

Personalbewegungen, -bedarfe und -probleme in hessischen Betrieben

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2022

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

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
1. Personalbewegungen	3
1.1 Dynamik der Personalbewegungen nimmt nach der Pandemie wieder zu	3
1.2 Mehr Personalabgänge als -einstellungen in Handel und Reparatur	3
1.3 Höchste Fluktuation in KMU	4
1.4 Weiterhin starker Fokus auf Fachkräfte im Einstellungsverhalten der Betriebe	4
1.5 Die Hälfte der Personalabgänge sind Arbeitnehmerkündigungen.....	5
2. Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine	6
3. Deckung des Arbeitskräftebedarfs	8
3.1 Arbeits- und Fachkräftebedarf auf neuem Rekordhoch	8
3.2 Größter Personalbedarf im Baugewerbe	9
3.3 Große Probleme in der Besetzung von Fachkraftstellen in Kleinbetrieben	10
4. Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2023	13
4.1 Positive Tendenz für Beschäftigungsentwicklung bis 2023.....	13
4.2 Eher positive Beschäftigungsentwicklung in allen Wirtschaftszweigen.....	13
4.3 Differenzierte Beschäftigungserwartungen in KMU	14
5. Erwartete Personalprobleme in den kommenden beiden Jahren	15
5.1 Über die Hälfte der Betriebe rechnet mit Problemen bei Fachkräfterekrutierung	15
5.2 Drei Viertel der Betriebe im Baugewerbe erwarten Probleme bei der Fachkräfterekrutierung	15
5.3 Erwartete Personalprobleme nehmen mit Betriebsgröße zu	16
6. Resümee	17
7. Methodische Hinweise	20
8. Literatur	21

Einleitung

Die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs stellt eine der größten beschäftigungspolitischen Herausforderungen dar. Im Zuge der demografischen Entwicklung übersteigt die Zahl der altersbedingten Erwerbsaustritte die der neu auf dem Arbeitsmarkt eintretenden Personen bei weitem. Dieser Prozess wird sich in den kommenden 30 Jahren immer weiter verstärken. Durch die Renteneintritte der sogenannten „Babyboomer-Generation“ sowie der darauffolgenden, in den 1970iger Jahre geborenen Alterskohorte, nimmt die Anzahl der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen bis 2032 weiter zu und wird auch in den Folgejahren bis zum Jahr 2050 über dem Niveau von 2023 bleiben. Gleichzeitig führen die Auswirkungen von Digitalisierung und Dekarbonisierung zu nachhaltigen Veränderungen von Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskräften in vielen Berufsfeldern. Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen sagen alleine für das Bundesland Hessen schon für den Zeitraum bis zum Jahr 2028 knapp 178.000 fehlende Arbeitskräfte voraus, wobei fast ausschließlich von Engpässen für Personen mit einer Berufsausbildung oder einem abgeschlossenen Studium auszugehen ist. Bereits heute entstehen die meisten Fachkräftelücken durch altersbedingte Ersatzbedarfe (Demireva et al. 2023). Damit entkoppelt sich der Anstieg von Fach- und Arbeitskräftenachfrage immer mehr vom Wirtschaftswachstum. Nachfrageanstiege entstehen auch dann in gewissem Maße, wenn sich die Konjunktur eintrübt. Der demografieinduzierte altersbedingte Ersatzbedarf fungiert als Haupttreiber dieser Entwicklung. Mit dem sich vergrößernden Arbeits- und Fachkräftemangel entstehen zudem mehr Handlungsspielräume für Beschäftigte, womit sich der grundlegende Wandel zu einem Arbeitnehmerarbeitsmarkt zügig vollzieht. Dies wird bereits an einer Zunahme der Fluktuation deutlich. Allerdings befinden sich die Betriebe nach den Einbrüchen durch die Corona-Pandemie und die anschließend weitere Verunsicherung durch den Ukrainekrieg und die daraus resultierenden hohen Energiepreise und Inflation sowie die unterbrochenen Lieferketten und die Veränderungen in weltweiten Wirtschaftsbeziehungen, auch im Jahr 2023 nicht in dem nach dem Ende der Pandemie zunächst erwarteten Aufbruch. Die Arbeitsmarktdynamik hat sich im Jahr 2022 deutlich verbessert, stagniert seither jedoch und bleibt verhalten (IWAK 2022; IWAK 2023). Gleichzeitig sind vor allem der demografiegetriebene Arbeits- und Fachkräftemangel hoch und Stellenwechsel nehmen zu, was auf die wachsende Verhandlungsmacht von Beschäftigten zurückzuführen ist.

In der diesjährigen Auswertung des IAB-Betriebspanels soll unter dem Rahmenthema „Beschäftigung und betriebliches Verhalten hessischer Betriebe in Krisenzeiten“ genauer eruiert werden, in welchen Dimensionen betrieblichen Handelns sich während der Krisenjahre Veränderungen ergeben haben und an welchen Stellen an bewährtem Verhalten festgehalten wird. Damit wird deutlich, an welchen Stellen und wie Betriebe ihre Handlungsspielräume nutzen, um insbesondere dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken und wo Handlungsansätze für die Gestaltung aktueller sowie zukünftiger Herausforderungen liegen. Es werden vier Einzelreporte erstellt, die Schlaglichter auf die wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Lage der hessischen Betriebe nach dem zweiten Pandemiejahr und während des ersten Jahres des Ukrainekrieges, also im Jahr 2022, richten.

Im ersten Report standen die wirtschaftliche Lage und die Auswirkungen durch den Ukrainekrieg im Fokus. Der zweite Report befasste sich mit dem Aus- und Weiterbildungsverhalten der Betriebe. Der vorliegende dritte Report fokussiert die demografischen und krisenbedingten Folgen für Personalbewegungen und -bedarfe in hessischen Betrieben. Der vierte Report wird diese Perspektive vertiefen, indem untersucht wird, wie die geschlechterspezifischen Beschäftigungssituationen von Frauen und Männern gestaltet ist.

1. Personalbewegungen

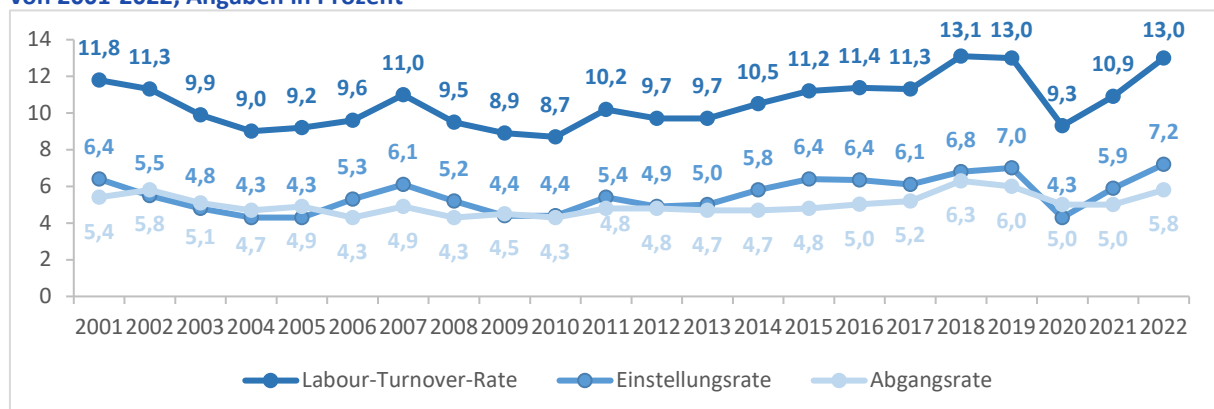
Das folgende Kapitel richtet seinen Fokus auf die Personalbewegungen in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2022. Die Auswertungen erfolgen für Hessen sowie differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße. Außerdem wird besonderes Augenmerk auf die Qualifikationsniveaus neu eingestellter Personen und die Gründe für Personalabgänge gerichtet.

1.1 Dynamik der Personalbewegungen nimmt nach der Pandemie wieder zu

Im ersten Halbjahr 2022 haben 32 Prozent der hessischen Betriebe Neueinstellungen getätigt, 29 Prozent hatten Personalabgänge zu verzeichnen.

Ein Blick auf die Einstellungs-¹ und Abgangsraten² in diesem Zeitraum zeigt auf, dass es im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung wieder deutlich mehr Neueinstellungen als Personalabgänge gab (vgl. Abb. 1). Beide Indikatoren sind im Vergleich zu den beiden pandemiegeprägten Vorjahren wieder gestiegen. Die Entwicklung der Labour-Turnover-Rate³ als Indikator für die Dynamik der Personalbewegungen verdeutlicht, dass sich die Intensität der Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt zumindest im 1. Halbjahr 2022 wieder dem Vorpandemieniveau genähert hat. Zuvor war diese im 1. Pandemiehalbjahr 2020 deutlich eingebrochen, zeigte aber bereits in 2021 wieder Erholungseffekte.

Abb. 1: Labour-Turnover-Rate, Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im jeweils 1. Halbjahr von 2001-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen.

1.2 Mehr Personalabgänge als -einstellungen in Handel und Reparatur

Wie Abbildung 2 veranschaulicht, lagen die Einstellungsrate mit Ausnahme von Betrieben aus Handel und Reparatur wirtschaftszweigübergreifend über den jeweiligen Abgangsraten. In Betrieben aus Handel und Reparatur lassen sich vermutlich auch Auswirkungen des Strukturwandels beobachten, da die Entwicklung von stationärem zum Onlinehandel und die Transformation des Automotive Bereiches mit einem Stellenabbau in diesen Sektoren einhergehen. Die mit Abstand stärkste Dynamik in den Personalbewegungen ließ sich wie bereits in den Vorjahren in Betrieben beobachten, die Wirtschaftsnahe

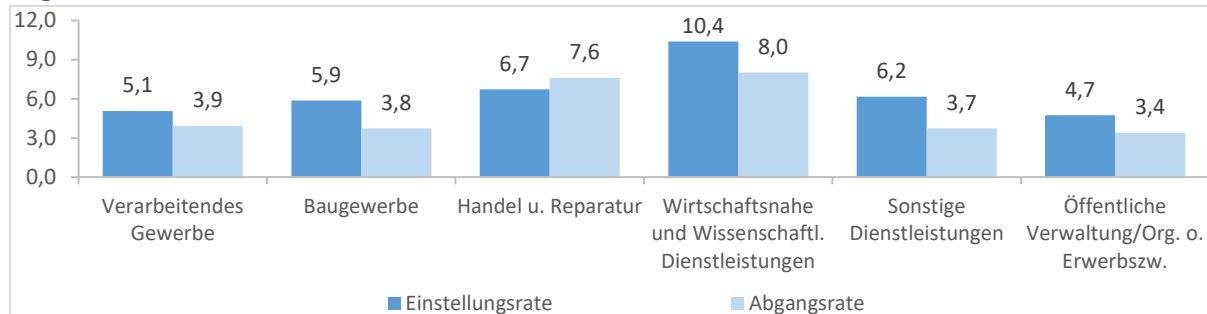
¹ Einstellungsrate = Anteil neu eingestellter Beschäftigter im 1. Halbjahr 2022 an allen Beschäftigten am 30.06.2022. Die Übernahmen von Auszubildenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen werden nicht als Neueinstellungen gezählt.

² Abgangsrate = Anteil ausgeschiedener Beschäftigter im 1. Halbjahr 2022 an allen Beschäftigten am 30.06.2022. 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.

³ Labour-Turnover-Rate = Summe aller Personaleinstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr, bezogen auf die Gesamtbeschäftigung am 30.06.2022.

und Wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten. Betriebe aus der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck konnte hingegen der Tiefstwert für beide Indikatoren zugeordnet werden.

Abb. 2: Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

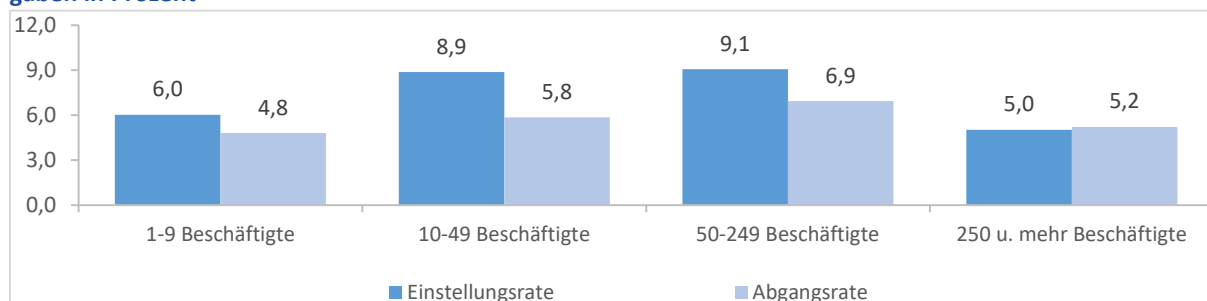


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

1.3 Höchste Fluktuation in KMU

Unterscheidet man nach Betriebsgröße, lässt sich in den kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) die größte Personalfuktuation beobachten (vgl. Abb. 3). In Kleinstbetrieben lag die Abgangsrate sowohl in den beiden Pandemie Jahren 2020 und 2021 als auch 2019 über der Einstellungsrate. 2022 stellten aber auch Kleinstbetriebe mehr Personal ein als sie Abgänge zu verzeichnen hatten. In kleineren Betrieben setzten im 1. Halbjahr 2022 vermutlich stärkere Nachholeffekte in der Personalrekrutierung ein als in den Großbetrieben. Unter den Großbetrieben tätigten zwar wie üblich die meisten Neueinstellungen oder hatten Personalabgänge zu verzeichnen, in Relation zum Beschäftigtenstand machte die Anzahl der Personen aber einen geringeren Anteil aus. Die geringe Personaldynamik deutet auf eine Stagnation hin, der ein abwartendes Verhalten mit Blick auf die Entwicklung der Lieferketten- und Energieproblematiken zu Grunde liegen könnte. Zusätzlich bestand in Großbetrieben geringerer Personalbedarf, da diese auch in den Vorjahren ihre Arbeitsplätze besser besetzen konnten (siehe Kapitel 3.3).

Abb. 3: Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



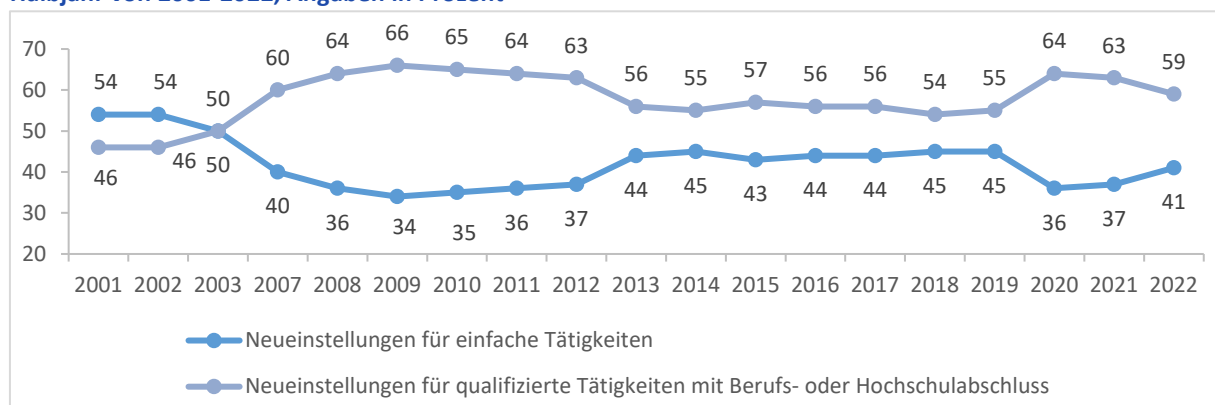
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

1.4 Weiterhin starker Fokus auf Fachkräfte im Einstellungsverhalten der Betriebe

Mehr als die Hälfte der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2022 betrafen Fachkräfte, für 59 Prozent der neu besetzten Arbeitsplätze war ein Berufs- oder Hochschulabschluss erforderlich (vgl. Abb. 4). Zwischen 2013 und 2019 schwankte der Anteil der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten leicht zwischen 54 und 57 Prozent. Mit Beginn der Corona-Krise agierten hessische Betriebe zurückhaltender im Abschließen neuer Arbeitsverträge, fokussierten sich aber verstärkt auf die Besetzung von Fachkraftstellen. Im 1. Halbjahr 2022 wurden ähnlich viele Personen eingestellt wie in 2019, der Anteil der

Einstellungen für Beschäftigte mit Berufs- oder Hochschulabschluss befand sich merklich über dem Vorpandemieniveau. Eine ähnliche Entwicklung ließ sich auch während und unmittelbar nach der Finanz- und Wirtschaftskrise beobachten. Neu aufgenommene Beschäftigungen für einfache Tätigkeiten wurden überdurchschnittlich häufig in Betrieben aus Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (48 Prozent), Handel und Reparatur (47 Prozent) sowie in mittelgroßen Betrieben (50 Prozent) vorgenommen. Im Gegensatz dazu lag der Fachkräfteanteil in Kleinstbetrieben bei 73, in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck sogar bei 92 Prozent.

Abb. 4: Anteil der Neueinstellungen für einfache und für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen im jeweils 1. Halbjahr von 2001-2022, Angaben in Prozent

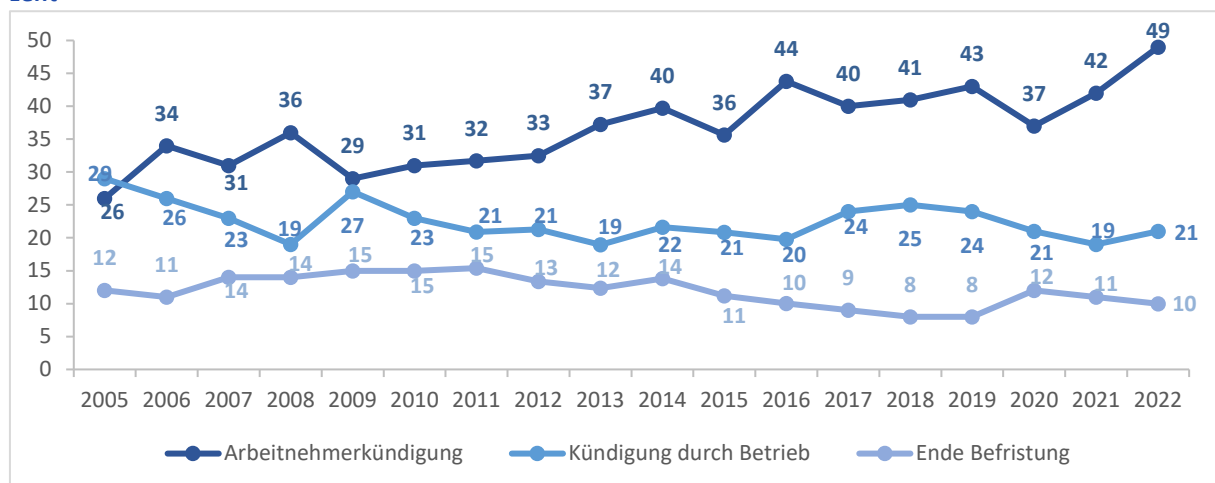


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2004-2006 liegen keine Daten vor.

1.5 Die Hälfte der Personalabgänge sind Arbeitnehmerkündigungen

Die arbeitnehmerfreundliche Entwicklung des Arbeitsmarktes lässt sich durch die Entwicklung der Arbeitnehmerkündigungen seit Anfang des Jahrtausends veranschaulichen. Im Zeitverlauf ist in Abbildung 5 zu erkennen, dass sich die Kündigungen durch Arbeitnehmende stetig zum zentralen Abgangsgrund entwickelt haben. Während Anfang der 2010er Jahre etwa ein Drittel der aus den Betrieben ausscheidenden Beschäftigten selbst kündigte, war es im 1. Halbjahr 2022 knapp die Hälfte. Der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen lag damit auf einem neuen Höchstwert. Auf der anderen Seite bleibt der Anteil der Kündigungen von betrieblicher Seite seit 2020 auf einem vergleichsweise geringen Niveau, etwa jeder fünfte Personalabgang beruhte in 2022 auf einer Arbeitgeberkündigung. Ablaufende befristete Verträge nahmen zwischen 2009 und 2019 in ihrer Relevanz stetig ab, auch wenn ihr Anteil mit Beginn der Corona-Pandemie wieder etwas gestiegen ist.

Abb. 5: Häufigste Gründe für Personalabgänge in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2005-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2022, eigene Berechnungen.

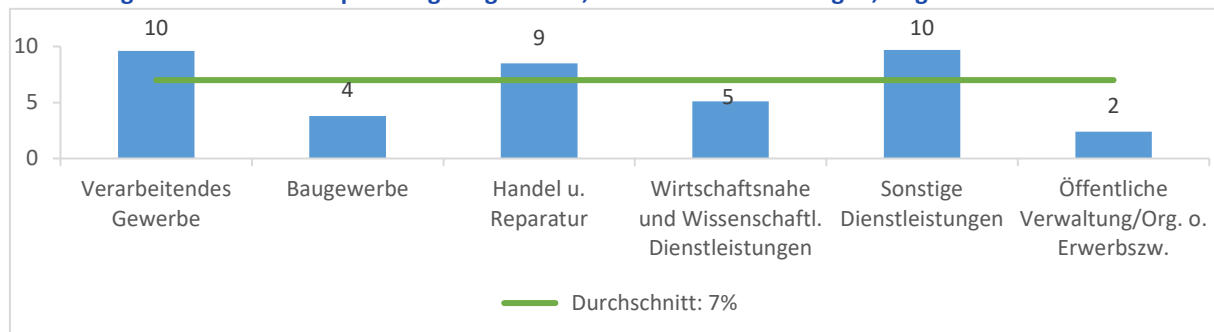
2. Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

Im Rahmen der Befragungen zum IAB-Betriebspanel wurde vor dem Hintergrund der aktuellen Ereignisse erfragt, ob sich bis zum Befragungszeitpunkt geflüchtete Personen aus der Ukraine für einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz bei den Betrieben gemeldet und ob die Betriebe zumindest zeitweise Geflüchtete beschäftigt haben. Da die Befragungswelle zwischen Juli und November durchgeführt und für geflüchtete Ukrainerinnen und Ukrainer erst ab dem ersten Juni ein Wechsel in die Grundsicherungssysteme möglich wurde, wird dementsprechend je nach individuellem Befragungszeitpunkt der Betriebe ein nur kleiner Zeitraum betrachtet. Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass verschiedene Faktoren wie die Pflege von Familienangehörigen, Sprachbarrieren, Berufs- und Studienabschlüsse, die anerkannt werden mussten, und nicht zuletzt eine abwartende Haltung bezüglich des weiteren Kriegsverlaufes verbunden mit einer möglichen Rückkehr in die Ukraine sich hemmend auf eine schnelle Arbeitsmarktintegration ausgewirkt haben könnten (Kubis 2023).

Hessenweit hatten sieben Prozent der Betriebe Kontakt mit Geflüchteten, die im Zuge des Kriegs in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind. Dieser Wert entspricht dem westdeutschen Durchschnitt. In 43 Prozent dieser Betriebe führte der Kontakt zumindest zu einer zeitweisen Beschäftigung von hochgerechnet 7.500 Ukrainerinnen und Ukrainern.

Zum Befragungszeitpunkt standen überdurchschnittlich viele Betriebe aus den Sonstigen Dienstleistungen, dem Verarbeitendem Gewerbe und dem Handel bereits in Kontakt mit Personen aus der Ukraine (vgl. Abb. 6). Aufgrund geringer Fallzahlen lassen sich zwar keine belastbaren Aussagen über die genaue Verteilung der Beschäftigten treffen, allerdings zeigt die Tendenz in Hessen ein ähnliches Muster wie die Ergebnisse für Westdeutschland, nach der mehr als die Hälfte der Geflüchteten in den Dienstleistungssektoren eine Beschäftigung aufgenommen hatten. Möglicherweise sind dort die Zutrittsbarrieren geringer und gleichzeitig der Arbeitskräftemangel hoch.

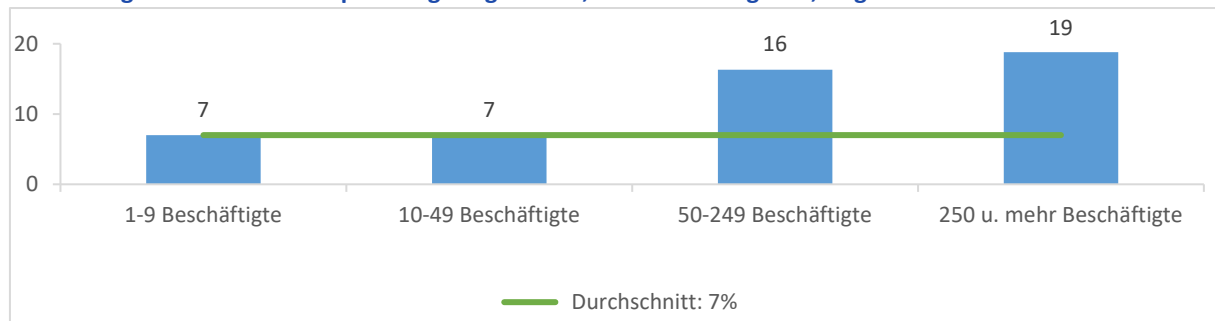
Abb. 6: Anteil der Betriebe in Hessen, bei denen geflüchtete Personen aus der Ukraine um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angefragt haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Mittelgroße und Großbetriebe bekamen überdurchschnittlich häufig Anfragen von ukrainischen Geflüchteten (vgl. Abb. 7). Betrachtet man jedoch die hochgerechnete Anzahl der Beschäftigten ließ sich auch hier in der Tendenz für Hessen ein ähnliches Bild wie für Westdeutschland erkennen. Die anteilig größte Gruppe der Geflüchteten fand demnach in KMU ein Beschäftigungsverhältnis, in Großbetrieben waren im Betriebsgrößenvergleich die geringsten Anteile der Ukrainerinnen und Ukrainer beschäftigt.

Abb. 7: Anteil der Betriebe in Hessen, bei denen geflüchtete Personen aus der Ukraine um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angefragt haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

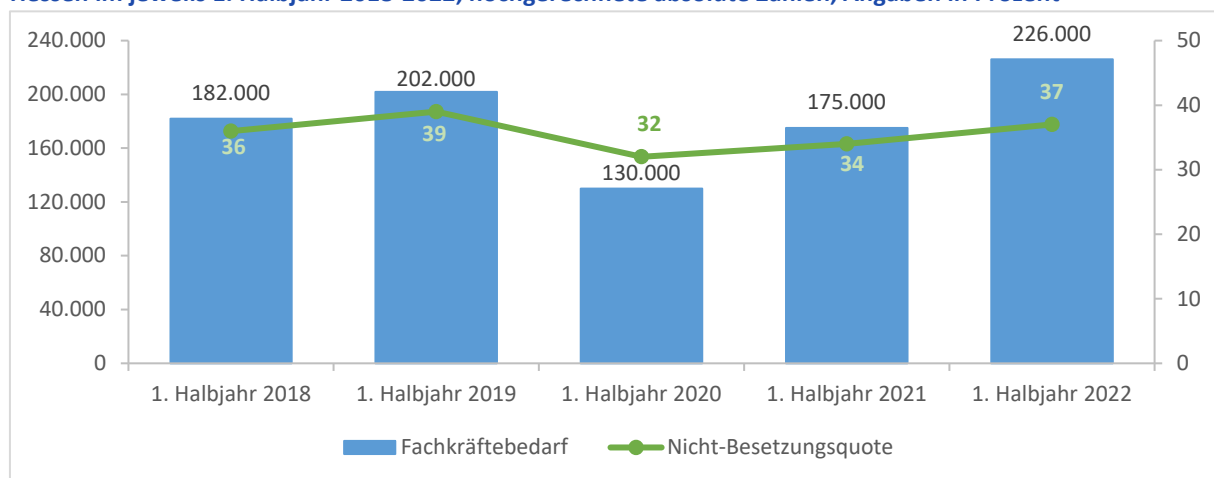
3. Deckung des Arbeitskräftebedarfs

Das folgende Kapitel wirft ein Schlaglicht auf den Bedarf bzw. den Mangel an Fach- und Arbeitskräften in den Betrieben Hessens. Dafür wird zunächst betrachtet, wie hoch sich der Fachkräftebedarf im 1. Halbjahr 2022 dargestellt hat und in welchem Ausmaß es den Betrieben gelungen ist, diesen zu decken. Außerdem wird analysiert, inwieweit Sofortbedarfe nach Arbeitskräften⁴ zum Befragungszeitpunkt in der zweiten Jahreshälfte bestanden haben. Die Auswertungen erfolgen auf Hessenebene sowie differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße.

3.1 Arbeits- und Fachkräftebedarf auf neuem Rekordhoch

Der Fachkräftebedarf im jeweils 1. Halbjahr errechnet sich aus der Addition der hochgerechneten Anzahl der eingestellten Beschäftigten mit einem Berufs- oder Hochschulabschluss sowie der unbesetzten Stellen für eine entsprechende Tätigkeit in diesem Zeitraum. Im 1. Halbjahr 2022 waren in hessischen Betrieben hochgerechnet und gerundet 226.000 Fachkraftstellen zu besetzen, für 37 Prozent der Stellen ist die Besetzung nicht gelungen (vgl. Abb. 8). Die Anzahl der nicht besetzten Stellen erreichte etwa 82.000 und damit einen neuen Höchstwert. Im Zeitverlauf wird deutlich, dass sich mit insgesamt sinkendem Fachkräftebedarf im 1. Halbjahr 2020 auch die Nicht-Besetzungsquote der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten verbessert hat. In den beiden Folgejahren sind Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquote jedoch schrittweise wieder gestiegen. Im Westdeutschlandvergleich zeigte sich ein ähnliches Muster. Dabei sind beide Indikatoren seit Anfang der 2010er Jahre enorm gestiegen (Bennewitz et al. 2022). Es ist davon auszugehen, dass die erhöhte Bedarfslage weitestgehend auf altersbedingte Ersatzbedarfe zurückzuführen ist und sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird.

Abb. 8: Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2018-2022, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent

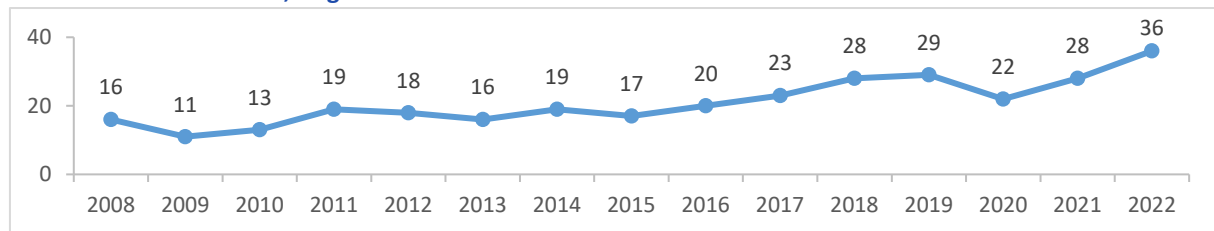


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018-2022, eigene Berechnungen.

Zum Stichtag der Befragung meldeten 36 Prozent der Betriebe, dass sie darüber hinaus auf der Suche nach Arbeitskräften zum nächstmöglichen Einstellungstermin sind (vgl. Abb. 9). In der Zeitreihe lässt sich erkennen, dass der Anteil solcher Betriebe in den letzten Jahren – mit kurzzeitigem Einbruch im ersten Pandemiejahr – deutlich gestiegen ist und in 2022 einen neuen Höchstwert erreicht hat. Auch diese Entwicklung spricht für einen sich noch weiter zuspitzenden Fachkräftemangel.

⁴ Ohne Auszubildende

Abb. 9: Anteil der hessischen Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt der Jahre 2008-2022 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen.

In der Zeitreihe zur Anzahl der sofort zu besetzenden Stellen lässt sich eine ähnliche Entwicklung beobachten (vgl. Abb. 10). Seit 2016 werden – mit Ausnahme des Einbruches in 2020 – in der jeweils zweiten Jahreshälfte immer mehr Beschäftigte für eine Arbeitsaufnahme zum nächstmöglichen Zeitpunkt gesucht. Betrieben gelingt es dementsprechend immer schlechter, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken. Zum Stichtag der Befragung in 2022 waren hochgerechnet 162.000 Stellen sofort zu besetzen, 70 Prozent davon für Fachkrafttätigkeiten.

Abb. 10: Gesamtzahl der sofort gesuchten Arbeitskräfte in Hessen zur Jahresmitte 2008-2022, nach Qualifikationsniveau, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.)

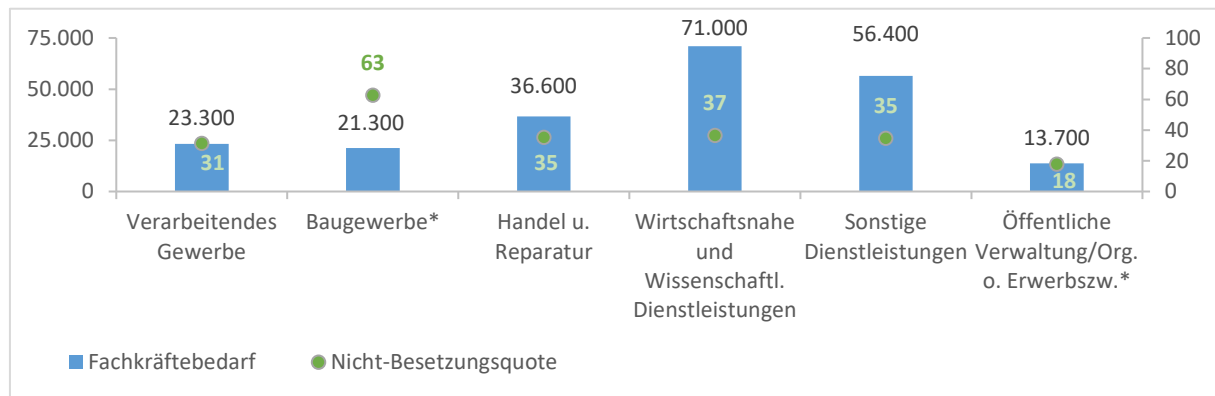


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen.

3.2 Größter Personalbedarf im Baugewerbe

Der Bedarf an Fachkräften variiert unter anderem aufgrund unterschiedlicher Beschäftigungs- und Qualifikationsstrukturen zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. In den Dienstleistungssektoren, in denen die meisten Beschäftigten tätig sind, gab es im 1. Halbjahr 2022 die meisten Fachkraftstellen zu besetzen, in kleineren Wirtschaftszweigen wie dem Baugewerbe und der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck hingegen etwas weniger (vgl. Abb. 11). Im Baugewerbe scheinen dabei besonders große, in der Öffentlichen Verwaltung vergleichsweise geringe Besetzungsprobleme vorhanden gewesen zu sein. In Betrieben aus Handel und Reparatur und dem Verarbeitenden Gewerbe gab es in Relation zu den Beschäftigungszahlen vergleichsweise wenig Fachkraftstellen zu besetzen. Im Verarbeitenden Gewerbe, dem sich der größte Anteil der in der Fachkräfterekrutierung erfolgreicher in Großbetriebe zuordnen lässt, fiel die Nicht-Besetzungsquote etwas geringer aus als in den meisten anderen Wirtschaftszweigen.

Abb. 11: Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent

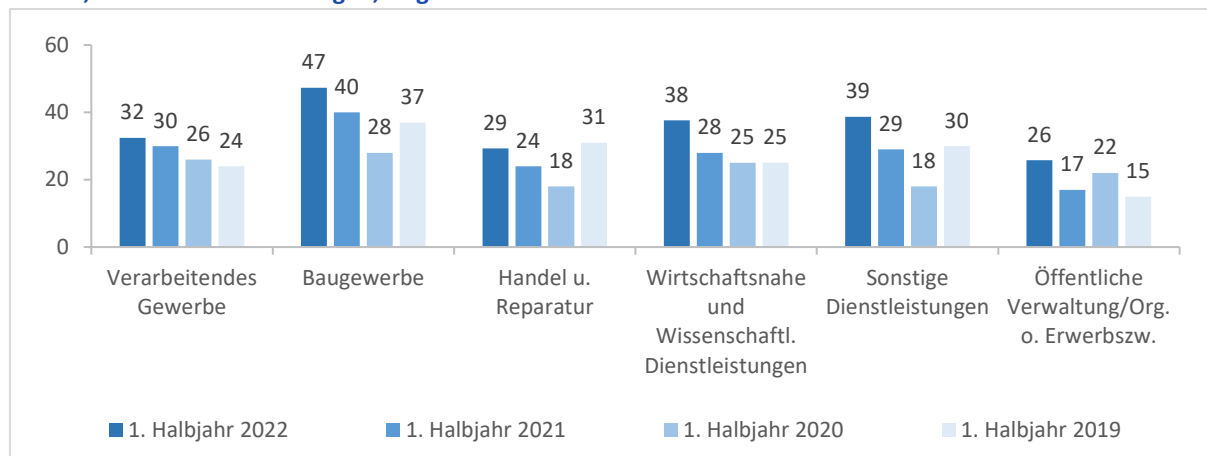


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

*Aufgrund geringer Fallzahlen lassen sich für das Baugewerbe und die Öffentliche Verwaltung bzw. die Organisationen ohne Erwerbszweck nur Tendenzen abbilden.

In allen Wirtschaftszweigen – mit Ausnahme der besonders stark durch den Strukturwandel geprägten Betrieben aus Handel und Reparatur – erreichte der Anteil der Betriebe, die gerne zum nächstmöglichen Zeitpunkt Arbeitskräfte eingestellt hätten, in 2022 einen neuen Höchstwert (vgl. Abb. 12). Zum Stichtag der Befragung bestand in knapp der Hälfte der Betriebe im Baugewerbe ein Sofortbedarf an Arbeitskräften, in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck lag der Anteil der akut suchenden Betriebe hingegen bei gut einem Viertel. Auch im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, die unter anderem die Berufsfelder Pflege und Erziehung umfassen, lässt sich ein außerordentlich hoher Personalbedarf feststellen.

Abb. 12: Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte der Jahre 2019-2022 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

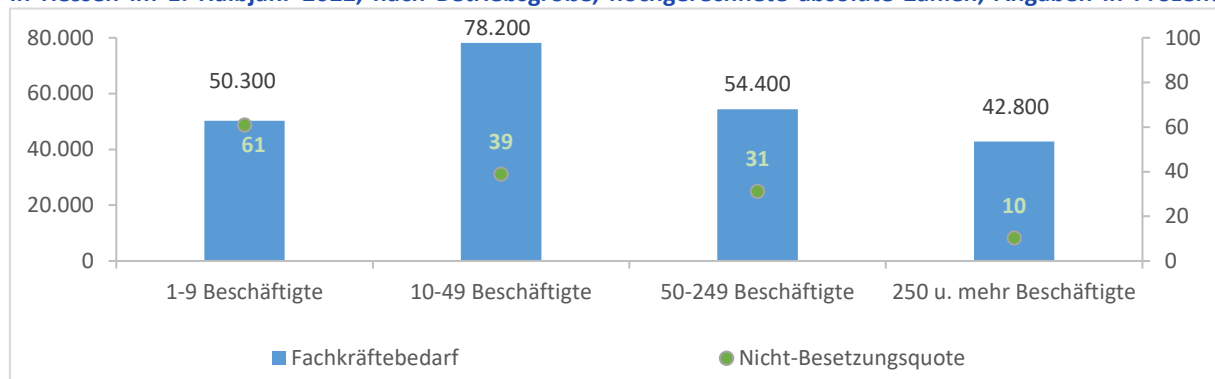


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2022, eigene Berechnungen.

3.3 Große Probleme in der Besetzung von Fachkraftstellen in Kleinbetrieben

Die Nicht-Besetzungsquoten von Fachkraftstellen nahmen im 1. Halbjahr 2022 mit zunehmender Betriebsgröße ab (vgl. Abb. 13). 61 Prozent der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten konnten in hessischen Kleinbetrieben in diesem Zeitraum nicht besetzt werden, in Großbetrieben blieb hingegen nur jede zehnte Stelle offen. Die Deckung der Fachkräftebedarfe fiel kleineren Betrieben also erheblich schwerer. Auffällig ist, dass der Fachkräftebedarf in den Großbetrieben am geringsten ausfiel, obwohl dort die zahlenmäßig größten Belegschaften vorzufinden sind.

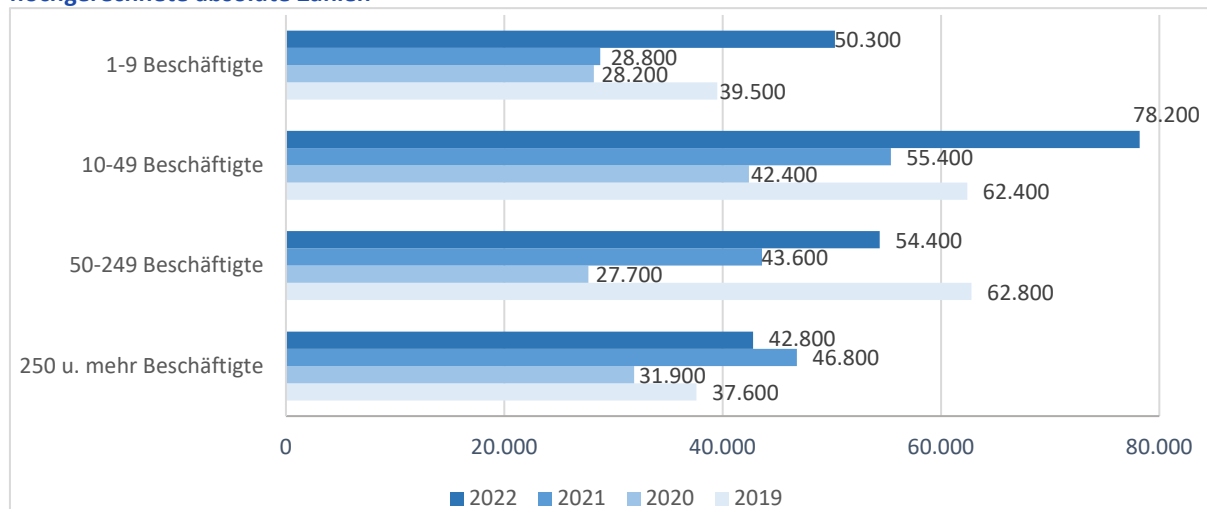
Abb. 13: Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

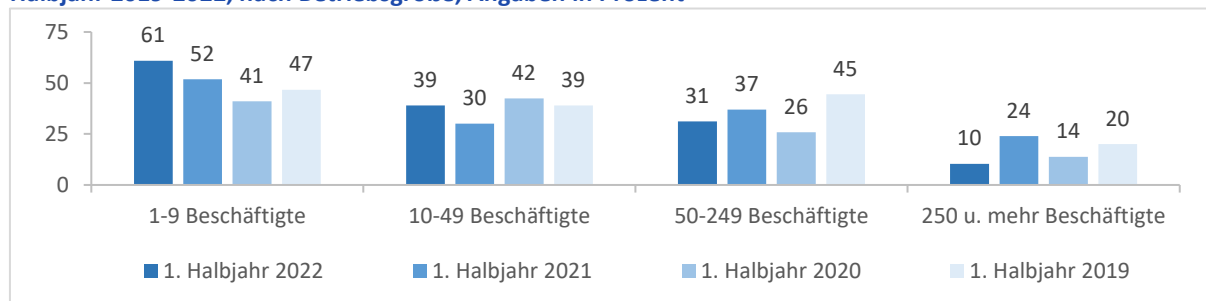
Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass in Großbetrieben der Bedarf an Beschäftigten mit Berufs- oder Hochschulabschluss mit dem Pandemieeinbruch weniger stark zurückgegangen ist als in kleineren Betrieben (vgl. Abb. 14). Schon in 2021 bestand in Großbetrieben bereits eine höhere Fachkräftenachfrage als in 2019, während sich diese in Betrieben mit weniger Beschäftigten erst schrittweise erholte. Gleichzeitig konnten Großbetriebe ihre Stellen für qualifizierte Tätigkeiten aufgrund ihres Wettbewerbsvorteils in den zurückliegenden Jahren stets am besten besetzen, weshalb vermutlich auch die „Nachholeffekte“ in der Einstellung neuer Fachkräfte geringer ausfielen (vgl. Abb. 15). In Kleinst- und Kleinbetrieben hingegen lag der Fachkräftebedarf in 2022 sogar deutlich höher als in 2019. In Betrieben beider Größenklassen konnte allerdings nur ein vergleichsweise geringer Teil der Fachkraftstellen besetzt werden.

Abb. 14: Fachkräftebedarf in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019-2022, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2022, eigene Berechnungen.

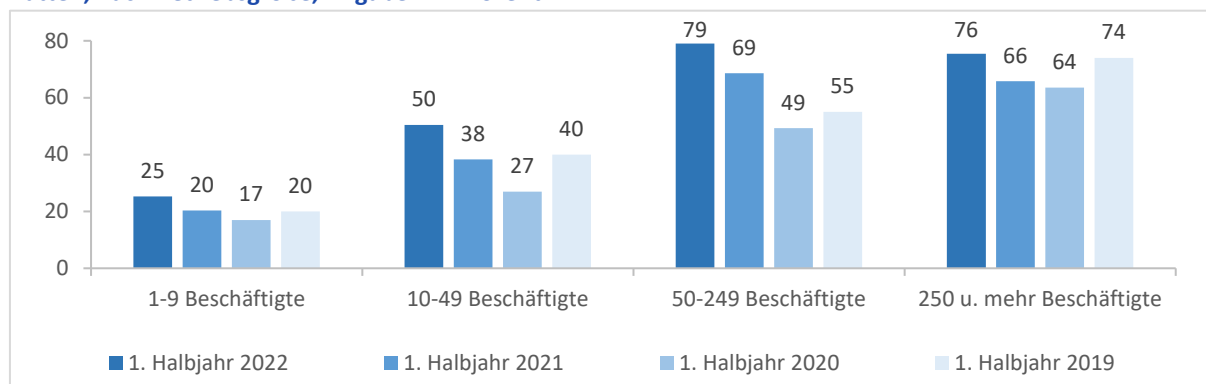
Abb. 15: Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019-2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Der Anteil der Betriebe, die zum Stichtag der Befragung gerne zum nächstmöglichen Zeitpunkt Arbeitskräfte eingestellt hätten, lag betriebsgrößenübergreifend über dem Vorpandemieniveau (vgl. Abb. 16). Ob Sofortbedarf nach Arbeitskräften besteht, unterliegt dabei einem Betriebsgrößeneffekt. Denn mit größer werdenden Belegschaften steigt die Wahrscheinlichkeit, dass zumindest eine Person zur zeitnahen Arbeitsaufnahme gesucht wird. Auffällig ist dabei, dass es unter den mittelgroßen Betrieben seit dem Vorjahr sogar mehr Betriebe mit Sofortbedarf nach Personal gab als in Großbetrieben.

Abb. 16: Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte der Jahre 2019-2022 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2022, eigene Berechnungen.

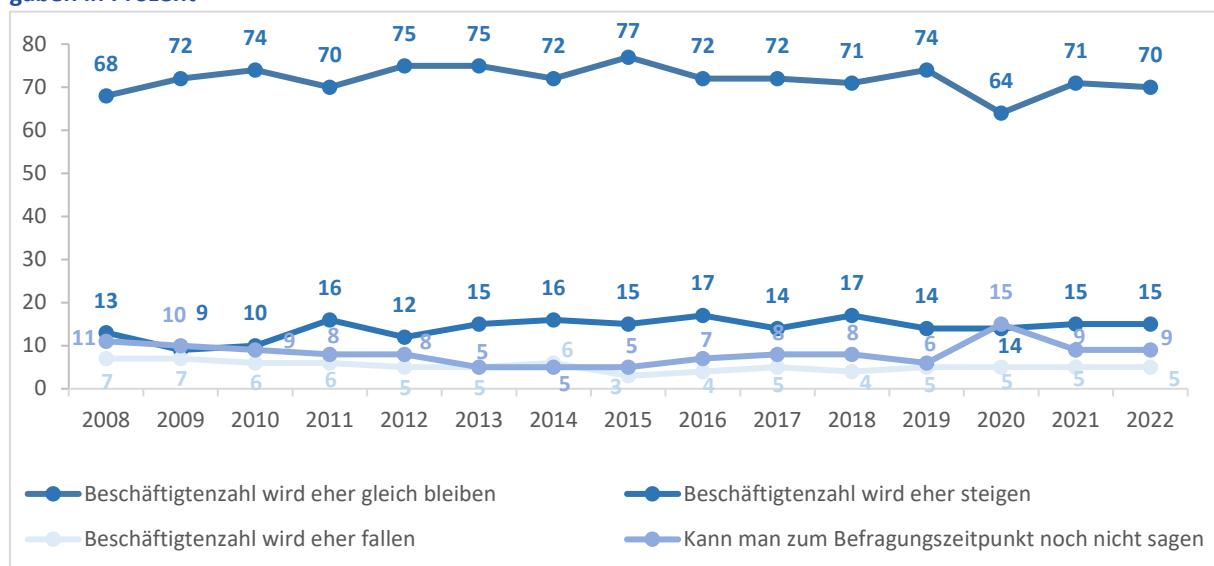
4. Erwartete Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2023

In der Befragung zum IAB-Betriebspanel machten die Betriebe zwischen Juli und November 2022 Angaben dazu, ob sie bis Juni des folgenden Jahres von einer eher steigenden, eher fallenden oder gleichbleibenden Beschäftigtenzahl für ihren Betrieb ausgehen. Das vierte Kapitel beschäftigt sich also mit der erwarteten Beschäftigungsentwicklung bis zur aktuellen Lage im Sommer 2023 für Hessen sowie in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen.

4.1 Positive Tendenz für Beschäftigungsentwicklung bis 2023

Die Prognosen zur Beschäftigungsentwicklung in hessischen Betrieben für 2023 unterschieden sich kaum von denen des Vorjahres. Die große Mehrheit ging von einer gleichbleibenden Belegschaftsgröße aus (vgl. Abb. 17). Die meisten Betriebe agieren also grundsätzlich zurückhaltend was Personalwachstum angeht oder beschränken sich darauf, (altersbedingte) Ersatzbedarfe zu befriedigen. Mit 15 Prozent erwarteten dennoch dreimal mehr Betriebe eine positive Beschäftigungsentwicklung als eine negative. Beide Werte sind auch über die Pandemiejahre konstant geblieben. Der Anteil jener Betriebe, die sich zum Befragungszeitpunkt noch unsicher bezüglich der Entwicklung ihres Personalbestandes waren, blieb auf dem leicht erhöhten Niveau der Vorjahresbefragungen.

Abb. 17: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni des jeweils folgenden Jahres 2008-2022, Angaben in Prozent

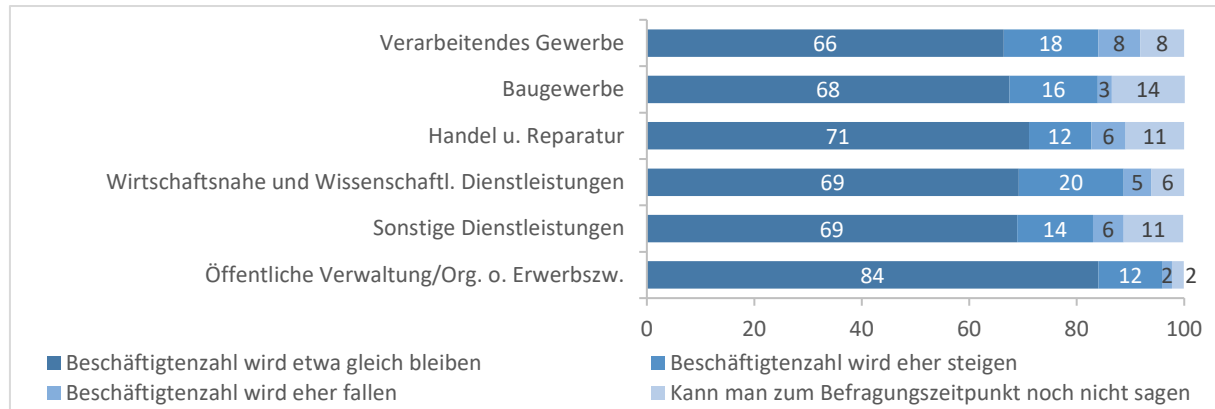


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen.

4.2 Eher positive Beschäftigungsentwicklung in allen Wirtschaftszweigen

Zum Stichtag der Befragung erwartete die Mehrheit der hessischen Betriebe wirtschaftszweigübergreifend eine ungefähr gleichbleibende Beschäftigtenzahl bis zum 30.06.2023 (vgl. Abb. 18). Gleichzeitig gingen in allen Wirtschaftszweigen mehr Betriebe von einer steigenden als von einer sinkenden Größe ihrer Belegschaften aus. Eine besondere Konstanz ließ sich dabei in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck beobachten, wo 84 Prozent von einer stagnierenden Beschäftigungsentwicklung ausgingen. Wie in den vorangegangenen Jahren machten Betriebe für Wirtschaftsnaher und Wissenschaftliche Dienstleistungen am häufigsten Angaben in Richtung einer wachsenden Belegschaft. Im Verarbeitenden Gewerbe lagen sowohl der Anteil der Betriebe mit einer positiven als auch mit einer negativen Beschäftigungsprognose überdurchschnittlich hoch. Größere Unsicherheiten bezüglich der kurzfristigen Beschäftigungsentwicklung zeigten sich bei 14 Prozent der Betriebe aus dem Baugewerbe.

Abb. 18: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

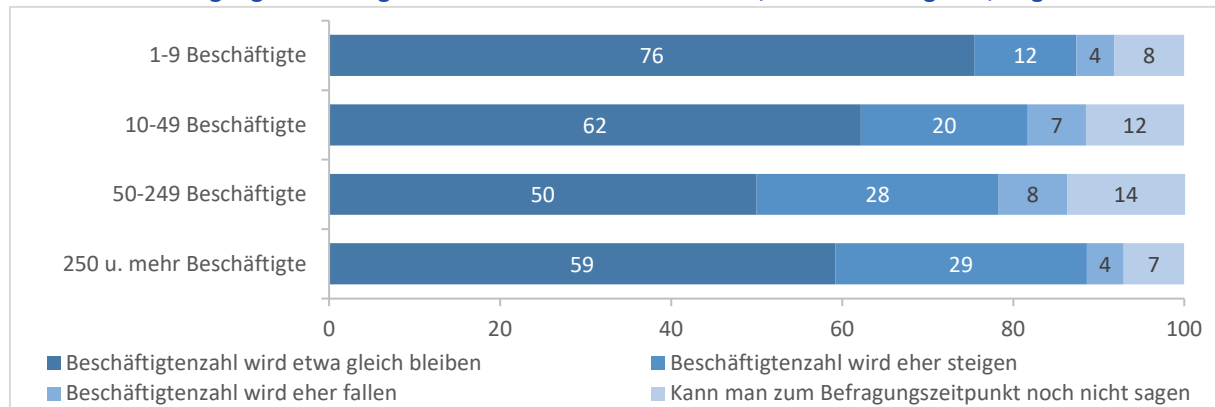


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

4.3 Differenzierte Beschäftigungserwartungen in KMU

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe bis zum 30.06.2023 von einer steigenden Beschäftigtenzahl ausgehen (vgl. Abb. 19). Gleichzeitig gab es unter den KMU überdurchschnittlich viele Betriebe, die mit kleiner werdenden Belegschaften gerechnet haben oder noch keine Aussage zur Beschäftigungsentwicklung treffen konnten. In Kleinstbetrieben ging wie in den Vorjahren die große Mehrheit von einer etwa gleichbleibenden Beschäftigtenzahl aus.

Abb. 19: Beschäftigungserwartung hessischer Betriebe für Juni 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

5. Erwartete Personalprobleme in den kommenden beiden Jahren

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels konnten Betriebe im Jahr 2022 Angaben dazu machen, mit welchen Personalproblemen sie sich voraussichtlich in den kommenden beiden Jahren konfrontiert sehen. Die Auswertungen dazu erfolgen auf Hessenebene sowie differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße.

5.1 Über die Hälfte der Betriebe rechnet mit Problemen bei Fachkräfterekrutierung

Das dritte Kapitel zeichnete das Bild zunehmender Schwierigkeiten hessischer Betriebe bei der Deckung der Personalbedarfe, die sich in naher Zukunft noch weiter intensivieren könnten. Probleme bei der Rekrutierung qualifizierter Beschäftigter stellten die mit Abstand am häufigsten genannte personalpolitische Herausforderung dar (vgl. Abb. 20). Zum Befragungszeitpunkt ging mehr als die Hälfte der Betriebe in Hessen davon aus, in den kommenden zwei Jahren Schwierigkeiten bei der Einstellung von benötigten Fachkräften zu bekommen. Zum Zeitpunkt der letzten Erhebung dieser Fragestellung in 2012, machten nur 27 Prozent der Betriebe Angaben zu erwarteten Problemen in der Fachkräfterekrutierung bis zum Jahr 2014. 28 Prozent rechneten im Jahr 2022 mit ähnlichen Problemen bei der Anwerbung von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten. Knapp jeder fünfte Betrieb sah einen erhöhten Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf für Beschäftigte in den kommenden beiden Jahren, etwa doppelt so viele wie noch in 2012. Zusätzliche Herausforderungen wurden in 13 bzw. zwölf Prozent der Betriebe in der Überalterung und der Fluktuation der aktuellen Belegschaften gesehen. Beide Werte haben im Vergleich zu 2012 deutlich zugenommen. Ein zu hoher Personalbestand wird nur in sehr wenigen Betrieben eine Rolle spielen.

Abb. 20: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



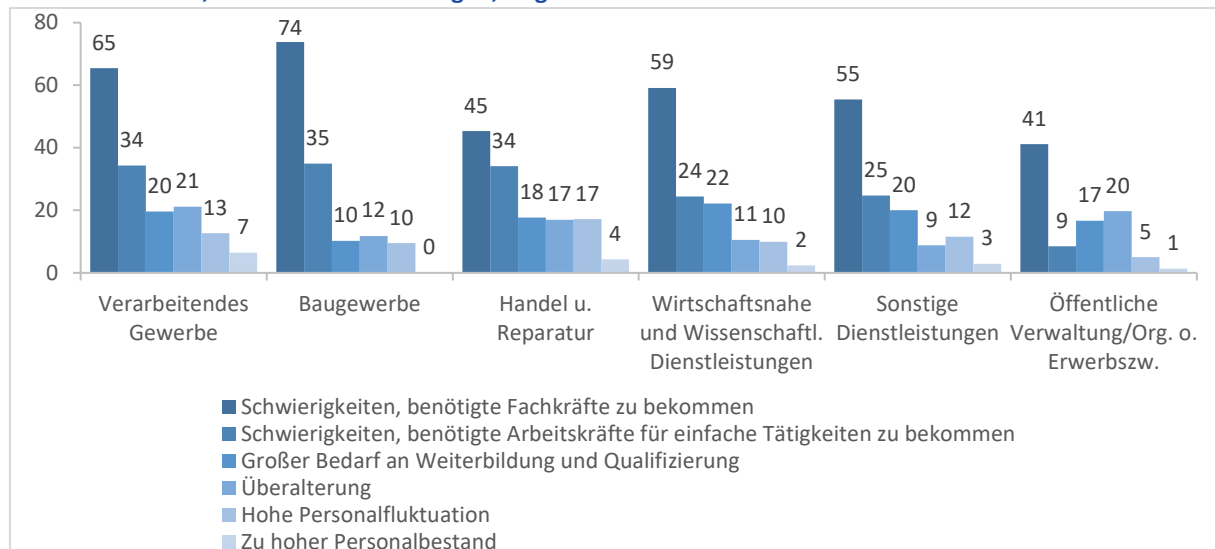
Quelle: IAB-Betriebspanel 2012 und 2022, eigene Berechnungen. In der Befragung zum IAB-Betriebspanel 2012 wurden keine Daten zu den Schwierigkeiten, benötigte Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten zu bekommen, erfragt.

5.2 Drei Viertel der Betriebe im Baugewerbe erwarten Probleme bei der Fachkräfterekrutierung

Schwierigkeiten mit der Fachkräfterekrutierung sahen zum Befragungszeitpunkt Betriebe aller Wirtschaftszweige als die zentrale Herausforderung, diese fielen aber je nach Wirtschaftszweig unterschiedlich stark aus (vgl. Abb. 21). Im Baugewerbe bzw. dem Verarbeitenden Gewerbe erwarteten mit drei Vierteln bzw. zwei Dritteln die meisten Betriebe Schwierigkeiten in diesem Bereich der Personalpolitik. In der Öffentlichen Verwaltung traf dies „nur“ auf zwei von fünf Betrieben zu. Erhöhte Weiterbildungsbedarfe prognostizierten viele Betriebe aus den Dienstleistungsberufen sowie dem Verarbeitenden Gewerbe. Zusätzlich rechnete jeweils gut ein Drittel der Betriebe aus dem Baugewerbe, dem

Verarbeitenden Gewerbe sowie aus Handel und Reparatur überdurchschnittlich häufig mit Problemen in der Besetzung von Stellen für einfache Tätigkeiten. Personalpolitische Schwierigkeiten durch Überalterung der Belegschaften in den kommenden beiden Jahren sah jeder fünfte Betrieb aus dem Verarbeitenden Gewerbe sowie der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck. Von Personalfuktuation sahen sich hingegen insbesondere in Handel und Reparatur tätige Betriebe betroffen. Ein zu hoher Personalbestand wird kaum als Problem antizipiert, sollte dies doch der Fall sein, dann am häufigsten in den stärker vom Strukturwandel betroffenen Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe sowie Handel und Reparatur.

Abb. 21: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

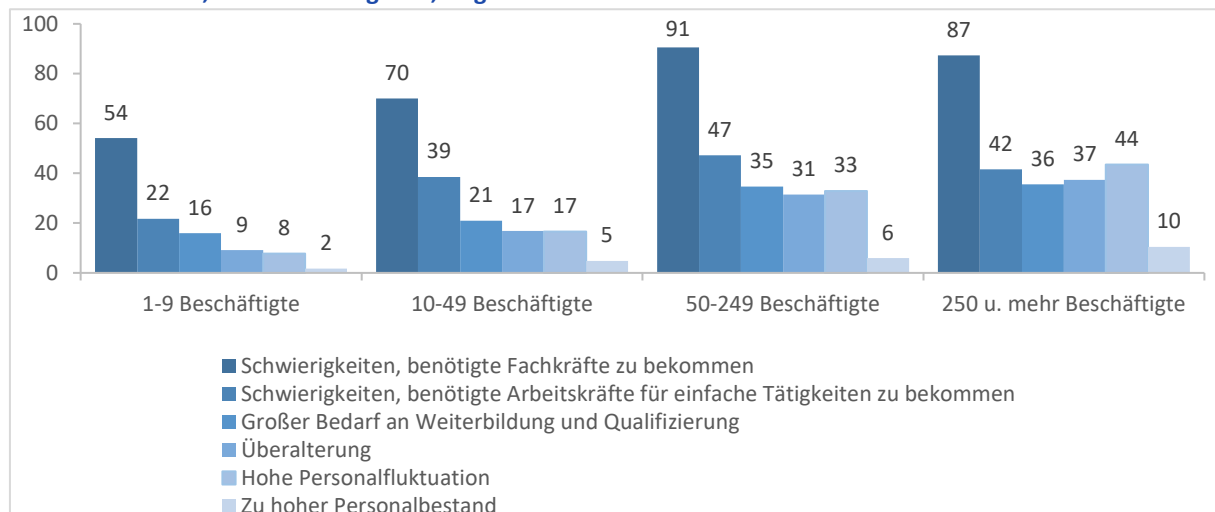


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

5.3 Erwartete Personalprobleme nehmen mit Betriebsgröße zu

Erwartete Fachkräfteengpässe stellten auch im Vergleich der Betriebsgrößen flächendeckend die größte personalpolitische Herausforderung für die kommenden beiden Jahre dar (vgl. Abb. 22). Von den mittleren und großen Betrieben sieht ein recht großer Anteil zudem andere personalpolitische Schwierigkeiten auf sich zukommen: Vergleichsweise viele Betriebe dieser Größenklassen rechnen auch mit Problemen durch die Überalterung der Belegschaft und mit hoher Fluktuation.

Abb. 22: Erwartete Personalprobleme für die zum Befragungszeitpunkt kommenden beiden Jahre in den Betrieben in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

6. Resümee

Die Entwicklung des hessischen Arbeitsmarktes wird sowohl in der kurzfristigen als auch der langfristigen Perspektive maßgeblich davon geprägt sein, dass die altersbedingten Ersatzbedarfe das verfügbare Angebot an Arbeitskräften überschreiten werden. Der dritte Report zu den Auswertungen des IAB-Betriebspanel 2022 hat deshalb einen Blick auf die Arbeits- und Fachkräftesituation innerhalb der hessischen Betriebe geworfen. Im Rahmen der Analyse wurde untersucht, inwiefern die Arbeitsmarktdynamik durch die demografische Entwicklung und kurzfristige Kriseneffekte beeinflusst wurde, wo Bedarfe nicht gedeckt werden konnten und an welchen Stellen Betriebe in naher Zukunft noch weitere Personalprobleme erwarten.

Der hessische Arbeitsmarkt hat durch die Pandemie an Dynamik verloren: Trotz einer Arbeitsmarktdynamik auf historisch hohem Niveau in den Jahren 2018 und 2019 ließen sich starke Einbrüche der Personalbewegungen in 2020 beobachten. Der Arbeitsmarkt war geprägt von der Verunsicherung der Betriebe über die weitere Entwicklung der Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen sowie von Unsicherheiten der Beschäftigten hinsichtlich neuer und sicherer Stellenoptionen. Die Nachpandemielage im 1. Halbjahr 2022 zeigte eine Verbesserung gegenüber 2020 und 2021. Wie schon während bzw. unmittelbar nach der Finanz- und Wirtschaftskrise war das Einstellungsverhalten der Betriebe im Laufe und auch nach der Corona-Krise von einem Trend zur Einstellung von Höherqualifizierten geprägt. Eine besondere Dynamik in den Personalbewegungen ließ sich dabei in KMU beobachten. Einerseits bestanden für diese größere Nachholeffekte durch zurückgestellte Einstellungen während der Pandemie, andererseits wurden kleine und mittlere Betriebe vermutlich auch durch das zurückhaltendere Einstellungsverhalten in Großbetrieben begünstigt. Auswertungen aus dem Hessischen Regionaldatenreport für den Mai 2023 lassen vermuten, dass die positive Entwicklung der Arbeitsmarktdynamik zu Beginn des Jahres 2022 im Anschluss stagnierte (IWAK 2023). Auch die Beschäftigungsprognosen bis Mitte 2023 sprechen dafür, dass die Mehrheit der Betriebe von gleichbleibenden Belegschaftsgrößen ausging. Ursachen für ein zurückhaltendes Verhalten könnten die weiterhin unterbrochenen Lieferketten (z.B. im IT- und Pharmabereich), hohe Energiekosten aber auch der Strukturwandel in vielen Produktionsbetrieben und im Handel sowie die Zurückhaltung beim privaten Konsum aufgrund der Inflation darstellen.

Die demografische Entwicklung führt dazu, dass die Zahl der Altersaustritte unabhängig von der wirtschaftlichen Lage der Betriebe dynamisch größer wird. Dies bedeutet, dass die Nachfrage nach Fachkräften zunimmt, da Betriebe immer mehr vor der Herausforderung stehen, Lücken in ihren Belegschaften zu schließen. Aus diesem Grund gibt es einen hohen Fachkräftebedarf, auch wenn die Arbeitsmarktdynamik verhalten ist. Die Entwicklung der Fachkräftebedarfe in hessischen Betrieben verdeutlicht diese Entwicklung. Die hochgerechnete Anzahl der benötigten Fachkräfte lag im 1. Halbjahr 2022 auf einem neuen Höchstwert, dabei konnten fast zwei von fünf Stellen nicht besetzt werden. Zuvor gingen die Fachkräftebedarfe und die Nichtbesetzungsquote im ersten Pandemiejahr zurück, lagen aber im Jahr 2021 bereits fast auf dem Niveau von 2018. Die Entwicklung der Sofortbedarfe nach Arbeits- und Fachkräften in der zweiten Jahreshälfte 2022 spiegeln die hohen Bedarfe und Besetzungsprobleme in der ersten Jahreshälfte wider: In 36 Prozent der hessischen Betriebe wurden hochgerechnet 162.000 Personen zum nächstmöglichen Einstellungstermin benötigt, beides sind neue Höchstwerte für Hessen. Große Probleme in der Besetzung der Fachkräftestellen ließen sich dabei im Baugewerbe beobachten, was dazu führte, dass dort knapp die Hälfte der Betriebe gerne sofort Personal eingestellt hätte. Auch kleinere Betriebe würden gerne einstellen, sind aber mit wachsenden Fachkräftengpässen konfrontiert und geraten zudem immer stärker in den Wettbewerb mit Großbetrieben, die aufgrund vermeintlich besserer Karriere- und Einkommenschancen als attraktiver gelten. In zuletzt Genannten haben sich die Fachkräftebedarfe hingegen auch während der Pandemie kaum verändert,

gleichzeitig konnten sie ihre angebotenen Fachkraftstellen mit Abstand am besten besetzen. Ein Blick in die nahe Zukunft zeigt, dass sich die angespannte Personalsituation der Betriebe sich auch in den kommenden Jahren nicht verbessern wird. Mit 15 Prozent rechneten zwar dreimal so viele Betriebe mit einer steigenden als mit einer sinkenden Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2023, diese leicht positive Gesamtentwicklung wird jedoch nicht ausreichen, um bestehende und entstehende Personallücken zu schließen. Mehr als die Hälfte (56 Prozent) aller hessischen Betriebe erwartete zum Zeitpunkt der Befragung zunehmende Probleme mit der Fachkräfterekrutierung, weitere 28 Prozent gingen von Schwierigkeiten bei der Einstellung von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten aus. Im Baugewerbe gaben sogar drei Viertel der Betriebe an, in den kommenden beiden Jahren mit Schwierigkeiten in der Einstellung von Fachkräften zu rechnen. Darüber hinaus erwarteten 13 Prozent der Betriebe bis zur zweiten Jahreshälfte 2024 Probleme durch die Überalterung ihrer Belegschaften, weitere zwölf Prozent sahen die hohe Personalfluktuation als problematisch an. In mittelgroßen Betrieben sehen sich sogar etwa ein Drittel, in Großbetrieben 37 bzw. 44 Prozent kurzfristig mit beiden Personalproblemen konfrontiert.

Die primär durch die dynamisch zunehmenden, altersbedingten Erwerbsaustritte entstehenden Arbeits- und Fachkräftebedarfe sind hauptverantwortlich dafür, dass sich in den vergangenen Jahren eine Verschiebung von einem Arbeitgeber- hin zu einem Arbeitnehmerarbeitsmarkt beobachten lässt. Dies bedeutet, dass Handlungsspielräume und Verhandlungsmacht sich weiter zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entwickeln. Personalabgänge waren im 1. Halbjahr 2022 so stark von Arbeitnehmerkündigungen geprägt wie nie zuvor. Während Anfang der 2010er Jahr noch jeder dritte aus den Betrieben ausgeschiedene Beschäftigte seine Stelle selbst kündigte, ließ sich in 2022 knapp die Hälfte der Personalabgänge Arbeitnehmerkündigungen zuschreiben.

Die Befragungsergebnisse ermöglichen noch keine Aussagen dazu, in welchem Ausmaß sich Geflüchtete aus der Ukraine in den Arbeitsmarkt integrieren werden und damit ein „zusätzliches“ Arbeits- und Fachkräftepotenzial darstellen, was zur Linderung des Arbeits- und Fachkräftemangels beitragen könnte. Bis zur zweiten Jahreshälfte 2022 standen sieben Prozent der Betriebe in Hessen mit potenziellen Beschäftigten aus der Ukraine in Kontakt, daraus gingen etwa 7.500 Anstellungen hervor. Dabei scheinen Geflüchtete am häufigsten in den Dienstleistungssektoren und in KMU Beschäftigung zu finden. In Relation zur Gesamtbeschäftigung und der zu deckenden Bedarfe ist davon auszugehen, dass geflüchtete Ukrainerinnen und Ukrainer höchstens einen partiellen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten können. Zu berücksichtigen ist dabei außerdem, dass ein Großteil der Geflüchteten Minderjährige oder Frauen sind, die nicht selten mit der Betreuung bzw. Pflege von Familienangehörigen betraut sind. Aktuellere Entwicklungen zeigen zudem, dass auch die Fortzüge in die Ukraine wieder deutlich zugenommen haben (Statistisches Bundesamt 2023).

Obwohl sich das Einstellungsverhalten der hessischen Betriebe im 1. Halbjahr 2022 dem Niveau von 2019 angenähert hat, zeichnete sich zum Zeitpunkt der Befragung das Bild eines rasch zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels ab, der sich in naher Zukunft noch weiter intensivieren wird. Durch die Pandemie stagnierte der Arbeitskräftebedarf zwar in manchen Branchen kurzzeitig, in 2022 wirkten jedoch sowohl Nachhol- als auch demografiebedingte Bedarfe zur Personalrekrutierung zusammen. Es ist davon auszugehen, dass insbesondere der Megatrend der demografischen Entwicklung eine weitere Personalknappheit in den kommenden Jahren zur Folge haben wird. Die arbeitnehmerfreundliche Entwicklung des Arbeitsmarktes wird sich dabei aller Voraussicht nach fortsetzen und die Betriebe vor große Herausforderungen stellen. Auf der einen Seite werden sich Betriebe mit weiter wachsenden Ersatzbedarfen konfrontiert sehen, die bereits zum jetzigen Zeitpunkt in vielen Sektoren kaum zu decken sind (z.B. Gesundheitssektor, Baugewerbe). Auf der anderen Seite müssen Betriebe stärker in ihr Humankapital investieren, um durch attraktivere Arbeitsbedingungen Mitarbeitende besser finden

und binden zu können und so im Wettbewerb um Fachkräfte perspektivisch konkurrenzfähig zu bleiben. Der im November 2023 zu veröffentlichende Abschlussbericht zum IAB-Betriebspanel wird verschiedene Aspekte zur Mitarbeitendenbindung in den Blick nehmen. Auch betriebliche Aus- und Weiterbildung, die im zweiten Bericht der diesjährigen Auswertungen behandelt wurden, stellen zentrale Instrumente zur Fachkräftegewinnung, -bindung und -qualifikation dar und sollten deshalb gestärkt werden. Zusätzlich wird die bessere Erschließung von Zielgruppen, die noch nicht als Fachkräfte zur Verfügung stehen, aber über das notwendige Potenzial verfügen, zunehmend in den Fokus rücken. Dazu zählen bspw. ältere Beschäftigte, Menschen mit Behinderungen, Studienzweifelnde, Menschen in Arbeitslosigkeit oder Geflüchtete aus der Ukraine und aus anderen Herkunftsländern (Demireva et al. 2023). Letztendlich werden auch Ansätze zur Reduktion der Nachfrage nach Fachkräften zunehmend implementiert werden müssen. Sei dies durch veränderte Arbeitsorganisation in Betrieben, Automatisierung durch digitale Technologien oder gegebenenfalls auch durch Outsourcing von Aufgaben.

7. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2022 (30. 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 von der Europäischen Union und aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen sowie der Bundesagentur für Arbeit.

Der Report zu Personalbewegungen, -bedarfen und -problemen in hessischen Betrieben ist der dritte Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2022. Insgesamt wurden hierfür 948 Interviews in Betrieben in Hessen realisiert, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gelistet waren. Die erreichte Fallzahl ermöglicht repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Hierfür wurde die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung gewichtet.

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

Frankfurt am Main, August 2023

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

Bennewitz, Emanuel / Klinge, Silke / Leber, Ute / Schwengler, Barbara (2022): Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. (IAB-Forschungsbericht 20/2022), Nürnberg, 176 S.

Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2023): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte im Zeitraum von 2021 bis 2028. In: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration. <https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2023/01/Abschlussbericht.pdf>, Abrufdatum 06. Juni 2023

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (2022): INDIKATOREN ZUR EINSCHÄTZUNG DER AUSWIRKUNGEN DER CORONA-PANDEMIE UND DER UKRAINEKRISE AUF DIE REGIONALEN ARBEITSMÄRKTE IN HESSEN, https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2022/09/Regionaldatenreport_25.pdf, Abrufdatum: 12. Juni 2023

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (2023): HESSISCHER REGIONALDATENREPORT (STAND ENDE MAI 2023): INDIKATOREN ZUR EINSCHÄTZUNG REGIONALER ARBEITSMARKTLAGEN IN HESSEN, https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2023/06/Regionaldatenreport_32.pdf, Abrufdatum: 12. Juni 2023

Kubis, Alexander (2023): Betriebe mit entsprechenden Erfahrungen stellen häufiger Geflüchtete ein, In: IAB-Forum 30. Januar 2023, <https://www.iab-forum.de/betriebe-mit-entsprechenden-erfahrungen-stellen-haeufiger-gefluechtete-ein/>, Abrufdatum: 07. August 2023

Statistisches Bundesamt (2023): 1,1 Millionen Zuzüge von Menschen aus der Ukraine im Jahr 2022. Pressemitteilung Nr. 010 vom 16. Februar 2022. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/02/PD23_N010_12411.html, Abrufdatum: 05. Juni 2022