfügig beschäftigt.....	6
2. Personalbewegungen	8
2.1 Hessische Einstellungsrate steigt wieder über die Abgangsrate.....	8
2.2 Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen bleibt niedrig	9
2.3 Anteil der hessischen Betriebe mit Personalabgängen sinkt erneut	10
3. Ungedeckte Personalbedarfe	11
3.1 Sofortbedarf ist größer als in den Vorjahren	11
3.2 Höchster Sofortbedarf im Baugewerbe	11
3.3 Anteil der Betriebe mit Sofortbedarf in kleinen und mittleren Betrieben stark gestiegen	12
4. Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2022	13
4.1 Unsicherheit ist im zweiten Pandemiejahr zurückgegangen	13
4.2 Steigende Beschäftigungsentwicklung in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen erwartet.....	13
4.3 Unsicherheit nimmt mit steigender Betriebsgröße zu	14
5. Innerbetriebliche Aktivitäten zur Mitarbeitendenbindung	15
5.1 Kurzarbeit bleibt wichtiges Instrument zur Beschäftigungssicherung	15
5.2 Häufiger Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung.....	15
5.3 Flexible Modelle zur Kompensation von Überstunden nehmen zu	16
5.4 Ein Drittel der Betriebe nutzt Arbeitszeitkonten.....	17
6. Resümee	18
7. Methodische Hinweise	20
8. Literatur	21

Einleitung

Der Krieg in der Ukraine wird Auswirkungen auf die hessische Wirtschaft und die Fachkräftesicherung haben. Welcher Art diese genau sein werden, lässt sich derzeit noch nicht abschätzen. Um künftige Gestaltungsanforderungen zu bewältigen, ist es wichtig zu wissen, wie die hessischen Betriebe im zweiten Jahr der Corona-Pandemie dastehen und wie sie sich in Sachen Fachkräftesicherung aufgestellt haben. Deshalb soll in diesem Bericht die Lage der Betriebe im Jahr 2021 genauer beschrieben werden.

Das Jahr 2021 war ebenso wie das Vorjahr geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die hessische Wirtschaft. Die „zweite Welle“ der Pandemie brachte einen harten Lockdown im Januar 2021 mit sich, dessen einschneidende Maßnahmen wie Kontaktbeschränkungen und Betriebsschließungen erst bis Mitte des Jahres schrittweise wieder gelockert wurden. Zum Ende des Jahres geriet Hessen wie alle anderen Bundesländer nach der „dritten Welle“ bereits in eine „vierte Welle“, und insbesondere Handel und kontaktintensive Dienstleistungen waren wieder stark betroffen (Gartner & Weber 2022a). Dennoch war das Jahr 2021 mit Erfolgen der Impfkampagne und geringeren Hospitalisierungsraten auch von einer zunehmenden Normalisierung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt geprägt. Auch deshalb werden in den hessischen Betrieben wieder jene Herausforderungen und Probleme relevanter, die mit Beginn der Corona-Pandemie etwas in den Hintergrund gerückt waren (Schmehl et al. 2021). Zwar hat die Pandemie zu einer kurzfristigen Entspannung der zum Teil angespannten Fachkräftesituation in Hessen beigetragen, die Auswirkungen des gesellschaftlichen Megatrends der demografischen Entwicklung hat die Pandemie jedoch nicht nachhaltig ausgebremst. Insbesondere der Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge („Babyboomer“) - bei gleichzeitigem Rückgang an Schulabsolventinnen und -absolventen sowie dem damit einhergehenden Mangel an Auszubildenden - wird in den nächsten zehn Jahren maßgeblich für ansteigende Arbeitskräftelücken in Hessen verantwortlich sein (Demireva et al. 2021). Es zeigt sich zudem, dass die Fachkräftelücken insbesondere für Personal mit akademischem Abschluss und Berufsausbildung bedeutsam sein werden, während für Beschäftigte ohne Berufsausbildung eher Angebotsüberhänge prognostiziert werden (Demireva et al. 2021).

Die vier Reports zum IAB-Betriebspanel 2021 stehen unter dem Rahmenthema „Fachkräftesicherung in der Corona-Pandemie und darüber hinaus“. Untersucht wird, inwieweit die hessischen Betriebe die Zeit der Pandemie genutzt haben, um innerbetriebliche Veränderungen anzustoßen, die der Deckung des aktuellen und zukünftigen Personalbedarfs dienen. Insbesondere die Auswertung von Daten im Zeitverlauf veranschaulicht veränderte betriebliche Aktivitäten. Dieses Wissen ist relevant, um angesichts der aktuellen Lage strategisch handeln zu können. Der vorliegende erste Report widmet sich der Frage, inwieweit sich Personalbewegungen und innerbetriebliche Aktivitäten zur Mitarbeitendenbindung, orientiert an den Personalbedarfen, auf die Beschäftigtenstruktur ausgewirkt haben. Im zweiten Report werden aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Ausbildung in den Blick genommen. Der dritte Report erfasst den Stand der Digitalisierung von Arbeit und betrieblicher Weiterbildung. Im vierten Report wird analysiert, inwiefern die Corona-Pandemie zu Innovationen in Bezug auf Organisationsstrukturen, Produkte und Dienstleistungen geführt hat. Die Auswertungen basieren auf den Angaben von 1.165 Betrieben in Hessen; Stand der Erhebungen war der Zeitraum von Juli bis November 2021.

Im ersten Kapitel des vorliegenden Reports werden die Beschäftigtenstruktur in hessischen Betrieben sowie deren Entwicklung im Zeitvergleich dargestellt. Anschließend steht im zweiten Kapitel die Beschäftigungsdynamik im 1. Halbjahr 2021 im Fokus. Inwiefern damit die Personalbedarfe der Betriebe befriedigt werden konnten, wird im dritten Kapitel untersucht. Das vierte Kapitel analysiert die erwartete Beschäftigungsentwicklung in hessischen Betrieben. Im fünften Kapitel wird die Verbreitung einiger innerbetrieblicher Aktivitäten zur Mitarbeitendenbindung und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität beschrieben. Der Report schließt im sechsten Kapitel mit einem zusammenfassenden Resümee.

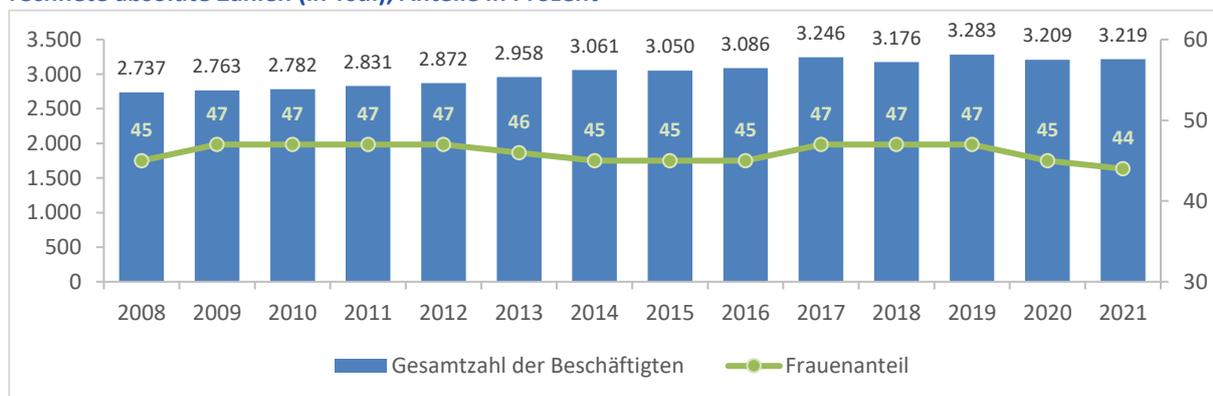
1. Beschäftigtenstruktur in Hessen

Im ersten Kapitel werden verschiedene Merkmale der hessischen Beschäftigtenstruktur zum Zeitpunkt der Befragung in den Blick genommen. Der Fokus liegt hierbei auf der Entwicklung der Beschäftigtenzahl, der Verteilung der Beschäftigten auf Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen, der Altersstruktur, dem beruflichen Qualifikationsniveau und der Verbreitung von atypischer Beschäftigung.

1.1 Gesamtzahl der Beschäftigten steigt leicht, während der Frauenanteil sinkt

Im ersten Pandemiejahr 2020 war die Zahl der Beschäftigten in Hessen gesunken. Zum 30.06.2021 stieg sie leicht, nämlich um 0,3 Prozentpunkte. Am Stichtag waren in Hessen hochgerechnet 3.219.000 Personen beschäftigt¹ (vgl. Abb. 1). Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöhte sich merklich auf 82,6 Prozent (2020: 81,2 Prozent) und lag fast zwei Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnitt (80,7 Prozent). Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung sank das zweite Jahr in Folge und stellte mit 44 Prozent den niedrigsten Wert seit Beginn der Erfassung im Jahr 2008 dar. Die Pandemie hat somit den Aufwuchs der weiblichen Beschäftigten gestoppt.

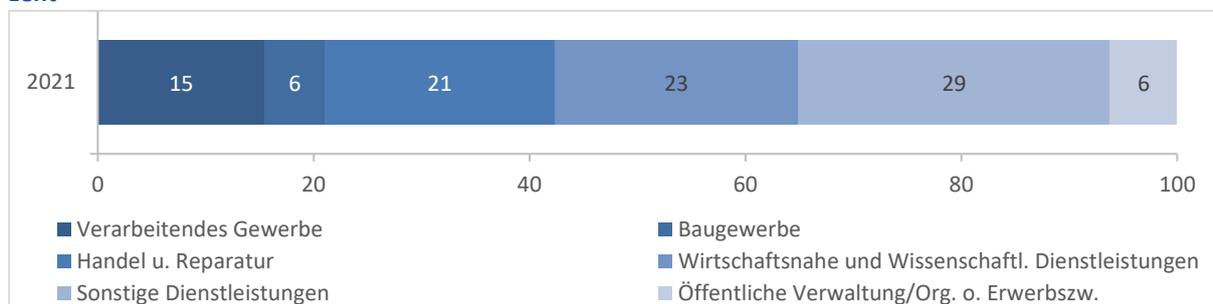
Abb. 1: Gesamtzahl der Beschäftigten und Frauenanteil an allen Beschäftigten in Hessen 2008-2021, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2021, eigene Berechnungen.

Abbildung 2 bildet die Verteilung der hessischen Beschäftigten zum 30.06.2021 auf die Wirtschaftszweige ab.

Abb. 2: Verteilung der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2021 auf die Wirtschaftszweige, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

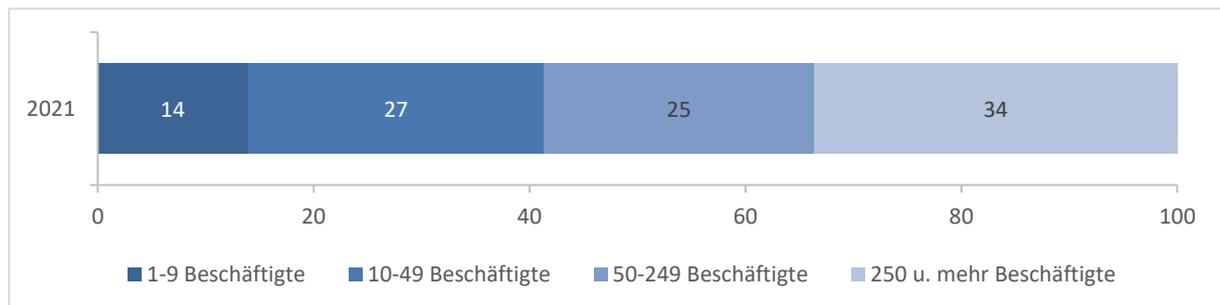
Mit 52 Prozent gingen etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten einer Tätigkeit in den Dienstleistungssektoren nach (2020: 46 Prozent), sowohl in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen als

¹ Als Beschäftigte werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, Auszubildende), Beamtinnen und Beamte (einschl. Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter), tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige, geringfügig Beschäftigte, sonstige Beschäftigte.

auch den Sonstigen Dienstleistungen ist die hochgerechnete Anzahl der dort Beschäftigten im Vorjahresvergleich gestiegen. Eine geringere Beschäftigtenanzahl ließ sich insbesondere in den in Handel und Reparatur tätigen Betrieben beobachten: Hochgerechnet waren hier 85.000 Personen weniger beschäftigt als im Vorjahr; der Anteil der Beschäftigten im Wirtschaftszweig an allen Beschäftigten sank auf 21 Prozent (2020: 24 Prozent). Neben den Pandemieeffekten könnte dies auch ein Hinweis darauf sein, dass sich der Strukturwandel in Richtung Online-Handel im Jahr 2021 tatsächlich in Form eines Beschäftigungsabbaus gezeigt hat.

Wie im Vorjahr war auch im Jahr 2021 mit gut einem Drittel der größte Anteil der hessischen Beschäftigten in Großbetrieben tätig, die wenigsten Beschäftigten ließen sich den Kleinstbetrieben zuordnen (vgl. Abb. 3).

Abb. 3: Verteilung der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2021 auf die Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent

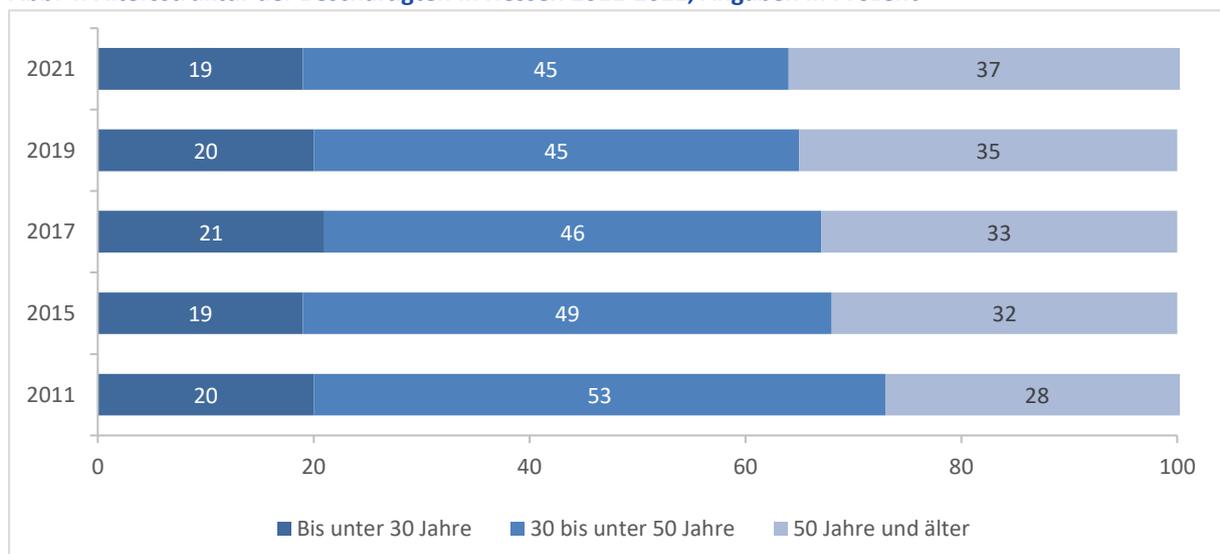


Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

1.2 Belegschaften in hessischen Betrieben werden älter

Bei Betrachtung der Altersstruktur hessischer Beschäftigter in den letzten zehn Jahren zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten im Alter von 30 bis 49 stetig abgenommen, während der Anteil der Beschäftigten, die 50 Jahre oder älter waren, stetig zugenommen hat (vgl. Abb. 4). Im Jahr 2021 waren 37 Prozent der Beschäftigten 50 Jahre oder älter, wobei es im Vergleich zu 2019 insbesondere mehr über 60-jährige Beschäftigte gab. Neben der demografischen Entwicklung (Demireva et al. 2021) dürfte auch die stufenweise Anhebung des gesetzlichen Rentenalters seit 2012 mitverantwortlich für die zunehmende Alterung der Belegschaften sein (Statistisches Bundesamt 2022).

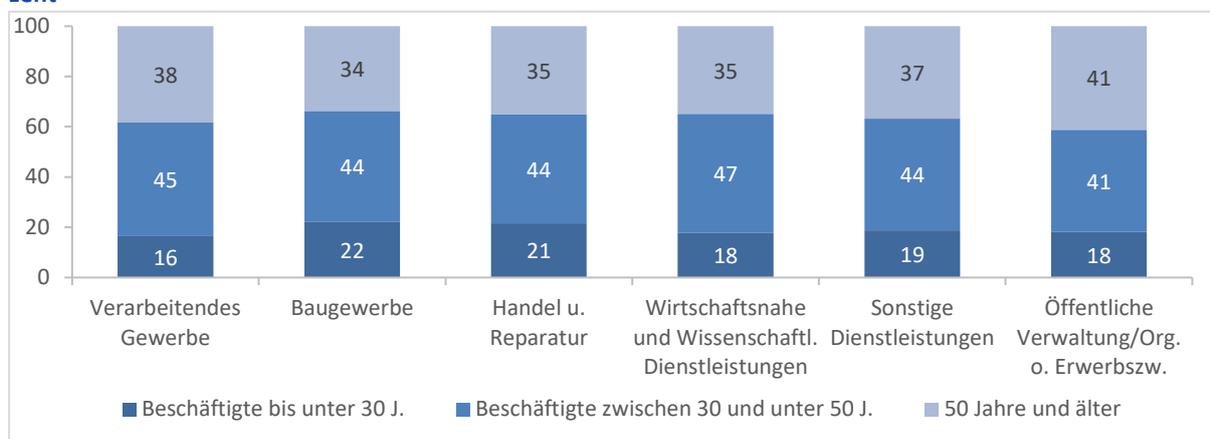
Abb. 4: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen 2011-2021, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011-2021, eigene Berechnungen. Zweijähriges Modul. Für 2013 liegen keine Daten vor.

Je nach Wirtschaftszweig ließen sich im Jahr 2021 Unterschiede in der Altersstruktur der Belegschaften erkennen (vgl. Abb. 5). In der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck lag der Anteil der mindestens 50-jährigen Beschäftigten überdurchschnittlich hoch, eher jüngere Belegschaften sind im Baugewerbe sowie in Betrieben aus Handel und Reparatur zu finden.

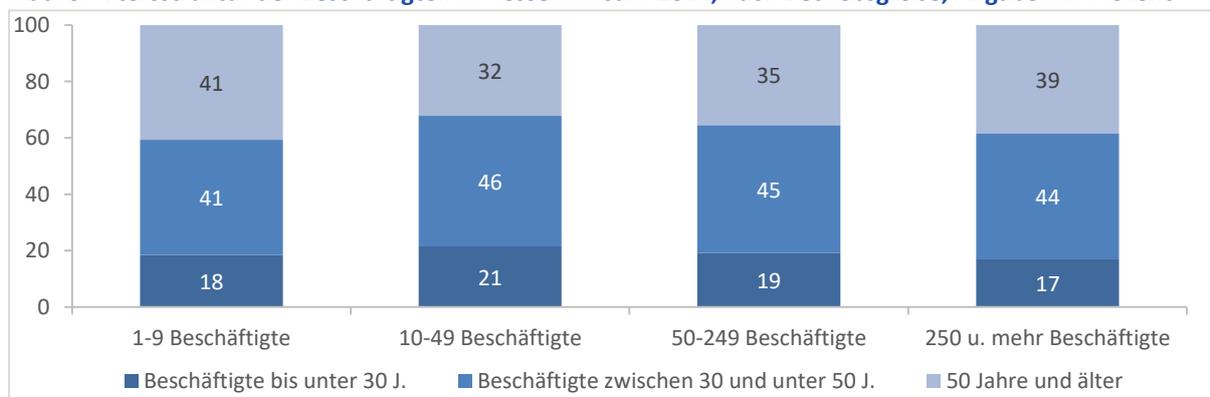
Abb. 5: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen im Jahr 2021, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

Im Vergleich der Betriebsgrößen zeigen sich besonders bei Kleinstbetrieben ein über- und bei Kleinbetrieben ein deutlich unterdurchschnittlicher Anteil mindestens 50 Jahre alter Beschäftigter (vgl. Abb. 6).

Abb. 6: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen im Jahr 2021, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



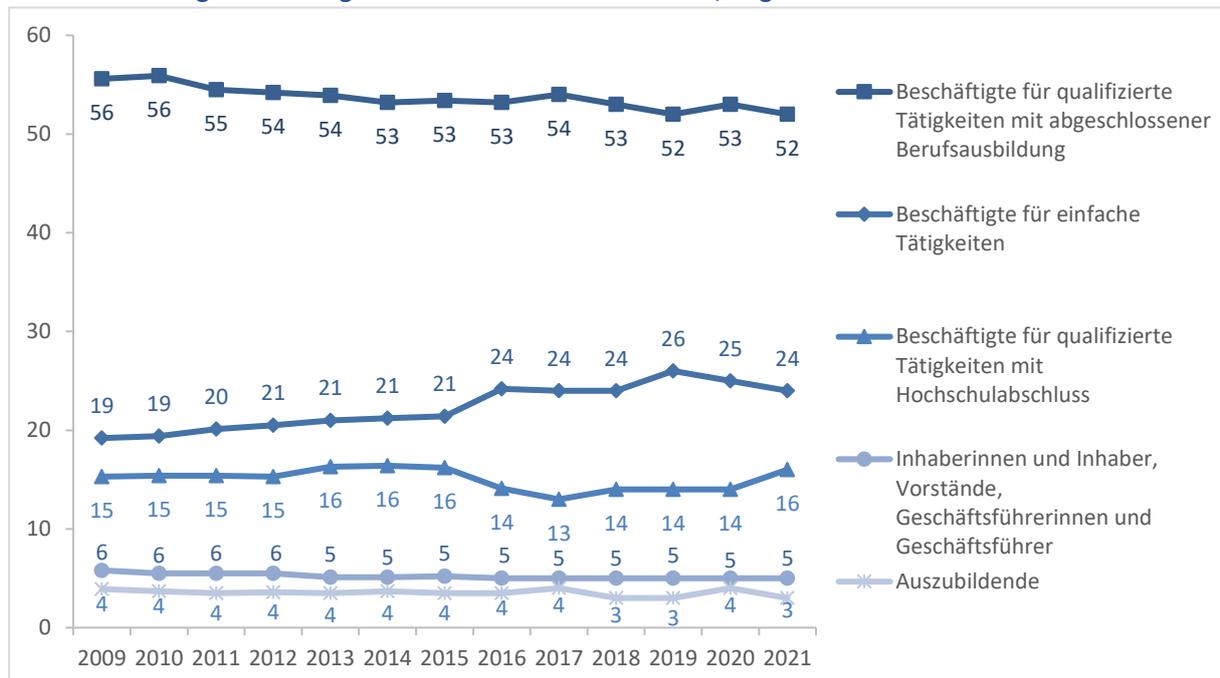
Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

1.3 Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss steigt

Veränderungen in der Arbeitswelt und in konkreten Arbeitszusammenhängen führen dazu, dass sich die Anforderungen an die Beschäftigten und damit auch die Struktur der Belegschaften im Zeitverlauf verändern. Wie in den Vorjahren führten im Jahr 2021 etwas mehr als die Hälfte der hessischen Beschäftigten eine Tätigkeit aus, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung notwendig war (vgl. Abb. 7). Auffällig ist, dass der Anteil der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss auf 16 Prozent gestiegen ist und damit nach den Einbrüchen der Vorjahre wieder das Niveau von 2015 erreicht hat. Demgegenüber ist der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten das zweite Jahr in Folge gesunken, befindet sich allerdings noch auf dem Niveau des Jahres 2018. Ein möglicher Erklärungsansatz wäre, dass sich hier bereits der deutlich gesunkene Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten an den Neueinstellungen während des ersten Pandemiejahres bemerkbar gemacht hat (siehe Kapitel 2.2). Gleichzeitig könnten auch die vermehrt auftretenden Freisetzungen ausschließlich

geringfügig Beschäftigter während der Pandemie mitverantwortlich für die veränderte Qualifikationsstruktur sein (Hessisches Statistisches Landesamt 2022), da geringfügig Beschäftigte überproportional häufig als Un- oder Angelernte für einfache Tätigkeiten beschäftigt sind.

Abb. 7: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2009-2021, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2021, eigene Berechnungen.

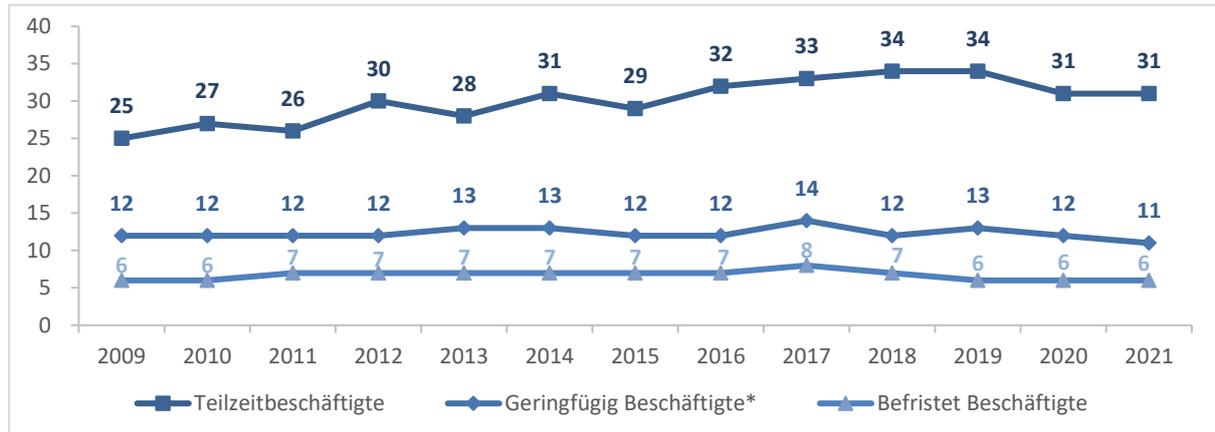
Vergleicht man das Qualifikationsniveau der Belegschaften nach Betriebsgröße, so lässt sich feststellen, dass der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss mit steigender Betriebsgröße deutlich zugenommen hat: Während in Kleinstbetrieben nur fünf Prozent der Belegschaften für eine Tätigkeit mit Hochschulabschluss angestellt waren, war in Großbetrieben gut jeder Fünfte (22 Prozent) auf diesem Tätigkeitsniveau beschäftigt. In Kleinstbetrieben hingegen waren 22 Prozent des Personals auch gleichzeitig tätige Geschäftsführerin oder Geschäftsführer bzw. Inhaberin oder Inhaber.

1.4 Nur noch elf Prozent der Erwerbstätigen geringfügig beschäftigt

Neben den sogenannten Standard- oder Normalerwerbsformen, d. h. einer abhängigen, unbefristeten und sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung oder einer Selbstständigkeit, haben sich in den letzten Jahren zunehmend atypische Beschäftigungsformen etabliert. Insbesondere der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat im Zeitverlauf deutlich zugenommen (vgl. Abb. 8). Für Beschäftigte kann die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren, der Sicherung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen und damit zur Arbeitgeberattraktivität beitragen. Aus betrieblicher Perspektive ermöglichen flexible Arbeitszeitmodelle zudem die Chance eines flexibleren Personaleinsatzes. Während des ersten Pandemiejahres ist die Teilzeitquote jedoch von 34 Prozent im Jahr 2019 auf 31 Prozent im Jahr 2020 gesunken, im Jahr 2021 blieb sie auf gleichem Niveau, welches nahezu dem Niveau von 2016 entspricht.

Zumindest teilweise lässt sich diese Entwicklung durch den Rückgang der geringfügig Beschäftigten erklären, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung das zweite Jahr in Folge gesunken ist und im Jahr 2021 mit elf Prozent den niedrigsten Wert seit Beginn der Erfassung im Jahr 2009 darstellt.

Abb. 8: Anteil atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Hessen 2009-2021, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2021, eigene Berechnungen.

*Geringfügig Beschäftigte zum Großteil in Teilzeitquote mit inbegriffen.

Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, die häufig durch höheres Arbeitslosigkeitsrisiko und schlechtere Arbeitsbedingungen geprägt sind (Stuth 2017), stagniert in Hessen seit 2019 bei sechs Prozent und liegt damit niedriger als in den Jahren zuvor. Er hat sich jedoch während der beiden Pandemiejahre nicht verschlechtert.

2. Personalbewegungen

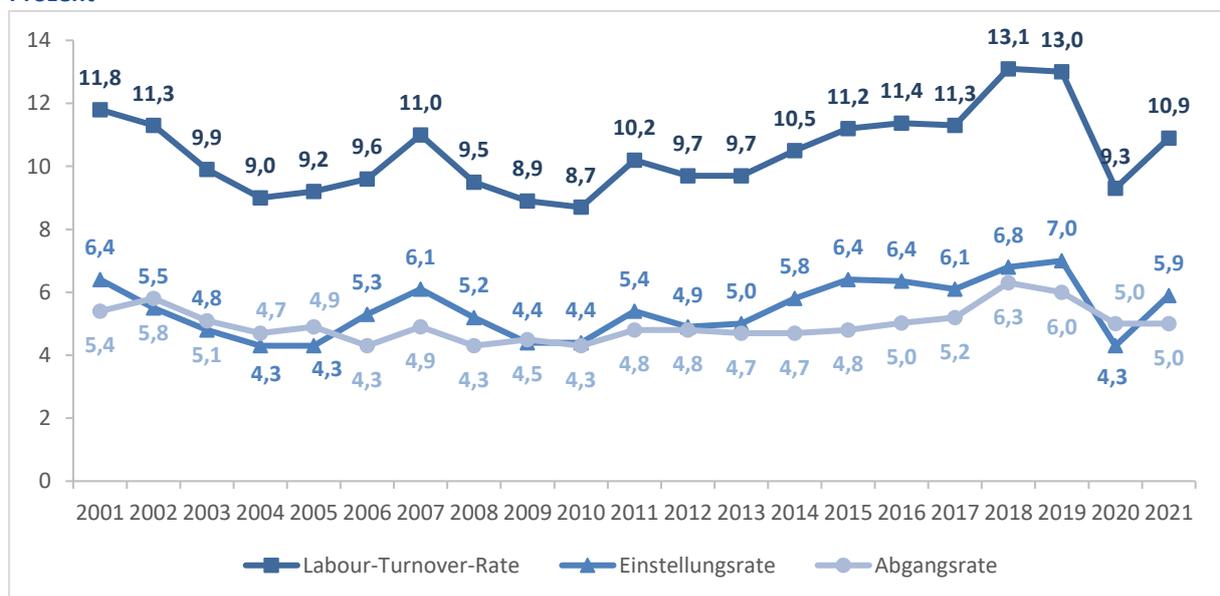
Im Folgenden werden die Personalbewegungen in den hessischen Betrieben in den Blick genommen. Alle Angaben beziehen sich – soweit nicht anders dargestellt – auf das 1. Halbjahr 2021.

2.1 Hessische Einstellungsrate steigt wieder über die Abgangsrate

Abbildung 9 veranschaulicht die Labour-Turnover-Rate, die Einstellungs- und die Abgangsrate im Zeitverlauf. Die Labour-Turnover-Rate dient als Indikator für die Dynamik der Personalbewegungen und wird aus der Summe aller Personaleinstellungen² und Personalabgänge³ im 1. Halbjahr, bezogen auf die Gesamtbeschäftigung am 30.06., berechnet. Einstellungs- und Abgangsrate stellen den Anteil neu eingestellter und den Anteil ausgeschiedener Beschäftigter an allen Beschäftigten dar.

Nach dem deutlichen Einbruch im 1. Halbjahr 2020 nahmen die Personalbewegungen in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2021 wieder etwas an Fahrt auf, die Labour-Turnover-Rate stieg um 1,6 Prozentpunkte. Die Abgangsrate blieb auf dem Vorjahresniveau von 5,0 Prozent. Beschäftigte und Betriebe agierten also nach wie vor zurückhaltender als vor der Pandemie, wenn es darum ging, den Betrieb zu verlassen bzw. Angestellte freizusetzen. Die Einstellungsrate stieg merklich auf 5,9 Prozent und lag damit wieder über der Abgangsrate. Im 1. Halbjahr 2021 haben die Betriebe also wieder mehr Personen eingestellt als ausgeschieden sind. Der Trend der Vorpandemiejahre konnte im Jahr 2021 noch nicht wieder erreicht werden. Die Entwicklung im Vergleich zwischen 2020 zu 2021 weist jedoch bereits in diese Richtung.

Abb. 9: Labour-Turnover-Rate, Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben 2001-2021, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2021, eigene Berechnungen.

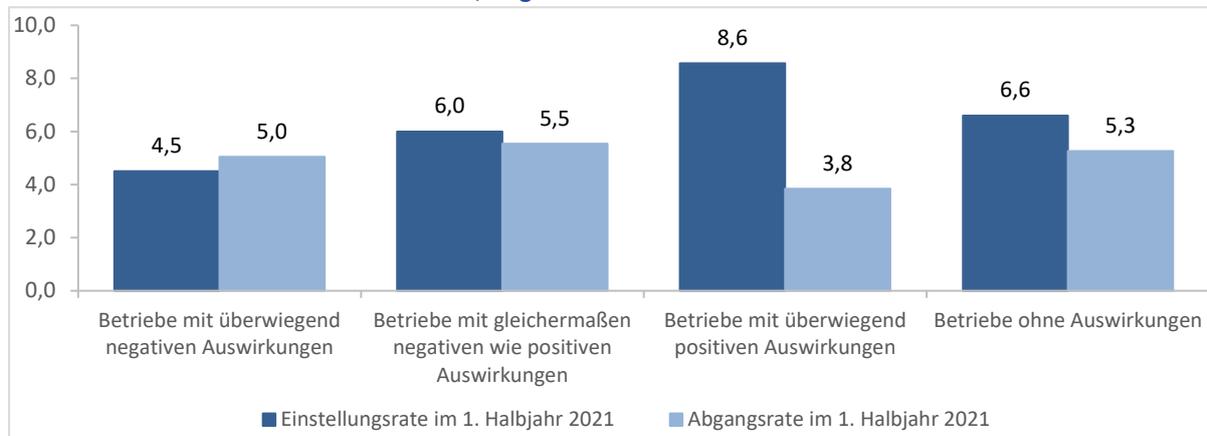
Besonders wenig Dynamik in den Personalbewegungen ließ sich nach wie vor in jenen Betrieben beobachten, die auch im 1. Halbjahr 2021 noch mit überwiegend negativen wirtschaftlichen Auswirkungen

² Die Übernahmen von Auszubildenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen werden nicht als Neueinstellungen gezählt.

³ 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.

gen durch die Corona-Pandemie zu kämpfen hatten (vgl. Abb. 10). Betriebe, die wirtschaftlich überwiegend positiv von der Pandemie betroffen waren, stellten hingegen überdurchschnittlich häufig Personal ein und hatten unterdurchschnittlich viele Beschäftigte, die aus den Betrieben ausschieden.

Abb. 10: Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2021, nach wirtschaftlicher Betroffenheit durch die Corona-Pandemie, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

2.2 Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen bleibt niedrig

Obwohl im 1. Halbjahr 2021 insgesamt wieder mehr Beschäftigte eingestellt wurden, agierten viele hessische Betriebe in ihrem Einstellungsverhalten zurückhaltender als vor der Pandemie: Der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2021 blieb mit 27 Prozent etwa auf dem Niveau des Vorjahres (2020: 28 Prozent). Im 1. Halbjahr 2019 stellten noch 35 Prozent der Betriebe neu ein. Besonders wenige Betriebe mit Neueinstellungen fanden sich im Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen, wo nur noch gut jeder fünfte Betrieb Personal einstellte (2020: 28 Prozent; 2019: 41 Prozent). Im Vergleich nach Betriebsgröße sank der Anteil an einstellenden Kleinstbetrieben im zweiten Jahr in Folge und lag bei 14 Prozent (2020: 17 Prozent; 2019: 20 Prozent). Von den mittelgroßen Betrieben, die ihre Neueinstellungen im Vorjahr am stärksten eingeschränkt hatten, stellten mit 76 Prozent wieder etwas mehr neues Personal ein (2020: 72 Prozent; 2019: 89 Prozent).

Trotz der im Vorjahresvergleich wieder etwas zunehmenden Einstellungen im 1. Halbjahr 2021 blieb der Anteil der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufs- oder Hochschulabschluss an allen Neueinstellungen auf dem deutlich erhöhten Niveau des Vorjahres (vgl. Abb. 11).

Abb. 11: Neueinstellungen nach Tätigkeitsniveau in Hessen 2001-2021, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2021, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2004-2006 liegen keine Daten vor.

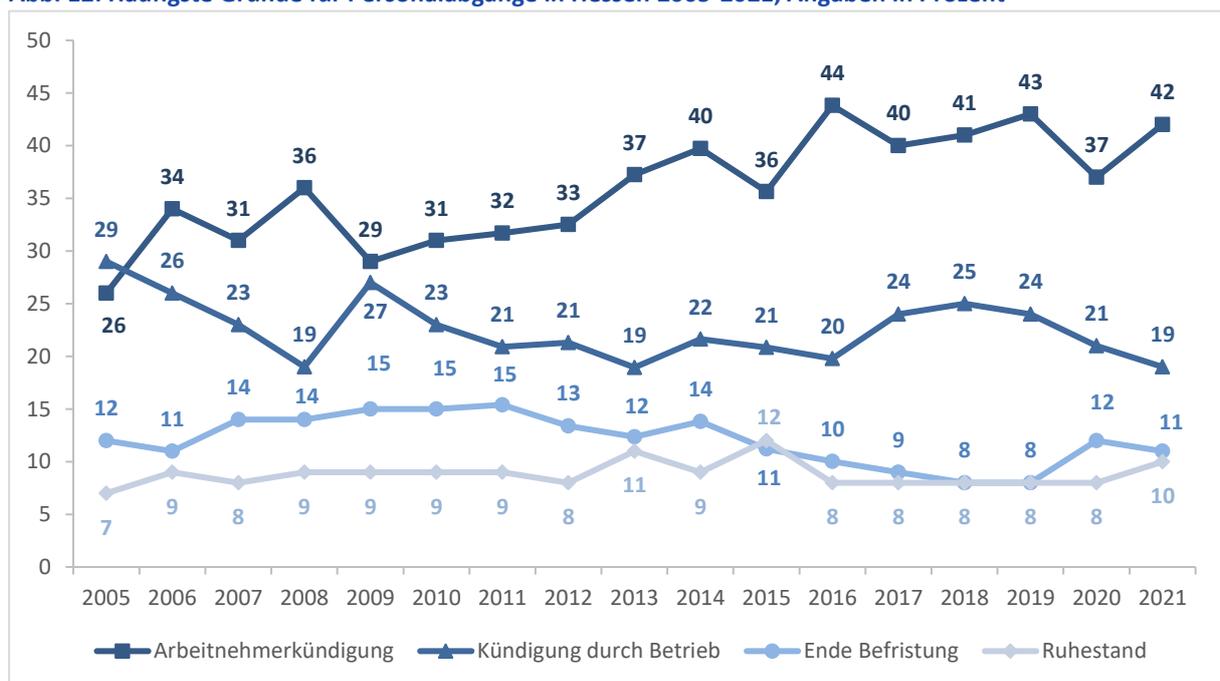
Auch im zweiten Pandemiejahr priorisierten hessische Betriebe also eher die Einstellung von Fachkräften als von Personal für einfache Tätigkeiten. Zudem zeigte sich, dass die Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten im zweiten Pandemiejahr deutlich dynamischer waren als davor, während gleichzeitig die Einstellungen für einfache Tätigkeiten im Vergleich zur Vorpandemiezeit eingebrochen sind.

2.3 Anteil der hessischen Betriebe mit Personalabgängen sinkt erneut

Der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen lag im 1. Halbjahr 2021 bei 29 Prozent und sank damit im Vergleich zu den beiden Vorjahren (2020: 31 Prozent; 2019: 34 Prozent) weiter. Mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck gab es in allen Wirtschaftszweigen weniger Betriebe mit ausgeschiedenen Beschäftigten als im 1. Halbjahr 2020.

Im Zeitverlauf haben sich Kündigungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers als mit Abstand häufigster Abgangsgrund etabliert, während der Anteil der Kündigungen durch den Betrieb gerade in den letzten Jahren wieder etwas abgenommen hat (vgl. Abb. 12). Der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen ist zwar im 1. Halbjahr 2020 aufgrund der hohen Unsicherheit für Beschäftigte leicht eingebrochen, befindet sich aber in 2021 schon wieder auf dem Niveau der Vorjahre. Der Anteil der auslaufenden Befristungen blieb im 1. Halbjahr 2021 wie im Vorjahr verhältnismäßig hoch. Zugleich stieg der Anteil der Renteneintritte zum ersten Mal seit fünf Jahren merklich an.

Abb. 12: Häufigste Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2021, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2021, eigene Berechnungen.

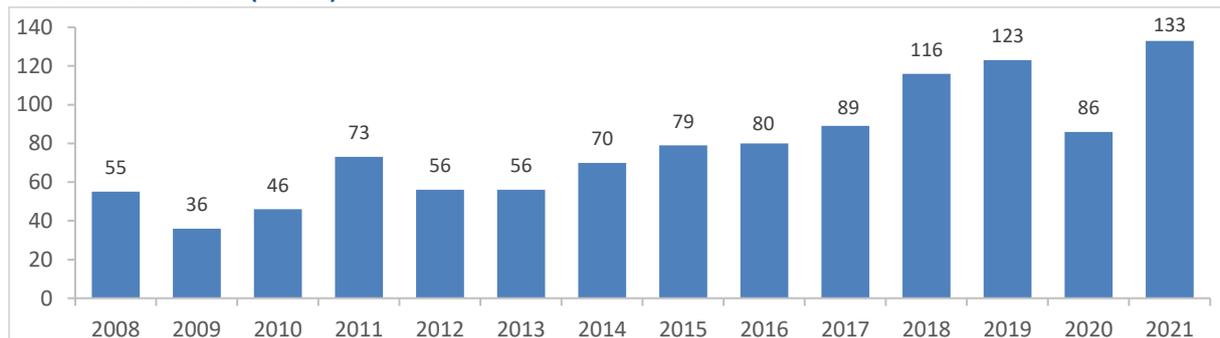
3. Ungedekte Personalbedarfe

Mitte 2021 gaben 28 Prozent der hessischen Betriebe einen Sofortbedarf an Arbeitskräften an. Damit stieg die Anzahl der Betriebe mit ungedeckten Personalbedarfen wieder nahezu auf das Vorpandemie-niveau (2019: 29 Prozent; 2020: 22 Prozent) an. Von den im 1. Halbjahr 2021 wirtschaftlich überwiegend positiv von der Pandemie betroffenen Betrieben hätten gut zwei von fünf gerne sofort eingestellt, von den überwiegend negativ betroffenen Betrieben nur jeder vierte. Das dritte Kapitel wirft einen Blick auf die Entwicklung der Sofortbedarfe über die Zeit sowie auf die ungedeckten Personalbedarfe Mitte des Jahres 2021 in den Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen.

3.1 Sofortbedarf ist größer als in den Vorjahren

Betrachtet man die hochgerechnete Gesamtzahl der in Hessen sofort gesuchten Arbeitskräfte im Zeitverlauf, dann lässt sich erkennen, dass die Bedarfe insbesondere seit 2018 enorm angestiegen sind (vgl. Abb. 13). Im ersten Corona-Jahr ging die Zahl der sofort zu besetzenden Stellen zwar zurück, dennoch waren die Bedarfe noch höher als in den Jahren vor 2017. Mitte des Jahres 2021 wurde mit hochgerechnet 133.000 sofort gesuchten Arbeitskräften ein neuer Höchstwert erreicht. 60 Prozent der Stellen wären dabei durch Personen mit Berufsausbildung, 15 Prozent mit Hochschulabschluss und 26 Prozent zur Ausführung einfacher Tätigkeiten zu besetzen gewesen.

Abb. 13: Gesamtzahl der sofort gesuchten Arbeitskräfte in Hessen zur Jahresmitte 2008-2021, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.)

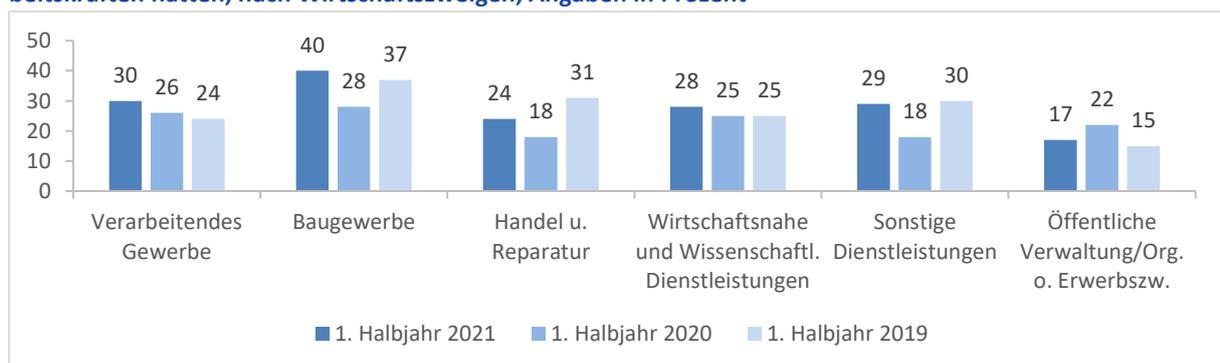


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2021, eigene Berechnungen.

3.2 Höchster Sofortbedarf im Baugewerbe

Im Vergleich der hessischen Wirtschaftszweige ließen sich deutliche Unterschiede in den Sofortbedarfen nach Arbeitskräften erkennen, sowohl bezogen auf das Jahr 2021 als auch auf die Entwicklung seit 2019 (vgl. Abb. 14).

Abb. 14: Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte der Jahre 2021, 2020 und 2019 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



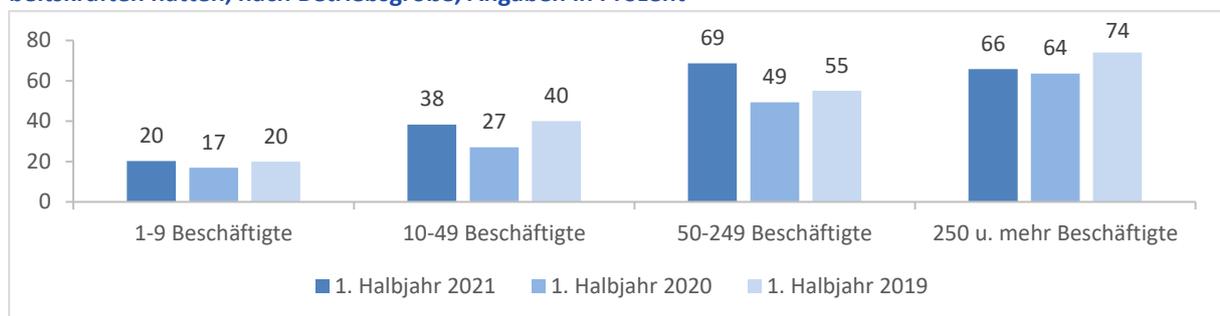
Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2021, eigene Berechnungen.

Der höchste Anteil der Betriebe, die gerne sofort eingestellt hätten, fand sich in den drei vergangenen Jahren jeweils im Baugewerbe. In den stärker negativ von der Pandemie betroffenen Wirtschaftszweigen Sonstige Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur gab es in 2020 deutlich weniger Betriebe mit Sofortbedarf als im Vorjahr; in 2021 stieg ihr Anteil aber wieder an.

3.3 Anteil der Betriebe mit Sofortbedarf in kleinen und mittleren Betrieben stark gestiegen

Im Vergleich nach Betriebsgröße zeigt sich, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch die Wahrscheinlichkeit ungedeckter Personalbedarfe zunimmt (vgl. Abb. 15). Nach einem Rückgang im Jahr 2020 stieg der Anteil der Betriebe mit Sofortbedarf zuletzt in allen Betriebsgrößenklassen wieder an. Insbesondere unter den mittelgroßen Betrieben hat der Anteil der Betriebe, die gerne sofort einstellen würden, zwischen 2020 und 2021 sehr stark zugenommen (+20 Prozentpunkte).

Abb. 15: Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte der Jahre 2021, 2020 und 2019 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2021, eigene Berechnungen.

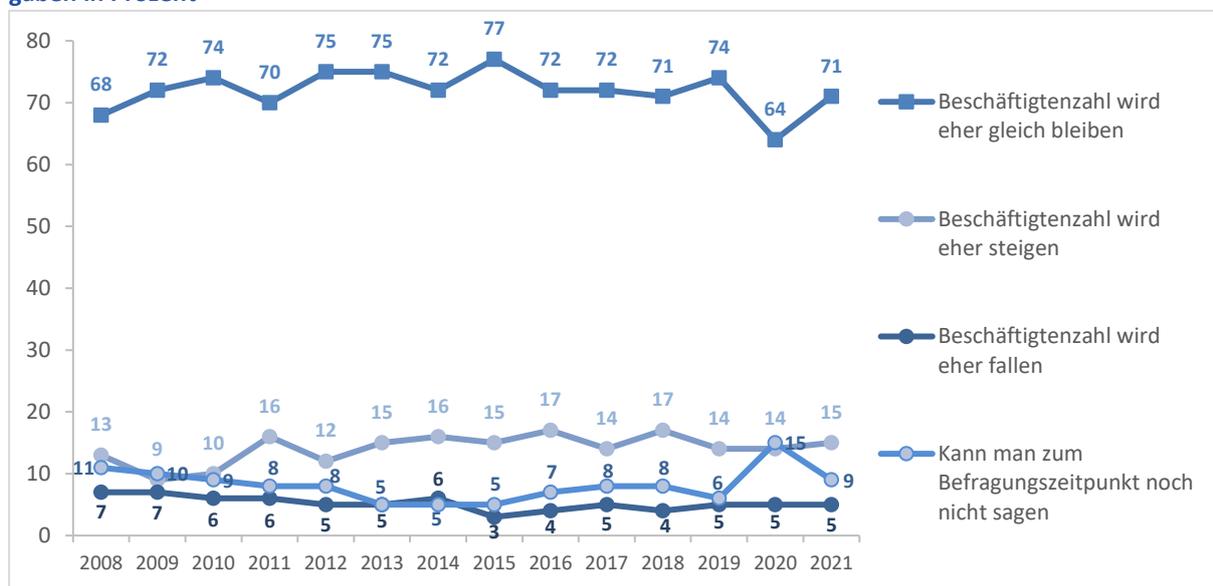
4. Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Juni 2022

In der Befragung zum IAB-Betriebspanel gaben die Betriebe im Juli bis November 2021 an, ob sie bis Juni des folgenden Jahres von einer eher steigenden, eher fallenden oder gleichbleibenden Gesamtzahl an Beschäftigten in ihrem Betrieb ausgehen. Entsprechend können dabei die möglichen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine noch nicht antizipiert worden sein. Dieses vierte Kapitel betrachtet die erwartete Beschäftigungsentwicklung der hessischen Betriebe unter dieser Prämisse im Zeitverlauf sowie differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße für das Jahr 2022.

4.1 Unsicherheit ist im zweiten Pandemiejahr zurückgegangen

Im Zeitverlauf ging die große Mehrheit der hessischen Betriebe jeweils von einer eher gleichbleibenden Beschäftigtenzahl aus (vgl. Abb. 16). Der Anteil der Betriebe, welche mit einer steigenden Beschäftigtenentwicklung rechneten, war zwischen 2012 und 2019 und auch während der beiden Pandemiejahre relativ konstant; er lag etwa dreimal so hoch wie der Anteil der Betriebe, die mit einem Personalabbau rechneten (2021: 15 Prozent versus fünf Prozent). Auffällig ist, dass sich in 2020 ein Anstieg um neun Prozentpunkte bei jenen Betrieben beobachten ließ, die zum Befragungszeitpunkt noch unsicher waren. Gleichzeitig sank der Anteil der Betriebe, die eine gleichbleibende Entwicklung erwarteten, um zehn Prozentpunkte. 2021 relativierte sich diese Entwicklung wieder etwas, der Anteil der unsicheren Betriebe blieb aber verhältnismäßig hoch. Nicht überraschend ist, dass es insbesondere die im 1. Halbjahr 2021 wirtschaftlich negativ betroffenen Betriebe waren, in denen noch vermehrt Unsicherheit über die weitere Beschäftigungssituation (zwölf Prozent) herrschte oder sogar von sinkenden Beschäftigtenzahlen (acht Prozent) ausgegangen wurde. Für die positiv betroffenen Betriebe zeigte sich ein umgekehrtes Bild (zwei bzw. vier Prozent).

Abb. 16: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni des jeweils folgenden Jahres 2008-2021, Angaben in Prozent



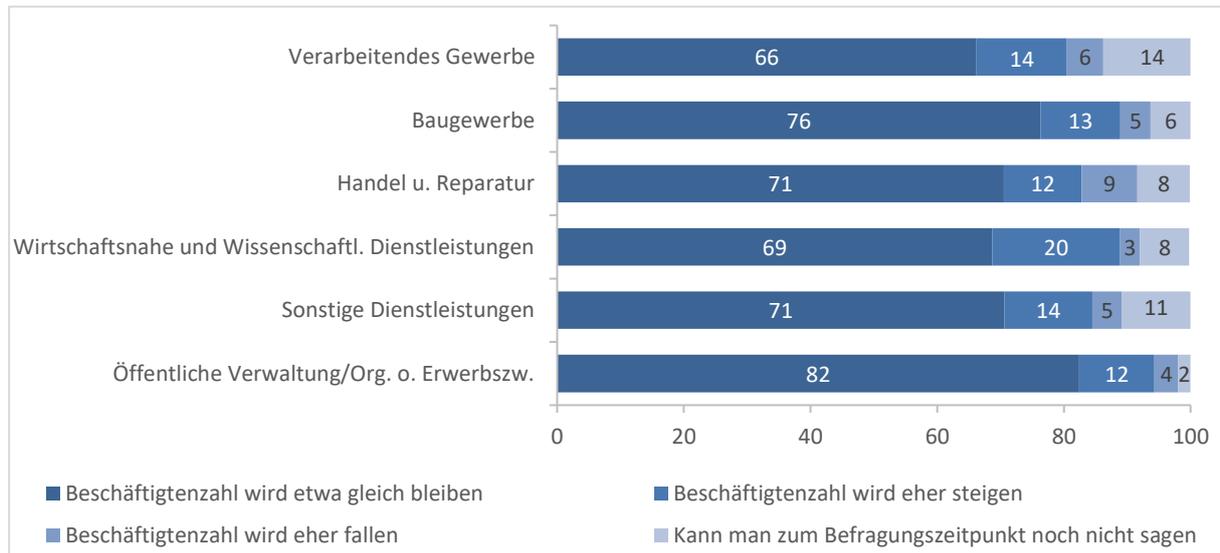
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2021, eigene Berechnungen.

4.2 Steigende Beschäftigungsentwicklung in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen erwartet

Differenziert nach Wirtschaftszweigen ging in den Betrieben, die Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen anbieten, jeder fünfte Betrieb von einer positiven Beschäftigungsentwicklung bis zum Juni 2022 aus (vgl. Abb. 17). Von den in Handel und Reparatur tätigen Betrieben rechneten nur

zwölf Prozent mit einer steigenden, dafür jedoch neun Prozent mit einer sinkenden Gesamtbeschäftigung, was möglicherweise auch dem Strukturwandel in diesem Sektor geschuldet sein kann. Trotzdem gab es in allen Wirtschaftszweigen mehr Betriebe mit positiver als mit negativer Beschäftigungserwartung für 2022.

Abb. 17: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

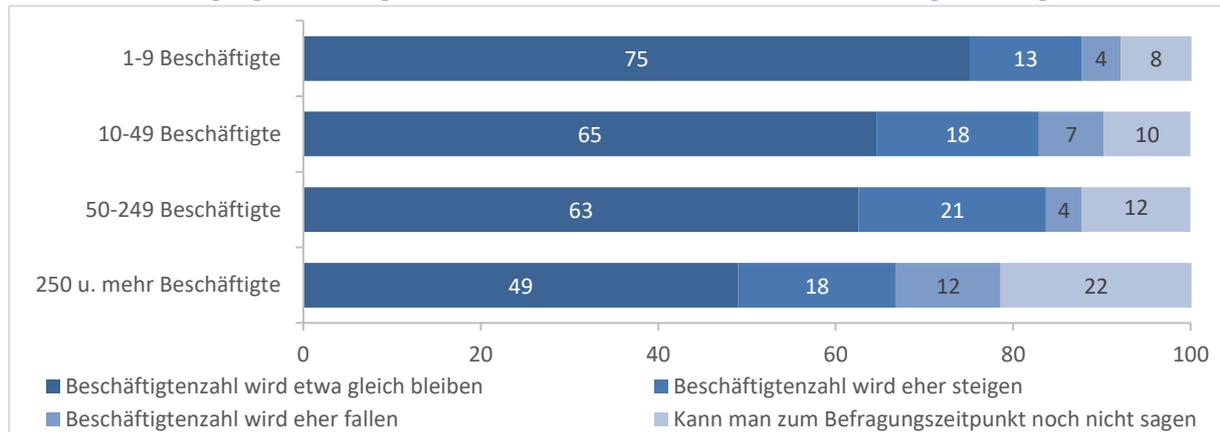


Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

4.3 Unsicherheit nimmt mit steigender Betriebsgröße zu

Auch die Größe des Betriebs hat Einfluss auf die erwartete Beschäftigungsentwicklung: Mit steigender Betriebsgröße nimmt der Anteil derer ab, die eine gleichbleibende Beschäftigtenzahl erwarten; gleichzeitig nimmt der Anteil der Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt noch nicht genau wussten, wie sich die Beschäftigtenzahlen zum kommenden Jahr entwickeln werden, mit steigender Betriebsgröße zu.

Abb. 18: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

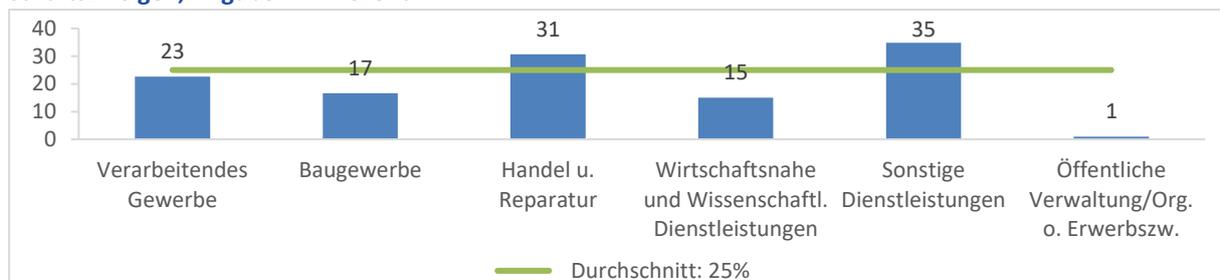
5. Innerbetriebliche Aktivitäten zur Mitarbeitendenbindung

Eine steigende Einstellungsrate und ein hoher Sofortbedarf an Arbeitskräften sind Indikatoren für eine zunehmende Beschäftigungsdynamik. Vor diesem Hintergrund beleuchtet das fünfte Kapitel die Verbreitung einiger Instrumente, die Betrieben im Jahr 2021 dabei geholfen haben, ihre Beschäftigten zu binden bzw. die Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Dazu zählen der Einsatz von Kurzarbeit, monetäre Anreize und Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit.

5.1 Kurzarbeit bleibt wichtiges Instrument zur Beschäftigungssicherung

Zur Bewältigung der negativen Auswirkungen von Kontaktbeschränkungen stellt Kurzarbeit vermutlich das wesentlichste Instrument zur Beschäftigungssicherung dar. Im 1. Halbjahr 2021 meldete jeder vierte hessische Betrieb (25 Prozent) Kurzarbeit an; von den wirtschaftlich durch die Pandemie negativ betroffenen Betrieben tat dies sogar nahezu jeder zweite Betrieb (45 Prozent). Wie im Vorjahr waren es insbesondere die stärker von der Corona-Pandemie und den Kontaktbeschränkungen betroffenen Wirtschaftszweige Sonstige Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur, die überdurchschnittlich häufig auf den Einsatz von Kurzarbeit zurückgreifen mussten (vgl. Abb. 19).

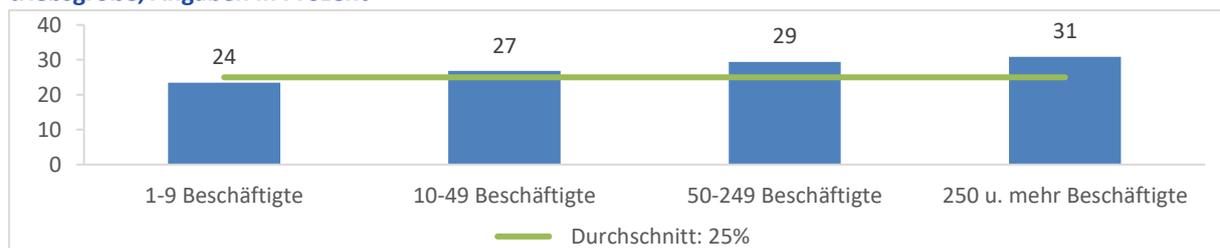
Abb. 19: Anteil der hessischen Betriebe, in denen im 1. Halbjahr 2021 Kurzarbeit zum Einsatz kam, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

Differenziert nach Betriebsgröße nahm der Anteil der Betriebe, in denen im 1. Halbjahr 2021 Kurzarbeit umgesetzt wurde, mit steigender Betriebsgröße leicht zu (vgl. Abb. 20).

Abb. 20: Anteil der hessischen Betriebe, in denen im 1. Halbjahr 2021 Kurzarbeit zum Einsatz kam, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



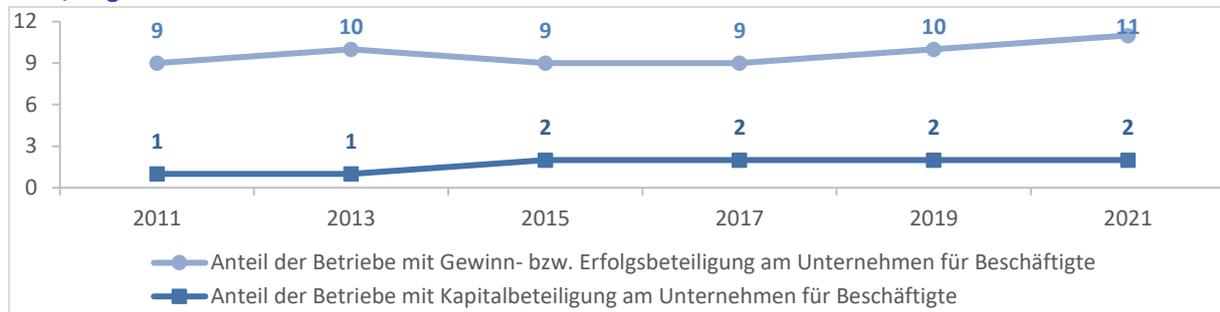
Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

5.2 Häufiger Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung als Kapitalbeteiligung

Finanzielle Anreize können in der Beteiligung der Beschäftigten an Kapital, Gewinn oder Erfolg des Betriebes liegen. Im Zeitverlauf hat seit 2011 etwa jeder zehnte Betrieb Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Gewinn bzw. Erfolg des Betriebs beteiligt, in 2021 lag der Anteil mit elf Prozent sogar leicht über den Vorjahreswerten (vgl. Abb. 21). Mit 58 Prozent konnten mehr als die Hälfte der Beschäftigten in diesen Betrieben von der Beteiligung profitieren. Lediglich zwei Prozent der Betriebe haben ihren Beschäftigten die Möglichkeit einer Kapitalbeteiligung eröffnet; dieser Wert stagniert seit 2015. Interessant ist, dass der Anteil der Betriebe, die Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen für ihre Beschäftigten

haben, während der Pandemie zugenommen hat. Dies kann ein Indikator für das zunehmende Bindeverhalten der Betriebe sein.

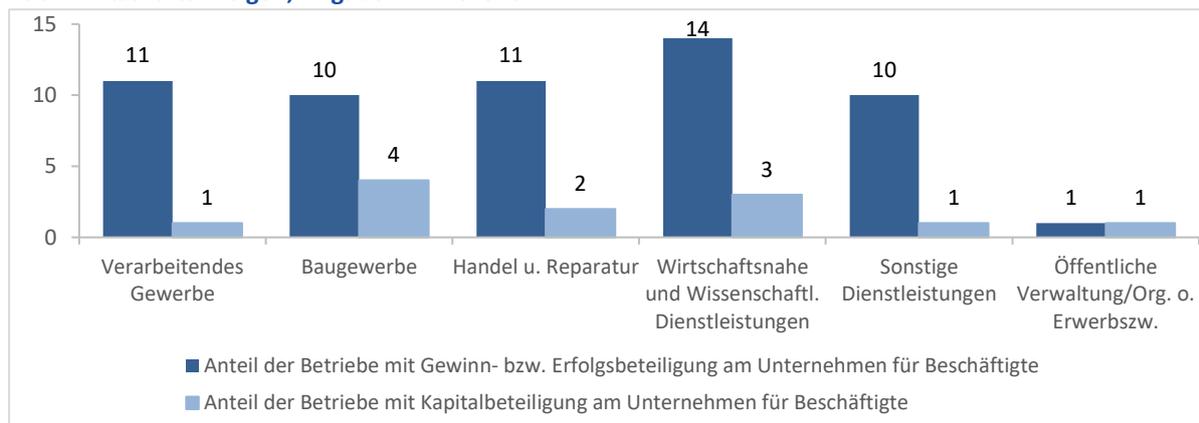
Abb. 21: Anteil der hessischen Betriebe mit Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung oder Kapitalbeteiligung in 2011-2021, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011-2021, eigene Berechnungen. Zweijähriges Modul.

Im Vergleich der Wirtschaftszweige waren es Beschäftigte in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen, die überdurchschnittlich häufig von einer Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung profitierten (vgl. Abb. 22). In den Betrieben des Baugewerbes lag der Anteil der Betriebe mit Kapitalbeteiligung für Beschäftigte mit vier Prozent am höchsten. Im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck kamen beide Instrumente so gut wie gar nicht zum Einsatz.

Abb. 22: Anteil der hessischen Betriebe mit Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung oder Kapitalbeteiligung in 2021, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



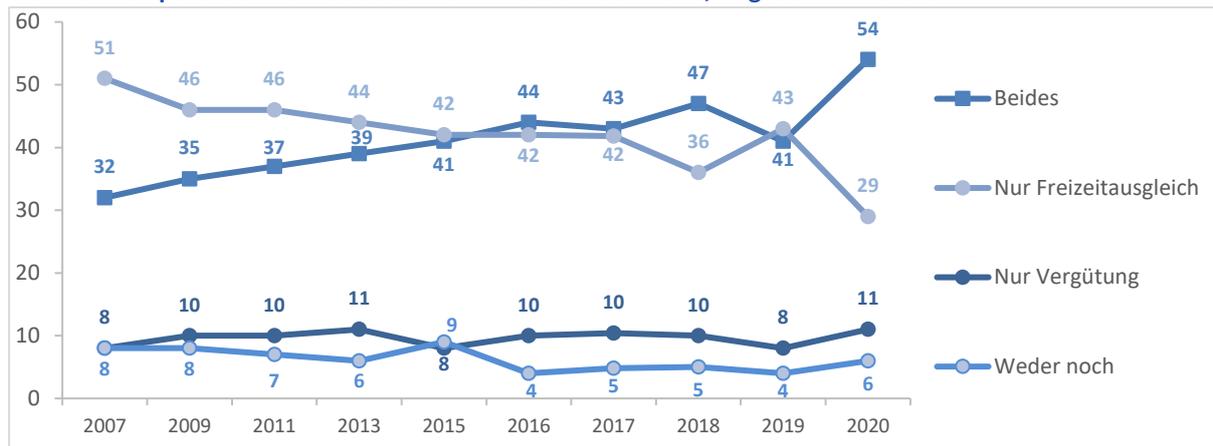
Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

5.3 Flexible Modelle zur Kompensation von Überstunden nehmen zu

Den Beschäftigten unterschiedliche Möglichkeiten zur Kompensation von geleisteten Überstunden anzubieten, kann ein Mittel zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sein. Die Kompensation kann über Freizeitausgleich oder mittels Vergütung der Überstunden erfolgen; im besten Fall können Beschäftigte sogar zwischen beiden Optionen wählen. Im Jahr 2020 konnten Überstunden⁴ in mehr als der Hälfte der Betriebe (54 Prozent) sowohl durch Freizeitausgleich als auch durch entsprechende Vergütung kompensiert werden (vgl. Abb. 23). Dieser Wert lag deutlich höher als in den Vorjahren. Gleichzeitig nahm jedoch der Anteil der Betriebe, in denen Überstunden ausschließlich durch Freizeitausgleich kompensiert werden konnten, deutlich ab. In sechs Prozent der Betriebe mit geleisteten Überstunden konnten Beschäftigte diese gar nicht kompensieren.

⁴ Die Abfrage zu geleisteten Überstunden erfolgt im IAB-Betriebspanel immer für das Vorjahr. Die Angaben zum Jahr 2020 stammen also aus der Befragung zum IAB-Betriebspanel des Jahres 2021.

Abb. 23: Kompensation von Überstunden in Hessen 2007-2020, Angaben in Prozent



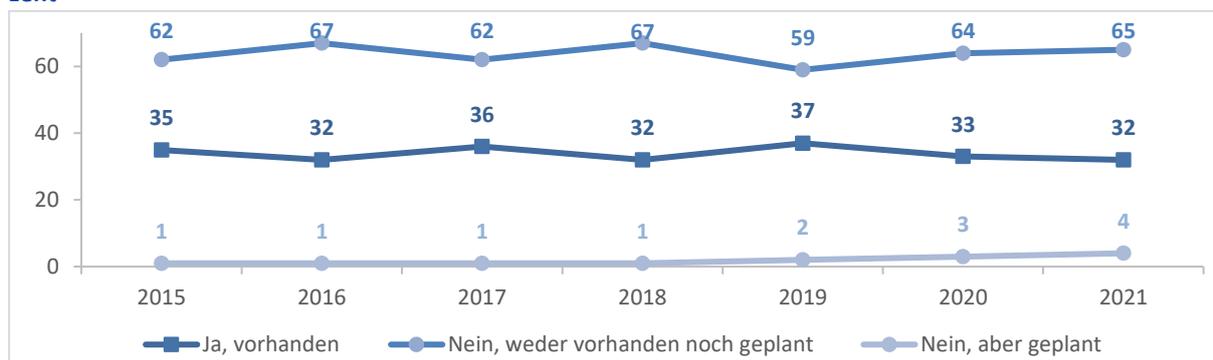
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2021, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2008, 2010, 2012 und 2014 liegen keine Daten vor.

Die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte ihre Überstunden sowohl durch Freizeitausgleich als auch monetär ausgleichen konnten, stieg mit zunehmender Betriebsgröße: Nur 44 Prozent der Kleinbetriebe mit geleisteten Überstunden ermöglichten ihren Beschäftigten beide Varianten, in Kleinbetrieben und mittelgroßen Betrieben waren es je knapp zwei Drittel, in Großbetrieben sogar 78 Prozent. Betriebe, die Überstunden überhaupt nicht kompensieren, fanden sich ausschließlich unter den Kleinst- (acht Prozent) und den Kleinbetrieben (vier Prozent).

5.4 Ein Drittel der Betriebe nutzt Arbeitszeitkonten

Regelungen zu Arbeitszeitkonten ermöglichen Beschäftigten mehr Flexibilität in ihrer Arbeitsausführung und konnten gerade zu Beginn der Corona-Pandemie genutzt werden, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bei unzureichendem Arbeitsaufkommen zu binden. Im Jahr 2021 machte knapp ein Drittel der Betriebe von Arbeitszeitkonten Gebrauch, was weitgehend den Anteilen der Vorjahre entspricht (vgl. Abb. 24). Der Anteil derer, die den Einsatz von Arbeitszeitkonten planen, hat in den letzten beiden Jahren leicht zugenommen.

Abb. 24: Anteil der Betriebe in Hessen mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten in 2015-2021, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015-2021, eigene Berechnungen.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen wurden Arbeitszeitkonten im Jahr 2021 im Verarbeitenden Gewerbe (53 Prozent) am häufigsten eingesetzt. Weit weniger verbreitet war ihr Einsatz im Baugewerbe (26 Prozent) sowie in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (28 Prozent). Mit zunehmender Betriebsgröße stieg die Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigten von Regelungen zu Arbeitszeitkonten profitierten: In vier von fünf Großbetrieben, aber nur einem von fünf Kleinbetrieben existierten entsprechende Regelungen.

6. Resümee

Der 1. Report zum IAB-Betriebspanel 2021 nimmt die Beschäftigtenstruktur, Personalbewegungen, Personalbedarfe sowie ausgewählte betriebliche Aktivitäten zur Mitarbeitendenbindung in den Blick. Die Corona-Pandemie beeinflusste im Jahr 2021 weiterhin das betriebliche Handeln, wenn teilweise auch weniger stark als noch im Jahr 2020. In Hessen lag die Einstellungsrate im 1. Halbjahr 2021 wieder über der Abgangsrate und auch die Gesamtzahl der Beschäftigten ist wieder etwas gestiegen. Gerade hier ist interessant, dass der Anteil der Frauenbeschäftigung trotz des Beschäftigungsanstiegs während der Pandemie zurückgegangen ist. Im Februar 2022 konnten für maßgebliche Indikatoren wie die Zahl der offenen Stellen, die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oder die Arbeitslosenquote bereits wieder Werte auf Vorkrisenniveau erreicht oder sogar übertroffen werden (BA 2022). Der positive Beschäftigungstrend war allerdings nicht in allen Branchen zu beobachten, im Gastgewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe blieb die Anzahl der Beschäftigten noch deutlich hinter denen im Jahr 2019 zurück (BA 2022). Außerdem nahm – wie die Auswertungen im IAB-Betriebspanel belegen – die Beschäftigung in Betrieben, die Handel und Reparatur betreiben, im Vergleich zum Vorjahreszeitraum weiter ab. Die Pandemie hatte also im Jahr 2021 auch weiter branchenspezifisch unterschiedliche Auswirkungen (Schmehl et al. 2021).

Abgenommen hat die Unsicherheit in Bezug auf die kurzfristige Entwicklung des Personalbedarfs. Im Jahr 2021 gingen deutlich mehr Betriebe als im Jahr 2020 von gleichbleibenden Personalbedarfen aus. Der Anteil derer, die mit steigenden Personalbedarfen rechneten, blieb mit etwa 15 Prozent konstant. Darüber hinaus ist allerdings der Sofortbedarf in den Betrieben gestiegen. Die Gesamtzahl der sofort gesuchten Arbeitskräfte hat im Jahr 2021 einen Höchstwert erreicht. Insbesondere mittelgroße Betriebe und Betriebe des Baugewerbes suchten dringend Personal.

Unabhängig von der Pandemie hat sich die Altersstruktur der Belegschaften in hessischen Betrieben in den vergangenen Jahren maßgeblich verändert. Am 30.06.2021 waren 37 Prozent der Beschäftigten 50 Jahre oder älter. Zehn Jahre zuvor lag der Anteil noch bei lediglich 28 Prozent. Insbesondere im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck zeigen sich mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil älterer Beschäftigter bereits heute die für die kommenden Jahre flächendeckend zu erwartenden demografischen Verschiebungen.

Vor diesem Hintergrund tun die Betriebe gut daran, sich mit Strategien zur Fachkräftesicherung auseinander zu setzen. Im 1. Halbjahr 2021 lag der Anteil der Personalabgänge durch Kündigung von Seiten des Betriebes mit 19 Prozent so niedrig wie seit 2013 nicht mehr. Im IAB-Betriebspanel 2021 wurde zudem der Einsatz unterschiedlicher innerbetrieblicher Maßnahmen zur Bindung der Beschäftigten erfragt. Dazu zählt zunächst der Einsatz von Kurzarbeit zur Sicherung der Beschäftigung, auf den Anfang 2021 jeder vierte hessische Betrieb zurückgegriffen hat. Nicht davon profitieren konnten ausschließlich geringfügig Beschäftigte, deren Anteil an den Beschäftigten in Hessen am 30.06.2021 nur noch elf Prozent entsprach. Dies ist der niedrigste Wert seit Beginn der Erfassung im Jahr 2009. Vermutlich besteht hier auch ein Zusammenhang mit dem beobachteten Rückgang an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten. Eingestellt wurde im 1. Halbjahr 2021 vor allem Personal mit Berufsausbildung oder akademischer Qualifikation.

Leicht zugenommen hat der Anteil der Betriebe, die ihren Beschäftigten eine Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung ermöglichen, wenn auch auf noch recht niedrigem Niveau. Ein Drittel der Betriebe bot im Jahr 2021 die Möglichkeit des Einsatzes von Arbeitszeitkonten an, wobei eine steigende Anzahl von Betrieben den Beschäftigten freistellte, Überstunden entweder monetär oder durch Freizeitausgleich zu kompensieren. Gut drei von zehn Beschäftigten konnten die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung

nutzen. Solche Formen der Flexibilisierung können dabei helfen, Vereinbarkeitsprobleme zu lösen und damit zur Arbeitgeberattraktivität und zur Mitarbeitendenbindung beitragen.

Nicht berücksichtigt im vorliegenden Report sind die Auswirkungen der kriegerischen Auseinandersetzungen in der Ukraine auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Hessen. Diese hängen von vielen verschiedenen Faktoren ab und lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt (März 2022) noch kaum voraussehen (Gartner & Weber 2022b). Die Lagebeschreibungen in diesem Bericht zeigen jedoch, dass die Corona-Pandemie immer weniger negative Auswirkungen auf das Arbeitsmarktgeschehen hat, was den Betrieben in Hessen wieder mehr Möglichkeiten gibt, das Thema Fachkräftesicherung in den Blick zu nehmen und Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu forcieren. Dabei greifen sie auf ein breites Spektrum an Anreizen zur Mitarbeitendenbindung zurück. Dies dürfte sich als ein gutes Potenzial darstellen, um die Auswirkungen des Ukrainekrieges zu bewältigen und Betriebe und Wirtschaft in Hessen stabil zu halten.

7. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2021 (29. 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 der Kantar GmbH. Seit 2001 sind repräsentative Auswertungen für Hessen möglich. Gefördert werden die hessischen Zusatzauswertungen aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, der Bundesagentur für Arbeit sowie der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds.

Der Report zu den Beschäftigten in hessischen Betrieben ist der erste Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2021. Insgesamt wurden hierfür 1.165 Interviews in Betrieben in Hessen realisiert, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gelistet waren. Die erreichte Fallzahl ermöglicht repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Hierfür wurde die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung gewichtet.

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

Frankfurt am Main, April 2022

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

8. Literatur

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2022): Der Arbeitsmarkt im Februar. Pressemitteilung Nr. 4 vom 02.03.2022. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-h/presse/arbeitsmarkt-hessen-2-2022>. Abrufdatum: 11. März 2022

Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2021): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen von 2019 bis 2026. Prognoseergebnisse und Strategieansätze. Abschlussbericht regio pro – Kurzversion. Frankfurt/ M.

Gartner, Hermann / Weber, Enzo (2022a): Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage – Januar 2022, In: IAB-Forum 1. Februar 2022, <https://www.iab-forum.de/einschaetzung-des-iab-zur-wirtschaftlichen-lage-januar-2022/>, Abrufdatum: 10. März 2022

Gartner, Hermann / Weber, Enzo (2022b): Bedeutung des Ukraine-Kriegs für Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Deutschland, In: IAB-Forum 2. März 2022, <https://www.iab-forum.de/bedeutung-des-ukraine-kriegs-fuer-wirtschaft-und-arbeitsmarkt-in-deutschland/>, Abrufdatum: 10. März 2022

Hessisches Statistisches Landesamt (2022): Erwerbstätigenzahl in Hessen 2021 nahezu konstant. Pressemitteilung vom 25.01.2022. <https://statistik.hessen.de/pressemitteilungen/pm-10-2022-erwerbstaetige-in-hessen-im-jahr-2021>, Abrufdatum: 11. März 2022

Schmehl, Dennis / Demireva, Lora / Larsen, Christa (2021): Monitor zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Wirtschaft in den Regionen Hessens. Befunde der siebten Welle vom 01. und 02. Dezember 2021 basierend auf Fokusgruppen Frankfurt/ M.

Statistisches Bundesamt (2022): Erwerbstätigkeit älterer Menschen. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/erwerbstaetigkeit.html>, Abrufdatum: 14. März 2022

Stuth, Stefan (2017): Zusammenhänge zwischen Beruf und befristeter Beschäftigung, WISTA – Wirtschaft und Statistik, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, Iss. 1, S. 110-122.