

Neue und bewährte betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung in den Betrieben in Hessen

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2023

Gesamtbericht

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



Vorwort zum Gesamtbericht IAB-Betriebspanel Hessen 2023

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

das Jahr 2023 war für die hessischen Betriebe weiterhin geprägt von den Auswirkungen steigender Energiepreise, Rohstoffknappheiten und Inflation, während sukzessive die Folgen des Fach- und Arbeitskräftemangels spürbar wurden.

Für die Betriebe ist es daher wichtiger denn je, Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu finden. Wichtige Instrumente dafür sind die betriebliche Aus- und Weiterbildung.

Das IAB-Betriebspanel 2023 liefert unter dem Rahmenthema „Neue und bewährte betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung“ in vier Einzelreports und dem vorliegenden Gesamtreport die nötigen Informationen zu den Hintergründen und Maßnahmen in Aus- und Weiterbildung der Betriebe. Befragt wurden dabei 960 hessische Betriebe.

Besonders erwähnt werden sollen der dritte und vierte Report. Im Bereich der Ausbildung ist erfreulicherweise hervorzuheben, dass bereits viele Betriebe ihre Auszubildenden in Form von Prämien finanziell fördern oder bei der Mobilität unterstützen. Im Rahmen der Weiterbildung stellen sehr viele Betriebe ihre Beschäftigten komplett für die Teilnahme frei.

Die aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum, sowie der Bundesagentur für Arbeit geförderten Zusatzauswertungen erlauben einen spezifischen Blick auf Hessen.

Unser besonderer Dank gilt den hessischen Betrieben, die mit ihrer unveränderten Unterstützung den vorliegenden Gesamtbericht ermöglicht haben.



Kaweh Mansoori

Kaweh Mansoori

Hessischer Minister für Wirtschaft,
Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum



F. Martin

Dr. Frank Martin

Vorsitzender der Geschäftsführung
Regionaldirektion Hessen,
Bundesagentur für Arbeit

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	9
Tabellenverzeichnis.....	15
In aller Kürze	16
1. Einleitung	18
2. Betriebe und Beschäftigte	19
3. Wirtschaftliche Ausgangssituation in den Betrieben in Hessen	21
3.1. Auswirkungen durch die Energiekrise	22
3.2 Ertragslage im Geschäftsjahr 2022.....	26
3.3 Geschäftserwartungen für das Geschäftsjahr 2023	29
3.4 Konkurrenz- und Wettbewerbssituation.....	31
3.5 Industrie- und Wirtschaftsspionage	33
3.6 Innovationen in den Betrieben in Hessen	36
3.7 Resümee	38
4. Personaldynamiken und -bedarfe in den Betrieben in Hessen	41
4.1 Personalbewegungen	41
4.2 Nicht-Besetzung von Fachkraftstellen.....	46
4.3 Sofortbedarfe an Arbeitskräften.....	51
4.4 Erwartete Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr 2024.....	54
4.5 Resümee	55
5. Neue und bewährte Ansätze der betrieblichen Ausbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung.....	58
5.1 Ausbildungssituation im Ausbildungsjahr 2022/2023.....	59
5.2 Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und Ausbildungsabschlüsse im Ausbildungsjahr 2022/2023	63
5.3 Ausbildungsabschlüsse für das Ausbildungsjahr 2023/2024.....	67
5.4 Unterstützungsangebote für Auszubildende	69
5.5 „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“.....	72
5.6 Resümee	73
6. Neue und bewährte Ansätze der betrieblichen Weiterbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung.....	75
6.1 Weiterbildungsbeteiligung und -quote in den Betrieben in Hessen.....	76
6.2 Zur Relevanz von Weiterbildung als betriebliche Strategie zur Fachkräftesicherung	79
6.3 Formate betrieblich geförderter Weiterbildung.....	81

6.4 Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung	84
6.5 Weiterbildungspotenziale in den Betrieben.....	86
6.6 Resümee	90
7. Neue und bewährte Strategien der betrieblichen Fachkräftesicherung	93
7.1 Ausbildung, Weiterbildung und längerfristige Personalentwicklung.....	93
7.2 Ältere Beschäftigte, Leiharbeit und Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland.....	96
7.3 Kooperationen und Werbung für den eigenen Betrieb	99
7.4 Strategien zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität.....	102
7.5 Ausgewählte betriebliche Instrumente zur Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen	105
7.6 Resümee	107
8. Schlussbetrachtung	111
9. Methodische Hinweise	115
Literatur	119
Anhang.....	122

Abbildungsverzeichnis

<i>Abb. 1:</i> Wirtschaftliche Auswirkungen durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen auf die Betriebe in Hessen, Angaben in Prozent.....	22
<i>Abb. 2:</i> Stärke der Auswirkungen durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen in wirtschaftlich negativ und gleichermaßen negativ wie positiv betroffenen Betrieben in Hessen, auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (sehr stark), Angaben in Prozent.....	23
<i>Abb. 3:</i> Wirtschaftliche Auswirkungen durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen auf die Betriebe in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	24
<i>Abb. 4:</i> Anteil der wirtschaftlich negativ und gleichermaßen negativ wie positiv betroffenen Betriebe in Hessen, die starke oder sehr starke Betroffenheit durch spezifische wirtschaftliche Auswirkungen angegeben haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	24
<i>Abb. 5:</i> Wirtschaftliche Auswirkungen durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen auf die Betriebe in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	25
<i>Abb. 6:</i> Anteil der wirtschaftlich negativ und gleichermaßen negativ wie positiv betroffenen Betriebe in Hessen, die eine starke oder sehr starke Betroffenheit durch spezifische wirtschaftliche Auswirkungen angegeben haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	25
<i>Abb. 7:</i> Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für das Geschäftsjahr 2022, Angaben in Prozent.....	26
<i>Abb. 8:</i> Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für die Geschäftsjahre 2000-2022, Angaben in Prozent	26
<i>Abb. 9:</i> Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für das Geschäftsjahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	27
<i>Abb. 10:</i> Anteil der hessischen Betriebe, die ihre Ertragslage für die Geschäftsjahre 2019-2022 mit „sehr gut“ oder „gut“ bewertet haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	27
<i>Abb. 11:</i> Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für das Geschäftsjahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	28
<i>Abb. 12:</i> Anteil der hessischen Betriebe, die ihre Ertragslage für die Geschäftsjahre 2019-2022 mit „sehr gut“ oder „gut“ bewertet haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	28
<i>Abb. 13:</i> Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Betrieben in Hessen in den Jahren 2008-2023, Angaben in Prozent	29
<i>Abb. 14:</i> Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Betrieben in Hessen für das laufende Geschäftsjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	30
<i>Abb. 15:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die in den Jahren 2019-2023 von einem steigenden Geschäftsvolumen für das jeweils laufende Geschäftsjahr ausgegangen sind, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	30
<i>Abb. 16:</i> Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Betrieben in Hessen für das laufende Geschäftsjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	31

<i>Abb. 17:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die in den Jahren 2019-2023 von einem steigenden Geschäftsvolumen für das jeweils laufende Geschäftsjahr ausgegangen sind, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	31
<i>Abb. 18:</i> Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck in Hessen in den Jahren 2008-2023, Angaben in Prozent.....	32
<i>Abb. 19:</i> Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck in Hessen im Jahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	32
<i>Abb. 20:</i> Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck in Hessen im Jahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	33
<i>Abb. 21:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, in denen es in den Jahren 2018-2023 mindestens einen Verdachts- und/oder Angriffsfall der Wirtschafts- und Industriespionage gab, Angaben in Prozent...	34
<i>Abb. 22:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, in denen es in den Jahren 2018-2023 mindestens einen Verdachts- und/oder Angriffsfall* der Wirtschafts- und Industriespionage gab, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	34
<i>Abb. 23:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, in denen es in den Jahren 2018-2023 mindestens einen Verdachts- und/oder Angriffsfall* der Wirtschafts- und Industriespionage gab, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	35
<i>Abb. 24:</i> Anteil der Betriebe in Hessen und Westdeutschland mit Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen und/oder Verfahrensinnovationen in den Geschäftsjahren 2011-2022, Angaben in Prozent.....	36
<i>Abb. 25:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen oder Verfahrensinnovationen in den Geschäftsjahren 2007-2021, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)	36
<i>Abb. 26:</i> Anteil der Betriebe in Hessen und Westdeutschland, die sich zum Befragungszeitpunkt in 2023 mit Forschung und Entwicklung befasst haben, Angaben in Prozent.....	37
<i>Abb. 27:</i> Anzahl der pro Jahr eingesetzten Roboter in Betrieben in Hessen im Zeitverlauf (gerundet auf 100)	37
<i>Abb. 28:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die zum Zeitpunkt der Befragungen in 2019 und 2023 in den jeweils vergangenen fünf Jahren Roboter zur Erstellung ihrer betrieblichen Leistungen verwendet haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	38
<i>Abb. 29:</i> Labour-Turnover-Rate, Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im jeweils 1. Halbjahr von 2001-2023, Angaben in Prozent	42
<i>Abb. 30:</i> Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	43
<i>Abb. 31:</i> Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	43
<i>Abb. 32:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit Neueinstellungen und mit ausgeschiedenen Mitarbeitenden im jeweils 1. Halbjahr von 2008-2023, Angaben in Prozent	44
<i>Abb. 33:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit Neueinstellungen und mit ausgeschiedenen Mitarbeitenden im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	44

<i>Abb. 34:</i> Anteil der Betriebe in Hessen mit Neueinstellungen und mit ausgeschiedenen Mitarbeitenden im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	45
<i>Abb. 35:</i> Anteil der Neueinstellungen für einfache und für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2001-2023, Angaben in Prozent.....	45
<i>Abb. 36:</i> Häufigste Gründe für Personalabgänge in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2005-2023, Angaben in Prozent	46
<i>Abb. 37:</i> Anteil der Arbeitnehmerkündigungen und der Kündigungen durch den Betrieb an allen Personalabgängen in den Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	46
<i>Abb. 38:</i> Gesamtzahl und Anteil der Betriebe in Hessen, die Stellen für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Hochschulabschluss im jeweils 1. Halbjahr 2008-2023 nicht besetzen konnten, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent.....	47
<i>Abb. 39:</i> Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2018-2023, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent	47
<i>Abb. 40:</i> Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent	48
<i>Abb. 41:</i> Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022 und 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	48
<i>Abb. 42:</i> Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent.....	49
<i>Abb. 43:</i> Fachkräftebedarf in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2022 und 2023, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen	49
<i>Abb. 44:</i> Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022 und 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	50
<i>Abb. 45:</i> Verteilung aller Beschäftigten zum 30.06.2023 und der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	50
<i>Abb. 46:</i> Anteil der hessischen Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt der Jahre 2008-2023 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, Angaben in Prozent.....	51
<i>Abb. 47:</i> Gesamtzahl der sofort gesuchten Arbeitskräfte in Hessen zur Jahresmitte 2008-2023, nach Qualifikationsniveau, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.)	52
<i>Abb. 48:</i> Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte des Jahres 2023 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	52
<i>Abb. 49:</i> Verteilung aller Beschäftigten zum 30.06.2023 und der sofort benötigten Arbeitskräfte zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2023 in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	53
<i>Abb. 50:</i> Anteil der hessischen Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt der Jahre 2022 und 2023 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	53

<i>Abb. 51:</i> Verteilung aller Beschäftigten zum 30.06.2023 und der sofort benötigten Arbeitskräfte zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2023 in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	53
<i>Abb. 52:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die zum Befragungszeitpunkt mit Neueinstellungen oder Personalabgängen im 1. Halbjahr 2024 rechneten, Angaben in Prozent	54
<i>Abb. 53:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die zum Befragungszeitpunkt mit Neueinstellungen oder Personalabgängen im 1. Halbjahr 2024 rechneten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent....	55
<i>Abb. 54:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die zum Befragungszeitpunkt mit Neueinstellungen oder Personalabgängen im 1. Halbjahr 2024 rechneten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	55
<i>Abb. 55:</i> Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen in den jeweils zu Ende gehenden Ausbildungsjahren in 2001-2023, Angaben in Prozent.....	59
<i>Abb. 56:</i> Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2022/2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	60
<i>Abb. 57:</i> Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2022/2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	60
<i>Abb. 58:</i> Verteilung aller Beschäftigten und aller Auszubildenden zum 30.06.2023 in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	61
<i>Abb. 59:</i> Verteilung aller Beschäftigten und aller Auszubildenden zum 30.06.2023 in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	61
<i>Abb. 60:</i> Ausbildungsquote in den Betrieben in Hessen und Westdeutschland zum 30.06. der Jahre 2000-2023, Angaben in Prozent	62
<i>Abb. 61:</i> Wichtigster Grund für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen in den Betrieben in Hessen in den jeweils zu Ende gehenden Ausbildungsjahren in 2023, 2022 und 2013, Anteile in Prozent.....	63
<i>Abb. 62:</i> Bewertung verschiedener Erklärungsmöglichkeiten für unbesetzte Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2022/2023 in den Betrieben in Hessen, auf einer Skala von 1 (sehr große Rolle) bis 4 (gar keine Rolle).....	64
<i>Abb. 63:</i> Anteil der Betriebe in Westdeutschland, die verschiedene Erklärungsmöglichkeiten für ihre unbesetzten Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2022/2023 mit 1 (sehr große Rolle) oder 2 (eher große Rolle) bewertet haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	64
<i>Abb. 64:</i> Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2001-2023, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent.....	65
<i>Abb. 65:</i> Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2023, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent	66
<i>Abb. 66:</i> Anteil aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2008-2023, Angaben in Prozent.....	67
<i>Abb. 67:</i> Anteil aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2023/2024, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	68

<i>Abb. 68:</i> Anteil aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2023/2024, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	68
<i>Abb. 69:</i> Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, in denen verschiedene Unterstützungsangebote für Auszubildende vorhanden sind, Angaben in Prozent	69
<i>Abb. 70:</i> Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, in denen verschiedene Unterstützungsangebote für Auszubildende vorhanden sind, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	70
<i>Abb. 71:</i> Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, in denen verschiedene Unterstützungsangebote für Auszubildende vorhanden sind, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	71
<i>Abb. 72:</i> Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, die angegeben haben, das Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ zu kennen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	72
<i>Abb. 73:</i> Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, die angegeben haben, das Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ zu kennen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	72
<i>Abb. 74:</i> Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen und Westdeutschland, jeweils 1. Halbjahr 2001-2023, Angaben in Prozent	76
<i>Abb. 75:</i> Weiterbildungsquote von Beschäftigten insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2001-2023, Angaben in Prozent	77
<i>Abb. 76:</i> Betriebliche Förderung von Weiterbildung im jeweils 1. Halbjahr 2019-2023 in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	77
<i>Abb. 77:</i> Betriebliche Förderung von Weiterbildung im jeweils 1. Halbjahr 2008-2023 in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	78
<i>Abb. 78:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die der Weiterbildung von Beschäftigten eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, Angaben in Prozent	79
<i>Abb. 79:</i> Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach zugemessener Bedeutung von Weiterbildung als Instrument zur Fachkräftesicherung, Angaben in Prozent.....	80
<i>Abb. 80:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die der Weiterbildung von Beschäftigten eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	80
<i>Abb. 81:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die der Weiterbildung von Beschäftigten eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	81
<i>Abb. 82:</i> Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019, 2022 und 2023, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	82
<i>Abb. 83:</i> Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	83

<i>Abb. 84:</i> Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich).....	83
<i>Abb. 85:</i> Zeitpunkt der wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2009-2023, Angaben in Prozent	84
<i>Abb. 86:</i> Zeiten für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	85
<i>Abb. 87:</i> Zeiten für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	85
<i>Abb. 88:</i> Übernahme der Kosten durch den Betrieb für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2009-2023, Angaben in Prozent.....	86
<i>Abb. 89:</i> Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen, jeweils zum 30.06. in den Jahren 2009-2023, Angaben in Prozent.....	87
<i>Abb. 90:</i> Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen zum 30.06.2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	87
<i>Abb. 91:</i> Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2023, Angaben in Prozent.....	88
<i>Abb. 92:</i> Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....	88
<i>Abb. 93:</i> Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	89
<i>Abb. 94:</i> Teilzeitquote in Hessen jeweils zum 30.06. in den Jahren 2001-2023, nach Geschlecht, Angaben in Prozent.....	89
<i>Abb. 95:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die der betrieblichen Ausbildung sowie der Weiterbildung und längerfristigen Personalentwicklung von Beschäftigten eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, Angaben in Prozent.....	94
<i>Abb. 96:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die der betrieblichen Ausbildung sowie der Weiterbildung und längerfristigen Personalentwicklung von Beschäftigten eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Wirtschaftszweigen Angaben in Prozent	95
<i>Abb. 97:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die der betrieblichen Ausbildung sowie der Weiterbildung und längerfristigen Personalentwicklung von Beschäftigten eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent	96
<i>Abb. 98:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die dem längeren Verbleib von älteren Beschäftigten, dem Einsatz von Leiharbeit und der Arbeitskräfterekrutierung aus dem Ausland eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, Angaben in Prozent	97
<i>Abb. 99:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die dem längeren Verbleib von älteren Beschäftigten, dem Einsatz von Leiharbeit und der Arbeitskräfterekrutierung aus dem Ausland eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	98
<i>Abb. 100:</i> Anteil der Betriebe in Hessen, die dem längeren Verbleib von älteren Beschäftigten, dem Einsatz von Leiharbeit und der Arbeitskräfterekrutierung aus dem Ausland eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....	99

Abb. 101: Anteil der Betriebe in Hessen, die den Kooperationen mit Bildungseinrichtungen, Kammern und Arbeitsverwaltungen sowie dem Werben für den eigenen Betrieb eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, Angaben in Prozent.....100

Abb. 102: Anteil der Betriebe in Hessen, die den Kooperationen mit Bildungseinrichtungen, Kammern und Arbeitsverwaltungen sowie dem Werben für den eigenen Betrieb eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent.....101

Abb. 103: Anteil der Betriebe in Hessen, die den Kooperationen mit Bildungseinrichtungen, Kammern und Arbeitsverwaltungen sowie dem Werben für den eigenen Betrieb eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....102

Abb. 104: Anteil der Betriebe in Hessen, die dem Schaffen von attraktiven Arbeitsbedingungen, der Zahlung von höheren Löhnen und einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, Angaben in Prozent.....103

Abb. 105: Anteil der Betriebe in Hessen, die dem Schaffen von attraktiven Arbeitsbedingungen, der Zahlung von höheren Löhnen und einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent104

Abb. 106: Anteil der Betriebe in Hessen, die dem Schaffen von attraktiven Arbeitsbedingungen, der Zahlung von höheren Löhnen und einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent.....105

Abb. 107: Anteil der Betriebe in Hessen mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten in den Jahren 2015-2023, Angaben in Prozent106

Abb. 108: Kompensation von Überstunden in Hessen in den Jahren 2007-2022, Angaben in Prozent.....107

Abb. 109: Kompensation von Überstunden in Hessen im Jahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent107

Abb. 110: Anteil der Betriebe in Hessen, die verschiedenen Strategien eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, Angaben in Prozent.....109

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Betriebe in Hessen zum 30.06.2023, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, hochgerechnet und gerundet.....19

Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2023, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet.....20

In aller Kürze

Seit 1996 wird das IAB-Betriebspanel jährlich bundesweit im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) umgesetzt. In den Monaten Juli bis November 2023 wurden Betriebe in Hessen zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung befragt. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse dieser Befragungswelle unter dem Rahmenthema „Neue und bewährte betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung in den Betrieben in Hessen“ dargestellt.

Über die Hälfte der Betriebe wirtschaftlich negativ von Energiekrise betroffen

63 Prozent der Betriebe in Hessen machten zum Befragungszeitpunkt Angaben zu überwiegend negativen wirtschaftlichen Auswirkungen durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen. Nur 17 Prozent stellten keine Auswirkungen fest. Neben den gestiegenen Preisen für Energie und Treibstoffe, andere Vorleistungen und Rohstoffe stellten auch höhere Personalkosten Betriebe in Hessen vor größere wirtschaftliche Probleme.

Ertragslagen und Geschäftserwartungen liegen deutlich unter Vorpandemieniveau

51 Prozent der Betriebe in Hessen schätzten ihre Ertragslage retrospektiv für das Jahr 2022 als sehr gut oder gut ein. Dieser Anteil entspricht zwar dem Vorjahresstand, blieb aber noch deutlich unter dem Vorpandemieniveau von 2019. Für das Jahr 2023 prognostizierten 46 Prozent der Betriebe eine eher gleichbleibende Geschäftsentwicklung während jeweils 22 Prozent von einem eher sinkenden oder eher steigenden Geschäftsvolumen ausgingen. Die Geschäftserwartungen trübten sich damit das zweite Jahr in Folge leicht ein.

Mehr als die Hälfte aller Personalabgänge sind Arbeitnehmerkündigungen

Die Dynamik der Personalbewegungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt war im 1. Halbjahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig. Der Anteil der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufs- oder Hochschulabschluss lag dabei bei 55 Prozent. Seit Beginn der 2010er Jahre lässt sich eine deutliche Zunahme der Kündigungen von Seiten der Mitarbeitenden beobachten. Im 1. Halbjahr 2023 gingen 51 Prozent aller Personalabgänge von der Arbeitnehmerseite aus.

Zwei von fünf Fachkraftstellen bleiben unbesetzt

Der Fachkräftebedarf im 1. Halbjahr 2023 erreichte den zweithöchsten Wert seit Erfassungsbeginn, unmittelbar hinter dem Vorjahresniveau. Die Nicht-Besetzungsquote von Fachkraftstellen stieg jedoch in diesem Zeitraum auf einen neuen Höchstwert von 40 Prozent. Die Besetzungsprobleme betrafen dabei vor allem kleinere Betriebe sowie Betriebe aus dem Baugewerbe und für Dienstleistungsberufe. Die Anzahl der sofort gesuchten Arbeits- und Fachkräfte lag zum Stichtag der Befragungen im zweiten Halbjahr 2023 bei hochgerechnet 160.000 Personen. Dieser Wert bewegte sich damit ebenfalls nur minimal unter dem Vorjahreswert auf Rekordniveau.

Weiterhin angespannte Bewerbungssituation auf dem Ausbildungsmarkt

Im Ausbildungsjahr 2022/2023 setzte sich der Rückgang an ausbildungsberechtigten Betrieben fort, während der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe in Hessen auf dem geringen Vorjahresniveau von 27 Prozent verweilte. Trotz eines gestiegenen Ausbildungsangebots blieben viele Plätze unbesetzt. Der Hauptgrund dafür war, dass Betriebe nach eigenen Angaben nicht ausreichend (geeignete) Bewerbungen erhielten. Erklärungsansätze sehen die Betriebe unter anderem darin, dass die Arbeitsbedingungen und das Image des Ausbildungsberufs als zu wenig attraktiv durch die (potenziellen) Bewerbenden wahrgenommen wurden. Für das Ausbildungsjahr 2023/2024 hatten zum Befragungszeitpunkt

zwar bereits mehr Betriebe Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Vorjahr, gleichzeitig gab es aber auch noch in mehr Betrieben Lehrstellen zu besetzen.

Übernahmequoten von Auszubildenden egalisiert Höchstwert aus dem Vorjahr

Die Bereitschaft zur Übernahme von Auszubildenden blieb angesichts des Fachkräftemangels hoch; die Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen erreichte im Jahr 2023 erneut den Höchstwert von 75 Prozent aus dem Vorjahr. Die am weitesten verbreiteten Unterstützungsangebote für Auszubildende stellten Prämien bzw. Sonderzahlungen sowie Unterstützung in der Mobilität dar.

Positive Entwicklungen in der betrieblich geförderten Weiterbildung

Nach dem Einbruch der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2020 und 2021 nahm das Weiterbildungsengagement der Betriebe im 1. Halbjahr 2023 zu. Damit stieg die Weiterbildungsbeteiligung das zweite Jahr in Folge an, blieb aber noch unter dem Vorpandemieniveau. Im ersten Halbjahr 2023 förderten 43 Prozent der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, wobei die Weiterbildungsquote der Beschäftigten auf 31 Prozent und somit über den Wert des Vorpandemiejahres 2019 anstieg. Beschäftigte profitierten dabei am häufigsten von der Förderung externer Kurse. Praxisnahe Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie medienunterstütztes, selbstgesteuertes Lernen gewannen hingegen im Zeitverlauf am meisten an Bedeutung.

Innerbetrieblich ausgerichtete Fachkräftesicherungsstrategien aus betrieblicher Sicht am relevantesten

Mit Blick auf die Fachkräftesicherung erachteten die Betriebe in Hessen vor allem Strategien zur Bindung und Weiterentwicklung bestehender (und potenzieller) Mitarbeitenden als sehr bedeutsam. Für über die Hälfte der Betriebe stellten attraktive Arbeitsbedingungen einen entscheidenden Faktor der erfolgreichen Fachkräftebindung dar, dabei spielte die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine größere Rolle als die Zahlung höherer Löhne. Weiterbildung und längerfristige Personalentwicklung betrachtete ebenfalls fast die Hälfte der Betriebe als zentrale Strategien, um Fachkräfte zu binden und deren Kompetenzen zu erweitern. Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte spielte im Vergleich dazu eine etwas geringere Rolle, was im Zusammenhang mit der angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt stehen könnte. Der längere Verbleib älterer Beschäftigter ab 60 Jahren trug in 31 Prozent der Betriebe zur Deckung des Fachkräftebedarfs bei. Weniger relevant waren Maßnahmen wie das Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland oder der Einsatz von Leiharbeit. Kooperationsmodelle mit Bildungseinrichtungen sowie Kammern und Arbeitsverwaltungen können dabei helfen, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und Nachwuchs- oder Fachkräfte zu gewinnen. Allerdings ordneten die meisten Betriebe Kooperationsmodellen häufiger eine geringe oder keine Bedeutung bei der Sicherung des Fachkräftebestandes zu; insgesamt schätzten nur 13 Prozent bzw. 14 Prozent Kooperationsmodelle als wichtig für ihre Fachkräftesicherung ein.

1. Einleitung

Die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs stellt eine der drängendsten Herausforderungen der aktuellen Beschäftigungspolitik in Betrieben dar. Diese Herausforderung wird sowohl von kurzfristigen Faktoren wie der beginnenden Rezession als auch von langfristigen Entwicklungen in Bezug auf Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung maßgeblich beeinflusst. Besonders stark prägt die demografische Entwicklung den Arbeitsmarkt: Die Zahl der altersbedingten Erwerbsaustritte übersteigt deutlich die Zahl der neu eintretenden Arbeits- und Fachkräfte (Demireva et al. 2023). Der zunehmende Arbeits- und Fachkräftemangel ist hauptverantwortlich für den Wandel von einem Arbeitgeber- hin zu einem Arbeitnehmerarbeitsmarkt. Dadurch entstehen größere Handlungsspielräume für Beschäftigte, an die sich Betriebe immer stärker anpassen müssen. Zusätzlich ist davon auszugehen, dass die Auswirkungen der Digitalisierung und Dekarbonisierung nachhaltig das Angebot an und die Nachfrage nach Arbeitskräften in vielen Berufsfeldern verändern werden.

Es bedarf also weiterhin vielfältiger Strategien, um eine ausreichende betriebliche Fachkräftesicherung zu gewährleisten. Die Ergebnisse zum IAB-Betriebspanel stehen deshalb im Jahr 2023 unter dem Rahmenthema **„Neue und bewährte betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung in den Betrieben in Hessen“**. Im Fokus steht dabei die Darstellung aktueller und repräsentativer Daten zum Arbeits- und Fachkräftemangel in den Betrieben in Hessen, sowie zu betrieblichen Aktivitäten, um diesem entgegenzuwirken. Die Auswertungen erfolgten auf Basis der Befragungen von 962 Betrieben in Hessen, die die Grundgesamtheit von gut 166.000 Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entspricht. Der Erhebungszeitraum erstreckte sich von Juli bis November 2023. Im vorliegenden Gesamtbericht werden die vier bereits veröffentlichten Einzelreports (Kapitel 3 bis 6) zusammengeführt sowie um ein siebtes Kapitel zu Fachkräftesicherungsstrategien ergänzt.

Kapitel 3 analysiert die wirtschaftliche Ausgangslage der Betriebe in Hessen. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ist grundlegend für jegliche betriebliche Aktivität, also auch dafür, in welchem Rahmen Betriebe in Maßnahmen zur Fachkräftesicherung investieren können.

Das *vierte Kapitel 4* beschäftigt sich mit den Personaldynamiken und -bedarfen in den hessischen Betrieben. Dieses Kapitel ist mit Blick auf die Herausforderungen der Betriebe von Relevanz, insbesondere den Fach- und Arbeitskräftebedarfen, die bereits im Jahr 2023 nicht gedeckt werden konnten.

Kapitel 5 widmet sich der betrieblichen Ausbildung, als eine der zentralen Strategien zur Fachkräftesicherung. Das Engagement in duale Ausbildung eröffnet den Betrieben die Möglichkeit, Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen. Hier wird die Lage des dualen Ausbildungsmarkts in Hessen analysiert, mit besonderem Blick auf Problemlagen sowie Unterstützungsangeboten für Auszubildende.

Kapitel 6 richtet sich auf die betriebliche Weiterbildung, als weitere zentrale Säule zur Sicherung des Fachkräftebestandes. Es wird untersucht, wie Weiterbildung zur Fachkräftesicherung beiträgt und welche Weiterbildungsmöglichkeiten in den Betrieben in Hessen genutzt werden.

Im *siebten Kapitel* erfolgt eine vertiefte Betrachtung unterschiedlicher strategischer Ansätze der Fachkräftesicherung, mit dem Fokus auf verschiedenen Schwerpunkten: Berufliche Bildung, Ansprache und Einsatz verschiedener Zielgruppen, Kooperationsmodelle und Werbung für den eigenen Betrieb sowie Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Damit wird die Bandbreite von „traditionellen“ und „neuen innovativen“ Lösungsansätzen für den Fachkräftemangel aufgezeigt und aus betrieblicher Sicht hinsichtlich ihrer Relevanz eingeordnet.

Zum Abschluss folgt in *Kapitel 8* ein zusammenfassendes Resümee, in dem die wichtigsten Erkenntnisse des Berichts dargestellt werden.

2. Betriebe und Beschäftigte

Jedes Jahr werden mit dem IAB-Betriebspanel bundesweit Daten zur Betriebs- und Beschäftigtenstruktur erhoben. Berücksichtigt werden dabei alle Betriebe, die mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit geführt werden. Jeder Betrieb lässt sich einer von vier Betriebsgrößenklassen sowie einem der 43 abgefragten Wirtschaftszweige (WZ 2008) zuordnen, welche für Hessen in sieben Gruppen zusammengefasst werden.

In Tabelle 1 lässt sich die Verteilung der Betriebe in Hessen zum 30.06.2023 auf die verschiedenen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen erkennen. Die Verhältnisse haben sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert. Mehr als die Hälfte der Betriebe konnte dem Dienstleistungsbereich zugeordnet werden: Insgesamt 29 Prozent der Betriebe erbrachte Sonstige Dienstleistungen, weitere 24 Prozent Wirtschaftsnahe bzw. Wissenschaftliche Dienstleistungen. Dem Wirtschaftszweig Handel und Reparatur ließ sich mit 23 Prozent ebenfalls ein knappes Viertel der Betriebe zuordnen. Elf Prozent der Betriebe waren Teil des Baugewerbes, darunter viele Klein- und Kleinstbetriebe. Umgekehrt gehörten dem Verarbeitende Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung vergleichsweise wenig Betriebe mit dafür verhältnismäßig größer ausfallenden Belegschaften an. Die große Mehrheit der Betriebe in Hessen waren Kleinst- (64 Prozent) oder Kleinbetriebe (29 Prozent). Fünf Prozent der Betriebe gaben eine Belegschaftsgröße von 50 bis 249 Personen, nur ein Prozent der Betriebe eine noch höhere Beschäftigtenanzahl an.

Tab. 1: Betriebe in Hessen zum 30.06.2023, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße, hochgerechnet und gerundet

	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt*	<i>Anteil an allen Be- trieben (in Prozent)</i>
Verarbeitendes Gewerbe	4.550	5.300	1.750	450	12.000	7
Baugewerbe	14.400	4.150	100	50	18.700	11
Handel und Reparatur	23.350	12.200	1.750	400	37.700	23
Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen	30.600	7.100	2.400	450	40.500	24
Sonstige Dienstleistungen	28.700	16.450	2.150	550	47.900	29
Öffentliche Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck	3.400	1.850	800	200	6.250	4
Land- und Forstwirtschaft	1.900	850	50	0	2.850	2
Gesamt*	106.850	47.900	9.050	2.100	165.900	
<i>Anteil an allen Betrieben (in Prozent)</i>	64	29	5	1		

Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

*Rundungsbedingt kann das Additionsergebnis der Einzelwerte vom Gesamtwert abweichen.

Auf Basis der IAB-Betriebspaneldaten wurden zum Stichtag am 30.06.2023 hochgerechnet 3.473.250 Beschäftigte¹ in den Betrieben in Hessen ermittelt (vgl. Tabelle 2). Diese verteilten sich zu einem Drittel

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.

auf Großbetriebe, jeweils zu einem guten Viertel (27 Prozent) auf mittelgroße sowie Kleinbetriebe und zu 13 Prozent auf Kleinstbetriebe. Ungefähr jede zweite Person war im Dienstleistungsbereich, etwa jede bzw. jeder fünfte im Handels- bzw. Reparaturbereich tätig.

Tab. 2: Beschäftigte in Hessen zum 30.06.2023, nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, hochgerechnet und gerundet

	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt*	<i>Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)</i>
Verarbeitendes Gewerbe	20.550	106.350	197.800	155.750	480.450	14
Baugewerbe	61.050	77.200	6.650	**	209.900	6
Handel und Reparatur	98.650	242.700	150.000	244.600	736.000	21
Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen	126.500	154.800	254.900	196.250	732.450	21
Sonstige Dienstleistungen	125.050	296.050	231.650	308.550	961.250	28
Öffentliche Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbszweck	17.400	36.850	84.100	190.200	328.500	9
Land- und Forstwirtschaft	8.600	9.550	6.600	0	24.700	1
Gesamt*	457.800	923.450	931.650	1.160.300	3.473.250	
<i>Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)</i>	13	27	27	33		

Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

*Rundungsbedingt kann das Additionsergebnis der Einzelwerte vom Gesamtwert abweichen.

**Die Anzahl der Beschäftigten der dem Baugewerbe zugehörigen Großbetriebe erscheint im Zeitverlauf außerordentlich hoch. Es ist naheliegend, dass hierbei keine reale Entwicklung vorliegt, sondern diese durch eine veränderte Zusammensetzung der Panel-Stichprobe zu erklären ist, weshalb die Anzahl nicht abgebildet wird.

3. Wirtschaftliche Ausgangssituation in den Betrieben in Hessen

Die Betriebe in Hessen standen im Jahr 2023 vor komplexen Herausforderungen, die zunächst kurzfristige, jedoch mit hoher Wahrscheinlichkeit auch langfristige Auswirkungen auf die Wirtschaft des Bundeslandes haben. Rückblickend auf das Jahr 2022 sah sich die hessische Wirtschaft bereits nach Beginn des Angriffskrieges Russlands auf die Ukraine mit Schwierigkeiten konfrontiert, die sich auch im Folgejahr 2023 fortsetzten. Besonders deutlich sind die Auswirkungen steigender Energiepreise, Knappheiten bei Rohstoffen und Inflation auf die verschiedenen Wirtschaftszweige, während gleichzeitig der noch zunehmende Fach- und Arbeitskräftemangel zu gestalten ist.

Im Jahr 2022 rückten für die Betriebe in Hessen nach abklingenden Pandemieeffekten neue wirtschaftliche Herausforderungen in den Fokus. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) verzeichnete im Vergleich zu den Vorjahren zwar ein moderates Wachstum, das jedoch weiterhin unter dem Niveau von 2019 blieb (Hessisches Statistisches Landesamt 2023a). Insbesondere die erhöhten Energie- und Rohstoffpreise stellten eine erhebliche Belastung für die Betriebe dar. Dies führte zu gestiegenen Produktionskosten und beeinträchtigte die Wettbewerbsfähigkeit vieler Betriebe, besonders in energieintensiven Branchen wie der Industrie und dem Produzierenden Gewerbe. Im Jahr 2023 haben sich diese Herausforderungen weiter verschärft. Das hessische BIP stieg im ersten Halbjahr 2023 lediglich um 0,4 Prozent an, lag dabei aber noch über dem Bundesdurchschnitt von -0,3 Prozent (Hessisches Statistisches Landesamt 2023b). Auch Ausgaben für Energie und Rohstoffe sind weiter gestiegen, was zu einer zusätzlichen Belastung für die Betriebe geführt hat (Statistisches Bundesamt 2024). Dies hatte nicht nur Auswirkungen auf die Kostenstrukturen der Betriebe, sondern auch auf die Nachfrageseite, also die durch die Inflation maßgeblich verringerte Kaufkraft der Bevölkerung.

Neben diesen kurzfristig stark wirksamen Herausforderungen bleibt der Fachkräftemangel ein langfristiges strukturelles Problem. Insbesondere in Schlüsselbranchen wie dem Gesundheitswesen oder dem Baugewerbe ist der Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften nach wie vor hoch und das Angebot reicht bei weitem nicht aus, um diese Nachfrage zu decken (IWAK 2024). Dies führt zu Engpässen in der Personalbeschaffung und beeinträchtigt darüber auch indirekt die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Betriebe.

Aus diesem Grund stehen die diesjährigen Auswertungen des IAB-Betriebspanels unter dem Rahmenthema „Neue und bewährte betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung“. Um sich dem Thema anzunähern, beschäftigt sich das dritte Kapitel zunächst mit der wirtschaftlichen Situation der Betriebe, als Ausgangslage jeglicher betrieblichen Aktivität. Dafür werden nicht nur die Ertragslage der Betriebe im Jahr 2022 sowie die Geschäftserwartungen für das Jahr 2023 betrachtet, sondern auch konkrete Fragestellungen zu den Auswirkungen veränderter Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen analysiert. Darüber hinaus richten sich Schlaglichter auf die Themen Konkurrenzsituation, Industrie- und Wirtschaftsspionage sowie die Innovationen in den Betrieben, die die maßgeblichen Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe darstellen.

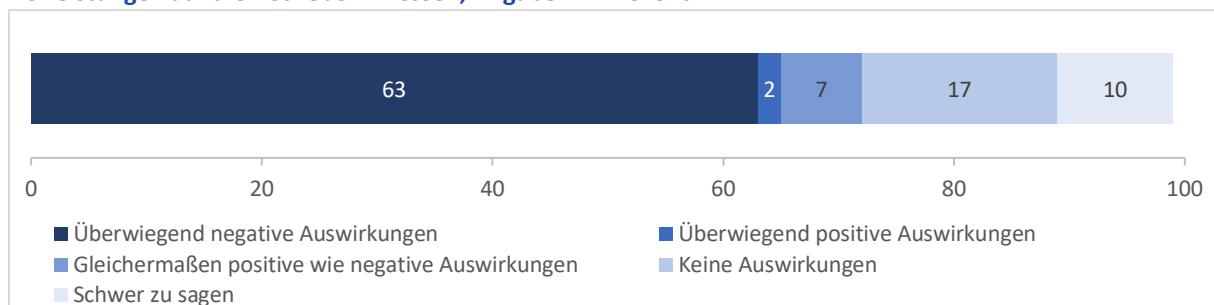
3.1. Auswirkungen durch die Energiekrise

Betriebe machten in den Befragungen zum IAB-Betriebspanel 2023 Angaben dazu, ob sich die veränderten Preise oder die Knappheit von Energie, Rohstoffen und Vorleistungen wirtschaftlich auf ihren Betrieb ausgewirkt haben (bis zum Befragungszeitpunkt zwischen Juli und November 2023).²

Über die Hälfte der Betriebe verspürt negative Auswirkungen durch Energiekrise

Fast drei Viertel der Betriebe in Hessen gaben an, von den wirtschaftlichen Entwicklungen im Jahr 2022 und 2023 betroffen gewesen zu sein (vgl. Abb. 1). Mit 63 Prozent machte die große Mehrheit der Betriebe Angaben zu negativen wirtschaftlichen Auswirkungen. Umgekehrt war der Anteil der Betriebe, die wirtschaftlich eher von der Krise profitierten, mit zwei Prozent verschwindend niedrig. Nur 17 Prozent konnten mit Gewissheit keine wirtschaftlichen Folgen in ihrem Betrieb feststellen.

Abb. 1: Wirtschaftliche Auswirkungen durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen auf die Betriebe in Hessen, Angaben in Prozent

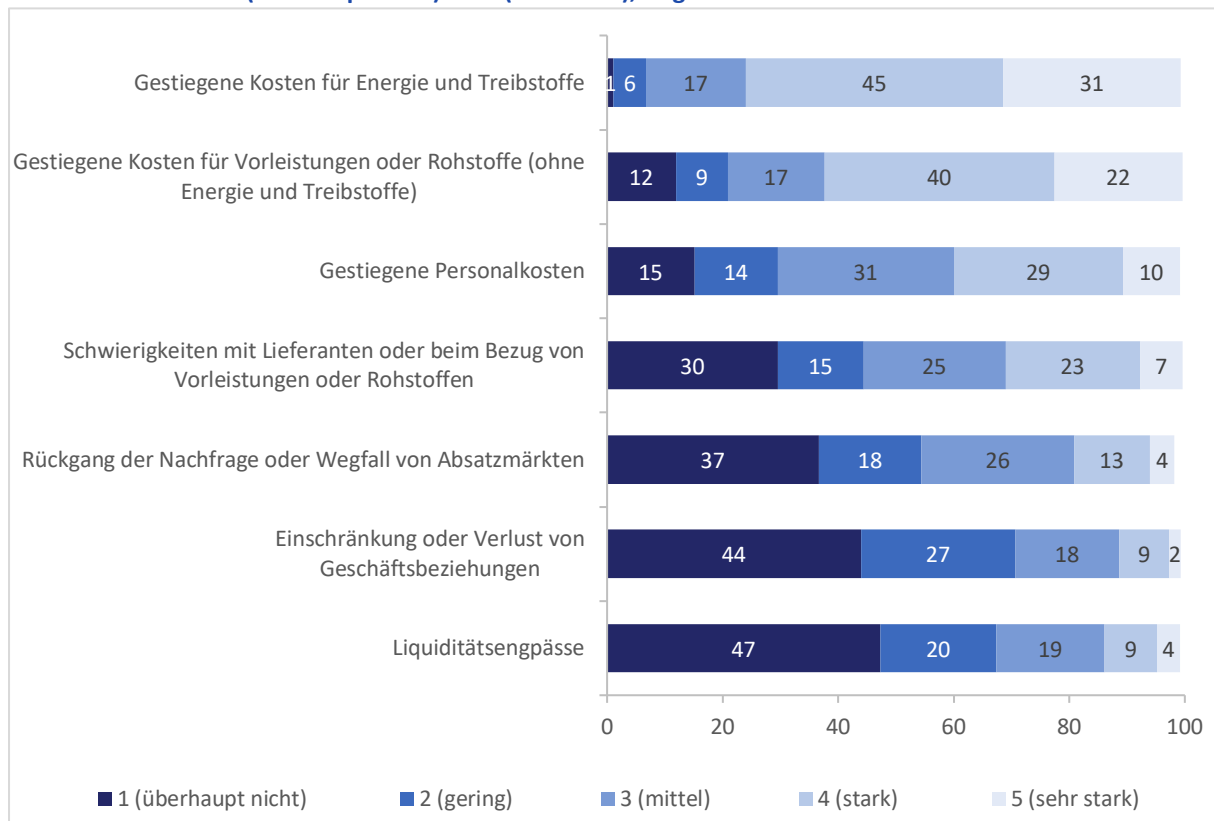


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Wirtschaftlich überwiegend negativ und sowohl negativ als auch positiv betroffene Betriebe konnten auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (sehr stark) Angaben zur Intensität spezifischer wirtschaftlicher Probleme machen. Dabei zeichnete sich ein ähnliches Bild ab wie in den Befragungen aus dem Jahr 2022, die die Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg untersuchten. Auch im Jahr 2023 stellten Kostenprobleme die größte Herausforderung dar: 76 Prozent der Betriebe berichteten von starken bis sehr starken Auswirkungen durch höhere Energie- und Treibstoffkosten, 62 Prozent durch steigende Kosten für andere Vorleistungen oder Rohstoffe und 39 Prozent durch gestiegene Personalkosten (vgl. Abb. 2). Darauf folgen Liefer- oder Bezugsschwierigkeiten von Vorleistungen und Rohstoffen und Probleme mit Nachfrageeinbrüchen oder wegfallenden Absatzmärkten. Eine vergleichsweise nachgeordnete Rolle spielten eingeschränkte Geschäftsbeziehungen oder Liquiditätsengpässe, die sich „nur“ auf gut jeden zehnten Betrieb wirtschaftlich stark bis sehr stark auswirkten, während ihre Auswirkungen in über zwei Dritteln der Betriebe minimal blieben.

² In den Befragungen aus dem Vorjahr 2022 gab es ähnliche Fragestellungen, die nach wirtschaftlichen Auswirkungen durch den Ukraine-Krieg fragten. Aufgrund der veränderten Fragestellung wird auf einen grafischen Zeitvergleich verzichtet.

Abb. 2: Stärke der Auswirkungen durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen in wirtschaftlich negativ und gleichermaßen negativ wie positiv betroffenen Betrieben in Hessen, auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (sehr stark), Angaben in Prozent

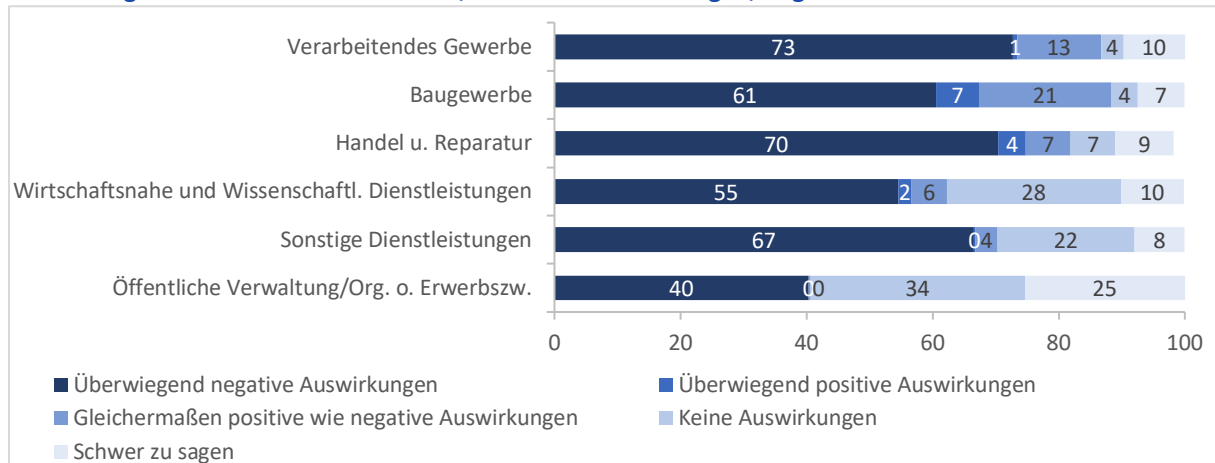


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Betriebe aus Industrie und Handel verspüren häufiger Auswirkungen durch Preis- und Verknappungsentwicklungen

Im Vergleich der Wirtschaftszweige zeigt sich ein sehr differenziertes Bild: Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe und aus dem Bereich Handel und Reparatur machten zu über 80 Prozent Angaben darüber, dass sie wirtschaftlich von den Preis- oder Verknappungsentwicklungen betroffen seien (vgl. Abb. 3). Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe und aus dem Handel und der Reparatur berichteten zu 73 Prozent bzw. 70 Prozent von ausschließlich negativen Auswirkungen. Im Baugewerbe gab es zumindest mehr Betriebe, die teils negative, teils positive oder ausschließlich positive wirtschaftliche Auswirkungen verspürten. Der Dienstleistungsbereich wurde hingegen vergleichsweise häufig von wirtschaftlichen Konsequenzen verschont, wobei Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen weniger stark betroffen waren als Sonstige Dienstleistungen. Dennoch machten auch hier 55 Prozent bzw. 67 Prozent der Betriebe Angaben zu überwiegend negativen Auswirkungen durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen. Deutlich anders stellte sich die Lage in Abbildung 3 bei der Öffentlichen Verwaltung bzw. bei Organisationen ohne Erwerbszweck dar. Dort berichteten „nur“ zwei von fünf Betrieben negative und ein gutes Drittel über keine Auswirkungen. Ein weiteres Viertel konnte keine konkrete Aussage machen.

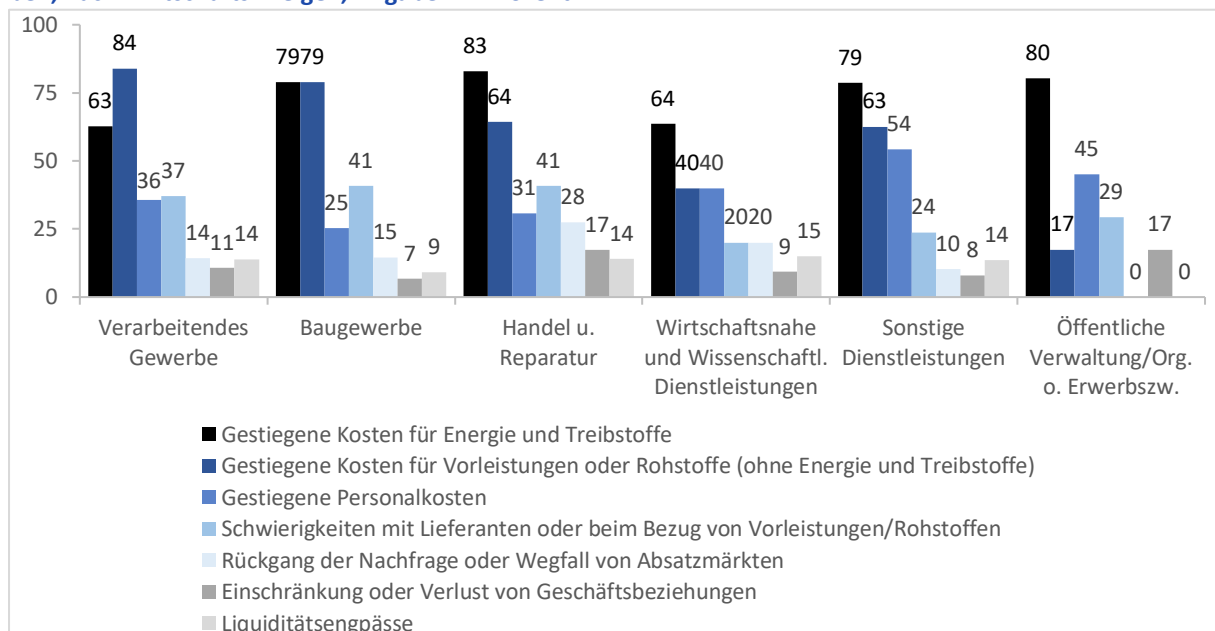
Abb. 3: Wirtschaftliche Auswirkungen durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen auf die Betriebe in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Wenn Betriebe negative Auswirkungen durch die Entwicklungen der Preise oder durch Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen wahrnahmen, variierten diese Effekte in ihrer Intensität je nach Wirtschaftszweig (vgl. Abb. 4). Gestiegene Energie- und Treibstoffkosten stellten für fast alle Betriebe die größte Herausforderung dar. Im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe stellten die erhöhten Kosten anderer Vorleistungen und Rohstoffe Betriebe jedoch vor noch größere bzw. ähnlich große Probleme. Auch Betriebe aus Handel und Reparatur und den Sonstigen Dienstleistungen gaben dafür überdurchschnittlich häufig eine „starke“ oder „sehr starke“ Betroffenheit an. Hohe Personalkosten belasteten überdurchschnittlich häufig Betriebe für Dienstleistungsberufe sowie die Öffentliche Verwaltung. Lieferschwierigkeiten waren hingegen stärker in Industrie und Handel zu beobachten. Betriebe in den Wirtschaftszweigen der Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie im Handel und Reparaturwesen waren vermehrt mit Nachfragerückgängen und dem Wegfall von Absatzmärkten konfrontiert.

Abb. 4: Anteil der wirtschaftlich negativ und gleichermaßen negativ wie positiv betroffenen Betriebe in Hessen, die starke oder sehr starke Betroffenheit durch spezifische wirtschaftliche Auswirkungen angegeben haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

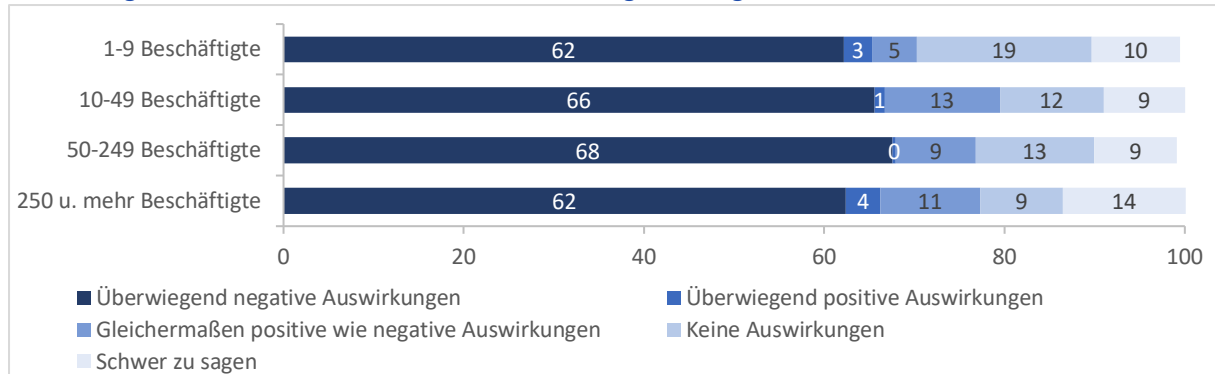


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

KMU am häufigsten von Energiekrise betroffen

In Abbildung 5 wird deutlich, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) im Jahr 2023 öfter Angaben zu einer wirtschaftlichen Betroffenheit machten als Klein- und Großbetriebe. Insgesamt 79 Prozent der Kleinbetriebe und 81 Prozent der mittelgroßen Betriebe verspürten nach eigener Einschätzung zumindest teilweise negative Effekte durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen. Großbetriebe (73 Prozent) und Kleinbetriebe (67 Prozent) scheinen etwas seltener wirtschaftlich negativ betroffen gewesen zu sein.

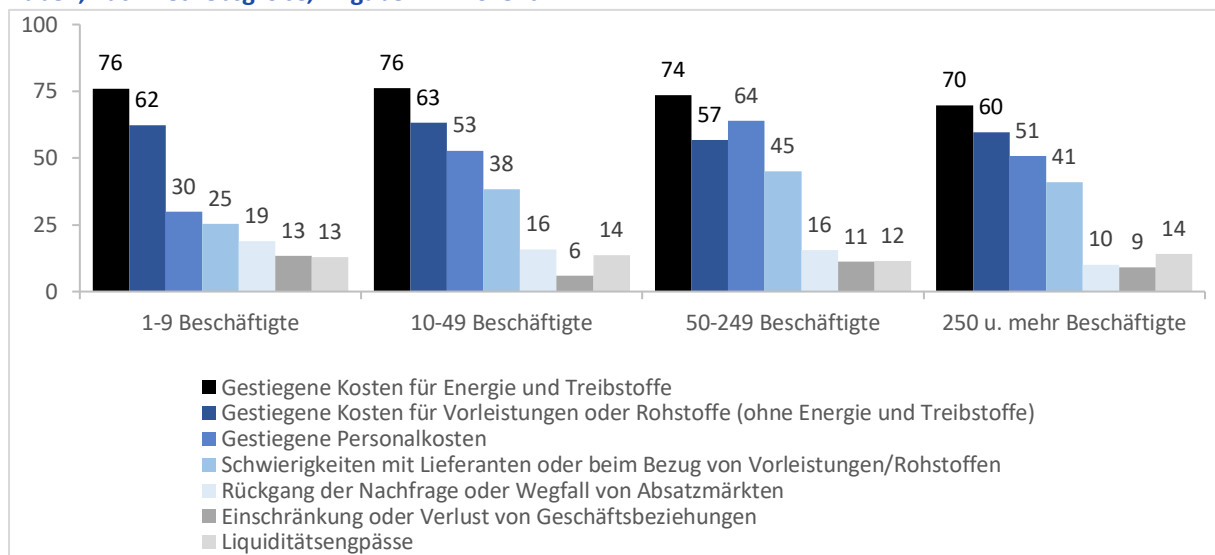
Abb. 5: Wirtschaftliche Auswirkungen durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen auf die Betriebe in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Unabhängig von der Betriebsgröße stellten die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe die Betriebe vor die größten Probleme, dicht gefolgt von den erhöhten Preisen für andere Vorleistungen und Rohstoffe (vgl. Abb. 6). Zudem führten hohe Personalkosten bei 64 Prozent der mittelgroßen Betriebe zu „starken“ oder „sehr starken“ wirtschaftlichen Problemen. Bei Kleinbetrieben waren demgegenüber nur 30 Prozent von der gleichen Problemlage betroffen. Herausforderungen in den Lieferketten wurden eher in KMU und Großbetrieben deutlich. Nachfragerückgänge – die vermutlich auch auf die verminderte Kaufkraft der Konsumentinnen und Konsumenten zurückzuführen sind – und wegfallende Absatzmärkte trafen umgekehrt kleinere Betriebe stärker als Großbetriebe.

Abb. 6: Anteil der wirtschaftlich negativ und gleichermaßen negativ wie positiv betroffenen Betriebe in Hessen, die eine starke oder sehr starke Betroffenheit durch spezifische wirtschaftliche Auswirkungen angegeben haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

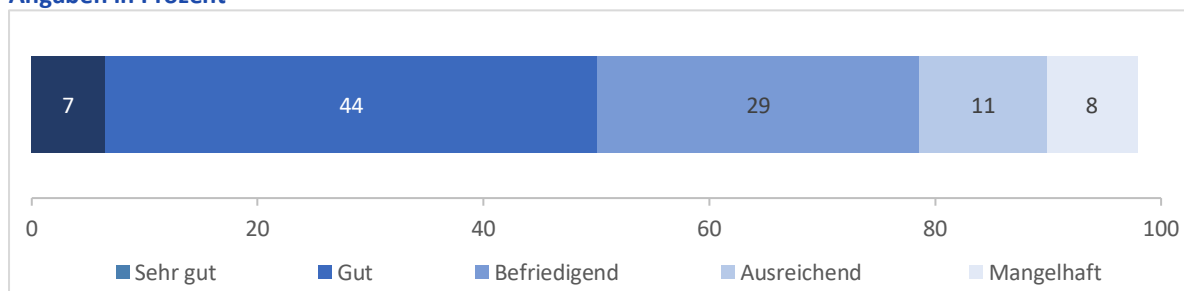
3.2 Ertragslage im Geschäftsjahr 2022

In den Befragungen zum IAB-Betriebspanel beurteilen die Betriebe ihre Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022. Dabei bewerten die Betriebe ihre Ertragslage auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft).³

Ertragslage in den Betrieben verbessert sich geringfügig

Für viele Betriebe brachte der Beginn des Ukraine-Krieges wirtschaftliche Auswirkungen mit sich, die sich bspw. in erhöhten Energie- und Rohstoffpreisen, einer sich fortsetzenden Lieferkettenproblematik sowie der dadurch hervorgerufenen politischen wie ökonomischen Unsicherheit bemerkbar machten. Immerhin schätzte gut die Hälfte der Betriebe die eigene Ertragslage im Jahr 2022 weiterhin als „sehr gut“ oder „gut“ ein (vgl. Abb. 7). Knapp jeder fünfte Betrieb in Hessen bewertete seine Ertragslage hingegen mit „ausreichend“ oder „mangelhaft“. Im hessischen Durchschnitt lagen die Einschätzungen bei 2,7 und damit zwischen „gut“ und „befriedigend“ (Vorjahr 2021: ebenfalls 2,7).

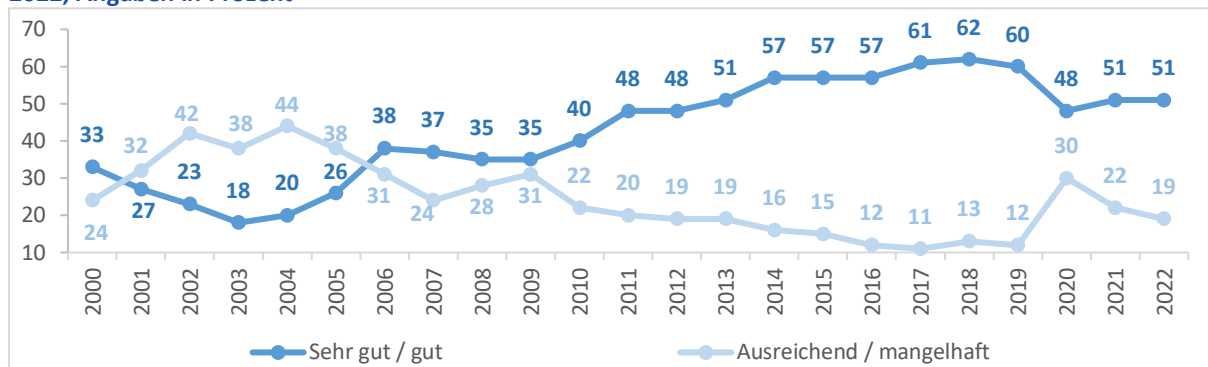
Abb. 7: Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für das Geschäftsjahr 2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Seit Beginn der 2010er Jahre ließ sich eine positive Entwicklung der wirtschaftlichen Lage in den Betrieben Hessens beobachten, die jedoch abrupt mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Jahr 2020 endete (vgl. Abb. 8). Die Erholungstendenz im Jahr 2021 setzte sich im Jahr 2022 nur auf niedrigem Niveau fort: Es wurden geringfügig weniger Betriebe mit "ausreichender" oder "mangelhafter" Ertragslage verzeichnet, während der Anteil der Betriebe mit "sehr guten" oder "guten" Ertragslagen auf dem Niveau des Vorjahres blieb. Beide Kennzahlen lagen jedoch noch deutlich unter dem Niveau vor der Pandemie im Jahr 2019.

Abb. 8: Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für die Geschäftsjahre 2000-2022, Angaben in Prozent



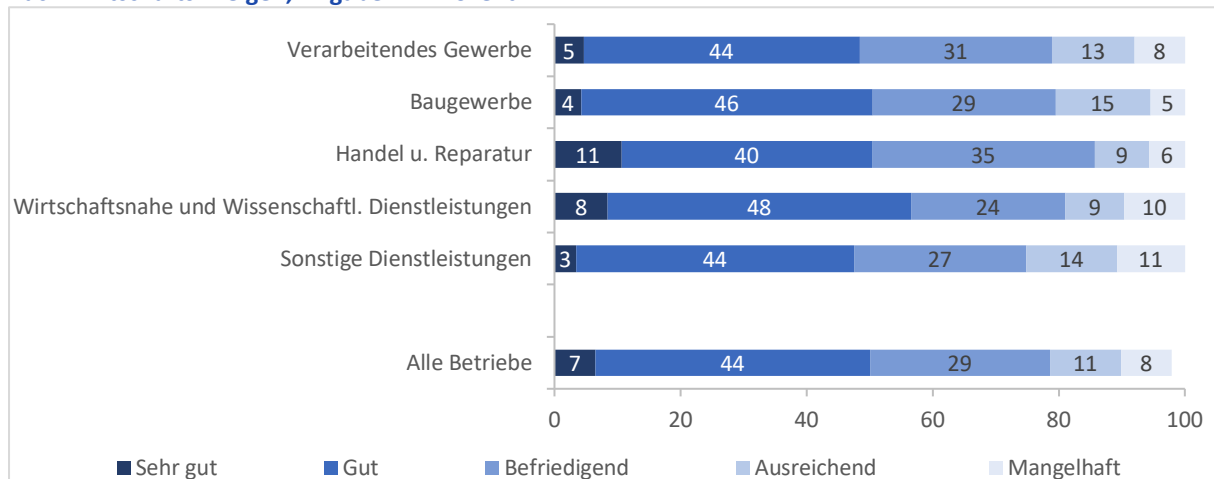
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2023, eigene Berechnungen. Die Differenz zu 100 Prozent kann jährlich dem Anteil der Betriebe, die Angaben zu einer befriedigenden Ertragslage oder keine Angabe dazu gemacht haben, zugeordnet werden.

³ Ausgeschlossen sind dabei Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämter und ähnliche Organisationen mit einem Haushaltsvolumen als Kennzahl für das Geschäftsvolumen.

Ertragslage in Betrieben aus den Sonstigen Dienstleistungen am schlechtesten

Die Angaben zur Ertragslage unterscheiden sich in den einzelnen Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 9). Eine eher positive Einschätzung lässt sich am häufigsten den Betrieben zuordnen, die Wirtschaftsnah und Wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten. Eine „ausreichende“ bzw. „mangelhafte“ Ertragslage ist hingegen prozentual am stärksten in Betrieben für Sonstige Dienstleistungen zu beobachten. Auch in den stärker vom Ukraine-Krieg tangierten Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe machten überdurchschnittlich viele Betriebe Angaben zu einer eher schlechten wirtschaftlichen Lage.

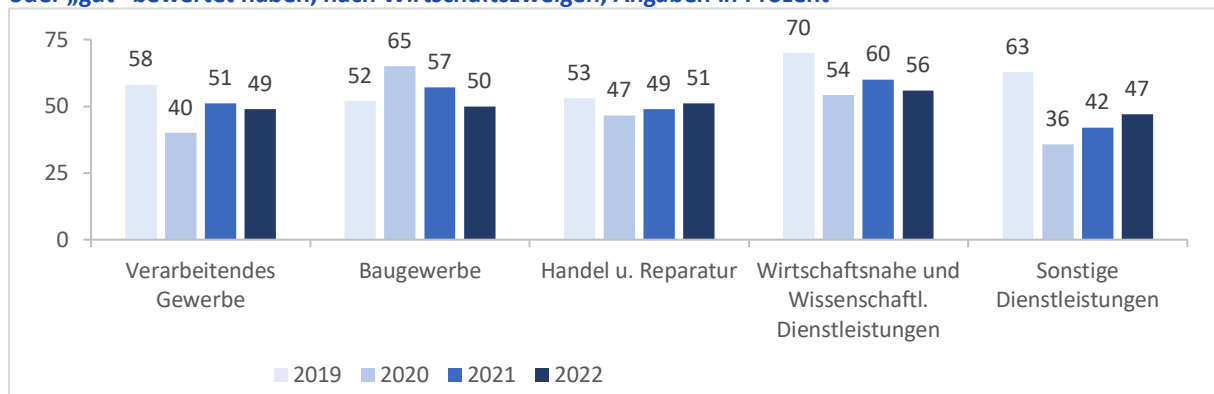
Abb. 9: Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für das Geschäftsjahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Mit Ausnahme des Baugewerbes erlebten die meisten Wirtschaftszweige einen spürbaren Einbruch der Ertragslage zwischen 2019 und dem ersten Jahr der Pandemie in 2020 (vgl. Abb. 10). In den Betrieben für Sonstige Dienstleistungen war dieser Einbruch am stärksten ausgeprägt. Seither sind dort schrittweise Verbesserungen erkennbar, die sich allerdings auch im Jahr 2022 noch deutlich unter dem Niveau von 2019 bewegten. Eine ähnliche Entwicklung lässt sich auch im Bereich Handel und Reparatur beobachten, wobei sich der Einbruch hier weniger dramatisch gestaltete und das Niveau von 2019 im Jahr 2022 fast wieder erreicht werden konnte. Im Baugewerbe, dem Verarbeitenden Gewerbe und den Betrieben für Wirtschaftsnah und Wissenschaftliche Dienstleistungen verschlechterte sich die wirtschaftliche Lage zwischen 2021 und 2022. Insgesamt machten in allen Wirtschaftszweigen weniger Betriebe Angaben zu einer „sehr guten“ oder „guten“ Ertragslage als noch im Jahr 2019.

Abb. 10: Anteil der hessischen Betriebe, die ihre Ertragslage für die Geschäftsjahre 2019-2022 mit „sehr gut“ oder „gut“ bewertet haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

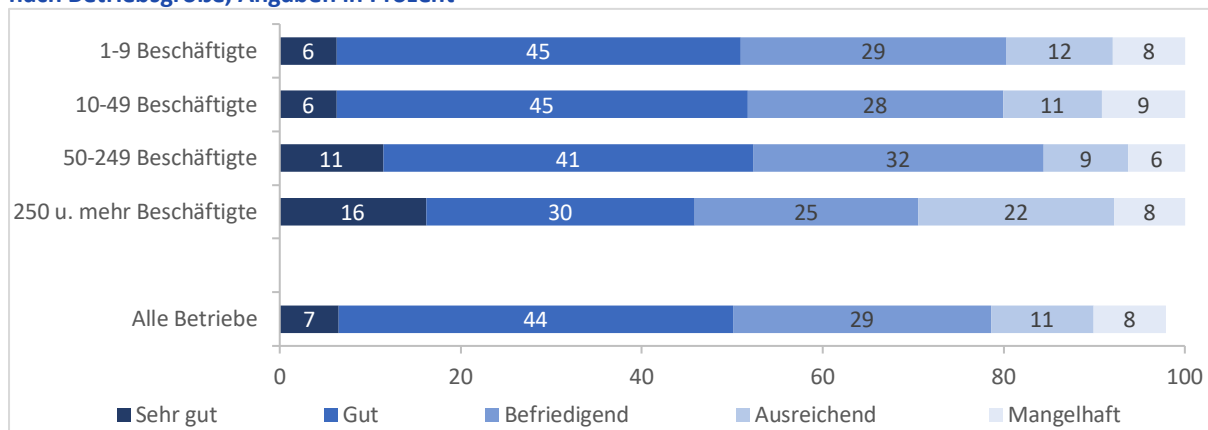


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020-2023, eigene Berechnungen.

Großbetriebe am häufigsten mit einer sehr guten und einer eher schlechten Ertragslage

Unterschiede zeigten sich auch bei der Betrachtung nach Betriebsgrößen (vgl. Abb. 11). Angaben von Kleinst- und Kleinbetrieben zu ihrer wirtschaftlichen Lage ähnelten dem hessischen Durchschnitt: Etwa die Hälfte dieser Betriebe verzeichnete eine eher positive Ertragslage, während ein Fünftel eine eher negative Bilanz zog. Im Gegensatz dazu bewerteten Großbetriebe ihre Ertragslage am häufigsten als "sehr gut", jedoch erklärte auch ein überdurchschnittlich hoher Anteil von 30 Prozent, dass ein eher negatives Geschäftsjahr 2022 hinter ihnen lag.

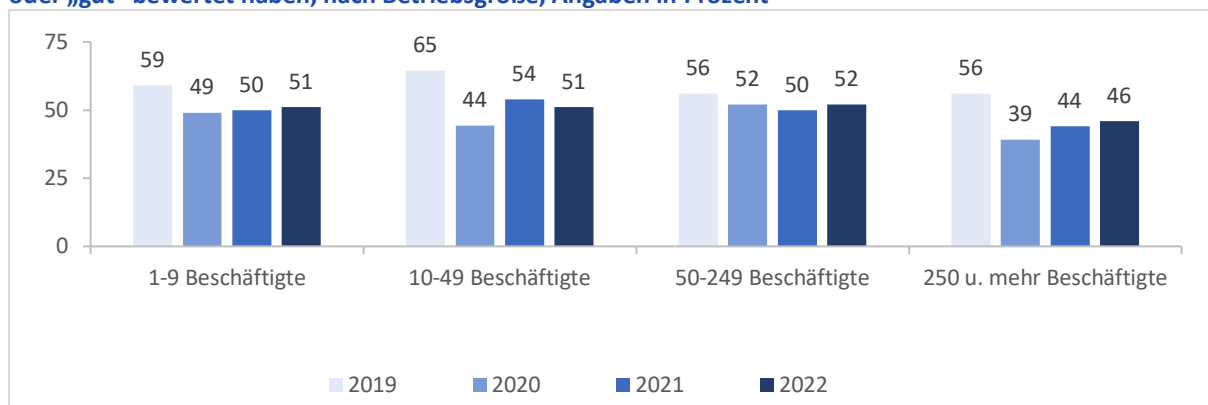
Abb. 11: Einschätzung der Ertragslage (Eigenwahrnehmung der Betriebe) in Hessen für das Geschäftsjahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Unabhängig von der Betriebsgröße war der Anteil der Betriebe mit einer eher positiven Ertragslage zwischen 2019 und 2020 rückläufig (vgl. Abb. 12). In Großbetrieben ließ sich ein starker Rückgang beobachten; seitdem sind jedoch allmähliche Verbesserungen zu erkennen. In Kleinstbetrieben und mittelgroßen Betrieben verbesserten sich die Ertragslagen seit 2020 hingegen nur minimal bzw. stagnierten eher. In Kleinbetrieben verschlechterte sich die wirtschaftliche Lage zum Jahr 2022 wieder.

Abb. 12: Anteil der hessischen Betriebe, die ihre Ertragslage für die Geschäftsjahre 2019-2022 mit „sehr gut“ oder „gut“ bewertet haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020-2023, eigene Berechnungen.

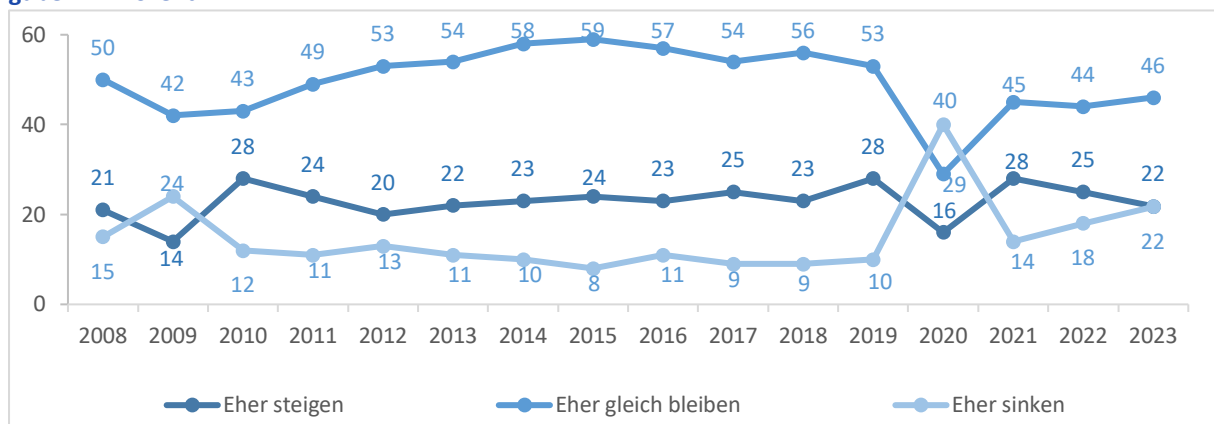
3.3 Geschäftserwartungen für das Geschäftsjahr 2023

Nachdem in den Unterkapiteln 3.1 und 3.2 retrospektive Darstellungen der aktuellen Krisenbetroffenheit sowie der Ertragslage erfolgt sind, werden diese im dritten Unterkapitel um prospektive betriebliche Einschätzungen der wirtschaftlichen Lage für das laufende Geschäftsjahr zum Zeitpunkt der Befragung ergänzt. Im Folgenden werden die Geschäftserwartungen der hessischen Betriebe somit für das Jahr 2023 dargestellt.

Geschäftserwartungen verschlechtern sich das zweite Jahr in Folge

Nach einem Aufwärtstrend in den 2010er Jahren entwickelten sich die wirtschaftlichen Erwartungen – ähnlich wie in der Darstellung der Ertragslage in Unterkapitel 3.2 – im Jahr 2020 negativ (vgl. Abb. 13). Erholungseffekte im Jahr 2021 trübten sich nach Beginn des Ukraine-Krieges und den damit einhergehenden wirtschaftlichen Herausforderungen und Unsicherheiten im Laufe des Jahres 2022 wieder etwas ein. Dieses Bild setzte sich für die Einschätzungen der wirtschaftlichen Lage im Jahr 2023 fort: Das zweite Jahr in Folge gingen wieder etwas mehr Betriebe von einer eher sinkenden und weniger Betriebe von einer eher steigenden Geschäftsentwicklung aus. Beide Anteile lagen bei 22 Prozent; fast die Hälfte (46 Prozent) der Betriebe schätzte dagegen ihre Ertragsaussichten als eher gleichbleibend ein.

Abb. 13: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Betrieben in Hessen in den Jahren 2008-2023, Angaben in Prozent

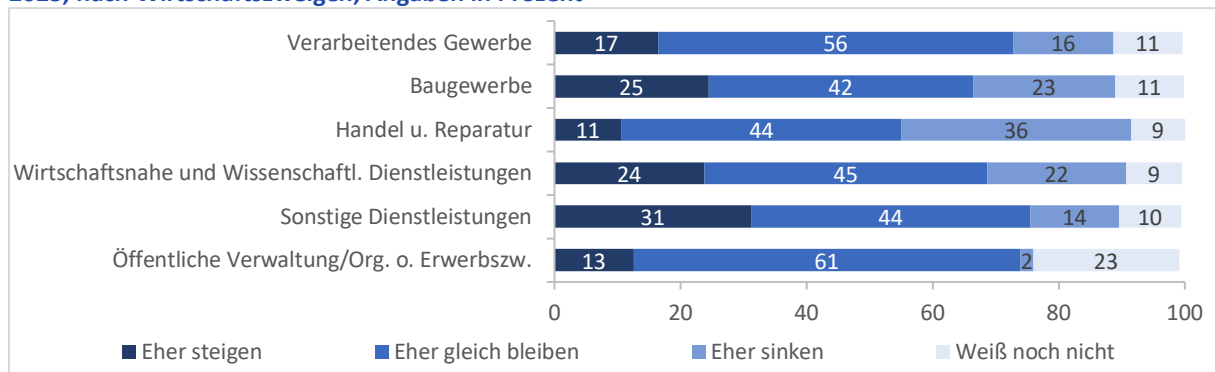


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2023, eigene Berechnungen. Eine Differenz zu 100 Prozent entsteht jährlich durch den Anteil der Betriebe, die noch keine Gewissheit zur weiteren Entwicklung ihres Geschäftsvolumens hatten oder keine Angabe dazu gemacht haben.

Betriebe aus Handel und Reparatur mit pessimistischen Geschäftserwartungen

Betriebe, die Sonstige Dienstleistungen anbieten, gingen am häufigsten von einer positiven Entwicklung ihrer Geschäftszahlen für das Jahr 2023 aus (vgl. Abb. 14). Umgekehrt erwarteten in den am stärksten von den Preis- und Verknappungsentwicklungen betroffenen Wirtschaftszweigen Handel und Reparatur sowie dem Verarbeitenden Gewerbe prozentual gesehen die wenigsten Betriebe eine Verbesserung gegenüber dem Vorjahr. Über ein Drittel der Betriebe aus Handel und Reparatur äußerte sich sogar eher pessimistisch und ging von einer sich verschlechternden wirtschaftlichen Lage im Jahr 2023 aus.

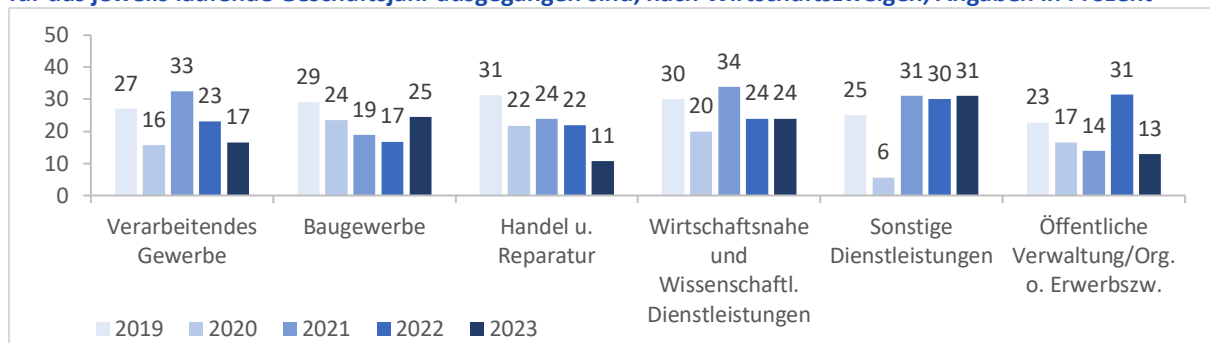
Abb. 14: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Betrieben in Hessen für das laufende Geschäftsjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Im Jahresvergleich zeichnet sich hinsichtlich der Betriebe mit positiven Geschäftserwartungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen ein differenziertes Bild ab: Betriebe für Sonstige Dienstleistungen geben seit dem dramatischen Einbruch im Jahr 2020 konstant vergleichsweise optimistische Einschätzungen zu ihrer wirtschaftlichen Entwicklung ab (vgl. Abb. 15). In den wirtschaftlich stark von der Energiekrise betroffenen Wirtschaftszweigen Handel und Reparatur und dem Verarbeitenden Gewerbe erwarteten hingegen sogar deutlich weniger bzw. ähnlich viele Betriebe eine positive Entwicklung ihres Geschäftsvolumen als im ersten Jahr der Corona-Pandemie in 2020.

Abb. 15: Anteil der Betriebe in Hessen, die in den Jahren 2019-2023 von einem steigenden Geschäftsvolumen für das jeweils laufende Geschäftsjahr ausgegangen sind, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

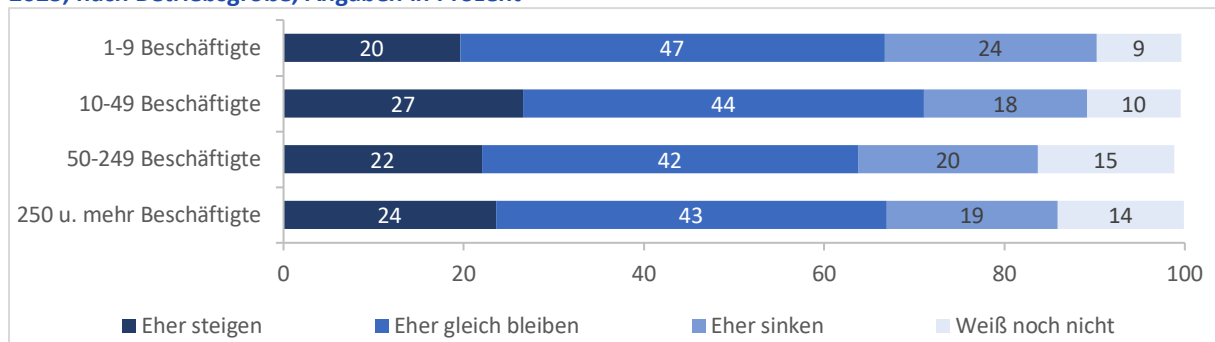


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2023, eigene Berechnungen.

Kleinstbetriebe erwarten häufiger sinkendes Geschäftsvolumen

Trotz starker wirtschaftlicher Auswirkungen durch die veränderten Preise bzw. Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen gingen – mit Ausnahme der Kleinstbetriebe – in allen Betriebsgrößenklassen mehr Betriebe von einem steigenden als von einem sinkenden Geschäftsvolumen aus (vgl. Abb. 16). Dies lässt sich vermutlich auch darauf zurückführen, dass Kleinstbetriebe – wenn es zu wirtschaftlichen Problemen kommt – in der Regel weniger Ressourcen haben, um diese abzufedern. Am positivsten fielen hingegen die Prognosen in Kleinbetrieben aus. In mittelgroßen und Großbetrieben lag dafür der Anteil der Betriebe, in denen noch keine Entwicklungstendenz abzusehen war, überdurchschnittlich hoch.

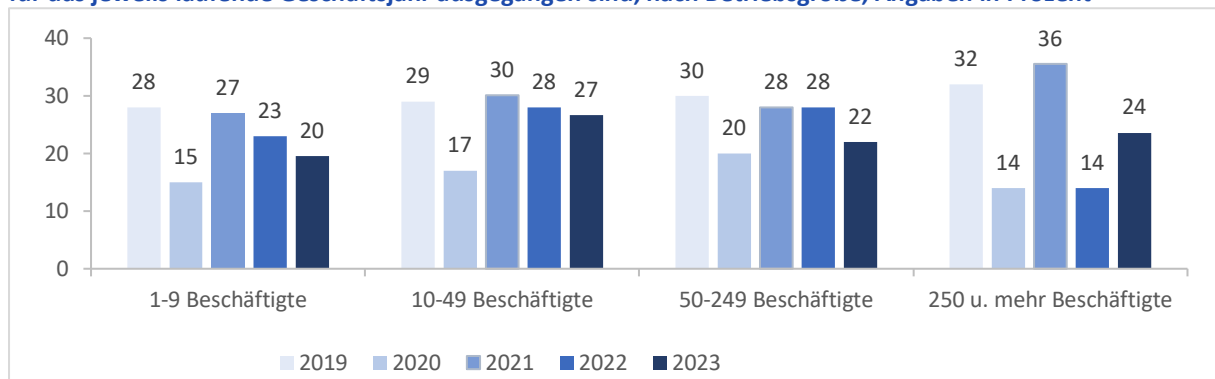
Abb. 16: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Betrieben in Hessen für das laufende Geschäftsjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Abbildung 17 veranschaulicht ähnliche Entwicklungstendenzen der Geschäftserwartungen in Kleinst-, Klein- und mittleren Betrieben wie im hessischen Durchschnitt: Nach mehr oder weniger starken Einbrüchen im Jahr 2020 verbesserten sich die Erwartungen zur wirtschaftlichen Lage im Jahr 2021 wieder. Anschließend trübten sich diese bis zum Jahr 2023 jährlich weiter ein. Großbetriebe schätzten ihre Geschäftsentwicklung für das Jahr 2023 hingegen wieder optimistischer ein als noch im Vorjahr.

Abb. 17: Anteil der Betriebe in Hessen, die in den Jahren 2019-2023 von einem steigenden Geschäftsvolumen für das jeweils laufende Geschäftsjahr ausgegangen sind, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2023, eigene Berechnungen.

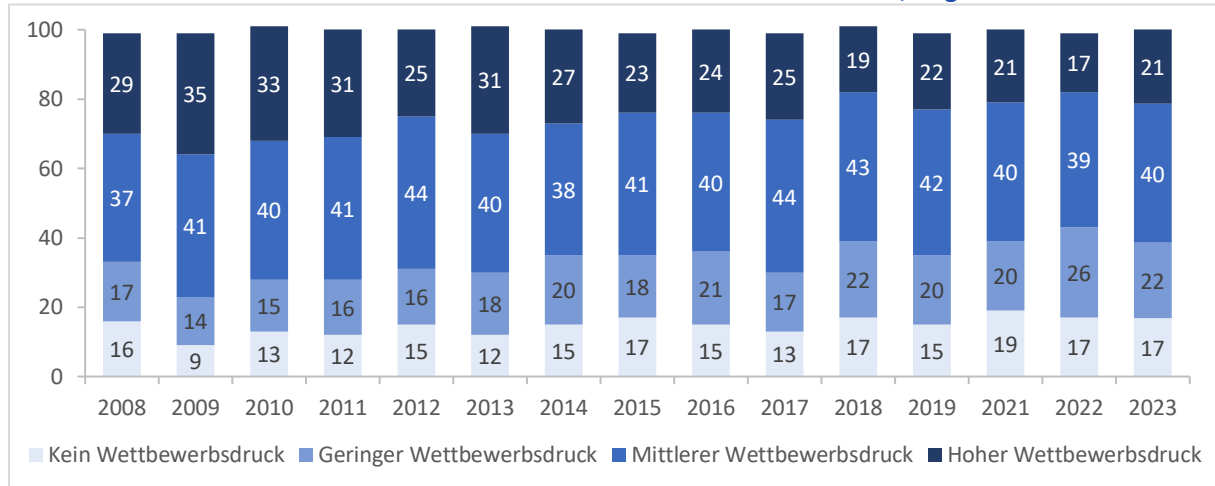
3.4 Konkurrenz- und Wettbewerbssituation

Im vierten Unterkapitel 3.4 rückt mit dem von den Betrieben wahrgenommenen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck ein weiterer Indikator zur wirtschaftlichen Lage der Betriebe in den Fokus. Betriebe bewerten im Folgenden, ob sie einen geringen, mittleren, hohen oder keinen Wettbewerbsdruck verspüren.

Jeder fünfte Betrieb sieht sich hohem Wettbewerbsdruck ausgesetzt

Mit zwei von fünf Betrieben verspürte im Jahr 2023 die größte Gruppe einen mittleren Wettbewerbsdruck. Jeweils jeder fünfte Betrieb gab einen hohen bzw. geringen, 17 Prozent gar keinen Wettbewerbsdruck an. In den letzten Jahren veränderte sich der wahrgenommene Wettbewerbsdruck nur geringfügig (vgl. Abb. 18). Zwar gaben im Jahr 2023 etwas mehr Betriebe einen hohen Wettbewerbsdruck an als im Vorjahr, im Zeitvergleich fiel ihr Anteil seit 2018 jedoch vergleichsweise niedrig aus. Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass sich zumindest die Konkurrenzsituation in den krisengeprägten Jahren nicht intensiviert. Von den Betrieben mit hohem Wettbewerbsdruck machte zudem knapp die Hälfte der Betriebe Angaben dazu, dass dieser den Fortbestand des Betriebes gefährde.

Abb. 18: Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck in Hessen in den Jahren 2008-2023, Angaben in Prozent

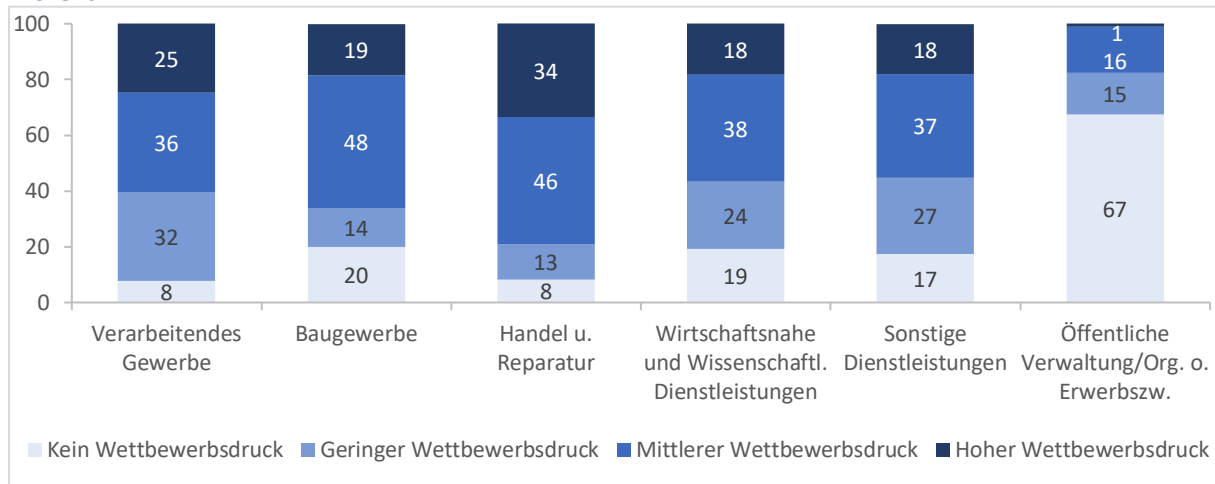


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2023, eigene Berechnungen. Für das Jahr 2020 liegen keine Daten vor.

Wettbewerbsdruck in Betrieben aus Handel und Reparatur am größten

Die Beurteilung der Konkurrenz- und Wettbewerbssituation fällt im Vergleich der Wirtschaftszweige sehr unterschiedlich aus (vgl. Abb. 19). In Handel und Reparatur tätige Betriebe sahen sich wie in den Vorjahren dem stärksten Wettbewerbsdruck ausgesetzt: 80 Prozent der befragten Betriebe machten Angaben zu einem mittleren oder starken Wettbewerbsdruck. In der Öffentlichen Verwaltung spielt Konkurrenzdruck hingegen erwartungsgemäß nur eine untergeordnete Rolle.

Abb. 19: Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck in Hessen im Jahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

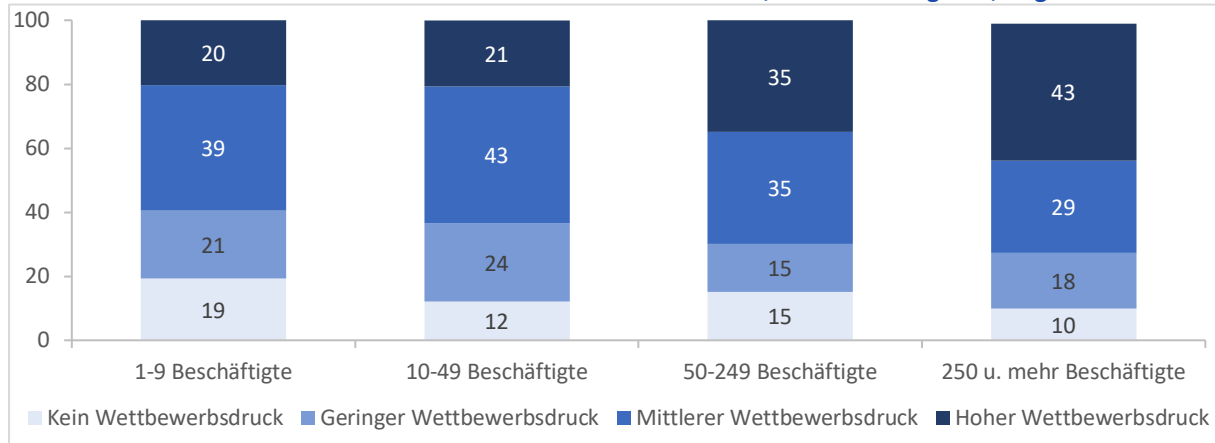


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Konkurrenzdruck nimmt mit der Betriebsgröße zu

Differenziert nach Betriebsgrößen lässt sich wie in den Vorjahren ein Betriebsgrößeneffekt feststellen, nach dem größere Betriebe einen stärkeren Wettbewerbsdruck empfinden als kleinere (vgl. Abb. 20). Während sich in Großbetrieben bzw. mittelgroßen Betrieben 72 Prozent bzw. 70 Prozent einem mittlerem bis hohem Konkurrenzdruck ausgesetzt sahen, traf dies „nur“ auf 59 Prozent der Kleinstbetriebe zu.

Abb. 20: Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck in Hessen im Jahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

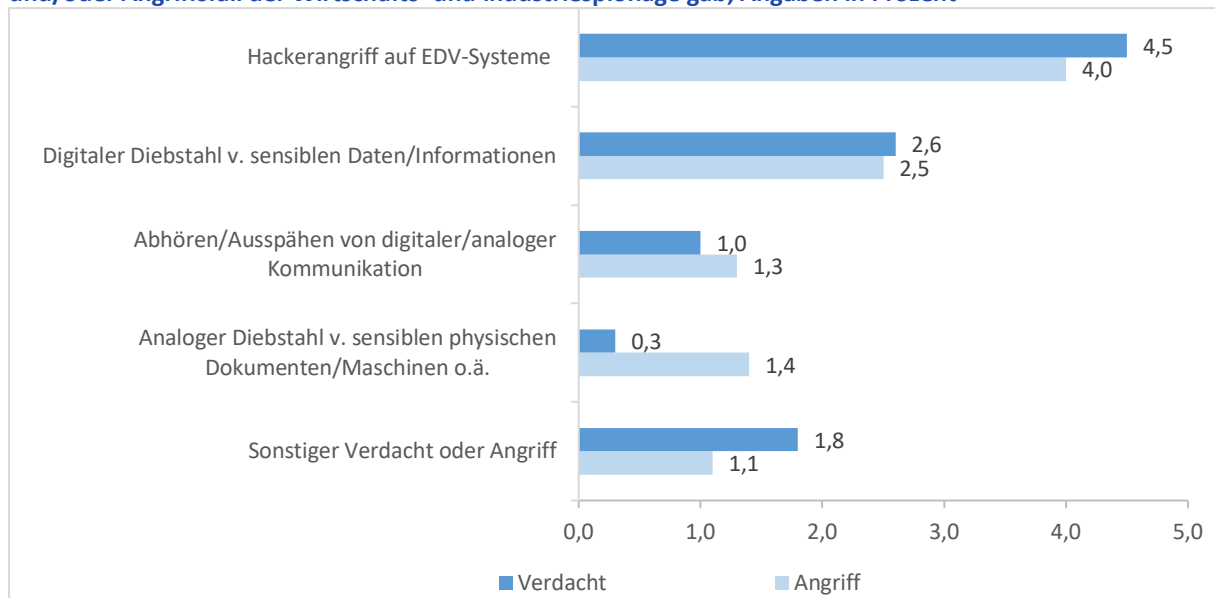
3.5 Industrie- und Wirtschaftsspionage

Die Bedrohung durch Wirtschaftsspionage nimmt in Deutschland zu, da sich Betriebe vermehrt mit dem Diebstahl sensibler Informationen und Geschäftsgeheimnisse konfrontiert sehen (BKA 2018). Dadurch kann ein hoher wirtschaftlicher Schaden entstehen, der die Konkurrenzfähigkeit und langfristige Stabilität der Betriebe schwächt. Seit 2011 lässt sich insbesondere ein Trend zur Cyberkriminalität beobachten, der sich nach Einschätzung der Betriebe noch weiter verschärfen wird (Meseke & Koch 2023). In den Befragungen zum IAB-Betriebspanel 2023 wurde deshalb erstmals erhoben, ob es in Betrieben in Hessen Verdachts- oder Angriffsfälle der Industrie- und Wirtschaftsspionage zwischen den Jahren 2018 und 2023 gab.

Hackerangriffe auf EDV-Systeme am weitesten verbreitet

In der Gesamtbetrachtung fielen die Angaben zu einem Verdachts- oder Angriffsfall auf die Betriebe vergleichsweise gering aus (vgl. Abb. 21). Die Zahlen sind dennoch nicht unerheblich, da im Falle eines Angriffs ein enormer wirtschaftlicher Schaden für die Betriebe folgen kann. Außerdem ist in diesem Feld von einer hohen Dunkelziffer auszugehen; die tatsächlichen Angriffszahlen liegen vermutlich weit höher (BKA 2018). Hackerangriffe auf EDV-Systeme scheinen am weitesten verbreitet zu sein: Knapp fünf Prozent der Betriebe äußerten mindestens einen Verdachtsfall, weitere vier Prozent berichteten von einem konkreten Angriff auf ihre IT-Infrastruktur. Etwa fünf Prozent der Betriebe waren zudem mindestens einmal vom digitalen Diebstahl von Daten betroffen bzw. befürchteten dies zu sein. Im Falle eines konkreten Angriffs war dieser innerhalb der Betriebe am häufigsten auf die Geschäftsführung (51 Prozent) und den IT-Service (39 Prozent) gerichtet.

Abb. 21: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen es in den Jahren 2018-2023 mindestens einen Verdachts- und/oder Angriffsfall der Wirtschafts- und Industriespionage gab, Angaben in Prozent

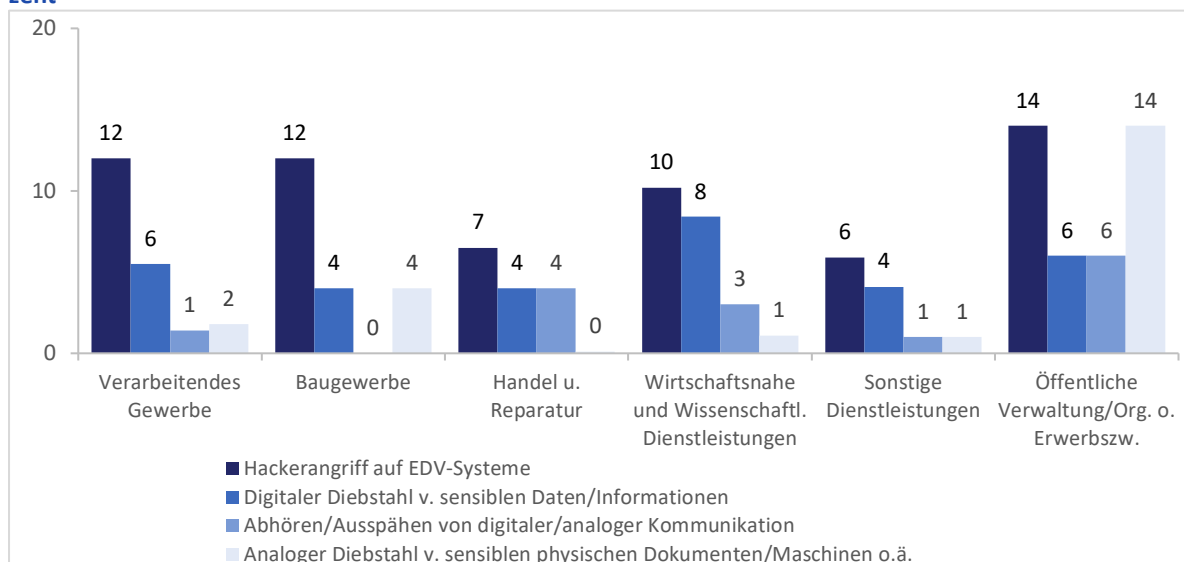


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Angaben zu Wirtschaftsspionagefällen vor allem in der Öffentlichen Verwaltung

Im Vergleich der Wirtschaftszweige scheint die Öffentliche Verwaltung am häufigsten von Spionagefällen betroffen gewesen zu sein: Jeweils etwa 14 Prozent der Betriebe sahen sich mit mindestens einem Verdachts- oder Angriffsfall durch einen Hackerangriff oder durch den Diebstahl von sensiblem physischem Material konfrontiert (vgl. Abb. 22). Auch in den industriellen Wirtschaftszweigen – dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe – teilten Betriebe eine überdurchschnittliche Betroffenheit von Hackerangriffen mit. Angaben zu digitalem Datendiebstahl machten hingegen am häufigsten Betriebe aus den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen.

Abb. 22: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen es in den Jahren 2018-2023 mindestens einen Verdachts- und/oder Angriffsfall* der Wirtschafts- und Industriespionage gab, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



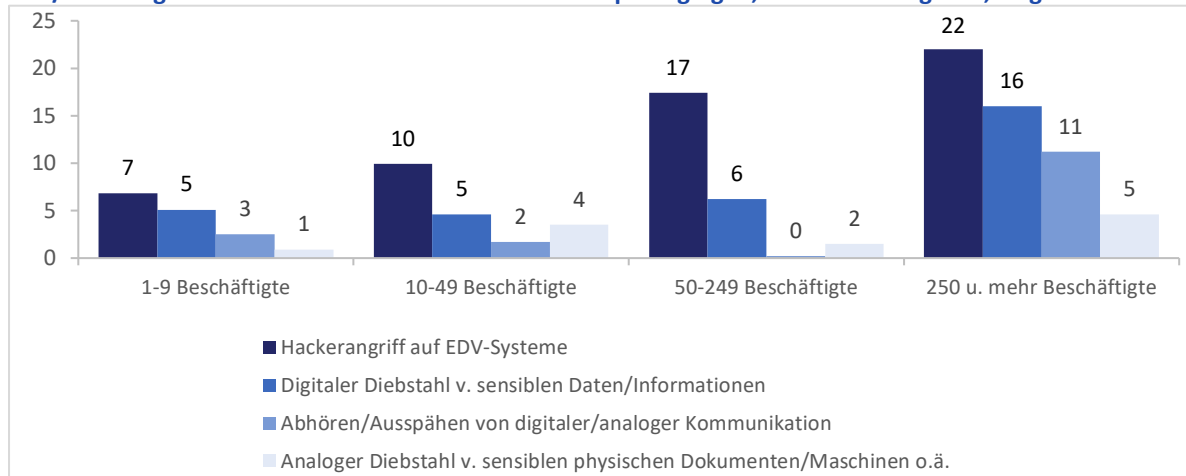
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

*Wenn Betriebe sowohl mindestens einen Verdachts- als auch einen Angriffsfall angegeben haben, werden sie in der Darstellung doppelt berücksichtigt.

Großbetriebe am häufigsten von Wirtschafts- und Industriespionage betroffen

Betrachtet man die Angriffs- und Verdachtsfälle auf Ebene der Betriebsgröße, scheinen Großbetriebe prozentual am häufigsten als Ziel ausgewählt worden zu sein. Insbesondere für Hackerangriffe auf EDV-Systeme lässt sich in Abbildung 23 ein deutlicher Betriebsgrößeneffekt erkennen.

Abb. 23: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen es in den Jahren 2018-2023 mindestens einen Verdachts- und/oder Angriffsfall* der Wirtschafts- und Industriespionage gab, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

*Wenn Betriebe sowohl mindestens einen Verdachts- als auch einen Angriffsfall angegeben haben, werden sie in der Darstellung doppelt berücksichtigt.

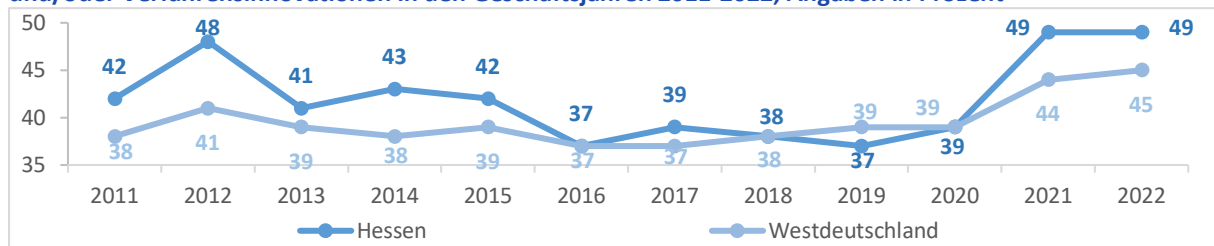
3.6 Innovationen in den Betrieben in Hessen

Innovationen können als Schlüssel für Wachstum und Beschäftigung angesehen werden und spielen eine maßgebliche Rolle in der Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben. Dafür wird in diesem Unterkapitel zunächst die Entwicklung innovativer Produkte und anderer Innovationsstrategien betrachtet. Anschließend werden die betrieblichen Aktivitäten in Forschung und Entwicklung dargestellt. Ein besonderer Fokus wird zu guter Letzt auf die Verbreitung von Industrie- und Servicerobotern gerichtet.

Anteil innovativer Betriebe bleibt auf hohem Vorjahresniveau

Betriebe wurden im Jahr 2023 routinemäßig gefragt, ob sie im vergangenen Geschäftsjahr (2022) verschiedene Produkt-, Dienstleistungs- oder Verfahrensinnovationen durchgeführt hatten. Knapp die Hälfte der Betriebe setzte mindestens eine Innovationsform im Jahr 2022 um (vgl. Abb. 24). Der Zeitverlauf verdeutlicht, dass der Anteil innovativer Betriebe bereits im Jahr 2021 merklich zugenommen hat und auch im Jahr 2022 auf diesem hohen Niveau verblieb. Der Anteil der innovativen Betriebe lag mit 49 Prozent das zweite Jahr in Folge auf einem Höchstwert in Hessen und sogar über dem westdeutschen Durchschnitt.

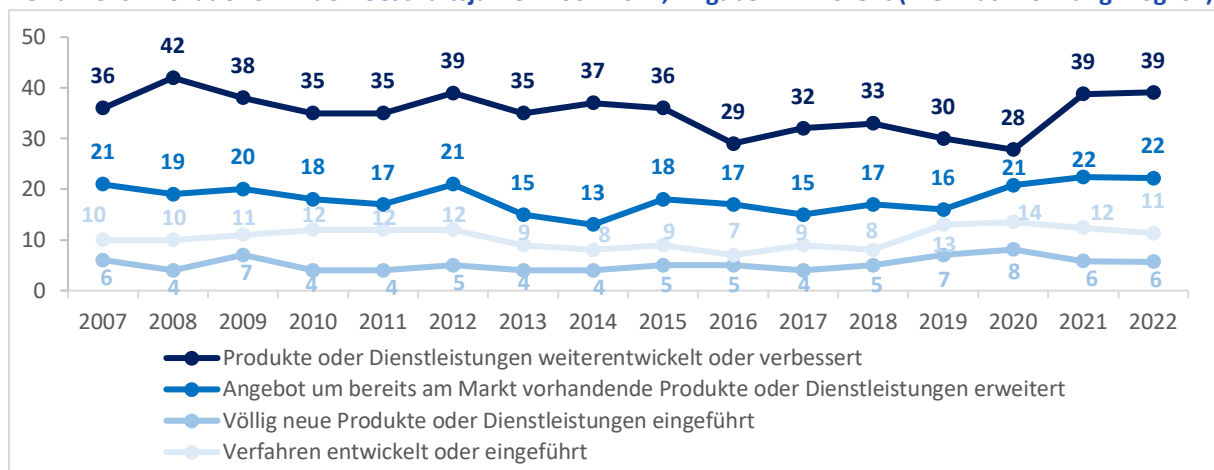
Abb. 24: Anteil der Betriebe in Hessen und Westdeutschland mit Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen und/oder Verfahrensinnovationen in den Geschäftsjahren 2011-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012-2023, eigene Berechnungen.

Die Innovationszunahme der letzten beiden Jahre lässt sich vor allem Betrieben zuordnen, die ihre vorhandenen Produkte oder Dienstleistungen weiterentwickelt oder verbessert haben (vgl. Abb. 25). Aber auch die Erweiterung der vorhandenen Produkt- oder Dienstleistungspalette um bereits am Markt bestehende Angebote gewinnt zunehmend an Bedeutung; im Jahr 2022 setzten 22 Prozent der Betriebe eine entsprechende Innovation um. Gänzlich neue Produkte wurden in sechs Prozent der Betriebe eingeführt.

Abb. 25: Anteil der Betriebe in Hessen mit verschiedenen Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen oder Verfahrensinnovationen in den Geschäftsjahren 2007-2021, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



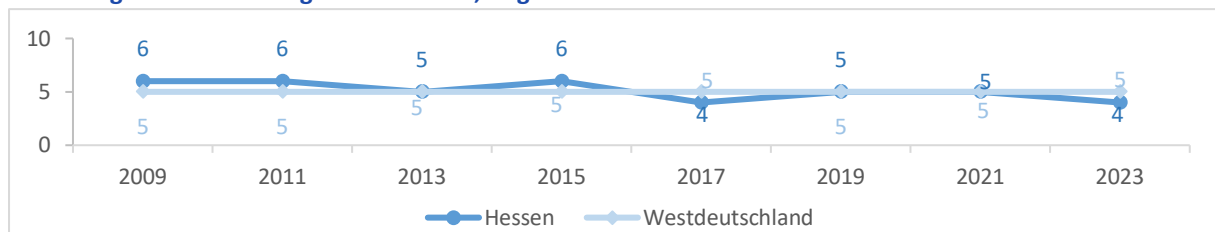
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2023, eigene Berechnungen.

Der Anteil innovativer Betriebe steigt mit der Betriebsgröße und war im Verarbeitenden Gewerbe und den Dienstleistungssektoren besonders ausgeprägt.

Vier Prozent der Betriebe in Hessen befassen sich mit Forschung und Entwicklung

In einem zweijährigen Turnus werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels Daten zum Engagement der Betriebe in Forschung und Entwicklung (F&E) erhoben. Im Jahr 2023 machten vier Prozent der Betriebe explizit Angaben dazu, sich mit F&E zu befassen (vgl. Abb. 26). Ihr Anteil schwankt im Zeitverlauf leicht um den westdeutschen Durchschnitt. Der Anteil der gänzlich oder zeitweise mit F&E befassten Beschäftigten fiel mit knapp zwei Prozent in Hessen relativ gering aus.

Abb. 26: Anteil der Betriebe in Hessen und Westdeutschland, die sich zum Befragungszeitpunkt in 2023 mit Forschung und Entwicklung befassen haben, Angaben in Prozent



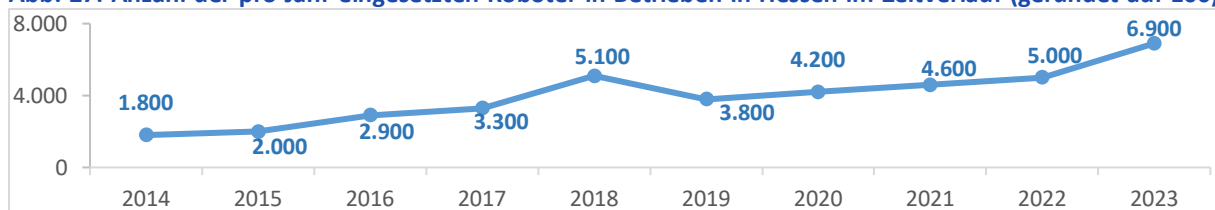
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2023, eigene Berechnungen. Zweijähriger Befragungsturnus.

Ähnlich wie für die Innovationsaktivitäten nahm der Anteil der forschungsaktiven Betriebe mit der Betriebsgröße zu. Insbesondere Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe (16 Prozent) und den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (sieben Prozent) gaben an, sich mit F&E zu befassen.

Anzahl der eingesetzten Roboter nimmt zu

Fragen zum Einsatz von Robotern⁴ waren im Jahr 2023 zum zweiten Mal – nach der Erstbefragung im Jahr 2019 – Bestandteil der Erhebungen zum IAB-Betriebspanel. Insgesamt 2,1 Prozent der Betriebe in Hessen gaben im Jahr 2023 an, zur Erstellung ihrer betrieblichen Leistungen in den vergangenen fünf Jahren Roboter eingesetzt zu haben (2019: 1,5 Prozent). Mit Ausnahme des Ausreißers im Jahr 2018 ist ein positiver Entwicklungstrend in der Anzahl der eingesetzten Roboter zu erkennen, der im Jahr 2023 einen neuen Höchstwert von 6.900 Robotern erreicht. Im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren lässt sich ein besonders hoher Anstieg zwischen den Jahren 2022 und 2023 erkennen.

Abb. 27: Anzahl der pro Jahr eingesetzten Roboter in Betrieben in Hessen im Zeitverlauf (gerundet auf 100)



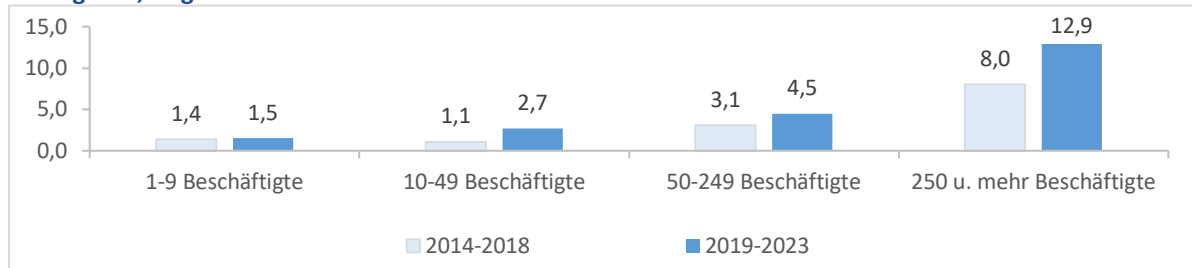
Quelle: IAB-Betriebspanel 2019 und 2023, eigene Berechnungen.

Im Vergleich der Wirtschaftszweige kamen Roboter insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe (sieben Prozent) zum Einsatz. In den Dienstleistungssektoren und dem Baugewerbe kamen vergleichsweise selten Roboter zum Einsatz.

⁴ Als Roboter wird in den Befragungen eine „automatisch gesteuerte, programmierbare Maschine mit mehreren Achsen bzw. Bewegungsrichtungen, die bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise ohne menschliches Eingreifen ausführt“ definiert. Hierzu gehören neben Industrierobotern auch sogenannte Serviceroboter. Werkzeugmaschinen, wie CNC-Maschinen oder Fertigungs- bzw. Bearbeitungszentren, sind dagegen nicht gemeint.

In KMU kamen Roboter zum Befragungszeitpunkt 2023 etwas häufiger, in Großbetrieben deutlich häufiger zum Einsatz als zum Befragungszeitpunkt in 2019 (vgl. Ab. 28).

Abb. 28: Anteil der Betriebe in Hessen, die zum Zeitpunkt der Befragungen in 2019 und 2023 in den jeweils vergangenen fünf Jahren Roboter zur Erstellung ihrer betrieblichen Leistungen verwendet haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019 und 2023, eigene Berechnungen.

3.7 Resümee

Die aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen haben Betriebe in Hessen vor eine Vielzahl von Schwierigkeiten gestellt, von gestiegenen Kosten bis hin zu Lieferengpässen. Die Indikatoren zur wirtschaftlichen Lage zeigen, dass sich die Entwicklungen aus dem Jahr 2022 im Jahr 2023 weiter manifestiert haben. Die Krise hat zu veränderten Preisen und einer Knappheit von Energie, Rohstoffen und Vorleistungen geführt, wodurch 70 Prozent der Betriebe von negativen Auswirkungen betroffen waren. Besonders die Industrie und der Handel kämpften mit gestiegenen Energie- sowie Rohstoffkosten und Lieferschwierigkeiten. Auch die gestiegenen Personalkosten stellten viele Betriebe vor Probleme, was sich besonders im Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen bemerkbar machte. Diese Herausforderungen betrafen Betriebe aller Größen, wobei KMU etwas häufiger negativ betroffen waren als Kleinst- und Großbetriebe. Diese Auswirkungen machten sich auch in den Geschäftsentwicklungen der Betriebe bemerkbar. Nach den Erholungseffekten der hessischen Wirtschaft im Jahr 2021, trübten sich die Ertragslage und Geschäftserwartungen angesichts der neuen wirtschaftlichen Herausforderungen erst im Jahr 2022 und anschließend im Jahr 2023 wieder ein. Ein Einbruch wie zu Pandemiebeginn blieb zwar aus, die Geschäftserwartungen konnten aber erneut noch nicht das Niveau von 2019 erreichen. Dennoch gab gut die Hälfte der hessischen Betriebe für das Jahr 2022 weiterhin eine eher gute Ertragslage an, weitere 29 Prozent eine mittelmäßige. Die große Mehrheit der Betriebe konnte ihre wirtschaftlichen Aktivitäten also stabil halten. Was die Geschäftserwartungen für das Jahr 2023 betrifft, zeigte sich eine Gleichverteilung zwischen den Betrieben, die ein steigendes Geschäftsvolumen erwarteten, und jenen, die mit einem Rückgang rechneten. Betriebe im Bereich Sonstige Dienstleistungen, die bereits nach dem dramatischen wirtschaftlichen Einbruch im Jahr 2020 eine optimistische Prognose abgaben, setzten diesen Trend auch im dritten Jahr in Folge fort. Hingegen machten in den Wirtschaftszweigen Handel und Reparatur sowie Verarbeitendes Gewerbe, die stark von Preis- und Verknappungsentwicklungen betroffen waren, Betriebe eher pessimistische Angaben zu ihren Geschäftserwartungen. Des Weiteren zeigte sich in Kleinstbetrieben im Vergleich zu KMU und Großbetrieben ein höherer Anteil an Betrieben, die mit einem sinkenden Geschäftsvolumen rechneten, während positive Geschäftserwartungen weniger verbreitet waren.

Trotz der wirtschaftlichen Turbulenzen scheint sich die Wettbewerbsintensität, der Betriebe in Hessen ausgesetzt sind, kaum verändert zu haben. Dennoch nahmen drei von fünf Betrieben im Jahr weiterhin einen mittleren bis hohen Wettbewerbsdruck wahr. Etwa jeder zehnte Betrieb sah sich durch hohen Wettbewerbsdruck sogar in seinem Fortbestand gefährdet. Die intensive Konkurrenzsituation macht

sich besonders im Handel- und Reparaturwesen und dem Verarbeitenden Gewerbe bemerkbar, was unter den aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen dort eine zusätzliche Herausforderung darstellt.

Die Bedrohung durch Wirtschaftsspionage stellt eine realistische Gefahr dar, da diese einen hohen wirtschaftlichen Schaden bei den betroffenen Betrieben anrichten kann. Die dadurch hervorgerufene Bedrohungslage ist aufgrund der zunehmenden Digitalisierung in den letzten Jahren angestiegen: Die häufigsten Verdachts- und Angriffsfälle zeigten sich in Form von Hackerangriffen auf EDV-Systeme und digitalem Diebstahl von sensiblen Daten und Informationen. Dabei treffen entsprechende Angriffe besonders häufig Großbetriebe und die Öffentliche Verwaltung sowie Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe. Die Verdachts- und Angriffszahlen scheinen zwar vergleichsweise gering, jedoch ist hier von einer hohen Dunkelziffer auszugehen. Der Zusammenhang zwischen Wirtschaftsspionage und der wirtschaftlichen Lage der Betriebe verdeutlicht die Notwendigkeit für Betriebe, robuste Sicherheitsmaßnahmen zu implementieren, um ihre Konkurrenzfähigkeit und langfristige Stabilität zu gewährleisten.

Durch die wirtschaftlichen Entwicklungen in den Jahren 2022 und 2023 waren Betriebe erneut gefordert, sich an veränderte Bedingungen anzupassen. Die Innovationskraft der Betriebe bleibt ein wichtiger Schlüsselfaktor für den unternehmerischen Erfolg, der zentral für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit ist. In diesem Rahmen wurde auch die Verbreitung von Produkt-, Dienstleistungs- und Verfahrensinnovationen, F&E sowie von (Industrie- und Service-)Robotern untersucht. Die Auswertungen zeigen, dass hessische Betriebe in den Jahren 2021 und 2022 deutlich innovationsorientierter waren als im vorangegangenen Zeitraum. Für das Vorjahr 2021 könnte dies auch durch Auswirkungen im Zuge der Corona-Pandemie begründet sein, die einerseits neue Konsumbedürfnisse geweckt hat und andererseits Anpassungen der Produkte und Dienstleistungen an die erschwerten Rahmenbedingungen erforderte. Im Jahr 2022 blieben die betrieblichen Innovationsaktivitäten jedoch weiterhin auf hohem Niveau. Dabei entwickelten knapp zwei von fünf Betrieben ihre Produkte oder Dienstleistungen weiter; gut jeder fünfte erweiterte sein Angebot um bereits am Markt bestehende Produkte oder Dienstleistungen. Forschung und Entwicklung stellt dabei häufig die Basis für neue Innovationen dar, wobei hier keine Zunahme der Aktivitäten in den letzten Jahren festgestellt werden konnte: Etwa vier Prozent der Betriebe befassten sich im Jahr 2023 mit F&E (2021: fünf Prozent). Der Einsatz von Robotern nimmt hingegen in den Betrieben zu, bleibt aber mit Blick auf die Gesamtwirtschaft in Hessen zurzeit noch eher ein Randphänomen. Derzeit sind diese außer im Verarbeitenden Gewerbe sowie in Großbetrieben wenig verbreitet. Allerdings lässt sich auch in KMU eine positive Entwicklungstendenz im Vergleich zum Jahr 2019 erkennen. Interessant wird der Blick auf die Entwicklungen der kommenden Jahre sein, ob es aufgrund der mit globalen Lieferketten verbundenen Unsicherheiten zu einer Verlagerung von Produktionsschritten nach Deutschland kommen wird. Andererseits könnten den Betrieben in Zeiten von hohen Energiekosten und Inflation die Mittel für größere Investitionen fehlen. Zudem erweist sich die Fach- und Arbeitskräfteversorgung als ein steigender betrieblicher Kostenfaktor, der sich zusätzlich wirtschaftlich belastend auf die hessischen Betriebe auswirken kann.

Die wirtschaftlichen Entwicklungen der letzten beiden Jahre haben eine Vielzahl von Herausforderungen für die Betriebe in Hessen mit sich gebracht, die sie nicht zuletzt neben der bereits bestehenden Wettbewerbsintensität und einer erhöhten Bedrohungslage durch Cyberangriffe bewältigen mussten. Trotzdem haben viele Betriebe ihre Ertragslage stabil gehalten und innovative Lösungen entwickelt, um sich anzupassen. Der Ausblick bleibt jedoch unsicher, da weitere wirtschaftliche Turbulenzen möglich sind. Es wird entscheidend sein, dass Betriebe weiterhin flexibel und innovativ bleiben, um langfristig erfolgreich sein zu können. Darüber hinaus stellen der demografische Wandel und der Fachkräftemangel vermutlich noch größere Herausforderungen dar, die betriebliche Aktivitäten zur Erhaltung

der Wettbewerbsfähigkeit in den kommenden Jahren maßgeblich prägen werden. Dieses Thema wird in den folgenden Kapiteln des Gesamtberichts stärker in den Fokus rücken.

4. Personaldynamiken und -bedarfe in den Betrieben in Hessen

Die Beschäftigtenzahlen lagen deutschlandweit im Jahr 2023 auf einem Rekordhoch; gleichzeitig erreichten auch die bestehenden Engpässe an Fach- und Arbeitskräften ein bisher unerreichtes Ausmaß (Fitzenberger 2023). Für Hessen prognostizierte das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur einen Bedarf von fast 178.000 fehlenden Arbeitskräften im Zeitraum von 2023 bis 2028, wobei vor allem Engpässe bei Personen mit Berufsausbildung oder abgeschlossenem Studium erwartet werden. Bereits heute entstehen die meisten Fachkräftelücken durch altersbedingte Ersatzbedarfe (Demireva et al. 2023).

Nach pandemiebedingten Einbrüchen in den Vorjahren ließ sich im Jahr 2022 wieder eine zunehmende Arbeitsmarktdynamik beobachten. Bis Ende 2023 zeigte sich jedoch wieder ein leicht rückläufiger Trend, bspw. bei der Anzahl zu besetzender Arbeitsstellen in Betrieben. Dieser Rückgang betraf insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Dennoch blieb das Arbeitsplatzangebot in Form der offenen Stellen insgesamt auf vergleichsweise stabilem Niveau (Gürtzgen et al. 2024). Die Entwicklung der offenen Arbeitsstellen in Hessen zeigt eine ähnliche Entwicklung: Ein deutlicher Anstieg im Jahr 2022, gefolgt von einer Stabilisierung auf einem niedrigeren Niveau im Jahr 2023 und zu Beginn des Jahres 2024 (IWAK 2024). Obwohl größere Einbrüche im betrieblichen Stellenangebot bisher nicht zu beobachten waren, besteht die Gefahr, dass eine sich fortsetzende Rezession gerade in kleineren Betrieben zu einem weiteren Rückgang an Einstellungen führt (Gürtzgen et al. 2024).

Das vierte Kapitel des vorliegenden Gesamtberichts erweitert die wirtschaftliche Ausgangslage um eine personalpolitische Perspektive. Dafür rückt im ersten Unterkapitel die Dynamik der Personalbewegungen innerhalb der Betriebe im 1. Halbjahr 2023 in den Fokus. Darauf aufbauend wird in Unterkapitel 4.2 ein Schlaglicht darauf geworfen, in welchem Ausmaß Betriebe Fachkraftstellen in diesem Zeitraum besetzen konnten. Das dritte Unterkapitel beschäftigt sich mit den Sofortbedarfen an Arbeits- und Fachkräften zum Befragungszeitpunkt in der zweiten Jahreshälfte in 2023. Im vierten Unterkapitel werden die Einschätzungen der Betriebe zu den Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen bis Mitte 2024 analysiert.

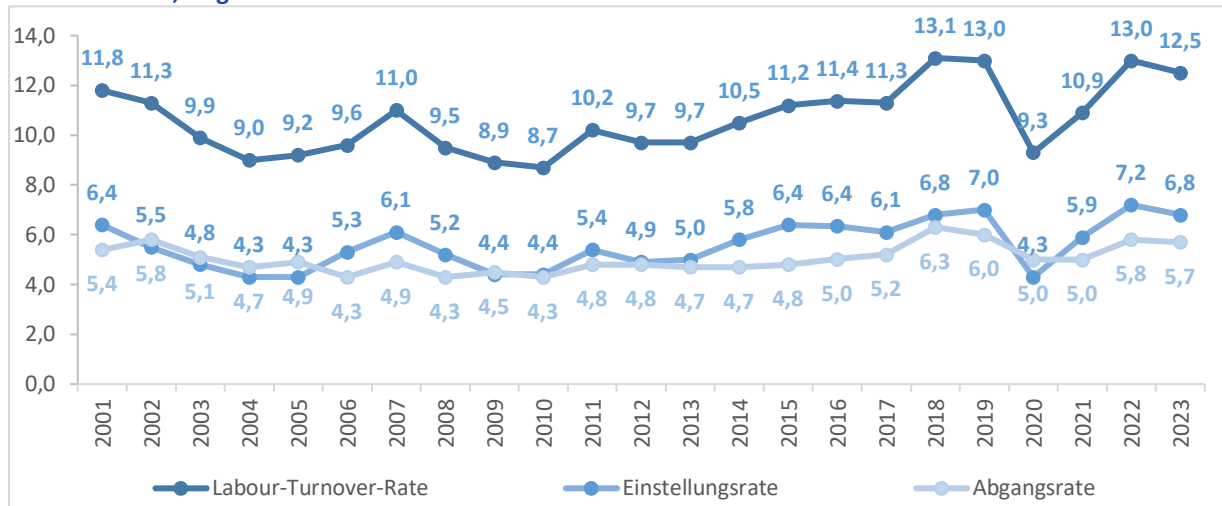
4.1 Personalbewegungen

Das folgende Unterkapitel beschäftigt sich mit den Personalbewegungen in den hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2023. Dafür werden zunächst zwei verschiedene Perspektiven aufgegriffen: zum einen die Einstellungs- und Abgangsraten anhand der Kopffzahlen der neu eingestellten und ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum anderen die Anteile der Betriebe mit Neueinstellungen oder Personalabgängen. Anschließend folgen Ausführungen zum Qualifikationsniveau der neu eingestellten Beschäftigten sowie zu den Gründen für das Ausscheiden aus den Betrieben.

Dynamik der Personalbewegungen leicht rückläufig

Abbildung 29 veranschaulicht die Einstellungs-⁵ und Abgangsrate⁶ sowie die Labour-Turnover-Rate⁷ der Beschäftigten in Hessen im Zeitverlauf. Sowohl Einstellungs- als auch Abgangsrate sind zum 1. Halbjahr 2020 dramatisch zurückgegangen, erreichten aber bis 2022 wieder das Vorpandemieniveau bzw. übertrafen dieses sogar. Im 1. Halbjahr 2023 blieb die Abgangsrate ungefähr auf dem Niveau des Vorjahres und lag bei 5,7 Prozent (1. Halbjahr 2022: 5,8 Prozent). Dafür sank die Einstellungsrate etwas stärker auf 6,8 Prozent (1. Halbjahr 2022: 7,2 Prozent). Aus diesen Entwicklungen resultierte ein leichter Rückgang der Labour-Turnover-Rate und damit der Dynamik der Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2023. Insgesamt nahmen im 1. Halbjahr 2023 knapp 235.000 Personen eine neue Beschäftigung auf, ungefähr 199.000 verließen ihre alte Wirkungsstätte.

Abb. 29: Labour-Turnover-Rate, Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im jeweils 1. Halbjahr von 2001-2023, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2023, eigene Berechnungen.

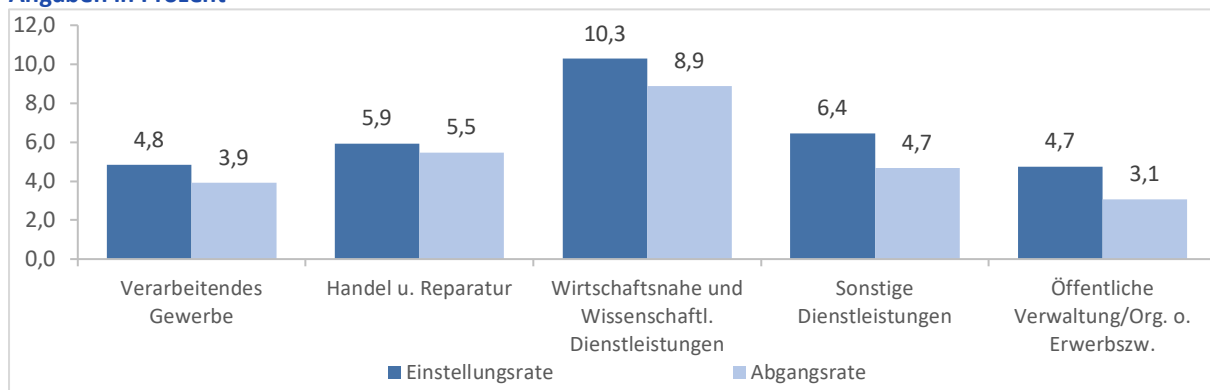
In allen Wirtschaftszweigen lag im 1. Halbjahr 2023 die Einstellungs- über der Abgangsrate. Es wurde also wirtschaftszweigübergreifend mehr eingestellt als Personal aus den Betrieben ausgeschieden ist (vgl. Abb. 30). Die höchste Fluktuation lässt sich wie in den Vorjahren in Betrieben für Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen beobachten. Vergleichsweise wenig Personalbewegungen gab es dagegen wie üblich im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung bzw. in Organisationen ohne Erwerbszweck.

⁵ Einstellungsrate = Anteil neu eingestellter Beschäftigter im 1. Halbjahr an allen Beschäftigten am 30. Juni. Die Übernahmen von Auszubildenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen werden nicht als Neueinstellungen gezählt.

⁶ Abgangsrate = Anteil ausgeschiedener Beschäftigter im 1. Halbjahr an allen Beschäftigten am 30. Juni. Gemeint sind Entlassungen, Kündigungen, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Altersruhestand, Auslauf von Zeitverträgen oder Tod. Während Mutterschutz, Elternzeit und der Freistellungsphase der Altersteilzeit bleibt ein Beschäftigungsverhältnis bestehen.

⁷ Labour-Turnover-Rate = Summe aller Personaleinstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr, bezogen auf die Gesamtbeschäftigung am 30. Juni.

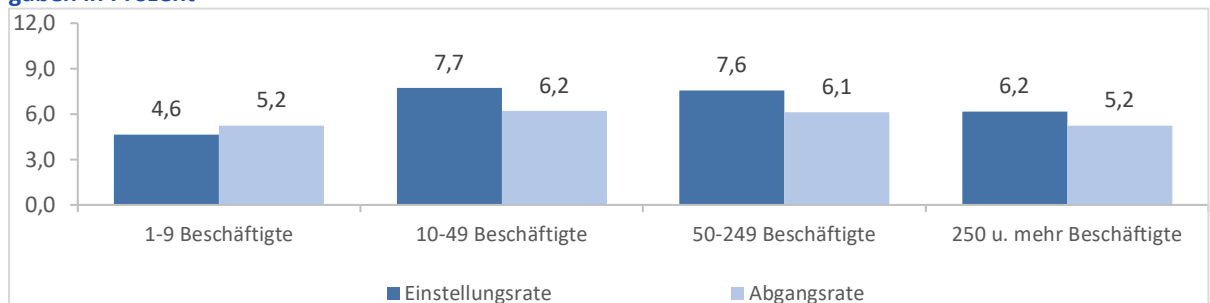
Abb. 30: Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen. Das Baugewerbe wurde aufgrund geringer Fallzahlen nicht in die Betrachtung mit einbezogen.

Differenziert nach Betriebsgröße lassen sich in Relation zur Beschäftigtenzahl wie in den Vorjahren die meisten Personalbewegungen in Kleinbetrieben und mittelgroßen Betrieben beobachten (vgl. Abb. 31). Die niedrigste Einstellungsrate zeigt sich allerdings in Kleinstbetrieben: Dort lag die Abgangsrate sogar über der Einstellungsrate.

Abb. 31: Einstellungs- und Abgangsrate in hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

30 Prozent der Betriebe mit Neueinstellungen, 28 Prozent mit Personalabgängen

Neben den Einstellungs- und Abgangsraten stellen die Anteile der Betriebe mit Personalzugängen oder ausscheidenden Beschäftigten weitere Indikatoren zur Messung der Dynamik in den Personalbewegungen dar. Sowohl der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen als auch jener mit Personalabgängen ist im 1. Halbjahr 2023 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum leicht gesunken. Insgesamt 30 Prozent der Betriebe in Hessen tätigten in diesem Zeitraum Neueinstellungen, in 28 Prozent verließen Mitarbeitende den Betrieb.

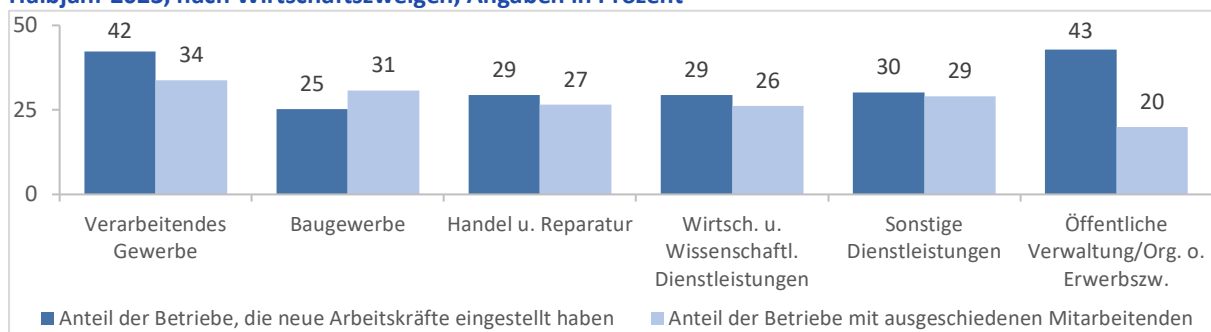
Abb. 32: Anteil der Betriebe in Hessen mit Neueinstellungen und mit ausgeschiedenen Mitarbeitenden im jeweils 1. Halbjahr von 2008-2023, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2023, eigene Berechnungen.

Der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen lag in allen Wirtschaftszweigen – mit Ausnahme des Baugewerbes – über jenem mit Personalabgängen (vgl. Abb. 33). Am häufigsten schlossen Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung neue Arbeitsverträge ab. Die zuvor dargestellten Einstellungsquoten fielen in beiden Wirtschaftszweigen jedoch vergleichsweise gering aus. Dies könnte dadurch erklärt werden, dass beide Wirtschaftszweige strukturell durch eher größere Betriebe mit hohen Kopffzahlen geprägt sind und es bereits ausreicht, eine Person einzustellen, um in der Darstellung als Betrieb mit Neueinstellungen kategorisiert zu werden. Im Baugewerbe schieden hingegen häufiger Mitarbeitende aus einem Beschäftigungsverhältnis aus, als neue rekrutiert wurden. In den übrigen Wirtschaftszweigen lag der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen jeweils leicht über dem mit ausgeschiedenen Beschäftigten und nah am hessischen Durchschnitt.

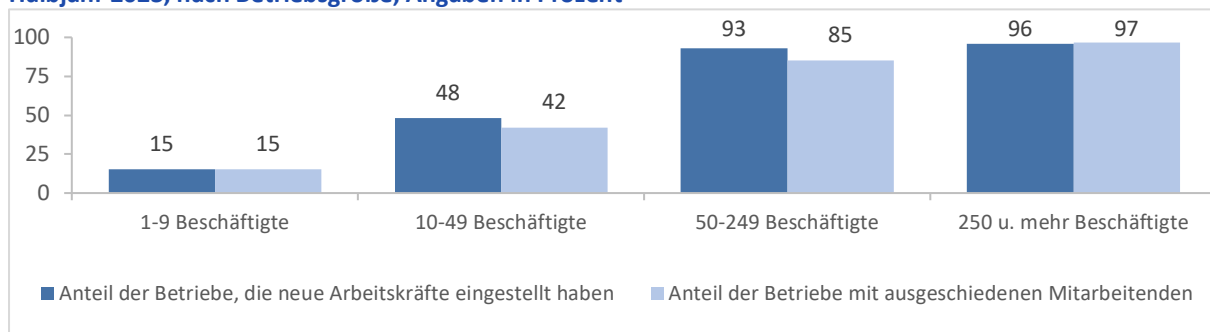
Abb. 33: Anteil der Betriebe in Hessen mit Neueinstellungen und mit ausgeschiedenen Mitarbeitenden im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Wie zuvor beschrieben, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe neu einstellen oder Beschäftigte ausscheiden, mit der Größe der Belegschaften. Deshalb verzeichneten fast alle mittelgroßen und Großbetriebe Personalzugänge oder -abgänge (vgl. Abb. 34). In Kleinbetrieben traf dies hingegen nur auf knapp die Hälfte, in Kleinstbetrieben auf 15 Prozent der Betriebe zu.

Abb. 34: Anteil der Betriebe in Hessen mit Neueinstellungen und mit ausgeschiedenen Mitarbeitenden im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

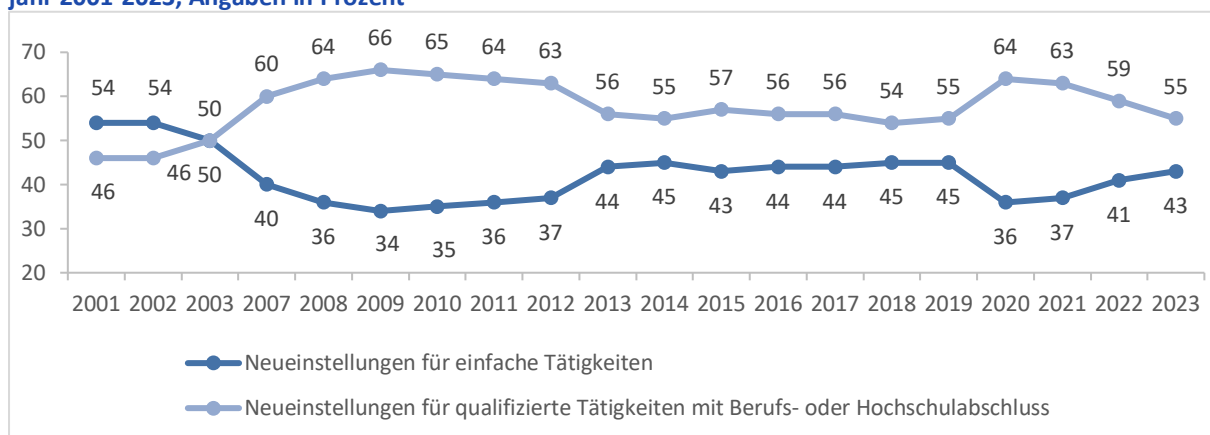


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Qualifikationsniveau der Neueinstellungen vergleichbar mit Vorpandemieniveau

Mit Beginn der Corona-Pandemie im Jahr 2020 zeigt der Zeitverlauf, dass Betriebe sich in ihren Einstellungsaktivitäten zunächst stärker auf die Rekrutierung von Fachkräften fokussiert haben (vgl. Abb. 35). In den Folgejahren nahm dieser Trend jährlich ab, blieb dabei aber noch auf höherem Niveau als in den Jahren 2013-2019. Im 1. Halbjahr 2023 entsprach der Anteil der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufs- oder Hochschulabschluss mit 55 Prozent dem des Jahres 2019. 43 Prozent der Neueinstellungen bezogen sich auf die Rekrutierung von Mitarbeitenden für einfache Tätigkeiten.

Abb. 35: Anteil der Neueinstellungen für einfache und für qualifizierte Tätigkeiten in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2001-2023, Angaben in Prozent



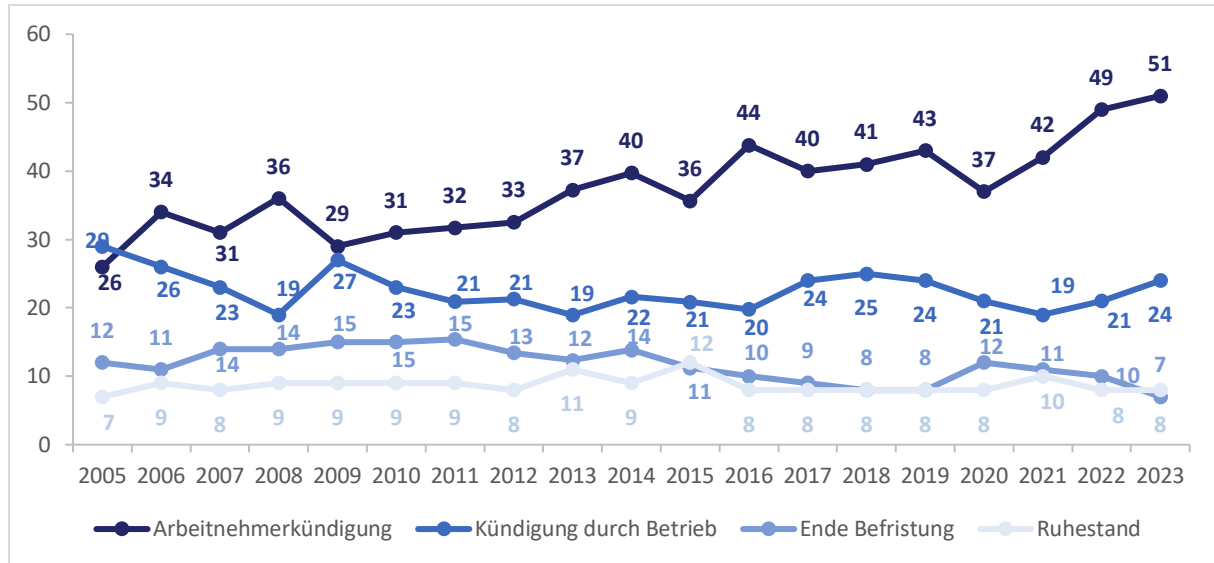
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2023, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2004-2006 liegen keine Daten vor. Eine Differenz zu 100 Prozent entsteht im Jahr 2023 durch den Anteil der Betriebe, die keine Angaben zum Qualifikationsniveau ihres neu eingestellten Personals machten.

Über die Hälfte der Personalabgänge beruhen auf Arbeitnehmerkündigungen

Der Zeitverlauf in Abbildung 36 veranschaulicht eine klare Entwicklung von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmerarbeitsmarkt. Seit 2009 steigt der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen mit wenigen Ausreißern jährlich an. Während zu Beginn der 2010er Jahre noch weniger als ein Drittel der Personalabgänge auf Kündigungen von Seiten der Mitarbeitenden zurückzuführen war, überschritt dieser Wert im 1. Halbjahr 2023 erstmals die 50-Prozent Marke und lag bei 51 Prozent. Dagegen wurde im 1.

Halbjahr 2023 ein knappes Viertel (24 Prozent) der Arbeitsverhältnisse von Seiten der Arbeitgeber gelöst. Der dritt- und vierthäufigste Grund für Personalabgänge waren Renteneintritte (acht Prozent) und auslaufende Befristungen (sieben Prozent).

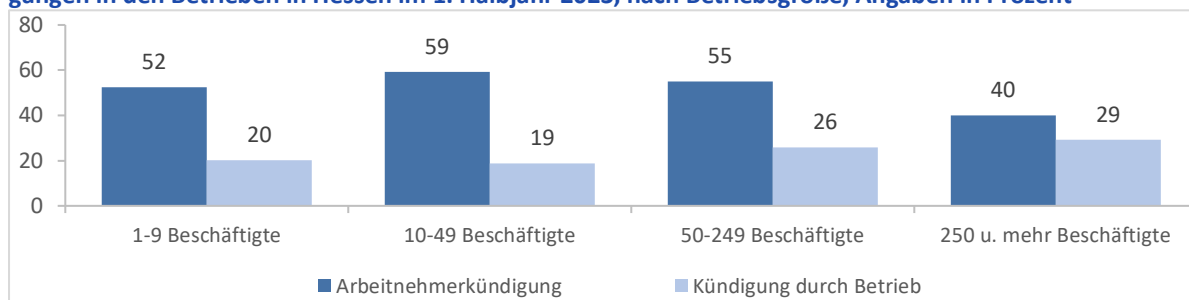
Abb. 36: Häufigste Gründe für Personalabgänge in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2005-2023, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2023, eigene Berechnungen.

Abbildung 37 zeigt, dass der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen in KMU am höchsten ausfiel. Im Gegensatz dazu beruhen in Großbetrieben nur zwei von fünf Personalabgängen auf Kündigungen seitens der Beschäftigten. Dafür wurden in Großbetrieben vergleichsweise viele Arbeitsverhältnisse von betrieblicher Seite beendet. Dies spricht dafür, dass Großbetriebe flexibler in ihrer Personalauswahl sind als kleinere Betriebe.

Abb. 37: Anteil der Arbeitnehmerkündigungen und der Kündigungen durch den Betrieb an allen Personalabgängen in den Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

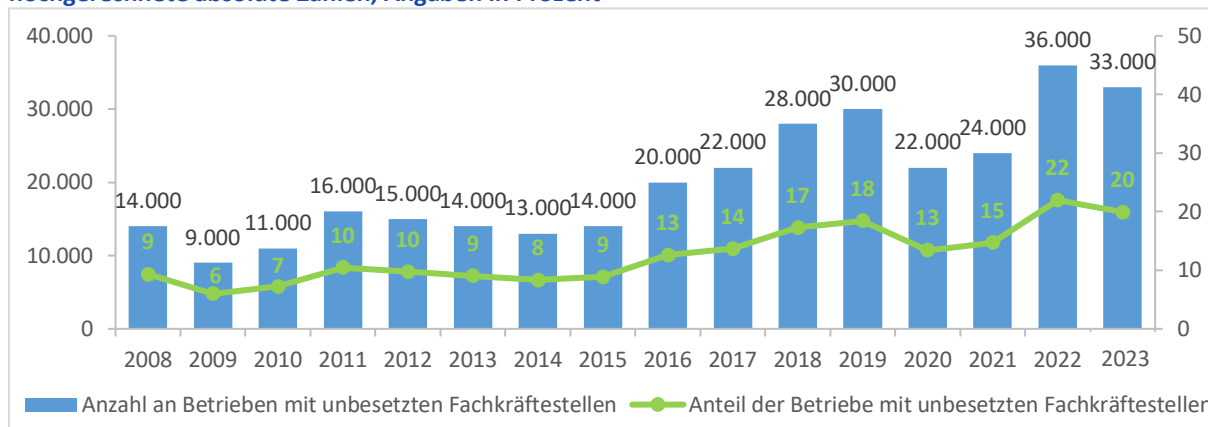
4.2 Nicht-Besetzung von Fachkraftstellen

Im folgenden Unterkapitel liegt der Fokus auf dem Fachkräftebedarf sowie den nicht besetzten Fachkraftstellen im 1. Halbjahr 2023 in den Betrieben in Hessen. Die Auswertungen erfolgen zunächst auf Hessenebene und anschließend differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße.

Nicht-Besetzungsquote von Fachkraftstellen erreicht neuen Höchstwert

Hessenweit konnten im 1. Halbjahr 2023 hochgerechnet 33.000 Betriebe Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen. Jeder fünfte Betrieb konnte seinen Fachkräftebedarf nicht komplett decken (vgl. Abb. 38). Sowohl die absolute Anzahl als auch der Anteil an Betrieben in dieser Lage sind im Vergleich zum Vorjahreszeitraum leicht gesunken, stellen aber weiterhin die zweithöchsten Werte seit Beginn der Erfassung dar. Im Verhältnis zum Jahr 2010 hat sich die Anzahl der Betriebe mit Problemen bei der Fachkräfterekrutierung verdreifacht.

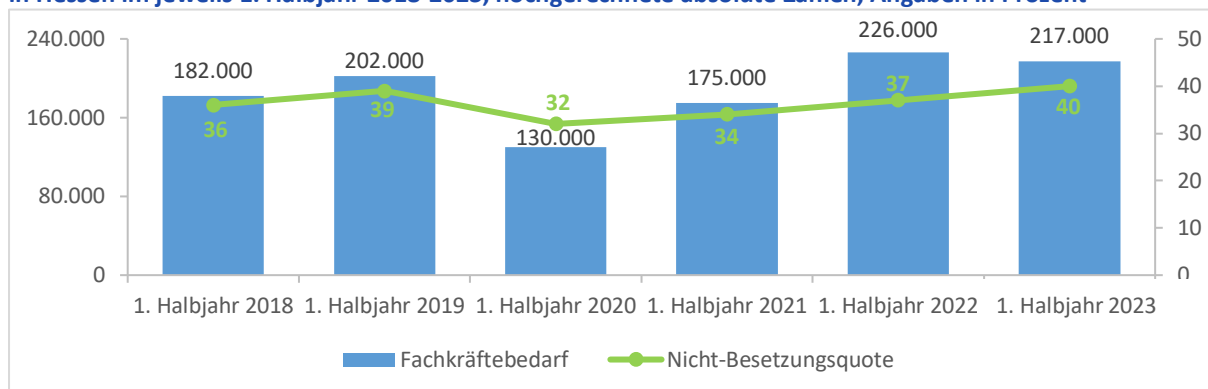
Abb. 38: Gesamtzahl und Anteil der Betriebe in Hessen, die Stellen für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Hochschulabschluss im jeweils 1. Halbjahr 2008-2023 nicht besetzen konnten, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2023, eigene Berechnungen.

In Abbildung 39 lässt sich erkennen, dass in den hessischen Betrieben im 1. Halbjahr 2023 hochgerechnet 217.000 Fachkräfte benötigt wurden. Auch dieser Wert ist im Vergleich zum Jahr 2022 leicht gesunken, lag dabei aber immer noch auf deutlich höherem Niveau als in den Jahren zuvor. Gleichzeitig verschärfte sich die Lage hinsichtlich der Deckung des Fachkräftebedarfs: Für hochgerechnet 88.000 Stellen für qualifizierte Tätigkeiten konnte im 1. Halbjahr 2023 kein Personal gefunden werden. Damit erreichten sowohl die Anzahl der offenen gebliebenen Fachkraftstellen als auch die Nicht-Besetzungsquote mit 40 Prozent einen neuen Höchstwert.

Abb. 39: Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2018-2023, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent

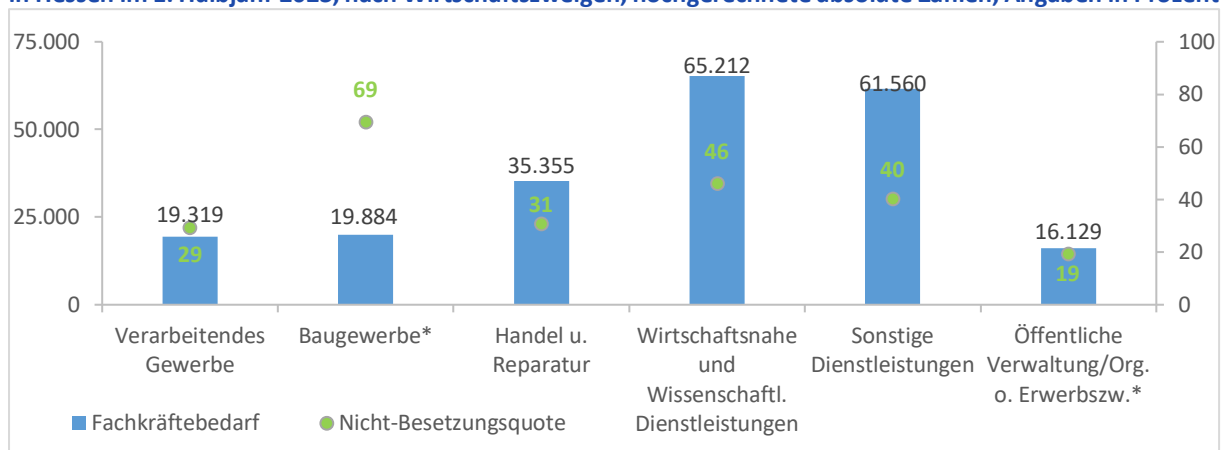


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018-2023, eigene Berechnungen

Besetzung von Fachkräftestellen weiterhin im Baugewerbe am schwierigsten

Unter anderem aufgrund unterschiedlicher Beschäftigungs- und Qualifikationsstrukturen variiert der Bedarf an Fachkräften zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Da die Wirtschaftszweige des Dienstleistungsbereichs die höchsten Beschäftigtenzahlen aufweisen, fiel auch deshalb in diesen der Fachkräftebedarf am höchsten aus (vgl. Abb. 40). Probleme bei der Stellenbesetzung waren sowohl in den Betrieben für Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen als auch in jenen für Sonstige Dienstleistungen vergleichsweise hoch. Die meisten offen gebliebenen Arbeitsplätze für qualifizierte Tätigkeiten fanden sich wie bereits im Vorjahr wieder im Baugewerbe. In den Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur sowie Öffentliche Verwaltung fallen hingegen unterdurchschnittliche Nicht-Besetzungsquoten für Fachkraftstellen auf. Eine mögliche Erklärung könnte der vergleichsweise hohe Anteil an Großbetrieben in diesen Wirtschaftszweigen mit weniger starken Stellenbesetzungsproblemen sein.

Abb. 40: Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent

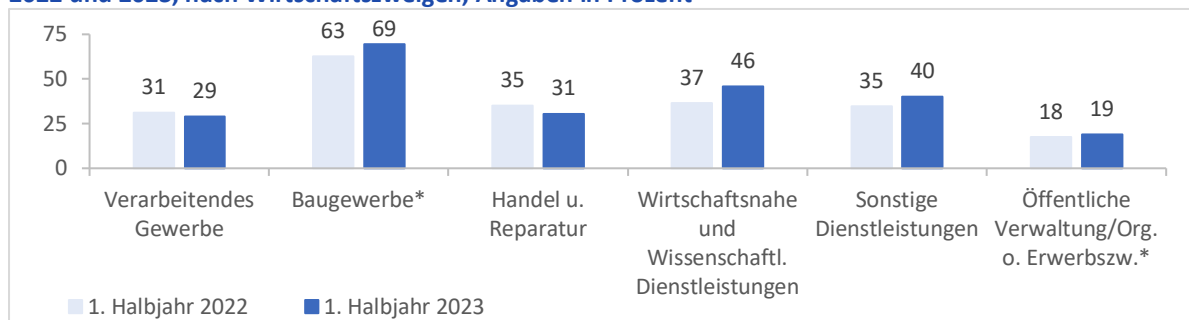


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

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

Die Entwicklung der Nicht-Besetzungsquoten im Vergleich zum Vorjahreszeitraum variierte mit den Wirtschaftszweigen. Das Baugewerbe und die Dienstleistungsbereiche scheinen im 1. Halbjahr 2023 (noch) größere Probleme in der Fachkräfterekrutierung gehabt zu haben als im 1. Halbjahr 2022 (vgl. Abb. 41). Im Verarbeitenden Gewerbe sowie bei den in Handel und Reparatur tätigen Betrieben hat sich die Lage dagegen etwas verbessert.

Abb. 41: Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022 und 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



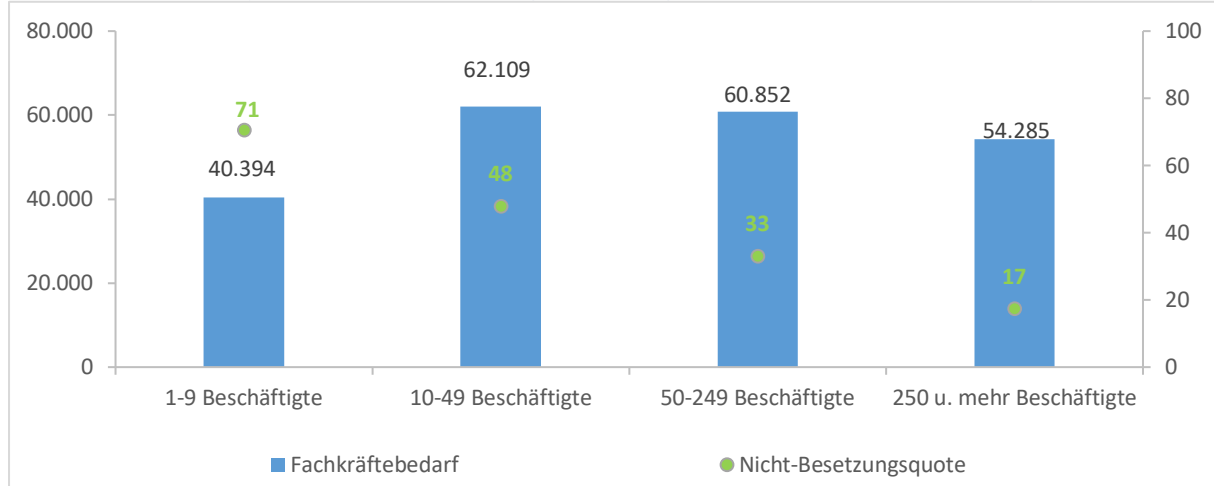
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022 und 2023, eigene Berechnungen.

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

Größte Stellenbesetzungsprobleme für Fachkrafttätigkeiten in kleineren Betrieben

Mit der Betriebsgröße stieg im 1. Halbjahr 2023 die Wahrscheinlichkeit, benötigte Fachkräfte rekrutieren zu können (vgl. Abb. 42). In Kleinstbetrieben konnte mit 71 Prozent deutlich über die Hälfte der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt werden. In Kleinbetrieben betraf dies knapp die Hälfte, in mittelgroßen ein Drittel und in Großbetrieben nur 17 Prozent der angebotenen Fachkraftstellen. Der Fachkräftebedarf fiel dabei zahlenmäßig am höchsten in KMU aus.

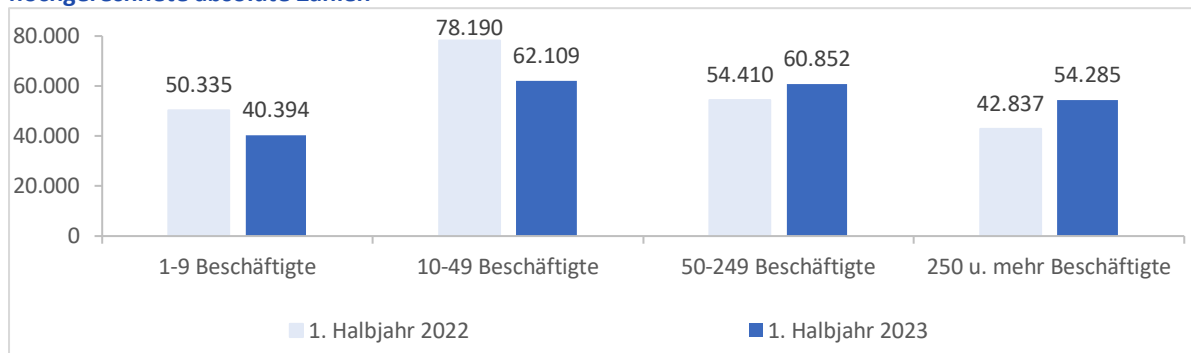
Abb. 42: Fachkräftebedarf und Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Abbildung 43 veranschaulicht, dass Kleinst- und Kleinbetriebe ihr Stellenangebot für Fachkraftstellen im 1. Halbjahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr reduziert haben, während in mittelgroßen und Großbetrieben mehr Personen für qualifizierte Tätigkeiten gesucht wurden. Es ist nicht auszuschließen, dass sich in kleineren Betrieben die anhaltende Rezession auswirkt oder sogar Resignationseffekte aufgrund gescheiterter Rekrutierungsversuche aus den Vorjahren einsetzen.

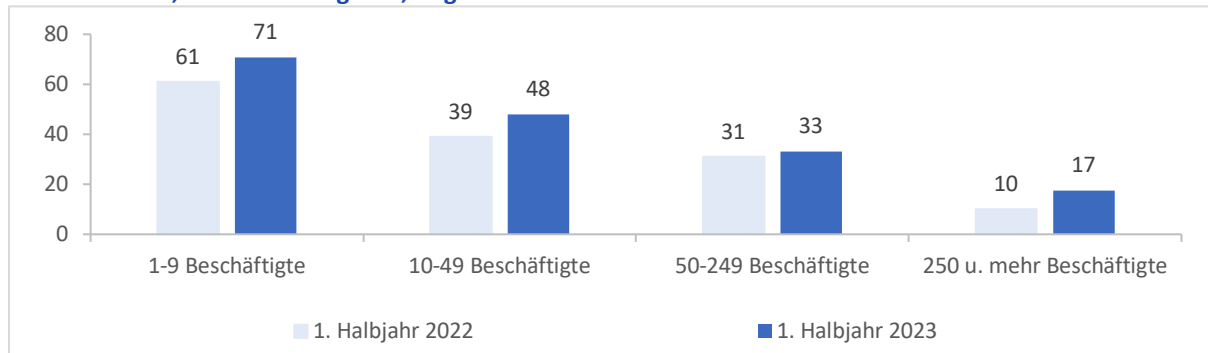
Abb. 43: Fachkräftebedarf in Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2022 und 2023, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022 und 2023, eigene Berechnungen.

Gleichzeitig konnten Kleinst- und Kleinbetriebe ihre in geringerer Zahl angebotenen Fachkraftstellen deutlich schlechter besetzen als noch im Vorjahr: Die Nicht-Besetzungsquoten für Stellen für qualifizierte Tätigkeiten stiegen im Vergleich zum 1. Halbjahr 2022 um zehn bzw. neun Prozentpunkte an (vgl. Abb. 44). Der Anteil der unbesetzten Fachkraftstellen nahm zwar auch in mittelgroßen und Großbetrieben zu, zahlenmäßig wurden dort aber insgesamt im 1. Halbjahr 2023 mehr Fachkräfte eingestellt als im Vorjahr.

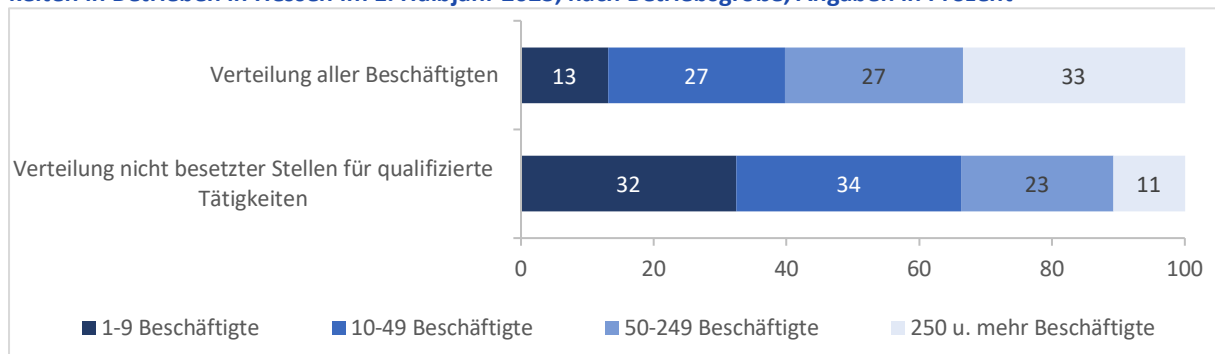
Abb. 44: Nicht-Besetzungsquoten von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022 und 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022 und 2023, eigene Berechnungen.

Eindrücklich veranschaulicht wird die Problematik in Abbildung 45, in der die Verteilung aller Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2023 und die Verteilung aller nicht besetzten Fachkraftstellen im 1. Halbjahr 2023 nebeneinandergestellt sind. Während nur 13 Prozent aller Beschäftigten in Kleinstbetrieben tätig waren, entfiel ein knappes Drittel aller offen gebliebenen Stellenangebote für Fachkrafttätigkeiten auf Betriebe dieser Größe. Kleine und mittelgroße Betriebe machten jeweils etwa ein Viertel der Gesamtbeschäftigung aus. Auf Kleinbetriebe entfiel jedoch mehr als ein Drittel, auf mittelgroße Betriebe nur ein knappes Viertel der unbesetzten Fachkraftstellen. Nur etwa jede zehnte nicht besetzte Stelle für qualifizierte Tätigkeiten ließ sich den Großbetrieben zuordnen, die aber als Arbeitgeber für den größten Anteil der Beschäftigten in Hessen fungieren.

Abb. 45: Verteilung aller Beschäftigten zum 30.06.2023 und der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

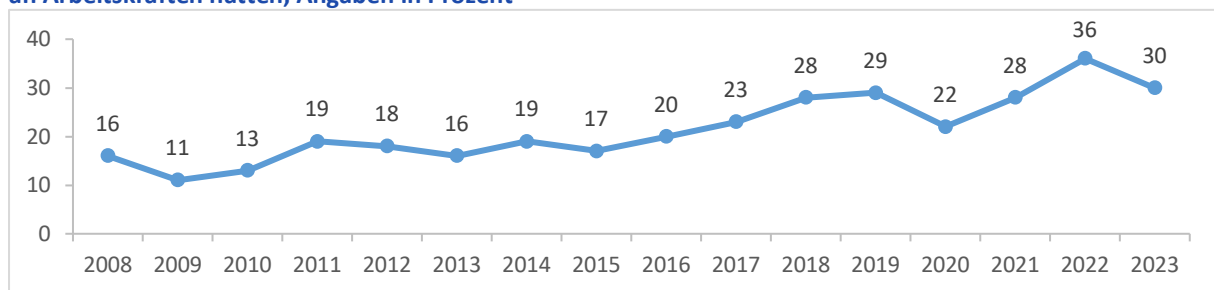
4.3 Sofortbedarfe an Arbeitskräften

Die Betriebe werden in den Erhebungen zum IAB-Betriebspanel jährlich dazu befragt, ob sie derzeit Arbeitskräfte⁸ suchen, die sofort – also zum nächstmöglichen Einstellungstermin – eingestellt werden sollen. Im Gegensatz zum vorangegangenen Unterkapitel steht im Folgenden also der akute Personalbedarf zum Befragungszeitpunkt in der zweiten Jahreshälfte 2023 im Fokus. Zusätzlich inkludiert die Fragestellung zu den Sofortbedarfen an Arbeitskräften auch Berufe mit einfachen Tätigkeitsprofilen. Die Auswertungen erfolgen zunächst auf Hessenebene und anschließend differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße.

Sofortbedarfe an Arbeitskräften etwas geringer als im Vorjahr

Zum Befragungsstichtag im Jahr 2023 hätten 30 Prozent der Betriebe in Hessen gerne zum nächstmöglichen Zeitpunkt neues Personal eingestellt (vgl. Abb. 46). Ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr (2022: 36 Prozent) zwar gesunken, stellt aber trotzdem den zweithöchsten Wert im Erfassungszeitraum dar. In vergleichbarer Weise wie für die Betriebe mit Problemen in der Fachkräfterekrutierung (siehe Kapitel 4.2) stieg ihr Anteil seit Mitte der 2010er-Jahre deutlich an und erreichte trotz vorübergehender Einbrüche während der Corona-Pandemie im Jahr 2022 einen neuen Höchstwert.

Abb. 46: Anteil der hessischen Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt der Jahre 2008-2023 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, Angaben in Prozent

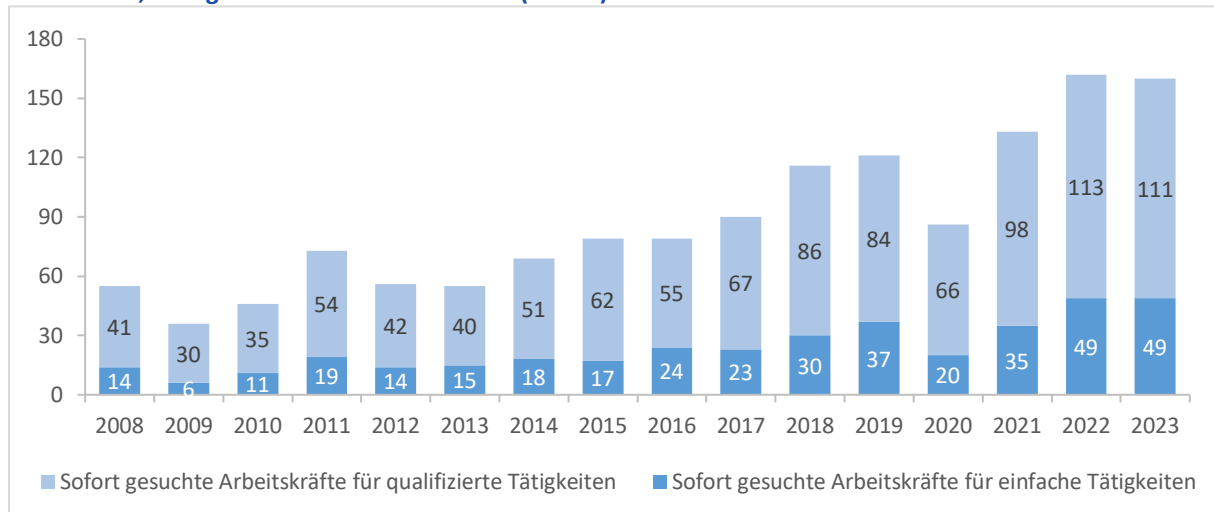


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2023, eigene Berechnungen.

Abbildung 47 verdeutlicht, dass der zuvor beschriebene Rückgang an Betrieben, die gerne zum nächstmöglichen Zeitpunkt Personal eingestellt hätten, sich nicht in der Kopfwahl der sofort benötigten Arbeitskräfte widerspiegelt. Die Betriebe in Hessen gaben zum Stichtag der Befragung im Jahr 2023 einen Sofortbedarf in Höhe von 160.000 Personen an. Dieser Wert lag nur minimal unter dem Höchstwert von 162.000 Personen aus dem Vorjahr. 70 Prozent der im Jahr 2023 sofort zu besetzenden Stellen waren für eine Fachkrafttätigkeit mit einem Berufs- oder Hochschulabschluss. Im Vergleich dazu lag der Fachkräfteanteil bei den Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2023 nur bei 55 Prozent (siehe Kapitel 4.1).

⁸ Ohne Auszubildende.

Abb. 47: Gesamtzahl der sofort gesuchten Arbeitskräfte in Hessen zur Jahresmitte 2008-2023, nach Qualifikationsniveau, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.)

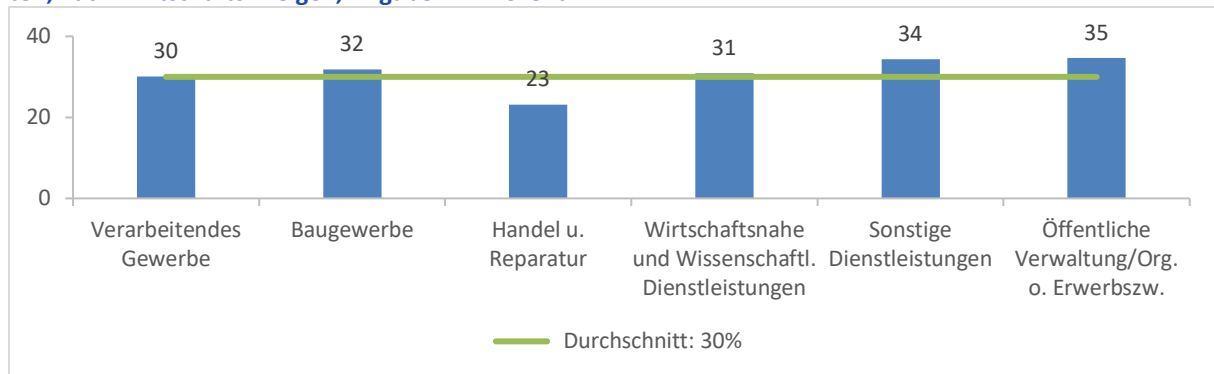


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2023, eigene Berechnungen.

Vergleichsweise hohe Sofortbedarfe im Baugewerbe und im Dienstleistungsbereich

Im Vergleich der Wirtschaftszweige machten lediglich Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe sowie aus Handel und Reparatur durchschnittlich bzw. unterdurchschnittlich oft Angaben zu sofort benötigten Arbeitskräften (vgl. Abb. 48). In allen anderen Wirtschaftszweigen lag der Anteil der Betriebe mit Sofortbedarfen leicht über dem hessischen Durchschnitt.

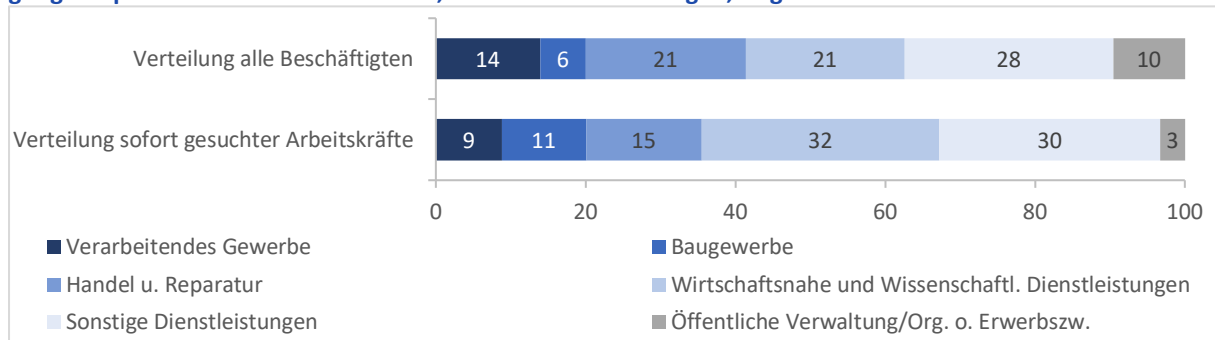
Abb. 48: Anteil der hessischen Betriebe, die Mitte des Jahres 2023 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Auch in Relation zur Beschäftigtenstruktur der Wirtschaftszweige fällt der Anteil aller sofort gesuchten Arbeitskräfte im Verarbeitenden Gewerbe sowie bei in Handel und Reparatur tätigen Betrieben, aber auch in der Öffentlichen Verwaltung vergleichsweise gering aus (vgl. Abb. 49). Betriebe für Wirtschaftsnah und Wissenschaftliche Dienstleistungen äußerten hingegen deutlich höhere Sofortbedarfe, was vermutlich im Zusammenhang mit der in diesem Wirtschaftszweig außergewöhnlich hohen Labour-Turnover-Rate steht (siehe Kapitel 4.1). Aber auch im Baugewerbe und den Betrieben für Sonstige Dienstleistungen, denen unter anderem Gesundheits- und Sozialberufe angehören, erscheint die Kopfzahl der benötigten Arbeitskräfte vergleichsweise hoch.

Abb. 49: Verteilung aller Beschäftigten zum 30.06.2023 und der sofort benötigten Arbeitskräfte zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2023 in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

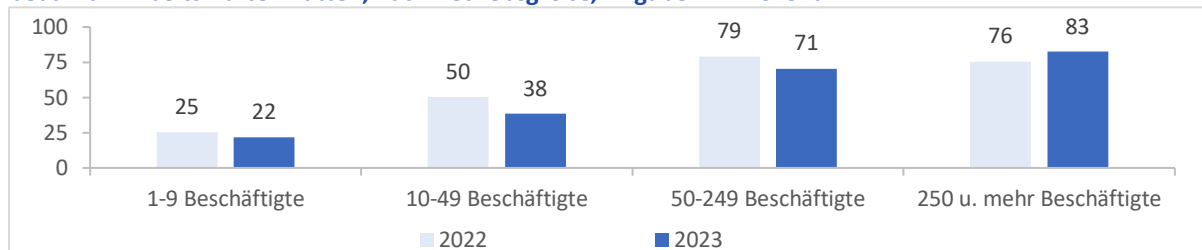


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Sofortbedarfe an Arbeitskräften in kleineren Betrieben ausgeprägter

Mit zunehmender Betriebsgröße stieg der Anteil der Betriebe, die zum Stichtag der Befragung im Jahr 2023 gerne zum nächstmöglichen Zeitpunkt eingestellt hätten (vgl. Abb. 50). Etwa jeder fünfte Kleinstbetrieb im Vergleich zu gut vier von fünf Großbetrieben machte Angaben zu sofort benötigten Arbeitskräften. Im Gegensatz zur vorangegangenen Befragung äußerten weniger Betriebe einen akuten Arbeitskräftebedarf; eine Ausnahme stellen lediglich die Großbetriebe dar.

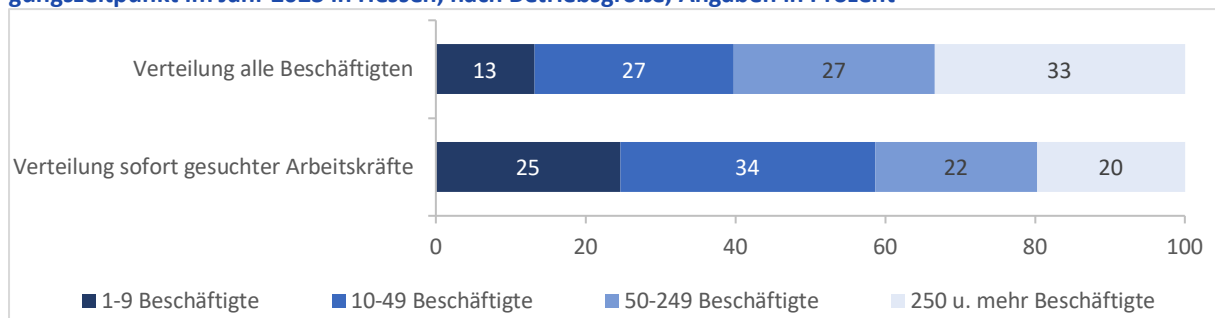
Abb. 50: Anteil der hessischen Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt der Jahre 2022 und 2023 einen Sofortbedarf an Arbeitskräften hatten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022-2023, eigene Berechnungen.

Wirft man einen Blick auf die Anzahl der sofort gesuchten Arbeitskräfte, lässt sich allerdings eher ein umgekehrter Betriebsgrößeneffekt erkennen: Mit 25 bzw. 34 Prozent wurden die meisten Arbeitskräfte in Kleinst- und Kleinbetrieben benötigt, die wenigsten hingegen in Großbetrieben (20 Prozent) (vgl. Abb. 51). In Relation zur Beschäftigtenstruktur stechen wie schon bei der Nicht-Besetzung der Fachkraftstellen (siehe Kapitel 4.2) die Kleinstbetriebe hervor, in denen verhältnismäßig viele Arbeitskräfte sofort benötigt wurden.

Abb. 51: Verteilung aller Beschäftigten zum 30.06.2023 und der sofort benötigten Arbeitskräfte zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2023 in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

4.4 Erwartete Einstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr 2024

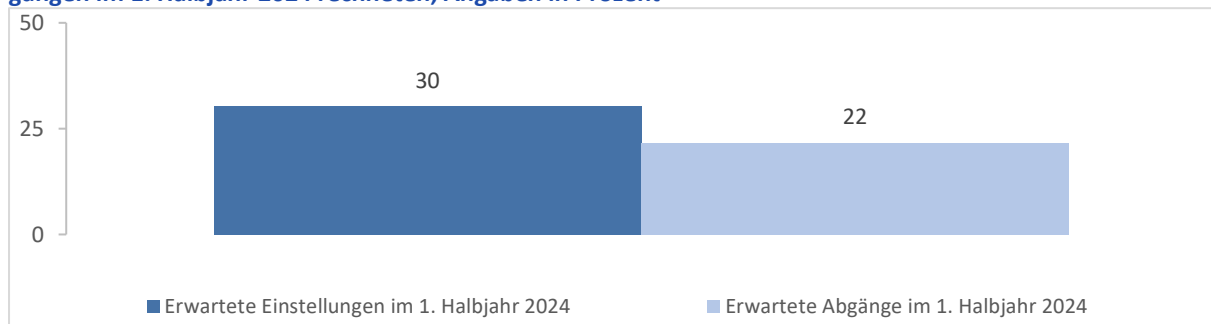
Die Betriebe wurden in den Erhebungen zum IAB-Betriebspanel im Jahr 2023 erstmals befragt, ob sie im 1. Halbjahr 2024 – also dem zum Befragungszeitpunkt kommenden Jahr – mit Neueinstellungen oder Personalabgängen rechnen und wie hoch sie die Kopfzahl der Neueinstellungen und ausscheidenden Beschäftigten einschätzen. Das folgende Unterkapitel analysiert diese Fragestellungen für alle Betriebe in Hessen sowie auf Ebene der Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen.

Mehr Betriebe rechnen im 1. Halbjahr 2024 mit Personalzugängen als -abgängen

Zum Stichtag der Befragung in der zweiten Jahreshälfte 2023 äußerten 30 Prozent der Betriebe Einstellungsabsichten für das 1. Halbjahr 2024 (vgl. Abb. 52). Dies entspricht dem Anteil derer, die im 1. Halbjahr 2023 neue Mitarbeitende eingestellt haben (siehe Kapitel 4.1). Abgänge werden hingegen nur in 22 Prozent der hessischen Betriebe erwartet.

Die geschätzte Kopfzahl der Neueinstellungen betrug hochgerechnet 164.000 Personen, wohingegen mit 112.000 Abgängen gerechnet wurde. Aktuell ist damit eine eher positive Beschäftigungsentwicklung abzusehen. Im Vergleich zu den Neueinstellungen (235.000 Personen) und Personalabgängen (199.000 Personen) im 1. Halbjahr 2023 erscheinen beide Werte jedoch vergleichsweise niedrig und ggf. unterschätzt. Es ist davon auszugehen, dass insbesondere die Zunahme an Arbeitnehmerkündigungen (siehe Kapitel 4.1) zu weiteren, unvorhergesehenen Personalabgängen führen wird. Daraus würden auch mehr Einstellungen durch Neuaufnahmen von Beschäftigten der ausscheidenden Mitarbeitenden sowie Nachbesetzungen in den alten Betrieben resultieren. Es bleibt also abzuwarten, wie sich die Personalbewegungen tatsächlich entwickeln.

Abb. 52: Anteil der Betriebe in Hessen, die zum Befragungszeitpunkt mit Neueinstellungen oder Personalabgängen im 1. Halbjahr 2024 rechneten, Angaben in Prozent

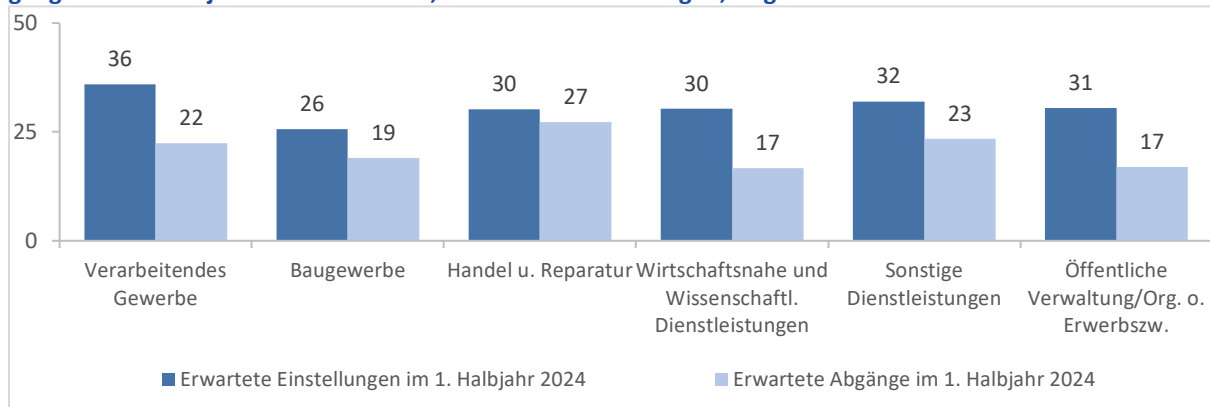


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Betriebe aller Wirtschaftszweige erwarten mehr Neueinstellungen als Personalabgänge

In allen Wirtschaftszweigen rechneten mehr Betriebe mit Neueinstellungen als mit Personalabgängen im 1. Halbjahr 2024 (vgl. Abb. 53). Im Verarbeitenden Gewerbe lag der Anteil der Betriebe mit geplanten Zugängen am höchsten, im Baugewerbe dagegen am niedrigsten.

Abb. 53: Anteil der Betriebe in Hessen, die zum Befragungszeitpunkt mit Neueinstellungen oder Personalabgängen im 1. Halbjahr 2024 rechneten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

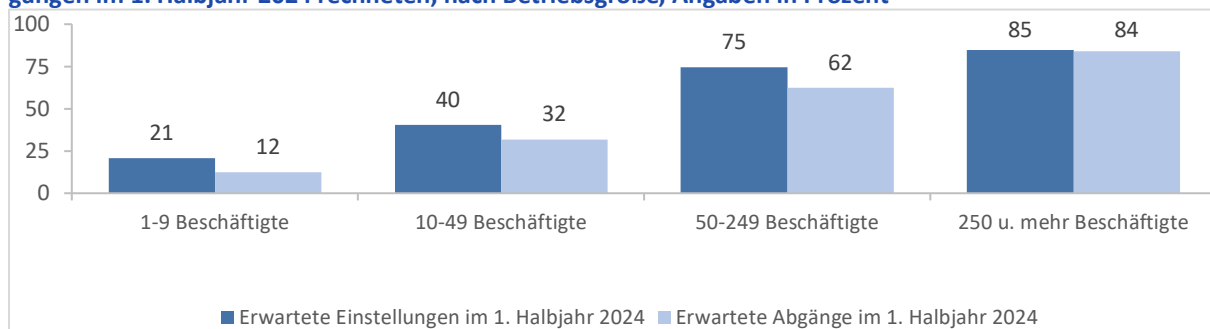


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Erwartete Entwicklung der Beschäftigtenzahlen fällt in kleineren Betrieben größer aus

Wie bei den meisten anderen personalpolitischen Indikatoren unterlag auch die Einschätzung zur Personalpolitik im 1. Halbjahr 2024 einem Betriebsgrößeneffekt: Mit größer werdenden Belegschaften stieg auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Betriebe mit mindestens einer Neueinstellung bzw. mindestens einem Personalabgang rechneten (vgl. Abb. 54). Subtrahiert man die erwarteten Personalabgänge von den geplanten Neueinstellungen, wäre in Kleinbetrieben mit dem größten Zuwachs von etwa 17.000 Personen zu rechnen, gefolgt von Kleinstbetrieben mit 13.000 mehr Beschäftigten. Vermutlich spiegeln sich in dieser Erwartungshaltung auch die verhältnismäßig starken Sofortbedarfe an Arbeitskräften in der zweiten Jahreshälfte des Jahres 2023 (siehe Kapitel 4.3).

Abb. 54: Anteil der Betriebe in Hessen, die zum Befragungszeitpunkt mit Neueinstellungen oder Personalabgängen im 1. Halbjahr 2024 rechneten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

4.5 Resümee

Mit Hilfe der Daten des IAB-Betriebspanels konnten im vierten Kapitel aktuelle Entwicklungen in den Personalbewegungen sowie den Personalbedarfen in hessischen Betrieben näher beleuchtet werden. Unter dem diesjährigen Rahmenthema „Neue und bewährte betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung“ ist dies von besonderer Bedeutung, da das Ausmaß der Betroffenheit vom Arbeits- und Fachkräftemangel sichtbar wird.

Nachdem der hessische Arbeitsmarkt in den Jahren 2020 und 2021 durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie an Dynamik verloren hat, erreichten die Einstellungen und Personalabgänge im Jahr

2022 wieder ein ähnlich hohes Niveau wie im Jahr 2019. Dieser rasante Anstieg setzte sich im 1. Halbjahr 2023 trotz enormer Arbeits- und Fachkräftebedarfe nicht fort. Größere Einbrüche blieben zwar aus, Betriebe agierten jedoch wieder etwas zurückhaltender in ihrem Einstellungsverhalten. Es ist nicht auszuschließen, dass die wirtschaftlichen Entwicklungen in Folge des Ukrainekrieges, die anhaltende Rezession und die daraus resultierende wirtschaftliche Unsicherheit besonders bei kleineren Betrieben zu weniger Einstellungen führten und sich diese Entwicklung weiter fortsetzt (vgl. auch Gürtzgen et al. 2024). Eine weitere Herausforderung für die Betriebe stellt die Entwicklung vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmerarbeitsmarkt dar, da die Betriebe zunehmend gefordert sind, die Arbeitsbedingungen so anzupassen, dass sie im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen können. Über die Hälfte der Personalabgänge beruhten im 1. Halbjahr 2023 auf Kündigungen durch die Beschäftigten; zu Beginn der 2010er-Jahre waren arbeitnehmerseitige Kündigungen nur für knapp ein Drittel der Personalabgänge verantwortlich.

Der demografische Wandel wird diese Entwicklung noch verschärfen, da die Zahl der Altersaustritte dynamisch größer wird, während nicht ausreichend neue Personen ins Erwerbsleben eintreten. Dies bedeutet, dass die Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften zunimmt und es immer schwerer wird, Lücken in den Belegschaften zu schließen. Trotz der leicht rückläufigen Arbeitsmarktdynamik intensivierte sich die Stellenbesetzungsprobleme für Fachkrafttätigkeiten im 1. Halbjahr 2023. Hochgerechnet 88.000 Stellen für qualifizierte Tätigkeiten konnten nicht besetzt werden, was 40 Prozent des gesamten Fachkräftebedarfs in diesem Zeitraum entspricht. Beide Werte erreichten einen neuen Höchstwert. Besonders stark betroffen sind Kleinst- und Kleinbetriebe, in denen 71 bzw. 48 Prozent der offenen Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden konnten. Betriebe beider Betriebsgrößenklassen reduzierten ihre Nachfrage nach Fachkräften sogar, konnten die angebotenen Stellen aber dennoch schlechter besetzen als im Vorjahr. In mittelgroßen und Großbetrieben war hingegen im 1. Halbjahr 2023 ein erhöhter Fachkräftebedarf festzustellen. Die Nicht-Besetzungsquoten stiegen zwar auch dort an, insgesamt konnten aber mehr Fachkräfte eingestellt werden als im Vorjahreszeitraum. Diese Entwicklung spricht dafür, dass sich größere Betriebe im Wettbewerb um benötigte Fachkräfte besser durchsetzen können, auch weil diese vermeintlich attraktivere Karriere- und Einkommenschancen bieten können. Im Vergleich der Wirtschaftszweige schienen hingegen besonders Betriebe aus dem Baugewerbe, den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie den Sonstigen Dienstleistungen von akuten Problemen in der Fachkräfterekrutierung betroffen zu sein.

Die Sofortbedarfe nach Arbeitskräften in der zweiten Jahreshälfte 2023 zeichnen ein sehr ähnliches Bild wie die Stellenbesetzungsprobleme für Fachkrafttätigkeiten in der ersten Jahreshälfte. Die Anzahl der sofort benötigten Arbeits- und Fachkräfte verweilte auf dem sehr hohen Niveau aus dem Vorjahr 2022 und lag bei hochgerechnet 160.000 Personen. Das Qualifikationsniveau der beschriebenen Sofortbedarfe entsprach dabei nicht dem typischen Einstellungsniveau: Während im 1. Halbjahr 2023 insgesamt 55 Prozent aller Personalzugänge für eine qualifizierte Tätigkeit mit Berufs- oder Hochschulabschluss eingestellt wurden, lag der Fachkräfteanteil des zum nächstmöglichen Zeitpunkt erwünschten Personals mit 70 Prozent deutlich höher. Zudem waren es wiederum Kleinst- und Kleinbetriebe sowie die Betriebe aus dem Baugewerbe und dem Dienstleistungsbereich, die überproportional häufig einen Sofortbedarf angaben.

Wie sich die Entwicklungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt im Jahr 2024 fortsetzen, ist auf Basis der Daten aus dem IAB-Betriebspanel schwer zu prognostizieren. Der Anteil der Betriebe mit erwarteten Personalzugängen bzw. die Anzahl der geplanten Neueinstellungen überwiegt gegenüber den Betrieben mit erwarteten Personalabgängen bzw. der Anzahl der erwarteten Personalausstritte, was zumindest auf eine positive Beschäftigungsentwicklung hindeutet. Im Vergleich zur tatsächlichen Dynamik

der Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2023 fielen die Erwartungen zu allen Indikatoren jedoch deutlich niedriger aus. Der immer stärker in den Fokus rückende Faktor Arbeitnehmerkündigungen wird die betrieblichen Einschätzungen jedoch noch weiter dynamisieren. Es wird zu unerwarteten Personalabgängen und damit auch zu weiteren Einstellungen durch Neuaufnahmen von Beschäftigten der ausscheidenden Mitarbeitenden sowie zu Nachbesetzungen kommen. Der an Kopfbzahlen gemessene größte Personalzuwachs war zum Befragungszeitpunkt in Kleinst- und Kleinbetrieben geplant, die damit unter Umständen auch auf ihren aktuell verhältnismäßig hohen Personalbedarf reagieren möchten.

Inwieweit sich die betrieblichen Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen unterscheiden, wird in den drei folgenden Kapiteln zum IAB-Betriebspanel untersucht.

5. Neue und bewährte Ansätze der betrieblichen Ausbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung

Betriebe stehen angesichts der steigenden altersbedingten Ersatzbedarfe bei gleichzeitig knappem Arbeitskräfteangebot nicht nur in Hessen, sondern deutschlandweit vor der Herausforderung, Fachkräfte zu finden und zu binden. Die betriebliche Berufsausbildung stellt eine wichtige Strategie zur Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte dar. Mit Blick auf das Rahmenthema Fachkräftesicherung der diesjährigen Auswertungen zum IAB-Betriebspanel wirkt ein Engagement in der dualen Ausbildung auch im Sinne der Mitarbeitendenbindung, da junge Menschen praxisnah und bedarfsgerecht qualifiziert und frühzeitig an den Betrieb gebunden werden können.

Längerfristig ist die Anzahl der Personen, die sich deutschlandweit in einer Ausbildung befinden, jedoch seit Beginn der 2010er Jahren rückläufig (Bundesinstitut für Berufsbildung 2024). Auch in Hessen stellt das Statistische Landesamt Hessen (2023) seit Jahren rückläufige Auszubildendenzahlen fest. Der Ausbildungsmarkt ist stark beeinflusst durch die demografisch bedingt sinkende Anzahl an Schulabsolventinnen und -absolventen, die gleichzeitig häufiger über höhere Schulabschlüsse verfügen und entsprechend nach einer akademischen Laufbahn streben (Bundesinstitut für Berufsbildung 2024). Kurzfristig hatte sich die ohnehin schon angespannte Situation auf dem Ausbildungsmarkt zudem durch die Corona-Krise weiter intensiviert. All diese Faktoren resultieren in der zentralen Herausforderung, dass es Betrieben immer schwerer fällt, ihre angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen (Leber et al. 2023). Das Ausbildungsplatzangebot übertraf die Nachfrage im Jahr 2022 auf Bundesebene um zehn Prozent (Fitzenberger et al. 2023). Im Jahr 2023 ließ sich zwar ein Anstieg von Angebot, Nachfrage und letztendlich dadurch auch von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen beobachten, alle Werte blieben aber hinter den Niveaus von 2019 zurück (Bundesinstitut für Berufsbildung 2024). Die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt haben angesichts des steigenden Fachkräftemangels nicht zuletzt dazu geführt, dass Betriebe ihre tendenziell weniger werdenden Absolventinnen und Absolventen häufiger nach ihrem Abschluss übernehmen (Leber et al. 2024).

Eine weitere Herausforderung kann anhand des IAB-Betriebspanels in einem abnehmenden Trend in der Anzahl der ausbildungsberechtigten Betriebe identifiziert werden, der sich insbesondere für kleinere Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten beobachten lässt, wobei die Gründe hierfür nicht ganz klar sind (ebd.).

Das fünfte Kapitel des Gesamtberichts beschäftigt sich mit Entwicklungen in der dualen Ausbildung. Dafür rücken im ersten Unterkapitel die Ausbildungsbeteiligung, die Auszubildendenzahlen sowie die Ausbildungsquote im Ausbildungsjahr 2022/2023 in den Fokus. Im zweiten Unterkapitel erfolgt eine Analyse der Besetzungsprobleme von Ausbildungsstellen in diesem Ausbildungsjahr sowie der Ausbildungsabschlüsse und -übernahmen in den ausbildenden Betrieben. Das dritte Unterkapitel betrachtet bereits erfolgte und noch geplante Ausbildungsvertragsabschlüsse im Befragungsjahr 2023. In Unterkapitel vier erfolgt eine Darstellung der vorhandenen Unterstützungsangebote für Auszubildende, gefolgt von einer Untersuchung der Bekanntheit des Programms „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ in Unterkapitel 5. Das Kapitel schließt an sechster Stelle mit einem Resümee.

5.1 Ausbildungssituation im Ausbildungsjahr 2022/2023

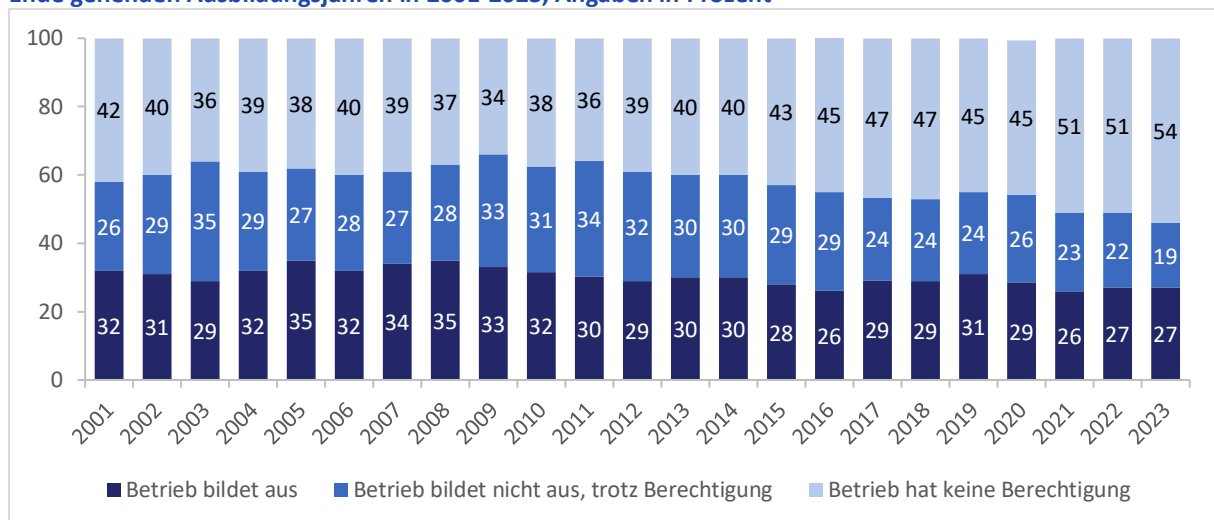
Im ersten Unterkapitel liegt der Fokus zunächst auf der Ausbildungsbeteiligung im zum Befragungszeitpunkt vergangenen Ausbildungsjahr, das in der Regel am 1. August 2022 bzw. 1. September 2022 begann und am 31. Juli 2023 bzw. 31. August 2023 endete. Dafür werden zunächst die Anteile an ausbildungsberechtigten und der ausbildungsaktiven Betrieben für das Ausbildungsjahr 2022/2023 für Hessen und auf Ebene der Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen in den Blick genommen. Anschließend werden die Anzahl und die Verteilung der Auszubildenden sowie die Auszubildendenquote dargestellt.

Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe erreicht neuen Tiefstwert

Betriebe müssen über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, um an betrieblicher Erstausbildung teilzunehmen. Diese entsteht durch u.a. einer prinzipiellen Eignung als Ausbildungsstätte und dem Vorhandensein qualifizierter Ausbilderinnen und Ausbilder. Die Voraussetzungen werden durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Handwerksordnung (HwO) und die zuständige Kammer vorgegeben.

Die Befragungen zum IAB-Betriebspanel des Jahres 2023 zeigen, dass im Ausbildungsjahr 2022 (also das im Jahr 2023 zu Ende gehende Ausbildungsjahr) 27 Prozent der Betriebe in Hessen ausgebildet haben (vgl. Abb. 55). Ihr Anteil verweilte damit auf dem vergleichsweise niedrigen Niveau des Vorjahres. Weitere 19 Prozent wären zwar ausbildungsberechtigt gewesen, machten von dieser Möglichkeit aber keinen Gebrauch. Damit investierten knapp drei von fünf ausbildungsberechtigten Betrieben (59 Prozent) in eigene Auszubildende. Der von Leber et al. (2023) festgestellte Trend zum Rückgang von ausbildungsberechtigten Betrieben lässt sich auch in Hessen beobachten: Deutlich mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Betriebe verfügte im Ausbildungsjahr 2022 über keine entsprechende Berechtigung, vor dem Jahr 2015 lag ihr Anteil fast konstant bei oder unter 40 Prozent.

Abb. 55: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen in den jeweils zu Ende gehenden Ausbildungsjahren in 2001-2023, Angaben in Prozent

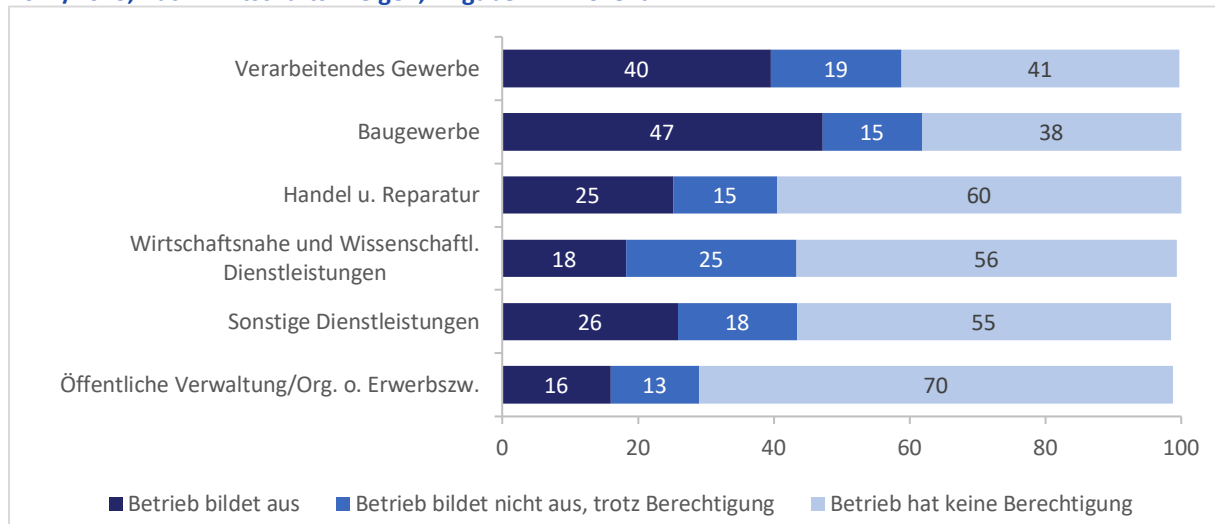


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2023, eigene Berechnungen.

Die traditionell höchste Ausbildungsbeteiligung fand sich im Ausbildungsjahr 2022/2023 – wie in den Vorjahren – in den Betrieben aus dem Baugewerbe (47 Prozent) und aus dem Verarbeitenden Gewerbe (40 Prozent) (vgl. Abb. 56). Deutlich seltener engagierten sich hingegen Betriebe aus den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (18 Prozent) sowie der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck (16 Prozent) in der dualen Ausbildung. Von den in Handel und

Reparatur und den Sonstigen Dienstleistungen tätigen Betrieben war jeweils etwa ein Viertel in der betrieblichen Ausbildung aktiv.

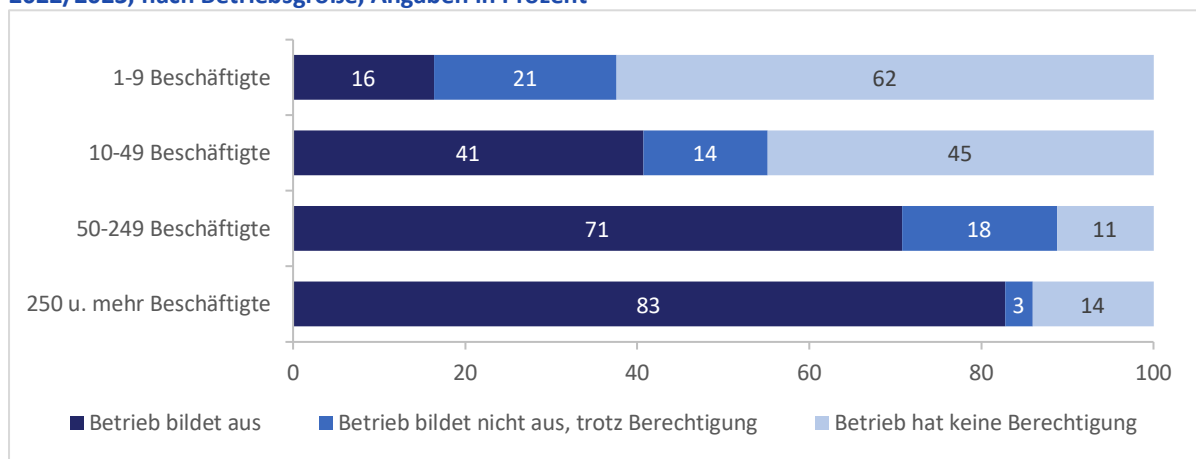
Abb. 56: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2022/2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Mit der Größe der Betriebe steigt sowohl der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe als auch jener der tatsächlich in Ausbildung aktiven Betriebe an (vgl. Abb. 57). Dies lässt sich zumindest teilweise dadurch erklären, dass das Engagement in Ausbildung zeitliche, personelle und finanzielle Investitionen erfordert, die in kleineren Betrieben in der Regel seltener vorhanden sind. Auch deshalb bildeten insgesamt nur 16 Prozent der Kleinstbetriebe und 83 Prozent der Großbetriebe im Ausbildungsjahr 2022/2023 eigene Auszubildende aus.

Abb. 57: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2022/2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



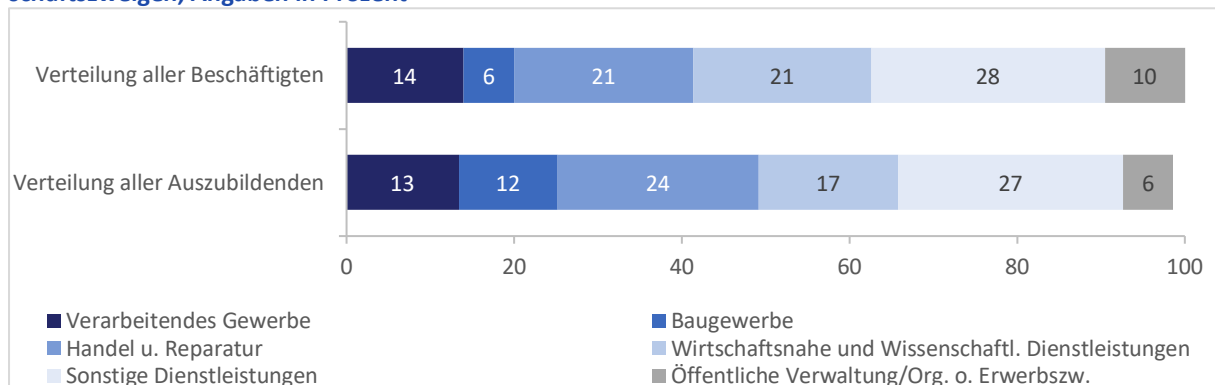
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Die Hälfte aller Auszubildenden in den Sonstigen Dienstleistungen oder Handel und Reparatur tätig

Die hochgerechnete Anzahl der Auszubildenden belief sich zum 30.06.2023 auf gerundet 103.000 Personen. Damit befanden sich wieder etwas mehr Personen in einem Ausbildungsverhältnis als zum Stichtag des Vorjahres (93.000 Personen).

Die Verteilung der Auszubildenden wird durch die Ausbildungsbeteiligung und Größe der Wirtschaftszweige beeinflusst. Die prozentual größten Anteile ließen sich Betrieben aus den Sonstigen Dienstleistungen gefolgt von Handel und Reparatur zuordnen (vgl. Abb. 58). Beide Anteile fielen aber geringer aus als die jeweiligen Anteile der Beschäftigten an allen Beschäftigten in Hessen. Im Baugewerbe ließ sich hingegen ein umgekehrtes Muster erkennen: Während der Anteil der dort Beschäftigten an allen Beschäftigten lediglich sechs Prozent betrug, befanden sich zwölf Prozent aller Auszubildenden in einem Ausbildungsverhältnis in diesem Wirtschaftszweig.

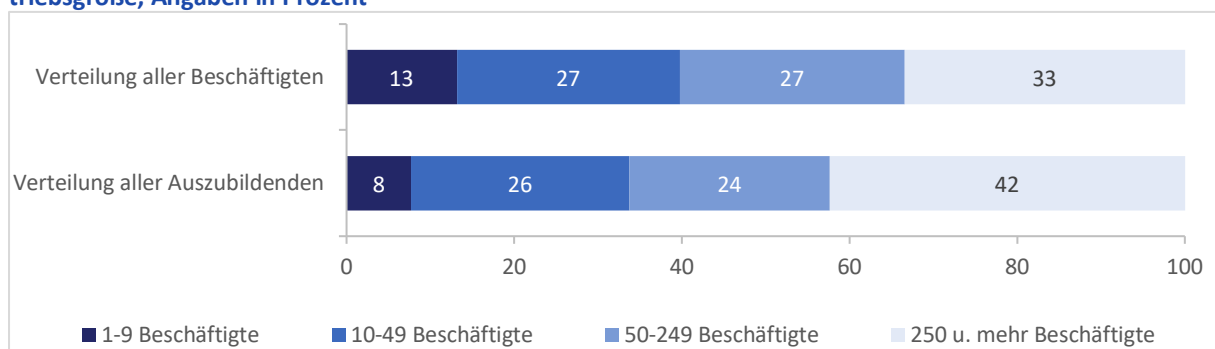
Abb. 58: Verteilung aller Beschäftigten und aller Auszubildenden zum 30.06.2023 in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Wird nach Betriebsgröße unterschieden, zeigt sich, dass der größte Anteil der Auszubildenden in Großbetrieben zu finden war (vgl. Abb. 59). Der Anteil der Auszubildenden lag sogar noch merklich höher als der Anteil der Beschäftigten in Relation zur Gesamtbeschäftigung in Hessen. In Kleinstbetrieben waren hingegen nur acht Prozent der Auszubildenden, in Klein- und mittelgroßen Betrieben jeweils etwa ein Viertel beschäftigt.

Abb. 59: Verteilung aller Beschäftigten und aller Auszubildenden zum 30.06.2023 in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



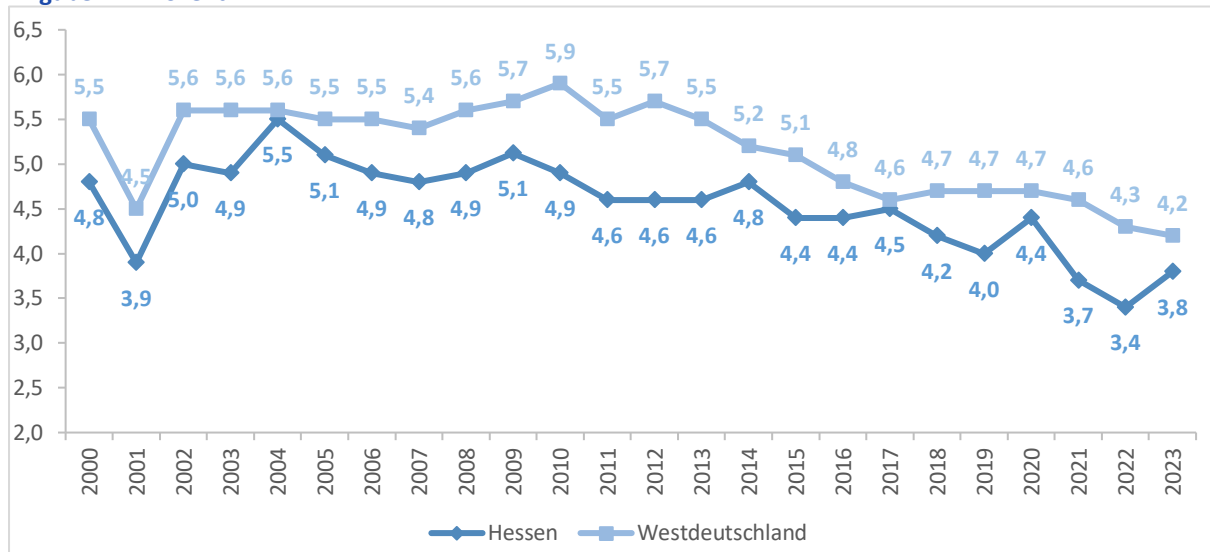
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Ausbildungsquote für Hessen steigt leicht

Die Ausbildungsquote stellt den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar. Dabei werden alle Betriebe, also auch Betriebe ohne Auszubildende, berücksichtigt. Sie ist eine strukturelle Größe, welche sich in der Regel im Zeitverlauf nur geringfügig und langsam verändert. Die Zeitreihen in Abbildung 60 verdeutlichen einen rückläufigen Trend der Ausbildungsquote für sowohl Hessen als auch Westdeutschland seit Beginn der 2010er-Jahre. Die Quote für Hessen liegt dabei konstant leicht unter dem westdeutschen Wert. Im Gegensatz zum westdeutschen Niveau

lässt sich in Hessen zum 30.06.2023 ein leichter Anstieg im Vergleich zum Stichtag ein Jahr zuvor feststellen.

Abb. 60: Ausbildungsquote in den Betrieben in Hessen und Westdeutschland zum 30.06. der Jahre 2000-2023, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2023, eigene Berechnungen.

5.2 Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und Ausbildungsabschlüsse im Ausbildungsjahr 2022/2023

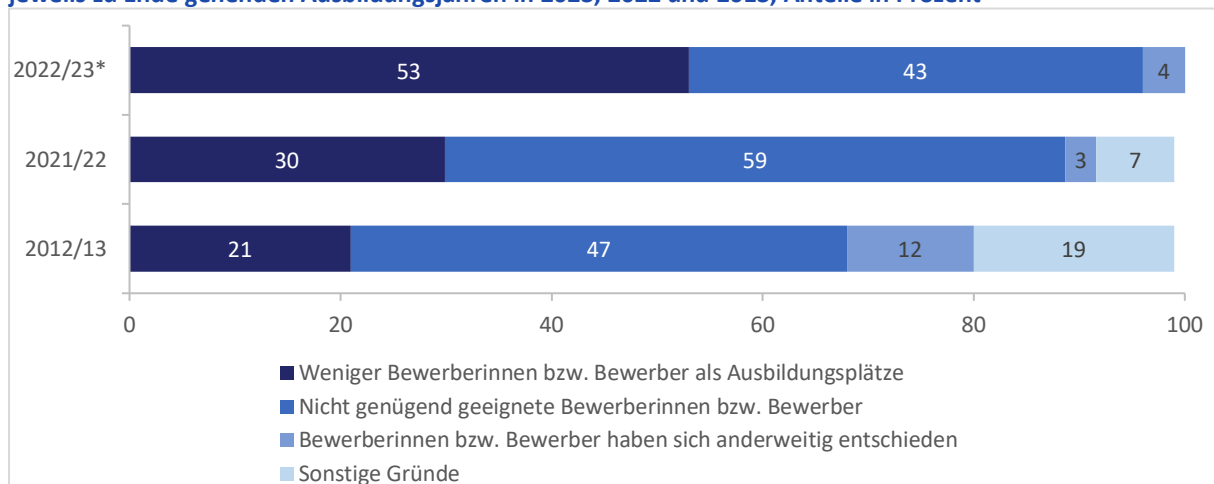
In Unterkapitel 5.2 werden Schlaglichter auf zwei weitere relevante Faktoren zur Erfassung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Hessen geworfen: Als erstes werden Gründe für Stellenbesetzungsprobleme im Ausbildungsjahr 2022/2023 analysiert. Anschließend werden die hochgerechneten Absolventinnen und -absolventenzahlen sowie die Übernahmequoten in den Ausbildungsbetrieben dargestellt.

Bewerbungslage am Ausbildungsmarkt intensiviert sich

Die Befragungen zum IAB-Betriebspanel zeigen, dass Betriebe in den vergangenen Jahren immer größere Probleme damit hatten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Für das Ausbildungsjahr 2022/2023 wurden zwar mehr Ausbildungsplätze angeboten und mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als noch im Vorjahr, gleichzeitig blieben mit hochgerechnet 11.200 Stellen jedoch auch mehr Ausbildungsplätze unbesetzt (2021/2022: 7.100 unbesetzte Ausbildungsplätze).

Über die Hälfte der Betriebe mit ungenutzten Ausbildungsangeboten gaben dabei als Hauptproblem an, weniger Bewerbungen erhalten als Ausbildungsplätze angeboten zu haben (vgl. Abb. 61). Seit der ersten Abfrage für das Ausbildungsjahr 2012/2013 lässt sich feststellen, dass in immer mehr Betrieben das Ausbildungsplatzangebot die Nachfrage übersteigt. Weitere 42 Prozent benannten zudem den Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern als Hauptursache für ihre unbesetzten Ausbildungsstellen.

Abb. 61: Wichtigster Grund für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen in den Betrieben in Hessen in den jeweils zu Ende gehenden Ausbildungsjahren in 2023, 2022 und 2013, Anteile in Prozent



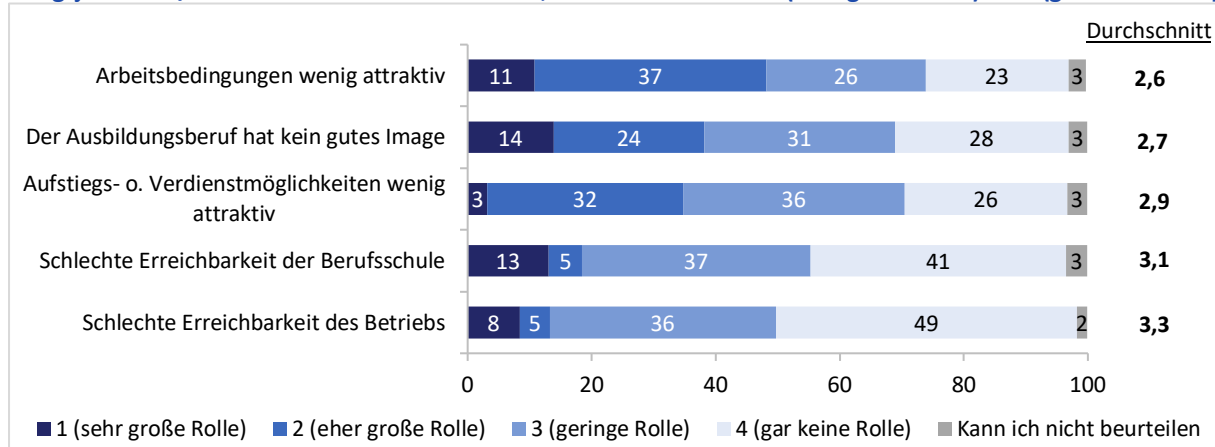
Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, 2022 und 2023, eigene Berechnungen. Differenzen zu 100 Prozent ergeben sich durch jenen Anteil der Betriebe, die keine Angabe zu der Fragestellung machten.

*In den Befragungen zum IAB-Betriebspanel 2023 konnten die Betriebe im Gegensatz zu den vorangegangenen Befragungen keine „Sonstigen Gründe“ als Antwortmöglichkeit auswählen.

Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen bewerteten zudem unterschiedliche Erklärungsmöglichkeiten dafür, warum ihre Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten, auf einer Skala von 1 (sehr große Rolle) bis 4 (gar keine Rolle). Dabei wiesen insgesamt 48 Prozent der Betriebe unattraktiven Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeiten) eine sehr große oder eine eher große Rolle zu (vgl. Abb. 62). Für weitere 38 Prozent war das grundsätzliche Image des Ausbildungsberufes zentral. 35 Prozent machten entsprechende Angaben zur mangelnden Attraktivität von Aufstiegs- oder Verdienstmöglichkeiten. Letztendlich sahen 18 Prozent der Befragten die schlechte Erreichbarkeit der Berufsschule und

13 Prozent die Erreichbarkeit des eigenen Betriebes als relevanten Erklärungsansatz für ihre unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen.

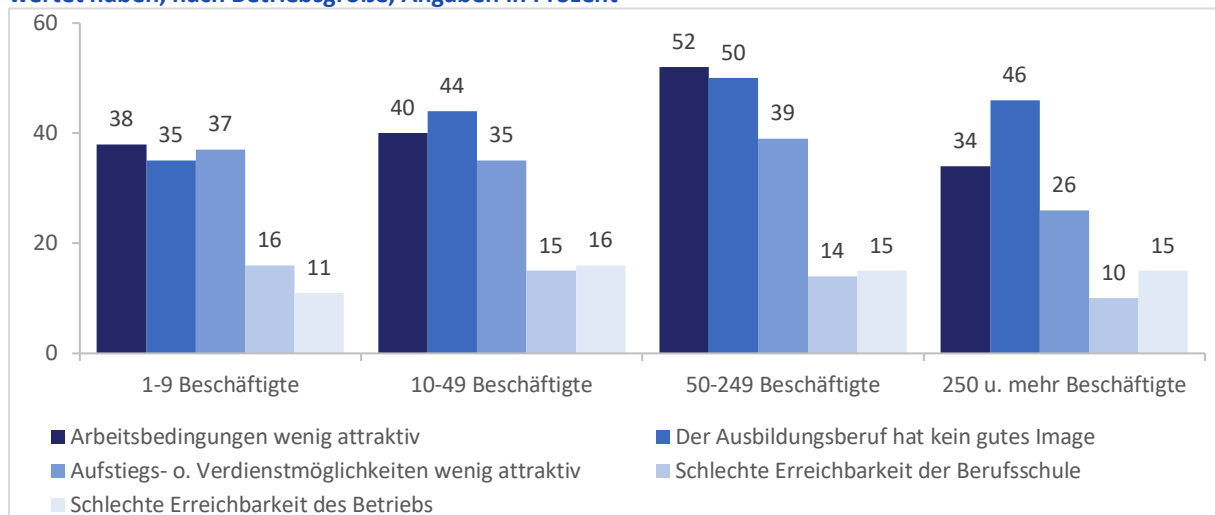
Abb. 62: Bewertung verschiedener Erklärungsmöglichkeiten für unbesetzte Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2022/2023 in den Betrieben in Hessen, auf einer Skala von 1 (sehr große Rolle) bis 4 (gar keine Rolle)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Differenzierungen nach Betriebsgröße sind auf Hessenebene aufgrund geringer Fallzahlen nicht möglich. Da sich die Erkenntnisse aus dem Betriebsgrößenvergleich in den Grundtendenzen vermutlich wenig unterscheiden, folgt in Abbildung 63 die Darstellung der Erklärungsmöglichkeiten für unbesetzte Ausbildungsstellen für alle westdeutschen Betriebe. Dabei wird deutlich, dass wenig attraktive Arbeitsbedingungen am häufigsten in KMU bzw. speziell in mittelgroßen Betrieben (52 Prozent) ein sehr großer oder eher großer Einfluss auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen zugeschrieben wird. Großbetriebe (34 Prozent) schätzen die Arbeitsbedingungen für Auszubildende hingegen deutlich seltener negativ ein. Dort spielt stattdessen das schlechte Image des Ausbildungsberufes die größte Rolle, wobei dieser Faktor in KMU ähnlich häufig als bedeutsamer Einflussfaktor benannt wird. Die Attraktivität der Aufstiegs- und Verdienstchancen wird von Großbetrieben dafür deutlich seltener als relevanter Faktor genannt als in kleineren Betrieben.

Abb. 63: Anteil der Betriebe in Westdeutschland, die verschiedene Erklärungsmöglichkeiten für ihre unbesetzten Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2022/2023 mit 1 (sehr große Rolle) oder 2 (eher große Rolle) bewertet haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



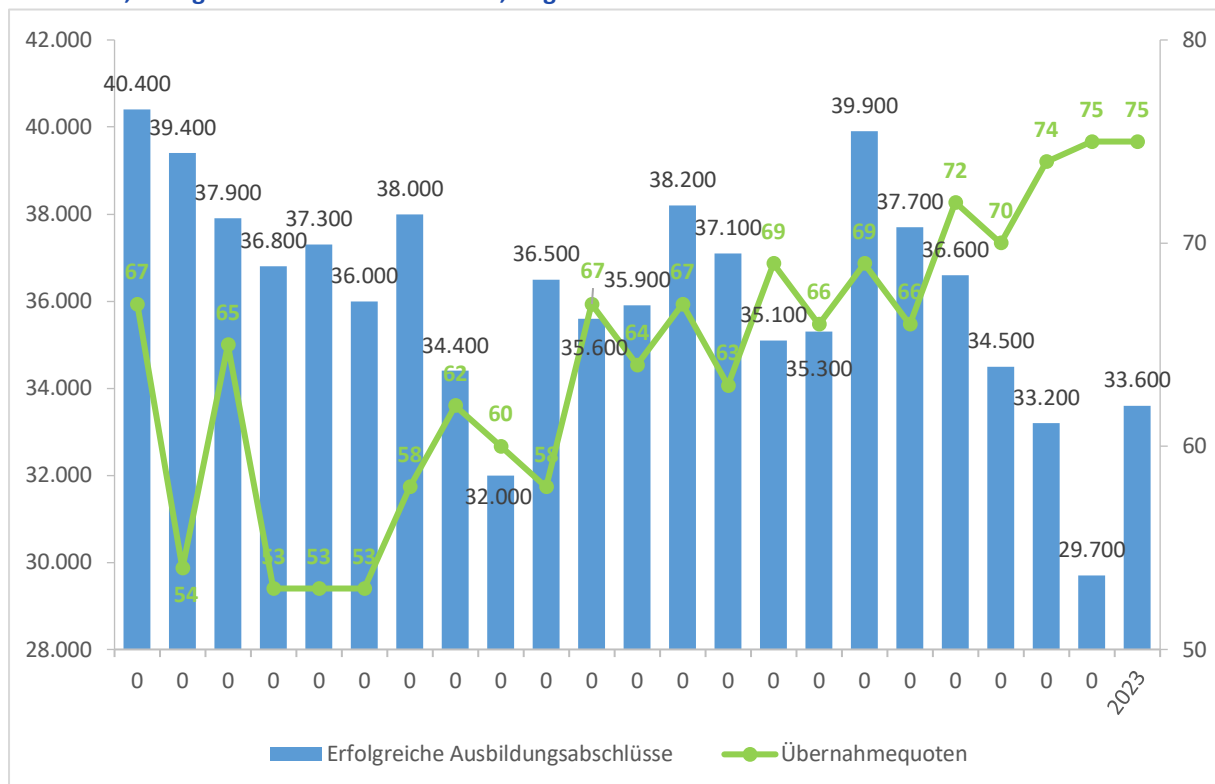
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Übernahmequote von Auszubildenden bleibt auf Höchstwert

Hessenweit beendeten hochgerechnet 33.600 Personen ihre Ausbildung im Jahr 2023 mit Erfolg (vgl. Abb. 64). Damit erreichten wieder etwas mehr Personen einen Ausbildungsabschluss als im Jahr 2022. Betrachtet man die jährlichen Abschlusszahlen im Zeitvergleich, so fallen diese bereits seit mehreren Jahren vergleichsweise gering aus (siehe auch Hessisches Statistisches Landesamt 2023). Die tendenziell kleiner werdenden Abschlussjahrgänge führen dazu, dass bei steigenden Bedarfen weniger Fachkräfte über die duale Ausbindung in die Betriebe einmünden. Auch deshalb lässt sich seit Beginn der 2010er-Jahre eine ansteigende Übernahmequote von Auszubildenden beobachten. Im Jahr 2023 wurden drei von vier Auszubildenden nach erfolgreicher Abschlussprüfung von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Damit wurde der bisherige Höchstwert aus dem Vorjahr egalisiert.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Daten des IAB-Betriebspanels keinen Rückschluss auf die Ursachen einer nicht erfolgten Übernahme zulassen. Das heißt, dass unter den 25 Prozent der nicht übernommenen Auszubildenden auch jene vertreten waren, die ein potenzielles Übernahmeangebot abgelehnt haben.

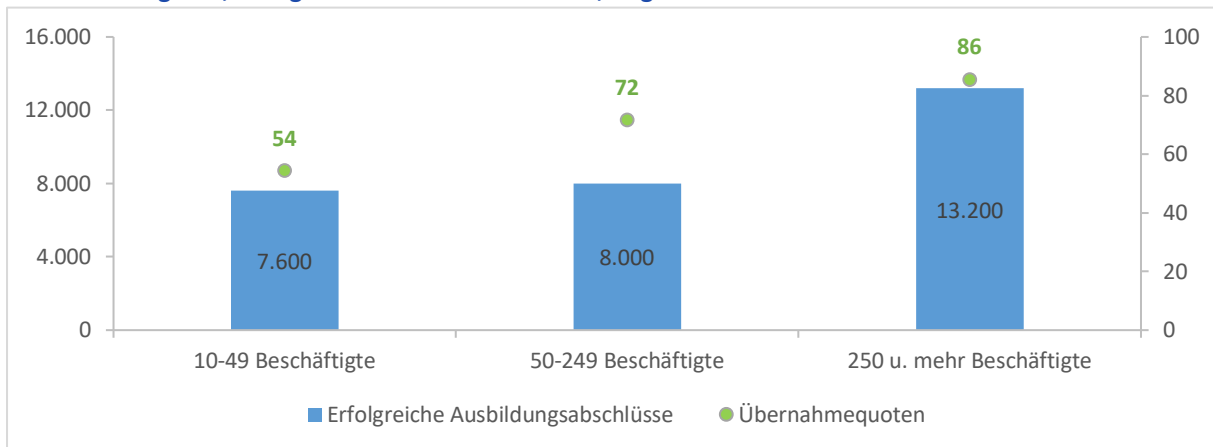
Abb. 64: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2001-2023, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2023, eigene Berechnungen.

Da größere Betriebe tendenziell engagierter in der Ausbildung sind (siehe Kapitel 5.1), erscheint es wenig überraschend, dass in Großbetrieben im Jahr 2023 auch die meisten Ausbildungsabschlüsse erreicht wurden (vgl. Abb. 65). Ins Auge stechen jedoch vor allem die mit der Betriebsgröße steigenden Übernahmequoten. Während in Kleinbetrieben nur etwas mehr als Hälfte der dort Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden konnten, war dies für fast neun von zehn Auszubildenden in Großbetrieben der Fall. Bereits in den vorangegangenen Auswertungen der letzten Jahre überstiegen Abschluss- und Übernahmezahlen in Großbetrieben deutlich die der kleineren Betriebe. Großbetrieben gelingt also nicht nur die Rekrutierung neuer Fachkräfte besser (siehe Kapitel 4.2), sondern auch die Bindung selbst ausgebildete Fachkräfte an ihren Betrieb.

Abb. 65: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2023, nach Betriebsgröße, hochgerechnete absolute Zahlen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen. Die Kleinstbetriebe werden aufgrund geringer Fallzahlen nicht in die Darstellung einbezogen.

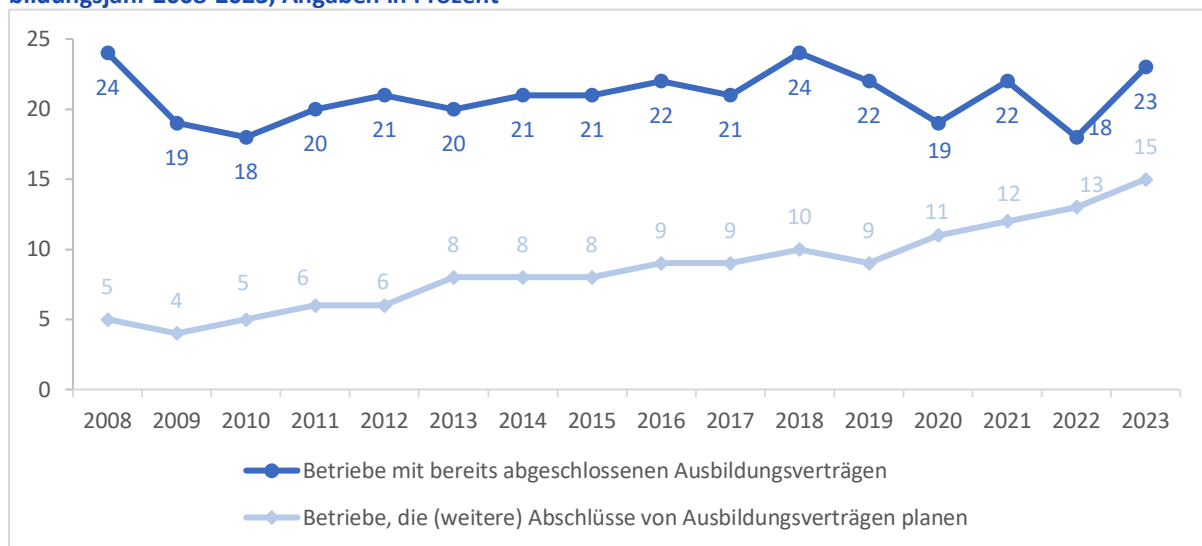
5.3 Ausbildungsabschlüsse für das Ausbildungsjahr 2023/2024

Im dritten Unterkapitel wird ein Blick auf die bereits abgeschlossenen und noch geplanten Abschlüsse von Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2023/2024 – also das zum Befragungszeitpunkt beginnende Ausbildungsjahr – geworfen. Die Darstellung erfolgt auf Hessenebene sowie differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen.

Frühzeitige Deckung der Ausbildungsbedarfe gelingt immer weniger Betrieben

Von den Betrieben in Hessen, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, hatten zum Befragungszeitpunkt 23 Prozent bereits neue Lehrstellen für das Ausbildungsjahr 2023/2024 besetzt (vgl. Abb. 66). Damit stieg ihr Anteil im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozentpunkte an. Dennoch scheint diese Entwicklung die Nachfrage nach Auszubildenden noch nicht annähernd gedeckt zu haben: 15 Prozent der Betriebe konnten noch nicht all ihre Ausbildungsplätze besetzen und planten den Abschluss (weiterer) Ausbildungsverträge. Der Trend der letzten Jahre zeigt eindeutig, dass immer mehr Betriebe zum Zeitpunkt der Befragungen noch Lehrplätze zu besetzen hatten. Ihr Anteil hat sich im Vergleich zum Jahr 2010 verdreifacht.

Abb. 66: Anteil aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2008-2023, Angaben in Prozent

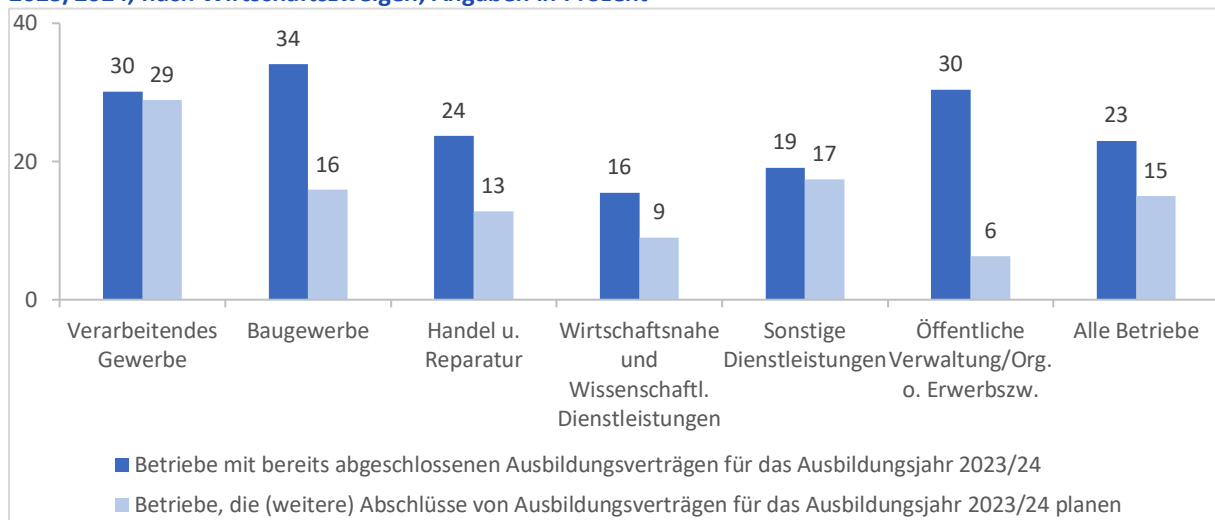


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2023, eigene Berechnungen.

Öffentliche Verwaltung kann Ausbildungsbedarf am besten decken

Differenziert nach Wirtschaftszweigen lassen sich Unterschiede in den Anteilen der Betriebe mit bereits erfolgten oder sich noch in Planung befindenden Vertragsabschlüssen erkennen (vgl. Abb. 67). Im Baugewerbe, dem Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung lag der Anteil der Betriebe, denen die Rekrutierung von Auszubildenden bereits gelungen ist, am höchsten. Gleichzeitig machten Befragte aus dem Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe – zusammen mit den in den Sonstigen Dienstleistungen tätigen Betrieben – am häufigsten Angaben zu noch offenen Ausbildungsstellen. In der öffentlichen Verwaltung scheint es in der zweiten Jahreshälfte, ähnlich wie in den Vorjahren, nur wenig ungenutzte Ausbildungsangebote gegeben zu haben.

Abb. 67: Anteil aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2023/2024, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

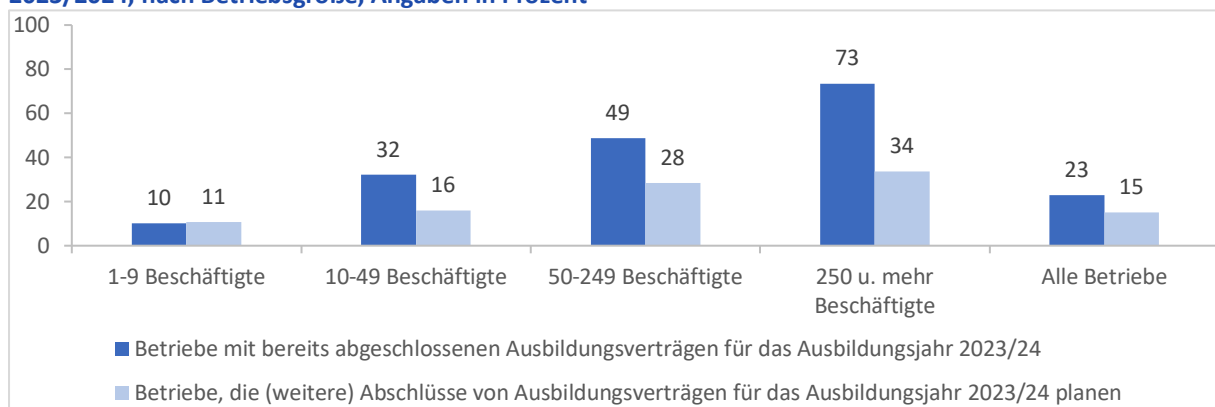


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Mehr Kleinstbetriebe mit offenen als bereits besetzten Ausbildungsplätzen

Während unter den ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben weniger als die Hälfte auch tatsächlich selbst ausbildete, traf dies auf fast alle der Großbetriebe zu (siehe Kapitel 5.1). Daraus geht hervor, dass die bereits abgeschlossenen und noch geplanten Ausbildungsvertragsabschlüsse ebenfalls einem Betriebsgrößeneffekt unterliegen (vgl. Abb. 68). Unter den ausbildungsberechtigten Großbetrieben gelang es knapp drei Vierteln, zum Zeitpunkt der Befragung bereits eigene Ausbildungsplätze zu besetzen, ein weiteres Drittel plante noch (weitere) Vertragsabschlüsse. In Kleinstbetrieben traf dies auf jeweils jeden zehnten Betrieb zu. Auffällig ist, dass es das zweite Jahr in Folge mehr Kleinstbetriebe mit noch offenen Ausbildungsstellen gab, als Kleinstbetriebe mit bereits geschlossenen Ausbildungsverträgen.

Abb. 68: Anteil aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2023/2024, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

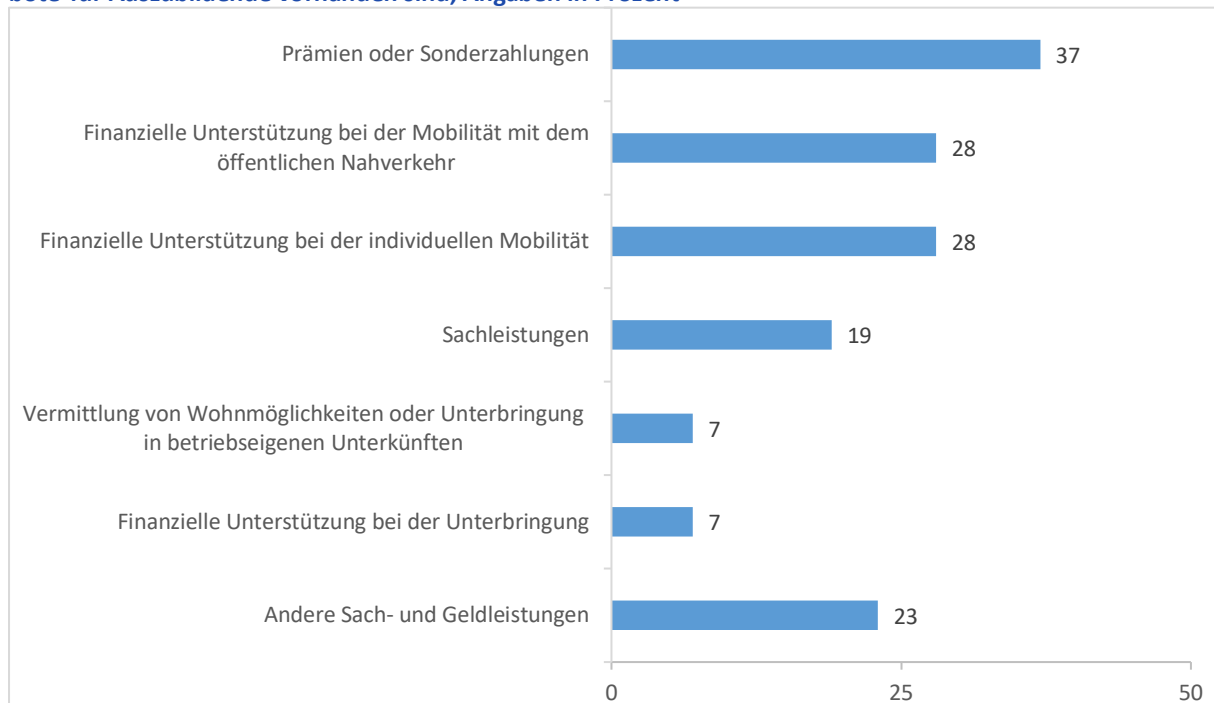
5.4 Unterstützungsangebote für Auszubildende

Die ausbildungsberechtigten Betriebe wurden im Jahr 2023 erstmals dazu befragt, ob sie Unterstützungsangebote für Auszubildende anbieten. Unterkapitel 5.4 widmet sich dieser Fragestellung. Die Ergebnisse werden sowohl für Hessen als auch auf Ebene der Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen dargestellt.

Prämien und Sonderzahlungen sind häufigstes Unterstützungsangebot für Auszubildende

Am häufigsten nannten die Betriebe die Auszahlung von Prämien oder Sonderzahlungen, z. B. bei bestandener Prüfung oder in Form von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, als Unterstützungsangebot für Auszubildende (vgl. Abb. 69). Prämien oder Sonderzahlungen wurden in 37 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe ausgezahlt. 28 Prozent der befragten Betriebe unterstützten ihre Auszubildenden finanziell bei der bei der Mobilität mit dem öffentlichen Nahverkehr, z. B. durch Zuschüsse zu Ticketkosten, oder bei der individuellen Mobilität, z. B. durch Zuschüsse zu Fahrtkosten mit PKW, Roller oder Fahrrad. Die Bereitstellung von Sachleistungen, bspw. in Form von Mobiltelefonen, Handyverträgen oder Tablets, spielte in knapp jedem fünften Betrieb eine Rolle. Unterstützungsangebote in der Unterbringung, sei es durch Vermittlung oder Bereitstellung betriebseigener Unterkünfte oder durch finanzielle Hilfsangebote (z.B. Mietkostenzuschüsse), waren in jeweils sieben Prozent der Betriebe vorhanden.

Abb. 69: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, in denen verschiedene Unterstützungsangebote für Auszubildende vorhanden sind, Angaben in Prozent



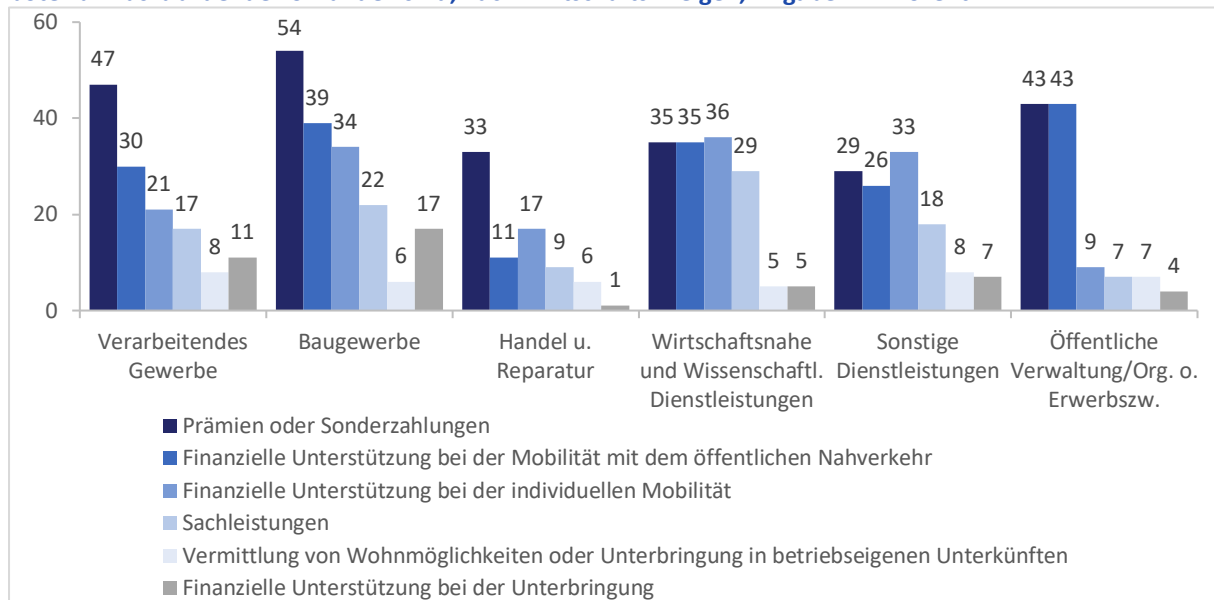
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Baugewerbe mit größter Bandbreite an Unterstützungsangeboten

Ob und in welchem Ausmaß Unterstützungsangebote in den ausbildungsberechtigten Betrieben vorhanden waren, hängt auch mit der Ausbildungsbeteiligung innerhalb der Wirtschaftszweige zusammen (vgl. Abb. 70). Ein breiter aufgestelltes Repertoire zeigte sich im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe, während ein solches in Betrieben für Dienstleistungsberufe sowie besonders in Handel und

Reparatur eher seltener zu finden war. Prämien und Sonderzahlungen wurden im Baugewerbe und Verarbeitenden Gewerbe vergleichsweise häufig ausgezahlt. In der Öffentlichen Verwaltung spielte diese Form der finanziellen Unterstützung – gleichauf mit Finanzierungshilfen für den öffentlichen Personennahverkehr – zwar ebenfalls eine tragende Rolle, dafür waren andere Unterstützungsangebote seltener vorhanden. Im Gegensatz dazu gaben vergleichsweise viele Betriebe der beiden Wirtschaftszweige für Dienstleistungsberufe das Vorhandensein finanzieller Hilfen für die individuelle Mobilität an.

Abb. 70: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, in denen verschiedene Unterstützungsangebote für Auszubildende vorhanden sind, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

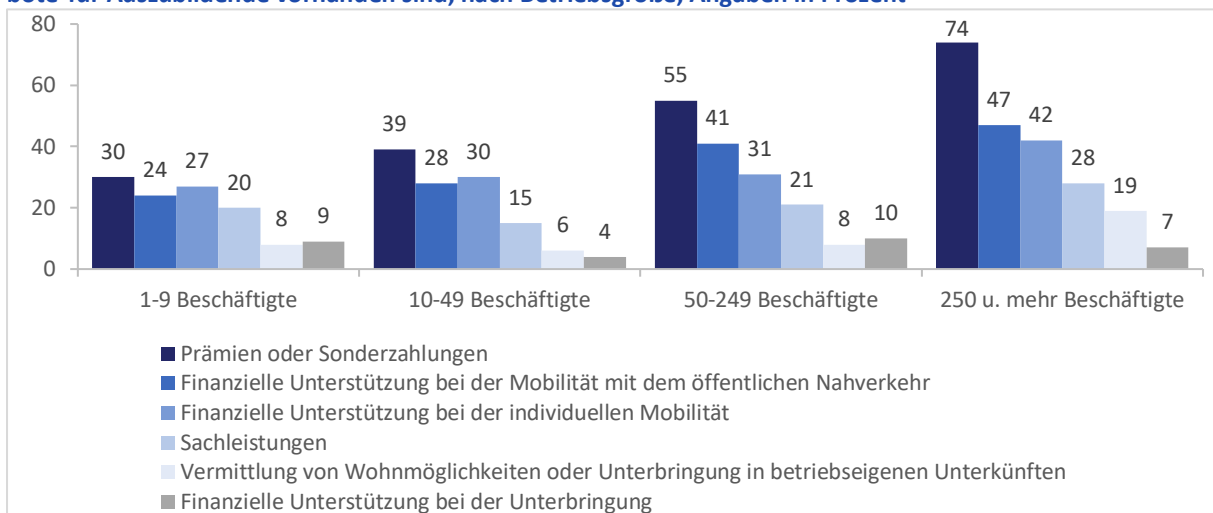


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Großbetriebe mit mehr Unterstützungsangeboten für Auszubildende

Das Vorhandensein von Unterstützungsangeboten unterliegt zum Teil einem Betriebsgrößeneffekt (Abb. 71): Mit der Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die Betriebe entsprechende Angebote machen können. Dabei ist zu beachten, dass auch die Kopfzahl der Auszubildenden mit der Betriebsgröße zunimmt. Aus den Daten geht nicht hervor, ob sich diese Unterstützungsmöglichkeiten an alle Auszubildenden in den jeweiligen Betrieben richten. Der Betriebsgrößeneffekt lässt sich insbesondere für die Auszahlung von Prämien und der Finanzierung der öffentlichen bzw. individuellen Mobilität beobachten. Hilfsangebote mit Blick auf die Unterbringung waren in Kleinstbetrieben dagegen ähnlich oft wie in mittelgroßen und sogar häufiger als in Kleinbetrieben vorhanden, gleiches gilt für die Ausstattung mit Sachleistungen. Dafür ist es vermutlich von Vorteil, dass Kleinstbetriebe mit einem bis neun Beschäftigten in der Regel nicht mehr als einen Auszubildenden haben, für die oder den sie entsprechende Angebote finanzieren müssten. Großbetriebe boten häufiger als kleinere Betriebe die Unterbringung in betriebseigenen Unterkünften bzw. Hilfsangebote zur Vermittlung in Wohnmöglichkeiten an.

Abb. 71: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, in denen verschiedene Unterstützungsangebote für Auszubildende vorhanden sind, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

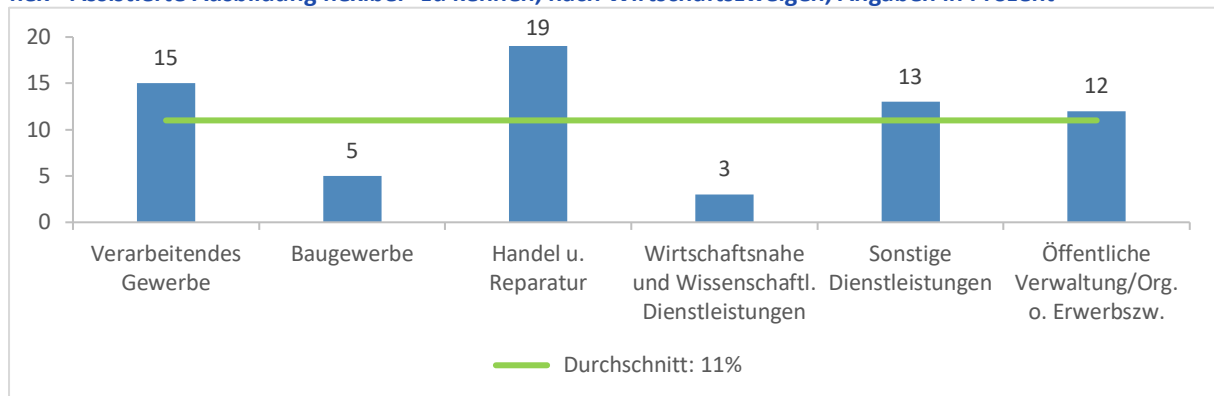
5.5 „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“

Mit dem Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ unterstützen die Arbeitsagenturen die betriebliche Berufsausbildung und tragen durch eine vertiefte Betreuung und Förderung von Auszubildenden zur Sicherung des Ausbildungserfolgs bei. Ziel ist es, u. a. sozial benachteiligten Jugendlichen oder Lernbeeinträchtigten, die ansonsten keine Berufsausbildung aufnehmen, fortsetzen oder erfolgreich abschließen würden, zu einem Berufsabschluss zu verhelfen.

Die Betriebe in Hessen wurden im Jahr 2023 erstmals dazu befragt, ob ihnen das Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ bekannt ist. Von den Betrieben in Hessen, die die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen, gaben elf Prozent an, das Programm zu kennen. Im westdeutschen Durchschnitt lag der Anteil nur bei sieben Prozent.

Im Vergleich der Wirtschaftszweige gaben Betriebe aus Handel und Reparatur und aus dem Verarbeitenden Gewerbe am häufigsten an, das Förderprogramm zu kennen (vgl. Abb. 72). Auch in der Öffentlichen Verwaltung und in den Sonstigen Dienstleistungen tätigen Betrieben lag der Anteil der Betriebe, denen das Programm bekannt war, leicht über dem hessischen Durchschnitt. Auffällig ist der geringe Bekanntheitsgrad im Baugewerbe, obwohl gerade dort das Engagement in der betrieblichen Ausbildung am höchsten ausgeprägt ist (siehe Kapitel 5.1). Auch unter den Betrieben für Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen war nur sehr wenigen der befragten Betriebe „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ ein Begriff.

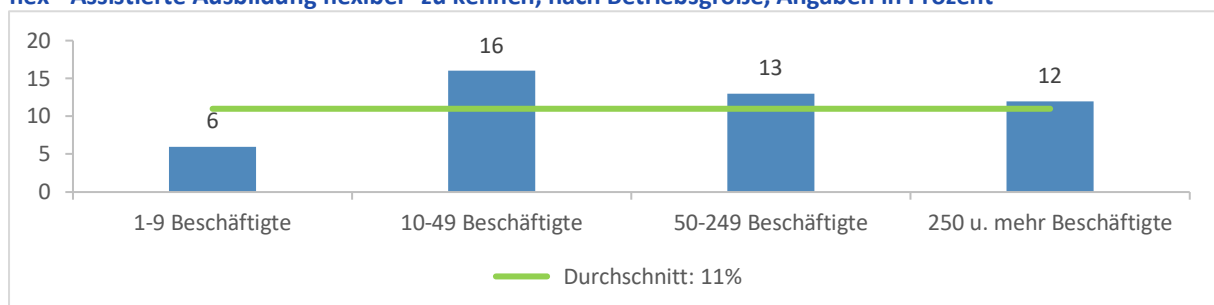
Abb. 72: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, die angegeben haben, das Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ zu kennen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Hessenweit war das Förderprogramm vor allem in den befragten KMU bekannt (vgl. Abb. 73). In den ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben lag der Bekanntheitsgrad mit nur sechs Prozent deutlich niedriger.

Abb. 73: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen, die angegeben haben, das Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ zu kennen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

5.6 Resümee

Durch die Ausbildung von eigenen Nachwuchskräften können Betriebe gezielt qualifiziertes Personal entwickeln, welches zu den betrieblichen Anforderungen passt und an den Betrieb gebunden wird. Die Betriebe in Hessen sehen sich allerdings immer mehr mit einer angespannten Situation auf dem Ausbildungsmarkt konfrontiert, da demografiebedingt weniger Personen in das Erwerbsleben eintreten als austreten und die nachkommenden Alterskohorten gleichzeitig häufiger eine akademische Laufbahn präferieren. Im fünften Kapitel der diesjährigen Auswertungen zum IAB-Betriebspanel wurde deshalb ein Schlaglicht auf aktuelle Entwicklungstendenzen auf dem hessischen Ausbildungsmarkt geworfen, um zu eruieren, wie die betriebliche Ausbildung als Instrument zur Fachkräftesicherung aktuell dasteht.

Der schon länger zu beobachtende Rückgang an ausbildungsberechtigten Betrieben setzte sich im Ausbildungsjahr 2022/2023 weiter fort; der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung erreichte in diesem Ausbildungsjahr einen neuen Höchstwert. Dennoch bildeten mit 27 Prozent genauso viele Betriebe in Hessen eigene Auszubildende aus wie im Vorjahr. Die Anzahl der Auszubildenden stieg zum 30.06.2023 im Vergleich zum Stichtag des Vorjahres sogar leicht an. Die verbleibenden ausbildungsberechtigten Betriebe blieben also verhältnismäßig oft in der Ausbildung aktiv. Mit 42 Prozent war der größte Anteil der Auszubildenden in Großbetrieben verortet, denen damit die Fachkräftegewinnung über Ausbildung besser gelingt, als kleineren Betrieben.

Auf Landesebene wurden im Ausbildungsjahr 2022/2023 insgesamt mehr Ausbildungsplätze angeboten und besetzt, als im Vorjahr. Gleichzeitig blieben aber auch mehr Ausbildungsplätze unbesetzt. Die Hälfte der Betriebe mit offen gebliebenen Ausbildungsstellen benannte als wichtigsten Grund dafür, dass sie weniger Bewerbungen erhalten, als Ausbildungsplätze angeboten haben. Der Trend geht also dahin, dass das Ausbildungsplatzangebot die Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt übersteigt (siehe auch Fitzenberger et al. 2023). Dies kommt der Wahlfreiheit der Ausbildungsinteressentinnen und -interessenten entgegen, stellt die Betriebe jedoch vor große Probleme. Wie der Arbeitsmarkt entwickelt sich auch der Ausbildungsmarkt zunehmend zugunsten der Arbeitnehmenden bzw. Auszubildenden. Mit 42 Prozent gaben fast genauso viele Betriebe den Mangel an geeigneten Bewerbungen als Grund für unbesetzte Ausbildungsstellen an. Darüber hinaus verwiesen die Betriebe auf wenig attraktive Arbeitsbedingungen, ein schlechtes Image des Ausbildungsberufes und wenig attraktive Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten als weitere Ursachen für die derzeitige Lage.

Der Anteil der Betriebe mit bereits erfolgten Ausbildungsvertragsabschlüssen für das zum Befragungszeitpunkt beginnende Ausbildungsjahr 2023/2024 ist im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozentpunkte auf 23 Prozent gestiegen. Anhaltende oder sich sogar intensivierende Besetzungsschwierigkeiten lassen sich aber auch für dieses Ausbildungsjahr absehen: 15 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe konnten zum Befragungszeitpunkt in der zweiten Jahreshälfte 2023 ihren Ausbildungsbedarf noch nicht vollständig decken und planten den Abschluss weiterer Ausbildungsverträge. Auffällig ist, dass es das zweite Jahr in Folge mehr Kleinbetriebe mit noch offenen Ausbildungsstellen gab, als solche mit besetzten Ausbildungsplätzen. Womöglich könnte diese Lage auch die Ausbildungsbereitschaft der kleineren Betriebe negativ beeinträchtigen.

Die Bereitschaft zur Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen ist durch die schwierige Bewerberlage und den sich zuspitzenden Fachkräftemangel gestiegen. Im Jahr 2023 wurden 75 Prozent der Personen, die eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Damit wurde der Höchstwert aus dem Vorjahr 2022 gehalten. Für die Großbetriebe ergeben sich dabei, wie in den vergangenen Jahren, die höchsten Abschlusszahlen und

die höchsten Übernahmequoten. Unter Umständen spielt hier auch die Zuschreibung vergleichsweise attraktiver Karriere- und Verdienstmöglichkeiten in Großbetrieben eine Rolle. Angesichts der steigenden Fachkräftebedarfe ist nicht auszuschließen, dass die geringeren Übernahmequoten in kleineren Betrieben weniger auf eine fehlende Übernahmbereitschaft, sondern vielmehr auch auf das Ablehnen von Übernahmeangeboten durch die Auszubildenden zurückzuführen ist. Die Daten des IAB-Betriebspanels lassen allerdings keine Rückschlüsse auf die Ursachen einer nicht erfolgten Übernahme zu.

Deutlich wird, dass die Aufwände für die Rekrutierung von Auszubildenden zunehmen. Attraktive Arbeitsbedingungen und Unterstützungsangebote können ein Schlüsselfaktor sein, um ansprechende Ausbildungsplätze anzubieten. Die am weitesten verbreiteten Unterstützungsmaßnahmen waren in den hessischen Betrieben die Auszahlung von Prämien bzw. Sonderzahlungen (37 Prozent) sowie finanzielle Unterstützung der Mobilität der Auszubildenden (28 Prozent). Jeder fünfte (19 Prozent) ausbildungsberechtigte Betrieb stattete zudem seine Auszubildenden mit Sachleistungen wie Handys oder Tablets aus. Jeweils sieben Prozent vermittelten Wohnmöglichkeiten oder unterstützten die Unterbringung der Auszubildenden finanziell. Diese Form der Unterstützungsleistungen ist nicht nur für die Bereitstellung möglichst attraktiver Ausbildungsplätze relevant. Durch zielgerichtete Förderungen, bspw. in Bezug auf die Unterbringung oder Mobilität, können auch Zielgruppen erschlossen werden, für die die Fahrtkosten ansonsten zu hoch liegen würden. Auszahlungen von Prämien und finanzielle Zuschüsse zur Mobilität der Auszubildenden waren besonders in größeren Betrieben verbreitet, was vermutlich auch positive Auswirkungen auf die Attraktivität der dort angebotenen Ausbildungsplätze hatte. Es ist davon auszugehen, dass kleineren Betrieben in der Regel die Ressourcen fehlen, um entsprechende Angebote zu unterbreiten. Hierfür benötigen vor allem kleine und mittelgroße Betriebe Unterstützung.

Förderprogramme wie „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“, die auf die Integration junger Menschen abzielen, die eine Berufsausbildung ohne Unterstützung nicht aufnehmen, fortsetzen oder abschließen könnten, könnten noch stärker genutzt werden. Die Betriebe könnten neue Zielgruppen für ihr Ausbildungsengagement erschließen. Allerdings war das Förderprogramm zum Befragungszeitpunkt nur etwa jedem zehnten ausbildungsberechtigten Betrieb bekannt. Gerade in Kleinstbetrieben oder dem ausbildungsintensiven Baugewerbe war der Bekanntheitsgrad vergleichsweise gering. Hier ist es an Arbeitsverwaltung und Branchenverbänden, Informationen zu streuen.

Sinkende Bewerbungs- und Auszubildendenzahlen bei gleichzeitig zunehmendem Fachkräftemangel stellen die Betriebe in Hessen vor große Herausforderungen. Die betriebliche Ausbildung muss deshalb insbesondere in Bezug auf die Arbeitsbedingungen attraktiv bleiben oder könnte so reformiert werden, dass sich auch junge Menschen mit höherem Bildungsabschluss wieder häufiger für die Form der Qualifizierung entscheiden. Dem Trend hin zur akademischen Bildung und weg von der dualen Berufsausbildung sollte durch eine stärkere Verzahnung der beiden Bildungssysteme begegnet werden, z. B. in Form dualer Studiengänge. Derartige Bildungsangebote könnten die Attraktivität der klassischen Berufsausbildung steigern. Außerdem bedarf es intensiverer Anstrengungen, auch Zielgruppen für eine Ausbildung zu gewinnen, die dort bisher weniger stark vertreten sind. Zu denken wäre dabei beispielsweise an Studienzweifler oder an die Rekrutierung von Auszubildenden im Ausland. Programme wie „Asa flex“ können Betrieben in ihren Ausbildungsbestrebungen zudem dabei helfen, Auszubildende zu finden, die nicht auf dem klassischen Ausbildungsmarkt vertreten sind. Gerade in kleineren Betrieben sollten solche Programme durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit bekannter gemacht werden.

6. Neue und bewährte Ansätze der betrieblichen Weiterbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung

Maßnahmen zur Fachkräftesicherung gewinnen angesichts der fortschreitenden demografischen Entwicklung an Bedeutung, da der demografische Wandel zu alternden Belegschaften und zu einem Rückgang des Arbeitskräfteangebots führen wird (Demireva et al. 2023). Außerdem zeigen die letzten Jahre, dass technologische und gesellschaftliche Veränderungen die Arbeitswelt und damit die Anforderungen an Beschäftigte laufend verändern. Dazu gehören unter anderem die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung, aber auch Transformationsprozesse und der damit einhergehende Strukturwandel in vielen Wirtschaftsbereichen. Hinzu kommen nicht vorhersehbare, kurzfristige Krisen wie die COVID-19-Pandemie oder geopolitische Spannungen wie im Zuge des Ukraine-Krieges, die von den Mitarbeitenden Anpassungsfähigkeit verlangen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2024). Die stetige Weiterbildung von Beschäftigten kann Betrieben zum einen dazu dienen, (neue) Arbeitsanforderungen mit ihren bestehenden Belegschaften besser zu bewältigen. Zum anderen wirkt sich betriebliche Weiterbildung auch positiv auf die Mitarbeitendenbindung aus, da Investitionen in die Kompetenzen der Beschäftigten deren Beschäftigungssicherheit erhöhen und einen längeren Verbleib im Betrieb fördern (Kuhnhenne 2020).

Seit Beginn der 2000er Jahre ist der Anteil der Betriebe, die in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, deutlich gestiegen. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie erlebte das Weiterbildungs geschehen in den Jahren 2020 und 2021 jedoch erstmals wieder einen deutlichen Einbruch. Im Jahr 2022 intensivierten die Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten wieder, erreichten dabei aber noch nicht das Niveau der Jahre vor der Pandemie (Nimczik 2024). Gleichzeitig hat sich die Weiterbildungslandschaft auch strukturell verändert: So ist beispielsweise neben Präsenzformaten auch die Nachfrage nach und das Angebot an digitalen, ortsunabhängigen Weiterbildungsmaßnahmen gestiegen (Echarti et al. 2023).

Für die betriebliche Weiterbildung sind Zielgruppen von besonderer Bedeutung, die durch gezielte Maßnahmen signifikant profitieren und zur Sicherung des Fachkräftebestandes beitragen. So können beispielsweise Beschäftigte ohne formale Qualifikationen durch gezielte Bildungsangebote die Möglichkeit erhalten, grundlegende Kompetenzen zu erwerben und so ihre beruflichen Perspektiven zu verbessern. Gerade für Betriebe mit Rekrutierungsproblemen eröffnet dies die Möglichkeit, Geringqualifizierte breiter einzusetzen (Kremers et al. 2023). Angesichts älter werdender Belegschaften zeichnet sich zudem ein positiver Trend zur Weiterbildung älterer Beschäftigter ab, die dadurch unter Umständen auch länger an die Betriebe gebunden werden können (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014).

Das sechste Kapitel des vorliegenden Gesamtberichts richtet den Fokus auf die betriebliche Weiterbildung als eine weitere wichtige Säule, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Zunächst wird dabei die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe betrachtet. Anschließend zeigt das zweite Unterkapitel betriebliche Einschätzungen zur Relevanz von Weiterbildung für die Fachkräftesicherung auf. Im dritten Unterkapitel liegt der Fokus auf der Verbreitung konkreter Weiterbildungsformate. Das vierte Unterkapitel eruiert die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung; dabei werden die Zeitpunkte der Weiterbildungsmaßnahmen und die Kostenbeteiligung der Beschäftigten in den Blick genommen. Im Anschluss betrachtet das fünfte Unterkapitel unterschiedliche Zielgruppen, die besonders von Weiterbildungsmaßnahmen profitieren könnten. Abschließend folgt ein Resümee.

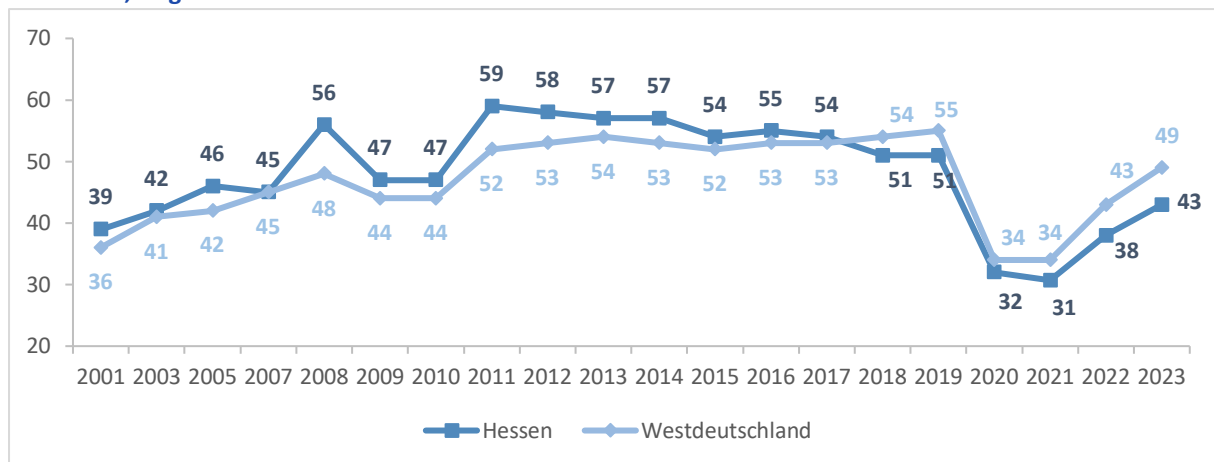
6.1 Weiterbildungsbeteiligung und -quote in den Betrieben in Hessen

Um einen ersten Überblick über das betriebliche Weiterbildungsengagement zu erhalten, untersucht das folgende Unterkapitel, in welchem Umfang die Betriebe in Hessen im 1. Halbjahr 2023 Weiterbildung für ihre Beschäftigten gefördert haben. Miteinbezogen sind alle Weiterbildungsmaßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt und / oder für die Betriebe die Kosten ganz oder teilweise übernommen haben.

Weiterhin Erholungseffekte in der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe

Der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe ist zum ersten Jahr der Corona-Pandemie in 2020 von gut der Hälfte auf ein knappes Drittel gesunken (vgl. Abb. 74). Nachdem ihr Anteil im Jahr 2021 noch auf diesem niedrigen Niveau verweilte, ließen sich in 2022 wieder erste Erholungseffekte im betrieblichen Weiterbildungsengagement erkennen. Dieser positive Trend setzte sich für das Jahr 2023 fort: 43 Prozent der Betriebe Hessens haben im 1. Halbjahr 2023 Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten gefördert. Ihr Anteil blieb jedoch noch unter dem Vorpandemieniveau von 2019. Im selben Zeitraum lässt sich für Westdeutschland insgesamt eine vergleichbare Entwicklung auf etwas höherem Niveau beobachten.

Abb. 74: Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen und Westdeutschland, jeweils 1. Halbjahr 2001-2023, Angaben in Prozent



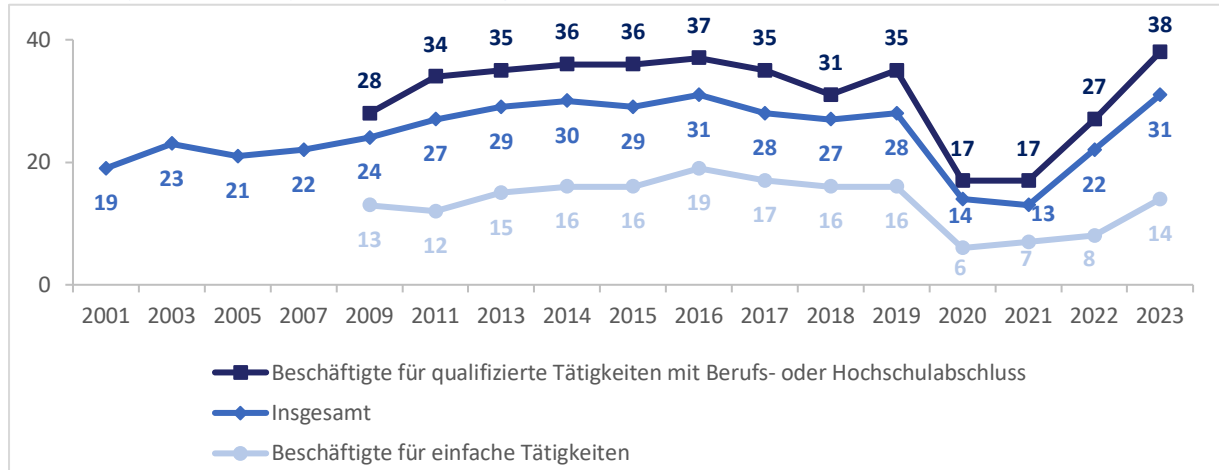
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2023, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Neben der Frage, ob Weiterbildungsmaßnahmen überhaupt unterstützt werden, bemisst sich die Bedeutung von Weiterbildung für den einzelnen Betrieb am Anteil der davon profitierenden Beschäftigten (Weiterbildungsquote). Die Weiterbildungsquote gibt also den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten in Hessen an. Sie ist ein Indikator für die Reichweite des betrieblichen Weiterbildungsengagements.

Die hessische Weiterbildungsquote ist – ähnlich wie die grundsätzliche Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe – zu Pandemiebeginn in den Jahren 2020 und 2021 eingebrochen (vgl. Abb. 75). Zum 1. Halbjahr 2023 hat sie sich jedoch nicht nur erholt, sondern überstieg sogar das Vorpandemieniveau von 2019: Im 1. Halbjahr 2023 nahmen 31 Prozent der Beschäftigten an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teil (2019: 28 Prozent). Diese Entwicklung würde dafür sprechen, dass im Jahr 2023 insgesamt zwar noch weniger Betriebe als im Jahr 2019 Weiterbildungsmaßnahmen förderten. Das Engagement in diesen Betrieben gestaltete sich jedoch deutlich intensiver und mehr Beschäftigte konnten davon profitieren. Die nähere Betrachtung des Anteils weitergebildeter Beschäftigter nach Tätigkeitsniveau zeigt, dass sowohl Beschäftigte für einfache Tätigkeiten als auch Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufs- oder Hochschulabschluss häufiger Weiterbildung gefördert bekamen

als noch im Vorjahreszeitraum. Dabei gestaltete sich der Anstieg der Weiterbildungsquote für Fachkräfte deutlich stärker als der Anstieg der Quote für Geringqualifizierte.

Abb. 75: Weiterbildungsquote von Beschäftigten insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2001-2023, Angaben in Prozent

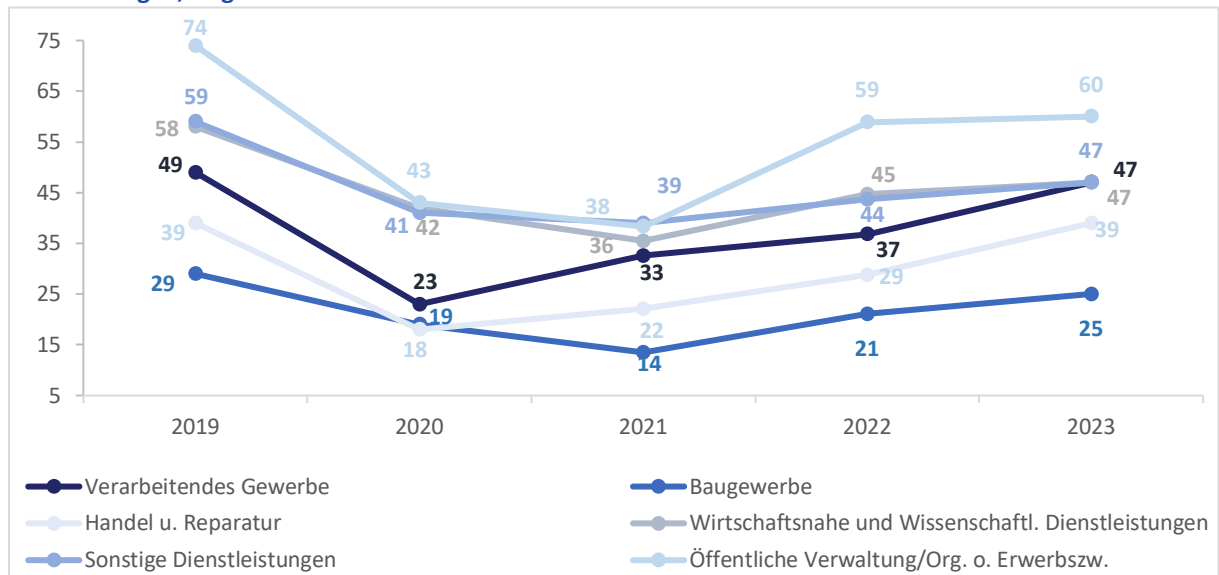


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2023, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Größter Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung

Die zuvor beschriebenen Erholungseffekte im betrieblichen Weiterbildungsengagement seit 2021 ließen sich – auf unterschiedlichem Niveau – für alle Wirtschaftszweige beobachten (vgl. Abb. 76). Der größte Zuwachs an weiterbildungsaktiven Betrieben im Vergleich zum Vorjahreszeitraum fand sich in den Wirtschaftszweigen Handel und Reparatur und im Verarbeitenden Gewerbe. Wie im Vorjahr lag der Anteil der weiterbildungsbeteiligten Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck im 1. Halbjahr 2023 am höchsten. Das Schlusslicht bildete das Baugewerbe.

Abb. 76: Betriebliche Förderung von Weiterbildung im jeweils 1. Halbjahr 2019-2023 in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

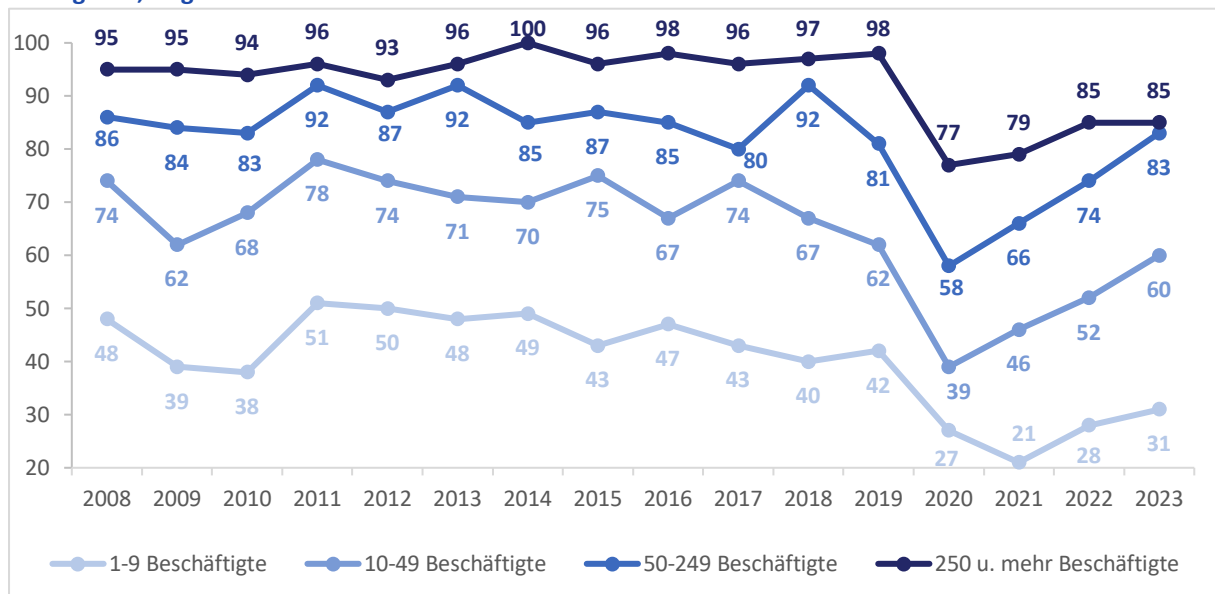


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2023, eigene Berechnungen.

Weiterbildungsbeteiligung in Klein- und mittelgroßen Betrieben in etwa auf Vorpandemieniveau

Mit der Betriebsgröße steigt naturgemäß auch die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildung unterstützen. Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe hängt also unmittelbar mit der Betriebsgröße zusammen (vgl. Abb. 77). Im 1. Halbjahr 2023 förderten in allen Betriebsgrößeklassen mehr Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen als noch im Vorjahreszeitraum, mit Ausnahme der Großbetriebe, in denen ihr Anteil stagnierte. Während in Kleinbetrieben und mittelgroßen Betrieben die Weiterbildungsaktivitäten bereits nah am Vorpandemieniveau des Jahres 2019 lagen, konnte für Kleinst- und Großbetriebe noch eine größere Differenz festgestellt werden. Außerdem sticht ins Auge, dass die ersten Erholungseffekte des Weiterbildungsgeschehens nach dem pandemiebedingten Einbruch bereits für Betriebe mit über 9 Beschäftigten in 2021 zu beobachten waren; nur in Kleinstbetrieben begannen diese erst im Jahr 2022.

Abb. 77: Betriebliche Förderung von Weiterbildung im jeweils 1. Halbjahr 2008-2023 in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2023, eigene Berechnungen.

Ähnlich wie bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zeichnet sich auch für die Beschäftigten ein positiver Trend ab. Alle Weiterbildungsquoten stiegen im Vergleich zum Vorjahr an. In Klein- und mittelgroßen Betrieben konnte damit in etwa das Niveau des Jahres 2019 erreicht werden, in Großbetrieben wurde dieses sogar deutlich überschritten. Trotz der grundsätzlich stagnierenden Weiterbildungsbeteiligung der Großbetriebe ließ sich also eine Zunahme der Weiterbildungsintensität innerhalb dieser Betriebe beobachten. Kleinstbetriebe blieben als einzige noch deutlich hinter dem Vorpandemieniveau zurück.

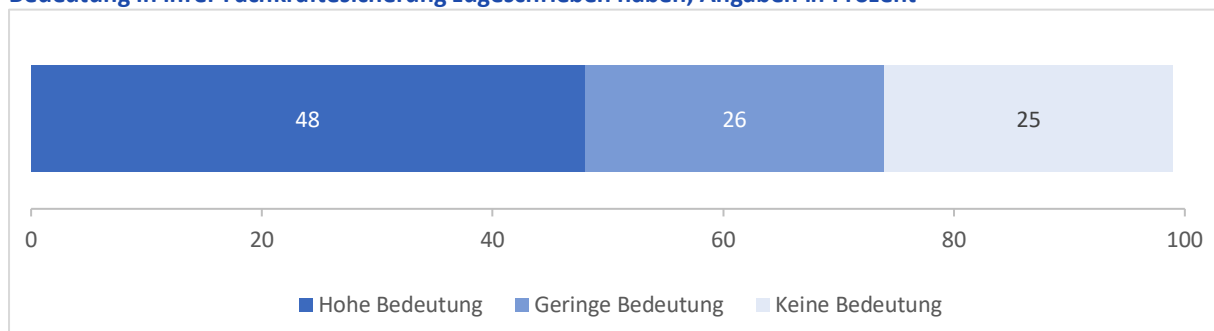
6.2 Zur Relevanz von Weiterbildung als betriebliche Strategie zur Fachkräftesicherung

Betriebe konnten in den Befragungen zum IAB-Betriebspanel 2023 erstmals verschiedene Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs bewerten, indem sie diesen eine hohe, geringe oder keine Bedeutung zuwiesen. Das folgende Unterkapitel analysiert die Rolle von Weiterbildung als entsprechendes Instrument zur Fachkräftesicherung aus Sicht der Betriebe. Die Auswertungen erfolgen sowohl auf Hessenebene als auch differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße.

Hohe Bedeutung von Weiterbildung zur Fachkräftesicherung in etwa der Hälfte der Betriebe

Knapp die Hälfte der Betriebe in Hessen gab eine hohe Bedeutung von Weiterbildung als Fachkräftesicherungsstrategie an, ein weiteres Viertel ordnete ihr zumindest eine geringe Bedeutung zu (vgl. Abb. 78). Drei von vier Betrieben zogen Weiterbildung also als Instrument zur Fachkräftebindung beziehungsweise zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Betracht. Nur für ein Viertel der Betriebe hatte Weiterbildung in diesem Zusammenhang keine Bedeutung.

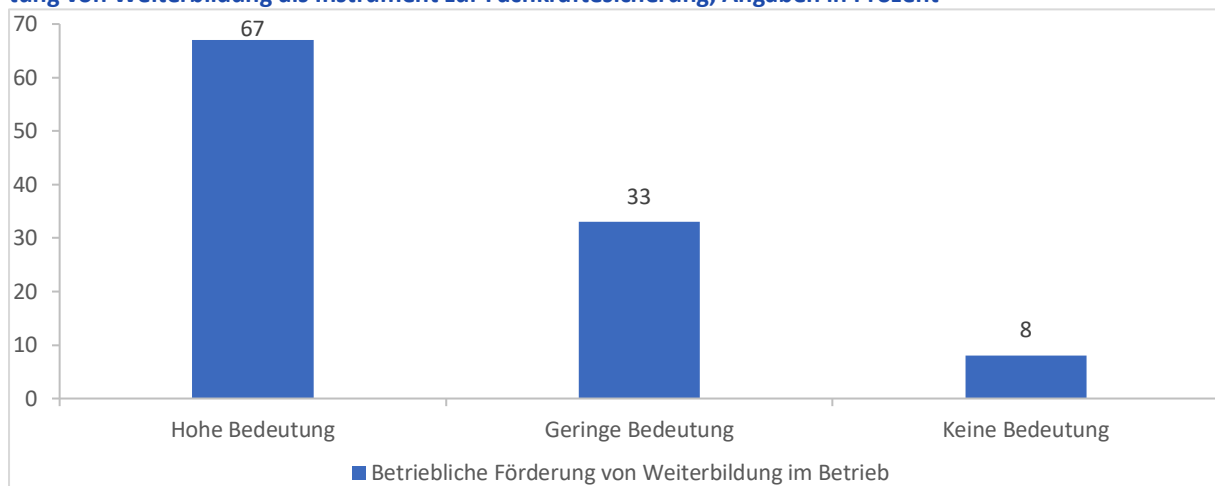
Abb. 78: Anteil der Betriebe in Hessen, die der Weiterbildung von Beschäftigten eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Je wichtiger den Betrieben Weiterbildung zur Fachkräftesicherung schien, desto wahrscheinlicher war die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abb. 79). So unterstützten 67 Prozent der Betriebe, die Weiterbildung als hochrelevant zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs erachteten, Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten. Unter den Betrieben, die Angaben zu einer geringen beziehungsweise keiner Bedeutung von Weiterbildung zur Fachkräftesicherung machten, waren lediglich 33 Prozent beziehungsweise acht Prozent weiterbildungsaktiv. Umgekehrt stellt sich auch die Frage, warum ein Drittel der Betriebe, in denen Weiterbildung von hoher Relevanz ist, keine Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten förderten. Eine mögliche Erklärung könnte die Nutzung von informellen Weiterbildungsmöglichkeiten sein. Diese werden in den Befragungen zum IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

Abb. 79: Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach zugemessener Bedeutung von Weiterbildung als Instrument zur Fachkräftesicherung, Angaben in Prozent

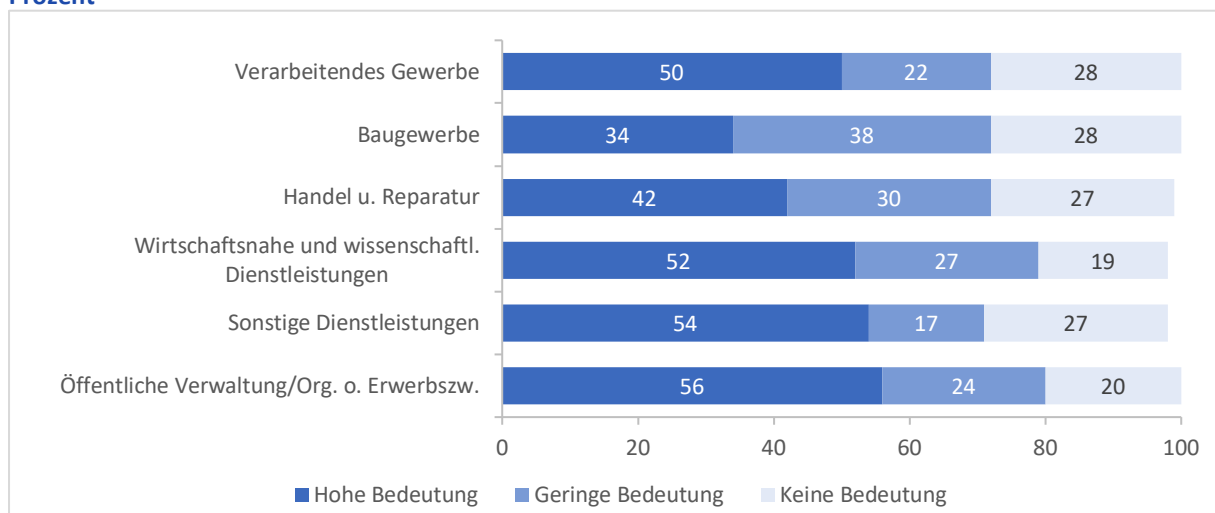


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Vergleichsweise geringe Rolle von Weiterbildung zur Fachkräftesicherung im Baugewerbe

Ob und in welchem Ausmaß Weiterbildung eine Rolle für die Sicherstellung des betrieblichen Fachkräftebestandes hat, variiert zwischen den Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 80). Über die Hälfte der Betriebe aus der Öffentlichen Verwaltung und den Dienstleistungssektoren gab eine hohe Bedeutung an. Im Baugewerbe wies dagegen nur knapp jeder dritte Betrieb der Weiterbildung von Beschäftigten eine hohe Relevanz für die Fachkräftesicherung zu, dafür machten 38 Prozent der Betriebe Angaben zu einer geringen Bedeutung.

Abb. 80: Anteil der Betriebe in Hessen, die der Weiterbildung von Beschäftigten eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

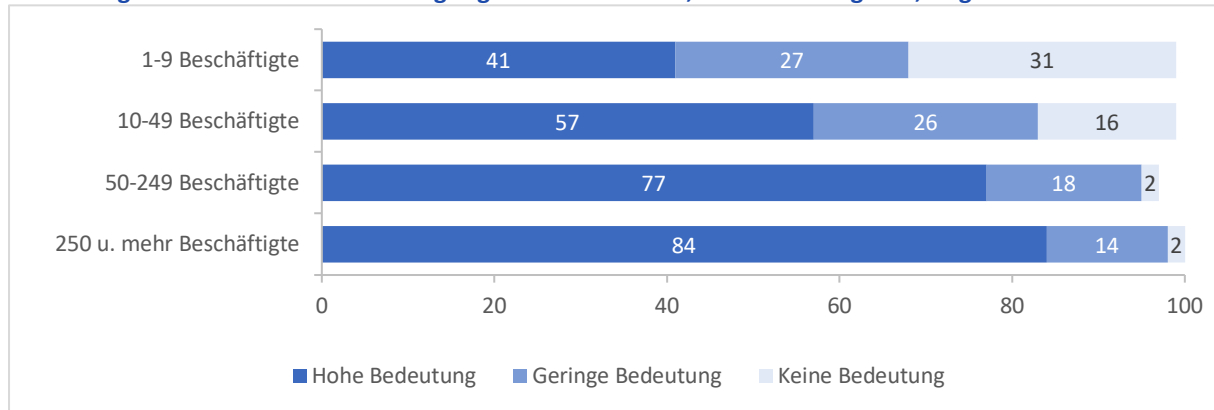


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Relevanz von Weiterbildung steigt mit Betriebsgröße

Mit der Betriebsgröße steigt auch die Bedeutsamkeit von Weiterbildung zur Abdeckung der betrieblichen Fachkräftebedarfe: Rund vier von fünf mittelgroße und Großbetriebe schreiben der Kompetenzentwicklung ihrer Beschäftigten eine hohe Bedeutung zu (vgl. Abb. 81). Grund dafür ist vermutlich die ohnehin größere Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben mit größeren Belegschaften, die sich aufgrund der Vielzahl benötigter Fachkräfte auch mit unterschiedlicheren Strategien zur Fachkräftesicherung auseinandersetzen. Dennoch machten auch 57 Prozent der Klein- und 41 Prozent der Kleinstbetriebe Angaben zu einer hohen Bedeutung von Weiterbildung.

Abb. 81: Anteil der Betriebe in Hessen, die der Weiterbildung von Beschäftigten eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

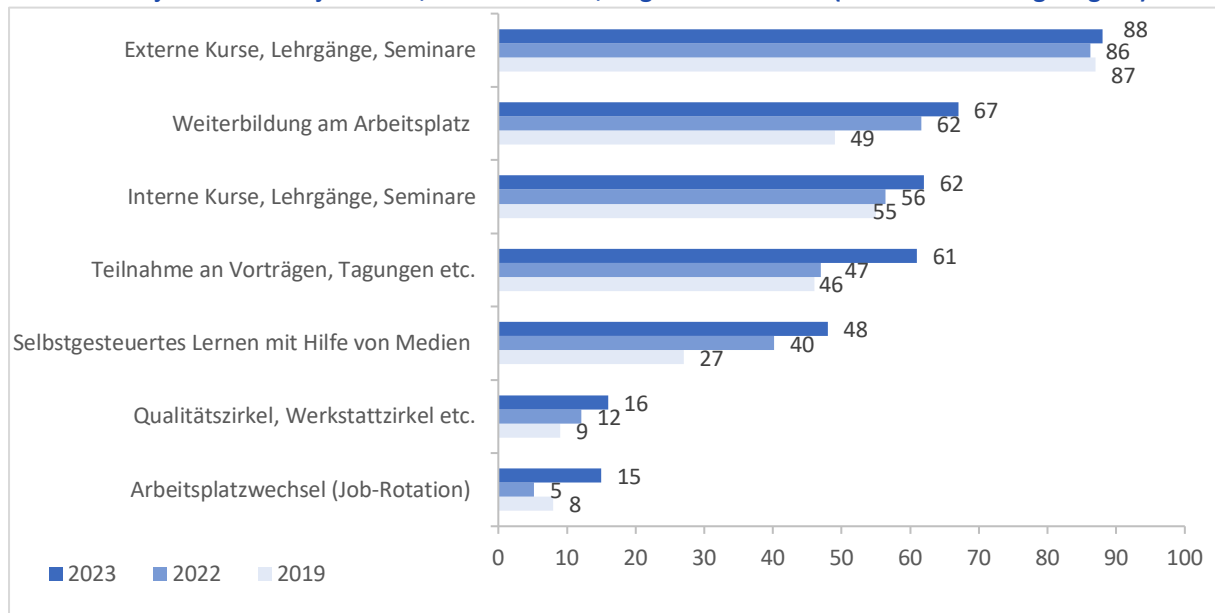
6.3 Formate betrieblich geförderter Weiterbildung

Mit dem IAB-Betriebspanel werden Informationen zu den von den Betrieben geförderten Weiterbildungsmaßnahmen erhoben. Dabei werden sowohl inner- als auch außerbetriebliche Maßnahmen berücksichtigt, die in Präsenz oder digital durchgeführt wurden.

Alle Weiterbildungsformate stärker verbreitet als im Vorjahr

Abbildung 82 verdeutlicht, dass die Vielfalt der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2023 im Vergleich zu den Erhebungen aus den Jahren 2022 und 2019 zugenommen hat. Alle in den Erhebungen erfassten Maßnahmen erreichten zuletzt einen Höchstwert. Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare blieben die beliebteste Art der Weiterbildungsmaßnahme und wurden in knapp neun von zehn weiterbildungsaktiven Betrieben gefördert. Seit 2019 verzeichneten Weiterbildungsformate den größten Nutzungszuwachs, die es Beschäftigten ermöglichen, sich individuell und arbeitsprozessbezogen weiterzubilden. Dabei handelt es sich einerseits um Formate zur Weiterbildung am Arbeitsplatz (plus 18 Prozentpunkte seit 2019) und zum selbstgesteuerten Lernen mit Unterstützung von Medien (plus 21 Prozent seit 2019), beispielsweise durch computergestützte Selbstlernprogramme oder Fachbücher. Doch auch die Teilnahme an Vorträgen oder Tagungen war im 1. Halbjahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich beliebter.

Abb. 82: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019, 2022 und 2023, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)

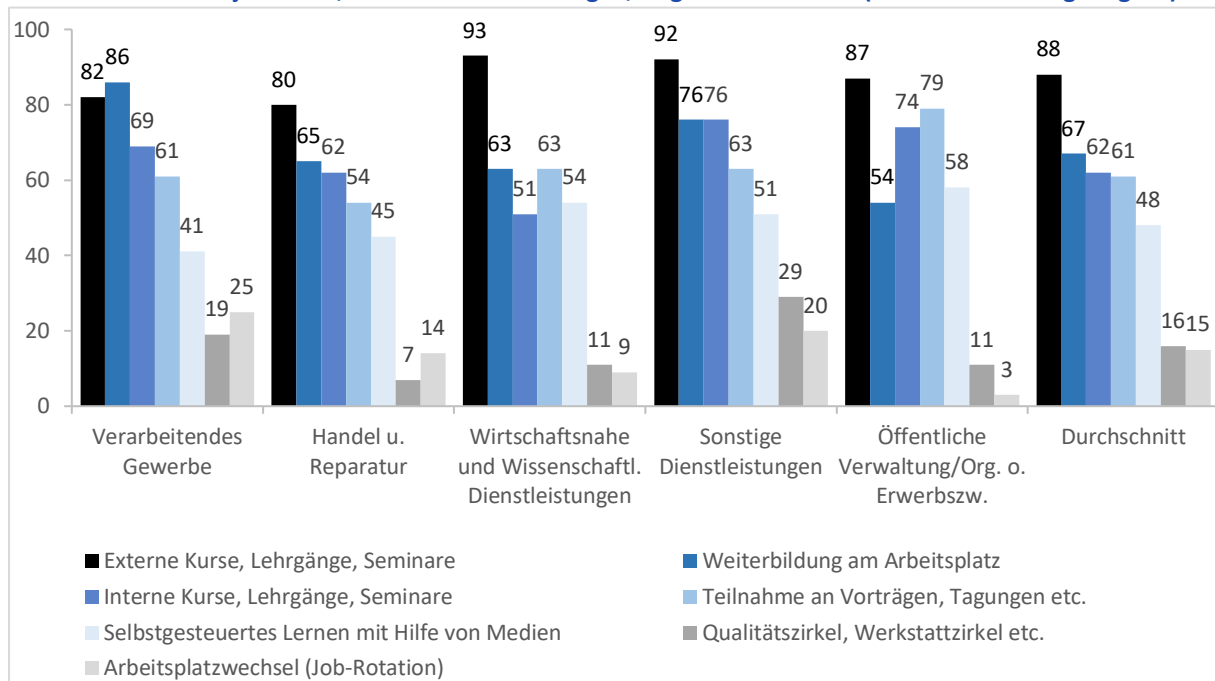


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019, 2022 und 2023, eigene Berechnungen.

Verbreitung unterschiedlicher Weiterbildungsmaßnahmen in Sonstige Dienstleistungen am stärksten

Wie im Vorjahr blieben externe Kurse die in allen Wirtschaftszweigen am häufigsten geförderte Weiterbildungsmaßnahme (vgl. Abb. 83). Die einzige Ausnahme bildete das Verarbeitende Gewerbe, in dem Weiterbildung am Arbeitsplatz eine überdurchschnittlich große Rolle spielte. In den weiterbildungsaktiven Betrieben aus Handel und Reparatur kamen alle dargestellten Weiterbildungsmaßnahmen unterdurchschnittlich häufig zum Einsatz. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt setzten Betriebe aus den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen häufiger auf externe Kurse, Vorträge und das Lernen mit Medieneinsatz. Betriebe für Sonstige Dienstleistungen unterstützten hingegen jedes der Angebote in überdurchschnittlichem Ausmaß, wobei dabei Formate zur Weiterbildung am Arbeitsplatz und interne Kurse hervorzuheben sind. In der Öffentlichen Verwaltung spielten die Teilnahme an Vorträgen, hausinterne Schulungen und neuerdings auch das medienunterstützte Lernen (2022: 26 Prozent) eine vergleichsweise große Rolle.

Abb. 83: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)

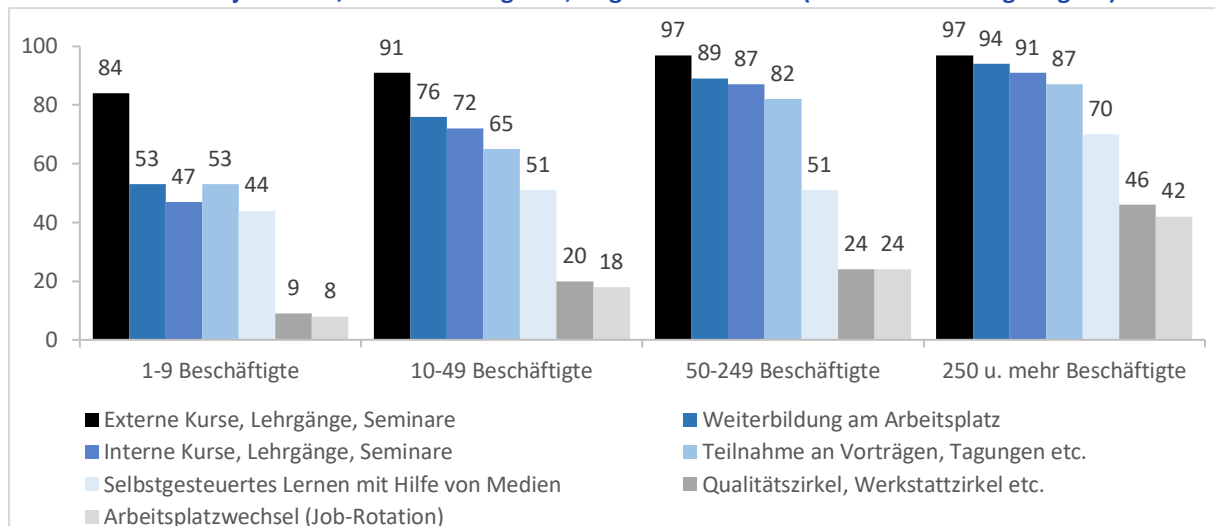


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen. Das Baugewerbe wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht in die Darstellung einbezogen.

Vielfalt geförderter Weiterbildungsmaßnahmen unterliegt Betriebsgrößeneffekt

Kleinere Betriebe unterschieden sich kaum von größeren, was die Präferenz für einzelne Weiterbildungsformate angeht. Mit der Betriebsgröße stieg hauptsächlich der Anteil der Betriebe, die die jeweilige Form der Weiterbildung förderte (vgl. Abb. 84).

Abb. 84: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

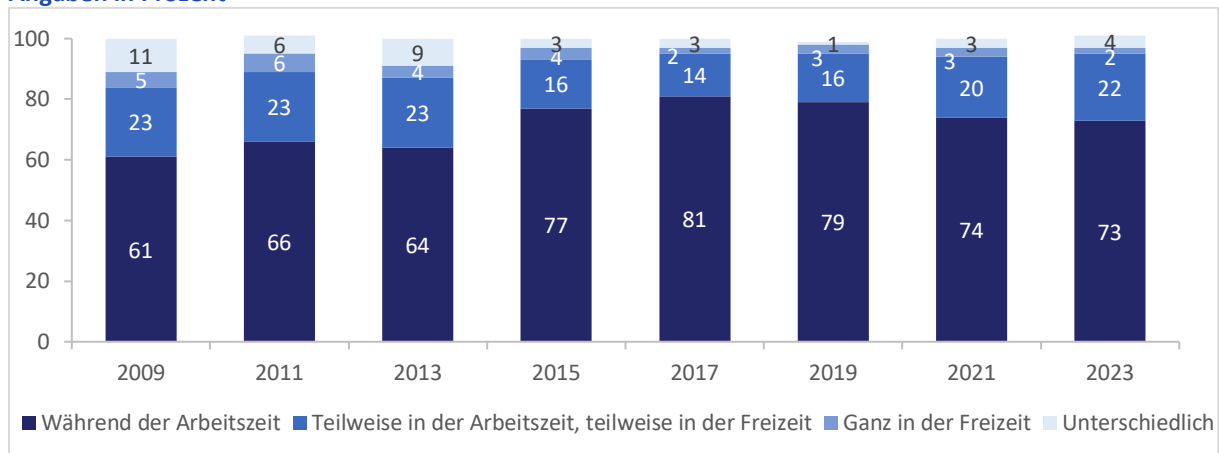
6.4 Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung

Neben dem Zugang zu geeigneten Weiterbildungsangeboten spielen weitere Faktoren eine wesentliche Rolle für die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten. Insbesondere finanzielle und zeitliche Aufwendungen gelten als Hürden für eine höhere Weiterbildungsbereitschaft. Gleichzeitig stellen die Freistellung von Mitarbeitenden – also die zeitweise Entbindung der Beschäftigten von ihren Aufgaben – und die Kostenbeteiligung zusätzliche Investitionen für die Betriebe dar.

Knapp drei Viertel der Betriebe stellen Beschäftigte für Weiterbildung komplett frei

Knapp drei Viertel der Betriebe gaben in den Befragungen des Jahres 2023 an, dass ihre wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen komplett während der Arbeitszeit stattfinden (vgl. Abb. 85). In gut jedem fünften der weiterbildungsaktiven Betriebe verteilen sich die durchgeführten Weiterbildungen auf Arbeits- und Freizeit der Beschäftigten. Lediglich zwei Prozent der Betriebe bestätigten gänzlich in der Freizeit der Angestellten stattfindende Weiterbildungsmaßnahmen; ihr Anteil sinkt in den letzten acht Jahren. Im Zeitverlauf ist seit 2017 eine leicht rückläufige Entwicklung der Betriebe erkennbar, in denen wichtige Weiterbildungsaktivitäten komplett während der Arbeitszeit stattfinden. Dafür nahm in diesem Zeitraum der Anteil der Betriebe mit kombinierten Lösungen kontinuierlich zu.

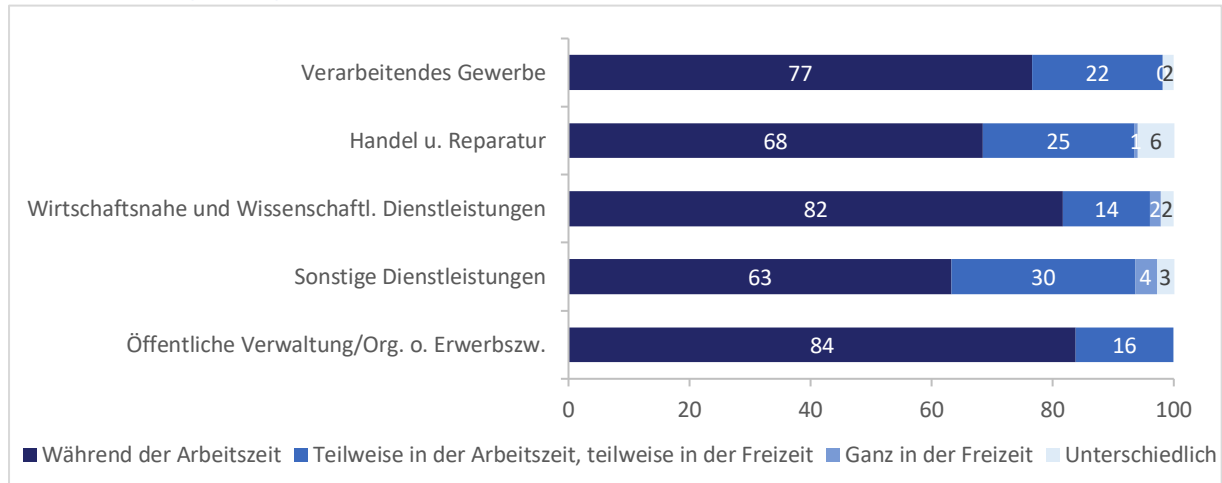
Abb. 85: Zeitpunkt der wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2009-2023, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2023, eigene Berechnungen. Zweijähriger Befragungsturnus.

Im Vergleich der Wirtschaftszweige fallen die Öffentliche Verwaltung und die Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen positiv auf, da sich hier die Durchführung wichtiger Weiterbildungsmaßnahmen in den meisten Fällen ausschließlich auf die Arbeitszeit beschränkte (vgl. Abb. 86). Weiterbildungen in Betrieben für Sonstige Dienstleistungen fanden hingegen zu 30 Prozent teils während und teils außerhalb der Arbeitszeit, in vier Prozent der Betriebe sogar gänzlich in der Freizeit der Beschäftigten statt.

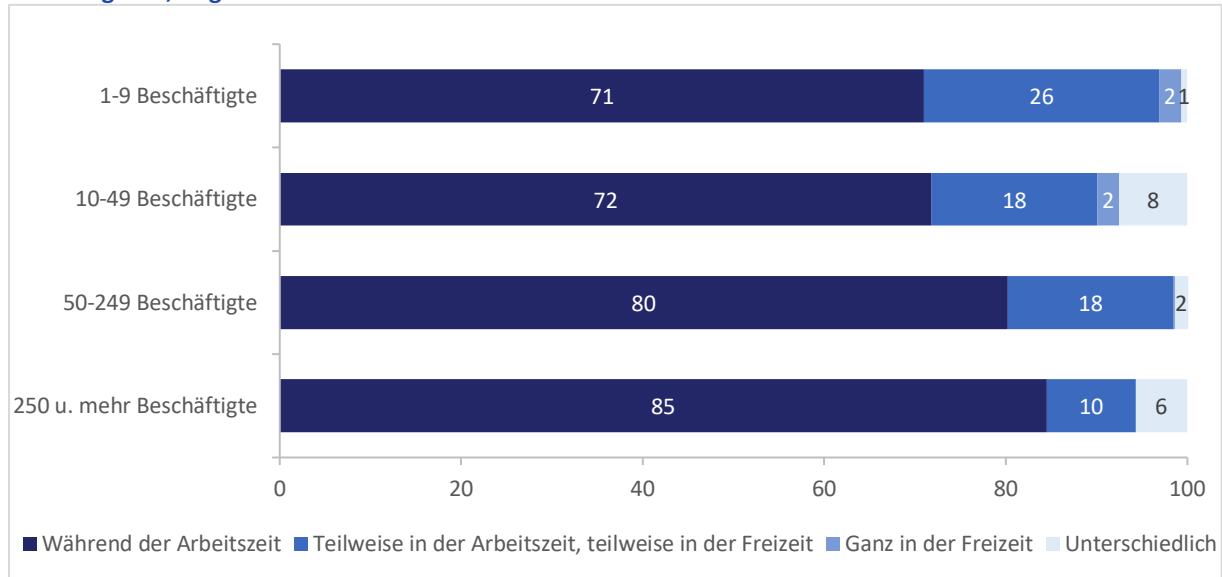
Abb. 86: Zeiten für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen. Das Baugewerbe wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht in die Darstellung einbezogen.

In mittelgroßen und Großbetrieben machten mit 80 beziehungsweise 85 Prozent die große Mehrheit der Betriebe Angaben zu komplett innerhalb der Arbeitszeit stattfindenden Weiterbildungen (vgl. Abb. 87). Gleichzeitig gab es in keinem dieser Betriebe ausschließlich in der Freizeit stattfindende Maßnahmen. Klein- und Kleinstbetriebe stellten ihre Beschäftigten hingegen „nur“ zu gut 70 Prozent zur Teilnahme an Weiterbildungen von der Arbeit frei.

Abb. 87: Zeiten für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



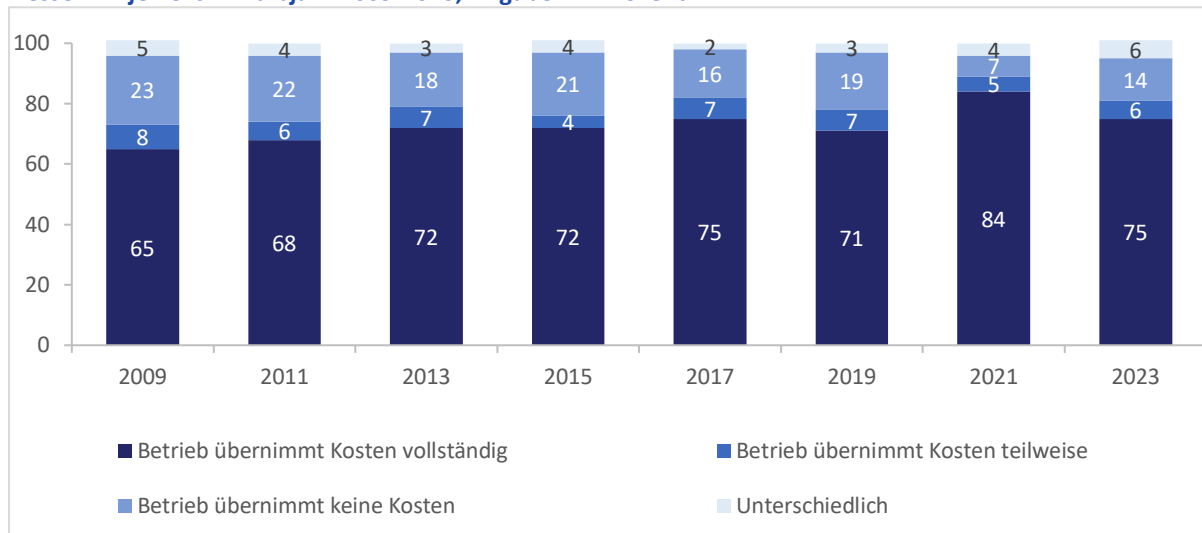
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

75 Prozent der Betriebe übernehmen Kosten für Weiterbildung vollständig

Weiterbildungen erfordern nicht nur einen erheblichen Zeitaufwand, sondern sind oft auch mit Kosten verbunden. Dies gilt insbesondere für externe im Vergleich zu arbeitsplatznahen Angeboten. Wenn der Betrieb die Kosten für Weiterbildungen vollständig übernimmt, könnte dies die Bindung der Mitarbei-

tenden stärker fördern als eine nur teilweise oder gar keine Kostenübernahme. Im Jahr 2023 übernahmen drei Viertel der Betriebe in Hessen die vollen Weiterbildungskosten für ihre Beschäftigten (vgl. Abb. 88). Dieser Wert ist, zusammen mit dem Wert für das 1. Halbjahr 2017, der zweithöchste im betrachteten Zeitraum. 14 Prozent der Betriebe kamen für keine Weiterbildungskosten auf, was den zweitniedrigsten Wert im Zeitverlauf darstellt. Lediglich im 1. Halbjahr 2021 gab es mehr Betriebe, die die Kosten vollständig übernommen haben, während weniger Betriebe gar keine Kosten getragen haben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in diesem Jahr die Weiterbildungsbeteiligung im Zuge der Corona-Pandemie deutlich zurückgegangen ist (siehe Kapitel 6.1), dafür die noch stattfindenden Weiterbildungsmaßnahmen aber offenbar stärker gefördert wurden.

Abb. 88: Übernahme der Kosten durch den Betrieb für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2009-2023, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2023, eigene Berechnungen. Zweijähriger Befragungsturnus.

6.5 Weiterbildungspotenziale in den Betrieben

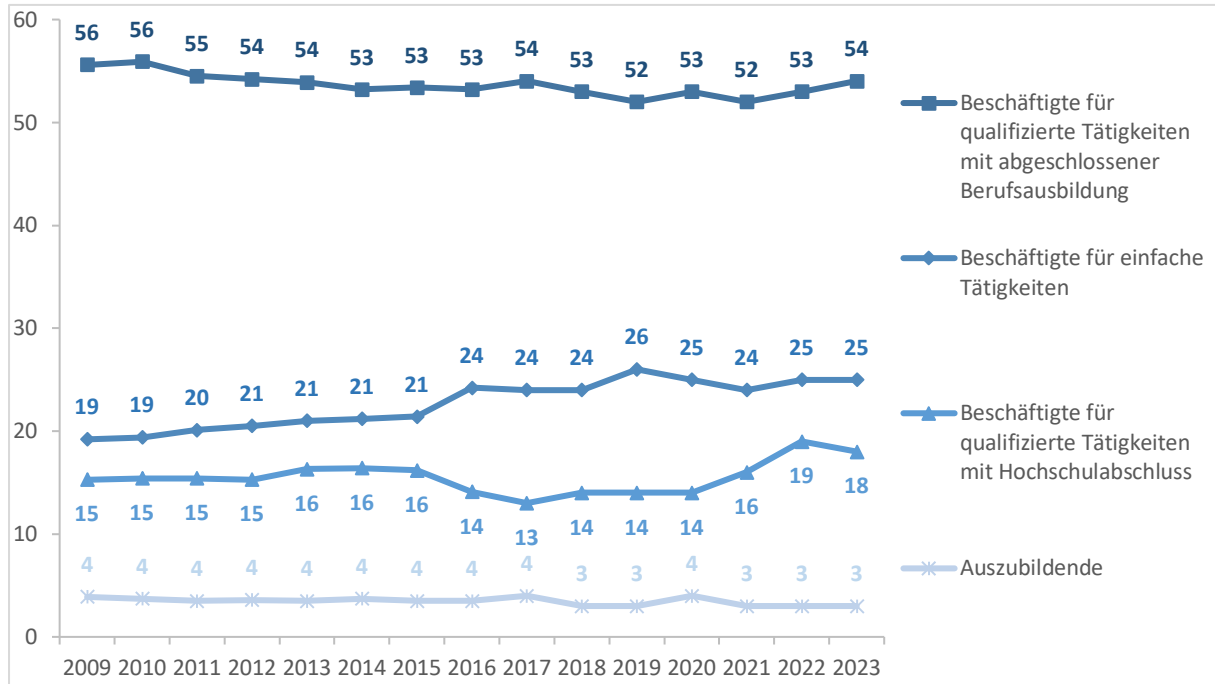
Im folgenden Abschnitt rücken das Vorhandensein und die Entwicklung von Zielgruppen in den Fokus, für die betriebliches Engagement in Weiterbildung von besonderem Interesse sein kann. Dazu gehören Geringqualifizierte, ältere Beschäftigte, Arbeitnehmende in einer Teilzeitbeschäftigung und Personen, die in Folge des Kriegs in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind. Durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen können diese Personengruppen nicht nur zur betrieblichen Fachkräftesicherung beitragen, sondern auch ihre individuelle Berufsfähigkeit und die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes verbessern sowie ihre Karrieremöglichkeiten ausbauen.

Anteil Geringqualifizierter in KMU am höchsten

Beschäftigte ohne formale Qualifikationen erhalten durch gezielte Bildungsangebote die Möglichkeit, grundlegende Kompetenzen und Qualifikationen zu erwerben und so ihre beruflichen Perspektiven zu verbessern. Gleichzeitig können insbesondere Betriebe mit Problemen in der Personalrekrutierung ihr Personal weiterbilden, beziehungsweise sogar von einer einfachen an eine Fachtätigkeit heranzuführen, um dieses dann flexibler einsetzen zu können (vgl. auch Kremers et al. 2023). Aus Abbildung 89 geht hervor, dass seit dem Jahr 2016 konstant etwa ein Viertel der Beschäftigten in Hessen für eine einfache Tätigkeit angestellt war. Auch im Jahr 2023 traf dies auf 25 Prozent zu. Die Erhebungen zur Weiterbil-

dungsquote in Unterkapitel 6.1 zeigen jedoch, dass Geringqualifizierte erheblich seltener von geförderten Weiterbildungsmaßnahmen profitieren konnten als Fachkräfte mit einem Hochschul- oder Berufsabschluss.

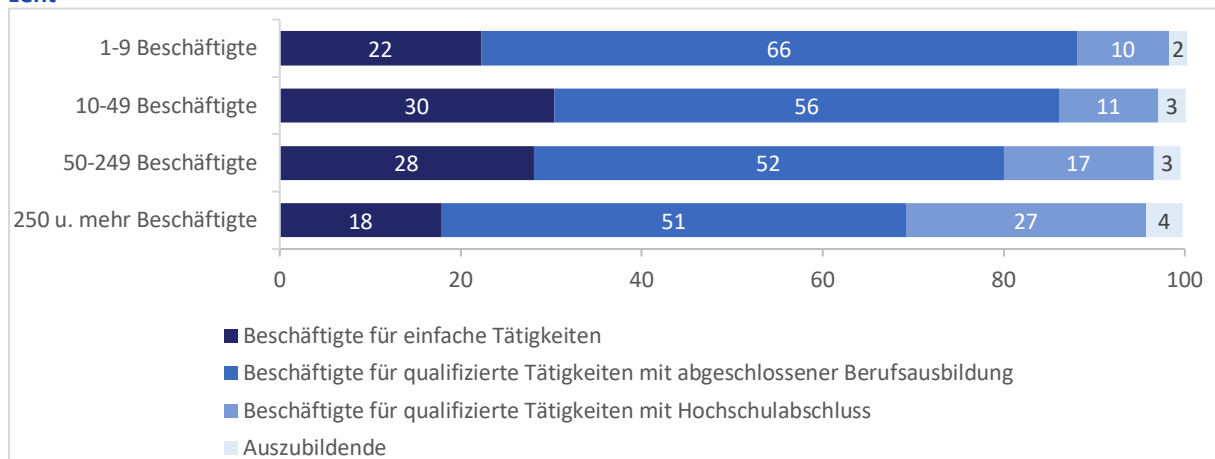
Abb. 89: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen, jeweils zum 30.06. in den Jahren 2009-2023, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2023, eigene Berechnungen. Für die Abfrage der Verteilung der Beschäftigten auf die Beschäftigtengruppen wurden Inhaberinnen und Inhaber, Vorstände und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer bis zum Jahr 2021 als eigene Gruppe erfragt. Im Zeitstrahl ist diese Gruppe ab dem Jahr 2022 in den anderen Beschäftigtengruppen mit inbegriffen.

Ein Vergleich nach Betriebsgröße zeigt, dass Beschäftigte für einfache Tätigkeiten überproportional häufig in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) vertreten waren (vgl. Abb. 90). Großbetriebe beschäftigten hingegen deutlich weniger Geringqualifizierte, dafür lag der Fachkräfteanteil mit Hochschulabschluss in ihren Belegschaften deutlich höher.

Abb. 90: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen zum 30.06.2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

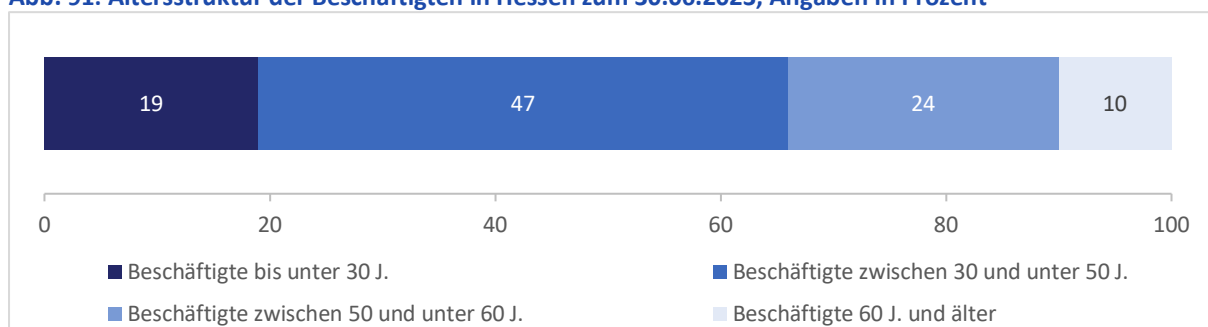


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Gut ein Drittel der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren oder älter

Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte stellen eine wirksame Möglichkeit für Betriebe dar, die Expertise dieser Zielgruppe an technologische und organisatorische Veränderungen anzupassen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und darüber hinaus ihren langjährigen Erfahrungsschatz mit aktuellem Wissen zu kombinieren. Gerade angesichts der demografischen Entwicklung könnten ältere Beschäftigte somit möglicherweise durch Weiterbildung länger im Betrieb gehalten werden und gleichzeitig ihr Wissen an jüngere Beschäftigte weitergeben. Abbildung 91 verdeutlicht, dass dafür in Betracht zu ziehende Altersgruppen einen nicht unerheblichen Anteil an der Beschäftigtenstruktur Hessens ausmachen: Ein knappes Viertel aller Arbeitskräfte befand sich im Alter von 50 bis unter 60 Jahren, jeder Zehnte war sogar 60 Jahre oder älter.

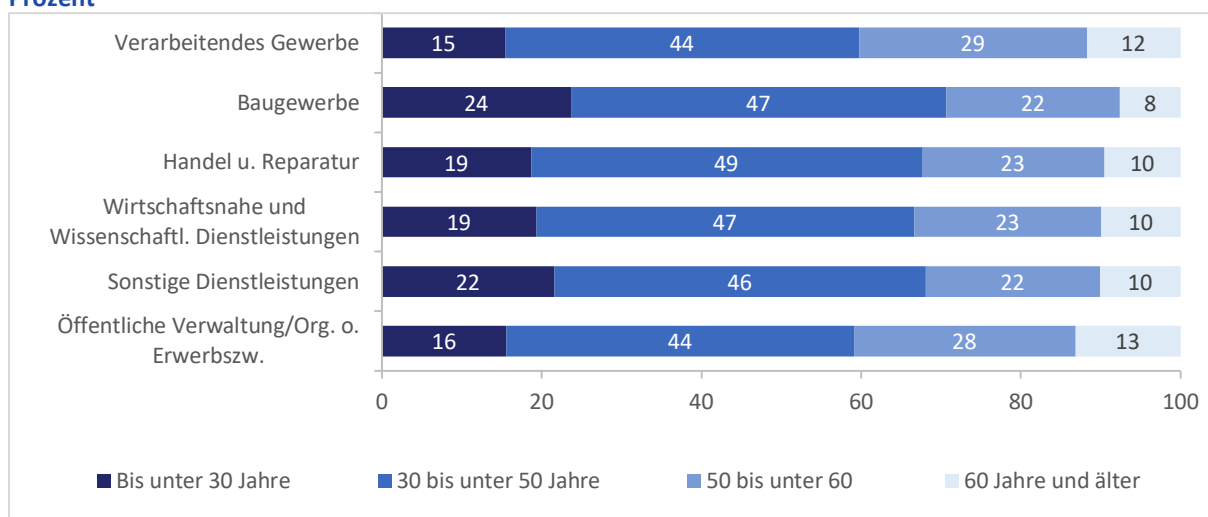
Abb. 91: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2023, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Unterschiede in den Altersstrukturen zeichneten sich zudem zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen ab: Während sich der Anteil mindestens 50-jähriger Beschäftigter in der Öffentlichen Verwaltung und dem Verarbeitenden Gewerbe auf 41 Prozent belief, traf dies nur auf 30 Prozent der Belegschaften im Baugewerbe zu (vgl. Abb. 92).

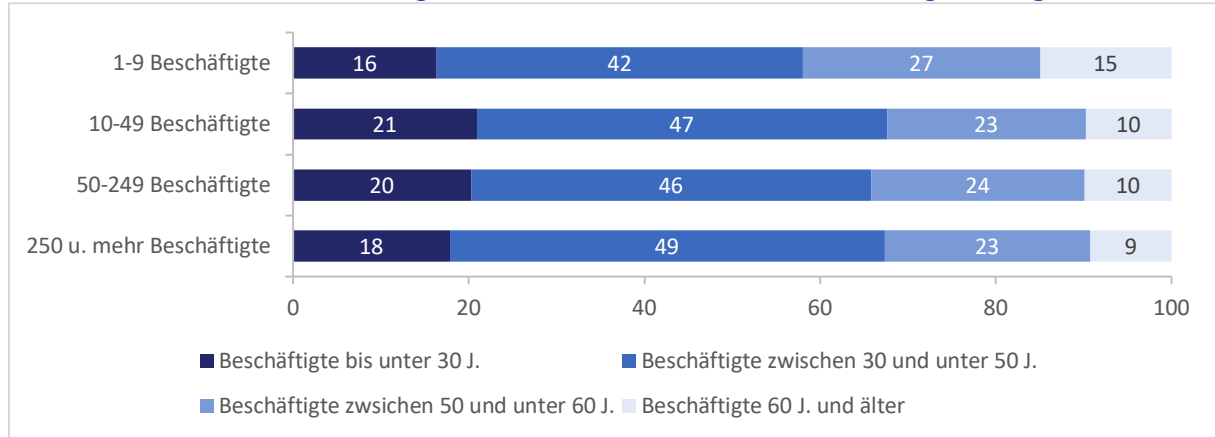
Abb. 92: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Kleinstbetriebe stachen in den Angaben zur Altersstruktur ihrer Belegschaften deutlich hervor: Insgesamt waren 42 Prozent der dort Beschäftigten 50 Jahre oder älter (vgl. Abb. 93). Die Altersstrukturen der Belegschaften von Klein-, mittelgroßen und Großbetrieben ähnelten hingegen alle dem hessischen Durchschnitt.

Abb. 93: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

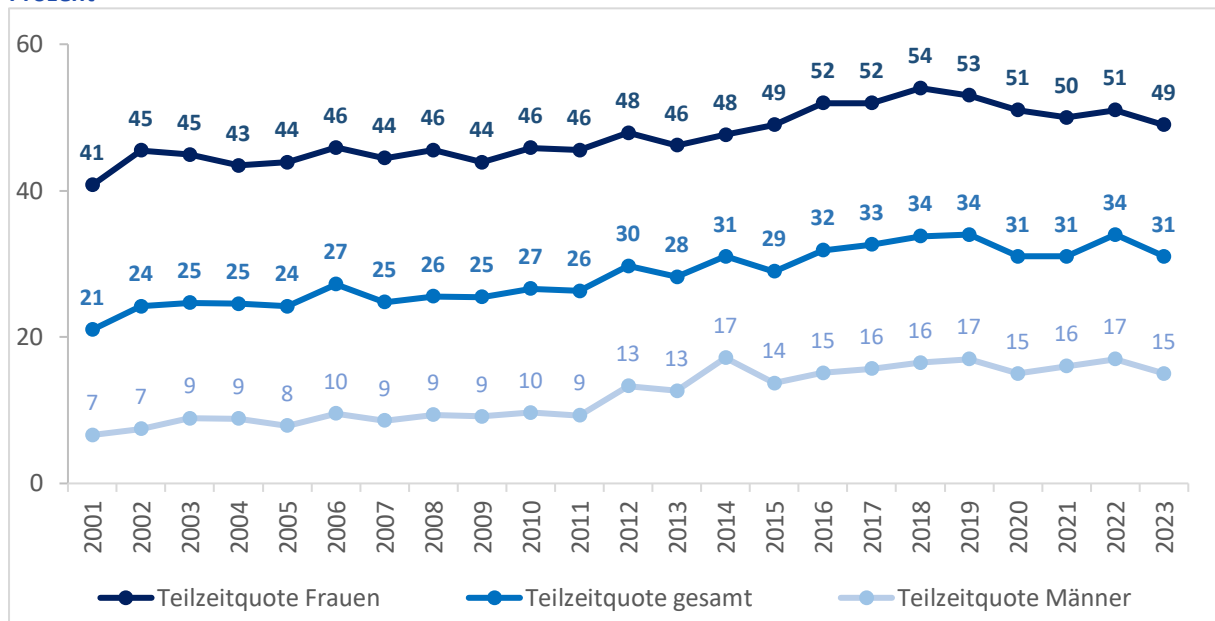


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Teilzeitquote sinkt im Vergleich zum Vorjahr

Auch Teilzeitbeschäftigte können durch maßgeschneiderte Weiterbildungsprogramme ihre Chancen auf eine Vollzeitstelle (sofern eine solche in der aktuellen Lebensphase gewünscht ist) erhöhen oder sich auf neue Aufgaben vorbereiten. Längerfristige, berufsbegleitende Teilzeitbildungsgänge zeigen zum Beispiel eine Möglichkeit auf, Beschäftigten „on-the-job“ einen Fortbildungs- oder Studienabschluss zu ermöglichen und gleichzeitig das theoretisch Gelernte in die Praxis umzusetzen (Kuhnhenne 2020). Das Modell der Teilzeitbeschäftigung hat seit Beginn der 2000er Jahre einen deutlichen Aufwärtstrend erlebt, der erstmals ab dem Jahr 2020 wieder leicht rückläufig ist (vgl. Abb. 94). Die Teilzeitquote in Hessen ist zwar zum Jahr 2023 zurückgegangen, lag aber mit 31 Prozent weiterhin auf hohem Niveau. Drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten waren zudem weiblich; knapp die Hälfte aller Frauen gingen ihrer Arbeit in Teilzeit nach.

Abb. 94: Teilzeitquote in Hessen jeweils zum 30.06. in den Jahren 2001-2023, nach Geschlecht, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2023, eigene Berechnungen.

Weiterhin nur wenige Geflüchtete aus der Ukraine in Betrieben in Hessen

Die Betriebe wurden in den Erhebungen zum IAB-Betriebspanel 2023 erneut befragt, ob seit Kriegsbeginn geflüchtete Personen eine Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsstelle angefragt haben und ob beziehungsweise wie viele Ukrainerinnen und Ukrainer sie in diesem Zeitraum beschäftigt haben. Im Falle einer Beschäftigung bieten Weiterbildungsmaßnahmen für geflüchtete Personen eine Chance, diese besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ihre beruflichen Qualifikationen anzupassen und die sprachlichen sowie kulturellen Barrieren zu überwinden.

Allerdings zeigen die Auswertungen, dass seit den Befragungen aus dem Vorjahr nur geringfügige Zuwächse an Arbeits- und Fachkräften zu verzeichnen sind. Sechs Prozent der Betriebe machten im Jahr 2023 Angaben dazu, dass sich (mindestens) eine Ukrainerin oder ein Ukrainer für eine Arbeitsstelle bei ihnen beworben hat. Für rund 7.900 Personen führte dies im Zeitraum von Februar 2022 bis zum 30.06.2023 zumindest zeitweise zu einer Beschäftigung. Nur ein Bruchteil der Betriebe in Hessen beschäftigte also Geflüchtete aus der Ukraine und könnte diese als Zielgruppe für Weiterbildungsmaßnahmen adressieren. Auf westdeutscher Ebene⁹ ließ sich erkennen, dass ein Großteil der Beschäftigten in KMU unterkam.

6.6 Resümee

Die diesjährigen Auswertungen zum IAB-Betriebspanel haben gezeigt, dass eine Vielzahl der Betriebe in Hessen Weiterbildung bereits als wichtige Strategie zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs verstehen. Knapp die Hälfte der Betriebe wies der Weiterbildung eine hohe, ein weiteres Viertel eine immerhin geringe Bedeutung als Fachkräftesicherungsstrategie zu. Nur für ein Viertel der Betriebe spielte Weiterbildung in diesem Kontext gar keine Rolle. Aus den Auswertungen geht hervor, dass sich besonders kleinere Betriebe zurückhaltend geäußert haben. Sehr wahrscheinlich verfügen größere Betriebe über mehr finanzielle Ressourcen, eine systematischere Personalentwicklung und verfolgen ein breiteres Portfolio von Fachkräftesicherungsmaßnahmen.

Nach dem pandemiebedingten Einbruch der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2020 und 2021 stieg das Weiterbildungsengagement zum Jahr 2023 das zweite Jahr in Folge. Im 1. Halbjahr 2023 förderten 43 Prozent der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten, der Anteil lag jedoch noch unter dem Vorpandemieniveau von 2019 (51 Prozent). Ein Blick auf die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in diesem Zeitraum lässt jedoch darauf schließen, dass in den weiterbildungsaktiven Betrieben mehr Personen von Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung profitieren konnten: Mit 31 Prozent überstieg die hessische Weiterbildungsquote sogar den Wert von 2019 (28 Prozent). Es ist nicht auszuschließen, dass sich hier auch Reaktionen auf den Strukturwandel beobachten lassen, der Betriebe unterschiedlich stark betrifft. Beispielsweise können fortschreitende technologische Innovationen oder die Veränderung von Geschäftsmodellen in Folge von Transformationsprozessen die Dringlichkeit und Frequenz von Weiterbildungsmaßnahmen erhöhen sowie tiefgreifendere Kenntnisse für die Breite der Belegschaften erfordern (z.B. zu den Themen Künstliche Intelligenz oder Cybersicherheit). Es zeigt sich zudem, dass die Bereitschaft der Betriebe zur Investition in Weiterbildung in hohem Maße mit der Relevanz, die sie der Weiterbildung zur Fachkräftesicherung zuschreiben, zusammenhängt: Gut zwei Drittel der Betriebe, die der Weiterbildung eine hohe Bedeutung beimessen, haben auch entsprechende Maßnahmen gefördert. Die Befragungen liefern allerdings

⁹ Für Hessen kann aufgrund geringer Fallzahlen keine Aussage auf Ebene der Betriebsgröße getroffen werden.

keinen Aufschluss darüber, warum das verbleibende Drittel dieser Betriebe darauf verzichtet hat. Möglich wären einerseits fehlende interne Ressourcen, Schwierigkeiten mit der Planung und Umsetzung oder Widerstände auf Ebene der Belegschaften oder der Führungskräfte. Andererseits könnte in diesen Betrieben auch ein stärkerer Fokus auf informellen Weiterbildungsformaten liegen, beispielsweise in Form von kollegialem Austausch oder dem Lernen am Arbeitsplatz.

In der Auswahl der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen kamen im 1. Halbjahr 2023 alle in den Befragungen erfassten Formate in mehr Betrieben zum Einsatz als in den Vorjahren. Beschäftigte konnten also von einem vielfältigeren Angebot zur Kompetenzentwicklung profitieren. Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare blieben dabei die am häufigsten unterstützte Maßnahmenart. Den größten Zuwachs erfuhren seit 2019 Angebote zur direkten Weiterbildung am Arbeitsplatz und zum selbstgesteuerten Lernen mit Hilfe von Medien. Diese Entwicklung spricht dafür, dass interne, individuell anpassbare und digitale Lösungen immer mehr an Bedeutung gewinnen. Deren Umsetzung ermöglicht es den Beschäftigten, ihre Fähigkeiten im direkten Arbeitsumfeld praxisnah mit möglichst viel Flexibilität zu erweitern. Im Jahr 2023 wurden jedoch auch (eher) in Präsenz stattfindende Vorträge und Tagungen wieder stärker in Anspruch genommen als noch im Vorjahr; deren Beliebtheit hängt möglicherweise mit dem Wunsch nach mehr Präsenzveranstaltungen nach Abklingen der Corona-Pandemie zusammen.

In welchem Ausmaß Beschäftigte zur Partizipation an Weiterbildungsmaßnahmen von ihrer Arbeit freigestellt werden und in welchem Ausmaß der Betrieb die Kosten übernimmt, hat maßgebliche Auswirkungen auf die Teilnahmebereitschaft der Beschäftigten. Zudem erfahren diese je nach Unterstützungsgrad mehr Wertschätzung, was sich auf die Bindung an den Betrieb auswirken kann. Im längerfristigen Trend scheinen Betriebe Investitionen in Weiterbildung mittlerweile öfter zu tätigen: Im 1. Halbjahr 2023 haben deutlich mehr Betriebe ihre Beschäftigten zur Weiterbildung freigestellt und Weiterbildungskosten komplett übernommen als noch zu Beginn der 2010er Jahre. Drei Viertel der weiterbildungsaktiven Betriebe kamen für die vollständigen Weiterbildungskosten ihrer Beschäftigten auf, in 14 Prozent erfolgte dagegen gar keine Kostenübernahme. Besser stellte sich die Situation für die Beschäftigten lediglich im Jahr 2021 dar, als die Betriebe aufgrund der Corona-Pandemie allerdings auch deutlich weniger Weiterbildungsmaßnahmen förderten. Dass Weiterbildungsmaßnahmen in Gänze während der Arbeitszeit stattfinden, war ebenfalls in knapp drei Vierteln der Betriebe der Fall. Mit der Betriebsgröße stieg dabei die Wahrscheinlichkeit, dass Teilnehmende dafür komplett von der Arbeit freigestellt wurden.

Unterkapitel 6.5 hat das Vorhandensein einiger Personengruppen näher betrachtet, die für gezielte Weiterbildungsmaßnahmen in Frage kommen. Dazu gehören Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten, die seit 2016 konstant etwa ein Viertel aller Beschäftigten in Hessen ausmachten. Ein Vergleich der Weiterbildungsquoten nach Qualifikationsniveau zeigt, dass Fachkräfte (38 Prozent) in ihrer Weiterbildung deutlich häufiger unterstützt wurden als Beschäftigte für einfache Tätigkeiten (14 Prozent). Dabei eröffnet die Weiterbildung von Geringqualifizierten besonders in Betrieben mit Problemen bei der Personalrekrutierung die Möglichkeit, diese mit einem breiteren Aufgabenspektrum zu betrauen und gegebenenfalls sogar an eine Fachkrafttätigkeit heranzuführen. Ergebnisse des IW-Personalpanel 2022 zeigen auf, dass anwendungsbezogene Weiterbildung direkt am Arbeitsplatz eine besonders geeignete Weiterbildungsform für diese Zielgruppe darstellt (Kremer et al. 2023). Entsprechende Angebote könnten zudem auch für Quereinsteigende angepasst und genutzt werden.

Aufgrund des fortschreitenden demografischen Wandels stellt auch die Altersgruppe von 50+ eine nicht unerhebliche Zielgruppe dar, der etwa ein Drittel der Beschäftigten in Hessen angehört. Diese

sollten so lange wie möglich von betrieblicher Weiterbildung profitieren, damit sie bestehendes Wissen aktualisieren können und möglichst lange im Betrieb gehalten werden. Die große Gruppe der Teilzeitbeschäftigten (31 Prozent aller Beschäftigten in Hessen) könnte hingegen vom Ausbau von Teilzeitbildungsgängen, beispielsweise mit dem Ziel eines Fortbildungs- oder Studienabschlusses, profitieren (vgl. auch Kuhnhenne 2020). Geflüchtete aus der Ukraine waren hingegen weiterhin nur in geringem Ausmaß in den Belegschaften der hessischen Betriebe vertreten und können daher nur in Ausnahmefällen von Weiterbildungsangeboten adressiert werden.

Durch den demografiebedingten Fachkräftemangel sowie den Strukturwandel werden Betriebe sich mehr und mehr dazu gezwungen sehen, ihre Weiterbildungsangebote flexibel und zukunftsorientiert zu gestalten. Diese können nicht nur einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Innovationskraft in den Belegschaften leisten, sondern auch zur betrieblichen Fachkräftesicherung beitragen. Dabei gewinnen digitale und personalisierte Lernformen sowie die Förderung des Prinzips des lebenslangen Lernens zunehmend an Bedeutung.

7. Neue und bewährte Strategien der betrieblichen Fachkräftesicherung

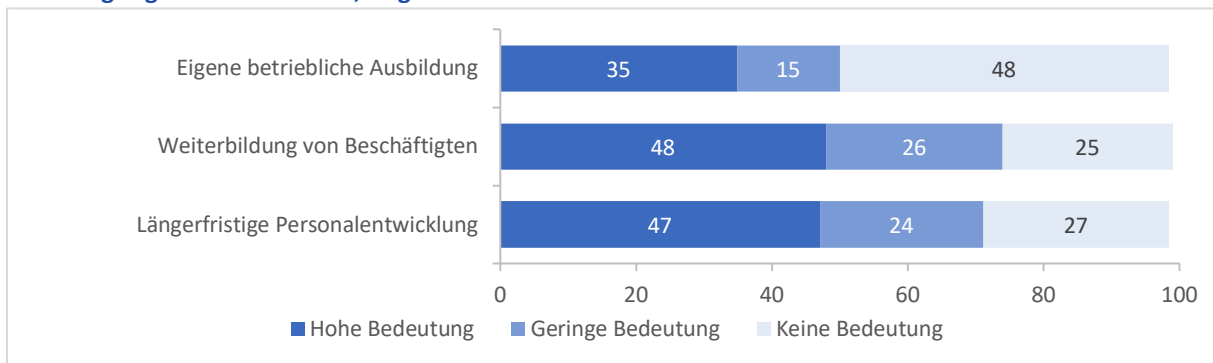
In den vergangenen Jahren sahen sich Betriebe in Hessen einerseits mit kurzfristigen Herausforderungen konfrontiert, die durch die Corona-Pandemie und den Ukrainekrieg ausgelöst wurden. Andererseits mussten sie sich auch immer stärker mit längerfristigen Entwicklungen wie dem demografischen Wandel und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel auseinandersetzen. Denn deutschlandweit erreichte der Arbeits- und Fachkräftemangel bei schwacher Konjunktur eine nie dagewesene Dimension (Fitzenberger 2023).

In Kapitel 3 des vorliegenden Gesamtberichts wird detailliert aufgezeigt, wie sich die kurzfristigen Krisen wirtschaftlich auf die Betriebe ausgewirkt haben und damit auch Spielräume für umfassende Aktivitäten der Fachkräftesicherung beschränken können. Das vierte Kapitel zu den Personalbewegungen und -bedarfen verdeutlicht zudem, dass sich der akute Fachkräftemangel bereits in den hohen Personalbedarfen und wachsenden Rekrutierungsproblemen für Fachkraftstellen in Hessen widerspiegelte. Mit besonderem Bezug auf das Rahmenthema diesjähriger Auswertungen zum IAB-Betriebspanel „Neue und bewährte betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung in den Betrieben in Hessen“ geben Kapitel 5 und 6 vertiefte Einblicke in die Entwicklungen von zwei der zentralen Säulen der betrieblichen Fachkräftesicherung: der dualen Ausbildung und der betrieblichen Weiterbildung von Beschäftigten. Daran anknüpfend werden in diesem Kapitel die betrieblichen Einschätzungen zur Bedeutung weiterer Strategien für die Fachkräftesicherung vorgestellt. Dafür rückt zunächst noch einmal die Qualifizierung der Beschäftigten im Betrieb in den Fokus, sei es durch Ausbildung, Weiterbildung oder längerfristige Personalentwicklung. Anschließend wird ein Blick auf verschiedene Zielgruppen gerichtet, die in den Rekrutierungsbemühungen eine Rolle spielen oder länger im Betrieb gehalten werden sollen. Anschließend erfolgt die Betrachtung verschiedener Kooperationsmodelle sowie die Werbung für den eigenen Betrieb, worüber neue Mitarbeitende angesprochen und die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht werden können. Zudem werden die Einschätzungen von Betrieben zur Relevanz von Arbeitgeberattraktivität beschrieben. Daran anknüpfend werden abschließend noch weitere personalpolitische Maßnahmen betrachtet, die zur Mitarbeitendenbindung beitragen. Dazu wird veranschaulicht, in welchem Ausmaß Beschäftigte Flexibilität hinsichtlich ihrer Arbeitszeit profitieren konnten.

7.1 Ausbildung, Weiterbildung und längerfristige Personalentwicklung

Die duale Ausbildung und innerbetriebliche Weiterbildungsprogramme können durch die Qualifizierung neuer und die fortlaufende Förderung der vorhandenen Beschäftigten zur langfristigen Sicherung des Fachkräftebedarfs beitragen. Ein gutes Drittel der Betriebe in Hessen ordnete der Gewinnung von Nachwuchs durch eigene Ausbildung eine hohe Relevanz in ihrer Fachkräftesicherung zu (vgl. Abb. 95). Auffällig ist, dass der Anteil höher ausfiel als jener der Betriebe, die im Ausbildungsjahr 2022/2023 tatsächlich ausbildeten (27 Prozent, siehe Kapitel 5.1). Unter den Betrieben, die Ausbildung als besonders wichtig erachteten, haben also einige zum Befragungszeitpunkt nicht selbst ausgebildet. Ob dies an wirtschaftlichen Gründen oder Problemen in der Rekrutierung von (passenden) Auszubildenden lag, geht aus der Befragung nicht direkt hervor. Der Weiterbildung von Beschäftigten wiesen deutlich mehr Betriebe eine hohe (48 Prozent) oder zumindest geringe (26 Prozent) Bedeutung für den Erhalt ihres Fachkräftebestandes zu. Sehr ähnlich fielen die Angaben zur Bedeutsamkeit von längerfristiger Personalentwicklung aus, die eng mit der Weiterbildung von Beschäftigten verknüpft ist. Interessant ist, dass Betriebe im Jahr 2023 der Weiterbildung und der Personalentwicklung eine strategisch wichtigere Funktion als der Ausbildung zugeordnet haben. Dies mag auch den engen Arbeitsmarkt reflektieren, auf den Betriebe mit einer Verstärkung ihrer Aktivitäten zum Halten von Beschäftigten über die Nutzung von Weiterbildung und Personalentwicklung reagierten.

Abb. 95: Anteil der Betriebe in Hessen, die der betrieblichen Ausbildung sowie der Weiterbildung und längerfristigen Personalentwicklung von Beschäftigten eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, Angaben in Prozent

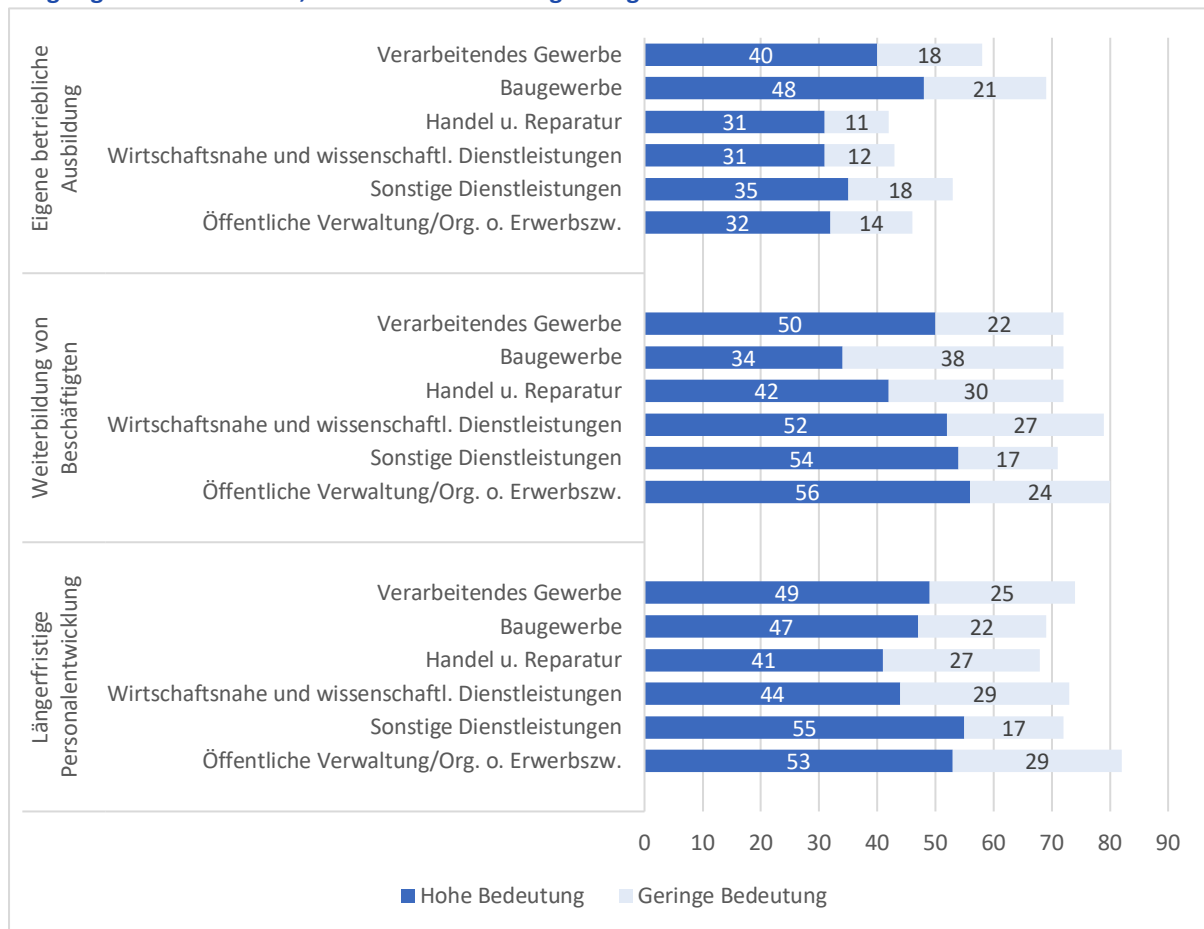


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Duale Ausbildung besonders wichtig für die Fachkräftesicherung im Baugewerbe

Allerdings fielen die Priorisierungen der Strategien zur Vermittlung beruflicher Ausbildung und langfristiger Personalentwicklung je nach Wirtschaftszweig sehr unterschiedlich aus (vgl. Abb. 96). Die eigene Ausbildung spielte bei der Mehrheit der Betriebe aus dem Baugewerbe, aber auch im Verarbeitendem Gewerbe eine überdurchschnittlich große Rolle. Demgegenüber wurde die Weiterbildung von Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck am stärksten gewichtet. Jedoch wiesen auch mindestens die Hälfte der Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe, den Sonstigen sowie den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen der Weiterbildung ebenfalls eine wichtige Funktion zu. Auch in Bezug auf die längerfristige Personalentwicklung stach die Öffentliche Verwaltung deutlich hervor. Unter den in Handel und Reparatur tätigen Betrieben fiel die Bedeutsamkeit aller dargestellten Strategien deutlich unterdurchschnittlich aus.

Abb. 96: Anteil der Betriebe in Hessen, die der betrieblichen Ausbildung sowie der Weiterbildung und längerfristigen Personalentwicklung von Beschäftigten eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Wirtschaftszweigen Angaben in Prozent

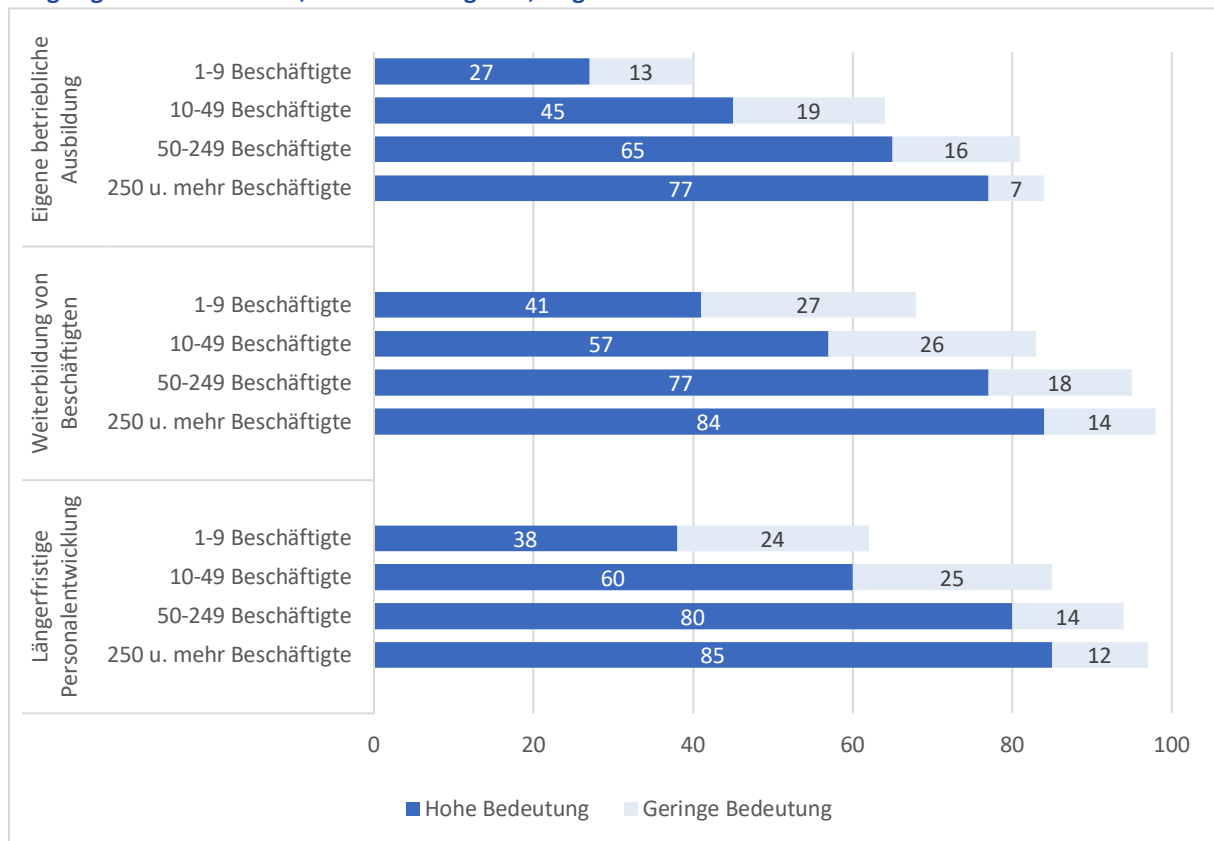


IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Großbetriebe in Fachkräftesicherungsstrategien zur innerbetrieblichen Qualifizierung am breitesten aufgestellt

Die Anteile der Betriebe, die Ausbildung, Weiterbildung und längerfristigen Personalentwicklung eine hohe Bedeutung beimessen, lag lediglich bei Kleinstbetrieben unter dem hessischen Durchschnitt (vgl. Abb. 97). Die Differenz der Kleinstbetriebe, die Ausbildung als wichtige Strategie für ihre Fachkräftesicherung betrachteten und den tatsächlich ausbildenden Kleinstbetrieben (16 Prozent, siehe Kapitel 5.1) fiel vergleichsweise am höchsten aus. In Kleinstbetrieben scheint es also besonders große Probleme im Ausbildungsplatzangebot oder der Rekrutierung von Auszubildenden gegeben zu haben. Weiterbildung und längerfristige Personalentwicklung spielten dafür trotzdem in mehr als drei von fünf Kleinstbetrieben eine große oder zumindest geringe Rolle. Die Relevanz einzelner Fachkräftesicherungsstrategien nahm mit der Betriebsgröße zu. Dies ist nicht verwunderlich, da einerseits mit der Belegschaftsgröße auch die Anzahl der benötigten Fachkräfte zunimmt und andererseits in der Regel mehr Ressourcen, auch in Form eines eigenen Personalbereichs, vorhanden sind, um mehrere Aktivitäten in diese Richtung gleichzeitig zu koordinieren und durchzuführen. Zwischen mittelgroßen Betrieben und Großbetrieben fielen die Unterschiede strategieübergreifend geringer aus als im Vergleich der kleineren Betriebsgrößenklassen. Dies erscheint auch plausibel, da deren professionalisierteren Personalabteilungen sich sicherlich aller Strategien bedienen und auch alle für relevant halten.

Abb. 97: Anteil der Betriebe in Hessen, die der betrieblichen Ausbildung sowie der Weiterbildung und längerfristigen Personalentwicklung von Beschäftigten eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

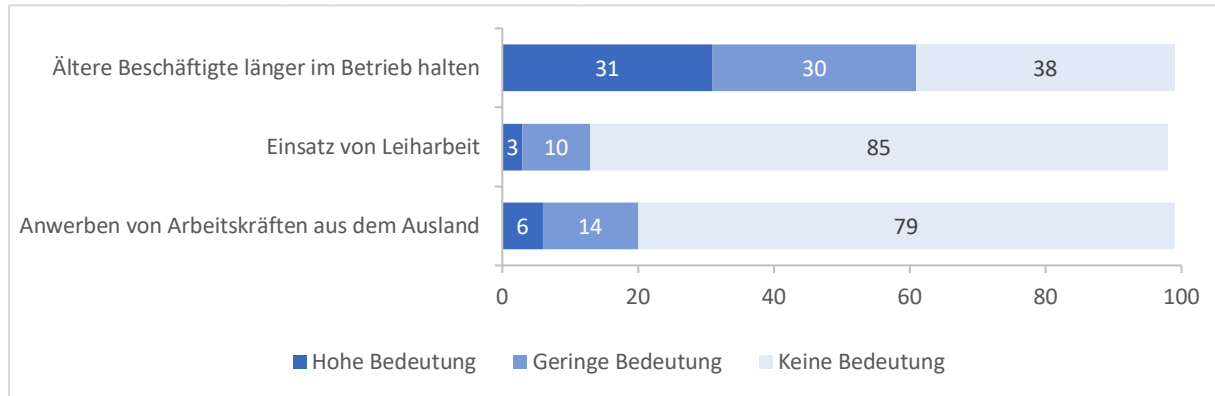


IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

7.2 Ältere Beschäftigte, Leiharbeit und Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland

Das folgende Unterkapitel nimmt weniger beachtete Arbeitsmarktgruppen, wie etwa ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Personen aus dem Ausland und Leiharbeiterinnen und -arbeiter, in den Blick. Beschäftigte im Alter von 60 Jahren oder älter sind demografisch bedingt immer stärker in den Belegschaften vertreten und könnten bei passenden Rahmenbedingungen für eine Verlängerung ihrer Erwerbstätigkeit gewonnen werden. In den Befragungen zum IAB-Betriebspanel machten 31 Prozent der Betriebe Angaben dazu, dass der Verbleib dieser Zielgruppe bereits jetzt eine wichtige Maßnahme zur Sicherung ihres Fachkräftebestandes darstellt (vgl. Abb. 98). Für weitere 30 Prozent spielte diese Zielgruppe zumindest eine geringe Rolle. Der Einsatz von Leiharbeit stellte hingegen nur in drei Prozent der Betriebe eine hoch- und in zehn Prozent eine weniger bedeutsame Fachkräftesicherungsstrategie dar. Leiharbeit kommt also in vergleichsweise wenigen Betrieben zur Sicherung des Fachkräftebestandes zum Einsatz, auch weil diese vermutlich in einigen Betrieben keine langfristige Lösung darstellt, sondern eher zur Überbrückung von akuten Personalengpässen dient. Das Anwerben von Arbeitskräften aus dem Ausland wurde von jedem fünften Betrieb in hohem oder geringem Ausmaß als bedeutsam für die Fachkräftesicherung eingestuft. Auch hier wird wiederum deutlich, dass die Mehrzahl der Betriebe eine höhere Priorität auf Strategien zur Bindung von Beschäftigten setzt als auf jene zur Gewinnung.

Abb. 98: Anteil der Betriebe in Hessen, die dem längeren Verbleib von älteren Beschäftigten, dem Einsatz von Leiharbeit und der Arbeitskräfterekrutierung aus dem Ausland eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, Angaben in Prozent

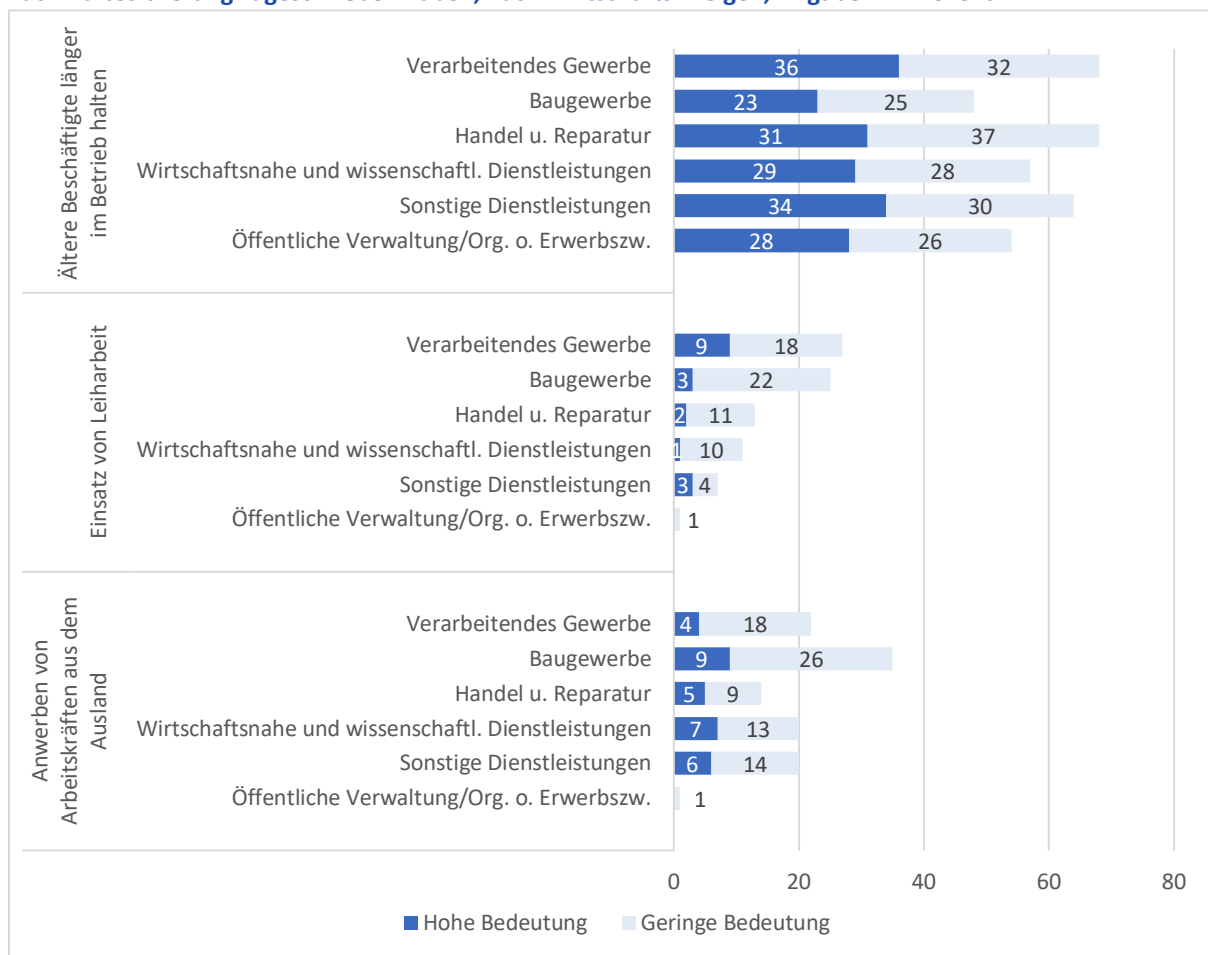


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Anwerben von Arbeitskräften aus dem Ausland im Baugewerbe am stärksten verbreitet

Im Verarbeitenden Gewerbe (68 Prozent) und Betrieben aus Handel und Reparatur (68 Prozent) sowie den Sonstigen Dienstleistungen (64 Prozent) hielten überdurchschnittlich viele Betriebe den längeren Verbleib von älteren Arbeitnehmenden zur Deckung ihrer Fachkräftebedarfe für bedeutsam (vgl. Abb. 99). Deutlich seltener spielte diese Strategie hingegen in der Öffentlichen Verwaltung und im Baugewerbe eine Rolle. Ein hoher Stellenwert von Leiharbeit für die tatsächliche Fachkräftesicherung ließ sich lediglich im Verarbeitenden Gewerbe beobachten, wo diese allerdings auch nur in knapp jedem zehnten Betrieb als wichtig eingestuft wurde. Gut jeder fünfte Betrieb aus dem Baugewerbe und etwa jeder zehnte aus den Wirtschaftszweigen Handel und Reparatur sowie den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen äußerten zumindest eine geringe Bedeutung von Leiharbeit zur Sicherstellung des Fachkräftebestandes. Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuwerben war allen voran im Baugewerbe eine wichtige Fachkräftesicherungsstrategie, die in der Öffentlichen Verwaltung im Gegensatz dazu gar keine Rolle spielte.

Abb. 99: Anteil der Betriebe in Hessen, die dem längeren Verbleib von älteren Beschäftigten, dem Einsatz von Leiharbeit und der Arbeitskräfteerkrutierung aus dem Ausland eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

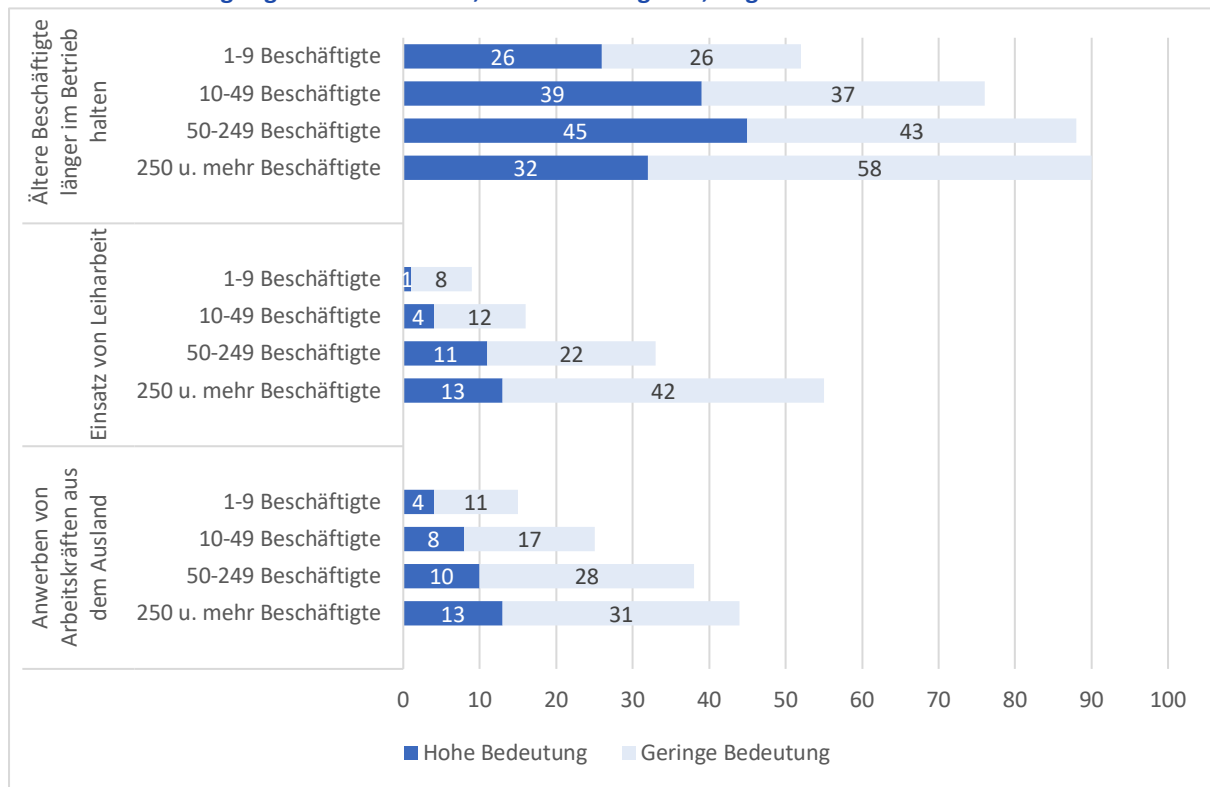


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Verbleib älterer Beschäftigter in Klein- und mittelgroßen Betrieben relevanter als in Großbetrieben

Die Relevanz von Leiharbeit und der Anwerbung von ausländischem Personal für die betriebliche Fachkräftesicherung nahm mit der Größe der Betriebe zu (vgl. Abb. 100). Beide Strategien erfordern finanzielle Ressourcen, die mit abnehmender Betriebsgröße in der Regel weniger vorhanden sind. Zudem gelten größere Betriebe im Wettbewerb um (junge) Fachkräfte als attraktiver und damit sind Rekrutierungsstrategien mit einer höheren Erfolgswahrscheinlichkeit als bei Betrieben geringer Größe verbunden (Siehe Kapitel 4.2). Entsprechend zeigen die Daten, dass die Bedeutsamkeit von Leiharbeit in Kleinst- und Kleinbetrieben am geringsten ausfiel. Grundsätzlich spielt das Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland nur bei vier bzw. acht Prozent der Betriebe eine Rolle. Dabei handelt es sich vor allem um größere Betriebe. Für die verlängerte Erwerbstätigkeit von Beschäftigten im Alter von mindestens 60 Jahren ließ sich kein durchgehender Betriebsgrößeneffekt feststellen. Jedoch machten Kleinbetriebe und mittelgroße Betriebe häufiger Angaben zu einer hohen Bedeutung dieser Zielgruppe als Großbetriebe.

Abb. 100: Anteil der Betriebe in Hessen, die dem längeren Verbleib von älteren Beschäftigten, dem Einsatz von Leiharbeit und der Arbeitskräfteerkrutierung aus dem Ausland eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

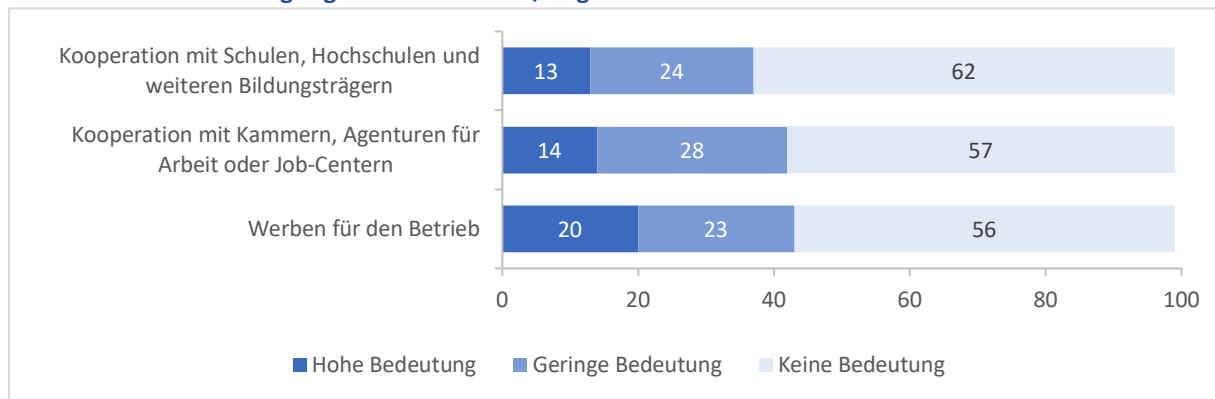


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

7.3 Kooperationen und Werbung für den eigenen Betrieb

Das folgende Unterkapitel beleuchtet die Wichtigkeit von Kooperationen mit Bildungseinrichtungen, Kammern und Arbeitsverwaltungen, aber auch der gezielten Werbung für den eigenen Betrieb für die Deckung der betrieblichen Fachkräftebedarfe. Diese öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen ermöglichen es, frühzeitig qualifizierte Arbeits- bzw. Nachwuchskräfte zu identifizieren, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und den Zugang zu potenziellen Mitarbeitenden zu erleichtern. Insgesamt 13 Prozent der Betriebe in Hessen erachteten die Zusammenarbeit mit Schulen, Hochschulen und weiteren Bildungsträgern als sehr wichtig, ein weiteres Viertel ordnete ihr eine geringe Bedeutsamkeit zu (vgl. Abb. 101). Ein etwas höherer Stellenwert kam dafür der Kooperation mit einschlägigen Kammern, Agenturen für Arbeit und Jobcentern zu. Das Werben für den eigenen Betrieb zur Fachkräftesicherung war in jedem fünften Betrieb von hoher Relevanz.

Abb. 101: Anteil der Betriebe in Hessen, die den Kooperationen mit Bildungseinrichtungen, Kammern und Arbeitsverwaltungen sowie dem Werben für den eigenen Betrieb eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, Angaben in Prozent

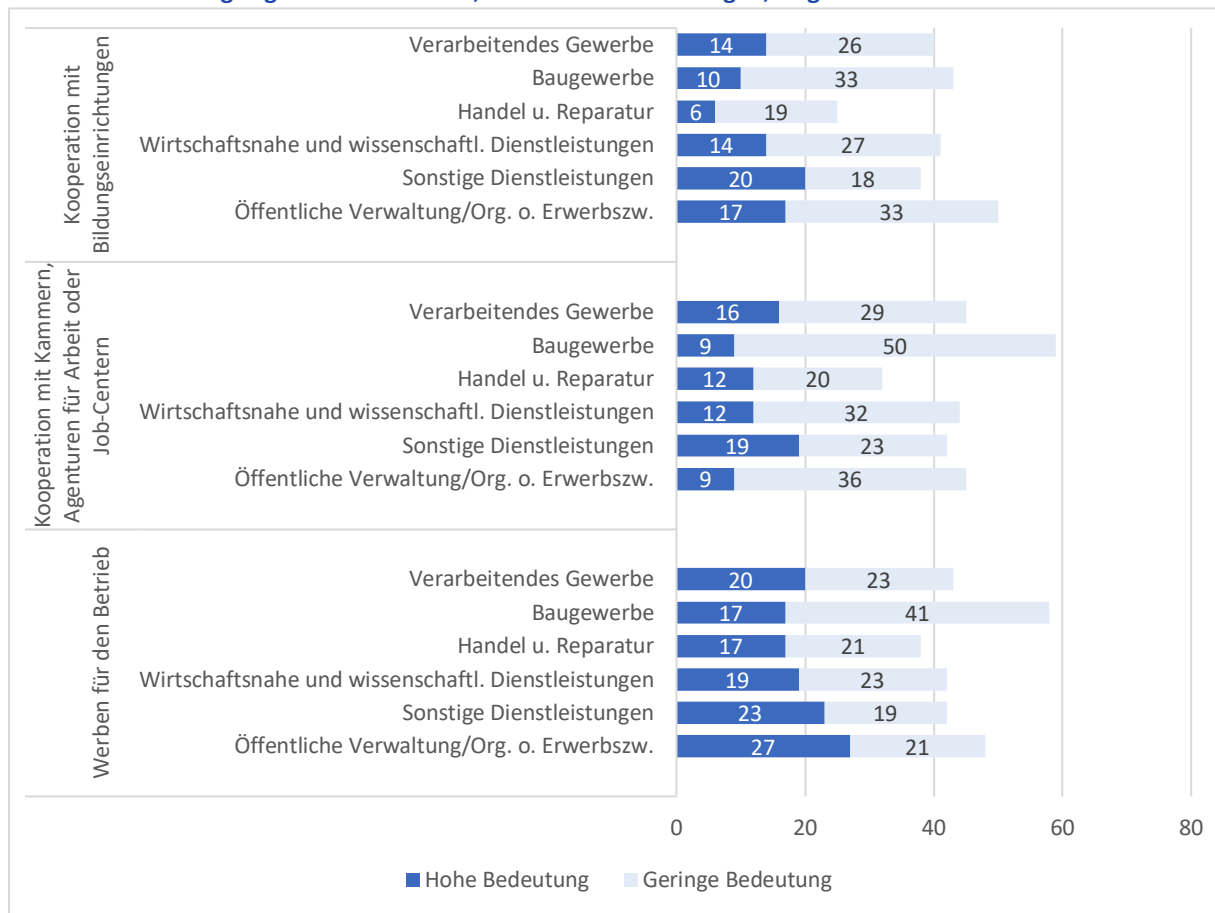


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Kooperation mit Kammern zur Fachkräftesicherung im Baugewerbe am stärksten vertreten

Kooperationen mit Schulen, Hochschulen und weiteren Bildungsträgern ordnete die Hälfte der Dienststellen aus der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbzweck eine geringe bis hohe Bedeutung in Hinblick auf die Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes zu. Mit Abstand am seltensten hielten dagegen Betriebe aus Handel und Reparatur eine Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen für relevant. Mit Blick auf Kooperationen mit Kammern und Arbeitsverwaltungen sticht das Baugewerbe hervor: Die befragten Betriebe machten hier am seltensten Angaben zu einer hohen, dafür aber mit großen Abstand die meisten Angaben zu einer geringen Bedeutsamkeit einer entsprechenden Kooperation. Das gleiche Muster lässt sich im Baugewerbe in Bezug auf die Werbung für den eigenen Betrieb beobachten. Die Anteile der Betriebe, die die Eigenwerbung als wichtig einstufen, lagen in den Sonstigen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung am höchsten.

Abb. 102: Anteil der Betriebe in Hessen, die den Kooperationen mit Bildungseinrichtungen, Kammern und Arbeitsverwaltungen sowie dem Werben für den eigenen Betrieb eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

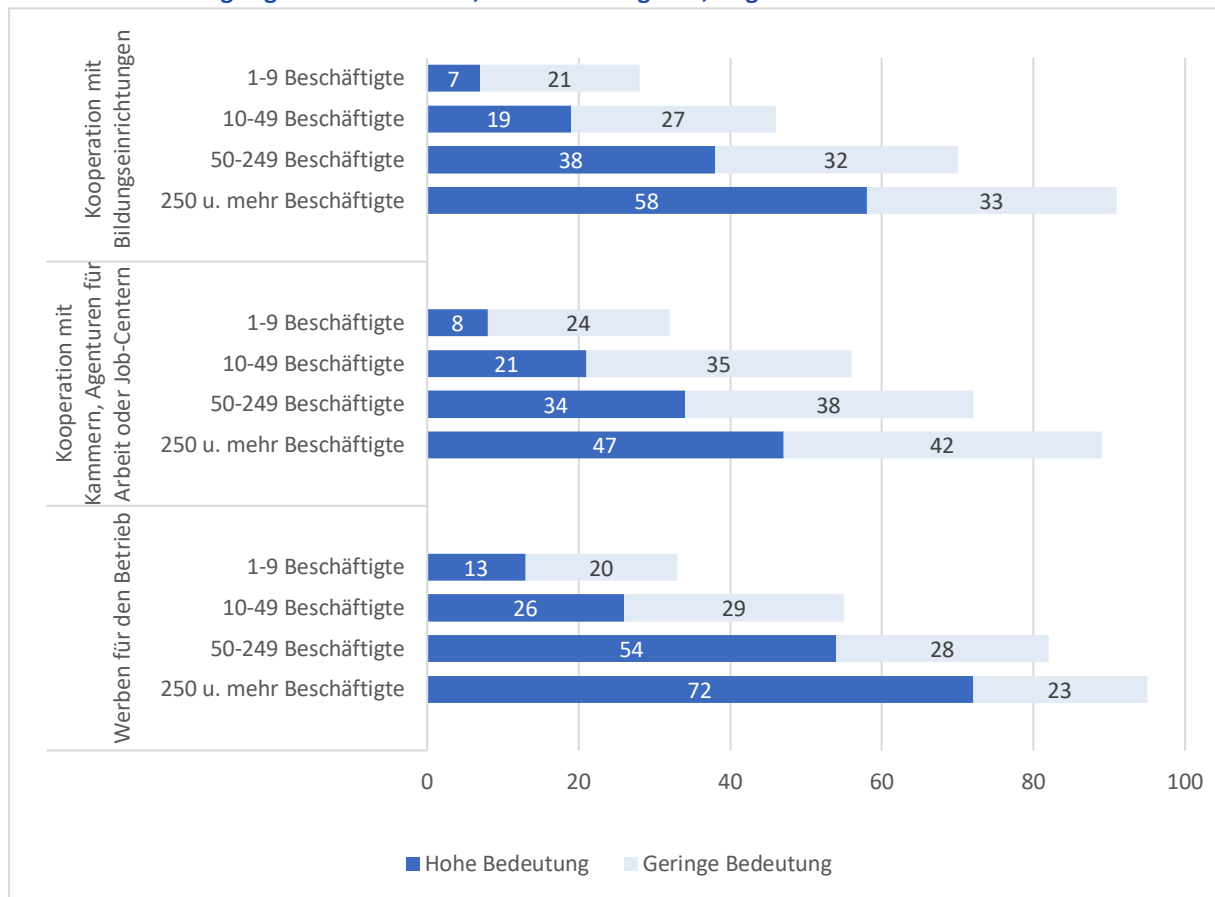


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

In der großen Mehrheit der Großbetriebe besteht ein Zusammenhang zwischen Werbung und Fachkräftesicherung

Sowohl im Hinblick auf die betrachteten Kooperationsmodelle als auch auf die Werbemaßnahmen lassen sich erneut klare Betriebsgrößeneffekte in den Einschätzungen zur Relevanz für die Fachkräftesicherung erkennen. Diese stieg mit den Belegschaftsgrößen an (vgl. Abb. 103). Eine naheliegende Erklärung dafür wäre vermutlich erneut, dass größere Betriebe über mehr finanzielle Ressourcen und Personal bzw. sogar eigene Abteilungen verfügen, um Werbung durch breiter angelegte Kampagnen zu streuen und um Kooperationen zu pflegen. Damit verbunden sind sicherlich auch die höheren Erfolgchancen in der Rekrutierung (siehe Kapitel 4.2). Gerade gezielte Werbung spielte in fast drei Vierteln der Großbetriebe eine wichtige Rolle für die Fachkräftesicherung.

Abb. 103: Anteil der Betriebe in Hessen, die den Kooperationen mit Bildungseinrichtungen, Kammern und Arbeitsverwaltungen sowie dem Werben für den eigenen Betrieb eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent

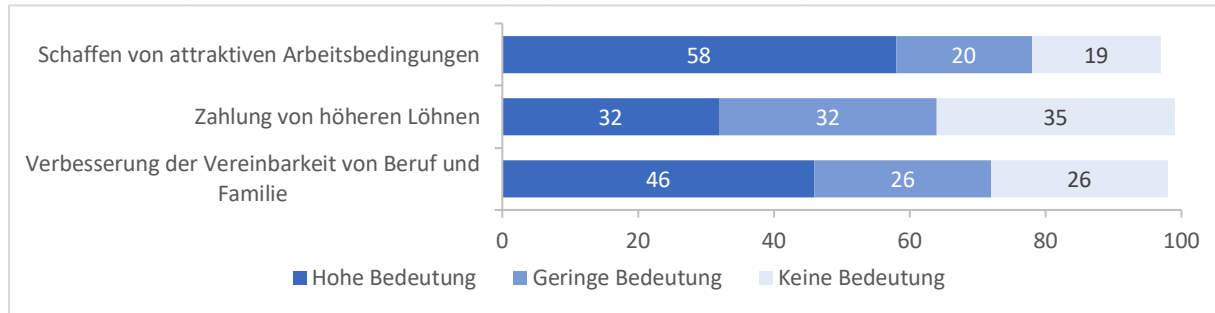


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen

7.4 Strategien zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität

Attraktive Arbeitsbedingungen sind ein weiterer entscheidender Faktor, um Fachkräfte zu gewinnen, aber vor allem, um diese langfristig an den Betrieb zu binden. Die Zahlung von höheren Löhnen und Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden im Folgenden als eigene Fachkräftesicherungsstrategien aufgeführt, obwohl es sich um essenzielle Bestandteile der Arbeitgeberattraktivität handelt. Deshalb ist es wenig überraschend, dass das grundsätzliche Schaffen von attraktiven Arbeitsbedingungen in den meisten Betrieben von großer oder geringer Bedeutung für die Fachkräftesicherung war (vgl. Abb. 104). Eine verbesserte Balance zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen trug in fast der Hälfte der Betriebe in hohem Maße zur Fachkräftesicherung bei. Einer verbesserten Work-Life-Balance wurde damit eine größere Bedeutung beigemessen als der Zahlung von höheren Löhnen, die knapp ein Drittel der Betriebe hervorhob.

Abb. 104: Anteil der Betriebe in Hessen, die dem Schaffen von attraktiven Arbeitsbedingungen, der Zahlung von höheren Löhnen und einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, Angaben in Prozent

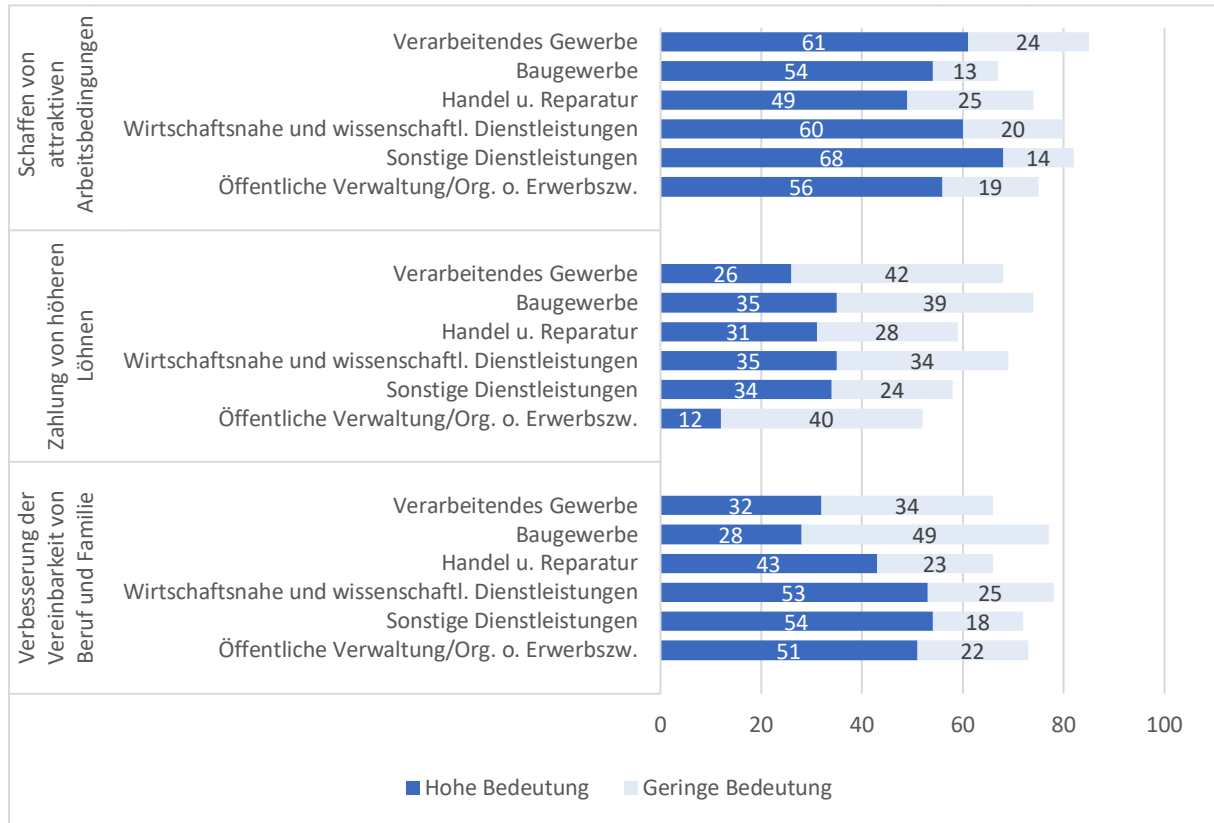


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Arbeitgeberattraktivität in allen Wirtschaftszweigen hochrelevant zur Fachkräftesicherung

Das Angebot von attraktiven Rahmenbedingungen spielte wirtschaftszweigübergreifend in mindestens der Hälfte der Betriebe eine wichtige Rolle zur Bekämpfung des Fachkräftemangels (vgl. Abb. 105). Eine hohe Bedeutung wurde der Arbeitgeberattraktivität dabei am seltensten im Baugewerbe (49 Prozent) und am häufigsten in Betrieben für Sonstige Dienstleistungen (68 Prozent) zugeordnet. Die Zahlung von höheren Löhnen stellte hingegen besonders für Betriebe aus dem Baugewerbe und den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen eine in hohem oder zumindest in geringem Ausmaß bedeutsame Fachkräftesicherungsstrategie dar. Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf war in über der Hälfte der Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich und der Öffentlichen Verwaltung hochrelevant. Im Baugewerbe schrieb hingegen nur ein gutes Viertel der Work-Life-Balance eine hohe Bedeutung zu, dafür aber knapp die Hälfte eine geringe. Vermutlich liegt dies auch an den traditionell hohen Anteilen von männlichen Beschäftigten im Baugewerbe, da Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen immer noch stärker ein Thema bei erwerbstätigen Frauen ist.

Abb. 105: Anteil der Betriebe in Hessen, die dem Schaffen von attraktiven Arbeitsbedingungen, der Zahlung von höheren Löhnen und einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

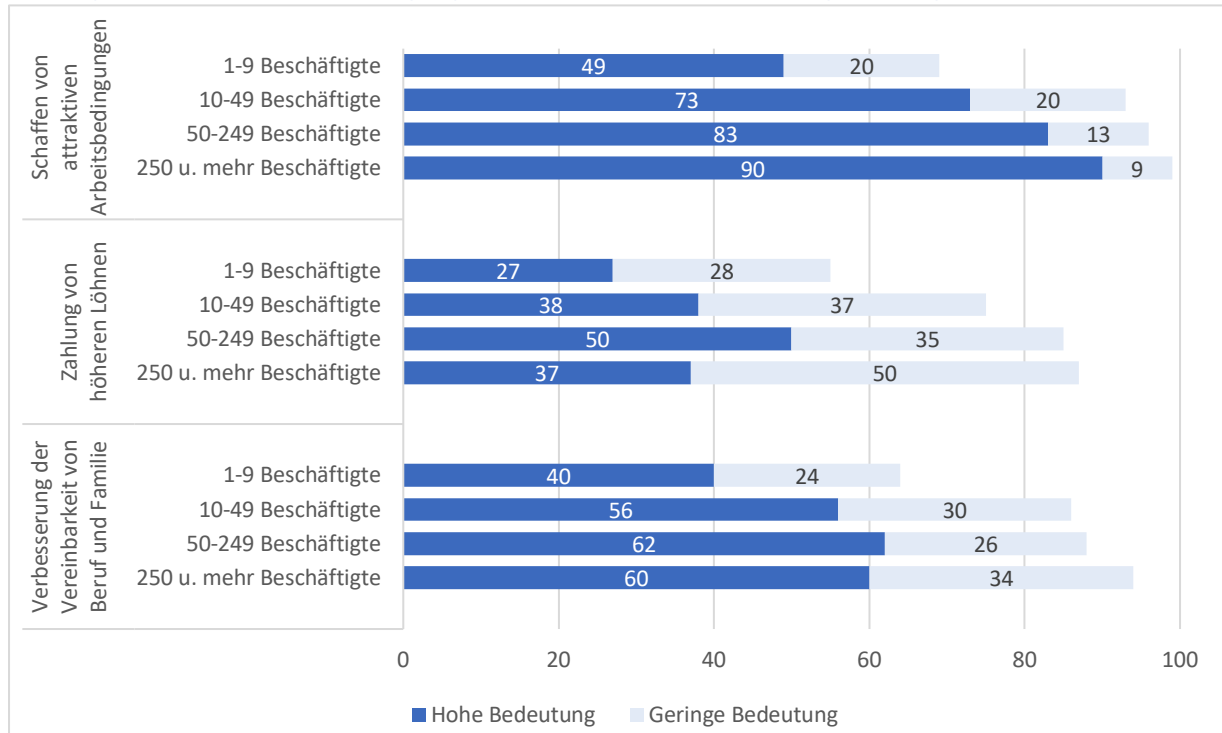


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Erhöhte Löhne und verbesserte Work-Life-Balance in mittelgroßen Betrieben von hoher Bedeutung

Die Relevanz attraktiver Arbeitsbedingungen zur Fachkräftesicherung nahm mit der Betriebsgröße zu (vgl. Abb. 106). Jeder siebte Kleinbetrieb machte Angaben zu einer geringen oder hohen Bedeutung eines attraktiven Beschäftigungsumfelds, in Klein-, mittelgroßen und Großbetrieben waren es sogar jeweils über 90 Prozent. Sowohl das Zahlen höherer Löhne als auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie schätzten mittelgroße Betriebe vergleichsweise am häufigsten als sehr bedeutsam ein. Mit Blick auf die Lohnstruktur geht aus den Befragungen nicht hervor, ob bspw. in Großbetrieben bereits höhere Löhne gezahlt werden und man sich deshalb weniger stark von kleineren Wettbewerbern differenzieren muss.

Abb. 106: Anteil der Betriebe in Hessen, die dem Schaffen von attraktiven Arbeitsbedingungen, der Zahlung von höheren Löhnen und einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

7.5 Ausgewählte betriebliche Instrumente zur Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen

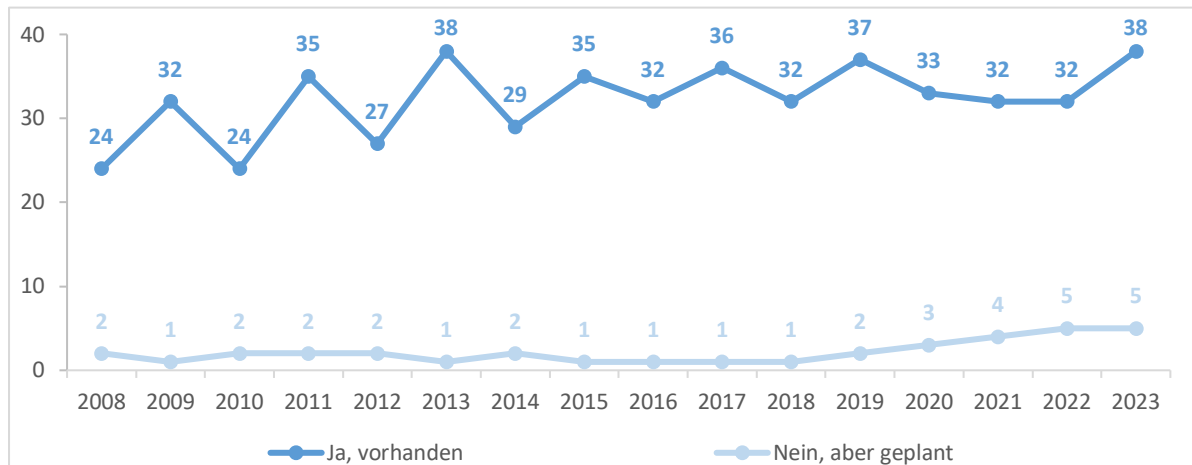
Anknüpfend an die Darstellung der Relevanz von attraktiven Arbeitsbedingungen für die Fachkräftesicherung in Unterkapitel 7.4 werden jetzt zwei wichtige Instrumente zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten genauer betrachtet. Dies sind Arbeitszeitkonten und Ausgleich von Überstunden. Es kann vermutet werden, dass diese einen wesentlichen Beitrag zu attraktiven Arbeitsbedingungen leisten.

Arbeitszeitkonten stärker verbreitet als im Vorjahr

Aus Beschäftigtenperspektive bieten Arbeitszeitkonten¹⁰ die Möglichkeit einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung, was unter anderem zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance beitragen kann. Vorhanden waren Arbeitszeitkonten im Jahr 2023 in 38 Prozent der Betriebe (vgl. Abb. 107). Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich eine positive Entwicklung beobachten. Auch der Anteil der Betriebe mit Planungen für den künftigen Einsatz von Arbeitszeitkonten lag auf dem hohen Vorjahresniveau.

¹⁰ Als Arbeitszeitkonten wurden sämtliche Regelungen, die sich in einem Spektrum von Gleitzeit bis Jahresarbeitszeitvereinbarungen bewegen, erfasst.

Abb. 107: Anteil der Betriebe in Hessen mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten in den Jahren 2015-2023, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015-2023, eigene Berechnungen.

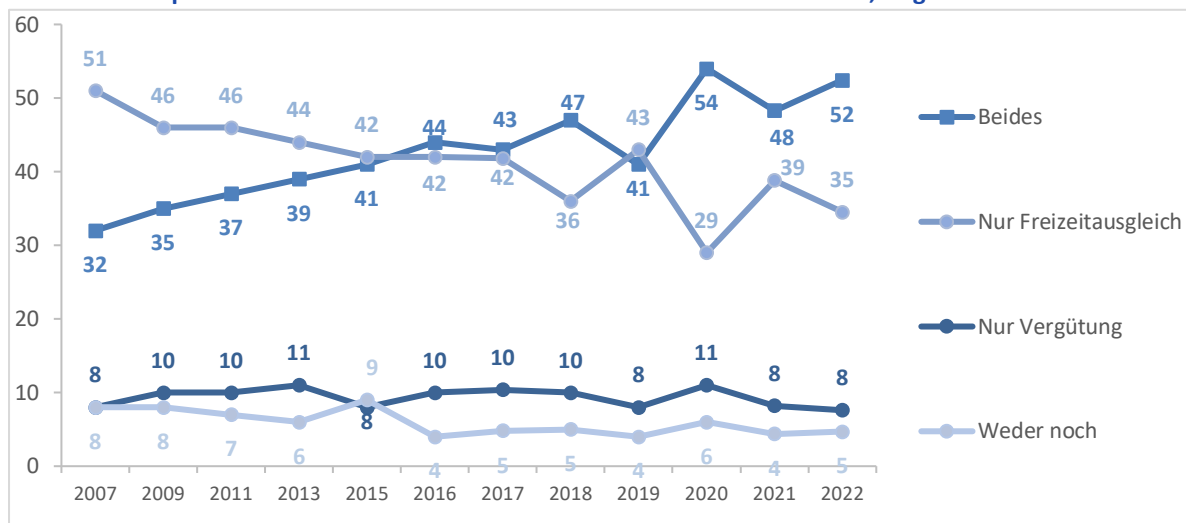
Flexible Kompensationsmöglichkeiten von Überstunden weiterhin nehmen zu

Überstunden dienen traditionell als flexibles Instrument, um Schwankungen in der Produktion und im Auftragsvolumen auszugleichen, aber auch, um punktuelle Personalengpässe zu kompensieren. Der dauerhafte Einsatz von Arbeitsstunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus kann jedoch gleichfalls zu einer erhöhten Belastung der Belegschaft führen und somit negative Effekte auf Produktivität und Mitarbeitendenbindung haben. In 45 Prozent der Betriebe in Hessen wurden nach eigener Angabe Überstunden¹¹ geleistet.

Die Möglichkeit, sich geleistete Überstunden kompensieren zu lassen, sowie die Art der Kompensation tragen zur Arbeitgeberattraktivität bei. Flexible Ausgleichsmöglichkeiten, die es den Beschäftigten ermöglichen, zwischen einem Freizeitausgleich und einer Vergütung zu wählen, gelten dabei als am attraktivsten. Im Zeitverlauf nahm dieses Angebot in den Betrieben mit geleisteten Überstunden stetig zu; im Jahr 2022 wurde mit 52 Prozent der zweithöchste Wert seit Erfassungsbeginn erreicht (vgl. Abb. 108). Beschränkte Ausgleichsoptionen auf Freizeit ließen sich in einem guten Drittel, auf Vergütung in acht Prozent der Betriebe finden. Seit dem Jahr 2016 wurden Überstunden konstant in etwa jedem zwanzigsten der Betriebe mit Überstunden nicht kompensiert. Auch hier wird wiederum deutlich, dass Zeitflexibilität eine wichtige Rolle in der Attraktivität von Arbeitsbedingungen spielt.

¹¹ Die Abfrage zu geleisteten Überstunden erfolgt im IAB-Betriebspanel immer für das Vorjahr. Die Angaben zum Jahr 2022 stammen also aus der Befragung zum IAB-Betriebspanel des Jahres 2023.

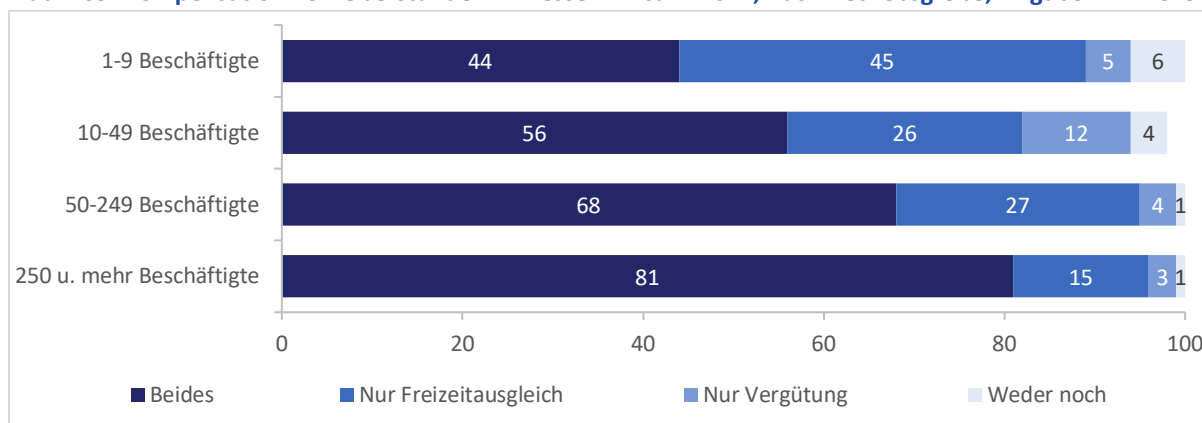
Abb. 108: Kompensation von Überstunden in Hessen in den Jahren 2007-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2023, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2008, 2010, 2012 und 2014 liegen keine Daten vor.

Die Möglichkeit zum flexiblen Überstundenabbau nimmt traditionell mit der Betriebsgröße zu (vgl. Abb. 109). In vier von fünf Großbetrieben, in denen Überstunden geleistet wurden, konnten diese sowohl finanziell als auch durch Freizeitausgleich kompensiert werden. Zu berücksichtigen ist dabei jedoch, dass vermutlich auch in größeren Betrieben aufgrund der Belegschaftsgrößen insgesamt deutlich mehr Überstunden geleistet werden. Von den Kleinstbetrieben machten insgesamt nur 32 Prozent Angaben zu absolvierten Überstunden, die aufgrund der geringen Anzahl der Mitarbeitenden auch von wenig Personen pro Betrieb geleistet wurden. Für diese Personen gab es allerdings nur in 44 Prozent der Kleinstbetriebe flexible Ausgleichsmöglichkeiten, genauso häufig beschränkte sich das Kompensationsangebot auf den Freizeitausgleich.

Abb. 109: Kompensation von Überstunden in Hessen im Jahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

7.6 Resümee

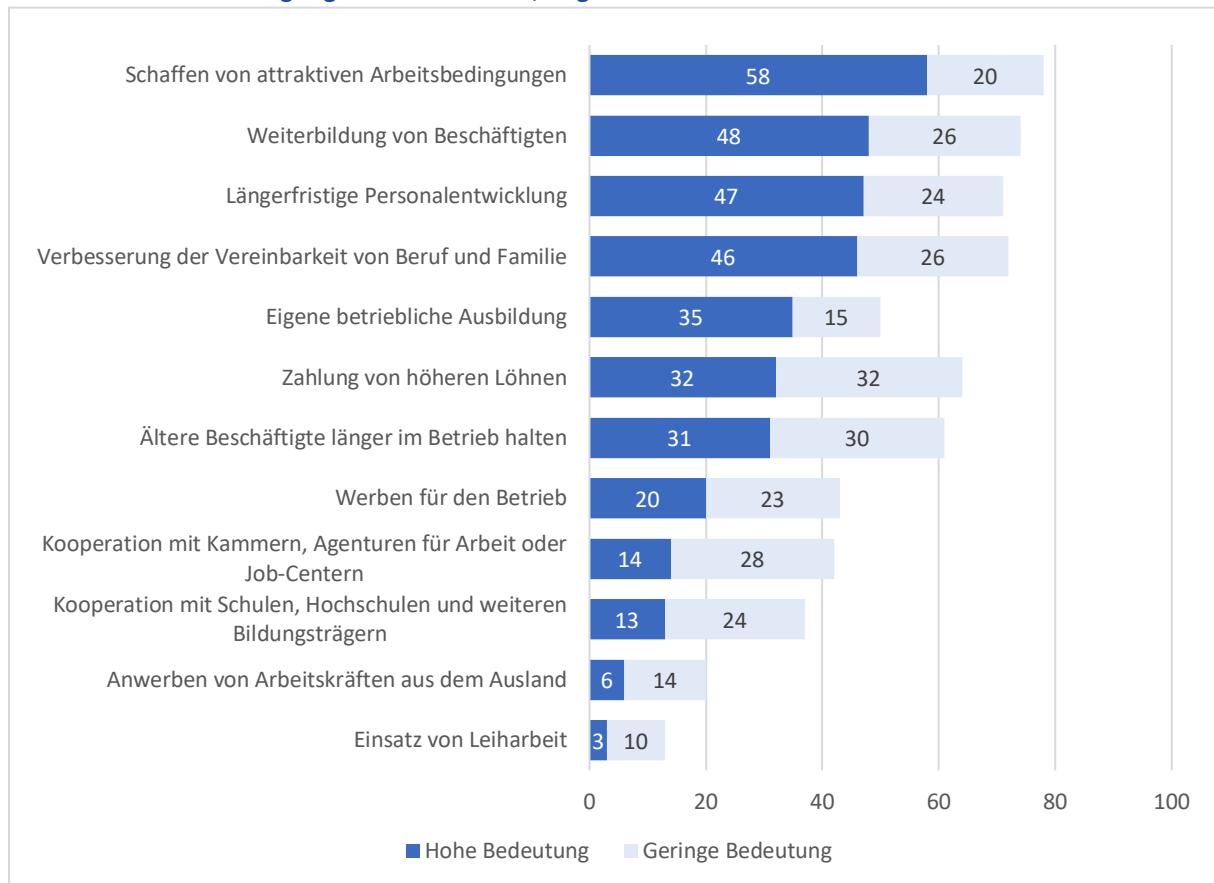
Der Fachkräftemangel stellt für viele Unternehmen eine zentrale Herausforderung dar, die sich vor allem durch den demografischen Wandel verschärft. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, stehen Betriebe vor der Aufgabe, qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig zu binden. Auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels konnte in diesem Kapitel die Bedeutung verschiedener Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und der Deckung des Fachkräftebedarfs aus betrieblicher Perspektive aufgezeigt werden.

Zusammenfassend werden in Abbildung 110 noch einmal alle in Kapitel 7 behandelten Fachkräftesicherungsstrategien gegenübergestellt. Daraus wird deutlich, dass die von den Betrieben in Hessen als am bedeutsamsten eingestuften Strategien seltener bei der Ansprache neuer Beschäftigter und der Positionierung des Betriebs ansetzen, sondern vor allem auf die Bindung derzeitiger und potenzieller Beschäftigter abzielen. Allen voran ist dabei das Schaffen von attraktiven Arbeitsbedingungen zu nennen, was in über der Hälfte der Betriebe als hochrelevant für die Sicherung des Fachkräftebestandes angesehen wurde. Mit Blick auf die Arbeitgeberattraktivität erachteten viele Betriebe gleichfalls die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und das Zahlen höherer Löhne als sehr bedeutsam. Auffällig ist dabei, dass deutlich mehr Betriebe Work-Life-Balance als wichtig erachteten, als Strategien zur Zahlung höherer Gehälter. Die am zweit- und dritthäufigsten genannten Strategien Weiterbildung von Beschäftigten und längerfristige Personalentwicklung wirken in diesem Zusammenhang dem Fachkräftemangel gleich doppelt entgegen: Einerseits werden dadurch Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten angeboten, was sich positiv auf die Mitarbeitendenbindung auswirken kann. Andererseits profitieren auch die Betriebe von der Erweiterung der Kompetenzen ihrer Beschäftigten. Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte spielte dagegen nur in einem geringeren Anteil von Betrieben eine tragende Rolle, wobei die Auswertungen gezeigt haben, dass nicht alle Betriebe tatsächlich ausbilden (konnten), die duale Ausbildung als wichtig für ihre Fachkräftesicherung erachteten. Es ist davon auszugehen, dass die weiterhin angespannte Situation auf dem Ausbildungsmarkt (siehe Kapitel 5) für einige Betriebe dazu führte, dass sie nicht ausreichend Ausbildungsplätze besetzen bzw. überhaupt anbieten konnten.

Direkt aus dem demografischen Wandel resultieren Potenziale der bereits im Betrieb tätigen Beschäftigten im Alter von mindestens 60 Jahren. Der längere Verbleib von Mitarbeitenden dieser Altersgruppe stellte bereits für 31 Prozent der Betriebe einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Dem Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland und dem Einsatz von Leiharbeit schrieben hingegen nur vergleichsweise wenige Betriebe eine wichtige Rolle für die Bewältigung des Fachkräftemangels zu. Relevant sind diese beiden Strategien eher bei Großunternehmen, die eher über die entsprechenden finanziellen Ressourcen zu deren Umsetzung verfügen.

Über gezielte Werbung können Betriebe sich als (attraktive) Arbeitgeber positionieren, was für jeden fünften Betrieb eine hohe Relevanz für die Fachkräftesicherung hatte. In diesem Zusammenhang können Kooperationsmodelle mit Bildungseinrichtungen, Kammern und Arbeitsverwaltungen genutzt werden, um den eigenen Betrieb noch präsenter zu machen. Außerdem bietet die Zusammenarbeit die Möglichkeit, frühzeitig Nachwuchskräfte anzusprechen oder Unterstützung in der Rekrutierung von Fachkräften zu erhalten. Den beiden Fachkräftesicherungsstrategien im Kooperationsmodell wurde jedoch nur von 13 bzw. 14 Prozent der Betriebe eine hohe Bedeutung, deutlich häufiger eine geringe oder keine Bedeutung zugewiesen.

Abb. 110: Anteil der Betriebe in Hessen, die verschiedenen Strategien eine hohe oder geringe Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Einige Fachkräftesicherungsstrategien eignen sich für manche Wirtschaftszweige mehr als für andere. Dementsprechend priorisierten Betriebe der verschiedenen Wirtschaftszweige die Maßnahmen auch sehr unterschiedlich. Das Schaffen attraktiver Arbeitsbedingungen stellte wirtschaftszweigübergreifend die wesentliche Strategie zur Fachkräftesicherung dar, die von den meisten Betrieben mit einer hohen Bedeutung bewertet wurde (allerdings auf unterschiedlichem Niveau). Familienfreundlichere Arbeitsbedingungen machten dahingehend deutlich häufiger in den eher frauendominierten Wirtschaftszweigen Sonstige Dienstleistungen und Öffentliche Verwaltung eine hochbedeutsame Strategie für die Sicherung des Fachkräftebestandes aus, dafür seltener im eher männlich geprägten Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe. Die duale Ausbildung eigener Nachwuchskräfte wurde überdurchschnittlich oft im Baugewerbe, die Weiterbildung und längerfristige Personalentwicklung dafür besonders oft in Betrieben für Sonstige Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung hochpriorisiert. Weitere Auffälligkeiten zeigten sich mit Blick auf den Einsatz von Leiharbeit, der für die Fachkräftesicherung hauptsächlich im Verarbeitenden Gewerbe eine größere bzw. im Baugewerbe zumindest häufiger eine geringe Rolle spielte. Im Baugewerbe erwies sich dafür das Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland als vergleichsweise wichtig. Im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur lagen die Angaben zu einer hohen Bedeutung aller aufgeführten Fachkräftesicherungsstrategien beim oder unter dem hessischen Durchschnitt.

Größere Betriebe konnten hingegen durch erhöhte Ressourcenverfügbarkeit auch vielfältigere Fachkräftesicherungsstrategien ausbauen, benötigen aber auch insgesamt deutlich mehr Mitarbeitende. Die in Kapitel 4.2 dargestellten Besetzungsquoten für qualifizierte Tätigkeiten zeigen, dass größere Betriebe ihre Fachkraftstellen jedoch auch deutlich besser besetzen konnten als kleinere Betriebe.

Es ist offenkundig, dass es nicht die eine Lösung zur Verringerung des Fachkräftemangels gibt. Die hohe bzw. geringe Priorisierung unterschiedlicher Fachkräftesicherungsstrategien zeigt, dass Betriebe verschiedene Lösungsansätze wählen. Um erfolgreicher in der Fachkräfterekrutierung zu sein, müssen vermutlich verschiedene Wege gleichzeitig begangen werden, die an unterschiedlichen Punkten ansetzen. Dazu gehört einerseits die öffentlichkeitswirksame Präsentation des Betriebs als attraktiven Arbeitgeber und die (in)direkte Ansprache potenzieller Beschäftigter (unter Umständen mit dem Fokus auf neue Zielgruppen). Andererseits sind Angebote zur Ausbildung, Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten sowie der Ausbau attraktiver Arbeitsbedingungen, um Mitarbeitende an den Betrieb zu binden, von hoher Bedeutung. Positive Entwicklungen zugunsten der Beschäftigten ließen sich zudem im Einsatz von Arbeitszeitkonten und dem flexiblem Überstundenabbau identifizieren.

8. Schlussbetrachtung

Das Rahmenthema der diesjährigen Auswertungen zum IAB-Betriebspanel „**Neue und bewährte betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung in den Betrieben in Hessen**“ wurde mit Blick auf den Fachkräftemangel, als eine der größten arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen unserer Zeit, gewählt. Der demografische Wandel stellt nach wie vor den Haupttreiber des aktuellen und auch zukünftigen Fachkräftemangels dar. Denn der altersbedingte Ersatzbedarf ist schon heute, aber vermutlich noch in den kommenden Jahrzehnten deutlich größer als die Anzahl der neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Personen (Demireva et al. 2023). Die damit entstehenden Fachkräftelücken zeigen schon heute eine Tendenz zur Verfestigung. Allerdings kann die Vergrößerung des Mangels durch zwei Entwicklungen vermutlich etwas gedämpft werden. Zum einen ist von der weiteren Digitalisierung zu erwarten, dass die damit verbundene Automatisierung in einigen Wirtschaftsbereichen zu einem Rückgang der Nachfrage nach Fachkräften führen wird. Auch der Strukturwandel in den Industriebranchen, in dessen Zuge nicht mehr alle durch Altersaustritte entstandenen offenen Stellen nachbesetzt und darüber hinaus Fachkräfte freigesetzt werden, kann ebenfalls abschwächende Wirkung hinsichtlich des Fachkräftemangels haben, indem auch hier der Anstieg der Nachfrage gedämpft wird. Der Fachkräftemangel bleibt vermutlich trotzdem noch lange eine große Herausforderung für die Betriebe in Hessen, weshalb die Umsetzung verschiedener Strategien zu dessen Linderung im betrieblichen Fokus stehen.

Neben der Fachkräftesicherung war jedoch im Jahr 2023 für viele Betriebe die Entwicklung ihrer eigenen wirtschaftlichen Lage von hoher Relevanz. Fast zwei Drittel der Betriebe machten Angaben zu wirtschaftlich überwiegend negativen Auswirkungen durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen. Insbesondere die gestiegenen Kosten von Energie, Vorleistungen bzw. Rohstoffen, aber auch für Personal wurden dabei hervorgehoben. Die Betriebe agierten dennoch im Jahr 2022 (und schon im Jahr 2021) deutlich innovationsorientierter als in den Jahren zuvor. Der Anteil der Betriebe mit umgesetzten Innovationen nahm zu; auch die wachsende Zahl der eingesetzten Roboter verwies auf eine positive Entwicklung. Betriebe in Hessen nahmen den zunehmenden Innovationsdruck also verstärkt an, was gerade hinsichtlich der Digitalisierung und Prozessautomatisierung, wie oben ausgeführt, ein Mittel zur Begegnung des Fachkräftemangels darstellen kann. Mit Blick auf die Entwicklung der Geschäftsvolumen gelang es einem Großteil der Betriebe zwischen den Jahren 2021 und 2023 zwar wirtschaftlich stabil zu bleiben, allerdings nahm der Anteil der Betriebe mit sinkenden Geschäftserwartungen in diesem Zeitraum sukzessive zu. Festzustellen ist, dass die Geschäftserwartungen auch insgesamt noch deutlich hinter jenen der Vorpandemiezeit zurückblieben. Unter Umständen spielte dabei auch der Strukturwandel eine Rolle: Besonders davon betroffene Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Handel machten auch im Jahr 2023 vergleichsweise wenig positive bzw. sogar negative Angaben zur Entwicklung ihres Geschäftsvolumens.

Ein Vergleich mit den Fach- und Arbeitskräftebedarfen des Jahres 2023 mit jenen der Vorjahre 2021 und 2022 zeigte jedoch, dass diese scheinbar weitestgehend von Konjunkturzyklen und der wirtschaftlichen Lage der Betriebe entkoppelt sind. Hier wirkt vor allem die demografische Entwicklung in Richtung einer Vergrößerung der Nachfrage nach Fachkräften, wie oben ausgeführt wurde. Das erste Jahr der Corona-Pandemie in 2020 stellte eine Ausnahmesituation dar, anschließend erreichten die Sofortbedarfe nach Arbeits- und Fachkräften in diesem Betrachtungszeitraum die drei höchsten Werte seit Erfassungsbeginn. Zum Stichtag der Befragungen in der zweiten Jahreshälfte 2023 wären in den Betrieben in Hessen hochgerechnet 160.000 Stellen zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besetzen gewesen. Die Nicht-Besetzungsquote von Fachkraftstellen erreichte im 1. Halbjahr 2023 einen neuen Höchstwert, wovon besonders kleinere Betriebe sowie Betriebe aus dem Baugewerbe und den Dienstleistungsberufen betroffen waren. Diese Entwicklungen zeigen, dass die Angebotsseite mit Arbeits-

und Fachkräften die betriebliche Nachfrage – trotz Beschäftigtenzahlen auf Rekordhoch – nicht annähernd decken kann. Hinzu kommt die stetige Entwicklung von einem Arbeitgeber- hin zu einem Arbeitnehmerarbeitsmarkt, die sich im wachsenden Anteil der Kündigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an allen Personalabgängen spiegelte. Im 1. Halbjahr 2023 traf dies auf die Hälfte der Personalabgänge zu, was einen neuen Höchstwert im Betrachtungszeitraum für Hessen darstellt.

Es erscheint so, als würden sich die Betriebe in ihrer Fachkräftesicherung deshalb immer mehr in Richtung der Nachfrageseite orientieren: Eine verbesserte Mitarbeitendenbindung führt im Idealfall dazu, dass Fluktuation vermieden wird und somit die Zahl der offenen Stellen reduziert werden kann. Investitionen in die Bindung von Beschäftigten erscheinen aussichtsreicher als die Rekrutierung auf einem engen Fachkräftemarkt. Dies trifft besonders auf kleine und mittelgroße Betriebe zu, die im Wettbewerb um Fachkräfte gegenüber Großbetrieben eher schlechtere Erfolgsaussichten haben. Eine nähere Betrachtung der betrieblichen Fachkräftesicherungsstrategien festigt dieses Bild:

Probleme auf der Angebotsseite an Fachkräften spiegelten sich auch auf dem Ausbildungsmarkt wider. Sowohl der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe als auch jener der ausbildungsberechtigten Betriebe ist seit Beginn der 2010er Jahre rückläufig (bzw. stagnierte der Anteil ausbildungsbeteiligter Betriebe in den letzten beiden Jahren). Immer mehr Betriebe gaben an, nicht ausreichend (geeignete) Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Auch der Anteil der Betriebe, die in der zweiten Jahreshälfte noch Ausbildungsplätze für das in Kürze beginnende Ausbildungsjahr zu besetzen hatten, stieg im Jahr 2023 das vierte Jahr in Folge auf einen neuen Höchstwert. Fast die Hälfte der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen wies in den Befragungen zum IAB-Betriebspanel aus dem Jahr 2023 dabei den wenig attraktiven Arbeitsbedingungen in der dualen Ausbildung eine „eher große“ bis „sehr große“ Rolle als möglichen Erklärungsansatz dafür zu. Obwohl 35 Prozent der Betriebe einer eigenen betrieblichen Ausbildung eine hohe Bedeutung zur Sicherung ihres zukünftigen Fachkräftebestandes zuwiesen, bildeten im Ausbildungsjahr 2022/2023 nur 27 Prozent der Betriebe tatsächlich eigene Nachwuchskräfte aus. Es kann also angenommen werden, dass die zuvor beschriebene, angespannte Lage auf dem Ausbildungsmarkt in einigen Betrieben dazu geführt hat, dass diese entweder nicht genügend Ausbildungsplätze besetzen konnten oder sogar gar keine Plätze angeboten haben (was besonders in kleinen Betrieben auch wirtschaftliche Gründe haben kann). Die hohe Relevanz einer frühzeitigen Bindung von Nachwuchskräften betonte hingegen die Übernahmequote der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen, die im Jahr 2023 mit 75 Prozent erneut den Höchstwert aus dem Vorjahr erreichte.

Der Weiterbildung der vorhandenen Belegschaft ordnete hingegen knapp die Hälfte der Betriebe eine hohe und ein weiteres Viertel eine geringe Bedeutung für ihre Fachkräftesicherung zu, wobei hier vermutlich sowohl formale als auch informelle Weiterbildung eine Rolle spielten. Aus betrieblicher Sicht können gezielte Weiterbildungs- und Nachqualifizierungsangebote einerseits durch interne Kompetenzentwicklung den Bedarf nach neuen Fachkräften senken, andererseits können sich Investitionen in Kompetenzentwicklung und Karrieremöglichkeiten auch positiv auf die Mitarbeitendenbindung auswirken. Selbiges gilt auch für die längerfristige Personalentwicklung als Fachkräftesicherungsstrategie, die von den befragten Betrieben als ähnlich relevant eingestuft wurde, wie die Weiterbildung der Beschäftigten. Die Förderung formaler Weiterbildung durch Kostenübernahme oder Freistellung von Beschäftigten nahm im 1. Halbjahr 2023 wieder etwas an Fahrt auf. Der Anteil der weiterbildungsbeteiligten Betriebe stieg das zweite Jahr in Folge auf 43 Prozent, blieb aber noch unter dem Vorpandemie-niveau von 2019 (51 Prozent). Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten lag jedoch bei 31 Prozent und damit über der des Jahres 2019 (28 Prozent). Insgesamt profitierten im 1. Halbjahr 2023 also in weniger Betrieben mehr Personen von betrieblich geförderter Weiterbildung als im Jahr 2019. Es ist durchaus möglich, dass hier auch Auswirkungen des Strukturwandels sichtbar werden, der die Betriebe

unterschiedlich stark betrifft. Zum Beispiel technologische Innovationen oder veränderte Geschäftsmodelle könnten die Weiterbildungsbedarfe in den Belegschaften besonders betroffener Betriebe intensiviert haben. Mit Blick auf die konkret geförderten Weiterbildungsmaßnahmen, kamen im 1. Halbjahr 2023 alle erfassten Formate öfter zum Einsatz, als noch in den vergangenen Jahren. Die Vielfalt der geförderten Weiterbildungsangebote nahm also zu. Obwohl externe Kurse weiterhin am häufigsten von betrieblicher Seite unterstützt wurden, gewannen in diesem Zeitraum individuell anpassbare und digitale Lösungen am meisten an Bedeutung: Die praxisnahe Weiterbildung direkt am Arbeitsplatz sowie das selbstgesteuerte und dadurch flexiblere Selbstlernen mit Hilfe von Medien erfuhren in ihrer Umsetzung zwischen dem 1. Halbjahr 2019 und dem 1. Halbjahr 2023 den größten Zuwachs.

Neben der Weiterbildung und der längerfristigen Personalentwicklung richteten sich die aus betrieblicher Sicht am als relevantesten beurteilten, weiteren Fachkräftesicherungsstrategien fast ausschließlich auf das innerbetriebliche Geschehen bzw. auf die eigenen Beschäftigten (siehe Kapitel 7.6). Dem grundsätzlichen Schaffen attraktiver Arbeitsbedingungen wurde die höchste Bedeutung in der Sicherung der zukünftigen Fachkräftebestandes zugewiesen. Ein wichtiger Aspekt der Arbeitgeberattraktivität stellte bei fast der Hälfte der Betriebe die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Auch die ansteigende Entwicklung des Einsatzes von Arbeitszeitkonten wäre in diesem Zusammenhang als positiver Einflussfaktor zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und damit auch auf die Work-Life-Balance hervorzuheben. Das Zahlen höhere Löhne wurde dagegen von 32 Prozent der Betriebe als sehr bedeutsame Fachkräftesicherungsstrategie. Der längere Verbleib im Betrieb der demografisch bedingt immer größer werdenden Beschäftigtengruppe der mindestens 60-jährigen spielte ebenfalls bereits bei 31 Prozent der Betriebe eine wichtige Rolle. Zu Werbemaßnahmen für den eigenen Betrieb sowie Kooperation mit Kammern, Arbeitsverwaltungen und Bildungseinrichtungen äußerten die befragten Betriebe deutlich seltener eine hohe, dafür öfter eine geringe oder gar keine Bedeutung mit Blick auf ihre eigene Fachkräftesicherung. Das Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland war ebenfalls nicht sehr verbreitet, auch weil der hier zu betreibende Aufwand vermutlich für viele Betriebe zunächst abschreckend wirkt. Der Einsatz von Leiharbeit spielte lediglich im Verarbeitenden Gewerbe eine größere Rolle in der Fachkräftesicherung und war in den anderen Wirtschaftszweigen, wenn überhaupt, eher von geringer Bedeutung. Vermutlich lässt sich dies auch darauf zurückführen, dass Leiharbeit dort öfter zur Überbrückung von akuten Personalengpässen dient, aber nicht langfristig ausgerichtet ist. Sowohl im Falle der Anwerbung aus dem Ausland und als auch beim Einsatz von Leiharbeitskräften sind es eher die größeren Betriebe, die diese Strategien einsetzen, auch weil sie eher über die finanziellen Ressourcen dafür verfügen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Herausforderungen des Fachkräftemangels die Betriebe in Hessen vor erhebliche Herausforderungen stellen. Die Gewinnung qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie geeigneter Ausbildungsinteressenten stellt eine Seite der Sicherung des Fachkräftebestandes und damit auch der Wettbewerbsfähigkeit dar. Als langfristige Erfolgsstrategien, rücken aus der betrieblichen Sicht Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenbindung sowie zur Erhöhung der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit ihrer Belegschaften jedoch immer mehr in den Vordergrund. Besonders bei kleinen und mittelgroßen Betrieben stellen diese Strategien wichtige Chancen dar, weil sie im Vergleich zu Großbetrieben im dichten Arbeitsmarkt weniger Aussichten auf erfolgreiche Rekrutierung haben. Zukünftige Perspektiven erfordern also einerseits einen längerfristigen Ansatz in der Personalentwicklung. Dieser sollte nicht nur auf Aus- und Weiterbildung begrenzt sein, sondern sich auch mit Themen der Gesundheit und vor allem der Arbeitgeberidentifikation verstärkt befassen. Dafür bedarf es passender Rahmenbedingungen, die den Bedarfen und Bedürfnissen von Beschäftigten entsprechen. Die zeitliche und räumliche Flexibilität erweist sich schon heute als hoch relevant, jedoch auch Wertschätzung stellt eine wichtiges Bindungskriterium dar. Dafür braucht es in vielen Betrieben noch die Flexibilisierung von Strukturen und Prozessen, aber vor allem

auch die Öffnung von Betriebskulturen, damit diese ein Identifikationsangebot für jeden Beschäftigten bieten können. Vermutlich bedarf es hierfür noch wesentliche Entwicklungsimpulse für die Personalverantwortlichen in den Betrieben. Diese fallen jedoch immer mehr auf fruchtbaren Boden, denn der Handlungsdruck wird mit der zunehmenden Heterogenität von Belegschaften und daraus entstehenden Konflikten sowie dem Druck der Bindung von Beschäftigten an den eigenen Betrieb immer größer.

9. Methodische Hinweise

Das IAB-Betriebspanel wird seit 1996 jährlich bundesweit im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) durchgeführt. Mit der Befragung beauftragt ist Verian Deutschland (vormals Kantar Public). In den Monaten Juli bis November 2023 wurden die Betriebe erneut zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung befragt. Grundgesamtheit der Bruttostichprobe bildet die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, welche alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Für die Stichprobenziehung werden die Wirtschaftszweige anhand der WZ 2008-Klassifizierung zu 19 Branchen und die Betriebsgrößen zu zehn Klassen zusammengefasst. Mit Ausnahme der Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie privater Haushalte und extraterritorialer Organisationen ist das IAB-Betriebspanel repräsentativ für alle Betriebe in Deutschland. Es schließt Betriebe aller Betriebsgrößenklassen und praktisch aller Branchen ein. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Branchen oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z. B. mindestens fünf oder 20 Beschäftigte) beschränken.

Die Befragungen erfolgen in der Mixed-Mode Form, werden also als Online-Fragebogen oder durch persönlich durchgeführte Interviews umgesetzt. Der ausführliche 24-seitige Fragebogen erlaubt nicht nur eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge. Es werden überdies Stimmungslagen eingefangen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe abgefragt. Mit dem breit gefächerten Spektrum an Fragen werden folgende betriebliche Informationen erfasst:

- Bestimmungsgrößen der Beschäftigungsentwicklung (Produktion, Umsatz, Arbeitszeiten, Investitionen, Auslastung);
- Personalnachfrage und Beschäftigungserwartung (Vakanzen, offene Stellen, Fluktuation, betriebliche Beschäftigungspolitik);
- Stand und Entwicklung der Technik und Organisation sowie deren Auswirkungen auf Arbeitsplätze;
- Einflussgrößen auf die Produktivität, z.B. technische, organisatorische und betriebswirtschaftliche Faktoren;
- Daten zur Biografie von Betrieben, Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen und deren Wirkungen auf die Beschäftigung;
- Aktivitäten in der Ausbildung sowie betriebliches Weiterbildungsverhalten.

Neben den wiederholt abgefragten Themenkomplexen enthält der Fragebogen jährlich wechselnde Schwerpunktthemen, wodurch ein Bezug zu aktuellen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Problemen und Fragestellungen hergestellt werden kann.

Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt. Das heißt, jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt, was neben Querschnittsvergleichen prinzipiell auch Längsschnittbetrachtungen erlaubt. Der Panelcharakter der Befragung, der Einbezug aller Branchen und Betriebsgrößenklassen sowie die Berücksichtigung subjektiver Einschätzungen und Bewertungen bieten eine Informationsgrundlage, deren Qualität über die der meisten betriebsbezogenen Erhebungen hinausgeht und die eine wertvolle Ergänzung zur amtlichen Statistik darstellt.

Datenbasis

Ursprünglich konnten mit den Daten des IAB-Betriebspanels nur Aussagen für west- bzw. ostdeutsche Betriebe insgesamt gemacht werden. Durch eine finanzielle Beteiligung der ostdeutschen Bundesländer seit 1996 und der westdeutschen Bundesländer seit 2000 konnte die Zahl der Stichproben so weit

aufgestockt werden, dass darüber hinaus auch regionale Auswertungen möglich sind. Gefördert werden die hessischen Zusatzauswertungen von der Europäischen Union und aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum sowie der Bundesagentur für Arbeit. Die länderspezifische Auswertung für Hessen erfolgt durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt a. M. in Form von vier Kurzreports sowie des vorliegenden Gesamtberichts.

In Hessen konnten 2023 in 962 Betrieben auswertbare Interviews realisiert werden. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe in Hessen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu treffen. Bei tieferer Desaggregation der Daten oder bei Filterfragen sind in Einzelfällen hiervon Abstriche zu machen. Ergebnisse, die sich auf weniger als 30 Fälle pro Besetzungszelle stützen, werden im Textteil des Berichts deshalb in der Regel nicht interpretiert bzw. gesondert ausgewiesen.

Hochrechnung und Gewichtung

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes – um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen, sind Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, kleinere Betriebe unterrepräsentiert – muss die Stichprobe mittels Gewichtung korrigiert werden. Die Gewichtung des IAB-Betriebspanels erfolgt grundsätzlich durch die Hochrechnung auf die Grundgesamtheit, d.h. auf die tatsächliche Verteilung der hessischen Betriebe zum Erhebungszeitpunkt.

Die gewichtete Stichprobe des IAB-Betriebspanels ist betriebsproportional; sie spiegelt die Verteilung der Betriebe über die Zellen der Schichtungsmatrix wider. Ihre Struktur unterscheidet sich damit von zahlreichen anderen Betriebserhebungen, bei denen die Überrepräsentativität der Großbetriebe nicht korrigiert wird. Diese Befragungen liefern dann zwar beschäftigten- oder umsatzproportionale Ergebnisse, nicht jedoch betriebsproportionale. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht neben betriebs- auch beschäftigungsproportionale Auswertungen.

Bezüglich der erfassten Beschäftigtenzahl ist darauf hinzuweisen, dass das IAB-Betriebspanel alle Personen als Beschäftigte definiert, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar

- unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit;
- unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben;
- unabhängig von ihrer Stellung im Beruf (Selbstständige, unbezahlt mithelfende Familienangehörige sowie Abhängig Erwerbstätige¹²).

Damit werden im IAB-Betriebspanel als Beschäftigte auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige sowie geringfügig Beschäftigte erfasst. Durch die Berücksichtigung dieser in der Regel nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtengruppen sind die Beschäftigtenzahlen im IAB-Betriebspanel insgesamt höher als die der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Auf der anderen Seite werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels nur Betriebe berücksichtigt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, bspw. Ein-Personen-Betriebe oder Dienststellen des öffentlichen Sektors, in denen ausschließlich Beamtinnen und Beamte tätig sind, werden nicht erfasst. Damit fallen die

¹² Quelle: Statistisches Bundesamt: [Stellung im Beruf - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Presseportal/Neuerscheinungen/Erwerbstatistik/Erwerbstatistik/Erwerbstatistik.html)

Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels geringer als die der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, welche u. a. auch Ein-Personen-Betriebe berücksichtigen.

Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass sich die Angaben zu Beschäftigten im IAB-Betriebspanel in der Regel auf den Stichtag 30. Juni bzw. auf das erste Halbjahr beziehen.

Datenaufbereitung und -auswertung

Der Datensatz aus dem IAB-Betriebspanel für Hessen wurde nach den Tabellenköpfen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweige gegliedert.

Betriebsgrößenklassen

Die Gruppierung der Betriebe im IAB-Betriebspanel in nachfolgende Betriebsgrößenklassen entspricht der seit dem 1. Januar 2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union:

- Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten;
- Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten;
- Mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten;
- Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten.

Wirtschaftszweige

Die im IAB-Betriebspanel in 43 Ausprägungen erhobenen Wirtschaftszweige werden zu folgenden fünf Sektoren zusammengefasst:

- Verarbeitendes Gewerbe;
- Baugewerbe;
- Handel und Reparatur;
- Dienstleistungssektor;
- Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter.

Eine gesonderte Auswertung für die Wirtschaftszweige Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, Steine und Erden erfolgt aufgrund der geringen Fallzahlen in diesen Branchen nicht. In die Gesamtauswertungen und die Auswertungen nach Betriebsgrößenklassen sowie weiteren betrieblichen Merkmalen gehen sie jedoch mit ein.

Mit der Datenerhebung im Jahr 2009 wurde im IAB-Betriebspanel die Klassifikation der Wirtschaftszweige auf die Ausgabe 2008 (WZ 2008) umgestellt. Die Veränderung der Wirtschaftszweig-Klassifikation hat zur Folge, dass branchenspezifische Auswertungen und ein Vergleich der Tabellen hinsichtlich der Branchen ab 2009 nur eingeschränkt mit denen der Jahre bis einschließlich 2008 möglich sind.

Für die Auswertung der Daten wird in Hessen, in Anlehnung an die vorherige WZ 2003-Klassifizierung, eine Differenzierung des Dienstleistungssektors vorgenommen. Unterschieden wird hierbei zwischen den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen einerseits und den Sonstigen Dienstleistungen andererseits. Beide Sektoren unterscheiden sich bezüglich wichtiger Indikatoren wie bspw. der Qualifikationsstruktur, Fluktuation, Ausbildungs- und Innovationsverhalten.

Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt, dass diese kaufmännisch gerundet wurden. Damit kann es bei der Summierung der Einzelangaben zu geringfügigen Abweichungen im Vergleich zur ausgewiese-

nen Gesamtsumme kommen. Datengrundlage ist eine Stichprobe, weshalb die Werte in diesem Bericht nur gerundet ausgewiesen werden. Bei gleich ausgewiesener Prozentzahl geben Abweichungen in der Balkenlänge bzw. Punkte leichte Unterschiede wieder.

Literatur

Literatur „Einleitung“

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 07. Oktober 2024

Literatur „Wirtschaftliche Ausgangssituation in den Betrieben in Hessen“

Bundeskriminalamt (BKA) (2018): Projekt "Wirtschaftsspionage und Konkurrenzausspähung in Deutschland und Europa" (WISKOS), https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/Spionage/WISKOS/WISKOS_node.html#Kleine%20und%20Mittlere%20Unternehmen, Abrufdatum: 22. März 2024

Hessisches Statistisches Landesamt (2023a): Hessische Wirtschaft wächst 2022 um 1,6 Prozent. <https://statistik.hessen.de/presse/hessische-wirtschaft-waechst-2022>, Abrufdatum: 22. März 2024

Hessisches Statistisches Landesamt (2023b): Hessische Wirtschaft wächst im ersten Halbjahr 2023 um 0,4 Prozent. <https://statistik.hessen.de/presse/hessische-wirtschaft-waechst-im-ersten-halb-jahr-2023>, Abrufdatum: 22. März 2024

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (2024): Hessischer Regionaldatenreport Februar 2024: Indikatoren zur Einschätzung regionaler Arbeitsmarktlagen in Hessen, https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2024/03/Regionaldatenreport_39.pdf, Abrufdatum: 22. März 2024

Meseke, Bodo / Koch, Thomas (2023): EY Datenklaustudie 2023: Virtuelle Gefahr – reale Schäden, https://www.ey.com/de_de/forensic-integrity-services/virtuelle-gefahr-reale-schaeden-datenklaustudie, Abrufdatum: 04. April 2024

Statistisches Bundesamt (2023): Inflationsrate im Jahr 2023 bei +5,9%. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_020_611.html, Abrufdatum: 22. März 2024

Literatur „Personaldynamiken und -bedarfe in den Betrieben in Hessen“

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 24. April 2024

Fitzenberger, Bernd (2023): Fach- und Arbeitskräftemangel ... und es gibt ihn doch!, In: IAB-Forum 28. März 2023, <https://www.iab-forum.de/fach-und-arbeitskraeftemangel-und-es-gibt-ihn-doch/>, Abrufdatum: 24. April 2024

Gürtzgen, Nicole / Kubis, Alexander / Popp, Martin (2024): IAB-Monitor Arbeitskräftebedarf 4/2023: Rückgang der offenen Stellen insbesondere bei kleinen und mittelgroßen Betrieben, In: IAB-Forum 24. April 2024, <https://www.iab-forum.de/iab-monitor-arbeitskraeftebedarf-3-2023-die-vakanzrate-ist-insbesondere-in-ost-deutschland-gesunken-2/>, Abrufdatum: 24. April 2024

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (2024): Hessischer Regionaldatenreport Februar 2024: Indikatoren zur Einschätzung regionaler Arbeitsmarktlagen in Hessen, https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2024/03/Regionaldatenreport_39.pdf, Abrufdatum: 24. April 2024

Literatur „Neue und bewährte Ansätze der betrieblichen Aus-bildung als Strategie zur Fachkräftesicherung“

Behr, Dominik / Lauxen, Oliver / Larsen, Christa (2024): Personaldynamiken und -bedarfe in den Betrieben in Hessen. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2024/06/IAB-Panel_HE_2023_Report_2-2.pdf, Abrufdatum: 26. Juni 2024.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.

Fitzenberger, Bernd / Heusler, Anna / Wicht, Leonie (2023): Die Vermessung der Probleme am Ausbildungsmarkt: Ein differenzierter Blick auf die Datenlage tut not, In: IAB-Forum 21. Juni 2023, <https://www.iab-forum.de/die-vermessung-der-probleme-am-ausbildungsmarkt-ein-differenzierter-blick-auf-die-datenlage-tut-not/>, Abrufdatum: 5. Juni 2024

Hessisches Statistisches Landesamt (2023): Statistische Berichte. Auszubildende und Prüfungen in Hessen 2022. Wiesbaden.

Leber, Ute / Roth, Duncan / Schwengler, Barbara (2023): Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise: Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt. (IAB-Kurzbericht 3/2023), Nürnberg, 8 S.

Literatur „Neue und bewährte Ansätze der betrieblichen Weiterbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung“

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2014): Fortschrittsreport "Altersgerechte Arbeitswelt" des BMAS - Ausgabe 4: Lebenslanges Lernen und betriebliche Weiterbildung. <https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Publikationen/fortschrittsreport-ausgabe-4-juni-2014.pdf?blob=publicationFile&v=2>. Abrufdatum: 22. August 2024

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2023): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte im Zeitraum von 2021 bis 2028. <https://www.hessische-berufsprognosen.de/wpcontent/uploads/2023/01/Abschlussbericht.pdf>, Abrufdatum 22. August 2024

Echarti, Nicolas / Koscheck, Stefan / Martin, Andreas / Ohly, Hana (2023): Weiterbildungsmarkt im Wandel. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2022. Bonn.

Kremers, Corinna / Plünnecke, Axel / Vahlhaus, Isabel (2023). Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. In: IW-Trends, 50. Jg., Nr. 3, S. 27-45.

Kuhnhenne, Michaela (2020). Lebensbegleitendes oder lebenslanges Lernen? Herausforderungen der Weiterbildung. Forschungsförderung Report. Nr. 8, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Nimczik, Jan (2024): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Betriebliche_Berufsausbildung_und_Weiterbildung_in_Deutschland_Expertise_von_Jan_Nimczik_IAB_2024.pdf, Abrufdatum 22. August 2024

Literatur „Neue und bewährte Strategien der betrieblichen Fachkräftesicherung“

Fitzenberger, Bernd (2023): Fach- und Arbeitskräftemangel ... und es gibt ihn doch!, In: IAB-Forum 28. März 2023, <https://www.iab-forum.de/fach-und-arbeitskraeftemangel-und-es-gibt-ihn-doch/>, Abrufdatum: 02. Oktober 2024

Literatur „Schlussbetrachtung“

Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2023): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte im Zeitraum von 2021 bis 2028. <https://www.hessische-berufsprognosen.de/wpcontent/uploads/2023/01/Abschlussbericht.pdf>, Abrufdatum 22. August 2024

Anhang

Ausgewählte Ergebnisse in Hessens Regierungsbezirken¹³

Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2023 nach Gruppen, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte	1.610,3	338,4	700,2	2.648,8
Auszubildende	51,1	16,3	35,9	103,3
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1.661,4	354,7	736,1	2.752,2
Beamtinnen und Beamte*	58,4	30,0	19,2	107,6
Geringfügig Beschäftigte	234,0	85,6	140,4	459,9
Weitere nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	85,8	22,9	44,8	153,5
Gesamtzahl Beschäftigte	2.039,6	493,1	940,5	3.473,2

Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.06.2023 nach Gruppen, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte	61	13	26	100
Auszubildende	49	16	35	100
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	60	13	27	100
Beamtinnen und Beamte*	54	28	18	100
Geringfügig Beschäftigte	51	19	31	100
Weitere nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	56	15	29	100
Gesamtzahl Beschäftigte	59	14	27	100

Tabelle A3: Anteile der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Anteile befristet Beschäftigter im Betrieb zum 30.06.2023, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	80	83	79	80
Anteil Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag im Betrieb	13	12	13	13

¹³ Rundungsbedingt kann das Additionsergebnis der Einzelwerte vom Gesamtwert abweichen.

Tabelle A4: Teilzeit- und befristet Beschäftigte zum 30.06.2023, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte	604,6	174,2	313,1	1.091,9
- davon Frauen	453,9	128,8	233,7	816,4
Geringfügig Teilzeitbeschäftigte	198,7	72,9	125,3	397,0
- davon Frauen	129,0	51,5	90,9	270,6
Midi-Jobs	255,7	77,7	114,9	448,3
- davon Frauen	186,1	54,2	94,9	335,2
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	164,5	23,8	65,7	253,9
- davon Frauen	92,8	12,6	39,2	144,7

Tabelle A5: Teilzeit- und befristet Beschäftigte zum 30.06.2023, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte	55	16	29	100
- davon Frauen	56	16	29	100
geringfügig Teilzeitbeschäftigte	50	18	32	100
- davon Frauen	48	19	33	100
Midi-Jobs	57	17	26	100
- davon Frauen	56	16	28	100
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	65	9	26	100
- davon Frauen	64	9	27	100

Tabelle A6: Betriebe mit Personalbewegungen im 1. Halbjahr 2023, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen im Betrieb	31	31	28	30
Personalabgänge im Betrieb	29	30	25	28

Tabelle A7: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2023, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	137,8	27,1	69,7	234,6
- davon Frauen	68,6	12,5	28,1	109,2
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	58,0	13,0	28,9	99,8
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	79,8	14,1	35,9	129,7
Neueinstellungen befristet	51,2	9,0	19,3	79,5
- davon Frauen	26,0	4,8	8,6	39,3

Tabelle A8: Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2023, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	59	12	30	100
- davon Frauen	63	11	26	100
Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten	58	13	29	100
Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten	61	11	28	100
Neueinstellungen befristet	64	11	24	100
- davon Frauen	66	12	22	100

Tabelle A9: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2023, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	111,7	34,8	52,3	198,8
- davon Frauen	45,7	13,7	22,6	82,0
Arbeitnehmerkündigung	61,4	12,7	27,9	102,0
Kündigung durch Betrieb	19,6	14,3	14,2	48,1
Abgänge nach Ausbildung	2,4	0,4	0,5	3,3
Ende Befristung	8,8	2,5	2,2	13,4
Aufhebungsvertrag	5,2	1,6	1,2	8,0
Versetzung in anderen Betrieb	1,8	0,3	0,2	2,3
Ruhestand mit Erreichen regulärer Altersgrenze	7,4	1,0	4,1	12,4
Ruhestand vor Erreichen regulärer Altersgrenze	1,0	1,5	1,1	3,6
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	0,7	0,8	0,5	1,2
sonstige Abgänge	3,6	0,7	0,8	5,2

Tabelle A10: Personalabgänge im 1. Halbjahr 2023, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	56	17	26	100
- davon Frauen	56	17	28	100
Arbeitnehmerkündigung	60	12	27	100
Kündigung durch Betrieb	41	30	29	100
Abgänge nach Ausbildung	73	11	16	100
Ende Befristung	65	19	16	100
Aufhebungsvertrag	65	20	15	100
Versetzung in anderen Betrieb	79	14	7	100
Ruhestand mit Erreichen regulärer Altersgrenze	59	8	33	100
Ruhestand vor Erreichen reguläre Altersgrenze	29	41	30	100
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	56	6	38	100
sonstige Abgänge	70	14	16	100

Tabelle A11: Offene und unbesetzte Stellen Mitte des Jahres 2023, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	87,8	17,2	53,4	158,4
- davon für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	23,4	5,4	20,2	48,9
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	51,5	10,0	31,4	93,0
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern	14,4	1,8	1,8	18,0
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern	43,4	8,9	35,6	87,9

Tabelle A12: Offene und unbesetzte Stellen Mitte des Jahres 2023, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sofort gesuchte Arbeitskräfte gesamt	55	11	34	100
- davon für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	48	11	41	100
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern	55	11	34	100
- davon für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern	80	10	10	100
Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern	49	10	40	100

Tabelle A13: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Jahr 2023, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Betrieb bildet aus	21	40	31	27
Betrieb bildet nicht aus, trotz Berechtigung	17	18	23	19
Keine Berechtigung	62	42	45	54

Tabelle A14: Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen sowie Übernahmequoten im Jahr 2023, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet) und Quoten in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl erfolgreicher Abschlüsse (in Tsd.)	15,0	6,9	11,7	33,6
Anzahl Übernahmen (in Tsd.)	11,7	5,6	7,9	25,2
Übernahmequote (in Prozent)	78	81	67	75

Tabelle A15: Betrieb förderte Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2023, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	42	46	43	43
Nein	56	54	57	56

Tabelle A16: Personen, die im 1. Halbjahr 2023 an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, und Weiterbildungsquote, Anzahlen in Tsd. (hochgerechnet) und Quoten in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Weitergebildete Beschäftigte (in Tsd.)	693,4	114,0	274,8	1.082,1
Weiterbildungsquote (in Prozent)	34	23	29	31

Tabelle A17: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte und Anteil der Betriebe, in denen im Jahr 2023 Arbeitszeitkonten vorhanden oder geplant waren, Zeit in Stunden und Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte (in Std.)	39,0	39,3	29,3	39,2
Arbeitszeitkonten vorhanden o. geplant (in Prozent)	42	37	48	43

Tabelle A18: Betriebe mit bzw. ohne Tarifbindung im Jahr 2023, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Branchentarifvertrag	18	34	31	24
Haustarif- oder Firmentarifvertrag	2	1	1	2
Kein Tarifvertrag	79	66	67	74
- davon: Orientierung am Branchentarif	34	35	39	35

Tabelle A19: Durchschnittliche monatliche Bruttolohnsumme und Anteil der Betriebe, die im Jahr 2023 übertarifliche Löhne gezahlt haben, Lohn in Euro (hochgerechnet und gerundet) und Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Durchschnittslohnsumme / Beschäftigter (in Euro)	2.886	2.567	2.627	2.777
Betrieb zahlt übertarifliche Löhne (in Prozent)	42	28	58	45

Tabelle A20: Ertragslage der Betriebe im letzten Geschäftsjahr (2022), Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sehr gut	7	6	6	7
Gut	41	30	55	44
Befriedigend	28	41	23	29
Ausreichend	13	15	7	11
Mangelhaft	9	6	7	8

Tabelle A21: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens der Betriebe für das laufende Geschäftsjahr 2023 im Vergleich zu 2022, Anteile in Prozent

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Etwa gleich bleibend	42	42	56	46
Eher steigend	24	24	18	22
Eher sinkend	24	24	16	22
Weiß noch nicht	10	10	10	10